

Christine Lüders, Nathalie Schlenzka und Rainer Stocker

## 1.1 Diskriminierung in Deutschland

Ergebnisse und Folgerungen einer Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

**Auch wenn es seit dem Inkrafttreten des AGG viele Fortschritte gegeben hat und das Vorhandensein eines breiten Maßes an Vorurteilen und Diskriminierungen quer durch alle sozialen Schichten und Lebensbereiche unserer Gesellschaft mittlerweile kaum mehr bestritten werden kann: Wir wissen insgesamt immer noch viel zu wenig über Ausmaß, Zielrichtungen und Wirkungsweisen von Diskriminierungen in Deutschland. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) hat hier vor allem in den letzten Jahren mit Forschungsprojekten und Expertisen viele Wissenslücken geschlossen und zugleich neue wichtige Fragen aufgeworfen. Nun hat die ADS mit einer großen repräsentativen Umfrage und einer Betroffenenbefragung einen weiteren wichtigen Schritt zur Verbesserung der Datenlage und Kenntnis über Diskriminierungserfahrungen hierzulande geleistet.**

**Christine Lüders, Nathalie Schlenzka und Rainer Stocker von der ADS geben einen Überblick über erste Ergebnisse der Studie und weisen auf entsprechende Gegenstrategien auf der Grundlage der Befunde hin.**

Im August 2016 feierte das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) seinen zehnten Geburtstag. Ein Jahrzehnt, in dem bereits viel erreicht wurde: Ein Wandel ist spürbar: Diskriminierung wird gesamtgesellschaftlich stärker als noch vor zehn Jahren als Thema wahrgenommen.

Zehn Jahre AGG und die Arbeit der im gleichen Jahr eingerichteten Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) haben aber nicht dazu geführt, dass wir in jedem Bereich genau wissen, wie viele Menschen in welchen Lebenssituationen Diskriminierung erfahren, welche Folgen Diskriminierung für die Betroffenen hat und wie Diskriminierung am besten verhindert werden kann. Es fehlt an erprobten Instrumenten, Diskriminierung zu messen. Und es fehlt an einer soliden Datengrundlage, um gezielte Maßnahmen zur Prävention und Intervention zu entwickeln. Diese Lücken müssen geschlossen werden: Durch die systematische Erhebung von Daten zu Diskriminierungserfahrungen, die nicht nur interessant für die Forschung sind, sondern als Grundlage für Handlungsempfehlungen an die Politik dienen und die Betroffenen von Diskriminierung stärken.

Die Beschwerdedaten der Antidiskriminierungsstelle des Bundes geben erste Hinweise auf das Diskriminierungserleben in Deutschland. Mit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes wurde eine Stelle geschaffen, die sich mit Beratung, Öffentlichkeitsarbeit und Forschung befasst, Betroffene von Diskriminierung unter-

stützt und die Gesellschaft und Politik für Fragen von Antidiskriminierung sensibilisiert. Seit der Einrichtung der ADS im Jahr 2006 haben sich insgesamt rund 14.100 Personen an unser juristisches Beratungsteam gewandt, die sich wegen eines oder mehrerer der im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz genannten Merkmale benachteiligt sahen. Insgesamt 3.160 Fälle davon betrafen eine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft beziehungsweise rassistische Diskriminierung. Von diesen wiederum betreffen insgesamt 988 Beschwerden das Arbeitsleben.

Einige Beispiele: So wandten sich Bewerberinnen und Bewerber an die ADS, die im Bewerbungsverfahren nicht berücksichtigt wurden, da Deutsch als Muttersprache verlangt wird. Oder die Arbeitgeberin beziehungsweise der Arbeitgeber argumentierte, die vorhandenen Deutschkenntnisse seien nicht ausreichend, um den Anforderungen der zu besetzenden Stelle zu genügen. Dabei ging aus der Art der zu übernehmenden Tätigkeiten klar hervor, dass nur geringe Deutschkenntnisse notwendig sind. So entschied das Landesarbeitsgericht Frankfurt beispielsweise, dass die Forderung „Deutsch als Muttersprache“ in einer Stellenanzeige eine unmittelbare Benachteiligung aufgrund der ethnischen Herkunft darstelle. Denn dadurch werden Bewerbende, die Deutsch nicht als Muttersprache erlernt haben, aber als Fremdsprache fließend sprechen, ohne sachlichen Grund vom Bewerbungsverfahren ausgeschlossen (Urteil vom 15.06.2015 – 16 Sa 1619/14). Andere berichteten der ADS, dass ihre Bewerbung aufgrund ihres ausländischen Namens aussortiert wurde. Doch nicht nur beim Zugang, auch im Beschäftigungsverhältnis selbst wird diskriminiert: Bei den Beschwerdefällen, die der ADS gemeldet werden, geht es häufig um Mobbing und Belästigungen aus rassistischen Motiven. Darüber hinaus klagen Menschen mit Migrationshintergrund über schlechtere Arbeitsbedingungen beziehungsweise die Zuweisung weniger anspruchsvoller Arbeiten im Vergleich zu Mitarbeitenden ohne

Migrationshintergrund in vergleichbarer Position. So gab es zum Beispiel Berichte aus einer Reinigungsfirma, die Aufträge zum Putzen der Toiletten vor allem an Mitarbeiterinnen mit Migrationshintergrund vergab, während die Beschäftigten ohne Migrationshintergrund die vergleichsweise angenehmeren Reinigungsarbeiten erledigen durften.

Solche Anfragen und Beschwerden bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes sowie Gerichtsurteile zum AGG geben jedoch nur einen kleinen Einblick in die Erfahrungen, die Menschen in Deutschland mit Diskriminierung machen. Bei Weitem nicht alle Menschen, die Diskriminierung erleben, beschweren sich bei einer offiziellen Stelle oder beschreiten gar den Klageweg. Noch ist bei vielen die Überzeugung verbreitet, Diskriminierung sei ein Thema, das nur wenige Menschen in der Gesellschaft und vor allem spezifische Gruppen wie zum Beispiel Homosexuelle oder Migrantinnen und Migranten betrifft. Auch werden Diskriminierungserfahrungen von Verursachenden, Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern und Institutionen wie Schulen und Behörden häufig nicht wahr- und ernstgenommen, was unter anderem auch an mangelndem Wissen zu Auswirkungen von Diskriminierungserleben liegen kann.

Daher hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine groß angelegte sozialwissenschaftliche Studie in Auftrag gegeben, die Diskriminierungserfahrungen umfassend sichtbar machen soll. Dabei geht es um Diskriminierungserfahrungen aufgrund aller im AGG geschützten Merkmale – der zugeschriebenen „Rasse“ oder ethnischen Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität – sowie um Benachteiligungen aufgrund der sozioökonomischen Lage. Erste Ergebnisse der großen Umfrage „Diskriminierung in Deutschland“ wurden im April 2016 veröffentlicht.

Diese geben auch Aufschluss über Diskriminierungserfahrungen aus rassistischen Gründen oder wegen der (ethnischen) Herkunft in Deutschland.

### **Grundlage des Projektes „Diskriminierung in Deutschland“**

Das Projekt „Diskriminierung in Deutschland“ basiert auf zwei unterschiedlichen Erhebungen, die sich gegenseitig ergänzen und in Kombination ein umfassendes Bild von Diskriminierungserfahrungen in Deutsch-

land zeichnen. Um zu ermitteln, wie verbreitet Diskriminierungserfahrungen in Deutschland sind, wurde eine bevölkerungsrepräsentative, telefonische Umfrage in Auftrag gegeben (im Folgenden: Repräsentativbefragung). Das SOKO Institut für Sozialforschung und Kommunikation mit Sitz in Bielefeld befragte im Herbst 2015 rund 1.000 Menschen ab 14 Jahren unter anderem dazu, ob sie in den vergangenen beiden Jahren Diskriminierungserfahrungen gemacht haben.

## *Bei Weitem nicht alle Menschen, die Diskriminierung erleben, beschweren sich bei einer offiziellen Stelle oder beschreiten gar den Klageweg*

Parallel dazu wurde durch das Berliner Institut für empirische Integrations- und Migrationsforschung (BIM) eine weitere Befragung durchgeführt, die sich speziell an Menschen richtete, die entweder selbst von Diskriminierung betroffen sind oder eine Diskriminierung bei anderen beobachtet haben (im Folgenden: Betroffenenbefragung). Hier konnten die Teilnehmenden konkrete Diskriminierungserfahrungen detailliert schildern. Der Fragebogen, der entweder online oder als Papierfragebogen zur Verfügung stand, wurde mit Hilfe einer Vielzahl von Verbänden und Initiativen verteilt. Die Ergebnisse dieser Befragung sind zwar nicht repräsentativ für die Bevölkerung in Deutschland, sie ermöglichen aber einen tiefgehenden Einblick in spezifische Diskriminierungssituationen. Zudem können durch die große Zahl an Teilnehmenden – insgesamt haben mehr als 18.000 Menschen den Fragebogen ausgefüllt – auch Aussagen über das Diskriminierungserleben von Bevölkerungsgruppen gemacht werden, die in der Stichprobe der Repräsentativbefragung nicht in ausreichender Zahl vertreten sind, beispielsweise Personen muslimischen Glaubens, nicht-heterosexuelle oder transgeschlechtliche Menschen. Im Gegensatz zur Repräsentativbefragung erlaubt die Betroffenenbefragung auch Aussagen zur mehrdimensionalen Diskriminierung und kann somit auch komplexe Formen von Diskriminierung abbilden. Die Daten aus der Betroffenenbefragung, bei der insgesamt 16.918 individuelle Diskriminierungserfahrungen ausgewertet werden

konnten, ermöglicht es, Diskriminierungserleben in Deutschland erfahrbar und verständlich zu machen. Insgesamt geben die ersten veröffentlichten Ergebnisse Aufschluss darüber, wie viele Menschen in Deutschland Diskriminierung erlebt haben, auf Grundlage welcher Merkmale Diskriminierung wahrgenommen wird, in welchen Lebensbereichen sie vorkommt und welche Auswirkungen sie haben kann. Ausführliche Ergebnisse werden in den Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes an den Deutschen Bundestag eingehen, der 2017 vorgelegt wird. Darin werden auch Handlungsempfehlungen für die Politik und die Antidiskriminierungsarbeit enthalten sein.

### Jede und jeder Dritte berichtet von Diskriminierungserfahrungen

Die Ergebnisse der Repräsentativbefragung zeigen, dass Diskriminierung in Deutschland weit verbreitet ist. Insgesamt gaben 31,4 Prozent der Befragten an, dass sie in den zurückliegenden beiden Jahren aufgrund eines oder mehrerer der im AGG geschützten Merkmale diskriminiert wurden (s. Abbildung 1). Werden auch Diskriminierungserfahrungen aufgrund der sozioökonomischen Lage oder weiterer, gesetzlich nicht geschützter Merkmale berücksichtigt, steigt der Anteil der Personen mit Diskriminierungserfahrungen an der Gesamtbevölkerung auf 35,6 Prozent. Etwa ein Drittel der Bevölkerung in Deutschland hat also nach eigener Aussage in den vergangenen 24 Monaten Diskriminierung erlebt. Dabei wird Diskriminierung aufgrund des Lebensalters vergleichsweise häufig genannt. Etwa jede siebte Person (14,8 Prozent) sah sich davon in besagtem Zeitraum betroffen. Dies umfasst sowohl Diskriminierung aufgrund der Einstufung als zu jung als auch der Einstufung als zu alt. Altersdiskriminierung ist auch deshalb besonders häufig, da grundsätzlich alle Menschen diese erfahren können. Dennoch unterstreicht diese Zahl den großen Handlungsbedarf bei der Bekämpfung von Altersdiskriminierung in einer zunehmend älter werdenden Gesellschaft.

Aufgrund des Geschlechts oder der geschlechtlichen Identität wurden laut Befragung 9,2 Prozent der Menschen in Deutschland nach eigener Aussage diskriminiert. Hierbei berichten vor allem Frauen sowie transgeschlechtliche und intergeschlechtliche Menschen von Diskriminierung. Ähnlich weit verbreitet ist Benachteiligung aufgrund der Religion oder Weltanschauung (8,8 Prozent), aus rassistischen Gründen oder wegen der (ethnischen) Herkunft (8,4 Prozent) oder einer Behinderung (7,9 Prozent). Von Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung berichten 2,4 Prozent der Bevölkerung. Dies mag auf den ersten Blick wenig erscheinen, dabei muss aber bedacht wer-

den, dass auch nur ein geringer Anteil der Befragten eine nicht-heterosexuelle Orientierung hat. Auffällig ist auch der hohe Anteil an Diskriminierungserfahrungen aufgrund der sozioökonomischen Lage, also Diskriminierungen, die wegen eines niedrigen Bildungsstands oder aber auch wegen eines geringen Einkommens erfolgen. Insgesamt gaben 10,1 Prozent aller Befragten an, eine solche Diskriminierung erlebt zu haben. In Deutschland fällt die sozioökonomische Lage nicht unter den Schutzbereich des AGG. Bei den 8,2 Prozent der Befragten, die eine Diskriminierungserfahrung aufgrund anderer Merkmale gemacht haben, handelt es sich vor allem um Erlebnisse aufgrund der familiären Situation und des äußere Erscheinungsbildes.

**Abb. 1 Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen nach Merkmalen**

Ich lese Ihnen nun einige Eigenschaften vor, aufgrund derer Diskriminierung stattfinden kann. Bitte sagen Sie mir jeweils, ob Sie persönlich in den letzten 24 Monaten in Deutschland aufgrund dieser Eigenschaften diskriminiert wurden oder nicht.



31,4% aller Befragten haben Diskriminierung aufgrund mind. eines AGG-Merkmals erlebt (Mehrfachnennungen enthalten)

4,2 % aller Befragten haben Diskriminierung aufgrund weiterer Merkmale erlebt

Quelle: Repräsentativbefragung/Basis: Bevölkerung in Deutschland ab 14 Jahren (N=992)

An dieser Stelle sei daran erinnert, dass sich die dargestellten Werte auf die Gesamtbevölkerung beziehen. Sieht man sich bestimmte Teilgruppen der Bevölkerung genauer an, stellt man ein zum Teil deutlich erhöhtes Diskriminierungsrisiko für Angehörige einzelner spezifischer Gruppen fest. So gab zum Beispiel jede und jeder zweite Befragte mit Migrationshintergrund (50,4 Prozent) an, in den vergangenen 24 Monaten Diskriminierung erlebt zu haben, und damit nochmal deutlich mehr als in der Gesamtbevölkerung (35,6 Prozent). Dies deckt sich auch mit den Ergebnissen der IAB-SOEP Migrantentstichprobe, in der 2013 festge-

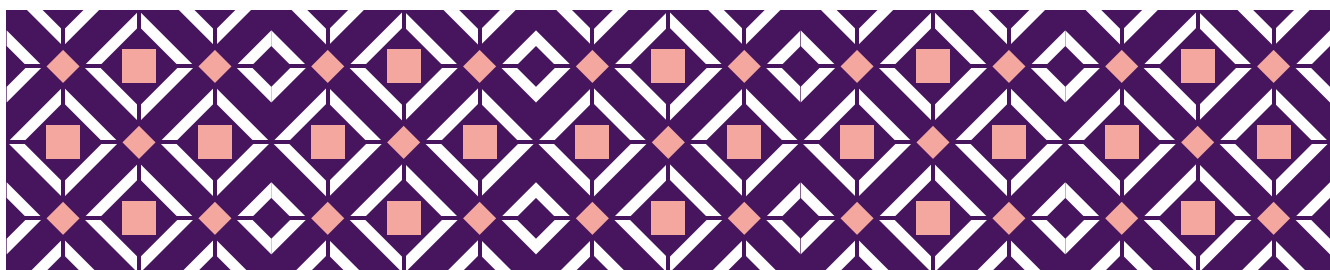
stellt wurde, dass 52 Prozent aller befragten Migrantinnen und Migranten eine Diskriminierungserfahrung gemacht haben (Tucci/Eisnecker/Brücker 2015). Diese Zahlen beschreiben deutlich das hohe Diskriminierungsrisiko, dem Menschen mit Migrationshintergrund alltäglich in unterschiedlichsten Lebensbereichen ausgesetzt sind. Dieses Diskriminierungserleben ist auch folgenreich für die Integration in Deutschland wie auch die Expertise der ADS zu Wechselwirkungen zwischen Diskriminierung und Integration aufzeigt (Uslucan/Yalcin 2013).<sup>1)</sup> Wenig überraschend berichten Personen mit Migrationsgeschichte vor allem häufiger von rassistischen Diskriminierungen oder Benachteiligungen aufgrund der (ethnischen) Herkunft. Rund ein Viertel (23,2 Prozent) dieser in sich divers zusammengesetzten Personengruppe hat damit in den beiden vergangenen Jahren Erfahrungen gemacht.

Bei Menschen ohne Migrationshintergrund liegt der Anteil derjenigen, die Diskriminierung aus rassistischen Gründen oder wegen der (ethnischen) Herkunft erlebt haben, dagegen bei lediglich 3,8 Prozent. Davon können zum einen Personen betroffen sein, denen von den Verursacherinnen oder Verursachern der Diskriminierung fälschlicherweise ein Migrationshintergrund unterstellt wird (z.B. Schwarze Deutsche, Sorben oder Sinti und Roma) und die deswegen Benachteiligung erfahren. Zum anderen kann es sich dabei auch um Personen handeln, die sich aufgrund ihres Deutscheins diskriminiert fühlen. Auch kann der geringe Prozentsatz an Befragten ohne Migrationshintergrund, die eine rassistische Diskriminierung erlebt haben so gedeutet werden, dass die sogenannte „Deutschenfeindlichkeit“, also das Phänomen, dass Menschen ohne Migrationshintergrund durch Migrantinnen oder Migranten diskriminiert werden, nur in einem geringen Ausmaß erlebt wird.

### **Arbeitsleben als zentraler Lebensbereich bei Diskriminierungserfahrungen**

Die Ergebnisse der Repräsentativbefragung belegen zudem, dass Diskriminierung in allen Lebensbereichen vorkommt (s. Abbildung 2). Besonders häufig sind jedoch Benachteiligungen im Erwerbsleben. Fast die Hälfte derer, die in den beiden zurückliegenden Jahren Diskriminierung erlebt haben, berichtet von Diskriminierungserfahrungen bei der Jobsuche oder am Arbeitsplatz (48,9 Prozent). Auch in der Gruppe der Menschen mit Migrationshintergrund wird das Arbeitsleben am häufigsten als der Bereich genannt, in dem Diskriminierungserfahrungen gemacht wurden. Zu bedenken ist bei der hohen Zahl von Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsleben, dass die Befragten mehrheitlich beschäftigt waren und viel Zeit am Arbeitsplatz verbrachten, sodass es eher wahrscheinlich ist, Diskriminierung in diesem Bereich als zum Beispiel bei der Wohnungssuche zu erleben.

Auch Benachteiligungen beim Zugang zu Waren und Dienstleistungen kommen nach Aussage der Befragten vergleichsweise häufig vor. Rund ein Drittel (32,8 Prozent) der Personen mit Diskriminierungserfahrungen berichtet davon. Diskriminierung findet aber nicht nur im Erwerbsleben und im Dienstleistungsbereich statt – und damit in Bereichen, in denen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz vor Benachteiligung schützt. So werden die Öffentlichkeit beziehungsweise der Freizeitbereich, also zum Beispiel öffentliche Verkehrsmittel oder Sportvereine, nach dem Arbeitsleben am zweithäufigsten als Lebensbereiche genannt, in denen Diskriminierungen erlebt wurden (40,7 Prozent). Auch der Anteil an Personen mit Diskriminierungserfahrungen im Bildungsbereich ist mit 23,7 Prozent durchaus beachtlich. Hier ist zu berücksichtigen, dass sicherlich



nicht alle Befragten in den beiden vergangenen Jahren Kontakt zu Bildungseinrichtungen (also Kindertagesstätten, Schulen oder Universitäten) gehabt haben dürften. Vor diesem Hintergrund ist es umso bemerkenswerter, dass fast ein Viertel der Menschen mit Diskriminierungserfahrungen von entsprechenden Erlebnissen in diesem Kontext berichtet. Gleiches gilt für Diskriminierungserfahrungen auf dem Wohnungsmarkt, von denen 18,6 Prozent der Befragten in den letzten 24 Monaten berichtet haben. Auch hier ist davon auszugehen, dass Menschen seltener eine neue Wohnung suchen und somit insgesamt weniger häufig mit Situationen auf dem Wohnungsmarkt in Berührung kommen, die Diskriminierungsrisiken bergen. Menschen mit Diskriminierungserfahrungen, die einen Migrationshintergrund haben, geben fast alle Lebensbereiche häufiger an als Betroffene ohne Migrationshintergrund – unter anderem auch den Bereich „Ämter und Behörden“.

**Abb. 2 Diskriminierungserfahrungen in Lebensbereichen**

Ich nenne Ihnen nun einige Lebensbereiche. Bitte sagen Sie mir jeweils, ob Sie in den letzten 24 Monaten in diesem Bereich häufig, gelegentlich, selten oder nie diskriminiert wurden.



Quelle: Repräsentativbefragung/Basis: Personen mit Diskriminierungserfahrungen (N=343)

Auf Basis der Ergebnisse der Repräsentativbefragung lässt sich nicht feststellen, in welchen Lebensbereichen Diskriminierung aufgrund eines bestimmten Merkmals (zum Beispiel aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft) besonders häufig vorkommt. In der Betroffenenbefragung hingegen wurden konkrete Diskriminierungssituationen entlang der folgen-

den Leitfragen ausführlich geschildert: In welchem Lebensbereich wurde die Erfahrung gemacht? Aufgrund welcher Merkmale fand die Diskriminierung statt? Was genau ist in der Situation vorgefallen? Dadurch können die Daten Antworten auf sehr viel spezifischere Fragen liefern.

Werden die in der Betroffenenbefragung geschilderten Diskriminierungserfahrungen insgesamt betrachtet, so zeigt sich, dass sich auch hier die meisten Situationen im Erwerbsleben abspielen. Der Bereich Öffentlichkeit und Freizeit wird wiederum am zweithäufigsten genannt (s. Abbildung 3). Es wird aber auch deutlich, dass sich die Verteilung der Lebensbereiche teilweise deutlich unterscheidet – je nachdem, aufgrund welchen Merkmals die Diskriminierung stattfand. So treten Diskriminierungserfahrungen wegen des Geschlechts und insbesondere des Lebensalters zum Beispiel überproportional häufig im Berufsleben auf. Diskriminierung aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft kommt dagegen etwas häufiger als im Durchschnitt im Bereich Öffentlichkeit und Freizeit vor. Hier geht es oftmals um Beleidigungen und Beschimpfungen, zum Beispiel auf der Straße oder in öffentlichen Verkehrsmitteln. Aber auch in Geschäften oder bei der Nutzung von Dienstleistungen erleben Menschen rassistische Diskriminierungen oder Diskriminierung aufgrund der ihnen zugeschriebenen (ethnischen) Herkunft. In vielen Fällen geht dabei das diskriminierende Verhalten von anderen Kundinnen und Kunden oder den Mitarbeitenden in den Geschäften aus. Bei jungen Männern zwischen 18 und 35 Jahren kommt oftmals noch eine weitere spezifische Diskriminierungsform hinzu. Betroffene in dieser Gruppe berichten davon, dass sie im Gaststätten- und Unterhaltungsgewerbe immer wieder aufgrund äußerer Merkmale wie zum Beispiel der Hautfarbe oder aufgrund eines Akzents von Türsteherinnen und Türstehern unter Vorschubung anderer Argumente abgewiesen werden. Diese Schilderungen decken sich mit den zahlreichen Fällen von pauschalen Zutrittsverboten zu Diskotheken oder unlängst Schwimmbadverboten für männliche Geflüchtete, welche die Antidiskriminierungsstelle des Bundes erreichen.

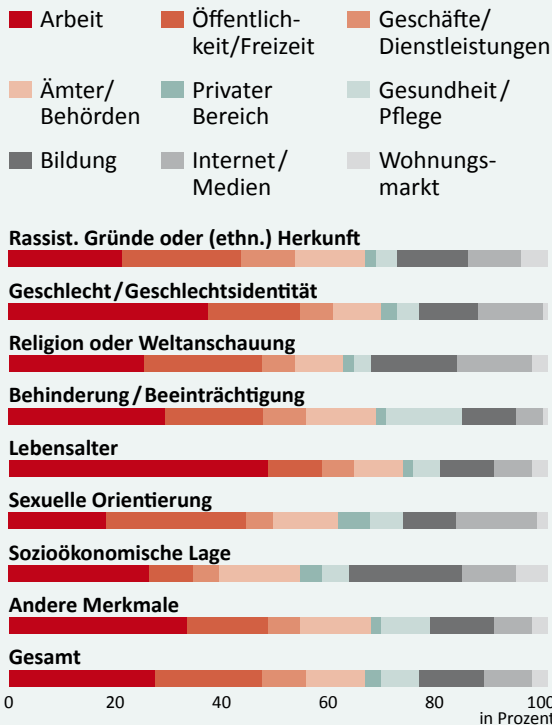
Dass Diskriminierungen aufgrund der (ethnischen) Herkunft beziehungsweise aus rassistischen Gründen etwas häufiger als im Durchschnitt in der Öffentlichkeit und Freizeit sowie im Dienstleistungsbereich, aber auch im Bereich der Ämter und Behörden sowie auf dem Wohnungsmarkt vorkommen, soll aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass auch in anderen Lebensbereichen Benachteiligung aus diesen Gründen stattfindet. So konnte beispielsweise in einer aktuellen Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes mit Hilfe von Testing-Verfahren nachgewiesen werden, dass Personen mit einem (zugeschriebenen) Migrationshin-



tergrund bei der Suche nach einer Wohnung einem höheren Diskriminierungsrisiko ausgesetzt sind als Menschen ohne Migrationshintergrund (vgl. Müller 2015).

**Abb. 3 Diskriminierungserfahrungen nach Lebensbereich und Merkmal**

Ich nenne Ihnen nun einige Lebensbereiche. Bitte sagen Sie mir jeweils, ob Sie in den letzten 24 Monaten in diesem Bereich häufig, gelegentlich, selten oder nie diskriminiert wurden.



Quelle: Betroffenenbefragung/Basis: 13.345 Diskriminierungserfahrungen von 10.373 Befragten

Bekanntlich findet Diskriminierung in vielen Fällen nicht ausschließlich anhand eines einzelnen Merkmals statt. In ein und derselben Situation können unterschiedliche Diskriminierungsgründe zusammenwirken und sich gegenseitig verstärken. Zum Beispiel gibt es immer wieder Fälle, bei denen Betriebe kopftuchtragende muslimische Frauen beim Zugang zu Beschäftigung benachteiligen (vgl. Scherr 2014: 2; s. auch Scherr in diesem Dossier). In diesen Fällen wirken geschlechtsspezifische Diskriminierung und antimuslimische Ressentiments zusammen und führen zu eigenständigen Diskriminierungserfahrungen. Ähnliche Überschneidungen zwischen verschiedenen Merkmalen zeigen sich auch in den Ergebnissen der Betroffenenbefragung. So gehen Diskriminierungen aus rassistischen Gründen oder wegen der (ethnischen) Herkunft zum Beispiel häufig mit Benachteiligungen aufgrund der sozioökonomischen Lage sowie der Religion der Betroffenen einher.

### Diskriminierung bleibt nicht folgenlos

Mit Hilfe der Befragung sollte zudem ermittelt werden, welche Konsequenzen Diskriminierungserfahrungen für die Betroffenen haben. Die bisherigen Auswertungen deuten darauf hin, dass die Erfahrung, im Berufsleben oder im Alltag benachteiligt zu werden, in vielen Fällen negative Auswirkungen auf das persönliche Wohlbefinden hat. Bei nahezu der Hälfte aller geschilderten Diskriminierungserfahrungen (45,9 Prozent) gaben die Befragten zu Protokoll, dass es sie belastet, immer wieder an die Situation denken zu müssen. In vier von zehn Fällen (39,2 Prozent) geben die Betroffenen an, dass die Erfahrung der Benachteiligung sie grundsätzlich misstrauischer gemacht hat. Indirekt kann Diskriminierung somit auch negative Konsequenzen für den gesellschaftlichen Zusammenhalt haben. Zudem zeigen die Ergebnisse, dass das persönliche Erleben von Benachteiligung oftmals zu einer höheren Sensibilität für das Thema führt. So gaben bei 40,5 Prozent der geschilderten Diskriminierungserfahrungen die Befragten an, dass die Erfahrung sie aufmerksamer gegenüber Diskriminierungen gemacht habe. An dieser Stelle muss jedoch offen bleiben, ob dies nur für Diskriminierungen gilt, die gegen die eigene Person gerichtet sind, oder auch im Falle der Benachteiligung Dritter.

### Betroffene stärken

Die ersten Ergebnisse aus den Umfragen zu „Diskriminierungserfahrungen in Deutschland“ zeigen deutlich, dass Diskriminierung kein Nischenthema ist. Jeder Mensch kann von Diskriminierung betroffen sein. Gleichzeitig machen die Ergebnisse aber auch deutlich, dass Menschen mit Migrationsgeschichte einem höheren Diskriminierungsrisiko ausgesetzt sind und häufiger Diskriminierungserfahrungen machen als Menschen ohne Migrationshintergrund. Dabei handelt es sich in erster Linie um rassistische Diskriminierung, die in unterschiedlichsten Lebensbereichen auftreten kann.

In Bezug auf einzelne Vorfälle von rassistischer Diskriminierung beim Zugang zu Diskotheken haben Betroffene die Unterstützung von Antidiskriminierungsberatungsstellen gesucht und mit deren Hilfe gegen die Diskriminierung geklagt. Die Fälle, die vor Gericht gebracht wurden und den Betroffenen Recht gaben, führten zu der Zahlung von Schmerzensgeld an die Betroffenen. Noch wichtiger aber: Durch Klagen der Betroffenen, Medienarbeit und Informationen zum Thema – wie zum Beispiel dem Flyer der ADS „Du darfst rein – gegen Rassismus an der Clubtür“ – wurde die Aufmerksamkeit für das Thema in der Politik und Öffentlichkeit erhöht. Dies hat sicherlich auch dazu beigetragen, dass Bremen und Niedersachsen im Herbst 2015 ihre Gaststättengesetze geändert haben,

sodass dort nun Fälle von rassistischer Diskriminierung beim Zugang als Ordnungswidrigkeit eingestuft werden und zu einem Bußgeld von bis zu 5.000 Euro führen können.

Dieses Beispiel zeigt, wie wichtig die Beratung von Betroffenen im Falle von Diskriminierung, aber auch das Vorbringen von Klagen sein kann. In der Repräsentativbefragung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gaben zwar 59,6 Prozent derjenigen, die Diskriminierung erlebt haben, an, in irgendeiner Weise auf die Benachteiligung reagiert zu haben. Aber nur jede und jeder sechste Betroffene beschwerte sich bei einer offiziellen Stelle. Auch Hilfe durch ein Beratungsangebot nahmen nur 13,6 Prozent der Befragten in Folge von Diskriminierungserfahrungen in Anspruch, wobei es hier nicht nur um gezielte Antidiskriminierungsberatung, sondern jegliche Form der Beratung gehen kann. Klage haben 6,2 Prozent der Befragten mit Diskriminierungserfahrung eingereicht. Insgesamt sind aber 40,4 Prozent der Personen, die Diskriminierungserfahrungen gemacht haben, nicht aktiv gegen diese vorgegangen.

Es braucht daher auch knapp zehn Jahre nach dem Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes mehr und bessere Unterstützung für die Betroffenen. Dazu zählt einerseits der weitere Ausbau von Antidiskriminierungsberatungsstellen vor Ort, die Betroffene beraten und beim Vorgehen gegen Diskriminierung unterstützen können. Darüber hinaus sollten Antidiskriminierungsverbände und die Antidiskriminierungsstelle des Bundes ein eigenes Klagerecht erhalten, um Betroffene vor Gericht effektiv unterstützen zu können. Ein solches Verbandsklagerecht beziehungsweise ein eigenständiges Klagerecht der nationalen Antidiskriminierungsstelle ist in vielen anderen EU-Mitgliedsstaaten bereits vorhanden.

Wie die Ergebnisse der Umfrage belegen, ist das Arbeitsleben der Bereich, in dem am häufigsten Diskriminierungserfahrungen – auch von Menschen mit Migrationsgeschichte – gemacht werden. Bei der Prävention und Intervention gegen rassistische Diskriminierung im Betrieb können Betriebsrätinnen und Betriebsräte und Gewerkschaften eine wichtige Rolle spielen, um Betroffene zu unterstützen. Dies reicht von der allgemeinen Sensibilisierung zum Thema rassistische Diskriminierung bis hin zum aktiv werden gegen grobe Verstöße von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern gegen das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Ausführliche Hinweise, wie Betriebsrätinnen und Betriebsräte gegen rassistische Diskriminierung im Betrieb vorgehen können, gibt der Flyer „Zeig Rassismus die Rote Karte“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Auch sollten die betrieblichen Beschwerdestellen, die gemäß § 13 AGG von allen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern eingerichtet werden müssen,

stärker bekannt gemacht werden, damit sie von Beschäftigten, die von rassistischer Diskriminierung betroffen sind, genutzt werden können. Alle Mitarbeitenden sollten regelmäßig über ihre Beschwerderechte und die betriebliche Beschwerdestelle informiert werden (s. auch Beitrag Ghaffarizad/Mebrahtu in diesem Dossier).

In Bezug auf die in der Betroffenenumfrage häufig berichtete rassistische Diskriminierung durch Ämter und Behörden sowie im Bildungsbereich fordert die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, den gesetzlichen Schutz vor Diskriminierungen im öffentlichen Bereich zu stärken. Bislang gilt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz nur im Arbeitsleben und im Zivilrecht, nicht aber an Schulen oder im Umgang mit staatlichen Behörden oder der Polizei. Hier wäre zu prüfen, ob das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz auf die entsprechenden Bereiche ausgeweitet werden sollte. Zugleich plädiert die Antidiskriminierungsstelle des Bundes für die Einrichtung unabhängiger Beschwerdestellen für den Bildungsbereich (Kita, Schule und Hochschule) wie für die Polizei und andere öffentliche Behörden.

Schon die ersten Ergebnisse des Projektes „Diskriminierung in Deutschland“ zeigen, wie wichtig genauere Daten zu Diskriminierungserfahrungen sein können, um Diskriminierungserleben besser zu verstehen und daraus Schlussfolgerungen für die Politik und andere Akteure ziehen zu können. Dabei darf es aber nicht bleiben. Nicht nur werden die ausführlichen Ergebnisse der Umfrage nächstes Jahr im Rahmen des Berichts der ADS an den Deutschen Bundestag veröffentlicht. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes plant, weiter regelmäßig Diskriminierungserfahrungen in Deutschland zu erheben. Ziel ist die Entwicklung eines Diskriminierungsbarometers, an dem sich Entwicklungen aufzeigen lassen und das als relevante Grundlage für die Bekämpfung von Diskriminierung genutzt werden kann. So werden wir beim 20jährigen Geburtstag des AGG und der ADS hoffentlich nicht mehr fragen müssen, wie es um Diskriminierungserfahrungen in Deutschland steht.

## Anmerkungen

<sup>1)</sup> Uslucan und Yalcin benennen neben einer Reethnisierung – also den Rückzug in die eigene Community, der Abwanderung ins Herkunftsland beziehungsweise Herkunftsland der Eltern – auch physische und psychische Beeinträchtigungen, geringe Arbeitsmotivation am Arbeitsplatz und in der Schule, geringe Loyalität mit Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern und insgesamt ein sinkendes Selbstwertgefühl als mögliche Auswirkungen von Diskriminierung.

**Webseite** der ADS: [www.antidiskriminierungsstelle.de](http://www.antidiskriminierungsstelle.de)

## Literatur

- **Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2016:** Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Erste Ergebnisse einer repräsentativen Erhebung und einer Betroffenenbefragung. [www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Handout\\_Umfrage\\_Diskriminierung\\_in\\_Dtschl\\_2015.pdf](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Handout_Umfrage_Diskriminierung_in_Dtschl_2015.pdf); Zugriff am 23.8.2016.
- **Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2015:** AGG-Wegweiser. Erläuterungen und Beispiele zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. [www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Wegweiser/agg\\_wegweiser\\_erlaeuterungen\\_beispiele.pdf](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Wegweiser/agg_wegweiser_erlaeuterungen_beispiele.pdf); Zugriff am 23.8.2016.
- **Müller, Annekathrin 2015:** Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt. Strategien zum Nachweis rassistischer Benachteiligungen. Eine Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. [www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise\\_Wohnungsmarkt\\_20150615.pdf](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Wohnungsmarkt_20150615.pdf); Zugriff am 23.8.2016.



**Christine Lüders**

war unter anderem als Vorstandsreferentin und Abteilungsleiterin bei Lufthansa tätig und leitete das Referat Presse, Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation im Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration in Nordrhein-Westfalen. Zuletzt war sie Referatsleiterin für Öffentlichkeitsarbeit und Beauftragte für Stiftungen im Kultusministerium in Hessen. Seit Februar 2010 ist sie Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Die studierte Pädagogin ist verheiratet und lebt in Berlin und Frankfurt am Main.



**Nathalie Schlenzka**

ist Referentin im Referat „Forschung und Grundsatzangelegenheiten“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Sie hat Politikwissenschaft studiert und war langjährig im Bereich der Migrations- und Flüchtlingsforschung tätig.



**Rainer Stocker**

ist Referent im Referat „Forschung und Grundsatzangelegenheiten“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Er hat Politik- und Verwaltungswissenschaft studiert.

- **Scherr, Albert 2014:** Betriebliche Diskriminierung. Warum und wie werden migrantische Bewerberinnen und Bewerber um Ausbildungs- und Arbeitsplätze benachteiligt? <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/10470.pdf>; Zugriff am 23.8.2016.
- **Tucci, Ingrid/Einecker, Philipp/Brücker, Herbert 2014:** Diskriminierungserfahrungen und soziale Integration. Wie zufrieden sind Migranten mit ihrem Leben. IAB Kurzbericht 21/4. [http://doku.iab.de/kurzber/2014/kb2114\\_4.pdf](http://doku.iab.de/kurzber/2014/kb2114_4.pdf); Zugriff am 23.8.2016.
- **Uslucan, Haili/Yalcin, Cerm Serkan 2012:** Wechselwirkung zwischen Diskriminierung und Integration – Analyse bestehender Forschungsstände. Eine Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. [www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise\\_Wechselwirkung\\_zw\\_Diskr\\_u\\_Integration.pdf](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Wechselwirkung_zw_Diskr_u_Integration.pdf); Zugriff am 23.8.2016.