

# Faktensammlung Diskriminierung

Programm Integration und Bildung  
der Bertelsmann Stiftung

Zusammengestellt von Mirijam Beutke  
und Patrick Kotzur

Stand: 12.01.2015

# Faktensammlung Diskriminierung

Programm Integration und Bildung  
der Bertelsmann Stiftung

Zusammengestellt von Mirijam Beutke  
und Patrick Kotzur

Stand: 12.01.2015

## **Kontakt**

Dr. Orkan Kösemen  
Project Manager  
Programm Integration und Bildung  
Bertelsmann Stiftung  
Telefon 05241 81-81429  
E-Mail [orkan.koesemen@bertelsmann-stiftung.de](mailto:orkan.koesemen@bertelsmann-stiftung.de)  
[www.bertelsmann-stiftung.de](http://www.bertelsmann-stiftung.de)

Die vorliegende „Faktensammlung Diskriminierung“ ist eine allgemeine Übersicht zum gesamten Themenkomplex im Kontext der Einwanderungsgesellschaft mit dem Schwerpunkt auf Diskriminierung aufgrund von Herkunft und Religion und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Sie soll Interessierten einen Überblick über Definition, Gesetzeslage und Forschungsstand zum Thema ethnischer und religiöser Diskriminierung liefern. Die Inhalte dieser Faktensammlung sind in Teilen direkt aus den angegebenen Originalquellen entnommen. Bitte zitieren Sie daher die Originalquellen und nicht aus diesem Dokument.

Die Bertelsmann Stiftung bedankt sich bei Mirijam Beutke, die diese Faktensammlung im Rahmen ihrer Tätigkeit für das Programm Integration und Bildung zusammengestellt hat, und bei Patrick Kotzur, der die aktuelle Fassung überarbeitet und ergänzt hat.

**Dr. Orkan Kösemen**

**Bertelsmann Stiftung**

# Inhalt

<b>1</b>	<b>Definition und Theorie von Diskriminierung</b>	<b>8</b>
<b>2</b>	<b>Internationale Diskriminierungsverbote als rechtliche Rahmenbedingungen der Anti-Diskriminierungspolitik in Deutschland</b>	<b>12</b>
2.1	<i>Menschenrechtsschutz</i>	12
2.2	<i>Internationale Standards</i>	12
2.3	<i>Gleichbehandlungsrichtlinien der Europäischen Union</i>	13
<b>3</b>	<b>Anti-Diskriminierungspolitik in Deutschland</b>	<b>14</b>
3.1	<i>Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)</i>	14
3.2	<i>Antidiskriminierungsstelle des Bundes</i>	16
3.3	<i>Antirassismus und Antidiskriminierungsstelle der DITIB</i>	17
3.4	<i>Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd)</i>	18
3.5	<i>Bewertung der Antidiskriminierungspolitik und des AGGs</i>	18
3.5.1	Bewertung durch Expertise des Zentrums für Türkeistudien und Integrationsforschung	18
3.5.2	Bewertung durch den Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd)	19
3.5.3	Bewertung durch Autoren des Abschlussberichts der Sinusstudie	20
3.5.4	Bewertung durch wissenschaftliche Kommission der Antidiskriminierungsstelle des Bundes	23
<b>4</b>	<b>Studien und Forschungsergebnisse nach Themenfeldern</b>	<b>26</b>
4.1	<i>Alltagsleben</i>	26
4.1.1	Jahresgutachten „Deutschlands Wandel zum modernen Einwanderungsland: Jahresgutachten 2014 mit Integrationsbarometer“ 2014	26
4.1.2	Expertise „Benachteiligungserfahrungen von Personen mit und ohne Migrationshintergrund im Ost-West-Vergleich“ 2012	29
4.1.3	Studie „Diskriminierung im Alltag - Wahrnehmung von Diskriminierung und Antidiskriminierungspolitik in unserer Gesellschaft“ 2008	31
4.1.4	Langzeitstudie „Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit in Deutschland 2002 – 2012“ 2012	33
4.1.5	„Mitte“-Studien „Fragile Mitte – Feindselige Zustände. Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2014“ 2014	37
4.1.6	Studie „Wie zufrieden sind Migranten mit ihrem Leben?“ 2014	40
4.1.7	Studie „Integrationsprozesse, wirtschaftliche Lage und Zufriedenheit türkeistämmiger Zuwanderer in Nordrhein-Westfalen: Ergebnisse der Mehrthemenbefragung 2013“ 2014	41
4.1.8	Expertise "Wechselwirkung zwischen Diskriminierung und Integration - Analyse bestehender Forschungsstände" 2012	43
4.1.9	Studie „Nutzung des Rechts auf Diskriminierungsschutz“ 2010	44

4.1.10	Studie „Etwas mehr Anpassung gewünscht: Einstellung zur Integration von Ausländern in Deutschland“ 2007	45
4.1.11	Expertisen „Mehrdimensionale Diskriminierung – Begriffe, Theorien und juristische Analyse“ und „Eine empirische Untersuchung anhand von autobiographischen-narrativen Interviews“2010	48
<b>4.2</b>	<b>Wohnraum</b>	<b>49</b>
4.2.1	Jahresgutachten 2012 des Sachverständigenrats deutscher Stiftungen für Integration und Migration, Studie zu Exklusion am Berliner Wohnungsmarkt	49
4.2.2	Arbeitspapier „Contexts and Conditions of Ethnic Discrimination: Evidence from a Field Experiment in German Housing Markets“ 2011	50
4.2.3	Studie „Diskriminierung von Migranten bei der Wohnungssuche – eine Untersuchung in Berlin“ 2008	50
4.2.4	Studie “Ethnic residential segregation and immigrants’ perceptions of discrimination in West Germany” 2014	51
<b>4.3</b>	<b>Arbeitsmarkt</b>	<b>53</b>
4.3.1	Bericht „Diskriminierung im Bildungsbereich und im Arbeitsleben“ 2013	53
4.3.2	Studie „Diskriminierung am Ausbildungsmarkt: Ausmaß, Ursachen, und Handlungsperspektiven“ 2014	58
4.3.3	Pilotprojekt „Anonymisierte Bewerbungsverfahren“ 2012	62
4.3.4	Studie „Lohnanpassung von Ausländern am deutschen Arbeitsmarkt: Das Herkunftsland ist von hoher Bedeutung“ 2013	64
4.3.5	Studie „Zeitarbeit in Deutschland: Hohe Dynamik und kurze Beschäftigungsdauern“ 2014	67
4.3.6	Expertise „Wege zum beruflichen Erfolg bei Frauen mit Migrationshintergrund der ersten und zweiten Generation und Ursachen für die gelungene Positionierung im Erwerbsleben“ 2008	68
4.3.7	Studie „Beschäftigung ausländischer Absolventen deutscher Hochschulen: Ergebnisse der BAMF-Absolventenstudie 2013“ 2014	69
4.3.8	Studie „An empirical study of age discrimination in Norway and Germany“ 2009	71
<b>4.4</b>	<b>EU-weiter Vergleich</b>	<b>72</b>
4.4.1	Umfrage „Eurobarometer Nr. 393: Wahrnehmung von Diskriminierung in der EU“ 2012	72
4.4.2	Umfrage „Eurobarometer 71.2: Diskriminierung in der EU 2009 – Ergebnisse für Deutschland“ 2009	73
4.4.3	Umfrage “EU-MIDIS: Erhebung der Europäischen Union zu Minderheiten und Diskriminierung – Bericht über die wichtigsten Ergebnisse” 2009	75
4.4.4	Studie „Die Abwertung der Anderen. Eine europäische Zustandsbeschreibung zu Intoleranz, Vorurteilen und Diskriminierung“ 2011	79
4.4.5	Umfrage „Immigrant citizen survey: Wie Zuwanderer Integration erleben. Eine Erhebung in 15 europäischen Städten“ 2012	81

4.4.6	Studie „Diskriminierung und Hasskriminalität gegenüber Juden in den EU-Mitgliedstaaten: Erfahrungen und Wahrnehmungen im Zusammenhang mit Antisemitismus“ 2013	83
<b>4.5</b>	<b>Religion</b>	<b>85</b>
4.5.1	Studie „Religionsmonitor: Die Wahrnehmung des Islams in Deutschland“ 2015	85
4.5.2	Studie „Deutschland postmigrantisch I: Gesellschaft, Religion, Identität“ 2014	86
4.5.3	Expertise „Muslimbilder in Deutschland. Wahrnehmungen und Ausgrenzungen in der Integrationsdebatte“ 2012	89
4.5.4	Studie „Diskriminierung aufgrund der islamischen Religionszugehörigkeit im Kontext Arbeitsleben – Erkenntnisse, Fragen und Handlungsempfehlungen“ 2010	92
4.5.5	Studie „Wahrnehmung und Akzeptanz religiöser Vielfalt“	92
4.5.6	Abschlussbericht „Lebenswelten junger Muslime in Deutschland“ 2011	93
4.5.7	Studie „Antisemitism: Summary overview of the situation in the European Union 2002-2012“ 2013	100
4.5.8	Studie „The Gallup Coexist Index 2009: A global Study of Interfaith Relations“ 2009	101
<b>4.6</b>	<b>Bildung</b>	<b>102</b>
4.6.1	Bericht „Diskriminierung im Bildungsbereich und im Arbeitsleben“ 2013	102
4.6.2	Studie „Pisa 2012: Ländernotiz Deutschland“ 2012	106
4.6.3	Expertise „Diskriminierung im vorschulischen und schulischen Bereich: Eine sozial- und erziehungswissenschaftliche Bestandaufnahme“ 2013	107
4.6.4	Studie „Migrantenkinder auf dem Weg zum Abitur - Wie kommen die Übergangsempfehlungen nach der Grundschule zustande?“ 2012	109
4.6.5	Dossierartikel „Bildungsbenachteiligung von Kindern mit Migrationshintergrund“ 2010	110
<b>4.7</b>	<b>Sinti &amp; Roma</b>	<b>112</b>
4.7.1	Expertise „Zwischen Gleichgültigkeit und Ablehnung: Bevölkerungseinstellungen gegenüber Sinti und Roma“ 2014	112
4.7.2	Gutachten „Antiziganismus – Zum Stand der Forschung und der Gegenstrategien“ 2013	114
4.7.3	Studie „Bildungssituation deutscher Sinti und Roma“ 2011	116
<b>4.8</b>	<b>Gesundheit</b>	<b>118</b>
4.8.1	Beitrag „Un/Tiefen der Macht: Auswirkungen von Rassismuserfahrungen auf die Gesundheit, das Befinden und die Subjektivität. Ansätze für eine reflexive Berufspraxis“ 2010	118
4.8.2	Studie „Perceived discrimination and health: A meta-analytic review“ (2009)	121
4.8.3	Studie „Pathways between perceived discrimination and health among immigrants: evidence from a large national panel survey in Germany“ 2014	121
4.8.4	Studie „Discrimination makes me sick! An examination of the discrimination-health relationship“ 2012	122
4.8.5	Studie „Stigma, prejudice and discrimination in global public health“ 2012	122

<b>4.9</b>	<b><i>Effekte von Diversity</i></b>	<b>122</b>
4.9.1	Literaturliste „Ausgewählte Literaturliste zum Thema Diversity“ 2012	122
4.9.2	Veröffentlichung „Diversity-Prozesse in und durch Verwaltung anstoßen“ 2012	124
4.9.3	Review “Work group diversity” 2007	125
4.9.4	Studie “The benefits of migration: cultural diversity and labour market success” 2012	126
4.9.5	Studie “Cultural diversity and local labour markets” 2014	128
4.9.6	Studie „The benefits of diversity in education for democratic citizenship“ 2003	129
4.9.7	Studie “Recognizing the benefits of diversity: When and how does diversity increase group performance?” 2010	131
4.9.8	Studie “Diversity in action: interpersonal networks and the distribution of advice” 2013	132
4.9.9	Studie „Dreamteam statt Quote: Studie zu „Diversity and Inclusion“ 2011	133
4.9.10	Studie „Diversity & Inclusion: Eine betriebswirtschaftliche Investition“ 2012	134
<b>5</b>	<b>Quellenverzeichnis</b>	<b>136</b>

# Faktensammlung Diskriminierung

---

## 1 Definition und Theorie von Diskriminierung

„**Diskriminieren** (lat.: diskriminare) steht für "trennen", "Unterscheidungen treffen", "aussondern". Unter sozialer Diskriminierung wird die Benachteiligung von Menschen aufgrund gruppenspezifischer Merkmale wie ethnische oder nationale Herkunft, Hautfarbe, Sprache, politische oder religiöse Überzeugungen, sexuelle Orientierung, Geschlecht, Alter oder Behinderung verstanden. Ausgangspunkt jeder Diskriminierung ist die Konstruktion von Differenz. Jeder Form sozialer Diskriminierung liegt eine Unterscheidung und Bewertung durch eine Mehrheit zugrunde, wie Mensch zu sein hat bzw. was als gesellschaftliche Norm zu gelten hat (z.B. weiß, deutsch, männlich, heterosexuell, gesund, leistungsfähig, christlich etc.). Von Diskriminierung betroffen sind damit Gruppen, die den dominanten Normen nicht entsprechen. Dabei handelt es sich zumeist auch um zahlenmäßige Minderheiten. Wie das Beispiel der Diskriminierung von Frauen zeigt, muss dies aber nicht auf eine quantitative Minderheit beschränkt sein“ ([Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismearbeit in Nordrhein-Westfalen n.d.](#)).

„Bei der Frage nach der Realität von Diskriminierung ist zwischen verschiedenen Wahrnehmungsebenen zu unterscheiden, nämlich den subjektiven Diskriminierungserfahrungen von Betroffenen, der Interpretation dieser Vorkommnisse durch Dritte, sowie autoritativen Entscheidungen u.a. durch Gerichte“ ([Schlaab, 2010, p. 27](#)).

- „Eine soziale Diskriminierung kann in vielen Erscheinungsformen auftreten. So unterscheidet man in der wissenschaftlichen und politischen Diskussion vor allem die bewusste von der unbewussten Diskriminierung. Weitere mögliche Unterscheidungskriterien sind: **direkte** und **indirekte** Diskriminierung
- **offene** und **verdeckte** Diskriminierung
- **alltägliche** und **strukturelle** Diskriminierung

- **individuelle** und **institutionelle** Diskriminierung
- **unmittelbare** und **mittelbare** Diskriminierung“ ([Grzeszczak, 2008, p. 1](#))
- **symbolische** und **sprachliche** Diskriminierung

### Direkte/offene/unmittelbare Diskriminierung

„Eine direkte [oder offene/unmittelbare] Diskriminierung liegt vor, wenn eine Regelung [oder Verhaltensweise] eine diskriminierende Ungleichbehandlung offen ausspricht. Die ausdrückliche Ungleichbehandlung aufgrund einer verpönten Gruppenzugehörigkeit ist in der Regel rechtlich nicht zulässig“ ([Informationsplattform Humanrights.ch, 2010, August 16](#)).

### Indirekte/verdeckte/mittelbare Diskriminierung

„Eine indirekte [oder verdeckte/mittelbare] Diskriminierung liegt vor, wenn eine Regelung [oder Verhaltensweise] zwar keine offensichtliche Benachteiligung geschützter Gruppen enthält, d.h. neutral formuliert ist, sich jedoch in ihrer konkreten Anwendung so auswirkt, dass die Mitglieder der geschützten Gruppen regelmäßig benachteiligt werden“ ([Informationsplattform Humanrights.ch, 2010, August 16](#)).

### Strukturelle Diskriminierung

„Wenn das gesellschaftliche System mit seinen Rechtsvorstellungen und seinen politischen und ökonomischen Strukturen Ausgrenzungen bewirkt, spricht man von struktureller Diskriminierung“ ([Höfel, 2010, p. 10](#)).

### Individuelle Diskriminierung

Es werden „allgemein zwischen Vorurteil, Stereotyp und konkreter Diskriminierung unterschieden. Gegenüber Personen, die zu bestimmten Gruppen gezählt werden, bezeichnen



- **Stereotype:** hauptsächlich generalisierte Überzeugungen und Meinungen
- **Vorurteile:** darüber hinaus auch allgemeine Bewertungen, gefühlsmäßige Reaktionen und Verhaltensdispositionen
- **individuelle Diskriminierungen:** konkrete Handlungen und Verhaltensweisen“ ([Wikipedia, 2014, November 10](#)).

### Institutionelle Diskriminierung

„Der Ausdruck institutionelle Diskriminierung bezieht sich auf Strukturen von Organisationen, eingeschliffene Gewohnheiten, etablierte Wertvorstellungen und bewährte Handlungsmaximen“ (Höfel, 2010, S. 10). Institutionelle Diskriminierung „findet häufig in einem Netzwerk gesellschaftlicher Institutionen, beispielsweise im Bildungs- und Ausbildungssektor, dem Arbeitsmarkt, der Wohnungs- und Stadtentwicklungspolitik, dem Gesundheitswesen und der Polizei statt. [...] Ein wesentlicher Bestandteil der institutionellen Diskriminierung ist die ökonomische Diskriminierung. Individuen gelten dann als ökonomisch diskriminiert, ‚wenn sie bei wirtschaftlichen Transaktionen mit Gegenleistungen konfrontiert werden, welche sich an persönlichen Merkmalen bemessen, die nicht in direktem Zusammenhang mit der Leistung stehen““ ([Wikipedia, 2014, November 10](#)).

### Symbolische Diskriminierung

„Symbolische Diskriminierung verweigert gesellschaftliches Ansehen. [...] Entsprechende Themen finden keine Beachtung, weder in der Öffentlichkeit noch in Form individuellen Interesses“ ([Rommelspacher, n.d.](#)).

### Sprachliche Diskriminierung

Sprachliche Diskriminierung liegt vor, wenn andere Personen oder Gruppen von einzelnen Personen oder Gruppen bewusst oder unbewusst verbal herabgesetzt, abgewertet, beleidigt oder angegriffen werden ([Wikipedia, 2014, November 10](#)).

Außerdem wird zwischen **negativer** (benachteiligender) und **positiver** (begünstigender) Diskriminierung unterschieden. ([Wikipedia, 2014, November 10](#)).

### Legitime und illegitime Ungleichbehandlung

„Nach Karl-Heinz Hillmann erhält die soziale Diskriminierung als Benachteiligung ihre soziale Relevanz erst unter Bezug auf die in einer Gesellschaft postulierten spezifischen Gleichheits- bzw. Gleichbehandlungs-grundsätze. Demnach muss immer unterschieden werden zwischen **illegitimer, normativ unzulässiger Diskriminierung** und **sozial legitimer Ungleichbehandlung**“ ([Wikipedia, 2014, November 10](#)).

„Soziale Ungleichheiten bzw. soziale Diskriminierungen aufgrund von **Faktoren, welche vom Betroffenen beeinflussbar** sind (Zugangsberechtigung zu Bildungseinrichtungen, Einkommenshöhe, soziales Verhalten), werden meist – unabhängig vom gesellschafts-politischen Standpunkt – **eher akzeptiert bzw. toleriert als individuell nicht veränderbare Faktoren** und Auslöser von Diskriminierungen (Ethnie, Geschlecht, statistisch seltene in der Gestaltung der Gesellschaft durch die Bevölkerungsmehrheit in ausgrenzender Weise nicht berücksichtigte persönliche Eigenschaften (Behinderung), Alter oder sexuelle Präferenzen). [...]

Generell gilt aber das, was etwa der **Leitsatz des deutschen Bundesverfassungsgerichts** über den Umgang mit dem **Gleichheitsgrundsatz des Art. 3 GG** ausdrückt: ‚Der allgemeine Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG gebietet dem Gesetzgeber, **wesentlich Gleiches gleich und wesentlich Ungleiches ungleich** zu behandeln‘ (BVerfGE 98, 365 <385>). Die Gesetzgeber verwenden dazu die Begriffe *Gleichbehandlung, Gleichstellung* und *Gleichberechtigung*.“ ([Wikipedia, 2014, November 10](#)).

### Ungleichbehandlung ist demnach nicht gleichzusetzen mit sozialer Diskriminierung.

„Zu klären ist also immer, ob eine Ungleichheit „in der Natur der Sache liegt“ und folglich verschiedene rechtliche Regelungen erlaubt oder gar gebietet, oder ob eine Regelung wesentlich Gleiches ungleich behandelt. Nicht jede Form von Ungleichbehandlung erfüllt das Begriffsprofil der sozialen Diskriminierung. Einige Formen von Ungleichbehandlung sind nicht nur rechtlich geboten, sondern auch legitim“ ([Wikipedia, 2014, November 10](#)). Als Beispiele hierfür sind

eingeschränkte Rechte Minderjähriger, oder positive Diskriminierung, wie Mutterschutz und Behindertenteilhabe zu nennen ([Wikipedia, 2014, November 10](#)).

### Beispiele von legitimer Ungleichbehandlung:

„Die **Unterscheidung zwischen Menschenrechten und Bürgerrechten**: Die ungleichen Rechte von Staatsbürgern und Nicht-Staatsbürgern sind keine Diskriminierung, solange sie keine zwischenstaatlichen Abkommen verletzen, insbesondere die Forderungen über die grundlegenden Menschenrechte, zu denen sich die meisten Staaten der Erde mit der Unterschrift zur Menschenrechteklärung bekannt haben.

**Ungleichbehandlungen** dürfen in Deutschland aufgrund des **Art. 3 im Grundgesetz** nur vorgenommen werden, wenn:

- mit ihnen ein *legitimer Zweck* verfolgt wird
- die Ungleichbehandlung zur Erreichung des vom Gesetzgeber verfolgten Zwecks *geeignet* ist, also den *angestrebten Zweck fördert*
- sie *erforderlich* sind (es darf also kein milderes Mittel geben, mit dem sich gleichermaßen effektiv der Zweck erreichen ließe)
- das Gebot der *Verhältnismäßigkeit* beachtet wird, das heißt wenn Maß und Gewicht der tatsächlichen Ungleichheit bzw. des mit der Ungleichbehandlung verfolgten Zwecks in einem angemessenen Verhältnis zum Maß und Gewicht der rechtlichen Ungleichbehandlung stehen“ ([Wikipedia, 2014, November 10](#)).

### Diskriminierungstheorien

„Diskriminierungstheorien wie die **Triple-Oppression-Theorie** oder die **Intersektionalitätsforschung** gehen davon aus, dass sich verschiedene Diskriminierungsformen überschneiden und verstärken bzw. in ihren Überschneidungen zu ganz neuen Diskriminierungen führen. Das Bielefelder Forschungsprojekt **Gruppen-bezogene Menschenfeindlichkeit** geht davon aus, dass die verschiedenen Diskriminierungsformen ein Syndrom bilden, dem eine generalisierte Ideologie der Ungleichwertigkeit zugrunde liegt.

**Bewertungsmaßstab** können gesellschaftliche Normen einer Mehrheitsgesellschaft sein, die durch eine bewusste Entscheidung oder durch eine gesellschaftliche Entwicklung vorgegeben sind. Sie definiert den Standard, dem eine Person zu entsprechen hat.“ ([Wikipedia, 2014, November 10](#)).

„Die **Theorie der sozialen Identität** von Tajfel und Turner beschreibt stattfindende psychologische Prozesse, durch die ein Individuum seine soziale Identität gewinnt. Die soziale Identität umfasst den Teil des Selbstkonzepts, der aus der Identifikation mit einer oder mehreren Gruppen resultiert, also die aus Gruppenzugehörigkeiten resultierenden Vorstellungen, wer oder was man ist. Die soziale Identität resultiert jedoch nicht allein aus der Identifikation mit einer oder mehrerer Gruppen, sondern auch aus der Bewertung dieser Gruppen infolge des Vergleichs mit anderen Gruppen. Die Diskriminierung kann dann durch das Bedürfnis nach einer positiven sozialen Identität bedingt werden. Um eine positive soziale Identität zu erreichen:

- vergleicht man sich hinsichtlich der Dimensionen, bei denen die Mitglieder der Eigengruppe besser abschneiden als die der Fremdgruppe;
- werden die Mitglieder der Eigengruppe hinsichtlich relevanter Vergleichsmerkmale tendenziell positiver wahrgenommen als die der Fremdgruppe. [...]

Die tendenziell positivere Wahrnehmung kann durch eine selektive Informationsverarbeitung zustande kommen: Man schenkt Informationen, die die Eigengruppe positiv, und solchen, die die Fremdgruppe negativ darstellen, besonders viel Aufmerksamkeit (selektive Wahrnehmung).

Im Sinne der **Verfügbarkeitsheuristik** nach Tversky und Kahneman überschätzt man dann positive Eigenschaften der Eigengruppe und negative der Fremdgruppe aufgrund der besseren Verfügbarkeit entsprechender Informationen. Es wirken also mannigfaltige motivationale und kognitive Prozesse zusammen, die zu einer negativeren Wahrnehmung der Fremdgruppe führen. Neben den genannten dürften noch eine Vielzahl weiterer psychologischer Prozesse an dem Zustandekommen von Diskriminierung be-

teilt sein, z. B. die im Folgenden kurz angesprochenen Vorurteile gegenüber Mitgliedern anderer Gruppen, etwa anderer ethnischer Gruppen“ ([Wikipedia, 2014, November 10](#)).

### **Verschiedene Forschungsdisziplinen**

„In Abgrenzung gegen die **sozialpsychologische Vorurteilsforschung** (individuell) geht es in der **Soziologie** um soziale Bedingungen und Ursachen, die nicht auf individuelle Einstellungen reduzierbar sind. In den **Rechtswissenschaften** ist der Begriff enger gefasst und bezieht sich nur auf die Differenzierung wegen bestimmter enumerativ aufgeführter Gründe. Soziologie und Rechtswissenschaft gebrauchen den Begriff also in normativer Weise“ ([Wikipedia, 2014, November 10](#)).

## 2 Internationale Diskriminierungsverbote als rechtliche Rahmenbedingungen der Anti-Diskriminierungspolitik in Deutschland

### 2.1 Menschenrechtsschutz

„Diskriminierungsverboten kommt [...] eine besondere Bedeutung als **Strukturprinzipien des Menschenrechtsschutzes** zu, denn das Diskriminierungsverbot ist unverzichtbarer Bestandteil aller Menschenrechte. So sind beispielsweise das Recht auf Gesundheit oder die Meinungsfreiheit vom Staat ohne Unterscheidung, etwa aus Gründen der Herkunft oder des Geschlechts, zu achten, zu schützen und zu gewährleisten. Diskriminierungsverbote sollen die Ausübung gleicher Freiheit für alle Menschen sichern. Daher betont die **Allgemeine Erklärung der Menschenrechte**, dass alle Menschen "frei und gleich an Würde und Rechten" geboren sind, ohne Unterschied etwa nach "Sprache, Religion, politischer Überzeugung" (Artikel 1 Satz 1, 2 S. 1). Ausgangspunkt des Diskriminierungsschutzes bildet die **Menschenwürde**, denn durch Diskriminierungen wird Menschen ihr Wert- und Achtungsanspruch verweigert. Die Achtung der gleichen Würde aller Menschen bildet den tragenden Grund der universell geltenden, also jedem Menschen allein aufgrund seiner Existenz als Mensch und um seiner Würde willen zukommenden Menschenrechte. Zum vermeintlichen Gegensatz von Freiheit und Diskriminierungsschutz gab es vor allem vor Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes heftige Diskussionen (siehe Heiner Bielefeldt/Petra Follmar-Otto (2006): "Diskriminierungsschutz in der politischen Diskussion") ([Diskriminierungsverbote, n.d.](#)).

### 2.2 Internationale Standards

„Auf der internationalen Ebene existiert ein umfassendes System zum Schutz vor rassistischer Diskriminierung als Teil des globalen Menschenrechtsschutzes durch völkerrechtliche Konventionen. [...] Die entsprechende Zusammenarbeit mit den zuständigen internationalen Organen ergibt für den Bereich der Rassismusbekämpfung einen umfassenden nationalen Handlungsbedarf, dem [in Deutschland] in der

Vergangenheit noch nicht vollständig entsprochen wurde. [...] [Anbei eine Liste von] relevanten [...] Vorgaben und Empfehlungen [...] völkerrechtlicher Übereinkommen, globaler Aktionsprogramme bzw. multilateraler Einrichtungen.

- Internationales Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung
- Aktionsprogramm der UN-Weltkonferenz gegen Rassismus
- UN-Sonderberichterstatter über Rassismus
- Europäische Konvention zum Schutz der Menschenrechte
- Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz
- Europäische Stelle zur Beobachtung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit
- Europäisches Rahmenabkommen für den Schutz nationaler Minderheiten“ ([Deutsches Institut für Menschenrechte \[DIM\], 2005, p. 9-10.](#))

„Neben den Diskriminierungsverboten etwa im Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte (**Zivilpakt**), im Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (**Sozialpakt**) oder in der **Europäischen Menschenrechtskonvention** gibt es spezielle Menschenrechtsabkommen zum Diskriminierungsschutz, die bestimmte Diskriminierungsformen merkmalspezifisch verbieten und die Menschenrechte aus der Perspektive der besonderen Situation der jeweils geschützten Personengruppe formulieren. Dies sind etwa die **UN-Anti-Rassismus-Konvention (ICERD)**, die **UN-Frauenrechtskonvention (CEDAW)** oder die **UN-Behindertenrechtskonvention (CRPD)**. Ein bereichsspezifisches Abkommen ist zum Beispiel das **Abkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) Nr. 111** über Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf“ ([Diskriminierungsverbote, n.d.](#)).

## 2.3 Gleichbehandlungsrichtlinien der Europäischen Union

„Zwischen 2000 und 2004 beschloss der Rat der Europäischen Union vier Gleichbehandlungsrichtlinien, welche in Deutschland seit 2006 durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) umgesetzt wurden.

Die Richtlinien geben in ihrem jeweiligen Geltungsbereich Definitionen für die unterschiedlichen Arten von Diskriminierung vor und verpflichten u.a. zu wirksamen, verhältnismäßigen und abschreckenden Sanktionen bei Verstößen gegen das Gleichbehandlungsgebot sowie zur Beweiserleichterung für die Betroffenen. Die Richtlinien sollen die gesellschaftliche Wirklichkeit in den EU-Mitgliedstaaten verändern, das heißt, sie sollen Diskriminierungen nicht nur verbieten, sondern wirksam beseitigen.

Im Einzelnen handelt es sich um:

1. die **Antirassismusrichtlinie** (2000/43/EG)
2. die **Rahmenrichtlinie Beschäftigung** (2000/78/EG). Diese Richtlinie wurde mittlerweile gemeinsam mit anderen Richtlinien zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen neugefasst und zwar durch die Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (Abl. EG Nr. L 204 S. 23)
3. die **Gender-Richtlinie** (2002/73EG)
4. und die **Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter** auch außerhalb der Arbeitswelt (2004/113/EG).

Zweck der sogenannten **Antirassismusrichtlinie** ist die Schaffung eines Rahmens zur Bekämpfung rassistisch motivierter Diskriminierungen oder jener, die wegen der ethnischen Herkunft erfolgt sind.

Mit der **Rahmenrichtlinie Beschäftigung** verfolgt die EU das Ziel, einen allgemeinen Rahmen zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen

Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf zu schaffen.

Die sogenannte **Gender-Richtlinie** bezieht sich auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen.

Der Schaffung eines Rahmens für die Bekämpfung geschlechtsspezifischer Diskriminierungen beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen dient die **Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter** außerhalb der Arbeitswelt“ ([Antidiskriminierungsstelle des Bundes \[ADS\], 2014a](#)).

### Mehr Informationen

- Mehr Informationen über Diskriminierungsschutz im internationalen und supranationalen Recht, siehe auch das [Handbuch „Rechtlicher Diskriminierungsschutz“](#), herausgegeben im Jahr 2014 von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

## 3 Anti-Diskriminierungspolitik in Deutschland

### 3.1 Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

„Seit dem 18. August 2006 ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft. Es setzt vier europäische Antidiskriminierungsrichtlinien in deutsches Recht um. Ziel des Gesetzes ist es, rassistische Diskriminierungen oder jene, die wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität erfolgt sind, zu verhindern oder zu beseitigen. (§ 1 AGG)

Das AGG regelt die Ansprüche und Rechtsfolgen bei Diskriminierungen sowohl für das Arbeitsleben als auch für das Zivilrecht“ ([ADS, 2011, February 10](#)).

#### Arbeitsrecht

„Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen bei **Stellenausschreibungen** und während des **Bewerbungsprozesses** das Benachteiligungsverbot beachten. Aber auch bei **bestehenden Arbeitsverhältnissen** haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anspruch auf Schutz vor Benachteiligungen. Sie können Schadensersatz oder Entschädigung verlangen und sich bei den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern über Benachteiligungen beschweren. Dafür muss in allen Betrieben eine entsprechende Beschwerdestelle eingerichtet werden, über deren Existenz alle Beschäftigten informiert sein müssen.

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber müssen dafür Sorge tragen, dass Diskriminierungen unterbleiben. Darüber hinaus sind sie verpflichtet, gegen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorzugehen, die andere Kolleginnen und Kollegen diskriminieren. Die möglichen Maßnahmen reichen dabei von einer Versetzung über eine Abmahnung bis hin zur Kündigung.

Es gibt aber auch Ausnahmen vom Benachteiligungsverbot: Eine evangelische Schule darf beispielsweise als Einstellungsvoraussetzung für eine Religionslehrerin / einen Religionslehrer festlegen, dass sie / er Mitglied der evangelischen Kirche ist“ ([ADS, 2011, February 10](#)).

#### Zivilrecht

„Der Schutz des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes erstreckt sich im Zivilrecht auf Massengeschäfte und privatrechtliche Versicherungen. Massengeschäfte werden ohne Ansehen der Person zu vergleichbaren Konditionen und in einer Vielzahl von Fällen abgeschlossen. Dazu zählen alltägliche Dinge wie Einkaufen oder Essen gehen.

Bei privatrechtlichen Versicherungen dürfen ethnische Herkunft sowie Schwangerschaft und Mutterschaft auf keinen Fall zu unterschiedlichen Prämien oder Leistungen führen. Eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität ist dabei nur zulässig, wenn diese auf anerkannten Prinzipien risikoadäquater Kalkulation beruht, insbesondere auf einer versicherungsmathematisch ermittelten Risikobewertung unter Heranziehung statistischer Erhebungen.

Der gesetzliche Schutz greift bei privatrechtlichen Versicherungen, die nach dem 22.12.2007 neu abgeschlossen wurden. Wurden Versicherungsverträge aber nach Einführung des AGG (18.08.2006) geändert, kann die Änderung unter Umständen gegen das AGG verstoßen. Bei Versicherungsverhältnissen, die vor dem 21. Dezember 2012 begründet werden, ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts bei den Prämien oder Leistungen nur zulässig, wenn dessen Berücksichtigung bei einer auf relevanten und genauen versicherungsmathematischen und statistischen Daten beruhenden Risikobewertung ein bestimmender Faktor ist. Bei Verstößen gegen das AGG können Benachteiligte Entschädigung und Schadensersatz verlangen.

„Der Anwendungsbereich des Diskriminierungsschutzes ist gem. § 19 Abs. 1 AGG hinsichtlich der Benachteiligungsgründe Rasse oder ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion, Behinderung, Alter und sexuelle Identität zunächst beschränkt auf

- **Massengeschäfte** (Verträge mit Hotels, Gaststätten, Kaufhäusern),
- **vergleichbare Schuldverhältnisse** und

- **alle privatrechtlichen Versicherungen** (die nach dem 22.12.2007 neu abgeschlossen wurden oder nach Einführung des AGG (18.08.2006) geändert wurden)

Massengeschäfte sind nach dem Gesetz Geschäfte, bei denen das Ansehen der Person keine oder nur eine nachrangige Rolle spielt und die typischerweise deshalb auch „zu vergleichbaren Bedingungen“ begründet und durchgeführt werden. Insbesondere im Bereich der **Konsumgüterwirtschaft** und bei **standardisierten Dienstleistungen** kommen Verträge typischerweise ohne Ansehen der Person zustande: **Im Einzelhandel** (Einkauf im Supermarkt), in der **Gastronomie** oder im **Transportwesen** schließen Unternehmer im Rahmen ihrer Kapazitäten Verträge ohne weiteres mit jeder zahlungswilligen und zahlungsfähigen Person, ohne dass nach den oben erwähnten Diskriminierungsmerkmalen unterschieden würde. **Kein Massengeschäft** liegt beispielsweise bei **Kreditgeschäften** vor, da Vertragspartner hier regelmäßig individuell nach vielfältigen Kriterien ausgesucht werden.

Es geht bei Massengeschäften nicht um einmalige Sachverhalte, sondern um Fälle, die häufig auftreten. Wichtige Voraussetzung für die Einordnung als Massengeschäft ist deshalb auch die Feststellung, dass es sich um ein Geschäft handelt, das typischerweise eine „Vielzahl von Fällen“ betrifft. Damit sind in der Regel nur diejenigen Leistungen vom allgemeinen zivilrechtlichen Benachteiligungsverbot erfasst, die von Unternehmen erbracht werden, also von natürlichen oder juristischen Personen, die in Ausübung ihrer gewerblichen oder beruflichen Selbständigkeit handeln (§ 14 BGB). Der private Bereich wie der Verkauf eines gebrauchten Autos ist damit ausgenommen.

Die Einordnung als Massengeschäft erfolgt nach einer allgemeinen typisierenden Betrachtungsweise. Keine Rolle für die Anwendbarkeit der Vorschrift spielt deshalb, ob der Unternehmer von vornherein nach den Merkmalen differenziert oder ob einzelne Vertragspartner aufgrund besonderen Verhandlungsgeschicks im Einzelfall Sonderbehandlungen erreichen. So sind etwa Freizeiteinrichtungen (Badeanstalten, Fitnessclubs etc.) typischerweise für Angehörige jeden Geschlechts und Alters zugänglich.

Eine Differenzierung im Einzelfall nach den Diskriminierungsmerkmalen (z.B. gesonderte Öffnungszeiten in einer Badeanstalt nur für Frauen, Altersbeschränkungen bei der Aufnahme in einen Fitnessclub) ist also nur zulässig, sofern sie nach § 20 AGG wegen eines sachlichen Grundes gerechtfertigt ist (s.u.).

Differenzierungen, die zur Erfüllung gesetzlicher Pflichten dienen und Diskriminierungsmerkmale des § 1 betreffen (z.B. ein Mindestalter aus Gründen des Jugendschutzes), sind selbstverständlich ohne weiteres zulässig.

Es ist zu unterscheiden: Vertragsspezifische Bedingungen oder Differenzierungen, die weder unmittelbar noch mittelbar an die in § 1 genannten Merkmale anknüpfen, sind nicht benachteiligend und damit i.d.R. zulässig.

Beispiel: Ein Taxifahrer muss einen Fahrgast mit extrem verschmutzter Kleidung nicht befördern; ein Gastwirt kann einen nicht der Kleiderordnung entsprechend gekleideten Gast abweisen oder einen randalierenden Besucher aus der Gaststätte weisen.

Vergleichbare Schuldverhältnisse sind solche, bei denen das „Ansehen der Person“ zwar eine Rolle spielt, diese Voraussetzung jedoch eine nachrangige Bedeutung hat und die zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen (z.B. großer Mietwagenservice).

Privatversicherungen können zwar strukturell auch Massengeschäfte sein (z.B. Reisegepäckversicherungen), auf jeden Fall werden sie, wenn mit dem angebotenen Versicherungsschutz typischerweise die Ermittlung von Risikoindikatoren verbunden ist, durch die Spezialvorschrift des § 19 Abs. 1 Ziffer 2 AGG erfasst.

1. § 19 Abs. 2 AGG erstreckt den Anwendungsbereich des zivilrechtlichen Benachteiligungsverbots bei Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft darüber hinaus auf den Sozialschutz, soziale Vergünstigungen, Bildung sowie Schuldverhältnisse aller Art, welche den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen zum Gegenstand haben, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen. Mit Dienstleistungen sind nicht nur Dienst- und Werkverträge (§§

611, 631 BGB) gemeint. Erfasst sind damit auch Geschäftsbesorgungsverträge, Mietverträge und Finanzdienstleistungen, also auch Kredit- und Versicherungsverträge, Leasingverträge etc. Güter und Dienstleistungen werden praktisch dann der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt, wenn ein Angebot zum Vertragsabschluss durch Anzeigen in Tageszeitungen, Schaufensterauslagen, Veröffentlichungen im Internet oder auf vergleichbare Weise öffentlich gemacht wird. Damit fallen hierunter nach der offiziellen Gesetzesbegründung auch Geschäfte Privater, sofern der Vertragsschluss öffentlich angeboten wird, etwa der Verkauf eines gebrauchten privaten PKW über eine Zeitungsannonce.

2. Ausgenommen vom Anwendungsbereich der gesetzlichen Diskriminierungsvorschriften sind Familien- und erbrechtliche Schuldverhältnisse sowie Schuldverhältnisse, bei denen ein besonderes Nähe- oder Vertrauensverhältnis der Parteien oder ihrer Angehörigen (Eltern, Kinder, Ehe- und Lebenspartner, Geschwister) begründet wird. Nach dem Gesetzeswortlaut soll diese Voraussetzung beispielsweise bei Mietverhältnissen erfüllt sein, wenn die Parteien oder ihre Angehörigen Wohnraum auf demselben Grundstück nutzen.

3. Bei der Vermietung von Wohnraum zum nicht nur vorübergehenden Gebrauch findet das AGG erst Anwendung, wenn der Vermieter insgesamt mehr als 50 Wohnungen vermietet. Damit fällt der typische private Vermieter von Wohnraum in der Regel nicht in den Geltungsbereich des gesetzlichen Diskriminierungsverbots. Soweit das Gesetz für die Vermietung von Wohnraum Anwendung findet, kann eine unterschiedliche Behandlung im Hinblick auf die Schaffung und Erhaltung sozial stabiler Bewohnerstrukturen und ausgewogener Siedlungsstrukturen sowie ausgeglichener wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Verhältnisse durchaus zulässig sein (§ 19 Abs. 3 AGG)“ ([Industrie und Handelskammer Nürnberg für Mittelfranken, n.d.](#)).

#### Mehr Informationen

- Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) im Wortlaut finden Sie [hier](#), oder stets aktualisiert auf [www.gesetze-im-internet.de/agg](http://www.gesetze-im-internet.de/agg)

- Eine Publikation, die wichtige Entwicklungen beim Diskriminierungsschutz im Jahr 2013 zusammenfasst, herausgegeben von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, finden Sie [hier](#)
- Mehr Informationen über Diskriminierungsschutz im nationalen Recht, siehe auch das [„Handbuch Rechtlicher Diskriminierungsschutz“](#), herausgegeben im Jahr 2014 von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes
- Für weitere Erläuterungen und Beispielen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, siehe auch den [„AGG-Wegweiser – Erläuterungen und Beispiele zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz“](#), herausgegeben im Jahr 2014 von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

### 3.2 Antidiskriminierungsstelle des Bundes

„Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes, die dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) angegliedert ist, ist mit Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes [im Jahr 2006] eingerichtet worden. Sie ist allerdings in Ausübung ihres Amtes unabhängig und nur dem Gesetz unterworfen“ ([ADS, 2012a, p. 44](#)). „Die unabhängige Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) unterstützt Personen, die Benachteiligungen erfahren haben, die rassistisch motiviert oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität erfolgt sind. Die ADS kann insbesondere

- über Ansprüche informieren
- Möglichkeiten des rechtlichen Vorgehens im Rahmen gesetzlicher Regelungen zum Schutz vor Benachteiligungen aufzeigen
- Beratungen durch andere Stellen vermitteln und
- eine gütliche Einigung zwischen den Beteiligten anstreben.

Soweit Beauftragte des Deutschen Bundestags oder der Bundesregierung zuständig sind, leitet die ADS die Anliegen der Personen mit deren Einverständnis unverzüglich an diese weiter.



Die wichtigsten Aufgaben der Antidiskriminierungsstelle sind

- Öffentlichkeitsarbeit
- Maßnahmen zur Verhinderung von Benachteiligungen
- Durchführung wissenschaftlicher Untersuchungen
- Vorlage von Berichten an den Deutschen Bundestag im Vier-Jahres-Turnus. Die Berichte werden von der ADS und den in ihren Zuständigkeiten betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestags gemeinsam vorgelegt. Die Berichte sollen einen Überblick über Benachteiligungen aus den oben genannten Gründen geben und Empfehlungen beinhalten, wie Diskriminierungen zu vermeiden und zu beseitigen sind.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat außerdem die Aufgabe, bei ihrer Tätigkeit Nichtregierungsorganisationen sowie Einrichtungen, die auf europäischer, Bundes-, Landes- oder regionaler Ebene zum Schutz vor Benachteiligungen tätig sind, in geeigneter Form einzubeziehen“ ([ADS, 2014d](#)).

„Rund **23 Prozent der Anfragen** an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes betreffen die Merkmale **ethnische Herkunft und Religion**. Die Tendenz ist steigend“ ([ADS, 2012b](#)).

#### **Beratungsteam der Antidiskriminierungsstelle des Bundes**

„Die sechs Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im [...] Beratungsteam bieten [...] eine Erstberatung, also eine Einschätzung zu [dem jeweiligen [...] Fall, damit [...] über das weitere Vorgehen [entschieden werden kann]“ ([ADS, 2014e](#)).

Das „Beratungsteam mit Juristinnen und Juristen kann

- [...] über Rechte in einem Diskriminierungsfall informieren,
- [...] Möglichkeiten aufzeigen, ob und wie [...] Rechte [durchgesetzt werden] können,
- eine gütliche Konfliktbeilegung [angestrebt werden kann [...] und
- versuchen, [...] wohnortnahe Expertinnen und Experten zu nennen“ ([ADS, 2014e](#)).

#### **Weitere Informationen**

- Weitere Informationen über die Antidiskriminierungsstelle des Bundes finden Sie [hier](#)
- Kontaktinformationen finden Sie [hier](#)
- Eine Publikationsübersicht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, veröffentlicht am 29.08.2014, finden Sie [hier](#)
- [Hier](#) kommen Sie zur Beratungsstellensuche

### **3.3 Antirassismus und Antidiskriminierungsstelle der DITIB**

Die Türkisch-Islamische Union der Anstalt für Religion (DITIB) hat eine Antidiskriminierungsstelle für Türken in Deutschland eingerichtet:

„Der DITIB Dachverband hat bundesweit 904 Mitgliedsvereine. Mit 817 Moscheegemeinden ist DITIB die größte Religionsgemeinschaft der Musliminnen und Muslimen in Deutschland. Ziel der DITIB ist es, Musliminnen und Muslimen einen Ort zur Ausübung ihres Glaubens zu geben und ihre gesellschaftliche Partizipation zu unterstützen. Ferner engagiert sich DITIB intensiv im sozialen Bereich und bietet Wohlfahrtsarbeit in allen Lebensbereichen“ ([Antirassismus und Antidiskriminierungsstelle der Türkisch Islamischen Union der Anstalt für Religion e.V. \[DITIB\], 2013a](#)).

Es werden Menschen beraten und unterstützt, „die benachteiligt wurden aufgrund:

- rassistischer oder ethnischer Zuschreibungen
- einer Behinderung
- des Geschlechts
- des Lebensalters
- der Religion bzw. Weltanschauung
- des sozialen Status
- äußeres Erscheinungsbild o.ä.

Die Antidiskriminierungsarbeit hat einen hohen Stellenwert bei der DITIB. Sie trägt maßgeblich dazu bei, ein friedliches, gleichberechtigtes und respektvolles Miteinander von Menschen unterschiedlicher ethnischer, kultureller und nationaler Herkunft zu ermöglichen, zu fördern und zu schützen“ ([DITIB, 2013b](#)).

## Weitere Informationen

- Weitere Informationen zur DITIB-Antidiskriminierungsstelle finden Sie [hier](#)
- Kontaktinformationen finden Sie [hier](#)

## 3.4 Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd)

„Im Mai 2007 [...] wurde mit Förderung der Europäischen Union der Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) gegründet“ ([Antidiskriminierungsverband Deutschland \(ADVD\), 2012, August 8](#)). „Der Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) ist ein **Dachverband**, dem unabhängige **Antidiskriminierungsbüros/-stellen, Selbstorganisationen und wissenschaftliche Einrichtungen** aus der gesamten Bundesrepublik Deutschland angehören.“

Die Mitgliedsorganisationen verfügen über langjährige Erfahrungen in der Antirassismus- und Antidiskriminierungsarbeit. Viele von ihnen verfolgen einen mehrdimensionalen Ansatz.

Ziel des Verbandes ist es, zur Etablierung einer Antidiskriminierungskultur in Deutschland beizutragen.

Der Antidiskriminierungsverband Deutschland tritt entschieden für die Interessen von Diskriminierung Betroffener ein. Er betreibt eine aktive Lobby- und Öffentlichkeitsarbeit. Der advd strebt dabei eine konstruktive Zusammenarbeit mit Politik, Behörden, der Wirtschaft, der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und anderen zivilgesellschaftlichen Akteuren an, um individuelle und institutionelle Benachteiligungen aufzudecken und zu überwinden. Einen besonderen Schwerpunkt legt der advd dabei auf die Stärkung (Empowerment) von Betroffenen“ ([ADVD, 2011, February 16a](#)).

„Zu den **Gründungsmitgliedern** gehören:

- [ADB Köln – AntiDiskriminierungsbüro Köln/ Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V.](#)
- [Antidiskriminierungsbüro Sachsen e.V.](#)
- [Antidiskriminierungsbüro Aachen/ Pädagogisches Zentrum Aachen e.V.](#)

- [Anti-Rassismus Informations-Centrum, ARIC-NRW e.V.](#)
- [basis & woge e.V. \(Hamburg\)](#)
- [BDB - Bund gegen ethnische Diskriminierung in der Bundesrepublik Deutschland e.V.](#)
- [IBIS-interkulturelle Arbeitsstelle e.V./Antidiskriminierungsstelle](#)
- [Initiative Schwarze Menschen in Deutschland ISD-Bund e.V.](#)
- [iMiR - Institut für Migrations- und Rassismusforschung e.V. \(Hamburg\)](#)
- [Türkischer Bund in Berlin-Brandenburg - TBB](#)

### Neue Mitgliederorganisationen:

- [Antidiskriminierungsberatung Brandenburg, Opferperspektive e.V.](#),
- [Lesbenberatung Berlin e.V./LesMigraS.](#)
- [Planerladen e.V.“ \(Antidiskriminierungsverband Deutschland, 2011, February 16b\).](#)

## Mehr Informationen

- Weitere Informationen zur ADVD finden Sie [hier](#)
- Kontaktinformationen finden Sie [hier](#)

## 3.5 Bewertung der Antidiskriminierungspolitik und des AGGs

### 3.5.1 Bewertung durch Expertise des Zentrums für Türkeistudien und Integrationsforschung

*Im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes anhand des Index Integration und Migration: „Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Wechselwirkung zwischen Diskriminierung und Integration“ 2012*

„Deutschland belegt beim **MIPEX den 22. Platz im Bereich Antidiskriminierung und Gleichstellungspolitik** und liegt damit hinter Ländern wie Bulgarien, Rumänien und Ungarn. Zwar verbietet das deutsche Antidiskriminierungsgesetz, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz

(AGG), die Diskriminierung von Personen aufgrund ihrer ethnischen Herkunft, ihres Geschlechts, ihrer Religion oder ihrer sexuellen Identität, und geht somit über die EU-Mindeststandards hinaus. Trotzdem seien diese Gesetze, so der Bericht des MIPEX, „**möglicherweise wirkungslos, weil potenzielle Opfer angesichts schwacher Gleichstellungsgremien und eines geringen staatlichen Engagements nicht die benötigte Unterstützung erhalten**“. Zudem sind Nichtregierungsorganisationen in ihren Klagemöglichkeiten und in ihrer rechtlichen Stellung sehr eingeschränkt. Schwächen in der Gleichstellungspolitik zeigen sich auch in der Unterstützung von potenziellen Diskriminierungsopfern. „Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat weniger Kompetenzen zur Unterstützung von Opfern als entsprechende Einrichtungen in 24 anderen Ländern“, so die Autoren der Studie. Die Antidiskriminierungsstelle kann zwar „begrenzte Untersuchungen der Fälle durchführen, verfügt aber nicht über eigene Streitschlichtungsverfahren“. Sie kann damit auch keine eigenen Verfahren einleiten und keine Forderungen für Opfer vor Gericht geltend machen. Alles in allem liegt Deutschlands Antidiskriminierungspolitik deutlich unter dem Durchschnitt des MIPEX.

Der MIPEX ist ein hilfreiches Instrument, um einen Überblick über Integrationspolitiken im Vergleich zu gewinnen. In diesem Sinn ist der Befund, dass Deutschlands Antidiskriminierungspolitik mit Platz 22 unter dem Durchschnitt liegt, als eine Aufforderung an Deutschland zu betrachten, seine Antidiskriminierungspolitik als ein Aspekt von Integration genauer zu analysieren und zu evaluieren“ ([ADS, 2012a, p. 45-46](#)).

#### Mehr Informationen

- Die Veröffentlichung der nächsten MIPEX-Studie ist für 2015 geplant, die sie dann [hier](#) finden können werden
- Den Internetauftritt des Zentrums für Türkeistudien und Integrationsstudien finden Sie [hier](#)

### 3.5.2 Bewertung durch den Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd)

*„Die Reichweite des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ist begrenzt und es fehlt an Unterstützung der Betroffenen bei der Rechtsdurchsetzung“ 2012*

„Ein Blick in die **Falldokumentation 2011 des Antidiskriminierungsverbandes Deutschland (advd)** zeigt: von knapp 450 Beratungsfällen, die Mitgliedsorganisationen, mehrheitlich nichtstaatliche Antidiskriminierungsbüros, dokumentiert haben, führten 20 zu einer Klage wegen Diskriminierung. Die zahlreichen Hürden für Betroffene, das AGG zur Durchsetzung ihres Rechts auf Nichtdiskriminierung zu nutzen, sind in den letzten Jahren unverändert geblieben: Das Gesetz ist noch immer zu wenig bekannt, die Fristen sind zu kurz, die Beweislast ist zu hoch und es fehlt ein Verbandsklagerecht.

#### Noch immer spielt das AGG in der Rechtspraxis kaum eine Rolle

Diese Hürden führen dazu, dass das 2006 eingeführte Gesetz von Betroffenen noch immer sehr wenig genutzt wird, um sich gegen Diskriminierungen zu wehren. Eine umfangreiche Studie kommt nach einer Gerichtsumfrage mit Stichtag Dezember 2010 zu dem Schluss, dass **Zivilgerichte** nahezu **keine** AGG-Verfahren verhandeln, während der Anteil bei den **Arbeitsgerichten** mit geschätzten **0,2 %** als sehr gering eingestuft werden muss. An dieser Situation hat sich nach Einschätzung des advd nichts geändert.

#### Diskriminierungssensible Lebensbereiche sind nicht erfasst

Die Auswertung der Beratungsarbeit des advd weist auf einen weiteren Schwachpunkt hin, der im AGG selbst begründet liegt. Nur etwa jeder zweite von den Mitgliedsorganisationen dokumentierte Diskriminierungsfall betrifft die Lebensbereiche Arbeit und Güter/ Dienstleistungen, die durch das AGG gut geschützt sind. Für Diskriminierungsfälle vor allem in den Bereichen **Bildung und Behörden** besteht hingegen nach wie vor ein deutliches Regelungsdefizit. Diskriminierungen in diesen Bereichen haben

für Betroffene oftmals weitreichende Folgen, das Recht auf Gleichbehandlung ist für sie aber nur schwer einklagbar.

### **Die Zugangshürden sind für die Diskriminierungsmerkmale unterschiedlich**

Innerhalb der geringen Gesamtzahl an AGG-Klagen bezieht sich der Großteil auf Diskriminierungen wegen des Alters, einer Behinderung oder des Geschlechts. Nur sehr selten erreicht dagegen eine Klage wegen rassistischer Zuschreibungen, Religion oder sexueller Identität ein Gericht. Dieser Fakt sagt nichts über die Häufigkeit von Diskriminierungen aus, sondern gibt Anlass über merkmalspezifische Zugangsschwierigkeiten bei der Nutzung des AGGs durch Betroffene nachzudenken.

„Obwohl Befragungen und Studien immer klarer den Nachweis erbringen, dass Menschen, die von rassistischer Diskriminierung betroffen sind, regelhaft und einschneidend Diskriminierung erfahren, gehen sie selten vor Gericht.“, charakterisiert Birte Weiß, Vorstandin des advd die aktuelle Situation.

### **Professionelle Beratung erleichtert den Zugang zu Recht**

Die 20 Klagen der nichtstaatlichen Antidiskriminierungsbüros beziehen sich alle auf rassistische Diskriminierung, teilweise in Verbindung mit Diskriminierung aufgrund von Religion und Geschlecht. Diese vergleichsweise hohe Zahl an AGG-Verfahren zeigt den wichtigen Beitrag, den Beratungsstellen leisten können. Birte Weiß: „Zentral ist, dass Betroffene Anlaufstellen vorfinden, die Unterstützung anbieten und qualifiziert beraten. Information, spezialisierter rechtlicher Beistand sowie die Begleitung von Menschen während langwieriger Gerichtsprozesse erhöhen das Vertrauen in die Rechtsinstitutionen und die Bereitschaft von Betroffenen zu klagen.“

Neben der **Novellierung** des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes fordert der advd deswegen anlässlich des 6. Jahrestages des Gesetzes, dass über ein Bundesprogramm **flächendeckend Anlaufstellen** für Betroffene von Diskriminierung geschaffen, ausgebaut und abgesichert werden. „Alle Betroffenen brauchen die Möglichkeit, eine Stelle für qualifizierte

Antidiskriminierungsberatung in angemessener Reichweite zu finden. Dies ist sowohl für die Durchsetzung des rechtlichen Diskriminierungsschutzes nötig, als auch für die zahlreichen Lösungen jenseits des Gerichtssaals, die selbst bei einer Verbesserung des AGGs, eine wichtige Handlungsstrategie für Betroffene bleiben wird.“, begründet Daniel Bartel, Vorstand des advd, diese Forderung“ ([ADVD, 2012, August 8](#)).

### **Mehr Informationen**

- Den Internetauftritt des Antidiskriminierungsverbandes Deutschlands finden Sie [hier](#)

### **3.5.3 Bewertung durch Autoren des Abschlussberichts der Sinusstudie**

*Im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes „Diskriminierung im Alltag - Wahrnehmung von Diskriminierung und Antidiskriminierungspolitik in unserer Gesellschaft“ 2008*

Im Folgenden, ein Auszug der Sinusstudie 2008 bezüglich der Fragestellung, wie **Antidiskriminierungspolitik und das AGG von der deutschen Bevölkerung bewertet** und aufgenommen wird:

**„Wahrnehmung von Antidiskriminierungspolitik:** Die Spontanreaktionen auf den Begriff „Antidiskriminierungspolitik“ sind größtenteils negativ. Der Begriff provoziert Ablehnung und führt zu Reaktanzen gegenüber den damit in Verbindung gebrachten bürokratischen Zwängen und Regulierungen. Verantwortlich dafür sind die gegenüber Politik (und Politikern) ganz allgemein bestehenden Ressentiments. Auch wenn der Begriff semantisch unglücklich ist, wird die Sache selbst – durch Gestaltung der politischen Rahmenbedingungen mehr Gerechtigkeit, Teil-habe und Gleichstellung für benachteiligte Gruppen in der Gesellschaft zu erreichen – im Kern nur von einer Minderheit pauschal abgelehnt. Allerdings wollen viele, insbesondere die Angehörigen des traditionellen Segments und der gehobenen Milieus, das Thema keinesfalls der Politik allein überlassen,

sondern versprechen sich mehr Erfolg von privaten, bürgerschaftlichen, kirchlichen oder gewerkschaftlichen Initiativen als von Gesetzen und Verordnungen. Quer durch die sozialen Gruppen und Milieus wird Diskriminierung grundsätzlich als ungerecht und verwerflich aufgefasst, weil sie unserem kulturellen Wertesystem, das auf Chancengleichheit, sozialer Fairness und Solidarität gründet, widerspricht. Der in dieser Begriffsperzeption enthaltene Impetus von Gerechtigkeit und Gleichbehandlung ist die sozialpsychologische Basis jeder Antidiskriminierungspolitik. Auf Gleichstellung zielende Maßnahmen in Politik und Wirtschaft haben also grundsätzlich ein werte-basiertes oder zumindest moralisches Akzeptanzpotenzial in der deutschen Bevölkerung – insoweit sie sich auf Menschen und Gruppen beziehen, die zum einen als unverschuldet benachteiligt gelten, und die zum anderen sozial inkludiert werden, d. h. als Teil des eigenen Sozialverbands, der eigenen Kultur und Lebenswelt wahrgenommen werden. Dass diese Kriterien von Diskriminierungs-betroffenen nicht immer leicht zu erfüllen sind, ist offensichtlich und verweist auf die Grenzen aller Antidiskriminierungsbemühungen. Welche Menschen und Gruppen als sozial und kulturell zugehörig betrachtet werden und deshalb von Antidiskriminierungsmaßnahmen profitieren sollen, ist zwischen den verschiedenen Gruppen und Milieus in der Bevölkerung umstritten. In den letzten Jahren, so die überwiegende Meinung, ist die Aufmerksamkeit für Diskriminierungen jeder Art gewachsen – durch mehr Öffentlichkeit und auch aufgrund eines von der Politik vorangetriebenen Bewusstmachungsprozesses – nicht zuletzt im Zusammenhang mit der Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Dieser Prozess wird von den Medien verstärkt – nach Ansicht vieler Befragter oft in unangemessener Weise. Immer neue Minderheiten würden „entdeckt“, immer neue „angebliche Benachteiligungen aufgedeckt“ – so die vorherrschende Meinung im traditionellen Segment, in der modernen Unterschicht und in der gesellschaftlichen Mitte –, was in diesen Zielgruppen zu einer Desensibilisierung sowie zu Überdruss- und Abwehrreaktionen geführt hat. In der Folge stehen heute aus Sicht vieler Befragter (nicht nur in den eben genannten Segmenten) schlimm und weniger schlimm diskriminierte Gruppen, tatsächlich

Hilfsbedürftige und die Hilfsbereitschaft der Gesellschaft ungerechtfertigt beanspruchende Gruppen auf der öffentlichen Bühne quasi beliebig nebeneinander. Dieser Relativierungseffekt hat das Vertrauen in die Politik und in die damit in Verbindung gebrachte „medial gesteuerte“ öffentliche Meinung als Lösungsinstanzen für Probleme der Benachteiligung und Diskriminierung untergraben.

**Milieuspezifische Einstellungen zu Antidiskriminierungspolitik:** Trotz der in fast allen Bevölkerungsgruppen bestehenden generellen Anti-Politik-Skepsis ist – wie die Wahrnehmung von Diskriminierung selbst – auch die Einstellung zu Antidiskriminierungspolitik milieuspezifisch sehr unterschiedlich.

Für die **jungen Milieus** der „**Experimentalisten**“ und „**Modernen Performer**“ gehört Antidiskriminierungspolitik zur Normalität einer demokratischen Gesellschaft, in der unterschiedlichste Interessen einen Ausgleich suchen. Und viele glauben, dass ohne politischen Druck „von oben“ offensichtliche Ungerechtigkeiten nicht zu verhindern sind. Allerdings sträubt man sich gegen Überregulierung und setzt grundsätzlich eher auf positive Anreize (z. B. Steuererleichterung für gemeinnützige Arbeit) als auf gesetzliche Restriktionen und Verbote. Man plädiert für mehr Aufklärungsarbeit (vor allem in Erziehungseinrichtungen wie Schulen und Kindergärten), deren Ziel darin bestehen soll, in der Bevölkerung mehr Wissen und Verständnis für Fremdgruppen und damit letzten Endes mehr Toleranz zu schaffen.

In den **gesellschaftlichen Leitmilieus** der „**Etablierten**“ und „**Postmateriellen**“ ist man nicht davon überzeugt, dass die Politik auf kurze Sicht einen Mentalitätswandel in der Bevölkerung erzwingen können. Dagegen ständen die in der Gesellschaft sich ausbreitende Individualisierungstendenz, die Zunahme von Egoismus, Gleichgültigkeit und Vereinzelung und nicht zuletzt auch das schlechte Image der Politik. Dennoch, so der Tenor in den Leitmilieus, hat die Politik keine andere Alternative als Rahmenbedingungen zu schaffen und Normen zu setzen – die längerfristig dann vielleicht sogar Wirkung zeigen könnten, weil sie neue Fakten schaffen.

Im **traditionellen Segment**, insbesondere in den Milieus der „**Konservativen**“ und „**Traditionsverwurzelten**“ (denen ohnehin alles Politische suspekt ist), stößt Antidiskriminierungspolitik auf starke Ablehnung und wird als „völlig überflüssig“ bezeichnet. Die derzeitige Antidiskriminierungspolitik wird spontan mit „Gleichmacherei“ und „Gesinnungsschnüffelei“ in Verbindung gebracht. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz bezeichnet man als „Gleichschaltungsgesetz“. Von gesetzlichen Vorgaben und Verordnungen in dieser Frage hält man auch deshalb nichts, weil die grundlegenden Normen der Gleichbehandlung bereits im Grundgesetz stehen.

Ähnlich wie bei „Konservativen“ und „Traditionsverwurzelten“ verweist man in der „**Bürgerlichen Mitte**“ gern auf das Grundgesetz, um Antidiskriminierungspolitik – die auch in diesem Milieu heftige Reaktionen auslöst – als überflüssig und sinnlos darzustellen. Ohnehin, so die verbreitete Meinung in diesem Milieu, wird das Problem der Diskriminierung in unserer Gesellschaft „total überschätzt“ und von den Medien aus kommerziellen Motiven „aufgebauscht“. Die Angehörigen dieses Milieus sehen das größere Problem im Missbrauch der liberalen Gesetze in unserem Land und in der ungerechtfertigten Inanspruchnahme von Sozialleistungen.

Die Einstellung zu Antidiskriminierungspolitik in den Milieus der **modernen Unterschicht** („**Hedonisten**“ und „**Konsum-Materialisten**“) ist weniger feindlich als ignorant, und im Übrigen stark von Bitterkeit und Resignation geprägt. Maßnahmen der Antidiskriminierungspolitik sind wenig bekannt – weshalb viele schnell die Vermutung äußern, dabei gehe es nur um Geld, Macht und Privilegien für die Politiker. In diesen Milieus weiß man aus der eigenen Lebenserfahrung, dass die Schwächeren (zu denen man sich selbst zählt) immer benachteiligt und diskriminiert werden. Das Thema hat aus Sicht dieser Befragten eine hohe Aktualität, weil die Armut in unserer Gesellschaft wächst und es deshalb immer mehr Benachteiligte gebe. Viele dieser Befragten haben traumatische Erfahrungen mit der Sozialbürokratie (Arbeitsagentur, Sozialamt, Jugendamt) hinter sich und wehren sich deshalb gegen jede Form der „Umerziehung“ von oben. Auch Antidiskriminierungspolitik wird

teilweise so verstanden und deshalb sehr skeptisch betrachtet – zumal der Beweis ihrer Nützlichkeit, d. h. wirksame Maßnahmen zur Besserstellung der eigenen Gruppe, noch aussteht.

**AGG und ADS:** Bei kaum einem Befragten gibt es klare Vorstellungen über die der Antidiskriminierungspolitik zuzuordnenden Einrichtungen und politischen Institutionen, über Akteure, Zuständigkeiten, Aktivitäten und Maßnahmen. Einzelne Elemente sind zwar (mehr oder weniger zufällig) bekannt, fügen sich aber nicht zu einem Gesamtbild – was darauf hinweist, dass der Stellenwert von Antidiskriminierungspolitik eher gering geschätzt wird und ihre Funktion im Politikgefüge unseres Landes nicht deutlich bewusst ist.

Vom **Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz** haben laut den Antworten auf eine entsprechende Frage in der Repräsentativerhebung 34 Prozent schon einmal gehört. Weitere 15 Prozent geben an, sie seien nicht sicher. Wie immer gibt es milieuspezifische Unterschiede, wobei erwartungsgemäß die Bekanntheit des AGG in den gesellschaftlichen Leitmilieus am größten und im traditionellen Segment am geringsten ist. In diesem Befund spiegeln sich also lebensweltinduzierte Wahrnehmungsunterschiede und nicht lediglich ein Bildungseffekt. Das AGG ist also einer Mehrheit in der Bevölkerung unbekannt. Der mangelnde Kenntnisstand mag ein Grund für die mehr oder weniger pauschale Ablehnung des Gesetzes sein, die sich durch alle Milieus zieht. Meist charakterisiert man das AGG als praxisfern, als bürokratisch, als kontraproduktiv oder schlicht als Unfug. Noch am ehesten trifft das AGG – soweit bekannt – in der modernen Unterschicht auf Akzeptanz, weil es prinzipiell (d. h. richtig angewendet) dabei helfen kann, sich gegen Zumutungen im Arbeitsleben zu wehren.

23 Prozent geben in der Repräsentativbefragung an, von der **Antidiskriminierungsstelle des Bundes** schon einmal gehört zu haben. Weitere 17 Prozent sind sich nicht sicher. Die milieuspezifischen Unterschiede entsprechen ziemlich genau denen, die bei der Frage nach der AGG-Bekanntheit festgestellt wurden – was den Verdacht aufkommen lässt, dass AGG und ADS wohl gelegentlich verwechselt werden. Der Standardvorwurf gegenüber der Antidiskri-

minierungsstelle lautet, sie sei zu wenig bekannt, sie müsse „mehr Präsenz zeigen“, mehr Werbung machen. Ansonsten sind die Meinungen über Sinn und Daseinsberechtigung der ADS geteilt. Während man in den Milieus der „Etablierten“, „Konservativen“ und „Traditionsverwurzelten“ überwiegend der Meinung ist, eine derartige Stelle könne ohnehin nichts bewirken und würde den Steuerzahler nur Geld kosten, hält man gerade in den Unterschicht-Milieus, d. h. bei „Hedonisten“, „Konsum-Materialisten“ und auch bei „DDR-Nostalgischen“, eine solche Institution für hilfreich – als Anlaufstelle für Betroffene, als Schieds- oder Ombudsstelle, oder als Beschwerdestelle, bei der man „Missstände melden“ kann. In den Milieus der „Postmateriellen“ und der „Modernen Performer“ hält man es für wichtig, dass es eine Institution gibt, die sich gezielt um Diskriminierungsfragen kümmert und deren Aufgabe es ist, die Öffentlichkeit für die Probleme der Betroffenen zu sensibilisieren“ ([ADS, 2008a, p. 17-22](#)).

#### Mehr Informationen

- Den Internetauftritt des Sinus-Instituts für Markt- und Sozialforschung finden Sie [hier](#)

#### 3.5.4 Bewertung durch wissenschaftliche Kommission der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

*„Nutzen und Kosten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG): Teil 1 – Analyse und Bewertung der Studie „Gesetzesfolgekosten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes“ 2008*

„Am 18. August 2006 ist das AGG in Kraft getreten. Bereits am 30. April 2007 wurde eine Umfrage gestartet, deren Ziel es war, die „hohen Zusatzbelastungen aus diesem Gesetz erstmals empirisch zu erheben“. Auftraggeber dieser Studie war die „Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft“ (INSM). Die Durchführung erfolgte durch Hoffjan/Bramann. Das Ergebnis der Studie war, dass 1,73 Mrd. Euro Kosten für die deutschen Unternehmen durch das AGG

entstanden sein sollen. Es stellen sich bei Analyse der Studie von Hoffjan/Bramann insbesondere folgende Fragen:

*„Wurden die Daten in nachvollziehbarer und wissenschaftlich seriöser Art und Weise erhoben?“*

und

*„Ist die Hochrechnung auf die Gesamtwirtschaft angemessen durchgeführt worden?“*

Beide Fragen sind zu verneinen. Besonders schwer wiegen Fehler, die im Rahmen der Datenerhebung erfolgt sind. Mängel in den Datenbeständen können nicht mehr behoben werden. Bei einer Hochrechnung auf alle Unternehmen der Bundesrepublik Deutschland potenzieren sich diese Fehler.

Die Neutralität der Umfrage als auch ihr Zeitpunkt sind fragwürdig. Zum gewählten Zeitpunkt der Studie war das AGG noch nicht einmal ein Jahr in Kraft. Unternehmen konnten nur wenig Erfahrung mit dem Gesetz machen. Die IHK Pfalz kam im Rahmen einer regionalen Umfrage zu dem Ergebnis, dass 90 % der befragten Unternehmen im Jahr 2007 die Kosten, die durch das AGG entstehen werden, nicht abschätzen konnten. Daher war die Studie verfrüht und auch eine Gegenstudie hätte auf der Grundlage dieser Daten nicht stattfinden können.

Anschreiben und Fragebogen der Studie zeigen hinsichtlich der Neutralität starke Defizite: Beide manipulieren die Befragten systematisch, die entstandenen Kosten durch das AGG zu überschätzen. Allein aus diesem Grund ist die Studie abzulehnen. Die Daten können auch nicht bereinigt werden. Die fehlende Neutralität des Anschreibens führt weiterhin dazu, dass Unternehmen, bei denen keine spürbaren AGG-Kosten entstanden sind, den Fragebogen ausfüllen. Insofern ist eine spätere Hochrechnung unmöglich.

Des Weiteren sind Methodik und Rechenverfahren abzulehnen. Dies bezieht sich in erster Linie auf das mangelhaft ausgewählte Verfahren. Die „einzige bestehende Referenzmethode“, namentlich das Standardkostenmodell,

wurde ohne akzeptablen Gegenvorschlag abgelehnt. Trotz dieser Ablehnung wird andererseits der sogenannte „Verteilzuschlag“ – entgegen der eigentlichen Methodenwahl – erhoben. Dieser Zuschlag erhöht die nach Unternehmensangaben berechnete Arbeitszeit durchgehend grundlos um 15 %. Dies verfälscht alle Angaben, die auf indirekten Kosten beruhen. Zusätzliche Verzerrungen ergeben sich durch Skalierungsfehler, die sich durch die gesamte Studie ziehen. An diese schließen sich darüber hinaus unsaubere Rechenschritte.

Ein weiterer Fehler ist der fehlende Vorher-Nachher-Vergleich. So können Kosten, die bereits vor dem Inkrafttreten des AGG angefallen sind, nicht dem AGG „angelastet“ werden. Neben allgemeinen Vergleichen bezieht sich dies auch auf bereits vor dem Inkrafttreten des AGG bestehende Antidiskriminierungsregelungen. Mit keiner Frage wird in der Studie von Hoffjan/Bramann auf diesen Aspekt eingegangen.

Letztlich fällt die einseitige Ausrichtung an den Kosten auf. Innerhalb der Studie wird kaum auf den Nutzen eingegangen, den die deutsche Wirtschaft durch Einführung von Antidiskriminierungsregelungen hat. Die Betrachtung von Kosten ist ökonomisch nur sinnvoll, wenn ihnen der Nutzen gegenübergestellt wird. Dabei gilt zu bedenken, dass Deutschland im internationalen Vergleich hinsichtlich diversity management schlecht abschneidet. Hoffjan<sup>4</sup> erklärte zwar, dass 44 % der Unternehmen diese Aspekte bereits ohne das AGG institutionalisiert haben. Die von ihm für diese Aussage herangezogene Studie stellte aber in ihrem Titel gerade fest, dass deutsche Unternehmen hinsichtlich des cultural diversity managements hinterherhinken. Die Relevanz dieser Themen ist aber unbestreitbar. Gerechtigkeitsfragen, Mitarbeitermotivation und deren Auswirkungen auf die Unternehmenskultur sind Aspekte, von denen Unternehmen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Deutschland gleichermaßen betroffen sind.

Sofern eine Hochrechnung auf alle Unternehmen im Bundesgebiet vorgenommen wird, stellt sich die Frage der Repräsentativität der Stichprobe. Unternehmen mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zwischen 0–49 sind in der Stichprobe völlig unterrepräsentiert. Sie machen nur 7,2 % aus, während der Anteil dieser Unternehmen in Deutschland weit über 90 % liegt. Auch

die größenabhängige Hochrechnung verbessert das Problem nicht: Aufgrund der geringen Stichprobenzahl kleiner Unternehmen (lediglich 36 Unternehmen nahmen teil) stellt sich die Frage der Validität. Unabhängig von Fragen der Repräsentativität und der Validität der Zahlen ist eines deutlich: Es fehlen Fragen, die sich auf Unternehmen mit wenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beziehen. Deren reale Situation wird in der Studie daher nicht wiedergegeben. Dies hat mit der ursprünglichen Ausrichtung der Studie zu tun. Nach der ursprünglichen Ausrichtung sollten nur Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einbezogen werden. Da letztlich 74,9 % der Kosten auf Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zurückzuführen sind, hat die Studie – alleine schon aus diesem Grund – keine angemessene wissenschaftliche Basis.

Die Problematik der Hochrechnung zeigt sich deutlich, wenn man die Zahlen von Hoffjan/Bramann heranzieht: Im Rahmen der – fehlerhaften – Datenerhebung innerhalb der Stichprobe gaben die befragten Unternehmen an, dass durch das AGG Kosten i. H. v. 26 Mio. Euro<sup>6</sup> entstanden sind. Hiervon sind nur knapp 3 Mio. Euro direkte Kosten; der Rest beruht auf teilweise fragwürdigen Schätzungen und nicht belegten Annahmen (z. B. „Strategiekosten“).

Von dieser Erhebung ausgehend, errechneten die Autoren der Studie letztlich 1,73 Mrd. Euro Kosten. Demnach betrügen die Kosten, die durch die Stichprobe „belegt“ werden können, maximal 1,5 % der behaupteten Gesamtkosten. Da die Erhebung an sich als fehlerhaft anzusehen ist, kann auch dieser Teil nicht als realistisch eingestuft werden.

Zusammenfassend kann festgehalten werden: Die durch Hoffjan/Bramann „ermittelte“ Kostengröße lässt sich wissenschaftlich nicht halten. Diese Feststellung kann ohne eigene empirische Erhebung nur auf der Basis der Studie Hoffjan/Bramann getroffen werden“ ([ADS, 2008b, p. 10-16](#)).

### **Mehr Informationen**

- Die gesamte Studie finden Sie [hier](#)



- Die Publikation Hoffjan, A., & Bramann, A. (2008). *Folgekosten von Gesetzen: Beispiel AGG* (Vol. 35). Frankfurt, M.: Lang. können Sie kostenpflichtig erwerben.
- Den Internetauftritt der Antidiskriminierungsstelle des Bundes finden Sie [hier](#)

## 4 Studien und Forschungsergebnisse nach Themenfeldern

„In Deutschland gibt es **keine einheitliche Datenerfassung von Diskriminierungsfällen** – eine umfassende Statistik fehlt. Auch rassistische Vorfälle, die nicht strafrechtlich verfolgt werden, sind Teil der Dunkelziffer. Daher ist wenig über das Ausmaß von Rassismus und Benachteiligungen aufgrund der ethnischen Herkunft bekannt. Dennoch lassen einige Untersuchungen Aussagen darüber zu“ ([Mediendienst Integration, n.d.](#)).

### 4.1 Alltagsleben

#### 4.1.1 Jahresgutachten „Deutschlands Wandel zum modernen Einwanderungsland: Jahresgutachten 2014 mit Integrationsbarometer“ 2014

*Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR)*

##### Überblick über das Gutachten

„Das SVR-Integrationsbarometer misst das Integrationsklima in der Einwanderungsgesellschaft. Dazu werden Menschen sowohl mit als auch ohne Migrationshintergrund befragt. Die Befragung für das Integrationsbarometer 2014 wurde im Sommer 2013 in den fünf Großregionen Rhein-Ruhr, Stuttgart, Rhein-Main, Berlin-Brandenburg und Halle-Leipzig durchgeführt. Dabei handelt es sich um Ballungsräume, in denen das Zusammenleben von Personen mit und ohne Migrationshintergrund im Alltag eine große Rolle spielt.

Um der Pluralität im Migrationsland Deutschland Rechnung zu tragen, wurden Personen aus dem Herkunftsland Türkei, die Gruppe der Spät-/Aussiedler, Zuwanderer aus EU-Staaten, Personen aus europäischen Staaten, die nicht der Europäischen Union (EU) angehören, sowie Personen aus der „übrigen Welt“ (Afrika, Asien, Amerika und Australien) jeweils in vorher festgelegten Mindestanteilen befragt. Eine Angleichung an die tatsächlichen Bevölkerungsverhältnisse erfolgt über spezifische Gewichtungsfaktoren. Dadurch ist eine repräsentative

und gesamthafte Auswertung möglich“ ([Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration \[SVR\], 2014a, p. 24](#)).

##### Methode

„Insgesamt wurden für das Integrationsbarometer 5.659 Personen mit und ohne Migrationshintergrund befragt. Die Gesamtstichprobe setzt sich zu 74,7 Prozent aus Personen mit Migrationshintergrund und zu 25,3 Prozent aus Personen ohne Migrationshintergrund zusammen. 15,0 Prozent der Gesamtstichprobe gehören der Gruppe der Spät-/Aussiedler an, 17,5 Prozent der Herkunftslandgruppe EU27, 10,9 Prozent der Befragten haben einen türkischen Migrationshintergrund, 15,7 Prozent einen Migrationshintergrund eines europäischen Nicht-EU-Landes und 15,6 Prozent einen Migrationshintergrund eines anderen Drittstaats („übrige Welt“). Die Befragung wurde telefonisch durchgeführt“ ([SVR, 2014a, p. 24](#)).

##### Zentrale Ergebnisse

„In welchem Ausmaß und wie intensiv Menschen (mit Migrationshintergrund) in der Gesellschaft Diskriminierung erleben, ist ein weiterer Anhaltspunkt für die Qualität des Zusammenlebens. Am Ausmaß erfahrener Benachteiligung lässt sich die politisch proklamierte Willkommens- und Anerkennungskultur messen. Inwieweit sich Zuwanderer im Alltag ausgeschlossen oder dazugehörig fühlen, bestimmt sowohl ihre Bereitschaft, mit Personen ohne Migrationshintergrund Kontakt aufzunehmen, als auch ihre Selbstwahrnehmung als Mitglieder der Einwanderungsgesellschaft.

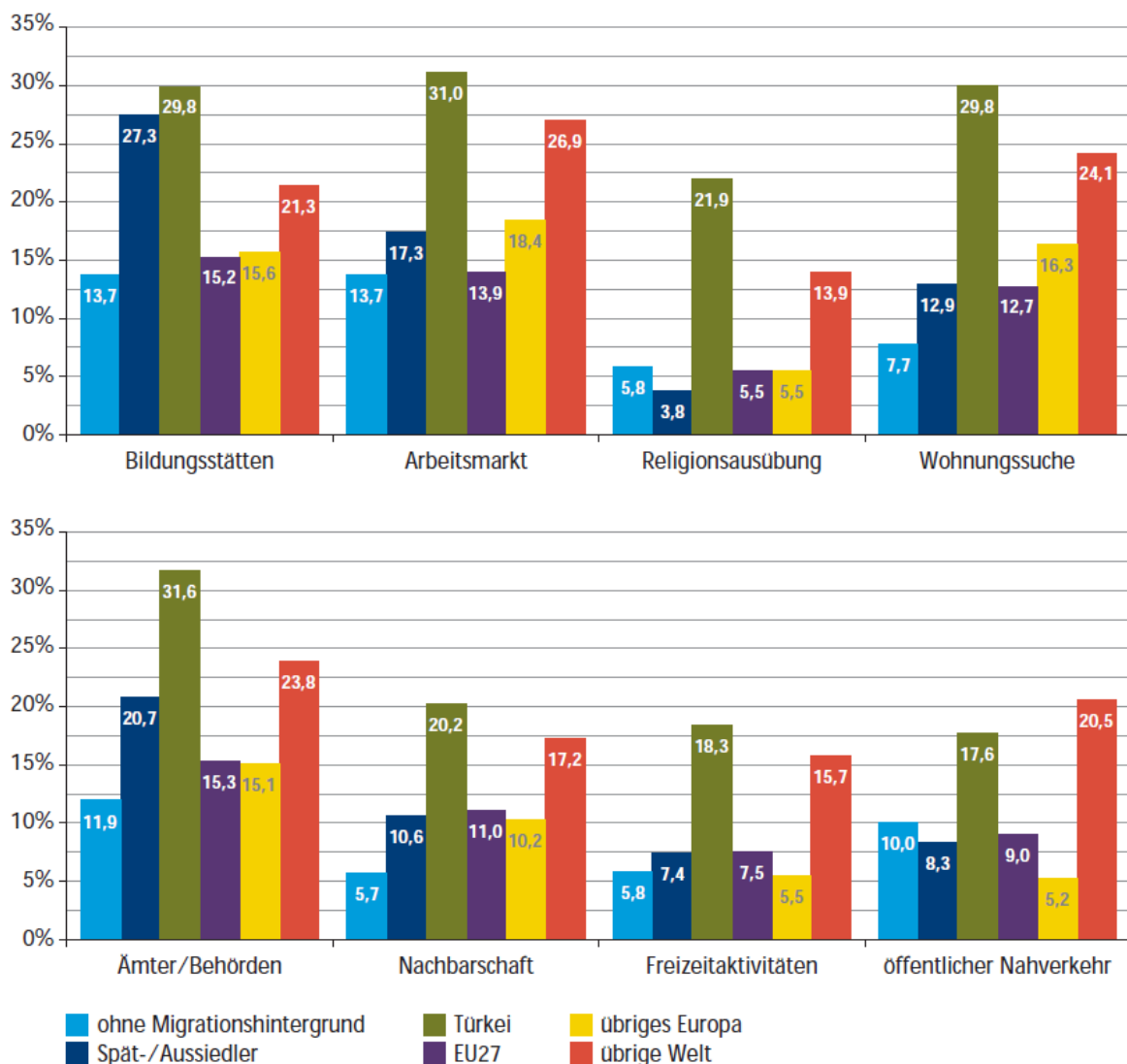
Im Integrationsbarometer 2014 wurden subjektive Diskriminierungserfahrungen in verschiedenen Bereichen des täglichen Lebens abgefragt. Die Ergebnisse decken sich mit denen anderer empirischer Erhebungen: Sie zeigen, dass Menschen mit Migrationshintergrund im Alltag in unterschiedlichen Formen Diskriminierung wahrnehmen. Schauplätze dieser Diskriminierungserfahrungen sind insbesondere Bildungstätten wie Schulen und Hochschulen, der Arbeitsplatz bzw. die Suche nach einem sol-

chen und der Wohnungsmarkt. All dies sind Bereiche, in denen eine Person nur bedingt auf andere ‚Anbieter‘ ausweichen kann, deshalb erzeugen Erfahrungen von Ausgrenzung hier eine hohe persönliche Verwundbarkeit.

Insgesamt erscheint das Diskriminierungsniveau in Deutschland nicht sehr hoch: Die große Mehrheit der Befragten gibt an, dass sie keine Benachteiligungen erlebt hat. Allerdings berichten Menschen mit Migrationshintergrund in allen Bereichen häufiger von Diskriminierungserfahrungen als Menschen ohne Migrationshintergrund. Das SVR-Integrationsbarometer 2014 zeigt zudem, dass sich Personen verschiedener Herkunftsgruppen von Diskriminierung in

unterschiedlichem Maße betroffen sehen (Abb. 8). Befragte mit türkischem Migrationshintergrund geben in sieben von acht Bereichen des täglichen Lebens am häufigsten an, dass sie im vergangenen Jahr benachteiligt wurden. Auffällig ist insbesondere, dass sie in vergleichsweise hohem Maße Diskriminierung bei der Religionsausübung wahrnehmen. Da unter den Türkeistämmigen viele Muslime sind, liegt die Vermutung nahe, dass sie eine ‚Islamfeindlichkeit‘ erleben. Tatsächlich fühlen sich von den Befragten, die sich zum Islam bekennen, 26,5 Prozent bei der Religionsausübung benachteiligt, bei Nichtmuslimen sind es lediglich 5,6 Prozent (ohne Abb.). Am zweithäufigsten berichten Befragte aus der „übrigen Welt“ (Asien, Afrika,

Abb. 8 Erlebte Benachteiligung in verschiedenen Bereichen nach Herkunftsgruppen der Befragten



Quelle: SVR-Integrationsbarometer 2014; gewichtete Daten

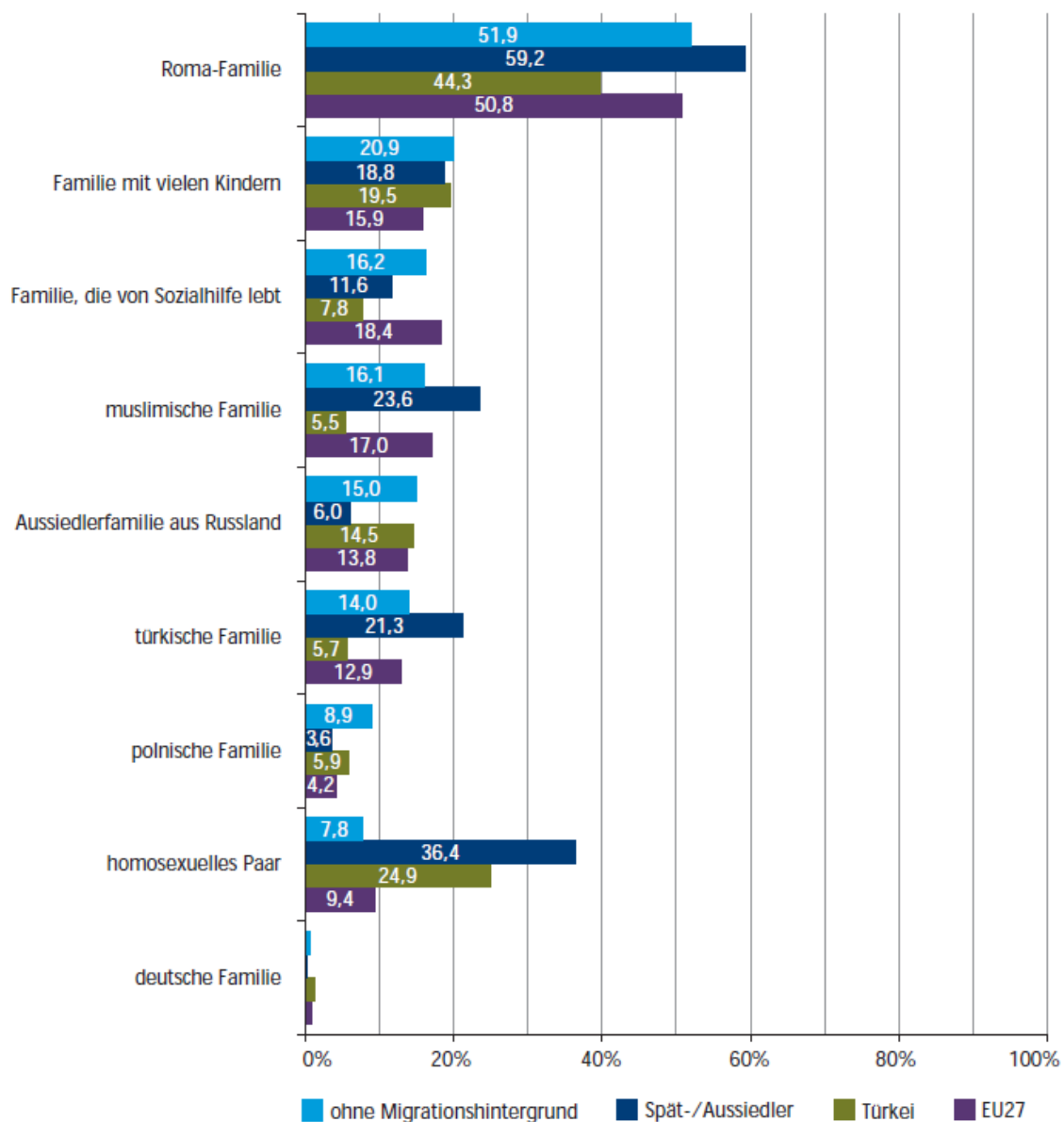
(SVR, 2014a, p. 35)

Australien, Amerika) von Benachteiligungen. Bei der Benutzung öffentlicher Transportmittel geben sie häufiger als Türkeistämmige an, in irgendeiner Weise Diskriminierung erlebt zu haben. Das könnte darauf hindeuten, dass Personen mit bestimmten äußeren Merkmalen (Haut- oder Haarfarbe, Augenfarbe oder -form etc.) tendenziell eher Diskriminierungserfahrungen machen“ (SVR, 2014a, p. 32-34).

### Mehr Informationen

- Das vollständige Jahresgutachten finden Sie [hier](#)

Abb. 11 Unerwünschte Nachbarn nach Herkunftsgruppen der Befragten



Anmerkung: Anteile unter 2 Prozent sind nicht ausgewiesen.  
 Quelle: SVR-Integrationsbarometer 2014; gewichtete Daten

(SVR, 2014a, p. 38)

#### 4.1.2 Expertise „Benachteiligungserfahrungen von Personen mit und ohne Migrationshintergrund im Ost-West-Vergleich“ 2012

*Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR), im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes*

##### Die Expertise im Überblick

Die Expertise [Benachteiligungserfahrung von Personen mit und ohne Migrationshintergrund im Ost-West-Vergleich \(2012\)](#) des Sachverständigenrats deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) untersuchte die persönlichen Diskriminierungserfahrungen von Personen mit und ohne Migrationshintergrund in Deutschland. Die Befragung konzentrierte sich dabei auf das persönliche, subjektive Erleben von Diskriminierung in den letzten 12 Monaten. Abgefragt wurden acht Lebensbereiche, in denen Diskriminierungen vorkommen: Bildung, Arbeit, Ämter und Behörden, Nachbarschaft, Religionsausübung, Freizeitaktivitäten, Öffentliche Transportmittel sowie die Wohnungssuche. Die Studie basiert auf der „Integ-

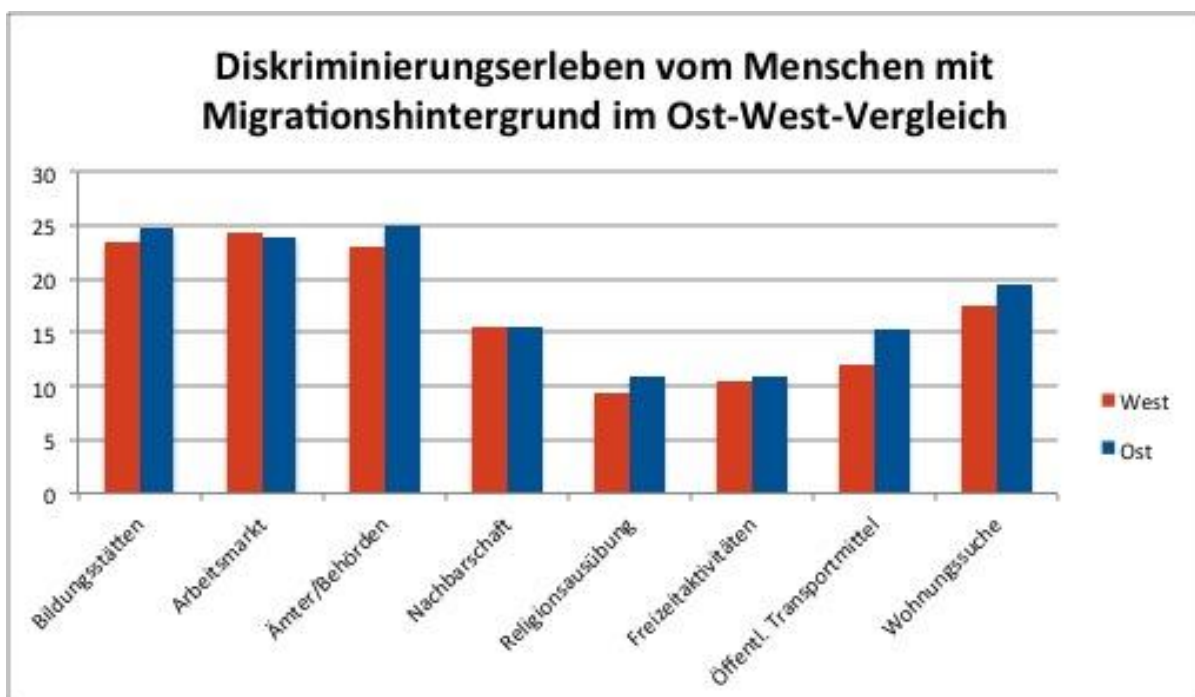
rationsbarometer“-Datenerhebung des Sachverständigenrates deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR).

##### Methode

- Insgesamt nahmen 9.200 Personen an der telefonischen Befragung teil, davon 76,8 Prozent Personen mit Migrationshintergrund und 23,2 Prozent ohne Migrationshintergrund.
- Die Befragung wurde im Sommer 2011 in den westdeutschen Regionen Rhein-Ruhr, Stuttgart, Rhein-Main und in den ostdeutschen Regionen Berlin-Brandenburg und Halle-Leipzig durchgeführt.
- Von den Befragten mit Migrationshintergrund waren 13,3 Prozent türkischer Herkunft, 17,4 Prozent mit Herkunft aus EU-Staaten, 16,1 Prozent mit Herkunft aus europäischen Staaten außerhalb der EU und 14,6 Prozent afrikanischer, asiatischer und lateinamerikanischer Herkunft.
- Die Befragung wurde auch auf Russisch, Türkisch und Vietnamesisch angeboten.

##### Die Ergebnisse

- Personen mit Migrationshintergrund berichteten fast doppelt so häufig von erlebten



(SVR, 2012, p. 15)

Diskriminierungen wie die Mehrheitsbevölkerung. 41,9 Prozent der Befragten mit Migrationshintergrund und rund 25 Prozent der Befragten ohne Migrationshintergrund gaben an, in den letzten 12 Monaten benachteiligt worden zu sein.

- Von den Befragten mit Migrationshintergrund gaben 9,4 Prozent an bei der Wohnungssuche, 10 Prozent auf dem Arbeitsmarkt, 6,5 Prozent im Bildungsbereich und 9 Prozent durch Ämter und Behörden „sehr stark“ oder „eher stark“ benachteiligt worden zu sein. Allerdings waren nicht alle abgefragten Lebensbereiche – wie zum Beispiel die Bildung oder Wohnungssuche – für die Befragten zum Befragungszeitpunkt gleichermaßen relevant.
- In absoluten Zahlen gaben die meisten Befragten mit Migrationshintergrund an, bei Ämtern und Behörden (1.339 der Befragten) sowie am Arbeitsmarkt (1.156 der Befragten) benachteiligt worden zu sein.

#### **Insbesondere sichtbare Minderheiten und Muslime berichten von Diskriminierung**

- Insbesondere sichtbare Minderheiten wie die Gruppe der Personen mit türkischem Migrationshintergrund und Personen der Herkunftsgruppe Afrika/Asien/Lateinamerika erlebten häufiger Diskriminierungen: 31,3 Prozent der Befragten mit türkischem Migrationshintergrund und 33,3 Prozent der Befragten der Herkunftsgruppen Afrika/Asien/Lateinamerika berichteten über Benachteiligungen am Arbeitsmarkt. Mehr als ein Drittel der Befragten dieser Herkunftsgruppen erlebten zudem Benachteiligungen bei Behörden und Ämtern (Herkunftsgruppe Türkei: 31,6 Prozent, Herkunftsgruppe Afrika/Asien/Lateinamerika: 31,5 Prozent). Auch bei der Wohnungssuche fühlte sich fast ein Drittel der Befragten dieser Gruppen benachteiligt (Herkunftsgruppe Türkei: 30,6 Prozent, Herkunftsgruppe Afrika/Asien/Lateinamerika: 27,9%). Alarmierend ist zudem, dass 23,7 Prozent der Befragten mit türkischem Migrationshintergrund sowie 20,9 Prozent der Befragten mit der Herkunftsgruppe Afrika/Asien/Lateinamerika Diskriminierungen in der Nachbarschaft erlebten.

- Die Gruppe der Spät-/Aussiedler\_innen erlebt mit 23,1 Prozent am stärksten Benachteiligungen am Arbeitsmarkt.
- Muslime gaben signifikant höhere Benachteiligungserfahrungen an. So erlebten 38,2 Prozent der Befragten der Herkunftsgruppe Afrika/Asien/Lateinamerika mit muslimischer Religionszugehörigkeit Benachteiligungen am Arbeitsmarkt (mit christlicher Religionszugehörigkeit: 31,6 Prozent, ohne: 28,8 Prozent).

#### **Kein Ost-West-Unterschied**

- Im Vergleich von Ost- und Westdeutschland ließ sich kein signifikanter Unterschied im persönlichen Erleben von Diskriminierung erkennen.

#### **Mehrheitsbevölkerung steht Vielfalt skeptischer gegenüber**

- Die Mehrheitsbevölkerung stand einer ethnischen Vielfalt größtenteils skeptischer gegenüber als die Zuwanderungsbevölkerung. So war die Zustimmung zur Vielfalt in der Nachbarschaft, im Bildungssystem und am Arbeitsplatz bei Personen ohne Migrationshintergrund geringer als bei Personen mit Migrationshintergrund.

#### **Mehr Informationen**

- Die Expertise Benachteiligungserfahrungen von Personen mit und ohne Migrationshintergrund im Ost-West-Vergleich (2012) steht [hier](#) zur Verfügung
- Informationen zur „Koalition gegen Diskriminierung“ sind [hier](#) verfügbar.
- Informationen zum Projekt „Chancengleich(heit) prüfen – Diversity Mainstreaming für Verwaltungen“ sind [hier](#) zusammengestellt.

### 4.1.3 Studie „Diskriminierung im Alltag - Wahrnehmung von Diskriminierung und Antidiskriminierungspolitik in unserer Gesellschaft“ 2008

*Sinus Sociovision für die Antidiskriminierungsstelle des Bundes*

#### Die Studie im Überblick

„Die SINUS-Studie war eine von Bundeskanzler Helmut Schmidt 1980 in Auftrag gegebene, vom Sozialwissenschaftlichen Institut Nowak und Sörgel erstellte und mit einem Vorwort des Politologen Martin Greiffenhagen im Folgejahr im Rowohlt-Verlag veröffentlichte Umfrage über rechtsextremistisches Gedankengut in Deutschland. Die Studie [mit dem Titel 5 „Millionen Deutsche: ‚Wir sollten wieder einen Führer haben [...]‘ Die SINUS-Studie über rechtsextremistische Einstellungen bei den Deutschen“] wurde berühmt, weil sie in Deutschland die erste ihrer Art war.

Seit 2002 wird die Sinus-Studie, anfangs im Rahmen eines medizinsoziologischen BMBF-Projektes, an der Universität Leipzig wieder fortgeführt“ ([Wikipedia, 2014, June 27](#)).

Die Analyse der Sinusstudie von 2008 zeigt: Die Diskriminierung von Migrantinnen und Migranten hat negative Folgen für die gesamte Gesellschaft. Politik, Wirtschaft und Medien sind deshalb gefordert, stärker gegen Benachteiligungen vorzugehen.

#### Aufgabenstellung und methodische Anlage der Studie

„Ziel dieses sozialwissenschaftlichen Forschungsprojekts, mit dem die Antidiskriminierungsstelle des Bundes das Sinus-Institut in Heidelberg beauftragt hat, war es, in einem mehrstufigen Forschungsprozess einen empirisch gesicherten Überblick über das thematische Feld Diskriminierung und Diskriminierungsschutz aus Sicht der Bevölkerung zu gewinnen. Dabei ging es darum zu verstehen, wie die unterschiedlichen Gruppen und Milieus in unserer Gesellschaft mit dem Thema umgehen, welche Handlungsfelder und Akteure sie sehen und was sie von Antidiskriminierungspolitik erwarten. Grundgesamtheit der Studie ist die

deutschsprachige Wohnbevölkerung ab 18 Jahren. Methodisch wurden qualitative und quantitative Untersuchungsansätze kombiniert, um den Gegenstand ganzheitlich und suffizient zu erfassen.

Die Ergebnisse sind sowohl inhaltlich als auch quantitativ-statistisch repräsentativ. Durchgeführt wurden – nach einer Pilotstudie zur Ermittlung der aus Sicht der Bevölkerung relevanten Aspekte und Differenzierungen – eine breit angelegte qualitativ-psychologische Erhebung zur Erfassung und Tiefenanalyse der Wahrnehmungsmuster und Einstellungen in allen Bevölkerungsgruppen (20 mehrstündige Kreativ-Workshops), eine ergänzende Explorationsstudie mit Diskriminierungs betroffenen (40 biografische Tiefeninterviews) und eine Repräsentativbefragung (2.610 Personen) zur Gewinnung belastbarer repräsentativer Daten über die Meinungsverteilung in der Bevölkerung und in den verschiedenen Milieus“ ([ADS, 2008a, p. 7](#))

#### Zentrale Ergebnisse:

##### „Stellenwert des Themas Diskriminierung:

Lediglich **15 Prozent** der Bevölkerung können als harter Kern der **Gleichbehandlungsbefürworter** gelten. Das sind diejenigen, die die Aussage „Antidiskriminierungspolitik halte ich für überflüssig“ entschieden ablehnen (insgesamt 40 Prozent stimmen der Aussage zu). Das Potenzial für gesellschaftlichen Fortschritt in dieser Frage steckt wohl in der großen Gruppe der **zögerlich Zustimmenden (49 Prozent)**, die sich zumindest als „etwas interessiert“ am Thema darstellen. In dieser Gruppe – die hinsichtlich Geschlecht, Alter und Bildung kaum profiliert ist – sind, ebenso wie bei den „sehr Interessierten“, die gesellschaftlichen Leitmilieus („Etablierte“, „Post-materielle“ und „Moderne Performer“) sowie das junge Milieu der „Experimentalisten“ deutlich überrepräsentiert. Sich gegen Diskriminierung und Benachteiligung zu engagieren zumindest verbal – scheint also am ehesten ein Anliegen der gesellschaftlichen Eliten zu sein.

In den **traditionellen Milieus** („Traditionsverwurzelte“, „DDR-Nostalgische“) sowie in den Milieus der modernen Unterschicht („Konsum-Materialisten“, „Hedonisten“) fällt die Ablehnung von Diskriminierungsschutz für Benachteiligte

(sofern man sich nicht selbst dazu zählt) meist sehr harsch aus. In diesem Segment wird das Thema Diskriminierung primär vor dem Hintergrund eigener Betroffenheit bzw. Bedürftigkeit wahrgenommen. Man sieht sich selbst als sozial benachteiligt – die Frauen mehr noch als die Männer – und fordert von der Gesellschaft für sich selbst Diskriminierungsschutz und vor allem materielle Besserstellung. Dabei sieht man sich in Konkurrenz mit den klassischen „Randgruppen“, insbesondere den Migranten, die – so die verbreitete Meinung – heute vom Staat bevorteilt werden.

Die Einstellungen im Milieu der „**Bürgerlichen Mitte**“ zum Thema Diskriminierung sind in hohem Maße ambivalent. In keinem anderen Milieu ist die Diskrepanz so groß zwischen Lippenbekenntnissen zu Diskriminierungsschutz und Toleranz benachteiligter Gruppen einerseits und chauvinistischen Einstellungen (insbesondere bei Männern) und heftigen Ausgrenzungsimpulsen andererseits. Häufig versucht man, diesen Konflikt durch Abwehr und Verdrängung zu bewältigen. Als Sündenbock, dem man seine Frustration auflädt, müssen Staat und Politik herhalten, die durch immer neue Regulierungen und Zwänge (z. B. das AGG) dem Bürger „das Leben schwer machen“. Das Milieu der „Bürgerlichen Mitte“ ist in seiner Perzeption der gesellschaftlichen Wirklichkeit massiv von Statusproblemen und Abstiegsängsten beeinflusst. Je unsicherer die Zeiten, desto stärker versucht das Milieu, sich einerseits durch Leistungswillen und Anpassungsbereitschaft zu behaupten und sich andererseits von den randständigen Gruppen in der Gesellschaft zu distanzieren und sich von den Verlierern und Deklassierten abzugrenzen“ ([ADS, 2008a, p. 9-10](#)).

### „Welche Gruppen gelten als benachteiligt?“

Die Antworten auf die Frage, welche Menschen in unserer Gesellschaft benachteiligt werden, fallen sehr vielfältig aus und fokussieren weniger auf die im AGG explizit genannten Gruppen als auf die mannigfaltigen Formen materieller Benachteiligung. Als benachteiligt gelten in allererster Linie die **sozial Schwachen**. Insgesamt ist ein breites Spektrum sozial oder wirtschaftlich benachteiligter Gruppen abrufbar – was zeigt, dass in der deutschen Bevölkerung

eine hohe Sensibilität gegenüber Ungleichbehandlungen besteht, die im Kern dem Ideal von (materieller) Gerechtigkeit und Wohlfahrt verpflichtet ist – die aber auch Diskriminierungen anderer Art gerne aus-blendet. Von den im AGG genannten Gruppen sind Benachteiligte wegen der **ethnischen Herkunft, aufgrund einer Behinderung und wegen des Alters** am meisten präsent. [...] Dabei zeigen die Ergebnisse der qualitativen Befragungen, dass die Aufmerksamkeit für benachteiligte Gruppen in hohem Maße von deren medialer Präsenz abhängt und damit auch der jeweils aktuellen Themenkonjunktur unterworfen ist. Und sie zeigen auch, dass die spontane Präsenz einer Gruppe nicht gleichzusetzen ist mit der ihr zugeschriebenen Schutzbedürftigkeit. Nur hinsichtlich der Benachteiligung Behinderter und Älterer besteht ein gesellschaftlicher Problemdruck. Nur in Bezug auf diese beiden Gruppen gibt es in der Repräsentativerhebung mehr Befragte, die sagen, dass für sie „mehr getan“ werden solle, als Befragte, die sagen, dass für sie „weniger“ bzw. „nichts getan“ werden solle“ ([ADS, 2008a, p. 10-11](#)).

### Einstellung zu den vom AGG geschützten Gruppen:

#### „Benachteiligte wegen der ethnischen Herkunft oder der Hautfarbe

Sowohl in den qualitativen Erhebungen als auch in der Repräsentativbefragung treten in vielen Milieus starke, emotional getragene Vorbehalte gegenüber Ausländern und Migranten zutage. Diese äußern sich in Unbehagen, Misstrauen und irrationalen Ängsten ebenso wie in den bekannten ressentimentgeladenen Negativklischees. Ursache dafür ist häufig das Gefühl einer umfassenden und nicht beherrschbaren Bedrohung durch die übergroße Zahl der ins Land strömenden Fremden. Das Bedrohungs-Szenario des „vollen Bootes“ führt dann, unterstützt durch den Hinweis auf allfällige Fehlentwicklungen (Migranten-Gettos in den Städten, Gewaltkriminalität bei ausländischen Jugendlichen, Belastung der Sozialsysteme etc.) rasch zu aggressiven Ausgrenzungstendenzen. Insbesondere in den traditionellen und in den unterschichtigen Milieus ist blanker Hass gegenüber den Menschen anderer ethnischer Herkunft oder Hautfarbe zu spüren. In diesen Milieus ist die Überzeugung verbreitet, nicht die



Migranten benötigten staatlichen Diskriminierungsschutz, sondern die „Einheimischen“, „das eigene Volk“ müsse vor den Folgen der als bedrohlich empfundenen Einwanderungswelle, die die Fundamente unseres Sozialstaats „unterspült“, geschützt werden. In den gehobenen Milieus und in der gesellschaftlichen Mitte sind die Abgrenzungsmechanismen subtiler. Aber auch in diesem Segment ist man mehrheitlich der Ansicht, es seien zu viele Migranten im Land, die Dinge seien „nicht mehr im Gleichgewicht“, die Probleme würden verharmlost und seien inzwischen kaum mehr beherrschbar. Bekenntnisse zur Schutzwürdigkeit dieser Menschen werden daher oft nur vordergründig im Sinne einer sozialnormativen Sollerfüllung abgegeben. Allerdings ist das Plädoyer der „Postmateriellen“ für mehr Pluralismus und Offenheit vor dem Hintergrund der milieutypischen liberal-kosmopolitischen Weltsicht glaubwürdig. Am ehesten wird die Notwendigkeit eines Diskriminierungsschutzes von Menschen anderer Hautfarbe oder Herkunft in den jungen Milieus der „Experimentalisten“, „Modernen Performer“ und teilweise auch der „Hedonisten“ gesehen“ ([ADS, 2008a, p. 12-13](#)).

### „Benachteiligte wegen der Religion oder Weltanschauung

Die Auseinandersetzung mit Benachteiligungen wegen der Religion oder Weltanschauung verengt sich meist schnell auf das Religionsthema (andere Formen der Weltanschauung spielen keine Rolle) und dabei auf den Islam und dessen allgegenwärtiges Negativimage. Das heißt, beim Stichwort „Religion“ denkt man sofort an den „Islam“. Dieser wird spontan mit religiösem „Fundamentalismus“ in Verbindung gebracht. Und von diesem erwartet man in erster Linie Gewalt und „Terror“ – wie man es aus einschlägigen Medienberichten gelernt hat.

Unabhängig von der gefühlten Bedrohung durch den Islam lehnt man – quer durch die Milieus – öffentlich sichtbares religiöses Engagement ab und rückt es in die Nähe von „Fundamentalismus“ und „Fanatismus“. Dass die Religion den Alltag bestimmt, hält man für historisch überholt und in unserer Kultur für „überwunden“. Weil jede Religion oder Weltanschauung sich selbst für die allein selig machende hält, tendiert sie zwangsläufig, so die verbreitete Meinung, zur Diskriminierung Andersgläubiger.

Insofern wird von einer deutlichen Mehrheit der Befragten keine Notwendigkeit gesehen, gerade den aktiven Vertretern einer Religion Diskriminierungsschutz angedeihen zu lassen. Dieser Ansicht sind, mehr noch als andere, die Angehörigen der Mainstream-Milieus „Bürgerliche Mitte“ und „Konsum-Materialisten“. Eine für eine aufgeklärte Gesellschaft angemessene Auseinandersetzung mit dem Religionsthema, d. h. anzuerkennen, dass es in Deutschland Benachteiligungen von Menschen wegen ihrer Religion gibt, und wahrzunehmen, dass den Anhängern bestimmter Religionen (Moslems, Juden, Zeugen Jehovas usw.) in unserem Land mit Misstrauen und unterschwelliger bis offener Ablehnung begegnet wird, scheint derzeit durch die (stark angewachsenen) islamfeindlichen Tendenzen sowie durch die von vielen Befragten vorgenommene Vermischung von Religion und Migration blockiert zu werden“ ([ADS, 2008a, p. 14-15](#)).

### Mehr Informationen

- Weitere Analysen und Ergebnisse stehen [hier](#) zur Verfügung
- Zusammenfassungen der Ergebnisse bezüglich Benachteiligung aufgrund
  - des Geschlechts, siehe S. 13-14.
  - einer Behinderung, siehe S. 15
  - des Alters, siehe S. 16
  - der sexuellen Identität, siehe S. 17

### 4.1.4 Langzeitstudie „Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit in Deutschland 2002 – 2012“ 2012

*Institut für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung, Universität Bielefeld*

### Die Studie im Überblick

„Die Langzeitstudie Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit in Deutschland untersucht seit 2002 mit 10-jähriger Laufzeit die **Ausmaße, Entwicklungen und Ursachen von Vorurteilen gegenüber unterschiedlichen Adressatengruppen**. Es geht um die Abwertung von Menschen aufgrund von ethnischen, kulturellen oder religiösen Merkmalen, der sexuellen Orientierung, des Geschlechts, einer körperlichen

Einschränkung oder aus sozialen Gründen. [Die Forscher] [...] gehen davon aus, dass Vorurteile gegenüber unterschiedlichen Gruppen ein Syndrom der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit bilden, in dessen Zentrum eine Ideologie der Ungleichwertigkeit steht. [...]

Das Projekt ist das weltweit [...] größte Vorurteilsprojekt, sowohl durch die 10-jährige Laufzeit als auch aufgrund der differenzierten Berücksichtigung verschiedener Vorurteile und ihrer Ursachen. Seit 2002 findet jährlich eine telefonische Befragung einer repräsentativen Auswahl der deutschen Bevölkerung statt. [...] In der 10. [und letzten] Folge des jährlichen Reportes „Deutsche Zustände“ werden einerseits Zeitverläufe der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit unter Berücksichtigung politischer Einstellungen und sozialer Lagen untersucht. Andererseits werden aktuelle Problemlagen und Mechanismen fokussiert, die mit Abwertung und Diskriminierung von schwachen Gruppen im Zusammenhang stehen“ ([Deutsche Zustände, 2011, p. 1](#)).

### **Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit**

Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit „ist aus Vorurteilen gegenüber einer Reihe ganz unterschiedlicher Gruppen zusammengesetzt, deren Gleichwertigkeit und Unversehrtheit in Frage gestellt wird. Der gemeinsame Kern des Syndroms ist somit eine Ideologie der Ungleichwertigkeit. Welche spezifischen Gruppen jeweils zu dem Syndrom gehören, hängt nicht zuletzt von gesellschaftlichen und kulturellen Entwicklungen ab. Allerdings lassen sich viele Gruppen erkennen, die über lange Zeit hinweg und über unterschiedliche kulturelle Kontexte und Phasen hinweg Adressaten von Abwertung und Ausgrenzung waren und sind.

Auf der Basis empirischer Analysen [berücksichtigt die Forschungsgruppe] in Deutschland [...] zwölf [...] Elemente von Menschenfeindlichkeit: Rassismus, Antisemitismus, Fremdenfeindlichkeit, Etabliertenvorrechte, Abwertung von Obdachlosen und Menschen mit Behinderung, Homophobie, Islamfeindlichkeit, Sexismus, Abwertung von Langzeitarbeitslosen, Abwertung von Asylbewerbern, Abwertung von Sinti und Roma. Diese Auswahl ist sicher nicht erschöpfend und kann sich je nach gesellschaftspolitischer Entwicklung ggf. ändern“

([Was ist gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit?, 2010](#)). „Die empirische Forschung findet in erster Linie im Rahmen eines Projekts des Bielefelder Instituts für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung sowie eines von der Deutschen Forschungsgemeinschaft geförderten Graduiertenkollegs statt, an dem die Universitäten Bielefeld und Marburg beteiligt sind“ ([Wikipedia, 2014, September 1](#)).

### **Methode**

„Jährlich werden 2.000 repräsentativ ausgewählte Personen in Deutschland zu ihren Einstellungen gegenüber schwachen Gruppen befragt. Zudem wurden zeitgleich im Abstand von zwei Jahren die gleichen Personen erneut befragt. Das ermöglicht, die Konstanz oder Änderung von Einstellungen bei diesen Personen zu beobachten und mögliche Ursachen für Veränderungen zu analysieren“ ([Einstellungen, 2010](#)).

### **Zentrale Ergebnisse:**

#### **„Rassismus**

Rassismus umfasst jene Einstellungen und Verhaltensweisen, die Abwertungen auf der Grundlage einer konstruierten "natürlichen" Höherwertigkeit der Eigengruppe vornehmen.

Für den Rassismus zeigen sich leicht rückläufige Tendenzen. Während 2002 noch 22% der Befragten der Meinung waren, Aussiedler sollten aufgrund ihrer deutschen Abstammung besser gestellt werden als Ausländer, sind dies im Jahr 2009 noch 14,4%. Diese Entwicklung zeigt sich auch hinsichtlich der Aussage, dass die Weißen zu Recht führend in der Welt sind: in 2009 stimmten 11,3% zu (2002: 16,4%).

#### **Fremdenfeindlichkeit**

Fremdenfeindlichkeit ist auf bedrohlich wahrgenommene kulturelle Differenz und materielle Konkurrenz um knappe Ressourcen bezogen.

Bezüglich der Fremdenfeindlichkeit stimmen 45,8% der Aussage „eher“ oder „voll und ganz“ zu, dass zu viele Ausländer in Deutschland leben. Der Forderung, die Ausländer in ihre Heimat zurückzuschicken, wenn die Arbeitsplätze

knapp werden, stimmen 23,6% zu. Damit reduziert sich diese Zustimmung zwischen 2002 und 2009 signifikant um 4,1%. Insbesondere diese Abnahme deutet auf einen Rückgang der Fremdenfeindlichkeit hin.

### **Antisemitismus**

Antisemitismus ist als feindselige Mentalität auf die jüdische Gruppe und ihre Symbole gerichtet.

Deutlich wird auch, dass der klassische Antisemitismus weiterhin gesunken ist. Dass Juden zu viel Einfluss in Deutschland haben, meinen im Jahr 2009 genau 16,5% (2002 waren es noch 21,6%). Weiterhin stimmten im Jahr 2009 10,8% der Befragten der Aussage zu, dass die Juden durch ihr Verhalten Mitschuld an ihren Verfolgungen tragen (2002 waren es noch 16,6%). Dies ist eine signifikante Abnahme von 5,8%.

Diese weitgehend bekannten Entwicklungen der Ausmaße antisemitischer Einstellungen in der bundesdeutschen Gesamtbevölkerung sollten nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Schändungen z.B. jüdischer Friedhöfe im letzten Jahrzehnt dramatisch zugenommen haben“ ([Einstellungen, 2010](#)). Eine nähere Beschreibung unterschiedlicher Facetten von Antisemitismus und ihr Ausmaß in Deutschland finden sich u.a. hier:

- [http://www.bpb.de/themen/CTEAZV,0,Antisemitismus\\_in\\_Deutschland.html](http://www.bpb.de/themen/CTEAZV,0,Antisemitismus_in_Deutschland.html)
- [http://www.migration-boell.de/web/diversity/48\\_2171.asp](http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_2171.asp)

Weitere Downloads unter: [www.uni-bielefeld.de/ikg/zick](http://www.uni-bielefeld.de/ikg/zick)

### **„Homophobie**

Homophobie bezeichnet feindselige Einstellungen gegenüber Homosexuellen aufgrund eines „normabweichenden“ sexuellen Verhaltens und damit verbundenen Auftretens in der Öffentlichkeit.

Nach einer anfänglichen Stabilität zeigt sich die Homophobie hinsichtlich aller Aussagen rückläufig. In 2009 waren 29,4% gegen eine Erlaubnis gleichgeschlechtlicher Ehen. Dieser Wert ist

seit 2005 um 11,1% signifikant gesunken (Ablehnung 2005: 40,5%).

### **Islamophobie**

Islamophobie bezeichnet die Bedrohungsgefühle und die ablehnenden Einstellungen gegenüber der Gruppe der Muslime, ihrer Kultur und ihren öffentlich-politischen wie religiösen Aktivitäten.

Bezüglich der Islamophobie zeigen sich zu der Frage des Verbots der Zuwanderung zwischen 2005 und 2009 signifikante Entwicklungen. Mit 21,4% votieren in 2009 2,9% weniger für ein Verbot als in 2005. Das Ausmaß des Gefühls, sich durch die Muslime manchmal wie ein Fremder im eigenen Land zu fühlen, hat sich kaum verändert. Etwa ein Drittel der Befragten (2009: 32,2%) äußern solche auf Abwehr eingestellten Gefühle.

### **Etabliertenvorrechte**

Etabliertenvorrechte umfassen die von Alteingesessenen, gleich welcher Herkunft beanspruchten Vorrangstellungen, die gleiche Rechte vorenthalten und somit die Gleichwertigkeit unterschiedlicher Gruppen verletzen.

Die Einforderung von Etabliertenvorrechten zeigt einen abnehmenden Trend. 30,1% der Befragten geben an, dass den Alteingesessenen mehr Rechte zustehen als Hinzukommenden. Im Jahr 2002 waren 40,9% dieser Auffassung. Hinsichtlich der Verteilung von Gütern geben 53,7% an, dass sich Neuhinzugezogene mit weniger zufrieden geben sollen. Diese Einstellung steigerte sich zwischen den Jahren 2002 und 2005 (Zustimmung 2005: 70,5%) signifikant um 12,7%. Im Jahr 2009 liegt sie nun signifikant unter dem Wert von 2002.

### **Klassischer Sexismus**

Sexismus betont die Unterschiede zwischen den Geschlechtern im Sinne einer Demonstration der Überlegenheit des Mannes und fixierter Rollenzuweisungen an Frauen. Sexismus ist ein Sonderfall, weil es sich hierbei nicht, wie bei den anderen Gruppen, um die Ungleichwertigkeit einer zahlenmäßigen Minderheit, sondern einer Mehrheit der Bevölkerung handelt.

Der klassische Sexismus ist seit 2002 eher rückgängig. Die Rückverweisung der Frau in die Rolle als Ehefrau und Mutter ist mit einer Zustimmung von 20,7% zwischen den Jahren 2002 und 2009 signifikant um 8,7% gesunken (Zustimmung 2002: 29,4). Die Forderung nach einer Rollenwahrnehmung als Karrierehelferin des Mannes beläuft sich auf 13,5% und hat ebenfalls abgenommen.

### Abwertung von Menschen mit Behinderung

Abwertung von Behinderten meint feindselige Einstellungen, die sich gegen die „Normalitätsabweichung“ und den daraus angeblich abgeleiteten Unterstützungsforderungen ergeben.

Gegenüber Behinderten ist die Abwertung hinsichtlich aller Aussagen ebenfalls etwas rückläufig. Hier stimmen 11,5% zu, dass viele Forderungen von Behinderten „überzogen“ sind; in 2005 waren es noch 15,2%. Ebenso meinen 5,3% der Befragten, dass für Behinderte in Deutschland zu viel Aufwand betrieben wird und 6,5% sind der Meinung, dass Behinderte zu viele Vergünstigungen erhalten.

### Abwertung von Obdachlosen

Abwertung von Obdachlosen zielt in feindseliger Absicht auf jene Menschen, die Normalitätsvorstellungen eines geregelten Lebens nicht nachkommen.

Bezüglich der Obdachlosenabwertung lässt sich keine eindeutige Richtung der Entwicklung feststellen. Während die Zustimmung zur Aussage, die Obdachlosen in den Städten sind unangenehm seit 2005 (38,9%) leicht auf 35,1% zurückgegangen ist, findet die Aussage, bettelnde Obdachlose aus Fußgängerzonen zu entfernen mit 36,3% etwas mehr Befürwortung als in 2005 (35%). Bei der Aussage, die meisten Obdachlosen sind arbeitsscheu stieg die Zustimmung ebenso von 22,8% (2005) auf 26,3%.

### Abwertung von Langzeitarbeitslosen

Langzeitarbeitslose wurden im Jahr 2007 als weitere Gruppe berücksichtigt. Diese Gruppe wird unter dem Gesichtspunkt mangelnder Nützlichkeit für die Gesellschaft in den Fokus der Abwertung gerückt.

Eine längerfristige Aussage über die Entwicklung der Abwertung von Langzeitarbeitslosen ist derzeit noch nicht möglich, da dieses Element erst 2007 in das Syndrom aufgenommen wurde. Deutlich wird jedoch, dass gerade dieser Gruppe gegenüber feindselige Einstellungen vorherrschen. So stimmten in 2009 mit 57,2% deutlich mehr als die Hälfte der Aussage zu, dass es empörend ist, wenn sich Langzeitarbeitslose auf Kosten der Gesellschaft ein bequemes Leben machen (2007: 60,8%)“ ([Einstellungen, 2010](#)).

### Die Entwicklung der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit 2002-2010

Abb. 2a: Mittelwerte der Syndromelemente von 2002 bis 2010

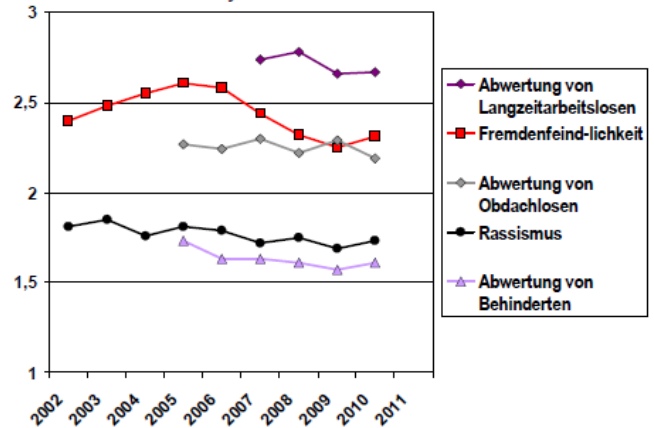
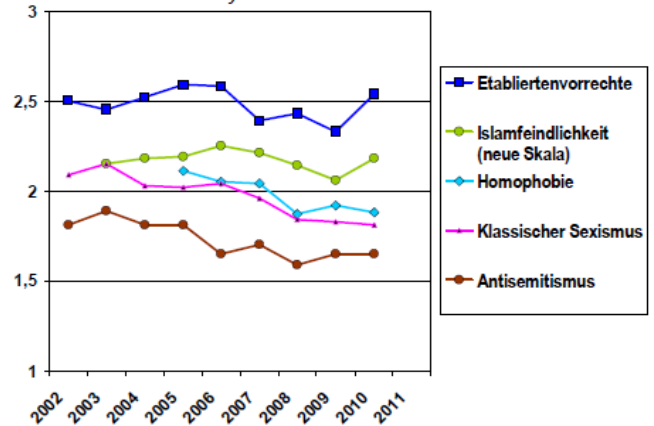


Abb. 2b: Mittelwerte der Syndromelemente von 2002 bis 2010



(Das Projekt Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit in Deutschland, n.d.)

### Mehr Informationen

- Detaillierte Analysen und weitere Ergebnisse finden Sie u.a. in der jährlich veröffentlichten Buchreihe "Deutsche Zustände" (Folge 1-10), herausgegeben von Wilhelm

Heitmeyer im Suhrkamp Verlag (mehr Infos [hier](#)).

- Die Internetseite des Instituts zur Forschungsarbeit finden Sie [hier](#)
- Eine Studie von Zick, Küpper, und Hovermann (2011) zur gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit in Europa im Auftrag der Friedrich Ebert Stiftung finden Sie [hier](#), oder unter 4.4.4

#### 4.1.5 „Mitte“-Studien „Fragile Mitte – Feindselige Zustände. Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2014“ 2014

*Abteilung für Medizinische Psychologie und Medizinische Soziologie, Universität Leipzig; Friedrich Ebert Stiftung; Institut für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung, Universität Bielefeld*

##### Die Studie im Überblick

„Die ‚Mitte‘-Studien sind repräsentative Erhebungen zu rechtsextremen Einstellungen in Deutschland. Sie werden seit 2002 alle zwei Jahre von einer Arbeitsgruppe der Universität Leipzig unter Leitung der Sozialpsychologen Elmar Brähler und Oliver Decker durchgeführt. Von 2006 bis 2012 wurden sie in Zusammenarbeit mit der SPD-nahen Friedrich-Ebert-Stiftung als Teil deren Projekts „Gegen Rechtsextremismus“ (Forum Berlin) erstellt. Die siebte und bisher neueste Studie von 2014 wurde in Kooperation mit dem Meinungsforschungsinstitut USUMA erstellt. Herausgeber ist das Kompetenzzentrum für Rechtsextremismus- und Demokratieforschung, das der Abteilung für Medizinische Psychologie und Medizinische Soziologie angeschlossen ist“ ([Wikipedia, 2014, November 27](#)). „Der Blick war auf die rechtsextremen Mentalitäten und Einstellungen gerichtet und die Frage, inwieweit diese auch außerhalb ihres Ursprungsmilieus, den rechtsextremen Gruppen, so weit in der Bevölkerung verbreitet sind, dass die These vom Rechtsextremismus in der Mitte der Gesellschaft aufrechterhalten werden kann. Diese Linie von Brähler/Decker wird sowohl mit der hier vorliegenden Publikation in neuer Konstellation weiterverfolgt, als auch von den früheren Autoren selbst als »Leipziger Mitte-Studien« fortgeführt (Decker,

Kiess & Brähler, 2014)“ ([Friedrich Ebert Stiftung \[FES\], 2014a, p. 13](#)).

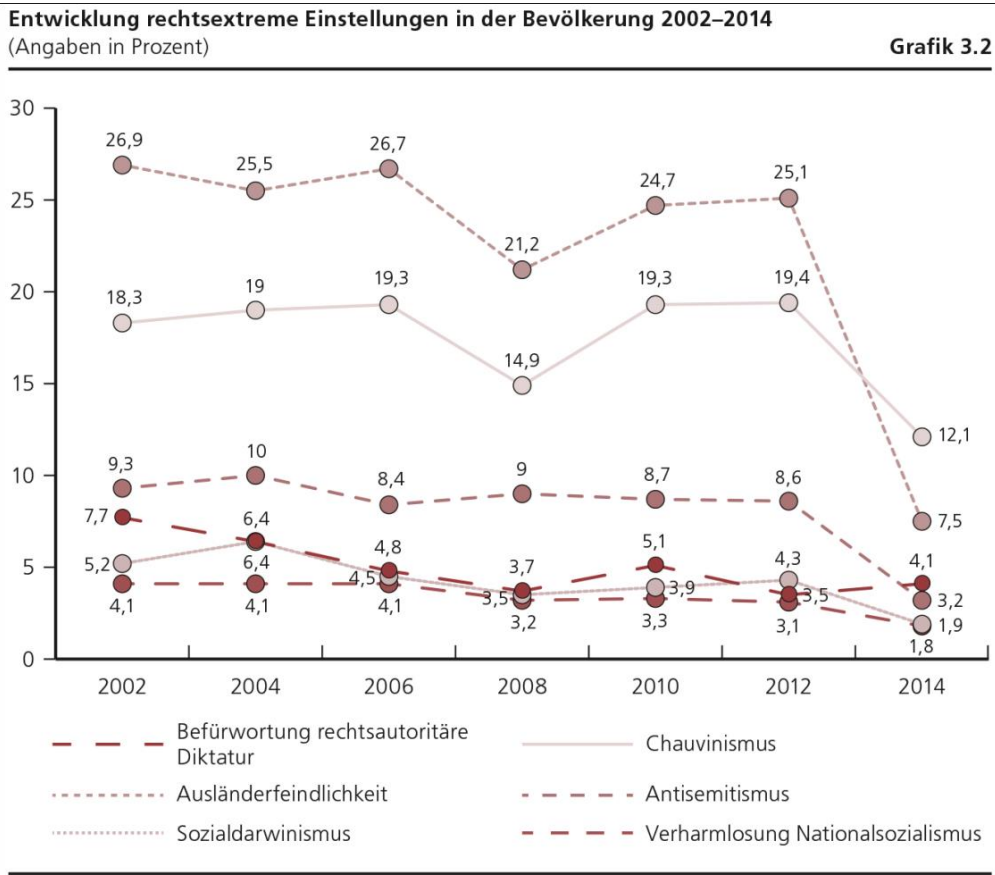
„Unter dem Titel „Fragile Mitte- Feindselige Zustände“ [erschien] [...] am 20.11.2014 im Verlag J.H.W. Dietz Nachf. die neue Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung zu rechtsextremen Einstellungen in Deutschland.

Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit wird seit 2002 vom Institut für Interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung (IKG) der Universität Bielefeld untersucht. Die daraus resultierende zehnbändige Reihe der „Deutschen Zustände“ und die Reihe der seit 2006 von der Friedrich-Ebert-Stiftung im Zweijahresrhythmus in Auftrag gegebenen Mitte-Studien zu rechtsextremen Einstellungen wird in Form [der o.g. Publikation] [...] zusammengeführt. Es beschreibt auf Basis einer repräsentativen Erhebung für das Jahr 2014 die gesellschaftlichen Bruchstellen einer fragilen Mitte“ ([FES, 2014b, p. 1](#)). Sie blickt in der Studie „mit einem wissenschaftlichen Instrument auf fünf miteinander verwobenen Bruchstellen:

- Rechtsextremismus (⇒ siehe Kap. 3)
- Menschenfeindlichkeiten (⇒ siehe Kap. 4)
- Demokratieentleerungen (⇒ siehe Kap. 5)
- Ökonomismus (⇒ siehe Kap. 6)
- Anti-Europäismus (⇒ siehe Kap. 7)“ ([FES, 2014a, p. 21](#)).

##### Methode

- „Telefonische Befragung (CATI) von 1.915 repräsentativ ausgewählten Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit; Befragungszeitpunkt: Juni bis August 2014; Nachbefragung Antisemitismus: September 2014
- Durchführung: Sozialwissenschaftliches Umfrageinstitut GmbH (SUZ), Duisburg
- Daten von insgesamt 1.007 Frauen (52,6 %) und 905 Männern (47,3 %)



[FES, 2014b, p. 3\)](#)

- Alter der Befragten: 16 – 95 Jahre; Altersdurchschnitt: 49,9 Jahre“ ([FES, 2014b, p. 1\)](#)).

### Zentrale Ergebnisse

„Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland sind im Vergleich zu den Vorjahren deutlich zurückgegangen. Die Zustimmung zum Gesamtindex rechtsextreme Orientierung liegt 2014 bei 2,4% (Gesamt) bzw. bei 2,5% (Ost) und 2,3% (West). Allerdings sind die Befragten, die national-chauvinistischen (12%) oder ausländerfeindlichen (7,5%) Meinungen zustimmen, noch fest in der Mitte der Gesellschaft verankert. Ferner äußern immerhin 10% Zustimmung zu der Aussage, der Nationalsozialismus hätte auch seine guten Seiten gehabt. Befragte aus den neuen Bundesländern stimmen 25 Jahre nach Mauerfall stärker rechtsextremen Ideologieelementen zu als Befragte der alten Bundesländer. Jüngere (16 – 30-jährige) und ältere Befragte (über 60-jährige) zeigen tendenziell stärker rechtsextreme und menschenfeindliche Einstellungen als die mittlere Altersgruppe. Dass die Befürwortung rechtsextremer Einstellungen deutlich mit einer höheren Gewaltbilligung und

–bereitschaft einhergeht, kann auch 2014 nachgewiesen werden.

Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit ist ebenfalls rückläufig, bleibt aber in allen Teilen der Gesellschaft weit verbreitet. Dies drückt sich auch in abweisenden Orientierungen gegenüber sozialen Gruppen aus. Sehr stark verbreitet sind die Zustimmungen zu vorurteilsgeleiteten Auffassungen gegenüber asylsuchenden Menschen (44%), Sinti und Roma (27%) sowie Muslimen (18%). Die Befürwortung von Etabliertenvorrechten nimmt gegenläufig zum Gesamttrend zu. Antisemitismus ist tendenziell rückläufig, allerdings ist er in Form des sekundären und des israelbezogenen Antisemitismus sowie in Gestalt NS-relativierender Israelkritik stark verbreitet. Klassischer Antisemitismus steigt zwischen Juni und September 2014 signifikant an.

Rechtsextreme und menschenfeindliche Orientierungen gehen mit Zweifeln an Demokratie und negativen Haltungen gegenüber der EU einher. Ebenso auffällig verbreitet ist ein marktformiger Extremismus, der Wettbewerb und Fortschritt höher bewertet als Solidarität und

Gleichwertigkeit. Insbesondere Sympathisantinnen und Sympathisanten der AfD zeigen auffällig hohe Zustimmungen zu diesem marktförmigen Extremismus und fühlen sich gleichzeitig erheblich stärker bedroht als der Bevölkerungsdurchschnitt. Sie ähneln in ihren Einstellungen den Nicht-Wählern, v.a. im Hinblick auf Menschenfeindlichkeit und negativen Haltungen gegenüber der Demokratie. Darüber hinaus weisen die politischen Einstellungen der AfD-Sympathisanten im Vergleich zur Gesamtstichprobe einen erhöhten Chauvinismus und eine stärkere Verharmlosung der NS-Zeit auf: Nach jenen, die die NPD präferieren, zeigen sich in der AfD-Anhängerschaft die zweihöchsten Zustimmungswerte zu Ausländerfeindlichkeit, Chauvinismus und Verharmlosung des Nationalsozialismus. Auch die Abwertung von Homosexuellen und die generelle Kritik an Politikern ist überdurchschnittlich, ebenso die Befürwortung von Etabliertenvorrechten. Eine Anti-Europa-Haltung ist deutlicher ausgeprägt als bei anderen.

Ein Teil der Zustimmungen zu rechtsextremen und menschenfeindlichen Einstellungen geht mit einer unklaren Haltung gegenüber dem Rechtsextremismus als gesellschaftlichem Problem einher. Zwar nehmen die Befragten eine deutliche Bedrohung durch den Rechtsextremismus wahr (fast 87%). Zugleich aber sind 52% der Meinung, dass Rechtsextremismus in den Medien hochgekocht werde. Jede/r zweite Befragte (49%) meint, es wäre am besten, die Rechten gar nicht zu beachten“ ([FES, 2014b, p. 2](#)).

### Mehr Informationen

- Die Studie Fragile Mitte – Feindselige Zustände (2014) herausgegeben für die Friedrich Ebert Stiftung finden Sie [hier](#)
- Die Internetseite des Projekts „Gegen Rechtsextremismus“ (Forum Berlin) der Friedrich-Ebert-Stiftung finden Sie [hier](#)
- Die Internetseite des Instituts für Interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung (IKG) der Universität Bielefeld finden Sie [hier](#)
- Die Internetseite des Kompetenzzentrums für Rechtsextremismus- und Demokratieforschung der Universität Leipzig finden Sie [hier](#)

- Liste weiterer bisher erschienenen „Mitte“-Studien 2002-2014
  - Decker, O., Niedermayer, O., & Brähler, E. (2003). Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland. Ergebnisse einer repräsentativen Erhebung. *Zeitschrift für Psychotraumatologie und Psychologische Medizin* 1, 65 – 77.
  - Decker, O., & Brähler, E. (2005). Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland. *Aus Politik und Zeitgeschehen* 42, 8 – 17.
  - Decker, O., Geissler, N., & Brähler, E. (2006). *Vom Rand zur Mitte. Rechtsextreme Einstellung und ihre Einflussfaktoren in Deutschland*. Berlin: FES.
  - Decker, O., Rothe, K., Weißmann, M., Geissler, N., & Brähler, E. (2008). *Ein Blick in die Mitte. Zur Entstehung rechtsextremer und demokratischer Einstellungen*. Berlin: FES.
  - Decker, O., & Brähler, E. (2008). *Bewegung in der Mitte. Rechtsextreme Einstellung in Deutschland 2008*. Berlin: FES.
  - Decker, O., Kiess, J., Weißmann, M., & Brähler, E. (2010). *Die Mitte in der Krise*. Springer: zu Klampen.
  - Decker, O., Kiess, J., & Brähler, E. (2012). *Die Mitte im Umbruch. Rechtsextreme Einstellung in Deutschland 2012*. Bonn: Dietz.
  - Decker, O., Kiess, J., & Brähler, E. (2013). *Rechtsextremismus der Mitte. Eine sozialpsychologische Gegenwartsdiagnose*. Gießen: Psychosozial.
  - Decker, O., Kiess, J., & Brähler, E. (2014). *Die stabilisierte Mitte. Rechtsextreme Einstellung in Deutschland 2014*. Gießen: Psychosozial.

#### 4.1.6 Studie „Wie zufrieden sind Migranten mit ihrem Leben?“ 2014

*Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und Deutsches Institut für Wirtschaft*

##### Die Studie im Überblick

In welchen Lebensbereichen wird Diskriminierung oft erfahren? „Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) Nürnberg und das Sozioökonomische Panel (SOEP) des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) führen gemeinsam mit TNS Infratest Sozialforschung seit dem Jahr 2013 eine Befragung von Migranten und ihren Nachkommen in Deutschland durch. Dabei werden unter anderem Informationen zu ihren allgemeinen Lebensbedingungen sowie zu ihrer Migrations-, Bildungs- und Erwerbsbiografie erhoben, aber auch zur Lebenszufriedenheit und zu Diskriminierungserfahrungen. [...] Die Ergebnisse der ersten Befragungswelle liegen nun vor [...]. In den Jahren 2014 und 2015 werden die teilnehmenden Haushalte erneut befragt, sodass vertiefende Längsschnittanalysen möglich sein werden“ ([Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung \[DIW\], 2014, p. 1](#)).

„Diskriminierung aufgrund der nationalen oder ethnischen Herkunft kann ein großes Hindernis für die Integration in den Arbeitsmarkt und alle anderen Bereiche des gesellschaftlichen und kulturellen Lebens sein. In der IAB-SOEP-Migrationsstichprobe wird nach subjektiven Diskriminierungserfahrungen gefragt, es geht also um die Wahrnehmung von Diskriminierung in verschiedenen Bereichen des Lebens“ ([Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung \[IAB\], 2014a, p. 1155](#)).

##### Methode

„In der ersten Welle der IAB-SOEP-Migrationsstichprobe wurden von TNS Infratest Sozialforschung 4.964 erwachsene Personen befragt, die in 2.723 Haushalten leben. In jedem Haushalt lebt eine sogenannte Ankerperson, die entweder selbst nach 1995 zugewandert ist, oder in Deutschland geboren

wurde und über einen Migrationshintergrund verfügt. Diese Ankerpersonen müssen frühestens 1995 erstmalig sozialversicherungspflichtig beschäftigt worden sein, um in die Stichprobe zu gelangen [...]. Zusätzlich werden alle mit ihnen im Haushalt lebenden Personen ab 16 Jahren befragt.

Bei der Bildung der Stichprobe wurden bestimmte Herkunftsländer und die jüngere Zuwanderung überdurchschnittlich berücksichtigt, um ausreichende Fallzahlen für die Analyse aktueller Entwicklungen bereitzustellen [...]. Durch eine korrigierende Gewichtung der Stichprobe, z. B. nach diesen Herkunftsgruppen, können jedoch verallgemeinernde Aussagen getroffen werden für die gesamte Gruppe der seit 1995 zugewanderten Migranten bzw. in Deutschland geborenen Menschen mit Migrationshintergrund, die seit 1995 in das Erwerbsleben eingetreten sind und ihre Haushaltsmitglieder. Bei den folgenden deskriptiven Auswertungen handelt es sich um gewichtete Daten, die repräsentative Aussagen für die Gruppe zulassen“ ([IAB, 2014a, p. 1-2](#)).

##### Zentrale Ergebnisse

„Insgesamt gibt etwas mehr als die Hälfte der Migranten an, dass sie schon Benachteiligungen aufgrund ihrer Herkunft in Deutschland erfahren haben. Darunter haben ein Viertel der Befragten schon häufig Diskriminierungserfahrungen gemacht, zwei Drittel selten.

Differenziert man die Diskriminierungsfrage nach verschiedenen Lebensbereichen, so geben die befragten Personen mit Migrationshintergrund am seltensten an, dass sie bei der Wohnungssuche oder im Kontakt mit der Polizei aufgrund ihrer Herkunft diskriminiert wurden. In den Bereichen der Arbeits- und der Ausbildungsplatzsuche sowie bei Behörden geben 54 Prozent beziehungsweise 53 Prozent der Befragten an, dass sie Diskriminierungserfahrungen gemacht haben. Diese beiden Bereiche werden damit am häufigsten genannt. Über allgemeine Diskriminierungserfahrungen im Alltag berichten 47 Prozent der Befragten“ ([DIW, 2014, p. 1155](#)).

„Die Diskriminierungserfahrungen unterscheiden sich sehr stark hinsichtlich der Herkunft der



Befragten: Migranten aus den alten Mitgliedsstaaten der EU (EU-15) erfahren in allen Lebensbereichen, ausgenommen im Alltag, deutlich seltener Benachteiligung als Migranten aus anderen Ländern. Im Gegensatz dazu weisen Zuwanderer aus arabischen und sonstigen muslimischen Staaten in allen Bereichen, Türkei und den Nachfolgestaaten Jugoslawiens geben die Befragten häufiger an, Diskriminierung erfahren zu haben. Die hohen Anteile in der türkischen und arabisch-muslimischen Migrantenbevölkerung lassen sich statistisch nicht durch sozio-ökonomische Merkmale wie Bildung, Erwerbsstatus und Einkommen erklären (DIW, 2014, p. 1155-1156).

#### Mehr Informationen

- Weitere Ergebnisse und Analysen finden Sie [hier](#)

#### 4.1.7 Studie „Integrationsprozesse, wirtschaftliche Lage und Zufriedenheit türkeistämmiger Zuwanderer in Nordrhein-Westfalen: Ergebnisse der Mehrthemenbefragung 2013“ 2014

Zentrum für Türkeistudien und Integrationsforschung (ZfTI), im Auftrag des Ministeriums für

Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen.

#### Überblick über die Studie

„Die jährliche Mehrthemenbefragung türkeistämmiger Zugewanderter in Nordrhein-Westfalen ist ein Projekt, das die Stiftung Zentrum für Türkeistudien und Integrationsforschung (ZfTI) in Kooperation mit dem Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAIS) seit 1999 durchführt. [...] Seit [...] 2011 [wird] die Mehrthemenbefragung mit einem umfangreichen Standarderhebungsteil zu zentralen Lebensbereichen und einem kleineren, jährlich variierenden themenspezifischen Befragungsteil nun im Zwei-Jahres-Rhythmus durchgeführt. In den Jahren dazwischen konzentriert sich die Befragung auf Sonderthemen, während der Standarderhebungsteil auf wenige Indikatoren der zentralen Lebensbereiche reduziert wird. Die „vorliegende Analyse [widmet sich] wieder ausführlich dem Standarderhebungsteil, also der Einbindung der Einwanderer in den verschiedenen Lebensbereichen“ (Stiftung Zentrum für Türkeistudien und Integrationsforschung [ZfTI], 2014, p. 6).

#### Methode

„Zielgruppe der computergestützten Telefonbefragung sind türkeistämmige Personen ab 18 Jahre in NRW. Angestrebt wurden 1.000 Interviews“ (ZfTI, 2014, p. 13). Die Interviews von

Tabelle 19: Diskriminierungserfahrung\*\* im Zeitvergleich\* (Prozentwerte)

Diskriminierungserfahrung	1999	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Ja	65,4	71,1	79,5	79,9	77,2	77,8	73,2	71,0	67,3	80,6	-	-	63,7

\* Die Diskriminierungserfahrungen wurden in der Untersuchung des Jahres 2000 nicht erhoben.

\*\* Kategorien „Ja, mehrmals“ und „Ja, einmal“ zusammengefasst.

Tabelle 20: Diskriminierungserfahrungen\* in verschiedenen Lebensbereichen im Zeitvergleich\*\* (Prozentwerte)

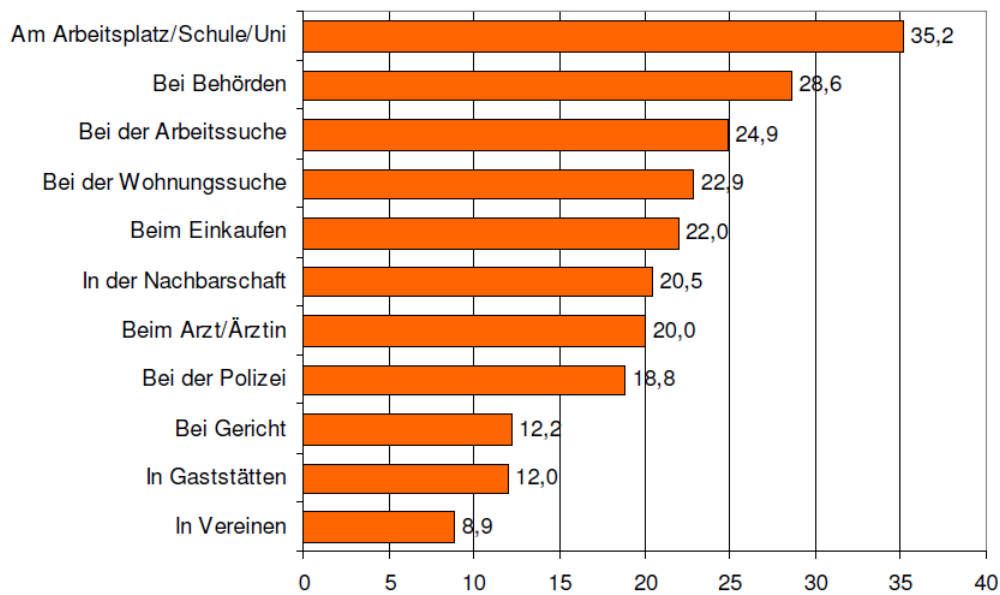
Diskriminierungsbereiche	1999	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2008	2009	2010	2011	2012	2010
Am Arbeitsplatz/Schule/Uni	38,8	47,7	53,5	56,6	56,5	52,4	58,5	48,7	50,6	60,3	-	-	35,2
Bei Behörden	31,3	38,0	44,6	48,6	39,5	38,2	45,6	38,0	37,9	38,6	-	-	28,6
Bei der Arbeitssuche	36,4	43,7	50,1	51,9	48,4	43,3	52,7	43,1	40,2	51,3	-	-	24,9
Bei der Wohnungssuche	41,8	46,7	56,2	54,5	49,3	44,1	50,0	41,8	39,1	47,1	-	-	22,9
Beim Einkaufen	22,5	27,1	33,3	33,2	28,6	36,7	31,7	22,8	24,5	30,4	-	-	22,0
In der Nachbarschaft	23,7	33,3	39,9	34,2	32,8	31,8	36,6	25,5	28,4	33,1	-	-	20,5
Beim Arzt/Ärztin	-	-	-	-	16,1	25,7	22,6	17,4	20,1	23,6	-	-	20,0
Bei der Polizei	17,1	23,5	22,1	24,4	17,3	21,5	23,9	20,3	24,1	28,6	-	-	18,8
Bei Gericht	9,1	18,8	15,3	20,4	11,6	17,2	16,7	14,7	17,7	16,7	-	-	12,2
In Gaststätten	11,9	18,1	21,0	16,1	13,3	21,0	18,9	9,7	13,4	16,7	-	-	12,0
In Vereinen	-	-	-	-	8,5	14,5	14,3	7,9	9,3	14,3	-	-	8,9

\* Kategorien „Ja, mehrmals“ und „Ja, einmal“ zusammengefasst.

\*\* Die Diskriminierungserfahrungen wurden in der Untersuchung des Jahres 2000 nicht erhoben. Vereine und Arzt/Ärztin erst ab 2004 erfasst, Krankenhaus erst ab 2005 erfasst

(ZfTI, 2014, p. 151)

Abbildung 22: Diskriminierungswahrnehmung\* nach Lebensbereichen (Mehrfachnennungen möglich, Prozentwerte)



\* Sehr häufige, eher häufige oder seltene Wahrnehmung von Diskriminierung, fehlend zu 100% = Nie Diskriminierung wahrgenommen

(ZfTI, 2014, p. 84)

durchschnittlich 15 Minuten Dauer wurden vom 07.10.2013 bis zum 21.10.[2013] im ZfTI durchgeführt. 12% der Interviews fanden in Deutsch und 88% in Türkisch statt“ (ZfTI, 2014, p. 15).

### Zentrale Ergebnisse

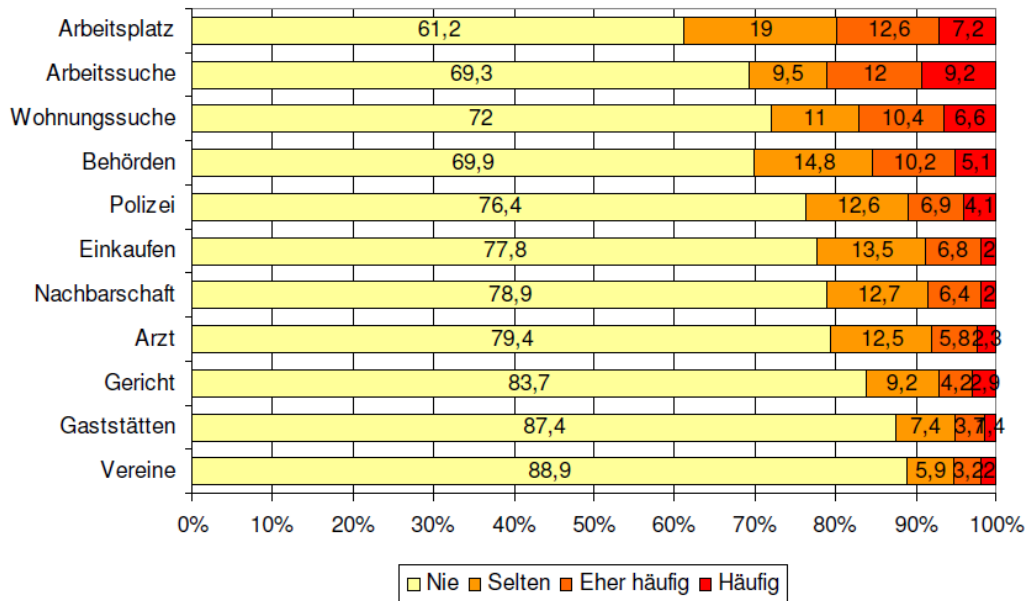
„Knapp zwei Drittel (64%) der Befragten haben in den letzten beiden Jahren Benachteiligung in verschiedenen Lebensbereichen aufgrund der Herkunft wahrgenommen.

Der Zeitvergleich macht deutlich, dass dies der niedrigste bisher in dieser Reihe gemessene Wert ist, im Jahr 2010 lag dieser Anteil mit 81% auf seinem höchsten Stand. Zunächst stieg der Anteil derjenigen, die Ungleichbehandlung erfahren, seit 1999 stetig und deutlich von 65% auf 80% in den Jahren 2002 und 2003. Danach ging bis 2009 der Anteil jedoch langsam und stetig auf 67% zurück, um 2010 wieder deutlich anzusteigen. Ob es sich bei diesen Veränderungen der Diskriminierungswahrnehmung um eine geänderte Sensibilisierung, andere Empfindlichkeit der Migranten oder um einen Wandel der tatsächlichen Ungleichbehandlung handelt, kann hier nicht beantwortet werden. Doch kann man an diesem Verlauf sehr deutlich die Schwankungen des allgemeinen Klimas und

der politischen und öffentlichen Debatten zum Thema Zuwanderung und Integration ablesen. Der hohe Wert der Diskriminierungswahrnehmung 2010 ist sicher auch das Resultat der durch die Buchveröffentlichung von Thilo Sarrazin ausgelösten Debatte, in deren Verlauf in vielen Statements in den Medien muslimischen Zuwanderern generell die Integrationsfähigkeit und -willigkeit abgesprochen wurde (ZfTI, 2014, p. 81).

„Deutlich zeigt sich in den Befragungsdaten [...] [ein] generationale[r] Zusammenhang: Erstgenerationsangehörige fühlen sich seltener benachteiligt als Zweitgenerationsangehörige, und diese wiederum etwas seltener als Angehörige der dritten Generation. Vermutlich schlagen sich der Generationeneffekt und die unterschiedlichen Erwartungen an Gleichbehandlung auch bei der Wahrnehmung von Diskriminierung nach Deutschkenntnissen und Bildungsniveau nieder, denn bei guten Deutschkenntnissen und hoher kognitiver Teilhabe ebenso wie beim Vorhandensein interkultureller Freizeitkontakte wird häufiger Diskriminierung wahrgenommen. Möglicherweise ist bei höher Gebildeten und solchen, die enge Kontakte zu

Abbildung 23: Häufigkeit\* der Diskriminierungswahrnehmung nach Lebensbereichen (Mehrfachnennungen möglich, Prozentwerte)



\* Ohne „Weiß nicht“ und „Keine Angabe“

(ZfTI, 2014, p. 84)

Einheimischen unterhalten, die Sensibilität gegenüber Diskriminierung noch stärker. Wenig signifikante Unterschiede zeigt das Geschlecht, wobei Frauen seltener Diskriminierung wahrnehmen als Männer“ (ZfTI, 2014, p. 82).

„Die empfundene Diskriminierung variiert nach Lebensbereichen: Die Bereiche, in denen am häufigsten Diskriminierung empfunden wird, sind diejenigen, in denen generell ein hohes

Maß an ökonomischer oder sozialer Konkurrenz und Konflikte um knappe Ressourcen herrschen: 35% der befragten Migranten gaben an, bereits am Arbeitsplatz bzw. in der Schule oder an der Uni diskriminiert worden zu sein, ein Viertel bei der Arbeitssuche und fast ebenso viele bei der Wohnungssuche. Bemerkenswert hoch ist der Anteil von 29%, die bei Behörden Ungleichbehandlung wahrnahmen (ZfTI, 2014, p. 84).

„Betrachtet man nicht nur, ob Diskriminierung in den Lebensbereichen wahrgenommen wurde, sondern auch wie häufig, ändert sich an der Reihenfolge nur wenig, mit Ausnahme der Behörden, bei denen zwar von zahlreichen Befragten Diskriminierung wahrgenommen wird, diese dann aber eher selten, und mit Ausnahme der

Polizei, bei der zwar von wenigen, dann aber häufig Benachteiligung wahrgenommen wird“ (ZfTI, 2014, p. 85).

#### Mehr Informationen

- Die vollständige Studie finden Sie [hier](#)

#### 4.1.8 Expertise "Wechselwirkung zwischen Diskriminierung und Integration - Analyse bestehender Forschungsstände" 2012

Zentrum für Türkeistudien und Integrationsforschung (ZfTI) im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

#### Expertise im Überblick

„Ziel dieser Expertise ist es, die Auswirkungen von Diskriminierungserfahrungen auf zentrale und relevante Lebensbereiche wie etwa Arbeitsmarkt und Gesundheit zu analysieren. Zentraler Gegenstand der Untersuchung ist die Wechselwirkung zwischen (Anti-)Diskriminierung und gesellschaftlicher Integration von

Menschen mit Migrationshintergrund. Deshalb wird fokussiert auf folgende zentrale Fragen eingegangen: Welche Auswirkungen haben Diskriminierungserfahrungen auf die Integration, also das gesellschaftliche Zusammenleben von Einheimischen und Zugewanderten? Wie reagieren diejenigen, die diskriminiert werden oder sich diskriminiert fühlen? Was kann politisch und gesellschaftlich getan werden, um Zugewanderte vor Diskriminierungen zu schützen?“ ([ADS, 2012a, p. 6](#)).

„Eine von der Antidiskriminierungsstelle in Auftrag gegebene Analyse zeigt: Die Diskriminierung von Migrantinnen und Migranten hat negative Folgen für die gesamte Gesellschaft. Politik, Wirtschaft und Medien sind deshalb gefordert, stärker gegen Benachteiligungen vorzugehen“ ([ADS, 2013, February 11](#)).

### Zentrale Ergebnisse:

Die „Analyse zeigt: Die **Diskriminierung von Migrantinnen und Migranten hat negative Folgen für die gesamte Gesellschaft**. Politik, Wirtschaft und Medien sind deshalb gefordert, stärker gegen Benachteiligungen vorzugehen“ ([ADS, 2013, February 11](#)).

„1. Diskriminierungserfahrungen können **Reethnisierungsprozesse** auslösen. Wahrgenommene Ausgrenzung und Diskriminierung führten bei den Betroffenen dazu, dass sie sich stärker an die Eigengruppe binden. Es findet eine Rückbesinnung auf die Werte und Merkmale der Eigengruppe statt. Für Deutschland bedeutet das also: Je höher die wahrgenommene Diskriminierung bei Menschen mit Migrationshintergrund, desto geringer ist ihre Bereitschaft, sich in die Aufnahmegesellschaft zu integrieren.

2. Ständige Konfrontation mit negativen Stereotypen und Vorurteilen beeinträchtigt das **Selbstwertgefühl und kann zu geringeren kognitiven Leistungen** führen. Vor allem im Bildungsbereich kann eine selbsterfüllende Prophezeiung eintreten: Die Sorge davor, mit schlechten Leistungen Klischees über die eigene Gruppe zu bestätigen, beeinflusst die Leistung in negativer Weise.

3. Ausgrenzung und Benachteiligung erhöhen die **Gefahr der Gewaltbereitschaft** sowie das

**Risiko der Viktimisierung** (Opferschaft). Negative Stereotype und Vorbehalte konzentrieren sich auf bestimmte Herkunftsgruppen und wirken sich hier stärker aus. Vor allem Menschen mit türkischer und asiatischer Herkunft berichten häufiger Diskriminierungserfahrungen, Menschen mit italienischer, serbischer und kroatischer Herkunft dagegen seltener. Zum Teil hat das fatale Konsequenzen: Studien belegen, dass die höhere Gewaltrate bei männlichen Jugendlichen türkischer Herkunft im Zusammenhang mit Diskriminierungserfahrungen steht.

4. Diskriminierung **verhindert die Integration in den Arbeitsmarkt** und **erschwert die soziale Teilhabe**, mit der Folge eines **höheren Armutsrisikos**. Verhinderte Arbeitsmarktintegration hat darüber hinaus beträchtliche volkswirtschaftliche und betriebswirtschaftliche Kosten (Krankheitsausfall, hohe Personalfuktuation, Fachkräftemangel etc.) und sie schadet dem Image des Wirtschaftsstandorts Deutschland.

5. Wenn Menschen aufgrund ihrer Herkunft regelmäßig mit Diskriminierung konfrontiert sind, kann sich das negativ auf die **Gesundheit** auswirken. Benachteiligungen haben beträchtliche negative Auswirkungen auf die physische und psychische Gesundheit des Einzelnen. Studien zeigen, dass Menschen mit Migrationshintergrund häufiger unter psychosomatischen und psychischen Erkrankungen leiden als Personen ohne Migrationshintergrund“ ([ADS, 2012a, p. 55](#)).

### Mehr Informationen

- Die vollständige Expertise finden Sie [hier](#)

### 4.1.9 Studie „Nutzung des Rechts auf Diskriminierungsschutz“ 2010

*Freie Universität Berlin*

### Überblick über die Studie

„Zur Erforschung der gesellschaftlichen Realität von Diskriminierung hat das Institut für Rechtssoziologie und Rechtstatsachenforschung an der Freien Universität Berlin eine empirische

Studie zu dem Thema "Realität der Diskriminierung in Deutschland – Vermutungen und Fakten" durchgeführt, das [...] 2010 abgeschlossen [wurde]" ([Schlaab, 2010, p. 27](#)). Das Projekt wurde von der Europäischen Kommission im Rahmen des Programms PROGRESS, dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie der Freien Universität Berlin gefördert. „Ziel der Untersuchung war es, den Forschungsstand über Benachteiligungen aufgrund von Alter, Behinderung, „Rasse“ und ethnischer Herkunft, Religion und Weltanschauung sowie sexueller Identität zu verbessern. Im Besonderen ging es darum, für verschiedene Sozialbereiche ein realistisches Bild der Arten und Häufigkeit von Diskriminierungen und Diskriminierungsmustern zu ermitteln“ ([Schlaab, 2010, p. 27](#)).

### **Methode**

Es „wurden verschiedene Methoden der empirischen Sozialforschung kombiniert. Befragt zu ihren Erfahrungen mit Diskriminierungsfällen wurden insgesamt 126 Verbände (nicht-staatliche Antidiskriminierungsbüros, MigrantInnenselforganisationen, etc.) und 50 staatliche Stellen (Beauftragte der Bundesregierung, Beauftragte in den Bundesländern, Antidiskriminierungsstellen), acht Beauftragte politischer Parteien sowie 49 RechtsanwältInnen.

Außerdem erfolgte eine Analyse der Rechtsprechung zum AGG durch eine Gerichtsumfrage an insgesamt 173 Gerichten. Während im Rahmen eines Pretests in den drei Bundesländern Baden-Württemberg, Berlin und Brandenburg zunächst Arbeits-, Verwaltungs-, Sozial- und Zivilgerichte befragt wurden, ist die in den Bundesländern Bayern, Hamburg, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Sachsen durchgeführte Hauptuntersuchung auf Arbeits-, Verwaltungs- und Sozialgerichte beschränkt worden. Darüber hinaus wurde eine JURIS-Recherche zum AGG durchgeführt. Mit Hilfe eines Online-Fragebogens, der neben Deutsch auch in fünf weiteren Sprachen auf der Webseite des Forschungsprojektes verfügbar war, konnten Betroffene Diskriminierungserfahrungen schildern und so ihre individuellen Erfahrungen mitteilen. Außerdem wurden bereits bestehende relevante Untersuchungen ausgewertet und verschiedene Tageszeitungen nach Hinweisen auf

Diskriminierungen analysiert“ ([Schlaab, 2010, p. 27](#)).

### **Zentrale Ergebnisse**

„Menschen, die wegen ihrer Herkunft, Religion oder Hautfarbe benachteiligt wurden, [nutzen] ihr **Recht auf Diskriminierungsschutz** nur in den **seltensten Fällen**. Lediglich jeder oder jede **zehnte Betroffene wendet sich an eine Beratungsstelle oder eine Anwaltskanzlei**. Von denen, die sich an diese Stellen wenden, schildern viele, dass sie häufig schon aufgrund ihres Namens diskriminiert werden. Sowohl im Arbeitsleben wie auch im privaten Geschäftsverkehr berichten Betroffene von unmittelbaren Absagen, nachdem sie ihren Namen genannt haben. Häufig geht es um den ersten Kontakt zu Arbeitgebern, Vermietern, zu einem Fitnessstudio oder bei Freizeitbeschäftigungen wie dem Diskobesuch. Der Name oder das Aussehen wirken hier wie ein Schlüssel, mit dem die Tür zur Diskothek, einem Stellen- oder Wohnungsangebot geöffnet wird oder verschlossen bleibt“ ([ADS, 2011, February 14](#)).

### **Mehr Informationen**

- Die vollständige Studie finden Sie [hier](#)

### **4.1.10 Studie „Etwas mehr Anpassung gewünscht: Einstellung zur Integration von Ausländern in Deutschland“ 2007**

*GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften*

### **Überblick über die Studie**

„Langzeitdaten aus den ALLBUS-Umfragen geben uns die Möglichkeit, zunächst die Behauptung zu überprüfen, ob tatsächlich eine wachsende Ablehnung von Ausländern in der Bevölkerung zu beobachten ist. Seit 1980 werden in den ALLBUS-Umfragen vier Fragen gestellt, die es erlauben, die Entwicklung der Einstellungen der Deutschen gegenüber den Ausländern über einen Zeitraum von zweieinhalb Jahrzehnten zu untersuchen“ ([Terwey & Scheuer, 2007, p. 12](#)).

## Methode

„Bei der Formulierung der Fragen stand das Konzept des Gastarbeiters im Vordergrund mit der Vorstellung, dass diese nur für einige Jahre in Deutschland arbeiten und dann in ihre Heimat zurückkehren würden:

- Die in Deutschland lebenden Ausländer sollten ihren Lebensstil ein bisschen besser an den der Deutschen anpassen.
- Wenn Arbeitsplätze knapp werden, sollte man die in Deutschland lebenden Ausländer wieder in ihre Heimat zurückschicken.
- Man sollte den in Deutschland lebenden Ausländern jede politische Betätigung in Deutschland untersagen.
- Die in Deutschland lebenden Ausländer sollten sich ihre Ehepartner unter ihren eigenen Landsleuten auswählen“ ([Terwey & Scheuer, 2007, p. 12](#)).

## Zentrale Ergebnisse:

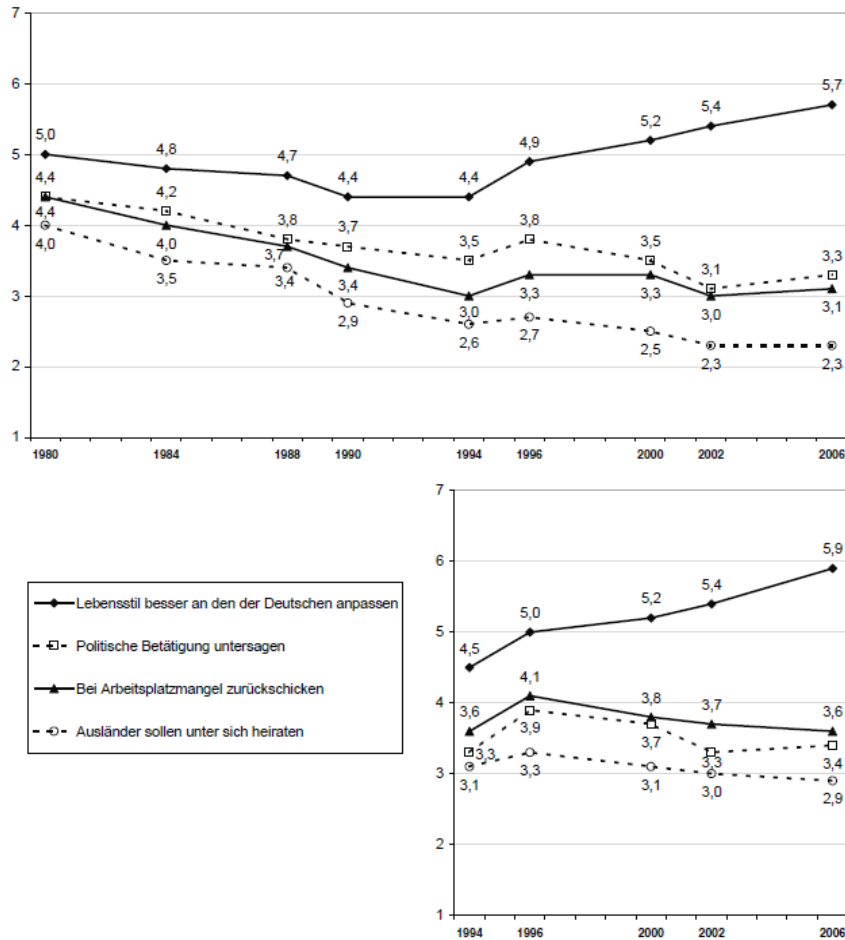
Grafik 1 stellt dar, wie sich die Zustimmung zu den vier Aussagen zwischen 1980 und 2006 verändert hat, in Westdeutschland seit 1980, in Ostdeutschland seit 1994. Die geringste Zustimmung findet in beiden Landesteilen die Ansicht, Ausländer sollten ihren Ehepartner unter den eigenen Landsleuten auswählen. Auf der Skala von 1-7 wird für Westdeutschland im Jahr 1980 ein Mittelwert von 4,0 ermittelt. Diese Zustimmung schwächt sich im Laufe der Zeit deutlich ab, so dass sich im Jahre 2006 nur noch ein Mittelwert von 2,3 ergibt, der mehrheitlich für eine deutliche Ablehnung spricht. In Ostdeutschland liegt der Durchschnitt derweil um den Skalenwert 3. Etwas mehr Zustimmung bekommt die Forderung nach einem Politikverbot sowie die Forderung, die Ausländer bei Arbeitsplätzenmangel in ihre Heimat zurückzuschicken. In beiden Fällen lässt sich in Westdeutschland ebenfalls ein leichter Rückgang der Zustimmung im Zeitverlauf beobachten. In Ostdeutschland zeigen sich im beobachteten Zeitraum nur leichte Schwankungen. Eine ganz andere Entwicklung vollzieht die Zustimmung zur Forderung, dass Ausländer „ihren Lebensstil ein bisschen besser an den der Deutschen anpassen“ sollten. Hier lässt sich seit Mitte der 1990er Jahre ein klarer Anstieg im Durchschnitt der Skalenwerte beobachten: von 4,4 auf 5,7 in

Westdeutschland und von 4,5 auf 5,9 in Ostdeutschland ([Terwey & Scheuer, 2007, p. 12-13](#)).

## Weitere Informationen

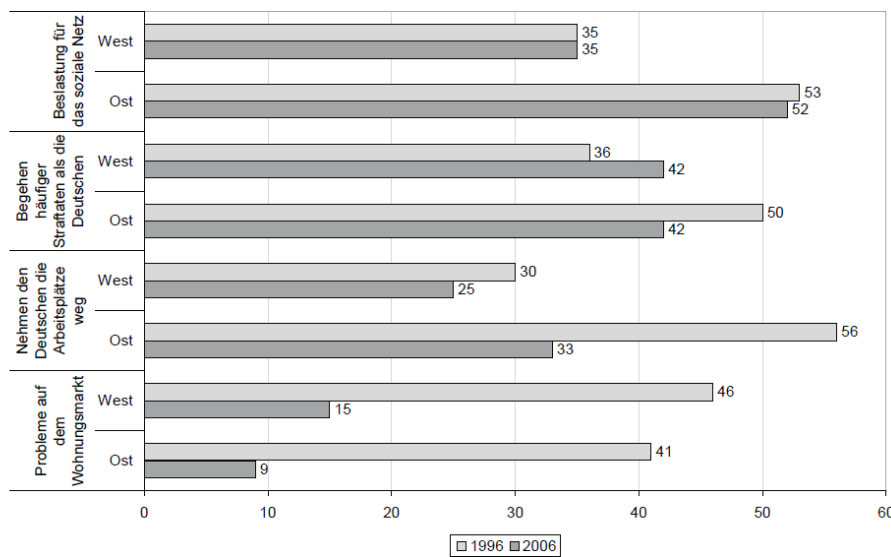
- „Eines der grundlegenden Merkmale des ALLBUS ist die Wiederholung der Themenschwerpunkte in der Regel im Abstand von 10 Jahren. Das Schwerpunktmodul besteht dabei jeweils zu einem großen Anteil aus ALLBUS-internen Replikationsfragen, um die Untersuchung des sozialen Wandels zu ermöglichen. In der ALLBUS-Erhebung 2016 wird der Themenschwerpunkt zum dritten Mal nach 1996 und 2006 "Einstellungen gegenüber ethnischen Gruppen in Deutschland" sein“ ([Nutzerumfrage ALLBUS 2016 „Einstellungen gegenüber ethnischen Gruppen“, 2014, September 11](#)).
- Die vollständige Studie finden Sie [hier](#)

**Grafik 1: Einstellungen zu Ausländern in West- und Ostdeutschland, 1980-2006**



Mittelwerte auf einer 7er-Skala, 1 = stimme überhaupt nicht zu, 7 = stimme voll und ganz zu.  
 Datenbasis: ALLBUS 1980-2006, deutsche Befragte

**Grafik 2: Vermutete Folgen der Anwesenheit von Ausländern in Deutschland, 1996-2006**



Datenbasis: ALLBUS 1996 und 2006, deutsche Befragte

[\(Terwey & Scheuer, 2007, p. 13\)](#)

#### 4.1.11 Expertisen „Mehrdimensionale Diskriminierung – Begriffe, Theorien und juristische Analyse“ und „Eine empirische Untersuchung anhand von autobiographischen-narrativen Interviews“ 2010

*Humboldt-Universität zu Berlin, Hochschule Esslingen und Fachhochschule Frankfurt am Main, im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes*

##### „Die Expertisen im Überblick

Mit zwei Expertisen untersucht die ADS zum einen Begriffe, Konzepte sowie Gerichtsentscheidungen zur mehrdimensionalen Diskriminierung. Zum anderen wird anhand narrativer Interviews geklärt, ob es Kombinationen von Kategorien gibt, die besonders häufig in Diskriminierungserfahrungen resultieren, in welchen Lebensbereichen diese gemacht werden und welche Probleme sich für die Beratungsarbeit stellen.

##### Autor\_innen, Titel und Erscheinungsjahr der Expertisen

Prof. Dr. Susanne Baer, Melanie Bittner, Anna Lena Götsche: Mehrdimensionale Diskriminierung – Begriffe, Theorien und juristische Analyse (2010).

Prof. Dr. Susanne Dern, Prof. Dr. Lena Inowlocki, Prof. Dr. Dagmar Oberlies, Dr. Julia Bernstein: Mehrdimensionale Diskriminierung – Eine empirische Untersuchung anhand von autobiographisch-narrativen Interviews (2010).

##### Die Ergebnisse

###### Ergebnisse der rechtlichen Expertise

- Die im AGG genannten Diskriminierungsgründe – „Rasse“, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Identität – benennen Lebensrealitäten. Entlang der Diskriminierungsgründe verteilen sich gesellschaftliche Chancen, werden Menschen stereotypisiert und bewertet. Es handelt sich um Kategorisierungen.

- Diese Kategorisierungen stehen nicht nebeneinander, sondern sind intersektional verschränkt, voneinander abhängig und miteinander verwoben. Diskriminierung geschieht nicht eindimensional, also nicht exklusiv auf einen Grund bezogen, sondern existiert in komplexen Formen. Mehrdimensionale Diskriminierung ist daher eher der Regelfall. Eine eindimensionale Sicht stereotypisiert, verzerrt und verkürzt die Probleme, um die es eigentlich geht.
- Welche rechtlichen Konsequenzen mehrdimensionale Diskriminierung hat, ist bisher weitgehend ungeklärt. Das AGG definiert mehrdimensionale Diskriminierung nicht.
- Die Analyse ausgewählter Gerichtsentscheidungen zeigt, dass Gerichte mehrdimensionale Diskriminierung tendenziell nicht erkennen oder nicht angemessen berücksichtigen.

###### Ergebnisse der empirischen Expertise

- Während die Dimensionen Alter, Herkunft, Geschlecht und sexuelle Orientierung wechselseitig verstärkend wirken, hat eine Behinderung in der Regel einen dominanten Einfluss auf die lebensgeschichtlichen Erfahrungen und überlagert diese. Häufig traten die Dimensionen „Alter und Behinderung“ sowie „prekäre Lebensbedingungen und ethnische Herkunft“ zusammen.
- Die Familie ist der Ort, aus dem die meisten und oft prägenden verletzenden Erfahrungen berichtet wurden. Gleichzeitig wird die Familie als wichtigste Ressource im Umgang mit Diskriminierung genannt.
- Menschen mit Migrationshintergrund und Lesben und Schwule erfahren vor allem in der Schule Diskriminierungen. Auch bei der Suche nach einem Ausbildungs- oder Praktikumsplatz, bei der Wohnungs- und Arbeitssuche und bei Behörden werden Diskriminierungserfahrungen gemacht. Diese werden häufig von Menschen mit Migrationshintergrund – oft in Kombination mit dem Geschlecht – erlebt.
- Gewalt und Übergriffe treffen Menschen vor allem wegen ihrer Herkunft, ihres Geschlechts und ihrer sexuellen Orientierung.
- Besorgniserregend ist, dass Ratsuchende in Beratungsstellen nicht immer auf Men-



schen stoßen, die eine Qualifikation zur Beratung haben, also über eine methodische Ausbildung verfügen, ihre eigenen Haltungen und Vorurteile reflektieren oder Unterschiede einbeziehen.

- Eher selten werden seitens Ratsuchenden rechtliche Schritte unternommen. Gründe hierfür sind Angst vor weiterer Stigmatisierung, Zweifel am Erfolg von Gerichtsverfahren sowie eine Selbstbeschuldigung für das Geschehene.

### **Handlungsempfehlungen der Autor\_innen:**

#### **Forschung**

- die Entwicklung besserer methodischer Instrumente, um mehrdimensionale Diskriminierung angemessen zu verstehen,
- eine systematische Berücksichtigung mehrdimensionaler Diskriminierung bei der Erhebung von Beschwerdedaten.

#### **Öffentlichkeitsarbeit**

- die Vermittlung von mehrdimensionaler Diskriminierung als gesellschaftliches Problem in großer Breite.

#### **Rechtssetzung und Rechtsdurchsetzung**

- eine offene Liste an Diskriminierungsgründen im AGG sowie einem Entgegenwirken von Hierarchisierungen der Kategorien,
- eine rechtsdogmatisch überzeugende Lösung bezüglich Sanktionen, bei der mehrdimensionaler Diskriminierung nicht additiv sondern einzelfallgerecht berücksichtigt wird,
- den Abbau von Hürden beim Zugang zum Recht.

#### **Soziale Arbeit und Beratung**

- Orientierungshilfen für Betroffene bei der Beratungsstellensuche,
- Schulungskonzepte für Berater\_innen.

#### **die Durchführung positiver Maßnahmen**

- eine Überprüfung auf Intersektionalität hin, um aufzuzeigen, ob Privilegien reproduziert werden.

### **Mehr Informationen**

- Die rechtliche Expertise ist => [hier](#) verfügbar.
- Die empirische Expertise ist => [hier](#) verfügbar“ ([ADS, 2013, March 4, p. 1-2](#)).

## **4.2 Wohnraum**

### **4.2.1 Jahresgutachten 2012 des Sachverständigenrats deutscher Stiftungen für Integration und Migration, Studie zu Exklusion am Berliner Wohnungsmarkt**

*Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration*

#### **Das Gutachten im Überblick**

„Der Forschungsbereich beim Sachverständigenrat [deutscher Stiftungen für Integration und Migration] betreibt eigenständige, anwendungsorientierte Forschung im Bereich Integration und Migration“ ([SVR, n.d. a](#)).

„Einwandererfamilien auf Wohnungssuche haben in Deutschland mitunter Schwierigkeiten, eine Unterkunft zu finden. Der Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) beschreibt 2012, dass sie besonders oft in sozial benachteiligten Stadtvierteln wohnen. Einige private Vermieter und kommunale Wohnungsgesellschaften versuchen durch inoffizielle Quotierungen den Anteil an Einwanderern zu begrenzen“ ([Mediendienst Integration, n.d.](#)).

„Darüber hinaus gibt es Fälle, in denen Mietverträge oder Immobilienverkäufe wegen Diskriminierung aufgrund der "Hautfarbe", des "Migrationshintergrundes" oder eines angenommenen "muslimischen Glaubens" nicht zustande kommen. In einer 2014 veröffentlichten umfassenden Umfrage [(DIW und IAB, 2014, siehe 4.1.6)] gaben 44 Prozent der Befragten an, Diskriminierungserfahrungen bei der Wohnungssuche gemacht zu haben“ ([Mediendienst Integration, n.d.](#)).

## 4.2.2 Arbeitspapier „Contexts and Conditions of Ethnic Discrimination: Evidence from a Field Experiment in German Housing Markets” 2011

Universität Konstanz

### Überblick über die Studie

“People’s housing conditions and places of residence have essential impacts on individual living conditions and social stratification. Especially migrants are often bound to the rental markets because they lack the financial resources to buy real estate. This article asks whether the access to rental housing objects is restricted by ethnic discrimination. Theoretical considerations lead to three hypotheses on context and conditions especially fostering the occurrence of discrimination: (1) The theory of statistical discrimination leads to the assumption that the discrimination rate is considerably reduced when applicants signal a high occupational status and therefore financial standing. (2) Existing work on steering and costumer discrimination suggests discrimination rates to be lowest in neighborhoods with a high proportion of migrant residents. (3) Tastes of discrimination and statistical discrimination should result in migrant applicants facing price discrimination” ([Ausprung, Hinz, & Schmid, 2011, p. 2](#)).

### Methode

“These hypotheses are analyzed by 637 e-mail correspondence tests for pairs of German and Turkish applicants in the rental housing market of a large German city and by combining this evidence with context information on the rental units and ethnic composition of neighborhoods” ([Ausprung et al., 2011, p. 2](#)).

### Zentrale Ergebnisse

“Unequal treatment of Turkish and German applicants in regard of answering to e-mail inquiries revealed a gross discrimination rate in market access of 14% and a net discrimination rate of 9%. Indicating a high occupational status significantly reduced discrimination rates while applicants with low occupational status were confronted with even higher discrimination rates by

ethnic background. Surprisingly the discrimination rate was the higher the higher proportion of foreigners living in the neighborhood. German applicants were favored applying for reasonable objects supporting the hypothesis on price discrimination” ([Ausprung et al., 2011, p. 2](#)).

### Mehr Informationen

- Das vollständige Arbeitspapier finden Sie [hier](#)

## 4.2.3 Studie „Diskriminierung von Migranten bei der Wohnungssuche – eine Untersuchung in Berlin“ 2008

Humboldt Universität Berlin

### Überblick über die Studie

„Im Rahmen einer Diplomarbeit im Lehrbereich Stadt- und Regionalsoziologie des Institutes für Sozialwissenschaften an der Humboldt-Universität zu Berlin, betreut von Professor Hartmut Häussermann, wurde im Sommer 2008 von Emsal Kilic eine empirische Studie zu den Erfahrungen von türkischen und türkeistämmigen MigrantInnen bei der Wohnungssuche in Berlin durchgeführt. Deren zentralen Ergebnisse werden im Folgenden zusammengefasst“ ([Kilic, 2010, p. 25](#)).

### Methode

„Die Untersuchung beruht auf einem vor allem in den USA sehr weit verbreiteten „Paired Ethnic Testing“ als Methode zum Diskriminierungsnachweis – hier speziell auf dem Wohnungsmarkt –, bei welcher sich unabhängig voneinander zwei Testpersonen mit den gleichen persönlichen wie sozialen Eckdaten um dieselbe öffentlich angebotene Wohnung bewerben. In Deutschland hat sich vor allem auch der Dortmunder Planerladen e.V. in seinen Studien zur Ungleichbehandlung von Migranten auf dem Wohnungsmarkt dieser Methodik bedient.

Die beiden Tester-Identitäten wurden in Rahmen der Berliner Untersuchung, über die hier berichtet wird, auf zwei als Hausfrauen tätige Frauen um Mitte dreißig mit einem Kind im

Grundschulalter und einem berufstätigen Mann (einfacher Arbeiter mit einem Nettoeinkommen im Bereich von 1500 Euro) in fester Anstellung angelegt. Der Unterschied zwischen den beiden fiktiven Identitäten – im Fall der Berliner Studie eine Frau mit deutschem Namen sowie eine Testerin mit türkischem Namen – lag mit hin allein im (vermuteten) Migrationshintergrund.

Zunächst wurden jeweils von der deutschen und der türkischen Testerin E-Mails an Wohnraumanbieter verschickt, die bei Immobilienbörsen im Internet inseriert hatten, wobei 100 Wohnungen im Berliner Ortsteil Wilmersdorf und ebenso viele in Neukölln ausgewählt wurden. Die gesuchte Wohnung sollte 2–3 Zimmer haben, eine Größenordnung von 60–80 m<sup>2</sup> umfassen und eine Kaltmiete im unteren bis mittleren Preissegment von 250 bis 500 Euro nicht übersteigen. Es wurden ausschließlich Anzeigen ausgewählt, die sich auf Wohnungen bezogen, die von Hausverwaltungen (53 %), Genossenschaften (32 %) und privaten Vermietern (15 %) angeboten wurden, nicht aber von Immobilienmaklern.

Die höflichen e-mail Anschreiben bekundeten das Interesse an einer bestimmten Wohnung mit der Bitte um Vereinbarung eines Besichtigungstermins. Der Text der beiden Testerinnen variierte dabei lediglich leicht in der Wortwahl und natürlich im Absender, dessen Name einmal eine deutsche Frau und das andere Mal eine Frau mit türkischem Migrationshintergrund (beispielsweise [hulya.ozturk@web.de](mailto:hulya.ozturk@web.de) oder [tanja\\_reuter@freemail.de](mailto:tanja_reuter@freemail.de).) erkennen ließ“ ([Kilic, 2010, p. 26](#)).

### Zentrale Ergebnisse

„Insgesamt kommt die aufwendige Untersuchung zu folgenden Ergebnissen:

- Der Zugang für (türkischstämmige) Migranten zu „besseren“ Wohngebieten ist auf dem Wege einer normalen Bewerbung faktisch unmöglich.
- Auch in Ortsteilen mit einer hohen Konzentration von Migranten werden deutsche Bewerber deutlich bevorzugt [...].

Auf dem Berliner Wohnungsmarkt wird ein/e Bewerber/in aus der Mehrheitsgesellschaft einer/m Bewerber/in aus der Minderheitsgesellschaft gegenüber in erheblichem Maße bevorzugt, und zwar allein auf Grund des Merkmals der ethnischen Herkunft. Das ist eine Diskriminierung, die den Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) widerspricht, das im August 2006 in Kraft trat. Um der Problematik der Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt zu begegnen werden die Aufklärung und Schulung des Personals von Wohnungsunternehmen, die Einrichtung von Anlaufstellen und die begleitende Unterstützung diskriminierter Personen von zentraler Bedeutung sein“ ([Kilic, 2010, p. 28](#)).

### Mehr Informationen

- Die vollständige Studie finden Sie [hier](#)

### 4.2.4 Studie “Ethnic residential segregation and immigrants’ perceptions of discrimination in West Germany” 2014

#### Überblick über die Studie

“Immigrant residential segregation has been a long-standing concern in many developed countries. This also holds true for Germany, where concerns about the lack of immigrant integration and fears of ‘parallel societies’ play an important role. In the policy debate, it is widely assumed that immigrants prefer to live in segregated residential areas (Münch, 2009). This view accords with theories suggesting that immigrants sort themselves into ethnic enclaves as those enclaves enable the consumption of ethnic goods and reduce the need to assimilate to the host country. Yet, it is an open question whether or not self-selection is indeed the main driving force of immigrant residential segregation. A contrasting view is that discrimination plays an important role. This view emphasises that immigrants live in segregated neighbourhoods not because they prefer to live there but because natives restrict immigrant location choices to specific areas” ([Dill & Jirjahn, 2014, p. 3330](#)).

## Method

“Our empirical analysis uses data from the SOEP (Wagner et al., 1993). The SOEP is a large representative longitudinal survey of private households in Germany. The survey is administered by the German Economic Institute (DIW Berlin). Infratest Sozialforschung, a professional survey and opinion institute, conducts the interviews. [...] The 1996 wave of the SOEP includes information on the immigrants’ perceptions of discrimination. Information on the ethnic composition of the neighbourhood is available in the 1994 wave. Hence, we regress perceived discrimination in 1996 on factors observed in 1994. Immigrants who changed their place of residence in the period 1994 to 1996 are excluded from the analysis. Our analysis focuses on rental housing.” ([Dill & Jirjahn, 2014, p. 3332](#)).

## Central Results

“In the policy debate, it is often believed that a lack of immigrant assimilation is due to self-selection of immigrants into segregated residential areas. The results of this study suggest that discrimination rather than self-selection plays an important role in immigrant residential segregation. Immigrants living in highly segregated areas are much more likely to report high discrimination than those living in non-segregated areas. The positive link between segregation and perceived discrimination also suggests a specific mechanism of discrimination. It indicates that discriminatory restrictions of immigrant location choices rather than outright hostility of native neighbours are the driving force of residential segregation. In the latter case we would have found that immigrants living in segregated areas are less likely to report discrimination, as those areas provide protection against ‘everyday’ discrimination by native neighbours. Yet, our estimates suggest the opposite relationship. Of course, our finding does not mean that immigrants living in native-dominated areas experience no discrimination at all in their neighbourhood. It means rather that from the immigrants’ viewpoint the advantages of living in a native-dominated neighbourhood outweigh the disadvantage of discriminatory treatment by prejudiced native neighbours. As a consequence, discriminatory restrictions of location choices

which force immigrants to live in segregated areas appear to be the more severe form of discrimination.

Our key findings even hold true when accounting for potential misclassification errors in our subjective indicator of discrimination. Moreover, they also hold true when taking the endogeneity of residential segregation into account. However, in spite of the various robustness checks one may raise the question of whether there are alternative interpretations of our findings. One may argue that living in a segregated area activates negative psychological states such as distrust, fear, demoralization and generalised derogation of out-groups. These negative psychological states may in turn lead to the subjective feeling of being discriminated against. Yet, while the activation of negative psychological states in segregated residential areas is indeed very plausible, it is difficult to reconcile with a self-sorting of immigrants. If segregated areas cause severe disutility and make immigrants feel bad, it is not likely that immigrants voluntarily sort themselves into these areas. The activation of negative psychological states is rather compatible with the hypothesis that immigrants are in fact discriminated against. Discrimination in the housing market forces immigrants into segregated areas. Living in segregated areas can imply that immigrants are excluded from important parts of social life in the host country. This in turn is likely to lead to anxiety, demoralization and less trust in others.

The conclusion that discrimination plays an important role in immigrant residential segregation fits studies which indicate xenophobic tendencies in the German society (Cornelissen and Jirjahn, 2012; Gang and Rivera-Batiz, 1994; Krueger and Pischke, 1997). These tendencies may imply a vicious circle. Negative attitudes toward immigrants result in housing discrimination and, hence, ethnic residential segregation. Residential segregation does not only hamper immigrants’ assimilation but also reduces the opportunities of natives to learn more about the immigrants. Both lack of immigrant assimilation and little contact between natives and immigrants in turn may reinforce the negative attitudes toward immigrants. Examining in more detail this vicious circle stands as important future research.

Finally, we note that our analysis applies to West Germany. It would be interesting to extend the analysis to East Germany as xenophobic tendencies appear to be particularly high in East Germany. This requires that sufficient information will be available in future waves of the SOEP” ([Dill & Jirjahn, 2014, p. 3342-3344](#)).

### Mehr Informationen

- Die vollständige Studie finden Sie [hier](#)
- [Diehl, Andorfer, Khoudja und Krause \(2013\), p. 1679](#): „This article looks into the scope and causes of both ethnic discrimination intentions and discriminatory behaviour in the sphere of close private interactions. In practice, German students' willingness to move into flats which would be shared with a Turkish student is analysed by conducting a direct survey, a factorial survey and a field experiment. Results show that, independent of the method used, ethnic discrimination against Turks does not, overall, play a substantial role among university students looking for a place to stay. However, data from the factorial survey and from the field experiment reveal that ethnic discrimination does occur in specific scenarios: while male applicants, in particular, prefer places inhabited by females, this is only the case if the females are German. In sum, our analyses demonstrate that the gender dimension needs to be taken into account when investigating discrimination intentions and ethnic discrimination in the field of close private interactions.“
- [Clark \(2013, p. 16\)](#): “The literature on mortgage discrimination has historically focused on detecting discrimination, and rarely sought to explicitly link discrimination to racial residential segregation. This article seeks to explore that link by employing agent based modeling, and a new unbiased version of the variance ratio to determine if and how much residential segregation can be produced by mortgage discrimination in both racial and economic lines. Results indicate mortgage discrimination can

produce moderate levels of overall residential segregation, but its effects are greater when comparing segregation between racial socioeconomic groups. This implies mortgage discrimination may be a contributing factor in explaining why minorities often reside with members of low socioeconomic status groups.”

## 4.3 Arbeitsmarkt

### 4.3.1 Bericht „Diskriminierung im Bildungsbereich und im Arbeitsleben“ 2013

*Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Beauftragte der Bundesregierung und Deutscher Bundestag*

#### Überblick über den Bericht

„Im Auftrag der ADS umgesetzte wissenschaftliche Analysen, Expert\_innengespräche, die Auswertung von Beratungsanfragen an die ADS und andere Beschwerdestellen sowie die Auswertung externer Studien liefern einen Überblick über Art und Umfang von Diskriminierungen und Diskriminierungsrisiken bei der kindlichen Frühförderung, in Schule und Ausbildung, an Universitäten und auf dem Arbeitsmarkt. Kern des Berichtes sind die anschließenden Empfehlungen und Handlungsvorschläge, die sich sowohl an die Politik als auch an Bildungsinstitutionen und Arbeitgeber\_innen richten.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) legt alle vier Jahre [...] einen Bericht über Benachteiligungen aus den im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) genannten Gründen vor. Empfehlungen zur Vermeidung und Beseitigung von Benachteiligungen sind dabei eines der zentralen Ziele“ ([ADS, 2013a, p. 13](#)).

#### Zentrale Ergebnisse

„Sowohl beim Übergang von der Ausbildung in den Beruf, bei der Aufnahme einer Arbeit aus der Erwerbslosigkeit heraus wie auch bei der

Karriere und im Berufsalltag gibt es vielfältige Diskriminierungsrisiken.

Beim Zugang zur Arbeit spielt insbesondere die ethnische Herkunft eine große Rolle. Wie Anfragen bei der Beratungsstelle der ADS zeigen, werden ausländische Berufsabschlüsse und –erfahrungen häufig nicht anerkannt. Teilweise werden von den Bewerber\_innen sachlich nicht gerechtfertigte Voraussetzungen für die angebotene Stelle verlangt (z. B. sehr gute Deutschkenntnisse für die Stelle einer Reinigungskraft). Daneben gibt es Stellenausschreibungen, die bestimmte Gruppen z. B. aufgrund des Alters ausschließen. Auch erhalten schwerbehinderte Menschen trotz der gesetzlichen Verpflichtung nicht immer eine Einladung zum Vorstellungsgespräch.

Im Arbeitsleben selbst gibt es (Beratungs-)Fälle von Mobbing von Vorgesetzten und Kolleg\_innen, die einen rassistischen, frauenfeindlichen oder homophoben Hintergrund haben. Es werden Karrierechancen aufgrund von Teilzeitwünschen, Schwangerschaft, einer Behinderung oder des Alters verwehrt oder nur minderwertige Arbeiten angeboten.

### **Forschungsergebnisse zu Diskriminierung im Arbeitsleben:**

Bereits die Analyse von Arbeitsmarktstatistiken gibt Hinweise auf eine strukturelle Benachteiligung in Bezug auf die AGG-Merkmale Geschlecht, Behinderung, ethnische Herkunft und Alter. Die Benachteiligung einzelner Gruppen wird durch bestimmte Faktoren geradezu gefördert: So z. B. die zunehmende Segregation des Arbeitsmarktes entlang normaler und atypischer bzw. geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse sowie die Aufteilung in „Frauen“- und „Männer“-Berufe. Vom Aufschwung der vergangenen Jahre profitierten Menschen mit Behinderung oder Migrationshintergrund aber deutlich

seltener. Der Erwerbsanteil von Frauen ist gestiegen. Frauen arbeiten aber wesentlich häufiger in Teilzeit und im Niedriglohnssektor. In geringfügig entlohnter Beschäftigung finden sich Frauen nahezu doppelt so häufig wie Männer.

Der Anteil der Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund liegt deutlich hinter dem der deutschen Erwerbstätigen (64 zu 78,2 %), insbesondere im öffentlichen Sektor. In der Kernbelegschaft der Betriebe findet sich nur ein geringer Prozentsatz von Menschen mit Migrationshintergrund, wesentlich mehr dagegen in Bereichen mit unsicherer Entlohnung und geringen Anforderungen an die Qualifikation.

Für Menschen mit Behinderungen und/oder chronischen Krankheiten ist der Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt weiterhin sehr schwer. Behinderte Menschen, die dort keinen Platz finden, arbeiten überwiegend in Werkstätten für behinderte Menschen oder unterhalb ihres Qualifikationsniveaus.

### **Übergang zwischen Schule und Ausbildung:**

Wie bereits gezeigt, bestimmen Diskriminierungen in der Schule den späteren Verlauf von Beruf und Ausbildung mit. Diskriminierungsrisiken beim Übergang zu einer Ausbildung lassen sich jedoch nur zum Teil auf solche bereits erfolgten Benachteiligungen zurückführen. Wer eine „niedrige soziale Herkunft“, einen spezifischen Migrationshintergrund, eine sichtbare Religionszugehörigkeit oder eine Behinderung hat, dessen Chancen auf einen dualen Ausbildungsplatz sinken. Auch Geschlecht und Alter spielen eine Rolle.

Betriebe stellen bestimmte Erwartungen an die „Normalität“ bzw. „Passung“ von Jugendlichen. So gibt es sachlich unbegründete Befürchtungen, bestimmte Jugendliche könnten Kund\_innen abschrecken oder weniger Leistung zeigen. Ihre Potentiale und Kompetenzen werden dabei übersehen.

Ethnische Herkunft und vermeintliche „soziale Herkunft“ hängen hier eng zusammen. Die „Gatekeeper“ auf dem Weg zur Ausbildung (d.h. Menschen in Schlüsselpositionen, die über den Zugang zu einer Ausbildung entscheiden) gehen häufig davon aus, dass ausländische Jugendliche nur über unzureichende Deutschkenntnisse verfügen und große schulische Defizite haben. Zugleich verallgemeinern sie Faktoren wie die Leistungsmotivation und Zuverlässigkeit.

Jugendlichen mit Behinderung wird zum Teil eine geringere Leistungsfähigkeit und Belastbarkeit zugeschrieben, was die Chancen auf eine berufliche Ausbildung deutlich verringert. Auffallend ist, dass Schüler\_innen aus Förderschulen oft ohne Prüfung ihrer Fähigkeiten und Kenntnisse direkt in Werkstätten für behinderte Menschen eingegliedert werden.

### **Zugang zum Arbeitsplatz:**

Der Name von Bewerbenden und die damit verbundene ethnische oder „soziale Herkunft“, das Geschlecht, die Religionszugehörigkeit, das Alter sowie Behinderungen und chronische Krankheiten können zu Diskriminierungen beim Zugang zu einem Arbeitsplatz führen. Arbeitgeber vermuten im Vorhinein Defizite, etwa der Sprachkenntnisse, sowie eine negative Wirkung auf Kund\_innen oder vermeintliche Kosten durch Ausfallzeiten und den Ausbau der Barrierefreiheit.

Eine besonders große Ausgrenzung beim Zugang zu einer Arbeitsstelle erfahren Frauen mit Kopftuch. Hier scheinen die kulturellen Stereotype und Vorurteile, ungeachtet der Qualifikation der Bewerberin, am größten zu sein, ebenso die Vorbehalte wegen vermeintlicher negativer Auswirkungen beim Kund\_innenkontakt. Die ADS bewertet in diesem Zusammenhang landesrechtliche Verbote religiöser Symbole als problematisch. Diese könnten sich negativ bis in den privatwirtschaftlichen Bereich hinein auswirken.

Arbeitgeber\_innen sehen teilweise auch den besonderen Kündigungsschutz für schwerbehinderte und gleichgestellte Menschen und Schwangere bzw. Frauen in Elternzeit als Einstellungs Hindernis. Insbesondere kleinere und mittlere Unternehmen fürchten hohe Kosten.

Auch weniger sichtbare Merkmale führen zu Diskriminierung, etwa die gleichgeschlechtliche Orientierung oder das Leben als Trans\*-Person. Daneben können Altersbilder zu Benachteiligungen führen, beispielsweise das Vorurteil, dass ältere Menschen weniger lernfähig seien.

Nicht nur Stellenausschreibungen, die bestimmte Gruppen ausschließen (s. o.), können diskriminierend sein. Vor allem in der ersten Phase des Bewerbungsprozesses, also vor

dem ersten Vorstellungsgespräch, findet Diskriminierung statt. Anonymisierte Bewerbungsverfahren eignen sich hier als Instrument, um Chancengleichheit herzustellen und die Qualifikation der Bewerber\_innen in den Vordergrund zu bringen. Ein entsprechendes Modellprojekt der ADS hat diesbezüglich positive Ergebnisse gezeigt.

### **Ausnahme Religionsgemeinschaften/kirchliche Arbeitgeber:**

Religionsgemeinschaften dürfen bei der Einstellung von Mitarbeiter\_innen die Zugehörigkeit zur eigenen Glaubensgemeinschaft fordern. Voraussetzung ist allerdings, dass es sich hierbei nach dem Selbstverständnis der jeweiligen Religionsgemeinschaft um eine gerechtfertigte berufliche Anforderung handelt. Diese Ausnahme ist in § 9 I AGG geregelt und rechtfertigt eine unterschiedliche Behandlung von Bewerber\_innen aufgrund der Religionszugehörigkeit. Kirchliche Arbeitgeber\_innen und Religionsgemeinschaften dürfen daher unter den genannten Voraussetzungen konfessionslose oder einer anderen Religion angehörende Bewerber\_innen ablehnen.

### **Belästigung/Mobbing am Arbeitsplatz:**

Über Form und Ausmaß von Belästigungen und Mobbing am Arbeitsplatz ist wenig bekannt, weil Betroffene die Fälle selten öffentlich machen. Fest steht, dass Vorfälle in Bezug auf alle AGG-Merkmale vorkommen. Ältere Studien belegen zudem einen beträchtlichen Umfang sexueller Belästigung von Frauen am Arbeitsplatz. Betroffen sind vor allem Berufseinsteigerinnen, Frauen in untergeordneten Positionen oder prekären Arbeitsverhältnissen sowie Frauen in typischen Männerdomänen.

Belästigung und Mobbing haben negative Folgen für die Gesundheit, Leistungsfähigkeit sowie auch die Loyalität zum Betrieb und die Motivation der Betroffenen. Obwohl also der ganze Betrieb von den negativen Effekten betroffen sein kann, fehlt es bisher an umfassenden Konzepten zur Prävention und Intervention. Belästigungen sind im AGG klar definiert. Wenn Mobbing am Arbeitsplatz in Anknüpfung

an eines der AGG-Merkmale erfolgt, kann dies als Belästigung angesehen werden. Sexuelle

Belästigung am Arbeitsplatz ist nach dem AGG klar verboten. Das Gesetz verpflichtet Arbeitgeber\_innen außerdem, Maßnahmen zu ergreifen, um sexuelle Belästigung zu unterbinden und Mitarbeiter\_innen zu schützen.

### **Diskriminierung und Karriere:**

Auch beim Aufstieg innerhalb eines Betriebes sowie den Möglichkeiten der Fort- und Weiterbildung spielen unterstellte Defizite und der fehlende „Nutzen“ für Unternehmen eine Rolle. Diskriminierung in diesem Bereich trägt dazu bei, dass Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund, mit Behinderung sowie LSBTI\*-Personen in Führungspositionen deutlich unterrepräsentiert sind.

Frauen werden beim Aufstieg zusätzlich durch strukturelle Faktoren wie Erwerbsunterbrechungen aufgrund von Familienphasen und Teilzeitarbeit benachteiligt. Die „gläserne Decke“, an die Frauen beim Aufstieg stoßen, betrifft jedoch auch andere Gruppen, etwa Menschen mit Migrationshintergrund.

Wenig chancengleich gestaltet sich auch der Zugang zu Fort- und Weiterbildung. So nehmen Menschen mit Migrationshintergrund deutlich seltener an Weiterbildungsmaßnahmen teil. In fast allen Branchen bilden sich Männer häufiger weiter als Frauen, Menschen ohne amtlich anerkannte Behinderung häufiger als solche mit Behinderung. Auch Ältere nehmen seltener an Weiterbildung teil. Gemeinsam ist allen Fällen, dass Betriebe die Investitionen als „lohnenswert“ erachten wollen. Wer z. B. durch familiäre Verpflichtungen oder aufgrund des Alters auszufallen droht, wird seltener für eine Teilnahme vorgeschlagen und finanziert. Benachteiligungen im Bereich der Fort- und Weiterbildung können auch dazu führen, dass „lebenslanges Lernen“ erschwert wird, was sich zum Nachteil der betroffenen Beschäftigten auswirken kann.

### **Entgeltungleichheit:**

Entgeltungleichheit gibt es nicht nur zwischen Männern und Frauen, sondern beispielsweise auch zwischen Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund sowie mit und ohne Behinderung. Das Risiko der Entgeltungleichheit wird dadurch erhöht, dass Kriterien für eine diskriminierungsfreie Bewertung von Arbeit fehlen und

Prüfinstrumente wie Logib-D und eg-check.de von den Unternehmen nicht umfassend genutzt werden.

Die unbereinigte Lohnlücke zwischen Männern und Frauen in Bezug auf den durchschnittlichen Bruttostundenlohn aller Erwerbstätigen betrug 2012 laut Statistischem Bundesamt 22 %. Werden die strukturellen Ursachen wie die schlechtere Entlohnung von „Frauenberufen“ davon abgezogen, bleibt immerhin noch eine bereinigte Lohnlücke von ca. 8 %. Bei diesem sogenannten „unerklärten Rest“ kann mittelbare oder un mittelbare Diskriminierung vorliegen.

Klagen vor Gericht wegen Gehaltsunterschieden gab es bisher nur wenige. Das könnte auf mangelnde Transparenz und die dadurch schwierige Beweislage zurückzuführen sein. Das AGG spricht überdies den Schutz vor Diskriminierung in Bezug auf das Arbeitsentgelt zwar an, macht ein Verbot aber nicht deutlich sichtbar.

### **Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses:**

Auch bei der Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses kann es zu Benachteiligungen kommen. Insbesondere bei atypischen Beschäftigungsverhältnissen gibt es Beschwerden über die Umgehung von Beschäftigtenschutzrechten. In diesem Bereich sind Frauen, jüngere Beschäftigte und Menschen mit Migrationshintergrund überrepräsentiert. Bestimmte Beschäftigte sind daher stärker dem Risiko von Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgesetzt.

Im Zusammenhang mit einem im AGG geschützten Merkmal werden immer wieder Beschäftigte aus einem Arbeitsverhältnis gedrängt. Dies betrifft z. B. Kündigungen aufgrund einer Entscheidung, ein Kopftuch zu tragen, oder aufgrund einer chronischen Krankheit. Ohne sachliche Begründung ist hier von einer Diskriminierung auszugehen. Der Nachweis vor Gericht ist allerdings schwer, da bewiesen werden muss, dass die Kündigung direkt aus einem AGG-Merkmal resultiert.

Altersgrenzen spielen auf dem Arbeitsmarkt bei der Beendigung von Beschäftigung eine bedeutende Rolle. Ob das gesetzliche Rentenalter an



sich bereits eine Diskriminierung darstellt, ist unklar. Eine Flexibilisierung ist jedoch aus ADS-Sicht angebracht. Zugleich sollten tarifvertragliche Regelungen auf Benachteiligungen hin überprüft werden.

zu fördern. Diese gilt es stärker zu nutzen und bekannter zu machen“ ([ADS, 2013a, p. 22-26](#)).

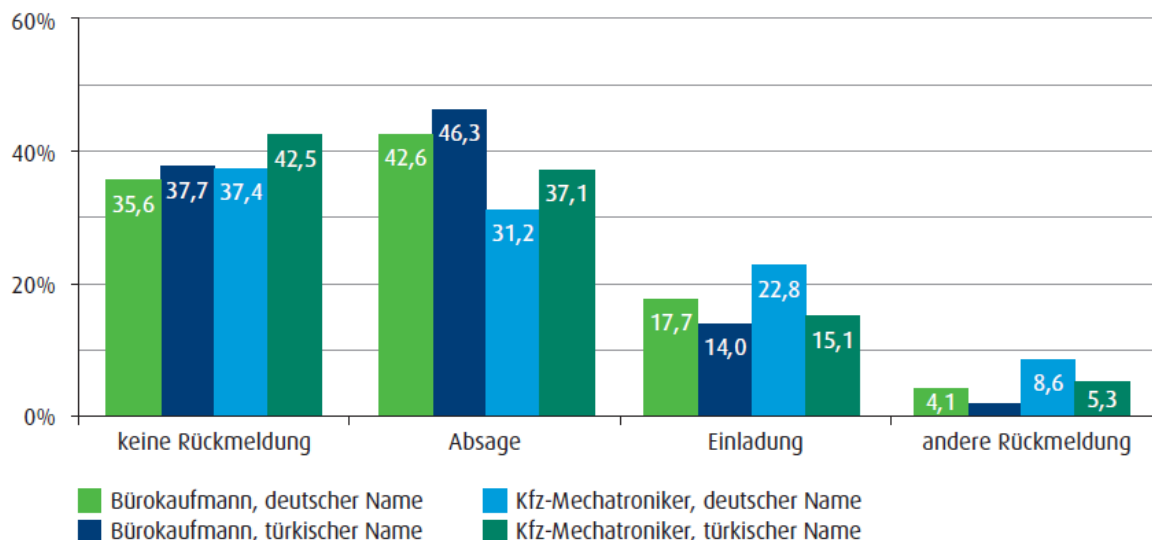
### Förderung von Diversity in der Arbeitswelt:

Bisher hat die Förderung von Diversity im Arbeitsleben, in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Sektor nur geringe Bedeutung. Meist konzentrieren sich Unternehmen und Verwaltung auf einzelne Dimensionen, horizontal angelegte Strategien fehlen dagegen. Von den Vorteilen von Vielfalt und Chancengleichheit im Arbeitsleben will das ADS-Projekt „Chancengleichheit) prüfen – Diversity-Mainstreaming für Verwaltungen“ überzeugen. Bei der Umsetzung gemeinsam mit Partnerverwaltungen aus ganz Deutschland 2010 und 2011 zeigte sich im Ergebnis, dass es zwar viele Maßnahmen, aber keine umfassende Diversity-Strategie gibt. Es mangelt an Informationen und Vernetzung. Außerdem gibt es teils große Widerstände bei der Umsetzung, etwa die Angst vor zusätzlichem Arbeitsaufwand. Dabei verfügen Verwaltungen bereits über vielfältige Möglichkeiten, Diversity

### Mehr Informationen

- Weitere Ergebnisse des Berichts zum Thema Bildung, siehe 4.6.1 und [hier](#)

Abb. 3 Rückmeldungen auf Bewerbungen nach Ausbildungsberuf



Anmerkung: Die Unterschiede zwischen Bewerbern mit einem deutschen und Bewerbern mit einem türkischen Namen sind signifikant (Kfz-Mechatroniker:  $p \leq 0.001$ ; Bürokaufmann:  $p \leq 0.01$ ). Anteile  $\leq 2$  Prozent werden nicht ausgewiesen.  
 Quelle: Studie Diskriminierung am Ausbildungsmarkt 2014

[\(SVR 2014, p. 24\)](#)

### 4.3.2 Studie „Diskriminierung am Ausbildungsmarkt: Ausmaß, Ursachen, und Handlungsperspektiven“ 2014

Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration

#### Überblick über die Studie

„Das Hauptziel der vorliegenden Studie bestand darin, Vorkommen und Ausmaß ethnischer Diskriminierung beim Zugang zur betrieblichen Berufsausbildung statistisch zu bestimmen“ (SVR 2014c, p. 15).

#### Methode

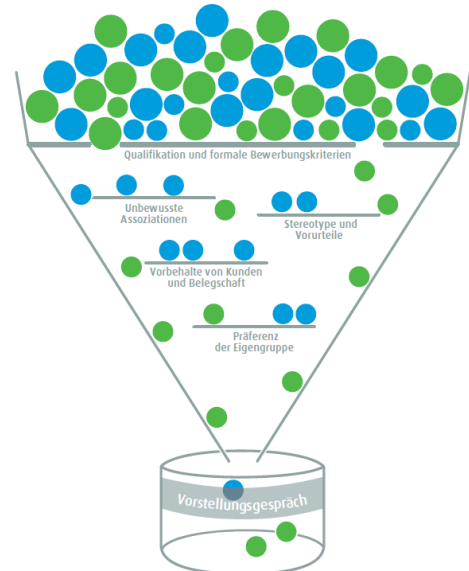
„Über einen Zeitraum von dreieinhalb Monaten wurden bundesweit insgesamt 3.588 Bewerbungen an insgesamt 1.794 Unternehmen verschickt die auf der Online-Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit einen Ausbildungsplatz ausgeschrieben hatten. Jedes Unternehmen erhielt zwei Bewerbungen (s. unten); einer der Bewerber hatte einen deutschen, der andere einen türkischen Namen. [...] Um ausreichend große Fallzahlen zu gewährleisten und gleichzeitig Variation sicherzustellen, beschränkte sich das Experiment auf zwei Ausbildungsberufe: Bürokaufleute (Bürokaufmann/-frau) und Kraftfahrzeugmechatroniker (Kfz-Mechatroniker/in)“ (SVR 2014c, p. 15).

#### Zentrale Ergebnisse

„Weiterführende statistische Analysen (logistische Regressionen) zeigen, dass der Migrationshintergrund bzw. der deutsche Name die Wahrscheinlichkeit einer Rückmeldung signifikant beeinflusst: Bewerber mit einem deutschen Namen haben eine um 17 Prozent höhere Wahrscheinlichkeit, eine Rückmeldung auf ihre Bewerbung zu bekommen, als Bewerber mit einem türkischen Namen. Dieser Effekt bleibt auch bestehen, wenn man in einem logistischen Regressionsmodell gleichzeitig den Ausbildungsberuf, die Unternehmensgröße, die Art des Anschreibens und das Geschlecht des Ansprechpartners im Ausbildungsbetrieb kontrolliert [...] Auch wenn zusätzlich die Arbeitslosenquote auf Kreisebene, der Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund auf Kreisebene und/oder die jeweilige Gemeindegröße

in einem logistischen Regressionsmodell als Kontroll- und Kontextvariablen eingefügt werden, bleibt der Effekt des türkischen Namens erhalten“ (SVR 2014c, p. 27).

Abb. 6 Mögliche Entscheidungsfaktoren bei der Auswahl von Bewerbern



Quelle: SVR-Forschungsbereich/Deniz Keskin, Studie Diskriminierung am Ausbildungsmarkt 2014

(SVR 2014c, p. 29)

„Auffällig ist zudem, dass die Unternehmen die Bewerber unterschiedlich anreden. Während sie die Bewerber mit deutschen Namen bei der Rückmeldung auf ihre Bewerbung (aber auch in den Fokusgruppen, die im Rahmen dieser Studie durchgeführt wurden) eher mit Nachnamen adressierten, wurden Bewerber mit einem türkischen Namen häufiger geduzt und mit Vornamen angeredet“ (SVR 2014c, p. 26).

#### Mehr Informationen

- Die komplette Studie finden Sie [hier](#)
- Weitere Studien mit ähnlichem Fokus: **Über den Gebrauch von Feldexperimenten im vorliegenden Kontext:**
- [Pager und Western, \(2013, p. 221\):](#) “Antidiscrimination law offers protection to workers who have been treated unfairly on the basis of their race, gender, religion, or national origin. In order for these protections to be invoked, however, potential plaintiffs must be aware of and able to document discriminatory treatment. Given the subtlety of contemporary forms of discrimination, it is often difficult to identify discrimination

when it has taken place. The methodology of field experiments offers one approach to measuring and detecting hiring discrimination, providing direct observation of discrimination in real-world settings. In this article, we discuss the findings of two recent field experiments measuring racial discrimination in low wage labor markets. This research provides several relevant findings for researchers and those interested in civil rights enforcement: (1) it produces estimates of the rate of discrimination at the point of hire; (2) it yields evidence about the interactions associated with discrimination (many of which reveal the subtlety with which contemporary discrimination is practiced); and (3) it provides a vehicle for both research on and enforcement of antidiscrimination law.”

- **Deutschland:** Goldberg und Mourhino (2000): „175 Stellenausschreibungen privater Unternehmen im **mittleren Qualifikationsbereich** konnten für das telefonisch durchgeführte Testing verwendet werden. Insgesamt wurde der türkische Bewerber in 33 Fällen ungleich, d. h. benachteiligt, behandelt. In 22 dieser Fälle (13 %) wurde der türkische Bewerber, anders als der deutsche Tester, bereits in einer sehr frühen Phase abgewiesen, noch bevor er seine Qualifikationen und Eignung überhaupt präsentieren konnte. In der zweiten Bewerbungsphase wurde den Testern in den verbleibenden 153 Fällen die Gelegenheit gegeben, ihre (identischen) Qualifikationen und Erfahrungen mündlich zu präsentieren; in dieser Phase wurden 6 % (n=11) der türkischen Tester benachteiligt behandelt, indem sie etwa (anders als der deutsche Tester) nicht zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen wurden. Zusammengefasst wurde demnach rund ein Fünftel (19 %) der türkischen Bewerber direkt diskriminiert (Goldberg/Mourinho 2000: 57–58)“ ([ADS, 2010, p. 30](#)).
- „Im Zuge dieser Testingstudie im Auftrag der ILO wurde noch eine zweite

Untersuchung in der Rhein-Ruhr-Gegend und in Berlin durchgeführt, deren Ergebnisse deutlich weniger rezipiert werden. Bei diesem zweiten Testing bewarben sich die Tester schriftlich ohne konkrete Stellenausschreibung („Initiativbewerbung“) auf Jobs im technischen, kaufmännischen sowie im Pflegebereich, die allesamt ein höheres Qualifikationsniveau voraussetzten, als dies in dem beschriebenen ersten Testing der Fall war. [...] In 218 dieser 299 Fälle erhielten beide Testbewerber gleichermaßen eine positive Rückmeldung, meist in Form einer Einladung zu einem persönlichen Bewerbungsgespräch. Allerdings wurde der türkische Bewerber gegenüber dem deutschen in 55 Fällen benachteiligt; in 26 Fällen wurde hingegen nur der türkische Tester, nicht aber der deutsche zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen. Daraus errechneten die Forscher eine Netto-Diskriminierungsrate der türkischen Tester von 9,7 % (Berlin: 15,6 %; Rhein-Ruhr: 7,7 %) und damit knapp unterhalb des statistischen Signifikanzniveaus“ ([ADS, 2010, p. 30-31](#)).

- [Kaas und Manger \(2012\)](#): „Von den insgesamt 258 Unternehmen, die mindestens einen der beiden Bewerber zurückgerufen haben, kontaktierten 51,9 % beide Bewerber, 29,1 % nur den deutschen und 19 % nur den türkischen Tester; daraus ergibt sich eine Netto-Diskriminierungsrate von 10,1 Prozentpunkten. Insgesamt, so ergaben die Berechnungen von Kaas und Manger, haben Bewerber mit deutsch klingendem Namen eine durchschnittlich 14 % höhere Chance, von dem Arbeitgeber zurückgerufen zu werden. [...] Was diese Testingstudie besonders auszeichnet, ist, dass dabei zwei Varianten von Testbewerbungen verwendet wurden: So enthielten die einen Bewerbungen zusätzlich zwei positive Empfehlungsschreiben früherer Arbeitgeber über die persönlichen Eigenschaften des Bewerbers, wohingegen den Bewerbungen des anderen Typs keine solchen zusätzlichen Dokumente bei-

gelegt wurden. In der Gruppe der Testbewerber, die solche Empfehlungsschreiben beifügten, war kaum noch ein Unterschied zwischen den Rückrufquoten der türkischen (36,9 %) und der deutschen Tester (37,4 %) festzustellen (ebd.: 12). Dieses Ergebnis wird von Kaas und Manger als Hinweis auf das Wirken von statistischer Diskriminierung interpretiert“ ([ADS, 2010, p. 31](#)).

- **Australien:** [Booth, Leigh, und Varganova, \(2010, p. 1\)](#): “We conduct a large-scale audit discrimination study to measure labor market discrimination across different minority groups in Australia – a country where one quarter of the population was born overseas. To denote ethnicity, we use distinctively Anglo-Saxon, Indigenous, Italian, Chinese, and Middle Eastern names, and our goal is a comparison across multiple ethnic groups rather than focusing on a single minority as in most other studies. In all cases, we applied for entry-level jobs and submitted a CV showing that the candidate had attended high school in Australia. We find economically and statistically significant differences in callback rates, suggesting that ethnic minority candidates would need to apply for more jobs in order to receive the same number of interviews. These differences vary systematically across groups, with Italians (a more established migrant group) suffering less discrimination than Chinese and Middle Easterners (who have typically arrived more recently). We also explore various explanations for our empirical findings.”
- **Belgien:** [Baert, Cockx, Gheyle, und Vandamme, \(2013, p. 1\)](#): „In line with theoretical expectations, we find that, compared to natives, candidates with a foreign sounding name are equally often invited to a job interview if they apply for occupations for which vacancies are difficult to fill, but they have to send twice as many applications for occupations for which labour market tightness is low.”
- [Baert und De Pauw \(2014, p. 1\)](#): „Employing a lab experiment, we directly test the empirical importance of key attitudes underlying the models of taste-based and statistical discrimination in explaining ethnic hiring discrimination. We find evidence that employer concern that co-workers and customers will prefer collaborating with native individuals drives unequal treatment.”
- **Schweden:** [Agerström, Fjörklund, Carlsson, und Rooth \(2012, p. 359\)](#): “In a field experiment, we sent out 5,636 job applications varying how Swedish (in-group) and Arab (out-group) applicants presented themselves in terms of two fundamental dimensions of social judgment: warmth and competence. Results indicate substantial discrimination where Arab applicants receive fewer invitations to job interviews. Conveying a warmer or more competent personality increases invitations. However, appearing both warm and competent seems to be especially important for Arab applicants. Arab applicants need to appear warmer and more competent than Swedish applicants to be invited equally often. The practical importance of signaling warmth and competence in labor market contexts is discussed.”
- [Arai, Brusell, und Nekby \(2011, p. 1\)](#): “We examine differences in the intensity of employer priors against men and women with Arabic names in Sweden by testing how much more work experience is needed to eliminate the disadvantage of having an Arabic name on job applications. Employers are first sent CVs of equal merits in a field-experiment setup. Arabic-named CVs are thereafter enhanced with more relevant work experience than Swedish named CVs. Results indicate a reverse gender gap in employer priors as initial differences in call-backs disappear for female applicants when CVs for Arabic-named applications are enhanced, but remain strong and significant for male applicants. Thus, contrary to what is often assumed about the interaction of

gender and ethnicity, we find that Arabic men face stronger discrimination in the labor market than Arabic women.“

- [Rooth \(2010, p. 1\)](#): “This is the first study providing empirical support for automatically activated associations inducing discriminatory behavior among recruiters in a real-life hiring situation. Two different field experiments on ethnic discrimination in hiring are combined with a measure of employers’ automatic attitudes and performance stereotypes toward Arab-Muslim men relative to Swedish men using the Implicit Association Test. The results show that the probability to invite Arab-Muslim job applicants decreases by five percentage points when the recruiter has a one standard deviation stronger negative implicit association toward Arab-Muslim men. This suggests that automatic processes may exert a significant impact on employers’ hiring decisions, offering new insights into labor market discrimination.”
- [Carlsson und Rooth \(2008, p. 1\)](#): “This paper contributes to the existing literature on ethnic discrimination of immigrants in hiring by addressing the central question of what employers act on in a job application. The method involved sending qualitatively identical resumes signalling belonging to different ethnic groups to firms advertising for labour. The results show that whether the applicant has a native sounding or a foreign sounding name explains approximately 77 per cent of the total gap in the probability of being invited to an interview between natives and immigrants, while having foreign qualifications only explains the remaining 23 per cent. This in turn, suggests a lower bound for statistical discrimination of approximately 23 per cent of total discrimination. The analysis indicates further that the 77 per cent are most likely driven by a mixture of preference-based and statistical discrimination.”
- [Agerström und Rooth, \(2011, p. 790\)](#): “This study examined whether automatic stereotypes captured by the implicit association test (IAT) can predict real hiring discrimination against the obese. In an unobtrusive field experiment, job applications were sent to a large number of real job vacancies. The applications were matched on credentials but differed with respect to the applicant’s weight. Discriminatory behavior was quantified by the extent to which the hiring managers invited normal-weight versus obese applicants to a job interview. Several months after the behavioral data were obtained, the hiring managers completed an obesity IAT and explicit hiring preference measures. Only the IAT scores reliably predicted interview decisions. More specifically, hiring managers holding more negative automatic stereotypes about the obese were less likely to invite an obese applicant for an interview. The present research is the first to show that automatic bias predicts labor market discrimination against obese individuals. Practical implications are discussed.”
- **Schweiz (u.a.):** [Fibbi, Lerch und Waner \(2006, p. 356-257\)](#): “We define the minimal net discrimination rate (discrimination is considered as occurring only when the discrimination rate is higher than the critical threshold) as the ratio between the number of positive answers given to the foreign applicant minus the number of positive answers given to the Swiss candidate and the number of total valid observations. [...] It is instructive to compare our results with those obtained by similar studies conducted under the ILO program on discrimination in access to employment, which was carried out during the 1990s. Such experiments were conducted in Belgium, Germany, the Netherlands, and Spain for men of immigrant origin. [...] Holding local qualifications, a young person of non-EU origin has significantly lower chances of being offered a job (Zegers de Beijl, 2000).

[...] In the Netherlands, the testing concerned nationals of Moroccan origin and Dutch by birth who held vocational qualifications similar to those tested in Switzerland. A 23% discrimination rate was observed in the first stage of the hiring procedure and a 36% overall rate at the end of the selection process. Recall that by discrimination rate we mean the percentage of young people with migratory background who face discrimination in the tested situations. In Belgium, comparisons also concerned Moroccans and nationals. Nineteen percent of Moroccans faced discrimination in the first stage of the procedure and 33% at the end. Tests were conducted in the three regions of the country, showing different percentages of youth with migratory background who experienced discrimination: 34% in Brussels, 39% in the Flemish-speaking part of the country, and 27% in the French-speaking region. In Spain, 25% of young Moroccans faced discrimination in the first stage and 36% in the last stage of the hiring procedure. As in Belgium, regional differences appear: 50% in Barcelona, 28% in Madrid, and 50% in Malaga. In Germany, researchers observed a 13% rate of discrimination in the first stage and a 19% rate at the end of the selection procedure for young Turks compared with nationals holding the same vocational qualifications. Switzerland occupies the two extreme positions in Figure 1, which summarizes the European results. The Portuguese, on the far left side of the graph, are favourably treated compared with nationals, whereas the two other groups tested appear on the far right. The minimal discrimination rate for Turks, the only strictly comparable group tested in another country, is twice as high as in Germany. Moreover, no other group in Europe suffers from such high barriers to access to employment as Albanian speaking Yugoslavs."

### 4.3.3 Pilotprojekt „Anonymisierte Bewerbungsverfahren“ 2012

*Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt an der Europa - Universität Viadrina (KOWA) und Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA)*

#### Überblick über das Pilotprojekt

„Am deutschen Pilotprojekt haben sich insgesamt acht Organisationen (Unternehmen, Behörden und Kommunen) freiwillig und jeweils für einen Zeitraum von 12 Monaten beteiligt. Sie haben in verschiedenen Beschäftigungsbereichen eingehende Bewerbungsunterlagen anonymisiert eingesehen, wobei verschiedene Methoden der Anonymisierung gewählt wurden.

Ziel des deutschen Projektes war es vorrangig, Erkenntnisse über die Umsetzbarkeit von anonymisierten Bewerbungsverfahren zu gewinnen, hat es doch vergleichbare Initiativen in Deutschland noch nie gegeben. Zudem sollten Erkenntnisse zur Wirkung des Verfahrens im Vergleich mit konventionellen Bewerbungssituationen gewonnen werden, die jedoch aufgrund des Modellcharakters des Pilotprojektes nicht abschließend sein können ([ADS, 2012c, p. 4](#)).

#### Methode

„Die Anonymisierung erfolgte bei allen Teilnehmenden für den „ersten Schritt“, also bis zur Entscheidung über eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch oder Eignungstest (bei denen man sich persönlich gegenübersteht). Nachdem die Einladungen jeweils verschickt worden waren, erhielten die Personalverantwortlichen die vollständigen Bewerbungsunterlagen. Die Anonymisierung wurde also zu diesem Zeitpunkt aufgehoben“ ([ADS, 2012c, p. 8](#)).

#### Zentrale Ergebnisse

„Während des Modellprojektes wurden insgesamt 8.550 Bewerbungen anonymisiert eingesehen. Insgesamt wurden 1.293 Personen innerhalb des Modellprojektes zu einem Eignungstest oder einem Vorstellungsgespräch eingeladen. 246 Personen erhielten ein Arbeitsplatzangebot bzw. das Angebot eines Studien- oder Ausbildungsplatzes“ ([ADS, 2012c, p. 5](#)).

„Die Einschätzung der Personalverantwortlichen zeigt, dass sich anonymisierte Bewerbungsverfahren nahezu in allen Beschäftigungsbereichen umsetzen lassen und Stellen erfolgreich besetzt werden können.

- Das Fehlen persönlicher Angaben in den Bewerbungsunterlagen wie Name, Geschlecht, Alter und Familienstand stellt für die Mehrheit der Personalverantwortlichen kein Problem dar. Besonders das Weglassen des Fotos trägt nach Angaben einiger Personalverantwortlichen zu einer Fokussierung auf die Qualifikationen bei und wurde als positiv bewertet. Einige berichteten sogar von Bewerbenden, die sie mit dem herkömmlichen Verfahren womöglich nicht eingeladen hätten, die aber im Bewerbungsgespräch überzeugend waren.
- Hinsichtlich der Methoden der Anonymisierung hat sich die Verwendung von standardisierten Bewerbungsformularen als empfehlenswerte Lösung erwiesen, die sich prinzipiell für alle untersuchten Organisationsformen eignet. Das Fazit der Personalverantwortlichen fiel hier durchgängig positiv aus. [...]
- Von vielen Beteiligten wurde positiv beurteilt, dass die Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren eine Diskussion der bisherigen Rekrutierungspraxis in der entsprechenden Organisation angeregt hat. Einige Personalverantwortliche stellten dabei fest, dass ihre bisherigen Rekrutierungsfahren den Aspekt der Diversität bereits umfassend berücksichtigt hatten und deshalb anonymisierten Verfahren nur ein begrenztes Potenzial entfalten konnten.
- Einige Organisationen merkten positive, immaterielle Effekte von anonymisierten Bewerbungsverfahren an (Imagegewinn, „Employer-Branding“), da sie Bewerberinnen und Bewerber signalisieren, dass Angaben zu Geschlecht, Alter, Herkunft, Familienstand etc. im Rekrutierungsprozess keine Rolle spielen“ ([ADS, 2012c, p. 9-10](#)).

„Die Bewerberinnen und Bewerber, die im Rahmen des Pilotprojektes ein standardisiertes Bewerbungsformular ausgefüllt haben, wurden ebenfalls nach ihren Erfahrungen befragt. Ziel

war es unter anderem herauszuarbeiten, welchen Zeitaufwand die neue Methode für die Bewerbenden mit sich bringt und welches Verfahren bevorzugt wird.

- Die Anonymisierung mit einem standardisierten Bewerbungsformular scheint für Bewerbende praktikabel zu sein. 31 Prozent benötigten nach eigener Einschätzung für anonymisierte Bewerbungen weniger Zeit als für herkömmliche Verfahren, 44 Prozent sahen kein Unterschied und lediglich 25 Prozent der Befragten gaben für das anonymisierte Verfahren einen höheren Zeitaufwand an.
- Insgesamt schätzten 41 Prozent der Befragten ihre Chancen, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden, beim anonymisierten Verfahren höher ein als beim herkömmlichen Verfahren. 33 Prozent gaben an, es mache keinen Unterschied, welches Verfahren verwendet werde. 26 Prozent schätzten Ihre Chancen beim herkömmlichen Verfahren höher ein.
- Die Befragung der Bewerbenden bezog sich auch auf das Darstellungspotenzial in standardisierten Bewerbungen. Demnach gaben 54 Prozent der Befragten an, dass sie ihr Potenzial beim anonymisierten Verfahren besser darstellen konnten bzw. dass es für sie keinen Unterschied mache, mit welchem Verfahren sie sich bewerben. 46 Prozent der Bewerbenden gaben an, beim herkömmlichen Bewerbungsverfahren ihr Potenzial besser darstellen zu können. [...]

Die quantitative Evaluierung unterschiedlicher Verfahren, die durch das IZA vorgenommen wurde, liefert wichtige Hinweise über Tendenzen. Um abschließende Erkenntnisse zu erhalten, ist jedoch weitere Forschung erforderlich – was nicht zuletzt dem Modellcharakter des Pilotprojektes geschuldet ist.

- Bei Anonymisierung herrscht tendenziell Chancengleichheit für alle Bewerbendengruppen [...]
- Frauen haben im Vergleich zum herkömmlichen Verfahren tendenziell bessere Chancen, zu einem Einladungsgespräch eingeladen zu werden [...]
- Hatten Bewerbende mit Migrationshintergrund zuvor schlechtere Chancen

auf eine Einladung, haben sich diese nach der Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren verbessert, da sie dann die gleichen Chancen auf eine Einladung zu einem Einladungsgespräch wie andere Bewerbende haben“ ([ADS, 2012c, p. 11-12](#)).

### Weitere Informationen

- Aus den Erfahrungen im Pilotprojekt hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes einen [Leitfaden für Arbeitgeber](#) erstellt, den Sie [hier finden können](#).
- **Weitere Studien zum Thema Anonymisierte Bewerbungsverfahren:** [Krause, Rinne, und Zimmermann, \(2014, p. 3\)](#): „... [D]as Ministerium für Integration Baden-Württemberg [hat] im Herbst 2012 ebenfalls ein Modellprojekt ‚Anonym Bewerben in Baden-Württemberg‘ ins Leben gerufen, welches sich am Modellprojekt der ADS orientiert. [...] Ein verstärkter Fokus lag dabei auf der Frage, ob und unter welchen Bedingungen das Verfahren auch bei kleinen und mittelständischen Unternehmen umsetzbar ist. Ein weiteres Ziel des Projektes war es, die Wirkung anonymisierter Bewerbungsverfahren zu testen.“ „Das anonymisierte Bewerbungsverfahren mittels eines standardisierten Formulars ist eine geeignete Methode, um Chancengleichheit in der Personalauswahl zu gewährleisten. Geeignete Bewerbende empfinden das anonymisierte Bewerbungsverfahren als objektiveres Auswahlinstrument im Vergleich zum herkömmlichen Verfahren und haben auch kein Problem mit dem anonymisierten Formular. Das Verfahren fragt transparent ausschließlich die erforderlichen Auswahlkriterien ab und schließt so aus, dass die Bewerberauswahl von irrelevanten personenbezogenen Informationen beeinflusst wird. Bei Stellen mit geringem Anforderungsprofil oder einer geringen Anzahl von Bewerbenden besteht die Alternative zum Formular, im ersten

Schritt der Personalauswahl auf Bewerbungsfotos zu verzichten. Somit kann auch hier der Fokus stärker auf die Qualifikation der Bewerbenden gelenkt werden. Wenn es zum Anforderungsprofil der ausgeschriebenen Stelle passt (kein Mangelberuf, da hier in der Regel alle Bewerbenden auch zum Gespräch eingeladen werden; keine geringe Qualifikation, da diese Bewerbenden tendenziell mehr Probleme beim Ausfüllen des Formulars haben), erweist sich das anonymisierte Bewerbungsverfahren für Unternehmen oder Behörden als ein sinnvolles und geeignetes Instrument einer Diversity-Strategie ([Krause, Rinne, & Zimmermann, 2014, p. 58](#)).

- [Krause, Rinne, und Zimmermann \(2010, p. 1-2\)](#): „Erste Erfahrungen mit anonymisierten Bewerbungsverfahren liegen aus verschiedenen Ländern vor. So wurde etwa in Schweden ein Modellprojekt durchgeführt. Auch aus Frankreich, den Vereinigten Staaten, Großbritannien, der Schweiz, Belgien und den Niederlanden liegen Erkenntnisse vor. Das Ziel der vorliegenden Expertise ist es, das Potenzial eines derartigen Ansatzes vor dem Hintergrund der bisherigen internationalen Erfahrungen zu ermitteln. Darüber hinaus werden praktische Handlungsempfehlungen mit Blick auf eine Umsetzung eines solchen Verfahrens in Deutschland und innerhalb eines geplanten Modellprojektes gegeben.“

### 4.3.4 Studie „Lohnanpassung von Ausländern am deutschen Arbeitsmarkt: Das Herkunftsland ist von hoher Bedeutung“ 2013

*Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)*

#### Überblick über die Studie

„Migration ist sowohl aus volkswirtschaftlicher Sicht als auch für die Migranten ein Gewinn,



wenn deren ökonomische und soziale Integration im Aufnahmeland gelingt. Da Ausländer zum Zeitpunkt ihres Eintritts in den deutschen Arbeitsmarkt in der Regel deutlich niedrigere Löhne erzielen als Deutsche, sollte eine erfolgreiche Integration mit Lohnkonvergenz einhergehen, also mit einer Annäherung ihrer Löhne an das Niveau der deutschen Beschäftigten. [...] Ziel der vorliegenden Studie ist es zu analysieren, ob, in welchem Umfang und aus welchen Gründen sich die Lücke in der Entlohnung zwischen Ausländern und Deutschen auf dem Arbeitsmarkt verringert. Unsere Datenbasis enthält alle sozialversicherungspflichtig beschäftigten Ausländer und ist damit groß genug, um Migranten aus vielen verschiedenen Herkunftsländern zu untersuchen und Unterschiede zwischen diesen zu identifizieren (zu Daten und Methoden vgl. Infokasten auf Seite 6). Die Analyse beschränkt sich aus zwei Gründen auf vollzeitbeschäftigte Männer:

- Unsere Datenquelle enthält keine exakten Angaben über die Arbeitszeit. Diese lässt sich nur nach drei Kategorien unterscheiden, nämlich Vollzeit, mindestens 50 Prozent der Vollzeitarbeit und weniger als 50 Prozent der Vollzeitarbeit. Für Teilzeitbeschäftigte – bei denen die Arbeitszeiten sehr viel stärker variieren als bei Vollzeitbeschäftigten – könnten Gehaltsunterschiede zwischen Migranten und Deutschen durch unterschiedliche Arbeitszeiten bedingt sein. Bei Vollzeitbeschäftigten sind arbeitszeitbedingte Lohnunterschiede dagegen bei großer Beobachtungszahl vernachlässigbar.
- Die Beschränkung auf Männer erfolgt, weil die Teilzeitbeschäftigung bei ihnen deutlich seltener vorkommt als bei Frauen“ ([IAB, 2013, p. 1-2](#)).

## Methode

„Für diese Studie werten wir die Integrierten Erwerbsbiographien (IEB) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) aus. Die IEB enthalten tagesgenaue Informationen zu Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit, Leistungsbezug und Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen sowie zu sozioökonomischen Merkmalen einer Person.

Um die Unterschiede in den Anpassungsraten verschiedener Nationalitäten zu erklären, schätzen wir Fixed-Effects-Modelle separat für jede einzelne Nationalität und für eine Zufallsstichprobe von deutschen Männern. Die logarithmierten Löhne werden in Abhängigkeit von verschiedenen Kontrollvariablen (z. B. Betriebszugehörigkeit, Betriebsgröße, Sektor, Region, Beruf, Beschäftigungsstabilität usw.) und fixen Effekten erklärt.

Basierend auf den geschätzten Koeffizienten des ökonometrischen Modells werden anschließend Prognosen für die verwendeten Variablen gebildet und Jahresmittelwerte berechnet. Der logarithmierte Lohn jedes Beschäftigten kann damit zunächst in zeitabhängige Komponenten (z. B. Berufserfahrung und Betriebszugehörigkeit in Deutschland) und eine zeitunabhängige Restkomponente zerlegt werden. Beispiele für zeitunabhängige Komponenten sind Fähigkeiten, die bereits vor dem Einstieg ins Erwerbsleben erworben werden (z. B. Lesen und Schreiben, Berufsausbildung) und sich anschließend kaum mehr ändern. Die zeitunabhängige Komponente kann für alle Beschäftigten, die mindestens zu zwei Zeitpunkten beobachtet wurden, geschätzt werden.

Da die Anpassung naturgemäß nur durch einen Vergleich zwischen zwei Zeitpunkten gemessen wird, beschränkt sich unsere Analyse auf Personen, die im Jahr 2000 ein Beschäftigungsverhältnis hatten und danach noch mindestens einmal beschäftigt waren. Die zeitunabhängigen Produktivitätskomponenten können per Definition nicht zu Lohnanpassungen führen. <Wenn sich der Durchschnitt dieser Lohnkomponente für eine Gruppe im Zeitablauf verändert, kann dies folglich nur durch eine Änderung in der Zusammensetzung der Gruppe verursacht worden sein“ ([IAB, 2013, p. 6](#)).

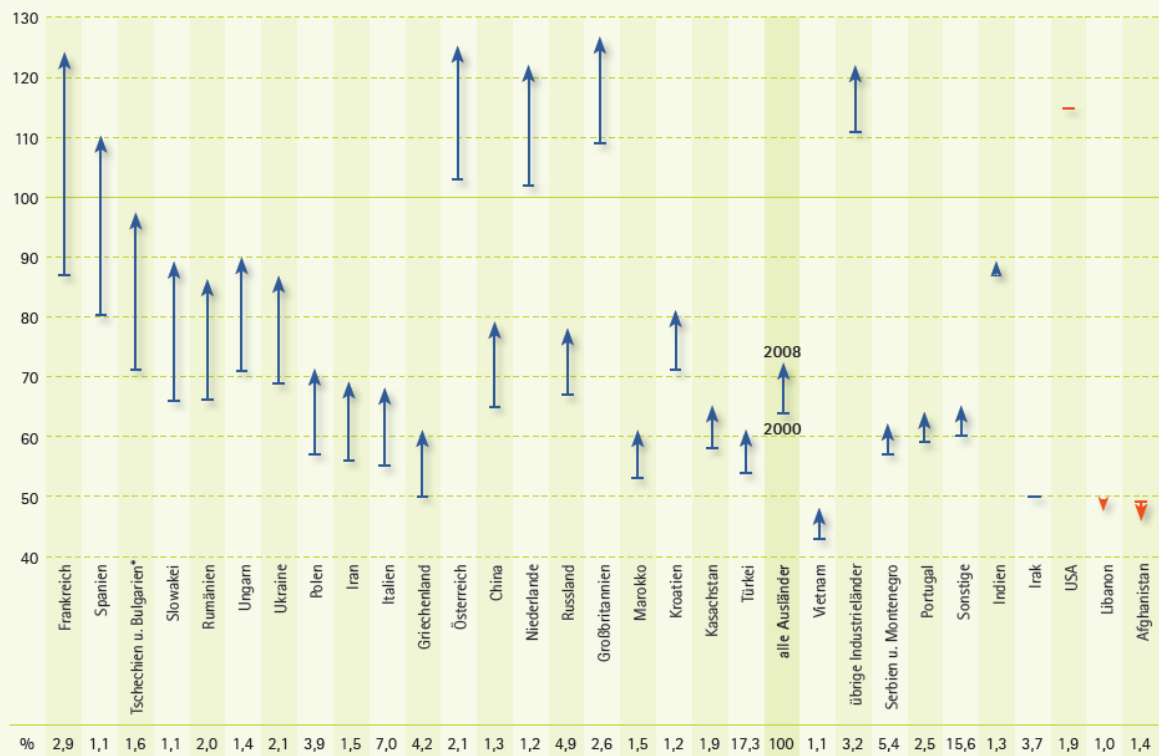
## Zentrale Ergebnisse

„Ein wichtiger Faktor für die Integration von Migranten im Aufnahmeland ist ihr Erfolg auf dem Arbeitsmarkt. Als ein Maß dieses Erfolgs untersuchen wir die Lohnanpassung sozialversicherungspflichtig beschäftigter männlicher Ausländer im Vergleich zu deutschen Beschäftigten.

Abbildung 1

Die Lohnlücke zwischen Migranten und Deutschen wird – bis auf wenige Ausnahmen – mit der Zeit kleiner

Relative Löhne von vollzeitbeschäftigten ausländischen Männern, die im Jahr 2000 erstmals in Deutschland gearbeitet haben, bezogen auf die Löhne der deutschen Männer 2000 und 2008



Anmerkung: Die Zahlen unter den Länderbezeichnungen geben den prozentualen Anteil der einzelnen Ausländergruppen an allen Ausländern in der Analytestichprobe im Jahr 2000 an. Die Ausländergruppen sind nach der Höhe ihrer Lohnanpassungsraten sortiert.

Lesebeispiel: Bei ausländischen Männern, die im Jahr 2000 erstmals in Deutschland gearbeitet haben, lag der Eintrittslohn im Schnitt bei 64 Prozent des Lohnes, den ein deutscher Mann im Durchschnitt erhielt (s. dunkler hinterlegte Spalte „alle Ausländer“). Bis zum Jahr 2008 verringerte sich die Lohnlücke, sodass der durchschnittliche Lohn eines Migranten bei 72 Prozent des deutschen Lohnniveaus lag.

\* Tschechien und Bulgarien wurden wegen niedriger Beobachtungszahlen zusammengefasst.

Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB) des IAB, eigene Berechnungen.

© IAB

[\(IAB, 2013, p. 3\)](#)

Werden Ausländer, die im Jahr 2000 eine Vollzeitbeschäftigung auf dem deutschen Arbeitsmarkt aufgenommen haben, insgesamt betrachtet, lag ihr durchschnittliches Lohnniveau bei 64 Prozent des durchschnittlichen Lohnniveaus der Deutschen. Bis zum Jahr 2008 stieg dieser Anteil auf rund 72 Prozent. Damit holen Migranten im beobachteten Zeitraum im Durchschnitt also in der Tat gegenüber den Deutschen auf.

Eine Zerlegung der Anpassungsrate in einzelne Effekte zeigt, dass sich die Löhne überwiegend infolge beobachteter Merkmale wie Betriebszugehörigkeit, den Wechsel in besser bezahlte Berufe und Sektoren oder auch durch eine zunehmende Beschäftigungsstabilität anpassen. Diese Effekte sind zum einen Ausdruck erfolgreicher Suche, zum anderen deuten sie auf eine

Verbesserung des betriebsspezifischen Humankapitals einer Person hin.

Auf der aggregierten Ebene scheinen weder Alters- und Trendeffekte noch Kompositionseffekte eine bedeutende Rolle zu spielen. Die Gesamtergebnisse verdecken allerdings völlig die Unterschiede zwischen den einzelnen Nationalitäten in Deutschland. Wir betrachten dreißig Gruppen und finden höchst unterschiedliche Anpassungsraten, die von +43 Prozentpunkten bei den Franzosen bis zu -6 Prozentpunkten bei Afghanen reichen. Interessanterweise sind die Konvergenzraten für Migranten aus den Ländern am höchsten, die schon zum Zeitpunkt des Eintritts in den deutschen Arbeitsmarkt relativ viel verdienten. Gerade für Männer aus diesen Ländern – neben Frankreich sind es insbesondere osteuropäische Länder – zeigt sich aber,

dass die hohen Anpassungsraten vor allem auf Kompositionseffekte zurückgeführt werden können. Das bedeutet, dass die weniger erfolgreichen Franzosen, Rumänen oder Slowaken den Arbeitsmarkt bzw. Deutschland eher verlassen. Allein dadurch steigen die Durchschnittslöhne der betreffenden Gruppe im Zeitablauf, ohne dass die Löhne der Einzelnen sich erhöhen müssen. Für Gruppen mit niedrigeren Einstiegslohnen sind auch die Anpassungsraten tendenziell niedriger, Kompositionseffekte spielen bei diesen Ländern tatsächlich eine untergeordnete Rolle. Die Lohnanpassung erfolgt beispielsweise bei Türken, Italienern oder Griechen in erster Linie über längere Betriebszugehörigkeit, über zunehmende Beschäftigungsstabilität sowie über den Wechsel in besser bezahlte Sektoren und Berufe – also durch Sucherfolge. Diese spielen bei Personen aus Ländern mit einer anfangs geringen Anpassungsrate eine weit größere Rolle als bei Ausländergruppen mit sehr hohen Anpassungsraten.

Dies unterstreicht noch einmal, dass eine rein deskriptive Analyse von durchschnittlichen Wachstumsraten kaum Rückschlüsse auf ökonomische Integration und Arbeitsmarkterfolge auf individueller Ebene erlaubt. Enorm wichtig ist auch, nach Nationalitäten zu differenzieren, um der großen Heterogenität der in Deutschland lebenden Ausländer Rechnung zu tragen“ (IAB, 2013, p. 7).

#### Mehr Informationen

- Die vollständige Studie finden Sie [hier](#)

#### 4.3.5 Studie „Zeitarbeit in Deutschland: Hohe Dynamik und kurze Beschäftigungsdauern“ 2014 Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

#### Überblick über die Studie

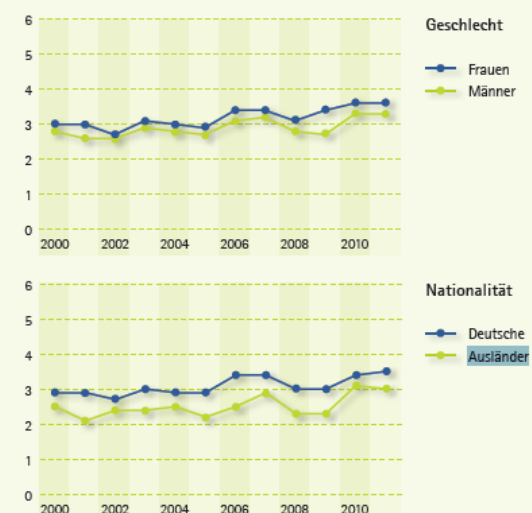
In den vergangenen Dekaden hat der Gesetzgeber das Zeitarbeitsrecht stufenweise reformiert, um den Flexibilitätsbedürfnissen der Unternehmen entgegen zu kommen und um über die Zeitarbeit neue Arbeitsplätze zu schaffen. Trotz kräftigem Wachstum der Branche ist der Anteil der Leiharbeiter an allen abhängig Beschäftigten mit etwa 2,5 Prozent nach wie vor

gering. Über die Beschäftigungsdauern und die Dynamik des Zeitarbeitsmarktes ist bisher nur wenig bekannt. Diese Lücke schließen wir mit der folgenden Untersuchung“ (IAB, 2014b, p. 1).

#### Zentrale Ergebnisse

„Im Vergleich zu allen anderen Sektoren werden Zeitarbeitsjobs überdurchschnittlich häufig von Ausländern ausgeübt. Ferner sind Männer und jüngere Arbeitnehmer in der Branche überrepräsentiert. Personen mit Hochschulabschluss sind hingegen vergleichsweise selten in Zeitarbeitsjobs anzutreffen. [...] Ausländische Leiharbeiter sind kürzer beschäftigt als ihre deutschen Kollegen. Ein möglicher Grund ist, dass Ausländer häufiger einer Helfertätigkeit nachgehen und eine niedrigere Qualifikation aufweisen. Ostdeutsche Leiharbeiter sind im Mittel etwas länger beschäftigt als Leiharbeiter in den alten Bundesländern“ (IAB, 2014b, p. 8-9).

Abbildung 4  
Median der Beschäftigungsdauer in der Zeitarbeit nach sozio-demografischen Merkmalen 2000 bis 2011  
Mittlere Dauer aller in einem Jahr begonnenen Leiharbeitsverhältnisse in Monaten



(IAB, 2014b, p. 9)

#### Mehr Informationen

- Die vollständige Studie finden Sie [hier](#)

#### 4.3.6 Expertise „Wege zum beruflichen Erfolg bei Frauen mit Migrationshintergrund der ersten und zweiten Generation und Ursachen für die gelungene Positionierung im Erwerbsleben“ 2008

*Institut für Migrationsforschung und interkulturelle Studien (IMIS), Universität Osnabrück, im Auftrag des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF)*

##### Überblick über die Expertise

„Anhand der vorliegenden explorativen Studie werden Wege und Strategien des beruflichen Erfolgs von Migrantinnen nachgezeichnet. Dabei können spezifische Muster der Bildungs- und Berufsverläufe sowie hemmende und fördernde Aspekte herausgestellt werden. Die Ergebnisse basieren auf 30 offenen Leitfadenterviews mit Aussiedlerinnen, Arbeitsmigrantinnen und Flüchtlingen der ersten und zweiten Generation, die in einem computergestützten Verfahren inhaltsanalytisch ausgewertet worden sind. Bei den Befragten handelt es sich um bundesweit ausgesuchte Frauen, deren Erfolg sich dadurch auszeichnet, dass sie beruflich mehr erreicht haben, als die Mehrheit der Frauen mit vergleichbaren sozio-strukturellen Ausgangsbedingungen, deren Arbeit im ersten Arbeitsmarkt angesiedelt ist und ihnen sowie ihren Familien eine eigenständige Existenzgrundlage ermöglicht“ ([Bundesamt für Migration und Flüchtlinge \[BAMF\], 2008, p. 2](#)).

##### Zentrale Ergebnisse

„Ausgangskonstellationen für die Berufsverläufe der Frauen der ersten Generation zeigen sich abhängig von den Rahmenbedingungen der Zuwanderung als Aussiedlerin, Arbeitsmigrantin oder Flüchtling sowie den Motivationen der Migration. Eine fehlende oder teilweise formale Anerkennung von mitgebrachten Qualifikationen stellt eine Hürde dar, für deren Überwindung die Frauen je nach Zuwanderungshintergrund unterschiedliche Strategien entwickeln. Nachhaltig wirkt sich die in Arbeitszusammenhängen erlebte Abwertung mitgebrachter formaler Qualifikationen aus.

- Für erfolgreiche Frauen der zweiten Generation stellt sich der Bildungs- und Berufsweg zum Teil als Resultat des Bildungsauftrages der Eltern dar, die in Deutschland gebotenen Qualifikationsmöglichkeiten als Chance für dauerhafte Integration oder potentielle Reintegration in das Herkunftsland zu nutzen. In einigen Fällen ist der Weg zudem mit einem familiären Klima verbunden, in dem eine hohe Bildungs- und Berufsorientierung selbstverständlich ist. Barrieren sind vor allem in den Einschränkungen des Bildungszugangs gegeben. Sie entstehen als Folge der Systemkenntnis der Eltern oder als Folge von Diskriminierung und Benachteiligung in den Bildungsinstitutionen. Dabei spielen Deutschkenntnisse eine bedeutende Rolle. Werden diese von Lehrkräften als ungenügend eingeschätzt, führt dies in der Regel zu einer Abwertung des gesamten schulischen Lern- und Leistungspotentials und schließlich zu Bildungs- und Berufsverläufen mit Umwegen, z.B. durch schulische Zurückstufungen oder Weiterverweisung an niedrigere Schulformen. [...]
- Die Ergebnisse weisen weiter auf die zentrale Rolle von Lehrern und Lehrerinnen sowie auf die Bedeutung von Ausbildern und Arbeitgebern für erfolgreiche Bildungs- und Berufswege hin. Insbesondere bei Bildungswegen, die sich durch erhebliche Hürden auszeichnen, sind sie die Förderer und Mentoren des erfolgreichen Weges. Hervorzuheben ist, dass es dabei vom Zufall abhängt, ob die Einzelne Personen im Bildungs- und Ausbildungssystem begegnet, die das vorhandene Potential erkennen und zu unterstützen bereit sind. Systematische Förderangebote in Schule, Ausbildung und Beruf haben die Frauen sehr selten in Anspruch genommen.
- Förderlich für einen linearen Bildungs- und Berufsverlauf zeigen sich neben dem elterlichen Bildungshintergrund und der persönlichen Unterstützung und Beratung durch Lehrende und bzw. Ausbilder oder Arbeitgeber, (vor-)schulische Förderangebote zum Erlernen und Verbessern deutscher Sprachkompetenzen.
- Ferner zeigen die Ergebnisse, dass Frauen beider Generationen sich in besonderer Weise bei ihren beruflichen Einstiegen und Etablierungen auf migrationsspezifische

Berufs- und Arbeitsfelder sowie auf ethnische Ökonomien ausrichten. Die erste Generation sieht vorrangig einen beruflich verwertbaren Nutzen in diesen Arbeitszusammenhängen, indem hier beruflicher Einstieg gelingt und zudem mit Aspekten der sozialen Zugehörigkeit, Verlässlichkeit, Gemeinschaft verbunden werden kann. Die Migrant\*innencommunity spielt hier eine bedeutsame Rolle bei der Herstellung von beruflichen Kontakten und bei der Information über mögliche Einstiege und Hilfen bei beruflichen Fort- und Weiterbildungen. Frauen der zweiten Generation erweitern ihr Berufsspektrum erheblich, und sehen sich in ihren Arbeitszusammenhängen und Tätigkeitsbereichen als Unterstützerinnen und Förderinnen der Migrant\*innencommunity.

- Insgesamt thematisieren sich die befragten beruflich erfolgreichen Migrant\*innen als aktive Gestalterinnen ihrer Bildungs- und Berufsverläufe unter den jeweils unterschiedlichen (schwierigen) Bedingungen von Migration und Integration. In diesem Sinne, so ist zu vermuten, wollen sie in ihrer Rolle als Vorbilder nicht nur in ihre Migrant\*innencommunity hineinwirken, sondern sich auch dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge gegenüber präsentieren. ([BAMF, 2008, p. 2-4](#))

#### Mehr Informationen

- Die vollständige Expertise finden Sie [hier](#)

#### 4.3.7 Studie „Beschäftigung ausländischer Absolventen deutscher Hochschulen: Ergebnisse der BAMF-Absolventenstudie 2013“ 2014

*Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF)*

#### Überblick über die Studie

„In der vorliegenden Studie werden auf Basis einer Primärdatenanalyse die Beschäftigungssituation von ausländischen Absolventen deutscher Hochschulen analysiert sowie deren so-

zio-ökonomische und bildungsbezogene Merkmale und ihre den Aufenthalt in Deutschland betreffende Einschätzungen dargestellt. Die Studie umfasst Auswertungen der Daten des Ausländerzentralregisters (AZR) sowie zwei im Jahr 2013 erstmalig durchgeführte Befragungen. Aus Drittstaaten stammende ehemalige Inhaber eines Aufenthaltstitels zu Studienzwecken (§ 16 Abs. 1 AufenthG), die in Deutschland weiterhin aufhältig sind, wurden repräsentativ befragt, während unter den ins Ausland Zurückgekehrten eine nicht-repräsentative Befragung erfolgte“ ([BAMF, 2014, p. 5](#)).

#### Methode

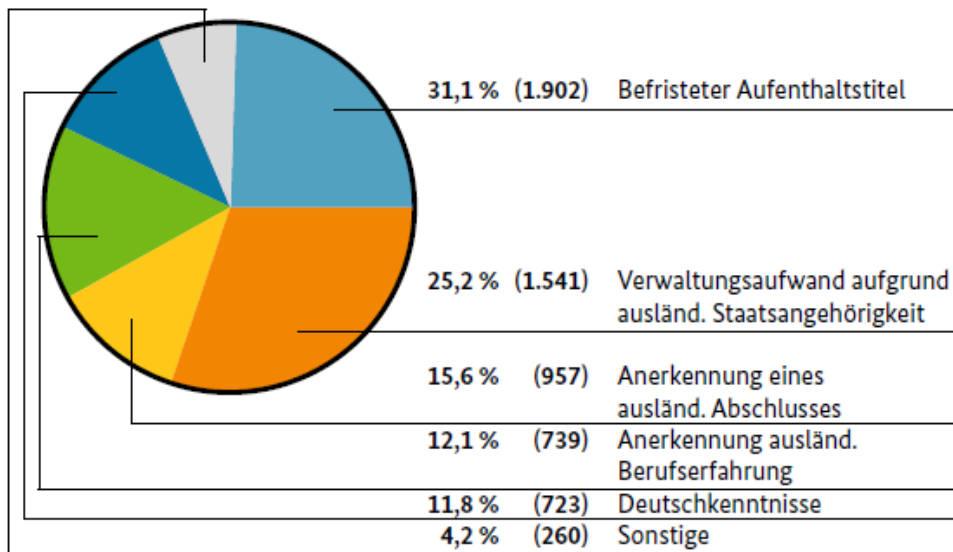
„Die Auswertungen in Kapitel 6 und 7 der vorliegenden Studie basieren auf einer Primärdatenerhebung unter Drittstaatsangehörigen, die ehemals Inhaber einer Aufenthaltserlaubnis zu Studienzwecken (§ 16 Abs. 1 AufenthG) waren und die in Deutschland weiterhin aufhältig sind. Aus der im Folgenden beschriebenen Grundgesamtheit wurden die Teilnehmer für eine Online-Befragung repräsentativ ausgewählt. Da ein Großteil der Befragten ein Studium in Deutschland abgeschlossen hat, werden die Ergebnisse im Folgenden als BAMF-Absolventenstudie 2013 bezeichnet. Eine zweite Befragung, die die Datengrundlage für die Analysen in Kapitel 8 bildet, richtete sich ebenfalls an ehemalige Studierende deutscher Hochschulen. Voraussetzung war hier, dass die Teilnehmenden nicht mehr in Deutschland leben, wobei das Herkunftsland auch ein EU-Staat sein konnte. Mangels Datenverfügbarkeit und umfassender Kontaktmöglichkeit wurde diese Befragung unter den sogenannten Rückkehrern nicht repräsentativ durchgeführt“ ([BAMF, 2014, S. 66](#)).

#### Zentrale Ergebnisse

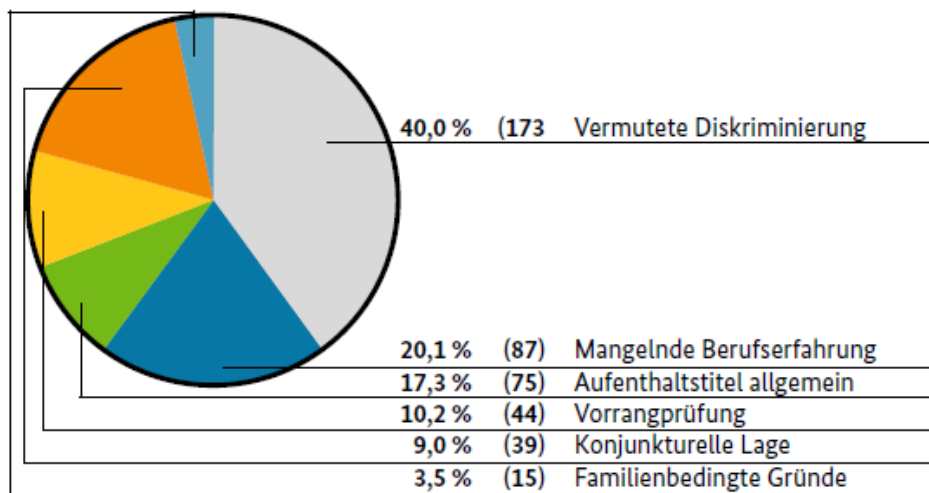
„Am Ende des Fragebogens konnten die Befragten eigene Anmerkungen oder Ergänzungen zu vorhergehenden Fragen eintragen. Hierzu gingen zahlreiche Kommentare ein, die in ihrer Ausführlichkeit nicht in dieser Zusammenfassung dargestellt werden, auch um die Anonymität der Befragten zu wahren. So werden in diesem Kapitel die zentralen Punkte kurz thematisiert, die mehrfach genannt wurden, ohne auf Einzelfälle einzugehen.

**Abbildung 7-35: Häufig und sehr häufig aufgetretene Hindernisse bei Arbeitsplatzsuche (Mehrfachnennung möglich), absolute Anzahl und Verteilung in Prozent**

Hindernisse (vorgegebene Kategorien)



Angaben der Befragten unter „Sonstige“



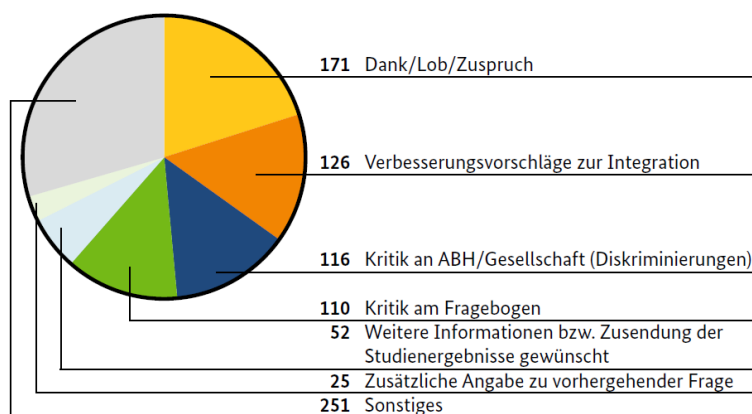
Quelle: BAMF-Absolventenstudie 2013: n = 4.029 bis 4.083 bzw. Sonstige: n = 3.046; Frage 1-58; Prozentanteile beziehen sich auf die Summe der häufig und sehr häufig aufgetretenen Hindernisse.

[\(BAMF, 2014, p. 150\)](#)

Dafür wurde eine sehr grobe Einteilung der Anmerkungen in thematische Kategorien vorgenommen, die in Abbildung 7-101 dargestellt sind. Es wurden von insgesamt 813 Personen Aussagen gemacht, von einigen auch Anmerkungen zu mehreren Kategorien [...] Ein [...] großer Themenblock waren Verbesserungsvorschläge, die die Integration in Deutschland be-

treffen. Vorrangig wurden hier Sprachkenntnisse und die Anforderungen solcher Kenntnisse für das Studium angesprochen, aber auch Themen wie Arbeiten in Arbeitsgruppen der Universitäten, Wohnungssuche, Nebenjob im Studium, Umgang in Behörden, doppelte Staatsangehörigkeit, Arbeitsplatzsuche im Anschluss an das Studium und das „Willkommensgefühl“ in Deutschland.

Abbildung 7-101: Kategorien der Anmerkungen der Befragten, absolute Anzahl



Quelle: BAMF-Absolventenstudie 2013: n = 813; Frage 1-143.

[\(BAMF, 2014, p. 257\)](#)

Neben allgemeinen integrationspolitischen Aspekten wurden zudem zwei kritische Aspekte oft genannt: Der Umgang in den Ausländerbehörden und die wahrgenommene Diskriminierung in der Gesellschaft. Hier betonten die Befragten, dass es bezüglich des Umgangs in den Behörden Verbesserungsmöglichkeiten gibt, da sie schlechte Erfahrungen mit unflexiblen Reaktionen und hohem Verwaltungsaufwand gemacht haben. Andererseits gab es aber auch positive Anmerkungen von Personen, die in den Behörden gute Erfahrungen gemacht haben. Da dies stark vom jeweiligen Sachbearbeiter abhängt, ist eine allgemeine Einschätzung schwierig; dennoch wird aufgrund der Erfahrungsberichte deutlich, dass die „Willkommenskultur“ in bestimmten Bereichen schon verbessert werden konnte, aber weiterhin daran gearbeitet werden sollte.

Neben den Schwierigkeiten bei der Arbeitsplatzsuche, die im direkten Zusammenhang mit der Arbeitsmarktsituation bzw. den möglichen Arbeitgebern stehen, wie bspw. Erfahrungen mit Diskriminierungen bei Bewerbungsgesprächen, wurden zudem weitere Hindernisse bezogen auf den geforderten „angemessenen Arbeitsplatz“ (§ 16 Abs. 4 AufenthG) aufgeführt. Denn die gegebenen Möglichkeiten des Berufseinstiegs nach dem Studium entsprechen oft nicht dem Erfordernis, bei dem es darauf ankommt, dass an dem Arbeitsplatz des Hochschulabsolventen die im Rahmen des Studiums erworbenen und durch den Abschluss zertifizierten Kompetenzen vorausgesetzt und benötigt werden (vgl. Kapitel 3.1) [\(BAMF, 2014, p. 257-258\)](#).

## Mehr Informationen

Die vollständige Studie finden Sie [hier](#)

### 4.3.8 Studie „An empirical study of age discrimination in Norway and Germany“ 2009

*OTA Private University of Applied Sciences Berlin, Institute for Research in Economics and Business Administration Norway, University of Erfurt*

## Überblick über die Studie

In this article we present the results of a questionnaire study that we conducted to investigate whether applicants with same qualifications are treated differently in the selection process just on the grounds of age, and address age discrimination in hiring decisions in Germany and Norway. Are there differences in age discrimination between the two countries, and if such differences exist, can we explain them? [\(Büsch, Dahl & Dittrich, 2009, p. 633\)](#).

## Methode

“In a first step we have applied a method developed by Cleveland and Landy (1987) to identify an age-neutral job position. We improved their method by giving participants not only job titles for their evaluation but also actual job descriptions from a newspaper. Identifying an age-neutral job position was important to avoid the iden-

tification of job discrimination instead of applicant discrimination. The main questionnaire consisted of an age-neutral job position including the job description and three short CVs, one for each applicant. In contrast to many other studies – mostly done by psychologists – age has not been a salient variable here. In our questionnaire we have four different age groups for the three applicants. The age gap between the youngest and the oldest applicant is always 14 years. In total we have 12 different age specifications for the same applicant. As it is almost impossible to assess one individual's true productivity, as Börsch-Supan (2001) asserts, the perceived productivity of the candidate becomes an important determinant of the hiring decision. If the perceived productivity depends on non-productive characteristics of the candidate, as for example age, i.e. if the decision maker uses age stereotypes to adjust the individual assessment, he statistically discriminates the candidate. To identify statistical discrimination and control for it, the questionnaire also asks for the evaluation of twelve capability items and their relative importance for the position in question. Discrimination that cannot be explained by perceived productivity differences results from a dislike in the sense of Becker (1957)" ([Büsch et al., 2009, p. 645](#)).

### Zentrale Ergebnisse

"Even though age has not been a salient parameter the older applicant has a significantly lower hiring probability than the younger one independent of the actual age group. Regarding the expected productivity the evaluation has not differed much with varying age. We can conclude that even if the qualifications and perceived productivities are the same the applicants are not treated the same way just on the grounds of age. Statistical discrimination plays – if any – only a minor role. However, we observe a considerable difference in discriminatory behaviour between Germany and Norway. In Norway there is significantly less age discrimination. Additionally, we found no [...] dependence on the respondent's own age. Therefore, the results are probably influenced by the different working situation of older workers in the two countries. Norway has less unemployment and a higher participation rate of older workers. Consequently, there is more experience with working with older workers in Norway. One could also

suspect that different norms and the institutional design have been of importance for the results" ([Büsch et al., 2009, p. 645-646](#)).

### Mehr Informationen

- Die vollständige Studie finden Sie [hier](#)

## 4.4 EU-weiter Vergleich

### 4.4.1 Umfrage „Eurobarometer Nr. 393: Wahrnehmung von Diskriminierung in der EU“ 2012

*TNS Opinion & Social, im Auftrag der Europäischen Kommission, Generaldirektion Justiz*

Die Europäische Union erhebt im Rahmen ihrer „Euro-Barometer“ die Einstellungen zu Fragen der Diskriminierung auf europäischer Ebene.

### Die Hauptergebnisse vom Eurobarometer Nr. 393 (Erhebung in 2012):

- „**Diskriminierung** besteht auch weiterhin in den EU Mitgliedsstaaten - hauptsächlich auf Grund der **ethnischen Herkunft (56 %)**, einer Behinderung (46%), der sexuellen Ausrichtung (46%) und der Geschlechtsidentität (45%).
- Zwei Drittel der Europäer (68%) bezeichnen beschränkten Zugang zu Waren und Dienstleistungen als Diskriminierungsgrund für behinderte und ältere Menschen. Auswirkung der Wirtschaftskrise auf die Diskriminierung. [...]
- Die Mehrheit der Europäer (54%, + 5 Punkte im Vergleich zu 2009) ist der Ansicht, dass durch die Wirtschaftskrise sowohl Gleichstellung als auch Vielfalt weniger Bedeutung zugemessen wird und demnach weniger Finanzmittel dafür aufgebracht werden.
- Die Wirtschaftskrise fördert vermehrt die **Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt**, besonders für ältere Bürger. Mehr als zwei Drittel der Europäer (67%) glauben, dass die Wirtschaftskrise vermehrt zu Diskriminierung gegenüber älteren Arbeitnehmern (über 55 Jahre) beiträgt.



### Chancengleichheit im Beruf:

- Die Umfrage für 2012 ergibt, mehr als die Hälfte der Europäer (54%) glauben, dass das Alter (über 55 Jahre) zu Benachteiligungen bei **Bewerbungen** führt. Behinderung (40%), **Hautfarbe und ethnische Herkunft (39%)** werden gleichfalls als Nachteil gedeutet.
- **Bewusstseinsbildung** von Arbeitnehmern und Arbeitgebern im Bereich Gleichstellung wird allgemein **befürwortet (79%)**, und die Überwachung sowohl von Einstellungsverfahren (76%) als auch der Zusammenstellung von Arbeitskräften (69%) als wichtig angesehen.

### Kenntnis von Opfern über ihre Rechte:

- **37%** der Befragten würden ihre **Rechte kennen**, sollten sie Diskriminierung oder Belästigung zum Opfer fallen. Dies ist eine leichte Verbesserung gegenüber 2009 (+ 4 Punkte). Europäer, die einer Minderheit angehören, kennen nur etwas mehr als der Durchschnitt ihre Rechte. Genauso wenig sind sich Personen, die eine Diskriminierung erfahren haben, ihrer Rechte bewusst.

### Wahrnehmung innerhalb der Gesellschaft der Situation von Roma (2012):

- Die **Roma** werden weithin als **Risikogruppe** für Diskriminierung angesehen, deren Eingliederung für die Gesellschaft von Vorteil sein könnte.
- Für **drei von vier Europäern gelten die Roma als anfällig für Diskriminierung**“ ([Hauptergebnisse vom Eurobarometer Nr. 393 in 2012, n.d.](#)).

### Weitere Informationen

- Detaillierte Ergebnisse stehen im Eurobarometerbericht ([hier](#)) und den nationalen Informationsblättern ([hier](#)).

## 4.4.2 Umfrage „Eurobarometer 71.2: Diskriminierung in der EU 2009 – Ergebnisse für Deutschland“ 2009

*TNS Infratest, veröffentlicht durch die Europäische Kommission*

### Übersicht über Umfrage

„In diesem Bericht werden die Ergebnisse der neuen Eurobarometer-Umfrage zur Diskriminierung vorgestellt. Dabei handelt es sich um die dritte einer Reihe von Umfragen, die von der Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit der Europäischen Kommission in Auftrag gegeben wurde“ ([Europäische Kommission, 2009, p. 2](#)).

### Zentrale Ergebnisse

„Die Diskriminierung auf Grundlage der ethnischen Herkunft (61%) wird als verbreitetste Form der Diskriminierung in der EU betrachtet, dicht gefolgt von der Diskriminierung aufgrund des Alters (58%) und einer Behinderung (53%). Während sich hinsichtlich der Wahrnehmung von Diskriminierung aufgrund der Ethnizität seit 2008 keine bedeutenden Änderungen ergeben haben, konnte eine deutliche Veränderung in der öffentlichen Meinung zu Diskriminierung aufgrund des Alters und aufgrund von Behinderung beobachtet werden: Die Europäer nehmen die Diskriminierung aufgrund des Alters nun weitaus häufiger wahr (+16 Prozentpunkte seit 2008). Dies gilt auch für die Behinderung als Diskriminierungsgrund (+8 Prozentpunkte). Während die Mehrheit im Jahr 2008 noch der Ansicht war, dass Diskriminierung aufgrund dieser beiden Merkmale selten vorkomme, werden diese beiden nun von mehr als der Hälfte der Europäer als weit verbreitete Diskriminierungsgründe angegeben“ ([Europäische Kommission, 2009, p. 4](#)).

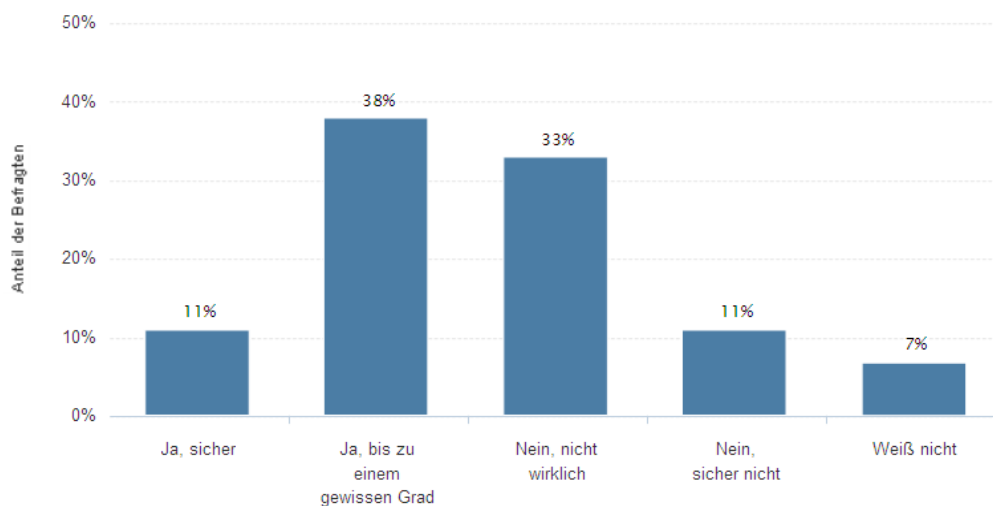
„Bei den Gesamtergebnissen auf EU-Ebene lässt sich feststellen, dass die Meinungen in Abhängigkeit davon differieren, ob in den jeweiligen Heimatländern der Bürger genügend Anstrengungen zur Bekämpfung aller Arten von Diskriminierung ergriffen werden: Während eine knappe Mehrheit von 49% davon ausgeht, dass dies der Fall sei, äußern 44% der Befragten eine gegenteilige Meinung. Die Tatsache,

dass nur sieben Prozent der Befragten mit 'Weiß nicht' antworten, scheint für einen hohen Grad der Sensibilisierung für Diskriminierung zu sprechen. Die in diesem Bereich festgestellten Meinungen sind eher tendenziell als absolut zu werten, da die Anzahl der Antworten mit 'Ja, bis zu einem gewissen Grad' (38%) und mit 'Nein, nicht wirklich' (33%) jene mit 'Ja, sicher' und 'Nein, sicher nicht' (jeweils 11%) übersteigt. [...]

Wie bereits im Jahr 2008 festgestellt, sind in Finnland (68%), Zypern (65%), den Niederlanden (63%) und Luxemburg (62%) die höchsten Anteile derer festzustellen, die meinen, dass genügend Anstrengungen unternommen werden. Am anderen Ende der Skala finden sich die Letzten, von denen nur 28% derselben Meinung sind, und die Schweden, von denen 31% zustimmend antworten“ ([Europäische Kommission, 2009, p. 22-23](#)).

#### EINSCHÄTZUNG DER MASSNAHMEN ZUR BEKÄMPFUNG VON DISKRIMINIERUNG

### Würden Sie im Allgemeinen sagen, dass in Deutschland genügend Anstrengungen unternommen werden, alle Formen der Diskriminierung zu bekämpfen?

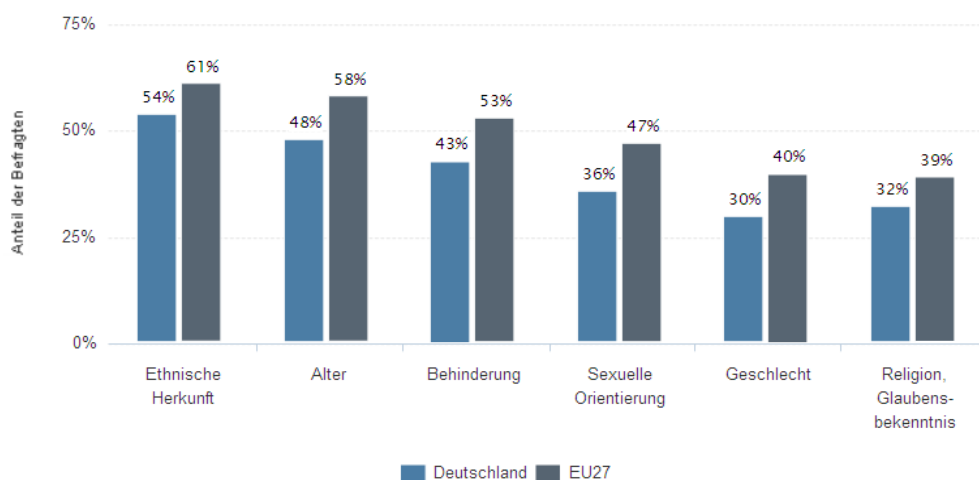


**i** Deutschland; ab 15 Jahre; 1.523 Befragte; TNS Infratest; 29.05.2009 bis 14.06.2009

Quelle: Europäische Kommission

© Statista 2013

### Anteil der Befragten, der folgende Arten der Diskriminierung für verbreitet hält



**i** EU27; 20-49 Jahre; 26.756 Befragte; TNS Infratest

Quelle: TNS Infratest

© Statista 2013

„Wie bereits im Jahr 2008 gibt nur ein Drittel aller Bürger der EU an, dass sie ihre Rechte für den Fall von Diskriminierung oder Belästigung kennen (33%). Mehr als die Hälfte (52%) gibt an, diese nicht zu kennen und der restliche Teil antwortet mit 'Es kommt darauf an' (12%). [...] Die Umfrage zeigt, dass Bürger, die einer Minderheit angehören, im Vergleich zu den anderen Befragten nur geringfügig häufiger angeben, ihre Rechte zu kennen“ ([Europäische Kommission, 2009, p. 25-27](#)).

#### **Mehr Informationen**

- Die gesamte Zusammenfassung der Ergebnisse finden Sie [hier](#)

#### **4.4.3 Umfrage “EU-MIDIS: Erhebung der Europäischen Union zu Minderheiten und Diskriminierung – Bericht über die wichtigsten Ergebnisse” 2009**

*European Union Agency for Fundamental Rights*

#### **Übersicht über die Umfrage**

In diesem Bericht werden die Hauptergebnisse der „Erhebung der Europäischen Union zu Minderheiten und Diskriminierung“ der FRA, EU-MIDIS, vorgestellt. Im Zuge dieser Erhebung wurden in allen 27 EU-Mitgliedstaaten 23 500 Zuwanderer und Angehörige ethnischer Minderheiten befragt. Sie ist damit die größte EU-weite Erhebung dieser Art über die Erfahrungen von Minderheiten mit Diskriminierung, rassistisch motivierter Viktimisierung und Polizeiarbeit. Die Daten belegen, dass es für die Erarbeitung von politischen Strategien und Aktionsplänen von wesentlicher Bedeutung ist, sich mit Grundrechtsverletzungen in diesem Bereich zu befassen. ([European Union Agency for Fundamental Rights \[FRA\], 2009a, p. 6](#)).

#### **Methode**

„Im Jahr 2008 wurden 23 500 Angehörige unterschiedlicher ethnischer Minderheiten und Zuwanderergruppen in den 27 EU-Mitgliedstaaten befragt.

EU-MIDIS ist die erste EU-weite Erhebung, in der Zuwanderergruppen und ethnische Minderheiten durch Zufallsstichproben unter Verwendung eines standardisierten Fragebogens befragt wurden.

Im Hauptteil der Erhebung wurden die Teilnehmer zu ihren Erfahrungen mit Diskriminierung aufgrund ihres Migrationshintergrunds oder ihrer Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit, ihren Erfahrungen mit krimineller Viktimisierung (einschließlich rassistisch motivierter Straftaten) und ihren Erfahrungen mit Polizeiarbeit befragt. [...]

Im Rahmen der Erhebung wurden den Teilnehmern zudem Fragen zur Kenntnis ihrer Rechte gestellt und in welchem Maße sie Erfahrungen mit Diskriminierung und Viktimisierung gemeldet haben, wobei auch nach den Gründen für die unterbliebene Meldung von Vorfällen gefragt wurde.

Ferner wurden bei der Erhebung in zehn Mitgliedstaaten 5 000 Personen aus der Mehrheitsbevölkerung befragt, um Vergleiche der Erhebungsergebnisse hinsichtlich der Erfahrungen mit Polizei- und Grenzkontrollen anzustellen“ ([FRA, 2009a, p. 8](#)).

#### **Zentrale Ergebnisse**

##### **„Diskriminierungserfahrungen insgesamt in neun Bereichen des täglichen Lebens**

##### **Unterschiede zwischen ethnischen Gruppen**

Im Durchschnitt wurden in neun Bereichen des täglichen Lebens Roma aufgrund ihrer ethnischen Herkunft häufiger diskriminiert als andere im Rahmen von EU-MIDIS befragte Gruppen, wie beispielsweise Afrikaner aus Ländern südlich der Sahara oder Nordafrikaner.

Jeder Zweite der befragten Roma gab an, in den vorangegangenen zwölf Monaten mindestens einmal aufgrund seiner ethnischen Herkunft diskriminiert worden zu sein.

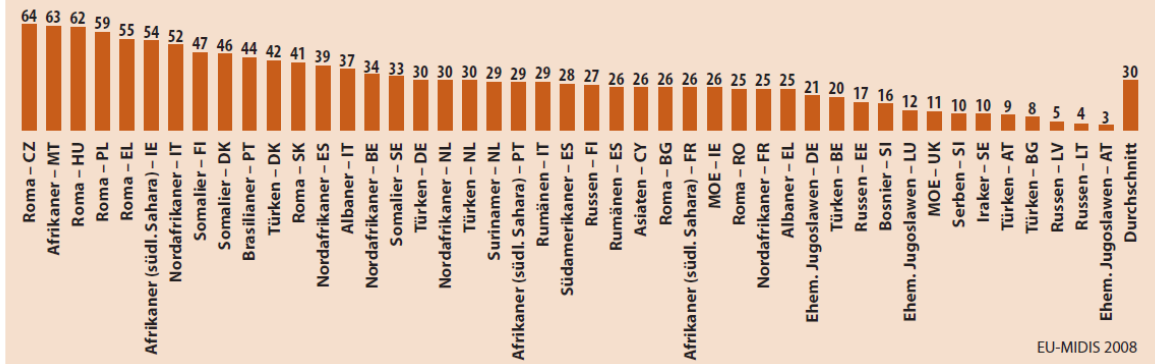
Die befragten Roma wurden in einem Zeitraum von zwölf Monaten durchschnittlich 4,6 Mal Opfer von Diskriminierungen. Betrachtet man nur die Befragten, die diskriminiert wurden, so steigt

Abbildung 2.1

**Prävalenzrate der Diskriminierung in den letzten zwölf Monaten (CA2 bis C12)**

Spezifische Gruppen, Anteil der Befragten, die in einem der neun untersuchten Bereiche mindestens einmal diskriminiert wurden (in %)

Aggregierte Gruppen:	
Roma	47
Afrikaner (südl. Sahara)	41
Nordafrikaner	36
MOE	23
Türken	23
Russen	14
Ehem. Jugoslawen	12



EU-MIDIS 2008

Fragen CA1 bis C11: Wurden Sie in den vergangenen fünf Jahren [oder seit Sie im Land sind, falls das weniger als 5 Jahre sind] in [LAND] jemals [BEREICH] wegen Ihres Migrationshintergrunds/Ihrer Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit diskriminiert? [WENN JA] CA2 bis C12: Denken Sie einmal an das letzte Mal, als das passiert ist: War das in den letzten zwölf Monaten oder davor?

[BEREICHE]: bei der Suche nach einer bezahlten Arbeit | am Arbeitsplatz von Ihren Vorgesetzten oder Kollegen | von Mitarbeitern öffentlicher Wohnungsbaugesellschaften, privaten Vermietern, Maklern oder Makleragenturen, als Sie eine Wohnung oder ein Haus mieten oder kaufen wollten | von Mitarbeitern des öffentlichen oder privaten Gesundheitswesens, z. B. von Sprechstundenhilfen, Krankenschwestern oder Ärzten | von Mitarbeitern der öffentlichen Arbeitsverwaltungen oder eines anderen für Sozialleistungen zuständigen Amtes; dies kann beispielsweise ein Amt sein, bei dem Sie sich als arbeitsuchend melden müssen oder von dem Sie Unterstützungs- oder Geldleistungen beziehen | von Mitarbeitern von Schulen oder anderen Bildungseinrichtungen, wie z. B. Schulen, Hochschulen und anderen weiterführenden Bildungseinrichtungen. Das kann Ihnen als Schüler, Auszubildender, Student oder als Elternteil passiert sein. | in Cafés, Restaurants, Bars, Diskotheken oder Clubs oder bei dem Versuch, diese zu betreten | in einem Geschäft oder bei dem Versuch, ein Geschäft zu betreten | bei dem Versuch, ein Bankkonto zu eröffnen oder einen Kredit von einer Bank zu bekommen

(FRA, 2009a, p. 39).

dieser Durchschnittswert auf elf Fälle im Zwölfmonatszeitraum. [...]

„Die Aufschlüsselung der Ergebnisse nach den spezifischen Gruppen in den einzelnen Mitgliedstaaten ergibt die folgenden „Top Ten“ der Gruppen mit den höchsten Diskriminierungsraten im Zwölfmonatszeitraum (in absteigender Reihenfolge): Roma in der Tschechischen Republik (64 %), Afrikaner in Malta (63 %), Roma in Ungarn (62 %), Roma in Polen (59 %), Roma in Griechenland (55 %), Afrikaner aus Ländern südlich der Sahara in Irland (54 %), Nordafrikaner in Italien (52 %), Somalier in Finnland (47 %), Somalier in Dänemark (46 %) und Brasilianer in Portugal (44 %). [...]

**Diskriminierung im Bereich Beschäftigung**

Der Bereich Beschäftigung hat sich als der Bereich herauskristallisiert, in dem die Befragten am häufigsten aufgrund ihres Migrationshintergrunds oder ihrer Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit diskriminiert wurden – d. h.

sowohl bei der Arbeitssuche als auch am Arbeitsplatz. [...]

Die Ergebnisse für die spezifischen Gruppen in den einzelnen Mitgliedstaaten belegen die folgenden „Top Ten“ der Gruppen mit den höchsten Diskriminierungsraten am Arbeitsplatz: Nordafrikaner in Italien (30 %), Roma in Griechenland (29 %), Roma in der Tschechischen Republik (27 %), Afrikaner in Malta (27 %), Afrikaner aus Ländern südlich der Sahara in Irland (26 %), Roma in Ungarn (25 %), Brasilianer in Portugal (24 %), Türken in Dänemark (22 %), Roma in Polen (22 %) und Rumänen in Italien (20 %). [...]

Im Durchschnitt waren 39 % der Befragten der Meinung, dass es keine Rechtsvorschriften gibt, die eine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft bei Stellenbewerbungen verbieten. Weitere 23 % wussten keine Antwort oder verweigerten die Beantwortung der Frage, während 39 %ii angaben, ihnen sei bekannt, dass es solche Rechtsvorschriften gibt. [...]

## **Diskriminierung im Bereich Wohnraum**

Von den neun untersuchten Diskriminierungsbereichen hat sich die Diskriminierung im Bereich Wohnraum – d. h. bei der Suche nach Wohnraum zur Miete oder zum Kauf – als einer der am wenigsten problematischen Bereiche erwiesen. [...]

Im Durchschnitt waren 44 % der Befragten der Meinung, dass es keine Rechtsvorschriften gibt, die eine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft bei der Miete oder beim Kauf einer Wohnung verbieten.

Weitere 25 % wussten keine Antwort oder verweigerten die Beantwortung der Frage, während 31 % angaben, ihnen sei bekannt, dass es solche Rechtsvorschriften gibt. [...]

## **Diskriminierung durch Gesundheitsdienste und für Sozialleistungen zuständige Ämter**

Wie sich gezeigt hat, stellt die Diskriminierung durch Personal im Gesundheitswesen insbesondere für Roma ein Problem dar: 17 % gaben an, in den vorangegangenen zwölf Monaten in diesem Bereich diskriminiert worden zu sein. Im Vergleich dazu berichteten in den übrigen Gruppen weniger als 10 % der Befragten über Probleme im Zusammenhang mit der Diskriminierung durch Personal im Gesundheitswesen.

- Die Aufschlüsselung der Ergebnisse nach den spezifischen Gruppen in den einzelnen Mitgliedstaaten zeigt, dass sechs der „Top Ten“ mit den meisten Diskriminierungserfahrungen im Gesundheitswesen Roma waren. Die höchste Diskriminierungsrate aller befragten Einzelgruppen war jedoch unter Nordafrikanern in Italien festzustellen: In dieser Gruppe wurden 24 % der Befragten in den vorangegangenen zwölf Monaten diskriminiert.

Bei der Diskriminierung durch Mitarbeiter im Bereich soziale Dienstleistungen zeichnete sich ein ähnliches Muster ab wie bei der Diskriminierung durch Personal im Gesundheitswesen: 14 % der Roma gaben an, in den vorangegangenen zwölf Monaten in diesem Bereich Diskriminierungserfahrungen gemacht zu haben, während in den übrigen allgemeinen Gruppen weniger als 10 % der Befragten Probleme in diesem Zusammenhang erwähnten. [...]

## **Diskriminierung durch Schulen und andere Bildungseinrichtungen**

Erfahrungen mit Diskriminierung durch Mitarbeiter von Schulen und anderen Bildungseinrichtungen erwähnten in den allgemeinen Gruppen bis zu 10 % der Befragten: 10 % der Roma gaben an, in den vorangegangenen zwölf Monaten in diesem Bereich Diskriminierungserfahrungen gemacht zu haben, gefolgt von 8 % der Nordafrikaner und 6 % der befragten Afrikaner aus Ländern südlich der Sahara. [...]

## **Diskriminierung in Cafés, Restaurants, Bars, Diskotheken oder Clubs sowie in Geschäften**

Diskriminierungserfahrungen im Freizeitbereich und im Einzelhandel stellten für eine Reihe der befragten Gruppen ein gravierendes Problem dar, beispielsweise in Cafés, Restaurants, Bars, Diskotheken oder Clubs oder bei dem Versuch, diese zu betreten. [...]

Die Diskriminierung beim Betreten eines Geschäfts oder in einem Geschäft, stellte für Roma ein gravierendes Problem dar. [...]

Im Durchschnitt waren 46 % der Befragten der Meinung, dass es keine Rechtsvorschriften gibt, die eine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft im Zusammenhang mit diesen Einrichtungen verbieten. Weitere 24 % wussten keine Antwort oder verweigerten die Beantwortung der Frage, während 30 % angaben, ihnen sei bekannt, dass es solche Rechtsvorschriften gibt. [...]

## **Unterbliebene Meldung von Diskriminierung**

Im Durchschnitt aller im Rahmen von EU-MIDIS befragten Gruppen haben 82 % der Personen, die in den vorangegangenen zwölf Monaten diskriminiert wurden, ihre letzte Diskriminierungserfahrung weder am Ort der Diskriminierung noch bei einer zuständigen Behörde gemeldet. Der Anteil der nicht gemeldeten Diskriminierungsfälle lag zwischen 79 % unter Roma und 88 % unter Mittel- und Osteuropäern.

Die Erhebungsteilnehmer wurden gefragt, ob sie eine Einrichtung kennen, bei der Menschen, die (aus welchen Gründen auch immer) diskriminiert wurden, Hilfe finden können: Nur 16 %

der Befragten erklärten, eine solche Einrichtung zu kennen.

Auf die namentliche Nennung der Gleichbehandlungsstelle(n) in ihrem Wohnsitzland hin erklärten 63 % der Befragten, noch niemals davon gehört zu haben. Dieses Ergebnis erklärt zum Teil, warum nur sehr wenige Fälle von Diskriminierung gemeldet wurden. [...]

### **Erfahrungen mit Polizeikontrollen, Wahrnehmung ethnischen Profilings und Vertrauen in die Polizei**

Im Rahmen der Erhebung wurden in vielen der befragten Minderheitengruppen sehr hohe Raten von Polizeikontrollen ermittelt. Im Durchschnitt beliefen sich die Anteile der Befragten, die in den letzten zwölf Monaten vor der Befragung mindestens einmal von der Polizei aufgehalten wurden, auf 33 % aller Nordafrikaner, 30 % der Roma, 27 % der Afrikaner aus Ländern südlich der Sahara, jeweils 22 % der Mittel- und Osteuropäer sowie der ehemaligen Jugoslawen, 21 % der türkischen Befragten und 20 % der Russen. [...]

Hier einige Beispiele: In Ungarn wurden 15 % der Befragten aus der Mehrheitsbevölkerung in den vorangegangenen zwölf Monaten aufgehalten, gegenüber 41 % der befragten Roma; in Griechenland wurden 23 % der Befragten aus der Mehrheitsbevölkerung und 56 % der befragten Roma in den letzten zwölf Monaten aufgehalten; in Spanien wurden 12 % der Befragten aus der Mehrheitsbevölkerung und 42 % der befragten Nordafrikaner in den letzten zwölf Monaten aufgehalten; in Frankreich wurden 22 % der Befragten aus der Mehrheitsbevölkerung und 42 % der befragten Nordafrikaner in den letzten zwölf Monaten aufgehalten. [...]

Auf die Frage, ob sie von der Polizei bei einer Kontrolle respektvoll behandelt wurden, gaben 33 % der befragten Roma und 32 % der befragten Nordafrikaner an, das Verhalten der Polizei ihnen gegenüber sei bei ihrer letzten Kontrolle ziemlich oder sehr respektlos gewesen. Im Vergleich dazu empfanden 20 % der Afrikaner aus Ländern südlich der Sahara und 18 % der türkischen Befragten das Verhalten der Polizei als ziemlich oder sehr respektlos, während für die anderen Gruppen diesbezüglich Raten von 12

% oder weniger ermittelt wurden“ ([FRA, 2009a, p. 8-17](#)).

### **Mehr Informationen**

- Weitere Ergebnisse dieser Umfrage finden Sie [hier](#)
- Des Weiteren sind Berichte mit Fokus auf bestimmte Minderheiten und Themen erschienen
  - **Diskriminierung aufgrund der Zugehörigkeit zu einer Minderheit:** [European Union Agency for Fundamental Rights. \(2009b\). EU-MIDIS Erhebung der Europäischen Union zu Minderheiten und Diskriminierung. Erster Bericht der Reihe “Daten kurz gefasst”: Die Roma.](#)
  - [European Union Agency for Fundamental Rights. \(2009c\). EU MIDIS: Erhebung der Europäischen Union zu Minderheiten und Diskriminierung. Bericht der Reihe „Daten kurz gefasst”: Muslime.](#)
  - [European Union Agency for Fundamental Rights. \(2014a\). Roma survey – Data in focus. Education: The situation of Roma in 11 EU Member States.](#)
  - [European Union Agency for Fundamental Rights. \(2014b\). Roma survey – Data in focus. Poverty and employment: the situation of Roma in 11 EU Member States.](#)
  - [European Union Agency for Fundamental Rights. \(2014c\). Roma survey – Data in focus. Discrimination against and living conditions of Roma women in 11 EU Member States.](#)
  - **Thematische Schwerpunkte:** [European Union Agency for Fundamental Rights. \(2010a\).](#)

[EU MIDIS Erhebung der Europäischen Union zu Minderheiten und Diskriminierung. Bericht der Reihe „Daten kurz gefasst“: Rechtsbewusstsein und Gleichbehandlungsstellen. Stärkung der Grundrechte-Architektur in der EU III.](#)

- [European Union Agency for Fundamental Rights. \(2010b\). EU MIDIS Erhebung der Europäischen Union zu Minderheiten und Diskriminierung. Bericht der Reihe „Daten kurz gefasst“: Polizeikontrollen und Minderheiten.](#)
    - [European Union Agency for Fundamental Rights. \(2013a\). Fundamental rights-based police training: A manual for police trainers.](#)
  - [European Union Agency for Fundamental Rights. \(2011\). EU MIDIS Erhebung der Europäischen Union zu Minderheiten und Diskriminierung. Bericht der Reihe „Daten kurz gefasst“: Mehrfachdiskriminierung.](#)
  - [European Union Agency for Fundamental Rights. \(2012\). EU MIDIS Erhebung der Europäischen Union zu Minderheiten und Diskriminierung. Bericht der Reihe „Daten kurz gefasst“: Minderheiten als Opfer von Straftaten.](#)
- Weitere Publikationen der European Union Agency for Fundamental Rights finden Sie [hier](#)

#### 4.4.4 Studie „Die Abwertung der Anderen. Eine europäische Zustandsbeschreibung zu Intoleranz, Vorurteilen und Diskriminierung“ 2011

*Institut für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung, Universität Bielefeld, im Auftrag der Friedrich Ebert Stiftung*

##### Übersicht über die Studie

Dieser „Band dokumentiert, wie es gemessen an den Einstellungen und Überzeugungen der Bevölkerung um Toleranz, Vielfalt und Integration in Europa bestellt ist. Er liefert in dieser Hinsicht eine europäische Zustandsanalyse, die als Diskussionsgrundlage dienen soll. Mehr als zehn Jahre nach der ambitionierten Vorgabe, die sich Europa selbst gesetzt hat, untersucht dieser Band anhand wissenschaftlicher Kriterien, wie es heute um das Ausmaß der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit in Europa steht. Anhand von Umfragedaten aus acht europäischen Ländern dokumentieren wir die Verbreitung von Vorurteilen gegenüber Migrant/innen, Schwarzen, Juden/Jüdinnen, Muslim/innen, Frauen und homosexuellen Menschen“ ([Friedrich Ebert Stiftung \[FES\], 2011, p. 20](#)).

„Auf Basis von Telefonumfragen einer repräsentativen Stichprobe von jeweils 1 000 Befragten in acht europäischen Ländern wurden das Ausmaß, wichtige Determinanten und mögliche Ursachen von Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit untersucht. Mit Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit werden hierbei abwertende Einstellungen und Vorurteile gegenüber solchen Gruppen bezeichnet, die als ‚anders‘, ‚fremd‘ oder ‚unnormale‘ definiert werden und denen ein untergeordneter sozialer Status zugewiesen wird. Diesbezüglich werden in der vorliegenden Studie fremdenfeindliche, rassistische, antisemitische, islamfeindliche, sexistische und homophobe Einstellungen untersucht.

Als **zentrale Ergebnisse** lassen sich festhalten:

- Die **Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit ist in Europa weit verbreitet**. Das Ausmaß ist in den Niederlanden vergleichs-

weise gering, in Polen und Ungarn hingegen vergleichsweise hoch. Hinsichtlich der Fremdenfeindlichkeit, der Islamfeindlichkeit und des Rassismus existieren nur geringfügige Unterschiede zwischen den Ländern, im Ausmaß an Antisemitismus, Sexismus und Homophobie unterscheiden sich die Länder dagegen deutlich.

- Rund die  **Hälfte aller europäischen Befragten**  ist der Ansicht, es gebe  **zu viele Zuwanderer/innen in ihrem Land** . Zwischen 17 Prozent der Befragten in den Niederlanden und über 70 Prozent in Polen meinen, Juden/Jüdinnen versuchten heute Vorteile daraus zu ziehen, dass sie während der Nazi-Zeit die Opfer gewesen sind. Rund ein Drittel glaubt an eine natürliche Hierarchie zwischen Menschen verschiedener Ethnien. Rund die Hälfte und mehr verurteilen den Islam pauschal als eine Religion der Intoleranz. Die Mehrheit in Europa vertritt zudem sexistische Einstellungen, die auf eine traditionelle Rollenverteilung setzten, und fordert, dass Frauen ihre Rolle als Ehefrau und Mutter ernster nehmen sollten. In den Niederlanden vertreten mit nur rund einem Drittel vergleichsweise wenige Befragte sexistische Einstellungen.

Gleiche Rechte werden Homosexuellen von zwischen 17 Prozent der Befragten in den Niederlanden bis hin zu 88 Prozent der Befragten in Polen verweigert; diese finden es keine gute Sache, Ehen zwischen zwei Frauen beziehungsweise zwei Männern zu erlauben. Zusammenfassung

- Diese auf den ersten Blick  **sehr unterschiedlichen Vorurteile sind miteinander verbunden** : Diejenigen, die sich abwertend gegenüber einer Gruppe äußern, werten mit recht großer Wahrscheinlichkeit auch andere Gruppen ab. Vorurteile erscheinen manchmal singular, sie sind aber eng mit anderen Vorurteilen verbunden.
- Mit der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit sind drei  **ideologische Orientierungen besonders verbunden** : der Autoritarismus – eine auf Recht und Ordnung sowie Disziplin setzende Grundhaltung; die Soziale Dominanzorientierung – die Befürwortung von sozialen Hierarchien zwischen ‚oben‘ und ‚unten‘; und die Ablehnung von Diversität – eine generell ablehnende Haltung gegenüber Vielfalt von Kulturen, Ethnien und Religionen innerhalb eines Landes.

Tabelle 1:

**Islamfeindliche Aussagen (Zustimmung in %)**

Nr.	Item	D	GB	F	NL	I	PT	PL	HU
18	Es gibt zu viele Muslime in (jew. Land).	46,1	44,7	36,2	41,5	49,7	27,1	47,1	60,7
19	Muslime in (jew. Land) stellen zu viele Forderungen.	54,1	50,0	52,8	51,8	64,7	34,4	62,3	60,0
20	Der Islam ist eine Religion der Intoleranz.	52,5	47,2	52,3*	46,7	60,4	62,2	61,5	53,4
<b>Zusätzliche Items in der gesamten Stichprobe:</b>									
22	Die muslimische Kultur passt gut nach (jew. Land).	16,6	39,0	49,8	38,7	27,4	50,1	19,0	30,2
23	Die muslimischen Ansichten über Frauen widersprechen unseren Werten.	76,1	81,5	78,8	78,2	82,2	72,1	72,1	76,8
24	Viele Muslime betrachten islamistische Terroristen als Helden.	27,9	37,6	–	29,2	28,5	30,3	30,2	39,3
25	Die Mehrheit der Muslime findet islamistischen Terrorismus gerechtfertigt.	17,1	26,3	23,3*	19,9	21,5	22,4	26,0	29,6

\* In Frankreich wurde hier die positive Formulierung verwendet (zur Begründung vgl. Kap. 3.2) und nach der Zustimmung zu den Aussagen „Der Islam ist eine Religion der Toleranz“ und „Die Mehrheit der Muslime findet islamistischen Terrorismus nicht gerechtfertigt“ gefragt. Der Wert für Frankreich gibt an, wie viel Prozent der Befragten diesen Aussagen „eher nicht“ oder „überhaupt nicht“ zugestimmt hat. Die Items wurden später umkodiert, sodass die Ablehnung dieser positiven Aussagen in die Berechnung einging (<http://library.fes.de/pdf-files/do/07905-20110311.pdf>) Seite 71.



- Gruppenbezogene **Menschenfeindlichkeit nimmt mit dem Alter zu**, und mit besserer Bildung und höherem Einkommen ab; Männer und Frauen unterscheiden sich in ihren Einstellungen kaum.
- **Allgemeine politische Einstellungen sind nur zum Teil relevant:** Diejenigen, die sich politisch eher rechts positionieren, sich politisch machtlos fühlen, eine starke Führerfigur wünschen und die Todesstrafe befürworten, sind im Durchschnitt menschenfeindlicher. Das politische Interesse ist kaum relevant für die Verbreitung von Vorurteilen.
- Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit **muss nicht auf der Ebene der Einstellung bleiben.** Sie kann Folgen für das Handeln haben. Dies wurde mit Bezug auf Einwanderer/innen untersucht. Diejenigen, die schwache Gruppen abwerten, sprechen sich mit größerer Wahrscheinlichkeit gegen die Integration von Einwander/innen aus, verweigern ihnen eher eine gleichberechtigte politische Teilhabe und sind eher bereit, Einwanderer/innen zu diskriminieren und ihnen mit Gewalt zu begegnen.
- Die **wichtigsten Erklärungsfaktoren** von Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit sind neben einer autoritären und hierarchiebefürwortenden Grundhaltung außerdem das subjektive Gefühl der Bedrohung durch Einwanderer/innen und das Gefühl der Orientierungslosigkeit in der heutigen Zeit. Auch ein geringes Einkommen und das Gefühl der Benachteiligung spielen eine Rolle.
- Die **wichtigsten Schutzfaktoren** vor Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit sind das **Vertrauen** in andere Menschen, das Gefühl, feste Freundschaften schließen zu können, der Kontakt mit Einwander/innen, und vor allem eine positive Grundhaltung gegenüber Diversität. Religiosität schützt hingegen nicht vor Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit, und allgemeine Werthaltungen, die Sicherheit und Universalismus betonen, spielen kaum eine Rolle“ ([FES, 2011, p. 14-16](#)).

#### Mehr Informationen

- Eine Studie von Zick et al. zur gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit in

Deutschland finden Sie unter 4.1.4 und 4.1.5

- Die vollständige Studie finden Sie [hier](#)

#### 4.4.5 Umfrage „Immigrant citizen survey: Wie Zuwanderer Integration erleben. Eine Erhebung in 15 europäischen Städten“ 2012

*König-Baudouin-Stiftung und Migration Policy Group*

##### Überblick über die Studie

„Ziel der König-Baudouin-Stiftung, der Migration Policy Group und ihrer Partner war es herauszufinden, ob integrationspolitische Maßnahmen die Hoffnungen und Bedürfnisse von Zuwanderern in Europa erfüllen. Sie wollten außerdem prüfen, ob es mit Hilfe einer gezielten Umfrage, einem zu selten eingesetzten Instrument, möglich ist, die persönlichen Erfahrungen einer so vielfältigen und so schwer zu erreichenden Gruppe wie den Zuwanderern aus Nicht-EU-Ländern zu sammeln. Ergebnis dieses Projekts ist der Immigrant Citizens Survey, eine Erhebung, die in 15 Städten in 7 europäischen Ländern durchgeführt wurde“ ([König Baudouin Stiftung, 2012, p. 3](#)).

##### Methode

„Der Immigrant Citizens Survey (ICS) ist die erste staatenübergreifende Erhebung mit direkter Relevanz für Entscheidungsträger in zahlreichen Bereichen der Integration auf lokaler, nationaler und europäischer Ebene. [...] Die Erhebung wurde in den folgenden Ländern und Städten durchgeführt:

- Belgien (Antwerpen, Brüssel, Lüttich)
- Frankreich (Lyon und Paris)
- Deutschland (Berlin und Stuttgart)
- Ungarn (Budapest)
- Italien (Mailand und Neapel)
- Portugal (Faro, Lissabon und Setubal)
- Spanien (Barcelona und Madrid)“ ([König Baudouin Stiftung, 2012, p. 11](#)).

„Die Zielpopulation des Immigrant Citizens Survey (ICS) war folgendermaßen definiert:

- nicht im Land geboren (Zuwanderer der ersten Generation)
- auf dem Gebiet eines anderen Staates als den EU/EWR-Staaten und der Schweiz geboren
- seit mehr als einem Jahr im Land ansässig
- Besitz oder Erneuerung eines rechtmäßigen Aufenthaltsstatus
- 15 Jahre und älter“ ([König Baudouin Stiftung, 2012, p. 11](#)).

## Zentrale Ergebnisse

### „Arbeitsmarkt

- Die Probleme auf dem Arbeitsmarkt unterscheiden sich häufig je nach Region, sie reichen von einer geringen Zahl von Arbeitsverträgen in Südeuropa zu Diskriminierung und Misstrauen gegenüber ausländischen Qualifikationen in Nordeuropa.
- Für Zuwanderer ist das Hauptproblem die Sicherheit des Arbeitsplatzes.
- 25 – 33 % der arbeitenden Zuwanderer fühlen sich überqualifiziert für ihre Tätigkeit.
- Ausgebildete Zuwanderer erreichen häufig die Anerkennung ihrer im Ausland erworbenen Qualifikationen, wenn sie einen entsprechenden Antrag stellen. Dies tun aber wenige. [...]
- Zuwanderer haben mehr Probleme als die meisten Menschen im Land, Ausbildung, Arbeit und Familienleben miteinander zu vereinbaren. [...]

### Daueraufenthalt

- Zwischen 80 - 95 % der Zuwanderer haben einen Daueraufenthaltstitel oder möchten ihn erwerben.
- Auch die meisten Zuwanderer mit befristetem Aufenthaltsstatus in neuen Einwanderungsländern möchten einen Daueraufenthaltstitel erlangen.
- Im Durchschnitt werden die Anträge bald nach Ablauf des Mindestaufenthaltszeitraums gestellt.

- Die vorzulegenden Dokumente und der Spielraum der Behörden werden in bestimmten Ländern als Hauptprobleme für Antragsteller genannt.
- Ein Daueraufenthaltstitel hilft den meisten Zuwanderern, einen besseren Arbeitsplatz zu bekommen und sich stärker zugehörig zu fühlen.

### Staatsangehörigkeit

- Rund 3 von 4 Zuwanderern haben die Staatsangehörigkeit oder möchten sie erwerben.
- Die wenigen, die kein Interesse an der Staatsangehörigkeit haben, sehen häufig keinen Unterschied zu ihrem jetzigen Status oder sind mit spezifischen politischen Hindernissen konfrontiert.
- Wichtige Gründe für eine Nichteinbürgerung sind in Frankreich die schwierigen Verfahrensweisen und in Deutschland die Einschränkungen in Bezug auf die doppelte Staatsangehörigkeit.
- Die Einbürgerung ist in etablierten Einwanderungsländern sowie in Ungarn und Spanien bei Personengruppen mit erleichterten Zugangsbedingungen verbreiteter.
- Zuwanderer, die zu einer Einbürgerung berechtigt sind, stellen häufig erst nach Jahren einen Antrag.
- Die Staatsangehörigkeit verstärkt das Gefühl der Zuwanderer, im Land zuhause zu sein, hilft ihnen, bessere Arbeitsplätze zu finden, und sogar ihr Bildungsniveau zu verbessern und ihre Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu vergrößern“ ([König Baudouin Stiftung, 2012, p. 6-7](#)).

### Mehr Informationen

- Die vollständige Studie finden Sie [hier](#)

#### 4.4.6 Studie „Diskriminierung und Hasskriminalität gegenüber Juden in den EU-Mitgliedstaaten: Erfahrungen und Wahrnehmungen im Zusammenhang mit Antisemitismus“ 2013

*European Union Agency for Fundamental Rights*

##### Überblick über die Studie

„Die FRA berichtet jährlich auf der Grundlage der vorhandenen offiziellen und nicht offiziellen Daten und Informationen über Antisemitismus in der EU. Obgleich nur in begrenztem Maße Daten verfügbar sind, zeigen diese Berichte, dass Antisemitismus in vielen EU-Mitgliedstaaten nach wie vor Realität ist und in Form von antisemitisch motivierten Beleidigungen, Drohungen und Angriffen sowie gegen jüdische Einrichtungen gerichtetem Vandalismus zum Ausdruck kommt“ ([FRA, 2013b, p. 7](#)).

„In diesem Bericht werden die Ergebnisse der Erhebung der FRA über die Erfahrungen und Wahrnehmungen der jüdischen Bevölkerung im Zusammenhang mit Hasskriminalität, Diskriminierung und Antisemitismus vorgestellt, die auf den in acht EU-Mitgliedstaaten – Belgien, Deutschland, Frankreich, Italien, Lettland, Schweden, Ungarn und Vereinigtes Königreich – erhobenen Antworten von 5 847 Befragten (im Alter von mindesten 16 Jahren) basieren, die sich selbst als jüdisch betrachteten. Die Erhebung wurde im September und Oktober 2012 online durchgeführt“ ([FRA, 2013b, p. 9](#)).

„Es handelt sich hier um die erste EU-weite Erhebung zur Gewinnung vergleichbarer Daten über die Erfahrungen und Wahrnehmungen der jüdischen Bevölkerung mit hassmotivierten Straftaten, Diskriminierung und Antisemitismus. Im Einzelnen wurden die Teilnehmer zu ihren Ansichten über die Zu- oder Abnahme des Antisemitismus im Zeitverlauf sowie über den Antisemitismus als ein Problem des täglichen Lebens, zu ihren persönlichen Erfahrungen als Opfer oder Zeugen antisemitischer Vorfälle sowie dazu befragt, inwieweit sie befürchten, Opfer eines antisemitischen Angriffs zu werden (persönliche Sicherheit sowie Sicherheit von

Kindern, anderen Familienangehörigen und Freunden). Des Weiteren liefert die Erhebung Daten über das Ausmaß, in dem die Befragten antisemitische Übergriffe gegen die jüdische Gemeinde, wie beispielsweise gegen jüdische Stätten gerichteten Vandalismus, antisemitische Berichterstattung in den Medien oder antisemitische Kommentare im Internet, in ihrem Land als Problem empfinden“ ([FRA, 2013b, p. 9](#)).

##### Methode

„An der Erhebung konnten Personen im Alter von mindestens 16 Jahren teilnehmen, die sich selbst (aufgrund ihrer Religion, Kultur, Erziehung, Ethnizität oder Abstammung oder aus anderen Gründen) als Juden betrachteten und zum Zeitpunkt der Erhebung in einem der Erhebungsländer lebten. Die größten Stichproben wurden in den beiden Ländern gezogen, in denen Schätzungen zufolge die EU-weit größten jüdischen Bevölkerungsgruppen leben, d. h. in Frankreich (1 192 Befragte) und im Vereinigten Königreich (1 468 Befragte). Darüber hinaus wurden in fünf weiteren EU-Mitgliedstaaten – Belgien, Deutschland, Ungarn, Italien und Schweden – jeweils 400 bis 800 Teilnehmer befragt, während die Stichprobe in Lettland 154 Personen umfasste.

Neben den acht oben genannten EU-Mitgliedstaaten führte die FRA ihre Erhebung auch in Rumänien durch, wo nur 67 Personen an der Befragung teilnahmen. Aufgrund dieser geringen Stichprobengröße werden die Ergebnisse dieses Landes nicht gemeinsam mit denen der übrigen acht Mitgliedstaaten im Hauptteil des Berichts vorgestellt. Stattdessen ist Anhang 2 ein Überblick über die Ergebnisse aus Rumänien zu entnehmen“ ([FRA, 2013b, p. 9](#)).

##### Zentrale Ergebnisse

„Die Erhebungsergebnisse zeigen Ausmaß und Art von Hasskriminalität, Diskriminierung und Antisemitismus, wie sie von der jüdischen Bevölkerung in acht EU-Mitgliedstaaten – Belgien, Deutschland, Frankreich, Italien, Lettland, Schweden, Ungarn und Vereinigtes Königreich – wahrgenommen und erlebt werden. Sie bieten einen ausführlichen Überblick über die unterschiedlichen Formen, welche diese Phänomene im Alltag der Juden in der EU annehmen

können, und belegen, wer von derartigen Vorfällen am stärksten betroffen ist. Neben den ausführlichen Ergebnissen für jedes einzelne der acht Länder bietet die Erhebung Einblicke in einige allgemeingültige Muster, denen auch in anderen, von der Erhebung nicht erfassten EU-Mitgliedstaaten Beachtung geschenkt werden sollte.

In nahezu allen in der Erhebung erfassten EU-Mitgliedstaaten stellen antisemitische Kommentare im Internet für die Befragten ein vordringliches Problem dar. Diese Ergebnisse müssen sehr ernst genommen werden. Sie werfen weitere Fragen nach Wegen auf, die Grundrechte im Medium Internet wirksam zu schützen und zugleich das Recht auf freie Meinungsäußerung gebührend zu berücksichtigen. Antisemitische Kommentare im Internet könnten einen der zahlreichen und vielfältigen Faktoren darstellen, die zur Angst der jüdischen Bevölkerung beitragen, selbst Opfer von Hasskriminalität zu werden. Fast die Hälfte (46 %) der Befragten macht sich Sorgen, in den zwölf Monaten nach der Erhebung an einem öffentlichen Ort Opfer verbaler Beleidigung oder Belästigung zu werden, während ein Drittel (33 %) der Befragten befürchtet, aufgrund seiner Zugehörigkeit zum Judentum angegriffen zu werden. Da Viktimisierungserfahrungen verheerende Folgen für die Betroffenen und die ihnen nahestehenden Menschen haben können, zeigt das Ausmaß der Besorgnis der Befragten – oder ihrer Furcht vor Viktimisierung –, dass dieser

auch weiterhin Aufmerksamkeit geschenkt und über die Erarbeitung von Maßnahmen nachgedacht werden muss, die speziell auf die Anliegen der jüdischen Bevölkerung zugeschnitten sind.

Zwar finden Vorfälle antisemitisch motivierter Gewalt und mutwilliger Beschädigung des Eigentums jüdischer Bürger und der jüdischen Gemeinden in den Medien und in politischen Debatten zu Recht Beachtung, jedoch zeigen die Ergebnisse auch die Diskriminierung auf, mit der die jüdische Bevölkerung insbesondere im Beschäftigungsbereich und im Bildungswesen nach wie vor konfrontiert ist. Dies sollte an die Notwendigkeit gemahnen, gegen die Diskriminierung von Juden vorzugehen – sowohl durch die Gewährleistung einer wirksamen Umsetzung der geltenden Rechtsvorschriften als auch durch die Aufklärung der jüdischen Bevölkerung über die einschlägigen Schutzmechanismen, Rechtsbehelfe und Unterstützungseinrichtungen sowie über die Maßnahmen zur Unterstützung von Diskriminierungsopfern, wie sie beispielsweise von den nationalen Gleichbehandlungsstellen ergriffen werden.

Die Erhebungsergebnisse belegen, dass sich die Opfer antisemitisch motivierter Vorfälle in den EU-Mitgliedstaaten, in denen es solche Einrichtungen gibt, häufig an die auf Sicherheitsfragen spezialisierten Organisationen der jüdischen Gemeinde wenden. Diese Organisa-

**Tabelle 8: Anteil der Befragten, die sich in den vorangegangenen zwölf Monaten aus unterschiedlichen Gründen diskriminiert oder belästigt fühlten, nach EU-Mitgliedstaat (%)**

EU-Mitgliedstaat Diskriminierungsgründe	BE	DE	FR	HU	IT	LV	SE	UK	Durchschnitt der acht Länder
Religion oder Glaube	21	24	23	18	18	5	16	16	19
Ethnischer Hintergrund	14	18	15	14	6	6	16	11	13
Alter	10	10	12	15	9	10	18	16	13
Geschlecht	6	12	8	5	11	2	12	11	9
Sexuelle Orientierung	2	4	2	4	4	1	2	3	3
Behinderung	1	3	3	4	2	1	3	4	3
Aus einem anderen Grund	2	4	2	3	3	0	1	2	2

Frage: F01. Haben Sie selbst sich in den LETZTEN 12 MONATEN in [A02:COUNTRY] aus einem der folgenden Gründe diskriminiert oder belästigt gefühlt: (In der Tabelle genannte Antwortoptionen)? Mehrfachantworten möglich.

Anmerkungen: N = 5 847.

Die Antwortoptionen sind entsprechend dem Durchschnitt der acht Länder in absteigender Reihenfolge aufgeführt. Für jedes Land sind die drei den Angaben der Befragten zufolge am weitesten verbreiteten Gründe in der Tabelle hervorgehoben.

Quelle: FRA, 2013

(FRA, 2013b, p. 58)

tionen haben die Möglichkeit, die Opfer zur Meldung dieser Vorfälle bei der Polizei zu ermutigen, um sie beim Zugang zur Justiz und bei der Inanspruchnahme der Maßnahmen zu unterstützen, die bereits verfügbar sind oder derzeit eingeführt werden, wie z. B. im Zuge der Umsetzung der Richtlinie über Opferrechte (Richtlinie 2012/29/EU). Offen ist nach wie vor die Frage, ob solche Organisationen der jüdischen Gemeinde auch einige oder alle Aufgaben von Opferunterstützungsdiensten wahrnehmen können, wie sie in Artikel 9 der Richtlinie über Opferrechte festgelegt sind. Die Beantwortung dieser Frage setzt weitere Forschungsarbeiten darüber voraus, inwieweit solche Organisationen in der Lage sind, beispielsweise eine Beratung in Rechtsfragen oder im Hinblick auf die finanziellen Aspekte der Opferhilfe anzubieten oder die Opfer bei Gerichtsverfahren zu begleiten. Die den EU-Mitgliedstaaten aus Artikel 8 der Richtlinie über Opferrechte erwachsende Verpflichtung, dafür zu sorgen, dass Opfer ihrem Bedarf entsprechend Zugang zu spezialisierten Unterstützungsdiensten erhalten, zielt auf Organisationen ab, die in der Lage sind, alle relevanten Aufgaben der Opferhilfe wahrzunehmen. Um ihrer Sorgfaltspflicht nachzukommen, könnten die Mitgliedstaaten spezialisierte Organisationen beim Aufbau der erforderlichen Kapazitäten und Fähigkeiten unterstützen, die ihnen bislang fehlen.“ ([FRA, 2013b, p. 71](#))

#### Mehr Informationen

- Die vollständige Studie finden Sie [hier](#)

## 4.5 Religion

### 4.5.1 Studie „Religionsmonitor: Die Wahrnehmung des Islams in Deutschland“ 2015

*Zentrum für Türkeistudien und Integrationsforschung, Universität Erfurt und Universität Frankfurt, im Auftrag der Bertelsmann Stiftung*

#### Überblick über die Studie

„Der Religionsmonitor der Bertelsmann Stiftung untersucht regelmäßig repräsentativ und international vergleichend die Bedeutung von Religion für den gesellschaftlichen Zusammenhalt

in religiös und kulturell vielfältigen Gesellschaften. Er basiert auf repräsentativen Bevölkerungsumfragen in verschiedenen Ländern“ ([Bertelsmann Stiftung, 2015, January 8](#)).

„Zwei zentrale Fragen möchten wir mit der vorliegenden Studie beantworten: 1. Wer genau fühlt sich eigentlich vom Islam bedroht? Sind es bestimmte Teilgruppen oder handelt es sich um ein flächendeckendes Phänomen? 2. Welche Faktoren können dazu beitragen, unbegründete Bedrohungsgefühle zu reduzieren und ein realistischeres Bild des Islams in Deutschland zu zeichnen?

Im ersten Kapitel wird das Islambild in Deutschland dargestellt und untersucht, ob es sich bei der negativen Wahrnehmung um ein reines Bedrohungsempfinden, um Islamfeindlichkeit oder sogar um anti-islamischen Rassismus handelt. Islamfeindlichkeit beinhaltet gegenüber einem bloßen Bedrohungsempfinden zusätzlich eine Geringschätzung des Islams. Ein voll entwickelter anti-islamischer Rassismus geht noch einen Schritt weiter und verknüpft eine Geringschätzung mit einer konkreten Agenda.

Im zweiten Kapitel werden Ursachen und Entstehungsbedingungen für ein negatives Islambild in den Blick genommen. Es wird untersucht, welche Rolle politische Einstellungen, die persönliche Lebenssituation, der Kontakt zu Menschen anderer Religionszugehörigkeit sowie Bildung für das Entstehen einer negativen Islamwahrnehmung spielen.“ ([Bertelsmann Stiftung, 2015, p. 9-10](#)).

#### Methode

„Autoren dieser „Sonderauswertung Islam“ sind Prof. Dirk Halm und Dr. Martina Sauer vom Zentrum für Türkeistudien und Integrationsforschung (ZfTI), Prof. Kai Hafez und Sabrina Schmidt von der Universität Erfurt sowie Prof. Richard Traunmüller (Universität Frankfurt). Hierfür nutzten sie die Daten des Religionsmonitors 2013. Um diese Daten mit dem aktuellen Meinungsbild der Bundesbürger vergleichen zu können, befragte TNS Emnid im Auftrag der Bertelsmann Stiftung Ende November 2014 erneut die Einstellungen der deutschen Bevölkerung zum Islam“ ([Bertelsmann Stiftung, 2015, January 8](#)).

## Zentrale Ergebnisse

„Die Autoren kommen zu dem Ergebnis, dass die Islamwahrnehmung der Bevölkerung als islamfeindlich bezeichnet werden kann und es sich hierbei um kein gesellschaftliches Randphänomen handelt. Auch wenn damit noch keine konkrete Agenda gegen Muslime einhergeht, schafft Islamfeindlichkeit als salonfähiger Trend ein gesellschaftliches Grundkoma, in dem rechtspopulistische Parteien einen Nährboden finden und die Diskriminierung von Minderheiten wie Muslime geduldet wird.

Die Autoren führen das quer durch alle gesellschaftlichen Schichten gehende Negativbild des Islams darauf zurück, dass der Islam nicht als Religion, sondern vor allem als demokratiefeindliche politische Ideologie wahrgenommen wird. Eine hohe Bildung trägt nur bedingt zu einer Korrektur dieses verzerrten Islambildes bei. Stereotype Sichtweisen des Islams brechen am ehesten durch persönliche Begegnung auf. Gelegenheiten, die Kontakte zwischen Muslimen und Nicht-Muslimen ermöglichen, sind somit von zentraler Bedeutung. Allerdings muss der Kontakt den Ergebnissen der Studie zufolge eine gewisse Qualität aufweisen. Wenn Muslime und Nicht-Muslime quasi unfreiwillig auf engem Raum zusammenleben, wie es beispielsweise in benachteiligten Wohngebieten häufig der Fall ist, kann sich der Kontakt auch ungünstig auswirken. Der Islam wird dann wieder zunehmend als negativ empfunden.

Die Ergebnisse weisen insgesamt darauf hin, dass es kaum Kenntnisse über die Binnenvielfalt des Islams und die zum Teil sehr unterschiedlichen religiösen Strömungen gibt. Grundsätzlich benötigen plurale Gesellschaften jedoch ein detailliertes Wissen über die Vielfalt im eigenen Land. Denn die genaue Kenntnis der unterschiedlichen Kulturen und Religionen ist die Bedingung, um an die Lebenswirklichkeit der Menschen anknüpfen zu können und zu verstehen, was verbindet“ ([Bertelsmann Stiftung, 2015, p. 10](#)).

## Mehr Informationen

- Die Studie können Sie [hier](#) bestellen

## 4.5.2 Studie „Deutschland postmigrantisch I: Gesellschaft, Religion, Identität“ 2014

*Humboldt Universität zu Berlin, Berliner Institut für empirische Integrations- und Migrationsforschung (BIM)*

### Überblick über die Studie

Die vorliegende Studie wurde durch die Forschungsgruppe „Junge Islambezogene Themen in Deutschland (JUNITED)“ an der Humboldt-Universität im Berliner Institut für empirische Integrations- und Migrationsforschung (BIM) zu Berlin erstellt. Bei JUNITED handelt es sich um ein interdisziplinär aufgestelltes Team aus den Fachbereichen Soziologie, Ethnologie, Islamwissenschaft, Politikwissenschaft und der Psychologie. Die Forschungsgruppe unter der Leitung von Naika Foroutan untersucht aus einer transdisziplinären Perspektive das Reaktionsspektrum auf das sich wandelnde Einwanderungsland Deutschland in Bezug auf die Themen Islam und Muslime. JUNITED ist ein Förderprojekt der Stiftung Mercator. [...]

Inhaltlich befasst sich die vorliegende Bundeserhebung mit der Abwertung und Anerkennung von Minderheiten in Gesellschaften, die von Migration geprägt sind. Der Umgang mit kulturellen, ethnischen, religiösen und nationalen Minderheiten wird hierbei exemplarisch am Beispiel der Einstellungen gegenüber Musliminnen und Muslimen in Deutschland als der größten religiösen Minderheit in diesem Land erhoben. Die Islam- und Muslimbilder dienen dabei als Gradmesser der gesellschaftlichen Haltung gegenüber einer sich pluralisierenden und heterogenisierenden Gesellschaft, die hier als postmigrantisch bezeichnet werden soll“ ([Berliner Institut für empirische Integrations- und Migrationsforschung \[BIM\], 2014a, p. 10](#)).

### Methode

„Die im Folgenden vorgestellten Daten beruhen auf einer telefonischen Umfrage, die das Zentrum für empirische Sozialforschung an der Humboldt-Universität zu Berlin für das Forschungsprojekt JUNITED vom 24.09.2013 bis 15.04.2014 ausgeführt hat. Insgesamt wurden dabei 8270 in Deutschland lebende Personen befragt. Für die Umfrage wurden auf Grundlage

des Gabler-Häder-Verfahrens zufällig generierte Telefonnummern für Festnetz- und Mobilanschlüsse verwendet“ ([BIM, 2014a, p. 12](#)).

## Zentrale Ergebnisse

### „Narrationen des Deutschseins

1. Patriotismus und emotionale Verbundenheit sind hoch. Die Bevölkerung in Deutschland hat ein positives Gefühl zu ihrem Land. Eine deutliche Mehrheit (85 Prozent) sagt: „Ich liebe Deutschland“. Ausgangspunkt dieses positiven Selbstbildes ist die Wiedervereinigung. Sie stellt für 49 Prozent der Bevölkerung das zentrale historische Ereignis dar, welches Deutschland heute am besten beschreibt. Ereignisse im Zusammenhang mit dem Zweiten Weltkrieg sind hingegen kaum mehr prägend für das Selbstbild (16 Prozent), und der Holocaust wird nur von 0,5 Prozent der Befragten genannt. Das widerspricht der jahrelang zementierten Wahrnehmung, Deutschland würde sich nur in einer negativen Identität wahrnehmen und könne dadurch nicht positiv mit seiner nationalen Identität umgehen. Der positive Bezug auf nationale Identität ist bei AnhängerInnen aller politischer Parteien zu finden, wobei die Zustimmungswerte bei WählerInnen der Grünen und der LINKEN etwas geringer ausfallen.

2. Kaum Unterschiede zwischen Deutschen mit und Deutschen ohne Migrationshintergrund bei der Verbundenheit. Auch bei den Deutschen mit Migrationshintergrund ist die Verbundenheit mit Deutschland hoch: 81 Prozent geben an, Deutschland zu lieben und 77 Prozent fühlen sich deutsch. Fast jedem zweiten Deutschen mit Migrationshintergrund (47 Prozent) ist es wichtig, als deutsch gesehen zu werden – genauso viel wie bei den Deutschen ohne Migrationshintergrund (47 Prozent). Wir sehen hier deutlich, dass sich die nationalen Identitätsbezüge wandeln und ausweiten – immer mehr Menschen nehmen für sich in Anspruch, deutsch zu sein, auch wenn ihre Namen anders klingen und ihre Vorfahren nicht immer hier lebten. Dies ist eine grundlegend neue Situation in Bezug auf die Definition nationaler Identität.

3. Kriterien des Deutschseins offen und exklusiv zugleich. Deutschsein kann heutzutage erlernt und erworben werden, im Vergleich dazu spielen angeborene Merkmale eine geringere Rolle:

Wichtig ist vor Allem die Fähigkeit, deutsch sprechen zu können (97 Prozent) sowie der Besitz der deutschen Staatsangehörigkeit (79 Prozent). Trotzdem finden immerhin 37 Prozent der Bevölkerung weiterhin, dass deutsche Vorfahren wichtig sind, um Deutscher sein zu können. Und über 40 Prozent der Bevölkerung sind der Meinung, man müsse dafür akzentfrei deutsch sprechen. Dieses sehr enge Verständnis von ‚korrekter Sprache‘ als nationalem Kriterium offenbart eine fehlende Anerkennung der Realitäten einer Einwanderungsgesellschaft, in der die Dynamik der Veränderungen auch die Sprache vielfältiger werden lässt. Die Narrationen des Deutschseins bleiben an zentralen Punkten also immer noch exklusiv. Dies zeigt sich auch deutlich daran, dass 38 Prozent der Bevölkerung der Meinung sind, wer ein Kopftuch trage, könne nicht deutsch sein.

### Exklusionen des Deutschseins – Muslime als Gegenüber und Gegenbild

4. Gleichwertigkeit und Zugehörigkeit werden in Frage gestellt. Exkludierende Vorstellungen finden ihren Ausdruck beispielhaft in Stereotypen gegenüber Muslimen als der größten religiösen Minderheit in Deutschland: Mehr als ein Viertel (27 Prozent) der Befragten denkt, dass Muslime aggressiver seien als sie selber, fast ein Drittel (30 Prozent) glaubt nicht, dass Muslime genauso bildungsorientiert seien wie ihre eigene Gruppe. Als eigene Gruppe wird auf Nachfrage auffallend oft (ca. 40 Prozent) „wir Deutschen“, „die deutsche Bevölkerung“, „die deutsche Gesellschaft“ oder ähnliches genannt. Muslimisch und deutsch werden dabei überwiegend als Gegenkategorien wahrgenommen und Musliminnen und Muslimen somit aus dem „deutschen Wir“ herausdefiniert. Es sind jedoch nicht immer dieselben Befragten, die ausgrenzend antworten, was dafür spricht, dass die Anzahl der Menschen, die zumindest einzelne negative Stereotype von Muslimen hat, noch deutlich größer ist. Zwar kann man hieraus kein konsistent islamfeindliches Weltbild ableiten, es verdeutlicht aber ein breites Spektrum an negativen Einstellungen gegenüber Musliminnen und Muslimen. Selbst wenn diese Einstellungen nicht notwendigerweise zu Handlungen führen müssen: Die Teile der Bevölkerung, die über solche Einstellungen verfügen, stellen einen Resonanzboden und wahrgenommenen gesellschaftlichen Rückhalt für die in letzter Zeit zunehmenden

Anschläge auf Moscheen und Hassattacken auf muslimische EntscheidungsträgerInnen dar.

5. Abstrakte Anerkennung hoch – aber wenn es konkret wird, dann fehlt die Bereitschaft zur Gewährung von Anerkennung, Teilhabe und Partizipationsrechten. Die nicht-muslimische Bevölkerung hat eine ambivalente Haltung zu Muslimen als sichtbarer politischen Akteuren: Eine deutliche Mehrheit (67 Prozent) findet, dass es das gute Recht von Muslimen in Deutschland ist, Forderungen zu stellen und fast ebenso viele sagen, man sollte Muslimen mehr Anerkennung entgegenbringen. Ein Fünftel (20 Prozent) der Bevölkerung aber ist der Meinung, wenn Muslime Forderungen stellten, dann sei dies ein Zeichen von Unverschämtheit und 17 Prozent empfinden dies als Zeichen von Undankbarkeit. Die Ambivalenz findet ihren Ausdruck vor allem in den Haltungen zu politisch diskutierten Themen um strukturelle, kulturelle, sozial-räumliche und symbolische Anerkennung und Partizipation: So sind 69 Prozent der Bevölkerung für den islamischen Religionsunterricht. Gleichzeitig wollen aber 60 Prozent der Befragten die Beschneidung von Jungen verbieten. Beinahe die Hälfte aller Deutschen (49 Prozent) findet, dass Lehrerinnen das Tragen des Kopftuch nicht erlaubt sein sollte und 42 Prozent möchten den Bau von Moscheen einschränken.

6. Je relevanter die nationale Verbundenheit, desto deutlicher die Abwehr von Muslimen. Dort, wo die nationale Identität einen hohen Stellenwert einnimmt, ist die Bereitschaft, Muslimen kulturell-religiöse, sozialräumliche oder symbolische Rechte vorzuenthalten, signifikant höher. So möchten jene 46 Prozent, für die es besonders „wichtig ist, als Deutsche/r gesehen zu werden“ zu 68 Prozent die Beschneidung verbieten, zu 55 Prozent den Moscheebau und zu 56 Prozent das Kopftuch einschränken. Bei jenen, bei denen die Wahrnehmung als deutsch keine Rolle spielt (53 Prozent), sind es hingegen wesentlich geringere Werte: Gegen Beschneidung 54 Prozent, gegen Kopftuch 43 Prozent und gegen Moscheebau 35 Prozent. Der Ausschluss aus dem kollektiven deutschen Narrativ findet somit nicht nur auf einer diskursiv-emotionalen Ebene statt, sondern hat Auswirkungen auf die Anerkennung, die Teilhabe

und die Partizipationsmöglichkeiten von religiösen Minderheiten – in dem Falle Musliminnen und Muslimen und Muslimen.

### **Postmigrantisches Deutschsein: Wissen noch gering – aber Alltagskontakt weitet sich aus**

7. Das Wissen über Muslime wird von der Mehrheit der Bevölkerung als gering eingeschätzt. In postmigrantischen Gesellschaften kommt es zwischen unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen zu verstärktem gegenseitigem Wissen, Wahrnehmung und Interaktion. Trotzdem schätzen noch immer 67 Prozent der nicht-muslimischen Befragten ihr eigenes Wissen über den Themenkomplex Islam und Muslime gering ein und 69 Prozent überschätzen den Anteil der Muslime an der Gesamtbevölkerung, der bei ca. 5 Prozent liegt. 23 Prozent von ihnen überschätzen ihn sogar stark und gehen davon aus, dass Muslime einen Bevölkerungsanteil von 21 Prozent und mehr ausmachen. Das Wissen über Muslime wird aus Fernsehen (44 Prozent) und Zeitungen/Zeitschriften (39 Prozent) gezogen, zu einem etwa gleich hohen Anteil (43 Prozent) allerdings auch aus Gesprächen mit Muslimen.

8. Mehr Kontakträume und häufiger Kontakt zu Musliminnen und Muslimen führen zu weniger stereotypen Einstellungen. Kontakte zwischen muslimischer und nicht-muslimischer Bevölkerung sind Teil des Alltags. Mehr als ein Drittel der Nicht-Muslime haben oft oder sehr oft Kontakt zu Musliminnen und Muslimen im Bezugsraum Arbeit, ein Fünftel hat sehr viel Kontakt im Freundes- und Bekanntenkreis. Es zeigt sich, dass Personen, die in mindestens zwei Bezugsräumen (bspw. Arbeit und Freundes-/Bekannteskreis) oft oder sehr oft Kontakt zu Musliminnen und Muslimen haben, weniger stereotyp antworten als Personen die weniger oder gar keinen Kontakt haben.

9. Migrationsnarrative betreffen immer mehr Menschen – nicht nur jene mit Migrationshintergrund. Migrationsnarrative sind über familiäre Bezugspunkte zunehmend in der deutschen Bevölkerung präsent. 35 Prozent der Bevölkerung geben an, selbst oder in der Verwandtschaft einen Migrationshintergrund zu haben“ ([BIM, 2014a, p. 6-8](#)).



## Weitere Informationen

- Die vollständige Studie finden Sie [hier](#)
- Weitere länderspezifische Ergebnisse liegen für Hamburg vor: [BIM \(2014b\)](#).

### 4.5.3 Expertise „Muslimbilder in Deutschland. Wahrnehmungen und Ausgrenzungen in der Integrationsdebatte“ 2012

*Humboldt-Universität zu Berlin, im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung*

#### Überblick über die Studie

„Studien des Sachverständigenrates für Migration und Integration (SVR) sowie die jährlichen Transatlantic Trends Erhebungen des German Marshall Funds belegen, dass es in Deutschland einen **verhaltenen Optimismus gegenüber Vielfalt und Zuwanderung** gibt. Gleichzeitig messen die Bielefelder Sozialwissenschaftler um Wilhelm Heitmeyer, ebenso wie die Münsteraner Studie von Detlef Pollack zur religiösen Vielfalt, **steigende islamfeindliche Einstellungen** in Deutschland. In der Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung zur „Abwertung der Anderen“ kommen die Autoren Zick, Küpper und Hövermann sogar zu der Erkenntnis, dass Deutschland im **europäischen Vergleich** mit Italien, Ungarn und Polen an der **Spitze islamfeindlicher Einstellungen** steht. Somit ist für Deutschland ein **Paradoxon des Pluralismus** zu beobachten, wenn diese auf der einen Seite von einer Bevölkerungsmehrheit begrüßt, gleichzeitig aber für die größte Minderheitsgruppe eingeschränkt wird, nach dem Motto: Vielfalt ja – aber ohne Muslime! Dieser ausgrenzende Diskurs hat im Zuge der Integrationsdebatten, die besonders abwertend seit dem Erscheinen von Thilo Sarrazins Buch „Deutschland schafft sich ab“ im Jahr 2010 geführt werden, eine Perpetuierung von Islam- und Muslimbildern als integrationsdistant und der deutschen Kultur widersprechend zur Folge. Die Wahrnehmung von Islam und Muslimen in Deutschland ist geprägt von Diskursen der Inkompatibilität. Diese verweisen Muslime, die insgesamt fünf Prozent der deutschen Bevölkerung ausmachen, aufgrund unterschiedlichster

Narrative aus dem deutschen Zugehörigkeitskontext. Die Argumentationsmuster des Ausschlusses kreisen sowohl um Islamisierungs- und Unterwanderungsängste, als auch um fehlende Emanzipation und Frauenunterdrückung, die exemplarisch immer wieder anhand von Kopftuchdebatten angesprochen werden, sowie um Terrorismus, Kriminalität und Gefährdung, die ein pauschales Schreckensszenario muslimischer jugendlicher Männlichkeit entwerfen. Dabei können selbst statistische Erhebungen und wissenschaftliche Analysen, die die zugeschriebenen Vorurteile als marginalisierte Randphänomene beschreiben, die gleichermaßen von Muslimen und Nichtmuslimen abgelehnt werden, nicht die Vorurteile gegenüber Islam und Muslimen in Deutschland abschwächen. Unter dem Deckmantel einer „Integrationsdebatte“ sicken stattdessen breitflächig stereotype Wahrnehmungen über diese Gruppe in die Mitte der Gesellschaft und verhindern somit genau jenes Projekt, welches für die soziale Kohäsion einer pluralen Einwanderungsgesellschaft zentral ist: Gesellschaftliche Integration als Teilhabe aller an gemeinschaftlichen Gütern, politischer Partizipation und identifikativer Zugehörigkeit. Aus diesem Grund setzt sich die vorliegende Untersuchung vor allem mit jenen **Wahrnehmungen über Muslime in Deutschland** auseinander, die im Zuge der „Integrationsdebatten“ immer wieder artikuliert worden sind, und kontrastiert sie mit bestehenden wissenschaftlichen Studien und statistischen Daten, um ihre Wirkungsmacht zu beschreiben“ ([FES, 2012, p. 7](#)).

#### Zentrale Ergebnisse

„Die vorliegende Untersuchung hat verdeutlicht, dass sich das stark defizitär geprägte öffentliche Bild ‚der Muslime‘ in Deutschland nicht mit dem Sachstand der tatsächlich messbaren Integrationserfolge, wie sie von Forschungseinrichtungen und -instituten erhoben und analysiert werden, deckt. Deren wissenschaftliche Analyse ist leider im politischen Diskurs dem Bauchgefühl einer meinungsbildenden Mehrheit unterlegen. Trends und Ergebnisse, die in puncto Integrationsfortschritte von der Wissenschaft gemessen werden, verschärfen eher das Misstrauen gegenüber der Forschung, als dass sie zu einem Stimmungswechsel innerhalb der Gesellschaft führen.“

Die Setzung der Islam- und Muslumbilder in Deutschland begann zunächst über außenpolitische Exkurse, befördert durch die iranische Revolution 1979 und Samuel Huntingtons Werk ‚Kampf der Kulturen‘ zu Beginn der 1990er Jahre: Die ‚Welt des Islam‘ wurde als ein kollektives zivilisatorisches Identitätskriterium dem Westen gegenübergestellt. Diese Konfliktquellen bestimmten im kollektiven Gedächtnis Europas das Verhältnis zwischen ‚dem Westen‘ und ‚der islamischen Welt‘ bereits seit Jahrhunderten, man denke an die ‚Türken vor Wien‘, die spanische Reconquista oder die exotisierten Phantasmen des europäischen ‚Orientalismus‘. Seit dem Untergang des Osmanischen Reiches war allerdings für ‚den Westen‘ keine reale Bedrohung mehr von der islamischen Welt ausgegangen, was sich mit dem Ende der bipolaren Weltordnung zumindest diskursiv ändern sollte. Real oder konstruiert: Tatsache ist, dass ‚der Westen‘, zumindest die westliche Politik, sicher jedoch ein großer Teil der Bevölkerung, sich seit dem Zusammenbruch der bipolaren Weltordnung von der islamischen Welt bedroht fühlt.

Die Versicherheitlichung der Islam-Debatte und das Misstrauen gegenüber ganzen Bevölkerungsteilen wirkten nach den Attentaten des 11. September und den folgenden in Madrid und London als berechtigt und notwendig und eroberten die Deutungshoheit im öffentlichen Raum unter dem Stichwort der ‚Islam-Kritik‘. Diese vermeintlich objektive Religionskritik sah die Ursachen für die terroristischen Attacken nicht in kriminellen, pathologischen, ideologisierten Profilen einzelner Attentäter verortet, sondern die Gewaltbereitschaft dieser Attentäter als Islam-immanent, ergo einen latenten Zuspruch zur Gewalt jedem bekennenden Muslim inhärent (Schneiders 2010).

Zeitgleich mit diesem Diskurs, der unter dem Vorwand, die Gesellschaft vor den Gefahren eines Islamfaschismus (WDB 2005) aufklären zu wollen, viele Bürgerinnen und Bürger unter Generalverdacht stellte, war innerhalb der öffentlichen Meinung eine Haltung zu beobachten, nach der man dann bereit war, diese Unterstellungen nicht zu glauben, wenn ‚die Muslime‘ zunächst ihre Demokratiefähigkeit unter Beweis stellen würden. Der Vorwurf, Muslime seien aufgrund ihrer Religionszugehörigkeit dem Koran stärker verpflichtet als dem Allgemeinwesen und daher per se suspekter Staatsbürger, die

deutlicher als andere Bekenntnisse ablegen müssten – z. B. zur Toleranz gegenüber Homosexualität oder zur Geschlechtergleichberechtigung – gipfelte in staatlichen Werte-Tests der Einbürgerung, wie z. B. in Baden-Württemberg. Über islamfeindliche Blogs sickerten Behauptungen in den öffentlichen Raum, die suggerierten, Muslime planten wahlweise eine feindliche Übernahme oder gezielte Unterwanderung Europas, oder würden den Kontinent durch ihr Schmarotzertum und ihre Unproduktivität ausbluten lassen (Schiffer 2010). Die Breitenwirkung dieser Blogs ist schwer einzuschätzen.

Die abgrenzenden Debatten des Jahres 2010 um die Integration von Muslimen zeigen deutlich, dass bestehende soziale Konflikte die Trennlinien der deutschen Identität diskursiv zwischen Einheimischen und Migranten etabliert haben, wobei Migranten, Ausländer und Personen mit Migrationshintergrund in den überhitzten Debatten mit „Muslimen“ gleichgesetzt werden (Spielhaus 2006).

Die in dieser Studie skizzierten Integrationsverläufe müssen vor dem Hintergrund der vernachlässigten Integrationspolitik in den ersten 30 Jahren der Einwanderung und der damit verbundenen strukturellen Diskriminierung in Schule, Arbeitsmarkt und Gesellschaft bewertet werden. Verbunden war diese Politik mit deutlichen Signalen der Nicht-Zugehörigkeit und dem über Jahre offen – auch im politischen Raum – artikulierten Wunsch nach einer Rückkehr der Migranten in ihre Herkunftsländer. Erst vor ca. zehn Jahren setzte sich auch in der Politik die Erkenntnis durch, dass Deutschland ein Einwanderungsland geworden ist. Vor diesem Hintergrund sind die Integrationsverläufe noch mehr als Anstrengung und Erfolg zu bewerten. Doch es überwiegt weiterhin der Diskurs über die Bringschuld der Muslime (Echo-Online 2010). [...]“ ([FES, 2012, p. 55-56](#)).

### Mehr Informationen

- Die vollständige Expertise finden Sie [hier](#)

**Tab. 1: Indikatoren der Arbeitsmarktsituation von Personen ohne und mit Migrationshintergrund**

	Personen ohne MH	Personen mit MH	Personen mit MH: Türkei	Personen mit MH: Nahe/Mittlerer Osten
Gesamt (in Tausend)	66 569	15 566	2 520	681
<b>Erwerbsstatus (%)</b>				
Anteil der Erwerbs- personen an Gesamtgruppe	51,7	47,9	47,8	48,5
Anteil Erwerbslose an Erwerbs- personen	6,4	12,3	16,9	24,0
<b>Stellung im Beruf: Anteil an allen Erwerbstätigen (%)</b>				
Arbeiter/-innen	24,2	43,3	56,6	42,6
Angestellte	57,6	45,2	34,1	42,6
<b>Wirtschaftsbereich: Anteil an allen Erwerbstätigen (%)</b>				
Produzierendes Gewerbe	28,8	34,0	39,9	27,1
Handel, Gast- gewerbe, Verkehr	21,9	28,4	30,8	36,3
<b>Schichtarbeit und geringfügige Beschäftigung: Anteil an allen Erwerbstätigen (%)</b>				
Regelmäßige Schichtarbeit	5,4	6,9	8,1	6,0
Geringfügige Beschäftigung	9,4	13,9	15,2	18,7

Quelle: DESTATIS 2010: 236–237, 260–261 (eigene Berechnungen der Prozentwerte auf der Grundlage der DESTATIS-Daten)

[\(ADS, 2010, p. 20\)](#)

**Tab. 2: Indikatoren der Arbeitsmarktsituation von Frauen ohne und mit Migrationshintergrund**

	Frauen ohne MH	Frauen mit MH	Frauen mit MH: Türkei	Frauen mit MH: Nahe/Mittlerer Osten
Gesamt (in Tausend)	34 384	7 602	1 203	314
<b>Erwerbsstatus (%)</b>				
Anteil der Erwerbs- personen an Gesamtgruppe	46,0	41,2	34,9	38,2
Anteil Erwerbslose an Erwerbsperso- nen	7,8	13,8	20,5	23,3
<b>Stellung im Beruf: Anteil an allen Erwerbstätigen (%)</b>				
Arbeiter/-innen	16,9	38,6	52,4	46,7
Angestellte	68,2	52,0	40,4	46,7
<b>Wirtschaftsbereich: Anteil an allen Erwerbstätigen (%)</b>				
Produzierendes Gewerbe	15,5	18,4	21,6	18,5
Handel, Gastgewer- be, Verkehr	23,6	29,0	30,5	29,3
<b>Geringfügige Beschäftigung: Anteil an allen Erwerbstätigen (%)</b>				
Geringfügige Beschäftigung	14,6	22,3	29,6	28,9

Quelle: DESTATIS 2010: 252–253, 276–277 (eigene Berechnungen der Prozentwerte auf der Grundlage der DESTATIS-Daten)

[\(ADS, 2010, p. 21\)](#)

Tab. 3: Quellen des Haushaltseinkommens: Personen mit MH nach Herkunft und Religion: ALG II\*

Quellen des Haushaltseinkommens: ALG II	Südost-Europa	Türkei	Zentral-asien, GUS	Iran	Süd-/Südost-europa	Naher Osten	Nord-afrika	Sonstig. Afrika
Muslime	16,6	11,5	52,4	17,1	28,3	32,2	15,3	20,0
Christen/Juden/andere	10,5	17,7	20,6	27,8	11,1	27,1	0,0	16,5

Quelle: Haug/Müssig/Stichs 2009: 233

\*ALG II eine von sechs Antwortoptionen; Mehrfachantworten möglich

[\(ADS, 2010, p. 23\)](#)

#### 4.5.4 Studie „Diskriminierung aufgrund der islamischen Religionszugehörigkeit im Kontext Arbeitsleben – Erkenntnisse, Fragen und Handlungsempfehlungen“ 2010

Europäisches Forum für Migrationsstudien im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

##### Überblick über die Studie

„Anhand ausgewählter statistischer Datenquellen versuchen die folgenden Ausführungen sich der Frage zu nähern, wie es empirisch um die Arbeitsmarktsituation von muslimischen Migranten und Migrantinnen bzw. von Personen mit Migrationshintergrund bzw. nicht deutscher Staatsangehörigkeit, die ihre Wurzeln in einem islamisch geprägten Land haben, bestellt ist. Herangezogen werden dazu u. a. Daten aus dem **Mikrozensus 2008** (Destatis 2010), der **Längsschnitterhebung SOEP 2006** (Tucci 2008), der **BAMF-Studie „Muslimisches Leben in Deutschland“** (MLD) (Haug, Sonja, Stephanie Müssig und Anja Stichs 2009) und der **BAMF Repräsentativbefragung ausgewählter Migrantengruppen** (Babka von Gostomski 2010)“ [\(ADS, 2010, p. 18\)](#).

##### Zentrale Ergebnisse

„Eine benachteiligte Arbeitsmarktsituation von muslimischen Migrantinnen und Migranten aufgrund ihrer islamischen Religionszugehörigkeit ist aus diesen statistischen Daten nicht abzulesen. Es liegen allerdings vielfach Indizien dafür vor, dass muslimische Migranten und mehr noch Migrantinnen (also Personen bzw. Frauen mit Wurzeln in islamisch geprägten Ländern)

tendenziell eine besonders benachteiligte Position am Arbeitsmarkt einnehmen. Die möglichen **Gründe** dafür sind vielfältig und reichen von **soziodemografischen Merkmalen** bis hin zu der spezifischen **Zuwanderungsgeschichte** der jeweiligen Nationalitätengruppe und den damit zusammenhängenden Faktoren wie Aufenthaltsdauer und rechtlicher Status. Ob, und wenn ja, welchen **kausalen Einfluss Diskriminierung dabei spielt, kann mithilfe dieser Statistiken nicht beurteilt werden**. Man kann jedoch von **struktureller Benachteiligung** von Migrantinnen und Migranten sprechen, von der Muslime und Musliminnen in besonderem Ausmaß betroffen sind“ [\(ADS, 2010, p. 23\)](#).

##### Mehr Informationen

- Weitere Analysen und Ergebnisse der Expertise finden Sie [hier](#)

#### 4.5.5 Studie „Wahrnehmung und Akzeptanz religiöser Vielfalt“

Westfälische Wilhelms-Universität  
Münster

##### Überblick über die Studie

„Der Exzellenzcluster „Religion und Politik“ der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster (WWU) hat im Sommer 2010 vor der Sarrazin-Debatte eine der bislang größten Umfragen zur religiösen Vielfalt in Europa durchgeführt. Die repräsentative Studie unter Leitung des Religionssoziologen Prof. Dr. Detlef Pollack soll zeigen, wie die Bevölkerung in fünf europäischen Ländern auf die wachsende Zahl fremder Religionen in ihrer Umgebung reagiert, was sie vom

Islam hält und welche Regeln sie sich angesichts der wachsenden Vielfalt wünscht“ ([Pollack, n.d., p. 11](#)).

### **Methode**

„Für die Erhebung befragte das Meinungsforschungsinstitut TNS Emnid im Auftrag des Clusters je 1.000 Menschen in Ost- und Westdeutschland, Frankreich, Dänemark, Portugal und den Niederlanden“ ([Pollack, n.d., p. 11](#)).

### **Zentrale Ergebnisse**

„Die Deutschen haben zu nichtchristlichen Religionen ein deutlich schlechteres Verhältnis als ihre europäischen Nachbarn – das ist das zentrale Ergebnis einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage, die der Exzellenzcluster „Religion und Politik“ der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster (WWU) kürzlich durchgeführt hat. Sie haben ein kritischeres Bild von Muslimen, Buddhisten, Juden und Hinduisten als die Franzosen, Holländer oder Dänen, sprechen sich häufiger als die Bevölkerung in Frankreich, Holland oder Dänemark gegen den Bau von Moscheen und Minaretten aus und sind weniger bereit, den Anhängern anderer Religionen gleiche Rechte zuzugestehen“ ([Pollack, n.d., p. 1](#)).

### **Mehr Informationen**

- Die vollständige Studie finden Sie [hier](#)

#### **4.5.6 Abschlussbericht “Lebenswelten junger Muslime in Deutschland” 2011**

*Friedrich-Schiller-Universität Jena, Jacobs University Bremen, Aproxima Gesellschaft für Markt- und Sozialforschung Weimar mbH, Johannes Kepler Universität Linz, im Auftrag des Bundesministeriums des Inneren (BMI)*

### **Überblick über die Studie**

„Das Forschungsvorhaben, das wir mit diesem Bericht dokumentieren, zielt darauf ab, auf der Basis theoretisch ausgereifter Ansätze empirische Befunde über die Integrations- und Radikalisierungsprozesse von jungen Muslimen in

Deutschland zu präsentieren. Auf der Grundlage dieser Befunde sollen Schlussfolgerungen und differenzierte Handlungsempfehlungen für eine zielgruppenbezogene Integration, De-Radikalisierung und Radikalisierungsprävention erarbeitet, für politische Entscheidungsträger aufbereitet und den Sicherheitsbehörden, politischen Bildungsträgern und anderen relevanten Einrichtungen zur Verfügung gestellt werden.

Die Zielgruppen, auf die dieses Vorhaben fokussiert, sind 14- bis 32-jährige muslimische Immigranten aus arabisch- und türkischsprachigen Ländern sowie muslimische Deutsche.

Die zentrale Forschungsfrage, die mit dem Forschungsvorhaben beantwortet werden soll, lautet: Welche Kriterien lassen sich empirisch begründen, um junge Muslime in Deutschland auf der Grundlage ihrer Einstellungen und Verhaltensweisen als integriert beziehungsweise radikalisiert und unter Umständen extrem islamistisch beurteilen zu können?“ ([Bundesministerium des Inneren \[BMI\], 2011, p. 24](#)).

„Aus den überwiegend empirischen Befunden ließ sich eine Vielzahl von Faktoren ableiten, die Einfluss auf die Integrationsbereitschaft beziehungsweise die Radikalisierungsprozesse nehmen können. Eine Auswahl:

- Soziostrukturelle Faktoren: Das Alter und das Geschlecht (vor allem männlicher Muslime im Alter von 14 bis 34 Jahren), ihre Schulbildung, das Herkunftsland, die Länge des Aufenthalts in der Aufnahmegesellschaft, ihr Einkommen und die Beschäftigung, ihre kulturell-ethnische Identifikation und Religion spielen als soziostrukturelle Faktoren offensichtlich eine relevante Rolle (Fair & Shepherd, 2006; Goli & Rezaei, 2010; Murshed, Pavan & Sirseloud, 2010; Sageman, 2004, 2009).
- Psychologische Dispositionen/Einstellungen: Autoritarismus, soziale Dominanzorientierung, traditionelle Wertorientierungen, militante Orientierungen, religiös motivierte Gewaltbereitschaft, Antisemitismus und antiwestliche Einstellungen haben sich auf der individuellen Ebene als starke Prädiktoren für Integration und/oder Radikalisierung herausgestellt (zum Beispiel Brettfeld &

Wetzels, 2007; Haddad & Khashan, 2002; Heitmeyer et al., 1997; Henry et al., 2004; Rowatt, Franklin & Cotton, 2005; Zick & Six, 1997).

- Kollektive Marginalisierungswahrnehmung, fraternal Deprivation und Diskriminierungswahrnehmungen erwiesen sich ebenfalls als robuste Prädiktoren für die zu analysierenden Prozesse (Brettfeld & Wetzels, 2007; Moghaddam, 2005; Monteith & Winters, 2002).
- Dass die Verbreitung von Vorurteilen gegenüber Muslimen durch westliche Medien, aber auch die Berichterstattung in den Medien der Herkunftsländer (zum Beispiel ideologische, religiöse und organisatorische Orientierungsangebote durch arabische/türkische Medien, einschließlich Internet) einen Einfluss auf die Integrations- beziehungsweise Radikalisierungsprozesse nehmen können, erscheint ebenfalls plausibel (Geißler & Pöttger, 2009; Klinger & Kutteroff, 2009; Schneider & Arnold, 2006; Trebbe & Weiß, 2007).
- Widerstand der „Third/Fourth Generation“ gegen die kulturelle Identifikation mit der Aufnahmegesellschaft, Tendenzen von Demokratiefeindlichkeit und die wahrgenommene Bedrohung des Islams durch westliche Werte beeinflussen offenbar ebenfalls die zu analysierenden Prozesse (Brettfeld & Wetzels, 2007; Esposito & Mogahed, 2007; Fair & Shepherd, 2006).
- Religiosität, Identifikation mit islamzentrierten Überlegenheitsansprüchen beziehungsweise religiösem Fundamentalismus und die Einbindung in islamistische Organisationen haben sich auch als entscheidende Hemmnisse für eine gelingende Integration in die jeweiligen Gastkulturen herausgestellt (Awan, 2008; Hartmann, 1994; Heitmeyer et al., 1997; Innes, 2006; Religionsmonitor, 2008). Auch über den Zusammenhang und das Zusammenspiel dieser Faktoren liegen national und international bereits akzeptable Untersuchungen vor (zum Beispiel wiederum Brettfeld & Wetzels, 2007; Goli &

Rezaei, 2010; Puschnerat, 2006 u. v. a.)“ ([BMI, 2011, p. 33-35](#)).

## Methoden

### Zentrale Ergebnisse

#### „Synopsis der zentralen Befunde der Interviewstudie

Die Mehrgenerationenfallstudie mit sechs muslimischen Familien und drei Generationen zeigt:

1. Islamistische Terroristen werden in fast allen Interviews stark verurteilt. Das Vorgehen der Terroristen wird als nicht mit dem Islam vereinbar angesehen und zwar unabhängig vom Grad der Religiosität der

Teilnehmer und von der Hinwendung zur deutschen Aufnahmekultur. Dies widerspricht der These, dass Radikalisierung oft mit einer Separationsorientierung einhergeht. Insgesamt ist das Thema im Alltag nicht zentral.

2. Die westliche Welt wird in ihrer Art des Umgangs mit der islamischen Welt und dem Konflikt mit islamistisch-terroristischen Gruppierungen von allen Teilnehmern negativ wahrgenommen. Das Verhalten wird als offensiv und manipulativ beschrieben. Es wird unterstellt, dass der Westen kein Interesse an einer Lösung des Konflikts hat, sondern vielmehr an der Durchsetzung eigener Machtansprüche und wirtschaftlicher Interessen.

3. Von mehreren Teilnehmern wird kritisiert, dass die nichtislamische Welt zu einer Pauschalverurteilung der Muslime als Terroristen neigt. Dadurch fühlen sich die Teilnehmer in ihrem Selbstverständnis als Muslime bedroht. Gleichzeitig kritisieren alle Teilnehmer die Terroristen dafür, dass sie dem Ansehen des Islams in der Welt schaden.

4. Eine stark negative Rolle in der Beziehung zwischen Nichtmuslimen und Muslimen wird den Medien zugeschrieben. Es wird kritisiert, dass es oft zu einer selektiv negativen und undifferenzierten Darstellung der Muslime komme und die Berichterstattung wenig informativ und sachlich, sondern eher manipulativ und emotionsschürend sei.

5. Insgesamt fühlen sich die Teilnehmer in Deutschland wohl, obwohl die deutsche Bevölkerung oft als eher distanziert-abweisend beschrieben wird und ihr eine mangelnde Akzeptanz des Islams und der damit verbundenen Lebensweise vorgeworfen wird. Diese Kritik wird oft trotz bestehender positiver Beziehungen zu Deutschen geäußert. Offenbar werden positive Kontakterfahrungen nicht auf die Bewertung der Gesamtgruppe generalisiert.

6. Die Teilnehmer definieren sich meist stark über die Herkunftskultur. Ein stärkeres Zugehörigkeitsgefühl zu Deutschland zeigt sich vor allem bei der dritten Generation. Generationsübergreifend wird deutlich, dass der Aufbau einer positiven Beziehung zu Deutschland von der Wahrnehmung von Unterschieden zwischen der Herkunftskultur und der deutschen Kultur beeinflusst wird. Enger Kontakt besteht oft nur zu Mitgliedern der Herkunftskultur“ ([BMI, 2011, p. 101-102](#)).

### **„Synopsis der zentralen Ergebnisse [der standardisierten Telefonbefragung von Nichtmuslimen und Muslimen]**

Die fragebogengestützte Panel-Erhebung der Integrations- und Radikalisierungsprozesse zu zwei Messzeitpunkten mit deutschen Nichtmuslimen, deutschen und nichtdeutschen Muslimen legt Folgendes nahe:

1. Einstellungen zur Integration (die sowohl das Bewahren der Herkunftskultur als auch die gleichzeitige Übernahme der deutschen Mehrheitskultur einschließt) sind bei den nichtdeutschen Muslimen im Vergleich zu den deutschen Muslimen am geringsten ausgeprägt. Statistische Gruppierungsverfahren (Clusteranalysen) zeigen zudem, dass circa 78 Prozent der deutschen Muslime Integration mehr oder weniger befürworten und 22 Prozent eher eine zurückhaltende, die eigene Herkunftskultur betonende Haltung einnehmen. In der Gruppe der nichtdeutschen Muslime finden sich circa 55 Prozent, die Integration mehr oder weniger befürworten.

2. Als Indikatoren einer potenziellen Radikalisierung wurden a) Vorurteile gegenüber dem Westen, b) Vorurteile gegenüber Juden, c) religiöser Fundamentalismus, d) antiwestliche

Emotionen, e) Demokratiedistanz und f) Akzeptanz ideologisch fundierter Gruppengewalt erfasst. Die deutschen Nichtmuslime weisen bei allen Indikatoren die geringsten Ausprägungen auf. Deutsche und nichtdeutsche Muslime äußern dagegen ausgeprägtere Vorurteile gegenüber dem Westen und gegenüber Juden, stärker ausgeprägte religiös-fundamentalistische Einstellungen, negativere Emotionen gegenüber dem Umgang des Westens mit dem Islam, eine größere Distanz zur Demokratie und eine höhere Akzeptanz von „Gewalt als Mittel zur Verteidigung gegen die Bedrohung durch den Westen“. Die Mittelwerte der Zustimmung zu den entsprechenden Fragen liegen dabei allerdings fast immer unterhalb des Skalenwertes von 3,0 (das heißt „stimme teilweise zu“), welcher die Mitte der fünfstufigen Antwortskala bildet.

3. Die mit diesen Indikatoren durchgeführten statistischen Gruppierungsverfahren legen außerdem nahe, dass sich sowohl in der Gruppe der deutschen Muslime als auch in der der nichtdeutschen Muslime eine Subgruppe identifizieren lässt, die wir als „Streng Religiöse mit starken Abneigungen gegenüber dem Westen, tendenzieller Gewaltakzeptanz und ohne Integrationstendenz“ bezeichnen. Diese Subgruppe umfasst in der Teilstichprobe der deutschen Muslime circa 15 Prozent und in der Gruppe der nichtdeutschen Muslime circa 24 Prozent. Betrachtet man allerdings nur diejenigen deutschen und nichtdeutschen Muslime mit Meinungen, Einstellungen und Bewertungen besonders extremen Ausprägungen aus den Gruppierungen der „Streng Religiösen mit starken Abneigungen gegenüber dem Westen, tendenzieller Gewaltakzeptanz und ohne Integrationstendenz“, so verringert sich die Anzahl der auffallenden Personen ganz augenscheinlich. In der Teilgruppe der deutschen Muslime sind es vier Personen (2,5 Prozent der befragten deutschen Muslime) und in der Teilgruppe der nichtdeutschen Muslime insgesamt 12 Personen (2,6 Prozent der nichtdeutschen Muslime), die besonders extreme Ausprägungen in allen Radikalisierungsindikatoren aufweisen.

4. Als Prädiktoren für potenzielle Radikalisierungstendenzen erwiesen sich insgesamt vor allem folgende Variablen als bedeutsam: „Traditionelle Religiosität“, „Autoritäre Einstellun-

gen“, die Wertorientierungen „Macht“ und „Erfolg“ sowie „Gruppenbezogene Diskriminierungswahrnehmungen“.

Einstellungen zur Akkulturation sind zudem auf vielfältige Weise mit den Indikatoren einer möglichen Radikalisierung verknüpft, was auf die enge Verschränkung von Integrations- mit Radikalisierungsprozessen hinweist. Auch der Einfluss spezifischer Fernsehpräferenzen auf das Ausmaß bestimmter Radikalisierungstendenzen lässt sich nachweisen. So ist es vor allem die Präferenz für türkische Fernsehsender (um sich politisch zu informieren), die die Akzeptanz der nichtdeutschen Muslime für ideologisch fundierte Gruppengewalt und die „Negativen Emotionen gegenüber dem Westen“ kausal zu beeinflussen scheint.

5. Vertiefende Analysen, in denen die deutschen und nichtdeutschen Muslime auch hinsichtlich ihrer muslimischen Glaubensrichtung (Sunniten, Schiiten, Aleviten und Ahmadi) und ihrer Herkunftsregion differenziert betrachtet wurden, bestätigen außerdem, dass Muslime eine sehr heterogene Gruppe sind und es nicht „die Muslime“ gibt“. ([BMI, 2011, p. 421-432](#)).

### **„Synopsis der zentralen Befunde der Internetforen und der Fokusgruppen [mit jungen Muslimen]**

Die Analyse muslimischer Internetforen und die Durchführung von Fokusgruppen mit jungen Muslimen ergaben:

1. Die Analyse der Internetforen und der Fokusgruppen zeigt, dass es innerhalb der Muslime in Deutschland viele verschiedene Milieus und Gruppierungen gibt, die vor unterschiedlichen Problemen und Herausforderungen stehen.

2. Eine große Zahl von Muslimen fühlt sich aufgrund des negativen Bildes „der Deutschen“ vom Islam und der als einseitig negativ empfundenen Medienberichterstattung über den Islam ausgegrenzt und als Gruppe diskriminiert.

3. Für diese Muslime, die sich als Muslime in die deutsche Gesellschaft integrieren wollen, stellt sich das Problem, trotz dieser Wahrnehmung einer ablehnenden Haltung der Deutschen zu-

sammengesetzte Identitäten (hyphenated identities) als beispielsweise „Deutschtürken“ oder „deutsche Muslime“ aufrechtzuerhalten.

4. Dieses Problem stellt sich für streng religiöse und fundamentalistischreligiöse Muslime nicht, da hier nur die eigene Identität als „wahre“ Muslime zählt. Durch die strikte Befolgung der religiösen Vorschriften

grenzen sich diese Muslime bewusst von der deutschen Mehrheitsgesellschaft ab.

5. Die meisten fundamentalistisch-religiösen Muslime lehnen dabei allerdings religiös motivierte Gewalt entschieden ab und grenzen sich deutlich von „wahnsinnigen“ und „kriminellen“ Terroristen ab ([BMI, 2011, p. 517](#)).

### **„Synopsis der zentralen Befunde [der Medienanalyse]**

Mithilfe einer Inhaltsanalyse wurde die Darstellung von Muslimen und Nichtmuslimen in der deutschen, türkischen und arabischen Berichterstattung ausgewählter Fernsehsender zwischen Anfang 2009 und Ende 2010 untersucht.

Die Analyse deutscher, türkischer und arabischer Fernsehnachrichten machte deutlich:

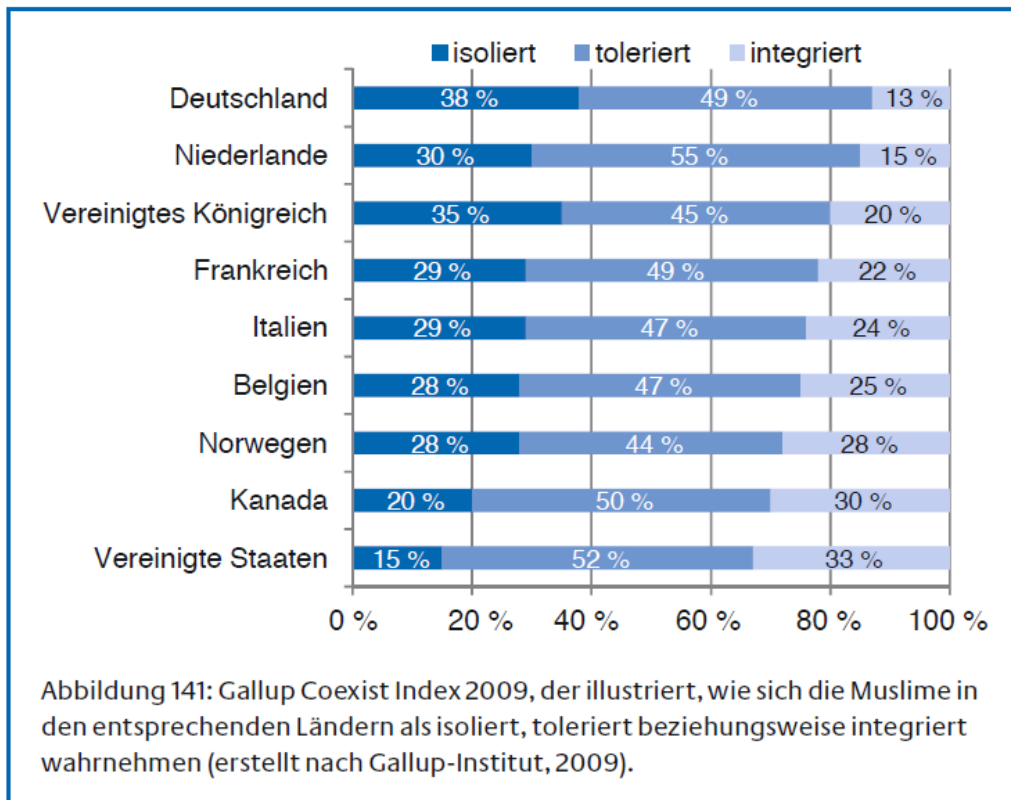
1. Die Darstellung der Beziehung zwischen Muslimen und Nichtmuslimen divergiert sowohl zwischen den Sendern als auch zwischen den Themen, über die berichtet wird. Für die jeweiligen Zuschauer wird

damit jeweils ein anderer Ausschnitt der realen Geschehnisse in den Vordergrund der Berichterstattung gerückt.

2. Je nachdem, welchen Fernsehsendern sich die Rezipienten zu Informationszwecken zuwenden, werden andere Themen- und Ereignisschwerpunkte gesetzt, und damit wird ein jeweils anderer Ausschnitt der Wirklichkeit präsentiert.

3. In den von uns untersuchten Beiträgen sticht insbesondere der türkische Privatsender Kanal D durch eine vergleichsweise sehr emotionale Berichterstattung hervor.





(BMI, 2011, p. 578)

4. Spezifische Tendenzen in der Berichterstattung aller Sender werden bei relevanten Schlüsselereignissen verstärkt, wie zum Beispiel die Trennung zwischen Täter und Opfer und die verbale und nonverbale Dramatisierung von dargestellten Geschehnissen.

5. Deutlich wird aber auch, dass und wie Akkulturationsprozesse durch mediale Einflüsse gefördert, behindert, kanalisiert und/oder angeregt werden können. Die deutschen öffentlich-rechtlichen Fernsehsender spielen in diesem Kontext eine durchaus positive Rolle.

Dem Konflikt zwischen Israelis und Palästinensern kommt durch seine kontinuierliche mediale Aufmerksamkeit eine Sonderstellung in dem von uns betrachteten Zeitraum zu. Andere Konflikte oder Ereignisse treten insbesondere bei den arabischen und türkischen Nachrichten erst dann in den Fokus der Berichterstattung, wenn sie sich durch Aktualität und Negativismus auszeichnen. Allerdings muss den öffentlich-rechtlichen deutschen Medien zugutegehalten werden, dass sie in ihren Berichten über Konflikte im Nahen Osten ihrer Berichterstattungsfunktion, die im Rundfunkstaatsvertrag festgeschrieben ist, gerecht werden. Wie wir durch

unsere Datenanalyse (siehe vor allem Abschnitt 3 dieses Kapitels) gut dokumentieren können, befindet sich die islamische Welt heute in weiten Teilen in einer politischen und gesellschaftlichen Krise, über die auch berichtet werden muss. Insgesamt überwiegt aber die Darstellung von Konflikten; auf das Normale, Alltägliche und Positive in den Beziehungen zwischen Muslimen und Nichtmuslimen wird nicht ausreichend fokussiert. Das ist vor allem der nachrichtnimmanenten Logik geschuldet, die dazu führt, dass es meist nur negative Ereignisse oder Themen in die Berichterstattung schaffen (zur Problematik des Nachrichtenwertes Abschnitt 5.1). In diesem Zusammenhang darf die Thematisierungsfunktion der Medien nicht unterschätzt werden (Agenda Setting; siehe Abschnitt 1 dieses Kapitels): Das Fernsehen kann nicht die Meinungen der Rezipienten bezüglich anderer Kulturen und Länder bis ins Letzte beeinflussen. Medien

können aber Themen „setzen“ und damit bestimmen, worüber Menschen nachdenken. Je nachdem, welchen Fernsehsendern sich die Rezipienten zu Informationszwecken zuwenden, werden andere Themen- und Ereignis-

schwerpunkte gesetzt, und damit wird ein jeweils anderer Ausschnitt der Wirklichkeit präsentiert. Betrachtet man in diesem Zusammenhang den Stellenwert der Fernsehberichterstattung für junge Muslime und Nichtmuslime, kommt dem Fernsehen eine wichtige Rolle bei der Vermittlung der Vorstellung von der jeweils anderen Gruppe zu. Der daraus resultierenden Verantwortung müssen sich die Medien bewusst werden“ ([BMI, 2011, p. 571-572](#)).

#### **„Fazit [des Exkurses: vor und nach Sarrazin]**

Wir haben mehrfach betont, dass die hier berichteten Vergleiche zwischen den Personen, die vor dem 31.8.2010 im Rahmen der zweiten Erhebungswelle interviewt wurden, und denen, die nach diesem Zeitpunkt am Telefoninterview teilnahmen, keine kausalen Schlüsse erlauben. Aber Vermutungen lassen sich anstellen: So fällt auf, dass vor allem zwischen den nichtdeutschen Muslimen „vor“ und „nach Sarrazin“ bedeutsame statistische Unterschiede hinsichtlich der abgefragten Einstellungen und Meinungen bestehen. Die „nach Sarrazin“ Befragten geben deutlich stärker zum Ausdruck, dass die Muslime die Kultur ihres Herkunftslandes bewahren sollten. Ebenso gravierender – im Vergleich zu den „vor Sarrazin“ Befragten – sind die Vorurteile gegenüber Juden und dem Westen oder die religiös-fundamentalistische Überzeugung bei den „nach Sarrazin“ Befragten ausgeprägt. Bedenkt man, dass es in den Debatten um das Buch von Thilo Sarrazin vor allem um die Unterschiede zwischen muslimischer Kultur und Lebenswelt einerseits und den christlich-jüdischen Traditionen und kulturellen Werten andererseits ging, so legen unsere Befunde zumindest die Annahme nahe, dass die kontrovers geführten Debatten (an denen die Muslime in Deutschland nur teilweise beteiligt waren) auch einen konträren und sicher von niemandem gewollten Effekt gehabt haben könnten: Mit der Veröffentlichung des besagten Buches und durch die anschließenden Debatten haben sich möglicherweise die nichtdeutschen Muslime als noch weiter aus der Mehrheitsgesellschaft ausgeschlossen wahrgenommen und deshalb mit noch stärker ausgeprägten Vorurteilen gegenüber dem Westen und den Juden und mit einer noch stärkeren Abgrenzung von der Kultur der deutschen Mehrheitsgesellschaft reagiert. ([BMI, 2011, p. 592](#)).

„Theoretische Schlussfolgerungen – Thesen [...]

These 1:

Unser Ansatz zur Beurteilung der Integration folgt dem einflussreichen Ansatz von John Berry (zum Beispiel 1997; vgl. auch Zick, 2010). Diesem Ansatz entsprechend verstehen wir unter Integration ein Beibehalten der traditionellen Herkunftskultur bei einem gleichzeitigen Übernehmen der neuen Mehrheitskultur. [...]

These 2:

Integration von Migranten im Allgemeinen und Muslimen im Besonderen in die deutsche Gesellschaft ist ein wechselseitiger (dialektischer) Akkulturationsprozess zwischen deutscher Mehrheitsgesellschaft

und den Minderheitsgruppen der Migranten. [...]

These 3:

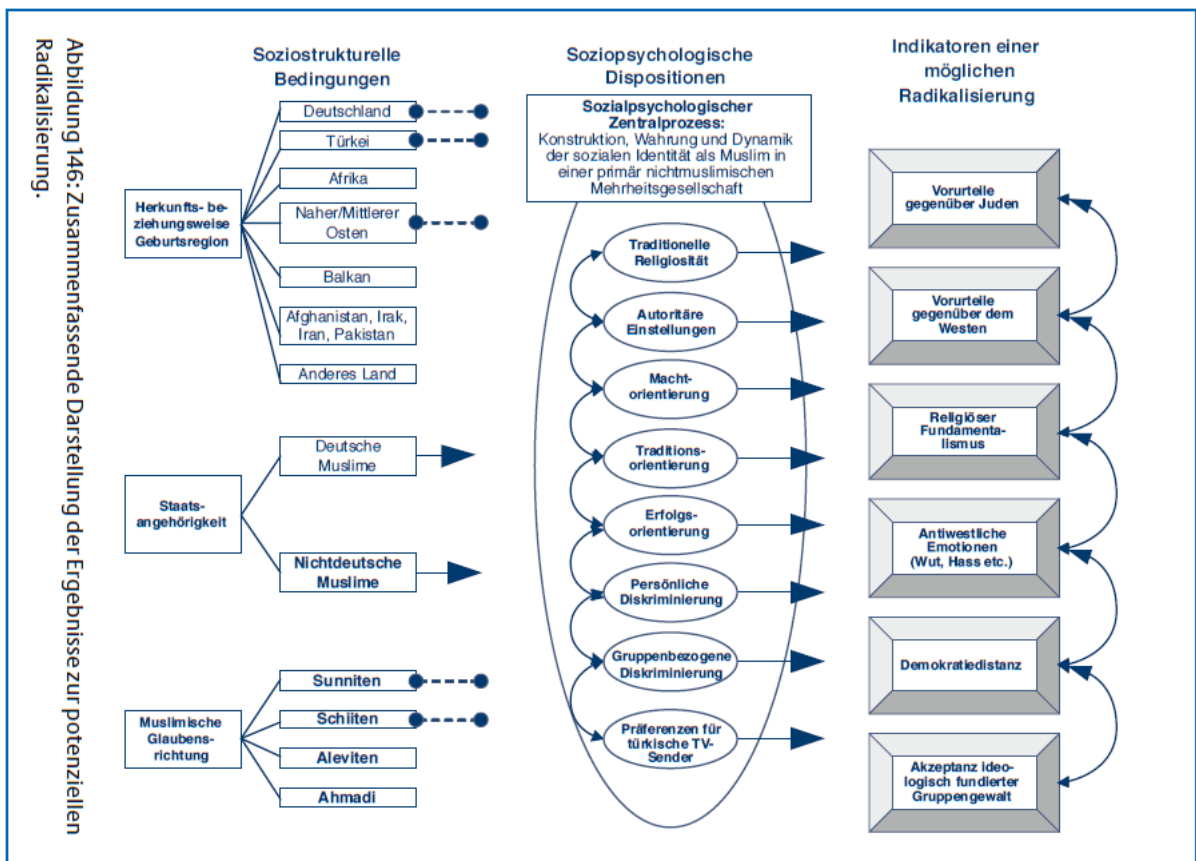
Als radikal können (muslimische) Personen oder Organisationen gelten, die sich tiefgehende gesellschaftliche und politische Veränderungen in Deutschland wünschen, die jedoch das gegenwärtige politische und rechtliche System der Bundesrepublik zumindest respektieren und die keine illegalen oder gewalttätigen Maßnahmen ergreifen oder gutheißen. [...]

These 4:

Die Suche, Konstruktion und Wahrung einer muslimischen Identität in einer vorwiegend nichtmuslimisch geprägten Gesellschaft ist der sozialpsychologische Zentralprozess, aus dem sich die (sozialpsychologische) Beschaffenheit (Qualität und Quantität) von Integrations- und/oder Radikalisierungsprozessen bestimmen, erklären und beeinflussen lässt. [...]

These 5:

Ob, inwieweit und mit welchen Ergebnissen deutsche und nichtdeutsche Muslime diese Suche nach ihrer sozialen Identität und deren Wahrung zu bewältigen vermögen, hängt (siehe auch These 7) vor allem vom Ausmaß ihrer traditionellen Religiosität, dem Ausmaß ihrer



(BMI, 2011, p. 643)

autoritären Einstellungen (und der Verankerung dieser Einstellungen in traditionell autoritären Familien- und Gruppenstrukturen), spezifischen Wertorientierungen, erlebter beziehungsweise wahrgenommener persönlicher und/oder gruppenbezogener Diskriminierung und einem besonderen Mediennutzungsverhalten ab. [...]

These 6:

Mögliche Reaktionen auf den erlebten Widerspruch zwischen der Suche nach einer positiven sozialen Identität als Muslim einerseits und der erlebten Bedrohung dieser sozialen Identität andererseits können jene Einstellungen und Verhaltensbereitschaften sein, die wir als Indikatoren einer möglichen Radikalisierung operationalisiert und empirisch identifiziert haben. [...]

These 7:

Nur im Kontext mit politischen, sozialen, wirtschaftlichen und kulturellen Bemühungen auf der Seite der nichtmuslimisch geprägten deut-

schen Mehrheitsgesellschaft lassen sich Integrationsprozesse anstoßen, die eine kulturelle, strukturelle, soziale und identifikatorische Integration der Muslime ermöglichen“ (BMI, 2011, p. 638-643).

### Mehr Informationen

- Die vollständigen Bericht finden Sie [hier](#)

#### 4.5.7 Studie “Antisemitism: Summary overview of the situation in the European Union 2002-2012” 2013

European Union Agency for Fundamental Rights

##### Überblick über die Studie

“Antisemitism can be expressed in the form of verbal and physical attacks, threats, harassment, property damage, graffiti or other forms of text, including hate speech on the internet. The present report – the ninth update of the European Union Agency for Fundamental Rights (FRA) overview of *Manifestations of antisemitism in the EU* – relates to manifestations of antisemitism as they are recorded by official and unofficial sources in the 28 European Union (EU) Member States.

This update compiles available data on antisemitic incidents collected by international, governmental and non-governmental sources, covering the period 1 January 2002–31 December 2012, where data are available. No data on manifestations of antisemitism were available for Bulgaria, Cyprus, Estonia,

Luxembourg, Malta, Portugal, Slovenia and Romania at the time this update was compiled“([FRA, 2013c, p. 5](#)).

“The country sections begin by presenting official data on antisemitism, followed by unofficial data and finishing with one example of antisemitic incidents recorded in the Member State of concern, so as to illustrate the reality behind the figures that are presented. Where possible, these examples are drawn from official sources or from NGOs that record antisemitic incidents. Where available, the country sections provide data on the types of incidents that are recorded and on the characteristics of victims and perpetrators of antisemitic incidents” ([FRA, 2013c, p. 13](#)).

##### Methode

“FRA consulted a variety of data sources to obtain the most complete and accurate picture of

the situation of antisemitism in the EU. This update covers all 28 EU Member States. To collect the data presented here, FRA:

- reviewed official sources of data on antisemitism available in the public domain, both at international and national levels. At the international level, this includes the Office for Democratic Institutions and Human Rights (ODIHR) at the Organization for Security and Co-operation in Europe (OSCE) and the European Commission against Racism and Intolerance (ECRI) at the Council of Europe. At the national level, data published by relevant governmental offices, equality bodies, police forces and criminal justice systems were consulted;
- lodged specific requests with governmental offices through its National Liaison Officers system to ensure that the latest available official data on antisemitism would be considered in drafting this update;
- Consulted data on antisemitism published by civil society organisations and non-governmental organisations” ([FRA, 2013c, p. 10-11](#)).

##### Zentrale Ergebnisse

###### Official data

In Germany, official data on antisemitism are collected by the criminal police notification service – politically motivated crimes (Kriminalpolizeilicher Meldedienst – Politisch motivierte Kriminalität, KPMD PMK). These data are published in an annual report on the protection of the constitution.

Data are collected on the number of politically motivated antisemitic crimes (Table 17) and on the number of politically motivated antisemitic acts of violence (Table 18) perpetrated by right-wing extremists, left-wing extremists, foreigners and others. The category of ‘foreigners’ subsumes anti-Semitic incidents stemming from the ‘Muslim environment’, even when the perpetrators themselves are German citizens.

The data show that there has been a decline in the number of politically motivated antisemitic

crimes and acts of violence recorded in Germany since 2009. The overwhelming majority of these are committed by right-wing extremists.

Table 17: Number of politically motivated crimes with an antisemitic motive by category of perpetrator recorded, Germany, 2002–2011

Year	Right-wing	Left-wing	Foreigner*	Other	Total
2002	1,594	6	89	82	1,771
2003	1,226	6	53	59	1,344
2004	1,346	4	46	53	1,449
2005	1,682	7	33	26	1,748
2006	1,662	4	89	54	1,809
2007	1,561	1	59	36	1,657
2008	1,496	5	41	17	1,559
2009	1,520	4	101	65	1,690
2010	1,192	1	53	22	1,268
2011	1,188	6	24	21	1,239

Note: \*This category includes Germans who are Muslims.  
Source: Criminal police notification service – politically motivated crimes

(FRA, 2013c, p. 31)

Table 18: Number of politically motivated acts of violence with an antisemitic motive by category of perpetrator recorded, Germany, 2002–2011

	Right-wing	Left-wing	Foreigner*	Other	Total
2002	30	1	7	1	39
2003	38	0	7	1	46
2004	40	1	3	1	45
2005	50	1	3	2	56
2006	44	0	7	0	51
2007	61	0	3	0	64
2008	44	2	1	0	47
2009	31	0	9	1	41
2010	31	0	6	0	37
2011	26	1	2	0	29

Note: \*This category includes Germans who are Muslims.  
Source: Criminal police notification service – politically motivated crimes

(FRA, 2013c, p. 32)

Concerning antisemitic crimes recorded in 2011, 692 consisted of incitement against people (Volksverhetzung) compared with 696 in 2010. Another 267 cases relate to antisemitic propaganda crimes in 2011, compared with 264 in 2010. A similar pattern emerges when considering antisemitic acts of violence, with a decline in recorded acts observed since 2008” (FRA, 2013c, p. 31).

#### Unofficial data

The Amadeu Antonio Foundation in Germany has been collecting data on antisemitic incidents from the German media and from projects and initiatives concerned with antisemitism since 2002. These data are presented as a chronology of events, which is updated on a continual basis. The foundation notes that this chronology is not exhaustive and therefore

gives individuals the possibility to report and reference other antisemitic incidents of which they may be aware.

As Table 19 shows, there is a great degree of fluctuation in the number of antisemitic incidents recorded by the Amadeu Antonio Foundation. While 33 incidents were recorded in 2012, 42 were recorded in 2011” (FRA, 2013c, p. 32).

Table 19: Recorded antisemitic incidents, Germany, 2002–2012

Year	Recorded antisemitic incidents
2002	49
2003	81
2004	36
2005	60
2006	113
2007	80
2008	83
2009	56
2010	71
2011	42
2012	33

Source: Amadeu Antonio Foundation

(FRA, 2013c, p. 33)

#### Example of Anti-Semitic incidents in Germany in 2012

The Jewish cemetery in Delmenhorst (Niedersachsen) was desecrated in the night of 16 and 17 June 2012, the Antonio Amadeu Foundation reports. A total of 18 gravestones were damaged or desecrated, including with graffiti of swastikas” (FRA, 2013c, p. 33).

#### Mehr Informationen

- Weitere Länderprofile von EU-Mitgliedstaaten finden Sie [hier](#)

#### 4.5.8 Studie „The Gallup Coexist Index 2009: A global Study of Interfaith Relations“ 2009

Center for Muslim Studies, Gallup Inc.

#### Überblick über die Studie

“The Gallup Coexist Index 2009: A Global Study of Interfaith Relations is Gallup’s first report of public perceptions vis-à-vis people of different

faiths. This analysis provides the reader with insight into the state of relations between people of different religions spanning four continents. The report also explores attitudes and perceptions among Muslims and the general public in France, Germany, and the United Kingdom about issues of coexistence, integration, values, identity, and radicalization” ([Gallup, 2009, p. 8](#)).

## Methoden

“The Gallup Coexist Index is designed to measure global attitudes toward people from different faith traditions. The Index is based on respondents’ level of agreement with five statements on a scale of ‘1’ (strongly disagree) to ‘5’ (strongly agree) concerning attitudes toward, and interactions with, people of other religions. Depending on their answers, Gallup classifies populations as isolated, tolerant, or integrated” ([Gallup, 2009, p. 8](#)). “The German general population was polled four times in 2008. Interviews were conducted in June, July, October, and December and included 1,011, 1,003, 1,002, and 1,008 individuals, respectively. Data used in this report were compiled from multiple waves. When available, data from June or July were used as these were the closest field dates to the Muslim data available from the United Kingdom and France. When data were unavailable from June or July, October and then December data were incorporated” ([Gallup, 2009, p. 46](#)).

## Zentrale Ergebnisse

“The United States and Canada top the European countries surveyed in the proportion of their general public classified as integrated. Within Europe, 35% of Britons and 38% of Germans are classified as isolated, compared with 15% of Americans and 20% Canadians.

Across African countries surveyed, Niger, Chad, and Djibouti have the highest proportions of respondents who can be classified as isolated. The highest proportions of integrated respondents are found in Senegal, Sierra Leone, and Mauritania. Among Asian countries polled, Afghanistan and Israel had the highest percentages of isolated residents.

In France, Germany, and the United Kingdom, Gallup Coexist Index data show some important

trends. In each country, the general public is more likely than its respective Muslim population to be classified as isolated. Little variation is found in the percentage of tolerant individuals across the European general populations surveyed (45% among the British public and 49% each among the French and German publics). But among European Muslims surveyed, the tolerant group spans a wider range, from 31% in France to 43% in Germany and 60% in the United Kingdom.

A detailed analysis of the items that make up the Gallup Coexist Index in these three countries reveals important information to help inform the integration debate. For instance, Muslims, regardless of the country surveyed, share similar positive attitudes regarding interfaith living. French, German, and British Muslims are more likely than the general publics in their respective countries to agree that most faiths make a positive contribution to society. Many of the poll findings highlight areas in which European Muslims and non-Muslim Europeans can engage one another in building communities based on mutual understanding and respect” ([Gallup, 2009, p. 8](#)).

## Mehr Informationen

- Weitere Analysen und Ergebnisse der Studie finden Sie [hier](#)
- Mehr Informationen über Gallup finden Sie [hier](#)

## 4.6 Bildung

### 4.6.1 Bericht „Diskriminierung im Bildungsbereich und im Arbeitsleben“ 2013

*Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Beauftragte der Bundesregierung und Deutscher Bundestag*

#### Übersicht über den Bericht

„Im Auftrag der ADS umgesetzte wissenschaftliche Analysen, Expert\_innengespräche, die Auswertung von Beratungsanfragen an die ADS und andere Beschwerdestellen sowie die Auswertung externer Studien liefern einen

Überblick über Art und Umfang von Diskriminierungen und Diskriminierungsrisiken bei der kindlichen Frühförderung, in Schule und Ausbildung, an Universitäten und auf dem Arbeitsmarkt. Kern des Berichtes sind die anschließenden Empfehlungen und Handlungsvorschläge, die sich sowohl an die Politik als auch an Bildungsinstitutionen und Arbeitgeber\_innen richten.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) legt alle vier Jahre [...] einen Bericht über Benachteiligungen aus den im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) genannten Gründen vor. Empfehlungen zur Vermeidung und Beseitigung von Benachteiligungen sind dabei eines der zentralen Ziele.“ ([ADS, 2013b, p. 13](#)).

## **Zentrale Ergebnisse**

### **„Allgemeinbildende Schulen:**

Die Risiken, in allgemeinbildenden Schulen diskriminiert zu werden, sind vielfältig. Bereits in der Grundschule herrscht eine „Ausgrenzungspraxis“ vor, die Chancenungleichheit bedingt und teilweise fördert. Dazu gehören das Aufnahmeverfahren und die Einschulungsphase, die Verfahren zur Feststellung des sonderpädagogischen Förderbedarfs sowie die Übergangsempfehlungen auf weiterführende Schulen am Ende der Grundschulzeit. In all diesen Bereichen können Vorurteile und Diskriminierung sich nachteilig auf den weiteren Bildungsverlauf der Kinder auswirken.

Rechtlich mangelt es in den meisten Schulgesetzen der Länder an einem umfassenden Schutz vor Diskriminierung. Weder gibt es ausreichend ausdrückliche Verbote von Benachteiligungen, noch sind die Wege für eine Beschwerde und den Rechtsschutz klar definiert. Hier müssen dringend Schutzlücken geschlossen werden.

### **Zugang zur Schule:**

Das Recht auf einen diskriminierungsfreien Zugang zur Regelschule ist bisher nur unzureichend verwirklicht. So fehlt es in vielen Ländern an einer ausdrücklichen Schulpflicht für Kinder ohne Aufenthaltsstatus. Einige Länder haben in ihren Schulgesetzen immerhin ein

Schulbesuchsrecht formuliert, in anderen gibt es jedoch bisher weder das eine noch das andere, hier bedarf es einer rechtlichen Gleichstellung.

Nicht einmal ein Fünftel der Kinder mit Förderbedarf besucht eine Regelschule. Die Schulgesetze setzen Inklusion bisher nur zögerlich um, obwohl sich aus der UN-Behindertenrechtskonvention die Pflicht ableitet, das Recht auf inklusive Beschulung in die Schulgesetze aufzunehmen. Verstärkt wird das Problem durch das „Inklusionsdilemma“: Eltern wollen zwar eine inklusive Beschulung ihrer behinderten Kinder, fürchten aber Benachteiligungen in unzureichend vorbereiteten Regelschulen.

Kinder mit Migrationshintergrund leiden unter Vorurteilen und sachlich ungerechtfertigten Zuschreibungen wie etwa einer niedrigeren Leistungsfähigkeit. Sie bekommen häufiger einen sonderpädagogischen Förderbedarf attestiert. Studien zufolge könnte dies auch daran liegen, dass Verfahren zur Feststellung dieses Bedarfs an fehlenden Deutschkenntnissen festgemacht werden. Besonders problematisch ist hierbei, dass Förderschulen zugleich weniger spezifische Unterstützung für Kinder mit Migrationshintergrund bieten als Regelschulen.

### **Leistungsbewertung:**

Auch bei der Erteilung von Noten und anderen Leistungsbewertungen können diskriminierende Mechanismen zum Tragen kommen. So kann z. B. ein türkischer Name oder die „niedrige soziale Herkunft“ von Schüler\_innen beim Lehrkörper dazu führen, dass Leistungen schlechter bewertet werden. Je relevanter Noten für die weitere berufliche und Ausbildungslaufbahn sind, desto problematischer ist die scheinbar neutrale Notengebung.

Eine gerechte Bewertung der schulischen Leistungen bleibt dabei eine Idealvorstellung. Sinnvoll wäre es daher, wenn Schulen mehr auf das Lernen und die Förderung der Chancengerechtigkeit abzielen.

### **Übergang von der Grundschule:**

Der Übergang auf eine weiterführende Schule stellt entscheidende Weichen für die Zukunft der Kinder. Umso wichtiger ist es, dass dieser

gerecht und diskriminierungsfrei geschieht. Neben der Leistungsbewertung und –beurteilung gibt es hier jedoch weitere Diskriminierungsrisiken, etwa Unterstellungen durch das Lehrpersonal, was die Unterstützungsfähigkeit der Eltern betrifft, sowie „feste“ Überweisungsquoten an bestimmte Schulformen.

Studien zufolge kommt es in bis zu einem Viertel der Fälle zu Fehlplatzierungen. Hierfür sind nicht nur problematische Notengebungen verantwortlich. Selbst bei gleicher Leistung neigen Lehrer\_innen dazu, Kindern mit Migrationshintergrund oder „niedriger sozialer Herkunft“ seltener eine Gymnasialempfehlung auszusprechen. Besonders kritisch ist diesbezüglich die fehlende Durchlässigkeit zwischen den Schultypen in Deutschland, die einen späteren Ausgleich der Benachteiligung erschwert.

### **Formen von Diskriminierung in Schulen:**

Schulen reagieren teilweise nur unzureichend auf Erfahrungen ihrer Schüler\_innen mit Diskriminierung. Umfassende Konzepte gegen Benachteiligungen sind selten. Werden Lernende in der Schule diskriminiert, kann dies jedoch ihr Selbstwertgefühl beeinträchtigen und zu schlechteren Leistungen führen.

Besonders kritisch sieht die Antidiskriminierungsstelle des Bundes in diesem Zusammenhang das Verbot an einigen Schulen, in der eigenen Muttersprache zu sprechen. Deutsch als Unterrichtssprache sollte genügen, weitergehende Verbote stehen der Förderung der kulturellen Vielfalt und Identität entgegen.

Auch in der Ausübung ihrer Religion können Schüler\_innen besondere Benachteiligungen erfahren, insbesondere die rund 700.000 Lernenden muslimischen Glaubens an Schulen in Deutschland. Dazu gehört z. B. die vielfach mangelnde Akzeptanz von Schülerinnen mit Kopftüchern. Wie Studien zeigen, werden die Leistungen von Musliminnen mit Kopftüchern in der Schule häufig unterschätzt.

Bei der Beachtung religiöser Bedürfnisse sind allerdings Ausnahmen möglich, etwa wenn der Schulfrieden gefährdet ist oder das Recht auf die freie Entfaltung der Persönlichkeit eingeschränkt werden könnte, z. B. durch eine vor-schnelle Befreiung von Mädchen vom Sport.

Fehlende Toleranz an Schulen herrscht auch gegenüber lesbischen, schwulen, bisexuellen und Trans\*-Jugendlichen. „Schwul“, „Schwuchtel“ oder „Lesbe“ sind gängige Schimpfwörter auf den Schulhöfen, wie eine Umfrage an Berliner Schulen ergab. Hier machte sich nach Angaben der Schüler\_innen sogar ein Drittel des Lehrkörpers über nicht geschlechtskonforme Lebensweisen lustig.

Auch Behindertenfeindlichkeit äußert sich in Schulen. Sie reicht vom Anstarren und Verspotten bis hin zu Handgreiflichkeiten seitens der Schüler\_innen. Lehrer\_innen diskriminieren, indem sie diese Kinder nicht in Schutz nehmen, deren Interessen nicht ernst nehmen oder alltägliche Hilfen verweigern.

Wenn Schüler\_innen ständig benachteiligt werden, sinken Motivation, Leistung sowie die Identifikation mit den Bildungszielen. Die ständige Konfrontation mit bestimmten Stereotypen und Vorurteilen (etwa, dass türkischstämmige Jungen „aggressiv“, „machohaft“ usw. seien), kann langfristig die erfolgreiche Bildungsteilhabe verhindern.

### **Umgang mit Diskriminierung in Schulen:**

Schulen fehlt es zum Teil immer noch an Vielfalt. Dies betrifft zum einen den Lehrkörper, der nach wie vor überwiegend weiblich und ohne Migrationshintergrund ist. Aber auch Schulmaterialien reproduzieren Stereotype, etwa rassistische Vorstellungen oder normative Vorstellungen über Familie. Lernenden und Lehrenden fehlt es gleichermaßen an Wissen über Rechte bei Diskriminierung, Beratungsmöglichkeiten und Ansprechpartner. Der gerichtliche Schutz scheitert oft an der langen Verfahrensdauer und psychologischen Hürden. Es braucht daher in den Schulen klare Regelungen zu Beschwerde-rechten und –verfahren sowie unabhängige Beschwerdestellen. Derzeit sind in der Regel Schulleitung und –aufsicht zuständig, was die Gefahr birgt, dass diese Vorwürfe von Diskriminierung bestreiten oder verdrängen.



## Hochschulen:

### Zugang zur Hochschule:

Der Zugang zur Hochschule ist für angehende Studierende mit Migrationshintergrund, mit Behinderungen oder einer „niedrigen sozialen Herkunft“ immer noch die zentrale Hürde. Gründe sind u. a. eingeschränkte Finanzierungsmöglichkeiten, eine mangelnde Vertrautheit mit dem System Hochschule, fehlende bauliche Barrierefreiheit und bürokratische Hindernisse.

Besonders augenfällig werden die Probleme beim Merkmal der „sozialen Herkunft“. Kinder aus Akademikerfamilien haben eine dreimal so große Chance, ein Studium aufzunehmen, wie Kinder von Eltern ohne Hochschulausbildung. Eine entscheidende Rolle spielt die Frage der Finanzierbarkeit bzw. die Befürchtung von Studienberechtigten, dass das Studium nicht finanzierbar sein könnte. Zudem erhalten ältere Studierende nur unter bestimmten Voraussetzungen eine Ausbildungsförderung.

Für Studienberechtigte mit Behinderung können besondere Auswahlkriterien diskriminierend sein, etwa die Anforderung beruflicher Vorerfahrungen oder besondere Mobilität. Bestimmte Nachteilsausgleiche wie die Verbesserung der Durchschnittsnote gewähren nicht mehr alle Hochschulen.

Studierende mit ausländischer Staatsangehörigkeit, die ihre Studienberechtigung nicht in Deutschland erworben haben, stehen vor besonderen Hindernissen. Neben sprachlichen Hürden zählen hierzu langwierige bürokratische Zulassungsprozesse oder die nicht adäquate Anerkennung von Leistungsnachweisen aus dem Ausland.

### Diskriminierungsrisiken:

Systematische Daten über Diskriminierungserfahrungen an deutschen Hochschulen gibt es bisher nicht. Fest steht, dass im Verlauf des Studiums Diskriminierung im Hinblick auf alle Merkmale des AGG wie auch die „soziale Herkunft“ stattfinden kann. Ursachen sind unter anderem die mangelnde Finanzierung für bestimmte Studierende, Hürden bei Prüfungssitu-

ationen wie mangelnde Barrierefreiheit, fehlende oder schwer zugängliche Information und Beratung und sexuelle Belästigung.

Am Thema Studienabbruch lassen sich Diskriminierungserfahrungen festmachen: Zu den häufigsten Motiven für den Abbruch des Studiums zählen finanzielle Probleme aufgrund struktureller Benachteiligungen wegen der „sozialen Herkunft“, des Migrationshintergrunds oder einer Behinderung. Andere Probleme im Studienverlauf können z. B. fehlende akademische Kontakte sein, die den Erfolg eines Studiums absichern und berufliche Perspektiven aufzeigen können.

### Diversity an Hochschulen:

Hochschulen entwickeln verstärkt Diversity-Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt. Die Vermeidung von Diskriminierung spielt dabei allerdings noch eine untergeordnete Rolle. Es fehlt zudem an Diversity Mainstreaming, bei dem alle Diskriminierungsmerkmale gleichwertig und umfassend mitgedacht und adressiert werden. Das ADS-Modellprojekt „Diskriminierungsfreie Hochschule – Mit Wissen Vielfalt schaffen“ (2010- 2012) bietet hier eine wichtige Grundlage, um Diskriminierungsrisiken zu erkennen und strategisch anzugehen. Dazu will die ADS eine Handreichung für Hochschulen veröffentlichen, die auf den Projektergebnissen aufbaut. Sie bietet eine Checkliste zur Identifizierung von Diskriminierungsrisiken, Good-Practice-Beispiele sowie Empfehlungen, wie Diversity-Strategien an der Hochschule verankert werden können“ ([ADS, 2013b, p. 14-18](#)).

### Mehr Informationen

- Weitere Analysen und Ergebnisse dieses Berichts finden Sie [hier](#)
- Zusammenfassung der Empfehlungen zum Abbau von Benachteiligungen im Arbeitsleben finden Sie unter 4.3.1
- Eine Sammlung von Beispielen für gute Praxis für Chancengleichheit im Bildungsbereich und im Arbeitsleben, herausgegeben von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, finden Sie [hier](#)

#### 4.6.2 Studie „Pisa 2012: Ländernotiz Deutschland“ 2012

*Programme for International Student Assessment (PISA), Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD)*

##### Überblick über die Studie

„PISA-Studien werden seit dem Jahr 2000 alle drei Jahre durchgeführt. Untersucht werden die Leistungen von 15-jährigen Schülerinnen und Schülern sowie deren Lernmotivation, ihre Selbsteinschätzung und ihre Lernstrategien. Gegenstand der Tests ist nicht das Beherrschen von Lehrplaninhalten. Vielmehr geht um die Fähigkeit oder Kompetenz, Wissen in der Praxis anzuwenden.

Außerdem wird der Einfluss von soziale Herkunft, Geschlecht oder Migrationshintergrund auf das Leistungsniveau erfasst. PISA bietet damit Orientierungspunkte zur Verwirklichung von Chancengerechtigkeit im Bildungssystem“ ([Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung \[OECD\], n.d.a](#)).

„Der Schwerpunkt der PISA-Erhebung 2012 lag auf Mathematik, wobei Lesekompetenz, Naturwissenschaften und Problemlösen die NebenkompONENTEN der Erhebung bildeten. PISA 2012 umfasste darüber hinaus zum ersten Mal eine Beurteilung der finanziellen Allgemeinbildung junger Menschen, wobei die Teilnahme für die Länder fakultativ war“ ([OECD, n.d.b, p. 13](#)).

##### Methode

„Etwa 510 000 Schülerinnen und Schüler absolvierten stellvertretend für die rd. 28 Millionen 15-Jährigen in den Schulen der 65 teilnehmenden Länder und Volkswirtschaften die Testrunde 2012.

In Deutschland nahmen etwa 5 000 Schülerinnen und Schüler an PISA 2012 teil – stellvertretend für fast 800 000 15-Jährige in Deutschland (Tabelle A2.1 in OECD, 2013a)“ ([OECD n.d.b, p. 13](#)).

„Es wurden papiergestützte Tests verwendet, wobei die Testdauer zwei Stunden betrug. In einer Reihe von Ländern und Volkswirtschaften

waren weitere 40 Minuten für einen computer-gestützten Test in Mathematik, Lesekompetenz und Problemlösen vorgesehen.

Die Schülerinnen und Schüler beantworteten einen Hintergrundfragebogen, dessen Bearbeitung etwa 30 Minuten in Anspruch nahm und der Fragen über sie selbst, ihr Zuhause sowie ihre Schul- und Lernerfahrungen enthielt.

Den Schulleitungen wurde ein in 30 Minuten auszufüllender Fragebogen unterbreitet, der sich auf das Schulsystem und das Lernumfeld bezog. In einigen Ländern und Volkswirtschaften wurden fakultative Fragebogen an die Eltern verteilt, in denen sie gebeten wurden, Auskunft über Fragen zu geben, die ihre Einstellung und ihr Engagement in Bezug auf die Schule ihres Kindes, ihre Unterstützung für das Lernen zu Hause und die beruflichen Erwartungen ihres Kindes, insbesondere im Bereich Mathematik, betrafen“ ([OECD, n.d.a](#)).

##### Zentrale Ergebnisse

„Von den 39 Ländern und Volkswirtschaften, die an PISA 2003 und PISA 2012 teilgenommen haben, konnten Deutschland, Mexiko und die Türkei in diesem Zeitraum sowohl ihre Leistungen im Bereich Mathematik als auch die Chancengerechtigkeit in der Bildung steigern.

- 2000 gehörte Deutschland im Hinblick auf die soziale Gerechtigkeit in der Bildung zu den am schlechtesten abschneidenden OECD-Ländern; 2012 hatte Deutschland nach dieser Messgröße ungefähr das OECD-Durchschnittsniveau erreicht. Zwischen 2012 kann die Varianz der Schülerleistungen in Mathematik nur noch zu 17 % auf den sozioökonomischen Hintergrund der Schüler zurückgeführt werden, 2003 lag der Anteil noch bei 24%. Der Einfluss sozio-ökonomischer Faktoren auf die Schülerleistungen hat sich also abgeschwächt (Tabelle II.2.9b in OECD, 2013b). Besonders die deutlichen Leistungssteigerungen unter den schwächeren Schülerinnen und Schülern führten zu einer größeren Ausgewogenheit“ ([OECD, n.d.b, p. 5](#)).

„Die seit 2001 verabschiedeten Reformen zur Förderung von Bildungsqualität und Bildungsgerechtigkeit hatten in Deutschland offenbar einen positiven Effekt auf die Leistungen der Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund.

- 2003 erzielten Schüler mit Migrationshintergrund in Mathematik durchschnittlich 81 Punkte weniger als Schüler ohne Migrationshintergrund; 2012 hatte sich dieser Leistungsabstand auf 54 Punkte verringert. Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund sind im Vergleich zu ihren Mitschülern ohne Migrationshintergrund sozioökonomisch benachteiligt; nach Berücksichtigung des sozioökonomischen Hintergrunds sinkt der Leistungsvorsprung der Schüler ohne Migrationshintergrund auf weniger als die Hälfte (25 Punkte) (Tabelle II.3.4b in OECD, 2013b).
- Dennoch ist der Anteil der Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund, der Kompetenzstufe 2 in Mathematik nicht erreicht, mit 31% mehr als doppelt so hoch wie jener von Schülern ohne Migrationshintergrund (14%). Etwa 39% der Schüler mit Migrationshintergrund der ersten Generation und rd. 29% der Schüler mit Migrationshintergrund der zweiten Generation liegen unter Stufe 2 (Tabelle II.3.7 in OECD, 2013b) ([OECD n.d.b, p. 6](#)).

#### Mehr Informationen

- Die gesamte Ländernotiz finden Sie [hier](#)

### 4.6.3 Expertise „Diskriminierung im vorschulischen und schulischen Bereich: Eine sozial- und erziehungswissenschaftliche Bestandaufnahme“ 2013

*Universität Koblenz und Fachhochschule Dortmund, im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes*

#### Überblick über die Expertise

„Ziel der Expertise ist es, auf der Basis aktueller empirischer Studien einen Überblick über den Forschungsstand zur Diskriminierung im schulischen und vorschulischen Bildungsbereich in Deutschland zu geben. Die Ausarbeitungen geben einen Einblick in Erscheinungsformen, Ursachen und den Umgang mit Diskriminierung im Bildungssektor. Relevante Begrifflichkeiten und Forschungsdesiderata werden aufgearbeitet und Präventions- und Interventionsmöglichkeiten im Kontext von Diskriminierung empfohlen“ ([ADS, 2013c, p. 5](#)).

#### Methode

Es „werden Erkenntnisse zu einzelnen Diskriminierungsmerkmalen exemplarisch zusammengetragen und aufgearbeitet, ohne diese in ein quantitatives Verhältnis zueinander zu setzen. Vielmehr setzt die Analyse der Studien stärker darauf, grundlegende, merkmalsübergreifende Diskriminierungsprozesse zu benennen, um so zu allgemeingültigen Aussagen gelangen zu können. Diese können neben konvergenten Erkenntnissen durchaus auch widersprüchliche Einschätzungen beinhalten“ ([ADS, 2013c, p. 5](#)).

#### Zentrale Ergebnisse

##### „Differenziertes Gesamtbild

Die ausgewerteten Studien in den Bereichen frühkindliche Erziehung, Primar- und Sekundarstufenbeschulung zeigen ein differenziertes und gleichzeitig heterogenes Bild in Bezug auf Benachteiligung und Diskriminierung. Es lässt sich zunächst feststellen, dass der Forschungsstand in Bezug auf den Leistungsstand einzelner Bevölkerungsgruppen und Minoritäten sich insgesamt fundiert und detailliert, zum Teil auch im europäischen Vergleich beeindruckend darstellt. Dies bezieht sich insbesondere

auf Mädchen/Frauen, Migrant\_innen sowie Menschen schwieriger sozialer Herkunft, zum Teil auf Menschen mit Behinderung. Weniger gut erhoben sind die Einflüsse der Faktoren sexuelle Orientierung und Religion bzw. weltanschauliche Einstellungen.

### **Uneindeutige Begriffslage**

Nicht immer ganz eindeutig ist die Begriffslage; klare Definitionen von (Un-)Gerechtigkeit, (Un-)Gleichheit, Benachteiligung oder Diskriminierung liegen nicht vor. In verschiedenen Studien werden diese unterschiedlich gebraucht, sodass der Vergleich und die Inbezugstellung einzelner Untersuchungen notwendigerweise mit Anpassungsverlusten und Unschärfen verbunden sind. Deutlich ist, dass dies auch für den Begriff Bildung selbst zutrifft. Über die Operationalisierungsnotwendigkeit werden verschiedene Aspekte von Bildung betont oder vernachlässigt – im Ergebnis geben die gemessenen Werte Teilbereiche und Einzelaspekte (Kompetenzerwerb, Leistungsmessung, mathematische oder naturwissenschaftliche Kompetenzen etc.) wieder, die die Kategorie jedoch nicht vollumfänglich erheben. Hier ist die Verschiebung von einer humanistischen Menschen-Bildung hin zu einer auf Wertungsaspekte und Funktionalität, auf eine Teilnahme an dem Erwerbsleben hin ausgerichteten Bildung auffällig. Eine deutliche rekursive Einwirkung ökonomischer Aspekte (MINT-Fächer oder die Deutung bzw. Begutachtung im Auftrag der Bayerischen Wirtschaft) ist beobachtbar, ohne dass dies in empirischen Arbeiten über Diskriminierung im Bildungssystem tiefer gehend problematisiert würde. Dieser Metadiskurs müsste im Bestreben einer Beendigung von Bildungsdiskriminierung jedoch geführt werden: Im Verständnis der Autor\_innen bedeutet dies mehr als eine gerechtere, aber technisch orientierte Verteilung von Bildungsabschlüssen und -zertifikaten, sondern das Recht des Individuums auf einen inhaltlichen, sozialen, kulturellen und persönlichen Lern- und Entwicklungsprozess. Unmerklich ist hier – wobei die gegenwärtigen Untersuchungen möglicherweise einen erheblichen Beitrag leisten können – eine Verschiebung von einem emanzipatorischen hin zu einem affirmativen Verständnis von Bildung erfolgt. Die Forderung einer Kritikfähigkeit als Synonym einer weitreichenden Kenntnis und Re-

flexionsfähigkeit gesellschaftlicher Zusammenhänge ist bereits hinreichend formuliert – sei es in Adornos zugespitzter Forderung der unter allen Umständen zu verhindernden Reproduktion eines zweiten Auschwitz oder Heydorns Warnung vor der maximalen Effizienz in einer technologischen Gesellschaft der Anpassung –, gerät jedoch mitunter in Vergessenheit. Die Frage von Funktionalität/Brauchbarkeit und Persönlichkeitsbildung ist in den derzeitigen Diskursen weitgehend unberücksichtigt. Ebensolches gilt für die Frage kultureller, sozialer oder politischer Teilhabe. Die Frage der Bildungsdiskriminierung geht deshalb zwangsweise mit der Frage nach einer generellen Geeignetheit jetziger Bildungssysteme einher. Scharf formuliert können auf Selektion und Segregation beruhende Bildungssysteme nur zu einer tradierten »Bildungsapartheid« (Sünker 2012, S. 254) führen.

### **Derzeitige Erhebungsmethoden**

In diesem Sinne muss gefragt werden, inwieweit Leistungs- und Kompetenzmessungen oder Zertifikatszuweisungen geeignet sind, Diskriminierungsprozesse im Bereich von Bildung zu messen. Eindeutig ist, dass Mädchen auch aufgrund struktureller Veränderungen ihren Anteil am Erwerb der allgemeinen Hochschulreife erhöht haben und in Bezug auf Abschlüsse auch im tertiären Bereich zu den Gewinnerinnen zählen. Aus »dem katholischen Mädchen vom Lande« sei, so die vielfache Diagnose, »der verarmte Migrant« geworden – angesichts einer Zunahme des Anteils von Menschen mit Migrationshintergrund an der (west-)deutschen Gesamtbevölkerung von 4,3 % im Jahr 1970 und 7,3 % im Jahr 1987 (vgl. Hubert 1998; ausführlich: Bade 2004, S. 417–436) und gleichzeitig fortschreitender Binnenwanderung der Landbevölkerung in Richtung der urbanen Zentren vielleicht nicht ganz unerwartet. Von einem Ende der Bildungs-diskriminierung von Mädchen und Frauen zu sprechen, ist jedoch weiterhin in einer lebenslaufbegleitenden, ggf. sogar intergenerationellen Perspektive gewagt: Frauen sind in Führungspositionen weiterhin ebenso unter- wie sie in sozialen, (früh-)pädagogischen und pflegerischen Berufen überrepräsentiert sind. Die Erhöhung der Attraktivität der technischen Berufe für Arbeitnehmerinnen mag ein Weg der Veränderung sein, die be-

wusste Steuerung des Einkommensniveaus zugunsten »typisch weiblicher« Berufe und Professionen könnte ein anderer sein. Da diese Positionen häufig im öffentlichen Dienst oder ihm nah gestellt angesiedelt sind, kann ein möglicher Eingriff in die unternehmerische Freiheit kein Hinderungsgrund sein. Bildungsgerechtigkeit kann somit durch die Aufweitung des Spektrums primärer und/oder tradiert Interessen ebenso geschehen wie durch eine bildungsgerechte Entlohnung. Die Verweigerung einer Frauenquote für Unternehmen mit Aufsichtsrat ist hier im Übrigen statistisch vielleicht wenig relevant, im Hinblick auf ihre Symbolkraft für einen die Diskriminierung bekämpfenden Staat jedoch ungünstig.

Bildung als Persönlichkeitsbildung beinhaltet auch eine normative Ebene. Anders als ein funktionales Verständnis von Bildung, welches über den Grad der Passung zur wirtschaftlichen Verwertung von Bildungsinhalten operationalisiert werden kann, entzieht sich Persönlichkeitsbildung zum Teil der empirischen Messbarkeit und wird damit in der derzeitigen Forschung nicht dargestellt. Dieser normative Anteil – die Vorwegnahme des zukünftig Wünschenswerten (Jürgen Zinnecker) – macht jedoch genau den diskriminierungsabbauenden Teil von Bildung aus. In Bezug auf das AGG kann gesagt werden, dass dieses aufgrund fehlender Intersektionalität und sozialer Herkunft/Armut die Wirklichkeit von Bildungsdiskriminierung nur bedingt abbilden kann. Ethnische Herkunft, Geschlecht, Behinderung oder sexuelle Orientierung stellen vom Grundsatz her keine falschen Kategorien dar, werden in allen Bildungsbereichen in der Regel erst in Kombination, d.h. in der Verschränkung, mit einer ungünstigen sozialen Herkunft und einem niedrigen Sozialstatus relevant. Vereinfacht gesprochen wird der Sohn des iranischstämmigen, promovierten Rechtsanwaltes muslimischen Glaubens wahrscheinlich im Bildungssystem keine Benachteiligungen erfahren, sein Gegenpart aus der ungelerten Arbeiter\_innenschaft aufgrund der bereits dargestellten Mechanismen jedoch schon. Da soziale Herkunft auch ohne konfundierende Merkmale in Bezug auf Diskriminierung wirksam ist, kann deren Ausklammerung nur als unglücklich bezeichnet werden ([ADS, 2013c, p. 85-87](#)).

## Mehr Informationen

- Weitere Ergebnisse, Forderungen und Forschungsdesiderata der Expertise finden Sie [hier](#)
- Eine Expertise der Hochschule Esslingen im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zum Thema „Schutz vor Diskriminierung im Schulbereich. Eine Analyse von Regelungen und Schutzlücken im Schul- und Sozialrecht sowie Empfehlungen für deren Fortentwicklung“ veröffentlicht im Frühjahr 2012 finden Sie [hier](#).

### 4.6.4 Studie „Migrantenkinder auf dem Weg zum Abitur - Wie kommen die Übergangsempfehlungen nach der Grundschule zustande?“ 2012

*Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung*

#### Überblick über die Studie

„Zentral für die Bildungslaufbahn von Kindern ist der Übergang von der Grundschule auf die weiterführende Schule. Dieser hängt weitgehend von der schulischen Empfehlung ab: Die meisten Eltern (etwa 80 Prozent) melden ihr Kind auf der Schulform an, die von den Lehrkräften empfohlen wird. Nun haben verschiedene Studien gezeigt, dass Kinder mit Migrationshintergrund deutlich seltener eine Gymnasialempfehlung erhalten als Kinder ohne Migrationshintergrund (z.B. Bos et al. 2004). Woran liegt das? [...] Im Rahmen ihrer Dissertation am Max-Planck-Institut für Bildungsforschung untersuchte die Autorin Übergangsempfehlungen im Hinblick auf Unterschiede zwischen Kindern mit und ohne Migrationshintergrund“ ([Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, 2012, p. 2](#)).

#### Methode

„Datengrundlage ist die TIMSS-Übergangsstudie 2007 (vgl. Maaz et al. 2010). Dabei handelt es sich um eine bundesweite Datenerhebung des Max-Planck-Instituts für Bildungsforschung

Berlin. In dieser Studie wurden Viertklässlerinnen und Viertklässler, Eltern und Lehrkräfte vor dem Wechsel in die Sekundarstufe befragt und Kompetenztests mit den Kindern durchgeführt. Der Migrationshintergrund kann mit diesen Daten über das Geburtsland der Kinder und ihrer Eltern bestimmt werden.

Bei Kindern mit Migrationshintergrund wurde unterschieden zwischen:

1. Generation = Kinder, die im Ausland geboren und mit ihren Eltern nach Deutschland zugewandert sind;

2. Generation = Kinder, die selbst in Deutschland geboren wurden, allerdings zugewanderte Eltern haben;

2,5. Generation = Kinder, die selbst in Deutschland geboren wurden, bei denen ein Elternteil in Deutschland geboren wurde und das andere zugewandert ist“ ([Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, 2012, p. 6](#)).

### Zentrale Ergebnisse

„Zunächst zeigte sich auch in diesen Analysen das bekannte Bild: Migrantenkinder erhalten seltener eine Gymnasialempfehlung als Kinder ohne Migrationshintergrund. Dies kann Modell 1 der folgenden Abbildung entnommen werden. Dieses Modell zeigt die Gesamtheit aller Schüler. In den verschiedenen Generationen mit Migrationshintergrund erhalten zwischen 19 und 32 Prozent eine Gymnasialempfehlung; bei den Kindern ohne Migrationshintergrund sind es über 45 Prozent. Anders sieht die Verteilung jedoch aus, wenn weitere Eigenschaften der Schüler mit in die Betrachtung einbezogen werden“ ([Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, 2012, p. 2](#)).

„Grundsätzlich gilt zwar, dass Kinder mit Migrationshintergrund seltener eine Gymnasialempfehlung erhalten als Kinder ohne Migrationshintergrund. Dieser Nachteil kann allerdings vollständig auf niedrige soziale Schichtzugehörigkeit und geringere schulische Kompetenzen zurückgeführt werden. Bei gleichen sozialen und schulischen Voraussetzungen zeigen sich für Angehörige der 2. Generation keine Nachteile mehr, vielmehr sogar teilweise leichte Vorteile.

Am Beispiel der Deutschleistungen konnte gezeigt werden, dass Lehrkräfte gerade bei Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund, die noch nicht lange in Deutschland leben, offenbar weitere Kriterien hinzuziehen oder andere Maßstäbe ansetzen als rein objektiv messbare Kompetenzen, wenn sie die Übergangsempfehlung ausstellen. Ungeklärt bleibt jedoch, welche Maßstäbe und Kriterien dies sind. Hier tun weitere Forschungsarbeiten Not. Lehrer und Eltern brauchen transparente Richtlinien, die als Grundlage für die Beurteilung herangezogen werden und als Orientierung dienen können“ ([Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, 2012, p. 6](#)).

### Mehr Informationen

- Die gesamte Studie finden Sie [hier](#) oder hier: Gresch, C. (2012): *Der Übergang in die Sekundarstufe I. Leistungsbeurteilung, Bildungsaspiration und rechtlicher Kontext bei Kindern mit Migrationshintergrund*. Wiesbaden: Springer VS.

### 4.6.5 Dossierartikel „Bildungsbenachteiligung von Kindern mit Migrationshintergrund“ 2010

*Im Auftrag der Heinrich-Böll-Stiftung*

### Überblick über den Dossierartikel

„Der vorliegende Beitrag beschäftigt sich zunächst mit den Dimensionen der Bildungsbenachteiligung und diskriminierenden Praktiken, die sich im Wesentlichen zeigen bei

- den Ergebnissen der Schulleistungstudien PISA und IGLU,
- der Übergangsempfehlung von der Grundschule in die Oberstufe (Schullaufbahneempfehlung)
- den Bildungsabschlüssen und
- beim Übergang in Ausbildung und Beruf“ ([Baur, 2010](#)).

## Zentrale Aussagen

„Erschreckende Bilanz der internationalen Schulleistungsstudien **PISA und IGLU** aufgrund des mehrgliedrigen deutschen Schulsystem und der damit verbundenen frühen Auslese der SchülerInnen.

PISA und IGLU zeigten auf, dass **Deutschland der Spitzenreiter in der Koppelung von sozialer Herkunft und Bildungserfolg** ist und deutliche Bildungsdisparitäten zwischen Kindern mit deutschem und mit ausländischem Pass bzw. mit Migrationshintergrund zu verzeichnen sind.

Die PISA-Befunde von 2006 zeigen einen **Leistungsrückstand** bei den in Deutschland geborenen Kindern von Eingewanderten im Vergleich zu den einheimischen von etwa zwei Jahren. Dieser Sachverhalt ist dramatisch, da diese Fünfzehnjährigen das ganze deutsche Schulsystem durchlaufen haben und trotz positiver Trendmeldungen im Kompetenzzuwachs seit dem ersten Test in 2000 die Bildungschancen nach wie vor an die soziale Herkunft geknüpft sind.

Im Grundschulbereich gelingt ebenfalls **keine Abkoppelung der Lesekompetenz von der sozialen Herkunft**. Die IGLU-Studie 2006 zeigt zwar eine signifikante Verbesserung der Leseleistungen der ViertklässlerInnen in Deutschland gegenüber 2001 auf, allerdings zeigt sich auch hier, dass ein Viertel der Kinder, deren beide Elternteile im Ausland geboren sind, nur einfache Texte erkennen können und zwei Drittel Schwierigkeiten im Umgang mit Texten haben. Betroffen sind überwiegend Kinder von arbeitslosen oder prekär beschäftigten Eltern ohne Berufsausbildung, deren Familiensprache nicht Deutsch ist (Schwippert u.a. 2007). Trotz herkunftsbedingter Benachteiligung beim Kompetenzerwerb gibt es Kinder mit Migrationshintergrund mit guten Leistungen, die es dennoch im deutschen Schulsystem schwer haben.

### **Bildungsbenachteiligung durch Diskriminierung bei Schullaufbahnapfehlungen**

Verschiedene empirische Untersuchungen kommen zu dem Schluss, dass SchülerInnen mit Migrationshintergrund bessere Leistungen als ihre deutschen MitschülerInnen erbringen

müssen, um eine Gymnasialempfehlung zu erhalten (vgl. Ditton 2007; Gomolla u. Radtke 2002; Arnold et al 2007). Die IGLU-Studie 2006 stellte fest, dass bei den Schullaufbahnpräferenzen neben dem Leistungsstand der soziale Hintergrund der SchülerInnen entscheidend ist. Die Chance eines Kindes aus der "oberen Dienstklasse" (Akademikereltern) eine Gymnasialpräferenz zu erhalten ist 3,97-mal so hoch als bei einem Arbeiterkind. Eine 2,32-mal so hohe Chance auf eine Gymnasialpräferenz der LehrerInnen erhalten einheimische Kinder im Vergleich zu jenen mit Migrationshintergrund.

Die **eindeutige Benachteiligung** von Kindern aus sozioökonomisch benachteiligten Verhältnissen und bildungsfernen Elternhäusern trifft nicht auf die 12% Kinder mit Migrationshintergrund zu, deren Eltern AkademikerInnen sind. Betroffen sind jene, deren Eltern manuellen Tätigkeiten nachgehen (38,4%) und zumeist maximal über einen Haupt- oder Realschulabschluss als höchste Qualifikation verfügen (Arnold et al 2007). Diese Eltern verfügen über weniger Instrumente, eigene Bildungsaspirationen gegen Grundschulempfehlungen durchzusetzen.

### **Bildungsbenachteiligung bei den Schulabschlüssen**

Die Aufteilung der SchülerInnen nach der Grundschule auf die einzelnen Schultypen zeigt eine **hohe Diskrepanz** zwischen Deutschen und SchülerInnen mit einem ausländischen Pass auf. So gelangen 40,5% der AusländerInnen auf die Hauptschule, in noch höherem Maße SchülerInnen mit türkischem und italienischem Pass. Auf das Gymnasium gelangen mehr als doppelt so viele Deutsche wie AusländerInnen (Bundesregierung 2007). Nach dem Statistischen Bundesamt gingen im Jahre 2008 15% der AusländerInnen ohne einen Hauptschulabschluss von der Schule ab im Gegensatz zu 6,2% der Deutschen. Noch weiter geht die Schere auseinander bei der Hochschulreife. Eine knapp dreifache Chance auf die Hochschulreife haben deutsche Schülerinnen im Vergleich zu jenen mit einem ausländischen Pass. Damit führt der Migrationshintergrund in allen Stufen des Schulsystems zu Benachteiligungen (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008), die an der Schwelle von der Schule in die Ausbildung neue Hürden aufweisen.

## Institutionelle Diskriminierung

Die BildungsforscherInnen Gomolla und Radtke (2007) sprechen von **institutioneller Diskriminierung**, die durch das Handeln in Organisationen von der Wahrnehmung eines Problems bis zur Begründung seiner Lösung und die Einbettung diskriminierender Praktiken in die organisatorischen und institutionellen Handlungskontexte wirkt. Die Grundschulen stehen vor dem Dilemma, einerseits einem integrativen Bildungsauftrag, andererseits einem Selektionsauftrag für das nachfolgende hierarchisch gegliederte Schulsystem nachkommen zu müssen. In ihrer Bielefelder Studie zeigt sich, dass trotz guter Leistungen in der Grundschule bei Kindern mit Migrationshintergrund das Scheitern wegen Schwächen im Deutschen vielfach antizipiert wird, da Deutschdefizite als Ausschlusskriterium für das Gymnasium gelten und teilweise ungerechtfertigte Übergangsempfehlungen angesetzt werden.

### Dreifache Benachteiligung der Kinder mit Migrationshintergrund

Bezüglich des Einflusses des sozialen Hintergrundes lässt sich somit eine dreifache Benachteiligung der Kinder mit Migrationshintergrund formulieren:

- Sie verfügen aufgrund **geringerer familiärer Ressourcen über niedrigere schulische Kompetenzen.**
- Sie erhalten bei **gleichen Leistungen schlechtere Noten und Schullaufbahnpräferenzen** durch ihre LehrerInnen.
- Sie werden bei **gleichen Leistungen durch ihre Eltern eher auf eine niedrigere Schulform geschickt** (vgl. Arnold et al 2007)

Deutschland auf dem Weg in eine Bildungsrepublik hat noch viele Meilensteine abzuarbeiten. Einer davon ist die Entwicklung einer nationalen Bildungsstrategie, die sich die Förderung aller Kinder von der KITA bis zur Einmündung ins Berufsleben auf die Fahnen schreibt. Dazu gehören eine besonders gute materielle und personelle Ausstattung an Schulen in benachteiligten Stadtteilen und langfristig umge-

setzte Veränderungsprozesse im institutionellen Handeln, die eine Diskriminierung an den Übergängen nach sozialer und/oder ethnischer Herkunft nicht mehr begünstigen. Schulstrukturen sind sinnvoll, wenn sie tatsächlich der sozialen Entmischung von Klassen und Schulen entgegen wirken und ein förderliches Lernmilieu begünstigen, ansonsten sind weitere Steuerungsinstrumente notwendig, die eine Verteilung der Schüler/innen über Quartiersgrenzen und Einzugsbereiche ermöglichen. In Bezug auf Diskriminierung und Stigmatisierung bei der Praktikums- und Ausbildungsplatzsuche von SchülerInnen mit Migrationshintergrund besteht Bedarf an Aufklärung, aber auch an der Anwendung des Antidiskriminierungsgesetzes“ ([Baur, 2010](#)).

## 4.7 Sinti & Roma

### 4.7.1 Expertise „Zwischen Gleichgültigkeit und Ablehnung: Bevölkerungseinstellungen gegenüber Sinti und Roma“ 2014

*Zentrum für Antisemitismusforschung, Institut für Vorurteils- und Konfliktforschung e.V. für die Antidiskriminierungsstelle des Bundes*

#### Überblick über die Expertise

„Bisherige Umfragedaten zu Sinti und Roma zeigen sehr hohe Ablehnungswerte, die sie im Ranking ethnischer Gruppen auf die untersten Stufen verweisen. Obwohl dieser Sachverhalt seit über zwanzig Jahren bekannt ist und eine genauere Untersuchung nahegelegen hätte, unterblieb die systematische Ursachenforschung. Dabei handelt es sich im Fall der Sinti und Roma um eine Bevölkerungsgruppe, die als nationale Minderheit zumeist die deutsche Staatsbürgerschaft besitzt und deren Geschichte seit Jahrhunderten Teil der deutschen Geschichte ist. Trotzdem werden Sinti und Roma in erster Linie mit Aspekten von Zuwanderung in Verbindung gebracht. Ihre Anwesenheit gilt hierbei als vorübergehend und von flüchtigem Charakter. Und entsprechend flüchtig ist die Aufmerksamkeit, die sie in der deutschen Gesellschaft erfahren, die ihnen auch



dann mit Gleichgültigkeit und Ablehnung begegnet.

In der vorliegenden Studie zu den Bevölkerungseinstellungen gegenüber Sinti und Roma in Deutschland ging es nicht ausschließlich darum, die hohen Ablehnungswerte durch Messung auf ihre Gültigkeit hin zu überprüfen. Sie konzentriert sich ebenso auf das gesellschaftlich vorhandene Wissen und die Fragen, wie mit Stereotypen oder Vorurteilen umgegangen wird, auf welchen Wegen sie vermittelt werden und wo das Thema auf der gesellschaftlichen Agenda zu verorten ist, um schließlich die hohen Ablehnungswerte genauer verstehen zu können“ ([ADS, 2014g, p. 6](#)).

### **Methode**

„Für die Studie wurden im Zeitraum vom 13. Mai bis zum 17. Juni 2013 bundesweit 2001 Personen im Alter von über 18 Jahren telefonisch befragt. Weiterhin fanden die qualitativen Interviews mit 20 Personen Eingang in die Studie. Ihre Aufzeichnung erfolgte im Zeitraum von Anfang August bis Mitte Oktober 2013“ ([ADS 2014g, p. 9](#)).

### **Zentrale Ergebnisse**

„Die Ergebnisse der vorliegenden Umfrage zur Bevölkerungseinstellung gegenüber Sinti und Roma in Deutschland zeigen, dass sich die Einstellungen gegenüber der Minderheit sowohl im Einzelnen wie auch in der Gesamtheit zwischen ausgeprägter Gleichgültigkeit und deutlicher Ablehnung bewegen. Die Einstellungen sind jedoch weniger starr und festgefügt, als es bei einem klaren Feindbild der Fall ist, und die ermittelten Antworten sprechen über die gesamte Umfrage hinweg für eine eher unentschiedene Haltung. Sinti und Roma sind der Bevölkerung als Gruppe nicht vertraut. Zu vielen Fragen fehlte den Interviewten sowohl auf kognitiver wie auch auf emotionaler Ebene der Bezug zu dem Thema. Zum Zeitpunkt der Erhebung kann daher für eine Mehrheit der gegenwärtig in Deutschland lebenden Menschen nicht von einem Feindbild gesprochen werden. Dass es allerdings keines klaren Feindbildes bedarf, um situativ ein hohes Maß an Ablehnung gegenüber Sinti und Roma zu äußern, belegen die Ergebnisse.

Die Analyse der soziodemografischen Daten belegt, dass es bei der zu beobachtenden Ablehnung von Sinti und Roma keine klar definierbare Trägerschicht gibt. Stattdessen ist die messbare Abwertung und die Existenz von Vorurteilen in allen Bevölkerungsgruppen anzutreffen. Einzig die Häufigkeit, mit der negative Äußerungen getroffen oder unterstützende Maßnahmen verweigert werden, kann in einzelnen Fragen je nach Alter, Bildung, politischer Orientierung oder finanzieller Stellung der Befragten variieren. Doch selbst diesen Bewertungen liegt keine eindeutige Vorstellung von Sinti und Roma zugrunde. Vielmehr greifen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf ein Konglomerat weniger Versatzstücke zurück, die sie an die jeweilige Situation anpassen. Im Allgemeinen überwiegt jedoch eine ausgeprägte Gleichgültigkeit gegenüber dem Thema, das nur eine geringe Stellung im Lebensalltag der Befragten einnimmt“ ([ADS 2014g, p. 9](#)).

- „Etwa 20 Prozent der Befragte zeigen eine klare Abneigung gegenüber dieser Gruppe – eine Schätzung, die die Verfasser als "eher konservativ" bezeichnen. (Andere Untersuchungen wie etwa die "Mitte"-Studie von 2014 kommen zu deutlich höheren Werten.)
- Anders als bei anderen Minderheiten zieht sich diese Abneigung durch alle Bevölkerungsschichten.
- Deutlich mehr Befragte bekunden eine offenkundige "Antipathie" gegenüber Sinti und Roma (17 Prozent) als z.B. gegenüber Muslimen (11) und Asylbewerbern (9).
- Viele sind der Meinung, dass sie "durch ihr Verhalten" für diese Feindseligkeit selbst verantwortlich sind: Bei Muslimen denken das 51, bei Sinti und Roma 49 und bei Asylbewerbern 41 Prozent.
- Auf die Frage, was für ein "gutes Zusammenleben mit Sinti und Roma" notwendig sei, antworteten 80 Prozent mit der "Bekämpfung von Leistungsmissbrauch" und 78 Prozent mit "Kriminalitätsbekämpfung".
- Ungeachtet der Tatsache, dass viele Angehörige der Minderheit deutsche Staatsbürger sind, schlagen 22 Prozent der Befragten eine Abschiebung als

Maßnahme für ein besseres Zusammenleben vor“ ([Ataman & Ghelli, 2014, September 4](#)).

### Mehr Informationen

- Die gesamte Expertise finden Sie [hier](#)
- Ab S. 159 (Anhang 4) dieser Expertise finden Sie einen Überblick über Surveys im deutschsprachigen und europäischen Kontext, die Einstellungen der Mehrheitsbevölkerung gegenüber Sinti und Roma erfasst haben.

### 4.7.2 Gutachten „Antiziganismus – Zum Stand der Forschung und der Gegenstrategien“ 2013

*Zentrum für Antisemitismusforschung der Technischen Universität Berlin im Auftrag von RomnoKher*

#### Überblick über das Gutachten

„Dieses Gutachten besteht aus drei Teilen. In einem ersten Teil soll ein äußerst cursorischer Überblick über die gegenwärtige Situation des Antiziganismus in Deutschland gegeben werden. Dabei wird bewusst auf die Darstellung der Situation in anderen Ländern verzichtet, um den Fokus auf den Antiziganismus in Deutschland zu richten.

In einem zweiten Teil wird ein Überblick über die gegenwärtige deutsche Forschungslage zum Themengebiet des Antiziganismus gegeben. Dabei wird ein ebenfalls cursorischer Überblick über die bestehende Literatur und die bestehenden Forschungsprojekte zum Thema Antiziganismus gegeben.

Im dritten Teil werden die bestehenden Maßnahmen zur Bekämpfung des Antiziganismus vorgestellt. Dabei wird nach Politikansätzen, die einen eher sanktionierenden Charakter haben und nach Ansätzen, die einen eher aufklärerischen Anspruch vertreten, unterschieden. Ansätze, die darauf abzielen, die sozioökonomische Situation vieler Roma und Sinti zu verbessern, werden dabei explizit ausgeklammert. Zum Schluss werden die Ergebnisse der drei Teile kurz zusammengefasst und politische

Empfehlungen formuliert“ ([RomnoKher, 2013, p. 12](#)).

### Zentrale Aussagen

#### „Zusammenfassung Teil 1:

- Fast die Hälfte der befragten Deutschen stimmte in einer Umfrage der offen antiziganistischen Aussage „Sinti und Roma neigen zur Kriminalität“ zu. (1.1)
- Mehr als ein Viertel der befragten Deutschen unterstützte in einer Umfrage die Handlungsaufforderung „Sinti und Roma sollten aus den Innenstädten verbannt werden“. (1.1)
- Mehr als drei Viertel der befragten deutschen Sinti und Roma gaben in einer Umfrage an, schon häufiger diskriminiert worden zu sein. (1.1)
- Stereotype antiziganistische Bilder sind in der Literatur, in Film und Fernsehen und in den Medien omnipräsent und werden nur in sehr wenigen Einzelfällen hinterfragt. (1.2)
- Es kam in Deutschland in den letzten vier Jahren im Schnitt mindestens jährlich zu antiziganistisch motivierten schweren Gewalttaten, darunter zu Brandanschlägen, Misshandlungen und Angriffen mit Soft-Air-Waffen. (1.3)
- Antiziganismus ist ein zentrales Thema für die rechtspopulistische Pro-Bewegung. Die rechtsradikale NPD nimmt sich des Themas im Einzelfall an, um lokalpolitisch zu intervenieren. (1.4)
- Antiziganistische Äußerungen finden sich auch bei Politiker\_innen der etablierten Parteien und haben für diese zumeist keine negativen Folgen. (1.4)
- Eine antiziganistische Interpretation von sozialen Konflikten führte in den letzten Jahren in mehreren deutschen Städten zur Gründung von Bürger- und Anwohnerinitiativen, die sich gegen den Zuzug von Migrant\_innen mit Roma-Hintergrund aus anderen EU-Ländern oder gegen die Unterbringung von Flüchtlingen mit Roma-Hintergrund aus EU-Beitrittskandidatenstaaten richteten. (1.4)
- Roma und Sinti diskriminierende Strukturen im Bereich der Bildung sind nach wie vor weit verbreitet. (1.5)

- Über Roma und Sinti diskriminierende Strukturen in den Bereichen Wohnung, Arbeit und Gesundheit liegen keine gesicherten Daten vor, nach Angaben von Betroffenen ist aber auch hier von einer weit verbreiteten Diskriminierung auszugehen. (1.5)
- Polizeidienststellen weisen immer noch explizit auf die Zugehörigkeit von Tatverdächtigen oder überführten Täter\_innen zur Minderheit der Sinti und Roma hin, im Untersuchungszeitraum im Schnitt einmal im Monat. (1.5)
- Polizeidienststellen weisen darüber hinaus häufig verdeckt auf die Zugehörigkeit von Tatverdächtigen oder überführten Täter\_innen zur Minderheit der Sinti und Roma hin. (1.5)
- Die Bundesregierung ignoriert die fortgesetzte Diskriminierung von Roma und die häufigen Attacken auf Roma im Kosovo sowie die gesellschaftlichen Verhältnisse eines weder eingestandenen noch aufgearbeiteten Pogroms gegen die Minderheit der Roma durch Angehörige der derzeit majoritären Bevölkerungsgruppe. (1.5)

### Zusammenfassung Teil 2:

- Die Forschungslage zu Antiziganismus in Deutschland ist äußerst defizitär. (2.1)
- Derzeit gibt es in Deutschland lediglich drei aktive Professoren, die einen Schwerpunkt auf einem Themengebiet haben, das im Bereich der Antiziganismusforschung liegt, alle drei sind Literaturwissenschaftler. (2.1)
- Es gibt keine institutionalisierte akademische Antiziganismusforschung in Deutschland. (2.1)
- Der einzige bestehende Forschungszusammenhang, der in den letzten Jahren existierte, das literaturwissenschaftliche Teilprojekt C 5: „Fremde im eigenen Land. Zur Semantisierung der ‚Zigeuner‘ vom 19. Jahrhundert bis zur Gegenwart“ des DFG-Sonderforschungsbereichs „Fremdheit und Armut“ an der Universität Trier, befindet sich in der Abschlussphase. (2.1)
- Es bestehen zahlreiche Forschungslücken in zentralen Bereichen der Antiziganismusforschung. (2.2)

- Im Jahr 2012 fanden mehrere Tagungen zum Thema Antiziganismus statt, die zu meist von Selbstorganisationen von Sinti und Roma initiiert waren und auf denen eine Vielzahl der mit dem Themenbereich Antiziganismus beschäftigten Wissenschaftler\_innen vertreten waren. (2.3)

### Zusammenfassung Teil 3:

- Bestehende Gesetze zum Schutz vor Diskriminierung und Antiziganismus, wie das Rahmenübereinkommen zum Schutz nationaler Minderheiten oder das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, sind unzureichend in die Praxis umgesetzt. (3.1)
- Die bestehende Regelung im Pressekodex des Deutschen Presserates zum Schutz vor Diskriminierung ist unzulänglich. (3.1)
- Die Bundesregierung fördert derzeit 263 keine Projekte gegen Antiziganismus. (3.2)
- In den entsprechenden Bundesprogrammen gegen Rassismus und Diskriminierung spielt Antiziganismus, wenn überhaupt, nur eine marginale Rolle. (3.2)
- Ein Großteil der Projekte zur Aufklärung über Antiziganismus wird von Organisationen von Roma und Sinti organisiert, betrieben und durchgeführt. (3.2)
- In Veröffentlichungen der Bundesregierung und anderer staatlicher Stellen wird „Antiziganismus“ bislang häufig unter „Fremdenfeindlichkeit“ subsumiert und nicht als eigenständiges Phänomen wahrgenommen. (3.2)
- Antiziganismus wird von staatlicher Seite nicht als gegenwärtiges und akutes Problem der deutschen Mehrheitsgesellschaft wahrgenommen. (3.2) ([RomnoKher, 2013, p. 80-82](#)).

### Mehr Informationen

- Das vollständige Gutachten finden Sie [hier](#)

### 4.7.3 Studie „Bildungssituation deutscher Sinti und Roma“ 2011

*RomnoKher, Haus für Kultur, Bildung und Antiziganismusforschung*

#### Überblick über die Studie

„Das Leitmotiv der vorliegenden Studie war selbstinitiativ aus der Sicht der Minderheit direkt an die europäischen Ansätze anzuknüpfen, die Datenlücken zu schließen und den bildungspolitischen Handlungsbedarf aufzuzeigen. Dadurch gelang es auch, die historisch bedingte „große Kluft zwischen Wissenschaften einerseits und den Angehörigen von Sinti und Roma“ zu überbrücken. Mit wissenschaftlichen Methoden wurden die Lebenswirklichkeiten aus subjektiv empfundener Sicht beschrieben, untersucht und interpretiert“ ([RomnoKher, 2011, p. 97](#)).

#### Methode

„In dem vorliegenden Dokumentations- und Forschungsprojekt, das zwischen 2007 und 2011 von ROMNOKHER, Ein Haus für Kultur, Bildung und Antiziganismusforschung in Mannheim, initiiert und durchgeführt wurde, sind 275 deutsche Sinti und Roma aus drei Generationen vornehmlich in Westdeutschland zu ihrer Bildungssituation befragt worden. Dazu wurden quantifizierbare Daten erhoben als auch lebensgeschichtliche Interviews geführt. Hieraus wurden lebens-, generations- und familiengeschichtliche Entwicklungen und Erfahrungen sowohl zum Stellenwert von gelingender/scheitender schulischer Bildung als auch die Beziehungen zur Mehrheitsgesellschaft, zur Diskriminierung und intergenerationellen Tradierung traumatischer Ereignisse der nationalsozialistischen Vernichtungspolitik beschrieben und interpretiert. Für die Befragung wurden 14 Sinti und Roma als Interviewer/-innen gewonnen. In Workshops und Seminaren wurden sie von Wissenschaftlern mit Befragungsmethoden vertraut gemacht. Es wurden 275 (davon 261 in die Auswertung einbezogene) Interviews in breiter Streuung in 35 Städten/Orten geführt. Etwas mehr als die Hälfte der Befragten sind Frauen. Über 40,61% der Befragten sind im Alter von 14 bis 25 Jahren. 42,91% im Alter von 26 bis 50

Jahren und 16,48% der Befragten sind 51 und älter“ ([RomnoKher, 2011, p. 97](#)).

#### Zentrale Ergebnisse

„(1) 94,64% verwenden als Eigenbezeichnung Sinti/Roma. [...] Sehr unterschiedlich ist jedoch die Intensität des Diskriminierungsempfindens bei der Bezeichnung als „Zigeuner“:

- 6,9% lassen mit Einschränkungen diesen Begriff auf sich anwenden, wenn eindeutig keine diskriminierende Bezeichnung beabsichtigt wurde
- 44,44% bekennen sich situationsabhängig nicht als Sinti oder Roma, um Diskriminierungen zu vermeiden
- 20,69% bekennen sich bei der Berufsausübung nicht als Sinti oder Roma, um Diskriminierungen zu vermeiden
- 16,09% bekennen sich bei der Arbeitssuche nicht als Sinti oder Roma, um Diskriminierungen zu vermeiden (vgl. M. Klein)

(2) Generell werden traumatische Erfahrungen sichtbar. Sie werden in der Familie intergenerationell weitergegeben und sind selbst noch in der dritten Generation der 14-bis 25-Jährigen erkennbar. [...] In einem generationellen Vergleich zeigt sich ein evidenter Zusammenhang zwischen dem Schulbesuch der Eltern oder der Großeltern und dem schulischen Erfolg der Kinder. Je besser ausgebildet die Eltern und Großeltern waren, desto größer war der schulische Erfolg der Kinder. (vgl. A. von Plato)

(3) 81,2% haben persönliche Diskriminierungserfahrungen.

Die Erfahrungen in der Schule sind in starkem Maße von offenen und verdeckten Diskriminierungen in Form von alltäglichen antiziganistischen Beschimpfungen und Vorurteilen seitens einzelner Schüler/-innen bestimmt. Die Lehrer scheinen hier nicht professionell einzuschreiten.

Erschreckend ist, dass Antiziganismus offensichtlich auch auf Seiten der Lehrer/-innen nach wie vor vorhanden ist und im Schulalltag offen artikuliert wird.

Daneben gibt es einzelne Lehrpersonen und Mitschüler/-innen, die unterstützend handeln

und zum Teil so motivierend wirken, dass sie die Schullaufbahn positiv beeinflussen können. (vgl. J. Schuch/U. Rüchel)

- 1,1% machen keine Angaben zu Diskriminierungserfahrungen
- 17,6% haben keine Diskriminierungserfahrungen
- 55,9% fühlen sich manchmal diskriminiert
- 8,4% fühlen sich regelmäßig diskriminiert
- 12,3% fühlen sich häufig diskriminiert
- 4,6% fühlen sich sehr häufig diskriminiert (vgl. M. Klein)

(4) 53,64% fühlen sich bei Behördenbesuchen von „eingeschüchtert“, „schlecht behandelt bis diskriminiert“.

Bei den Befragten, die von leichten Problemen oder gar von einem „hoch problematischen“ Verhältnis sprechen, reichen die Aussagen von „fühle mich schlecht“ bis zu „fühle mich eingeschüchtert“, „von gestresst“ oder „kann die Nacht vorher nicht schlafen“ bis zu „fühle mich eingeschüchtert“, „von oben herab behandelt“, nicht ernst genommen“, „nicht wahrgenommen“, „schlecht behandelt“, „panisch“, „wie Dreck behandelt“, „fühle mich diskriminiert“ o.ä. (vgl. M. Klein)

- 6,13% machen keine Angaben zu ihren Empfindungen bei Behördenbesuchen
- 40,23% beschreiben ihre Behördenbesuche als „normal“
- 13,41% beschreiben ihre Erlebnisse als „leicht problematisch“
- 40,23% schildern ihre Erfahrungen bei Behördenbesuchen als „hoch problematisch“

(5) Nur 18,8% der Befragten haben eine berufliche Ausbildung absolviert, dagegen sind es in der Mehrheitsbevölkerung in der jüngeren Altersgruppe 83,4%.

(6) 10,7% der Befragten besuchten eine Förderschule. Im Vergleich zur Mehrheitsbevölkerung sind es dort 4,9% aller Schüler.<sup>5</sup> Nach Altersgruppen aufgeteilt haben von den hier Befragten eine Förderschule besucht:

- 7% der über 50-Jährigen
- 13,4% der 26- bis 50-Jährigen

- 9,4% der 14- bis 25-Jährigen besucht (vgl. M. Klein)

(7) 13% der Befragten besuchten keinerlei Schule, in der Mehrheitsbevölkerung sind es wahrscheinlich unter 1%. Mindestens 44% der Befragten haben keinerlei Schulabschluss. Im Vergleich zur Mehrheitsbevölkerung haben 7,5% der 15- bis 17-Jährigen keinen Hauptschulabschluss.

Die überwiegende Mehrheit derjenigen, die die eigene Schul- oder Berufsausbildung abgebrochen bzw. trotz eigenständiger Bemühungen die angestrebten Bildungsabschlüsse nicht erreicht haben, bedauert dies heute ausdrücklich. Darüber hinaus ist vor allem in der dritten Generation eine zunehmende Unterstützung bei den Bildungsbemühungen durch die Familie zu beobachten, verbunden mit einem höheren Schulbildungsgrad der Elterngeneration.

Ängste und Misstrauen gegenüber der Mehrheitsgesellschaft und ihren Bildungsinstitutionen sind jedoch nach wie vor präsent und die eigenen Unterstützungsmöglichkeiten nehmen sie im Hinblick auf die Schulbildung der Kinder als sehr eingeschränkt wahr. (vgl. J. Schuch/U. Rüchel)

Von den hier Befragten haben **keine** Grundschule besucht:

- 39,5% der über 50-Jährigen
- 18,8% der 26- bis 50-Jährigen
- 9,4% der 14- bis 25-Jährigen (vgl. M. Klein)

Eindeutig lässt sich feststellen, dass das persönliche Engagement für Bildung in der zweiten und dritten Generation nachweislich gestiegen ist.

(8) Nur 11,5% besuchten die Realschule. Im Vergleich zur Mehrheitsbevölkerung haben über 30% in der Altersgruppe der 14- bis 25-Jährigen einen mittleren Bildungsabschluss.

Nach Altersgruppen aufgeteilt besuchten von den Befragten eine Realschule:

- 4,7% der über 50-Jährigen
- 13,4% der 26- bis 50-Jährigen
- 12,3% der 14- bis 25-Jährigen (vgl. M. Klein)

(9) Nur 6 von 261 Befragten besuchten ein Gymnasium, das sind 2,3%. In der Mehrheitsbevölkerung haben insgesamt 24,4% Hochschulreife, in der Altersgruppe der 20- bis 25-Jährigen über 40%.

(10) 45,6% können/konnten keine Hilfen in der Familie bei den Hausaufgaben erhalten.

- 8,4% machten keine Angaben zu familiären Hilfen bei Hausaufgaben
- 46,0% erhielten familiäre Hilfen bei den Hausaufgaben

Sehr aufschlussreich wird es, wenn Gründe dafür genannt werden, warum keine Hilfe bei den Hausaufgaben erfolgt/erfolgte. Unter 93 Befragten, die solche Gründe benannten, haben allein 72 angeführt: „keine eigene Schulbildung der Eltern“, „selbst nur begrenzte schulische Ausbildung“, „zu geringe schulische Bildung“, „kann weder lesen noch schreiben“ o.ä. 18 Befragte geben zusätzlich ausdrücklich „Verfolgung“ oder „Verbot, die Schule zu besuchen“ in der NS-Zeit an. (vgl. M. Klein) ([RomnoKher, 2011, p. 99-102](#)).

#### Mehr Informationen

- Die vollständige Studie finden Sie [hier](#)

## 4.8 Gesundheit

### 4.8.1 Beitrag „Un/Tiefen der Macht: Auswirkungen von Rassismuserfahrungen auf die Gesundheit, das Befinden und die Subjektivität. Ansätze für eine reflexive Berufspraxis“ 2010

*Dokumentation eines mündlichen Vortrags im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle für Menschen mit Migrationshintergrund, Landeshauptstadt München*

#### Überblick über den Beitrag

„In manch anderen westlichen Staaten gibt es eine rege und jahrzehntelange Forschungstätigkeit zu den seelischen und körperlichen Auswirkungen von Rassismuserfahrungen. In der Bundesrepublik wird das Thema Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen aber häufig ausgeblendet. [...] Nach einer Annäherung an das Phänomen Rassismus und Prozesse des Othering im ersten Teil, werde ich im zweiten Teil auf die Auswirkungen von Rassismuserfahrungen aus verschiedenen Perspektiven eingehen. Zuerst werfe ich Blitzlichter auf die internationale Forschung, anschließend präsentiere ich ausschnittsartig Ergebnisse der leider dünnen Forschungslage in der Bundesrepublik. Die Auswirkungen von Rassismuserfahrungen werde ich mit Hilfe psychologischer und theoretischer Zugänge nicht vorwiegend als individuelle Pathologien, sondern als sich entfaltende Dynamiken im Kontext von Machtverhältnissen thematisieren. Dies wird einerseits durch eine Bezugnahme auf das Traumakzept und Traumadynamiken geschehen, als auch durch die kurze Zuhilfenahme von Foucaults subjekt- und machttheoretischen Zugängen (ausführlicher dazu siehe Velho, 2010). Abschließend möchte ich im dritten Teil einen Ansatz vorstellen, der in der beruflichen Praxis Anhaltspunkte geben kann, wie dem üblichen kulturalisierenden Blick auf Menschen, die als „mit Migrationshintergrund“ tituliert werden, bewusst entgegen gesteuert werden kann“ ([Velho, 2011, p. 12](#)).

Die meisten (vorwiegend quantitativen) Studien, die international über die einschlägigen Datenbanken und in Fachzeitschriften zu finden sind und sich auf erlebte rassistische Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen Minderheitenangehöriger in westlichen Staaten beziehen, berichten von Effekten auf die körperliche und psychische Gesundheit (vgl. auch Igel et al., 2010), auf Selbstwert und Verhalten und von Prozessen der Internalisierung, Traumatisierung und Bewältigung, von Diskriminierungserfahrungen als Stressor (ebd.; Kirkcaldy et al., 2006), sowie von Auswirkungen auf Bildungserfolg, Familienbeziehungen, Sozialisation und Identität. Die Auswirkungen von Rassismuserfahrungen auf das psychische Wohlbefinden können auch Resultat der mit der Diskriminierung verbundenen ökonomischen und sozialen

#### Zentrale Ergebnisse

##### „Blitzlichter auf verschiedene internationale Forschungszugänge und -ergebnisse

Die meisten (vorwiegend quantitativen) Studien, die international über die einschlägigen Datenbanken und in Fachzeitschriften zu finden sind und sich auf erlebte rassistische Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen Minderheitenangehöriger in westlichen Staaten beziehen, berichten von Effekten auf die körperliche und psychische Gesundheit (vgl. auch Igel et al., 2010), auf Selbstwert und Verhalten und von Prozessen der Internalisierung, Traumatisierung und Bewältigung, von Diskriminierungserfahrungen als Stressor (ebd.; Kirkcaldy et al., 2006), sowie von Auswirkungen auf Bildungserfolg, Familienbeziehungen, Sozialisation und Identität. Die Auswirkungen von Rassismuserfahrungen auf das psychische Wohlbefinden können auch Resultat der mit der Diskriminierung verbundenen ökonomischen und sozialen

Benachteiligung, einer geringeren sozialen Mobilität (in Bildung und Arbeit) und inadäquater medizinischer Versorgung sein (vgl. Igel et al., 2010; McKenzie, 2006).

Verschiedene Metastudien fassen einzelne Untersuchungen zusammen und analysieren ihre Ergebnisse: Williams & Williams-Morris (2000) folgern z.B. aus US-amerikanischen Forschungsergebnissen, dass die psychische Gesundheit u.a. durch mangelnden Zugang zu Ressourcen, ökonomische Marginalisierung, der Internalisierung von negativen Stereotypen und durch Effekte auf das Selbstwertgefühl beeinträchtigt wird. Am Beispiel der Überrepräsentation von Afroamerikanern in Kriminalstatistiken verdeutlichen sie die Auswirkungen multipler Diskriminierungen.

Im Zusammenhang mit der Internalisierung von Stereotypen werden u.a. erlernte Hilflosigkeit, Identifikation mit dem Aggressor, Selbstverletzungen und Suizidalität als Effekte beschrieben und geschlechtspezifische Zuschreibungs- und Verinnerlichungsprozesse untersucht.

Die Auswirkungen auf Kinder und Adoleszente sind ein Forschungsschwerpunkt. Caldwell (2004) ermittelte zum Beispiel, dass rassistische Diskriminierung ein starker Prädiktor für aggressives Verhalten von jungen schwarzen Erwachsenen in den USA ist. Graham & Robinson (2004) stellen einen Zusammenhang zwischen dem mangelnden Bildungserfolg von schwarzen britischen Schülern und den in der Gesellschaft, wie dem Bildungssystem, inhärenten rassistischen und exkludierenden Strukturen dar.

Ein anderes Beispiel aus der US-amerikanischen Forschung ist die traumatisierende Wirkung von Rassismuserfahrungen: Carter (2007) untersuchte in seiner Metastudie (basierend auf 39 Studien aus den Jahren 1991 – 2004 über People of Colour) die Effekte von Diskriminierung. Zentral ist sein Konzept der „Psychological Injury“, das besagt, dass traumatische Reaktionen nicht notwendigerweise auf physische Gewalt oder Bedrohung zurückgehen müssen, sondern auch aus rassistisch begründeten emotionalen Verletzungen hervorgehen können, z.B. durch Herabwürdigungen oder institutionelle Diskriminierung. Carters Beitrag hat

konstruktive Kritiken und Ergänzungsvorschläge ausgelöst. Speight (2007) kritisiert, dass Carter (2007) in seinem Konzept die Internalisierung von Rassismus übersieht.

In der internationalen Forschung wird von einem „healthy migrant effect“ gesprochen. Einwanderer der ersten Migrantengeneration sind häufig gesünder, als Angehörige der gleichen Herkunftsgruppe, die bereits in der Zuwanderungsgesellschaft geboren wurden. Dieser Gesundheitsvorsprung schmilzt aber bei längerer Aufenthaltsdauer dahin (Kirkcaldy et al., 2006). Migration führt zu größeren gesundheitlichen Risiken und einer erhöhten Vulnerabilität psychischer Erkrankungen (Igel et al., 2010). Die Forschung nach den Ursachen ist hier von erheblicher Bedeutung.

### **Forschung in der Bundesrepublik**

Mittlerweile gibt es in der Bundesrepublik regere Forschungstätigkeiten zu Migration und Gesundheit. Es liegt eine größere Zahl deskriptiver Einzelstudien und entsprechend auswertbarer Datenquellen vor, während der Umfang analytisch-ursachen-orientierter Forschung leider gering bleibt (vgl. Zeeb & Razum, 2006). Es wird zudem kritisiert, dass in Untersuchungen die Aufenthaltsdauer oder die Art des Migrationshintergrundes nicht ausreichend erfasst werden, diese aber für die Beurteilung zeitlicher Outcomes von Relevanz sind (ebd.). Da Menschen mit Migrationshintergrund eine sehr heterogene Gruppe sind, sind Forschungsergebnisse schwer zu vergleichen. Wird eine ursachenorientierte Forschung betrieben und Diskriminierungserfahrungen als Variablen miteinbezogen, stehen ForscherInnen zudem vor größeren Herausforderungen, da sich Diskriminierungen multipel und widersprüchlich zeigen und von ForscherInnen und Beforschten nicht unbedingt gleich beschrieben werden. Migration wird häufig als lediglich männliches Phänomen beforscht und besondere Risikogruppen, wie Kinder u. Ältere, und Personen mit prekärer sozialer Lage, wie Flüchtlinge u. irreguläre MigrantInnen, sollten eine größere Aufmerksamkeit genießen (ebd.).

In den letzten Jahren entstandene qualitative Studien, auf die ich leider, außer in manchen Zitate im weiteren Text, nicht näher eingehen kann, werfen inspirierende, bemerkenswerte

und durchaus auch beunruhigende Schlaglichter auf die Realität und Auswirkungen der Verhältnisse (z.B. Böttger / Plachta 2007, Celik 2006, Kilomba 2008, Mecheril 2003, Melter 2006, Spindler 2006, Terkessidis 2004).

Einzelne quantitative bundesdeutsche Studien, die nicht nur deskriptiv bleiben oder nicht nur Migration, Akkulturalisierung und kulturelle Differenzen als Risiken oder potentielle Ursachen für Gesundheitsbelastungen untersuchen, sondern auch Diskriminierungs- und Marginalisierungserfahrungen in der BRD als Variablen mit einbeziehen, geben ebenso Einblicke in die von einem Mantel des Schweigens verhangene Realität. Sie geben uns eine Ahnung davon, in welcher gravierenden Weise sich Erfahrungen von Diskriminierung und Rassismus auf die Gesundheit und Lebensrealität auswirken können, wie auch davon, welcher Bedarf an Forschung besteht und wie sehr die berufliche Praxis zu reflektieren und weiter zu entwickeln ist.

### **MigrantInnen und psychische Gesundheit**

Bermejo et al. (2010) führten eine Reanalyse des Zusatzmoduls psychische Störungen des Bundesgesundheitsurvey 1998 / 1999 durch. Allochthone, die sie als nicht in Deutschland Geborene in Verbindung mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit definierten, litten im Vergleich zu Deutschen häufiger an psychischen Störungen. Auch nach Berücksichtigung und Adjustierung der Unterschiede bzgl. Alter, Geschlecht und sozialer Schicht waren die Prävalenzraten bei affektiven Störungen, wie Depressionen, und somatoformen Störungen, wie Müdigkeit, Erschöpfung und körperliche Beschwerden ohne erkennbare Ursache signifikant höher.

Die AutorInnen raten auf Grund der Stichprobengröße, Unschärfe der Begriffe, unklaren Ursachen und kulturellen Faktoren zur Vorsicht bei der Interpretation ihrer Ergebnisse. Sie weisen darauf, dass die gefundenen Unterschiede zwischen Deutschen und MigrantInnen weniger auf den direkten Einfluss der Migration auf die Entwicklung psychischer Störungen hindeuten, sondern auf ein Zusammenwirken verschiedener Faktoren wie migrationsbezogene und kulturelle Hintergründe, psychosoziale Belastungen (wie Akkulturationsdruck und prekäre

Lebensverhältnisse) und stressrelevante Migrationsfolgen.

### **Rassismuserfahrungen als Stressor**

Kirkcaldy et al. (2006) diskutieren psychosoziale Determinanten von Migration ausgehend von einem Stressmodell, das Migration als kritisches Lebensereignis in Folge von Akkulturationsprozessen, auf Grund von Faktoren des Herkunftslandes, sowie des Ankunftslandes beschreibt. Von Haasen und Yagdiran (2000) werden u.a. Stigmatisierung, gesellschaftliche Ablehnung und Ausländerfeindlichkeit als Stressoren benannt. Kirkcaldy et al. (ebd.) thematisieren ebenso wie sie, dass ökonomische Marginalisierung generell das Gesundheitsrisiko erhöht und den Zugang zur medizinischen Versorgung erschwert. Auch „Deutsche mit niedrigem Einkommen“ geben „eine schlechtere subjektive Gesundheit“ an (ebd.). „Arbeitsstress, Unterbeschäftigung oder Arbeitslosigkeit stehen also eindeutig in Zusammenhang mit psychischer Gesundheit und Wohlbefinden“ (ebd.). Davon sind Menschen mit Migrationshintergrund in der BRD überproportional betroffen. Vielfältige soziale Unterstützung sowohl aus den jeweiligen Community zusammenhängen als auch durch Mehrheitsangehörige wird als Ressource bei der Bewältigung von Stress im Zuge des Migrationsprozesses beschrieben, die die Auftretenswahrscheinlichkeit psychiatrischer Störungen senke (ebd.). Rassistische Verhältnisse, seien sie individueller, struktureller oder institutioneller Art, und ökonomische und soziale Marginalisierung segregieren die bundesdeutsche Gesellschaft. Dies erschwert ein solidarisches, unterstützendes Miteinander, was zur Folge hat, dass diese Ressource Personen, die Rassismuserfahrungen machen, häufig verwehrt bleibt.

### **Diskriminierungserfahrungen und Gesundheit**

Igel et al. (2010) untersuchten auf Grundlage einer Stichprobe aus einer repräsentativen Haushaltsbefragung 1844 MigrantInnen anhand von Variablen zu Diskriminierungserfahrungen, subjektiver Gesundheit und sozioökonomischen Merkmalen unter Berücksichtigung von Herkunft und Geschlecht. Die MigrantInnen lebten im Schnitt seit über 20 Jahren in der BRD. Personen mit Diskriminierungserfahrungen, die



in der Befragung nicht nach Qualität, Intensität oder Form differenziert wurden, berichteten von einer signifikant schlechteren psychischen und körperlichen Gesundheit. Dies deckt sich mit den Ergebnissen internationaler Forschung. Allerdings zeigten sozioökonomische Faktoren keinen signifikanten Einfluss auf die subjektive Gesundheit, was bisher vielfach belegt wurde.

Die ForscherInnen folgern, dass Diskriminierungserfahrungen ein unabhängiger Prädiktor für die subjektive Gesundheit sind, aber die Relevanz nach Herkunft und Geschlecht variiert und diese Erfahrungen als psychosoziale Belastung für MigrantInnen anerkannt werden sollten. Männer, so die Studie, haben eine höhere Wahrscheinlichkeit sich benachteiligt zu fühlen, während die Sorge um „Fremdenfeindlichkeit“ bei beiden Geschlechtern gleich hoch ist. Auffällig ist, dass sich MigrantInnen mit türkischem Hintergrund signifikant häufiger von Diskriminierung betroffen fühlen als andere Gruppen und sich signifikant stärker um „Fremdenfeindlichkeit“ sorgen als Personen aus Griechenland und Osteuropa“ ([Velho, 2011, p. 16-19](#)).

#### Mehr Informationen

- Den vollständigen Beitrag finden Sie [hier](#)

#### 4.8.2 Studie “Perceived discrimination and health: A meta-analytic review” (2009)

*Duke University*

#### Überblick über die Studie

“Perceived discrimination has been studied with regard to its impact on several types of health effects. This meta-analysis provides a comprehensive account of the relationships between multiple forms of perceived discrimination and both mental and physical health outcomes. In addition, this meta-analysis examines potential mechanisms by which perceiving discrimination may affect health, including through psychological and physiological stress responses and health behaviors. Analysis of 134 samples suggests that when weighting each study’s contribution by sample size, perceived discrimination

has a significant negative effect on both mental and physical health. Perceived discrimination also produces significantly heightened stress responses and is related to participation in unhealthy and nonparticipation in healthy behaviors. These findings suggest potential pathways linking perceived discrimination to negative health outcomes” ([Pascoe & Richman, 2009, p. 531](#)).

#### Mehr Informationen

- Die vollständige Studie finden Sie [hier](#)

#### 4.8.3 Studie “Pathways between perceived discrimination and health among immigrants: evidence from a large national panel survey in Germany” 2014

*Universität Bielefeld*

#### Überblick über die Studie

“Objective. Discrimination is an important determinant of health, and its experience may contribute to the emergence of health inequalities between immigrants and nonimmigrants. We examine pathways between perceived discrimination and health among immigrants in Germany: (1) whether perceptions of discrimination predict self-reported mental and physical health (SF-12), or (2) whether poor mental and physical health predict perceptions of discrimination, and (3) whether discrimination affects physical health via mental health.

Design. Data on immigrants come from the German Socio-Economic Panel (SOEP) from the years 2002 to 2010 (N = 8,307), a large national panel survey. Random and fixed effects regression models have been estimated.

Results. Perceptions of discrimination affect mental and physical health. The effect of perceived discrimination on physical health is mediated by its effect on mental health. Our analyses do not support the notion that mental and physical health predict the subsequent reporting of discrimination. Different immigrant

groups are differentially exposed to perceived discrimination.

Conclusion. In spite of anti-discrimination laws, the health of immigrants in Germany is negatively affected by perceived discrimination. Differential exposure to perceived discrimination may be seen as a mechanism contributing to the emergence of health inequalities in Germany" ([Schunck, Reiss & Razum, 2014, p. 1](#)).

#### Mehr Informationen

- Die vollständige Studie finden Sie [hier](#)

#### 4.8.4 Studie "Discrimination makes me sick! An examination of the discrimination-health relationship" 2012

*Monash University und London School of Economics*

#### Überblick über die Studie

"The attitudes of the general British population towards Muslims changed post 2001, and this change led to a significant increase in Anti-Muslim discrimination. We use this exogenous attitude change to estimate the causal impact of increased discrimination on a range of objective and subjective health outcomes. The difference-in-differences estimates indicate that discrimination worsens blood pressure, cholesterol, BMI and self-assessed general health. Thus, discrimination is a potentially important determinant of the large racial and ethnic health gaps observed in many countries. We also investigate the pathways through which discrimination impacts upon health, and find that discrimination has a negative effect on employment, perceived social support, and health-producing behaviours. Crucially, our results hold for different control groups and model specifications" ([Johnston & Lordan, 2012, p. 99](#)).

#### Mehr Informationen

- Die vollständige Studie finden Sie [hier](#)

#### 4.8.5 Studie "Stigma, prejudice and discrimination in global public health" 2012

*Columbia University*

#### Überblick über die Studie

This article reviews the development of international research on the relationship between discrimination and health. It provides an overview of theoretical and empirical work on stigma and prejudice and their impact on discrimination and health. It argues that the literature on these issues has drawn primarily from social psychology and has focused on the impact of attitudes associated with stigma and prejudice on discriminatory practices and consequently health outcomes. It also identifies a growing trend in recent research towards a reconceptualization of stigma, prejudice and discrimination from the perspective of social inequality and structural violence, highlighting relations of power and exclusion that reinforce vulnerability within a complex social and political process. It concludes by briefly examining the ways in which this reconceptualization of discriminatory practices has generated a growing interest in the linkages between health and human rights and renewed interest in health and social justice; two major trends in the field of global public health" ([Parker, 2012, p. 164](#)).

#### Mehr Informationen

- Die vollständige Studie finden Sie [hier](#)

#### 4.9 Effekte von Diversity

##### 4.9.1 Literaturliste „Ausgewählte Literaturliste zum Thema Diversity“ 2012

*Antidiskriminierungsstelle des Bundes*

„Die Publikationen zu Vielfalt, Diversity und besonders zu den einzelnen Diversity-Dimensionen Alter, Behinderung, Ethnische Herkunft, Gender, Religion/Weltanschauung und sexuelle Identität sind zahlreich. Diese Liste enthält einige ausgewählte Publikationen, die wir für Interessierte zur vertieften Auseinandersetzung

mit dem Thema Diversity zusammengestellt haben.

Baer, Susanne (2010): Chancen und Risiken Positiver Maßnahmen: Grundprobleme des Antidiskriminierungsrechts, in: Merx, Andreas/Drossou, Olga (Hrsg.): Positive Maßnahmen – Von Antidiskriminierung zu Diversity. Dossier der Heinrich-Böll-Stiftung, Berlin: S.23-39.

Bohle, Pamela/Falk, Simone/Keller, Katja/Kellermeyer, Susanne/Ott, Christina (2004): Diversitätspolitik in Städten, in: Wächter, Hartmut/Führung, Meik (Hrsg.): Anwendungsfelder des Diversity Management. Trier: Hampp, Merling; Auflage: 1. A., S.189-260.

Burg, Indra (2009): Positive Maßnahmen zwischen Unternehmerfreiheit und Gleichbehandlung, Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht (SAR), Bd.275.

Dippel, Alexander von: Diversity Management aus der Sicht von Führungskräften in öffentlichen Verwaltungen, S.68-81; in: Koall, Iris/Bruchhagen, Verena/Höher, Friederike (Hg.): Diversity Outlooks - Managing Diversity zwischen Ethik, Profit und Antidiskriminierung, Hamburg 2007.

Doblhofer, Doris/Küng, Zita (2008): Gender Mainstreaming. Gleichstellungsmanagement als Erfolgsfaktor – das Praxisbuch. Heidelberg: Springer Verlag.

Döge, Peter (2008): Von der Antidiskriminierung zum Diversity-Management. Ein Leitfaden, Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Dudek, Sonja/Gudermuth, Kerstin/Sona, Rufus (2011): Der Umgang mit Vielfalt in der Berliner Verwaltung – eine Bestandsaufnahme. Schriften der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung, Bd. 10.

Erfurt, Philine (2010): Nicht wichtig, keine Zeit, fehlende Beweise - Widerstände bei der Implementierung von Gender Mainstreaming und Diversity Management, in: diversitas. Zeitschrift für Managing Diversity und Diversity Studies, 02/2010, S.11-17.

Europäische Kommission (Hg.) (2005): Geschäftsnutzen von Vielfalt – Bewährte Verfahren am Arbeitsplatz. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften.

Europäische Kommission (Hg.) (2007): Chancengleichheit verwirklichen. Welche Rolle soll positiven Maßnahmen zukommen? Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften.

Jensen, Heike (2011): Positive Maßnahmen – kurz und knapp. Berlin: Heinrich-Böll-Stiftung.

Klose, Alexander (2010): Mehr Verbindlichkeit wagen – positive Pflichten zu Positiven Maßnahmen, in:

Merx, Andreas/Drossou, Olga (Hrsg.): Positive Maßnahmen – Von Antidiskriminierung zu Diversity. Dossier der Heinrich-Böll-Stiftung, Berlin: S.40-51.

Klose, Alexander (2011): Entwurf für ein Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG), in: Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (Hrsg.): Gleichbehandlung ist Ihr gutes Recht! Ein Landesantidiskriminierungsgesetz für Berlin, S.62-131.

Klose, Alexander/Merx, Andreas (2010): Positive Maßnahmen zur Verhinderung oder zum Ausgleich bestehender Nachteile im Sinne des § 5 AGG, Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Koall, Iris/Bruchhagen, Verena/Höher, Friederike (Hg.) (2007): Diversity Outlooks - Managing Diversity zwischen Ethik, Profit und Antidiskriminierung. Hamburg: LIT-Verlag.

Krell, Gertraude/Ortlieb, Renate/Sieben, Barbara (Hrsg.) (2011): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. 6. Aufl., Wiesbaden: Gabler.

Lewalter, Sandra/Geppert, Jochen/Baer, Susanne (2009): Leitprinzip Gleichstellung? - 10 Jahre Gender Mainstreaming in der deutschen Bundesverwaltung, Gender. Zeitschrift

für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, S.125-139.

Lüken-Klaßen, Doris (2008): Kommunale Diversitätspolitik in den Bereichen Beschäftigung und Dienstleistungen in Frankfurt am Main. Bericht im Rahmen des europäischen Städtenetzwerkes CLIP: Cities for Local Integration Policies.

Merx, Andreas (2006): Von Antidiskriminierung zu Diversity. Diversity-Ansätze in der Antidiskriminierungspraxis, Beitrag auf der Themenwebsite [www.migration-boell.de](http://www.migration-boell.de) der Heinrich Böll Stiftung, Direktlink: [http://www.migration-boell.de/web/diversity/48\\_825.asp](http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_825.asp)

Merx, Andreas/Drossou, Olga (Hrsg.) (2008): Politics of Diversity. Online-Dossier der Themenwebsite [www.migration-boell.de](http://www.migration-boell.de) der Heinrich Böll Stiftung.

Raasch, Sibylle (2004): Vom Verbot der Geschlechtsdiskriminierung zum Schutz von Diversity. Umsetzung der neuen EU-Antidiskriminierungsrichtlinien in Deutschland, in: Kritische Justiz 4/2004, S.394-412.

Rottleuthner, Hubert/Mahlmann, Matthias (2011): Diskriminierung in Deutschland: Vermutungen und Fakten. Baden-Baden: Nomos.

Schroer, Hubertus (2006): Vielfalt gestalten: Kann soziale Arbeit von Diversity-Konzepten lernen?, in: Migration und Soziale Arbeit 1, S. 60-68.

Smykalla, Sandra/Vinz, Dagmar (Hrsg.) (2011): Intersektionalität zwischen Gender und Diversity. Theorien, Methoden und Politiken der Chancengleichheit. Reihe: Forum Frauen- und Geschlechterforschung - Band 30. Münster: Westfälisches Dampfboot.

Vinz, Dagmar (2010): Antidiskriminierungspolitik in der EU – Neue Perspektiven für Diversity Politics, in: *diversitas*. Zeitschrift für Managing Diversity und Diversity Studies. 01/2010, S.35-46.“ ([ADS, 2012, p. 1-3](#)).

#### 4.9.2 Veröffentlichung „Diversity-Prozesse in und durch Verwaltung anstoßen“ 2012

*Von merkmalspezifischen und zielgruppenübergreifenden Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit. Antidiskriminierungsstelle des Bundes*

##### Überblick über die Publikation

„Diese Handreichung wird unterstützt durch das Programm der EU für Beschäftigung und Soziale Solidarität – PROGRESS (2007–2013)“ ([ADS, 2012e, p. 3](#)).

„Begriffe wie Gleichberechtigung und Chancengleichheit oder Antidiskriminierung sind im Verwaltungsalltag schon lange keine Fremdwörter mehr. Seit geraumer Zeit hält auch „Diversity“ immer mehr Einzug in die deutsche Verwaltungslandschaft.

Einzelne Dimensionen von Diversity werden bereits heute – auch nach haltig – in Verwaltungsmaßnahmen integriert: Besonders Geschlechtergleichstellungsfragen, und die Chancengleichheit von Menschen mit unterschiedlicher Befähigung werden zunehmend berücksichtigt, etwa durch die Verwendung einer gendersensiblen Sprache in Publikationen und bei Auftragsvergaben oder in Personalauswahl und Einstellungsverfahren. Das sind bereits gute Schritte auf dem Weg zu einer chancengleichen und chancengerechten Gesellschaft.

Diversity geht allerdings noch einen Schritt weiter. Das Ziel von Diversity ist die *zielgruppenübergreifende* Ausrichtung von Verwaltungsmaßnahmen, d. h. das gleichzeitige Mitdenken der sechs im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) genannten Merkmale: Alter, Behinderung, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion/Weltanschauung und sexuelle Identität.

Das ist ambitioniert, aber durchaus möglich – wie zahlreiche Beispiele aus anderen europäischen Staaten und den USA belegen. Und Diversity bringt viele positive Konsequenzen für Verwaltungen mit, die hierdurch nicht nur gleiche Chancen für alle Menschen sichern, sondern auch zu besseren Dienstleisterinnen und attraktiveren Arbeitgeberinnen werden.

Da Diversity in Deutschland jedoch im Verwaltungskontext ein verhältnismäßig neues Konzept ist, gibt es derzeit noch viele offene Fragen, die sich stellen: Was eigentlich meint Diversity genau? Warum ist Diversity relevant für Verwaltungen und welche positiven Auswirkungen hat Diversity für den Verwaltungsalltag? Wie kann Diversity in und durch Verwaltungen umgesetzt werden? Mit welchen Herausforderungen und Widerständen ist bei der Umsetzung zu rechnen und wie kann diesen begegnet werden?

Diese Handreichung bietet erste Antworten auf diese Fragen. Wenn Sie mit den Themen Diversity und Chancengleichheit Berührungspunkte haben, diese Themen gerne vorantreiben oder Ihren Mitarbeiter\_innen praxisnah vermitteln möchten, erhalten Sie auf den folgenden Seiten einführende Informationen sowie Erkenntnisse und Anregungen aus der Praxis für die Praxis.

Der Inhalt dieser Handreichung basiert im Wesentlichen auf einem Kooperationsprojekt der Antidiskriminierungsstelle des Bundes mit den vier Landes- und Kommunalverwaltungen Brandenburg, Hamburg, Stuttgart und Nürnberg. Ziel des Projekts war es, Länder und Kommunen bei der optimalen Umsetzung sowie bei der Weiterentwicklung von Chancengleichheit zu unterstützen. Im Rahmen von Workshops und Feldforschungen wurden hierzu bestehende Erfahrungen mit Diversity untersucht und gemeinsam mit Verwaltungsbeschäftigten Ideen zur Umsetzung und Weiterentwicklung zielgruppenübergreifender Diversity-Prozesse entwickelt (weitere Informationen zum Projekt finden sich unter [www.antidiskriminierungsstelle.de](http://www.antidiskriminierungsstelle.de), unter dem Stichwort Projekte/Offensive für eine diskriminierungsfreie Gesellschaft)“ ([ADS, 2012e, p. 8-9](#)).

#### Mehr Informationen

- Die vollständige Veröffentlichung finden Sie [hier](#)

### 4.9.3 Review “Work group diversity” 2007

*Erasmus University Rotterdam*

#### Überblick über den Review

“Work group diversity, the degree to which there are differences between group members, may affect group process and performance positively as well as negatively. Much is still unclear about the effects of diversity, however. We review the 1997–2005 literature on work group diversity to assess the state of the art and to identify key issues for future research. This review points to the need for more complex conceptualizations of diversity, as well as to the need for more empirical attention to the processes that are assumed to underlie the effects of diversity on group process and performance and to the contingency factors of these processes” ([van Knippenberg & Schippers, 2007, p. 515](#)).

#### Zentrale Aussagen

- “Typologies of diversity (most commonly differentiating forms of demographic and functional diversity) do not explain the differential effects that work group diversity may have on group process and performance.
- Diversity research needs to move beyond conceptualizations and operationalizations of diversity simply as dispersion on a single dimension of diversity. Rather, it should conceptualize diversity as a combination of different dimensions of differentiation, take asymmetries into account, and be open to nonlinear effects.
- Diversity research should pay more theoretical and empirical attention to the social categorization and information/decision-making processes presumed to underlie the effects of diversity on work group performance.
- Diversity research should pay more attention to the moderators of social categorization, intergroup bias, and information/decision-making processes” ([van Knippenberg & Schippers, 2007, p. 533-534](#)).

## Mehr Informationen

- Den vollständigen Review finden Sie [hier](#)

### 4.9.4 Studie “The benefits of migration: cultural diversity and labour market success” 2012

*University Erlangen-Nuremberg, Institute for Employment Research, Nuremberg*

#### Überblick über die Studie

“Assuming that migration and integration have lasting effects on economic and social processes, this paper analyses if a diverse cultural environment has a positive impact on labour market success. We expect that culturally diverse labour markets provide new opportunities through an open and tolerant climate, thus contributing to overall economic growth. We test this assumption by analysing the successful transition from education to work depending on the regional distribution and ethnic mix of the foreign population in Germany (cultural diversity). To account for variation within Germany, cultural diversity is observed at small administrative units. We analyse a cohort of young adults at the time of the successful completion of their apprenticeship in Germany and follow them through the beginning of their career. The concentration on a homogenous group regarding occupational certificates enables us to focus on the effects of the local and social environment as well as individual characteristics such as their national background on finding a job (or not). We apply an instrumental variable design to disentangle the effects of cultural diversity and share of foreigners. The results show that both young foreigners and Germans face significantly lower barriers for employment entry in culturally more diverse German regions” ([Damelang & Haas, 2012, p. 362](#)).

#### Methode

“The data for this analysis originate from the German Integrated Employment Biographies (IEB). The IEB database is generated at the In-

stitute for Employment Research (IAB) by merging different sources of individual data collected by the German Federal Employment Agency for administrative purposes. The IEB includes life-course information about employment spells subject to social security contributions, unemployment benefits, participation in active labour market policy schemes, and job search. Although no information is available on other forms of employment, e.g., civil servants or the self-employed, the IEB covers more than 80 percent of the labour force in Germany. Hence, the IEB has become an important data base for research. It is a unique data base because of huge case numbers that allow for differentiation due to nationality, occupation, and regional labour market.

To analyse the impact of cultural diversity on labour market success, we select the first labour market episode following apprenticeship as the dependent variable. We differentiate two states: ‘employed’, which indicates a successful transition into the labour market, versus ‘unemployed’. Because they are not frequent, other possible episodes such as internships or participation in active labour market programmes are not considered.

To cover the transition from apprenticeship to the labour market, we select all persons younger than 30 years of age in Western Germany and Berlin, who completed their apprenticeships in 2000. The eastern part of Germany is excluded from the analysis because the number of foreign people living and working there is small and diversity is not likely. The cohort of 2000 is selected, because the data allow for differentiating between subsidised and non-subsidised training from that year onwards. Subsidised training is an element of active labour market policy and is aimed at young people, who have no ‘regular’ training positions. Young people, who have completed subsidised training, have poorer labour market opportunities compared to those completing non-subsidised training (Damelang and Haas 2006). For this reason, they are excluded from the analysis. Because information on completed apprenticeships in the data is unreliable, we take the duration of the training as a proxy. According to von Wachter and Bender (2006), who used the same data source, an apprenticeship is suc-

cessful, if it is completed after a minimum duration of 450 days. The IEB provides no direct information about migration background or ethnicity, but it allows the identification of foreigners through citizenship. If foreign people become naturalised during the observation period, the original nationality is maintained for the analysis. The data allow for a differentiation of more than 180 nationalities (based on citizenship). We collapse this variety to five groups: 'Germans', 'EU 15 Europeans', 'Ex-Yugoslavs', 'Turks' and 'Other Nationals' for the rest of the sample representing the most important foreign groups in Germany.

In order to investigate whether the transition from apprenticeship to the labour market is hampered by labour market segmentation, we consider, first, the eight most popular occupations separately. Secondly, we control for the size of the training firm and other firm-level characteristics to observe if firm performance results in different training opportunities (average wage in the firm, proportion of highly qualified employees, share of foreigners, and share of apprentices). Thirdly, industrial sector is taken into account.

To capture the influence of cultural diversity spatially, we use small scale administrative units at the level of NUTS 3 regions, which more or less correspond to city regions or labour market areas. This delineation allows us to consider regional disparities in unemployment, productivity, and diversity for 326 regions in West Germany and Berlin. Because regional mobility is low among apprentices in West Germany (Riphahn 2002), the situation on the local labour market is crucial for success. For example, a high rate of unemployed youths lowers employment chances. In turn, a high GDP per year and the long-term growth of GDP (over 9 years) are expected to lead to a higher labour demand. We also consider the type of region (rural, agglomerated, and urban) to account for differences in the 'natural' economic and social structure" ([Damelang & Haas, 2012, p. 369-371](#)).

### **Zentrale Ergebnisse**

"Economic and social interactions depend not only on individual resources, but also on the opportunity structure influenced by migration and integration. Applying a difference-approach and

considering migration as a societal resource, beneficial processes may be triggered leading to economic growth, social openness and, thus, improve the opportunity structure.

We analyse whether cultural diversity considered as the quantity and variety of foreign employees at county level extends the opportunity structure in terms of labour market possibilities. It is assumed that access to relevant information is easier, social barriers are overcome, and economic growth is stimulated if cultural diversity is high. To assess the impact of diversity, we examine the employment history of a cohort of graduates of the German dual system at the time of transition from vocational training to work.

The question of causality between economic growth and cultural diversity requires a special methodical framework: the quantity of foreign employees might not be independent from labour market entry because migrants usually settle in regions where they meet favourably economic conditions. An instrumental variable design is carried out to avoid a biased estimation: we choose the instrument 'share of Green Party voters' because tests confirm the validity and effectiveness as a proxy for the variable 'share of foreigners'. To avoid omitted variable bias, we include regional labour market characteristics, since foreigners are unevenly distributed across German counties implying different labour market chances. Additionally we observe human capital endowment, occupational sorting, and labour market segmentation. Based on the estimation results we conclude that a culturally diverse environment enhances the opportunity structure for labour market success, especially the probability of transition from apprenticeship training to work rises.

This result is in line with a seminal paper by Ottaviano and Peri (2006) showing that cultural and ethnic diversity among the population increase regional productivity. Immigrants' skills are complementary not only because they perform different tasks, but also because they bring different skills and abilities to the same task. For example, a Chinese engineer and an Italian engineer will neither provide the same ideas of style/concept because of different cultural background, ideas and various approaches. Florida (2002) and Florida et al. (2008) further argue

that tolerance – specifically ‘low barriers to entry’ for individuals – is associated with the geographic concentration of talent, higher rates of innovation and regional development. A regional culture of tolerance acts on regional development by making other inputs, such as education and occupational skill, more efficient. Similar arguments by Page (2007) provide the basis for a general economic theory of tolerance and improved economic outcomes. He finds that cognitive diversity leads to a more efficient decision making process and that the associated diversity of identities enables new perspectives.

To sum up, labour market integration is considered to be a necessary prerequisite to participate fully in society. In addition to individual characteristics, the regional economic and social structures play a crucial role. From our results, the combination of economic and social processes in migration research is promising. However, and in part due to our quantitative approach, there are limits to our background story concerning the cause-and-effect-relation of cultural diversity. Further research should open the ‘black box’ of cultural diversity in order to disentangle direct and indirect effects regarding social processes” ([Damelang & Haas, 2012, p. 380-382](#)).

#### Mehr Informationen

- Die vollständige Studie finden Sie [hier](#)

#### 4.9.5 Studie “Cultural diversity and local labour markets” 2014

*University of Duisburg-Essen, IAB Nürnberg, IZA and University of Bamberg*

#### Überblick über die Studie

“Die Vielfalt der Staatsangehörigkeiten von ausländischen Arbeitnehmern auf dem deutschen Arbeitsmarkt hat im Zeitraum von 1995 bis 2006 erheblich zugenommen. In diesem Beitrag werden die Auswirkungen dieser Vielfalt für einheimische Arbeitnehmer auf lokaler Ebene untersucht. Je höher das Beschäftigungsniveau von hochqualifizierten ausländischen Arbeitnehmern ausfällt, desto höher liegen

die lokalen Löhne und das Beschäftigungsniveau für Einheimische. Diese Effekte verstärken sich, je vielfältiger die Gruppe der hochqualifizierten ausländischen Arbeitnehmer ausfällt. Bei niedrigqualifizierten ausländischen Arbeitnehmern lässt sich ebenfalls ein Nutzen aufgrund der Vielfalt feststellen, der allerdings von der Gesamtgröße dieser Gruppe abhängt. Aus den Ergebnissen geht hervor, dass kulturelle Vielfalt einheimischen Arbeitnehmern nützt, indem sie die lokale Produktivität erhöht“ ([Suedekum, Wolf & Blien, 2014, p. 173](#)).

#### Methode

The data for this study were provided by the Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB – Institute for Employment Research). It includes the complete population of full-time employment relationships subject to social security (that is, excluding civil servants and self-employed individuals), aggregated at the level of the 326 Western German NUTS-3 districts (‘Landkreise’ and ‘kreisfreie Städte’).

Several remarks are in order about this dataset. First of all, it contains information drawn from the official German employment statistics by the Federal Employment Agency which is used in the administration of the social security system. The data are therefore highly reliable and unit non-response is reduced to a minimum. The data are available as a balanced panel on an annual basis (1995–2006). For every region and every year there was also detailed additional information about the structural characteristics of the local (total and native) workforces, such as industrial composition, qualification, firm size, age and gender structure of regional employment. This information was used to construct regional control variables which were included in order to avoid omitted variable bias for the central coefficients of interest.

There were still a few data limitations to be faced (which the interested reader can find on pp. 179-180 of the original publication)” ([Suedekum et al., 2014, p. 179](#)).

#### Zentrale Ergebnisse

High-skilled foreign workers affect native employees in regional labour markets quite differ-



ently than lowskilled foreign workers. The presence of high-skilled foreign workers can be regarded as a positive productive amenity from a regional perspective, especially if this group is diversified in terms of national and cultural backgrounds. For low-skilled foreign workers the results are different. The larger the size of this group, the lower is regional productivity. Yet, conditional on the size of the low-skilled foreign workforce, positive productivity effects associated with diversification were still found. These conclusions hold in a variety of robustness checks that address issues of omitted variables, spatial autocorrelation, reverse causality and measurement error. The economic effects are of non-negligible size.

These finding have important implications for the policy debate about the principles of immigration to Germany. This debate has strongly focused on the skill composition of the immigrants. It led to several attempts to target high-skilled foreign immigrants in specific industries where native specialists are in short supply (for example, in the information technology business). The cultural diversity of the immigrants, that is, the composition of the group of immigrants in terms of foreign nationalities, has so far played a minor role in this debate. The results suggest that there are returns to cultural diversity in regional labour markets, and that immigration policy can consequently be improved by taking these aspects into account. Moreover, the results suggest that multiculturalism has rather tangible effects. The impacts do not appear to be mainly transmitted through 'soft' location factors that shape the perceptions about the quality of life in different locations, but the primary effects seem to be on regional productivity" ([Suedekum et al., 2014, p. 189](#)).

#### **Mehr Informationen**

- Die vollständige Studie finden Sie [hier](#)

#### **4.9.6 Studie „The benefits of diversity in education for democratic citizenship“ 2003**

*University of Michigan*

##### **Überblick über die Studie**

The social science statement in Brown v. Board of Education stressed that desegregation would benefit both African American and White children. Eventually, it was recognized that integration, rather than mere desegregation, was important for benefits to be realized. A parallel argument is made in the legal cases concerning affirmative action in higher education: educational benefits of diversity depend on curricular and co-curricular experience with diverse peers, not merely on their co-existence in the same institution (Gurin, 1999, Gurin, Dey, Hurtado, & Gurin, 2002). Positive benefits of diversity were demonstrated in a study comparing students in a curricular diversity program with students in a matched control group (n=174), and in a longitudinal survey of University of Michigan students (n=1670)" ([Gurin, Nagda, & Lopez, 2003, p. 2](#)).

##### **Methode**

This is a longitudinal field study in which two groups of students were surveyed at time of entrance to the University, and surveyed again at the end of the term when the participants took the initial course, and four years later in their senior year. The two groups of students are those who elected the first course in the IGR Program, and a control sample of non-participants matched one for one on gender, race/ethnicity, in-state v. out-of-state pre-college residency, and campus residency. This means that an in-state, African American female participant living in a particular residence hall was matched with an in-state, African American female non-participant in that same residence hall. The control students were drawn from a larger, comprehensive study of the class that entered the University of Michigan in 1990 (the Michigan Study; see Gurin, G, 1992). All of the course participants were also part of the Michigan Study sample. Thus, both the participants and control students had baseline measures that enabled us to control for selfselection in several analyses below. Altogether 174 students, 87 participants

and 87 nonparticipants, were in the first-year study. In the senior year, students were mailed two questionnaires, one from the IGR program and the second from the Michigan Study. Eighty one percent of the sample (140 students) completed at least one of the surveys in their senior year; 70 percent (122 students) completed both senior year surveys. The data analyzed here come primarily from the two senior year surveys, with some responses from the entrance survey used as controls for self-selection" ([Gurin et al., 2003, p. 9](#)).

### Zentrale Ergebnisse

The participants as seniors, compared to the matched control students, more frequently expressed democratic sentiments. They showed significantly greater motivation to take the perspective of others. They less often evaluated the University's emphasis on diversity as producing divisiveness between groups, and in fact showed greater mutuality in their involvements with their own groups and with other groups. During the college years they had thought more about their own group memberships but they had also enjoyed learning about the experiences and perspectives of other groups more than the control students. They also reported having learned more about other racial/ethnic groups and their contributions to American society. They expressed a greater sense of commonality in values about work and family with groups other than their own. In all of these ways, the IGR had fostered an appreciation of both group differences and commonalities. Finally, the participants normalized the role of conflict in social life to a greater extent than had the control students. They had significantly more positive views of conflict, as well as significantly less negative views" ([Gurin, et al., 2003, p. 13](#)).

"In conclusion, these studies provide an examination of the potential impact, and promise, of diversity experiences, through curricular and co-curricular activities taking place in higher education today, for democratic citizenship. These studies support the claim by Guarasci and Cornwell (1997) in *Democratic Education in an Age of Difference* that democratic citizenship is "strengthened when undergraduates understand and experience social connections with

those outside of their often parochial 'autobiographies,' and when they experience the way their lives are necessarily shaped by others" (Preface, p. xiii). The discrepancy that racial and ethnic diversity on college campuses offers students for personal development and preparation for citizenship in an increasingly multicultural society depends on actual experience that students have with diverse peers. Just as positive educational benefits of racial and ethnic desegregation depended on real integration of children from different backgrounds, higher education institutions have to make use of racial/ethnic diversity by creating educational programs that bring diverse students together in meaningful, civil discourse to learn from each other. In arguing in *Regents of the University of California v. Bakke* case that the use of race as one of many factors to achieve racial/ethnic diversity was constitutional, Supreme Court Justice Powell (1978) appears to have understood the critical importance of actual experience with diversity. He uses an article written by President Bowen of Princeton University that a great deal of learning occurs through interactions among students of both sexes; of different races, religions, and backgrounds; who come from cities and rural areas, from various states and countries; who have a wide variety of interests, talents, and perspectives; and who are able, directly or indirectly to learn from their differences and to stimulate one another to reexamine even their most deeply held assumptions about themselves and their world" (Powell, 1978, p. 412).

For diverse students to learn from each other and become culturally competent citizens and leaders of a diverse democracy, institutions of higher education have to go beyond simply increasing enrollment of student of different racial and ethnic backgrounds. These institutions must also attend to both the quality of campus racial climate and actual interactions among diverse students. As Gurin (1999, p. 41) conveyed in her testimony in support of the University of Michigan in the two legal challenges to its admission policies at the undergraduate level and in its School of Law, the onus is on higher education institutions: to make college campuses authentic public places, where students from different backgrounds can take part in conversations and share experiences that help them develop an understanding of the perspec-

tives of other people. Formal classroom activities and interactions with diverse peers in the informal college environment must prompt students to think in pluralistic and complex ways, and to encourage them to become committed to life-long civic action. Otherwise, many students will retreat from the opportunities offered by a diverse campus to find settings within their institutions that are familiar and that replicate their home environments” ([Gurin et al., 2003, p. 22-23](#)).

#### Mehr Informationen

- Die vollständige Studie finden Sie [hier](#)

#### 4.9.7 Studie “Recognizing the benefits of diversity: When and how does diversity increase group performance?” 2010

*Northeastern Illinois University, Goethe Universität Frankfurt*

#### Überblick über die Studie

“Diversity does not only bring positive consequences. It has often been recognized that heterogeneity in teams can reduce intra-group cohesiveness, and that it can lead to conflicts and misunderstandings which, in turn, can lower employee satisfaction, citizenship behaviors and increase turnover. On the other hand, there is also evidence for performance-increasing effects of diversity because it can improve creativity and innovation through the team members' greater variety of perspectives. Little is known, however, about the conditions and the psychological mechanisms required for increasing group performance under diverse settings. Answers to research questions such as how and when diversity influences performance at work are still limited. The purpose of the paper is to provide theoretical answers to these questions by proposing a model of managing diversity which draws on social psychology theories. The model brings a new perspective by identifying the process of learning from one another's identity within a group. This process underlies two different levels of mechanisms (individual and group level). The model proposes that when

these social psychological mechanisms are activated, diversity will lead to an increase in group performance. The model also suggests that collective identity is salient and when psychological safety climate are the psychological conditions that activate these mechanisms” ([Roberge & van Dick, 2010, p. 295](#)).

#### Zentrale Aussagen

“Our model contributes to the understanding of the effects of diversity on group performance. It differentiates itself from previous attempts (i.e., Cox, 1991, Cox, 2001, Dietz and Petersen, 2005, Ely and Thomas, 2001 and Richard et al., 2004; for a review of these models see Dietz and Petersen, 2006 and Van Knippenberg et al., 2004) by emphasizing social psychological constructs and by adopting an identity perspective to answer and explain the “when” and “how” questions related to the management of diverse workforce, instead of focusing on cognitive constructs. Our model identifies the role of collective identity and psychological safety climate, and helps understand the conditions under which diversity may increase group performance. Moreover, it identifies multi-level mechanisms. Thus, our model provides a more comprehensive understanding of how diversity leads to group performance by considering individual- (i.e., empathy and self-disclosure), and group-level (i.e. communication, group involvement and group trust) mechanisms which underlie the process of learning from one another's identity within a group. By incorporating knowledge about team members' identities, the model expands our comprehension of the necessary mechanisms that a heterogeneous group needs to get involved in order to function effectively.

Until today, little research has paid attention to the conditions required for managing workplace diversity appropriately and the underlying psychological mechanisms that may explain how diversity at work may lead to increased group performance. Most research has largely focused on describing a climate for diversity (Brief & Barsky, 2000), developing measures of a diversity mind-set and studying its antecedents (Hostager and DeMeuse, 2002 and Kossek and Zonia, 1993) or testing the direct effects of diversity that have been found to be inconsistent across studies (Williams, & O'Reilly, 1998). Our

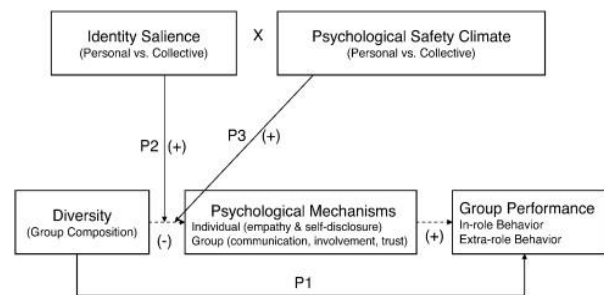
model brings a new psychological perspective and sheds lights on the process of learning from one another's identity in groups.

Finally, the model examines the influence of diversity on performance from a behavioral perspective by conceptualizing group performance as an aggregation of group members' behaviors (ERB and IRB). This aggregated perspective may bring some new insights into the study of group performance.

In summary, we believe that the propositions stated in our model contribute to the explanation and prediction of diversity's outcomes, and provide a constructive framework for future research. For example, more empirical studies are required in order to verify if the model can hold in different workplace and organizational settings.

Our model thus provides suggestions for future research avenues. For theory but certainly for practical reasons, it would be necessary to test the propositions we have outlined throughout this paper. It may not be possible to test the complete model in one single research effort, but it would be important to start with maybe one moderator and mediator and to accumulate empirical evidence for either supporting our assumptions or to make the necessary modifications to the model.

In this respect it is important to note, that our model should apply to all possible aspects of diversity. However, it might be that, for instance, surface vs. deep-level aspects of diversity are more important at certain stages of group-development (e.g., surface-level diversity being more relevant at the beginning and deep-level-diversity being more relevant at more mature stages). Thus, it becomes theoretically and empirically interesting to conduct longitudinal studies that look at the influence of these variables over time. But again, our proposed variables provide a framework that should in principle apply across setting and time and as such can help as guideline for future work in this area” ([Roberge & van Dick, 2010, p. 306](#)).



## Mehr Informationen

- Die vollständige Studie finden Sie [hier](#)

### 4.9.8 Studie “Diversity in action: interpersonal networks and the distribution of advice” 2013

Purdue University, University of Toronto

#### Überblick über die Studie

“Does diversity beget the active dissemination of social support in the form of advice to others? Previous research by Robert Putnam suggests that individuals in compositionally diverse geographical areas become closed off from their social ties and less trusting of others, which are both antithetical to social support exchange. We argue, however, that studies of compositional diversity are ill-suited to reflect diversity as it is actually lived and experienced in social life. Drawing from the first nationally representative study with comprehensive indicators of interactional diversity in social life, we analyze self-reports of advice-giving across a variety of social roles. Results of regression analysis are consistent: greater interactional diversity is positively associated with advice-giving, whether the target is stranger, neighbor, close friend, or family member. These findings hold independent of important covariates such as reciprocity, sociability, and homophily. This research contributes to a growing literature set on identifying the unanticipated benefits of diversity in modern society. In sum, we call future research to consider not only diversity in structure, but also diversity in action” ([Vargas, & Schafer, 2013, p. 46](#)).

## Methode

“For this study, we use data from the initial and only currently available wave of the (2006) Portraits of American Life Survey (PALS), a nationally representative survey of 2610 non-institutionalized, English or Spanish speaking civilian households in the continental United States. The PALS project is ideal for the current study because it is (to our knowledge) the first and only national survey with broad and comprehensive measures of interactional diversity in social life. Interviews were primarily conducted face-to-face but also included audio computer-assisted self-interviewing (ACASI) for more sensitive questions about deviant and private behaviors. One of the primary goals of the study was to obtain a racially diverse sample. Thus, the investigators conducted the survey by using a four stage sampling design to oversample for African-Americans, Asians, and Hispanics. The survey yielded an 83% contact rate, an 86% screening rate, and an 82% cooperation rate, for an overall response rate of 58% (.83 x .86 x .82). Specific details about the study design can be found in Emerson et al. (2010). Because the current study is focused primarily on diversity and not racial differences, we use weighted data that more accurately reflect national characteristics (Emerson et al., 2010)” ([Vargas & Schafer, 2013, p. 48-49](#)).

## Zentrale Ergebnisse

“In sum, using a broader and more interactional conception of diversity provides a different outlook from conventional (compositional) views of diversity. While it appears that compositional diversity may lead some individuals to “hunker down,” we find that those who engage diversity actually appear to “open up.” Much remains to be understood, however, about when and how informal social resources such as advice come to be both distributed and mobilized in the arrangements of everyday life. While far from the final word, we hope the current study pushes scholars to continue considering consequences—not only of diversity in structure, but also diversity in action” ([Vargas & Schafer, 2013, p. 57](#)).

## Mehr Informationen

- Die vollständige Studie finden Sie [hier](#)

## 4.9.9 Studie „Dreamteam statt Quote: Studie zu „Diversity and Inclusion“ 2011

*Roland Berger Strategy Consultants*

### Überblick über die Studie und Methode

„Befragung von 40 international agierenden deutschen Großunternehmen aus den Bereichen Chemie (39%), Automobilbau (15%), Baugewerbe (15%) und Elektronik (10%)“ ([Roland Berger Strategy Consultants, 2011, p. 4](#)).

### Zentrale Ergebnisse

- „Fünf Vorteile sind durch die Umsetzung eines ganzheitlichen "Diversity & Inclusion" (DI/ Vielfalts- und Einbeziehungsmanagement)-Konzepts erzielbar: Zugang zu neuen Märkten und Investitionsmitteln, höhere Kreativität bei Mitarbeitern, weniger gerichtliche Streitigkeiten und Positionierung als Wunscharbeitgeber.
- Jedes Jahr wechseln rund fünf Prozent der 40,4 Mio. Arbeitnehmer in Deutschland freiwillig ihre Stelle. Die Personalbeschaffungs-, Aus- und Weiterbildungskosten für einen neuen Mitarbeiter belaufen sich auf durchschnittlich 52.000 Euro. Durch die Umsetzung von geeigneten Maßnahmen für eine bessere Diversity & Inclusion können diese Kosten um 10% -30% gesenkt werden.
- Diversity & Inclusion-Maßnahmen steigern die Attraktivität des Unternehmens, ermöglichen den Zugang zu einem größeren Pool an geeigneten Talenten und führen zu einer geringeren Mitarbeiterfluktuation. Dabei tragen sie zur Kostensenkung im HR-Lebenszyklus bei – vom Einstieg bis zum Austritt eines Mitarbeiters.
- Die deutsche Industrie kann daher –über alle wechselwilligen Mitarbeiter gerechnet – 20,8 Milliarden Euro jährlich sparen. Dies entspricht umgerechnet 10.000 Euro pro Mitarbeiter.
- 80% der befragten Unternehmen sehen D&I als wichtig für ihren Geschäftserfolg an. 60% bezeichnen gesetzliche Auflagen sowie die zunehmende Heterogenität der Arbeitnehmerschaft als Haupttreiber.
- 40% zählen zu D&I nur sichtbare Aspekte wie Geschlecht und Alter. 60% plädieren für

eine ganzheitliche Definition, die auch die Vielfalt an Kompetenzen und Arbeitsweisen beinhaltet.

- 70% stehen Minderheitenquoten kritisch gegenüber: Sie befürchten eine positive Diskriminierung und einen Verlust des Leistungsgedankens.
- 80% konnten die Ursachen mangelnder Vielfalt und Einbeziehung in ihrem Unternehmen nicht oder nur teilweise benennen. Roland Berger Strategy Consultants hat die Hauptgründe im Bereich der Firmenkultur, des Führungsverhaltens und der HR-Richtlinien und –Prozesse identifiziert.
- Den Führungskräften mangelt es oft am Bewusstsein für D&I. Bei der Einstellung neuer Mitarbeiter kommt es zum sogenannten Self-Cloning. Auch nehmen Arbeitnehmer bereits vorhandene Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie gar nicht an, weil sie Nachteile für ihre Karriere befürchten.
- Fazit: Die derzeitige Diskussion um die Einführung von Frauenquoten auf Führungsebenen greift zu kurz. Unternehmen müssen die Ursachen mangelnder Vielfalt verstehen, um diese beheben zu können. Nur dann werden sie passende Mitarbeiter finden und diese langfristig an sich binden können“ ([Roland Berger Strategy Consultants, 2011, p. 4-5](#)).

#### Mehr Informationen

- Die vollständige Studie finden Sie [hier](#)

#### 4.9.10 Studie „Diversity & Inclusion: Eine betriebswirtschaftliche Investition“ 2012

*Roland Berger Strategy Consultants*

#### Überblick über die Studie

„Ein hoher gesellschaftlicher Druck, den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen, ist allgegenwärtig in den Medien, der Politik und der Gesellschaft. Vielfalt wird zudem oft als Schlüssel zur Internationalisierung der Unternehmen und als Werbung für Mitarbeitertalente zitiert. Die öffentliche Diskussion wirft mehrere

Fragen auf: Ist es sinnvoll, den Fokus der Diversity-Bemühungen nur auf die Dimension Geschlecht zu setzen? Macht sich ein Mehr an Vielfalt wirklich für ein Unternehmen bezahlt? Kann sich Vielfalt als gleichberechtigtes Ziel mit messbarem wirtschaftlichen Erfolg in Unternehmen etablieren?“ ([Roland Berger Strategy Consultants, 2012, p. 3](#)).

#### Methode

„Die vorliegende Studie ist das Ergebnis intensiver Interviews mit 21 internationalen Großkonzernen zu den Maßnahmenprogrammen, die sie unter den Sammelbegriffen Diversity & Inclusion vorantreiben“ ([Roland Berger Strategy Consultants, 2012, p. 4](#)).

#### Zentrale Ergebnisse

- „Diversity umfasst alle Maßnahmen, die auf die Steigerung der Mitarbeitervielfalt abzielen. Inclusion beschreibt alle Maßnahmen, die eine einbeziehende Kultur fördern sollen
- 95% der Unternehmen bearbeiten Diversity & Inclusion systematisch mit Maßnahmenprogrammen. Schirmherren dieser Programme sind ausschließlich Vorstandsmitglieder
- Dediziertes Personal ist bei 76% der Unternehmen für Vielfalt verantwortlich. Im Durchschnitt greifen neun Mitarbeiter auf zentrale Budgets von 2,3 Mio. Euro zurück
- Die Förderung von Vielfalt und Einbeziehung in Unternehmen lohnt sich:
  - Durch die systematische Investition in D&I-Maßnahmen können deutsche Unternehmen rund 21 Milliarden Euro Kosten einsparen
  - Einzelne Unternehmen zeigen in ihren Fallstudien positive D&I-Effekte von über 6,5 Mio. Euro auf
  - Folglich ist die Motivation der Unternehmen für ein Mehr an Vielfalt eindeutig betriebswirtschaftlich:
    - Vielfalt soll helfen, den Zugang zu lukrativen, internationalen Märkten zu verbessern – Die Unternehmen des DAX-30 erwirtschaften bereits 74% Ihrer Umsätze im Ausland1)

- Vielfalt und Einbeziehung werden als Argumente gesehen, Talente für sich zu begeistern – Durch den demografischen Wandel fehlen >200.000 MINT-Fachkräfte in Deutschland
- Die Motivation für die D&I-Programme lässt sich in vier Dimensionen formulieren:
  - Internationalität: Verbesserung der kulturellen Kompetenz der deutschen Mitarbeiter, Öffnung der Unternehmen sowie verbesserte Karrierechancen auch für internationale Mitarbeiter, um Märkte zu erschließen und Talente global zu nutzen
  - Kompetenz: Förderung von Mitarbeitern mit verschiedenen Ausbildungs- und Wissenshintergründen, um vielfältige Kompetenzen in gemischten Teams global einsetzen zu können
  - Alter: Integration älterer Mitarbeiter als aktive Mitarbeiter und Wissensträger, um bestehende (MINT-)Kompetenz im Unternehmen zu erhalten und auszubauen
  - Frauen: Verstärkte Einbeziehung von weiblichen Talenten, um unter anderem die (MINT-) Fachkräftelücke zu schließen und weibliche Kundensegmente zu öffnen
- Trotz dieser klaren Zielsetzung nennen 95% der Unternehmen Frauen als Hauptdimensionen ihres Programms und 80% der Befragten treffen nahezu ausschließlich Maßnahmen für Frauen
- Zwar nennen je 70% der Unternehmen Internationalität und Alter sowie 40% Kompetenz als wichtige Dimensionen, aber weniger als 20% treffen systematisch Maßnahmen in diesen Bereichen
- Der einseitige Fokus auf Frauen lässt Zweifel am Nutzen der aktuellen D&I-Programme entstehen und wirft verstärkt die Frage der Messbarkeit des Programmserfolgs auf
- Behandelt man D&I-Programme wie klassische Investitionen, sind drei Erfolgsmessungen möglich:
  - Finanzielle Effekte, z.B. Umsatz, der durch Vielfalt der Mitarbeiter bedingt ist bzw. gesteigert wird
  - Maßnahmenumsetzung, z.B. Anteil Manager, die D&I-Schulungen absolviert haben
  - Statusveränderung, z.B. Anteil internationaler Mitarbeiter bzw. verschiedener Studienhintergründe steigt, stagniert oder sinkt
- Trotz der betriebswirtschaftlichen Motivation (Marktzugang, Talentgewinnung) misst kein befragtes Unternehmen die finanziellen Effekte – nur gelegentlich dienen interne Fallstudien zur Erfolgsmessung
- 45% der Befragten wünschen sich eine Messung finanzieller Effekte, quasi einen Return on Investment, für die D&I-Programme, um die Geschäftsrelevanz intern zu belegen
- Lediglich 30% der Befragten messen die Umsetzung Ihrer Maßnahmen – Im Umkehrschluss können 70% nicht quantifizieren, wie erfolgreich ihre Maßnahmen im gesamten Unternehmen sind
- Obwohl die Dimensionen Internationalität, Alter und Kompetenz im Fokus der Programme stehen, messen 45% die Fortschritte dort nicht bzw. nur für eine sehr geringe Anzahl an Mitarbeitern
- Die mangelnde Messung erklärt auch, warum nur 10% der Unternehmen operativen Managern finanzielle Anreize für die Erreichung von D&I-Zielen setzen – Auch wenn 80% der Unternehmen dies für notwendig halten, um D&I-Fortschritte zu erreichen“ ([Roland Berger Strategy Consultants, 2012, p. 4-7](#)).

### Mehr Informationen

Die vollständige Studie finden Sie [hier](#)

## 5 Quellenverzeichnis

- Agerström, J., & Rooth, D., (2011). The role of automatic obesity stereotypes in real hiring discrimination. *Journal of Applied Psychology*, 96(4), 790-805.
- Agerström, J., Björklund, F., Carlsson, R., & Rooth, D. (2012). Warm and competent Hassan = cold and incompetent Eric: A harsh equation of real-life hiring discrimination. *Basic and Applied Social Psychology*, 34(4), 359-366.
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2008a). *Forschungsprojekt Diskriminierung im Alltag, Wahrnehmung von Diskriminierung und Antidiskriminierungspolitik in unserer Gesellschaft. Eine sozialwissenschaftliche Untersuchung von Sinus Sociovision*. Berlin: Wippermann, C., Nowak, U., Wis-sing, G., Apostolidou, V., Jessen, W., Schützer de Magalhaes, I., ... Flaig, B. B. Retrieved November 19, 2014, from [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/forschungsprojekt\\_diskriminierung\\_im\\_alltag.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/forschungsprojekt_diskriminierung_im_alltag.pdf?__blob=publicationFile)
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2008b). *Nutzen und Kosten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Teil I – Analyse und Bewertung der Studie „Gesetzesfolgekosten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes“* Berlin: Priddat, B. P., & Wilms, H.. Retrieved November 19, 2014, from [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/nutzen\\_und\\_kosten\\_des\\_agg\\_teil\\_i.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/nutzen_und_kosten_des_agg_teil_i.pdf?__blob=publicationFile)
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2010). *Diskriminierung aufgrund der islamischen Religionszugehörigkeit im Kontext Arbeitsleben – Erkenntnisse, Fragen und Handlungsempfehlungen. Expertise des Europäischen Forums für Migrationsstudien*. Bamberg: Peucker, M. Retrieved November, 19, 2014, from [http://www.migration-online.de/data/20101027sozialwiss\\_expertisepeuckermusliminnenarbeitsweltpropertypdfbereichadssprachederwbtrue.pdf](http://www.migration-online.de/data/20101027sozialwiss_expertisepeuckermusliminnenarbeitsweltpropertypdfbereichadssprachederwbtrue.pdf)
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2010, November 12). *Chancengleich(heit) prüfen – Diversity Mainstreaming für Verwaltung*. Retrieved November, 19, 2014, from [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Diversity/chancengleichheit/chancengleichheit\\_node.html](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Diversity/chancengleichheit/chancengleichheit_node.html)
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2011, February 10). *Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)*. Retrieved November 18, 2014 from [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Recht\\_und\\_gesetz/DasGesetz/dasGesetz\\_node.html](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Recht_und_gesetz/DasGesetz/dasGesetz_node.html)
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2011, February 14). *Rede von Christine Lüders: Diskriminierung in der Einwanderungsgesellschaft – Probleme und Handlungsmöglichkeiten*. Retrieved November, 19, 2014 from [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Reden/DE/2011/20110214\\_Rede\\_von\\_ChristineLueders\\_Diskriminierung\\_Einwanderungsgesellschaft.html](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Reden/DE/2011/20110214_Rede_von_ChristineLueders_Diskriminierung_Einwanderungsgesellschaft.html)
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2011, January 26). *Die Gleichbehandlungsrichtlinien der Europäischen Union*. Retrieved November 18, 2014, from [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Recht\\_und\\_gesetz/EU-Richtlinien/eu-Richtlinien\\_node.html](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Recht_und_gesetz/EU-Richtlinien/eu-Richtlinien_node.html)
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2012a). *Wechselwirkung zwischen Diskriminierung und Integration – Analyse bestehender Forschungsstände. Expertise des Zentrums für Türkeistudien und Integrationsforschung (ZfTI)*. Berlin: Uslucan, H-H., & Yalcin, C. S. Retrieved November 18, 2014, from [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise\\_Wechselwirkung\\_zw\\_Diskr\\_u\\_Integration.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Wechselwirkung_zw_Diskr_u_Integration.pdf?__blob=publicationFile)



- Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2012b). *Rassismus und Diskriminierungen – Herausforderungen unserer Zeit. Rede in Wetzlar anlässlich der Plenarsitzung der agah-Landesausländerbeiräte Hessen*. Lüders, C. Retrieved November 18, 2014, from <http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Reden/DE/2012/Rede-AGAH-Wetzlar.html>
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2012c). *Pilotprojekt „Anonymisierte Bewerbungsverfahren“, Zusammenfassung Ergebnisse: Ergebnisse der Evaluierung durch die Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt an der Europa-Universität Viadrina (KOWA) sowie das Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA)*. Berlin. Bösch, I., Alt, R., Krause, A., Rinne, U., & Zimmermann, K. F. Retrieved November 19, 2014, from [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AnonymBewerbung/Kurzfassung-Abschlussbericht-anonymisierte-Bewerbungsverfahren-20120417.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AnonymBewerbung/Kurzfassung-Abschlussbericht-anonymisierte-Bewerbungsverfahren-20120417.pdf?__blob=publicationFile)
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2012d). *Ausgewählte Literaturliste zum Thema Diversity*. Retrieved November 19, 2014 from [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Literaturliste-Diversity-in-Verwaltungen-20120412.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Literaturliste-Diversity-in-Verwaltungen-20120412.pdf?__blob=publicationFile)
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2012e). *Diversity-Prozess in und durch Verwaltung anstoßen: Von merkmalspezifischen zu zielgruppenübergreifenden Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit. Eine Handreichung für Verwaltungsbeschäftigte*. Berlin: Gayer, C. M., & Pust, C.. Retrieved November 19, 2014 from [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Diversity\\_Mainstreaming/Handreichung\\_Diversity\\_Mainstreaming\\_Verwaltung\\_20120412.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Diversity_Mainstreaming/Handreichung_Diversity_Mainstreaming_Verwaltung_20120412.pdf?__blob=publicationFile)
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2013, February 11). *Diskriminierung verhindert Integration*. Retrieved November 19, 2014 from <http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Aktuelles/DE/2013/Expertise-Wechselwirkung-Diskriminierung-Integration-ZfTI-20130211.html>
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2013, March 4). *Forschung der ADS auf einen Blick: Mehrdimensionale Diskriminierung*. Retrieved November 19, 2014 from [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Factsheets/factsheet\\_mehrdimensionale\\_Diskriminierung.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Factsheets/factsheet_mehrdimensionale_Diskriminierung.pdf?__blob=publicationFile)
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2013a). *Diskriminierung im Bildungsbereich und im Arbeitsleben. Zweiter gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages*. Berlin. Retrieved November 19, 2014, from [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/BT\\_Bericht/Gemeinsamer\\_Bericht\\_zweiter\\_2013.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/Gemeinsamer_Bericht_zweiter_2013.pdf?__blob=publicationFile)
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2013b). *Für Chancengleichheit im Bildungsbereich und im Arbeitsleben: Beispiele für gute Praxis. Eine Welt der Vielfalt Berlin e.V.* Berlin: von Dippel, A., Gundermuth, K., & Wilpert, C. Retrieved November 19, from [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Broschuere\\_Fuer\\_Chancengleichheit\\_im\\_Bildungsbereich\\_und\\_im\\_Arbeitsleben.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Broschuere_Fuer_Chancengleichheit_im_Bildungsbereich_und_im_Arbeitsleben.pdf?__blob=publicationFile)
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2013c). *Diskriminierung im vorschulischen und schulischen Bereich: Eine sozial- und erziehungswissenschaftliche Bestandsaufnahme*. Berlin: Jennessen, S., Kastirke, N., & Kotthaus, J. Retrieved November 19, 2014 from [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise\\_Diskriminierung\\_im\\_vorschulischen\\_und\\_schulischen\\_Bereich.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Diskriminierung_im_vorschulischen_und_schulischen_Bereich.pdf?__blob=publicationFile)

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2014a). *Handbuch „Rechtlicher Diskriminierungsschutz“*. Berlin. Retrieved November, 19, 2014, from [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Handbuch\\_Diskriminierungsschutz/Gesamtes\\_Handbuch.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Handbuch_Diskriminierungsschutz/Gesamtes_Handbuch.pdf?__blob=publicationFile)
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2014b). *Wichtige Entwicklungen beim Diskriminierungsschutz im Jahr 2013. Ein Jahresrückblick*. Retrieved November, 19, 2014 from [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Jahresrueckblicke/Jahresrueckblick\\_2013\\_20140226.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Jahresrueckblicke/Jahresrueckblick_2013_20140226.pdf?__blob=publicationFile)
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2014c). *AGG-Wegweiser – Erläuterungen und Beispiele zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz*. Retrieved November, 19, 2014 from [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Wegweiser/agg\\_wegweiser\\_erlaeuterungen\\_beispiele.html](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Wegweiser/agg_wegweiser_erlaeuterungen_beispiele.html)
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2014d). *Die Aufgaben der Antidiskriminierungsstelle*. Retrieved November 18, 2014 from [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/UeberUns/Aufgaben/aufgaben\\_node.html](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/UeberUns/Aufgaben/aufgaben_node.html)
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2014e). *Herzlich willkommen beim Beratungsteam der Antidiskriminierungsstelle*. Retrieved November 18, 2014, from [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/UeberUns/Aufgaben/Beratung/beratung\\_node.html](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/UeberUns/Aufgaben/Beratung/beratung_node.html)
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2014f). *Anonymisierte Bewerbungsverfahren: Leitfaden für Arbeitgeber*. Retrieved November, 19, 2014 from [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AnonymBewerbung/Leitfaden-anonymisierte-bewerbungsverfahren.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AnonymBewerbung/Leitfaden-anonymisierte-bewerbungsverfahren.pdf?__blob=publicationFile)
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2014g). *Zwischen Gleichgültigkeit und Ablehnung: Bevölkerungseinstellungen gegenüber Sinti und Roma. Expertise des Zentrums für Antisemitismusforschung und Instituts für Vorurteils- und Konfliktforschung e.V.*. Berlin: Benz, W., Bergmann, W., Mihok, BI, Bistrovic, M., & Krauß, J. Retrieved November, 19, 2014 from [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Bevoelkerungseinstellungen\\_Sinti\\_und\\_Roma\\_20140829.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Bevoelkerungseinstellungen_Sinti_und_Roma_20140829.pdf?__blob=publicationFile)
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (n.d.). *Koalition gegen Diskriminierung*. Retrieved November, 19, 2014, from [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Koalition\\_gegen\\_diskriminierung/Koalition\\_node.html](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Koalition_gegen_diskriminierung/Koalition_node.html)
- Antidiskriminierungsverband Deutschland. (2011, February 16a). *Was ist der advd?*. Retrieved November 18, 2014, from <http://www.antidiskriminierung.org>
- Antidiskriminierungsverband Deutschland. (2011, February 16b). *Wer sind die Gründungsmitglieder des advd?*. Retrieved November 18, 2014, from <http://www.antidiskriminierung.org/?q=node/298>
- Antidiskriminierungsverband Deutschland. (2012, August 8). *Pressemitteilung zu 6 Jahre AGG: Die Reichweite des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ist begrenzt und es fehlt an Unterstützung für Betroffene bei der Rechtsdurchsetzung*. Retrieved November 17, 2014, from <http://www.antidiskriminierung.org/?q=node/343>
- Antirassismus und Antidiskriminierungsstelle der Türkisch Islamischen Union der Anstalt für Religion e.V. (2013a). *Über uns*. Retrieved November 18, 2014 from [http://www.ditib-antidiskriminierungsstelle.de/uber\\_uns.php](http://www.ditib-antidiskriminierungsstelle.de/uber_uns.php)

- Antirassismus und Antidiskriminierungsstelle der Türkisch Islamischen Union der Anstalt für Religion e.V. (2013b). *Antirassismus und Antidiskriminierungsstelle - DITIB*. Retrieved November 18, 2014 from <http://www.ditib-antidiskriminierungsstelle.de/index.php>
- Arai, M., Bursell, M., & Nekby, L. (2011). The reverse gender gap in ethnic discrimination: employer priors against men and women with Arabic names. (Working Paper No. 11-09.RS). Retrieved November, 19, 2014 from <https://dipot.ulb.ac.be/dspace/bitstream/2013/93226/4/11-09.pdf>
- Ataman, F., & Ghelli, F. (2014, September 4). *Viele Deutsche lehnen Sinti und Roma ab*. Retrieved November, 19, 2014 from <http://mediendienst-integration.de/artikel/antidiskriminierungsstelle-sinti-roma-bevoelkerungseinstellungen.html>
- Auspurg, K., Hinz, T., & Schmid, L. (2011). Contexts and conditions of ethnic discrimination: Evidence from a field experiment in German housing markets (Working Paper No. 01-2011). Retrieved November, 19 2014, from <https://www.soziologie.uni-konstanz.de/professuren/prof-dr-thomas-hinz/forschung/working-papers/>
- Baert, S., & De Pauw, A. (2014). Is ethnic discrimination due to distaste or statistics? (IZA Discussion Paper No. 8319). Retrieved November, 19, 2014 from <http://ftp.iza.org/dp7145.pdf>
- Baert, S., Cockx, B., Gheyle, N., & Vandamme, C. (2013). Do employers discriminate less if vacancies are difficult to fill? Evidence from a field experiment. (IZA Discussion Paper No. 7145). Retrieved November 19, 2014, from <http://ftp.iza.org/dp7145.pdf>
- Baur, C. (2010). *Bildungsbenachteiligung von Kindern mit Migrationshintergrund*. Retrieved November 19, 2014 from <http://heimatkunde.boell.de/2010/04/01/bildungsbenachteiligung-von-kindern-mit-migrationshintergrund>
- Berliner Institut für empirische Integrations- und Migrationsforschung. (2014a). *Deutschland postmigrantisch I: Gesellschaft, Religion, Identität – erste Ergebnisse*. Berlin: Foroutan, N., Canan, C., Arnold, S., Scharze, B., Beigang, S. & Kalkum, D. Retrieved December 19, 2014, from <https://junitied.hu-berlin.de/deutschland-postmigrantisch-1/>
- Berliner Institut für empirische Integrations- und Migrationsforschung. (2014b). *Hamburg postmigrantisch: Einstellungen der Hamburger Bevölkerung zu Musliminnen und Muslimen in Deutschland*. Berlin. Foroutan, N, Canan, C., Schwarze, B., Beigang, S, Arnold, S & Kalkum, D. Retrieved November 19, 2014, from <https://junitied.hu-berlin.de/studie-hamburg-postmigrantisch-2014>
- Bertelsmann Stiftung. (2015). *Religionsmonitor: Die Wahrnehmung des Islams in Deutschland*. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.
- Bertelsmann Stiftung. (2015, January 8). *Muslimen in Deutschland mit Staat und Gesellschaft eng verbunden*. Retrieved January, 8, 2015, from <http://www.bertelsmann-stiftung.de/de/themen/aktuelle-meldungen/2015/religionsmonitor/>
- Booth, A. L., Leigh, A., & Varganova, E. (2010). Does racial and ethnic discrimination vary across minority groups? Evidence from a field experiment (IZA Discussion Paper No. 4947). Retrieved November 19, 2014 from <http://ftp.iza.org/dp4741.pdf>
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. (2008). *Wege zum beruflichen Erfolg bei Frauen mit Migrationshintergrund der ersten und zweiten Generation und Ursachen für die gelungene Positionierung im Erwerbsleben*. Nürnberg: Westphal, M., & Behrens, B. Retrieved November 19, 2014, from [http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Expertisen/erfolgsbiographien.pdf;jsessionid=CBD095E15D6FDA6438EF1CBDC83F7C21.1\\_cid368?\\_blob=publicationFile](http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Expertisen/erfolgsbiographien.pdf;jsessionid=CBD095E15D6FDA6438EF1CBDC83F7C21.1_cid368?_blob=publicationFile)

- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. (2014). *Beschäftigung ausländischer Absolventen deutscher Hochschulen: Ergebnisse der BAMF-Absolventenstudie 2013*. Nürnberg: Hanganu, E., & Heß, B. Retrieved November 19, 2014 from [http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb23-hochschulabsolventen.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb23-hochschulabsolventen.pdf?__blob=publicationFile)
- Bundesministerium des Inneren. (2011). *Lebenswelten junger Muslime in Deutschland. Ein sozial- und medienwissenschaftliches System zur Analyse, Bewertung und Prävention islamistischer Radikalisierungsprozesse junger Menschen in Deutschland*. Berlin: Frindte, W., Boehnke, K., Kreikenbom, H., & Wagner, W. Retrieved November 19, 2014, from [http://www.elo-forum.net/wp-content/uploads/2012/03/junge\\_muslime-1.pdf](http://www.elo-forum.net/wp-content/uploads/2012/03/junge_muslime-1.pdf)
- Büsch, V., Dahl, S., Dittrich, D. A. (2009). An empirical study of age discrimination in Norway and Germany. *Applied Economics*, 41(5), 633-651.
- Carlsson, M., & Rooth, D. (2008). Is it your foreign name or foreign qualifications? An experimental study of ethnic discrimination in hiring. (IZA Discussion Paper No. 3810). Retrieved November 19, 2014 from <http://ftp.iza.org/dp3810.pdf>
- Clark, B. (2013). Employing simulation methodology to test the effects of mortgage discrimination on residential segregation. *Sociological Insight*, 5, 16-30.
- Damelang, A., & Haas, A. (2012). The benefits of migration: cultural diversity and labour market success. *European Societies*, 14(3), 362-392.
- Das Projekt Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit in Deutschland. (n.d.). Retrieved November 19, 2014, from [http://www.uni-bielefeld.de/ikg/projekte/GMF/Gruppenbezogene\\_Menschenfeindlichkeit\\_Zusammenfassung.pdf](http://www.uni-bielefeld.de/ikg/projekte/GMF/Gruppenbezogene_Menschenfeindlichkeit_Zusammenfassung.pdf)
- Deutsche Zustände. (2011). Retrieved November 19, 2014, from [http://www.uni-bielefeld.de/ikg/Handout\\_Fassung\\_Montag\\_1212.pdf](http://www.uni-bielefeld.de/ikg/Handout_Fassung_Montag_1212.pdf)
- Deutsches Institut für Menschenrechte (2005). *Rassistische Diskriminierung. Internationale Verpflichtungen und nationale Herausforderungen für die Menschenrechtsarbeit*. Berlin: Addy, D. N. Retrieved November 11, 2014, from [http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/uploads/tx\\_commerce/studie\\_rassistische\\_diskriminierung.pdf](http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/uploads/tx_commerce/studie_rassistische_diskriminierung.pdf)
- Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung. (2014). *Diskriminierungserfahrungen und soziale Integration: Wie zufrieden sind Migranten mit ihrem Leben?* Berlin: Tucci, I., Eisnecker, P., & Brücker, H. Retrieved November 19, 2014, from [http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.485500.de/14-43-5.pdf](http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.485500.de/14-43-5.pdf)
- Diehl, C., Andorfer, V. A., Khoudja, Y., & Krause, K. (2013). Not In My Kitchen? Ethnic Discrimination and Discrimination Intentions in Shared Housing among University Students in Germany. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 39(10), 1679-1697.
- Dill, V. & Jirjahn, U. (2014). Ethnic residential segregation and immigrants' perception of discrimination in West Germany. *Urban Studies*, 51(16), 3330-3347.
- Diskriminierungsverbote. (n.d.). Retrieved November 17, 2014, from <http://www.aktiv-gegen-diskriminierung.de/menschenrechtsbasierter-diskriminierungsschutz/diskriminierungsverbote.html>
- Einstellungen. (2010). Retrieved November 19, 2014, from <http://www.uni-bielefeld.de/ikg/gmf/einstellungen.html>

Ergebnisse für "deutsche zustände, heitmeyer." (n.d.). Retrieved November 19, 2014, from [http://www.suhr-kamp.de/suchen?s=deutsche%20zust%C3%A4nde%20heitmeyer&s\\_view=titel](http://www.suhr-kamp.de/suchen?s=deutsche%20zust%C3%A4nde%20heitmeyer&s_view=titel)

Europäische Kommission. (2009). *Diskriminierung in der EU im Jahr 2009: Zusammenfassung. Durchgeführt im Auftrag der Generaldirektion für Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit und koordiniert von der Generaldirektion Kommunikation*. Retrieved November 19, 2014, from [http://ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/ebs/ebs\\_317\\_sum\\_de.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_317_sum_de.pdf)

European Union Agency for Fundamental Rights. (2009a). *EU-MIDIS Erhebung der Europäischen Union zu Minderheiten und Diskriminierung: Bericht über die wichtigsten Ergebnisse*. Wien. Retrieved November, 19, 2014 from [http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/663-FRA-2011\\_EU\\_MIDIS\\_DE.pdf](http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/663-FRA-2011_EU_MIDIS_DE.pdf)

European Union Agency for Fundamental Rights. (2009b). *EU MIDIS Erhebung der Europäischen Union zu Minderheiten und Diskriminierung. Erster Bericht der Reihe "Daten kurz gefasst": Die Roma*. Wien. Retrieved November, 19, 2014 from [http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/413-EU-MIDIS\\_ROMA\\_DE.pdf](http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/413-EU-MIDIS_ROMA_DE.pdf)

European Union Agency for Fundamental Rights. (2009c). *EU MIDIS: Erhebung der Europäischen Union zu Minderheiten und Diskriminierung. Bericht der Reihe "Daten kurz gefasst": Muslime*. Wien. Retrieved November, 19, 2014 from [http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/448-EU-MIDIS MUSLIMS\\_DE.pdf](http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/448-EU-MIDIS MUSLIMS_DE.pdf)

European Union Agency for Fundamental Rights. (2010a). *EU-MIDIS Erhebung der Europäischen Union zu Minderheiten und Diskriminierung. Bericht der Reihe „Daten kurz gefasst“: Rechtsbewusstsein und Gleichbehandlungsstellen. Stärkung der Grundrechte-Architektur in der EU III*. Wien. Retrieved November, 19, 2014 from [http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/854-EU-MIDIS RIGHTS\\_AWARENESS\\_DE.pdf](http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/854-EU-MIDIS RIGHTS_AWARENESS_DE.pdf)

European Union Agency for Fundamental Rights. (2010b). *EU-MIDIS Erhebung der Europäischen Union zu Minderheiten und Diskriminierung. Bericht der Reihe „Daten kurz gefasst“: Polizeikontrollen und Minderheiten*. Wien. Retrieved November, 19, 2014 from [http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/1132-EU-MIDIS-police\\_DE.pdf](http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1132-EU-MIDIS-police_DE.pdf)

European Union Agency for Fundamental Rights. (2011). *EU-MIDIS Erhebung der Europäischen Union zu Minderheiten und Diskriminierung. Bericht der Reihe „Daten kurz gefasst“: Mehrfachdiskriminierung*. Wien. Retrieved November 19, 2014 from [http://fra.europa.eu/sites/default/files/eu\\_midis\\_dif5-multiple-discrimination\\_de.pdf](http://fra.europa.eu/sites/default/files/eu_midis_dif5-multiple-discrimination_de.pdf)

European Union Agency for Fundamental Rights. (2012). *EU-MIDIS Erhebung der Europäischen Union zu Minderheiten und Diskriminierung. Bericht der Reihe „Daten kurz gefasst“: Minderheiten als Opfer von Straftaten*. Wien. Retrieved November 19, 2014 from <http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2012-eu-midis-dif6-de.pdf>

European Union Agency for Fundamental Rights. (2013a). *Fundamental rights-based police training: A manual for police trainers*. Wien. Retrieved November, 19, 2014 from [http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2013-fundamental-rights-based-police-training\\_en\\_0.pdf](http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2013-fundamental-rights-based-police-training_en_0.pdf)

European Union Agency for Fundamental Rights. (2013b). *Diskriminierung und Hasskriminalität gegenüber Juden in den EU-Mitgliedstaaten: Erfahrungen und Wahrnehmungen im Zusammenhang mit Antisemitismus*. Wien. Retrieved November, 19, 2014 from [http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2013-discrimination-hate-crime-against-jews-eu-member-states\\_de.pdf](http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2013-discrimination-hate-crime-against-jews-eu-member-states_de.pdf)

- European Union Agency for Fundamental Rights. (2013c). *Antisemitism: Summary overview of the situation in the European Union 2002-2012*. Wien. Retrieved November, 19, 2014 from [http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2013\\_antisemitism-update-2002-2012\\_web\\_0.pdf](http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2013_antisemitism-update-2002-2012_web_0.pdf)
- European Union Agency for Fundamental Rights. (2014a). *Roma survey – Data in focus. Education: the situation of Roma in 11 EU Member States*. Wien. Retrieved November, 19, 2014 from [http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014\\_roma-survey\\_education\\_tk0113748enc.pdf](http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014_roma-survey_education_tk0113748enc.pdf)
- European Union Agency for Fundamental Rights. (2014b). *Roma survey – Data in focus. Poverty and employment: the situation of Roma in 11 EU Member States*. Wien. Retrieved November, 19, 2014 from [http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-roma-survey-employment\\_en.pdf](http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-roma-survey-employment_en.pdf)
- European Union Agency for Fundamental Rights. (2014c). *Roma survey – Data in focus. Discrimination against and living conditions of Roma women in 11 EU member states*. Wien. Retrieved November, 19, 2014 from [http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-roma-survey-gender\\_en.pdf](http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-roma-survey-gender_en.pdf)
- Fibbi, R., Lerch, M., & Wanner, P. (2006). Unemployment and discrimination against youth of immigrant origin in Switzerland: When the name makes the difference. *Journal of International Migration and Integration*, 7(3), 351-366.
- Friedrich Ebert Stiftung (2011). *Die Abwertung der Anderen. Eine europäische Zustandsbeschreibung zu Intoleranz, Vorurteilen und Diskriminierung*. Berlin: Zick, A., Küpper, B., & Hövermann, A. Retrieved November, 19, 2014 from <http://library.fes.de/pdf-files/do/07905-20110311.pdf>
- Friedrich Ebert Stiftung. (2012). *Muslimbilder in Deutschland: Wahrnehmungen und Ausgrenzungen in der Integrationsdebatte*. Bonn: Foroutan, N. Retrieved November 19, 2014, from <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/09438.pdf>
- Friedrich Ebert Stiftung. (2014a). *Fragile Mitte – Feindselige Zustände: Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2014. Herausgegeben für die Friedrich-Ebert-Stiftung von Ralf Melzer*. Zick, A., & Klein, A. Retrieved November, 19, 2014, from [http://www.fes-gegen-rechtsextremismus.de/pdf\\_14/FragileMitte-FeindseligeZustaende.pdf](http://www.fes-gegen-rechtsextremismus.de/pdf_14/FragileMitte-FeindseligeZustaende.pdf)
- Friedrich Ebert Stiftung. (2014b). *Presse-Handout: Zusammenfassung zentraler Ergebnisse*. Retrieved November, 19, 2014, from [http://www.fes-gegen-rechtsextremismus.de/pdf\\_14/141120presse-handout.pdf](http://www.fes-gegen-rechtsextremismus.de/pdf_14/141120presse-handout.pdf)
- Friedrich Ebert Stiftung. (2014c). *FES Projekt gegen Rechtsextremismus*. Retrieved November, 19, 2014, from <http://www.fes-gegen-rechtsextremismus.de/>
- Gallup. (2009). *The Gallup Coexist Index 2009: A global study of interfaith relations with an in-depth analysis of Muslim integration in France, Germany and the United Kingdom*. Washington. Retrieved November, 19, 2014 from [http://www.euro-islam.info/wp-content/uploads/pdfs/gallup\\_coexist\\_2009\\_interfaith\\_relations\\_uk\\_france\\_germany.pdf](http://www.euro-islam.info/wp-content/uploads/pdfs/gallup_coexist_2009_interfaith_relations_uk_france_germany.pdf)
- Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (GMF). (2010, August, 26). Retrieved November 19, 2014, from <http://www.uni-bielefeld.de/ikg/gmf/einfuehrung.html>
- Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit. (2014, September 1). Retrieved November 19, 2014, from [http://de.wikipedia.org/wiki/Gruppenbezogene\\_Menschenfeindlichkeit](http://de.wikipedia.org/wiki/Gruppenbezogene_Menschenfeindlichkeit)
- Grzeszczak, R. (2008). *Die Standards beim Schutz der nationalen Minderheiten in Europa – die rechtlichen Aspekte*. Retrieved November 19, 2014, from <https://www.uni-marburg.de/studium/res/Europastudien/inhalt>

- Gurin, P., Nagda, B. R. A., & Lopez, G. E. (2004). The benefits of diversity in education for democratic citizenship. *Journal of Social Issues*, 60(1), 17-34.
- Hauptergebnisse vom Eurobarometer Nor. 393 in 2012. (n.d.). Retrieved November 19, 2014, from [http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/eurobarometer2012\\_keyresults\\_de.pdf](http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/eurobarometer2012_keyresults_de.pdf)
- Höfel, K. (2010). Begriffe. In B. Weiß (Ed.): *Diskriminierung erkennen und handeln! Vollständig überarbeitete Neuauflage des Handbuchs für Beratungsstellen und MigrantInnenorganisationen auf der Grundlage des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)*. pb/Drucktechnik: Hamburg. Retrieved November 19, 2014, from [http://netzwerk-iq.de/fileadmin/redaktion/Publikationen/07\\_IQ\\_Publikationen/03\\_Antidiskriminierung/2010\\_Handbuch\\_Diskriminierung-erkennen-handeln.pdf](http://netzwerk-iq.de/fileadmin/redaktion/Publikationen/07_IQ_Publikationen/03_Antidiskriminierung/2010_Handbuch_Diskriminierung-erkennen-handeln.pdf)
- Industrie und Handelskammer Nürnberg für Mittelfranken. (n.d.). *Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) im Zivilrecht*. Retrieved November 19, 2014, from <http://www.ihk-nuernberg.de/de/Geschaeftsbereiche/Recht-Steuern/Rechtsauskuenfte/vertragsrecht-und-forderungen/Das-Allgemeine-Gleichbehandlungsgesetz-AGG-im-Zivilrecht2/index.html>
- Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung in Nordrhein-Westfalen. (n.d.). *Was bedeutet Diskriminierung?* Retrieved November 19, 2014, from <http://www.ida-nrw.de/diskriminierung/>
- Informationsplattform Humanrights.ch. (2010, August 16). *Was ist Diskriminierung?* Retrieved November 19, 2014, from <http://www.humanrights.ch/de/menschenrechte-themen/diskriminierungsverbote/juristisch/allgemein/diskriminierung>
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. (2013). *Lohnanpassung von Ausländern am deutschen Arbeitsmarkt: Das Herkunftsland ist von hoher Bedeutung*. Nürnberg: Lehmer, F., & Ludsteck, J. Retrieved November 19, 2014, from <http://doku.iab.de/kurzber/2013/kb0113.pdf>
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. (2014a). *Diskriminierungserfahrungen und soziale Integration: Wie zufrieden sind Migranten mit ihrem Leben?* Berlin: Tucci, I., Eisnecker, P., & Brückner, H. Retrieved November 19, 2014, from [http://doku.iab.de/kurzber/2014/kb2114\\_4.pdf](http://doku.iab.de/kurzber/2014/kb2114_4.pdf)
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. (2014b). *Zeitarbeit in Deutschland: Hohe Dynamik und kurze Beschäftigungsdauern*. Nürnberg: Haller, P., & Jahn, E. J. Retrieved November 19, 2014, from <http://doku.iab.de/kurzber/2014/kb1314.pdf>
- Institut für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung Bielefeld. (2014, October 17). Retrieved November 19, 2014 from <http://www.uni-bielefeld.de/ikg/>
- Johnston, D. W., & Lordan, G. (2012). Discrimination makes me sick! An examination of the discrimination-health relationship. *Journal of Health Economics*, 31(1), 99-111.
- Kaas, L., & Manger, C. (2010). Ethnic discrimination in Germany's labour market: A field experiment (IZA Discussion Paper No. 4741). Retrieved November 19, 2014 from <http://ftp.iza.org/dp4741.pdf>
- Kilic, E. (2010). Diskriminierung von Migranten bei der Wohnungssuche – eine Untersuchung in Berlin. In: Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales, Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung Berlin (Ed.): *Deutscher Name – halbe Miete? Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt*. Retrieved November 19, 2014 from [http://www.berlin.de/imperia/md/content/lb\\_ads/materialien/diskriminierung\\_wohnungsmarkt\\_barrierefrei.pdf?start&ts=1273222562&file=diskriminierung\\_wohnungsmarkt\\_barrierefrei.pdf](http://www.berlin.de/imperia/md/content/lb_ads/materialien/diskriminierung_wohnungsmarkt_barrierefrei.pdf?start&ts=1273222562&file=diskriminierung_wohnungsmarkt_barrierefrei.pdf)

- König Baudouin Stiftung. (2012). *Immigrant Citizens Survey. Wie Zuwanderer in 15 europäischen Städten Integration erleben? Im Kooperation mit der Migration Policy Group*. Retrieved November, 19, 2014 from [http://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2014/11/ICS\\_DE.pdf](http://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2014/11/ICS_DE.pdf)
- Krause, A., Rinne, U., & Zimmermann, K. F. (2010). Anonymisierte Bewerbungsverfahren. *IZA Research Report*, 27, 1-36.
- Krause, A., Rinne, U., & Zimmermann, K. F. (2014). Abschlussbericht des Projektes „Anonym Bewerben in Baden-Württemberg“. *IZA Research Report*, 63, 1-88.
- Mediendienst Integration (n.d.). *Diskriminierung*. Retrieved November, 19, 2014 from <http://mediendienst-integration.de/desintegration/diskriminierung.html>
- Nutzerumfrage ALLBUS 2016 "Einstellungen gegenüber ethnischen Gruppen". (2014, September 11). Retrieved from <http://www.gesis.org/allbus/allbus-inhalte/nutzerumfrage-allbus-2016/>
- Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung. (n.d.b). *Programme for international student assessment (PISA) 2012 Ergebnisse Deutschland*. Retrieved November, 19, 2014 from <http://www.oecd.org/berlin/themen/PISA-2012-Deutschland.pdf>
- Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung. (n.d.a). *Pisa – Hintergrund*. Retrieved November, 19, 2014, from <http://www.oecd.org/berlin/themen/pisa-hintergrund.htm>
- Pager, D., & Western, B. (2012). Identifying discrimination at work: the use of field experiments. *Journal of Social Issues*, 68(2), 221-237.
- Parker, R. (2012). Stigma, prejudice and discrimination in global public health. *Cadernos de Saúde Pública*, 28(1), 164-169.
- Pascoe, E. A., & Richman, L. S. (2009). Perceived discrimination and health: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin*, 135(4), 531-554.
- Pollack, D. (n.d.). *Studie "Wahrnehmung und Akzeptanz religiöser Vielfalt" – Bevölkerungsumfrage des Exzellenzclusters "Religion und Politik" unter Leitung des Religionssoziologen Prof. Dr. Detlef Pollack*. Retrieved November, 19, 2014 from [http://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/religion\\_und\\_politik/aktuelles/2010/12\\_2010/studie\\_wahrnehmung\\_und\\_akzeptanz\\_religioe-ser\\_vielfalt.pdf](http://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/religion_und_politik/aktuelles/2010/12_2010/studie_wahrnehmung_und_akzeptanz_religioe-ser_vielfalt.pdf)
- Roberge, M. E., & van Dick, R. (2010). Recognizing the benefits of diversity: When and how does diversity increase group performance?. *Human Resource Management Review*, 20(4), 295-308.
- Roland Berger Strategy Consultants. (2011). *Dreamteam statt Quote. Studie zu „Diversity and Inclusion“*. München. Retrieved November, 19, 2014, from [https://www.rolandberger.com/media/pdf/Roland\\_Berger\\_DiversityInclusion\\_20110509.pdf](https://www.rolandberger.com/media/pdf/Roland_Berger_DiversityInclusion_20110509.pdf)
- Roland Berger Strategy Consultants. (2012). *Diversity & Inclusion: Eine betriebswirtschaftliche Investition*. Hamburg. Retrieved November, 19, 2014 from [https://www.rolandberger.com/media/pdf/Roland\\_Berger\\_Diversity\\_and\\_Inclusion\\_D\\_20120716.pdf](https://www.rolandberger.com/media/pdf/Roland_Berger_Diversity_and_Inclusion_D_20120716.pdf)
- Rommelspacher, B. (n.d.). *Wie wirkt Diskriminierung? Vortrag von Prof. Dr. Rommelspacher am Institut Mensch, Ethik und Wissenschaft*. Retrieved November 17, 2014, from <http://www.imew.de/index.php?id=319>



- RomnoKher. (2011). *Studie zur aktuellen Bildungssituation deutscher Sinti und Roma. Dokumentation und Forschungsbericht*. Marburg: Strauß, D., von Plato, A., Klein, M., Rüchel, U. Schuch, J. Retrieved November, 19, 2014 from [https://mediendienst-integration.de/fileadmin/Dateien/2011\\_Strauss\\_Studie\\_Sinti\\_Bildung.pdf](https://mediendienst-integration.de/fileadmin/Dateien/2011_Strauss_Studie_Sinti_Bildung.pdf)
- RomnoKher. (2013). *Gutachten Antiziganismus. Zum Stand der Forschung und der Gegenstrategien*. Marburg: End, M. Retrieved November, 19, 2014 from [https://mediendienst-integration.de/fileadmin/Dateien/Gutachten\\_Antiziganismus\\_2013.pdf](https://mediendienst-integration.de/fileadmin/Dateien/Gutachten_Antiziganismus_2013.pdf)
- Rooth, D. (2010). Automatic associations and discrimination in hiring – real world evidence. (Working Paper). Retrieved November, 19, 2014 from [http://www.iza.org/conference\\_files/ETHN2011/rooth\\_d911.pdf](http://www.iza.org/conference_files/ETHN2011/rooth_d911.pdf)
- Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration. (2012). *Benachteiligungserfahrungen von Personen mit und ohne Migrationshintergrund im Ost-West-Vergleich. Expertise für die Antidiskriminierungsstelle des Bundes*. Retrieved November, 19, 2014, from [http://mediendienst-integration.de/fileadmin/Dateien/ADS\\_expertise\\_OstWest\\_SVR.pdf](http://mediendienst-integration.de/fileadmin/Dateien/ADS_expertise_OstWest_SVR.pdf)
- Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration. (2014a). *Deutschlands Wandel zum modernen Einwanderungsland: Jahresgutachten 2014 mit Integrationsbarometer*. Berlin. Retrieved November, 19, 2014, from [https://www.stiftung-mercator.de/media/downloads/3\\_Publicationen/SVR\\_Jahresgutachten\\_2014\\_Deutschlands\\_Wandel\\_zum\\_modernen\\_Einwanderungsland.pdf](https://www.stiftung-mercator.de/media/downloads/3_Publicationen/SVR_Jahresgutachten_2014_Deutschlands_Wandel_zum_modernen_Einwanderungsland.pdf)
- Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration. (2014b). *Der SVR-Forschungsbereich: Projektbasierte, anwendungsorientierte Studien zu Integration und Migrations – Profil*. Retrieved November 19, from <http://www.svr-migration.de/forschungsbereich/profil/>
- Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration. (2014c). *Diskriminierung am Ausbildungsmarkt: Ausmaß, Ursachen und Handlungsperspektiven*. Berlin: Schneider, J., Yemane, R., & Weinmann, M. Retrieved November, 19, 2014, from [http://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2014/11/SVR-FB\\_Diskriminierung-am-Ausbildungsmarkt.pdf](http://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2014/11/SVR-FB_Diskriminierung-am-Ausbildungsmarkt.pdf)
- Schlaab, M. (2010). Realität der Diskriminierung in Deutschland – Vermutungen und Fakten. In: Heinrich-Böll-Stiftung (Ed.), *Dossier: Rassismus und Diskriminierung in Deutschland* (pp. 27-31). Berlin: Zerpa, M. E., & Drossou, O. Retrieved November, 19, 2014 from [http://heimatkunde.boell.de/sites/default/files/dossier\\_rassismus\\_und\\_diskriminierung.pdf](http://heimatkunde.boell.de/sites/default/files/dossier_rassismus_und_diskriminierung.pdf)
- Schunck, R., Reiss, K., & Razum, O. (2014). Pathways between perceived discrimination and health among immigrants: evidence from a large national panel survey in Germany. *Ethnicity & Health*, 1-18.
- Stiftung Zentrum für Türkeistudien und Integrationsforschung. (2014). *Integrationsprozesse, wirtschaftliche Lage und Zufriedenheit türkeistämmiger Zuwanderer in Nordrhein-Westfalen: Ergebnisse der Mehrthemenbefragung 2013. Eine Analyse in Kooperation mit dem Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalens*. Sauer, M. Retrieved November, 19, 2014, from [http://www.tamvakfi.de/downloads/bericht-nrw-2013\\_end.pdf](http://www.tamvakfi.de/downloads/bericht-nrw-2013_end.pdf)
- Suedekum, J., Wolf, K., & Blien, U. (2014). Cultural diversity and local labour markets. *Regional Studies*, 48(1), 173-191.

- Terwey, M., & Scheuer, A. (2007). Etwas mehr Anpassung gewünscht: Einstellungen zur Integration von Ausländern in Deutschland. *Informationsdienst Soziale Indikatoren*, 38, 12-14. Retrieved November 10, 2014, from <http://www.gesis.org/fileadmin/upload/forschung/publikationen/zeitschriften/isi/isi-38.pdf>
- Universität Leipzig Kompetenzzentrum für Rechtesextremismus- und Demokratieforschung i.G.. (n.d.). Retrieved November 19, 2014, from <http://www.uni-leipzig.de/~kredo/>
- Van Knippenberg, D., & Schippers, M. C. (2007). Work group diversity. *Annual Review of Psychology*, 58, 515-541.
- Vargas, N., & Schafer, M. H. (2013). Diversity in action: Interpersonal networks and the distribution of advice. *Social Science Research*, 42(1), 46-58.
- Velho, A. (2011). Un/Tiefen der Macht: Auswirkungen von Rassismuserfahrungen auf die Gesundheit, das Befinden und die Subjektivität. Ansätze für eine reflexive Berufspraxis. In: Landeshauptstadt München Direktorium. Antidiskriminierungsstelle für Menschen mit Migrationshintergrund (Ed.). *Alltagsrassismus und rassistische Diskriminierung: Auswirkungen auf die psychische und körperliche Gesundheit. Dokumentation der Fachtagung vom 12.10.2010*. Retrieved November, 19, 2014 from [http://www.muenchen.de/rathaus/dms/Home/Stadtverwaltung/Direktorium/Amigra/PDF/fachtagung\\_alltagsrassismus.pdf](http://www.muenchen.de/rathaus/dms/Home/Stadtverwaltung/Direktorium/Amigra/PDF/fachtagung_alltagsrassismus.pdf)
- Was ist gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit? (2010). Retrieved November, 19, 2014, from <http://www.uni-bielefeld.de/ikg/projekte/GMF/WasIstGMF.html>
- Wikipedia. (2014, June 27). *SINUS-Studie zum Rechtsextremismus*. Retrieved November, 19, 2014 from [http://de.wikipedia.org/wiki/SINUS-Studie\\_zum\\_Rechtsextremismus](http://de.wikipedia.org/wiki/SINUS-Studie_zum_Rechtsextremismus)
- Wikipedia. (2014, November 10). *Diskriminierung*. Retrieved November 17, 2014, from <http://de.wikipedia.org/wiki/Diskriminierung>
- Wikipedia. (2014, November 27). *Mitte-Studien*. Retrieved November, 27, 2014, from <http://de.wikipedia.org/wiki/Mitte-Studien>
- Wikipedia. (2014, September 1). *Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit*. Retrieved November 19, 2014, from [http://de.wikipedia.org/wiki/Gruppenbezogene\\_Menschenfeindlichkeit](http://de.wikipedia.org/wiki/Gruppenbezogene_Menschenfeindlichkeit)
- Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. (2012). *Migrantenkinder auf dem Weg zum Abitur: Wie kommen die Übergangsempfehlungen nach der Grundschule zu Stande?* Berlin: Gresch, C. Retrieved November, 19, 2014 from [http://bibliothek.wzb.eu/wzbrief-bildung/WZBriefBildung212012\\_gresch.pdf](http://bibliothek.wzb.eu/wzbrief-bildung/WZBriefBildung212012_gresch.pdf)

## **Kontakt**

Dr. Orkan Kösemen

Project Manager

Programm Integration und Bildung

Bertelsmann Stiftung

Telefon 05241 81-81429

E-Mail [orkan.koesemen@bertelsmann-stiftung.de](mailto:orkan.koesemen@bertelsmann-stiftung.de)

[www.bertelsmann-stiftung.de](http://www.bertelsmann-stiftung.de)