

Wie Deutschland Diskriminierung erlebt

Sonderauswertung des Sozio-oekonomischen Panels
(SOEP) – Kurzfassung



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes

Wie Deutschland Diskriminierung erlebt

Sonderauswertung des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) – Kurzfassung

Die vorliegende Veröffentlichung fasst die wichtigsten Erkenntnisse und Empfehlungen der Studie „Wie Deutschland Diskriminierung erlebt“ zusammen, die im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes von Samera Bartsch und Miriam Meksem unter der Mitarbeit von Ilse Kuschel verfasst wurde.



Die Langfassung der Studie „Wie Deutschland Diskriminierung erlebt“ ist abrufbar unter:
www.antidiskriminierungsstelle.de/soep-auswertung

Vorwort



Als Antidiskriminierungsbeauftragte werde ich regelmäßig gefragt: Wie oft erleben Menschen in Deutschland Diskriminierung? Bisher war die Antwort darauf nicht so einfach. Umso mehr freue ich mich, dass in der Hauptbefragung des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) erstmals auch subjektive Diskriminierungserfahrungen erhoben wurden, sodass wir nun eine umfassende, repräsentative Datengrundlage für die Antwort haben.

Ich danke dem Deutschen Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) für die Auswertung dieser Daten. Sie zeigen: Rund jede achte Person hat in den letzten zwölf Monaten vor der Befragung Diskriminierung erlebt. Dabei sind einige Gruppen besonders häufig betroffen: Menschen mit Zuwanderungsgeschichte, Frauen und Menschen mit Behinderung. Vor allem bei rassistischer Diskriminierung ist zu beobachten, dass sie sich durch nahezu alle Lebensbereiche zieht.

Gleichzeitig legen die Daten nahe: Diskriminierung hat negative Auswirkungen auf die Teilhabe am Arbeitsmarkt, am gesellschaftlichen Leben, auf die Gesundheit, das Wohlbefinden, das Vertrauen in den gesellschaftlichen Zusammenhalt und die Verbundenheit mit Deutschland. Doch nur wenige Betroffene werden aktiv, um sich gegen Diskriminierung zu wehren. Die meisten Menschen machen das Erlebte offenbar mit sich allein aus.

Der vorliegende Bericht macht deutlich, dass wir Diskriminierung unterschiedlicher begeben müssen – politisch, rechtlich und gesamtgesellschaftlich. Dazu gehören ein besserer Schutz vor Diskriminierung im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und mehr Hilfsstrukturen für Betroffene. Wir müssen auch die gesundheitlichen, emotionalen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Folgen von Diskriminierung ernst nehmen und ihnen aktiv entgegenwirken. Zum einen, um dem Gleichheitsprinzip in der Verfassung gerecht zu werden. Zum anderen, weil Diskriminierung großen Schaden anrichtet, den wir uns schlichtweg nicht leisten können.

Diese Studie ist eine wichtige Grundlage für eine datenbasierte Antidiskriminierungspolitik. Sie zeigt, wo wir stehen und warum wir handeln müssen, damit alle Menschen in Deutschland sicher leben und vor Diskriminierung geschützt sind.

Ich wünsche eine anregende Lektüre!

Ihre Ferda Ataman

A handwritten signature in black ink that reads "Ferda Ataman".

Unabhängige Bundesbeauftragte
für Antidiskriminierung

Inhaltsverzeichnis

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | Einleitung | 9 |
| 2 | Datengrundlage und Auswertungsmethoden | 11 |
| 3 | Ergebnisse | 12 |
| 3.1 | Diskriminierungserfahrungen insgesamt | 12 |
| 3.2 | Diskriminierungserfahrungen insgesamt nach Teilgruppen | 15 |
| 3.3 | Diskriminierungserfahrungen in verschiedenen Lebensbereichen | 16 |
| 3.3.1 | Arbeitsleben | 16 |
| 3.3.2 | Güter und Dienstleistungen | 17 |
| 3.3.3 | Wohnungs- oder Haussuche | 17 |
| 3.3.4 | Gesundheit und Pflege | 18 |
| 3.3.5 | Ämter, Behörden und Polizei | 18 |
| 3.3.6 | Schule | 19 |
| 3.4 | Reaktionen auf Diskriminierungserfahrungen | 20 |
| 3.5 | Folgen von Diskriminierungserfahrungen | 21 |
| 4 | Empfehlungen | 22 |
| 5 | Literatur | 24 |

1 Einleitung

Diskriminierung ist ein zentrales gesellschaftliches Problem. Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind, haben keinen gleichberechtigten Zugang zu Ressourcen, geringere Chancen, können schlechter am gesellschaftlichen Leben teilhaben und leiden unter weitreichenden sozialen und gesundheitlichen Folgen. Daten zu subjektiven Diskriminierungserfahrungen zu erheben ist wichtig, um unterschiedliche Diskriminierungserfahrungen sichtbar zu machen, um diskriminierungsbezogene Dynamiken besser zu verstehen und gesellschaftlichen sowie politischen Handlungsbedarf gezielt zu identifizieren. In verschiedenen Wiederholungsbefragungen in Deutschland sind Fragen zu subjektiven Diskriminierungserfahrungen bereits aufgegriffen, allerdings beschränken sich diese Erhebungen häufig auf einzelne Bevölkerungsgruppen (zum Beispiel Migrant*innen oder ältere Personen) oder Lebensbereiche (zum Beispiel Arbeitsplatz oder Bildung).¹ Eine übergreifende Erfassung von Diskriminierungserfahrungen, die alle Schutzgründe des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und zugleich verschiedene gesellschaftliche Lebensbereiche berücksichtigt, fehlte hingegen bisher (vergleiche Baumann et al. 2018; Richter et al. 2021).

Auf Initiative der Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat das Sozio-oekonomische Panel (SOEP) in den Jahren 2016 und 2020 Fragen zu subjektiven Diskriminierungserfahrungen in der Innovationsstichprobe² getestet, um so die Datenlage für eine Diskriminierungsberichterstattung zu verbessern und ein Monitoring für Deutschland zu ermöglichen (vergleiche Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2018; Richter et al. 2021). Im Jahr 2022 wurde ein entsprechendes **Fragenmodul zu subjektiven Diskriminierungserfahrungen erstmals in die Hauptbefragung des SOEP aufgenommen**. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat das Deutsche Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) beauftragt, diese Daten auszuwerten. **Hierbei stehen folgende Fragen im Fokus:**

- Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen: Wie viele Menschen haben in einem Zeitraum von zwölf Monaten Diskriminierungserfahrungen gemacht und in welchen Lebensbereichen?
- Gruppenvergleiche und mehrdimensionale Diskriminierung: Wegen welcher Diskriminierungsmerkmale sind Menschen in einem Zeitraum von zwölf Monaten diskriminiert worden? Welche Unterschiede gibt es in den Diskriminierungserfahrungen zwischen verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen? Wer hat ein erhöhtes Risiko, aufgrund mehrerer Diskriminierungsmerkmale diskriminiert zu werden?
- Reaktionen auf Diskriminierungserfahrungen: Wie reagieren Menschen auf Diskriminierungserfahrungen?

1 Die Allgemeine Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften (ALLBUS) umfasst Diskriminierungserfahrungen nur im Arbeitsleben, die Shell-Jugendstudie und der Deutsche Alterssurvey (DEAS) sind auf eingegrenzte Altersgruppen beschränkt und das Nationale Bildungspanel (NEPS) erhebt Diskriminierungserfahrungen lediglich in Bildungsverläufen mit Fokus auf herkunftsbezogene Diskriminierung und äußere Merkmale (vergleiche Baumann et al. 2018).

2 Die Innovationsstichprobe ist eine repräsentative Teilstichprobe des SOEP, in der bisher noch nicht etablierte, innovative Fragebögen getestet werden können.

- Folgen von Diskriminierung: Wie hängen Diskriminierungserfahrungen mit Gesundheit, Lebenszufriedenheit und weiteren Aspekten von Wohlbefinden zusammen?

Subjektive Diskriminierungserfahrungen erfassen

Diskriminierungserfahrungen lassen sich in Bevölkerungsbefragungen nicht so einfach erfassen. Ein verbreiteter Ansatz ist es, explizit nach subjektiven Diskriminierungserfahrungen zu fragen. Dieses Vorgehen bietet den Vorteil, dass es die Perspektive der Betroffenen in den Mittelpunkt rückt und jene Erfahrungen erfasst werden, die sie als diskriminierend erlebt haben. Auf diese Weise lassen sich Verknüpfungen zu sozialen, psychischen und gesundheitlichen Folgen für Betroffene aufzeigen – denn die subjektive Einordnung des Erlebten spielt hierfür eine zentrale Rolle (vergleiche Baumann et al. 2018: 65 f.).

Hinweis zum Begriff „Diskriminierungsmerkmal“

Der Begriff **Diskriminierungsmerkmal** ist nicht unproblematisch. Denn er suggeriert, es handle sich bei sogenannten Merkmalen um feststehende, individuelle Eigenschaften von Personen. Tatsächlich basieren Diskriminierungserfahrungen jedoch häufig auf sozialen Zuschreibungen und gesellschaftlichen Konstruktionen von Gruppen. Entscheidend ist dabei nicht, ob eine Person tatsächlich eine bestimmte Eigenschaft hat, sondern ob diese ihr zugeschrieben wird. Im wissenschaftlichen Diskurs wird deshalb häufig der Begriff **Diskriminierungskategorie** verwendet. Aus Gründen der besseren Verständlichkeit wird in diesem Bericht dennoch der Begriff „Diskriminierungsmerkmal“ verwendet.

2 Datengrundlage und Auswertungsmethoden

Grundlage für die Auswertungen sind die Daten der Haupterhebung des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) aus dem Jahr 2022. Das SOEP ist eine repräsentative Wiederholungsbefragung privater Haushalte, die jährlich etwa 30.000 Menschen in knapp 20.000 Privathaushalten befragt.³ Seit 1984 ist sie am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) angesiedelt. Aufgrund des Umfangs, der thematischen Breite und des Längsschnittdesigns ist das SOEP eine wichtige Datenquelle, um gesellschaftliche Entwicklungen in Deutschland zu analysieren. **Die Stichprobenziehung des SOEP gewährleistet die Repräsentativität der Daten, sodass die Ergebnisse Rückschlüsse auf die Gesamtbevölkerung zulassen.**

Das **Fragenmodul** zu subjektiven Diskriminierungserfahrungen im SOEP ist so aufgebaut, dass zur Hinführung zum Thema eine kurze Definition von Diskriminierung vorangestellt wird. Danach werden die Teilnehmenden gefragt, ob sie in den letzten zwölf Monaten mit verschiedenen Lebensbereichen (zum Beispiel Arbeitsplatz, Wohnungs- und Haussuche) Kontakt hatten, und anschließend, ob sie sich in den letzten zwölf Monaten in einzelnen Lebensbereichen diskriminiert gefühlt haben. Als Nächstes werden sie gefragt, welches die wichtigsten oder zweitwichtigsten Lebensbereiche für Diskriminierungserfahrungen waren und aus welchen Gründen (zum Beispiel rassistische Gründe, Geschlecht, Behinderung) sie sich in den jeweiligen Lebensbereichen diskriminiert gefühlt haben. Zum Abschluss des Fragenmoduls werden die Teilnehmenden gefragt, welche Schritte sie gegen erlebte Diskriminierung gegangen sind.

Die vorliegenden Auswertungen basieren überwiegend auf deskriptiven Häufigkeiten und Gruppenvergleichen. Die Gruppenvergleiche beruhen auf multivariaten Regressionsmodellen und die Ergebnisse werden als geschätzte Wahrscheinlichkeiten „predictive margins“ ausgewiesen. Bei allen Gruppenvergleichen wird geprüft, ob beobachtete Unterschiede statistisch signifikant sind. Das bedeutet, es wird ermittelt, ob ein festgestellter Unterschied nicht nur zufällig in der untersuchten Stichprobe beobachtet wird, sondern auf einen systematischen Zusammenhang hinweist.

³ https://www.diw.de/de/diw_01.c.615551.de/forschungsbasierte_infrastruktureinrichtung__sozio-oekonomisches_panel__soep.html

3 Ergebnisse

3.1 Diskriminierungserfahrungen insgesamt

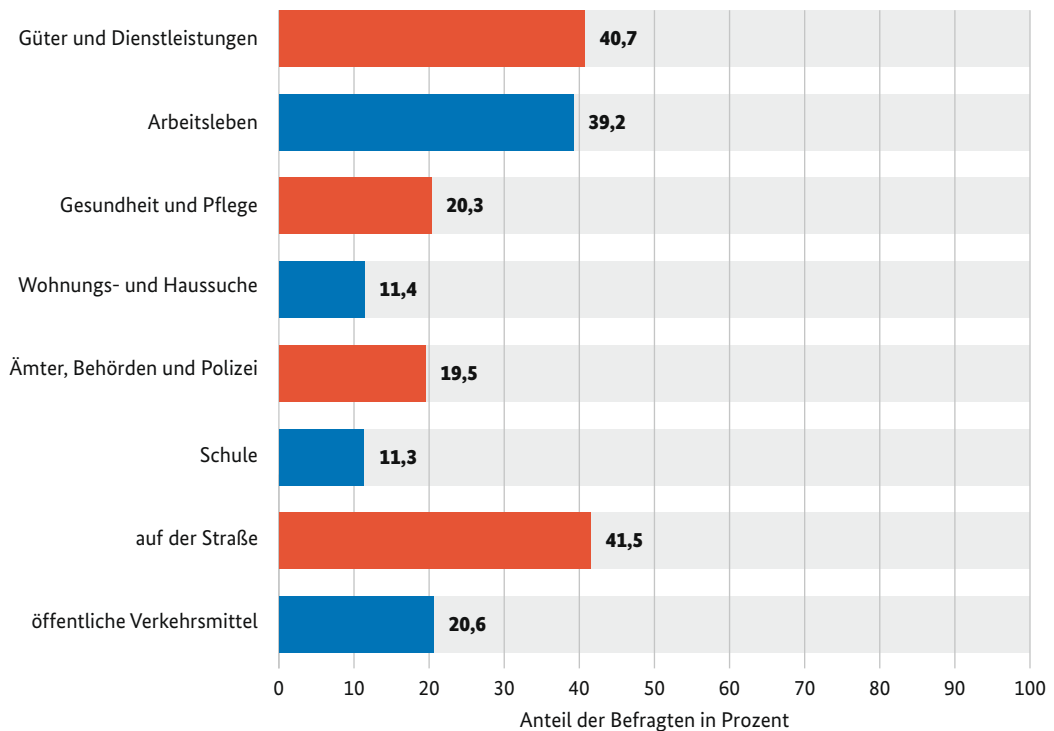
Die Auswertung der Daten zeigt: **13,1 Prozent** der Befragten berichten, dass sie innerhalb der letzten zwölf Monate vor der Befragung mindestens einmal in einem der abgefragten Lebensbereiche Diskriminierung erlebt haben.

Ein Großteil der Befragten mit Diskriminierungserfahrungen (79,0 Prozent) erlebte Diskriminierung in Lebensbereichen, die in den Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) fallen. Besonders häufig nennen Betroffene den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen (40,7 Prozent) sowie den Bereich Arbeitsleben (39,2 Prozent). Darüber hinaus geben 20,3 Prozent von ihnen an, dass sie Diskriminierungserfahrungen im Gesundheits- und Pflegebereich gemacht haben, und 11,4 Prozent benennen den Wohnungsmarkt.

27,4 Prozent der Personen mit Diskriminierungserfahrungen berichten, dass sie Benachteiligungen durch staatliches Handeln erlebt haben – im Kontakt mit Ämtern und Behörden, der Polizei oder in der Schule. 19,5 Prozent der Befragten mit Diskriminierungserfahrungen benennen Ämter, Behörden und Polizei und 11,3 Prozent benennen die Schule als Bereich, in dem sie Diskriminierung erlebt haben. Für von Diskriminierung in diesem Bereich Betroffene besteht (außer in Berlin auf Landesebene) kein rechtlicher Schutz.

Außerdem nennen viele Betroffene den öffentlichen Raum (48,5 Prozent) als Bereich, in dem sie Diskriminierung erlebt haben. Hierzu zählen Diskriminierungserfahrungen auf der Straße (41,5 Prozent) und in öffentlichen Verkehrsmitteln (20,6 Prozent). Bei Diskriminierungserfahrungen im öffentlichen Raum greift in Deutschland kein rechtlicher Diskriminierungsschutz durch Antidiskriminierungsgesetze.

Abbildung 1: Anteil der Befragten mit Diskriminierungserfahrungen, die in einzelnen Lebensbereichen Diskriminierung erlebt haben



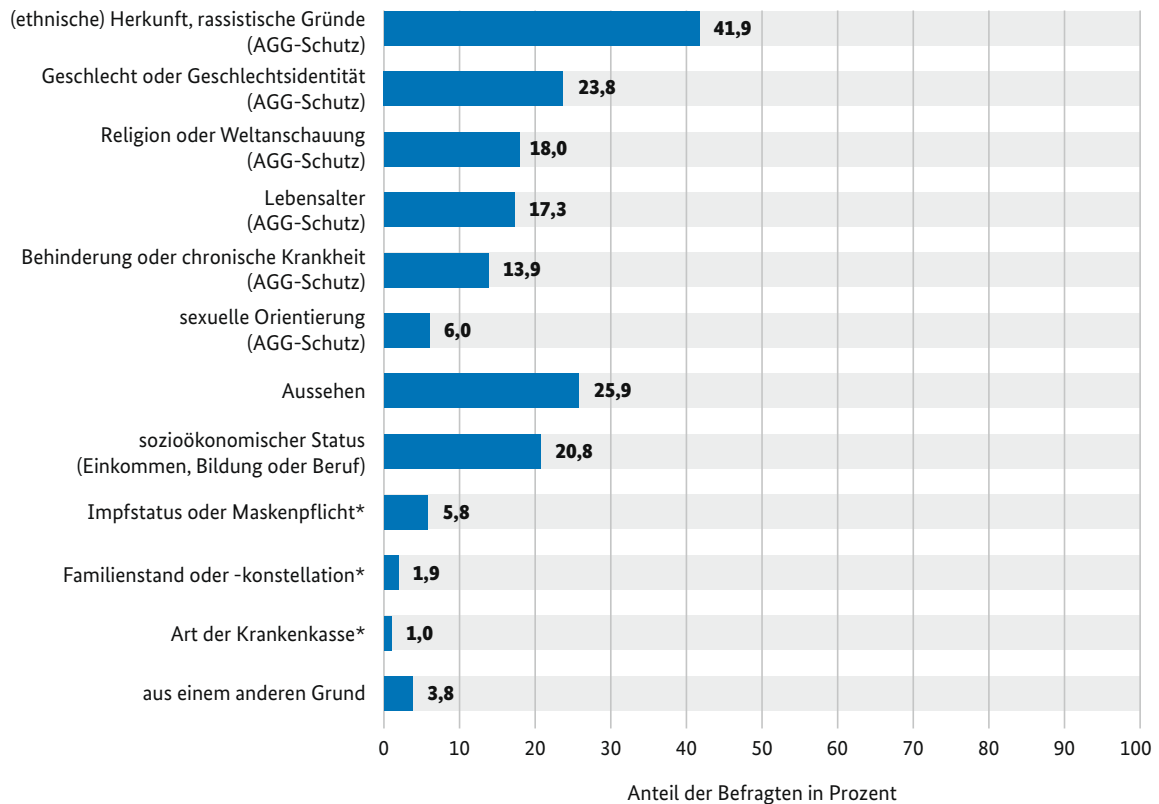
Anmerkung: Abbildung 1 zeigt den Anteil der Personen mit Diskriminierungserfahrungen, die einzelne Lebensbereiche als Ort für Diskriminierungserfahrungen benannt haben. Lesebeispiel: 40,7 Prozent der Personen mit Diskriminierungserfahrungen haben Diskriminierung im Zugang zu Gütern und Dienstleistungen erlebt.

Quelle: SOEP v40; eigene Berechnungen; n=5.404 (alle Befragten mit Diskriminierungserfahrungen)

Abbildung 2 zeigt, aufgrund welcher Diskriminierungsmerkmale die Befragten ihrer Einschätzung nach Diskriminierung in den zwei wichtigsten Lebensbereichen erfahren haben. **Mehr als drei Viertel** aller Personen mit Diskriminierungserfahrungen (78,6 Prozent) benennt Diskriminierungsmerkmale, die vom AGG geschützt sind. Besonders häufig werden dabei folgende Merkmale genannt: (ethnische) Herkunft beziehungsweise rassistische Gründe (41,9 Prozent), Geschlecht oder Geschlechtsidentität (23,8 Prozent).

Von den Diskriminierungsmerkmalen, die nicht vom AGG geschützt sind, werden vor allem Aussehen (25,9 Prozent) und sozialer Status (20,9 Prozent) häufig als Gründe für Diskriminierung genannt.

Abbildung 2: Häufigkeit genannter Diskriminierungsmerkmale von allen Befragten mit Diskriminierungserfahrungen



Anmerkung: Abbildung 2 zeigt, welche Diskriminierungsmerkmale von den Befragten mit Diskriminierungserfahrungen genannt wurden. Lesebeispiel: 41,9 Prozent der Befragten mit Diskriminierungserfahrungen geben als Diskriminierungsmerkmal die (ethnische) Herkunft beziehungsweise rassistische Gründe an.

Quelle: SOEP v40; eigene Berechnungen; n=5.404 (alle Befragten mit Diskriminierungserfahrungen)

Die Hälfte der Befragten (50,3 Prozent) benennt zwei und mehr Diskriminierungsmerkmale. Besonders häufig werden ethnische Herkunft beziehungsweise rassistische Gründe gemeinsam mit Religion oder Weltanschauung, mit dem sozioökonomischen Status oder Aussehen genannt.

Bei der Interpretation der Ergebnisse ist zu berücksichtigen, dass die berichteten Diskriminierungserfahrungen sich auf den Zeitraum zwischen Mai 2021 und Januar 2023 beziehen. In dieser Phase war das Leben in Deutschland maßgeblich durch die Covid-19-Pandemie und die damit einhergehenden Maßnahmen zur Eindämmung des Infektionsgeschehens geprägt. Diese Besonderheit erschwert die Vergleichbarkeit der Ergebnisse mit denen anderer Jahre.

3.2 Diskriminierungserfahrungen insgesamt nach Teilgruppen

Die Analysen zeigen deutlich: Diskriminierung betrifft nicht alle Menschen gleichermaßen. Bestimmte gesellschaftliche Teilgruppen haben eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit, von Diskriminierung zu berichten, als andere. Hierbei zeigen sich klare Unterschiede entlang aller vom AGG geschützten Diskriminierungsmerkmale:

- **Geschlecht/Geschlechtsidentität:** Trans*, inter* und nicht-binäre* Personen (31,8 Prozent) sowie Frauen (16,1 Prozent) berichten mit einer höheren Wahrscheinlichkeit von Diskriminierungserfahrungen als Männer (9,8 Prozent).
- **Ethnische Herkunft/rassistische Zuschreibungen:** Menschen mit Migrationshintergrund (21,0 Prozent) berichten mit deutlich höherer Wahrscheinlichkeit von Diskriminierungserfahrungen als Personen ohne Migrationshintergrund (9,8 Prozent). Besonders hoch ist das Risiko bei Menschen, die von rassistischen Zuschreibungen⁴ betroffen sind: Sie berichten mit einer Wahrscheinlichkeit von 29,8 Prozent von Diskriminierungserfahrungen – im Vergleich zu 11,4 Prozent der Personen, die nicht von solchen Fremdzuschreibungen betroffen sind.
- **Religion:** Muslimische Personen berichten mit einer Wahrscheinlichkeit von 28,6 Prozent von Diskriminierungserfahrungen. Der Wert ist fast dreimal so hoch wie bei nicht-muslimischen Personen (10,4 Prozent).
- **Behinderung/chronische Krankheit:** Menschen mit Behinderung oder chronischer Krankheit berichten mit einer Wahrscheinlichkeit von 17,0 Prozent von Diskriminierungserfahrungen. Die Wahrscheinlichkeit, dass Menschen ohne Behinderung oder chronische Krankheit über Diskriminierung klagen, liegt hingegen bei 10,5 Prozent.
- **Lebensalter:** Jüngere Altersgruppen berichten durchweg mit einer höheren Wahrscheinlichkeit von Diskriminierungserfahrungen als ältere Altersgruppe.
- **Sexuelle Orientierung:** Bi- und homosexuelle Menschen berichten mit einer Wahrscheinlichkeit von 16,0 Prozent von Diskriminierungserfahrungen im Vergleich zu 9,4 Prozent der heterosexuellen Personen.

Darüber hinaus zeigen die Auswertungen, dass auch Einkommen, Staatsangehörigkeit und Fürsorgeverantwortung relevante Kategorien für Diskriminierungsrisiken sind. Einkommensschwache Personen, Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit und Personen, die ihre Angehörigen pflegen und/oder Kinder betreuen, haben jeweils eine erhöhte Wahrscheinlichkeit, von Diskriminierungserfahrungen zu berichten. Dies weist darauf hin, dass auch die nicht im AGG geschützten Merkmale sozialer Status, Fürsorgeverantwortung und Staatsangehörigkeit mit einer erhöhten Diskriminierungsvulnerabilität verbunden sind.

⁴ Die Variable „von rassistischen Zuschreibungen betroffen“ wurde für diese Studie wie folgt gebildet: Die Teilnehmenden wurden gefragt, ob sie von anderen Personen aufgrund von äußeren Merkmalen als „nicht deutsch“ wahrgenommen werden. Zu äußeren Merkmalen werden hierbei die Antworten „Hautfarbe“, „Kleidung oder andere Äußerlichkeiten“ und „Merkmale des Körpers oder Gesichts“ zusammengefasst. Wenn Teilnehmende angaben, dass sie aufgrund äußerer Merkmale als nicht deutsch wahrgenommen werden, erhalten sie die Ausprägung „von rassistischen Zuschreibungen betroffen“. Bei dieser Variable ist zu berücksichtigen, dass die zugehörigen Fragen nur Personen mit Migrationshintergrund gestellt wurden und nicht dem ganzen Sample.

Mehrdimensionale Auswertungen zeigen, dass sich **Diskriminierungsrisiken überlagern und gegenseitig verstärken**. Eine besonders hohe Wahrscheinlichkeit, von Diskriminierung zu berichten, haben Frauen unter 30 Jahren (32,4 Prozent), von rassistischen Zuschreibungen betroffene Frauen (35,3 Prozent), muslimische Männer (33,5 Prozent), muslimische Frauen mit Kopftuch (38,5 Prozent) und Menschen mit Migrationshintergrund und niedrigem Einkommen (27,5 Prozent).

Diese Ergebnisse bestätigen, dass die Schutzgründe des AGG für das Diskriminierungsgeschehen relevant sind. Zugleich wird deutlich, dass der gesetzliche Rahmen nicht alle relevanten Diskriminierungsmerkmale abdeckt, da die berichteten Diskriminierungserfahrungen über die gesetzlich geschützten Merkmale hinausgehen. Die Befunde unterstreichen zudem, dass Diskriminierungserfahrungen als mehrdimensionale und intersektionale Phänomene verstanden werden müssen.

3.3 Diskriminierungserfahrungen in verschiedenen Lebensbereichen

Dieses Kapitel stellt die Ergebnisse zu Diskriminierungserfahrungen in einzelnen Lebensbereichen dar. Der Schwerpunkt liegt auf den Auswertungen dazu, anhand welcher Diskriminierungsmerkmale die Befragten sich in den jeweiligen Lebensbereichen diskriminiert fühlen. Gruppenvergleiche werden nur dann ausführlicher präsentiert, wenn lebensbereichsspezifische Besonderheiten hervorzuheben sind.

3.3.1 Arbeitsleben

In der vorliegenden Studie umfasst der Bereich Arbeitsleben sowohl Erfahrungen am Arbeitsplatz als auch bei der Arbeits- und Ausbildungsplatzsuche. Das Arbeitsleben spielt eine zentrale Rolle, wenn es um Diskriminierungserfahrungen geht: Von allen Personen mit Diskriminierungserfahrungen geben **39,2 Prozent** an, dass sie Diskriminierung im Arbeitsleben erfahren haben.

Die Auswertungen von Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsleben weisen darauf hin, dass insbesondere ein Risiko für rassistische und geschlechtsbezogene Diskriminierung sowie für Altersdiskriminierung und Diskriminierung aufgrund des sozialen Status besteht. Die am häufigsten genannten Diskriminierungsmerkmale, anhand derer die Befragten sich im Arbeitsleben diskriminiert sehen, sind rassistische Gründe beziehungsweise ethnische Herkunft (38,0 Prozent), Geschlecht oder Geschlechtsidentität (31,5 Prozent), Lebensalter (23,1 Prozent) und sozialer Status (21,1 Prozent). Wie in allen Lebensbereichen haben vor allem muslimische Menschen, Menschen mit Migrationshintergrund und Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit eine höhere Wahrscheinlichkeit, Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsleben zu benennen.

Mehrdimensionale Analysen deuten darauf hin, dass insbesondere junge Frauen, aber auch Frauen im mittleren Alter ein erhöhtes Risiko haben, im Arbeitsleben Diskriminierung zu erfahren.

3.3.2 Güter und Dienstleistungen

Der Bereich „Güter und Dienstleistungen“ umfasst sowohl den Erwerb von Waren als auch den Zugang zu und die Inanspruchnahme verschiedenster Dienstleistungen. Dazu gehören beispielsweise das Einkaufen in Geschäften, der Besuch von gastronomischen Betrieben und Diskotheken oder auch die Inanspruchnahme von Dienstleistungen bei Banken oder Versicherungen. Ein großer Teil der berichteten Diskriminierungserfahrungen spielt sich beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen ab: **40,7 Prozent** aller von Diskriminierung Betroffenen berichten (auch) von Diskriminierung in diesem Bereich.

Die Auswertungen von Diskriminierungserfahrungen beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen deuten darauf hin, dass hier insbesondere ein Risiko für rassistische Diskriminierung besteht. Das zeigen die Auswertungen zu den genannten Diskriminierungsmerkmalen und die Diskriminierungswahrscheinlichkeit verschiedener rassifizierter Teilgruppen. Betroffene sehen sich beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen am häufigsten diskriminiert aus rassistischen Gründen beziehungsweise wegen der ethnischen Herkunft (41,5 Prozent) und wegen ihres Aussehens (22,6 Prozent). Das Aussehen lässt sich auch hier als Verstärker von rassistischen Zuschreibungen verstehen.

Bei Finanzdienstleistungen ist das Diskriminierungsrisiko für jüngere Menschen und für Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit besonders hoch. Die Wahrscheinlichkeit, dass Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit beim Zugang zu Finanzdienstleistungen über Diskriminierung berichten (5,7 Prozent), ist mehr als viermal so hoch wie bei Menschen mit deutscher Staatsangehörigkeit (1,3 Prozent).

3.3.3 Wohnungs- oder Haussuche

Der Bereich „Wohnungs- und Haussuche“ umfasst die Suche nach Miet- oder Kaufobjekten auf dem Wohnungsmarkt. Im Bereich der Wohnungs- und Haussuche besteht ein erhöhtes Risiko, aus rassistischen Gründen oder aufgrund des sozialen Status diskriminiert zu werden. Die Wohnungs- und Haussuche wird von **11,4 Prozent** der Befragten mit Diskriminierungserfahrungen als ein Bereich benannt, in dem sie Diskriminierung erlebt haben. Konkret sehen die Befragten sich bei der Wohnungs- und Haussuche am häufigsten aus rassistischen Gründen beziehungsweise aufgrund der ethnischen Herkunft diskriminiert (60,6 Prozent), gefolgt von Diskriminierung wegen des sozialen Status (36,9 Prozent).

Die Analysen verweisen auf ein besonders hohes Diskriminierungsrisiko für verschiedene Gruppen, zwischen denen es auch Überschneidungen gibt: Muslimische Personen, die in den vergangenen zwölf Monaten auf Wohnungs- oder Haussuche waren, berichten mit einer Wahrscheinlichkeit von 40,7 Prozent von Diskriminierungserfahrungen auf dem Wohnungsmarkt. Personen, die von rassistischen Zuschreibungen betroffen sind, berichten mit einer Wahrscheinlichkeit von 27,4 Prozent von Diskriminierungserfahrungen bei der Wohnungs- und Haussuche. Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit berichten mit einer Wahrscheinlichkeit von 25,2 Prozent Diskriminierung bei der Wohnungs- und Haussuche.

3.3.4 Gesundheit und Pflege

Der Bereich „Gesundheit und Pflege“ umfasst die Inanspruchnahme medizinischer und pflegerischer Versorgung, etwa den Besuch von Arztpraxen, Krankenhäusern, stationären Pflegeeinrichtungen oder auch die Nutzung verschiedener ambulanter Versorgungsdienste. Der Bereich „Gesundheit und Pflege“ wird von **20,3 Prozent** der Befragten mit Diskriminierungserfahrungen als ein Lebensbereich benannt, in dem sie Diskriminierung erlebt haben.

Die Auswertungen zeigen, dass es im Gesundheits- und Pflegebereich ein erhöhtes Diskriminierungsrisiko für verschiedene Gruppen gibt, insbesondere für von rassistischen Zuschreibungen betroffene Menschen, Menschen mit Behinderung oder chronischer Krankheit, Menschen mit niedrigem Einkommen und für trans*, inter* und nicht-binäre* Menschen.

Am häufigsten berichten Befragte von Diskriminierung im Gesundheits- und Pflegebereich aus rassistischen Gründen beziehungsweise wegen ihrer ethnischen Herkunft (27,6 Prozent) oder wegen einer Behinderung oder chronischen Krankheit (26,4 Prozent). Daneben sticht hervor: Menschen mit Fürsorgeverantwortung haben eine erhöhte Wahrscheinlichkeit, im Gesundheits- und Pflegebereich Diskriminierung zu erleben.

Das erhöhte Diskriminierungsrisiko von Menschen mit Behinderung oder chronischer Krankheit sowie von trans* und inter* Personen ist problematisch, weil diese Gruppen besonders auf medizinische Versorgung und Gesundheits- und Pflegeleistungen angewiesen sind.

3.3.5 Ämter, Behörden und Polizei

Der Lebensbereich „Ämter, Behörden und Polizei“ umfasst den Kontakt mit staatlichen Stellen auf kommunaler, Landes- oder Bundesebene. Dazu zählen unter anderem Sozialämter, Jugendämter, Ausländerbehörden, Meldeämter, Jobcenter sowie die Landes- oder Bundespolizei. Der Anteil derer, die von Diskriminierung betroffen sind und von Diskriminierungserfahrungen in diesem Bereich berichten, ist mit **19,5 Prozent** beachtlich.

Die Auswertungen zeigen: Bei Ämtern, Behörden und der Polizei gibt es ein höheres Risiko, aus rassistischen Gründen oder wegen des sozialen Status diskriminiert zu werden. Die meisten Befragten berichten im Kontakt mit Ämtern, Behörden und der Polizei von Diskriminierung aus rassistischen Gründen beziehungsweise aufgrund ihrer ethnischen Herkunft (51,4 Prozent). Danach folgen Diskriminierung wegen des Aussehens (28,1 Prozent), wegen des sozialen Status (23,9 Prozent) und wegen Religion oder Weltanschauung (22,4 Prozent). Dabei ist wichtig zu berücksichtigen: Aussehen, sozialer Status und Religion oder Weltanschauung werden oft zusammen mit rassistischen Gründen genannt.

Getrennte Auswertungen von Diskriminierungserfahrungen bei Ämtern und Behörden einerseits und bei der Polizei andererseits zeichnen ein differenziertes Bild: Bei Ämtern und Behörden haben – neben dem generell hohen Risiko für rassistische Diskriminierung – insbesondere trans*, inter* und nicht-binäre* Personen, homo- und bisexuelle Personen, Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit und Sozialleistungsempfänger*innen eine erhöhte Wahrscheinlichkeit, von Diskriminierung zu berichten. Dies ist alarmierend, da es sich um besonders vulnerable Personengruppen handelt, die auf Leistungen und Unterstützung durch Ämter und Behörden angewiesen sind.

Im Kontakt mit der Polizei besteht das höchste Diskriminierungsrisiko für Menschen, die rassistisch markiert werden. Besonders bei muslimischen Männern ist die Wahrscheinlichkeit hoch, von Diskriminierungen durch die Polizei zu berichten. Muslimische Männer, die in den vergangenen zwölf Monaten Kontakt mit der Polizei hatten, berichten mit einer Wahrscheinlichkeit von 27,0 Prozent von Diskriminierungserfahrungen in diesem Zusammenhang.

3.3.6 Schule

Der Lebensbereich Schule umfasst sowohl den Unterricht als auch den Kontakt mit Lehrkräften, Schulpersonal und Mitschüler*innen. In der SOEP-Befragung war die Abfrage zum Kontakt mit dem Schulbereich so formuliert, dass sie sich sowohl an Schüler*innen als auch an Eltern richtete.

Die Auswertungen zeigen: In der Schule gibt es ein erhöhtes Risiko, aus rassistischen Gründen und wegen des sozialen Status diskriminiert zu werden. Viele Personen, die von Diskriminierungserfahrungen im Schulbereich berichten, erleben diese aus rassistischen Gründen beziehungsweise aufgrund der ethnischen Herkunft (51,2 Prozent), wegen des Aussehens (32,5 Prozent), der Religion oder Weltanschauung (27,2 Prozent) oder aufgrund des Geschlechts oder der Geschlechtsidentität (27,0 Prozent). Daneben nennt ein relevanter Anteil der Befragten auch den sozialen Status (16,3 Prozent) als Grund für Diskriminierung. Häufiger als in anderen Lebensbereichen wird in der Schule die sexuelle Orientierung als Diskriminierungsgrund (8,1 Prozent) genannt.

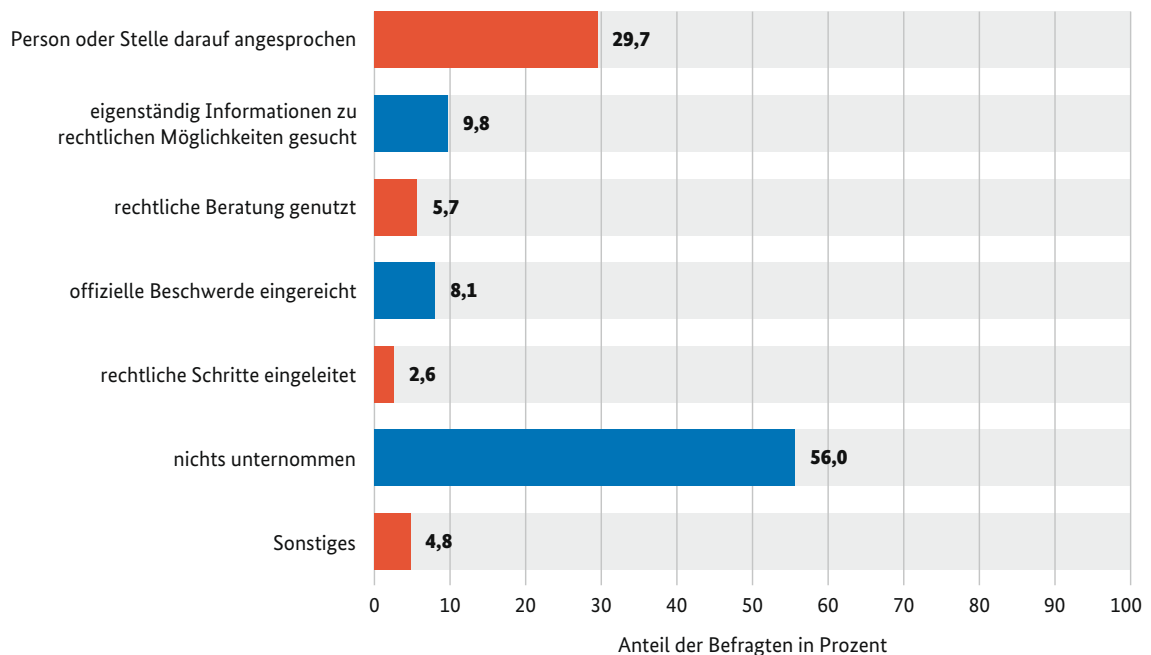
Menschen mit niedrigem Einkommen berichten mit einer doppelt so hohen Wahrscheinlichkeit von Diskriminierung im Kontakt mit der Schule (6,7 Prozent) als Personen mit höherem Einkommen (3,0 Prozent). Sozialleistungsempfänger*innen berichten sogar mit einer dreimal so hohen Wahrscheinlichkeit von Diskriminierung im Schulkontext (11,5 Prozent) wie Personen, die keine Sozialleistungen beziehen (4,0 Prozent).

3.4 Reaktionen auf Diskriminierungserfahrungen

Die Mehrheit der Betroffenen (**56,0 Prozent**) unternimmt keine aktiven Schritte gegen erlebte Diskriminierung.

Am meisten reagieren die Betroffenen, indem sie die diskriminierende Person oder Stelle direkt ansprechen (29,7 Prozent). Nur ein kleiner Teil der Befragten (12,8 Prozent, nicht abgebildet) nimmt institutionelle oder rechtliche Möglichkeiten in Anspruch, um sich gegen Diskriminierung zu wehren (darunter rechtliche Beratung, offizielle Beschwerde oder rechtliche Schritte).

Abbildung 3: Reaktionen auf Diskriminierungserfahrungen (alle Antworten)



Anmerkung: Abbildung 3 zeigt die Häufigkeit der Reaktionen auf Diskriminierung. Da die Befragten mehr als eine Reaktion benennen konnten, ergibt die Summe aller Antworten mehr als 100 Prozent. Lesebeispiel: 29,7 Prozent der Befragten, die Diskriminierungserfahrungen berichten, haben die Person oder Stelle, von der die Diskriminierung ausging, darauf angesprochen.

Quelle: SOEP v39; eigene Berechnungen; n=5.404 (alle Personen mit Diskriminierungserfahrungen)

Vergleiche zwischen verschiedenen Gruppen zeigen: Nicht alle Menschen wissen gleich gut Bescheid oder haben die gleichen Mittel, um bei Diskriminierung institutionelle oder rechtliche Hilfsangebote zu nutzen.

Menschen mit Behinderung oder chronischer Krankheit nutzen mit einer höheren Wahrscheinlichkeit (15,8 Prozent) institutionelle oder rechtliche Möglichkeiten als Menschen ohne Behinderung oder chronische Krankheit (9,9 Prozent). Bei jüngeren Menschen (im Alter von 17 bis 29 Jahren) ist die Wahrscheinlichkeit besonders gering (0,6 Prozent), dass sie nach einer Diskriminierung mit rechtlichen Schritten reagieren.

3.5 Folgen von Diskriminierungserfahrungen

Die Auswertungen zeigen deutlich, dass Diskriminierung negativ mit verschiedenen Indikatoren des Wohlergehens zusammenhängt.

Es ist wahrscheinlicher, dass Menschen, die Diskriminierung erlebt haben, ihren **Gesundheitszustand** als weniger gut oder schlecht einschätzen (24,7 Prozent) als Personen ohne Diskriminierungserfahrungen (14,0 Prozent). Neben der Selbsteinschätzung des gegenwärtigen Gesundheitszustands stellt das SOEP weitere Gesundheitsindikatoren bereit, etwa ob die Teilnehmenden in den vergangenen vier Wochen aus seelischen Gründen weniger geschafft haben, wie viele Tage sie im letzten Jahr krankheitsbedingt nicht gearbeitet haben oder ob sie im letzten Jahr länger als sechs Wochen krankgeschrieben waren. Auswertungen dieser Variablen zeigen, dass Personen mit Diskriminierungserfahrungen über alle Gesundheitsindikatoren hinweg einen schlechteren Gesundheitszustand berichten als Personen ohne Diskriminierungserfahrungen.

Personen mit Diskriminierungserfahrungen haben sich in den letzten vier Wochen vor der Befragung mit einer ungefähr doppelt so hohen Wahrscheinlichkeit ängstlich (17,0 Prozent versus 8,3 Prozent), traurig (22,3 Prozent versus 12,3 Prozent) oder einsam (14,9 Prozent versus 7,7 Prozent) gefühlt wie Personen ohne Diskriminierungserfahrungen. Auch das Gefühl von Ärger trat bei Personen mit Diskriminierungserfahrungen mit einer deutlich höheren Wahrscheinlichkeit auf (33,5 Prozent versus 20,1 Prozent). Umgekehrt ist die Wahrscheinlichkeit, sich in den letzten vier Wochen oft oder sehr oft glücklich gefühlt zu haben, bei Personen mit Diskriminierungserfahrungen geringer als bei Personen ohne Diskriminierungserfahrungen. Alle Gruppenunterschiede sind statistisch signifikant.

Die Analysen zeigen klar, dass Diskriminierungserfahrungen negativ mit **Zufriedenheit** zusammenhängen: Personen mit Diskriminierungserfahrungen haben geringere vorhergesagte Zufriedenheitswerte als Personen ohne Diskriminierungserfahrungen. Dies gilt für die Lebenszufriedenheit insgesamt und für einzelne Bereiche des Lebens.

Diskriminierungserfahrungen können zudem das **Vertrauen in den gesellschaftlichen Zusammenhalt** und Gefühle von Verbundenheit schwächen. Diskriminierte Menschen machen sich mit einer höheren Wahrscheinlichkeit große Sorgen um den gesellschaftlichen Zusammenhalt (42,8 Prozent) als Menschen ohne Diskriminierungserfahrungen (34,2 Prozent). Die Wahrscheinlichkeit, dass sie sich mit Deutschland verbunden fühlen, ist geringer als bei Menschen, die keine Diskriminierung erlebt haben.

Die Ergebnisse verdeutlichen damit: Diskriminierung beeinträchtigt nicht nur individuelle Lebenslagen, sondern kann auch das **Vertrauen in gesellschaftliche Strukturen und Institutionen** schwächen. Dies unterstreicht, dass es bei dem Abbau von Diskriminierung nicht nur um Fragen der Gerechtigkeit geht, sondern auch um den sozialen Zusammenhalt sowie das Vertrauen in Institutionen.

4 Empfehlungen

Die Ergebnisse zeigen deutlich: Diskriminierung in Deutschland ist in verschiedenen Lebensbereichen präsent und betrifft gesellschaftliche Teilgruppen unterschiedlich stark. Im Folgenden werden zentrale Empfehlungen formuliert, die sich aus der Analyse der SOEP-Daten 2022 ableiten lassen.

Schutzgründe des AGG erweitern: In den Auswertungen wurde deutlich, dass Personen mit niedrigem Einkommen, Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit und Personen mit Fürsorgeverantwortung jeweils mit einer signifikant erhöhten Wahrscheinlichkeit von Diskriminierungserfahrungen berichten. Damit auch diese Menschen im Falle von Diskriminierung rechtlich geschützt sind, ist eine Erweiterung der Schutzgründe in § 1 AGG um den sozialen Status, Staatsangehörigkeit und familiäre Fürsorgeverantwortung zu empfehlen.

Maßnahmen zur Bekämpfung rassistischer, religionsbezogener Diskriminierung in allen Lebensbereichen umsetzen: Die Analysen zeigen für nahezu alle Lebensbereiche eine erhöhte Diskriminierungswahrscheinlichkeit für Menschen mit Migrationshintergrund – insbesondere für Personen, die von rassistischen Zuschreibungen betroffen sind – und für muslimische Menschen. Es ist daher notwendig, in allen Lebensbereichen Maßnahmen zu ergreifen, die rassistische Diskriminierung und Diskriminierung aufgrund von Religion wirksam bekämpfen. Wichtig sind hierfür einerseits präventive Ansätze, die Sensibilität für das Thema Diskriminierung auf individueller Ebene fördern. Das können etwa konkret Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen für Beschäftigte in Unternehmen, für Personal mit Kundenkontakt, für medizinisches Fachpersonal, Verwaltungsmitarbeitende, Polizeibedienstete sowie Lehrkräfte sein. Außerdem ist es erforderlich, institutionelle Abläufe und Praktiken mit Diskriminierungsrisiko zu erkennen und sie diskriminierungssensibler zu gestalten. Dazu können Unternehmen, Behörden und Organisationen Antidiskriminierungskonzepte oder Verhaltenskodizes einführen.

Transparente und inklusive Beschwerdestellen und -wege in allen Lebensbereichen schaffen und bekannt machen: Nur ein geringer Anteil der von Diskriminierung Betroffenen nutzt institutionelle oder rechtliche Möglichkeiten. Das deutet darauf hin, dass Beschwerdewege bislang unzureichend vorhanden, kaum bekannt, nicht zugänglich oder wirksam sind. Deshalb sollten flächendeckend transparente, vertrauliche und wirksame Anlaufstellen sowie formale Beschwerdewege für von Diskriminierung Betroffene geschaffen, ausgebaut und bekannt gemacht werden. Diese Strukturen müssen leicht zugänglich, unabhängig und vertrauenswürdig sein. Nur so bieten sie Betroffenen eine sichere und niedrighschwellige Möglichkeit, Diskriminierung zu melden. Zugleich muss sichergestellt werden, dass bestehende Beschwerdeverfahren überprüft und weiterentwickelt werden. So können ihre Wirksamkeit, Transparenz und kulturelle Sensibilität erhöht werden. Eine inklusive und barrierefreie Gestaltung der Beschwerdestrukturen ist dabei ebenso zentral wie ihre aktive Bekanntmachung in der Öffentlichkeit, damit alle Betroffenen ihre Rechte kennen und wahrnehmen können.

Niedrigschwelliger Zugang zu psychosozialen Beratungs- und Unterstützungsangeboten sicherstellen: Es ist nicht nur wichtig, mehr Anlauf- und Beschwerdestellen einzurichten, um Betroffene rechtlich zu beraten. Es braucht auch einen niedrigschwelligen Zugang zu psychosozialen Beratungs- und Unterstützungsangeboten für Betroffene. Besonders vor dem Hintergrund des negativen Zusammenhangs zwischen Diskriminierungserfahrungen, (psychischer) Gesundheit und emotionalem Wohlbefinden müssen diese Angebote sichergestellt sein.

Verantwortungsträger*innen für die wirtschaftlichen, gesundheitlichen, emotionalen und gesellschaftlichen Folgen von Diskriminierung sensibilisieren: Es muss stärker in das Bewusstsein von Verantwortungsträger*innen rücken, dass Diskriminierung mit gesundheitlichen und emotionalen Beeinträchtigungen einhergehen kann. Es muss vermittelt werden, dass Diskriminierung auch das Vertrauen in gesellschaftliche Zusammenhänge und Institutionen schwächen kann. Es ist wichtig zu betonen: Diskriminierungserfahrungen schränken nicht nur das Wohlergehen der Betroffenen ein. Diskriminierung kann auch mit steigenden wirtschaftlichen und betrieblichen Kosten einhergehen, da von Diskriminierung Betroffene mit einer höheren Wahrscheinlichkeit länger krankgeschrieben sind.

Fragenmodul zu subjektiven Diskriminierungserfahrungen in der SOEP-Haupterhebung langfristig aufnehmen: Durch die Aufnahme von Fragen zu Diskriminierungserfahrungen in die SOEP-Haupterhebung liegen erstmals Daten einer großen Wiederholungsbefragung in Deutschland zu Diskriminierung vor. Sie umfassen dabei sowohl alle Schutzgründe des AGG als auch eine Reihe von Lebensbereichen mit Diskriminierungsrisiko. Perspektivisch sollten diese Daten dafür genutzt werden, Entwicklungen im Zeitverlauf abzubilden und kausale Zusammenhänge zu analysieren. Hierfür ist es notwendig, dass das Fragenmodul zu subjektiven Diskriminierungserfahrungen wiederholt in der SOEP-Haupterhebung zum Einsatz kommt – idealerweise alle zwei Jahre.

5 Literatur

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.) (2018): Erhebung von subjektiven Diskriminierungserfahrungen. Erste Ergebnisse von Testfragen in der SOEP Innovations-Stichprobe 2016. Berlin. Online verfügbar unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/erhebung_von_subjektiven_diskr_erfahrungen_soep_innovations_stichprobe.pdf?__blob=publicationFile&v=3, zuletzt geprüft am 14. Januar 2026.

Baumann, Anne-Luise; Egenberger, Vera und Supik, Linda (2018): Erhebung von Antidiskriminierungsdaten in repräsentativen Wiederholungsbefragungen. Bestandsaufnahme und Entwicklungsmöglichkeiten. Berlin. Online verfügbar unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/erhebung_von_antidiskr_daten_in_repr_wiederholungsbefragungen.pdf?__blob=publicationFile&v=2, zuletzt geprüft am 14. Januar 2026.

Richter, David; Kasprowski, David und Fischer, Mirjam (2021): Pretest eines Fragenmoduls zu subjektiven Diskriminierungserfahrungen in der SOEP-Innovationsstichprobe 2020. SOEP Survey Papers: Series B. Online verfügbar unter: https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.829769.de/diw_ssp1077.pdf, zuletzt geprüft am 27. Juli 2022.

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



beratung@ads.bund.de



0800 546 5465 (Montag bis Donnerstag, 9–15 Uhr)



antidiskriminierungsstelle.de/beratung

Impressum

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

Herausgeberin:

Antidiskriminierungsstelle des Bundes
11018 Berlin
antidiskriminierungsstelle.de

Allgemeine Anfragen:

E-Mail: poststelle@ads.bund.de

Satz und Layout: zweiband.de

Druck: MKL Druck GmbH & Co. KG

Stand: März 2026

Bildnachweis:

Seite 5: © Steffen Kugler/Bundespresseamt

antidiskriminierungsstelle.de