

Wie Deutschland* Diskriminierung erlebt

Sonderauswertung des Sozio-oekonomischen Panels
(SOEP)

Samera Bartsch und Miriam Meksem, unter der Mitarbeit von Ilse Kuschel



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes

Wie Deutschland Diskriminierung erlebt

**Sonderauswertung des Sozio-oekonomischen Panels
(SOEP)**

Samera Bartsch und Miriam Meksem, unter der Mitarbeit von Ilse Kuschel

März 2026



Eine Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse dieser Studie finden Sie unter:
www.antidiskriminierungsstelle.de/soep-auswertung-kurz

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	12
2.1	Hinweise zu Befragungszeitraum und -form	12
2.2	Erfassung von Diskriminierungserfahrungen und Vergleichbarkeit	13
2.3	Erfassung diskriminierungsrelevanter Gruppen	14
2.4	Hinweise zu Auswertungsmethoden	17
3	Ergebnisse	18
3.1	Diskriminierungserfahrungen insgesamt	18
3.1.1	Wie viele der Befragten berichten von Diskriminierungserfahrungen?	18
3.1.2	In welchen Lebensbereichen machen Menschen Diskriminierungserfahrungen?	19
3.1.3	Aufgrund welcher Diskriminierungsmerkmale erleben die Befragten Diskriminierung?	22
3.2	Diskriminierungserfahrungen insgesamt nach Teilgruppen	27
3.3	Diskriminierungserfahrungen in verschiedenen Lebensbereichen	38
3.3.1	Arbeitsleben	39
3.3.2	Güter und Dienstleistungen	43
3.3.3	Wohnungs- oder Haussuche	49
3.3.4	Gesundheit und Pflege	52
3.3.5	Ämter, Behörden und Polizei	57
3.3.6	Schule	63
3.4	Reaktionen auf Diskriminierungserfahrungen	67
3.5	Folgen von Diskriminierungserfahrungen	72
3.5.1	Diskriminierungserfahrungen und Gesundheit	73
3.5.2	Diskriminierungserfahrungen und emotionales Wohlbefinden	75
3.5.3	Diskriminierungserfahrungen und Lebenszufriedenheit	76
3.5.4	Diskriminierungserfahrungen und gesellschaftlicher Zusammenhalt	79
4	Zusammenfassung und Empfehlungen	82
5	Literatur	89
6	Methodenanhang	97
6.1	Fragenmodul subjektive Diskriminierungserfahrungen	97
6.2	Variablen zu diskriminierungsrelevanten Gruppen und deren Häufigkeiten im SOEP	99
6.3	Auswertungsmethoden: Gruppenvergleiche, statistische Signifikanz und Gewichtung	105
7	Tabellenanhang	107

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).

Eine Expert*innenkommission der Europäischen Kommission hat im Jahr 2018 eine Reihe an Empfehlungen zur verbesserten Erhebung von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten vorgelegt (Europäische Kommission 2018). Dazu zählt die Aufnahme von Fragen zu subjektiven Diskriminierungserfahrungen in etablierten, repräsentativen Wiederholungsbefragungen. Für ein solches Vorhaben bietet sich in Deutschland das Sozio-oekonomische Panel (SOEP) an. In ihm werden jedes Jahr private Haushalte repräsentativ befragt. Konkret sind es jährlich knapp **30.000 Menschen in rund 20.000 Haushalten**. Auf Initiative der Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat das SOEP in den Jahren 2016 und 2020 Fragen zu subjektiven Diskriminierungserfahrungen 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 dazugehörigen Daten sind seit Oktober 2024 verfügbar.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat das Deutsche Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) beauftragt, den SOEP-Datensatz zu den Fragen zu subjektiven Diskriminierungserfahrungen auszuwerten. **Der vorliegende Bericht umfasst die Auswertung dieser Daten. 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?

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).

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

Da es sich bei der SOEP-Befragung um Längsschnittdaten handelt (das heißt, dieselben Personen werden über einen längeren Zeitraum wiederholt befragt), bieten die SOEP-Daten perspektivisch eine wertvolle Grundlage, um auch langfristige Entwicklungen im Zeitverlauf zu analysieren und vertiefte Kausalanalysen durchzuführen. Hierfür ist es allerdings erforderlich, dass die Fragen zu Diskriminierungserfahrungen in regelmäßigen Abständen in der SOEP-Befragung gestellt werden. Der vorliegende Bericht kann somit als Ausgangspunkt für eine längerfristige Beobachtung subjektiver Diskriminierungserfahrungen unter den Befragten des SOEP verstanden werden.

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 die Perspektive der Betroffenen in den Mittelpunkt rückt und jene Erfahrungen erfasst werden, die sie als diskriminierend erlebt haben. Hierdurch können Verknüpfungen zu sozialen, psychischen und gesundheitlichen Folgen für Betroffene aufgezeigt werden – denn die subjektive Einordnung des Erlebten spielt hierfür eine zentrale Rolle (vergleiche Baumann et al. 2018: 65 f.).

Gleichzeitig gibt es verschiedene „Unschärfefaktoren“ bei der Erfassung von subjektiven Diskriminierungserfahrungen (ebenda). Es wird zum Beispiel vorausgesetzt, dass Befragte entsprechende Erfahrungen als solche erkennen und auch konkret als solche benennen können. Dabei ist es wichtig zu wissen, dass Menschen Gerechtigkeit unterschiedlich definieren und eine Diskriminierung als manchmal mehr oder weniger belastend empfinden können. Personen, die für das Thema Diskriminierung sensibilisiert sind, können diskriminierende Situationen besser und konkreter als solche erkennen und benennen. Andere hingegen deuten ähnliche Situationen ganz anders und bezeichnen diskriminierendes Verhalten nicht als solches. Zudem hängt die Bereitschaft, über eigene Diskriminierungserfahrungen zu sprechen, sehr davon ab, in welcher Situation oder in welchem Kontext dies passiert (ebenda). Im Ergebnis ist davon auszugehen, dass Befragte eigene Diskriminierungserfahrungen sowohl über- als auch unterschätzen.

Es ist anzunehmen, dass bei der Erfassung subjektiver Diskriminierungserfahrungen vor allem direkte Diskriminierungssituationen aus dem persönlichen Alltag genannt werden. Das sind Diskriminierungsfälle, in denen Personen direkt wegen eines bestimmten Merkmals benachteiligt oder herabwürdigend behandelt wurden. Eine indirekte Diskriminierung hingegen wird durch subjektive Angaben weniger gut erfasst. Das ist dann zum Beispiel der Fall, wenn scheinbar neutrale Regelungen oder Praktiken (zum Beispiel Anforderungen bei Sprachkenntnissen) bestimmte Gruppen indirekt benachteiligen.

Subjektiv empfundene Diskriminierung deckt sich zudem nicht immer mit Diskriminierung im rechtlichen Sinne. Beispielsweise können subtile Abwertungen im privaten oder sozialen Bereich für Betroffene äußerst belastend sein, ohne dass sie rechtlich eine Diskriminierung darstellen. Darüber hinaus kann Diskriminierung im Zusammenhang mit Merkmalen und Zuschreibungen stehen, die nicht vom rechtlichen Schutz vor Diskriminierung umfasst sind. Das individuelle Erleben von Diskriminierung ist also mehr als das bloße rechtliche Verständnis von Diskriminierung.

Der Bericht ist wie folgt aufgebaut: Kapitel 2 stellt die Datengrundlage vor, mit besonderem Fokus auf das Fragenmodul zu subjektiven Diskriminierungserfahrungen in der SOEP-Haupterhebung 2022. Kapitel 3 präsentiert Auswertungsergebnisse, gegliedert in fünf Teilabschnitte: Häufigkeiten von Diskriminierungserfahrungen (3.1), Diskriminierungserfahrungen nach Teilgruppen (3.2), Diskriminierungserfahrungen in verschiedenen Lebensbereichen (3.3), Reaktionen auf Diskriminierungserfahrungen (3.4) sowie Folgen von Diskriminierungserfahrungen (3.5). Im abschließenden Kapitel werden die zentralen Ergebnisse zusammengefasst, darauf aufbauend Handlungsempfehlungen formuliert und bestehender Forschungsbedarf aufgezeigt.

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“ genutzt.

2 Datengrundlage

Die Datengrundlage für den vorliegenden Bericht sind die Daten der Haupterhebung des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) aus dem Jahr 2022. Für die Auswertung wurde das Datenrelease SOEP v40 (1984–2023) herangezogen.

Das Sozio-oekonomische Panel (SOEP)

Das SOEP ist eine repräsentative Wiederholungsbefragung privater Haushalte, die jährlich etwa 30.000 Menschen in knapp 20.000 Privathaushalten befragt.² Seit 1984 ist sie am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) angesiedelt. Als sogenannte Mehrthemenbefragung befasst sich das SOEP mit verschiedenen Themenbereichen, die jährlich oder in anderen regelmäßigen Abständen erhoben werden. Zu den Themen gehören unter anderem: Arbeitsleben, Bildung, Familie, Gesundheit oder Zuwanderungsbiografie, aber auch subjektive Faktoren wie die Lebenszufriedenheit und verschiedene Aspekte des Wohlbefindens. Aufgrund des Umfangs, der thematischen Breite und des Längsschnittdesigns ist das SOEP eine wichtige Datenquelle, um gesellschaftliche Entwicklungen in Deutschland zu analysieren. Die kontinuierliche Befragung derselben Personen über einen längeren Zeitraum hinweg ermöglicht es, Veränderungen im Zeitverlauf zu erfassen. **Die Stichprobenziehung des SOEP gewährleistet die Repräsentativität der Daten, sodass die Ergebnisse Rückschlüsse auf die Gesamtbevölkerung zulassen.** Spezifische Teilstichproben stellen sicher, dass verschiedene Bevölkerungsgruppen in den Daten vertreten sind. Mit den IAB-SOEP-Migrationsstichproben werden zum Beispiel Migrant*innen abgebildet; die SOEP-LGB-Stichprobe umfasst die Gruppe homo- und bisexueller Menschen. Aufgrund der Größe der Stichprobe sind auch vertiefte Auswertungen für einzelne Teilgruppen möglich.

2.1 Hinweise zu Befragungszeitraum und -form

Die SOEP-Haupterhebung 2022 fand im Zeitraum vom 9. Mai 2022 bis 31. Januar 2023 statt. Die Datenerhebung erfolgte in zwei Schritten: Die Befragten wurden persönlich oder telefonisch interviewt und füllten anschließend einen Fragebogen aus. Dieser konnte entweder vor Ort auf einem Tablet (CASI), online (CAWI) oder in Papierform (PAPI) ausgefüllt werden (Weitz et al. 2025: 21). Die Daten wurden im Oktober 2024 vom SOEP bereitgestellt und konnten somit erst im Jahr 2025 ausgewertet werden.

² https://www.diw.de/de/diw_01.c.615551.de/forschungsbasierte_infrastruktureinrichtung__sozio-oekonomisches_panel__soep.html

Bei der Interpretation der Ergebnisse ist zu beachten, dass die berichteten Diskriminierungserfahrungen sich auf **die zwölf Monate vor dem jeweiligen Erhebungszeitpunkt** beziehen – also auf den Zeitraum zwischen Mai 2021 und Januar 2023. Dieser Zeitraum war in Deutschland maßgeblich durch die Covid-19-Pandemie und die damit einhergehenden Maßnahmen zur Eindämmung des Infektionsgeschehens geprägt. Folglich ist davon auszugehen, dass bestimmte Lebensbereiche (zum Beispiel Gastronomie) seltener aufgesucht wurden, während andere (zum Beispiel das Gesundheitswesen, Ämter und Behörden) eventuell eine stärkere Rolle spielten. Damit verbundene veränderte Kontaktmuster können sich auf die Häufigkeit der berichteten Diskriminierungserfahrungen ausgewirkt haben.

2.2 Erfassung von Diskriminierungserfahrungen und Vergleichbarkeit

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. Zuletzt werden die Teilnehmenden nach ihren Reaktionen auf Diskriminierungserfahrungen gefragt. Die genauen Frageformulierungen und Antwortoptionen sind dem Methodenanhang zu entnehmen.

Eine Besonderheit der Erfassung von Diskriminierungserfahrungen in der SOEP-Haupterhebung 2022 liegt darin, dass **die Fragen zu Diskriminierungserfahrungen allen Befragten gestellt** und nicht auf einzelne Gruppen (zum Beispiel nur Migrant*innen) begrenzt werden. Zudem wird nach Diskriminierungserfahrungen in mehreren, teils ausdifferenzierten Lebensbereichen (zum Beispiel Finanzdienstleistungen) gefragt und die Frage nach Diskriminierungserfahrungen ist so formuliert, dass sie an alle sechs im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschützten Diskriminierungsmerkmale sowie weitere Merkmale anknüpfen kann. Die Abfrage von Diskriminierungserfahrungen in der SOEP-Haupterhebung kann somit hinsichtlich der Stichprobengröße, der Anzahl an Lebensbereichen und der Breite an Diskriminierungsmerkmalen als eine **umfassende Erhebung von Diskriminierungserfahrungen in einer repräsentativen Wiederholungsbefragung** in Deutschland gewertet werden. Nichtsdestotrotz weist das Fragenmodul auch Spezifika auf, die bei der Interpretation der Ergebnisse und insbesondere bei einem Vergleich mit anderen Bevölkerungsbefragungen zu Diskriminierung zu berücksichtigen sind. Diese werden im Folgenden skizziert:

- **Erhebungszeitraum:** Die Erfassung von Diskriminierungserfahrungen für einen Zeitraum von zwölf Monaten bietet den Vorteil, dass so ein jährliches Monitoring ermöglicht wird und dieses beispielsweise für jährliche Berichtsverfahren genutzt werden kann (Richter et al. 2021: 7). Ein Jahr ist zudem ein geeigneter Zeitraum, an den Personen sich gut erinnern können. Gleichzeitig ist bei dieser zeitlichen Eingrenzung zu berücksichtigen, dass die meisten Personen nicht jedes Jahr mit allen Lebensbereichen Kontakt haben (zum Beispiel Arbeitsplatzsuche, Wohnungssuche, Schule). Kurze Zeiträume verringern die Wahrscheinlichkeit, dass Befragte innerhalb dieses Zeitraums von Diskriminierung berichten.

- **Mehrthemenbefragung:** Da es sich beim SOEP um eine Mehrthemenbefragung handelt, erfolgt die Hinführung zum Thema Diskriminierung nur über eine knappe Definition. In Befragungen mit einem Schwerpunkt zum Thema Diskriminierung (zum Beispiel Beigang et al. 2017; Kronenbitter et al. 2023) erfolgt hingegen eine ausführlichere Hinführung, die stärker für das Thema sensibilisiert. Es ist davon auszugehen, dass im SOEP weniger Diskriminierungserfahrungen berichtet werden als in Befragungen, die das Thema Diskriminierung fokussieren.
- **Diskriminierungsverständnis:** Die im SOEP vorangestellte Definition von Diskriminierung ist eng an der rechtlichen Definition im AGG orientiert. Sie verzichtet jedoch auf Beispiele für mögliche Diskriminierungsformen (zum Beispiel Beleidigung, Ausgrenzung, sexuelle Belästigung) und ist damit weniger greifbar und verständlich. Zudem wird nicht verdeutlicht, dass die Gründe für Diskriminierung (also die abgefragten Diskriminierungsmerkmale) nicht tatsächlich als „Eigenschaft“ der Betroffenen vorliegen müssen, sondern dass Zuschreibungen ausreichen. Insgesamt bleibt Diskriminierung für Personen, die sich bisher nicht damit beschäftigt haben, vermutlich eher abstrakt. Auch hierdurch kann der Anteil an berichteten Diskriminierungserfahrungen geringer ausfallen.
- **Fragenmodul:** Die SOEP-Hauptbefragung erfasst Diskriminierung entlang einer geschlossenen Liste von Lebensbereichen (zum Beispiel Arbeitsplatz, Wohnungssuche), während andere Studien – darunter das Eurobarometer und die SOEP-Innovationsstichprobe 2016 – entlang von Diskriminierungsmerkmalen (zum Beispiel ethnische Herkunft, Geschlecht) oder einzelnen Situationen vorgehen. Die Anknüpfung der Fragen an Lebensbereiche ermöglicht einerseits eine klare Zuordnung, in welchen Lebensbereichen Menschen Diskriminierungserfahrungen machen und welche Diskriminierungsmerkmale in den einzelnen Lebensbereichen relevant sind. Gleichzeitig hat diese Anknüpfung zur Folge, dass Diskriminierungserfahrungen in nicht aufgeführten Lebensbereichen (zum Beispiel frühkindliche Bildung, Hochschulen, Justiz, Nachbarschaft) nicht benannt werden können.

Andere Bevölkerungsbefragungen zu subjektiven Diskriminierungserfahrungen stellen überwiegend ausführlichere Definitionen von Diskriminierung voran (auch inklusive Beispielen für Diskriminierungsformen), koppeln die Frage nach Diskriminierungserfahrungen nicht so eng an die Lebensbereiche und wählen längere oder gar nicht begrenzte Zeiträume (Beigang et al. 2017; Pickel et al. 2019; 2024; Europäische Kommission 2019; 2023). Zudem waren Diskriminierungserfahrungen in ein paar Bevölkerungsbefragungen das Schwerpunktthema im Unterschied zur Mehrthemenbefragung des SOEP. Aus diesen Gründen ist eine direkte Vergleichbarkeit zwischen den Ergebnissen der SOEP-Haupterhebung 2022 und anderen Befragungen zu Diskriminierung nicht gegeben. Die ermittelten Tendenzen – zum Beispiel Diskriminierungsrisiken für spezifische Bevölkerungsgruppen oder Lebensbereiche – können dennoch zueinander in Bezug gesetzt werden.

2.3 Erfassung diskriminierungsrelevanter Gruppen

Informationen zu diskriminierungsrelevanten Gruppen sind von hoher Relevanz, um Ungleichheiten sichtbar zu machen und unterschiedliche Diskriminierungsrisiken zu analysieren (Baumann et al. 2018: 103). Für die Auswertungen dieser Studie werden insbesondere soziodemografische Variablen entlang der sechs im AGG geschützten Merkmale einbezogen – also Alter, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, ethnische Herkunft/rassistische

Diskriminierung und sexuelle Orientierung. Darüber hinaus werden Variablen zu weiteren Merkmalen berücksichtigt, für die Beratungsdaten von Antidiskriminierungsberatungsstellen und wissenschaftliche Studien auf ein spezifisches Diskriminierungsrisiko hindeuten: sozialer Status, Fürsorgeverantwortung und Staatsangehörigkeit. Der soziale Status ist zudem eins der geschützten Merkmale im Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG).

Nachfolgende Variablen werden für die vorliegende Auswertung genutzt. Eine ausführlichere Beschreibung sowie eine Auflistung der Häufigkeiten befinden sich im Methodenanhang.

Informationen zum **Alter** liegen für alle Befragten über eine Variable zum Geburtsjahr vor. Für die Auswertungen in dieser Studie wird auf dieser Basis eine gruppierte Altersvariable mit folgender Einteilung generiert: 17 bis 29 Jahre, 30 bis 52 Jahre, 53 bis 67 Jahre, 68 Jahre und älter.

Für Auswertungen zum **Geschlecht** stellt das SOEP eine binäre Variable mit den Ausprägungen „männlich“ und „weiblich“ zur Verfügung. Zusätzlich liegen für das Jahr 2022 Informationen zum Geschlechtseintrag in der Geburtsurkunde sowie zur aktuellen Selbstidentifikation vor. Auf dieser Grundlage kann eine Variable gebildet werden, die auch Erfahrungen von Personen mit Geschlechtsidentitäten jenseits der binären und cisgeschlechtlichen Geschlechtereinteilung abbildet und die Ausprägungen „cis männlich“, „cis weiblich“ sowie „trans*“, „inter*“ oder „nicht-binär*“ umfasst. Für Gruppenvergleiche wird diese dreiteilige Variable genutzt, während aufgrund der geringen Fallzahl der Gruppe trans*, inter* und nicht-binärer* Personen bei mehrdimensionalen Analysen und als Kontrollvariable die binäre Geschlechtervariable des SOEP herangezogen wird.

Für Informationen zur **Religion** werden die Befragten in unregelmäßigen Abständen und mit wechselnden Antwortoptionen nach ihrer Religionszugehörigkeit gefragt. Auf Basis dieser Antworten wird für diese Studie eine neue Variable zur Religionszugehörigkeit generiert, die die Antworten der Befragten aus verschiedenen Fragen und Erhebungszeitpunkten zusammenführt. Sofern keine Informationen aus dem Erhebungsjahr 2022 vorhanden sind, wird die aktuellste im Datensatz vorhandene Information herangezogen. Hierbei werden auch Angaben aus dem Jahr 2023 berücksichtigt. Die Angaben ermöglichen eine Unterscheidung zwischen konfessionslosen Personen und Angehörigen christlicher, muslimischer und anderer Religionsgemeinschaften. Für die Auswertung wird jeweils zwischen muslimischen und nicht-muslimischen Personen unterschieden, da dies bezogen auf Diskriminierungserfahrungen die bedeutsamste Unterscheidungskategorie ist.

Zu **Behinderung oder chronischer Krankheit** wird im SOEP erfasst, ob die Befragten eine amtlich festgestellte Schwerbehinderung haben. Zudem wird gefragt, ob Personen seit mindestens einem Jahr oder chronisch an bestimmten Beschwerden oder Krankheiten leiden. Da der Schwerbehindertenstatus nur eine Teilmenge der Menschen umfasst, die entlang von Behinderungen diskriminiert werden (vergleiche Baumann et al. 2018: 99 f.), wird für die Auswertungen eine neu generierte Variable genutzt, die Informationen zu Schwerbehinderung und chronischer Krankheit zusammenfasst. Dies entspricht auch dem Behinderungsbegriff in der UN-Behindertenrechtskonvention, dem zufolge eine langfristige Einschränkung als Behinderung gilt (Vereinte Nationen 2006: Artikel 1).

Als Annäherungswert³ für **ethnische Herkunft** beziehungsweise Diskriminierung entlang **rassistischer Zuschreibungen** werden in der vorliegenden Studie zwei Variablen verwendet. Einmal wird die vom SOEP aufbereitete Variable **Migrationshintergrund** verwendet. Diese ist an die Definition des Statistischen Bundesamts angelehnt, der zufolge Personen einen Migrationshintergrund haben, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht von Geburt an die deutsche Staatsangehörigkeit haben. Im SOEP werden hierfür in erster Linie Angaben zur Staatsangehörigkeit sowie zum Geburtsort der Befragten und ihrer Eltern herangezogen. Ergänzend werden in der vorliegenden Studie auch Informationen einbezogen, ob die Befragten 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. Auf dieser Basis wird die Variable **rassistische Zuschreibungen** gebildet. Bei dieser Variable ist zu berücksichtigen, dass die zugehörigen Fragen nur Personen mit Migrationshintergrund gestellt wurden und nicht dem ganzen Sample.

Informationen zur **sexuellen Orientierung** liegen im SOEP nur eingeschränkt vor. In den Jahren 2016 und 2019 wurden Teilstichproben zu ihrer sexuellen Orientierung befragt. Darüber hinaus liegen Informationen zu Partnerschaft (zum Beispiel Ehe, gleichgeschlechtliche Partnerschaft) und Haushaltszusammensetzung für alle Befragten vor. Auf Basis dieser Informationen stellt das SOEP eine Variable zu sexueller Orientierung zur Verfügung, in der Personen als „wahrscheinlich heterosexuell“, „wahrscheinlich homo- oder bisexuell“ oder „nicht genügend Informationen“ eingruppiert sind, wobei ein relativ großer Anteil der Befragten in diese dritte Kategorie fällt (n=12.692). Da keine anderen Informationen zur sexuellen Orientierung vorliegen, wird diese Variable für die Auswertungen verwendet.

Für den **sozialen Status** werden zwei Variablen verwendet, die jeweils einzeln in den Auswertungen ausgewiesen werden: (a) Es wird eine Variable zu **Einkommen** gebildet, die das Haushaltseinkommen der Befragten in drei Schritten abbildet: unter 1.500 Euro, 1.500 Euro bis unter 3.000 Euro, 3.000 Euro und mehr.⁴ (b) Auf der Basis von Informationen zum Bezug von Arbeitslosengeld II und Sozialgeld wird eine Variable zum **Leistungsbezug** generiert. Diese Variable umfasst zwei Ausprägungen: Empfänger*innen von Sozialleistungen und Personen ohne Leistungsbezug.

Zur Generierung einer Variable für **Fürsorgeverantwortung** werden Informationen zur Erziehung von Kindern sowie zur Pflegeverantwortung einbezogen. Eine Person gilt hierbei als Person mit Fürsorgeverantwortung, wenn sie entweder Fürsorge für ein Kind im Alter von bis zu sechs Jahren hat oder mindestens eine Stunde pro Woche eine pflegebedürftige Person pflegt. Ergänzend wird basierend auf einer vom SOEP bereitgestellten Variable zur Familiensituation eine Variable zum Status als alleinerziehende Person gebildet. Diese umfasst die zwei Ausprägungen: **alleinerziehende Personen**, nicht alleinerziehende Personen (einschließlich Personen ohne Sorgeverantwortung für Kinder).

3 Für Diskriminierung anknüpfend an ethnische Herkunft oder rassistische Zuschreibungen gilt in besonderem Maße, dass es sich nicht um tatsächliche Merkmale oder Eigenschaften der betroffenen Personen handelt, sondern um soziale Konstruktionen und Fremdzuschreibungen. Entsprechend existieren keine eindeutigen Marker, anhand derer sich die Zugehörigkeit zu einer ethnisch oder rassistisch definierten Gruppe klar bestimmen ließe. In der empirischen Forschung wird daher mit sogenannten Proxy-Variablen oder Annäherungswerten gearbeitet, die dem Konzept „race“ möglichst nahekommen (Roth 2016; Horvath 2019).

4 Das Einkommen wurde in Kombination mit Informationen zur Haushaltgröße zum Nettoäquivalenzeinkommen umgerechnet.

Für die **Staatsangehörigkeit** wird auf Basis der Informationen im SOEP eine Variable mit zwei Ausprägungen gebildet und in die Auswertungen einbezogen. Diese unterscheidet zwischen Personen mit und ohne deutsche Staatsangehörigkeit.

Weitere Erläuterungen zu den verwendeten Variablen für diskriminierungsrelevante Gruppen befinden sich Methodenanhang.

2.4 Hinweise zu Auswertungsmethoden

Die vorliegenden Auswertungen basieren überwiegend auf deskriptiven Häufigkeiten und Gruppenvergleichen.

Deskriptive Häufigkeiten werden in den Kapiteln 3.1, 3.3 und 3.4 zur Beschreibung der Häufigkeiten von Diskriminierungserfahrungen insgesamt und in einzelnen Lebensbereichen, von genannten Diskriminierungsmerkmalen und Reaktionen auf Diskriminierung verwendet.

Mittels **Gruppenvergleichen** entlang soziodemografischer Teilgruppen wird in den Kapiteln 3.2, 3.3 und 3.4 analysiert, inwiefern sich die Wahrscheinlichkeit, Diskriminierung erlebt und bestimmte Reaktionen gewählt zu haben, zwischen verschiedenen gesellschaftlichen Teilgruppen (zum Beispiel nach Geschlecht) unterscheidet. In Kapitel 3.5 wird ebenfalls mittels Gruppenvergleichen analysiert, inwiefern sich Indikatoren zu Gesundheit, Lebenszufriedenheit und weiteren Aspekten des Wohlbefindens zwischen Personen mit und ohne Diskriminierungserfahrungen unterscheiden. Die Berechnungen beruhen auf multivariaten Regressionsmodellen und die Ergebnisse werden als geschätzte Wahrscheinlichkeiten „predictive margins“ ausgewiesen. Für eine ausführlichere Beschreibung der Methodik bei den Gruppenvergleichen siehe Methodenanhang.

Signifikanz: 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 in der Grundgesamtheit hinweist.

Gewichtung: Die Daten werden gewichtet ausgewertet. Das heißt, es wird sichergestellt, dass die Stichprobe die Struktur der Wohnbevölkerung in Deutschland möglichst realitätsnah abbildet und somit repräsentativ ist. Hierfür wird ein vom SOEP bereitgestellter Gewichtungsfaktor genutzt, welcher sich an den jeweiligen Bevölkerungsanteilen des Mikrozensus orientiert.

3 Ergebnisse

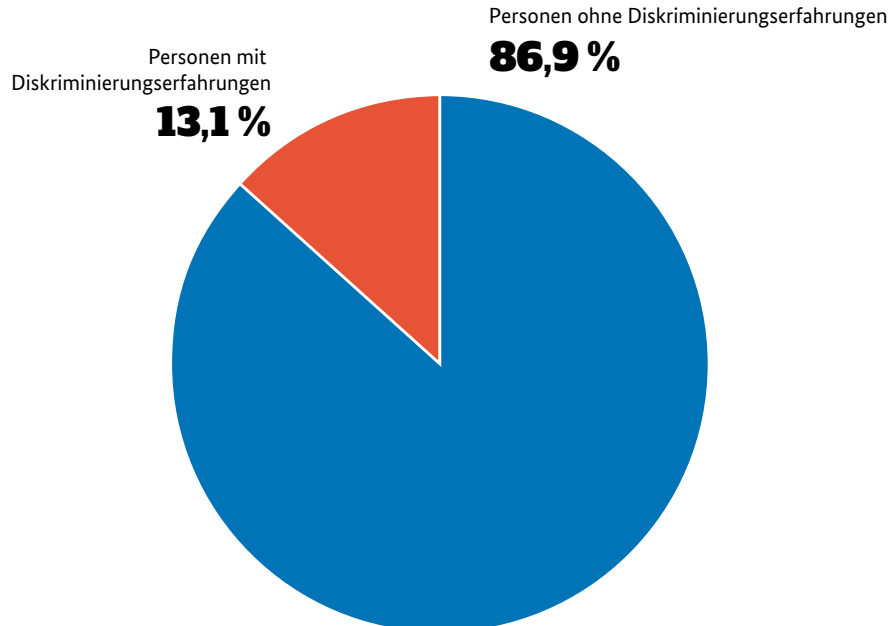
3.1 Diskriminierungserfahrungen insgesamt

3.1.1 Wie viele der Befragten berichten von Diskriminierungserfahrungen?

In der SOEP-Hauptbefragung 2022 wurden die Befragten gebeten anzugeben, ob sie in den vergangenen zwölf Monaten in unterschiedlichen Lebensbereichen Diskriminierungserfahrungen gemacht haben. Dabei wurden folgende zwölf Lebensbereiche berücksichtigt: Arbeitsplatz; Arbeitsplatz- oder Ausbildungsplatzsuche; in Geschäften; Friseure, Bars, Restaurants oder ähnliche Orte; Finanzdienstleistungen; Wohnungs- oder Haussuche; Gesundheits- oder Pflegebereich; Ämter und Behörden; Polizei; Schulbereich; auf der Straße; öffentliche Verkehrsmittel.

Die Auswertung der Daten zeigt: **13,1 Prozent der Befragten** haben in den letzten zwölf Monaten in mindestens einem Lebensbereich Diskriminierungserfahrungen gemacht (siehe Abbildung 1).

Abbildung 1: Häufigkeit der Diskriminierungserfahrungen in den letzten zwölf Monaten



Anmerkung: Abbildung 1 zeigt den Anteil der Befragten, die in den letzten zwölf Monaten vor der Befragung für mindestens einen Lebensbereich Diskriminierung berichtet. Lesebeispiel: 13,1 Prozent der Befragten haben für die letzten zwölf Monate Diskriminierung berichtet.

Quelle: SOEP v40; eigene Berechnungen; n=28.704 (alle Befragten)

Dieses Ergebnis ist im Einklang mit dem Ergebnis der SOEP-Innovationsstichprobe 2020, in der 12,8 Prozent der Befragten angaben, dass sie in den letzten zwölf Monaten Diskriminierung erlebt haben (Richter et al. 2021: 11). Höhere Werte zeigen sich hingegen im Eurobarometer

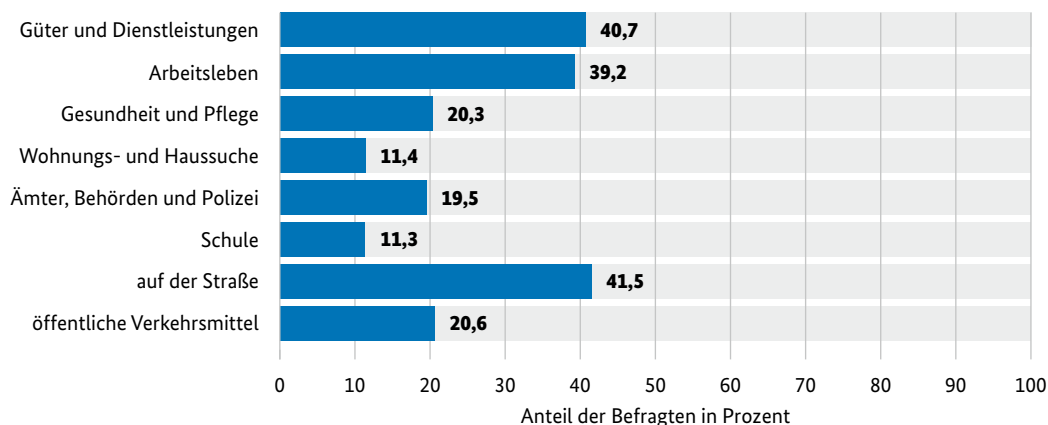
der Europäischen Kommission: 2019 berichteten in dieser Befragung 16,0 Prozent der Personen aus Deutschland von Diskriminierungserfahrungen, im Jahr 2023 waren es 25,0 Prozent (Europäische Kommission 2019; 2023). Deutlich darüber liegen auch die Ergebnisse thematisch fokussierter Diskriminierungsbefragungen aus Deutschland. So gaben in der Studie „Diskriminierungserfahrungen in Deutschland“ (Beigang et al. 2017) 31,4 Prozent an, Diskriminierung erlebt zu haben, allerdings bezog sich die Frage auch auf einen Zeitraum von 24 Monaten. In der Studie „Diskriminierung erlebt?! Diskriminierungserfahrungen in Sachsen“ (Kronenbitter et al. 2023) lag der Anteil sogar bei 55,0 Prozent, ebenfalls bezogen auf einen Zeitraum von zwei Jahren.⁵

Aufgrund von Unterschieden hinsichtlich der Erhebungszeiträume, Fragenmodule und thematischer Rahmungen lassen sich die Ergebnisse der SOEP-Hauptbefragung 2022 nicht unmittelbar mit den Befunden anderer Bevölkerungsbefragungen vergleichen (siehe Kapitel 2.2). Es kann angenommen werden, dass die ermittelten Häufigkeiten der SOEP-Haupterhebung tatsächliches Diskriminierungsgeschehen eher unter- als überschätzen.

3.1.2 In welchen Lebensbereichen machen Menschen Diskriminierungserfahrungen?

Ausgewertet werden Daten der Befragten, die angegeben haben, dass sie innerhalb der letzten zwölf Monate Diskriminierung erlebt haben. Da die Befragten mehr als einen Lebensbereich benennen konnten, in welchem sie Diskriminierung erlebt haben, ergibt die Prozentsumme der genannten Lebensbereiche mehr als 100 Prozent.

Abbildung 2: Anteil der Befragten mit Diskriminierungserfahrungen, die in einzelnen Lebensbereichen Diskriminierung erlebt haben



Anmerkung: Abbildung 2 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)

⁵ In dieser Studie ist die Abfrage von Diskriminierungserfahrungen thematisch eingebettet. Sie folgt auf eine Abfrage zu einzelnen diskriminierenden Situationen und wird eingeführt mit einer umfangreichen Diskriminierungsdefinition mit Beispielen von diskriminierenden Merkmalen, dem Verweis darauf, dass Diskriminierung auch anhand von Zuschreibungen stattfinden kann (mit konkreten Beispielen hierfür), und Beispielen unterschiedlicher Diskriminierungsformen.

Ein Großteil der Befragten mit Diskriminierungserfahrungen berichtet, Diskriminierung (auch) im Zugang zu Gütern und Dienstleistungen⁶ (40,7 Prozent) oder im Arbeitsleben (39,2 Prozent) erlebt zu haben. Darüber hinaus geben 20,3 Prozent von ihnen an, dass sie Diskriminierungserfahrungen (auch) im Gesundheits- und Pflegebereich gemacht haben, und 11,4 Prozent benennen (auch) den Wohnungsmarkt. Auch staatliches Handeln wird von Betroffenen häufig genannt: 19,5 Prozent der Befragten mit Diskriminierungserfahrungen benennen (auch) Ämter, Behörden und Polizei und 11,3 Prozent benennen die Schule⁷ als Bereich, in dem sie Diskriminierung erlebt haben (Abbildung 2). Auffallend häufig wird zudem der öffentliche Raum als Ort von Diskriminierungserfahrungen genannt. 41,5 Prozent der von Diskriminierung betroffenen Personen berichten (auch) von Diskriminierung auf der Straße, 20,6 Prozent nennen öffentliche Verkehrsmittel⁸ als Bereich.

Rechtlicher Diskriminierungsschutz für verschiedene Lebensbereiche

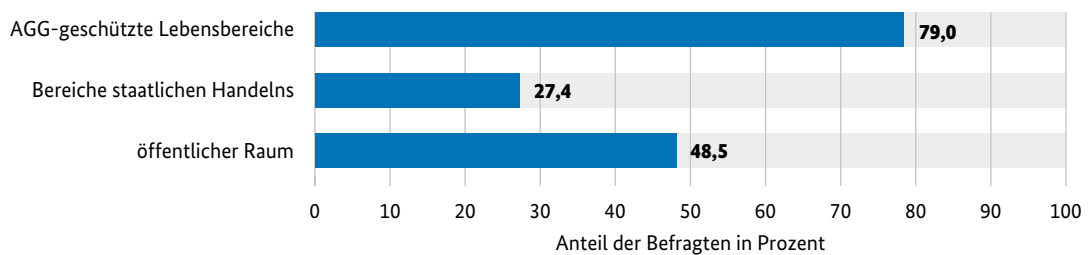
Für die in der Befragung aufgeführten Lebensbereiche gibt es keinen einheitlichen rechtlichen Diskriminierungsschutz. Der Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) umfasst das Arbeitsleben, den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, den Wohnungsmarkt und den Gesundheits- und Pflegebereich. Staatliches Handeln ist hingegen nicht vom AGG abgedeckt, wird aber im SOEP abgefragt – darunter die Bereiche Ämter, Behörden, Polizei und Schule. Berlin ist das einzige Bundesland, in dem ein Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG Berlin) Betroffene rechtlich vor staatlicher Diskriminierung schützt. Für Diskriminierungen im öffentlichen Raum (in dieser Befragung: auf der Straße und in öffentlichen Verkehrsmitteln) greifen keine spezifischen Antidiskriminierungsgesetze. Wenn Antidiskriminierungsgesetze in manchen Fällen nicht greifen, kann auch das Strafgesetzbuch (StGB) ein passender Rechtsrahmen sein.

6 Zum Zugang zu Gütern und Dienstleistungen gehören unter anderem das Einkaufen in Geschäften, der Besuch von Bars, Restaurants oder auch die Inanspruchnahme von Dienstleistungen bei Friseuren, Banken oder Versicherungen.

7 Unter den Befragten, die Diskriminierung im Schulbereich benannt haben, sind sowohl Schüler*innen (ab 17 Jahren) als auch Eltern.

8 Der öffentliche Nahverkehr und damit der Zugang zu Beförderungsmöglichkeiten gehört formal zum Dienstleistungssektor. Die Unterauswertungen der Diskriminierungserfahrungen in diesem Bereich (nach soziodemografischen Teilgruppen und benannten Diskriminierungsmerkmalen) ähneln jedoch sehr den Ergebnissen zu Diskriminierungserfahrungen auf der Straße. Dies legt nahe, dass Befragte bei Diskriminierung in öffentlichen Verkehrsmitteln eher an Diskriminierung durch andere Fahrgäste gedacht haben und nicht an Ausschlüsse durch den Verkehrsanbieter, zum Beispiel hinsichtlich der Beförderung. Aus diesem Grund werden die Angaben zu diesem Lebensbereich in der Analyse nicht dem Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, sondern dem öffentlichen Raum zugeordnet.

Abbildung 3: Anteil der Befragten mit Diskriminierungserfahrungen – Lebensbereiche nach rechtlichem Diskriminierungsschutz



Anmerkung: Abbildung 3 zeigt den Anteil der Personen mit Diskriminierungserfahrungen, die in vom AGG geschützten Lebensbereichen, in Bereichen staatlichen Handelns oder in nicht gesetzlich geschützten Bereichen Diskriminierung erlebt haben. Lesebeispiel: 79,0 Prozent der Personen mit Diskriminierungserfahrungen haben Diskriminierung in vom AGG geschützten Bereichen erlebt.

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

Eine Zusammenfassung von Lebensbereichen nach dem Geltungsbereich von Antidiskriminierungsgesetzen ergibt folgendes Bild (Abbildung 3): Insgesamt geben 79,0 Prozent der Befragten mit Diskriminierungserfahrungen an, Diskriminierung in einem vom AGG geschützten Lebensbereich – am Arbeitsplatz oder bei der Arbeits- beziehungsweise Ausbildungsplatzsuche, bei Gütern und Dienstleistungen (zum Beispiel Gastronomie, in Geschäften oder bei Finanzdienstleistungen), auf der Wohnungssuche oder im Gesundheitsbereich – erlebt zu haben. 27,4 Prozent der von Diskriminierung betroffenen Personen berichten (auch) von Diskriminierungserfahrungen in Bereichen staatlichen Handelns, in denen nur in Berlin potenziell das Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG Berlin) greift – hierzu gehören in der Befragung Ämter, Behörden und Polizei sowie Schule. Da die Bereiche öffentliche Hochschule, öffentliche Kitas und Justiz – die auch zum staatlichen Handeln gehören – nicht mit abgefragt wurden, fällt die tatsächliche Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen im Kontakt mit (überwiegend) staatlichen Stellen möglicherweise höher aus. Mit 48,5 Prozent berichtet zudem knapp jede zweite Person mit Diskriminierungserfahrungen von Diskriminierung im öffentlichen Raum.

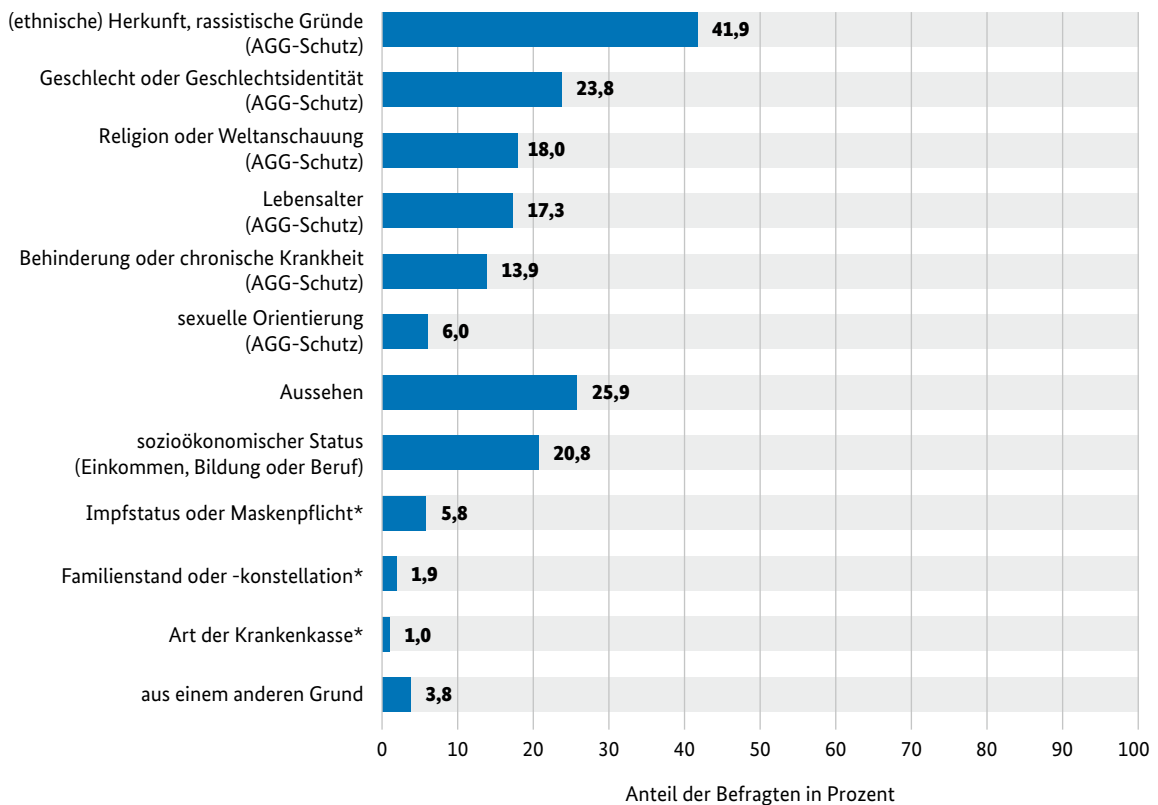
Der Befund, dass **Diskriminierungserfahrungen am häufigsten im öffentlichen Raum, im Zugang zu Gütern und Dienstleistungen sowie im Arbeitsleben (inklusive Arbeits- und Ausbildungsplatzsuche)** vorkommen, passt zu den Ergebnissen anderer Bevölkerungsbefragungen. Sowohl in der Studie „Diskriminierungserfahrungen in Deutschland“ (Beigang et al. 2017: 120 f.), in den SOEP-Innovationsstichproben von 2016 (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2018: 22) und 2020 (Richter et al. 2021: 18 f.) als auch in den Befragungen des Eurobarometers zu Diskriminierung (Europäische Kommission 2019: 156; 2023: 113) sind dies jeweils die Lebensbereiche, in denen Befragte in Deutschland besonders häufig angeben, Diskriminierung zu erleben. Angesichts dessen, dass ein Großteil der Bevölkerung regelmäßig – oftmals täglich – mit diesen Bereichen Kontakt hat, überrascht dieses Ergebnis nicht. Eine Besonderheit besteht darin, dass in den vorliegenden Daten der Zugang zu Gütern und Dienstleistungen und das Arbeitsleben nahezu gleich häufig als Bereiche für Diskriminierungserfahrungen genannt werden und der öffentliche Raum noch häufiger. In früheren Befragungen wurde hingegen meist das Arbeitsleben am häufigsten benannt, gefolgt vom öffentlichen Raum sowie dem Zugang zu Gütern und Dienstleistungen. Eine Erklärung für die etwas geringere Nennung des Arbeitslebens im Jahr 2022 könnte in den veränderten Arbeitskontakten infolge der Covid-19-Pandemie liegen, da manche Personen durch die verstärkte Nutzung von Homeoffice seltener persönlich am Arbeitsplatz waren und damit auch weniger Gelegenheiten bestanden, Diskriminierung im unmittelbaren Kontakt am Arbeitsplatz zu erleben (Doering und Tilcsik 2025).

Die Ergebnisse der Unterauswertungen zu den einzelnen Lebensbereichen sind in Kapitel 3.3 dargestellt.

3.1.3 Aufgrund welcher Diskriminierungsmerkmale erleben die Befragten Diskriminierung?

Die Befragten wurden gefragt, hinsichtlich welcher Merkmale sie sich diskriminiert fühlten, bezogen auf (bis zu) zwei Lebensbereiche, die sie zuvor jeweils als die für Diskriminierungserfahrungen wichtigsten Lebensbereiche ausgewählt hatten. Die Befragten konnten hierbei auch mehrere Diskriminierungsmerkmale angeben.^{9 10}

Abbildung 4: Häufigkeit genannter Diskriminierungsmerkmale von allen Befragten mit Diskriminierungserfahrungen



Anmerkung: Abbildung 4 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)

9 Die Liste der abgefragten Diskriminierungsgründe umfasste dabei: ethnische Herkunft (zum Beispiel Sprache, Name, Kultur), rassistische Gründe oder Herkunft aus einem anderen Land; sexuelle Orientierung (zum Beispiel schwul, lesbisch, bisexuell); Geschlecht oder Geschlechtsidentität (zum Beispiel weiblich, männlich, transgeschlechtlich, intergeschlechtlich); Religion oder Weltanschauung; Aussehen (zum Beispiel Körpergewicht, Kleidungsstil, Tätowierungen); Behinderung; chronische Krankheit; Alter (zum Beispiel zu jung oder zu alt); zu niedriges Einkommen; Bildungsabschluss; Beruf; aus einem anderen Grund, und zwar ...

10 Die Abfrage von Diskriminierungsmerkmalen bezieht sich lediglich auf Erfahrungen in den zwei subjektiv wichtigsten Lebensbereichen für Diskriminierung. Aus diesem Grund ist es möglich, dass Personen auch in weiteren, nicht abgefragten oder als weniger wichtig eingestuften Lebensbereichen Diskriminierung aufgrund anderer Merkmale erlebt haben.

Abbildung 4 zeigt, aufgrund welcher Diskriminierungsmerkmale die Befragten ihrer Einschätzung nach Diskriminierung in den zwei wichtigsten Lebensbereichen erfahren haben. Am häufigsten werden (ethnische) Herkunft beziehungsweise rassistische Gründe benannt (41,9 Prozent). Knapp ein Viertel der von Diskriminierung betroffenen Personen benennt zudem Aussehen (25,9 Prozent) oder Geschlecht beziehungsweise Geschlechtsidentität (23,8 Prozent) als Diskriminierungsmerkmal. Ebenfalls häufig genannt werden Merkmale, die dem sozialen Status zuzuordnen sind (20,9 Prozent), gefolgt von Religion oder Weltanschauung (18,0 Prozent), Lebensalter (17,3 Prozent) sowie Behinderung oder chronischer Krankheit (13,9 Prozent). Unter den vorgegebenen Antwortmöglichkeiten wird sexuelle Orientierung am seltensten als Diskriminierungsmerkmal angegeben (6,0 Prozent). Darüber hinaus konnten die Befragten in einem offenen Antwortfeld weitere Diskriminierungsmerkmale angeben. Hier haben Personen ergänzend ihren Impfstatus oder die Maskenpflicht (5,8 Prozent), ihren Familienstand oder ihre Familienkonstellation (zum Beispiel Elternschaft, mehrere Kinder oder alleinstehend; 1,9 Prozent), die Art der Krankenkasse (1,0 Prozent) oder einzelne weitere Gründe wie zum Beispiel assoziierte Diskriminierung aufgrund der Identität einer nahestehenden Person genannt (beispielsweise, wenn das eigene Kind eine Behinderung hat).

Von allen Personen mit Diskriminierungserfahrungen benennen damit 78,6 Prozent (auch) Diskriminierungsmerkmale, die vom AGG geschützt sind.

Der Befund, dass **(ethnische) Herkunft beziehungsweise rassistische Gründe und Geschlecht beziehungsweise Geschlechtsidentität** zu den meistgenannten Diskriminierungsmerkmalen gehören, die im AGG geschützt sind, deckt sich mit den Ergebnissen anderer Bevölkerungsbefragungen zu Diskriminierungserfahrungen (vergleiche Beigang et al. 2017) und den Auswertungen der SOEP-Innovationsstichprobe 2020 (Richter et al. 2021). Eine Besonderheit ist jedoch, dass (ethnische) Herkunft beziehungsweise rassistische Gründe mit deutlichem Abstand an erster Stelle genannt werden. Diese besonders häufige Nennung von ethnischer Herkunft beziehungsweise rassistischen Gründen bestätigt die Auswertungen der Beratungsanfragen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, die zeigen, dass in den vergangenen Jahren – auch im Jahr 2022 – mit Abstand die meisten Menschen wegen Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft oder aus rassistischen Gründen Rat suchten (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2024: 62). Diese Ergebnisse unterstreichen das besonders hohe Risiko rassistischer Diskriminierung.

Der Anteil von **Religion oder Weltanschauung** als benanntem Diskriminierungsmerkmal (18,0 Prozent) ist etwas höher als in den Ergebnissen anderer Bevölkerungsbefragungen oder in den Beratungsdaten der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (vergleiche Richter et al. 2021; Europäische Kommission 2019; 2023; Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2024). Diese etwas häufigere Nennung weist auf die steigende Relevanz von Religion oder Weltanschauung als Diskriminierungsmerkmal hin. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass es Überschneidungen zwischen Diskriminierung anknüpfend an die Religion und ethnischer Herkunft beziehungsweise rassistischer Diskriminierung gibt, insbesondere bei der Diskriminierung von muslimischen oder jüdischen Menschen im Kontext von antimuslimischem Rassismus und Antisemitismus.

Die etwas seltenere Nennung des **Lebensalters** (17,3 Prozent) als Diskriminierungsgrund überrascht im Vergleich zu den Ergebnissen anderer Bevölkerungsbefragungen, da das Lebensalter typischerweise zu den am häufigsten genannten Diskriminierungsmerkmalen gehört (vergleiche Beigang et al. 2017; Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2018; Richter et al. 2021; Europäische Kommission 2019; 2023).

Behinderung oder **chronische Erkrankung** wird in der SOEP-Befragung im Vergleich zu anderen Bevölkerungsbefragungen auffällig selten als Diskriminierungsmerkmal genannt. Auch die Beratungsdaten der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zeichnen hier ein anderes Bild: In den letzten Jahren war bei einem Großteil der Beratungsanfragen (27,0 Prozent im Jahr 2022) Diskriminierung anknüpfend an Behinderung Beratungsanlass, häufiger noch als geschlechtsbezogene Diskriminierung (ebenda). Eine mögliche Erklärung liegt darin, dass Menschen mit Behinderung oder chronischer Krankheit häufiger institutionelle Unterstützungsmöglichkeiten nutzen (siehe Kapitel 3.4) und aus diesem Grund bei den Ratsuchenden überrepräsentiert sind.

Die vergleichsweise seltene Nennung von **sexueller Orientierung** als Diskriminierungsmerkmal steht im Einklang mit den Ergebnissen anderer Datenlagen. Hierbei ist zu bedenken, dass die vergleichsweise seltene Nennung nicht bedeutet, dass queerfeindliche Diskriminierungen weniger gravierend oder relevant sind – vielmehr ist schlicht ein geringerer Anteil der Bevölkerung potenziell davon betroffen, sodass der Anteil dieses Diskriminierungsmerkmals von allen von Diskriminierung Betroffenen geringer ausfällt.

Die beiden nicht vom AGG geschützten Merkmale **Aussehen** (25,9 Prozent) und **sozialer Status** (20,8 Prozent) werden jeweils von einem substantiellen Teil der Befragten mit Diskriminierungserfahrungen benannt. Bei der Nennung von Aussehen ist allerdings nicht eindeutig, was die Befragten darunter subsumiert haben. Auch wenn diese Auswahloption im Fragebogen die Ergänzung „zum Beispiel Körpergewicht, Kleidungsstil, Tätowierungen“ enthält, zeigen Unterauswertungen, dass 49,6 Prozent der Personen, die Aussehen als Diskriminierungsmerkmal benennen, auch ethnische Herkunft beziehungsweise rassistische Gründe angeben. Möglicherweise wollten einige der Befragten, die sich aus rassistischen Gründen diskriminiert fühlen, mit der Ergänzung von „Aussehen“ als Diskriminierungsgrund verdeutlichen, dass sie anhand äußerer Merkmale rassistisch klassifiziert wurden. Bei den Auswertungen nach Teilgruppen in den jeweiligen Lebensbereichen sowie in den weiteren Analysen sollte diese mögliche Überschneidung bei der Interpretation berücksichtigt werden.

Diskriminierung aufgrund des **sozialen Status** liegt vor, wenn Personen anknüpfend an Faktoren, die sie einer sozialen Position zuordnen, benachteiligt oder abgewertet werden. Zu diesen Faktoren gehören insbesondere Einkommen, materielle Armut, Bildungsabschluss, berufliche Stellung und Kleidung (Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung 2024). Entsprechend wurden für die vorliegende Auswertung alle Nennungen von Einkommen, Bildung oder Beruf als Diskriminierungsmerkmal zur Diskriminierung anhand des sozialen Status zusammengefasst. Da auch in anderen Bevölkerungsbefragungen der soziale Status zu den besonders häufig benannten Diskriminierungsmerkmalen gehört (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2018; Beigang et al. 2017: 133), bestätigt das vorliegende Ergebnis die Relevanz dieser Kategorie für Diskriminierungsrisiken.

Die Nennungen von **Impfstatus oder Maskenpflicht** als Diskriminierungsgrund passen dazu, dass sich im Rahmen der Covid-19-Pandemie vermehrt Personen aufgrund ihres Impfstatus diskriminiert fühlten und sich in diesem Zusammenhang auch an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wandten (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2024: 82). Dabei ist jedoch zu beachten, dass der Impfstatus oder das Nichttragen einer FFP2-Maske keine Schutzgründe des AGG darstellen – insbesondere dann nicht, wenn freiwillig und ohne medizinischen Grund auf eine Impfung oder das Tragen einer Maske verzichtet wurde (ebenda).

Die vereinzelte Nennung von **Familienstand oder Familienkonstellation** (zum Beispiel Elternschaft, mehrere Kinder oder alleinstehend) ist zwar mit dem Diskriminierungsmerkmal Fürsorgeverantwortung verwandt, aber davon zu unterscheiden. Zum Familienstand gehörten in den Nennungen insbesondere die Kinderzahl, aber auch, dass Personen sich als alleinstehende oder geschiedene Personen diskriminiert sehen. In den vorliegenden Daten beziehen sich diese Angaben vor allem auf die Wohnungs- und Haussuche (siehe Kapitel 3.3.3).

Dass auch die Art der Krankenkasse von Personen als Diskriminierungsgrund wahrgenommen wird, deckt sich damit, dass sich regelmäßig Personen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden, weil sie sich als gesetzlich Versicherte bei der Terminvergabe benachteiligt fühlen (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2024: 155). Diese Nennungen sind dem Gesundheits- und Pflegebereich zuzuordnen (siehe Kapitel 3.3.4).

Die Auswertungen zeigen zudem, dass **ein Großteil der von Diskriminierung betroffenen Personen mehrere Diskriminierungsmerkmale benennt**. Mit einem Anteil von **50,3 Prozent benennt die Hälfte von ihnen zwei oder mehr Diskriminierungsmerkmale**, 42,3 Prozent benennen ein Diskriminierungsmerkmal und 7,4 Prozent keins. Besonders häufig werden ethnische Herkunft beziehungsweise rassistische Gründe gemeinsam mit Religion oder Weltanschauung, mit dem sozioökonomischen Status oder Aussehen genannt. So geben 60,6 Prozent der Personen, die Religion oder Weltanschauung als Diskriminierungsmerkmal nennen, gleichzeitig ethnische Herkunft beziehungsweise rassistische Gründe an. Von den Personen, die ein dem sozialen Status zuordenbares Diskriminierungsmerkmal benennen (Bildung, Beruf, Einkommen), nennen 43,8 Prozent gleichzeitig ethnische Herkunft beziehungsweise rassistische Gründe. Von den Personen, die Aussehen als Diskriminierungsmerkmal angeben, geben 49,6 Prozent gleichzeitig ethnische Herkunft beziehungsweise rassistische Gründe an. Die besonders häufige gleichzeitige Nennung von Religion und rassistischen Gründen ist wenig überraschend, da sich insbesondere bei antimuslimischem Rassismus und Antisemitismus eine Überlagerung von religionsbezogener und rassistischer beziehungsweise antisemitischer Diskriminierung ergibt. Die Verschränkung des sozioökonomischen Status mit rassistischen Gründen passt zu dem Befund anderer Studien, dass Menschen, die von Rassismus betroffen sind, eine höhere Armutsgefährdung haben und sich dadurch auch hier eine Überlagerung von Diskriminierungsrisiken ergibt (Salikutluk und Podkowik 2024; Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2024). Die ebenfalls besonders häufige gleichzeitige Nennung von ethnischer Herkunft beziehungsweise rassistischen Gründen und Aussehen verdeutlicht die Relevanz von Sichtbarkeit für rassistische Zuschreibungen.

Zusammengefasst weisen die Auswertungen zu den genannten Diskriminierungsmerkmalen auf ein besonders hohes Risiko für Diskriminierung aufgrund der (ethnischen) Herkunft beziehungsweise rassistischer Zuschreibungen sowie aufgrund von Geschlecht oder Geschlechtsidentität hin. Zugleich ist zu betonen, dass der Vergleich der Häufigkeiten von genannten Diskriminierungsmerkmalen nicht als Rangordnung von stärker oder weniger stark betroffenen Gruppen zu verstehen ist. **Hinter jeder einzelnen Erfahrung von Diskriminierung steht eine persönliche, potenziell belastende und würdevollverletzende Erfahrung.**

Zentrale Ergebnisse zu Diskriminierungserfahrungen

- 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 dieser Personen (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).
- 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. Außerdem nennen viele Betroffene den öffentlichen Raum (48,5 Prozent) als Bereich, in dem sie Diskriminierung erlebt haben.
- Mehr als drei Viertel aller Personen mit Diskriminierungserfahrungen (78,6 Prozent) benennen 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).
- Bei 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.
- Die Hälfte der Befragten (50,3 Prozent) benennt zwei oder 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

Diskriminierung betrifft nicht alle Menschen gleichermaßen, sondern sie betrifft bestimmte gesellschaftliche Gruppen systematisch häufiger als andere, insbesondere jene, die in historisch gewachsenen Machtverhältnissen strukturell benachteiligt sind. Dies belegen auch frühere Studien wie „Diskriminierungserfahrungen in Deutschland“ (vergleiche Beigang et al. 2017: 219 ff.), die Auswertungen der SOEP-Innovationsstichproben aus den Jahren 2016 und 2020 (vergleiche Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2018: 20; Richter et al. 2021: 12) und die Befragungen des Eurobarometers sowie der Europäischen Grundrechteagentur (Hardy und Schraepen 2024: 15 ff.; FRA 2017: 23 ff.). Aus diesem Grund werden in den vorliegenden Auswertungen zunächst gesellschaftliche Teilgruppen entlang der sechs im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschützten Merkmale betrachtet, also entlang von rassistischer Diskriminierung beziehungsweise ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Lebensalter und sexueller Orientierung. Ergänzend werden auch Informationen zu sozialem Status, Fürsorgeverantwortung und Staatsangehörigkeit in die Analyse einbezogen. Empirische Forschungsergebnisse und Beratungsdaten von Antidiskriminierungsberatungsstellen weisen auch für diese Merkmale auf ein spezifisches Diskriminierungsrisiko hin (Mohr et al. 2023; Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2017: 41). Das Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) hat den sozialen Status bereits als geschütztes Merkmal aufgenommen und die Relevanz dieses Merkmals für Diskriminierungsrisiken damit ernst genommen.

Bei der Interpretation der Ergebnisse ist zu beachten, dass die untersuchten gesellschaftlichen Teilgruppen keineswegs homogen sind. Entsprechend bildet jede Gruppe der Stichprobe eine breite Spannweite individueller Lebensrealitäten und struktureller Ungleichheitslagen ab.

Zudem **überschneiden sich die Gruppen zum Teil erheblich**: Nahezu alle Befragten ohne deutsche Staatsangehörigkeit (98,3 Prozent) haben einen Migrationshintergrund, wobei umgekehrt knapp die Hälfte der Befragten mit Migrationshintergrund (47,0 Prozent) keine deutsche Staatsangehörigkeit hat. Bei muslimischen Personen ist das ähnlich: 96,8 Prozent der Muslim*innen haben zugleich einen Migrationshintergrund, und mindestens jede zehnte befragte Person mit Migrationshintergrund ist muslimisch (11,9 Prozent).¹¹ Muslimische Personen und Befragte ohne deutsche Staatsangehörigkeit stellen damit in diesem Datensatz weitgehend Teilmengen der Gruppe mit Migrationshintergrund dar. Sie sind jedoch in besonderer Weise von spezifischen Diskriminierungsformen wie etwa antimuslimischem Rassismus betroffen und wurden daher auch separat betrachtet.

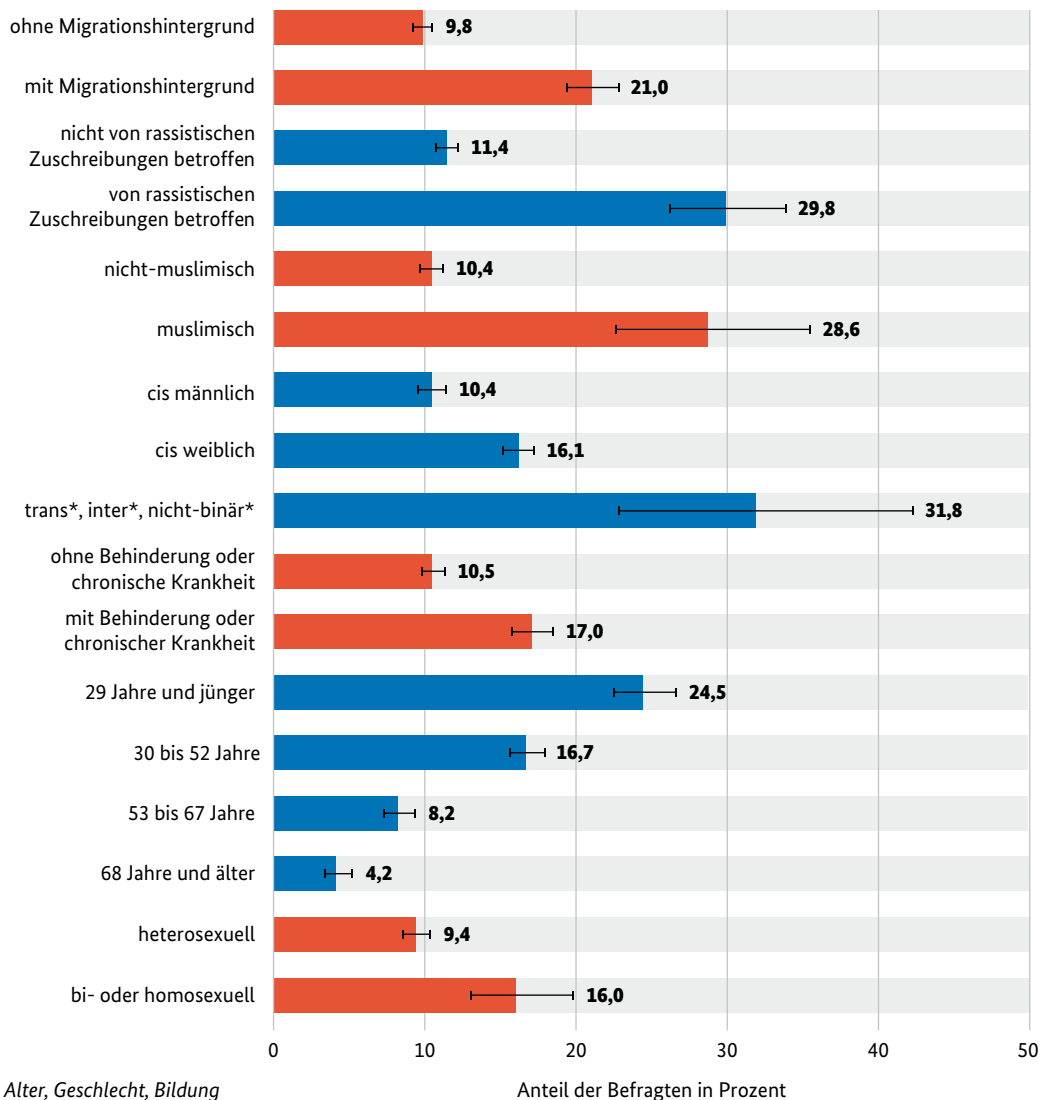
¹¹ Für ein Drittel der Befragten mit Migrationshintergrund liegen keine Informationen zu ihrer Religionszugehörigkeit vor. Vor diesem Hintergrund ist der Anteil an Personen mit Migrationshintergrund, die muslimisch sind, vermutlich höher.

Hinweise zur Methodik und Interpretation der Gruppenvergleiche

Durch Gruppenvergleiche wird analysiert, inwiefern Ergebnisse sich zwischen verschiedenen gesellschaftlichen Teilgruppen unterscheiden. Die Berechnungen beruhen auf logistischen Regressionsmodellen. Diese ermitteln den statistischen Zusammenhang zwischen einzelnen Diskriminierungsmerkmalen (zum Beispiel Migrationshintergrund, Behinderung) und anderen Ergebnissen (zum Beispiel Diskriminierungserfahrungen oder Reaktionen auf Diskriminierung). Dabei wird jeweils für Alter, Geschlecht und Bildung kontrolliert, um sicherzustellen, dass Zusammenhänge nicht durch systematische Unterschiede verzerrt oder verdeckt werden. Diese zentralen soziodemografischen Faktoren haben grundsätzlich einen großen Einfluss auf Einstellungen, Handlungen und Lebenserfahrungen. Bezogen auf Diskriminierungserfahrungen sind die ausgewiesenen Ergebnisse als die geschätzte Wahrscheinlichkeit „predictive margins“ der jeweiligen Gruppe zu verstehen, dass eine Person dieser Gruppe Diskriminierungserfahrungen berichtet hat. Wenn sich die Konfidenzintervalle – also die kleinen Striche am rechten Ende der Balken – nicht überschneiden, sind die Unterschiede statistisch signifikant.

Die Auswertung zeigt bei allen einbezogenen Teilgruppen entlang der geschützten Merkmale des AGG signifikante Gruppenunterschiede in der Wahrscheinlichkeit, Diskriminierung zu berichten.

Abbildung 5: Diskriminierungserfahrungen nach Bevölkerungsgruppen entlang der AGG-Schutzgründe



Anmerkung: Abbildung 5 zeigt die Wahrscheinlichkeit, mit der verschiedene Bevölkerungsgruppen für die letzten zwölf Monate Diskriminierungserfahrungen berichten. Lesebeispiel: Personen ohne Migrationshintergrund berichten mit einer Wahrscheinlichkeit von 9,8 Prozent Diskriminierungserfahrungen.

Quelle: SOEP v40; eigene Berechnungen; n=28.704 (alle Befragten)

Die Wahrscheinlichkeit, Diskriminierung zu berichten, ist bei Menschen mit Migrationshintergrund (21,0 Prozent) deutlich höher als bei Menschen ohne Migrationshintergrund (9,8 Prozent). Besonders hoch ist die Wahrscheinlichkeit, Diskriminierung zu berichten, bei Muslim*innen (28,6 Prozent) und bei Personen, die von rassistischen Zuschreibungen betroffen sind (29,8 Prozent).

Auch bei cis Frauen (16,1 Prozent) im Vergleich zu cis Männern (10,4 Prozent), Menschen mit Behinderung oder chronischer Krankheit (17,0 Prozent) im Vergleich zu Menschen ohne Behinderung oder chronische Krankheit (10,5 Prozent) und homo- oder bisexuellen Personen (16,0 Prozent) im Vergleich zu heterosexuellen Personen (9,4 Prozent) ist die Wahrscheinlichkeit, Diskriminierung zu berichten, jeweils höher. Besonders hoch ist die Wahrscheinlichkeit, Diskriminierung zu berichten, bei trans*, inter* und nicht-binären* Personen (31,8 Prozent).

Hinweise zur Kategorie Geschlechtsidentität

Trans* (geschlechtlich) ist ein Begriff, der alle Personen umfasst, deren Geschlechtsidentität nicht mit dem Geschlecht übereinstimmt, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde.

Inter* (geschlechtlich) bezeichnet Personen, deren Körpermerkmale nicht der medizinischen Norm von „eindeutig männlich“ oder „eindeutig weiblich“ zugeordnet werden können. Menschen, die inter* sind, können unterschiedliche Geschlechtsidentitäten haben.

Der Begriff **nicht-binär*** beschreibt Personen, deren Geschlechtsidentität sich außerhalb oder zwischen der zweigeschlechtlichen Norm bewegt. Sie definieren sich also weder (ausschließlich) als Mann noch als Frau.

Alle drei Begriffe werden mit einem Sternchen (*) geschrieben, um zu verdeutlichen, dass sie ein Spektrum an Identitäten und gelebten Erfahrungen widerspiegeln.

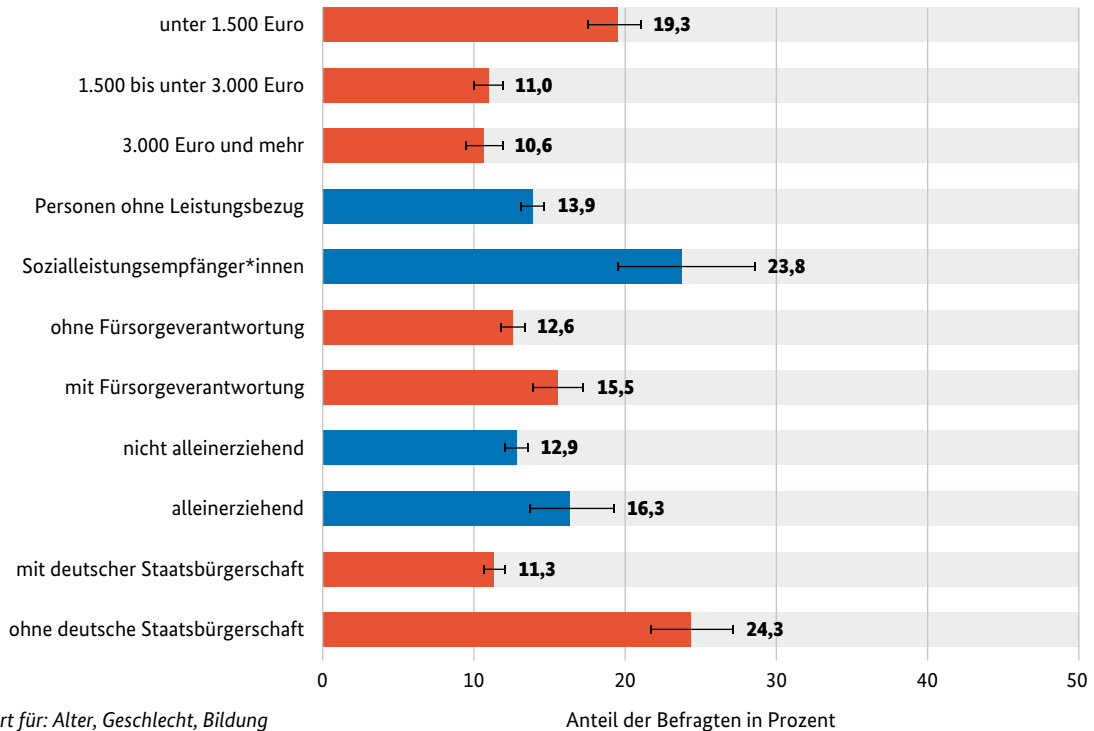
Der Begriff **cis** (zum Beispiel cis Frau oder cis Mann) beschreibt hingegen Menschen, deren Geschlechtsidentität mit dem Geschlecht übereinstimmt, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde. Der Begriff stammt aus trans* Bewegungen und zielt darauf ab, die unsichtbare Norm der Cisgeschlechtlichkeit sichtbar zu machen (quix – Kollektiv für kritische Bildungsarbeit 2016).

Für Personen in den **ältere Altersgruppen** (von 53 bis 67 Jahren sowie 68 Jahre und älter) ist die Wahrscheinlichkeit, von Diskriminierung zu berichten, signifikant niedriger als bei den mittleren und jüngeren Altersgruppen. Da Altersdiskriminierung sowohl an ein niedriges als auch an ein hohes Lebensalter geknüpft auftreten kann, ist das vorliegende Ergebnis zunächst überraschend. Dieses Muster lässt sich jedoch auch in anderen Studien wiederfinden, in denen Diskriminierung in Form von subjektiven Diskriminierungserfahrungen gemessen wurde (vergleiche Kessler und Warner 2022: 75 ff.; Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2025: 3). Eine mögliche Erklärung liegt darin, dass **ältere Personen ihre Erfahrungen seltener begrifflich als Diskriminierung einordnen und sie daher seltener in einer Befragung wie dem SOEP als Diskriminierung angeben** (Kessler und Warner 2022: 78). Studien mit einem umfassenderen Fokus auf das Alter zeichnen jedoch ein differenzierteres Bild. So zeigt der Deutsche Alterssurvey, dass ältere Menschen insbesondere in bestimmten Lebensbereichen – wie etwa im Arbeitsleben, bei der Kreditvergabe und bei der medizinischen Versorgung – Diskriminierung erleben (vergleiche Spuling et al. 2025: 10; Damar-Blanken et al. 2023). Die Studie „Altersdiskriminierung bei der Kreditvergabe“ (Damar-Blanken et al. 2023) identifiziert zudem mithilfe von Expert*inneninterviews und der Befragung von Kreditinstituten diskriminierende Strukturen in diesem Bereich, die speziell ältere Kund*innen betreffen.

Mit Blick auf weitere soziodemografische Gruppen, die nicht von den AGG-Schutzgründen umfasst sind, zeigen sich ebenfalls signifikante Unterschiede (siehe Abbildung 6). So zeigen die Auswertungen zum **sozialen Status**, dass die Wahrscheinlichkeit, Diskriminierung zu berichten, bei Befragten mit niedrigem Einkommen bei 19,3 Prozent liegt im Vergleich zu 11,0 Prozent bei Befragten aus Gruppen mittleren Einkommens und 10,6 Prozent bei Befragten aus Gruppen höheren Einkommens. Bei Sozialleistungsempfänger*innen liegt die Wahrscheinlichkeit, Diskriminierung zu berichten, bei 23,8 Prozent im Vergleich zu 13,9 Prozent bei Befragten ohne Leistungsbezug. Diese Ergebnisse zeigen, dass ein niedriger sozialer Status – hier operationalisiert über niedriges Einkommen und den Bezug von Sozialleistungen – mit einem **erhöhten Diskriminierungsrisiko einhergeht**. Dies steht im Einklang mit den Befunden anderer Studien sowie von Beratungsdaten, die ebenfalls die Relevanz des sozialen Status als Diskriminierungsmerkmal belegen (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2018; Beigang et al. 2017: 133).

Auch Personen mit **Fürsorgeverantwortung** haben eine höhere Wahrscheinlichkeit, Diskriminierung zu berichten (15,5 Prozent), als Personen ohne Fürsorgeverantwortung (12,6 Prozent). Bei **Alleinerziehenden** zeichnet sich ein ähnliches Bild: Sie haben mit 16,3 Prozent eine höhere Diskriminierungswahrscheinlichkeit als Personen, die nicht alleinerziehend sind (12,9 Prozent). Diese Befunde passen auf den ersten Blick zu den Ergebnissen anderer Studien, dass Eltern und pflegende Angehörige diskriminierende Erfahrungen im beruflichen Kontext machen oder von Arbeitsplatzverlusten betroffen sind, beispielsweise bei der Inanspruchnahme von Eltern- oder Pflegezeit (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2024; 2022). Allerdings lässt sich die höhere Diskriminierungswahrscheinlichkeit von Personen mit Fürsorgeverantwortung in den SOEP-Daten nicht für das Arbeitsleben bestätigen, sondern für den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen und den Gesundheits- und Pflegebereich (siehe Kapitel 3.3.2 und 3.3.4).

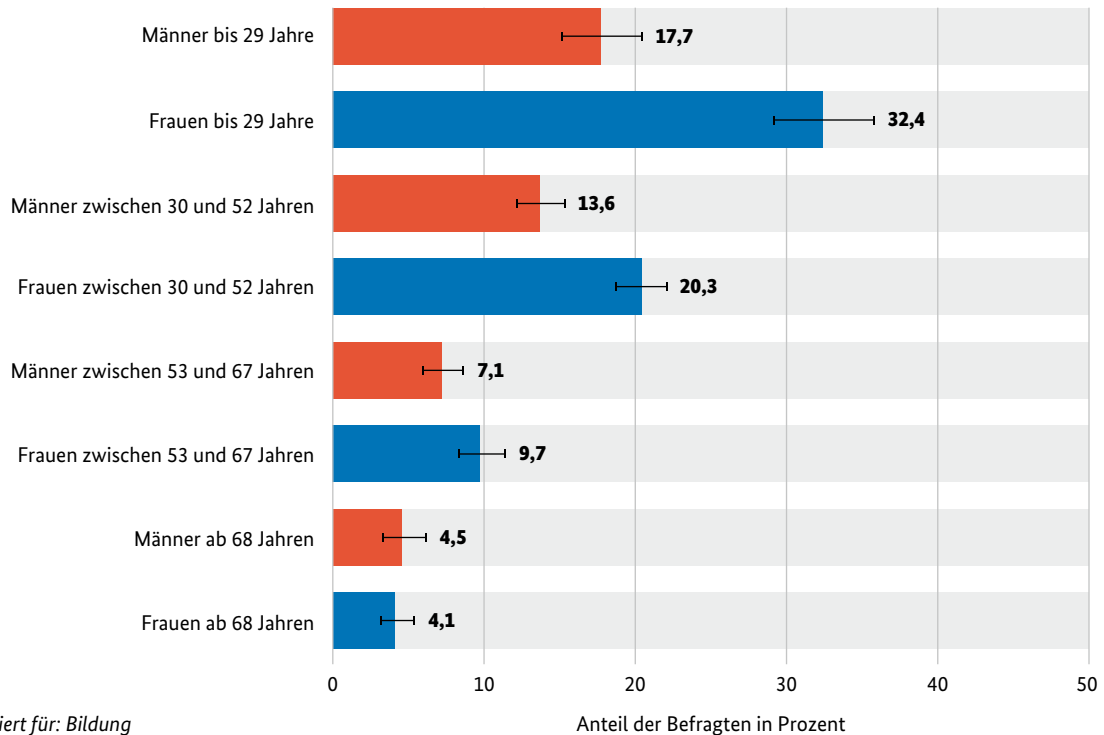
Darüber hinaus zeigen sich auch entlang der **Staatsangehörigkeit** klare Unterschiede. Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit haben mit 24,3 Prozent eine deutlich höhere Wahrscheinlichkeit, von Diskriminierung zu berichten, als Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit (11,3 Prozent). Dieses Ergebnis passt zu den Auswertungen der Beratungsdaten der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, dass unter den Beratungsanfragen, die keinem AGG-Schutzgrund zugeordnet werden können, besonders häufig die Staatsangehörigkeit genannt wird (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2024: 108).

Abbildung 6: Diskriminierungserfahrungen nach weiteren soziodemografischen Gruppen

Anmerkung: Abbildung 6 zeigt die Wahrscheinlichkeit, mit der verschiedene Bevölkerungsgruppen für die letzten zwölf Monate Diskriminierungserfahrungen berichten. Lesebeispiel: Die Wahrscheinlichkeit, dass eine Person mit einem monatlichen Einkommen von unter 1.500 Euro Diskriminierung berichtet, liegt bei 19,3 Prozent.

Quelle: SOEP v40; eigene Berechnungen; n=28.704 (alle Befragten)

Vertiefte Analysen von **intersektionalen Teilgruppen** deuten auf geschlechts- und einkommensspezifische Unterschiede hin. So ist zu sehen, dass die Wahrscheinlichkeit, Diskriminierung zu berichten, bei **Frauen der zwei jüngeren Altersgruppen** (17 bis 29 Jahre, 30 bis 52 Jahre) signifikant höher ist als bei Männern dieser Altersgruppen (Abbildung 7). Besonders groß ist dieser Unterschied bei der jüngsten Altersgruppe: Bei Männern im Alter von 17 bis 29 Jahren beträgt die Wahrscheinlichkeit, Diskriminierung zu berichten, 17,7 Prozent, während sie bei Frauen der gleichen Altersgruppe 32,4 Prozent beträgt. Bei den Altersgruppen ab 53 Jahren lassen sich hingegen keine statistisch signifikanten Geschlechterunterschiede feststellen. Die hohe Diskriminierungswahrscheinlichkeit von Frauen jüngeren Alters beziehungsweise bis 53 Jahre lässt sich möglicherweise damit erklären, dass Frauen in diesen Altersgruppen häufiger familiäre Verantwortung tragen oder ihnen zugeschrieben wird, dass sie schwanger werden könnten, und sie in der Folge etwa bei beruflicher Verantwortung und Entgelt benachteiligt werden.

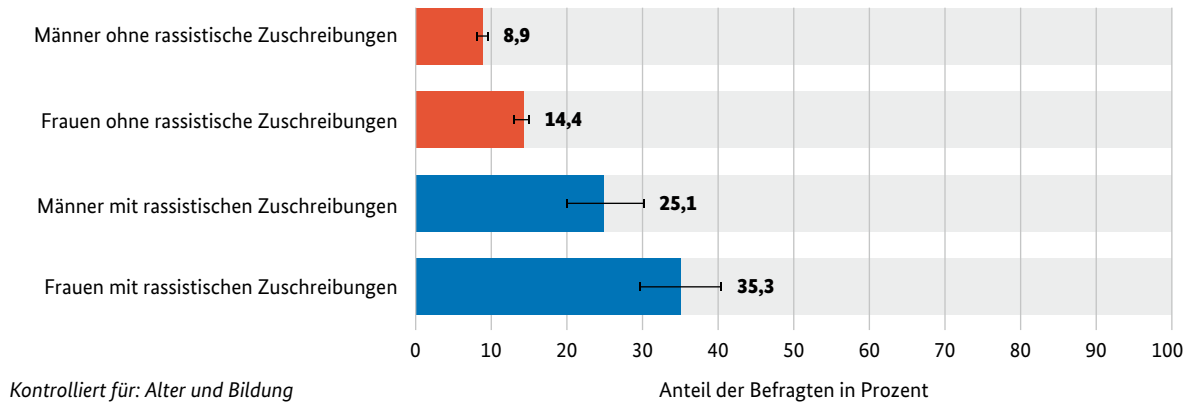
Abbildung 7: Diskriminierungserfahrungen nach Geschlecht und Alter

Anmerkung: Abbildung 7 zeigt die Wahrscheinlichkeit, mit der Männer und Frauen verschiedener Altersgruppen für die letzten zwölf Monate Diskriminierungserfahrungen berichten. Lesebeispiel: Die Wahrscheinlichkeit, dass ein Mann im Alter von 17 bis 29 Jahren Diskriminierung berichtet, liegt bei 17,7 Prozent.

Quelle: SOEP v40; eigene Berechnungen; n=28.704 (alle Befragten)

Bei der Analyse mehrdimensionaler Unterschiede nach **Geschlecht** und **rassistischen Zuschreibungen** zeigt sich folgendes Muster (Abbildung 8): Frauen mit rassistischen Zuschreibungen (35,3 Prozent) haben die größte Wahrscheinlichkeit, von Diskriminierung zu berichten, gefolgt von Männern, die von rassistischen Zuschreibungen betroffen sind (25,1 Prozent), und Frauen ohne solche Fremdzuschreibungen (14,4 Prozent). Männer, die keine solchen Fremdzuschreibungen erfahren, berichten mit der geringsten Wahrscheinlichkeit von Diskriminierungserfahrungen (8,9 Prozent). Hierbei ist zu berücksichtigen, dass der Unterschied zwischen Männern und Frauen mit rassistischen Zuschreibungen statistisch knapp nicht mehr signifikant ist.¹²

12 Die Konfidenzintervalle von Männern und Frauen mit rassistischen Zuschreibungen sind jeweils vergleichsweise groß. Dies lässt sich jedoch nicht auf eine geringe Fallzahl zurückführen, da beide Gruppen in den Daten in ausreichend hoher Zahl vertreten sind (1.310 Männer beziehungsweise 1.268 Frauen mit rassistischen Zuschreibungen). Dies deutet darauf hin, dass innerhalb dieser Gruppen eine große Heterogenität in den Diskriminierungserfahrungen besteht. Für eine genauere Betrachtung dieser Unterschiede wären vertiefende Analysen erforderlich, beispielsweise unter der Hinzunahme zusätzlicher Kontrollvariablen oder auch mit einer weiter gehenden Differenzierung der Gruppen, die von rassistischen Zuschreibungen betroffen sind. Dies konnte im Rahmen der vorliegenden Studie jedoch nicht geleistet werden.

Abbildung 8: Diskriminierungserfahrungen nach Geschlecht und rassistischen Zuschreibungen

Anmerkung: Abbildung 8 zeigt die Wahrscheinlichkeit, mit der Männer und Frauen mit und ohne rassistische Zuschreibungen für die letzten zwölf Monate Diskriminierungserfahrungen berichten. Lesebeispiel: Die Wahrscheinlichkeit, dass ein Mann ohne rassistische Zuschreibungen Diskriminierung berichtet, liegt bei 8,9 Prozent.

Quelle: SOEP v40; eigene Berechnungen; n=28.704 (alle Befragten)

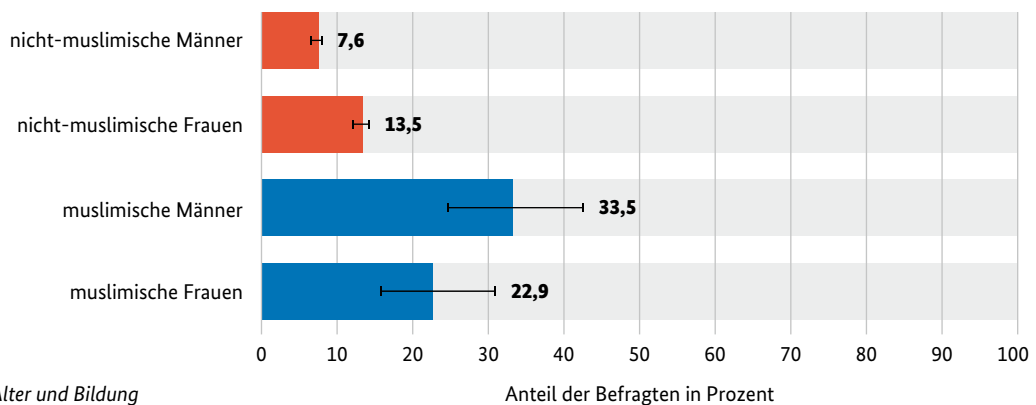
Die gleiche Analyse mit den Variablen Geschlecht und Migrationshintergrund zeigt das gleiche Muster auf, wobei die Diskriminierungswahrscheinlichkeit von Männern und Frauen mit Migrationshintergrund jeweils geringer ausfällt als bei der Teilgruppe der Männer und Frauen mit rassistischen Zuschreibungen (nicht abgebildet).

Dieses Muster deutet darauf hin, dass rassifizierte Frauen einem erhöhten Diskriminierungsrisiko ausgesetzt sind, und bestätigt damit zentrale Annahmen intersektionaler Ansätze, wonach sich verschiedene Diskriminierungsdimensionen verstärken und überlagern können. Dieser Befund passt auch zu Ergebnissen früherer Studien, die beispielsweise zeigen, dass Frauen mit Fluchtbiografie von staatlichen Behörden teilweise als unselbstständige Abhängige adressiert werden und ihnen vorrangig Erwerbsarbeit vorgeschlagen wird, die diesem Stereotyp entspricht (Menke und Wernerus 2022).

Unterauswertungen entlang von **Geschlecht und muslimischer Religionszugehörigkeit** zeigen hingegen ein anderes Muster (siehe Abbildung 9). Ähnlich wie bei den Auswertungen entlang von Migrationshintergrund oder rassistischer Zuschreibung und Geschlecht, ist auch hier die Wahrscheinlichkeit, von Diskriminierungserfahrungen zu berichten, bei nicht-muslimischen Männern am geringsten (7,6 Prozent) und bei nicht-muslimischen Frauen etwas höher (13,5 Prozent). Sowohl bei muslimischen Männern (33,5 Prozent) als auch bei muslimischen Frauen (22,9 Prozent) ist die Wahrscheinlichkeit, Diskriminierung zu berichten, signifikant höher als bei nicht-muslimischen Personen. Überraschend ist, dass muslimische Männer hierbei höhere Werte haben als muslimische Frauen. Die Unterschiede zwischen muslimischen Männern und Frauen sind allerdings nicht signifikant.¹³ Dieses Muster überrascht insofern, als Forschung und Beratungsdaten klar auf ein erhöhtes Diskriminierungsrisiko von muslimischen Frauen hinweisen (vergleiche Fuchs et al. 2025; Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2024: 122). Eine mögliche Erklärung hierfür ist, dass muslimische Männer in besonderem Maße von negativen gesellschaftlichen Stereotypen betroffen sind, die sie als bedrohlich oder gewaltbereit markieren.

13 Auch hier sind die Konfidenzintervalle vergleichsweise groß und auch hier lässt sich dies nicht auf eine geringe Fallzahl zurückführen (1.073 muslimische Männer und 849 muslimische Frauen), sondern darauf, dass es innerhalb der Gruppen muslimischer Männer und Frauen jeweils große Unterschiede hinsichtlich Diskriminierungserfahrungen gibt (siehe vorherige Fußnote).

Abbildung 9: Diskriminierungserfahrungen nach Geschlecht und muslimischer Religionszugehörigkeit



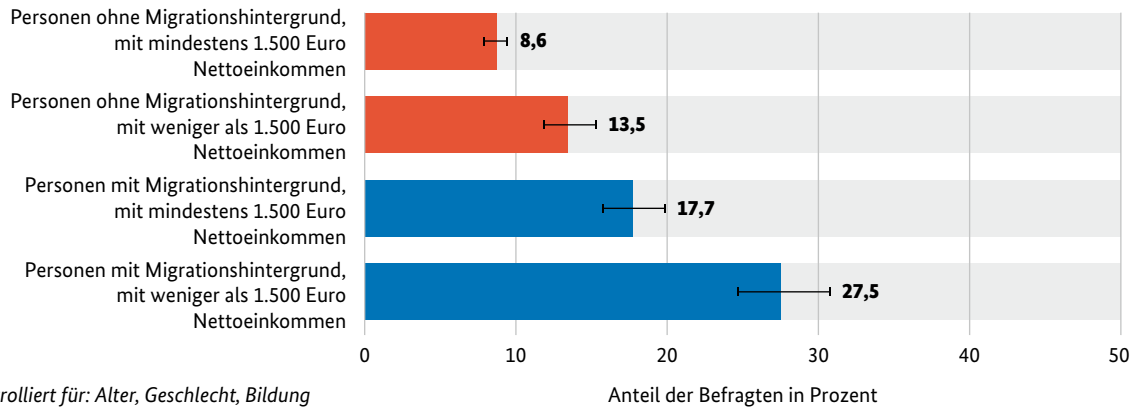
Anmerkung: Abbildung 9 zeigt die Wahrscheinlichkeit, mit der nicht-muslimische beziehungsweise muslimische Männer und Frauen für die letzten zwölf Monate Diskriminierungserfahrungen berichtet. Lesebeispiel: Die Wahrscheinlichkeit, dass ein nicht-muslimischer Mann Diskriminierung berichtet, liegt bei 7,6 Prozent.

Quelle: SOEP v40; eigene Berechnungen; n=28.704 (alle Befragten)

Aufschlussreich sind hierbei Unterauswertungen zu muslimischen Frauen, die ein Kopftuch tragen: Für muslimische Frauen, die ein Kopftuch tragen, beträgt die Wahrscheinlichkeit, dass sie Diskriminierung berichtet haben, 38,5 Prozent (nicht abgebildet). Der Unterschied zu nicht-muslimischen Personen ist signifikant, nicht jedoch der Unterschied zu muslimischen Männern oder muslimischen Frauen ohne Kopftuch.¹⁴ Diese Befunde decken sich mit den Befunden anderer Studien und Beratungsdaten, die zeigen, dass muslimische Frauen mit Kopftuch häufig Diskriminierung bei Stellenbesetzungen oder auch beim Zugang zu Freizeiteinrichtungen wie Fitnessstudios erfahren (Weichselbaumer 2016; Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2024: 122).

Auswertungen entlang der Verschränkung von **Migrationshintergrund und Einkommen** (siehe Abbildung 10) zeigen, dass Personen mit Migrationshintergrund und einem niedrigen Einkommen die höchste Wahrscheinlichkeit haben, Diskriminierung zu berichten (27,5 Prozent), gefolgt von Personen mit Migrationshintergrund aus den Gruppen mit höheren Einkommen (17,7 Prozent) und Personen ohne Migrationshintergrund mit einem niedrigen Einkommen (13,5 Prozent). Für Personen ohne Migrationshintergrund aus Gruppen mit höheren Einkommen ist die Wahrscheinlichkeit mit 8,6 Prozent am geringsten, Diskriminierung zu berichten.

14 Anmerkung: Informationen darüber, ob Befragte muslimischer Religionszugehörigkeit ein Kopftuch tragen, liegen nur für einen Teil der Befragten auf der Basis von Antworten aus den Jahren 2017 und 2021 vor. Diese Frage wurde zudem nur weiblichen Befragten gestellt. Für 391 von insgesamt 849 muslimischen Frauen liegen Informationen zum Kopftuch vor (siehe Methodenanhang).

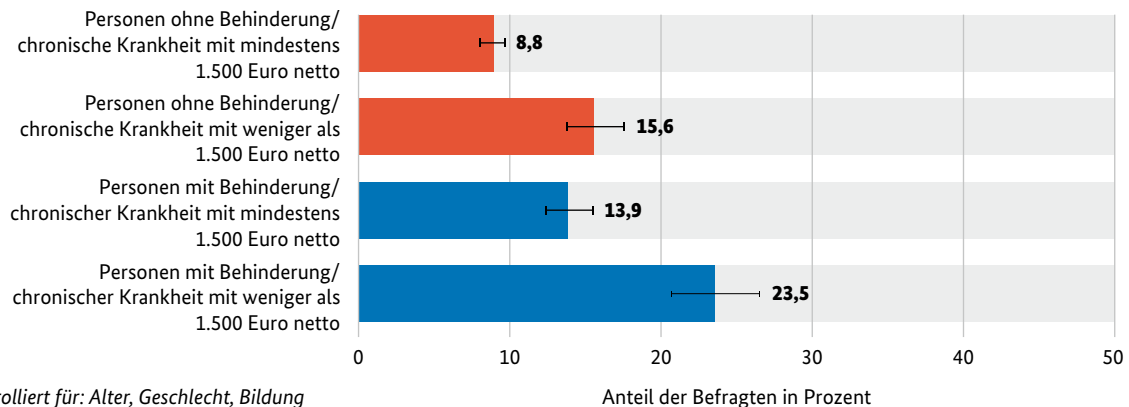
Abbildung 10: Diskriminierungserfahrungen nach Einkommen und Migrationshintergrund

Anmerkung: Abbildung 10 zeigt die Wahrscheinlichkeit, mit der Personen mit und ohne Migrationshintergrund mit niedrigem und höherem Einkommen für die letzten zwölf Monate Diskriminierungserfahrungen berichten. Lesebeispiel: Die Wahrscheinlichkeit, dass eine Person ohne Migrationshintergrund mit einem monatlichen Einkommen von mindestens 1.500 Euro Diskriminierung berichtet, liegt bei 8,6 Prozent.

Quelle: SOEP v40; eigene Berechnungen; n=28.704 (alle Befragten)

Dieser Befund deutet darauf hin, dass sich in der Personengruppe von Menschen mit Migrationshintergrund und niedrigem Einkommen mehrere Diskriminierungsrisiken überlagern. Dass auch Personen mit Migrationshintergrund in Gruppen mit höheren Einkommen eine erhöhte Wahrscheinlichkeit haben, Diskriminierung zu berichten, verweist darauf, dass migrationsbezogene und rassistische Zuschreibungen auch unabhängig vom sozialen Status ein Diskriminierungsrisiko darstellen, das nicht etwa durch sozialen Aufstieg ausgeglichen werden kann – auch wenn ein niedriges Einkommen das Diskriminierungsrisiko für Menschen mit Migrationshintergrund deutlich verschärft.

Die mehrdimensionale Auswertung zu **Einkommen und Behinderung** ergibt ein etwas anderes Muster (siehe Abbildung 11). Hier haben Personen mit einer Behinderung oder chronischen Krankheit und einem niedrigen Einkommen mit 23,5 Prozent die höchste Wahrscheinlichkeit, von Diskriminierung zu berichten, und Personen ohne Behinderung oder chronische Krankheit aus den Gruppen mit höheren Einkommen haben die geringste Wahrscheinlichkeit (8,8 Prozent). Zwischen Personen mit niedrigem Einkommen ohne Behinderung oder chronische Krankheit (15,6 Prozent) und Personen mit einer Behinderung oder chronischen Krankheit aus den höheren Einkommensgruppen (13,9 Prozent) gibt es keinen statistisch signifikanten Unterschied in der Wahrscheinlichkeit, von Diskriminierung zu berichten.

Abbildung 11: Diskriminierungserfahrungen nach Behinderung und Einkommen

Anmerkung: Abbildung 11 zeigt die Wahrscheinlichkeit, mit der Personen mit und ohne Behinderung oder chronische Krankheit mit niedrigem oder höherem Einkommen für die letzten zwölf Monate Diskriminierungserfahrungen berichten. Lesebeispiel: Die Wahrscheinlichkeit, dass eine Person ohne Behinderung oder chronische Krankheit mit einem monatlichen Einkommen von mindestens 1.500 Euro Diskriminierung berichtet, liegt bei 8,8 Prozent.

Quelle: SOEP v40; eigene Berechnungen; n=28.704 (alle Befragten)

Auch dieser Befund lässt vermuten, dass sich Diskriminierungsdimensionen überlagern und dass die Kombination von Behinderung und niedrigem Einkommen mit einem erhöhten Diskriminierungsrisiko einhergeht. Dass einkommensschwache Personen ohne Behinderung oder chronische Krankheit ein ähnlich hohes Diskriminierungsrisiko haben wie einkommensstärkere Personen mit Behinderung oder chronischer Krankheit, lässt sich so interpretieren, dass sozioökonomischer Status und Behinderung/chronische Krankheit eigenständige, aber ähnlich starke Risikofaktoren für Diskriminierung darstellen.

Zentrale Ergebnisse zu Diskriminierungserfahrungen nach Teilgruppen

Die Analysen zeigen deutlich: **Diskriminierung betrifft nicht alle Menschen gleichermaßen. Bestimmte gesellschaftliche Teilgruppen haben eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit, von Diskriminierung zu berichten. 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 Zuschreibungen 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 Altersgruppen.
- **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.

Mehrdimensionale Auswertungen zeigen, dass sich **Diskriminierungsrisiken überlagern und gegenseitig verstärken**. Eine besonders hohe Wahrscheinlichkeit, von Diskriminierung zu berichten, haben Frauen im Alter von 17 bis 29 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

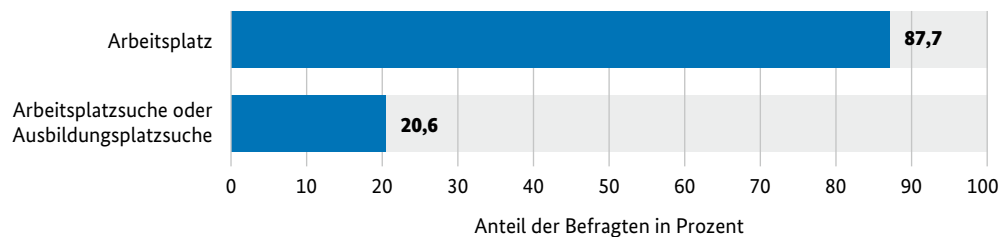
Dieses Kapitel stellt die Ergebnisse zu Diskriminierungserfahrungen in einzelnen Lebensbereichen dar. Der Schwerpunkt liegt auf den Auswertungen dazu, anhand welcher Diskriminierungsmerkmale die Befragten sich in den jeweiligen Lebensbereichen diskriminiert fühlen. Gruppenvergleiche werden dann ausführlicher 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. Die meisten Personen sichern ihren Lebensunterhalt durch Erwerbstätigkeit und verbringen einen großen Teil ihres Tages am Arbeitsplatz. Daher können Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsplatz besonders prägend für den Alltag sein und zentrale sozialen Auswirkungen haben. Diskriminierung bei der Arbeitsplatzsuche kann schwerwiegende Folgen haben, da hierdurch Zugänge zur Sicherung des Lebensunterhalts sowie zur Entfaltung beruflicher Interessen versperrt werden können.

Von allen Personen mit Diskriminierungserfahrungen geben **39,2 Prozent** an, dass sie Diskriminierung (auch) im Arbeitsleben erfahren haben. Von den Personen mit Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsleben beziehen sich dabei 87,7 Prozent auf den Arbeitsplatz selbst, während 20,6 Prozent Diskriminierung im Zusammenhang mit der Arbeits- oder Ausbildungsplatzsuche berichten (Abbildung 12). Der Unterschied lässt sich vor allem dadurch erklären, dass die meisten Befragten nicht jährlich auf Arbeits- oder Ausbildungsplatzsuche sind.

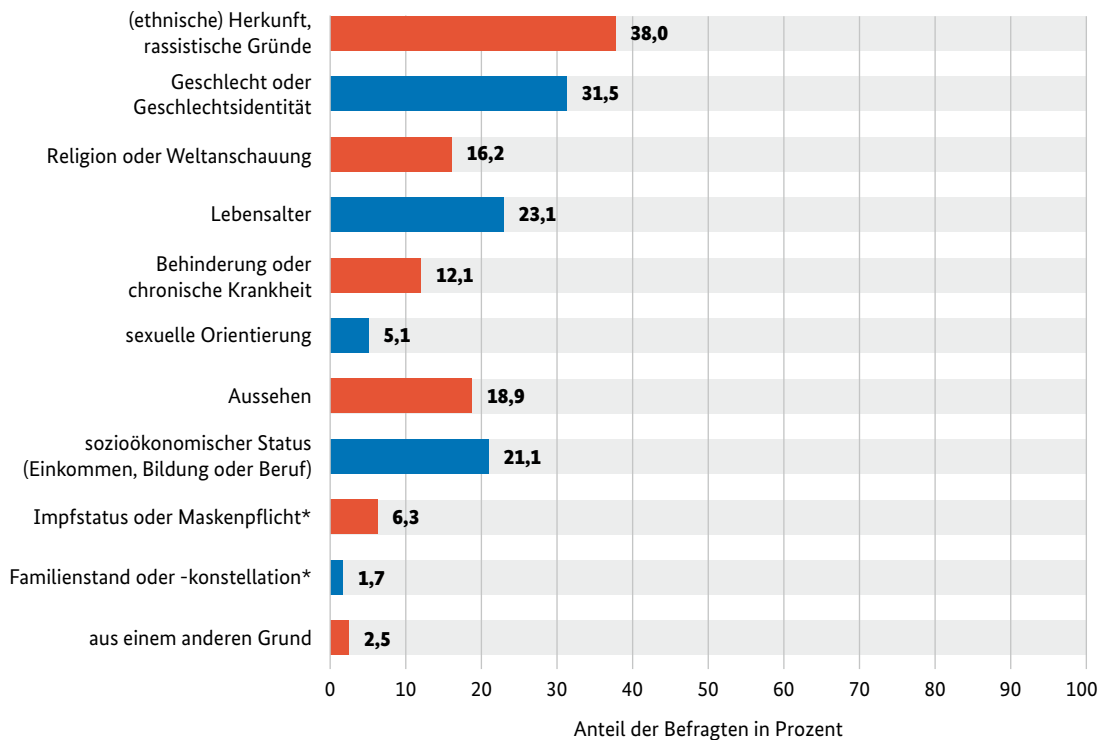
Abbildung 12: Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsleben: Verteilung auf Unterbereiche



Anmerkung: Abbildung 12 zeigt, in welchem Anteil Personen, die für die letzten zwölf Monate Diskriminierung im Arbeitsleben berichten, diese am Arbeitsplatz oder bei der Arbeits- oder Ausbildungsplatzsuche gemacht haben. Es waren Mehrfachnennungen möglich. Lesebeispiel: 87,7 Prozent der Personen, die Diskriminierung im Arbeitsleben berichten, haben diese am Arbeitsplatz erfahren.

Quelle: SOEP v40; eigene Berechnungen; n=2.175 (alle Befragten mit Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsleben)

Die häufigsten Diskriminierungsmerkmale, anhand derer die Befragten sich im Arbeitsleben diskriminiert fühlen, sind (ethnische) Herkunft oder rassistische Gründe (38,0 Prozent), Geschlecht oder Geschlechtsidentität (31,5 Prozent), Lebensalter (23,1 Prozent), der soziale Status (21,1 Prozent), Aussehen (18,9 Prozent) und Religion oder Weltanschauung (16,2 Prozent; Abbildung 13).

Abbildung 13: Anteil der Diskriminierungsmerkmale im Arbeitsleben

Anmerkung: Abbildung 13 zeigt, aufgrund welcher Diskriminierungsmerkmale Personen sich im Arbeitsleben diskriminiert fühlen. Es sind Mehrfachnennungen möglich. Lesebeispiel: 38,0 Prozent der Personen mit Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsleben fühlen sich in diesem Bereich aufgrund ihrer (ethnischen) Herkunft beziehungsweise aus rassistischen Gründen diskriminiert.

Quelle: SOEP v39; eigene Berechnungen; n=1.624 (alle Befragten, die das Arbeitsleben als wichtigsten oder zweitwichtigsten Lebensbereich für Diskriminierungserfahrungen angegeben haben)

Daneben fühlen Personen sich im Arbeitsleben auch aufgrund von Behinderung oder chronischer Krankheit (12,1 Prozent) diskriminiert und ein geringer Anteil der Personen mit Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsleben benennt die sexuelle Orientierung als Diskriminierungsgrund (5,1 Prozent). Im offenen Antwortfeld benennen die Befragten zusätzlich ihren Impfstatus oder die Maskenpflicht (6,3 Prozent) sowie den Familienstand beziehungsweise die Familienkonstellation (1,7 Prozent) als Diskriminierungsgrund im Arbeitsleben.

Insgesamt entspricht die Verteilung der genannten Diskriminierungsmerkmale damit in etwa der Verteilung genannter Diskriminierungsmerkmale über alle Lebensbereiche hinweg (siehe Kapitel 3.2). Lediglich das Lebensalter und die Religion oder Weltanschauung werden im Arbeitsleben etwas häufiger als Diskriminierungsgrund genannt.

Im Vergleich zu den Beratungsdaten der Antidiskriminierungsstelle des Bundes fällt auf, dass in den vorliegenden Daten (ethnische) Herkunft und rassistische Gründe, Religion oder Weltanschauung und Lebensalter häufig als Diskriminierungsmerkmale im Arbeitsleben genannt werden. Behinderung und Geschlecht hingegen werden in den vorliegenden Daten dagegen etwas seltener als Diskriminierungsmerkmale angegeben als in Beratungsanfragen zu Diskriminierung im Arbeitsleben (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2024: 78).

Gruppenvergleiche hinsichtlich der Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsleben zeigen ein ähnliches Muster wie die Gruppenvergleiche bei Diskriminierungserfahrungen insgesamt (siehe Kapitel 3.2). Von den Personen, die in den vergangenen zwölf Monaten vor der

Befragung einen Arbeitsplatz hatten oder auf Arbeitsplatzsuche waren, haben Frauen im Vergleich zu Männern, Menschen mit Migrationshintergrund im Vergleich zu Menschen ohne Migrationshintergrund, Menschen, die von rassistischen Zuschreibungen betroffen sind, im Vergleich zu Menschen ohne solche Fremdzuschreibungen, muslimische Menschen im Vergleich zu nicht-muslimischen Menschen, Menschen mit Behinderung oder chronischer Krankheit im Vergleich zu Menschen ohne Behinderung oder chronische Krankheit, jüngere Menschen (17 bis 29 Jahre) im Vergleich zu älteren Altersgruppen, einkommensschwache Personen im Vergleich zu Personen aus Gruppen mit höheren Einkommen, Sozialleistungsempfänger*innen im Vergleich zu Menschen ohne Leistungsbezug und Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit im Vergleich zu Menschen mit deutscher Staatsangehörigkeit jeweils eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit, Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsleben zu berichten. Im Unterschied zu den Gruppenvergleichen für Diskriminierungserfahrungen über alle Lebensbereiche hinweg lässt sich jedoch kein signifikanter Zusammenhang zwischen sexueller Orientierung oder Fürsorgeverantwortung und Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsleben identifizieren.

Eine **differenzierte Betrachtung von Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsplatz einerseits und der Arbeitsplatzsuche** andererseits zeigt nur für die Diskriminierungsmerkmale Behinderung beziehungsweise chronische Krankheit sowie Lebensalter auffällige Unterschiede: **Menschen mit Behinderung oder chronischer Krankheit**, die in den letzten zwölf Monaten erwerbstätig waren, berichten mit einer höheren Wahrscheinlichkeit von Diskriminierung am Arbeitsplatz als Menschen ohne Behinderung oder chronische Krankheit (9,1 Prozent versus 4,9 Prozent; nicht abgebildet). Bei der Arbeitsplatzsuche hingegen zeigen sich keine statistisch signifikanten Unterschiede zwischen diesen Gruppen. Mit Blick auf das Lebensalter berichten jüngere Altersgruppen durchweg mit einer höheren Wahrscheinlichkeit von Diskriminierung am Arbeitsplatz als ältere – für Diskriminierungserfahrungen bei der Arbeitsplatzsuche lassen sich hingegen keine signifikanten Altersunterschiede feststellen (nicht abgebildet). Für alle anderen Gruppen bringt eine Differenzierung zwischen Arbeitsplatz und Arbeitsplatzsuche keine unterschiedlichen Ergebnisse hervor.

Das Risiko rassistischer und religionsbezogener Diskriminierung bei der Arbeitsplatzsuche ist in der Forschung gut belegt. So zeigen Korrespondenzteststudien¹⁵, dass Bewerber*innen mit türkisch klingenden Namen (Kaas und Manger 2012), Namen aus mehrheitlich muslimischen Ländern (Di Stasio et al. 2021), Kopftuch tragende Frauen (Weichselbaumer 2016), Personen mit Engagement in islamischen Organisationen (Fernández-Reino et al. 2023) oder generell insbesondere muslimische und Schwarze Bewerber*innen (Koopmans et al. 2018) seltener positive Rückmeldungen auf Bewerbungen erhalten.

Dass die Ergebnisse kein erhöhtes Diskriminierungsrisiko für Menschen mit Fürsorgeverantwortung erkennen lassen, überrascht angesichts anderer Studien, die zeigen, dass Eltern junger Kinder und pflegende Angehörige spezifisch im Arbeitsleben von Diskriminierung betroffen sind und beispielsweise bei der Inanspruchnahme von Eltern- oder Pflegezeit von Arbeitsplatzverlusten betroffen sind (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2024; 2022). Hierbei ist der zeitliche Kontext der Covid-19-Pandemie zu berücksichtigen, da die in einigen Branchen verstärkte Möglichkeit zu Homeoffice die Vereinbarkeit von Beruf und Fürsorgeverantwortung in manchen Fällen erleichtert haben könnte.

15 Korrespondenzteststudien verwenden ein experimentelles Forschungsdesign, um statistische Diskriminierung zu erforschen. Bei Studien zur Arbeitsplatzsuche entwickeln die Forschenden meist Bewerbungsunterlagen für fiktive Bewerber*innen mit identischen Qualifikationen, die sich nur in dem für die Studie relevanten Merkmal unterscheiden. Diese werden als reale Bewerbungen versendet und das Rückmeldeverhalten wird ausgewertet.

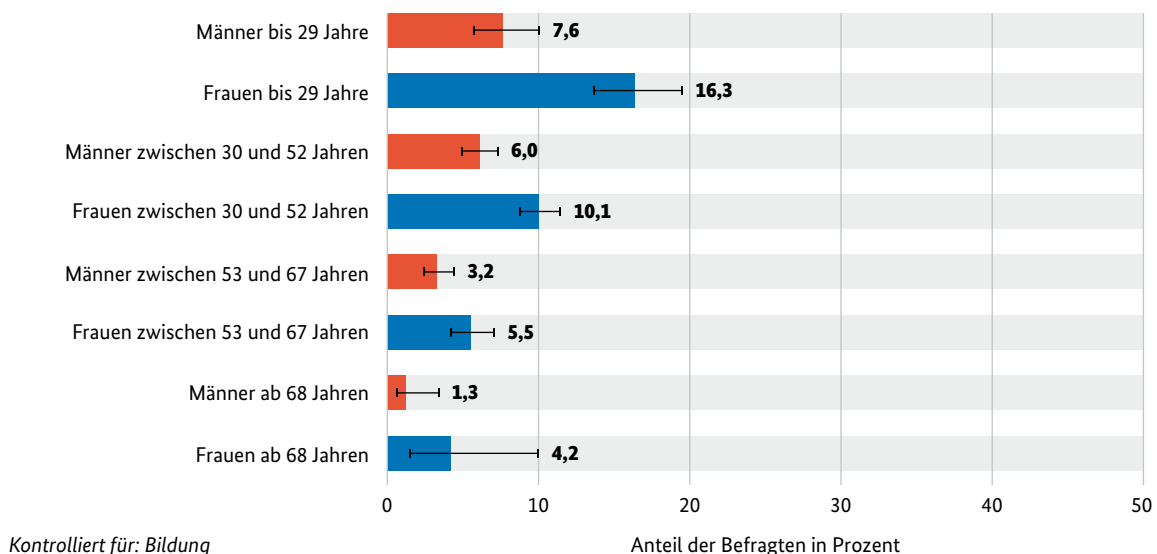
Ebenfalls unerwartet ist, dass die sexuelle Orientierung in den vorliegenden Daten keine Rolle für Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsleben spielt. Frühere Studien zeichnen hier ein anderes Bild: So ergab eine Korrespondenzteststudie, dass Frauen, die im Lebenslauf eine queere sexuelle Identität signalisieren (zum Beispiel durch eingetragene Lebenspartnerschaft oder Engagement in einer queeren Organisation), seltener positive Rückmeldungen erhalten (Weichselbaumer 2015). Auch Auswertungen früherer SOEP-Daten zeigen, dass LSBTIQ*-Personen häufig Diskriminierung im beruflichen Kontext berichten (de Vries et al. 2020). Auch hier ist der zeitliche Kontext der Befragung (Covid-19-Pandemie) zu berücksichtigen, da sich infolge des verstärkten Arbeitens im Homeoffice weniger persönliche Begegnungen am Arbeitsplatz und damit weniger Gelegenheiten für queerfeindliche Diskriminierungen in der persönlichen Interaktion ergeben haben.

Dass Menschen mit Behinderung oder chronischer Krankheit mit einer höheren Wahrscheinlichkeit von Diskriminierung am Arbeitsplatz berichten, nicht jedoch bei der Arbeitsplatzsuche, lässt sich möglicherweise damit erklären, dass mangelnde Barrierefreiheit oder fehlende Sensibilität für gesundheitliche Einschränkungen eher im Arbeitsalltag bemerkbar werden als im Bewerbungsverfahren.

Dass sich bei der Arbeitsplatzsuche keine Alterseffekte feststellen lassen, kann damit zusammenhängen, dass nur wenige Personen in den älteren Altersgruppen auf Arbeitsplatzsuche waren, was belastbare statistische Aussagen erschwert.

Vertiefende Analysen der **intersektionalen Teilgruppen** deuten für das Arbeitsleben auf ein erhöhtes Diskriminierungsrisiko junger Frauen hin. So ist die Wahrscheinlichkeit, dass Frauen von Diskriminierung im Arbeitsleben berichten, durchgehend höher als die von Männern. In der Gruppe der Personen von 17 bis 29 Jahren ist der Geschlechterunterschied besonders hoch (siehe Abbildung 14).

Abbildung 14: Diskriminierung im Arbeitsleben nach Geschlecht und Alter



Anmerkung: Abbildung 14 zeigt die Wahrscheinlichkeit, mit der Männer und Frauen ab 30 Jahren beziehungsweise bis einschließlich 29 Jahre, die in den letzten zwölf Monaten einen Arbeitsplatz hatten oder auf Arbeitsplatzsuche waren, Diskriminierung für diesen Bereich berichten. Lesebeispiel: Die Wahrscheinlichkeit, dass ein Mann bis 29 Jahre für die letzten zwölf Monate Diskriminierung im Arbeitsleben berichtet, liegt bei 7,6 Prozent.

Quelle: SOEP v40; eigene Berechnungen; n=22.210 (alle Befragten mit Arbeitsplatz oder auf Arbeits- oder Ausbildungsplatzsuche)

Eine mögliche Erklärung für diesen Befund ist, dass junge Frauen in der frühen Phase ihres Berufslebens sowie Frauen mittleren Alters besonders stark mit geschlechtsspezifischen Stereotypen und Rollenerwartungen konfrontiert sind, die zu Benachteiligungen bei Entgelt, Beförderungen und beruflichem Aufstieg führen können.

Zentrale Ergebnisse zu Diskriminierung im Arbeitsleben

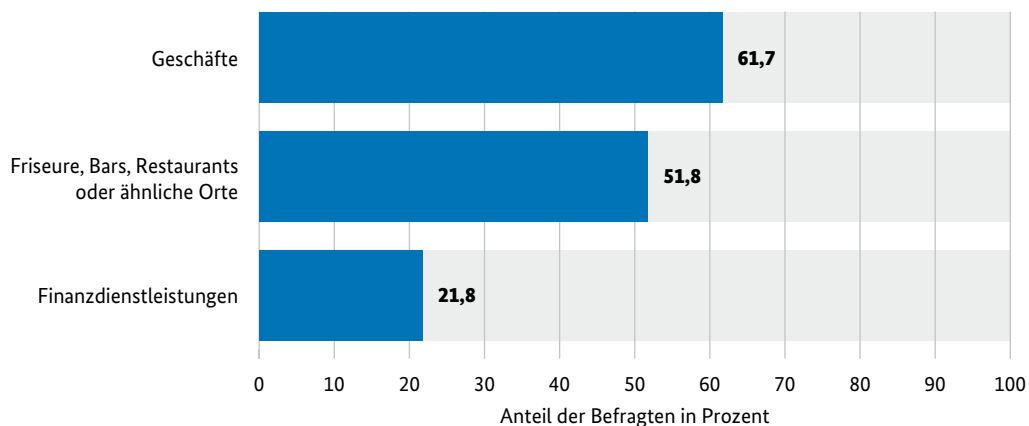
- Das Arbeitsleben spielt eine zentrale Rolle, wenn es um Diskriminierungserfahrungen geht: 39,8 Prozent aller Personen mit Diskriminierungserfahrungen berichten (auch) von Diskriminierung im Job.
- Die Auswertungen der Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsleben weisen darauf hin, dass insbesondere ein Risiko für rassistische und geschlechtsbezogene Diskriminierung sowie für Altersdiskriminierung und Diskriminierung aufgrund des sozialen Status besteht. Die am häufigsten genannten Diskriminierungsmerkmale, aufgrund 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).
- 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. Diskriminierungserfahrungen in diesem Bereich können die gesellschaftliche Teilhabe erheblich einschränken, da sie sowohl den Zugang zu Konsum- und Freizeitmöglichkeiten als auch wirtschaftliche Partizipation beeinträchtigen.

Von allen Personen, die in den letzten zwölf Monaten vor der Befragung Diskriminierung erlebt haben, berichten 40,7 Prozent von Diskriminierungserfahrungen im Zugang zu Gütern und Dienstleistungen. Diskriminierungserfahrungen in diesem Bereich setzen sich dabei wie folgt zusammen: 61,7 Prozent von ihnen berichten (auch) von Diskriminierungserfahrungen in Geschäften, 51,8 Prozent von ihnen berichten (auch) von Diskriminierungserfahrungen bei Friseuren, in Bars, Restaurants oder an ähnlichen Orten und 21,8 Prozent berichten (auch) von Diskriminierungserfahrungen bei Finanzdienstleistungen (Abbildung 15).

Abbildung 15: Diskriminierung bei Gütern und Dienstleistungen: Verteilung auf einzelne Dienstleistungsbereiche

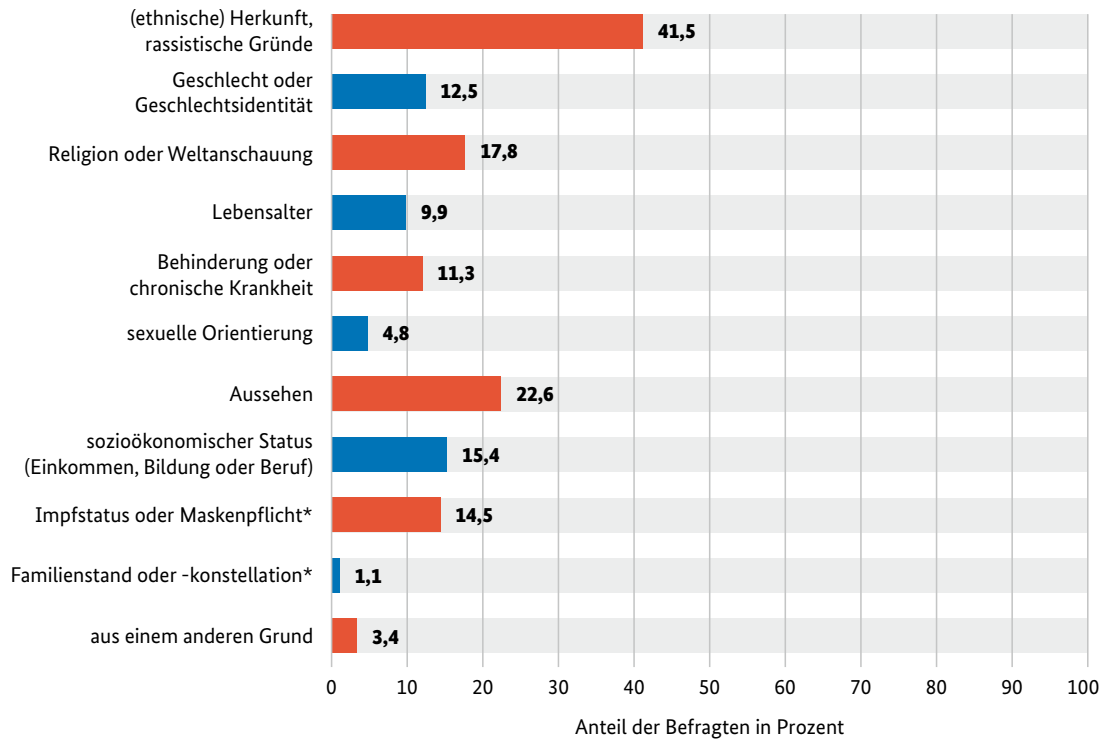


Anmerkung: Abbildung 15 zeigt, in welchem Anteil Personen, die für die letzten zwölf Monate Diskriminierung bei Geschäften und Dienstleistungen berichten, diese in einzelnen Dienstleistungsbereichen erfahren haben. Es sind Mehrfachnennungen möglich. Lesebeispiel: 61,7 Prozent der Personen, die Diskriminierung bei Gütern und Dienstleistungen berichten, haben diese in Geschäften erlebt.

Quelle: SOEP v40; eigene Berechnungen; n=2.152 (alle Befragten mit Diskriminierungserfahrungen bei Geschäften und Dienstleistungen)

Der deutlich höhere Anteil von Diskriminierungserfahrungen in Geschäften als bei Finanzdienstleistungen lässt sich damit erklären, dass Personen häufiger Geschäfte besuchen (zum Beispiel Supermarkt oder Einzelhandel), als sie Kontakte mit Finanzdienstleistungen haben (zum Beispiel Bankkonto eröffnen, Versicherung abschließen).

Die häufigsten Diskriminierungsmerkmale, aufgrund derer die Befragten sich im Zugang zu Gütern und Dienstleistungen diskriminiert fühlen, sind (ethnische) Herkunft oder rassistische Gründe (41,5 Prozent), Aussehen (22,6 Prozent) und Religion oder Weltanschauung (17,8 Prozent; Abbildung 16).

Abbildung 16: Häufigkeit der Diskriminierungsmerkmale im Zugang zu Gütern und Dienstleistungen

Anmerkung: Abbildung 16, zeigt, aufgrund welcher Diskriminierungsmerkmale Befragte sich im Zugang zu Gütern und Dienstleistungen diskriminiert fühlen. Es sind Mehrfachnennungen möglich. Mit * markierte Nennungen wurden von den Befragten im offenen Antwortfeld ergänzt. Lesebeispiel: 41,5 Prozent der Personen, die Diskriminierungserfahrungen im Zugang zu Gütern und Dienstleistungen berichten, geben als Diskriminierungsmerkmal ihre (ethnische) Herkunft beziehungsweise rassistische Gründe an.

Quelle: SOEP v39; eigene Berechnungen; n=1.285 (alle Befragten, die Geschäfte und Dienstleistungen als wichtigsten oder zweitwichtigsten Lebensbereich für Diskriminierungserfahrungen angegeben haben)

Im offenen Textfeld gaben auffallend viele Personen zudem den Impfstatus oder die Maskenpflicht als Diskriminierungsgrund im Zugang zu Gütern und Dienstleistungen an. Dies lässt sich so einordnen, dass im Zuge der Maßnahmen zur Eindämmung der Covid-19-Pandemie in den Jahren 2021 und 2022 bei vielen Veranstaltungen und Freizeitaktivitäten das Tragen von FFP2-Masken oder der Nachweis des Impfstatus verpflichtend war. Einige Personen nahmen dies als Diskriminierung wahr. Dabei ist jedoch zu unterscheiden zwischen Menschen, die aus medizinischen Gründen keine Maske tragen oder sich nicht impfen lassen konnten, und jenen, die freiwillig und ohne medizinischen Grund darauf verzichteten. Diese Unterscheidung ist anhand der vorhandenen Daten nicht möglich.

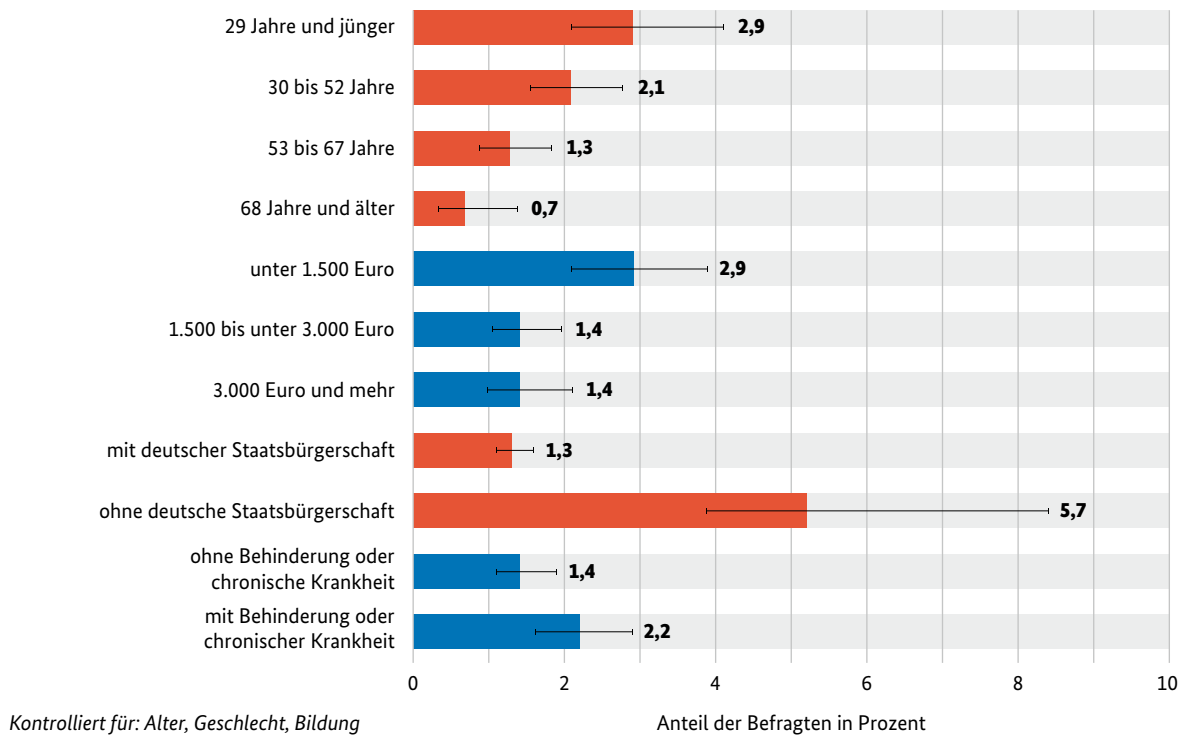
Im Vergleich zu den genannten Diskriminierungsmerkmalen über alle Lebensbereiche hinweg nennen die Personen mit Diskriminierungserfahrungen im Zugang zu Gütern und Dienstleistungen etwas seltener Geschlecht oder Geschlechtsidentität, Lebensalter und den sozioökonomischen Status als Diskriminierungsgrund.

Diese Ergebnisse passen zu dem Befund aus „Diskriminierungserfahrungen in Deutschland“ (Beigang et al. 2017: 188 f.), dass rassistische Diskriminierung im Zugang zu Gütern und Dienstleistungen besonders präsent ist, während geschlechtsbezogene Diskriminierung in diesem Bereich weniger vorkommt. Die häufige Nennung von Aussehen lässt sich auch hier so interpretieren, dass viele Menschen aufgrund ihres Aussehens rassistisch klassifiziert werden und das Aussehen somit ein Verstärker für rassistische Zuschreibungen ist.

Die **Gruppenvergleiche** zeigen beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen ein ähnliches Bild wie bei Diskriminierungserfahrungen über alle Lebensbereiche hinweg. Auch hier haben Menschen mit Migrationshintergrund im Vergleich zu Menschen ohne Migrationshintergrund, muslimische Menschen im Vergleich zu nicht-muslimischen Menschen, Frauen und trans*, inter* und nicht-binäre* Menschen im Vergleich zu Männern, Menschen mit Behinderung oder chronischer Krankheit im Vergleich zu Menschen ohne Behinderung oder chronische Krankheit, bi- oder heterosexuelle Menschen im Vergleich zu homosexuellen Menschen, jüngere Altersgruppen im Vergleich zu älteren Altersgruppen, einkommensschwache Personen im Vergleich zu Menschen mit höheren Einkommen und Menschen ohne die deutsche Staatsangehörigkeit im Vergleich zu Menschen mit deutscher Staatsangehörigkeit jeweils eine deutlich höhere Wahrscheinlichkeit, Diskriminierung im Zugang zu Gütern und Dienstleistungen zu berichten. Personen mit Fürsorgeverantwortung haben eine (knapp) signifikant höhere Wahrscheinlichkeit, Diskriminierung im Zugang zu Gütern und Dienstleistungen zu benennen, als Personen ohne Fürsorgeverantwortung. Vertiefende Analysen zeigen hierbei, dass sich dies auf Geschäfte und Finanzdienstleistungen bezieht, nicht aber auf Restaurants, Bars und ähnliche Orte. Sozialleistungsbezug oder der Status als alleinerziehende Person stehen hingegen nicht in einem signifikanten Zusammenhang mit der Diskriminierungswahrscheinlichkeit im Zugang zu Gütern und Dienstleistungen.

Die Ergebnisse deuten für diesen Bereich insbesondere auf ein erhöhtes Risiko für rassistische Diskriminierung hin. Dies passt zu dem Befund des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors (Fuchs et al. 2025), dem zufolge muslimische, asiatische und Schwarze Menschen vergleichsweise häufig Diskriminierung in der Freizeit erleben, wozu die Studie Restaurants, Geschäfte oder Veranstaltungen zählt. Eine Online-Befragung zu diskriminierenden Einlasskontrollen aus dem Jahr 2019 deutet zudem darauf hin, dass insbesondere junge Männer, die von rassistischen Zuschreibungen betroffen sind, Diskriminierung an Clubtüren erleben (Christ 2020).

Hinsichtlich der **Nutzung von Finanzdienstleistungen** – wozu insbesondere die Eröffnung von Bankkonten, die Kreditvergabe und der Abschluss von Versicherungen gehören – zeigt sich, dass jüngere Menschen (im Alter von 29 Jahren und jünger) im Vergleich zu älteren Altersgruppen (ab 53 Jahren) und Menschen ohne die deutsche Staatsangehörigkeit im Vergleich zu Menschen mit deutscher Staatsangehörigkeit eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit haben, Diskriminierung zu berichten (Abbildung 17). Die zahlenmäßigen Unterschiede in der Diskriminierungswahrscheinlichkeit nach Einkommen sind knapp nicht mehr statistisch signifikant, die Unterschiede nach Behinderung oder chronischer Krankheit sind hingegen deutlich nicht signifikant.

Abbildung 17: Diskriminierung bei Finanzdienstleistungen nach gesellschaftlichen Teilgruppen

Anmerkung: Abbildung 17 zeigt die Wahrscheinlichkeit, mit der verschiedene Bevölkerungsgruppen, die in den letzten zwölf Monaten Finanzdienstleistungen genutzt haben, für diesen Bereich Diskriminierungserfahrungen berichten. Lesebeispiel: Die Wahrscheinlichkeit, dass eine Person im Alter von bis zu 29 Jahren Diskriminierung bei Finanzdienstleistungen berichtet, liegt bei 2,9 Prozent.

Quelle: SOEP v40; eigene Berechnungen; n=18.992 (alle Befragten mit Kontakt zu Finanzdienstleistungen)

Da der **Zugang zu Finanzdienstleistungen** häufig nicht barrierefrei gestaltet ist, ist es überraschend, dass Menschen mit Behinderung oder chronischer Krankheit keine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit haben, dort Diskriminierung zu berichten. So werden beispielsweise wichtige Dokumente von Banken teilweise nicht in einfacher Sprache angeboten und Authentifizierungsverfahren sind zunehmend digitalisiert und basieren auf technischen Verfahren, die für Menschen mit Behinderung oder chronischer Krankheit Barrieren darstellen können (vergleiche Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2024: 110).

Während bei Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit, die in den letzten zwölf Monaten Finanzdienstleistungen genutzt haben, die Diskriminierungswahrscheinlichkeit in diesem Bereich bei 1,3 Prozent liegt, ist dieser Wert bei Personen ohne die deutsche Staatsangehörigkeit mit 5,7 Prozent mehr als viermal so hoch. Beispielsweise werden Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit teilweise Bankdienstleistungen verwehrt, aufgrund internationaler Sanktionen für bestimmte Staatsangehörige. Zudem funktionieren Identifikationsverfahren teilweise nicht mit ausländischen Ausweisdokumenten und es gibt Beispiele dafür, dass Personen wegen unzureichender Deutschkenntnisse – die mittelbar mit der Staatsangehörigkeit zusammenhängen können – die Kontoeröffnung verweigert wird (ebenda).

Im Unterschied zu den hier präsentierten Ergebnissen weist die Studie „Altersdiskriminierung bei der Kreditvergabe“ (Damar-Blanken et al. 2023) klar auf ein erhöhtes Diskriminierungsrisiko von Menschen höheren Alters bei der Kreditvergabe hin. Diese voneinander abweichenden Befunde lassen sich möglicherweise durch unterschiedliche Erhebungsmethoden erklären: Während die genannte Studie (ebenda) diskriminierende Abläufe seitens der Kreditvergabeinstitutionen identifiziert, erfasst das SOEP das subjektive Erleben von Diskriminierung auf individueller Ebene. Ältere Personen berichten jedoch generell seltener von Diskriminierungserfahrungen über alle Lebensbereiche hinweg. Ein anderer Erklärungsansatz könnte darin liegen, dass jüngere Personen häufiger und intensiver Kontakt mit Finanzdienstleistungen haben und sich dadurch mehr Gelegenheiten ergeben, bei denen Diskriminierung auftreten kann. Der Umfang und die Intensität der Kontakte werden im SOEP allerdings nicht erfasst, sondern lediglich, ob die Befragten überhaupt im vergangenen Jahr Finanzdienstleistungen genutzt haben.

Dass sich zwischen verschiedenen Einkommensgruppen keine statistisch signifikanten Unterschiede in der Wahrscheinlichkeit feststellen lassen, Diskriminierungen bei Finanzdienstleistungen erlebt zu haben, ist ebenfalls überraschend. Andere Studien weisen klar auf ein erhöhtes Diskriminierungsrisiko aufgrund des Einkommens in diesem Bereich hin (Beigang et al. 2017: 188 f.). Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Konditionen von Finanzdienstleistungen teilweise einkommensabhängig gestaltet sind.

Zentrale Ergebnisse zu Diskriminierung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen

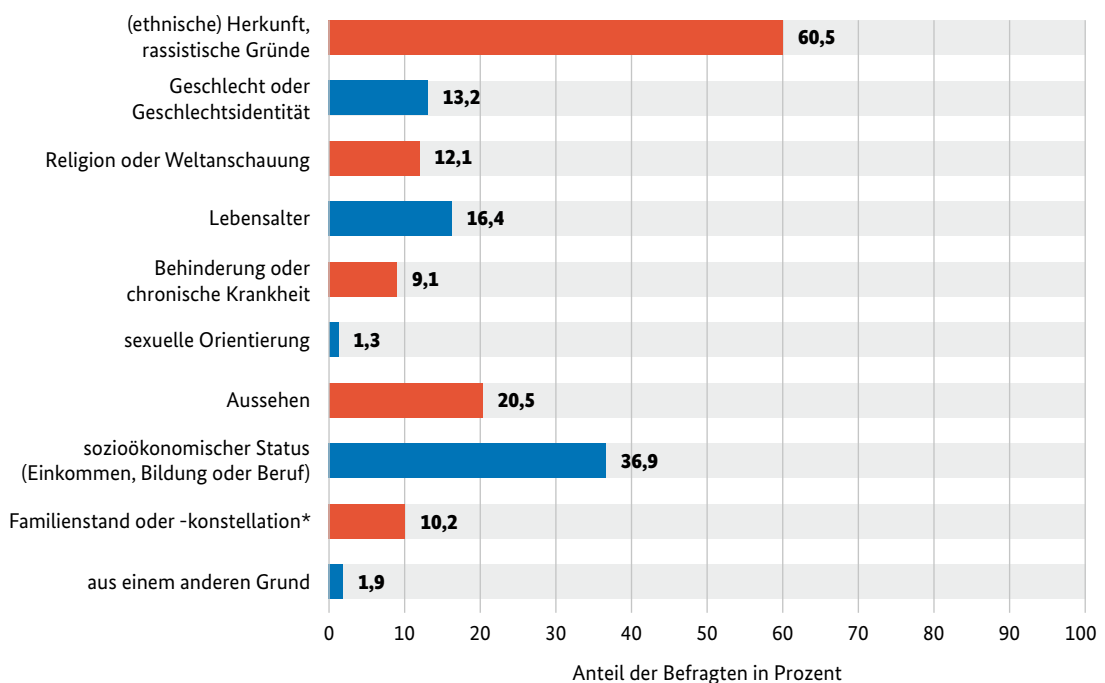
- Ein großer Teil der berichteten Diskriminierungserfahrungen spielt sich beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen ab: 40,7 Prozent aller von Diskriminierung Betroffenen berichten (auch) von Diskriminierung in diesem Bereich.
- Die Auswertungen der Diskriminierungserfahrungen beim Zugang zu Gütern 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.
- 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. Wohnen ist ein existenzielles Grundbedürfnis und der Wohnort sowie Zustand der Wohnung oder des Hauses können sich maßgeblich auf das Wohlbefinden auswirken und individuelle Teilhabemöglichkeiten prägen. Diskriminierung bei der Wohnungs- oder Haussuche bedeutet, dass Menschen aufgrund diskriminierungsrelevanter Merkmale seltener zu Wohnungsbesichtigungen eingeladen oder als mögliche Mieter*innen oder Käufer*innen von Wohnraum diskriminiert werden, beispielsweise durch höhere Mietpreise (Thüsing und Vianden 2020: 8).

Unter den Befragten des SOEP benennen von allen Personen mit Diskriminierungserfahrungen 11,4 Prozent die Wohnungs- oder Haussuche als Lebensbereich, in dem sie in den vergangenen zwölf Monaten Diskriminierungserfahrungen gemacht haben. Bei der Interpretation dieser Zahl ist zu berücksichtigen, dass nicht alle Personen jährlich auf Wohnungs- oder Haussuche sind. Das mit großem Abstand häufigste Merkmal, das die Befragten als Grund für Diskriminierung bei der Wohnungs- oder Haussuche benennen, sind die (ethnische) Herkunft beziehungsweise rassistische Gründe (60,5 Prozent). Über alle untersuchten Lebensbereiche hinweg ist das der höchste Wert für ein Diskriminierungsmerkmal, das Befragte für einen einzelnen Lebensbereich benennen. Daneben benennt ebenfalls ein großer Teil der Befragten Merkmale, die dem sozialen Status zuzurechnen sind (36,9 Prozent; hierzu zählen Einkommen, Bildung oder Beruf), oder Aussehen (20,5 Prozent) als Grund für Diskriminierung bei der Wohnungs- oder Haussuche (Abbildung 18).

Abbildung 18: Häufigkeit genannter Diskriminierungsmerkmale bei Wohnungs- oder Haussuche



Anmerkung: Abbildung 18 zeigt die Häufigkeit, mit der Befragte sich bei der Wohnungs- oder Haussuche aufgrund verschiedener Diskriminierungsmerkmale diskriminiert fühlen. Es sind Mehrfachnennungen möglich. Lesebeispiel: 60,5 Prozent der Personen mit Diskriminierungserfahrungen bei der Wohnungs- oder Haussuche fühlen sich in diesem Bereich aufgrund ihrer (ethnischen) Herkunft beziehungsweise aus rassistischen Gründen diskriminiert.

Quelle: SOEP v39; eigene Berechnungen; n=865 (alle Befragten, die die Wohnungs- oder Haussuche als wichtigsten oder zweitwichtigsten Lebensbereich für Diskriminierungserfahrungen angegeben haben)

Diese auffällig häufige Nennung von rassistischen Gründen, Aussehen und sozialem Status bestätigt die Befunde von empirischen Studien zu Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt, dass rassistische Diskriminierung und Diskriminierung aufgrund des sozialen Status bei der Wohnungssuche besonders verbreitet sind. So haben verschiedene (vor allem Testing-)Studien wiederholt rassistische Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt nachgewiesen, insbesondere dass Menschen aufgrund von ausländisch klingenden Namen, zugeschriebener Religionszugehörigkeit, eines Akzents, eines bestimmten Aufenthaltstitels oder ohne deutsche Staatsangehörigkeit seltener zu Wohnungsbesichtigungen eingeladen werden, höhere Miet- oder Kaufpreise zahlen müssen, Wohnungen mit einem niedrigeren Standard und in weniger attraktiven Stadtvierteln angeboten bekommen oder anhand von Quotierungen der Wohnungsbestände zur vermeintlichen Verhinderung sozialer Segregation ausgeschlossen werden (Müller 2015; Auspurg et al. 2017; Horr et al. 2018; Hummel et al. 2017; Staubach et al. 2009; Will 2003). Auch die Ergebnisse von repräsentativen Bevölkerungsbefragungen bestätigen die hohe Prävalenz rassistischer Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt (Thüsing und Vianden et al. 2020). Die Studie „Diskriminierungserfahrungen in Deutschland“ (Beigang et al. 2017: 206) kam ergänzend zu dem Befund, dass die Familiensituation und die sozioökonomische Lage (dabei insbesondere das Einkommen) besonders häufige Diskriminierungsgründe auf dem Wohnungsmarkt sind. Da Einkommens- und Vermögensnachweise zentrale Kriterien für die Anmietung oder den Erwerb von Wohnraum sind, ist eine Ungleichbehandlung anknüpfend an den sozialen Status Teil der Selektionslogik auf dem Wohnungsmarkt und damit wenig überraschend.

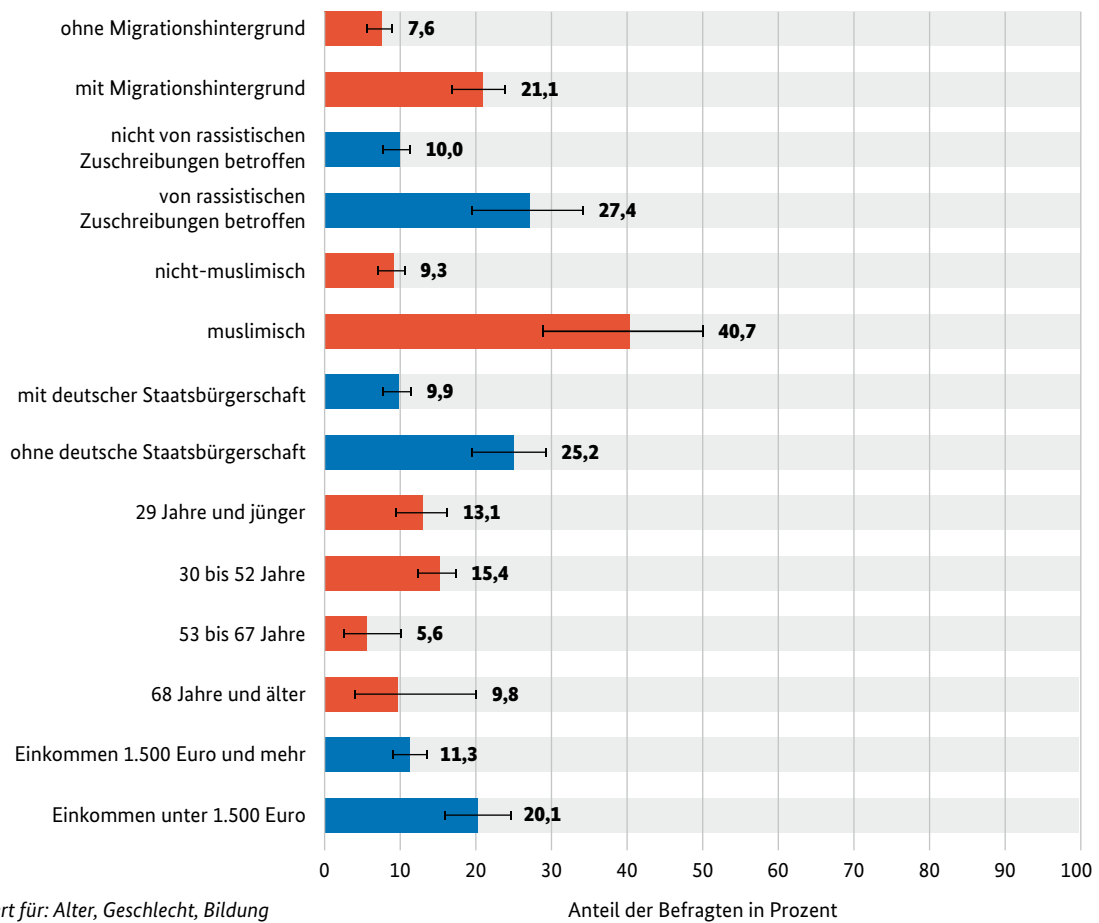
Daneben berichten Menschen auch von Diskriminierung bei der Wohnungs- oder Haussuche aufgrund von Lebensalter (16,4 Prozent), Geschlecht (13,2 Prozent), Religion oder Weltanschauung (12,1 Prozent) und Behinderung oder chronischer Krankheit (9,1 Prozent). Anknüpfend an die sexuelle Orientierung fühlt sich nur ein verschwindend geringer Anteil der Befragten bei der Wohnungs- und Haussuche diskriminiert (1,3 Prozent).

Neben den in der vorgegebenen Liste abgefragten Diskriminierungsgründen benennt mit 10,2 Prozent ein erwähnenswerter Anteil der Personen, die sich bei der Wohnungs- und Haussuche diskriminiert sehen, auch die Familienkonstellation oder den Familienstand (zum Beispiel Elternschaft, Kinderzahl oder alleinstehend) als Anlass für Diskriminierung. Dies deckt sich mit den Ergebnissen der Beratungsdaten der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, dass unter den Ratsuchenden zu Diskriminierung am Wohnungsmarkt einige Personen sind, die sich im Zusammenhang mit den Merkmalen Familienstand oder Familiengröße diskriminiert fühlen (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2024: 137). Dies lässt sich damit erklären, dass bei der Vermietung oder dem Verkauf von Wohnraum oft bestimmte Haushaltskonstellationen bevorzugt werden. Problematisch ist dies insbesondere für einkommensschwache Familien mit mehreren Kindern, die sich größere Wohnungen nicht leisten können, zugleich aber aufgrund der Kinderzahl bei kleineren Wohnungen nicht in die engere Auswahl kommen.

Die **Gruppenvergleiche** bestätigen das Ergebnis, dass viele Befragte sich aufgrund rassistischer Diskriminierung oder wegen des sozialen Status bei der Wohnungs- und Haussuche diskriminiert fühlen: Von den Personen, die in den vergangenen zwölf Monaten vor der Befragung auf Wohnungs- oder Haussuche waren, haben Menschen mit Migrationshintergrund im Vergleich zu Menschen ohne Migrationshintergrund, muslimische Menschen im Vergleich zu nicht-muslimischen Menschen, Menschen ohne die deutsche Staatsangehörigkeit im Vergleich zu Menschen mit deutscher Staatsangehörigkeit und Personen mit niedrigem Einkommen im Vergleich zu Menschen aus Gruppen mit höheren Einkommen jeweils eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit, Diskriminierungserfahrungen bei der Wohnungs- oder Haussuche zu benennen. Von allen

Befragten, die in den letzten zwölf Monaten auf Wohnungs- oder Haussuche waren, berichten 13,9 Prozent von Diskriminierungserfahrungen in diesem Bereich. Dahingegen beträgt die Wahrscheinlichkeit für Diskriminierungserfahrungen bei Personen mit niedrigem Einkommen 20,1 Prozent, bei Personen mit Migrationshintergrund 21,1 Prozent, bei Personen ohne die deutsche Staatsangehörigkeit 25,2 Prozent und bei muslimischen Personen sogar 40,7 Prozent (Abbildung 19).

Abbildung 19: Diskriminierungserfahrungen bei der Wohnungs- oder Haussuche – Gruppenvergleiche



Anmerkung: Abbildung 19 zeigt die Wahrscheinlichkeit, mit der verschiedene Bevölkerungsgruppen, die in den letzten zwölf Monaten auf Wohnungs- oder Haussuche waren, für diesen Bereich Diskriminierungserfahrungen berichten. Lesebeispiel: Die Wahrscheinlichkeit, dass eine Person ohne Migrationshintergrund für die letzten zwölf Monate Diskriminierung bei der Wohnungs- und Haussuche berichtet, liegt bei 7,6 Prozent.

Quelle: SOEP v40; eigene Berechnungen; n=4.984 (alle Befragten auf Wohnungs- oder Haussuche)

Interessant ist, dass die Gruppenunterschiede hinsichtlich verschiedener **Altersgruppen** bei Diskriminierungserfahrungen bei der Wohnungs- und Haussuche nicht dem üblichen Muster entsprechen. Während sich bei Diskriminierungserfahrungen insgesamt und in den anderen Lebensbereichen das Muster zeigt, dass jüngere Altersgruppen eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit haben, Diskriminierung zu berichten, lässt sich bei der Wohnungs- und Haussuche kein klares Muster erkennen. Personen im Alter von 30 bis 52 Jahren haben zwar eine höhere Wahrscheinlichkeit, Diskriminierung bei der Haus- und Wohnungssuche anzugeben, als Personen im Alter von 53 bis 67 Jahren, für die übrigen Altersgruppen zeigen sich jedoch keine

statistisch signifikanten Unterschiede. Zur Erklärung dieser uneindeutigen Muster bräuchte es vertiefende Analysen, die beispielsweise die Wohnform, Haushaltszusammensetzung und Einkommensverhältnisse unterschieden nach Altersgruppen einbeziehen.

Bei Gruppenvergleichen entlang sexueller Orientierung, Fürsorgeverantwortung und Leistungsbezug zeigt sich kein signifikanter Unterschied mit Blick auf die Wahrscheinlichkeit, Diskriminierungserfahrungen bei der Wohnungs- und Haussuche zu berichten.

Zentrale Ergebnisse zu Diskriminierung bei der Wohnungs- und Haussuche

- Im Bereich der Wohnungs- und Haussuche besteht ein erhöhtes Risiko, aus rassistischen Gründen oder aufgrund des sozialen Status diskriminiert zu werden.
- 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 teils große 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 im 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 haben mit einer Wahrscheinlichkeit von 25,2 Prozent Diskriminierung bei der Wohnungs- und Haussuche berichtet.

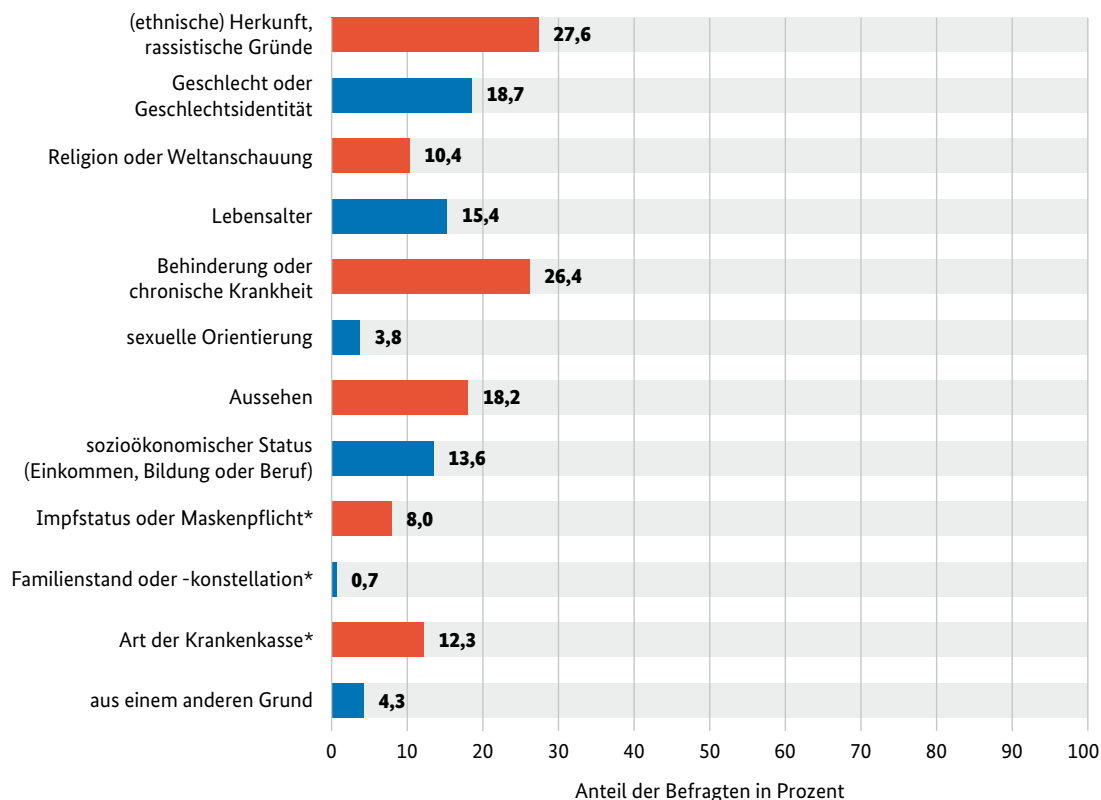
3.3.4 Gesundheit und Pflege

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. Diskriminierung in diesem Bereich kann sich beispielsweise als respektloses Verhalten des medizinischen oder pflegerischen Personals, ungleiche Behandlung oder Verweigerung von Leistungen äußern. Auch Fehldiagnosen aufgrund von stereotypisierenden Zuschreibungen können eine Form von Diskriminierung im Gesundheitswesen sein. Da es im Gesundheits- und Pflegebereich um die medizinische und pflegerische Versorgung von Menschen geht, können Diskriminierungserfahrungen in diesem Kontext gravierende Folgen für die körperliche und psychische Gesundheit der Betroffenen haben.

Von allen Personen mit Diskriminierungserfahrungen berichten 20,3 Prozent von Diskriminierungserfahrungen im Gesundheits- oder Pflegebereich. Die häufigsten Diskriminierungsmerkmale, aufgrund derer die Befragten sich im Gesundheits- oder Pflegebereich diskriminiert fühlen, sind (ethnische) Herkunft beziehungsweise rassistische Gründe (27,6 Prozent), Behinderung oder chronische Krankheit (26,4 Prozent), Geschlecht (18,7 Prozent) und Aussehen (18,2 Prozent). Daneben benennen Personen, die von Diskriminierungserfahrungen im Gesundheits- oder

Pflegebereich berichten, auch das Lebensalter (15,4 Prozent), den sozioökonomischen Status (13,6 Prozent), Religion oder Weltanschauung (10,4 Prozent) und sexuelle Orientierung (3,8 Prozent) als ausschlaggebende Diskriminierungsmerkmale (Abbildung 20).

Abbildung 20: Häufigkeit genannter Diskriminierungsmerkmale im Gesundheits- und Pflegebereich



Anmerkung: Abbildung 20 zeigt, aufgrund welcher Diskriminierungsmerkmale Befragte sich im Gesundheits- oder Pflegebereich diskriminiert fühlen. Es sind Mehrfachnennungen möglich. Lesebeispiel: 27,6 Prozent der Personen, die sich im Gesundheits- oder Pflegebereich diskriminiert sehen, geben als Diskriminierungsmerkmal ihre (ethnische) Herkunft beziehungsweise rassistische Gründe an.

Quelle: SOEP v40; eigene Berechnungen; n=560 (alle Befragten, die Gesundheit und Pflege als wichtigsten oder zweitwichtigsten Lebensbereich für Diskriminierungserfahrungen angegeben haben)

Im offenen Antwortfeld haben zudem 12,3 Prozent der Personen, die Diskriminierung im Gesundheits- und Pflegebereich benannt haben, **die Art der Krankenkasse als Anlass für Diskriminierung** angegeben und 8,0 Prozent ihren Impfstatus oder die Maskenpflicht.

Die Ergebnisse des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors zum Schwerpunkt Gesundheit (DeZIM 2023: 139 und 148) bestätigen das Risiko rassistischer Diskriminierung im Gesundheitswesen. Sie zeigen, dass Personen mit ausländisch klingenden Namen bei der Terminvergabe benachteiligt werden und dass Personen, die von Diskriminierungserfahrungen im Gesundheitswesen berichten, häufiger eine medizinische Behandlung verzögern oder vermeiden. Ein weiterer Befund ist, dass rassistisch markierte Frauen – hierzu gehören in der Studie insbesondere Schwarze, muslimische und asiatische Frauen – häufiger als andere Gruppen die Arztpraxis gewechselt haben, weil sie sich in ihren Beschwerden nicht ernst genommen fühlten (ebenda: 155 und 158).

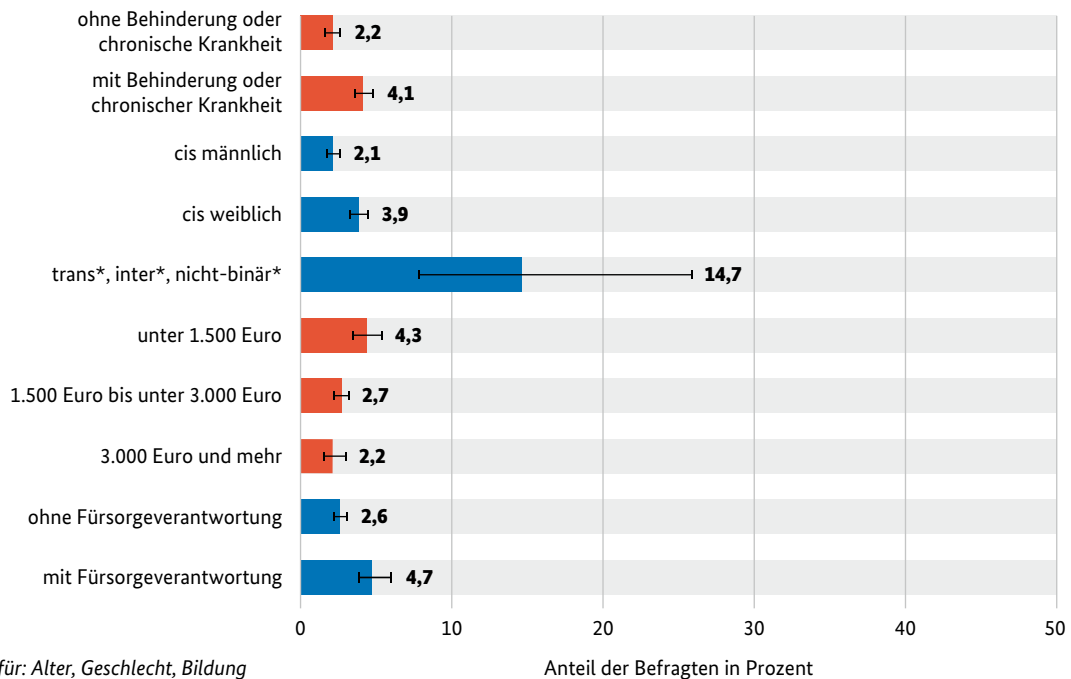
Der hohe Anteil an Personen, die (auch) Behinderung oder chronische Krankheit als Grund für Diskriminierung im Gesundheits- oder Pflegebereich nennen, ist besonders auffällig. Da davon auszugehen ist, dass diese Personengruppe gesundheitlich besonders vulnerabel ist und einen erhöhten Bedarf an medizinischer und pflegerischer Versorgung hat, ist dieser Befund alarmierend. Auch andere Untersuchungen bestätigen dies. So kam die Studie „Diskriminierungserfahrungen in Deutschland“ (Beigang et al. 2017: 228 f.) zu dem Ergebnis, dass unter anderem Menschen mit Behinderung und chronischen Krankheiten besonders häufig Diskriminierung im Gesundheitswesen erleben. Auch die Beratungsanfragen bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes für den Bereich „Gesundheit und Pflege“ betreffen in der Hälfte aller Anfragen Diskriminierung aufgrund einer Behinderung (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2024: 151).

Der hohe Anteil der Nennung von Aussehen als Diskriminierungsmerkmal im Gesundheits- und Pflegebereich passt zu den Befunden der Studie „Diskriminierungserfahrungen in Deutschland“, dass Personen mit hohem Körpergewicht besonders von Diskriminierung im Gesundheitswesen betroffen sind (Beigang et al. 2017: 228 f.).

Die häufige Nennung der Art der Krankenkasse als Anlass für Diskriminierung passt dazu, dass sich regelmäßig Personen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden, die sich als gesetzlich Versicherte gegenüber Privatversicherten bei der Terminvergabe benachteiligt sehen (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2024: 155).

Bei den **Gruppenvergleichen** für Diskriminierungserfahrungen im Gesundheits- und Pflegebereich zeigt sich überwiegend ein ähnliches Muster wie bei Diskriminierungserfahrungen insgesamt. Auch hier haben von den Personen, die in den vergangenen zwölf Monaten Kontakt zum Gesundheits- oder Pflegebereich hatten, Frauen und trans*, inter* und nicht-binäre* Personen im Vergleich zu Männern, Menschen mit Migrationshintergrund im Vergleich zu Menschen ohne Migrationshintergrund, muslimische Menschen im Vergleich zu nicht-muslimischen Menschen, Menschen mit im Vergleich zu Menschen ohne Behinderung oder chronische Krankheit, bi- oder homosexuelle im Vergleich zu heterosexuellen Personen und jüngere im Vergleich zu älteren Menschen jeweils eine höhere Wahrscheinlichkeit, Diskriminierung zu berichten. Mit Blick auf die nicht vom AGG geschützten Gruppen haben Menschen mit niedrigem Einkommen im Vergleich zu Gruppen mit höheren Einkommen, Menschen ohne im Vergleich zu Menschen mit deutscher Staatsangehörigkeit und Menschen mit Fürsorgeverantwortung im Vergleich zu Menschen ohne Fürsorgeverantwortung eine höhere Wahrscheinlichkeit, Diskriminierung zu berichten (siehe Abbildung 21).

Abbildung 21: Diskriminierung im Gesundheits- und Pflegebereich nach verschiedenen Bevölkerungsgruppen



Anmerkung: Abbildung 21 zeigt die Wahrscheinlichkeit, mit der verschiedene Bevölkerungsgruppen, die in den letzten zwölf Monaten Kontakt zum Gesundheits- und Pflegebereich hatten, für diesen Bereich Diskriminierungserfahrungen berichten. Lesebeispiel: Die Wahrscheinlichkeit, dass eine Person ohne Behinderung oder chronische Krankheit für die letzten zwölf Monate Diskriminierung im Gesundheits- und Pflegebereich berichtet, beträgt 2,2 Prozent.

Quelle: SOEP v40; eigene Berechnungen; n=24.951 (alle Befragten mit Kontakt zum Gesundheits- oder Pflegebereich)

Besonders hoch ist die Wahrscheinlichkeit für Diskriminierungserfahrungen im Gesundheits- und Pflegebereich für trans*, inter* und nicht-binäre* Personen. Wenn sie in den vergangenen zwölf Monaten Kontakt zum Gesundheits- oder Pflegebereich hatten, haben sie mit einer Wahrscheinlichkeit von 14,7 Prozent Diskriminierungserfahrungen in diesem Bereich berichtet. Im Vergleich zu anderen Bevölkerungsgruppen ist dies ein auffallend hoher Wert (siehe Abbildung 21). Dieses Ergebnis passt zu den Befunden anderer Studien, dass trans* Personen besonders von Diskriminierung im Gesundheitswesen betroffen sind (Bartig et al. 2021: 36 f.; Beigang et al. 2017: 228 f.; European Union Agency for Fundamental Rights 2014; Salden und Netzwerk queere Schwangerschaften 2022). Beispiele hierfür sind etwa, dass das Gesundheitspersonal die geschlechtliche Identität von Patient*innen nicht anerkennt oder dass Personen erforderliche gynäkologische Untersuchungen verwehrt werden (ebenda).

Dass Menschen mit niedrigem Einkommen eine höhere Wahrscheinlichkeit haben, von Diskriminierung im Gesundheitswesen zu berichten, passt zu dem weiter oben beschriebenen Ergebnis, dass viele Personen sich aufgrund ihrer Krankenkasse diskriminiert fühlen. Hinzu kommt, dass einkommensschwache Personen sich Behandlungen mit Zuzahlungen eventuell nicht leisten können und dadurch von Behandlungsformen ausgeschlossen sind. Zudem können auch stereotype Zuschreibungen gegenüber einkommensschwachen Patient*innen das Risiko der Ungleichbehandlung im Gesundheitswesen erhöhen.

Unter den Personen mit Fürsorgeverantwortung haben sowohl pflegende Angehörige als auch Eltern junger Kinder eine erhöhte Wahrscheinlichkeit, Diskriminierung im Gesundheits- und Pflegebereich zu berichten. Eine mögliche Erklärung hierfür ist ihre intensive und häufige Interaktion mit dem Gesundheits- und Pflegebereich, wodurch auch potenziell häufiger Diskriminierungen stattfinden können.

Die erhöhte Diskriminierungswahrscheinlichkeit von Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit deckt sich mit dem generellen Befund, dass im Gesundheitswesen ein hohes Risiko für rassistische Diskriminierung besteht (DeZIM 2023; Kajikhina et al. 2023).

Der Befund, dass Menschen höheren Alters eine geringere Wahrscheinlichkeit haben, Diskriminierung im Gesundheitswesen zu benennen, ist überraschend. So zeigen Auswertungen des Deutschen Alterssurveys, dass ältere Personen häufiger von Diskriminierung in der medizinischen Versorgung berichten (Beyer et al. 2017: 338). Auch die Beratungsanfragen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes weisen darauf hin, dass älteren Menschen mitunter aufgrund ihres hohen Alters bestimmte Therapien oder Behandlungen vorenthalten werden (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2024: 148).

Zentrale Ergebnisse zu Diskriminierung im Gesundheits- und Pflegebereich

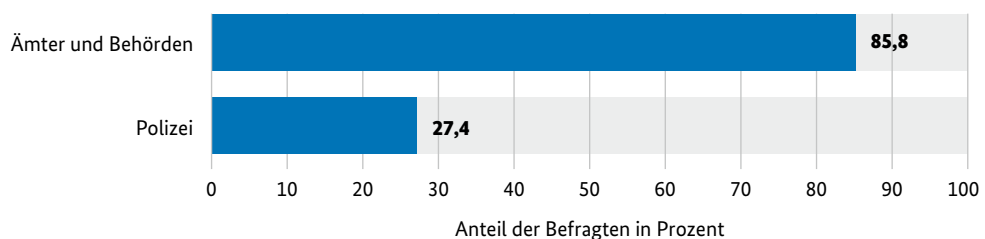
- Der Gesundheits- und Pflegebereich spielt eine wichtige Rolle, wenn es um Diskriminierung geht: 20,3 Prozent der Menschen, die von Benachteiligungen berichten, erleben sie in diesem Bereich.
- Die Auswertungen zeigen, dass es im Gesundheits- und Pflegebereich ein erhöhtes Risiko für verschiedene von Diskriminierung betroffene Gruppen gibt, darunter rassistische Diskriminierung, Benachteiligung wegen einer Behinderung, einer chronischen Krankheit, wegen der Geschlechtsidentität oder des sozialen Status (hier: Einkommen).
- 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).
- Da insbesondere Menschen mit Behinderung oder chronischer Krankheit besonders auf medizinische oder pflegerische Dienstleistungen angewiesen sind, sind diese Ergebnisse besorgniserregend.

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. Da der Kontakt mit Ämtern und Behörden häufig existenzsichernde Anliegen betrifft – etwa den Zugang zu staatlichen Transferleistungen, Unterstützung in Notlagen oder aufenthaltsrechtliche Fragen –, können Diskriminierungserfahrungen in diesem Bereich gravierende Auswirkungen haben. Im Fall von Diskriminierung bei der Polizei besteht zudem das Risiko, dass betroffene Menschen diese Institution meiden und die ihnen zustehende Hilfe – etwa in bedrohlichen Situationen – nicht in Anspruch nehmen (Hunold et al. 2025: 101).

Unter den befragten Personen des SOEP, die von Diskriminierungserfahrungen berichten, geben 19,5 Prozent an, dass diese im Kontakt mit Ämtern, Behörden oder der Polizei stattgefunden haben. Da nicht alle Menschen jährlich Kontakt mit diesen Institutionen haben, ist dieser Anteil als relativ hoch einzuschätzen. Von den Personen mit Diskriminierungserfahrungen bei Ämtern, Behörden oder Polizei benennen 85,8 Prozent konkret (auch) Erfahrungen mit Ämtern und Behörden, während 27,4 Prozent (auch) Diskriminierung durch die Polizei angeben (Abbildung 22).¹⁶

Abbildung 22: Diskriminierung bei Ämtern, Behörden und Polizei: Verteilung auf einzelne Bereiche



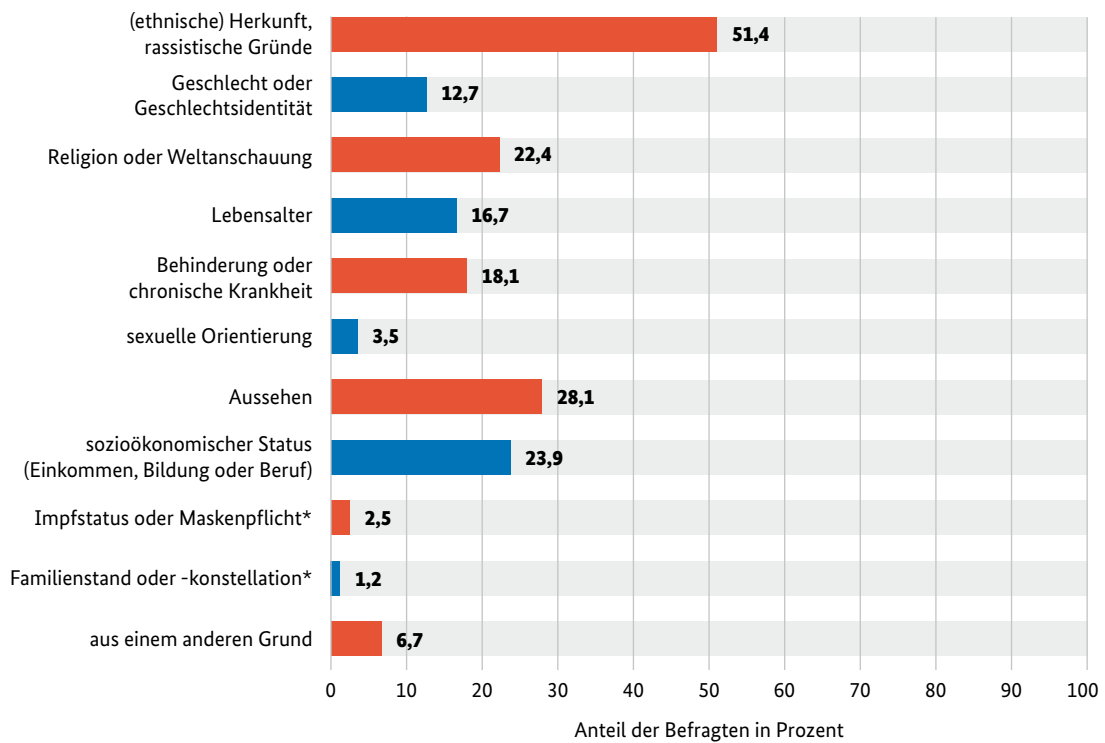
Anmerkung: Abbildung 22 zeigt, in welchem Anteil Personen, die in den letzten zwölf Monaten Diskriminierung bei Ämtern, Behörden und Polizei berichten, diese bei Ämtern und Behörden oder bei der Polizei erfahren haben. Lesebeispiel: 27,4 Prozent der Personen, die Diskriminierung bei Ämtern, Behörden und Polizei berichten, haben diese im Kontakt mit der Polizei erlebt.

Quelle: SOEP v40; eigene Berechnungen; n=1.257 (alle Befragten mit Diskriminierungserfahrungen bei Ämtern und Behörden inklusive Polizei)

Im Kontakt mit Ämtern, Behörden oder Polizei nennen die Befragten am häufigsten die (ethnische) Herkunft beziehungsweise rassistische Gründe als Anlass für erlebte Diskriminierung (51,4 Prozent). Es folgen Aussehen (28,1 Prozent), dem sozialen Status zuordenbare Merkmale (23,9 Prozent) und Religion oder Weltanschauung (22,4 Prozent). Auch Behinderung oder chronische Krankheit (18,1 Prozent), Lebensalter (16,7 Prozent) und Geschlecht oder Geschlechtsidentität (12,7 Prozent) werden von den Befragten als Diskriminierungsmerkmale genannt. Deutlich seltener wird sexuelle Orientierung genannt. Sie spielt für 3,5 Prozent der Befragten eine Rolle bei Diskriminierungserfahrungen im Kontakt mit Ämtern, Behörden oder Polizei (Abbildung 23). Außerdem haben 2,5 Prozent der Befragten, die Diskriminierungserfahrungen bei Ämtern, Behörden oder Polizei angegeben haben, ihren Impfstatus oder die Maskenpflicht als Diskriminierungsgrund benannt und 1,2 Prozent haben ihren Familienstand oder die Familienkonstellation angegeben.

¹⁶ Die Befragten konnten „Ämter und Behörden“ oder „Polizei“ getrennt als Bereiche benennen, in denen sie Diskriminierungserfahrungen gemacht haben. Für die vorliegende Auswertung wurden diese Antworten zu „Ämter, Behörden und Polizei“ zusammengefasst.

Abbildung 23: Häufigkeit genannter Diskriminierungsmerkmale im Bereich „Ämter, Behörden oder Polizei“



Anmerkung: Abbildung 23 zeigt die Häufigkeit, mit der Personen sich bei Ämtern, Behörden oder der Polizei aufgrund verschiedener Diskriminierungsmerkmale diskriminiert fühlen. Es sind Mehrfachnennungen möglich. Lesebeispiel: 51,4 Prozent der Personen mit Diskriminierungserfahrungen bei Ämtern, Behörden oder Polizei fühlen sich in diesem Bereich aufgrund ihrer (ethnischen) Herkunft beziehungsweise aus rassistischen Gründen diskriminiert.

Quelle: SOEP v40; eigene Berechnungen; n=866 (alle Befragten, die Ämter, Behörden oder Polizei als wichtigsten oder zweitwichtigsten Lebensbereich für Diskriminierungserfahrungen angegeben haben)

Auffällig ist der überdurchschnittlich hohe Anteil an Befragten, die (ethnische) Herkunft oder rassistische Gründe, Religion oder Weltanschauung sowie den sozialen Status als Anlässe für Diskriminierung im Bereich „Ämter, Behörden und Polizei“ benennen. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass viele Personen, die Diskriminierung durch Ämter, Behörden oder Polizei berichten, ethnische Herkunft beziehungsweise rassistische Gründe in Kombination mit Religion oder Weltanschauung, Aussehen oder sozialem Status nennen – ähnlich wie bei Diskriminierungserfahrungen insgesamt (siehe Kapitel 3.1.3).

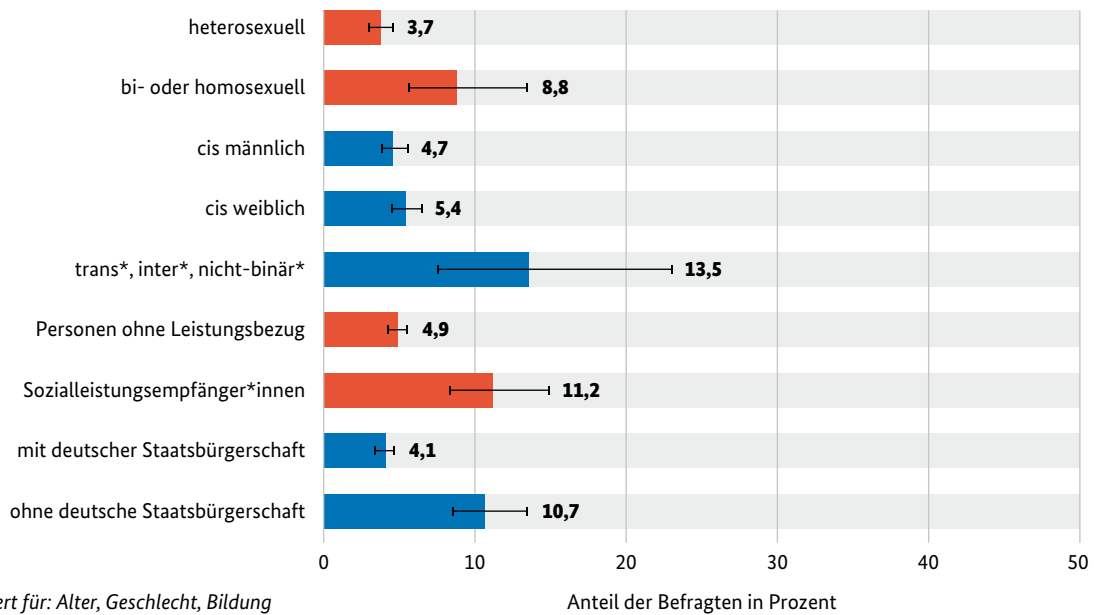
Die besonders häufige Nennung von (ethnischer) Herkunft oder rassistischen Gründen als Diskriminierungsmerkmal passt zu dem Befund des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusteam, dass insbesondere muslimische und Schwarze Frauen Diskriminierung im Kontakt mit Ämtern und Behörden erleben, während muslimische und Schwarze Männer besonders häufig von Diskriminierung durch die Polizei betroffen sind (Fuchs et al. 2025: 10). Passend hierzu wurde auch in der Studie „Diskriminierungserfahrungen in Deutschland“ insbesondere im Kontakt mit Ausländerbehörden, Bürgerämtern und der Polizei von rassistischer Diskriminierung berichtet (Beigang et al. 2017: 249).

Darüber hinaus zeigen die Ergebnisse, dass Behinderung oder chronische Krankheit – im Vergleich zu den anderen Lebensbereichen (mit Ausnahme im Gesundheits- und Pflegebereich) – etwas häufiger als Diskriminierungsgrund genannt wird. Dies passt zu dem Befund, dass Beratungsanfragen bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zu Diskriminierung durch Ämter und Behörden überdurchschnittlich häufig im Zusammenhang mit dem Merkmal Behinderung stehen (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2024: 166).

Bei den Ergebnissen ist zu berücksichtigen, dass verschiedene gesellschaftliche Gruppen unterschiedlich häufig Kontakt mit Ämtern und Behörden haben – so werden Ausländerbehörden und Bürgerämter vor allem von Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit aufgesucht und Jobcenter von einkommensschwachen Personen. Eine höhere Kontakthäufigkeit bedeutet auch mehr Situationen, in denen Diskriminierung in dem Lebensbereich erfolgen kann.

Die **Gruppenvergleiche** zur Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen im Kontakt mit Ämtern, Behörden oder Polizei zeigen ein ähnliches Muster wie die Analysen der Diskriminierungserfahrungen insgesamt. Ein zentraler Unterschied besteht jedoch darin, dass dieser Lebensbereich im Unterschied zu allen anderen Lebensbereichen der einzige ist, in dem Frauen nicht mit einer höheren Wahrscheinlichkeit Diskriminierung berichten als Männer. Ansonsten zeigt sich ein ähnliches Bild wie bei den anderen Lebensbereichen: Insbesondere Personen, die von rassistischen Zuschreibungen betroffen sind oder ein niedriges Einkommen haben, haben eine überdurchschnittlich hohe Wahrscheinlichkeit, im Kontakt mit Ämtern, Behörden und Polizei Diskriminierung erlebt zu haben. Dazu zählen Menschen mit Migrationshintergrund, Personen, die von rassistischen Zuschreibungen betroffen sind, muslimische Menschen, Personen ohne die deutsche Staatsangehörigkeit sowie Menschen mit niedrigem Einkommen oder Empfänger*innen von Sozialleistungen. Daneben haben von den Personen mit Kontakt zu Ämtern, Behörden oder Polizei auch solche mit Behinderung oder chronischer Krankheit im Vergleich zu Menschen ohne Behinderung oder chronische Krankheit, bi- und homosexuelle Menschen im Vergleich zu heterosexuellen Menschen und jüngere Menschen im Vergleich zu älteren Menschen eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit, im Kontakt mit Ämtern, Behörden oder der Polizei von Diskriminierungserfahrungen zu berichten.

Eine **getrennte Betrachtung der Bereiche „Ämter und Behörden“ einerseits und Polizei andererseits** zeigt folgende Auffälligkeiten: Bi- oder homosexuelle Menschen haben im Vergleich zu heterosexuellen Menschen, Menschen mit Behinderung oder chronischer Krankheit im Vergleich zu Menschen ohne Behinderung oder chronische Krankheit, einkommensschwache Personen im Vergleich zu Personen aus Gruppen mit höheren Einkommen und Sozialleistungsempfänger*innen im Vergleich zu Menschen ohne Leistungsbezug mit einer signifikant höheren Wahrscheinlichkeit von Diskriminierung bei Ämtern und Behörden berichtet (Abbildung 24). Auch trans*, inter* und nicht-binäre* Person haben im Vergleich zu cis Frauen und cis Männern mit einer höheren Wahrscheinlichkeit von Diskriminierung bei Ämtern und Behörden berichtet. Im Kontakt mit der Polizei zeigen sich hingegen keine signifikanten Unterschiede entlang Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung, Behinderung, Einkommen und Sozialleistungsbezug. Auch Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit haben eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit, von Diskriminierung bei Ämtern und Behörden zu berichten. Dies passt zu den Ergebnissen der Beratungsanfragen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, dass behördliches Handeln der Ausländerbehörden oder auch langwierige Bearbeitungsprozesse von Behörden häufig als rassistische Diskriminierung wahrgenommen werden (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2024: 167).

Abbildung 24: Diskriminierung bei Ämtern und Behörden nach einzelnen Bevölkerungsgruppen

Anmerkung: Abbildung 24 zeigt die Wahrscheinlichkeit, mit der verschiedene Bevölkerungsgruppen, die in den letzten zwölf Monaten Kontakt zu Ämtern und Behörden hatten, für diesen Bereich Diskriminierungserfahrungen berichten. Lesebeispiel: Die Wahrscheinlichkeit, dass eine heterosexuelle Person Diskriminierung bei Ämtern und Behörden (ohne Polizei) berichtet hat, liegt bei 3,7 Prozent.

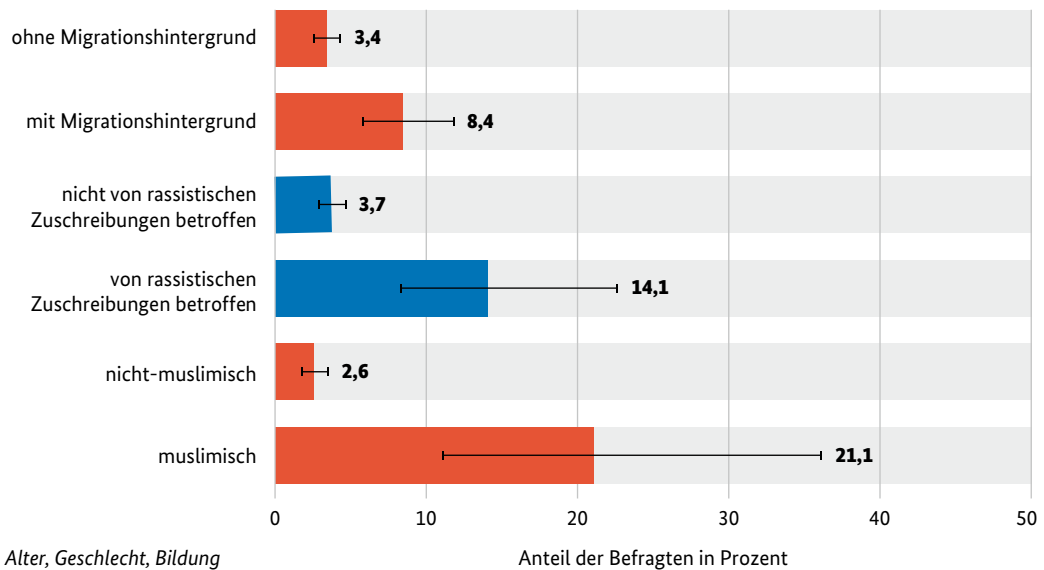
Quelle: SOEP v40; eigene Berechnungen; n=14.426 (alle Befragten mit Kontakt zu Ämtern und Behörden)

Dass trans*, inter* und nicht-binäre* Personen mit einer höheren Wahrscheinlichkeit von Diskriminierung bei Ämtern und Behörden berichten, lässt sich damit erklären, dass Änderungen des Geschlechtseintrags und Namensänderungen teilweise im Zusammenhang mit Verwaltungsdienstleistungen von Ämtern und Behörden nicht anerkannt werden (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2024: 169). Dass sich für Ämter und Behörden hingegen kein signifikanter Unterschied in der Diskriminierungswahrscheinlichkeit zwischen cis Männern und cis Frauen feststellen lässt, deutet daraufhin, dass Ämter und Behörden der einzige in die Analyse einbezogene Lebensbereich sind, in dem keine erhöhte Diskriminierungsvulnerabilität für Frauen besteht.

Besonders problematisch ist das erhöhte Diskriminierungsrisiko von Sozialleistungsempfänger*innen und Personen ohne die deutsche Staatsangehörigkeit, da diese Personengruppen in besonderem Maße auf Leistungen und Unterstützung von Ämtern und Behörden angewiesen sind.

Die Auswertungen für den **Lebensbereich Polizei** weisen in erster Linie auf ein erhöhtes Risiko für rassistische Diskriminierung hin: Insbesondere Personen mit Migrationshintergrund, muslimische Personen und Personen, die von rassistischen Zuschreibungen betroffen sind, haben mit einer höheren Wahrscheinlichkeit Diskriminierung bei der Polizei berichtet (Abbildung 25).

Abbildung 25: Diskriminierung bei der Polizei nach Migrationshintergrund, rassistischen Zuschreibungen und muslimischer Religionszugehörigkeit



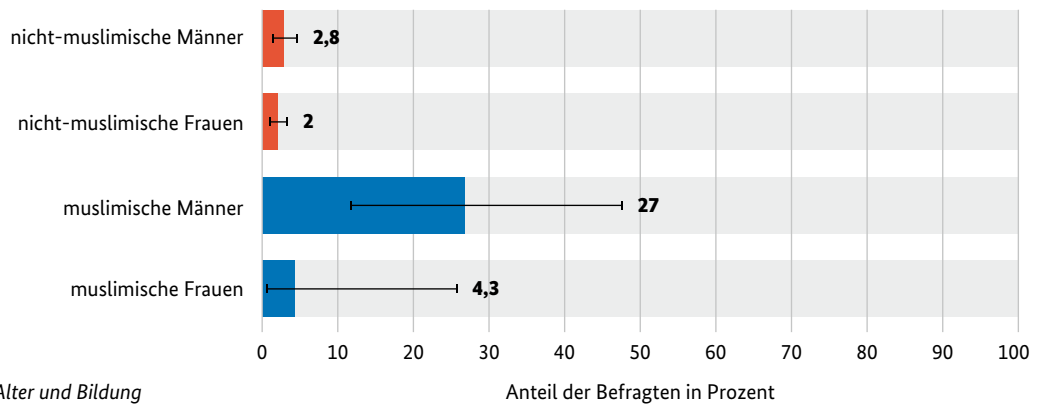
Anmerkung: Abbildung 25 zeigt die Wahrscheinlichkeit, mit der verschiedene Bevölkerungsgruppen, die in den letzten zwölf Monaten Kontakt zur Polizei hatten, für diesen Bereich Diskriminierungserfahrungen berichten. Lesebeispiel: Die Wahrscheinlichkeit, dass eine Person ohne Migrationshintergrund Diskriminierung bei der Polizei berichtet, liegt bei 3,4 Prozent.

Quelle: SOEP v40; eigene Berechnungen; n=4.136 (alle Befragten mit Kontakt zur Polizei)

Dies passt zu dem Befund der Studie „Polizei und Diskriminierung“, dass sich in allen polizeilichen Handlungsfeldern Hinweise auf Diskriminierungsrisiken finden lassen, wobei das Risiko für rassistische Diskriminierung bei der Personenkontrolle besonders hoch sei (Hunold et al. 2025: 111).

Mehrdimensionale Auswertungen zeigen zudem, dass insbesondere muslimische Männer ein hohes Risiko haben, Diskriminierungserfahrungen im Kontakt mit der Polizei zu machen. Von den Personen, die in den zwölf Monaten vor dem Befragungszeitpunkt Kontakt mit der Polizei hatten, haben muslimische Männer mit 27,0 Prozent eine deutlich höhere Wahrscheinlichkeit, Diskriminierungserfahrungen im Kontakt mit der Polizei zu berichten, als nicht-muslimische Männer (2,8 Prozent) oder nicht-muslimische Frauen (2,0 Prozent; Abbildung 26). Der Unterschied zu der Wahrscheinlichkeit, dass muslimische Frauen Diskriminierung im Kontakt mit der Polizei berichten (4,3 Prozent), ist statistisch nicht signifikant.

Abbildung 26: Diskriminierungserfahrungen bei der Polizei nach Geschlecht und muslimischer Religionszugehörigkeit



Anmerkung: Abbildung 26 zeigt die Wahrscheinlichkeit, mit der nicht-muslimische beziehungsweise muslimische Männer und Frauen Diskriminierungserfahrungen im Kontakt mit der Polizei berichten. Lesebeispiel: Die Wahrscheinlichkeit, dass ein nicht-muslimischer Mann Diskriminierung im Kontakt mit der Polizei berichtet, liegt bei 2,8 Prozent.

Quelle: SOEP v40; eigene Berechnungen; n=4.136 (alle Befragten mit Kontakt zur Polizei)

Dies bestätigt die Befunde anderer Daten, die auf das Risiko von Racial Profiling und rassistischer Diskriminierung bei der Polizei hinweisen. So dominieren auch bei den Beratungsanfragen zu Diskriminierung durch die Polizei Fälle von rassistischer Diskriminierung und Racial Profiling (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2024: 188). Zudem belegen auch die Befragungen der Europäischen Grundrechteagentur die Problematik rassistischer Polizeikontrollen in Deutschland (European Union Agency for Fundamental Rights 2021: 18).

Zwischen Menschen mit und ohne Behinderung oder chronische Krankheit gibt es keine statistisch signifikanten Unterschiede in der Wahrscheinlichkeit, von Diskriminierung bei der Polizei zu berichten.

Zentrale Ergebnisse zu Diskriminierung bei Ämtern, Behörden und der Polizei

- 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 der 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.

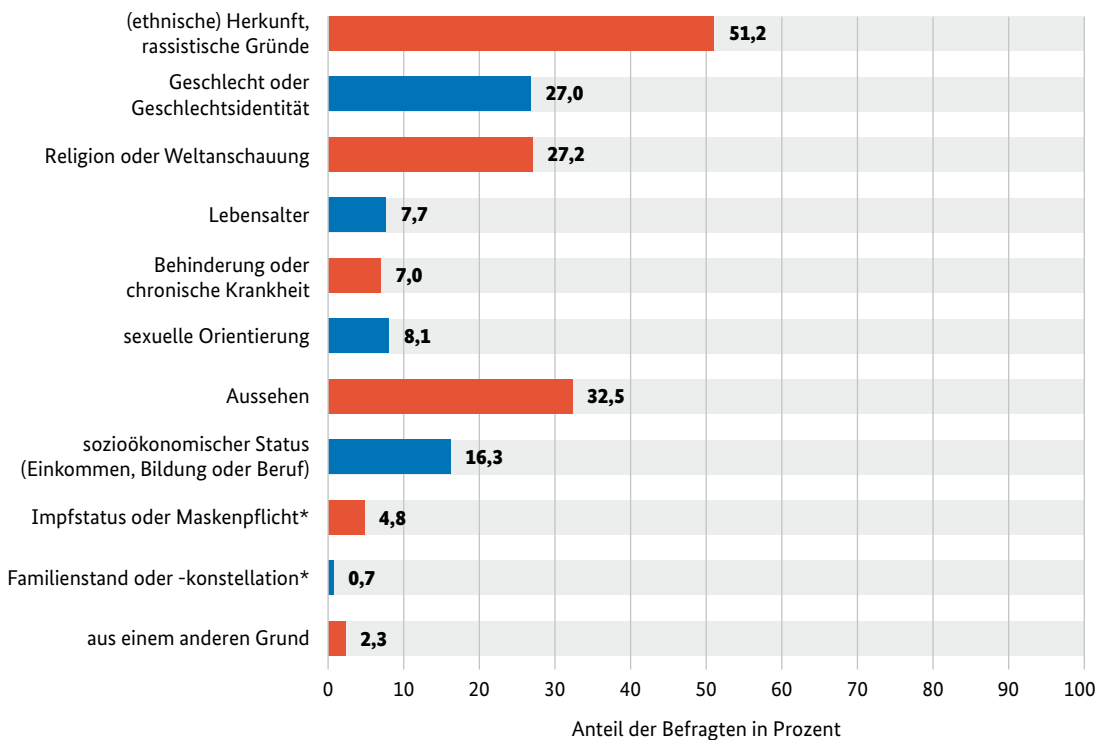
3.3.6 Schule

Der Lebensbereich Schule umfasst sowohl den Unterricht als auch den Kontakt mit Lehrkräften, Schulpersonal und Mitschüler*innen. Diskriminierungserfahrungen von Schüler*innen können sich in Form von beispielsweise sozialer Herabwürdigung, körperlichen Übergriffen oder auch benachteiligender Leistungsbewertung äußern (Beigang et al. 2017: 144). Solche Erfahrungen können den weiteren Bildungsweg und Lebensverlauf nachhaltig beeinträchtigen, da sie das Selbstwertgefühl und die schulische Motivation mindern können (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2013: 16). Dies kann zu schlechteren Bildungsabschlüssen oder gar Schulabbrüchen führen und langfristig berufliche Chancen einschränken (ebenda). Auch Eltern können im Kontakt mit schulischem Personal Diskriminierung erleben, etwa durch respektlosen oder abwertenden Umgang.

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. Eine genaue Betrachtung der Befragten mit Diskriminierungserfahrungen in diesem Bereich zeigt, dass hierunter sowohl Personen sind, die selbst eine Schule besuchen oder sich in einer Ausbildung oder Lehre befinden, als auch Eltern. Eine trennscharfe Zuordnung zu einer dieser Gruppen ist jedoch nicht möglich.

11,3 Prozent der Personen mit Diskriminierungserfahrungen nennen den Schulbereich als Lebensbereich, in dem sie Diskriminierung erlebt haben. Am häufigsten nennen die Befragten mit Diskriminierungserfahrungen im Schulbereich die (ethnische) Herkunft beziehungsweise rassistische Gründe als Anlass (51,2 Prozent), gefolgt von Aussehen (32,5 Prozent), Religion oder Weltanschauung (27,2 Prozent) oder Geschlecht oder Geschlechtsidentität (27,0 Prozent; Abbildung 27).

Abbildung 27: Häufigkeit genannter Diskriminierungsmerkmale: Schule



Anmerkung: Abbildung 27 zeigt, aufgrund welcher Diskriminierungsmerkmale Befragte sich im Schulbereich diskriminiert fühlen. Es sind Mehrfachnennungen möglich. Lesebeispiel: 51,2 Prozent der Personen mit Diskriminierungserfahrungen im Schulbereich fühlen sich in diesem Bereich aufgrund ihrer (ethnischen) Herkunft beziehungsweise aus rassistischen Gründen diskriminiert.

Quelle: SOEP v40; eigene Berechnungen; n=390 (alle Befragten, die den Schulbereich als wichtigsten oder zweitwichtigsten Lebensbereich für Diskriminierungserfahrungen angegeben haben)

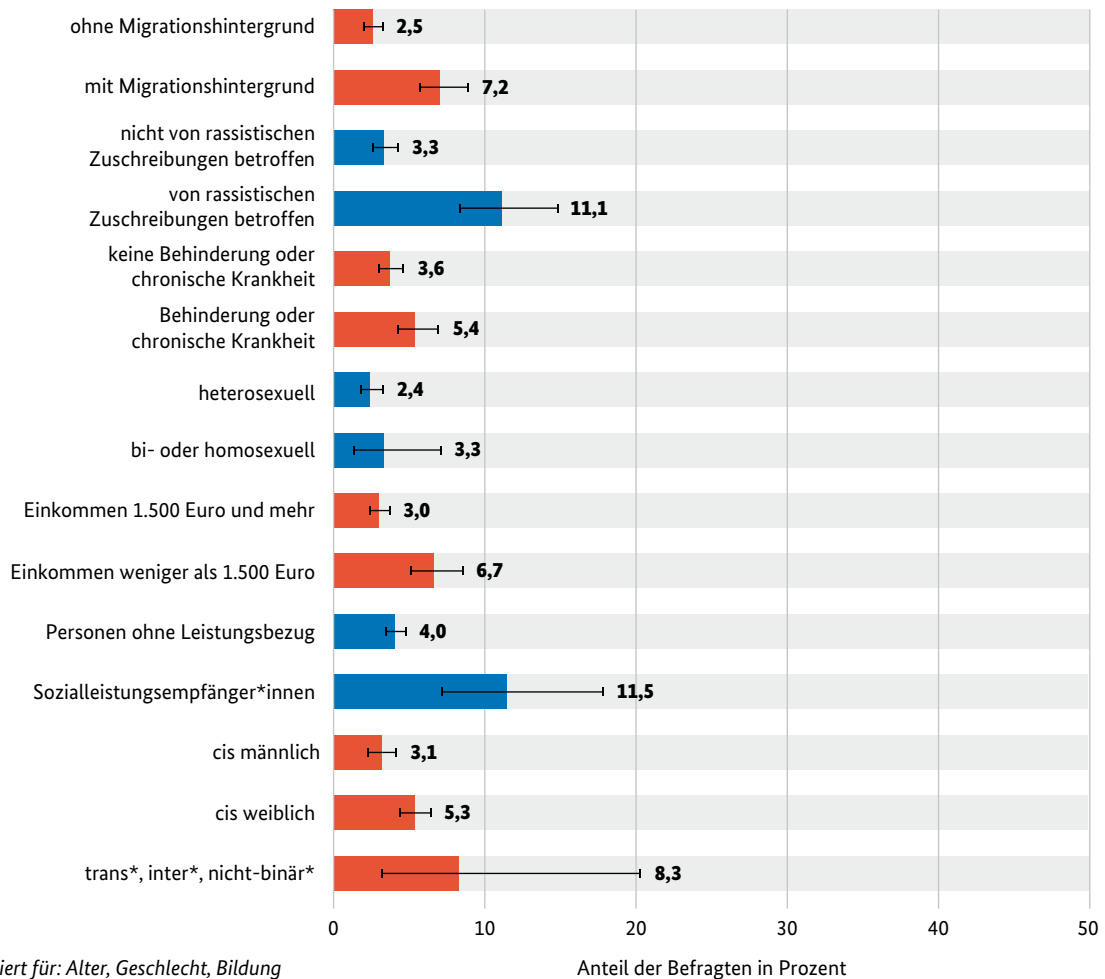
Daneben haben auch 4,8 Prozent der Personen, die angegeben haben, dass sie Diskriminierung in der Schule erlebt haben, den Impfstatus oder die Maskenpflicht als Diskriminierungsgrund genannt.

Der besonders hohe Anteil von (ethnischer) Herkunft beziehungsweise rassistischen Gründen passt zu den Auswertungen der Beratungsanfragen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, wonach jede zweite Anfrage zu Diskriminierung im Schulbereich im Zusammenhang mit rassistischer Diskriminierung besteht (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2024: 205). Interessant ist die vergleichsweise seltene Nennung von Behinderung oder chronischer Krankheit als Diskriminierungsgrund im Schulbereich – in den Beratungsanfragen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes macht Diskriminierung aufgrund von Behinderung knapp ein Drittel aller Anfragen zu Beratungen im Schulbereich aus (ebenda). Eine mögliche Erklärung hierfür ist, dass Menschen mit Behinderung häufiger institutionelle Unterstützung nutzen (siehe Kapitel 3.4) und deswegen bei den Beratungsanfragen überrepräsentiert sind.

Auffällig ist der vergleichsweise hohe Anteil an Personen, die sexuelle Orientierung als Diskriminierungsgrund im Schulkontext nennen: Mit 8,1 Prozent liegt dieser Anteil über dem anderer Lebensbereiche, in denen jeweils 1,3 bis 5,1 Prozent aller Personen mit Diskriminierungserfahrungen die sexuelle Orientierung als Diskriminierungsgrund nannten.¹⁷ Dies deutet auf ein erhöhtes Risiko queerfeindlicher Diskriminierung im Schulbereich hin und passt zu den Befragungsergebnissen von LSBTIQ*-Personen in verschiedenen Bundesländern, dass die Schule einer der Lebensbereiche ist, in denen LSBTIQ*-Personen besonders häufig Diskriminierungserfahrungen machen (Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg 2018: 14; Rauh et al. 2022: 87; Ministerium für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen Rheinland-Pfalz 2015: 41; Ministerium für Soziales, Gesundheit, Jugend, Familie und Senioren des Landes Schleswig-Holstein 2019: 25).

Die **Gruppenvergleiche** für Diskriminierungserfahrungen im Schulbereich zeichnen ein ähnliches Bild wie die Gruppenvergleiche für Diskriminierungserfahrungen insgesamt. Abbildung 28 präsentiert die Wahrscheinlichkeit, Diskriminierung im Schulbereich zu berichten, für ausgewählte soziodemografische Teilgruppen. Die Auswertung zeigt, dass Menschen mit Migrationshintergrund im Vergleich zu Menschen ohne Migrationshintergrund und Personen mit niedrigem Einkommen im Vergleich zu Personen aus Gruppen mit höheren Einkommen eine höhere Wahrscheinlichkeit haben, Diskriminierung im Schulbereich zu berichten. Besonders hoch ist die Wahrscheinlichkeit, Diskriminierungserfahrungen im Schulbereich zu berichten, bei Sozialleistungsempfänger*innen. Die Unterschiede in der Diskriminierungswahrscheinlichkeit entlang von Behinderung beziehungsweise chronischer Krankheit, sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität sind statistisch nicht signifikant.

¹⁷ Lediglich bei Diskriminierungserfahrungen auf der Straße ist der Anteil der Personen, die sexuelle Orientierung als Diskriminierungsmerkmal nennen, mit 8,5 Prozent auf ähnlichem Niveau (nicht im Bericht ausgewiesen).

Abbildung 28: Diskriminierung im Schulbereich nach einzelnen Bevölkerungsgruppen

Anmerkung: Abbildung 28 zeigt die Wahrscheinlichkeit, mit der verschiedene Bevölkerungsgruppen, die in den letzten zwölf Monaten Kontakt zum Schulbereich hatten, für diesen Bereich Diskriminierungserfahrungen berichten. Lesebeispiel: Die Wahrscheinlichkeit, dass eine Person ohne Migrationshintergrund in den letzten zwölf Monaten Diskriminierung für den Schulbereich berichtet, liegt bei 2,5 Prozent.

Quelle: SOEP v40; eigene Berechnungen; n=10.666 (alle Befragten mit Kontakt zum Schulbereich)

Diese Ergebnisse bestätigen die Befunde der Studie „Diskriminierungserfahrungen in Deutschland“, dass Diskriminierung in der Schule häufig entlang der (ethnischen) Herkunft beziehungsweise rassistischer Zuschreibungen sowie des sozialen Status erfolgt (Beigang et al. 2017: 142 f.). Eine typische Form von Diskriminierung im Schulbereich ist, dass Schüler*innen schlechter bewertet werden oder ihnen sogar der Besuch von Bildungseinrichtungen verwehrt wird (ebenda: 145).

Es fällt auf, dass sich in den Daten keine signifikanten Unterschiede in der Diskriminierungswahrscheinlichkeit entlang sexueller Orientierung oder Geschlechtsidentität feststellen lassen. Dies widerspricht den weiter oben beschriebenen Befragungsergebnissen von LSBTIQ*-Personen in verschiedenen Bundesländern, in denen die Schule als ein relevanter Lebensbereich für Diskriminierungserfahrungen von LSBTIQ*-Personen identifiziert wurde (siehe oben). Auch eine aktuelle Studie aus Nordrhein-Westfalen zeigt, dass insbesondere Schüler*innen mit nicht-binären* Geschlechtsidentitäten von Diskriminierung betroffen sind – vor allem in Form von Mobbing (Ziemes 2024). Dies könnte daran liegen, dass die eingeschränkte Fallzahl an Personen in der SOEP-Befragung, die Kontakt zum Schulbereich hatten und die als homo- oder bisexuell klassifiziert sind (n=223), belastbare Aussagen erschwert.

Zentrale Ergebnisse zu Diskriminierungserfahrungen in der Schule

- 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, machen 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 (6,5 Prozent) wie Personen mit höherem Einkommen (3,1 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

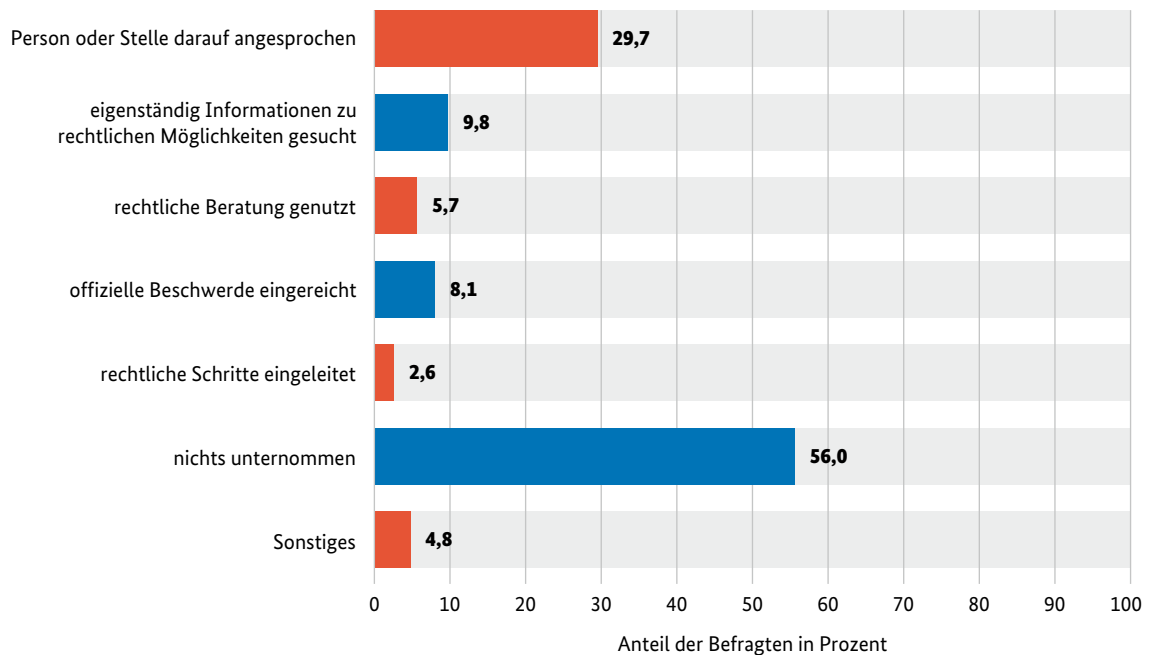
Methodische Hinweise: Erfassung von Reaktionen auf Diskriminierung und Auswertung

Um herauszufinden, wie Menschen auf Diskriminierung reagieren, wurden die Menschen im SOEP gefragt, was sie gegen die erlebte Diskriminierung unternommen haben. Sie konnten angeben, ob sie die diskriminierende Person oder Stelle darauf angesprochen haben, ob sie rechtliche Beratung genutzt haben, ob sie selbst nach Informationen zu rechtlichen Möglichkeiten gesucht haben, eine offizielle Beschwerde eingereicht haben, rechtliche Schritte eingeleitet haben oder auch, ob sie nichts unternommen haben. Es waren mehrere Antworten möglich. Zusätzlich konnten die Befragten in einem offenen Feld unter „Sonstiges“ auch andere Reaktionen eintragen. Da die Personen mehrere Lebensbereiche für Diskriminierungserfahrungen und mehrere Reaktionen nennen konnten, ist eine Zuordnung von Reaktionen zu Lebensbereichen nicht möglich.

Um zu analysieren, inwiefern sich verschiedene Bevölkerungsgruppen hinsichtlich ihrer Reaktionen auf Diskriminierung unterscheiden, werden logistische Regressionsmodelle genutzt. So wird der statistische Zusammenhang zwischen einzelnen Gruppen (zum Beispiel unterschieden nach Geschlecht) und Reaktionen auf Diskriminierung ermittelt. Auf dieser Grundlage wird die Wahrscheinlichkeit berechnet, dass Personen einer bestimmten Bevölkerungsgruppe eine bestimmte Reaktion genannt haben („predictive margins“). Nähere methodische Erläuterungen befinden sich im Methodenanhang.

Abbildung 29 zeigt, wie häufig einzelne Reaktionen auf Diskriminierungserfahrungen genannt wurden. Mehr als die Hälfte der Befragten mit Diskriminierungserfahrungen (56,0 Prozent) hat nichts gegen die erlebte Diskriminierung unternommen. Fast ein Drittel (29,7 Prozent) konfrontierte die Person oder Stelle, von der die Diskriminierung ausging. Deutlich seltener wurden institutionelle oder rechtliche Möglichkeiten genutzt: 5,7 Prozent der Betroffenen nahmen rechtliche Beratung in Anspruch, 8,1 Prozent reichten eine offizielle Beschwerde ein und nur 2,6 Prozent leiteten rechtliche Schritte ein. Darüber hinaus gaben 9,8 Prozent der Befragten an, eigenständig nach rechtlichen Informationen recherchiert zu haben.

Abbildung 29: Reaktionen auf Diskriminierungserfahrungen (alle Antworten)



Anmerkung: Abbildung 29 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)

Ergänzend zu den vorgegebenen Antwortkategorien haben 4,8 Prozent der von Diskriminierung betroffenen Personen unter „Sonstiges“ noch weitere Reaktionen benannt. Da diese jeweils weniger als 1,0 Prozent der Angaben ausmachen, sind sie nicht gesondert in der Abbildung aufgeführt. Die Befragten haben unter anderen folgende weiteren Reaktionen benannt: sozialer Rückzug und Vermeidung potenziell diskriminierender Kontexte (zum Beispiel Kündigung, Bankwechsel oder Wechsel der Arztpraxis), Inanspruchnahme von nicht-rechtlicher Beratung, politische Organisation und die Verständigung der Polizei beziehungsweise die Androhung, dass sie die Polizei verständigen werden.

Die Ergebnisse decken sich mit Befunden anderer Studien, die zeigen, dass ein Großteil der Personen in Deutschland, die Diskriminierung erleben, nicht aktiv dagegen vorgeht und dass viele Betroffene als Reaktion bestimmte Orte und Personen meiden (Pöggel et al. 2024; Bartsch und Aalders 2024; Kronenbitter et al. 2023; Beigang et al. 2017). Eine Auswertung von Daten des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismomonitors zur Nutzung von Antidiskriminierungs-

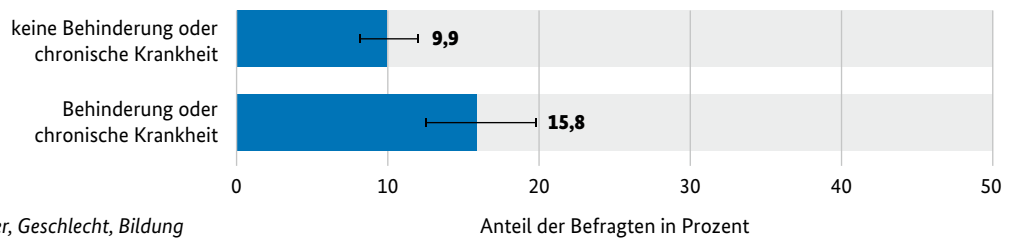
beratung zeigt zudem, dass rund zwei Drittel der Betroffenen das Gespräch mit Personen aus ihrem privaten Umfeld suchen und dass etwa ein Drittel die diskriminierende Person oder Stelle direkt darauf anspricht (Pöggel et al. 2024).

Für die weitere Analyse wurden die Reaktionen thematisch geclustert – einerseits danach, ob Personen aktiv auf Diskriminierung reagiert haben oder nicht, und andererseits danach, ob Personen als aktive Reaktion auf Diskriminierungserfahrungen institutionelle oder rechtliche Möglichkeiten genutzt haben. Insgesamt haben 36,8 Prozent der von Diskriminierung betroffenen Personen aktiv auf die Diskriminierungserfahrung reagiert – durch die direkte Ansprache der diskriminierenden Person oder Stelle, die Inanspruchnahme rechtlicher Beratung, das Einreichen einer offiziellen Beschwerde oder die Einleitung rechtlicher Schritte. Nach einer Reduktion um die Befragten, die die diskriminierende Person oder Stelle angesprochen (und damit eine individuelle Reaktion gewählt) haben, verbleiben 12,8 Prozent der Befragten, die institutionelle oder rechtliche Möglichkeiten genutzt haben – in Form von rechtlicher Beratung, offizieller Beschwerde oder rechtlichen Schritten (nicht abgebildet).

Dieses Ergebnis passt zu dem Befund von Pöggel et al. (2024), dass nur weniger als jede zehnte Person als Reaktion auf Diskriminierung professionelle Unterstützung in Anspruch nimmt. Eine mögliche Erklärung hierfür liefert die Studie „Reaktionsmöglichkeiten bei Rassismus“ (Rausch et al. 2021: 25): Demnach verzichten viele Betroffene auf strategische Gegenmaßnahmen gegen Diskriminierung, da sie **nicht an eine Verbesserung ihrer Situation glauben oder negative Konsequenzen befürchten**. Diese Befürchtungen sind der gleichen Studie zufolge nicht unbegründet – die Mehrheit der Personen, die auf rassistische Diskriminierung mit strategischen Gegenmaßnahmen reagiert haben, berichtet, dass dies keine oder sogar negative Konsequenzen für sie hatte (ebenda: 29). Hinzu kommt, dass institutionelle Beschwerdemöglichkeiten oftmals nicht vorhanden oder unzureichend bekannt sind. Darüber hinaus ist eine strukturelle Durchsetzungsschwäche des Antidiskriminierungsrechts zu konstatieren, die sich aus Informationsdefiziten, Zugangshindernissen und strukturellen Machtdisparitäten aufseiten von Diskriminierungsbetroffenen ergibt (Egenberger 2015; Ponti und Tuchfeld 2018; Klose 2010). So geschieht Diskriminierung meist für Betroffene im Verborgenen oder ohne Zeug*innen, die Beweisansforderungen sind trotz der Beweiserleichterung im AGG hoch und Betroffenen fehlen oft Informationen und finanzielle Mittel. Zudem schrecken Zeitaufwand, emotionale Belastung und die Angst vor Nachteilen – beispielsweise wenn Einzelpersonen gegen ihren Arbeitgeber oder eine Wohnungsbaugesellschaft vorgehen – davon ab, den Rechtsweg zu gehen.

Gruppenvergleiche entlang diskriminierungsrelevanter Merkmale zeigen ganz überwiegend keine Unterschiede in der Nutzung institutioneller oder rechtlicher Möglichkeiten. Statistisch signifikante Unterschiede lassen sich lediglich bezogen auf Behinderung beziehungsweise chronische Krankheit und auf das Lebensalter feststellen: Menschen mit Behinderung oder chronischer Krankheit nutzen mit einer höheren Wahrscheinlichkeit institutionelle oder rechtliche Möglichkeiten (15,8 Prozent) als Personen ohne Behinderung oder chronische Krankheit (9,9 Prozent; Abbildung 30). Sie reichen insbesondere mit einer höheren Wahrscheinlichkeit offizielle Beschwerden ein (10,0 Prozent versus 5,7 Prozent; nicht abgebildet). Eine mögliche Erklärung für diesen Befund ist, dass Menschen mit Behinderung oder chronischer Krankheit eventuell über ein stärkeres Bewusstsein für ihre Rechte und über bestehende Beschwerdestrukturen verfügen, die sie gezielter nutzen können. Dieses Muster erklärt möglicherweise auch, warum Menschen mit Behinderung einen vergleichsweise großen Anteil unter den Ratsuchenden der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ausmachen.

Abbildung 30: Nutzung institutioneller oder rechtlicher Möglichkeiten nach Behinderung oder chronischer Krankheit



Kontrolliert für: Alter, Geschlecht, Bildung

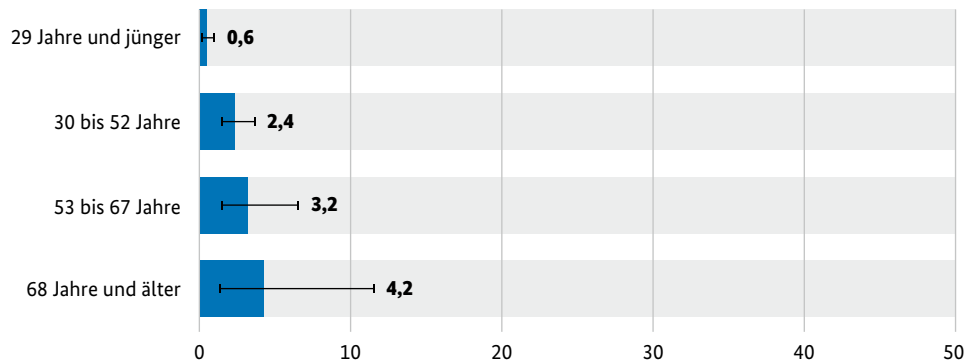
Anteil der Befragten in Prozent

Anmerkung: Abbildung 30 zeigt die Wahrscheinlichkeit, mit der Personen mit oder ohne Behinderung oder chronische Krankheit institutionelle oder rechtliche Möglichkeiten als Reaktion auf Diskriminierungserfahrungen genutzt haben. Lesebeispiel: Die Wahrscheinlichkeit, dass eine Person mit Behinderung oder chronischer Krankheit als Reaktion auf Diskriminierung institutionelle oder rechtliche Möglichkeiten genutzt hat, liegt bei 15,8 Prozent.

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

Gruppenvergleiche zu einzelnen Reaktionen zeigen, dass Personen im Alter von 29 Jahren und jünger mit einer signifikant geringeren Wahrscheinlichkeit rechtliche Schritte einleiten (0,6 Prozent) als ältere Befragte (2,4 Prozent bei 30- bis 52-Jährigen, 3,2 Prozent bei 53- bis 67-Jährigen und 4,2 Prozent bei Personen ab 68 Jahren; Abbildung 31).

Abbildung 31: Einleitung rechtlicher Schritte nach Altersgruppen



Kontrolliert für: Geschlecht, Bildung

Anteil der Befragten in Prozent

Anmerkung: Abbildung 31 zeigt die Wahrscheinlichkeit, mit der Personen verschiedener Altersgruppen als Reaktion auf Diskriminierung rechtliche Schritte eingeleitet haben. Lesebeispiel: Die Wahrscheinlichkeit, dass eine Person im Alter von 29 Jahren und jünger als Reaktion auf Diskriminierung rechtliche Schritte eingeleitet hat, liegt bei 0,6 Prozent.

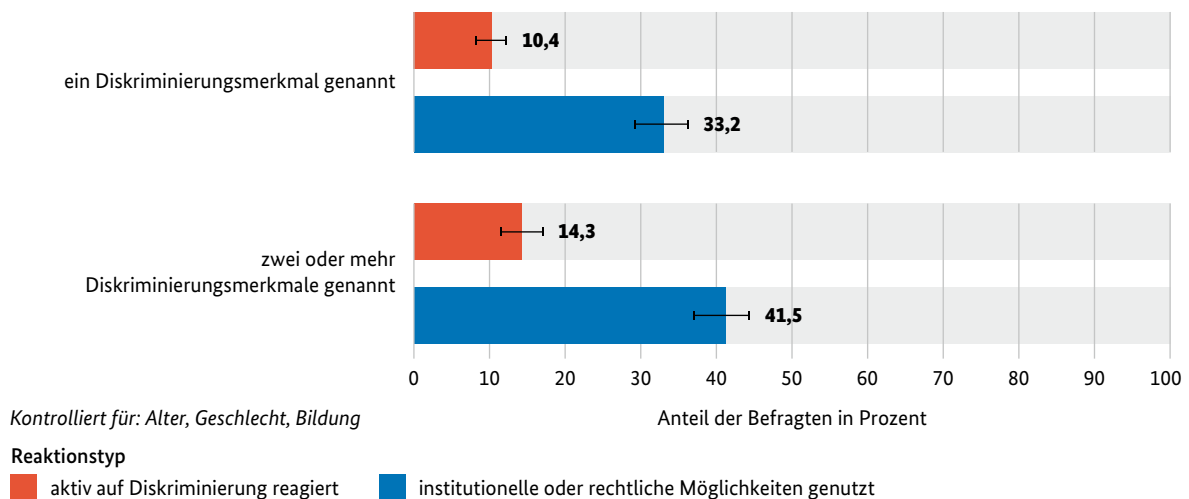
Quelle: SOEP v40; eigene Berechnungen; n=5.404 (alle Personen mit Diskriminierungserfahrungen)

Dies lässt sich damit erklären, dass ältere Menschen eher über die notwendigen Ressourcen – sowohl in Form von Wissen als auch finanziellen Mitteln – verfügen, um sich rechtlich zur Wehr zu setzen.

Es fällt allerdings auf, dass sich entlang von Geschlecht, Migrationshintergrund, rassistischen Zuschreibungen, muslimischer Religionszugehörigkeit und Einkommen keine signifikanten Unterschiede in den Reaktionen auf Diskriminierung zeigen (nicht abgebildet). Im Unterschied dazu zeigt die Studie von Bartsch und Aalders (2024) auf, dass längerfristige Reaktionen auf Diskriminierung durchaus gruppenspezifisch variieren. Frauen, armutsbetroffene Personen sowie Menschen mit Behinderung reagieren demnach vergleichsweise häufig mit sozialem Rückzug, während Personen, die von Rassismus betroffen sind, sich häufig als Reaktion auf Diskriminierung gegen Diskriminierung engagieren (ebenda). Erklären lassen sich diese unterschiedlichen Muster den Autor*innen zufolge mit gruppenspezifisch variierenden Rollenerwartungen, Ressourcen und Gruppenidentitäten.

Vertiefende Analysen zeigen, dass Personen, die **mehr als ein Diskriminierungsmerkmal** genannt haben, mit einer höheren Wahrscheinlichkeit aktiv auf Diskriminierung reagiert haben als Personen, die nur ein Diskriminierungsmerkmal genannt haben. Die höhere Wahrscheinlichkeit der Nutzung institutioneller oder rechtlicher Möglichkeiten ist allerdings nicht statistisch signifikant (Abbildung 32).

Abbildung 32: Reaktionen auf Diskriminierung und Mehrfachdiskriminierung



Anmerkung: Abbildung 32 zeigt die Wahrscheinlichkeit, mit der Befragte aktiv auf Diskriminierungserfahrungen reagiert beziehungsweise institutionelle oder rechtliche Möglichkeiten genutzt haben, unterschieden danach, ob sie ein einziges Diskriminierungsmerkmal oder zwei oder mehr Diskriminierungsmerkmale genannt haben. Lesebeispiel: Die Wahrscheinlichkeit, dass eine Person aktiv auf erlebte Diskriminierung reagiert hat, liegt bei Personen, die ein einziges Diskriminierungsmerkmal benannt haben, bei 33,2 Prozent.

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

Zusammenfassung der Ergebnisse zu Reaktionen auf Diskriminierung

- 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) nimmt institutionelle oder rechtliche Möglichkeiten in Anspruch, um sich gegen Diskriminierung zu wehren (darunter rechtliche Beratung, offizielle Beschwerde oder rechtliche Schritte).
- 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

In diesem Kapitel wird untersucht, inwiefern Diskriminierungserfahrungen in einem Zusammenhang mit Gesundheit, emotionalem Wohlbefinden, Lebenszufriedenheit, Sorgen um den Zusammenhalt und dem Gefühl der Verbundenheit stehen. Da Informationen zu Diskriminierungserfahrungen lediglich für einen Erhebungszeitpunkt (das Jahr 2022) vorliegen, können keine kausalen Zusammenhänge (also Ursache-Wirkung-Beziehungen) analysiert werden. Das bedeutet, es lässt sich zwar aufzeigen, ob ein statistischer Zusammenhang zwischen Diskriminierungserfahrungen und beispielsweise Gesundheit besteht, nicht jedoch, ob gesundheitliche Unterschiede tatsächlich eine Folge von Diskriminierungserfahrungen sind.

3.5.1 Diskriminierungserfahrungen und Gesundheit

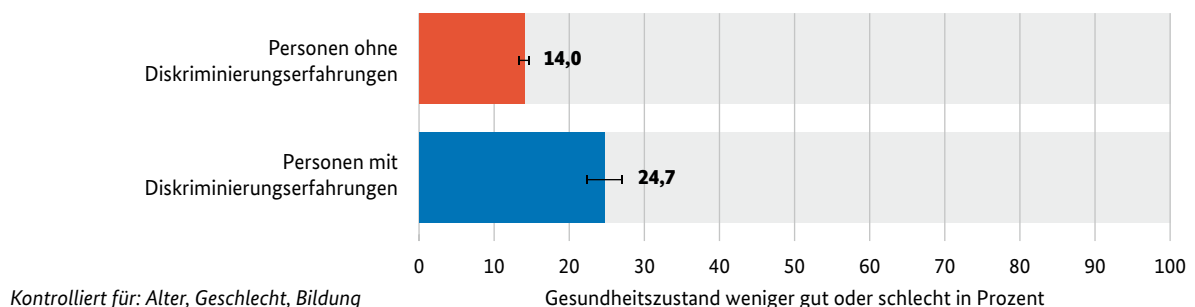
Methodische Hinweise: wie Gesundheit im SOEP gemessen und ausgewertet wird

Im SOEP gibt es verschiedene Möglichkeiten, den Gesundheitszustand der Teilnehmenden zu messen. Für die vorliegende Auswertung wird die Selbsteinschätzung der Befragten genutzt. Sie sollten angeben, wie sie ihren aktuellen Gesundheitszustand einschätzen. Dabei konnten sie zwischen folgenden Antwortoptionen auswählen: „sehr gut“, „gut“, „zufriedenstellend“, „weniger gut“ und „schlecht“.

Um zu untersuchen, inwiefern sich der Gesundheitszustand zwischen Menschen mit und ohne Diskriminierungserfahrungen unterscheidet, werden logistische Regressionsmodelle berechnet. So wird der statistische Zusammenhang zwischen Diskriminierungserfahrungen und der Selbsteinschätzung des Gesundheitszustands ermittelt. Hierbei wird für Alter, Geschlecht und Bildung kontrolliert. Die Kontrolle des Alters ist dabei besonders wichtig: Denn generell schätzen ältere Menschen ihren Gesundheitszustand häufiger als weniger gut oder schlecht ein. Ohne die Kontrolle des Alters wäre der Zusammenhang zwischen Diskriminierung und Gesundheit stark verzerrt. Nähere methodische Erläuterungen befinden sich im Methodenanhang.

Die Auswertung zeigt: Während Menschen ohne Diskriminierungserfahrungen ihren Gesundheitszustand mit einer Wahrscheinlichkeit von 14,0 Prozent als weniger gut oder schlecht einschätzen, liegt dieser Wert bei Befragten mit Diskriminierungserfahrungen mit **24,7 Prozent deutlich höher**. Diese Unterschiede sind statistisch signifikant (Abbildung 33).

Abbildung 33: Diskriminierungserfahrungen und Gesundheitszustand

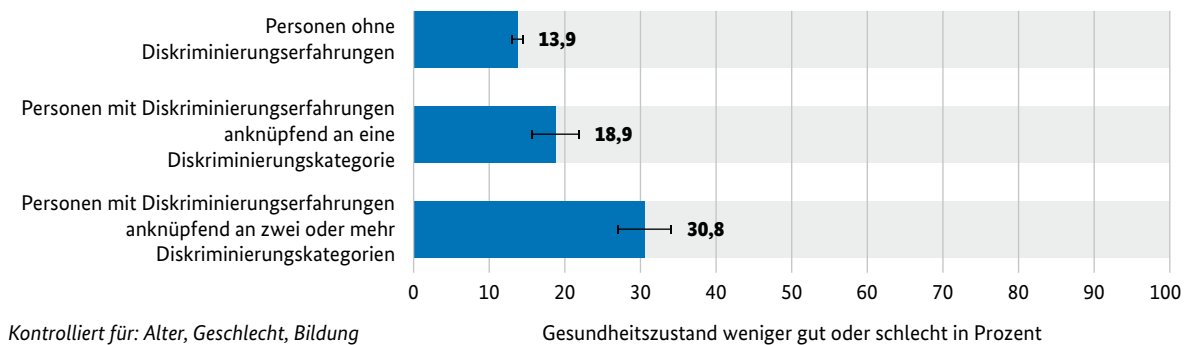


Anmerkung: Abbildung 33 zeigt die Wahrscheinlichkeit, mit der Personen mit oder ohne Diskriminierungserfahrungen ihren Gesundheitszustand als weniger gut oder schlecht beschreiben. Lesebeispiel: Die Wahrscheinlichkeit, dass eine Person ohne Diskriminierungserfahrungen ihren Gesundheitszustand als weniger gut oder schlecht beschreibt, liegt bei 14,0 Prozent.

Quelle: SOEP v40; eigene Berechnungen; n=28.704 (alle Befragten)

Bei einer Unterscheidung danach, wie viele Diskriminierungsmerkmale Personen benannt haben, zeigt sich, dass Personen, die aufgrund mehrerer Diskriminierungsmerkmale diskriminiert werden, auch mit einer höheren Wahrscheinlichkeit einen schlechteren Gesundheitszustand angeben: Während Personen, die ein einziges Diskriminierungsmerkmal benennen, mit einer Wahrscheinlichkeit von 18,9 Prozent einen weniger guten oder schlechten Gesundheitszustand angeben, liegt dieser Wert bei Personen mit zwei oder mehr Diskriminierungsmerkmalen bei 30,8 Prozent (Abbildung 34).

Abbildung 34: Anzahl der Diskriminierungsmerkmale und Gesundheitszustand



Anmerkung: Abbildung 34 zeigt die Wahrscheinlichkeit, mit der Personen ohne Diskriminierungserfahrungen und Personen mit Diskriminierungserfahrungen anknüpfend an eine oder zwei oder mehr Diskriminierungskategorien ihren Gesundheitszustand als weniger gut oder schlecht beschreiben. Lesebeispiel: Die Wahrscheinlichkeit, dass eine Person ohne Diskriminierungserfahrungen ihren Gesundheitszustand als weniger gut oder schlecht beschreibt, liegt bei 13,9 Prozent.

Quelle: SOEP v40; eigene Berechnungen; n=28.704 (alle Befragten)

Unter dem Einbezug weiterer Kontrollvariablen zeigt sich, dass sowohl ein höheres Einkommen als auch eine größere Zahl enger Freund*innen positiv mit dem Gesundheitszustand korrelieren. **Der negative Zusammenhang zwischen Diskriminierungserfahrungen und Gesundheitszustand bleibt jedoch auch unter Kontrolle dieser Variablen bestehen** (siehe Tabellenanhang).

Neben der Selbsteinschätzung des gegenwärtigen Gesundheitszustands stellt das SOEP weitere Gesundheitsindikatoren bereit. So werden die Teilnehmenden unter anderem gefragt, ob sie 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. Zudem kommen Fragen aus dem SF-12v2-Fragebogen zum Einsatz, aus denen Skalen zu körperlicher und psychischer Gesundheit erstellt werden (Physical Component Summary Scale [PCS] und Mental Component Summary Scale [MCS]).¹⁸ Ergänzende Auswertungen dieser Variablen zeigen, dass Personen mit Diskriminierungserfahrungen über alle Gesundheitsindikatoren hinweg einen schlechteren Gesundheitszustand berichten als Personen ohne Diskriminierungserfahrungen (siehe Tabellenanhang).

Diese Ergebnisse passen zu den Befunden anderer Studien, die ebenfalls auf einen negativen Zusammenhang zwischen Diskriminierungserfahrungen und Gesundheit hindeuten: So zeigen etwa die Auswertungen der SOEP-Innovationsstichprobe 2016, dass Personen mit Diskriminie-

¹⁸ Für mehr Informationen zur Generierung der Skalen siehe Andersen et al. (2007).

nungserfahrungen ihren Gesundheitszustand seltener als gut einschätzen (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2018). Eine im Auftrag der Krankenkasse ikk classic durchgeführte Studie kommt zu dem Ergebnis, dass Personen mit Diskriminierungserfahrungen **häufiger unter gesundheitlichen Beschwerden** wie Kopfschmerzen, Angststörungen, Depressionen, Schlafstörungen oder Magen-Darm-Erkrankungen leiden (Hambrock und Urlings 2021). Auch eine Metaanalyse von 73 experimentellen Studien kommt zu dem Schluss, dass Diskriminierung die mentale Gesundheit beeinträchtigt (Emmer et al. 2024). Studien mit einem Schwerpunkt auf einzelne Gruppen oder Diskriminierungsdimensionen bestätigen den Zusammenhang zwischen Diskriminierungserfahrungen und gesundheitslichem Wohlergehen ebenfalls – etwa für Migrant*innen (zum Beispiel Schunk et al. 2015; Kappel und Küpper 2017), bei rassistischer Diskriminierung (DeZIM 2023: 116) sowie für lesbische und schwule Personen (Kappel und Küpper 2017).

Der Befund, dass eine höhere Anzahl von Diskriminierungsmerkmalen mit einem (noch) schlechteren Gesundheitszustand einhergeht, entspricht den Ergebnissen der Befragung „Erfahrungen mit Diskriminierung in Thüringen“ (Dieckmann et al. 2017: 29). Dort zeigt sich, dass eine höhere Anzahl genannter Diskriminierungsmerkmale mit mehr psychosomatischen Symptomen im Zusammenhang steht.

3.5.2 Diskriminierungserfahrungen und emotionales Wohlbefinden

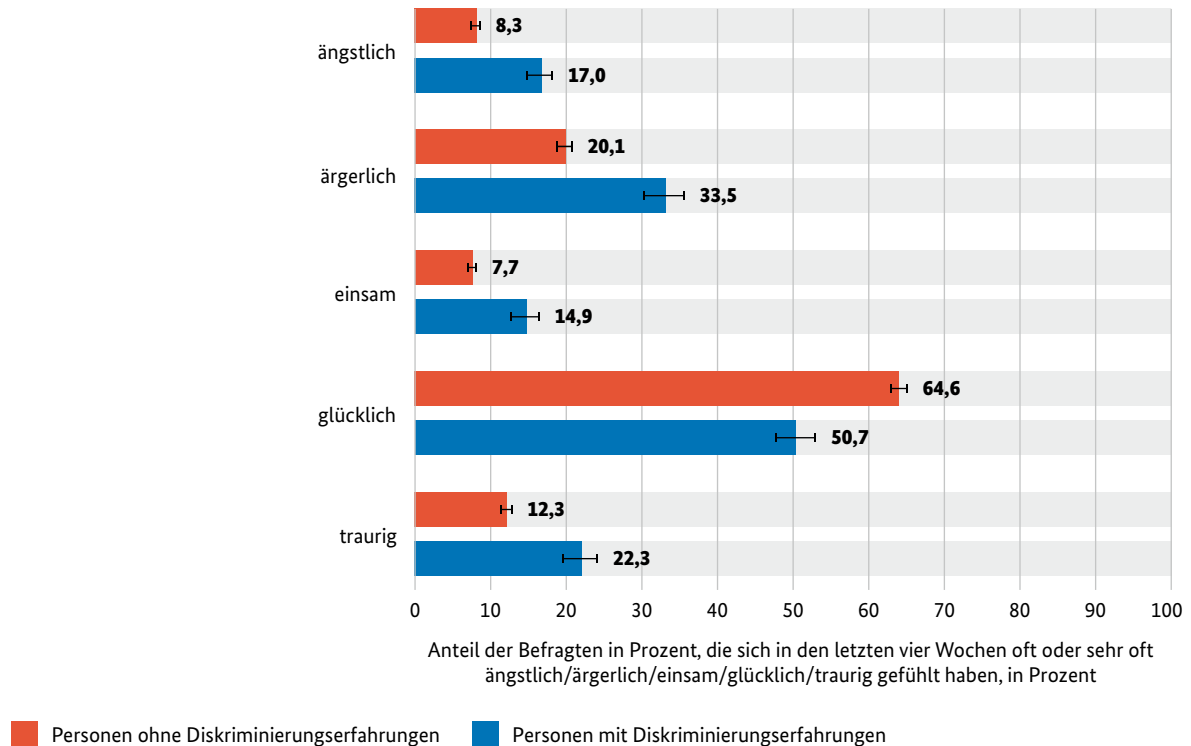
Messung des emotionalen Wohlbefindens und Auswertung

Im SOEP werden die Teilnehmenden gefragt, wie häufig sie sich in den letzten vier Wochen **ängstlich, ärgerlich, einsam, glücklich oder traurig** gefühlt haben. Sie konnten bei jedem Gefühlszustand zwischen folgenden Antwortoptionen auswählen: „sehr selten“, „selten“, „manchmal“, „oft“ und „sehr oft“.¹⁹ Diese Variablen fließen teilweise auch in die Skala zur mentalen Gesundheit (MCS) ein.

Um zu untersuchen, inwieweit das emotionale Wohlbefinden sich zwischen Menschen mit und ohne Diskriminierungserfahrungen unterscheidet, werden logistische Regressionsmodelle berechnet. Dabei wird für Alter, Geschlecht und Bildung kontrolliert. Die Ergebnisse werden als vorhergesagte durchschnittliche Wahrscheinlichkeiten dargestellt (siehe Methodenanghang).

Die Auswertungen zeigen, dass Personen mit Diskriminierungserfahrungen 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 haben 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 (Abbildung 35). Alle Gruppenunterschiede sind statistisch signifikant.

¹⁹ Bei der Interpretation dieser Auswertungen ist zu berücksichtigen, dass diese Fragen einem Großteil der SOEP-IAB-Migrationsstichprobe nicht gestellt wurden und diese Befragtengruppe somit nicht in den Auswertungen enthalten ist.

Abbildung 35: Diskriminierungserfahrungen und emotionales Wohlbefinden

Anmerkung: Abbildung 35 zeigt die Wahrscheinlichkeit, mit der Personen mit oder ohne Diskriminierungserfahrungen sich in den vergangenen vier Wochen oft oder sehr oft ärgerlich, einsam, glücklich, traurig oder ängstlich gefühlt haben. Lesebeispiel: Die Wahrscheinlichkeit, dass sich eine Person ohne Diskriminierungserfahrungen in den vergangenen vier Wochen ängstlich gefühlt hat, liegt bei 8,3 Prozent.

Quelle: SOEP v40; eigene Berechnungen; n=28.704 (alle Befragten)

Diese Befunde decken sich mit früheren Analysen der SOEP-Migrationsstichprobe, die zeigen, dass wahrgenommene Diskriminierung bei Migrant*innen in einem negativen Zusammenhang mit mentaler Gesundheit steht (Schunck et al. 2014: 493). Auch die Studie „Diskriminierung erlebt?! Diskriminierungserfahrungen in Sachsen“ kommt zu dem Ergebnis, dass Diskriminierungserfahrungen mit negativen emotionalen Folgen wie erhöhter Ängstlichkeit, Traurigkeit oder Stress zusammenhängen (Kronenbitter et al. 2023: 315 f.).

3.5.3 Diskriminierungserfahrungen und Lebenszufriedenheit

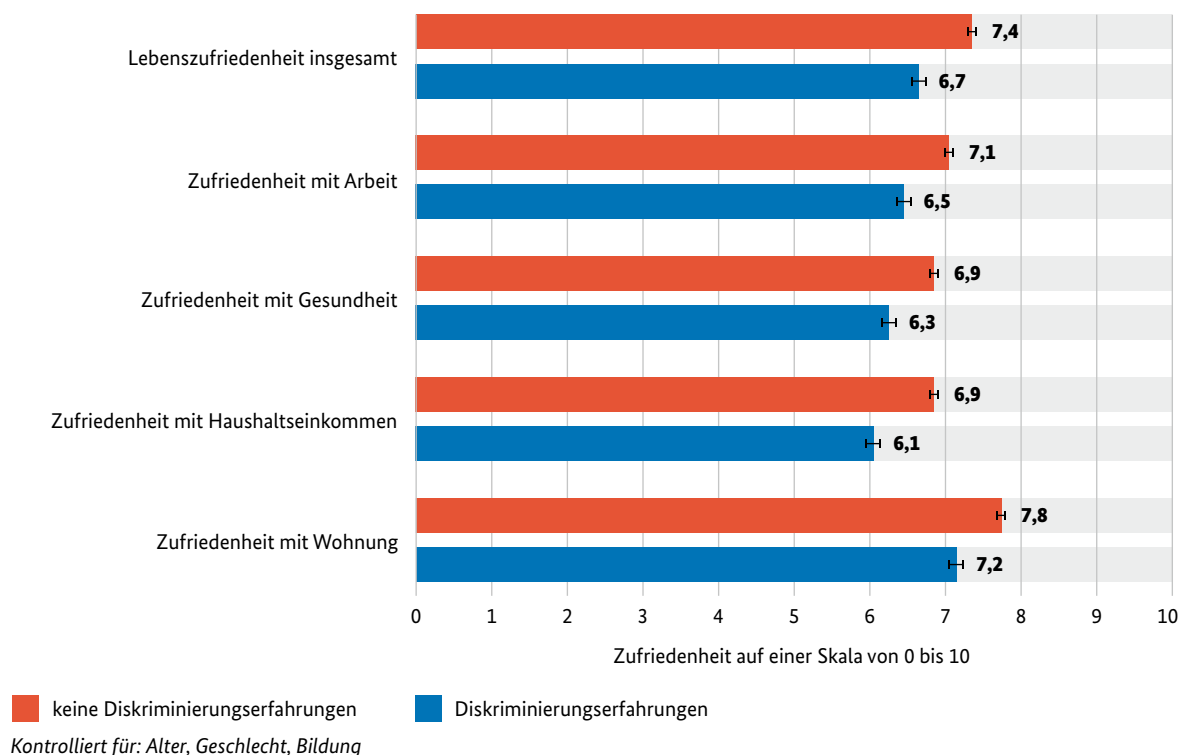
Messung der Lebenszufriedenheit und Auswertung

Zur Erfassung der Lebenszufriedenheit werden die Teilnehmenden des SOEP gefragt, wie zufrieden sie gegenwärtig alles in allem mit ihrem Leben sind. Die Antwortoptionen umfassen eine Antwortskala von 0 „ganz und gar unzufrieden“ bis 10 „ganz und gar zufrieden“. Neben der Erfassung der Lebenszufriedenheit insgesamt wird auch die Zufriedenheit mit einzelnen Bereichen des Lebens abgefragt, zum Beispiel Arbeit oder Gesundheit, ebenfalls auf einer Antwortskala von 0 „ganz und gar unzufrieden“ bis 10 „ganz und gar zufrieden“.

Um zu untersuchen, inwieweit sich Zufriedenheitswerte zwischen Menschen mit und ohne Diskriminierungserfahrungen unterscheiden, werden lineare Regressionsmodelle berechnet. Dabei wird für Alter, Geschlecht und Bildung kontrolliert. Die Ergebnisse werden als vorhergesagte durchschnittliche Wahrscheinlichkeiten dargestellt (siehe Methodenanhang).

Abbildung 36 zeigt die Zufriedenheitswerte der Befragten. Für Personen mit Diskriminierungserfahrungen sagen die ermittelten Wahrscheinlichkeiten durchweg geringere Zufriedenheitswerte vorher als für Personen ohne Diskriminierungserfahrungen – sowohl in Bezug auf die allgemeine Lebenszufriedenheit als auch hinsichtlich einzelner Bereiche. Alle Unterschiede zwischen Personen mit und ohne Diskriminierungserfahrungen sind statistisch signifikant.

Abbildung 36: Lebenszufriedenheit und Diskriminierungserfahrungen



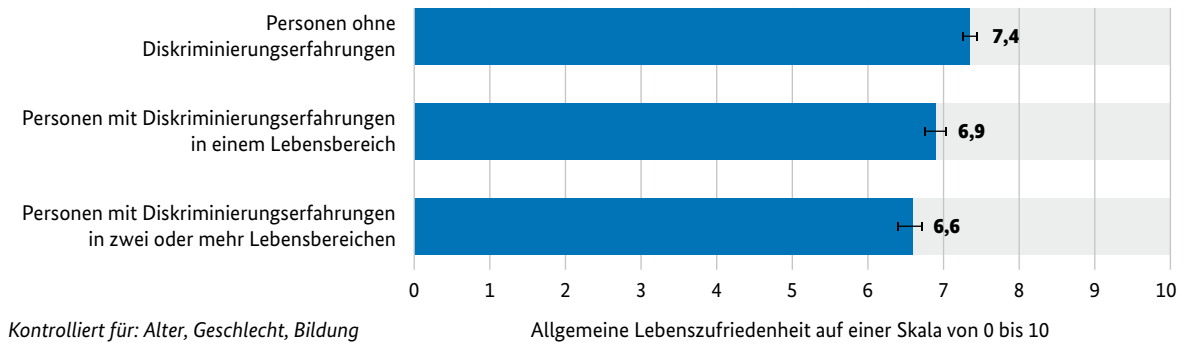
Anmerkung: Abbildung 36 zeigt die Zufriedenheitswerte der Befragten auf einer Skala von 0 „ganz und gar unzufrieden“ bis 10 „ganz und gar zufrieden“ in Abhängigkeit von Diskriminierungserfahrungen. Lesebeispiel: Die durchschnittliche vorhergesagte Lebenszufriedenheit von Personen mit Diskriminierungserfahrungen liegt bei 6,7.

Quelle: SOEP v40; eigene Berechnungen; n=28.704 (alle Befragten)

Der identifizierte negative Zusammenhang zwischen Diskriminierungserfahrungen und Zufriedenheitswerten deckt sich mit den Ergebnissen anderer Studien. So zeigten auch die Auswertungen der SOEP-Innovationsstichprobe 2016, dass Personen mit Diskriminierungserfahrungen sowohl insgesamt als auch in einzelnen Aspekten des Lebens eine niedrigere Zufriedenheit aufweisen (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2018: 24). Auch die Studie der Krankenkasse iKK classic (Hambrock und Urlings 2021: 30) und Auswertungen der Befragung „Erfahrungen mit Diskriminierung in Thüringen“ (Dieckmann et al. 2017: 29) zeigen, dass es einen negativen Zusammenhang zwischen Diskriminierungserfahrungen und Lebenszufriedenheit gibt.

Unterschieden nach der Anzahl von Lebensbereichen, in denen Personen Diskriminierung erlebt haben, zeigt sich: Für Personen, die Diskriminierung in zwei oder mehr Lebensbereichen erfahren haben, werden **nochmals geringere Zufriedenheitswerte vorhergesagt** als für Personen, die lediglich in einem Lebensbereich Diskriminierung erlebt haben (Abbildung 37).

Abbildung 37: Lebenszufriedenheit und Anzahl der Lebensbereiche mit Diskriminierungserfahrungen

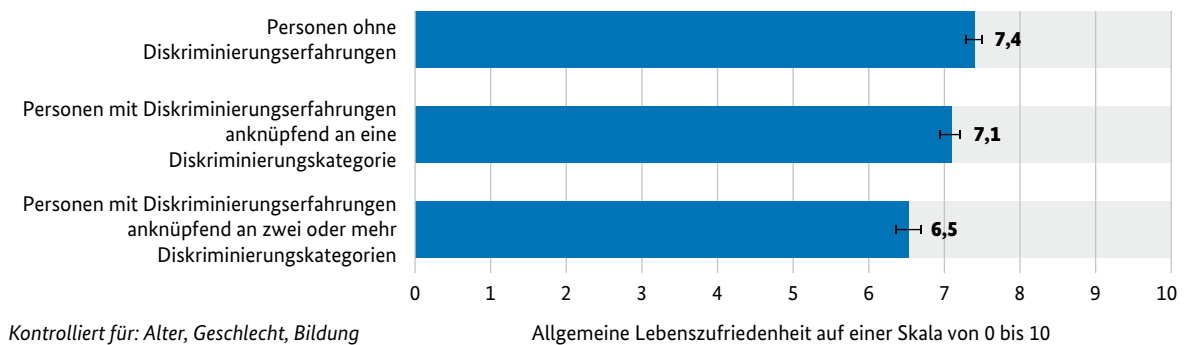


Anmerkung: Abbildung 37 zeigt die Zufriedenheitswerte von Personen ohne Diskriminierungserfahrungen und Personen mit Diskriminierungserfahrungen in einem oder zwei oder mehr Lebensbereichen auf einer Skala von 0 „ganz und gar unzufrieden“ bis 10 „ganz und gar zufrieden“. Lesebeispiel: Die allgemeine Lebenszufriedenheit von Personen ohne Diskriminierungserfahrungen liegt bei 7,4.

Quelle: SOEP v40; eigene Berechnungen; n=28.704 (alle Befragten)

Ebenso ist die Lebenszufriedenheit bei Befragten, die zwei oder mehr Diskriminierungsmerkmale benennen, stärker verringert als bei jenen, die nur ein Diskriminierungsmerkmal benennen (Abbildung 38).

Abbildung 38: Lebenszufriedenheit und Anzahl genannter Diskriminierungsmerkmale



Anmerkung: Abbildung 38 zeigt die Zufriedenheitswerte von Personen ohne Diskriminierungserfahrungen und Personen mit Diskriminierungserfahrungen anknüpfend an eine oder zwei oder mehr Diskriminierungskategorien auf einer Skala von 0 „ganz und gar unzufrieden“ bis 10 „ganz und gar zufrieden“. Lesebeispiel: Die allgemeine Lebenszufriedenheit von Personen ohne Diskriminierungserfahrungen liegt bei 7,4.

Quelle: SOEP v40; eigene Berechnungen; n=28.704 (alle Befragten)

Die Befunde, dass Befragte, die eine höhere Anzahl an Lebensbereichen und Diskriminierungsmerkmalen angeben, auch wahrscheinlicher eine geringe Lebenszufriedenheit berichten, decken sich mit den Ergebnissen von Dieckmann et al. (2017: 29).

Der Einbezug weiterer Kontrollvariablen zeigt, dass soziale Kontakte in einem positiven Zusammenhang mit der Lebenszufriedenheit stehen. Der negative Zusammenhang zwischen Diskriminierungserfahrungen und Lebenszufriedenheit bleibt jedoch auch unter Kontrolle dieser Variable bestehen (siehe Tabellenanhang).

3.5.4 Diskriminierungserfahrungen und gesellschaftlicher Zusammenhalt

Indikatoren zu Sorgen um den Zusammenhalt und zur Verbundenheit mit Deutschland

Für die Analyse gibt es zwei Variablen, die als Indikatoren für Zusammenhalt und Zugehörigkeit dienen können. Zum einen wurden die Befragten gefragt, wie sehr sie sich um den sozialen Zusammenhalt der Gesellschaft sorgen. Sie konnten zwischen folgenden Antwortoptionen auswählen: „große Sorgen“, „einige Sorgen“ und „keine Sorgen“.²⁰ Zum anderen sollten die Befragten auf einer Skala von 0 („gefühlsmäßig überhaupt nicht verbunden“) bis 10 („gefühlsmäßig sehr verbunden“) angeben, wie stark sie sich mit Deutschland verbunden fühlen.

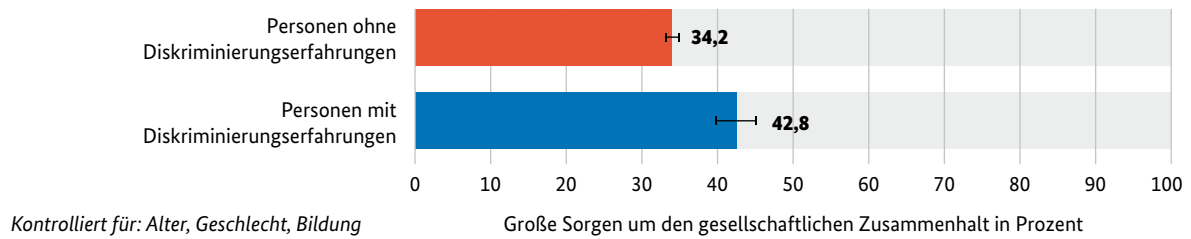
Um zu untersuchen, inwieweit sich Menschen mit und ohne Diskriminierungserfahrungen in ihren Sorgen um den sozialen Zusammenhalt und ihrem Gefühl der Verbundenheit mit Deutschland unterscheiden, werden jeweils logistische beziehungsweise lineare Regressionsmodelle berechnet. Die Ergebnisse werden als vorhergesagte durchschnittliche Wahrscheinlichkeiten dargestellt (siehe Methodenanhang).

Diese Variablen sind besonders interessant, da sie nicht nur etwas über das individuelle Wohlbefinden der Befragten aussagen, sondern auch darüber, wie sie auf die Gesellschaft blicken und wie stark sie sich ihr verbunden fühlen.

Menschen ohne Diskriminierungserfahrungen machen sich mit einer Wahrscheinlichkeit von 34,2 Prozent große Sorgen um den gesellschaftlichen Zusammenhalt. Dieser Wert ist bei Befragten mit Diskriminierungserfahrungen deutlich höher – diese machen sich mit einer Wahrscheinlichkeit von 42,8 Prozent große Sorgen um den gesellschaftlichen Zusammenhalt (Abbildung 39). Diese Unterschiede sind statistisch signifikant.

²⁰ Bei der Interpretation der Ergebnisse zu Sorgen um den sozialen Zusammenhalt ist zu berücksichtigen, dass diese Frage nur einem kleinen Teil der Befragten der IAB-BAMF-Migrationsstichprobe gestellt wurde.

Abbildung 39: Diskriminierungserfahrungen und Sorgen um den gesellschaftlichen Zusammenhalt

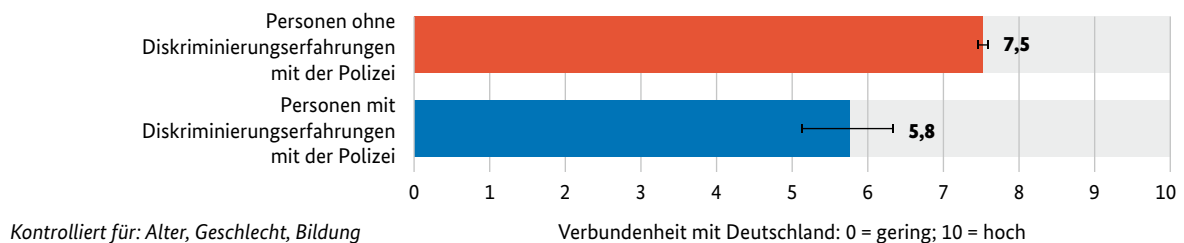


Anmerkung: Abbildung 39 zeigt die Wahrscheinlichkeit, mit der Personen sich große Sorgen um den gesellschaftlichen Zusammenhalt machen, in Abhängigkeit von Diskriminierungserfahrungen. Lesebeispiel: Die Wahrscheinlichkeit, dass sich eine Person ohne Diskriminierungserfahrungen große Sorgen um den gesellschaftlichen Zusammenhalt macht, liegt bei 34,2 Prozent.

Quelle: SOEP v40; eigene Berechnungen; n=28.704 (alle Befragten)

Dieckmann et al. (2017: 30 f.) zeigen, dass Personen, die Diskriminierung erlebt haben, gleichzeitig auch ein geringeres Vertrauen in Institutionen haben und sich auch weniger sicher fühlen. Die Auswertungen des Second European Union Minorities and Discrimination Survey (EU-MIDIS II) gehen in eine ähnliche Richtung und zeigen, dass Personen, die Diskriminierungserfahrungen berichten, sich auch weniger mit dem Land, in dem sie leben, identifizieren (FRA 2017: 109). Kogan et al. (2024) kommen ergänzend dazu spezifisch für den Bereich Polizei zu dem Befund, dass junge Menschen, die Diskriminierungserfahrungen im Kontakt mit der Polizei machen, geringere Vertrauenswerte bezogen auf diese Institution haben. Die vorliegende Auswertung kommt zu Ergebnissen, die in die gleiche Richtung weisen. Die vorhergesagten Werte für die Verbundenheit mit Deutschland sind bei Personen mit Diskriminierungserfahrungen bei der Polizei signifikant niedriger als bei Personen ohne Diskriminierungserfahrungen bei der Polizei (5,8 versus 7,5; Abbildung 40).

Abbildung 40: Diskriminierungserfahrungen mit der Polizei und Verbundenheit mit Deutschland



Anmerkung: Abbildung 40 zeigt die gefühlsmäßige Verbundenheit der Befragten mit Deutschland auf einer Skala von 0 „gefühlsmäßig überhaupt nicht verbunden“ bis 10 „gefühlsmäßig sehr verbunden“ in Abhängigkeit von Diskriminierungserfahrungen im Kontakt mit der Polizei. Lesebeispiel: Die durchschnittliche vorhergesagte Verbundenheit mit Deutschland von Personen ohne Diskriminierungserfahrungen mit der Polizei liegt bei 7,5.

Quelle: SOEP v40; eigene Berechnungen; n=28.704 (alle Befragten)

Dies entspricht auch dem Ergebnis der Studie „Being Black in the European Union“, die zeigt, dass Personen, die in Deutschland rassistische Diskriminierung erlebt haben, weniger Vertrauen in die Polizei haben (European Union Agency For Fundamental Rights 2023: 53). Auch wenn die gefühlsmäßige Verbundenheit mit Deutschland nicht mit dem Vertrauen in Institutionen gleichzusetzen ist, besteht eine konzeptionelle Nähe zwischen beiden Phänomenen.

Zusammenfassung: 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).
- Die Wahrscheinlichkeit, dass sich Menschen mit Diskriminierungserfahrungen ängstlich, einsam oder traurig fühlen, ist doppelt so hoch wie bei Menschen, die keine Diskriminierung erlebt haben. Von Diskriminierung Betroffene sind zudem häufiger ärgerlich.
- 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 bedeuten für Betroffene eine gesundheitliche und emotionale Belastung. Sie 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.

4 Zusammenfassung und Empfehlungen

Für diese Studie wurden die Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) aus dem Jahr 2022 zu Diskriminierungserfahrungen ausgewertet. Untersucht wurde, wie viele Menschen in einem Jahreszeitraum Diskriminierung erlebt haben, in welchen Lebensbereichen dies geschah und welche gesellschaftlichen Teilgruppen besonders betroffen waren. Zusätzlich wurde untersucht, wie Betroffene auf erlebte Diskriminierung reagieren und wie die Erfahrungen mit ihrer Gesundheit, Lebenszufriedenheit und weiteren Aspekten des Wohlbefindens sowie des sozialen Zusammenhalts zusammenhängen.

Verbreitung von Diskriminierung

Die Auswertung der Daten zeigt: **13,1 Prozent der Befragten berichten, innerhalb von zwölf Monaten mindestens einmal Diskriminierung erlebt zu haben.** Die meisten Betroffenen (79,0 Prozent) benennen Diskriminierung in Lebensbereichen, die in den Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) fallen: Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, das Arbeitsleben, die Wohnungssuche sowie Gesundheit und Pflege. Mehr als ein Viertel der Personen mit Diskriminierungserfahrungen (27,4 Prozent) berichtet zudem von Diskriminierung durch staatliches Handeln. Darunter zählen in der Befragung die Lebensbereiche Ämter und Behörden, Polizei und Schule. Für von Diskriminierung in diesem Bereich Betroffene besteht (außer in Berlin auf Landesebene) kein rechtlicher Schutz. Darüber hinaus gibt mit 48,5 Prozent fast jede*r zweite der Betroffenen an, Diskriminierungserfahrungen im öffentlichen Raum gemacht zu haben – insbesondere auf der Straße, aber auch im öffentlichen Nahverkehr. Bei Diskriminierungserfahrungen im öffentlichen Raum greift in Deutschland kein rechtlicher Diskriminierungsschutz durch Antidiskriminierungsgesetze.

Diskriminierungsgründe

Mehr als **drei Viertel aller Personen mit Diskriminierungserfahrungen (78,6 Prozent) nennen als vermuteten Grund für die Diskriminierung Merkmale, die vom AGG geschützt** sind. Besonders häufig werden dabei die (ethnische) Herkunft beziehungsweise rassistische Gründe (41,9 Prozent), Geschlecht oder Geschlechtsidentität (23,8 Prozent) sowie Religion oder Weltanschauung (18,0 Prozent) genannt. Daneben benennen Betroffene auch Merkmale, die nicht durch das AGG geschützt sind, insbesondere den sozialen Status (20,8 Prozent; erfasst über Einkommen, Bildung und Beruf) sowie das Aussehen (25,9 Prozent). Die Ergebnisse verdeutlichen zudem, dass Diskriminierung nicht nur eindimensional wirkt: Die Hälfte der Befragten (50,3 Prozent) gibt mehr als ein Diskriminierungsmerkmal an. Besonders häufig werden hierbei (ethnische) Herkunft beziehungsweise rassistische Gründe gemeinsam mit Religion oder Weltanschauung, mit dem sozioökonomischen Status oder dem Aussehen genannt.

Betroffene Gruppen

Die Auswertungen bestätigen, dass **Diskriminierung nicht alle Menschen gleichermaßen betrifft**. Bestimmte gesellschaftliche Teilgruppen haben eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit, von Diskriminierung zu berichten, als andere. Gruppenvergleiche zeigen hierbei klare Unterschiede entlang aller vom AGG geschützten Diskriminierungsmerkmale. So berichten Frauen sowie trans*, inter* und nicht-binäre* Personen mit einer höheren Wahrscheinlichkeit von Diskriminierungserfahrungen als Männer. Menschen mit Migrationshintergrund berichten ebenfalls mit einer höheren Wahrscheinlichkeit von Diskriminierung als Menschen ohne Migrationshintergrund. Besonders deutlich ist dies bei Personen, die von rassistischen Zuschreibungen betroffen sind. Auch Menschen mit Behinderung oder mit chronischen Krankheiten berichten wahrscheinlicher von Diskriminierung als Personen ohne entsprechende Beeinträchtigungen. Muslimische Menschen berichten ebenfalls mit einer deutlich höheren Wahrscheinlichkeit von Diskriminierung als Menschen anderer Religionszugehörigkeiten oder konfessionslose Personen. Darüber hinaus ist es wahrscheinlicher, dass jüngere Altersgruppen von Diskriminierungserfahrungen berichten, als ältere Menschen. Bei bi- und homosexuellen Personen ist es ebenfalls wahrscheinlicher als bei heterosexuellen Personen, dass sie von Diskriminierung berichten. Diese Ergebnisse verdeutlichen, wie wichtig die im AGG geschützten Diskriminierungsmerkmale sind.

Darüber hinaus zeigt sich, dass auch bei weiteren Merkmalen, die bislang nicht im AGG geschützt sind, systematische Unterschiede bestehen. **Personen mit niedrigem Einkommen, Menschen mit Fürsorgeverantwortung sowie Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit**, haben jeweils eine signifikant 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.

Mehrdimensionale Auswertungen verdeutlichen zudem, dass bestimmte Gruppen ein besonders hohes Risiko haben, Diskriminierung zu erfahren. Die Wahrscheinlichkeit von Diskriminierung zu berichten, ist bei folgenden Gruppen besonders hoch: Frauen im Alter von 17 bis 29 Jahren (32,4 Prozent), Frauen, die von rassistischen Zuschreibungen betroffen sind (35,3 Prozent), muslimische Männer (33,5 Prozent), muslimische Frauen mit Kopftuch (38,5 Prozent) und Personen mit Migrationshintergrund und niedrigem Einkommen (25,4 Prozent).

Lebensbereichsspezifische Ergebnisse

Es gibt Unterschiede zwischen den Lebensbereichen sowohl im Hinblick auf ihre Bedeutung für das Diskriminierungsgeschehen insgesamt als auch bezogen auf die Diskriminierungsvulnerabilität verschiedener gesellschaftlicher Teilgruppen.

Das **Arbeitsleben** ist mit 39,2 Prozent einer der zentralen Lebensbereiche, in dem es zu Diskriminierung kommt. Besonders häufig geht es um Diskriminierung aus rassistischen Gründen, wegen des Lebensalters, der Religion und wegen des sozialen Status. 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. Im Hinblick auf mehrdimensionale Diskriminierung zeigt sich: Insbesondere Frauen im Alter von 17 bis 29 Jahren haben eine deutlich erhöhte Wahrscheinlichkeit, von Diskriminierung im Arbeitsleben zu berichten.

Der Bereich **Güter und Dienstleistungen** ist mit 40,7 Prozent ebenfalls einer der zentralen Bereiche für Diskriminierungserfahrungen. Auch für diesen Bereich spielt vor allem rassistische Diskriminierung eine bedeutende Rolle. Bei Finanzdienstleistungen ist das Diskriminierungsrisiko für jüngere Menschen und für Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit besonders hoch.

Die **Wohnungs- und Haussuche** wird von 11,4 Prozent der Befragten mit Diskriminierungserfahrungen als ein Bereich benannt, in dem sie Diskriminierung erlebt haben. Die von den Befragten angegebenen Diskriminierungsmerkmale sowie die Ergebnisse der Gruppenvergleiche zeigen: Vor allem rassistische Diskriminierung und Diskriminierung aufgrund des sozialen Status sind verbreitet. Besonders betroffen sind dabei Menschen mit Migrationshintergrund, Menschen, die von rassistischen Zuschreibungen betroffen sind, Muslim*innen, Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit und Personen mit niedrigem Einkommen. All diese Gruppen haben eine erhöhte Wahrscheinlichkeit, von Diskriminierung bei der Wohnungs- und Haussuche zu berichten.

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: Es gibt ein besonders hohes Risiko für rassistische Diskriminierung sowie für Diskriminierung wegen einer Behinderung beziehungsweise chronischen Krankheit oder wegen der Geschlechtsidentität. 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.

Nur ein begrenzter Anteil der Befragten hat regelmäßig Kontakt mit **Ämtern, Behörden oder der Polizei**. Der Anteil derer, die von Diskriminierung betroffen sind und von Diskriminierungserfahrungen in diesem Bereich berichten, ist mit 19,5 Prozent beachtlich. Die Auswertungen zeigen: Insbesondere rassistische Diskriminierung sowie Diskriminierung aufgrund der Religion und des sozialen Status spielen eine zentrale Rolle. Im Bereich Ämter und Behörden haben trans*, inter* und nicht-binäre* Personen, Empfänger*innen von Sozialleistungen sowie Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit eine höhere Wahrscheinlichkeit, über Diskriminierung zu berichten. Bei Menschen, die keinen deutschen Pass haben und auf Sozialleistungen angewiesen sind, handelt es sich um Gruppen, die häufiger auf staatliche Behörden angewiesen sind. Für den Bereich Polizei zeigen die Daten: Es gibt ein erhöhtes Diskriminierungsrisiko von Menschen mit Migrationshintergrund und Menschen, die von rassistischen Zuschreibungen betroffen sind. Insbesondere muslimische Männer sind betroffen, was die weite Verbreitung von Racial Profiling bestätigt. Auffällig ist, dass Ämter, Behörden und die Polizei die einzigen Bereiche sind, in denen Frauen keine höhere Diskriminierungswahrscheinlichkeit aufweisen als Männer.

Der **Schulbereich** wird von 11,4 Prozent der Personen mit Diskriminierungserfahrungen als ein Lebensbereich benannt, in dem sie Diskriminierung erlebt haben. Betroffen sind hierbei sowohl Schüler*innen als auch Eltern. Die benannten Diskriminierungsmerkmale sowie die Gruppenvergleiche verdeutlichen: Im Schulkontext geht es insbesondere um rassistische und geschlechts(identitäts)bezogene Diskriminierung sowie Diskriminierung aufgrund der Religion oder Weltanschauung, des Aussehens oder des sozialen Status. Darüber hinaus wird die sexuelle Orientierung im schulischen Bereich häufiger als Diskriminierungsgrund genannt als in den anderen Lebensbereichen. Die Gruppenvergleiche machen deutlich: Nicht nur Menschen mit Migrationshintergrund und Menschen, die von rassistischen Zuschreibungen betroffen sind,

haben eine höhere Wahrscheinlichkeit, Diskriminierung in der Schule zu benennen, sondern auch Menschen mit geringem Einkommen oder Empfänger*innen von Sozialleistungen.

Reaktionen auf Diskriminierung

Die Ergebnisse zeigen: **Mehr als die Hälfte der Personen mit Diskriminierungserfahrungen (56,0 Prozent) haben keine Schritte im Nachgang unternommen.** Knapp ein Drittel (29,7 Prozent) hat die Person oder Stelle direkt angesprochen, von der die Diskriminierung ausging. Nur wenige haben institutionelle oder rechtliche Möglichkeiten genutzt, beispielsweise durch die Inanspruchnahme rechtlicher Beratung, die Einreichung offizieller Beschwerden oder die Einleitung rechtlicher Schritte (zusammengefasst 12,8 Prozent). Gruppenvergleiche zeigen zudem, dass Menschen mit Behinderung oder chronischer Krankheit mit einer höheren Wahrscheinlichkeit (15,8 Prozent) institutionelle oder rechtliche Möglichkeiten nutzen als Menschen ohne Behinderung oder chronische Krankheit (9,9 Prozent). Zudem ist die Wahrscheinlichkeit bei jüngeren Menschen (im Alter von 17 bis 29 Jahren) besonders gering (0,6 Prozent), mit rechtlichen Schritten gegen eine Diskriminierung vorzugehen.

Folgen von Diskriminierungserfahrungen

Mit Blick auf die möglichen Folgen von Diskriminierung zeigen die Auswertungen, dass Diskriminierungserfahrungen negativ mit Gesundheit und weiteren Aspekten des Wohlbefindens zusammenhängen: Personen mit Diskriminierungserfahrungen bewerten ihren Gesundheitszustand mit einer höheren Wahrscheinlichkeit (24,7 Prozent) als weniger gut als Personen ohne Diskriminierungserfahrungen (14,0 Prozent). Sie sind mit einer höheren Wahrscheinlichkeit häufig krankgeschrieben und sie fühlen sich mit einer doppelt so hohen Wahrscheinlichkeit ängstlich (17,0 versus 8,3 Prozent), einsam (14,9 versus 7,7 Prozent) oder traurig (22,3 versus 12,3 Prozent) wie Menschen, die keine Diskriminierung erfahren haben. Die erhöhte Wahrscheinlichkeit für Krankschreibungen deutet zudem auf **potenzielle wirtschaftliche Folgekosten hin, da sowohl Arbeitgeber*innen als auch Krankenkassen die finanziellen Belastungen tragen.** Subjektive Diskriminierungserfahrungen stehen zudem in einem negativen Zusammenhang mit der allgemeinen Lebenszufriedenheit und der Zufriedenheit in einzelnen Teilbereichen des Lebens. Über diese individuellen gesundheitlichen und emotionalen Belastungen hinaus machen von Diskriminierung Betroffene sich zudem mit einer höheren Wahrscheinlichkeit (42,8 Prozent) große Sorgen um den gesellschaftlichen Zusammenhalt als Personen ohne Diskriminierungserfahrungen (34,2 Prozent). Besonders Personen, die von Diskriminierungserfahrungen im Kontakt mit der Polizei berichten, fühlen sich weniger mit Deutschland verbunden.

Die Ergebnisse verdeutlichen damit: Diskriminierung kann nicht nur individuelle Lebenslagen beeinträchtigen, sondern auch das **Vertrauen in den gesellschaftlichen Zusammenhalt 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.

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 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 und 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 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 können sie Betroffenen eine sichere und niedrigschwellige Möglichkeit bieten, 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 möglichen 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 zusammenhängt. 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 potenziell das Wohlergehen der Betroffenen ein. Diskriminierung kann auch mit wirtschaftlichen und betrieblichen Kosten einhergehen, da von Diskriminierung Betroffene mit einer höheren Wahrscheinlichkeit länger krankgeschrieben sind.

Für den Wohnungsmarkt: Um Menschen besser vor Diskriminierung bei der Wohnungs- und Haussuche zu schützen, sollte eine **Angleichung des Schutzniveaus** aller im AGG geschützten Merkmale erfolgen, da unter anderem die Religionszugehörigkeit derzeit bei Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt kein geschütztes Merkmal ist. Zudem sollte der soziale Status als weiterer Schutzgrund in das AGG aufgenommen werden. Zur Verhinderung von Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt sind außerdem vorbeugende Maßnahmen sinnvoll, etwa durch transparente Auswahlverfahren bei der Wohnungsvergabe.

Für den Gesundheits- und Pflegebereich: Um einen diskriminierungsfreien Zugang zu Gesundheits- und Pflegeleistungen zu schaffen, ist ein **barrierefreier Zugang** zu allen Angeboten und Dienstleistungen des Gesundheits- und Pflegewesens zentral – insbesondere für Menschen mit Behinderung.

Für den Bereich staatlichen Handelns: Zum Abbau von Diskriminierung durch Ämter und Behörden, die Polizei und im Bereich Schule ist es unerlässlich, den rechtlichen Diskriminierungsschutz für diese Bereiche zu stärken. Dies umfasst die **Ausweitung des AGG-Anwendungsbereichs** auf staatliches Handeln (siehe Egenberger et al. 2025), die Schaffung von Landesantidiskriminierungsgesetzen in allen Bundesländern sowie die Ergänzung von Fachgesetzen (zum Beispiel Landespolizeigesetze, Landesschulgesetze) um Diskriminierungsverbote. Zusätzlich sollten für trans*, inter* und nicht-binäre* Personen geschlechtsneutrale Angaben ermöglicht und Mitarbeitende für das Thema „Geschlechtliche Vielfalt“ sensibilisiert werden.

Empfehlungen für die Weiterführung des SOEP und die Weiterentwicklung der Antidiskriminierungsdaten

Fragenmodul zu subjektiven Diskriminierungserfahrungen in die 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.

Regelmäßige und differenziertere Erhebung diskriminierungsrelevanter Gruppen im SOEP:

Für eine fundierte Analyse von Diskriminierungsrisiken entlang gesellschaftlicher Teilgruppen ist es erforderlich, dass Informationen zu den Schutzgründen nach dem AGG für möglichst alle Befragten in einheitlicher Form und differenziert vorliegen. Verbesserungsbedarf besteht bei den Variablen Religionszugehörigkeit, sexuelle Orientierung, rassistische Zuschreibungen und Behinderung. Um die Datenlage zur Religionszugehörigkeit zu verbessern, sollten die Befragten in regelmäßigen Abständen mit einheitlichen Antwortoptionen nach ihrer Religion befragt werden. Dabei sollte die jüdische Religion als eigene Antwortoption aufgeführt sein und zusätzlich sollte standardisiert gefragt werden, ob Personen aus religiösen Gründen ein Kopftuch tragen. Fragen zur sexuellen Orientierung sollten regelmäßig allen Befragten gestellt werden, um verlässliche Informationen auf Basis einer Selbstauskunft zu erhalten. Die Daten erlauben derzeit keine differenzierte Betrachtung verschiedener von Rassismus betroffener Gruppen. Um Analysen zu spezifischen von Rassismus betroffenen Gruppen – von Schwarzen Menschen, als Muslim*innen gelesenen Menschen (auch solchen ohne muslimische Religionszugehörigkeit) und Sinti*innen und Rom*innen – zu ermöglichen, sollten Fragen zur Selbstidentifikation und Fremdwahrnehmung im Hinblick auf mindestens diese Gruppen ergänzt werden. Auch die Erfassung von Menschen mit Behinderung sollte erweitert werden. Neben der Abfrage des amtlichen Status als Schwerbehinderte sollte auch nach einer Selbsteinschätzung gefragt werden.

Unterauswertungen zu spezifischen Teilgruppen durchführen: Für die vorliegende Studie wurden überwiegend die Variablen einbezogen, die vom SOEP aufbereitet vorliegen. Unterauswertungen beispielsweise zu weiteren spezifischen rassifizierten Gruppen (zum Beispiel bestimmten Herkunftsgruppen) oder zu intersektionalen Teilgruppen (zum Beispiel einkommensschwachen rassifizierten Frauen mit Kindern) wurden im Rahmen dieser Studie nicht erstellt. Dies stellt jedoch einen Forschungsbedarf für vertiefte Analysen dar. Erkenntnisreich wären auch Analysen dazu, inwiefern sich der negative Zusammenhang zwischen Diskriminierungserfahrungen und Gesundheitsindikatoren zwischen verschiedenen gesellschaftlichen Teilgruppen unterscheidet. Es ist zu empfehlen, dass diesen und weiteren vertiefenden Fragestellungen im Rahmen von zukünftigen Forschungsvorhaben nachgegangen wird.

5 Literatur

Andersen, Hanfried; Mühlbacher, Axel; Nübling, Matthias; Schupp, Jürgen und Wagner, Gert (2007): Computation of standard values for physical and mental health scale scores using the SOEP version of SF-12v2. In: Schmollers Jahrbuch – Journal of Applied Social Science Studies. Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften 127 (1), Seite 171–182.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2013): 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.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2017): Diskriminierung in Deutschland. Dritter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages. Berlin. Online verfügbar unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/gemeinsamer_bericht_dritter_2017.pdf?__blob=publicationFile&v=16, zuletzt geprüft am 13. Januar 2026.

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 13. Januar 2026.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.) (2022): Eltern und pflegende Angehörige vor Diskriminierung schützen! Zur Vereinbarkeit von Fürsorgepflichten und Beruf. Zusammenfassung der Studienergebnisse und Handlungsempfehlungen aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Handout zur Fachtagung am 24. Mai 2022. Berlin.

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

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2025): Altersdiskriminierung erkennen, verstehen, begegnen. Kurzstudie und Handlungsempfehlungen. Berlin.

Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) (Hg.) (2023): Bündnis AGG Reform-Jetzt! Mehr Fortschritt wagen heißt auch mehr Antidiskriminierung wagen! Zentrale Aspekte zur Stärkung des rechtlichen Diskriminierungsschutzes. Berlin. Online verfügbar unter: https://agg-reform.jetzt/wp-content/uploads/2025/10/2025-09-19_Stellungnahme_Buendnis_AGG_Reform_Jetzt.pdf, zuletzt geprüft am 13. Januar 2026.

Auspurg, Katrin; Hinz, Thomas und Schmid, Laura (2017): Contexts and conditions of ethnic discrimination. Evidence from a field experiment in a German housing market. In: *Journal of Housing Economics* 35, Seite 26–36. DOI: 10.1016/j.jhe.2017.01.003.

Bartig, Susanne; Kalkum, Dorina; Le, Ha M. und Lewicki, Aleksandra (2021): Diskriminierungsrisiken und Diskriminierungsschutz im Gesundheitswesen – Wissensstand und Forschungsbedarf für die Antidiskriminierungsforschung. Berlin. Online verfügbar unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/diskriminierungsrisiken_diskriminierungsschutz_gesundheitswesen.pdf?__blob=publicationFile&v=2, zuletzt geprüft am 13. Januar 2026.

Bartsch, Samera und Aalders, Sophia (2024): Rückzug oder Engagement: Wie reagieren verschiedene Gruppen auf Diskriminierung? Ergebnisse einer Bevölkerungsbefragung. DeZIM Data. insights+ #15/24. Berlin.

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 13. Januar 2026.

Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2024): Teilhabe in der Einwanderungsgesellschaft. Ein wissenschaftsbasierter und indikatorengestützter Lagebericht zum Stand der Integration in Deutschland. 14. Integrationsbericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration. Berlin.

Beigang, Steffen; Fetz, Karolina; Kalkum, Dorina und Otto, Magdalena (2017): Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung. Baden-Baden: Nomos.

Beyer, Ann-Kristin; Wurm, Susanne und Wolff, Julia K. (2017): Älter werden – Gewinn oder Verlust? Individuelle Altersbilder und Altersdiskriminierung. In: Mahne, Katharina (Hg.): *Altern im Wandel. Zwei Jahrzehnte Deutscher Alterssurvey (DEAS)*. Wiesbaden: Springer Fachmedien. DOI: 10.1007/978-3-658-12502-8_22, Seite 329–343.

Christ, Jana (2020): Wer muss draußen bleiben? Diskriminierende Einlasskontrollen an Nachtclubs. Heidelberg: Mosaik Deutschland e. V. Online verfügbar unter: <https://mosaik-deutschland.de/wp-content/uploads/2020/09/Wer-muss-draussen-bleiben-Diskriminierende-Einlasskontrollen-an-Nachtclubs-Druck.pdf>, zuletzt geprüft am 13. Januar 2026.

Damar-Blanken, Duygu; Klinger, Helena und Roggemann, Hanne (2023): Altersdiskriminierung bei der Kreditvergabe. Hamburg: Institut für Finanzdienstleistungen e. V.

Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) (2023): Rassismus und seine Symptome. Bericht des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors mit dem Schwerpunkt Gesundheit. Berlin.

De Vries, Lisa; Fischer, Mirjam; Kasprowski, David; Kroh, Martin; Kühne, Simon; Richter, David und Zindel, Zaza (2020): LGBTQI*-Menschen am Arbeitsmarkt: hoch gebildet und oftmals diskriminiert. DIW Wochenbericht 36. Berlin. Online verfügbar unter: https://www.diw.de/de/diw_01.c.798165.de/publikationen/wochenberichte/2020_36_1/lgbtqi_-menschen_am_arbeitsmarkt__hoch_gebildet_und_oftmals_diskriminiert.html, zuletzt geprüft am 22. Oktober 2021.

Di Stasio, Valentina; Lancee, Bram; Veit, Susanne und Yemane, Ruta (2021): Muslim by default or religious discrimination? Results from a cross-national field experiment on hiring discrimination. In: *Journal of Ethnic and Migration Studies* 47 (6), Seite 1305–1326. DOI: 10.1080/1369183X.2019.1622826.

Dieckmann, Janine; Geschke, Daniel und Braune, Ina (2017): Diskriminierung und ihre Auswirkungen für Betroffene und die Gesellschaft. In: *Wissen schafft Demokratie* (2), Seite 18–37. Online verfügbar unter: https://www.idz-jena.de/fileadmin/user_upload/PDFS_WsD2/Diskriminierung_und_ihre_Auswirkungen.pdf, zuletzt geprüft am 2. Juni 2019.

Doering, Laura und Tilcsik, András (2025): Location Matters: Everyday Gender Discrimination in Remote and On-site Work. In: *Organization Science* 36 (2), Seite 547–571. DOI: 10.1287/orsc.2022.16949.

Egenberger, Vera; Elsuni, Sarah; Borasio, Sara; Bublitz, Luise und Schuch, Christoph (2025): Staatliche Diskriminierung. Ausweitung des rechtlichen Diskriminierungsschutzes auf hoheitliches Handeln im Bereich der Bundesgesetzgebungskompetenz. Herausgegeben von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Berlin. Online verfügbar unter https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Rechtsgutachten/staatliches_handeln_lang.pdf?__blob=publicationFile&v=2, zuletzt geprüft am 13. Januar 2026.

Egenberger, Vera (2015): Diskriminierungsschutz weiterentwickeln. Argumente für eine Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. *WISO Diskurs* 16/2015. Bonn. Online verfügbar unter: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/12022.pdf>, zuletzt geprüft am 24. April 2017.

Emmer, C.; Dorn, J. und Mata, J. (2024): The immediate effect of discrimination on mental health: A meta-analytic review of the causal evidence. In: *Psychological Bulletin* 150 (3), Seite 215–252.

Europäische Kommission (2018): High Level Group on Non-discrimination, Equality and Diversity. Subgroup on Equality Data. Guidelines on improving the collection and use of equality data. Brüssel.

Europäische Kommission (2019): Special Eurobarometer 493. Discrimination in the EU. Brüssel.

Europäische Kommission (2023): Special Eurobarometer 535. Discrimination in the EU April–May 2023. Brüssel.

European Union Agency for Fundamental Rights (FRA) (2014): Being Trans in the European Union. Comparative analysis of EU LGBT survey data. Wien. Online verfügbar unter: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-being-trans-eu-comparative-0_en.pdf, zuletzt geprüft am 14. Juli 2020.

European Union Agency for Fundamental Rights (FRA) (2017): Second European Union Minorities and Discrimination Survey. Main results. EU-MIDIS II. Brüssel.

European Union Agency for Fundamental Rights (FRA) (2023): Being Black in the EU. Experiences of people of African descent. EU survey on immigrants and descendants of immigrants. Wien.

Fernández-Reino, Mariña; Di Stasio, Valentina und Veit, Susanne (2023): Discrimination unveiled: a field experiment on the barriers faced by Muslim women in Germany, the Netherlands, and Spain. In: *European Sociological Review* 39 (3), Seite 479–497. DOI: 10.1093/esr/jcac040.

Fuchs, Leonie; Gahein-Sama, Massa; Kim, Tae J.; Mengi, Aylin; Podkowik, Klara; Salikutluk, Zerrin; Thom, Maximilian; Tran, Kien und Zindel, Zaza (2025): Verborgene Muster, sichtbare Folgen. Rassismus und Diskriminierung in Deutschland. NaDiRa-Monitoringbericht 2025. Berlin: Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung.

Hambrock, Uwe und Urlings, Stephan (2021): Vorturteile und Diskriminierung machen krank. Eine rheingold Grundlagenstudie zur Wirkung von Vorurteilen und Diskriminierung im Alltag. Dresden.

Hardy, Suzanna und Schraepen, Tom (2024): The State and Effects of Discrimination in the European Union. In: *OECD Papers on Well-being and Inequalities* 26. Online verfügbar unter: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2024/06/the-state-and-effects-of-discrimination-in-the-european-union_71c60e9f/7fd921b9-en.pdf, zuletzt geprüft am 13. Januar 2026.

Horr, Andreas; Hunkler, Christian und Kroneberg, Clemens (2018): Ethnic Discrimination in the German Housing Market. A Field Experiment on the Underlying Mechanisms. In: *Zeitschrift für Soziologie* 47 (2), Seite 134–146. DOI: 10.1515/zfsoz-2018-1009.

Horvath, Kenneth (2019): Migration background – statistical classification and the problem of implicitly ethnicising categorisation in educational contexts. In: *Ethnicities* 19 (3), Seite 558–574. DOI: 10.1177/1468796819833432.

Hummel, Steven; Krasowski, Beata; Midelia, Sotiria und Wetendorf, Juliane (2017): Rassistische Diskriminierung auf dem sächsischen Wohnungsmarkt. Situationsbeschreibung & Handlungsempfehlungen. Online verfügbar unter: <https://www.adb-sachsen.de/storage/app/uploads/public/5b4/86f/158/5b486f15887a5378116496.pdf>, zuletzt geprüft am 13. Juli 2020.

Hunold, Daniela; Aden, Hartmut; Thurn, Roman; Berger, Anja; Ohder, Claudius; Sticher, Birgitta und Strauß, Ekkehard (2025): Polizei und Diskriminierung. Risiken, Forschungslücken, Handlungsempfehlungen. Berlin.

Kaas, Leo und Manger, Christian (2012): Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment. In: *German Economic Review* 13 (1), Seite 1–20. DOI: 10.1111/j.1468-0475.2011.00538.x.

Kajikhina, Katja; Koschollek, Carmen; Bozorgmehr, Kayvan; Sarma, Navina und Hövener, Claudia (2023): Rassismus und Diskriminierung im Kontext gesundheitlicher Ungleichheit – ein narratives Review. In: Bundesgesundheitsblatt, Gesundheitsforschung, Gesundheitsschutz 66 (10), Seite 1099–1108. DOI: 10.1007/s00103-023-03764-7.

Kappel, Nadine und Küpper, Beate (2017): „Nur weil man es nicht sieht, heißt es nicht, dass es nicht existiert“. Studie zum Diskriminierungserleben und Wohlbefinden aus Sicht betroffener Lesben und Schwule. In: Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung (39), Seite 55–65.

Kessler, Eva-Marie und Warner, Lisa M. (2023): Age ismus. Altersbilder und Altersdiskriminierung in Deutschland. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Klose, Alexander (2010): Wie wirkt Antidiskriminierungsrecht? In: Cottier, Michelle; Estermann, Josef und Wrase, Michael (Hg.): Wie wirkt Recht? Baden-Baden: Nomos, Seite 347–368.

Kogan, Irena; Weißmann, Markus und Dollmann, Jörg (2024): Police discrimination and police distrust among ethnic minority adolescents in Germany. In: *Frontiers in Sociology* 9 (1231774). Online verfügbar unter: <https://www.frontiersin.org/journals/sociology/articles/10.3389/fsoc.2024.1231774/full>, zuletzt geprüft am 13. Januar 2026.

Koopmans, Ruud; Veit, Susanne und Yemane, Ruta (2018): Ethnische Hierarchien in der Bewerberauswahl: Ein Feldexperiment zu den Ursachen von Arbeitsmarktdiskriminierung. Discussion Paper SP VI 2018-104. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. Online verfügbar unter: <https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2018/vi18-104.pdf>, zuletzt geprüft am 5. März 2019.

Kronenbitter, Lara; Aalders, Sophia; Meksem, Miriam; Schleifer, Janne und Beigang, Steffen (2023): Diskriminierung erlebt?! Diskriminierungserfahrungen in Sachsen. Baden-Baden: Nomos.

Menke, Katrin und Wernerus, Cora (2022): Geschlechtsspezifischer Rassismus am deutschen Arbeitsmarkt? Qualitative Forschungsergebnisse sexistisch-rassifizierender Adressierungen fluchtmigrierter Musliminnen und Schwarzer Frauen. NaDiRa working papers + #05. Berlin: DeZIM. Online verfügbar unter: https://www.rassismusmonitor.de/fileadmin/user_upload/NaDiRa/Pdfs/Working_Papers/NaDiRa_Working_Papers_5.pdf, zuletzt geprüft am 13. Januar 2026.

Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg (2018): Queeres Brandenburg. Ergebnisse der Online-Befragung zur Lebenssituation von LSBTTIQ* in Brandenburg. Potsdam.

Ministerium für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen Rheinland-Pfalz (2015): Rheinland-Pfalz unterm Regenbogen – Lebenssituation von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Transsexuellen, Transgender und Intersexuellen in Rheinland-Pfalz. Mainz.

Ministerium für Soziales, Gesundheit, Jugend, Familie und Senioren des Landes Schleswig-Holstein (2019): Studie „Echte Vielfalt“. Ergebnisse der Online-Befragung zur Lebenssituation von LSBTIQ* und ihrer Angehörigen in Schleswig-Holstein. Kiel.

Mohr, Sören; Nicodemus, Johanna; Stoll, Evelyn; Weuthen, Ulrich und Juncke, David (2023): Diskriminierungserfahrungen von fürsorgenden Erwerbstätigen im Kontext von Schwangerschaft, Elternzeit und Pflege von Angehörigen. Baden-Baden: Nomos. Online verfügbar unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Rechtsgutachten/schwanger_eltern_pfleger.pdf?__blob=publicationFile&v=2, zuletzt geprüft am 13. Januar 2026.

Müller, Annkathrin (2015): Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt. Strategien zum Nachweis rassistischer Benachteiligungen. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Online verfügbar unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_diskriminierung_auf_dem_wohnungsmarkt.pdf?__blob=publicationFile&v=6, zuletzt geprüft am 13. Januar 2026.

Pickel, Gert; Decker, Oliver und Reimer-Gorsdinskaya, Katrin (Hg.) (2024): Der Berlin-Monitor 2023 – Berlin in Zeiten multipler Krisen. Springer: zu Klampen Verlag.

Pickel, Gert; Reimer-Gorsdinskaya, Katrin; Decker, Oliver; Schuler, Julia; Celik, Kazim; Höcker, Charlotte und Tzschiesche, Selana (2019): Der Berlin-Monitor 2019 – Vernetzte Solidarität – Fragmentierte Demokratie. Universität Leipzig/h2 Hochschule Magdeburg Stendal.

Pöggel, Tanita J.; Kamara, Myriam; Stöffler, Moritz; Fuchs, Leonie und Kechout, Johanna (2024): Wege in die Antidiskriminierungsberatung. Erfahrungen und Herausforderungen aus Betroffenenperspektive. DeZIM Project Report 14. Berlin.

Ponti, Sarah und Tuchtfield, Erik (2018): Zur Notwendigkeit einer Verbandsklage im AGG. In: Zeitschrift für Rechtspolitik (ZRP) 51 (5), Artikel 139, Seite 139–141.

quix – Kollektiv für kritische Bildungsarbeit (2016): Willst du mit mir gehen? Gender_Sexualitäten_Begehren in der machtkritischen und entwicklungspolitischen Bildungsarbeit. Wien. Online verfügbar unter: https://www.quixkollektiv.org/wp-content/uploads/2016/12/quix_web.pdf, zuletzt geprüft am 26. November 2021.

Rauh, Christina; Werner, Elin; Thesing, Hendrik und Hofmann, Markus (2022): Lebenslagen von lsbtqi* Personen in Sachsen. Ergebnisse und Handlungsbedarfe. Dresden: Sächsisches Staatsministerium für Soziales, Gesundheit und Gesellschaftlichen Zusammenhalt.

Richter, David; Kasproski, 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.

Roth, Wendy D. (2016): The multiple dimensions of race. In: Ethnic and Racial Studies 39 (8), Seite 1310–1338. DOI: 10.1080/01419870.2016.1140793.

Salden, Ska und Netzwerk queere Schwangerschaften (2022): Queer und schwanger. Diskriminierungserfahrungen und Verbesserungsbedarfe in der geburtshilflichen Versorgung. Online verfügbar unter: https://www.boell.de/sites/default/files/2022-02/E-Paper_Queer_und_schwanger.pdf, zuletzt geprüft am 23. Juni 2022.

Salikutluk, Zerrin und Podkowik, Klara (2024): Grenzen der Gleichheit: Rassismus und Armutsgefährdung: Kurzbericht des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors. NaDiRa-Kurzbericht 1/24. Berlin: DeZIM.

Schunck, Reinhard; Reiss, Katharina und Razum, Oliver (2014): Pathways between perceived discrimination and health among immigrants: Evidence from a large national panel survey in Germany. In: *Ethnicity & Health* 20 (5), Seite 493–510. DOI: 10.1080/13557858.2014.932756.

Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung (2024): Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG). Gesetzesbegründung vom 4. September 2019 unter Berücksichtigung der Änderungen im parlamentarischen Beratungsverfahren. Berlin. Online verfügbar unter: <https://www.berlin.de/sen/lads/recht/ladg/materialien/lads-ladg-begrueundung.pdf>, zuletzt geprüft am 13. Januar 2026.

Spuling, Svenja; Weinhardt, Michael und Mavi, Leyla (2025): Wahrgenommene Altersdiskriminierung in der zweiten Lebenshälfte. DZA Aktuell 02/2025. Berlin.

Statistisches Bundesamt (2025): Migrationshintergrund. Wiesbaden. Online verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Glossar/migrationshintergrund.html>, zuletzt geprüft am 14. Mai 2025.

Staubach, Reiner; Brödner, Bruno H. und Kabis-Staubach, Tülin (2009): Ungleichbehandlung von Migranten auf dem Wohnungsmarkt. Dortmund: Planerladen e. V.

Thüsing, Gregor und Vianden, Sabine (2020): Rassistische Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt. Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung (2023): Vielfalt, Respekt, Antidiskriminierung. Grundlagenpapier zur Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Herausgegeben von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Berlin. Online verfügbar unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/Sonstiges/20230718_AGG_Reform.pdf?__blob=publicationFile&v=12, zuletzt geprüft am 13. Januar 2026.

Vereinte Nationen (2006): Behindertenrechtskonvention. Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderung. New York.

Weichselbaumer, Doris (2016): Discrimination against Female Migrants Wearing Headscarves. IZA Discussion Papers 10217. Bonn: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA). Online verfügbar unter: <http://ftp.iza.org/dp10217.pdf>, zuletzt geprüft am 12. Oktober 2016.

Weitz, Jennifer; Ruland, Michael; Weiß, Thomas; Hess, Doris; Liebich, Lennard; Müller, Theresa und Ponert, Maximilian (infas) (2025): SOEP-Core – 2022: Report of Survey Methodology and Fieldwork. SOEP Survey Papers. Series B – Survey Reports. Berlin.

Will, Anne-Kathrin (2016): 10 Jahre Migrationshintergrund in der Repräsentativstatistik: ein Konzept auf dem Prüfstand. In: *Leviathan* 44 (1), Seite 9–34.

Will, Gisela (2003): National analytical study on housing. RAXEN Report/European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia, National Focal Point Germany. Bamberg.

Ziemes, Johanna (2024): Diskriminierung von Jugendlichen an Schulen. Ergebnisse aus „ICCS 2022“. In: Jugend (FORUM Sexualaufklärung und Familienplanung: Informationsdienst der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung [BZgA]), Nr. 1, Seite 22-28. Köln: FORUM Sexualaufklärung und Familienplanung.

6 Methodenanhang

6.1 Fragenmodul subjektive Diskriminierungserfahrungen

Diskriminierung

182 Nun geht es um das Thema Diskriminierung. Diskriminierung bedeutet, dass eine Person aus bestimmten Gründen schlechter behandelt wird als andere Menschen, zum Beispiel wegen der ethnischen Herkunft, aus rassistischen Gründen, aufgrund des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Lebensalters oder der sexuellen Orientierung.

183 Wie war das in den letzten 12 Monaten mit den folgenden Bereichen hier in Deutschland?


 Bitte machen Sie in jeder Zeile eine Angabe.

	Ja 1	Nein 2
Hatten Sie in dieser Zeit einen Arbeitsplatz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Haben Sie in dieser Zeit eine Arbeit oder einen Ausbildungsplatz gesucht?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Haben Sie in dieser Zeit Friseure, Bars, Restaurants oder ähnliche Orte aufgesucht?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Haben Sie in dieser Zeit Finanzdienstleistungen (z. B. Banken, Versicherungen) genutzt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Haben Sie in dieser Zeit eine Wohnung oder ein Haus gesucht?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hatten Sie in dieser Zeit Kontakt mit Schulen (als Eltern oder als Schüler bzw. Schülerin)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hatten Sie in dieser Zeit Kontakt mit dem Gesundheits- oder Pflegebereich (z. B. Arztpraxis, Krankenhaus, Pflegeeinrichtung)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hatten Sie in dieser Zeit Kontakt mit der Polizei?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hatten Sie in dieser Zeit Kontakt mit Ämtern oder Behörden (z. B. Jobcenter, Bürgeramt)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Haben Sie in dieser Zeit öffentliche Verkehrsmittel genutzt, z. B. Bahn oder Bus?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

184 Haben Sie sich persönlich in den letzten 12 Monaten in den folgenden Bereichen zum Beispiel wegen der ethnischen Herkunft, aus rassistischen Gründen, aufgrund des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung diskriminiert gefühlt?

 Bitte machen Sie in jeder Zeile eine Angabe.

	Ja 1	Nein 2
1 Arbeitsplatz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 Arbeitsplatzsuche oder Ausbildungsplatzsuche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 Friseure, Bars, Restaurants oder ähnliche Orte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 Finanzdienstleistungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 Wohnungs- oder Haussuche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 Schulbereich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 Gesundheits- oder Pflegebereich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8 Polizei	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9 Ämter oder Behörden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10 Öffentliche Verkehrsmittel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11 Auf der Straße	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12 In Geschäften	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Falls Sie sich in keinem dieser Bereiche in den letzten 12 Monaten diskriminiert gefühlt haben, bitte weiter mit Frage 190, Seite 42 

185 Für bis zu zwei Bereiche möchten wir in der Folge gerne Näheres zu den Diskriminierungsgründen erfahren.

Geben Sie bitte hier die Zahl des für Sie wichtigsten Bereichs aus Frage 184 an, in dem Sie sich in den letzten 12 Monaten diskriminiert gefühlt haben (z. B. 1 für Arbeitsplatz):

186 Aus welchen Gründen haben Sie sich in den letzten 12 Monaten in diesem Bereich diskriminiert gefühlt?

 Bitte machen Sie in jeder Zeile eine Angabe.

	Ja 1	Nein 2
Ethnische Herkunft (z. B. Sprache, Name, Kultur), rassistische Gründe, oder Herkunft aus einem anderen Land	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sexuelle Orientierung (z. B. schwul, lesbisch, bisexuell)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Geschlecht oder Geschlechtsidentität (z. B. weiblich, männlich, transgeschlechtlich, intergeschlechtlich)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Religion oder Weltanschauung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aussehen (z. B. Körpergewicht, Kleidungsstil, Tätowierungen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Behinderung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Chronische Krankheit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alter (z. B. zu jung oder zu alt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zu niedriges Einkommen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bildungsabschluss	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beruf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aus einem anderen Grund	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

↓ und zwar:



→ Falls Sie sich in nur einem Bereich in den letzten 12 Monaten diskriminiert gefühlt haben, springen Sie bitte zur Frage 189, Seite 42.


187 Falls Sie sich in mindestens zwei Bereichen in den letzten 12 Monaten diskriminiert gefühlt haben, geben Sie bitte die Zahl des für Sie zweitwichtigsten Bereichs aus Frage 184 an:

188 Aus welchen Gründen haben Sie sich in den letzten 12 Monaten in diesem Bereich diskriminiert gefühlt?

 Bitte machen Sie in jeder Zeile eine Angabe.

	Ja 1	Nein 2
Ethnische Herkunft (z. B. Sprache, Name, Kultur), rassistische Gründe, oder Herkunft aus einem anderen Land	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sexuelle Orientierung (z. B. schwul, lesbisch, bisexuell)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Geschlecht oder Geschlechtsidentität (z. B. weiblich, männlich, transgeschlechtlich, intergeschlechtlich)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Religion oder Weltanschauung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aussehen (z. B. Körpergewicht, Kleidungsstil, Tätowierungen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Behinderung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Chronische Krankheit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alter (z. B. zu jung oder zu alt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zu niedriges Einkommen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bildungsabschluss	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Beruf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aus einem anderen Grund	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

↓ und zwar:



189 Sie haben angegeben, dass Sie sich in den letzten 12 Monaten diskriminiert gefühlt haben. Welche(n) der folgenden Schritte haben Sie unternommen, um gegen die Diskriminierung(en) vorzugehen?

 Bitte geben Sie alles Zutreffende an.

1

Ich habe die Person oder die Stelle, von der die Diskriminierung ausging, darauf angesprochen.

Ich habe mich zu meinen rechtlichen Möglichkeiten beraten lassen.

Ich habe eigenständig nach Informationen zu meinen rechtlichen Möglichkeiten gesucht, (z. B. im Internet, in Gesetzestexten).

Ich habe eine offizielle Beschwerde eingereicht (z. B. beim Arbeitgeber, der Schulleitung).

Ich habe rechtliche Schritte eingeleitet (z. B. Klage eingereicht).

Sonstiges,

 und zwar:



Ich habe nichts unternommen

6.2 Variablen zu diskriminierungsrelevanten Gruppen und deren Häufigkeiten im SOEP

Informationen zu diskriminierungsrelevanten Gruppen – insbesondere entlang der geschützten Merkmale im AGG – sind von hoher Relevanz, damit Ungleichheiten sichtbar gemacht werden und unterschiedliche Diskriminierungsrisiken analysiert werden können (Baumann et al. 2018: 103). Im SOEP werden zu allen geschützten Merkmalen im AGG Informationen erfasst, die mindestens als Annäherungswert dienen können – teilweise liegen diese Informationen jedoch nur für einen eingeschränkten Teil der Befragten vor. Folgende Variablen werden in der vorliegenden Studie für Gruppenvergleiche entlang der geschützten Merkmale im AGG herangezogen:

- Informationen zum **Alter** liegen für alle Befragten über eine Variable zum Geburtsjahr vor. Für die Auswertungen in dieser Studie wurde auf Basis dieser Angabe eine gruppierte Altersvariable mit folgender Einteilung generiert: 17 bis 29 Jahre, 30 bis 52 Jahre, 53 bis 67 Jahre, 68 Jahre und älter. Diese Altersgruppen wurden gebildet, um Diskriminierungsvulnerabilität anknüpfend einerseits an ein junges Lebensalter (17 bis 29 Jahre) und andererseits an ein hohes Lebensalter (53 bis 67 Jahre sowie 68 Jahre und älter) abbilden zu können.
- Das SOEP stellt standardmäßig eine Variable zur Verfügung, die das **Geschlecht** der Befragten binär als männlich oder weiblich abbildet. Darüber hinaus liegen für das Erhebungsjahr 2022 Informationen zum Geschlechtseintrag in der Geburtsurkunde und zur aktuellen Selbstzuordnung vor. Anhand dieser Informationen können auch trans*, inter* und nicht-binäre* Geschlechtsidentitäten sichtbar gemacht werden.²¹ Auf Basis dieser Informationen wurde eine neue Variable **Geschlechtsidentität** gebildet, mit den Ausprägungen „cis männlich“, „cis weiblich“ und „trans*, inter* oder nicht-binär*“. Hier ist jedoch zu berücksichtigen, dass die Selbstzuordnung neben den Antwortmöglichkeiten „männlich“ und „weiblich“ lediglich die Optionen „weiteres, hier nicht aufgelistetes Geschlecht“ und „kein Geschlecht“ umfasst. Diese begrenzten Antwortoptionen bilden Geschlechtsidentitäten jenseits der binären Geschlechter-

²¹ Die Frage nach der Selbstzuordnung wurde der IAB-SOEP-Migrationsstichprobe nicht gestellt, sodass für diese Teilstichprobe keine Informationen zu trans*, inter* oder nicht-binären* Geschlechtsidentitäten vorliegen.

einteilung nur unzureichend und nicht als gleichwertige Identitäten ab. Zudem können binäre trans* Personen durch diese Art der Abfrage nur aufgrund einer Inkongruenz zwischen der Selbstuordnung und dem Geschlechtseintrag in der Geburtsurkunde und nicht selbstbestimmt anhand ihrer eigenen Identifikation mit diesem Begriff sichtbar gemacht werden. Beide Aspekte können beeinflussen, ob trans*, inter* und nicht-binäre* Personen in den Daten tatsächlich als solche erfasst und ihre geschlechtliche Identität entsprechend sichtbar gemacht werden kann. Für mehrdimensionale Auswertungen (zum Beispiel bei der Verschränkung von Migrationshintergrund mit Geschlecht) und als Kontrollvariable wird die vom SOEP aufbereitete binäre Variable zu Geschlecht herangezogen. Bei den Gruppenvergleichen wird die neu generierte Variable Geschlechtsidentität genutzt.

- Für Informationen zur **Religionszugehörigkeit** werden die Befragten im SOEP in unregelmäßigen Abständen und mit wechselnden Antwortoptionen nach ihrer Religionszugehörigkeit gefragt. Folglich liegen nicht für alle Befragten zu jedem Erhebungszeitpunkt aktuelle Informationen zur Religionszugehörigkeit vor. Um diese Lücken zu schließen und mit dem Verständnis, dass Religionszugehörigkeit zwar änderbar ist, sich aber über die Zeit relativ konstant verhält, wird zur Generierung einer Religionsvariable wie folgt vorgegangen: Für Fälle, bei denen für das Jahr 2022 keine Informationen zur Religionszugehörigkeit vorliegen, werden die Daten um Angaben aus anderen Erhebungsjahren ergänzt. Die Frage zur Religionszugehörigkeit wurde im Erhebungsjahr 2022 nur einem sehr geringen Anteil der Befragten (n=32) gestellt. Folglich stammen die berücksichtigten Informationen für nur wenige Befragte aus dem Jahr 2022, für den Großteil der Befragten stammen sie aus einem früheren Erhebungsjahr (n=15.651) und für einen weiteren Teil aus dem Jahr 2023 (n=5.773). Für 7.248 Befragte liegen keine Informationen zur Religionszugehörigkeit vor. Die Angaben ermöglichen eine Unterscheidung zwischen konfessionslosen Personen und Angehörigen christlicher, muslimischer und anderer (in den vom SOEP zur Verfügung gestellten Daten nicht weiter spezifizierter) Religionsgemeinschaften. Für die vorliegende Auswertung wird jeweils zwischen muslimischen und nicht-muslimischen Personen unterschieden, da dies bezogen auf Diskriminierungserfahrungen die bedeutsamste Unterscheidungskategorie ist. Eine differenzierte Betrachtung anderer Religionsgemeinschaften erfolgt hingegen nicht, da es sich um eine relativ kleine Gruppe handelt (n=276) und davon auszugehen ist, dass diese in Bezug auf ihre Religionszugehörigkeiten sowie damit verbundene Diskriminierungserfahrungen äußerst heterogen ist.
- Ergänzend zur Religionszugehörigkeit wurde in den vorangegangenen Erhebungsjahren vereinzelt auch das Tragen eines **Kopftuchs** im SOEP erfasst. Gefragt wird, ob Personen aus religiösen Gründen in der Öffentlichkeit ein Kopftuch tragen. Die Antwortmöglichkeiten lauten „Nein, nie“, „Ja, manchmal“, „Ja, meistens“ und „Ja, immer“. Während die Häufigkeit des Tragens eines Kopftuchs grundsätzlich in Bezug auf Diskriminierungserfahrungen relevant ist, lässt sich aufgrund der sehr geringen Fallzahl bei den Ausprägungen „Ja, manchmal“ und „Ja, meistens“ nicht nach der Häufigkeit unterscheiden. Folglich wird für die Auswertung nur zwischen Personen unterschieden, die mindestens manchmal ein Kopftuch tragen, und Personen, die nie ein Kopftuch tragen. Diese Frage wird nicht regelmäßig gestellt, sondern bisher nur in den Erhebungsjahren 2017 und 2021. Für die Auswertung wird die aktuellere vorhandene Informationen herangezogen. Dieses Vorgehen ermöglicht, dass für möglichst viele Befragte Informationen einbezogen werden können, ist aber auch mit einer gewissen Ungenauigkeit verbunden. So ist es möglich, dass Personen als nicht Kopftuch tragend im Datensatz erscheinen, zum Erhebungszeitpunkt 2022 aber ein Kopftuch getragen haben oder andersrum. Relevant ist auch, dass nicht alle Befragten die entsprechende Frage überhaupt

gestellt bekommen haben. Von den 849 Musliminnen im Sample liegen lediglich für knapp die Hälfte (n=391) Informationen dazu vor, ob sie ein Kopftuch tragen.

- Für Informationen zu **Behinderung und chronischer Krankheit** wird im SOEP erfasst, ob die Befragten eine amtlich festgestellte Schwerbehinderung haben. Zudem wird erfasst, ob Personen seit mindestens einem Jahr chronisch an bestimmten Beschwerden oder Krankheiten leiden. Da der Schwerbehindertenstatus nur eine Teilmenge der Menschen erfasst, die entlang von Behinderungen diskriminiert werden (vergleiche Baumann et al. 2018: 99f.), wird für die Auswertungen eine neu generierte Variable genutzt, die Informationen zu Schwerbehinderung und chronischer Krankheit zusammenfasst. Dies entspricht auch dem Behinderungsbegriff in der UN-Behindertenrechtskonvention, dem zufolge eine langfristige Einschränkung als Behinderung gilt (Vereinte Nationen 2006: Artikel 1). Diese Vorgehensweise ermöglicht eine umfassendere Erfassung, bringt jedoch auch Herausforderungen mit sich, da die Angabe zu chronischen Krankheiten sehr breit gefasst ist und wenig über die tatsächliche Beeinträchtigung im Alltag aussagt. Entsprechend ist von einer Heterogenität innerhalb der Gruppe derer auszugehen, die im Datensatz unter die Personengruppe mit Behinderung oder chronischer Krankheit fallen.

- Als Proxy-Variablen für **ethnische Herkunft** beziehungsweise Diskriminierung entlang **rassistischer Zuschreibungen** werden zwei Variablen verwendet. (1) Einmal wird die vom SOEP aufbereitete Variable Migrationshintergrund verwendet. Diese ist an die Definition des Statistischen Bundesamts angelehnt, nach der Personen einen Migrationshintergrund haben, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht von Geburt an die deutsche Staatsangehörigkeit haben.²² Im SOEP werden hierzu in erster Linie Informationen zur Staatsangehörigkeit sowie zum Geburtsort der Befragten und ihrer Eltern einbezogen. Wenn diese Information für die Eltern der Befragten fehlt, werden zusätzlich Informationen der Großeltern mit einbezogen. Hier weicht das Vorgehen des SOEP also leicht von der Definition des Statistischen Bundesamts ab. Der Migrationshintergrund bildet rassistische Zuschreibungen nur unvollständig ab (vergleiche Will 2016), liefert jedoch einen groben Richtwert zur Annäherung an ethnische Herkunft beziehungsweise rassistische Zuschreibungen. (2) Neben der Variable Migrationshintergrund liegen für den Befragungszeitraum 2022 Informationen dazu vor, ob die Befragten von anderen als deutsch wahrgenommen werden und aus welchen Gründen sie gegebenenfalls nicht als deutsch wahrgenommen werden. Die Frage „Ich werde von Personen deutscher Herkunft als ‚deutsch‘ wahrgenommen“ kann mit den Antwortoptionen „trifft überhaupt nicht zu“, „trifft eher nicht zu“, „teils/teils“, „trifft eher zu“, „trifft voll zu“ und „weiß nicht“ beantwortet werden. Wenn die Befragten andere Antworten als „trifft voll zu“ oder „weiß nicht“ gegeben haben, werden sie als Nächstes gefragt, was sie glauben, aufgrund welcher Merkmale sie nicht als deutsch wahrgenommen werden. Hier umfassen die Antwortoptionen „aufgrund meiner Hautfarbe“, „aufgrund meiner Kleidung oder anderer Äußerlichkeiten“, „aufgrund von Merkmalen meines Körpers oder meines Gesichts“, „aufgrund meines Akzents“ und „aufgrund meines Namens“. Auf Basis dieser Informationen wird für die vorliegende Studie eine Variable „Rassistische Zuschreibungen aufgrund äußerer Merkmale“ generiert mit den Ausprägungen „von rassistischen Zuschreibungen betroffen“ und „nicht von rassistischen Zuschreibungen betroffen“. Befragte fallen dann in die Kategorie „von rassistischen Zuschreibungen betroffen“, wenn sie angeben, dass sie aufgrund von Hautfarbe, Kleidung oder anderen Äußerlichkeiten oder aufgrund von Merkmalen des Körpers oder Gesichts von anderen als nicht deutsch

²² <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Glossar/migrationshintergrund.html> (zuletzt abgerufen: 16. Juli 2025)

wahrgenommen werden. Diese Informationen können als Annäherungswert dafür dienen, ob eine Person Fremdzuschreibungen entlang der Kategorie „Ethnische Herkunft“ beziehungsweise rassistische Zuschreibungen aufgrund sichtbarer Merkmale erfährt. Sie stellen damit einen näheren Proxy für rassistische Zuschreibungen dar, sind jedoch mit anderen Einschränkungen verbunden: Die Frage ist vergleichsweise hochschwierig und wurde grundsätzlich nur Befragten mit Migrationshintergrund gestellt. Befragten aus den IAB-Migrationsstichproben M3 (n=476), M4 (n=582), M5 (n=484) und M6 (n=404) wurde diese Frage hingegen nicht gestellt. Diese Stichproben setzen sich jeweils aus geflüchteten Personen zusammen, die in den Jahren 2016, 2017 oder 2020 in die Stichprobe des SOEP aufgenommen wurden.

- Informationen zur **sexuellen Orientierung** liegen für die Befragten im SOEP nur eingeschränkt vor. In den Jahren 2016 und 2019 wurden Teilstichproben des SOEP zu ihrer sexuellen Orientierung befragt. Darüber hinaus liegen standardmäßig Informationen zu Partnerschaft (zum Beispiel Ehe, gleichgeschlechtliche Partnerschaft) und Haushaltszusammensetzung für alle Befragten vor, was teilweise Rückschlüsse auf die sexuelle Orientierung ermöglicht. Auf Basis dieser direkten und indirekten Informationen stellt das SOEP eine Variable zu sexueller Orientierung zur Verfügung, in der Personen als „wahrscheinlich heterosexuell“, „wahrscheinlich homo- oder bisexuell“ oder „nicht genügend Informationen“ eingruppiert sind. Die vom SOEP erstellte Variable wurde für die Auswertungen verwendet, da sie die beste verfügbare Informationsquelle darstellt. Dennoch ist davon auszugehen, dass der Anteil bi- und homosexueller Personen in den Daten unterschätzt wird, da nicht alle Teilstichproben die Möglichkeit hatten, selbst Auskunft über ihre sexuelle Orientierung zu geben. Die ergänzenden Schätzungen aufgrund von Partnerschafts- und Haushaltsinformationen sind an dieser Stelle sowohl unzureichend als auch fehleranfällig. In den vom SOEP zur Verfügung gestellten Daten gibt es für knapp die Hälfte der Befragten (n=12.692) keine Information zur sexuellen Orientierung. Bei den restlichen Befragten stammt die Information entweder aus der Selbstauskunft (n=13.437) oder aus der Schätzung (n=2.575).

Tabelle 1: Soziodemografische Merkmale – AGG-Schutzgründe

Variable	Ausprägung	Anteil (gewichtet)	Häufigkeit (ungewichtet)
Migrationshintergrund	kein Migrationshintergrund	72,6%	18.721
	direkter oder indirekter Migrationshintergrund	27,4%	9.983
	fehlende Werte		0
Rassistische Zuschreibungen aufgrund äußerer Merkmale	nicht von rassistischen Zuschreibungen betroffen	93,5%	24.176
	von rassistischen Zuschreibungen betroffen	6,5%	2.582
	fehlende Werte		1.946
Geschlecht – binär	männlich	48,9%	13.974
	weiblich	51,1%	14.707
	fehlende Werte		23

Variable	Ausprägung	Anteil (gewichtet)	Häufigkeit (ungewichtet)
Geschlechts-identität	cis männlich	48,6%	13.904
	cis weiblich	50,6%	14.573
	trans*, inter* oder nicht-binär*	0,8%	221
	fehlende Werte		6
Religion – muslimisch	nicht-muslimisch	95,7%	19.534
	muslimisch	4,3%	1.922
	fehlende Werte		7.248
Tragen eines Kopftuchs²³	trägt kein Kopftuch	34,4%	115
	trägt Kopftuch	65,6%	276
	fehlende Werte		458
Behinderung oder chronische Krankheit	keine Behinderung oder chronische Krankheit	53,2%	17.615
	Behinderung oder chronische Krankheit	46,8%	11.006
	fehlende Werte		83
Alter	29 und jünger	15,2%	5.854
	30 bis 52	35,6%	12.413
	53 bis 67	27,1%	6.949
	68 und älter	22,1%	3.488
	fehlende Werte		0
Sexuelle Orientierung	wahrscheinlich heterosexuell	97,1%	15.315
	wahrscheinlich bi- oder homosexuell	2,9%	697
	fehlende Werte		12.692

Quelle: SOEP v40; eigene Berechnungen; n=28.704 (alle Befragten)

Neben soziodemografischen Variablen entlang der Schutzgründe des AGG werden in der vorliegenden Studie auch Variablen zu nicht im AGG geschützten Merkmalen in die Auswertung einbezogen:

- Für den **sozialen Status** werden zwei Variablen verwendet, die jeweils einzeln in den Auswertungen ausgewiesen werden: (a) Es wird eine Variable zu Einkommen gebildet, für die das Haushaltseinkommen der Befragten in Kombination mit Informationen zur Haushaltsgröße zum Nettoäquivalenzeinkommen umgerechnet wird.²⁴ Das Einkommen wird in der Variable in drei Kategorien abbildet: unter 1.500 Euro, 1.500 Euro bis unter 3.000 Euro, 3.000 Euro und mehr. (b) Auf der Basis von Informationen zum Bezug von Arbeitslosengeld II und Sozialgeld

²³ Werte beziehen sich nur auf den Anteil beziehungsweise die gewichtete Häufigkeit unter muslimischen Frauen (n=849).

²⁴ Das Nettoäquivalenzeinkommen wird entsprechend den Angaben des Statistischen Bundesamts errechnet: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/Glossar/aequivalenzeinkommen_mz-silc.html.

wird eine Variable zum Leistungsbezug generiert. Diese Variable umfasst zwei Ausprägungen: Empfänger*innen von Sozialleistungen und Personen ohne Leistungsbezug.

- Zur Generierung einer Variable für **Fürsorgeverantwortung** werden Informationen zur Erziehung von Kindern sowie zur Pflegeverantwortung einbezogen. Eine Person gilt hierbei als Person mit Fürsorgeverantwortung, wenn sie entweder Fürsorge für ein Kind im Alter von bis zu sechs Jahren hat oder mindestens eine Stunde pro Woche eine pflegebedürftige Person pflegt. Ergänzend wird auf Grundlage einer vom SOEP bereitgestellten Information zur Familiensituation eine Variable zum Status als **alleinerziehende Person** gebildet. Diese Variable unterscheidet zwischen alleinerziehenden Personen sowie nicht alleinerziehenden Personen (einschließlich Personen ohne Sorgeverantwortung für Kinder).
- Das SOEP stellt eine Variable zur **Staatsangehörigkeit** der Befragten zur Verfügung, die ebenfalls – unterteilt in Personen mit und solche ohne deutsche Staatsangehörigkeit – in die Auswertung einbezogen wird.

Die folgende Tabelle zeigt die absoluten Häufigkeiten sowie die gewichteten Anteile der soziodemografischen Merkmale der im SOEP befragten Personen.

Tabelle 2: Soziodemografische Merkmale der SOEP-Haupterhebung 2022 – weitere Gruppen

Variable	Ausprägung	Anteil (gewichtet)	Häufigkeit (ungewichtet)
Einkommen	unter 1.500 €	25,5%	7.032
	1.500 € bis unter 3.000 €	53,5%	12.805
	3.000 € und mehr	21,0%	6.295
	fehlende Werte		2.572
Bezug von Arbeitslosenhilfe/ALG II/ Sozialgeld	kein Leistungsbezug	95,7%	23.697
	Leistungsbezug	4,3%	1.524
	fehlende Werte		3.483
Alleinerziehende	nicht alleinerziehend	94,8%	26.154
	alleinerziehend	5,3%	1.619
	fehlende Werte		931
Fürsorgeverantwortung	keine Fürsorgeverantwortung	81,7%	22.056
	Fürsorgeverantwortung	18,3%	6.058
	fehlende Werte		590
Staatsangehörigkeit	deutsche Staatsangehörigkeit	86,9%	22.039
	keine deutsche Staatsangehörigkeit	13,1%	6.582
	fehlende Werte		83

Quelle: SOEP v40; eigene Berechnungen; n=28.704 (alle Befragten)

6.3 Auswertungsmethoden: Gruppenvergleiche, statistische Signifikanz und Gewichtung

Gruppenvergleiche: Mittels Gruppenvergleichen entlang soziodemografischer Teilgruppen wird in den Kapiteln 3.2, 3.3 und 3.4 analysiert, inwiefern sich die Wahrscheinlichkeit, Diskriminierung berichtet und bestimmte Reaktionen gewählt zu haben, zwischen verschiedenen gesellschaftlichen Teilgruppen unterscheidet. Für die Analysen werden geschätzte Wahrscheinlichkeiten („predictive margins“) basierend auf multivariaten logistischen Regressionsmodellen für die jeweiligen Teilgruppen berechnet. Bei diesen Berechnungen sind die gesellschaftlichen Teilgruppen (zum Beispiel mit oder ohne Migrationshintergrund, mit oder ohne Behinderung) jeweils die unabhängige Variable (Explanans) und Diskriminierungserfahrungen oder bestimmte Reaktionen auf Diskriminierung sind die abhängige Variable (Explanandum). Dabei wird für Alter, Geschlecht und Bildung kontrolliert. Zur Untersuchung möglicher Folgen von Diskriminierungserfahrungen werden in Kapitel 3.5 weitere Gruppenvergleiche durchgeführt. Auch für diese Analysen werden geschätzte Wahrscheinlichkeiten („predictive margins“) berechnet, basierend auf multivariaten linearen und logistischen Regressionsmodellen. Hierbei ist die Variable zu Diskriminierungserfahrungen (ja/nein) die unabhängige Variable (Explanans) und mögliche Folgen (Gesundheitszustand, Aspekte des emotionalen Wohlbefindens, Zufriedenheitswerte, Sorgen um den sozialen Zusammenhalt, Gefühl der Verbundenheit mit Deutschland) sind die abhängigen Variablen. Auch hier wird für Alter, Geschlecht und Bildung kontrolliert und in einem nächsten Schritt zusätzlich für Einkommen, soziale Kontakte, Kinder und Familienstand. Zur Kontrolle von Alter wird eine metrische Variable verwendet, die das Alter in Jahren widerspiegelt. Für die Kontrolle von Geschlecht wird die binäre, vom SOEP zur Verfügung gestellte Geschlechtsvariable verwendet. Zur Kontrolle von Bildung wird eine Variable zur Berufsbildung verwendet, die die Informationen aus einer vom SOEP zur Verfügung gestellten Variable basierend auf der CASMIN-Skala²⁵ nutzt.

Statistische Signifikanz: In den Gruppenvergleichen basierend auf multivariaten Regressionsmodellen wird jeweils geprüft, ob Unterschiede in den geschätzten Wahrscheinlichkeiten statistisch signifikant sind. Das bedeutet, es wird bewertet, ob ein festgestellter Unterschied mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht nur zufällig in der untersuchten Stichprobe beobachtet wird, sondern auf einen Zusammenhang in der Grundgesamtheit hinweist. Die statistische Signifikanz wird in den Abbildungen über sogenannte Konfidenzintervalle dargestellt. Diese geben den Bereich an, in dem der wahre Wert (das heißt der Wert in der Grundgesamtheit) mit einer 95-prozentigen Wahrscheinlichkeit liegt. Wenn sich die Konfidenzintervalle zweier Gruppen nicht überschneiden, ist der Unterschied zwischen ihnen statistisch signifikant.

Gewichtung: Die Daten werden gewichtet ausgewertet. Das heißt, es wird sichergestellt, dass die Stichprobe die Struktur der Wohnbevölkerung in Deutschland möglichst realitätsnah abbildet und somit repräsentativ ist. So werden etwa Unterschiede in Alter, Geschlecht, Bildung oder Migrationshintergrund zwischen der befragten Stichprobe und der Gesamtbevölkerung statistisch ausgeglichen (sogenannte Randanpassung). Diese Unterschiede ergeben sich daraus, dass das SOEP bestimmte Gruppen, die in der Gesamtbevölkerung zwar zahlenmäßig klein, aber für gesellschaftliche Fragestellungen besonders relevant sind, gezielt überrepräsentiert (Oversampling), um differenzierte Auswertungen zu diesen Gruppen zu ermöglichen. Für die Gewichtung

25 Für weitere Informationen zur CASMIN-Skala: <https://metadaten.bibb.de/de/classification/detail/16>

wird ein vom SOEP bereitgestellter Gewichtungsfaktor genutzt, welcher sich an den jeweiligen Bevölkerungsanteilen des Mikrozensus orientiert.

Technische Umsetzung: Für die Berechnung der geschätzten Wahrscheinlichkeiten auf Basis von Regressionsmodellen wird die Statistiksoftware R verwendet. Die logistischen und linearen Regressionsmodelle werden unter Einbezug des vom SOEP bereitgestellten Gewichtungsfaktors mithilfe des survey-Pakets erstellt. Die geschätzten Wahrscheinlichkeiten werden anschließend mit dem emmeans-Paket berechnet.

7 Tabellenanhang

Regressionstabelle: Selbsteinschätzung des Gesundheitszustands als weniger gut oder schlecht nach Diskriminierungserfahrungen unter Einbezug weiterer Kontrollvariablen

Variable		Modell
Diskriminierungserfahrungen insgesamt		1,989***
Alter in Jahren		1,032***
Geschlecht (ref. männlich)	weiblich	1,251**
Berufsbildung (ref. höhere Berufsbildung)	generelle Berufsbildung	1,740***
	mittlere Berufsbildung	1,377***
	noch in der Schule	0,409*
	keine Angabe	1,326*
Nettoäquivalenzeinkommen (in 1.000 €)		0,743**
Anzahl enger Freund*innen		0,965**
Familienstand (ref. verheiratet/verpartnert)	geschieden/getrennt	1,277*
	ledig	1,089
	verwitwet	1,067
Fürsorgeverantwortung (ref. keine Kinder unter 18 Jahren)	Kind unter 18 Jahren	1,000
Konstante		0,054***

Legende: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

Quelle: SOEP v40; eigene Berechnungen in STATA; $n=28.704$ (alle Befragten)

Auswertungen weiterer Gesundheitsindikatoren

Die Tabellen zeigen die geschätzten Wahrscheinlichkeiten („predictive margins“) der jeweiligen Gesundheitsindikatoren für Personen mit und solche ohne Diskriminierungserfahrungen, jeweils kontrolliert um Alter, Geschlecht und Bildung. Bei Modellen auf Basis logistischer Regressionen wird unter Wert die vorhergesagte Wahrscheinlichkeit angegeben, bei Modellen auf Basis linearer Regressionen der vorhergesagte Durchschnittswert. Die Spalten „Unteres KI“ und „Oberes KI“ geben die unteren beziehungsweise oberen Grenzen des Konfidenzintervalls an. Ein Unterschied zwischen Personen mit und solchen ohne Diskriminierungserfahrungen gilt als signifikant, wenn sich die Konfidenzintervalle nicht überschneiden – also dann, wenn der obere Grenzwert der einen Gruppe kleiner ist als der untere Grenzwert der anderen Gruppe.

1. Wegen seelischer Probleme in den vergangenen vier Wochen weniger geschafft nach Diskriminierungserfahrungen

Gruppe	Wert	Unteres KI	Oberes KI
Personen ohne Diskriminierungserfahrungen	7,41 %	6,86 %	8,01 %
Personen mit Diskriminierungserfahrungen	15,59 %	13,77 %	17,60 %

Anmerkung: Werte liegen zwischen 0 und 1, wobei 1 einer Wahrscheinlichkeit von 100 Prozent entspricht. Lesebeispiel: Die Wahrscheinlichkeit, dass eine Person ohne Diskriminierungserfahrungen angibt, in den letzten vier Wochen aufgrund seelischer Probleme weniger geschafft zu haben, liegt bei 7,4 Prozent.

Quelle: SOEP v40; eigene Berechnungen; n=28.704 (alle Befragten)

2. Krankheitstage im letzten Jahr nach Diskriminierungserfahrungen

Gruppe	Wert	Unteres KI	Oberes KI
Personen ohne Diskriminierungserfahrungen	23,4 Tage	21,6 Tage	25,3 Tage
Personen mit Diskriminierungserfahrungen	34,2 Tage	27,5 Tage	41,0 Tage

Anmerkung: Der Wert bezieht sich auf die vorhergesagten durchschnittlichen Krankheitstage. Lesebeispiel: Die durchschnittliche Zahl der vorhergesagten Krankheitstage von Personen mit Diskriminierungserfahrungen beträgt 34,2.

Quelle: SOEP v40; eigene Berechnungen; n=28.704 (alle Befragten)

3. Im letzten Jahr länger als sechs Wochen krankgeschrieben nach Diskriminierungserfahrungen

Gruppe	Wert	Unteres KI	Oberes KI
Personen ohne Diskriminierungserfahrungen	3,96 %	3,59 %	4,36 %
Personen mit Diskriminierungserfahrungen	6,20 %	5,07 %	7,55 %

Anmerkung: Werte liegen zwischen 0 und 1, wobei 1 einer Wahrscheinlichkeit von 100 Prozent entspricht. Lesebeispiel: Die Wahrscheinlichkeit, dass eine Person mit Diskriminierungserfahrungen angibt, im letzten Jahr länger als sechs Wochen krankgeschrieben gewesen zu sein, liegt bei 6,2 Prozent.

Quelle: SOEP v40; eigene Berechnungen; n=28.704 (alle Befragten)

4. Physical Component Summary Scale (PCS) nach Diskriminierungserfahrungen

Gruppe	Wert	Unteres KI	Oberes KI
Personen ohne Diskriminierungserfahrungen	50,2310	50,0501	50,4118
Personen mit Diskriminierungserfahrungen	47,9805	47,4642	48,4968

Anmerkung: Der Wert bezieht sich auf den vorhergesagten durchschnittlichen Skalenwert auf einer Skala von 0 bis 100, auf der 0 einen maximal schlechten körperlichen Gesundheitszustand beschreibt und 100 einen maximal guten körperlichen Gesundheitszustand. Lesebeispiel: Der durchschnittliche vorhergesagte Skalenwert des PCS von Personen ohne Diskriminierungserfahrungen liegt bei 50,2.

Quelle: SOEP v40; eigene Berechnungen; n=28.704 (alle Befragten)

5. Mental Component Summary Scale (MCS) nach Diskriminierungserfahrungen

Gruppe	Wert	Unteres KI	Oberes KI
Personen ohne Diskriminierungserfahrungen	49,7691	49,5452	49,9930
Personen mit Diskriminierungserfahrungen	45,2333	44,6369	45,8296

Anmerkung: Der Wert bezieht sich auf den vorhergesagten durchschnittlichen Skalenwert auf einer Skala von 0 bis 100, auf der 0 einen maximal schlechten psychischen Gesundheitszustand beschreibt und 100 einen maximal guten psychischen Gesundheitszustand. Lesebeispiel: Der durchschnittliche vorhergesagte Skalenwert des MCS von Personen mit Diskriminierungserfahrungen liegt bei 45,2.

Quelle: SOEP v40; eigene Berechnungen; n=28.704 (alle Befragten)

Regressionstabelle: Lebenszufriedenheit nach Diskriminierungserfahrungen unter Einbezug weiterer Kontrollvariablen

Variable		Modell
Diskriminierungserfahrungen insgesamt		0,540***
Alter in Jahren		0,994**
Geschlecht (ref. männlich)	weiblich	1,137**
Berufsbildung (ref. höhere Berufsbildung)	generelle Berufsbildung	0,845**
	mittlere Berufsbildung	0,826***
	noch in der Schule	1,109
	keine Angabe	0,983
Nettoäquivalenzeinkommen (in 1.000 €)		1,136***
Anzahl enger Freund*innen		1,032***
Familienstand (ref. verheiratet/verpartnert)	geschieden/getrennt	0,720***
	ledig	0,736***
	verwitwet	1,086
Fürsorgeverantwortung (ref. keine Kinder unter 18 Jahren)	Kind unter 18 Jahren	1,069
Konstante		1585,433***

Legende: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

Quelle: SOEP v40; eigene Berechnungen in STATA; n=28.704 (alle Befragten)

Notizen

A grid of 20 columns and 25 rows of small grey dots, intended for taking notes. The dots are arranged in a regular pattern across the page.

**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