

Zusammenfassung der Studie

„Diskriminierung in Deutschland. Fakten und Vermutungen“

von Prof. Dr. Hubert Rottleuthner (Freie Universität Berlin)
und Prof. Dr. Matthias Mahlmann (Universität Zürich)

Die Studie erfolgte im Rahmen des von der EU-Kommission und dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) geförderten Forschungsprojekts „Realität der Diskriminierung in Deutschland“. Diese Zusammenfassung ist nicht zitierfähig. Für Zitate beziehen Sie sich bitte auf das im Nomos-Verlag veröffentlichte Buch: H. Rottleuthner / M. Mahlmann „Diskriminierung in Deutschland. Fakten und Vermutungen“ (Baden-Baden 2011).

1. Das Problem

Fragen der Gleichheit und Diskriminierung gehören zu den wichtigen Herausforderungen moderner Gesellschaften. Dies trifft für alle europäischen Gesellschaften zu, die auf der einen Seite mit modernem Pluralismus, auf der anderen Seite mit Einstellungen, individuellen Handlungen und strukturellen sozialen Mustern konfrontiert sind, die bestimmte Gruppen in der Gesellschaft diskriminieren. Deutschland bildet in dieser Hinsicht keine Ausnahme.

Von den Fragen, die im Rahmen von Gleichheit, Diskriminierung und Pluralismus beantwortet werden müssen, betrifft diejenige nach der sozialen Realität von Diskriminierung besonders wichtige Problemkreise. Welche Arten von Diskriminierung lassen sich in einem bestimmten Land feststellen? Sind sie weit verbreitet oder ein Randphänomen? Welche Lebensbereiche sind am meisten betroffen? Offensichtlich werden Unterschiede zwischen verschiedenen Gründen für Diskriminierung festzustellen sein – die zugeschriebene Rasse oder ethnische Herkunft wird andere Wirkungen haben als das Alter; Behinderung andere als die sexuelle Orientierung. Worin aber bestehen diese Wirkungen? Welche Rollen spielen die Medien? Welche Art der Repräsentation von Diskriminierung schaffen sie? Diese Frage hat einige Bedeutung, weil diese Repräsentation selbst Teil der Realität der Diskriminierung in einer Gesellschaft bildet und zwar unabhängig davon, ob das von den Medien entworfene Bild der Wirklichkeit entspricht oder nicht. Welche Fälle von Diskriminierung werden unbeteiligten Dritten berichtet? Was wissen Organisationen, die sich dem Kampf gegen Diskriminierung widmen, über die soziale Realität der Diskriminierung? Welche Fälle erreichen das Niveau formaler rechtlicher Beratung, nicht zuletzt durch Rechtsanwälte und Rechtsanwältinnen? Wie steht es mit den Gerichten? Welche Fälle werden hier behandelt? Gelangen bestimmte Fälle von Diskriminierung mit höherer Wahrscheinlichkeit vor Gerichte als andere? Sind dabei die betroffenen Lebensbereiche von Bedeutung? Welches Verhältnis besteht zwischen der Realität der Diskriminierung vor Gericht und der Realität der Diskriminierung in der Gesellschaft insgesamt?

Die Studie versucht einige Antworten auf diese weitreichenden Fragen für Deutschland zu formulieren. Zu diesem Zweck werden zunächst relevante, vorhandene Untersuchungen zur Realität von Diskriminierung ausgewertet. Die darüber hinaus unternommenen eigenen empirischen Studien, deren Ergebnisse hier präsentiert werden, umfassen eine Online-Bevölkerungsumfrage zu Erfahrungen mit Diskriminierung, eine Analyse einiger Leitmedien in Deutschland, eine Befragung von privaten und staatlichen Verbänden, Organisationen und Stellen, die sich mit Diskriminierungen auseinandersetzen, Interviews mit Rechtsanwälten und Rechtsanwältinnen, die sich mit Gleichbehandlungsrecht befassen oder sogar darauf spezialisiert sind, eine deutschlandweite Gerichtsumfrage zu gleichbehandlungsrechtlichen Fällen und die Auswertung eines juristischen Dokumentationssystems. Ein weiteres zentrales Erkenntnisinteresse der Studie besteht darin, einige der andauernden methodologischen Probleme zu lösen, die Untersuchungen zur Realität von Diskriminierungen zu bewältigen haben, um einen Beitrag zur Verbesserung der Forschung in diesem Bereich zu leisten.

2. Methodische Fragen

Empirische Forschung zu Diskriminierungsformen wirft verschiedene Probleme auf. Das erste betrifft die Frage, welche Art von Handlung überhaupt als Diskriminierung zählt. Die Studie versteht Diskriminierung als *ungerechtfertigte, benachteiligende Ungleichbehandlung von Personen*. Diese Definition entspricht einem internationalen rechtlichen und theoretischen Standardverständnis von Diskriminierung, auch des Unionsrechts. Das Gleichbehandlungsrecht der EU bildet einen wichtigen Referenzpunkt des genaueren Verständnisses des Diskriminierungsbegriffs, insbesondere in Bezug auf die Unterscheidung von direkter und indirekter Diskriminierung, Belästigung und die Anweisung zur Diskriminierung. Nach Unionsrecht – wie auch in anderen Rechtsbereichen – wird eine Diskriminierung durch die Rechtfertigung der Ungleichbehandlung ausgeschlossen. Es existieren in dieser Hinsicht verschiedene Spezialregelungen für derartige Rechtfertigungen, etwa wesentliche und entscheidende berufliche Anforderungen. Diese rechtlichen Strukturen verkörpern die allgemeine und in der Reflexion von Gleichheitsfragen weit verbreitete Einsicht, dass eine Ungleichbehandlung als solche nicht notwendigerweise ein Problem bildet. Im Gegenteil kann die Ungleichbehandlung gerechtfertigt, ja sogar geboten sein, wenn besondere Gründe existieren, etwa um den besonderen Bedürfnissen von Menschen mit Behinderung zu entsprechen.

Aus sozialwissenschaftlicher Perspektive ist allerdings eine rein rechtliche Definition von Diskriminierung unzureichend. Der Hauptgrund hierfür ist der folgende: Aufgrund der Gebotenheit des Schutzes der Rechte von Individuen sind rechtliche Regelungen, auch die des Gleichbehandlungsrechts, notwendigerweise begrenzt und fragmentarisch. Sie erfassen nur diejenigen Teile menschlichen Verhaltens, für die ein Bedürfnis und die Möglichkeit einer Regulierung bestehen. Sich aus sozialwissenschaftlicher Sicht auf Diskriminierungen im Rechtssinn zu beschränken, würde große methodische Schwierigkeiten bereiten. Schon die Identifizierung eines Verhaltens als Diskriminierung ist problematisch und im Rahmen verschiedener Erhebungsmethoden subjektiven Trübungen ausgesetzt. Eine Untersuchung darüber hinaus mit rechtlichen Kriterien und allen ihren technischen Komplexitäten aufzuladen, ist methodisch nicht zu bewältigen. Ein weiterer Grund besteht darin, dass aus sozialwissenschaftlicher Sicht auch Diskriminierungen jenseits oder auch unterhalb der rechtlichen Relevanzschwelle von Interesse sein können. Es geht ja um die Realität der Diskriminierung in der Gesellschaft im Ganzen, zu dem auch die kleinen, vielleicht unerheblichen, manchmal aber auch verletzenden ungerechtfertigten Ungleichbehandlungen gehören, die Menschen erleben können. Entsprechend werden im Folgenden – mit einer breiten sozialwissenschaftlichen Praxis – auch ungerechtfertigte Ungleichbehandlungen erfasst, die keine Diskriminierungen im Rechtssinn bilden. Diese Weichenstellungen implizieren natürlich nicht, dass alle sozialwissenschaftlich erfassten Diskriminierungsformen aus normativen Gesichtspunkten von rechtlichen Regelungen erfasst werden müssten. Im Gegenteil: Das Recht kann aus guten Gründen fragmentarisch sein. Strukturelle Diskriminierung als Produkt des Zusammenwirkens von Handlungsvollzügen, Normen und Institutionen wird vom hier verwandten Begriff der Diskriminierung ebenfalls erfasst.

Ein weiteres Problem für Untersuchungen zur Realität von Diskriminierung besteht darin, zu bestimmen, was im Einzelnen unter den Gründen zu verstehen ist, die Diskriminierungsverbote erfassen. Die in der Studie untersuchten Gründe sind gemäß dem Auftrag der Studie die des EU-Antidiskriminierungsrechts abgesehen vom Verbot der Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit eines EU-Staates sowie von Geschlecht: Alter, Behinderung, Rasse und ethnische Herkunft, Religion und Weltanschauung sowie sexuelle Identität. Zur Diskriminierung aufgrund des biologischen und sozialen Geschlechts existiert eine Vielzahl von Studien, die die soziale Realität in einigem Detail erschließen. Einige Daten zu Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts werden zum Zweck des Vergleichs mit anderen Diskriminierungsgründen einbezogen. Die Diskriminierungsgründe werden gemäß den Standardinterpretationen des Rechts verstanden, die auch aus sozialwissenschaftlicher Perspektive sinnvoll sind. Der Begriff „Rasse“ wird verwandt, obwohl unterschiedliche menschliche Rassen nicht existieren und trotz gegenwärtiger Initiativen von Institutionen der EU und der Mitgliedstaaten sowie von verschiedenen Interessengruppen, diesen Begriff aufzugeben. Der Grund dafür ist schlichtweg der weiterhin existierende rechtliche Rahmen, in dem der Begriff benutzt wird. Staatsangehörigkeit und Sprache sind aufgrund dieses Untersuchungsgegenstandes nur insofern relevant, als sie eine mittelbare Diskriminierung begründen, insbesondere aufgrund der ethnischen Herkunft.

Ein grundsätzliches Problem von Untersuchungen der Realität der Diskriminierung in einer bestimmten Gesellschaft besteht darin, dass sie regelmäßig in wesentlichen Teilen auf die subjektive Erfahrung von Diskriminierung gegründet werden. Eine solche subjektive Erfahrung von Diskriminierung ist aber nicht hinreichend, die Gegebenheit einer Diskriminierung nachzuweisen, wenn auch das Gefühl, diskriminiert worden zu sein, allein und unabhängig von seinem Verhältnis zur Realität einen relevanten sozialen Sach-

verhalt bildet. Der Grund dafür besteht darin, dass eine neutrale Partei regelmäßig nicht in der Lage ist, festzustellen, ob eine Diskriminierung tatsächlich stattgefunden hat oder nicht. Dass eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung wirklich gegeben ist, ist keineswegs zwangsläufig der Fall. Die betroffene Person kann das Verhalten einer anderen Person beispielsweise falsch verstanden haben, mögliche Rechtfertigungen übersehen haben etc. Auf der anderen Seite ist das subjektive Erlebnis einer Diskriminierung auch keine notwendige Bedingung für das Vorliegen einer Diskriminierung: Eine Diskriminierung muss ihrem Opfer keineswegs bewusst werden. In dieser Hinsicht ist es von einiger Bedeutung, dass verschiedene Studien belegt haben, dass die Kenntnis des Gleichbehandlungsrechts im Allgemeinen sehr begrenzt ist. Das wirft die Frage auf, wie viele Rechtsverletzungen unbemerkt erfolgen, weil die Menschen ihre Rechte nicht kennen.

Ein gewisses Maß an Objektivität wird erreicht, wenn kompetente Dritte wie Anti-Diskriminierungsvereinigungen, Rechtsanwält_innen oder Gerichte einbezogen werden. Wiederum zeigen aber Studien, dass Dritte aus Gründen wie fehlender Kenntnis von Beratungsmöglichkeiten, pessimistischer Einschätzungen der Erfolgsaussichten, mangelnden Vertrauens in Beratungen etc. nicht mit Diskriminierungen befasst werden.

Ein weiterer Schritt ist es, vor Gericht zu gehen. Die Selektivität der Mobilisierung der Gerichte bildet auch hier ein wichtiges Problem. Gerichte können autoritativ darüber entscheiden, ob eine Diskriminierung stattgefunden hat oder nicht, wenngleich auch andere Ergebnisse als eine autoritative Entscheidung möglich sind, etwa in Form eines Vergleichs, der die Frage nach der Gegebenheit einer Diskriminierung offen lässt. Gerichtsentscheidungen sind aber selbst strittig, offen für Kritik und werden möglicherweise aufgehoben.

Das Dunkelfeld von Diskriminierung, die *Selektivität* der Mobilisierung von Dritten wie Verbänden, Rechtsanwält_innen oder Gerichten und die *Subjektivität* der Diskriminierungserfahrungen, die nur teilweise einer objektiven Überprüfung – etwa durch Gerichte – unterzogen werden, die aber selbst fehlbar bleibt, erschweren seriöse Forschung zu Diskriminierungsfragen erheblich. Die sozialwissenschaftliche Forschung kann versuchen, das Dunkelfeld zu erhellen und sich bemühen, die Objektivität gegebener Informationen zu erhöhen, z.B. indem überprüft wird, ob ein berichteter Fall nach den wiedergegebenen Umständen eine Diskriminierung bildet oder nicht. Dies impliziert Wertungen, die transparent gemacht werden müssen. In dieser Hinsicht werden in der vorliegenden Studie Standardprinzipien des internationalen Anti-Diskriminierungsrechts angewandt. Andere Mittel bestehen darin, objektivierende Elemente bei der Datenerhebung zu verwenden, z.B. dadurch, dass den Befragten die Möglichkeit eröffnet wird, die eigene Einschätzung anhand von sachlichen Kriterien zu überprüfen, wie es etwa in der durchgeführten Online-Umfrage der Fall war.

Studien zur Realität von Diskriminierung können dennoch Berichte von subjektiven Diskriminierungserfahrungen einbeziehen, wenn sie sich dieser Probleme bewusst bleiben. Solche Berichte bilden – zusammen mit anderen Daten – wichtige Indizien, die Existenz von Diskriminierungen plausibel zu machen. Wenn es eine kritische Menge derartiger Berichte gibt, wird es zunehmend begründungsbedürftig, diese Berichte insgesamt selbst in ihrer Grundtendenz aufgrund der geschilderten methodologischen Probleme nicht zu beachten.

Diese methodologischen Reflexionen unterstreichen, dass die Sozialwissenschaft nicht die letzte unfehlbare Instanz zur Feststellung der Realität der Diskriminierung ist. In vielen Fällen kann sie kein letztgültiges Urteil darüber fällen, ob Diskriminierungen gegeben sind oder nicht. Aber auch angesichts dieser Einschränkungen, deren Bewusstsein ernsthafte Sozialwissenschaft konstituiert, liefert die sozialwissenschaftliche Forschung zur Realität von Diskriminierung Ergebnisse, die es wert sind, ernst genommen zu werden.

Das Thema Diskriminierung und Gleichbehandlung erweckt nur geringe Aufmerksamkeit in der Bevölkerung. Mit dem Thema Benachteiligung und Diskriminierung werden eher Fragen des Sozialstaates, der sozialen Gerechtigkeit, der materiellen Benachteiligung, der Situation sozial oder wirtschaftlich benachteiligter Gruppen und deren materielle Besserstellung verknüpft. Den in demoskopischen Untersuchungen Befragten geht es primär um Statusprobleme und Abstiegsängste, um die Höhe des Einkommens und die Sicherheit des Arbeitsplatzes, aber kaum um das AGG. Als schutzbedürftig gelten lediglich Menschen mit Behinderung, teilweise Frauen im Berufsleben und Ältere.

Der Diskriminierungs-Diskurs tritt insofern hinter dem über grundlegende soziale Ungleichheiten zurück. Der Diskriminierungs-Diskurs wird zudem begleitet von der großen Thematik der Integration. Mitunter sind beide Aspekte – Diskriminierung und Integration – nur schwer zu unterscheiden, weil mit Integrations-Forderungen und -Programmen zumindest implizit auf Diskriminierungen verwiesen wird und der

Vorwurf mangelnden Integrationswillens (oder Integrationsfähigkeit) immer selbst eine Diskriminierung der „unwilligen“ Bevölkerungsgruppe enthalten kann.

1. Teil: Stand der Forschung – Auswertung vorhandener Untersuchungen

Zunächst wurden Angaben zur Häufigkeit von Gruppen, die den Ausprägungen der AGG-Merkmale unterfallen, zusammengestellt: Altersgruppen, Gruppen von schwerbehinderten Menschen, Gruppen nach ethnischer Herkunft/Migrationshintergrund. Bei den Angaben zur Religionszugehörigkeit ist auffällig, dass die Schätzungen der Zahl der Muslim_innen in Deutschland stark schwankt: zwischen 3 und 4,3 Millionen. Auch hinsichtlich der sexuellen Identität gibt es nur sehr unzuverlässige Schätzungen der Zahl von Schwulen und Lesben. Die soziodemographischen Befunde werden in Zusammenhang gebracht mit Ergebnissen von Umfragen unter Personen, die sich als Angehörige von „Minderheitengruppen“ verstehen (religiöse, ethnische, sexuelle Minderheit, Menschen mit Behinderung).

Unter den Arten diskriminierendes Verhalten werden unterschiedliche „Belästigungen“ im Sinne des AGG und diskriminierende Handlungen i.e.S. wie Einstellungsentscheidungen im beruflichen Bereich, Beförderungen, Entlassungen, Verweigerung sozialer Vergünstigungen, Verweigerung des Zugangs zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen etc. verstanden.

Von der weiteren Untersuchung schließen wir das Merkmal Geschlecht weitgehend aus. Es taucht allerdings bei intersektioneller Diskriminierung auf und bei der Wiedergabe von Umfragen, in denen auch dieses Merkmal unter den anderen verwendet wurde. – Nicht systematisch berücksichtigt werden Straftaten, etwa rechtsextreme, fremdenfeindliche Straftaten, Volksverhetzung u.a. (auch wenn sie mitunter als „Belästigungen“ klassifiziert werden könnten).

Die Darstellung des Standes der Forschung erfolgt systematisch und angelehnt an die Kategorien des AGG nach Lebensbereichen:

1. Beschäftigung und Beruf
 - 1.1 Zugang zur Erwerbstätigkeit und beruflicher Aufstieg
 - 1.2 Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen
 - 1.3 Zugang zur Berufsberatung, -bildung und praktischer Berufserfahrung
 - 1.4 Mitwirkung in Arbeitnehmer- und Arbeitgeber-Vereinigungen
2. Sozialschutz einschließlich sozialer Sicherheit und Gesundheitsdienste
3. Soziale Vergünstigungen
4. Bildung
5. Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen
6. Weitere Lebensbereiche (wie Sport, Öffentlicher Raum, Politischer Raum, Sozialer Nahbereich)

Zahlreiche Untersuchungen beziehen sich allerdings auf diskriminierende Erfahrungen in Lebensbereichen, die nicht in unsere Systematik passen (s. 2. Teil, V.7) oder ohne jegliche Spezifizierung des Lebensbereichs (2. Teil, V.8).

Innerhalb dieser Bereiche systematisieren wir die Befunde dann nach den Merkmalen des AGG:

- Alter
- Behinderung
- Ethnische Herkunft, zugeschriebene Rasse
- Religion, Weltanschauung
- Sexuelle Identität.

Bei den Befunden wird man unterscheiden müssen zwischen (a) Einschätzungen der allgemeinen Bevölkerung hinsichtlich der Häufigkeit und Art diskriminierender Praktiken in der Gesellschaft, (b) der Feststellung von tatsächlich diskriminierenden Vorkommnissen unabhängig von subjektiven Einschätzungen (wie z.B. Stellenausschreibungen, Einladungen zu Vorstellungsgesprächen oder Wohnungsbesichtigungen) und (c) den Einschätzungen/Erfahrungen von diskriminierungsgefährdeten Personen. Zu diesen drei Arten einige Beispiele:

(a) Auf die Frage nach Merkmalen, die sich möglicherweise benachteiligend auswirken könnten bei Bewerbungen (nicht tatsächlich, sondern vermeintlich), wurden (in dieser Rangfolge) allgemein genannt: Aussehen/Kleidung/Erscheinung, Alter, ethnische Herkunft/Hautfarbe, Behinderung, Religion, Geschlecht, sexuelle Identität. – Bei Fragen nach erwünschten antidiskriminierenden Maßnahmen sind die in Deutschland Befragten deutlich zurückhaltender als der Durchschnitt der EU-Bürger.

(b) Nach Inkrafttreten des AGG verstießen noch 1-5% der Stellenanzeigen in ausgewählten Tageszeitungen gegen das Gebot einer diskriminierungsfreien Ausschreibung. Bei den Merkmalen handelte es sich vor allem um das Geschlecht und – mit großem Abstand – um das Alter. Über die Situation vor Inkrafttreten des AGG liegen keine Informationen vor.

In diesem Zusammenhang hat auch das Phänomen des *AGG-Hoppings* mediale Aufmerksamkeit erlangt. Wie häufig sind Klagen im Fall von diskriminierenden Anzeigen, auch wenn die Kläger gar nicht ernsthaft betroffen sind, sondern nur auf Schadensersatz spekulieren, der mit erfolgreichen Klagen verbunden sein kann? Alle Befunde deuten darauf hin, dass Fälle des AGG-Hoppings nur einen sehr geringen Teil der Urteilsverfahren (insbes. vor Arbeitsgerichten) ausmachen. Von 261 durch eine Großkanzlei erfassten Anspruchstellern betrieben 191 nur ein AGG-Verfahren. Lediglich 7 Anspruchsteller betrieben mehr als 10 Verfahren (einer allerdings über 40).

(c) Personen türkischer Herkunft berichten erheblich häufiger über erfahrene Formen der Diskriminierung als Personen aus anderen Herkunftsländern.

Innerhalb der Systematik der Lebensbereiche nehmen Fragen von *Beschäftigung und Beruf* den breitesten Raum ein. Dabei wird in Umfragen großes Gewicht auf die Situation von Muslim_innen und Personen mit Migrationshintergrund gelegt (wobei beide Merkmale häufig verknüpft werden). Allerdings stehen dabei Fragen der Integration im Vordergrund, weniger Phänomene der Diskriminierung. Folgende Formen einer „strukturellen“ Diskriminierung wurden festgestellt:

- Muslim_innen sind eher im Niedriglohnssektor beschäftigt.
- Sie weisen einen überdurchschnittlich hohen Anteil unter den Selbstständigen auf.
- Bei Personen mit Migrationshintergrund liegt die Erwerbstätigenquote um 5-15% niedriger als bei der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund.
- Die Erwerbslosenquote ist bei ihnen etwa doppelt so hoch wie in der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund.
- Migrant_innen mit Hochschulabschluss finden nicht so häufig eine Beschäftigung wie Hochschulabsolvent_innen ohne Migrationshintergrund.
- 38% der ALG II-Bezieher_innen haben einen Migrationshintergrund.

Die Erwerbstätigenquote ist bei Menschen mit Behinderung erheblich niedriger als bei Menschen ohne Behinderung.

Über Diskriminierungen am Arbeitsplatz liegen Fallberichte zu Beleidigungen aufgrund der zugeschriebenen Rasse vor und Untersuchungen zu Belästigungen von Lesben und Schwulen. In unterschiedlichen Studien gaben jeweils ca. 10% der befragten Homosexuellen an, aufgrund der sexuellen Identität bzw. nach Bekanntwerden ihrer Homosexualität in arbeitsplatzrelevanter Weise diskriminiert worden zu sein (z.B. Arbeitsplatz nicht bekommen, Versetzung, Kündigung) bzw. negative Auswirkungen im Kontakt mit dem/der Arbeitgeber_in erlebt zu haben.

Strukturelle Diskriminierungen lassen sich auch beim Zusammenhang der Merkmale „Behinderung“ sowie „Ethnische Herkunft“ mit Erfolgen im Bildungsbereich feststellen. Menschen mit Behinderung erreichen einen niedrigeren Berufsabschluss als Nichtbehinderte. – Jugendliche Migranten haben schlechtere Chancen einen Ausbildungsplatz zu erhalten. Ausländische Jugendliche verlassen mehr als doppelt so häufig die Schule ohne Abschluss wie deutsche Jugendliche. Bei diesen ist die Ausbildungsbeteiligungsquote doppelt so hoch wie bei den ausländischen Jugendlichen. Jugendliche mit Migrationshintergrund erklären die Ungleichheit der Chancen auf dem Arbeitsmarkt mit ihrer Religion, Herkunft und dem Wohnort, bei Schüler_innen ohne Migrationshintergrund werden eher die Art des Schulabschlusses und die Benotung verantwortlich für Erfolg/Misserfolg bei Bewerbungen gemacht.

Diese strukturellen Befunde werden unterlegt mit Berichten über diskriminierende Erlebnisse von betroffenen Personen mit Migrationshintergrund bei Bewerbungsgesprächen, durch Testing-Verfahren von Einladungen zu Vorstellungsgesprächen und Einschätzungen von Einstellungschancen durch potentiell betroffenen Migrantengruppen.

Im Bereich „*Sozialschutz einschließlich sozialer Sicherheit und Gesundheitsdienste*“ lassen sich zunächst wieder strukturelle Diskriminierungen feststellen hinsichtlich des Zusammenhangs von Diskriminierungsmerkmalen und Phänomenen der Armut (allgemeine Einkommensarmut, Armut von Familien mit Kindern), und der Gesundheit (mit einem schlechteren Zustand bei Ausländern). – Die Armutrisikoquote ist in der Bevölkerung mit Migrationshintergrund mehr als doppelt so hoch wie bei Personen ohne Migrationshintergrund. – Konkrete Diskriminierungserfahrungen in Krankenhäusern und bei Ärzten wurden von Lesben und Schwulen berichtet.

Für den Bereich *soziale Vergünstigungen* liegen nur Einzelfallschilderungen von diskriminierenden Erlebnissen von Personen ausländischer Herkunft vor.

Für den Bereich der *Allgemeinbildung* (also nicht den der beruflichen Qualifikation) existieren Befunde über unterschiedliche Niveaus des Schulabschlusses bei Menschen mit und ohne Behinderung. In diesem Zusammenhang wird auch die Forderung nach integrativem Unterricht in Regelschulen diskutiert. – Das Niveau des Schulabschlusses von Personen mit Migrationshintergrund liegt deutlich unter dem von Personen ohne Migrationshintergrund, ebenso bei Muslim_innen im Vergleich zu nichtmuslimischen Migrant_innen und nichtmuslimischen Einheimischen. Migrantenkinder berichten über diskriminierende schulische Erlebnisse.

Im Bereich „*Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen*“ wurden vor allem Probleme bei der Vergabe von Mietwohnungen, beim Zugang zu Bars, Kneipen, Diskotheken etc. und bei der Aufnahme als Mitglied in Fitness-Studios berichtet. Bei Mietwohnungen hatten ältere Bewerber bessere Chancen als jüngere. Testing-Verfahren weisen auf eine Benachteiligung von Bewerber_innen mit türkischem Migrationshintergrund auf dem Wohnungsmarkt hin – dies entspricht den Erfahrungen von Beratungsstellen. Menschen mit Migrationshintergrund wird auch häufiger der Zugang zu den anderen genannten Bereichen verwehrt.

In zahlreichen allgemeinen Bevölkerungs-Umfragen ohne Spezifizierung des Lebensbereichs wurden Einstellungen gegenüber Migrant_innen aus verschiedenen Herkunftsländern, Muslim_innen, Jüd_innen, Schwarzen Menschen, Homosexuellen, Obdachlosen, Langzeitarbeitslosen, Älteren, Menschen mit Behinderung, Ausländer_innen erforscht.

Bestimmte Bevölkerungsgruppen (mitunter nach Altersgruppen unterschieden) wurden nach ihren eigenen Diskriminierungserfahrungen gefragt: Türk_innen, Ex-Jugoslaw_innen, Muslim_innen, Lesben und Schwule. 42% der befragten Türk_innen und 31% der Personen aus Ex-Jugoslawien gaben an, in den letzten 12 Monaten Diskriminierungserfahrungen gemacht zu haben. Muslimische Zuwanderer_innen fühlen sich in Deutschland in Relation zu anderen Zuwanderer_innen in besonders hohem Maße auch individuell ausgegrenzt und insoweit viktimisiert. – Über 40% der befragten Schwulen/Lesben berichteten von Beschimpfungen und Verächtlichmachungen aufgrund ihrer sexuellen Identität, gut 15% von psychischem Druck und mehr als 10% haben Erfahrungen mit körperlicher Gewalt gemacht.

Es wurde danach gefragt, ob man Zeuge von Diskriminierungen geworden sei. – Es sollte auch die Verbreitung von Diskriminierungen in der Gesellschaft eingeschätzt werden. Nur bei Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Herkunft ist eine Mehrheit der Gesamtbevölkerung der Auffassung, dass diese sehr bzw. ziemlich verbreitet seien; dem entspricht es, dass die meisten Menschen, die innerhalb der letzten 12 Monate Zeug_innen von Diskriminierungen geworden sind, angeben, dass es sich dabei um Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Herkunft handelte (es folgen Alter und Behinderung); bei den eigenen Diskriminierungserfahrungen steht dagegen das Alter im Vordergrund (gefolgt von Geschlecht und ethnischer Herkunft).

2. Teil : Eigene Untersuchungen

I. Übersicht

Der „Stand der Forschung“ ist vor allem durch die *Befragung* der potentiell von Diskriminierung Betroffenen oder durch allgemeine Bevölkerungsumfrage über diskriminierungsrelevante Einstellungen gekennzeichnet. Selten werden diskriminierende Ereignisse als solche erforscht (wie etwa Stellenanzeigen oder Einladungen zu Wohnungsbesichtigungen). Auch wir haben uns vor allem der Methode der Befragung bedient: in Form einer Online-Umfrage unter Betroffenen, durch Befragung von Vertreter_innen gesellschaftlicher Verbände und staatlicher Stellen, die sich mit Problemen der Diskriminierung befassen, durch Befragung von Richter_innen nach ihrem Umgang mit AGG-relevanten Verfahren. Darüber hinaus haben wir aber auch *Inhaltsanalysen* durchgeführt: in Gestalt einer Medienanalyse und einer Analyse von relevanten Gerichtsentscheidungen, die im Juristischen Informationssystem JURIS dokumentiert sind.

Die Reihenfolge der Präsentation unserer Untersuchungen orientiert sich an der Dimension der zunehmenden Mobilisierung von Recht: ausgehend von Diskriminierungserfahrungen im privaten und sozialen Bereich über die Kontaktierung von gesellschaftlichen Verbänden und staatlichen Stellen, die Bemühung von Rechtsanwält_innen bis zum Gang vor Gericht.

II. Online-Umfrage

Informationen von Personen, die durch Diskriminierungen betroffen waren, versuchten wir mit dem Mittel eines Online-Fragebogens zu erhalten. Dieser Fragebogen stand in der Zeit vom 26. Oktober 2009 bis zum 31. März 2010 zur Verfügung. Er war in Deutsch, Englisch, Französisch, Polnisch, Russisch und Türkisch verfasst. Tatsächlich antworteten fast alle Beteiligte auf Deutsch.

Weil keine Auswahlkriterien festgelegt werden, stellen Online-Umfragen keine repräsentativen Untersuchungen dar. Unter den Nutzern des elektronischen Bogens findet eine Selbstselektion statt, die stark davon abhängt, wie man überhaupt auf den Fragebogen aufmerksam gemacht wurde. Neben der Selbstselektion stellt auch die Subjektivität der Angaben zu Diskriminierungsfällen ein Problem dar – subjektiv insofern, als dass nicht notwendig Dritte mit den Fällen befasst sein mussten (wie Vertreter_innen von Verbänden, Rechtsanwält_innen oder Richter_innen), die ihre Interpretationen ins Spiel hätten bringen können. Allerdings erfolgten viele Hinweise auf die Möglichkeit, seine Diskriminierungserfahrungen mitzuteilen, anscheinend durch Verbände, mit denen wir im Zusammenhang einer speziellen Umfrage Kontakt aufgenommen hatten (vgl. IV.) und deren Vertreter_innen wir auf die Existenz des Online-Fragebogens hingewiesen hatten. Zu diesen Verbänden müssen also viele Betroffene schon Kontakt aufgenommen haben. Teil der Befragung war ein Hinweis mit einer Erläuterung, was unter Diskriminierung, orientiert an den rechtlichen Weichenstellungen, zu verstehen sei. Durch diesen Hinweis wurde angestrebt, die Selbstwahrnehmung der Befragten zu objektivieren.

Insgesamt gingen im genannten Zeitraum 925 Meldungen ein. Viele Meldungen (die gehäuft nach unseren Hinweisen an die Verbände eingingen) bezogen sich auf Diskriminierungen wegen der „Hautfarbe/ethnischen Herkunft“ (659 Nennungen) oder/und „Religion/Weltanschauung“ (563 Nennungen). Dies sind Bereiche, in denen es eine aktive Verbandstätigkeit gab. Hingegen spielen „Alter“, „Geschlecht“ und „Behinderung“, die in der Gerichtsanalyse (s.u. VII.) den größten Anteil ausmachen, in der Online-Umfrage eine geringere Rolle.

Beim Merkmal „Religion/Weltanschauung“ wird am häufigsten (ca. 80%) die Ausprägung „muslimisch“ angegeben; beim Merkmal „Hautfarbe/ethnische Herkunft“ ist es in über der Hälfte der Fälle die Ausprägung „Migrationshintergrund“. Das „Tragen eines Kopftuchs“ (als „sonstige“ Ausprägung unter beiden Merkmalen) wird von den Betroffenen übrigens häufiger dem Merkmal „Hautfarbe/ethnische Herkunft“ (52 Angaben) als dem Merkmal „Religion/Weltanschauung“ (19 Angaben) zugeordnet. Die Vielfalt der Kombinationen in diesem Fall zeigt auch, dass es – gemessen am Selbstverständnis der Kopftuchtragenden – verfehlt wäre, das Kopftuch als eindeutiges „Symbol für etwas“ anzusehen.

Auffällig ist, dass in den meisten berichteten Fällen eine Kombination von Merkmalen angegeben wird. Diskriminierung wird also in der Regel nicht als „eindimensional“ erfahren. In einem Drittel der Meldungen wird eine Verbindung des Merkmals „Hautfarbe/ethnische Herkunft“ mit dem Merkmal „Religion/Weltanschauung“ angegeben. „Hautfarbe/ethnische Herkunft“ taucht auch häufig in Kombination mit den Merkmalen „Alter“ und „Geschlecht“ auf.

Betrachtet man sich die Meldungen im Hinblick auf die genannten Lebensbereiche, in denen eine Diskriminierung erfahren wurde, so wird am häufigsten angeführt der Bereich „Ausbildung oder Beruf“ mit 26% der Nennungen, knapp gefolgt vom Bereich „Geschäftsleben/Dienstleistung“ mit fast 24% der Nennungen (darunter „Miete oder Kauf einer Wohnung oder eines Hauses“ mit 5,6%).

Bei den Formen der Diskriminierung spielen „schlechte Behandlung“ (35% der Nennungen) und Tätlichkeiten gegen Betroffene wie „Bedrohung/Anfeindung“ (13%) und „körperliche Gewalt“ (4,6%) eine größere Rolle. Daneben wurden „abgelehnter Antrag“ (12%), „Verweigerung von Gütern/Krediten“ (10%) und „Ungleichbehandlung bei Dienstleistung“ (8%) auch relativ häufig angegeben.

Nach erlebten Diskriminierungen unternahmen sehr viele Betroffene nichts (43% der Fälle). Die Zahl der Reaktionen nimmt mit den weiteren Schritten kontinuierlich ab (Gespräch mit der diskriminierenden Person; Kontakt mit einer Beschwerdestelle, mit einem/er Rechtsanwalt/Rechtsanwältin; Erhebung einer Klage). Nur in 33 Fällen (2,8% der erlebten Diskriminierungen) wurde eine Klage erhoben.

Es wurde versucht, in den individuellen Fallschilderungen Muster von Diskriminierungen zu finden. So wurden im Bereich „Schule/Universität“ typischerweise über schlechte Bewertungen der Leistungen von Schüler_innen mit Migrationshintergrund und über schlechte Behandlungen von muslimischen Schüler_innen bzw. Schülerinnen mit dem Kopftuch berichtet.

Im Bereich „Berufs- bzw. Erwerbstätigkeit“ überwogen Diskriminierungsfälle beim „Zugang zur Erwerbstätigkeit“. Betroffene wurden nach ihrer Einschätzung wegen ihres Namens, fremdsprachlichen Akzents oder Aussehens (wie das Tragen eines Kopftuchs) bei der Bewerbung benachteiligt. – Kopftuchträge-

rinnen berichteten, dass das Tragen eines Kopftuchs im Vorstellungsgespräch thematisiert wurde. Nicht nur im Wirtschaftsbereich sollten sie auf ihr Kopftuch verzichten, sondern auch bei einer Organisation für Menschenrechte oder einem Hilfsverein für Zuwanderer. Auch in der Unterkategorie „Beendigung des Arbeitsverhältnisses“ wurden Kopftuchfälle berichtet. – Aus dem beruflichen Bereich wurden auch Diskriminierungsfälle aufgrund der „sexuellen Identität“ berichtet.

Im Bereich „Ämter/Behörde“ tauchten typische Merkmals-Kombinationen bei der schlechten Behandlung durch Beamte (vor allem Polizeibeamte) auf: „männlich“ + „ein bestimmtes Alter unter 40“ + „nicht deutsches Aussehen“. Auch hier gab es Probleme mit dem Kopftuch: Beschäftigte im öffentlichen Dienst, die am Telefon noch freundlich waren, änderten ihr Verhalten, sobald sie der Kopftuchträgerin angesichtigt wurden.

Im Bereich „Gesundheitswesen und soziale Dienste“ wurden Fälle schlechter Behandlung von Menschen mit Migrationshintergrund oder muslimischen Glaubens im Krankenhaus berichtet oder von der Ablehnung einer ärztlichen Behandlung von Personen mit dunkler Hautfarbe, mit muslimischen Glauben oder mit Kopftuch.

Bei der Wohnungssuche wurden Benachteiligungen wegen der „dunklen Hautfarbe“, des „Migrationshintergrundes“, des „muslimischen Glaubens“ oder des „Kopftuchtragens“ erlebt. Auch in Bezug auf die sexuelle Identität wurde über Diskriminierungen bei der Wohnungssuche berichtet (Ablehnung der Vergabe einer Wohnung wegen gleichgeschlechtlicher Partnerschaft). – Der Zutritt zu Diskotheken wurde Männern mit dunkler Hautfarbe und/oder mit Migrationshintergrund und auch Schwulen verwehrt. Berichtet wurde auch von einer Kopftuchträgerin, dass ihr die Mitgliedschaft in einem Fitnessstudio verweigert wurde.

Häufig wurde berichtet über Beleidigungen, Bedrohungen bzw. Anfeindungen in der Öffentlichkeit. Dabei wurde der Islam mit Terrorismus, mit Gewalttätigkeit oder mit irgendetwas Negativem verbunden.

Es gab auch Kritiken an den Medien, in denen ein negatives Bild von Menschen mit Migrationshintergrund gezeichnet werde, vor allem von Menschen mit muslimischen Glauben, wodurch Vorurteile verbreitet würden.

III. Medienanalyse

Die Ziele der Analyse vor allem von überregionalen Tageszeitungen über das ganze Jahr 2009 bestanden darin,

- (1) Informationen über einzelne Ereignisse von Diskriminierung zu erhalten. Aufgrund der hohen Selektivität in der Berichterstattung können wir damit nur eine weitere Facette der „Realität der Diskriminierung“ erfassen.
- (2) In den Medienberichten wurde mitunter auf Stellen, Organisationen verwiesen, die sich um von Diskriminierung Betroffene kümmern; mit diesen Stellen konnte Kontakt aufgenommen werden.
- (3) Medien bezogen sich manchmal sehr rasch auf Publikationen, Untersuchungen, Forschungsberichte, die dann meist über das Internet zugänglich waren und Eingang in unseren Bericht über den Stand der Forschung finden konnten.
- (4) Die Medienberichterstattung kann selbst zum Gegenstand einer Analyse gemacht werden, indem z.B. Themenkonjunkturen ermittelt werden. Welchen Ereignissen wurde in welchem Zeitraum welcher Grad von Aufmerksamkeit geschenkt?

In sechs führenden deutschen Tageszeitungen wurden im Jahr 2009 1.370 Artikel zu Diskriminierungsthemen ermittelt (die Bild-Zeitung wurde nur im Oktober 2009 ausgewertet; die Wochenzeitung „Die Zeit“ wurde auch einbezogen). Das AGG und sonstige Gesetzgebung zum Gleichbehandlungsrecht wurde nur in ganz wenigen Fällen erwähnt. Die Medien berichteten vor allem über eine beschränkte Anzahl von herausgehobenen Ereignissen. Die zehn am häufigsten genannten Themen waren (nach der Häufigkeit der Nennungen): Die Ermordung einer muslimischen Frau (Marwa El-Sherbini) in einem Gerichtssaal aufgrund ihrer Religionszugehörigkeit; das Interview von Thilo Sarrazin zu Muslim_innen u.a. in Lettre International (Ende September 2009) und die Reaktionen darauf; Rassismus; Fragen der Integration mit Diskriminierungsbezug; Minarett- und Moscheebau; das muslimische Gebet in Schulen; die Debatte um die Verleihung des Hessischen Kulturpreises an einen Preisträger, der sich kritisch zum Kreuz geäußert hatte; das Adoptionsrecht von gleichgeschlechtlich orientierten Menschen sowie die Integration von Menschen mit Behinderung in den Schulunterricht.

Das Merkmal Religion und konkreter der Islam bildete mithin das häufigste Thema aus dem Bereich sozialer Diskriminierung in den Medien während des Untersuchungszeitraums. Andere herausgehobenen Themen beziehen sich auf die Merkmale ethnische Herkunft und sexuelle Identität. Seltener tauchen Alter und Behinderung auf. Die am meisten genannten Lebensbereiche sind der öffentliche Raum, Bildung und Arbeit.

Die ermittelten Artikel wurden einmal systematisch nach unserem Muster aufbereitet, d.h. nach Lebensbereichen und darin nach den AGG-Merkmalen (III.4). Sodann wurde eine Chronologie der medial wahrgenommenen Ereignisse für das Jahr 2009 bis zum Mai 2010 zusammengestellt (III.5). Dies ist eine Zeit, in der Diskriminierungs-Diskurs – trotz des Sarrazin-Interviews – noch nicht vom Integrations-Diskurs überlagert wurde.

IV. Befragung von nicht-staatlichen Antidiskriminierungsbüros, Beratungsstellen und Verbänden

Erstaunlich war zunächst die große Anzahl der nicht-staatlichen Beratungsstellen von Organisationen/Verbänden, die sich mit Problemen der Diskriminierung befassen. Diese Stellen konzentrieren ihre Arbeit zumeist auf ein Diskriminierungsmerkmal (Behinderung, ethnische Herkunft etc.). Im Gegensatz zu den anderen Diskriminierungsmerkmalen haben wir für das Merkmal „Alter“ nur sehr wenige Stellen und Verbände gefunden. Für diesen Bereich haben wir auch keine näheren Auskünfte oder Daten erhalten. Es wurde eine Übersicht über die (kontaktierten) nicht-staatlichen Antidiskriminierungsbüros, Beratungsstellen und Verbände erstellt. Dabei sind Bundesverbände sowie Stellen auf Landes- und kommunaler Ebene aufgeführt.

Im Mittelpunkt der Tätigkeit der Stellen steht nicht unbedingt die Beratungstätigkeit, nur wenige dokumentieren ihre Arbeit in nach außen präsentierbaren Statistiken. Unter den Verbänden, auch wenn sie sich auf ein Merkmal konzentrieren, gibt es keine einheitliche Erfassung von Diskriminierungsbeschwerden. Die von den verschiedenen Stellen einbezogenen Diskriminierungsgründe unterscheiden sich stark. Die Daten wurden anhand sehr unterschiedlicher Fragen/Kategorien erhoben, was einen Vergleich der Daten (und erst recht: Schlussfolgerungen daraus) schwierig macht.

Neben den (seltenen) Dokumentationen der Arbeit erhielten wir Auskunft über die Tätigkeit der Verbände vor allem durch mündliche oder schriftliche Befragungen, in denen von Diskriminierungsbeschwerden berichtet wurde, die im Rahmen der Beratungstätigkeit der Verbände mitgeteilt wurden. Berichtet wurde uns von Einzelfällen aber auch von häufiger auftauchenden Problemen.

Betrachtet man die Tätigkeit der Stellen nach den einzelnen Diskriminierungsmerkmalen, so betrafen im Fall einer *Behinderung* viele der geschilderten Fälle den Lebensbereich „Zugang und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen“, vor allem bezogen auf den Abschluss von privaten Versicherungen und den Bereich Reisen, insbesondere die Beanspruchung von Beherbergungsleistungen.

Die meisten von uns kontaktierten Verbände beschäftigen sich mit Diskriminierungen aufgrund der *ethnischen Herkunft/zugeschriebenen Rasse*. Viele der befragten Stellen befinden sich in Nordrhein-Westfalen und Berlin. Bei diesem Merkmal liegen Diskriminierungsschwerpunkte in den Lebensbereichen

- Beschäftigung und Ausbildung
- Ämter und Behörden
- Zugang und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.

Als häufige Diskriminierungsformen werden – soweit dazu Angaben vorliegen – „Schlechte Behandlung“ oder „Umstrittene Behandlung“ genannt sowie „Anfeindung/Bedrohung“ und „Abgelehnter Antrag durch eine Behörde“.

Einige Stellen konnten uns auch Statistiken mit Zahlen zu ihrer Beratungstätigkeit zur Verfügung stellen: *basis und woge e.V., Hamburg:*

Die in dem Gesamtzeitraum von 2007 bis 2009 am häufigsten erfasste Merkmalskombination ist die von ethnischer Herkunft, Religion und Geschlecht. Als am häufigsten betroffener Lebensbereich („Ort der Benachteiligung“) wird „Ausbildung/Schule“ genannt, gefolgt von „Ämter/Behörden“. Als häufigste Form der Benachteiligung wird „Abgelehnter Antrag durch eine Behörde“ genannt. Die häufigste Reaktion („Geschehen nach dem Vorfall“) war ein Gespräch mit der Person, die diskriminiert haben soll, sowie die Zuziehung eines Anwalts/einer Anwältin. Klagen bei Gericht waren sehr viel seltener.

Pädagogisches Zentrum e.V., Gleichbehandlungsbüro Aachen:

Als am häufigsten betroffener Lebensbereich („Ort der Benachteiligung“) in den Jahren 2007 bis 2009 wird „Ämter/Behörden“ genannt, gefolgt von „Ausbildung/Beruf“. Als mit Abstand häufigste Form der Diskriminierung wird „Schlechte Behandlung“ genannt.

Anti-Rassismus Informationszentrum ARIC-NRW e.V.:

Mitgeteilt wurden die Ergebnisse eines Online-Fragebogens zur Erfassung rassistisch motivierter Diskriminierungsvorfälle (Zeitraum 1. Juli 2007 bis 1. September 2009). Häufigste „Diskriminierungsgründe“ waren „Äußere Erscheinung“ und „Nationalität“. Häufigste „Diskriminierungsbereiche“ waren „Arbeitsplatz“ und „Öffentliche Verkehrsmittel“ sowie „Freizeit und Sport“. Als die mit Abstand häufigste Diskriminierungsform wurde „Schlechte Behandlung“ genannt.

Bund für Antidiskriminierung und Bildungsarbeit e.V. Berlin:

Mitgeteilt wurde die Zahl der Diskriminierungsbeschwerden von Januar 2006 bis Mitte Dezember 2009. Am häufigsten betroffene Lebensbereiche waren „Geschäftsleben/Dienstleistungen“ und „Schule/Universität“ sowie „Ausbildung/Beruf“ und „Freizeit/sonstiger privater Bereich“. Häufigste Formen der Diskriminierung waren „Schlechte Behandlung“ und „Verweigerung von Gütern/Leistungen (Mietverträge, Disko etc.)“. Als häufigste Reaktion wurde die „Hinzuziehung eines Anwalts/einer Anwältin“ genannt.

Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bundes Berlin-Brandenburg (ADNB):

Als am häufigsten betroffene Lebensbereiche in den Jahren 2006-08 werden „Arbeit“ und „Güter und Dienstleistungen“ genannt.

Anti-Rassismus Informationszentrum ARIC-NRW e.V. Duisburg:

Mitgeteilt wurden die zwischen den 1. Juli 2007 und 1. September 2009 erfassten Fälle. Der am häufigsten betroffene Lebensbereich ist der „Arbeitsplatz“, gefolgt von „Schule/Weiterbildung/Universität“. Als häufigste Diskriminierungsform wird „umstrittene Behandlung“ genannt, gefolgt von „Anfeindung“.

Das *Antidiskriminierungsbüro Sachsen* nennt für die Jahre 2006 bis 2008 als häufigstes Diskriminierungsmerkmal entsprechend seinem Tätigkeitsschwerpunkt „ethnische Herkunft/zugeschriebene Rasse“. An zweiter Stelle steht das Merkmal „Behinderung“ (für die Jahre 2007 und 2008). Betroffene Lebensbereiche waren im Jahr 2006 vor allem „Güter und Dienstleistungen“, „Freizeit“, „Persönliches Nahfeld“ sowie „Arbeit“. Im Jahr 2007 waren vor allem die Lebensbereiche „staatliche Einrichtungen“, „Arbeit“ sowie „Güter und Dienstleistungen“ betroffen. Im Jahr 2008 waren die vornehmlich betroffenen Lebensbereiche „Staatliche Einrichtungen“, „Arbeit“ und „Güter und Dienstleistungen“. Die meist genannten Formen der Diskriminierung waren in den Jahren 2007 und 2008 die Ungleichbehandlung bei oder die Verweigerung des Zugangs/der Teilhabe (dagegen wenige Fälle von Belästigung, Mobbing, Beleidigung).

Zum Merkmal Religion/Weltanschauung wurden uns lediglich von Scientology Deutschland, Jehovas Zeugen und dem Interkulturellen Rat („Bundesweites Clearingprojekt: Zusammenleben mit Muslimen“) Daten zur Verfügung gestellt. Die christlichen, jüdischen und muslimischen Verbände hielten sich bedeckt.

Die Fallschilderungen zum Merkmal „sexuelle Identität“ verteilen sich mehr noch als bei den anderen Merkmalen über die verschiedenen Lebensbereiche; ein Schwerpunkt ist kaum auszumachen. Es fällt allerdings auf, dass viele der Fälle den Lebensbereich „Beschäftigung und Beruf“ (und hier besonders kirchliche Arbeitgeber_innen) betreffen.

Bei einigen Stellen wurden die Zahlen der eingegangenen Diskriminierungsbeschwerden pro Jahr erfasst. Sie liegen zwischen 6 Fällen und 96 Fällen pro Jahr.

V. Befragung von staatlichen Stellen und Vertretern politischer Parteien

Es wurden auch staatliche Antidiskriminierungsstellen, Beauftragte von Bund und Ländern sowie Sprecher_innen der Bundestagsfraktionen schriftlich und mündlich befragt. Von den 53 angeschriebenen Stellen gaben 38 eine Rückmeldung per Brief, Email oder Telefon. Die staatlichen Stellen sind – im Unterscheid zu den meisten gesellschaftlichen Verbänden, Organisationen – auch merkmalsübergreifend tätig. Ansonsten liegt der Schwerpunkt (unter der Stellenbezeichnung Migration und/oder Integration) jeweils auf den Merkmalen „Ethnische Herkunft“ und „Behinderung“. Von diesen Stellen liegen auch häufiger statistische Dokumentationen ihrer Tätigkeit vor, die oben wiedergegeben werden.

Die *Antidiskriminierungsstelle des Bundes* gibt Auskunft darüber, welche Diskriminierungsmerkmale zwischen August 2006 und März 2010 am häufigsten betroffen waren: Behinderung (25,5%), Geschlecht (24,2), Alter (19%) und ethnische Herkunft (15,3%).

Die *Landesstelle für Gleichberechtigung gegen Diskriminierung (LADS) Berlin* gibt als häufigstes Diskriminierungsmerkmal („Grund der Benachteiligung“) für das Jahr 2007 ethnische Herkunft, Behinderung und sexuelle Identität an. Im Jahr 2008 waren vor allem die Merkmale ethnische Herkunft, sexuelle Identität und Geschlecht betroffen.

Die meisten Diskriminierungsfälle, die die *Antidiskriminierungsstelle der Stadt Hannover* in den Jahren 2006 bis 2008 erfasst hat, betrafen das Merkmal ethnische Herkunft. Dabei war der Lebensbereich („Ort der Benachteiligung“) „Geschäftsleben/Dienstleistungen“ am häufigsten betroffen, wobei es sich oft um sog. „Disko-Fälle“ handelt (jungen muslimisch aussehenden Männern wird der Zutritt zur Diskothek verwehrt).

Speziell mit Problemen der ethnischen Herkunft befasst sich die *Antidiskriminierungsstelle für Menschen mit Migrationshintergrund der Landeshauptstadt München – AMIGRA*. Von ihr wurden uns die in den Jahren 2007 bis 2009 registrierten Diskriminierungsbeschwerden mitgeteilt. Sie betrafen vor allem die Lebensbereiche („Diskriminierungsfelder“) „Städtische Ämter und Behörden“, „Wohnumfeld“, „Externe Behörden (ARGE, Polizei etc.)“ sowie den Bildungsbereich. Gastronomiebetriebe (insbes. Diskos) tauchten nicht so häufig auf wie bei der Stelle der Stadt Hannover.

Von den jeweiligen *Beauftragten der politischen Parteien und der Regierung* wurden vor allem Einzelfälle mitgeteilt, die insbesondere die Diskriminierungsmerkmale Behinderung und ethnische Herkunft betrafen. Die jeweils betroffenen Lebensbereiche sind „Arbeit“, „Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen“ sowie „Ämter und Behörden“.

VI. Anwaltsinterviews

Die Einschaltung von Dritten nach Diskriminierungserlebnissen kann verschiedene Formen annehmen und Stufen durchlaufen. Jenseits des sozialen Nahbereichs gibt es professionelle Dritte in den zuvor geschilderten Stellen; eine juristische Qualifikation muss aber nicht gegeben sein. Dies ist der Fall, sobald Rechtsanwält_innen bemüht werden. Die von ihnen behandelten Fälle gelangen nicht immer vor Gericht. Um über diese vor-gerichtliche Stufe einer Mobilisierung des AGG Aufschluss zu erlangen, wurden Interviews mit 48 Anwält_innen geführt. Kriterium für die Einbeziehung in die Untersuchung war eine anwaltliche Befassung mit AGG-Mandaten, also mit Mandaten, in denen es nicht nur am Rand um den Vorwurf einer Diskriminierung im Sinne des AGG ging.

In den Interviews wurde eine Zahl von ungefähr 900 anwaltlich bearbeiteten AGG-Fällen seit Inkrafttreten des AGG im August 2006 berichtet. Der Schwerpunkt liegt dabei ganz deutlich im Bereich des Arbeitsrechts/der Arbeitsgerichtsbarkeit. Der Lebensbereich Beschäftigung und Beruf bildet den Schwerpunkt der in den Interviews geschilderten anwaltlichen Befassung mit dem AGG. In diesem Lebensbereich werden detailliert hohe Zugangshindernisse beschrieben. Hier ist ein großes Dunkelfeld von Diskriminierung zu vermuten, das nicht in die gerichtliche Auseinandersetzung gelangt und auch nicht in die anwaltliche Beratung. Vom Nichterkennen einer versteckten Diskriminierung (die eher zufällig im Rahmen einer nicht darauf konzentrierten anwaltlichen Beratung identifiziert wird) über das Erfordernis eines kompetenten Anwalts auf einem neuen Rechtsgebiet (Antidiskriminierungsrecht stellt keine etablierte anwaltliche Spezialisierung dar) und Ressourcenfragen in finanzieller und zeitlicher Hinsicht bis hin zu einer sehr skeptischen Kosten-Nutzen-Abwägung – insbesondere, wenn Diskriminierungen einen Teil der Alltagserfahrung darstellen – bestehen zahlreiche Probleme bei der Mobilisierung von Antidiskriminierungsrecht.

Das Phänomen des sogenannten AGG-Hoppings als einer Form des Rechtsmissbrauchs kommt in der Praxis kaum vor. Die äußerst geringe Relevanz dieser Fälle steht im Gegensatz zur teilweise starken medialen und rechtspolitischen Präsenz der Missbrauchsmöglichkeit als einer potentiellen Schwachstelle des Gesetzes. Über die politische Debatte hinaus haben Archive, in denen AGG-Kläger_innen verzeichnet werden, einen abschreckenden Effekt auch hinsichtlich einer nicht missbräuchlichen Rechtsverfolgung und erhöhen somit die Hürden, sich gegen Diskriminierung zu wehren.

Die bisherigen Erfahrungen mit Diskriminierungsfällen vor den Arbeitsgerichten werden von vielen Interviewpersonen so charakterisiert, dass die Rechtsprechung zum AGG sehr „zurückhaltend“ bzw. vorsichtig sei. Diese Einschätzung wurde sowohl aus der Kläger- als auch aus der Beklagtenperspektive getroffen und erhält dadurch eine besondere Plausibilität. Viele Gerichte scheinen die gesetzgeberische Entscheidung, den Beweis von Diskriminierungen zu erleichtern und beim gelungenen Nachweis abschreckende Schadensersatzsummen festzusetzen, nicht adäquat umzusetzen.

Insgesamt wurde im Lebensbereich Beschäftigung und Beruf deutlich, dass die Anforderungen an den Indizienbeweis einer Diskriminierung derzeit von den Gerichten sehr hoch angesetzt werden. Insbesondere Beklagtenvertreter_innen wiesen auf die unproblematische Möglichkeit hin, eine gegebene Diskriminierung so zu tarnen, dass sie mit der gegenwärtigen Praxis der gerichtlichen Beweiswürdigung nicht aufgedeckt werden kann. Es bestehen folglich gute Möglichkeiten zur Umgehung von Antidiskriminierungsrecht. Dies führt wiederum zu dem Schluss, dass die tatsächliche Zahl von Diskriminierungen im Arbeitsleben deutlich höher liegt als die gerichtlich festgestellte.

Verfahren werden hauptsächlich durch Vergleiche abgeschlossen, einer verbreiteten Tendenz im Arbeitsrecht entsprechend. Für die individuellen Kläger_innen kann eine Vergleichslösung deutliche Vorteile mit sich bringen, insbesondere die Abkürzung eines Verfahrens. Auf einer überindividuellen Ebene ist jedoch festzustellen, dass Vergleiche nicht veröffentlicht werden und insofern nicht zur Bekanntmachung neuer Entwicklungen im Antidiskriminierungsrecht beitragen. Insbesondere haben Vergleiche angesichts der fehlenden Öffentlichkeit fast keinen abschreckenden Effekt auf andere Arbeitgeber_innen.

Da nicht gezielt nach Arbeitnehmervereinigungen gefragt wurde, gibt es zu diesem Aspekt auch nur wenige Aussagen. Diese wenigen Informationen gehen aber überwiegend in die Richtung, dass Arbeitnehmervereinigungen keine maßgebliche Rolle dabei spielen, individuelle Gerichtsverfahren zu unterstützen und somit im Einzelfall Zugangshindernisse abzumildern.

Insgesamt wurde die Wirksamkeit des Gesetzes in der bisherigen Ausgestaltung bezweifelt, vor allem angesichts der bereits geschilderten hohen Beweisanforderungen. Als wirksamer in international, insbesondere US-amerikanisch geprägten Unternehmen wurden freiwillige unternehmensinterne Maßnahmen bezeichnet, die auf eine Tradition eines strengeren Antidiskriminierungsrechts zurückgeführt werden können.

Altersdiskriminierung spielt im Arbeitsleben eine bedeutende Rolle. Die Diskriminierungsform des Herausdrängens älterer Arbeitnehmer_innen aus dem Arbeitsverhältnis weist auf den – selten explizit erörterten – Aspekt hin, dass Diskriminierung ökonomisch vorteilhaft sein kann, wenn dies aus einer engen betriebswirtschaftlichen Perspektive betrachtet wird.

Insgesamt fällt bei der Thematisierung der Diskriminierungskategorie Behinderung auf, dass nicht nur private, sondern auch staatliche Akteure als Urheber/Täter von Diskriminierung bezeichnet werden, wobei im staatlichen Bereich die aktuelle Verbeamtungspraxis den größten Teil an gerichtlich verhandelter Diskriminierung darstellt.

Ungleichbehandlungen aufgrund der Religion sind verbreitet, die Religionsgemeinschaften – im Wesentlichen die beiden großen christlichen Kirchen – machen häufig Gebrauch von den für sie bestehenden Ausnahmeregelungen im Antidiskriminierungsrecht. Die rechtliche Zulässigkeit und damit die Frage, ob eine Diskriminierung im Rechtssinn gegeben ist, ist im Einzelfall oft unklar, die Beweisführung dagegen in der Regel unproblematisch. Festzuhalten ist, dass die Ungleichbehandlungen sich oft nicht eindeutig dem Verkündungs- oder verkündungsnahen Bereich der Religionsgemeinschaft zuordnen lassen. Weiterhin gibt es Fälle von Ungleichbehandlung, die nicht an der Religion an sich anknüpfen, sondern an empirisch verbreiteten Verhaltensweisen wie beispielsweise einer Ehescheidung.

Bei einer Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft/zugeschriebenen Rasse im Lebensbereich Beschäftigung und Beruf spielt die Problematik, vor Gericht eine Diskriminierung nachzuweisen, eine große Rolle.

Der Lebensbereich soziale Vergünstigungen stellt bislang einen ganz untergeordneten Aspekt anwaltlicher Beschäftigung mit Antidiskriminierungsrecht dar, mit Ausnahme der Diskriminierungskategorie Behinderung.

Im Lebensbereich Güter und Dienstleistungen gibt es häufig mehrdimensionale Diskriminierungen, die auch oft zu Schadensersatzzahlungen führen, bei denen also ein gerichtsfester Beweis möglich erscheint. Trotzdem besteht auch hier eine Tendenz zu Vergleichslösungen, wie bereits im Lebensbereich Beschäftigung und Beruf festgestellt, vermutlich ebenfalls aus pragmatischen Überlegungen über den Aufwand eines Gerichtsverfahrens und die zu erwartenden Urteile mit eher niedrigem Schadensersatz.

Bei den Kategorien Alter und Behinderung wurden Konstellationen benannt, die keine bzw. nicht nur Beweis-, sondern zumindest auch Rechtsfragen aufwerfen. Dabei geht es um die Frage, welche ökonomischen Überlegungen eine Ungleichbehandlung rechtfertigen können. Dieser Konflikt zwischen ökonomischer Logik und einem Ideal der Gleichbehandlung tauchte bereits bei Altersdiskriminierung im Lebensbereich Beschäftigung und Beruf auf und wirft grundlegende rechtspolitische Fragen auf.

Im Lebensbereich Familie spielt der Staat als potentiell diskriminierender Akteur eine größere Rolle als Private, was die anwaltlich und damit rechtlich thematisierbaren Sachverhalte angeht. Ein Beispiel bildet das Kindschaftsrecht.

Rechtsfragen – also die Unterscheidung zwischen gerechtfertigter und nicht gerechtfertigter Ungleichbehandlung – haben Anwälte_innen nur selten thematisiert, wobei einige Ausnahmen die in verschiedenen Lebensbereichen bestehenden Privilegien für Eheleute (Diskriminierungsgrund sexuelle Identität) und die Verbeamtungspraxis (Diskriminierungsgrund Behinderung) betreffen. In diesen beiden Bereichen wurden bestehende Regelungen partiell geändert – im einen Fall durch die Einführung der eingetragenen Lebenspartnerschaft, im anderen Fall durch die zunehmende Bedeutung der EuGH-Rechtsprechung.

Als ein Fazit kann festgehalten werden, dass sich aus den Anwaltsinterviews starke Hinweise auf ein großes Dunkelfeld an Diskriminierung ergeben. Die Mobilisierung des Rechts ist schwierig, was vom Erkennen einer Diskriminierung über die Entscheidung zur potentiell erfolglosen Rechtsverfolgung bis zu erheblichen Beweisproblemen, in vielen Fällen auch zur Unmöglichkeit eines Beweises reicht.

VII. Gerichtsanalysen

Es zählt zu den rechtssoziologischen Grundeinsichten, dass das Geschehen vor Gericht kein Abbild des Geschehens im vorgerichtlichen, sozialen Raum ist. Alle Befunde zur Mobilisierung von Recht und über den Zugang zum Recht belegen die These, dass die Fälle vor Gericht eine nicht-repräsentative Auswahl der sozialen Probleme darstellen. Für eine sozialwissenschaftliche Untersuchung der Realität der Diskriminierung stellt die *Subjektivität* von Diskriminierungserfahrungen im sozialen Bereich das große Problem dar; bei der Analyse des gerichtlichen Geschehens ist es die hochgradige *Selektivität*. Allerdings macht die Rechtsprechung zum AGG auch eine nicht zu vernachlässigende Facette der Realität der Diskriminierung aus. Wir haben uns diesem Aspekt auf zwei Weisen genähert: zum einen wurde eine Umfrage unter Gerichten zu AGG-relevanten Verfahren durchgeführt, zum anderen wurden Gerichtsentscheidungen, die im Juristischen Informationssystem JURIS dokumentiert sind, analysiert.

1. Gerichtsumfrage

Ziel der Gerichtsumfrage war es zu ermitteln, bei welchen Gerichten wie viele Fälle mit AGG-Bezug auftreten und um welche Lebensbereiche und Diskriminierungsmerkmale es dabei geht.

In einem Pretest in drei Bundesländern stellte sich heraus, dass an den Zivilgerichten fast keine Verfahren mit AGG-Bezug entschieden werden. Insgesamt wurden von dort nur 6 Fälle gemeldet. Die Hauptuntersuchung konzentrierte sich deshalb auf die Arbeits-, Sozial- und Verwaltungsgerichte. Von fast allen Gerichten dieser Zweige, die sich in sechs für die Hauptuntersuchung ausgewählten Bundesländern befanden, (das war etwa die Hälfte aller Gerichte dieser Art in der BRD) – und darin etwa der Hälfte der Richter_innen – erhielten wir Rückmeldungen: entweder ausgefüllte Fragebögen oder „Fehlanzeigen“. Gemeldet werden sollten Verfahren aus einem Zeitraum vom Sommer 2006 bis zum Dezember 2009. Insgesamt (im Pretest und in der Hauptuntersuchung) wurden 1.107 Fälle berichtet:

997 Fälle an den Arbeitsgerichten

39 Fälle an den Sozialgerichten

77 Fälle an den Verwaltungsgerichten (der Präsident des OVG Münster verweigerte allerdings für die Verwaltungsgerichte in NRW eine Beteiligung an der Befragung).

Nur bei den Arbeitsgerichten ist eine nennenswerte Anzahl von Verfahren mit AGG-Bezug angefallen. Abgesehen vom Arbeitsgericht Berlin, das wegen einer Massenklage (Altersstufen nach BAT) die größte Anzahl von AGG-Fällen hatte, machte der Prozentanteil der AGG-Verfahren an den Neueingängen bei den Arbeitsgerichten aber sicherlich nicht mehr als 0,2% aus. Verfahren mit AGG-Bezug spielen zahlenmäßig also nur eine geringe Rolle.

Die Hauptuntersuchung erbrachte für die Arbeitsgerichtsbarkeit den Befund, dass die wichtigsten Merkmale „Geschlecht“, „Alter“ und „Behinderung“ mit jeweils 30% sind. Auch wenn wir das Merkmal „Geschlecht“ aus unserer Studie ausgeschaltet haben, ist bemerkenswert, dass die Anzahl der Klagen von Männern wegen der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts größer ist als die Anzahl der Klagen von Frauen (72:67). Die Klagen von Männern erfolgten überwiegend im Bereich „Zugang zur Erwerbstätigkeit“.

Bei 74 von 129 Fällen in Bezug auf Altersdiskriminierung handelte es sich um Personen im „fortgeschrittenen Alter“ und bei 17 Fällen um „junge Erwachsene“. Das Merkmal „Alter“ spielte im Bereich

„Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen“ (hier BAT-Fälle) und „Kündigungen und Entlassungsbedingungen“ eine größere Rolle als andere Merkmale.

Bei Diskriminierungen aufgrund der „Behinderung“ betrafen die meisten Fälle den Bereich „Zugang zur Erwerbstätigkeit“.

An den Verwaltungsgerichten tauchten Verfahren, die das Merkmal „Alter“ betrafen, am häufigsten auf, gefolgt von „Behinderung“ und „Geschlecht“. – Das Merkmal „Behinderung“ spielte an den Sozialgerichten die größte Rolle (25 von 38 Fällen).

Überwiegend wurden von den Arbeitsgerichten Fälle einer unmittelbaren Diskriminierung genannt. Bei mittelbarer Diskriminierung (nur 41 Fälle) spielten die Merkmale „Alter“ und „Geschlecht“ eine Rolle.

Was die Lebensbereiche (und ihre Unterbereiche) angeht, so überwog an den Arbeitsgerichten der Bereich „Zugang zur Erwerbstätigkeit“ (265 Verfahren), darunter die Unterkategorie „Einstellungsbedingungen“ (206). Deutlich weniger Fälle wurden für die Bereiche „Kündigungen und Entlassungsbedingungen“ (71) und „Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen“ (66) gemeldet. – Bei den Sozialgerichten überwog der Bereich „Erwerbstätigkeit“; an den Verwaltungsgerichten speziell der Bereich „Öffentlicher Dienst“ und die Unterkategorie „Stellenbesetzung und Beförderung“. – Insgesamt überwiegt also in allen drei Gerichtszweigen der Bereich „Arbeit und Beschäftigung“; und hier stehen vor allem Probleme beim „Zugang zur Erwerbstätigkeit“ im Vordergrund.

Im Vergleich zur Art der Erledigung in allen Verfahren vor den Arbeitsgerichten fiel auf, dass Verfahren mit AGG-Bezug deutlich häufiger mit einem streitigen Urteil endeten, weniger häufig als im Durchschnitt mit einem Vergleich. Bei streitigen Urteilen hatte der Kläger oder die Klägerin nur in 37% der Fälle Erfolg.

2. JURIS

Genutzt wurde schließlich das Juristische Informationssystem JURIS. Elektronisch sind in ihm u.a. Gerichtsentscheidungen gespeichert, die nicht unbedingt in den klassischen Druck-Medien (Entscheidungsbänden, Zeitschriften etc.) enthalten sind. JURIS enthält damit wohl die umfangreichste Dokumentation deutscher Gerichtsentscheidungen. Allerdings sind Entscheidungen der oberen Instanzen deutlich überrepräsentiert. Unsere Analyse sollte sich aber auf Entscheidungen aller Instanzen beziehen, die ab Sommer 2006 bis zum 31. Dezember 2009 ergangen waren. Für diesen Zeitraum konnten 479 Entscheidungen mit AGG-Bezug ermittelt werden. Das sind etwa 0,3% der für diesen Zeitraum insgesamt verzeichneten Entscheidungen in allen Instanzen. (Die Gerichtsumfrage bezog sich nur auf erstinstanzliche Verfahren.) Im Monatsdurchschnitt hat sich die Zahl der Entscheidungen seit 2006 kaum geändert; sie bewegt sich zwischen 12 und 15. Auch hier lässt sich also – wie bei der Gerichtsumfrage – konstatieren, dass die nach Verabschiedung des AGG befürchtete „Klageflut“ ausgeblieben ist.

Die Hauptmenge aller Entscheidungen mit AGG-Bezug hat auch hier wieder die Arbeitsgerichtsbarkeit aufzuweisen (ca. 63%), gefolgt von der Verwaltungsgerichtsbarkeit (ca. 29%) (Sozialgerichtsbarkeit: 4,4%, Zivilgerichtsbarkeit: 3,5%). In allen Entscheidungen zusammen genommen überwiegt auch hier der Bereich „Arbeit und Beschäftigung“ (mit 82%); innerhalb dieses Bereichs spielen Fragen um „Zugang, Auswahl und Einstellung“ die größte Rolle. Einen zweiten großen Lebensbereich bildet der Komplex „Sozialschutz (Betriebsrente, Beihilfe etc.)“ mit 12,5%.

Was die Diskriminierungsmerkmale angeht, so war (in den Entscheidungen aller Gerichtsbarkeiten und aller Instanzen) das Merkmal „Alter“ am stärksten vertreten (45%). Danach folgten „Geschlecht“ (18%) und „Behinderung“ (13%).

VIII. Vergleichende Feststellungen

Die verschiedenen Untersuchungen liefern im Vergleich miteinander einige interessante Befunde, zu denen etwa die folgenden gehören: Merkmale wie Religion und ethnische Herkunft, die die Medien in hohem Maße beschäftigen, sind vor Gericht von geringer Bedeutung. Auf der anderen Seite ist die Altersdiskriminierung von einiger Bedeutung vor Gericht, aber ohne Interesse für die Medien. Altersdiskriminierung hat auch in der sozialwissenschaftlichen Forschung wenig Aufmerksamkeit gefunden. Bereits durchgeführte Studien und die Online-Befragung zeigen, dass Diskriminierungen aufgrund von zugeschriebener Rasse, der ethnischen Herkunft und Religion eine gesellschaftliche Realität sind, auch wenn sie die Gerichte in nur beschränktem Umfang beschäftigen. Man wird also genau darauf zu achten haben, in welcher Dimension

von Diskriminierung man sich mit seinen Aussagen bewegt: in der Sphäre subjektiver Diskriminierungserlebnisse, der medialen Öffentlichkeit von Diskriminierungsereignissen und -themen, der Ebene der Tätigkeit von Verbänden und Stellen oder der vor-gerichtlichen und gerichtlichen Dimension. Bei der Wahl der verschiedenen Möglichkeiten, die Realität der Diskriminierung zu untersuchen, assoziierten wir das Bild eines Puzzles, das sich am Ende zusammenfügen sollte. Ein solches konsistentes Bild „der Realität“ ergibt sich nur in Umrissen. Wir können nur perspektivisch gebrochene Teile präsentieren, deren Gebrochenheit aber vielleicht gerade einen Teil der Realität ausmacht.

Wir hatten unseren Analysen eine Matrix mit Lebensbereichen x Merkmalen zugrunde gelegt. Man kann nun versuchen, in den Feldern einer solchen Matrix die Akteure, die den Gegenstand unserer eigenen Untersuchungen bildeten, einzutragen, um deutlich zu machen, wo jeweils die Schwerpunkte ihrer Aktivitäten liegen: der Fokus derjenigen, die in der Online-Umfrage ihre Diskriminierungserfahrungen meldeten, die Schwerpunkte der Medienberichte, der Tätigkeit der Verbände und Stellen, der Anwälte/Anwältinnen und schließlich der Gerichte. So bunt gefleckt sieht dann „die Realität der Diskriminierung“ aus.

Matrix der Lebensbereiche und Merkmale – Schwerpunkte der Aktivitäten

Merkmal	Alter	Behinderung	Zugeschriebene Rasse/ethnische Herkunft	Religion/Weltanschauung	Sexuelle Identität
Lebensbereich					
Beschäftigung/ Beruf	Anwälte	Anwälte	Anwälte	Online	Verwände/ Stellen
			Online		
	Gerichte	Gerichte	Medien		
			Verbände/ Stellen		
Sozialschutz/ Soziale Vergünstigung					
Bildung				Medien	
Güter/ Dienstleistungen		Verbände/ Stellen	Anwälte	Online	
			Online		
Öffentlicher Raum			Medien	Medien	

IX. Politische Konjunkturen und sozialwissenschaftliche Forschung

Die Arbeiten für das vorliegende Projekt wurden Anfang 2010 abgeschlossen, die Medienanalyse wurde noch bis Mai 2010 fortgeführt. Wenige Monate später erschien das Buch von Thilo Sarrazin „Deutschland schafft sich ab“. Die Diskussion über dieses Buch – weit heftiger als die über Sarrazins Interview in *Lette International* im September 2009 – führte dazu, dass das Diskriminierungsthema fast vollständig aus den Medien verschwand und durch das Integrationsthema überlagert wurde. Träger_innen von Diskriminierungsmerkmalen werden nun zu Adressat_innen von Integrationsforderungen. Dabei stehen die Merkmale „ethnische Herkunft“ (vor allem türkische) und „Glaube“ (und hier vor allem der Islam) im Vordergrund. Die anderen diskriminierungsgefährdeten Gruppen mit Merkmalen wie Behinderung, Alter oder sexuelle Identität tauchen im medialen Aufmerksamkeits-horizont kaum noch auf. Hin und wieder wird über Probleme des integrativen Schulunterrichts für behinderte Kinder berichtet.

Dies ist ein Beispiel für die sich wandelnden Konjunkturen der medialen Aufmerksamkeit mit ihren politischen Folgen. Es unterstreicht: Es gibt gute Gründe, sich zu bemühen, die Nebelschleier, die über der Realität der Diskriminierung weiterhin liegen, unabhängig von den Tagesinteressen in Medien und Politik mit sozialwissenschaftlicher Forschung zu lüften.