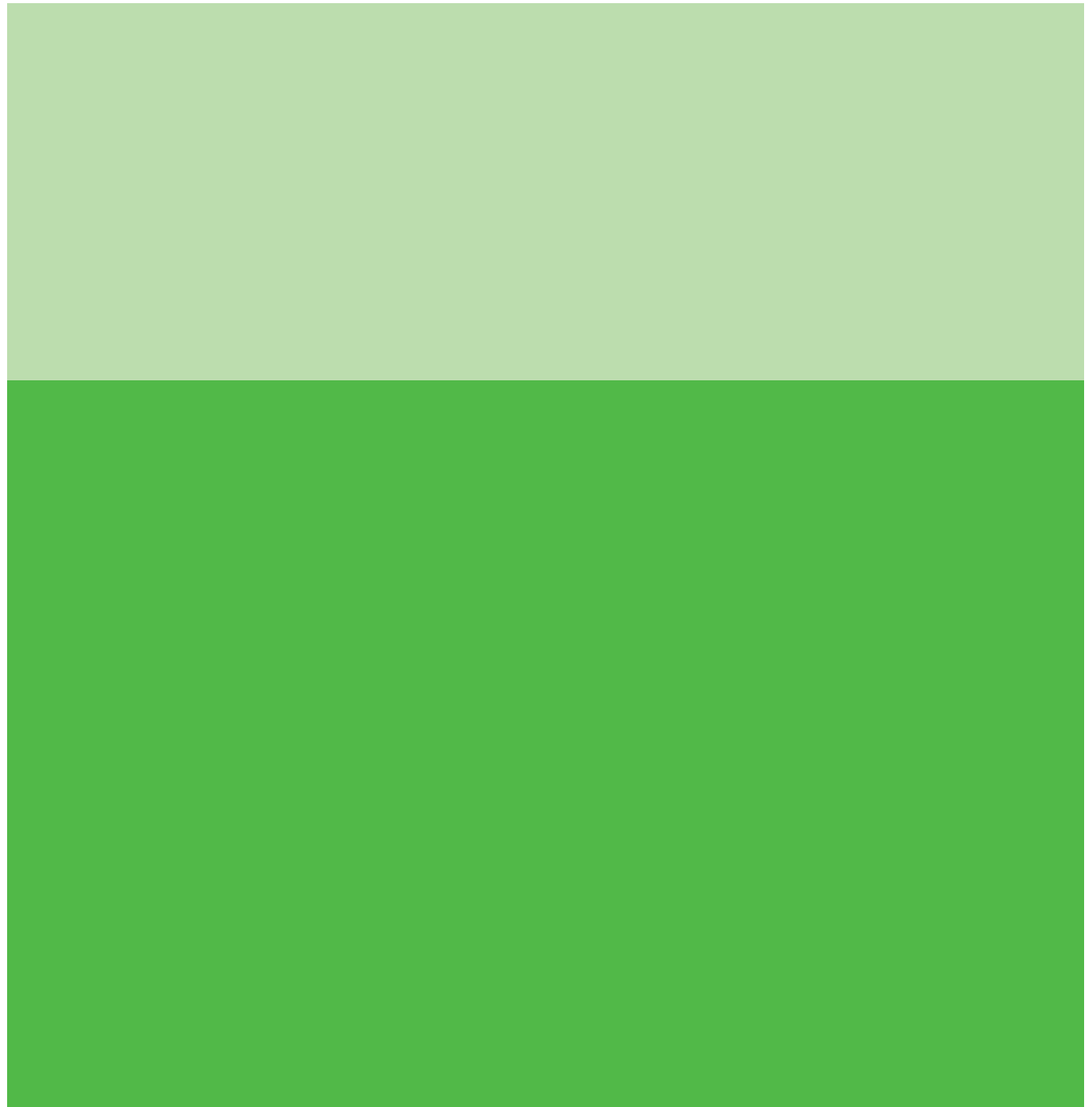




„Wo kommen Sie eigentlich *ursprünglich* her?“

Diskriminierungserfahrungen und phänotypische Differenz
in Deutschland



Policy Brief des SVR-Forschungsbereichs 2018-1

Der Policy Brief wurde gefördert von der Stiftung Mercator

Der Sachverständigenrat ist eine Initiative von:

Stiftung Mercator, VolkswagenStiftung, Bertelsmann Stiftung, Freudenberg Stiftung, Robert Bosch Stiftung, Stifterverband
und Vodafone Stiftung Deutschland

Zitiervorschlag:

Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR-Forschungsbereich) 2018: „Wo kommen Sie eigentlich *ursprünglich* her?“. Diskriminierungserfahrungen und phänotypische Differenz in Deutschland, Berlin.



Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	4
1 Einleitung.....	5
2 Wann, wo und wie tritt herkunftsbezogene Diskriminierung auf?.....	5
2.1 Formen von Diskriminierung	6
2.2 Diskriminierungsfelder.....	8
3 Subjektive Diskriminierung	9
3.1 Wahrgenommene Diskriminierung im SVR-Integrationsbarometer 2016.....	9
3.2 Diskriminierung und phänotypische Differenz	13
4 Fazit.....	17
Literatur.....	18
Anhang	20
Tabelle	20

Das Wichtigste in Kürze

- Zum ersten Mal kann auf einer umfangreichen Datenbasis – dem SVR-Integrationsbarometer 2016 – gezeigt werden: Menschen, deren Äußeres auf eine Zuwanderungsgeschichte hinweist, fühlen sich weitaus häufiger diskriminiert als Zugewanderte, deren Erscheinungsbild sich nicht durch Merkmale wie Hautfarbe oder Kopftuch von der Mehrheitsbevölkerung abhebt.
- Zugewanderte, die sich äußerlich nicht von der Mehrheitsbevölkerung unterscheiden, berichten zu 17 Prozent von erlebter Diskriminierung.
- Zugewanderte, deren Migrationshintergrund aufgrund ihres Erscheinungsbildes erkennbar ist, berichten davon zu 48 Prozent.
- Bei Zugewanderten mit sichtbarem Migrationshintergrund und einem Akzent steigt dieser Wert sogar auf 59 Prozent.
- Zwischen den Herkunftsgruppen sind die Unterschiede groß: Im SVR-Integrationsbarometer 2016 berichten Menschen türkischer Herkunft mit 54 Prozent am häufigsten von erlebter Diskriminierung, Zugewanderte aus der EU dagegen mit 26 Prozent am seltensten. Spät-/Aussiedler und Spät-/Aussiedlerinnen liegen mit 34 Prozent ebenso wie Personen mit einem Migrationshintergrund aus der „übrigen Welt“ mit 40 Prozent dazwischen.
- Zugewanderte muslimischen Glaubens berichten deutlich häufiger davon, sich diskriminiert zu fühlen (55 %), als Zugewanderte mit christlicher (29 %) oder ohne Religionszugehörigkeit (32 %).

Zusammenfassung

Dieser Policy Brief untersucht die subjektiven Benachteiligungswahrnehmungen von Zugewanderten¹ und stellt erstmals für Deutschland fest: **Menschen mit äußerlichen (Körper-)Merkmale, die auf eine ausländische Herkunft schließen lassen, wie eine dunkle Hautfarbe oder ein Kopftuch, fühlen sich häufiger diskriminiert als Zugewanderte, die sich äußerlich nicht von der Mehrheitsbevölkerung unterscheiden. Dasselbe gilt für einen Akzent. Eine offenkundig andere Herkunft wird in Deutschland also als Nachteil erlebt.**

Die Auswertung des SVR-Integrationsbarometers 2016 zeigt: Rund 17 Prozent der Zugewanderten, die laut eigenen Angaben ‚typisch deutsch‘ aussehen, fühlen sich benachteiligt. Dagegen berichten Menschen mit sichtbarem Migrationshintergrund (phänotypisch Differenten) zu rund 48 Prozent von erlebter Diskriminierung. Dieser Wert steigt sogar auf 59 Prozent bei jenen, die zusätzlich mit Akzent Deutsch sprechen.

Die hier vorgestellten Analysen basieren auf einer Sonderauswertung des SVR-Integrationsbarometers

2016. Das Barometer erfasst sowohl Spät-/Aussiedler und Spät-/Aussiedlerinnen und Personen mit türkischer Herkunft als auch Zugewanderte aus der EU und der „übrigen Welt“. Damit kann die subjektive Diskriminierung in der Bevölkerung mit Migrationshintergrund ausdifferenziert abgebildet werden.

Je nach Herkunftsgruppe variiert der Anteil derer, die sich sichtbar oder hörbar von der deutschen Mehrheitsbevölkerung unterscheiden, was sich im Anteil der Personen mit Benachteiligungserfahrungen niederschlägt: Bei Befragten mit türkischen Wurzeln sind es 54 Prozent, bei Spät-/Aussiedlern und Spät-/Aussiedlerinnen 34 Prozent, bei Zugewanderten aus der EU 26 Prozent und bei Menschen mit einem Migrationshintergrund aus der „übrigen Welt“ 40 Prozent.

Einen großen Effekt hat auch die Religionszugehörigkeit von Menschen mit Migrationshintergrund: Mit 55 Prozent fühlen sich Zugewanderte muslimischen Glaubens deutlich häufiger diskriminiert als Zugewanderte mit christlicher (29 %) oder ohne Glaubenszugehörigkeit (32 %).

¹ Die Begriffe Zugewanderte und Menschen mit Migrationshintergrund werden im Folgenden synonym verwendet.



1 Einleitung

In Deutschland leben Menschen aus allen Ländern der Welt; über 20 Prozent der Bevölkerung haben eine Zuwanderungsgeschichte. In den vergangenen Jahrzehnten hat die kulturelle Diversität stetig zugenommen – ein Trend, der voraussichtlich anhalten wird (vgl. Statistisches Bundesamt 2016).² Deswegen wird es für den gesellschaftlichen Zusammenhalt immer wichtiger, eine chancengleiche Teilhabe unabhängig von der ethnischen Herkunft sicherzustellen. Herkunftsspezifische Diskriminierungen, das heißt Benachteiligungen, die mit der kulturellen, ethnischen oder geografischen Herkunft von Personen in Zusammenhang stehen, verletzen Grund- und Menschenrechte und widersprechen dem Leistungsprinzip moderner Gesellschaften (Scherr 2016: 29). Diese Benachteiligungen können auf individueller Ebene psychische und gesundheitliche Probleme verursachen (vgl. Uslucan/Yalcin 2012: 22). Auf gesellschaftlicher Ebene führen dauerhafte Benachteiligungen einzelner Gruppen zu einem wachsenden Ungerechtigkeitsempfinden und damit insgesamt zu gesellschaftlich empfundenen Schieflagen. Das Störpotenzial ethnischer Diskriminierung für gleichberechtigte Teilhabe und Integrationsprozesse hat die Politik mittlerweile erkannt: Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) nennt ‚Rasse‘ bzw. ethnische Herkunft als ersten der fünf Benachteiligungsgründe und bietet Betroffenen ein Instrument gegen Diskriminierung (vgl. § 1 AGG).³ Gleichwohl lässt sich eine herkunftsspezifische Benachteiligung nicht immer nachweisen, und in den meisten Bereichen des alltäglichen Zusammenlebens kann Akzeptanz und Zugehörigkeit nicht eingeklagt werden.

Daher ist hier die Sicht der Betroffenen besonders relevant, also ihre eigene Wahrnehmung von Benachteiligungen aufgrund ihrer Herkunft, denn sie gibt Auskunft darüber, ob und wie stark Herkunft als Barriere für gleichberechtigte Teilhabe empfunden wird. Dieses subjektive Erleben ist allerdings nicht mit objektiver Diskriminierung gleichzusetzen: Einerseits ist nicht

jede Benachteiligung für die Betroffenen erkennbar, andererseits können sie bestimmte Situationen auch fälschlicherweise als diskriminierend einstufen. Die Betroffenenperspektive ist daher nur eingeschränkt als Indikator für das allgemeine Diskriminierungsniveau innerhalb einer Gesellschaft geeignet, doch können Umfang und Verbreitung von subjektiver Diskriminierung gesellschaftliche Konfliktlinien offenlegen.

Das Ausmaß ethnisch bedingter Benachteiligungen hängt vom Herkunftsgebiet ab (s. Kap. 3). Bisher hat die Forschung in Deutschland aber die Frage kaum beachtet, welche Rolle dabei die äußerlich wahrnehmbaren Merkmale des Migrationshintergrundes spielen, also ob phänotypisch differente Zugewanderte, das heißt Personen mit Merkmalen, die auf eine Migrationsgeschichte hinweisen (z. B. Hautfarbe oder Kopftuch), in Deutschland häufiger Diskriminierung erleben als Zugewanderte, deren äußeres Erscheinungsbild der Mehrheitsbevölkerung ähnelt. Diese Forschungslücke aufgreifend, untersucht der vorliegende Policy Brief erstmals für Deutschland anhand einer repräsentativen Stichprobe den Zusammenhang von phänotypischer Differenz und Diskriminierungswahrnehmungen. Weiterhin wird geprüft, ob auch ein Akzent mit erlebter Benachteiligung zusammenhängt. Dabei wird auf Daten des SVR-Integrationsbarometers 2016 zurückgegriffen, worin unter anderem subjektive Benachteiligungserfahrungen, phänotypische Differenz und die Religionszugehörigkeit der Befragten erfasst wurden. Letztere ist vor allem im Hinblick auf die wachsende muslimische Glaubensgemeinschaft von steigender Relevanz.

2 Wann, wo und wie tritt herkunftsbezogene Diskriminierung auf?

In der bisherigen auf herkunftsspezifische Merkmale bezogenen Diskriminierungsforschung lassen sich drei Untersuchungsfelder unterscheiden (El-Mafaalani/Waleciak/Weitzel 2017: 174): Die Vorurteilsforschung,

2 Dieser Policy Brief wurde begleitet durch Prof. Dr. Claudia Diehl und Prof. Dr. Hacı Halil Uslucan, Mitglieder des Sachverständigenrats deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR). Verantwortlich für diese Veröffentlichung ist der SVR-Forschungsbereich. Die Argumente und Schlussfolgerungen spiegeln nicht notwendigerweise die Meinung des SVR wider.

3 Für eine Darstellung von Anwendungsbeispielen des AGG siehe Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2017: 176–203.

das erste Feld, analysiert die Haltungen, die Diskriminierungen legitimieren.⁴ Hierbei geht es um das Verstehen von Werten, Wahrnehmungen und Einstellungen, die Vorurteile produzieren, und damit um die Frage, warum Menschen andere Menschen aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit als ungleichwertig betrachten (vgl. Supik 2017: 193). Das zweite Feld beschäftigt sich mit den tatsächlichen Diskriminierungseffekten in unterschiedlichen Lebensbereichen. Hier geht es darum zu erfassen, wie stark Menschen mit Migrationshintergrund zum Beispiel auf dem Arbeitsmarkt, in der Bildung oder beim Wohnen im Vergleich zur Mehrheitsbevölkerung benachteiligt werden. Das dritte Feld schließlich untersucht das Erleben von Diskriminierung, also die Betroffenenperspektive auf die Benachteiligung und deren Auswirkungen, besonders auf die Integration. Da die subjektiven Erfahrungen auch eine Messlatte für den Fort- oder Rückschritt auf dem Weg zur politisch angestrebten gleichberechtigten Teilhabe sind, hat die Betroffenenperspektive zuletzt an Bedeutung gewonnen und steht auch im Fokus des vorliegenden Policy Briefs.

Um die Komplexität von herkunftsspezifischer Diskriminierung zu erfassen, sollen zunächst ihre Formen und Felder, aber auch ihre Ursachen und Wirkungen systematisiert werden. Dazu werden folgende Fragen gestellt:

- Wer sind die ‚diskriminierenden Subjekte‘ (d. h. Individuen oder Institutionen, von denen die Diskriminierung bewusst oder unbewusst ausgeht) und wie kommt es zur Ungleichbehandlung (direkt vs. indirekt) (s. Kap. 2.1)?
- Auf welchen teilhaberelevanten Feldern tritt Diskriminierung auf, mit welchen Folgen, und welche Erkenntnisse liegen dazu bereits vor (s. Kap. 2.2)?

2.1 Formen von Diskriminierung

Diskriminierung ist nicht immer ein interpersonaler bzw. direkter Akt – und daher für die Betroffenen mitunter schwer erkennbar. Auch die ‚Urheber‘ der Dis-

kriminierung, egal ob Individuen oder Institutionen, können bewusst wie unbewusst benachteiligen, und die Mechanismen, die Zugewanderte oder einzelne Zuwanderergruppen systematisch benachteiligen, sind oft verdeckt. Eine Kategorisierung, die die wesentlichen Erscheinungsformen von Diskriminierung sichtbar macht und zum Verstehen der dabei ablaufenden Prozesse beiträgt, unterscheidet einerseits zwischen *direkter und indirekter* sowie andererseits zwischen *persönlicher und institutioneller Diskriminierung* (vgl. Lea 1986). Diese beiden Kriterien ermöglichen bei einer Kreuztabellierung die Betrachtung einzelner Fallkonstellationen und greifen die in der Literatur häufig verwendeten Konzepte von Diskriminierung auf (wie z. B. statistische Diskriminierung) (Tab. 1).

I Individuell-direkte Diskriminierung

Ausgehend von der Matrix ist die direkte, vom Individuum ausgehende Diskriminierung am einfachsten zu fassen. Dies ist die bewusste und individuelle Diskriminierung bestimmter Personen allein wegen ihrer Zugehörigkeit zu einer ethnischen Gruppe. In diese Kategorie fällt zum Beispiel der Vermieter oder die Vermieterin, der oder die bestimmte ethnische Gruppen aufgrund von rassistischen Überzeugungen grundsätzlich als potenzielle Mieter ausschließt. Aber auch offene rassistische Äußerungen oder gar rassistisch motivierte Gewalt sind dieser Erscheinungsform zuzuordnen. Sofern Individuen Angehörige bestimmter Zuwanderergruppen bewusst benachteiligen, handelt es sich stets um direkte individuelle Diskriminierung.

II Individuell-indirekte Diskriminierung

Oft ist den diskriminierenden Akteuren allerdings gar nicht bewusst, dass bestimmte Handlungen einzelne Gruppen systematisch benachteiligen. In diesem Fall ist nicht die Intention, sondern die Folge des Handelns ausgrenzend. Die Ursachen hierfür können entweder in unbewusst wirkenden Vorurteilen oder aber im Informationsmangel liegen (vgl. Zick 2017; Diehl/Fick 2016). Vorurteile können zum Beispiel zur (unbewussten) Kontaktvermeidung mit Angehörigen bestimmter Herkunftsgruppen führen, was sich für die Betroffenen

4 Diese Einteilung der Diskriminierungsforschung bezieht sich auf Deutschland und ist nur eine Möglichkeit von vielen, dieses wachsende Forschungsfeld zu kategorisieren. Davon abweichend wird das Forschungsfeld in der internationalen Diskriminierungsforschung stärker anhand bereichsspezifisch genutzter Methoden kategorisiert (vgl. ausführlich Pager/Shepherd 2008).



Tab. 1 Matrix: Erscheinungsformen von Diskriminierung

	direkt	indirekt
individuell	I offene Benachteiligung; Rassismus	II unbewusste diskriminierende Handlungen ohne Diskriminierungsintention
institutionell	III Gesetze und Regelungen von Staaten und Organisationen, die bestimmte Gruppen ausgrenzen	IV scheinbar neutrale Praktiken und Handlungsroutinen von Institutionen, die bestimmte Gruppen benachteiligen

Quelle: Lea (1986), eigene Darstellung

in allen Lebensbereichen nachteilig auswirkt. Werden Menschen fremder Herkunft zum Beispiel im Arbeitsumfeld oder als Mieter und Mieterinnen unbewusst gemieden, verringert das ihre Chancen auf dem Arbeits- bzw. Wohnungsmarkt. Doch Vorurteile sind nicht der einzige Grund – auch Informationsmangel kann sich diskriminierend auswirken. In der Fachliteratur wird Benachteiligung aufgrund von Wissensdefiziten als statistische Diskriminierung bezeichnet und zum Beispiel als Erklärung für die Benachteiligung von Zugewanderten auf dem Arbeitsmarkt herangezogen (vgl. Becker 1971). So liegt statistische Diskriminierung vor, wenn ein Bewerber oder eine Bewerberin mit Migrationshintergrund nicht nur nach Eignung und Potenzial beurteilt wird, sondern auch nach seiner oder ihrer Herkunft. In die Einschätzung der Leistungsmerkmale des Bewerbers oder der Bewerberin mischt sich dann die durchschnittliche Leistungseinschätzung der gesamten Zuwanderergruppe. Liegt der Mittelwert dieser Gruppe unter dem Leistungspotenzial des Bewerbers oder der Bewerberin, wird sich seine oder ihre Herkunft somit nachteilig auf die Einstellungschancen auswirken.⁵

III Direkt-institutionelle Diskriminierung

Direkte institutionelle Diskriminierung umfasst alle Gesetze und Vorschriften, die Ungleichbehandlung bestimmter gesellschaftlicher Gruppenmitglieder (sei-

tens Organisationen oder Staaten) legitimieren (vgl. Gomolla 2017: 145). Beispielhaft kann bei dieser offenen Form von Diskriminierung auf die Rassentrennung in den USA bis in die 1950er-Jahre verwiesen werden, die gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe der afroamerikanischen Bevölkerung ausschloss. In Deutschland ist direkte (und damit intendierte) institutionelle Diskriminierung einzelner sozialer Gruppen aufgrund des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes unzulässig und daher kaum vorzufinden.⁶

IV Indirekt-institutionelle Diskriminierung

Weniger sichtbar (aber nicht zwingend weniger folgenreich) ist die indirekte institutionelle Diskriminierung. Darunter wird „die gesamte Bandbreite institutioneller Vorkehrungen, Regeln und Praktiken verstanden, die ohne Vorurteil oder negative Absicht verankert und umgesetzt werden – die aber Angehörige bestimmter Gruppen überproportional negativ treffen können“ (Gomolla 2017: 146). Ein Beispiel hierfür sind die Sprachanforderungen von Schulen. Dieses scheinbar neutrale Zugangskriterium benachteiligt Schüler und Schülerinnen mit Migrationshintergrund, deren Familien das Deutsche nicht als Erstsprache vermitteln können, gegenüber Kindern und Jugendlichen ohne Migrationshintergrund. Allgemein geht es bei der Untersuchung von indirekt-institutioneller Diskriminierung darum, benachteiligende Strukturen

⁵ Für eine umfassende Darstellung der Wirkmechanismen von Vorurteilen siehe Banaji und Greenwald 2015.

⁶ Allerdings wird argumentiert, dass die in einigen Bundesländern fehlende Schulpflicht für Kinder mit unsicherem Aufenthaltsstatus direkte institutionelle Diskriminierung sei (Gomolla 2017: 145).

aufzudecken, die von Individuen ausgehen, ursächlich aber auf etablierte (und bestimmte Personengruppen benachteiligende) Handlungsroutinen zurückzuführen sind (Diehl/Fick 2016: 249). Bezogen auf das Beispiel können Lehrerinnen und Lehrer etwa dazu neigen, das Potenzial von Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund zu übersehen, was deren schulische Karriere und, darüber vermittelt, ihr Fortkommen im beruflichen Leben stark beschränken kann. Das unreflektierte Abrufen routinierter Handlungsabläufe ohne Berücksichtigung migrationspezifischer Besonderheiten (in diesem Fall geringerer Deutschkenntnisse) kann somit zur systematischen, von institutionellen Routinen geprägten und von Individuen ausgeführten Benachteiligung führen.

2.2 Diskriminierungsfelder

Diskriminierung findet in vielen Lebensbereichen statt und hat entsprechend unterschiedliche Auswirkungen auf die Teilhabemöglichkeiten der Betroffenen. Bleibt Zugewanderten aber eine gleichberechtigte Teilhabe verwehrt, verschlechtert das ihre Aussicht auf eine gelingende Integration.

Arbeit und Bildung

Gesamtgesellschaftlich gesehen haben die Felder Arbeit und Bildung sicherlich den größten Einfluss auf die Teilhabechancen von Zugewanderten (vgl. El-Mafaalani 2017: 471). Auf dem Arbeitsmarkt bestehen seit längerem messbare Unterschiede in der Teilhabe von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund (vgl. Länderoffene Arbeitsgruppe 2017; Uslucan/Yalcin 2012: 27; SVR 2014: 109–112), die nur zum Teil mit den unterschiedlichen Bildungsniveaus der Vergleichsgruppen erklärt werden können. Einschlägige Studien zeigen, dass sich besonders Menschen mit türkischen Wurzeln auch bei gleicher Qualifikation häufiger bewerben müssen als Menschen ohne Migrationshintergrund (SVR-Forschungsbereich 2014; Kaas/Manger 2012). Da der Erfolg auf dem Arbeitsmarkt über die Verfügbarkeit materieller Ressourcen entscheidet, haben Benachteiligungen im Berufsleben besonders gravierende Auswirkungen auf die gesellschaftliche Teilhabe insgesamt.

Als Voraussetzung für eine gute Position auf dem Arbeitsmarkt gilt gemeinhin ein guter höherer Bildungsabschluss. Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund schneiden aber im deutschen Bildungssystem vergleichsweise schlecht ab (vgl. Diehl/Fick 2016: 244), was zu großen Teilen auf die soziale Lage der Zuwandererbevolkerung zurückzuführen ist. Mögliche, bislang nur unzureichend nachgewiesene Diskriminierungseffekte werden hier über zwei Pfade vermutet: erstens über indirekt-individuelle Diskriminierung (II), das heißt über die Lehrerschaft, zweitens über institutionell-indirekte Diskriminierung (IV) (Hummrich 2017: 341). Letztere ist eng mit der Tatsache verknüpft, dass Schulen nach wie vor nur unzureichend auf die sprachliche Diversität der Schülerschaft eingestellt sind und dadurch den Bildungserfolg von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund nicht hinreichend fördern (Diehl/Fick 2016: 278).

Wohnungsmarkt

Auch Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt kann die Lebens- und Teilhabechancen der Betroffenen massiv einschränken. Die bestehende wohnräumliche Segregation, das heißt die Konzentration von Zugewanderten auf bestimmte Bezirke, ist nicht zuletzt dadurch zu erklären, dass die segregierten oftmals auch die kostengünstigen Wohngegenden sind (vgl. Hinz/Auspurg 2017: 387). Insgesamt gilt es als erwiesen, dass besonders Menschen mit türkischer Herkunft bei der Wohnungssuche benachteiligt werden; so erhalten Personen mit türkisch klingendem Namen seltener Rückmeldungen von Vermieterinnen und Vermietern, wenn sie sich um eine Wohnung bemühen (vgl. Schmid 2015). Der Grund für diese systematische Benachteiligung wird weniger in offen rassistischen Einstellungen der Wohnungseigentümerinnen und Wohnungseigentümer gesehen als in indirekt-individueller bzw. statistischer Diskriminierung. Belegt ist zum Beispiel, dass die Vermietenden das finanzielle Potenzial von Wohnungssuchenden mit türkischen Wurzeln als gering einschätzen, und zwar aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einer sozioökonomisch eher schlecht gestellten Gruppe (vgl. Hinz/Auspurg 2017: 401). Da das Wohnumfeld eng mit zahlreichen für die Lebenschancen relevanten Kontextfaktoren zusammenhängt (wie z. B. Kriminalität, Umwelt und damit auch Gesundheit), kann die



Diskriminierung bei der Wohnungssuche in vielfacher Weise negative Konsequenzen für die Betroffenen zeitigen.

Neben dem Bildungs-, Arbeits- und Wohnungsmarkt stehen noch andere Lebensbereiche im Verdacht, anfällig für systematische Diskriminierungen von Zugewanderten zu sein. Zu nennen sind hier die Justiz, die Medien, aber auch die Behörden. Bislang gibt es dafür jedoch nur Hinweise – bis auf den Medienbereich, für den Diskriminierung in Form von vorurteilsbehafteten Darstellungen bereits vielfach belegt wurde (El-Mafaalani 2017: 471).⁷

3 Subjektive Diskriminierung

Das Konstrukt der subjektiven Diskriminierungswahrnehmung deckt sich nicht mit der objektiv messbaren Diskriminierung. Da Benachteiligungen auf unterschiedliche Weise und oft nur indirekt ablaufen (s. Kap. 2.1), ist nicht davon auszugehen, dass Individuen alle Diskriminierungsereignisse auch tatsächlich als solche erkennen. Insofern ist es möglich, dass das Ausmaß der Diskriminierung von den Betroffenen unterschätzt wird, aber ebenso kann es auch sein, dass nicht jede vom Individuum als (herkunftsspezifische) Benachteiligung ausgelegte Handlung auch tatsächlich diskriminierend ist. Besonders die indirekten Diskriminierungsformen sind oft nur schwer als solche identifizierbar – ob der oder die Betroffene zum Beispiel eine Absage auf eine Bewerbung als Diskriminierung einordnet, hängt stark von seinen oder ihren persönlichen Eigenschaften ab (vgl. Diehl/Liebau 2017; El-Mafaalani 2017).⁸ Die Betroffenen können also die Diskriminierung auch überschätzen. Die subjektive Einschätzung von Benachteiligung ist daher prinzipiell nicht geeignet, Ausmaß und Verbreitung von (tatsächlicher) Diskriminierung abzubilden. Das Konzept vermag jedoch, die empfundene Teilhabe und damit auch Exklusionsgefühle aufzuzeigen, die das Integrationsverhalten nicht unwesentlich mitbestimmen. Vor diesem Hintergrund geht es bei der Erfassung der sub-

jektiven Benachteiligung in erster Linie darum, ob, wie stark und bei welchen Zuwanderergruppen die Herkunft als Teilhabebarriere wahrgenommen wird.

In diesem Zusammenhang ist interessant, dass der internationale Vergleich scheinbare Widersprüche zeigt: Während das subjektive Diskriminierungsniveau insbesondere in solchen Ländern erstaunlich hoch ist, die sich seit Jahrzehnten aktiv um die Chancengleichheit von Minderheiten bemühen (wie in Skandinavien), ist es vor allem dort niedrig, wo es solche Bemühungen nicht oder kaum gibt (wie in einigen osteuropäischen Staaten) (El-Mafaalani 2017: 175). Empirisch abgesicherte Erklärungen für diesen Befund liegen nicht vor. Vorstellbar ist, dass der öffentlich bekräftigte Anspruch auf Chancengleichheit und die Maßnahmen zu ihrer Sicherstellung das Bewusstsein für Diskriminierung schärfen, dass Zugewanderte also die Gleichheitsgrundsätze stärker verinnerlichen und für die unterschiedlichen Erscheinungsformen von Benachteiligung sensibilisiert werden. Damit wäre wahrgenommene Diskriminierung ein Indikator für zwei unterschiedliche und objektiv voneinander zu trennende gesellschaftliche Phänomene: erstens für die Verbreitung von empfundener (aber möglicherweise nicht de facto bestehender) Benachteiligung und zweitens für die Sensibilisierung der potenziell betroffenen Individuen für die Ungleichbehandlung innerhalb der Gesellschaft. Abgesehen davon sind subjektive Diskriminierungseinschätzungen ein wichtiger Indikator für politische Akteure bei der Planung und Entwicklung von Antidiskriminierungsmaßnahmen und für die Wahrnehmung von gesellschaftlichen Schieflagen – und zwar unabhängig vom tatsächlichen Diskriminierungsniveau. Wenn sich Zuwanderergruppen stark diskriminiert fühlen, birgt das in jedem Fall Risiken für den gesellschaftlichen Zusammenhalt.

3.1 Wahrgenommene Diskriminierung im SVR-Integrationsbarometer 2016

Für die Betrachtung von Diskriminierungswahrnehmungen ist die bloße Unterscheidung zwischen Personen

⁷ Für genderspezifische und weitere Aspekte bei Personen mit türkischer Herkunft siehe Uslucan 2016.

⁸ Beispielsweise neigen optimistische Menschen generell weniger dazu, bestimmte Situationen als diskriminierend wahrzunehmen (Eccleston/Major 2006).

Info-Box 1 Subjektive Diskriminierung und Identifikation mit Deutschland

In jüngeren Studien wurde die Wahrnehmung von Benachteiligung verstärkt im Zusammenhang mit der Identifikation bzw. Zugehörigkeit zur Gesellschaft in Deutschland betrachtet (für einen Überblick s. Uslucan/Yalcin 2012). Die dabei im Fokus stehende Hypothese lautet: Wer diskriminiert wird, fühlt sich der Gesellschaft des Ziellandes weniger zugehörig und wendet sich eher der eigenen Herkunftsgruppe zu. Jedoch sind die hierzu vorliegenden Studien teilweise widersprüchlich. In einigen Untersuchungen wurde ein starker Zusammenhang zwischen Diskriminierungswahrnehmungen und Identifikation postuliert. So wies Skrobanek (2007) anhand einer Stichprobe von Jugendlichen mit Migrationshintergrund nach, dass wahrgenommene Diskriminierung als ethnischer Grenzmarker fungiert und bei den Betroffenen den Eindruck erweckt, die Gesellschaft sei undurchlässig. Die Folgen sind sowohl Frustration als auch eine stärkere Identifikation mit der Eigengruppe (sog. (Re)Ethnisierung). Auch in anderen Studien wurde eine solche Wirkung von Diskriminierungswahrnehmungen angenommen (Verkuyten/Yildiz 2007; Verkuyten/Martinovic 2012). Eine als problematisch zu bewertende Gemeinsamkeit dieser Studien ist jedoch ihr Design: Da es sich in den meisten Fällen um Querschnittserhebungen handelt (die Probandinnen und Probanden also nicht wiederbefragt oder gar über mehrere Jahre begleitet wurden), bleiben Fragen der Kausalität darin unbeantwortet.

Die Strategie der Hinwendung zur Eigengruppe erscheint naheliegend, schließlich hat die sozialpsychologische Forschung bereits früh nachgewiesen, dass Individuen von der Zugehörigkeit zu einer Gruppe Akzeptanz und Aufwertung erwarten (vgl. Tajfel/Turner 1986; Uslucan/Yalcin 2012). Daher ist es unwahrscheinlich, dass sich Menschen einer Gruppe zugehörig fühlen, durch die sie immer wieder Zurückweisung erfahren. Allerdings zeigen neueste Ergebnisse, dass der angenommene Zusammenhang nicht bei allen Zuwanderergruppen vorzufinden ist. So stellten Diehl und Liebau (2017) auf Basis von Längsschnittdaten fest, dass sich die subjektiv wahrgenommene Diskriminierung bei Menschen mit türkischen Wurzeln im Zeitverlauf nicht auf die Identifikation mit Deutschland auswirkt, dass bei ihnen also kein kausaler Zusammenhang zwischen subjektiver Diskriminierung und Identifikation besteht. Damit unterscheiden sich Zugewanderte aus der Türkei von denen anderer Länder, bei denen sich Benachteiligungserfahrungen tatsächlich in geringerer Identifikation mit Deutschland niederschlagen. Deshalb sollte der Zusammenhang von Diskriminierung und Zugehörigkeit in Zukunft nach Herkunftsländern differenziert untersucht werden.

mit und ohne Migrationshintergrund wenig geeignet, da nicht alle Herkunftsgruppen gleichermaßen von Benachteiligung betroffen sind (vgl. SVR-Forschungsbereich 2014; El-Mafaalani 2017; Tucci/Eisnecker/Brückner 2014; Beigang et al. 2017: 288). Die für diesen Policy Brief ausgewerteten Daten des aktuellen SVR-Integrationsbarometers bestätigen diesen Befund auf Basis einer soliden empirischen Grundlage. Insgesamt 5.396 Personen wurden zu verschiedenen integrationsrelevanten Themen befragt, wobei die Teilnehmenden mit Migrationshintergrund in der Stichprobe überproportional häufig vertreten sind (Info-Box 2).

Die breite Stichprobe des Integrationsbarometers eröffnet ausdifferenzierte Perspektiven auf die her-

kunftsspezifische Benachteiligung. Die Ergebnisse bestätigen zunächst bekannte Befunde: Mit Abstand am häufigsten nehmen Menschen mit türkischen Wurzeln Benachteiligung wahr (Abb. 1): Von den Befragten, die entweder selbst oder deren Eltern aus der Türkei nach Deutschland eingewandert sind, berichten rund 54 Prozent von Benachteiligungserfahrungen; 8 Prozent fühlen sich sogar sehr stark und rund 15 Prozent stark benachteiligt. In den übrigen Herkunftsgruppen ist der Anteil derer, die von erlebter Diskriminierung berichten, deutlich niedriger.

Am zweithäufigsten berichten Zugewanderte aus der „übrigen Welt“ von Benachteiligungserfahrungen. Rund 40 Prozent sind nach eigener Wahrnehmung in



Info-Box 2 Das SVR-Integrationsbarometer 2016

Für das SVR-Integrationsbarometer 2016 wurden bundesweit 5.396 Personen befragt, davon 1.333 Personen ohne Migrationshintergrund, 999 Spät-/Aussiedlerinnen und Spät-/Aussiedler, 1.003 Menschen mit türkischer Herkunft, 1.037 Zugewanderte aus einem EU-Land und 1.024 Menschen mit einem Migrationshintergrund aus der „übrigen Welt“. Die Ergebnisse sind sowohl für Menschen mit und ohne Migrationshintergrund als auch für die einzelnen genannten Herkunftsgruppen repräsentativ. Die Herkunftsgruppen wurden durch Gewichtung den Verhältnissen in der Gesamtbevölkerung angepasst; außerdem wurde eine jede Gruppe anhand ausgewählter soziodemografischer Merkmale auf Basis des Mikrozensus der Grundgesamtheit angeglichen. Laut Mikrozensus 2013 umfassen die betrachteten Gruppen 3,4 Millionen Spät-/Aussiedlerinnen und Spät-/Aussiedler, 2,1 Millionen Menschen mit türkischen Wurzeln, 3,5 Millionen EU-Zugewanderte und 3,5 Millionen Zugewanderte aus der „übrigen Welt“. Die Befragung wurde zwischen März und August 2015 von der BIK Aschpurwis + Behrens GmbH über Mobilfunk und Festnetz durchgeführt, wofür der Telefonnummernpool des Arbeitskreises Deutscher Markt- und Sozialforschungsinstitute e. V. verwendet wurde. Die Befragung fand auf Deutsch, Englisch, Türkisch oder Russisch statt. Für weitere Details der Erhebung vgl. den Methodenbericht zum SVR-Integrationsbarometers 2016 auf der Internetseite des SVR.

den vorangegangenen Jahren aufgrund ihrer Herkunft diskriminiert worden. Diese Kategorie ist allerdings sehr heterogen, da sie eine Vielzahl an Herkunftsländern einschließt. Die Ergebnisse stimmen auch insoweit mit früheren Erhebungen überein, als Spät-/Aussiedler und Spät-/Aussiedlerinnen sowie Zugewanderte aus der EU deutlich seltener von Diskriminierungserfahrungen berichten (vgl. SVR 2014: 35).

Da Herkunft ein vielschichtiges soziales Konstrukt ist und von den Befragten unterschiedlich verstanden werden kann, wurde auch bei den Teilnehmenden ohne Migrationshintergrund nach herkunftsbedingter Diskriminierung gefragt. Vorstellbar ist, dass herkunftsspezifische Benachteiligungen nicht nur entlang ethnischer, sondern auch geografischer Grenzlinien innerhalb Deutschlands verlaufen. So kann nicht ausgeschlossen werden, dass auch Teilnehmende aus der Mehrheitsbevölkerung nach innerdeutschen Migrationsbewegungen von Diskriminierungserfahrungen (z. B. Ostdeutsche in Westdeutschland und umgekehrt betroffen sind).⁹ Etwa 14 Prozent der Befragten ohne Migrationshintergrund berichten auch tatsächlich von herkunftsspezifischen Benachteiligungserfahrungen. Ob dieser Anteil auf Migrationsprozesse

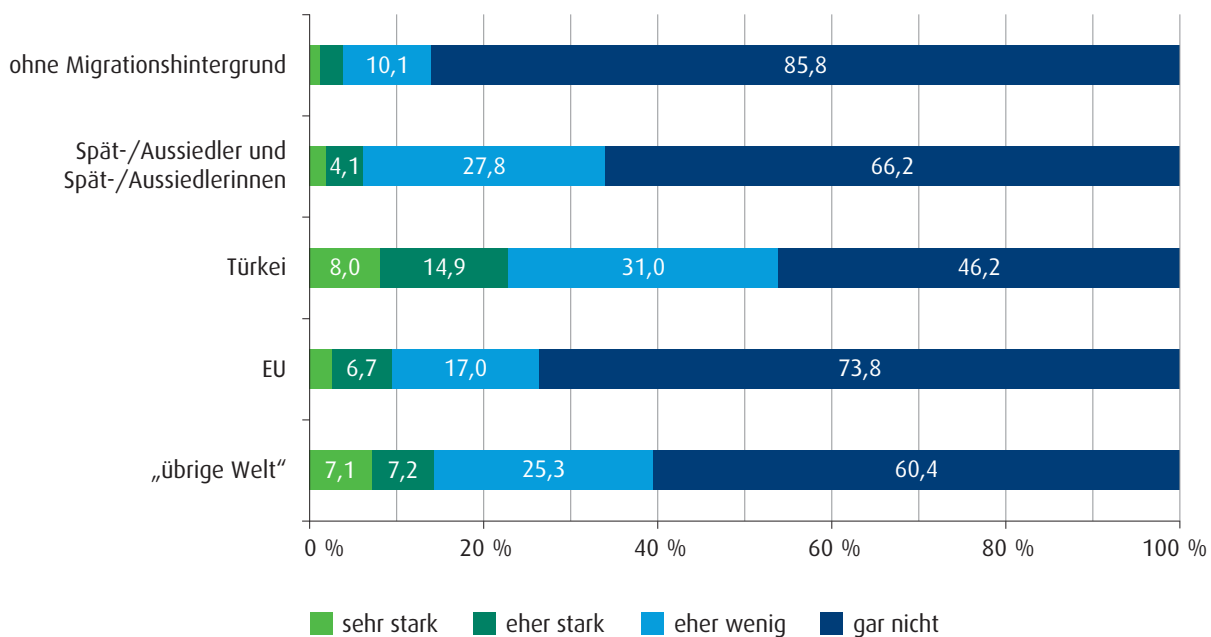
innerhalb Deutschlands zurückgeführt werden kann, muss an dieser Stelle offenbleiben, da die Binnenwanderung im Integrationsbarometer nicht erhoben wurde.

Sozioökonomische Einflussfaktoren auf die Diskriminierungswahrnehmung

Welche Faktoren sind für die Wahrnehmung von Diskriminierung entscheidend? Insgesamt ist die Forschungslage hierzu unbefriedigend, doch einige Befunde aus den USA deuten darauf hin, dass die Diskriminierungswahrnehmung im Generationenverlauf sowie mit steigender Bildung und Aufenthaltsdauer zunimmt (vgl. El-Mafaalani 2017: 175). Auch für Deutschland weisen einige wenige Studien in diese Richtung (vgl. Sauer 2016), während solche Zusammenhänge in anderen Untersuchungen nicht festgestellt werden konnten (Tucci/Eisnecker/Brücker 2014: 1156). Im Allgemeinen wird jedoch davon ausgegangen, dass der Anspruch auf Teilhabe mit steigendem Bildungsniveau und mit der Aufenthaltsdauer wächst und Teilhabedifferenzen zwischen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund stärker wahrgenommen werden.

⁹ Um im Ausland gesammelte Benachteiligungserfahrungen von Befragten ohne Migrationshintergrund auszuschließen, wurde im Einleitungstext des Fragebogens erläutert, dass es um Benachteiligungen in der deutschen Gesellschaft geht.

Abb. 1 Herkunftsbedingte Diskriminierungserfahrungen nach Herkunftsgruppe der Befragten



Anmerkung: Anteile unter 3 Prozent sind nicht ausgewiesen. Die konkrete Frageformulierung lautet: „Wie ist das bei Ihnen, sind Sie in den vergangenen fünf Jahren aufgrund Ihrer Herkunft sehr stark, eher stark, eher wenig oder gar nicht benachteiligt worden?“

Quelle: SVR-Integrationsbarometer 2016; gewichtete Daten

Allerdings wurden die geschilderten Zusammenhänge im SVR-Integrationsbarometer 2016 nicht festgestellt. Während Aufenthaltsdauer und Generationenzugehörigkeit gar keine statistischen Effekte hatten, gehen mit steigender Bildung zwar leicht höhere Diskriminierungswahrnehmungen einher, doch sind diese Unterschiede zu gering, um signifikant zu sein. Bei Spät-/Aussiedlerinnen und Spät-/Aussiedlern wurde der Zusammenhang sogar in umgekehrter Richtung nachgewiesen (ebenfalls nicht signifikant): Mit steigender Bildung sinkt in dieser Gruppe die erlebte Benachteiligung (Tab. 3 im Anhang). Außerdem lässt sich hier eine geschlechtsspezifische Wahrnehmung von Diskriminierung ausmachen, denn Männer berichten mit rund 43 Prozent häufiger von erlebter Benachteiligung als Frauen mit etwa 25 Prozent. Bei genauerer Betrachtung wird deutlich, dass dieser Unterschied auf die

überproportional häufigen Diskriminierungserfahrungen von männlichen Spät-/Aussiedlern mit niedrigem Bildungsniveau zurückzuführen ist – etwa 51 Prozent von ihnen berichten von erlebter Benachteiligung.¹⁰

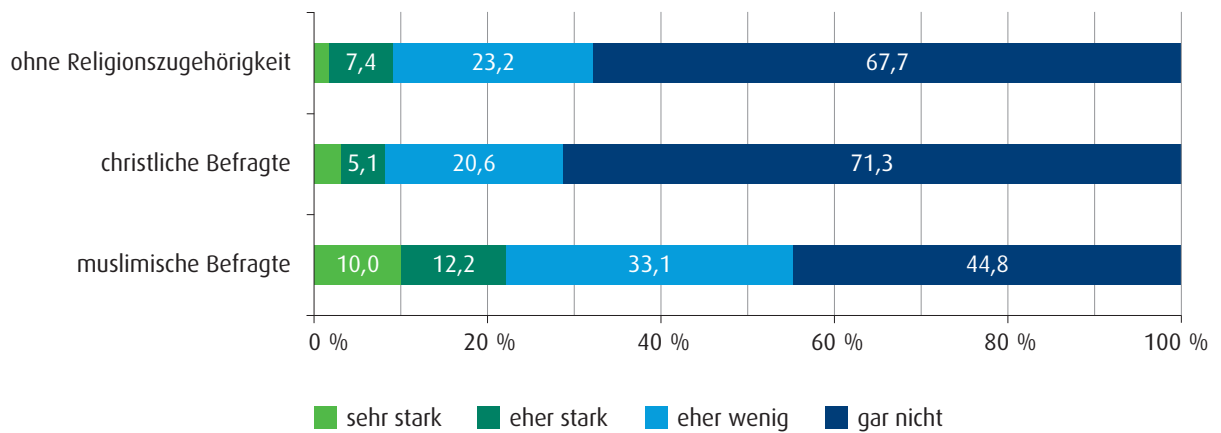
Religionszugehörigkeit wichtiger als Herkunft

Die Unterschiede in der subjektiven Diskriminierung zwischen den Herkunftsgruppen sind erklärungsbedürftig. Bereits Tucci, Eisnecker und Brücker (2014) haben nachgewiesen, dass Menschen mit türkischen und arabischen Wurzeln häufiger von Benachteiligung berichten als andere Gruppen, etwa Zugewanderte aus Osteuropa. Sie stellten darüber hinaus fest, dass die Differenzen zwischen den Herkunftsgruppen nicht mit den variierenden durchschnittlichen Bildungsniveaus oder anderen (soziodemografischen) Faktoren erklärt werden können. Diese beiden Befunde hat das

¹⁰ Von den männlichen Spät-/Aussiedlern mit hohem und mittlerem Bildungsniveau berichten jeweils etwas mehr als ein Drittel von erlebter Diskriminierung.



Abb. 2 Diskriminierungserfahrung nach Religionszugehörigkeit der Zugewanderten



Anmerkung: In der Darstellung nicht enthalten sind Befragte, die sich einer anderen Religion zuordnen. Anteile unter 3 Prozent sind nicht ausgewiesen.

Quelle: SVR-Integrationsbarometer 2016; gewichtete Daten

SVR-Integrationsbarometer 2016 bestätigt.¹¹ Weitergehende Analysen zeigen aber, dass nicht die Zugehörigkeit zu einer Herkunftsgruppe den stärksten Effekt auf das Diskriminierungserleben hat, sondern die Religion (Abb. 2).

Demnach sind es vor allem Befragte muslimischen Glaubens, die sich überdurchschnittlich häufig diskriminiert fühlen.¹² Das legt nahe, dass diese Glaubensgemeinschaft auch objektiv höherer Diskriminierung ausgesetzt ist, und tatsächlich belegen etliche aktuelle Untersuchungen, dass abwertende Einstellungen gegenüber Muslimen in der Gesellschaft weit verbreitet sind (vgl. Leibold et al. 2012; für einen Überblick siehe auch SVR 2016: 70). Zudem wird der Islam im Gegensatz zu anderen Religion, wie beispielsweise zum Buddhismus, von vielen eher als Bedrohung denn als Bereicherung wahrgenommen (vgl. Pollack/Müller 2013).¹³ Relevant dürfte im Hinblick auf die subjektive Diskriminierungseinschätzung jedoch auch die Darstellung des Islams in den Medien sein: Für Deutschland ist belegt, dass sie von Menschen mit und ohne

Migrationshintergrund als zu negativ eingeschätzt wird (SVR-Forschungsbereich 2013). Hafez und Richter (2007) konnten auf Basis einer breiten Sichtung von Beiträgen nachweisen, dass die mediale Berichterstattung über den Islam häufig von den Themen Terror, Extremismus und Desintegration dominiert wird. Unausgewogene und daher als unfair erlebte mediale Darstellungen könnten von den Betroffenen als eine Form von Diskriminierung wahrgenommen werden – sie können aber auch Menschen muslimischen Glaubens weiter für Benachteiligungen sensibilisieren.

3.2 Diskriminierung und phänotypische Differenz

Äußere Merkmale, die ethnische Gruppengrenzen markieren (wie Physiognomie, Hautfarbe oder Namensgebung), können Auslöser für Diskriminierungshandlungen sein. Auch die überproportional häufigen Benachteiligungserfahrungen von Muslimen und Mus-

¹¹ Geprüft wurde auch ein möglicher Zusammenhang von Diskriminierungswahrnehmung und Häufigkeit sozialer Kontakte zur Mehrheitsbevölkerung, Erwerbsstatus, Alter und Deutschkenntnissen.

¹² Im SVR-Integrationsbarometer geben die Befragten türkischer Herkunft mehrheitlich an, dem Islam anzugehören (91,1 %). In den übrigen Herkunftsgruppen sind die Anteile deutlich geringer: Bei Spät-/Aussiedlerinnen und Spät-/Aussiedlern liegt der Anteil bei 3,9 Prozent, bei EU-Zugewanderten bei 4,6 Prozent und bei Zugewanderten aus der „übrigen Welt“ bei 31,4 Prozent.

¹³ Bemerkenswerterweise ist sich die Mehrheit der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund der Ausgrenzung von Muslima und Muslimen in Deutschland bewusst. Daten des SVR-Integrationsbarometers belegen, dass rund 59 Prozent der Befragten ohne Zuwanderungsgeschichte der Aussage zustimmen, Muslime würden aus der Gesellschaft ausgeschlossen (SVR 2016: 42).

lima deuten in diese Richtung, schließlich stammen Zuwanderer muslimischen Glaubens in Deutschland häufig aus dem arabischen Raum und der Türkei. Ein konkreter empirischer Nachweis für den Zusammenhang von wahrnehmbarer Verschiedenheit zur Mehrheitsbevölkerung einerseits und subjektiver Benachteiligungserfahrung andererseits liegt für Deutschland bislang jedoch noch nicht vor, zumindest nicht auf Basis belastbarer Daten. An der Relevanz von äußeren Merkmalen besteht aber keinen Zweifel: So gibt es Belege dafür, dass Zugewanderte im Zeitverlauf nur dann weniger Diskriminierung wahrnehmen, wenn sie die anfänglichen auf die Migrationsbiografie hinweisenden Eigenschaften – wie ihren Akzent – im Integrationsprozess ablegen (Flores 2015). Das aber ist nicht allen Zugewanderten möglich: Wer zum Beispiel eine dunkle Hautfarbe hat, wird in dieser Hinsicht stets von der Mehrheitsbevölkerung unterscheidbar bleiben. Die bewusste oder unbewusste Zuordnung eines Migrationshintergrundes kann hier auch über Generationen hinweg bei jeder sozialen Interaktion erfolgen – und zwar unabhängig vom Vorliegen eines Migrationshintergrundes nach gängiger Definition.¹⁴

Um die vermutete Verbindung zwischen Benachteiligung und phänotypischer Differenz erstmals zu untersuchen, wurde im Rahmen des SVR-Integrationsbarometers 2016 versucht, die auf eine ausländische Herkunft hindeutenden Merkmale zu erfassen. Dafür sollten die Studienteilnehmerinnen und -teilnehmer angeben, ob sie in der Vergangenheit gefragt worden sind, wo sie oder ihre Eltern geboren wurden, welche Merkmale auf eine ausländische Herkunft schließen lassen und ob sie ihr eigenes Aussehen als ‚typisch deutsch‘ einstufen würden.¹⁵ Das Konstrukt eines ‚typisch deutschen Erscheinungsbildes‘ lässt sich zwar nicht exakt eingrenzen, doch fungieren manche Merkmale im mitteleuropäischen Raum als Grenzmarker für das ‚Anderssein‘, zum Beispiel die Hautfarbe oder bestimmte Gesichtszüge. Da diese Merkmale nicht immer reflektiert werden (besonders von erst kürzlich Eingereisten), zielte diese Formulierung dar-

auf ab, die Befragten nicht selbst festlegen zu lassen, welcher Art ihre eventuelle sichtbare Differenz ist. Vielmehr ging es um das Erinnern von sozialen Interaktionen, in denen einige Merkmale der äußerlichen Erscheinung (oder auch ein Akzent) von Dritten zum Anlass genommen wurden, ihre Herkunft zu erfragen. Damit sollten sich die Befragten bei der Beschreibung ihrer äußeren Differenz möglichst nicht an ihren eigenen Normen orientieren, sondern an denen, die von außen an sie herangetragen wurden, also durch die Mehrheitsbevölkerung geprägt sind. Zudem wurde dezidiert nicht nach jeder beliebigen und ggf. als Diskriminierung wahrgenommenen Erwähnung der Herkunft gefragt. Dies sollte sicherstellen, dass Diskriminierungserlebnisse und sichtbare Differenz als voneinander unabhängige Merkmale erhoben wurden.

Erfassung phänotypischer Differenz im SVR-Integrationsbarometer 2016

Bei der Abfrage der phänotypischen Differenz im SVR-Integrationsbarometer 2016 wurde versucht, alle Merkmale zu erfassen, die mit einer ausländischen Herkunft (der Vorfahren) assoziiert werden. Die Operationalisierung ordnet die Antwortangaben in vier Kategorien:

- *Aussehen:* Hierunter fallen Merkmale wie Hautfarbe und Gesichtszüge, aber auch das Tragen eines Kopftuchs.
- *Aussehen und Akzent:* In dieser Kategorie werden die Personen mit einem sichtbaren Merkmal zusammengefasst, die darüber hinaus angaben, Deutsch mit einem Akzent zu sprechen.
- *Ausschließlich ein Akzent:* In diese Kategorie fallen Befragte, bei denen nur der Akzent auf ausländische Wurzeln hinweist.
- *Keine Zuordnung:* Alle, für die keine eindeutige Zuordnung möglich war (z. B. Verweigerung, fehlende oder mehrdeutige Angaben).

Diese Kategorisierung ergibt sich aus folgenden Vorannahmen: Zum einen stand zu vermuten, dass Personen, die zusätzlich zu ihrer phänotypischen Differenz mit einem Akzent Deutsch sprechen, mit höherer

¹⁴ Laut Statistischem Bundesamt (2016) hat eine Person einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurde (<https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/MigrationIntegration/Glossar/Migrationshintergrund.html>, 01.11.2017).

¹⁵ Vgl. Methodenbericht zum SVR-Integrationsbarometer 2016 unter www.svr-migration.de.



Tab. 2 Phänotypische Differenz nach Herkunftsgruppen in Prozent

	ohne Migrations- hintergrund	Spät-/Aussiedler und Spät-/Aussiedlerinnen	Türkei	EU	„übrige Welt“
phänotypisch indifferent	60,8	9,7	8,6	15,3	13,1
Aussehen	19,4	12,3	56,2	24,2	48,5
Aussehen und Akzent	0,2	4,9	6,3	3,8	6,6
nur Akzent	1,3	45,2	5,4	28,8	12,1
keine Zuordnung	18,3	27,9	23,6	27,9	19,7

Quelle: SVR-Integrationsbarometer 2016; gewichtete Daten

Wahrscheinlichkeit von diskriminierenden Handlungen betroffen sind; zum anderen setzt das Erkennen eines Akzentes verbale Kommunikation voraus: Dies beschränkt vermutlich das Potenzial für Ausgrenzungen.

Zu bedenken ist, dass die Angaben der Befragten über ihren Akzent und ihre phänotypische Differenz unter Umständen nicht frei von Falschangaben sind beispielsweise aufgrund sozialer Erwünschtheit oder Fehleinschätzungen.¹⁶ Darüber hinaus war ein großer Teil der Befragten nicht in der Lage, eine verwertbare Einschätzung abzugeben. Dennoch kann davon ausgegangen werden, dass die Erfassung der phänotypischen Differenz im Wesentlichen gelungen ist.¹⁷

Die Aufschlüsselung der vier Kategorien nach Herkunftsgruppen zeigt, dass Personen mit türkischer Herkunft mit etwa 63 Prozent am häufigsten angeben, über äußere Merkmale zu verfügen, die auf eine ausländische Herkunft (der Eltern) schließen lassen (Tab. 2). Hingegen sprechen nur rund 12 Prozent von ihnen mit einem Akzent. Dies spiegelt die im Durchschnitt lange Aufenthaltsdauer dieser Herkunftsgruppe in Deutschland wider. Das umgekehrte Bild ergibt sich bei den Spät-/Aussiedlerinnen und Spät-/Aussiedlern, von denen nur rund 17 Prozent angeben, aufgrund

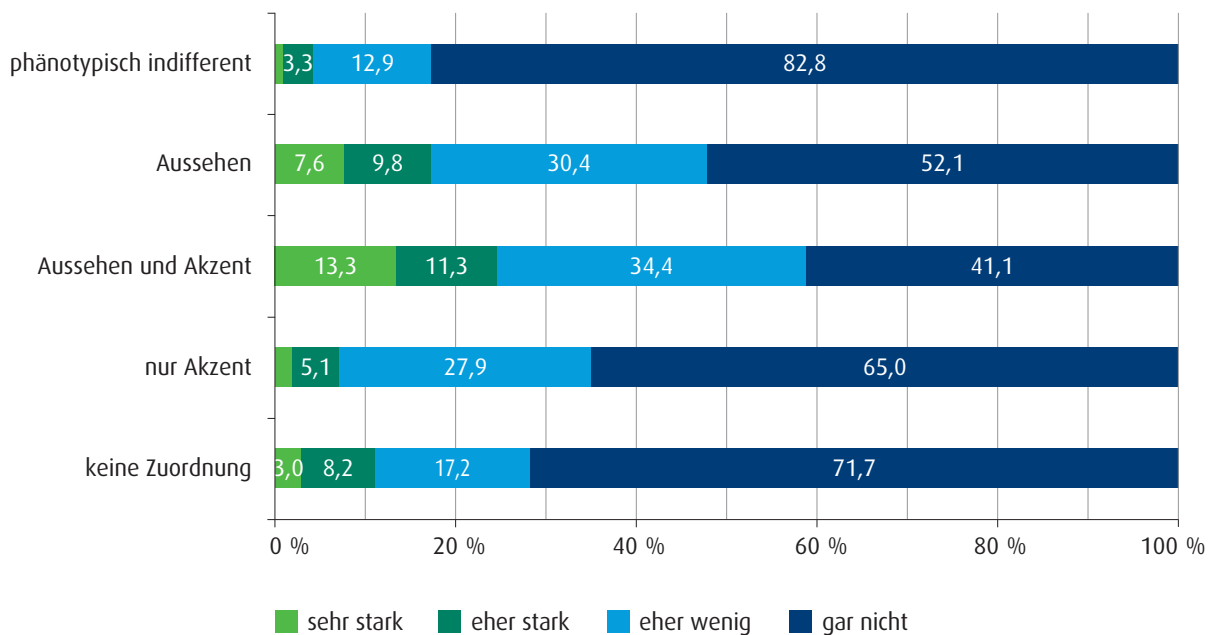
ihres Aussehens auf ihre ausländischen Wurzeln angesprochen worden zu sein oder nicht ‚typisch deutsch‘ zu erscheinen. Doch rund die Hälfte der Befragten dieser Gruppe gaben an, mit einem Akzent zu sprechen.

Es fällt auf, dass die Herkunftsgruppe „übrige Welt“ einen hohen Anteil an Befragten umfasst, deren Migrationshintergrund äußerlich erkennbar ist (ca. 55 %), doch gleichzeitig einen geringen Anteil, der mit Akzent Deutsch spricht (ca. 19 %). Zum Teil lässt sich das mit der durchschnittlichen Aufenthaltsdauer bzw. mit dem großen Anteil an Befragten erklären, die in zweiter oder dritter Generation in Deutschland leben: So sind etwas mehr als die Hälfte der Teilnehmenden aus dieser Herkunftsgruppe in Deutschland geboren worden (und haben daher wahrscheinlich keinen Akzent), während nur etwa jeder Fünfte in den vergangenen 15 Jahren eingereist ist. Darüber hinaus ist diese Gruppe sehr heterogen, afrikanische wie asiatische Herkunftsstaaten sind hier ebenso vertreten wie Russland oder die USA. Auch die übrigen Befunde passen zur Migrationsbiografie der Befragten: Beispielsweise sind Zugewanderte aus der EU seltener als solche erkennbar, haben aber häufiger einen Akzent, weil ihre Zuwanderung meist vergleichsweise kurz zurückliegt.

16 Das Erfassen äußerer Merkmale und ihre Kategorisierung sind nur schwer trennscharf zu realisieren. Einige der Hürden zeigt eine Studie von Folha de S. Paulo/Datafolha (1995) für Brasilien. Darin sollten die Hautfarbtöne der Befragten im Rahmen einer Untersuchung zu Rassismus von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern selbst angegeben und gleichzeitig vom Interviewer bzw. von der Interviewerin eingeschätzt werden. Dabei wichen die Einschätzungen der Befragten teils deutlich von denen der Interviewer und Interviewerinnen ab (vgl. auch Schäber 2003).

17 Der Einsatz der Fragebatterie ist im Vorfeld der Erhebung getestet worden. Dabei ging es auch um die Akzeptanz der Fragen aufgrund der Sensibilität der Zieldimension. Hier wie auch im Verlauf der Feldphase gab es keine Anzeichen dafür, dass die Befragten die betreffenden Items als problematisch einschätzten.

Abb. 3 Diskriminierungserfahrung von Zugewanderten nach phänotypischer Differenz und Akzent



Anmerkung: Anteile unter 3 Prozent sind nicht ausgewiesen.
Quelle: SVR-Integrationsbarometer 2016; gewichtete Daten

Interpretationsbedürftig und auf den ersten Blick unverständlich sind die Angaben der Befragten ohne Migrationshintergrund. Nahezu 20 Prozent schätzen ihr Aussehen als nicht ‚typisch deutsch‘ ein. Dieser Befund ist teilweise auf fehlende migrationsspezifische Sensibilität zurückzuführen: Die Teilnehmenden orientierten sich zum Teil stärker an Kategorien, die außerhalb der Migrationsthematik liegen, und betrachteten sich beispielsweise aufgrund ihrer überdurchschnittlichen Körpergröße als untypisch für die Mehrheitsbevölkerung.¹⁸ In zahlreichen Fällen machten die Teilnehmenden keine Angabe.

Wer sichtbar anders ist, erfährt mehr Diskriminierung
Schaut man auf die Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen nach phänotypischer Differenz und Akzent, zeigen sich deutliche Effekte (Abb. 3): Von den Befragten mit Migrationshintergrund, die weder mit einem Akzent Deutsch sprechen noch ‚zugewandert‘

aussehen, erinnern sich nur 17 Prozent an erlebte Diskriminierung. Haben Zugewanderte äußere Merkmale, die auf eine Migrationsbiografie bzw. eine ausländische Herkunft ihrer Vorfahren schließen lassen, steigt der Anteil der Befragten mit einer solchen Erinnerung auf etwa 48 Prozent. Ist zusätzlich ein Akzent vorhanden, sind es sogar rund 59 Prozent. Von vergleichsweise wenig Diskriminierung berichten dagegen Zugewanderte mit Akzent, die sich aber nicht als äußerlich different beschreiben – wie es häufig auf Personen mit osteuropäischen Wurzeln zutrifft.

Eine tiefergehende multivariate Analyse zeigt, dass Aussehen und Akzent auch bei Kontrolle von Aufenthaltsdauer, Religions- und Generationenzugehörigkeit sowie Bildung und Geschlecht mit signifikant höheren Diskriminierungswahrnehmungen einhergehen. Dabei bleibt der geschilderte Zusammenhang von Religionszugehörigkeit und erlebter Benachteiligung allerdings bestehen.

¹⁸ Diese Erkenntnis beruht auf dem Pretest der Erhebung. Als für Deutschland untypische äußere Merkmale wurde auch der Kleidungsstil oder ein Bart genannt.



Wie lassen sich diese Ergebnisse deuten? Erstens ist es möglich, dass Menschen sensibler für Diskriminierung werden, wenn sie sich ihres Akzents oder ihrer phänotypischen Differenz bewusst sind. Dies würde bedeuten, dass sie sich auch des Ausgrenzungspotenzials von visueller Andersartigkeit bewusst sind. Zweitens liegt es nahe, dass Personen, auch wenn sie schon in zweiter oder dritter Generation in Deutschland leben, aber aufgrund ihres Aussehens als Zugewanderte identifiziert werden können, tatsächlich häufiger benachteiligt werden. In beiden Fällen geht es um die Akzeptanz von Diversität. Die Befunde belegen, dass sichtbare Andersartigkeit entweder Nachteile mit sich bringt (*erlebte Diskriminierung*) oder als potenziell nachteilig empfunden wird (*Erwartung von Diskriminierung*). Beides kann in der Realität je nach Individuum und Situation unterschiedlich stark zum Tragen kommen oder auch gleichzeitig auftreten. Eindeutig ist, dass das Abweichen von der gesellschaftlich konstruierten ethnischen Norm von Nachteil für diejenigen ist, die dieser Norm nicht entsprechen können. Wenn Menschen, die äußerlich von der Mehrheitsgesellschaft abweichen, stets mit einer Migrationserfahrung assoziiert werden, wird damit auch ihre Zugehörigkeit bzw. Verwurzelung in Deutschland zumindest infrage gestellt oder gar implizit ausgeschlossen. Die Frage „Wo kommen Sie eigentlich *ursprünglich* her?“ wird eher einem Menschen mit asiatischen oder afrikanischen Vorfahren gestellt – auch wenn er oder sie bereits in vierter Generation in Deutschland lebt – als einem Nachfahren von Spät-/Aussiedlern. Die auf diese Weise immer wieder an sie herangetragene Migrationsthematik hat (auch wenn das nicht zwingend beabsichtigt sein muss) für die Betroffenen eine potenziell ausgrenzende Dimension und kann die Identifikation mit der Gesellschaft behindern.

4 Fazit

Diskriminierung hat viele Gesichter, und sie ereignet sich in vielen Lebensbereichen. Jede Art von Diskriminierung widerspricht den verbrieften Grund- und Menschenrechten sowie dem Leistungsprinzip einer fairen Gesellschaft. Abgesehen davon ist Diskriminierung aber auch dem Wohl der Mehrheitsbevölkerung abträglich, beispielsweise wenn das Humankapital von Menschen mit Migrationshintergrund von Unternehmen nicht in vollem Umfang eingesetzt wird, falls (bewusst oder unbewusst wirkende) Vorurteile zur Benachteiligung von Zugewanderten im Einstellungsprozess führen. Der daraus entstehende Schaden kann langfristig zur strukturellen Schlechterstellung ganzer Zuwanderergruppen (z. B. auf dem Arbeitsmarkt) führen und schlimmstenfalls den gesellschaftlichen Zusammenhalt gefährden. Für die Zugewanderten kann Diskriminierung – über die strukturellen Folgen hinaus – zu gesundheitlichen und psychischen Problemen führen.

Wie die Daten des SVR-Integrationsbarometers zeigen, sind die herkunftsbedingten Diskriminierungserfahrungen in Deutschland breit gefächert; so berichten Menschen mit türkischer Herkunft vergleichsweise häufig von erlebter Diskriminierung. Was die Daten aber auch zeigen, ist, dass die Wahrnehmung von Benachteiligungen neben der Religionszugehörigkeit auch mit der Sichtbarkeit des Migrationshintergrundes einhergeht. Mit anderen Worten: Wer eine dunkle Hautfarbe hat, ein Kopftuch trägt, für einen Deutschen oder eine Deutsche untypische Gesichtszüge hat oder mit deutlichem Akzent spricht, erlebt häufiger Diskriminierung. Während ein Akzent allerdings mit der Zeit abgelegt werden kann, bleiben die visuellen auf eine Migrationsgeschichte deutenden Merkmale über Generationen erhalten. Die Betroffenen sind den – zum Teil durch Vorurteile und Rassismus ausgelöst – Ausgrenzungen daher dauerhaft ausgeliefert. Der Abbau dieser Mechanismen ist eine entscheidende Herausforderung für die Förderung des gesellschaftlichen Zusammenhalts – gerade in einer Zeit, in der Diversität zum Regelfall wird.

Literatur

- 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.
- Banaji, Mahzarin R./Greenwald, Anthony G.* 2015: Vor-Urteile – Wie unser Verhalten unbewusst gesteuert wird und was wir dagegen tun können, München.
- Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration* 2007: Der Nationale Integrationsplan, Berlin.
- Becker, Gary S.* 1971: The Economics of Discrimination, Chicago/London.
- Beigang, Steffen/Fetz, Karolina/Kalkum, Dorina/Otto, Magdalena* 2017: Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung. Herausgegeben von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Baden-Baden.
- Diehl, Claudia/Fick, Patrick* 2012: Ethnische Diskriminierung im deutschen Bildungssystem, Göttingen.
- Diehl, Claudia/Fick, Patrick* 2016: Ethnische Diskriminierung im deutschen Bildungssystem, in: Diehl, Claudia/Hunkler, Christian/Kristen, Cornelia (Hrsg.): Ethnische Ungleichheiten im Bildungsverlauf. Mechanismen, Befunde, Debatten, Wiesbaden, 243–286.
- Diehl, Claudia/Liebau, Elisabeth* 2017: Perceptions of Discrimination: What Do They Measure and Why Do They Matter? SOEP Papers on Multidisciplinary Panel Data Research at DIW Berlin 945, Berlin.
- Eccleston, Collette P./Major, Brenda N.* 2006: Attributions to Discrimination and Self-Esteem: The Role of Group Identification and Appraisals, in: Group Processes & Intergroup Relations, 9: 2, 147–162.
- El-Mafaalani, Aladin* 2017: Diskriminierung von Menschen mit Migrationshintergrund, in: Scherr, Albert/Gökçen, Yüksel/El-Mafaalani, Aladin (Hrsg.): Handbuch Diskriminierung, Wiesbaden, 465–476.
- El-Mafaalani, Aladin/Waleciak, Julian/Weitzel, Gerrit* 2017: Tatsächliche, messbare und subjektiv wahrgenommene Diskriminierung, in: Scherr, Albert/Gökçen, Yüksel/El-Mafaalani, Aladin (Hrsg.): Handbuch Diskriminierung, Wiesbaden, 173–184.
- Flores, René D.* 2015: The Resurgence of Race in Spain: Perceptions of Discrimination Among Immigrants, in: Social Forces 94: 1, 237–269.
- Folha de S. Paulo/Datafolha* 1995: Racismo Cordial: A mais completa análise sobre o preconceito de cor no Brasil, São Paulo.
- Gerhards, Jürgen/Kämpfer, Sylvia* 2017: Symbolische Grenzen und die Grenzarbeit von Migrantinnen und Migranten. Ein Typologisierungsvorschlag am Beispiel des Umgangs mit Vornamen, in: Zeitschrift für Soziologie 46: 5, 303–325.
- Gomolla, Mechthild* 2017: Direkte und indirekte, institutionelle und strukturelle Diskriminierung, in: Scherr, Albert/Gökçen, Yüksel/El-Mafaalani, Aladin (Hrsg.): Handbuch Diskriminierung, Wiesbaden, 133–155.
- Hafez, Kai/Richter, Carola* 2007: Das Islambild von ARD und ZDF, in: APuZ, 57: 26–27, 40–46.
- Hinz, Thomas/Auspurg, Katrin* 2017: Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt, in: Scherr, Albert/Gökçen, Yüksel/El-Mafaalani, Aladin (Hrsg.): Handbuch Diskriminierung, Wiesbaden, 388–402.
- Hummrich, Merle* 2017: Diskriminierung im Erziehungssystem, in: Scherr, Albert/Gökçen, Yüksel/El-Mafaalani, Aladin (Hrsg.): Handbuch Diskriminierung, Wiesbaden, 338–348.
- Kaas, Leo/Manger, Christian* 2012: Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market, in: German Economic Review 13, 1–20.
- Länderoffene Arbeitsgruppe „Indikatorenentwicklung und Monitoring“ der Konferenz der für Integration zuständigen Ministerinnen und Minister/Senatorinnen und Senatoren der Länder* 2017: Vierter Bericht zum Integrationsmonitoring der Länder 2013–2015, Düsseldorf/Berlin.
- Lea, John* 1986: Police Racism: Some Theories and Their Policy Implications, in: Rogers, M./Young, J. (Hrsg.): Confronting Crime, London, 145–165.
- Leibold, Jürgen/Thörner, Stefan/Gosen, Stefanie/Schmidt, Peter* 2012: Mehr oder weniger erwünscht? Entwicklung und Akzeptanz von Vorurteilen gegenüber Muslimen und Juden, in: Heitmeyer, Wilhelm (Hrsg.): Deutsche Zustände. Folge 10, Frankfurt am Main, 177–198.



Pager, Devah/Shepherd, Hana 2008: The Sociology of Discrimination: Racial Discrimination in Employment, Housing, Credit, and Consumer Markets, in: Annual Review of Sociology 34: 181–209.

Pollack, Detlef/Müller, Olaf 2013: Religionsmonitor. Verstehen was verbindet. Religiosität und Zusammenhalt in Deutschland, Gütersloh.

Sauer, Martina 2016: Teilhabe und Befindlichkeit. Der Zusammenhang von Integration, Zugehörigkeit, Deprivation und Segregation türkeistämmiger Zuwanderer in Nordrhein-Westfalen. Ergebnisse der Mehrthemenbefragung des Zentrums für Türkeistudien und Integrationsforschung 2015, Essen.

Schäber, Petra 2003: Die Macht der Trommeln. Die kulturelle Bewegung der schwarzen Karnevalsgruppen aus Salvador/Bahia in Brasilien. Das Beispiel der Grupo Cultural Olodum. Dissertation, Berlin.

Scherr, Albert 2016: Diskriminierung. Wie Unterschiede und Benachteiligungen gesellschaftlich hergestellt werden, 2. Auflage, Wiesbaden.

Schmid, Laura Elisabeth 2015: Ethnische Diskriminierung bei der Wohnungssuche. Feldexperimente in sechs deutschen Großstädten, Konstanz.

Skrobanek, Jan 2007: Wahrgenommene Diskriminierung und (Re)Ethisierung bei Jugendlichen mit türkischem Migrationshintergrund und jungen Aussiedlern, in: Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation 27, 265–284.

Statistisches Bundesamt 2016: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund. Ergebnisse des Mikrozensus 2016. Fachserie 1, 2.2, Wiesbaden.

Supik, Linda 2017: Statistik und Diskriminierung, in: Scherr, Albert/Gökçen, Yüksel/El-Mafaalani, Aladin (Hrsg.): Handbuch Diskriminierung, Wiesbaden, 191–205.

SVR-Forschungsbereich – Forschungsbereich beim Sachverständigenrat für Integration und Migration 2013: Muslime in der Mehrheitsgesellschaft. Medienbild und Alltagserfahrungen in Deutschland, Berlin.

SVR-Forschungsbereich – Forschungsbereich beim Sachverständigenrat für Integration und Migration 2014: Diskriminierung am Ausbildungsmarkt. Ausmaß, Ursachen, Handlungsperspektiven, Berlin.

SVR – Sachverständigenrat für Integration und Migration 2014: Deutschlands Wandel zum modernen Einwanderungsland. Jahresgutachten 2014 mit Integrationsbarometer, Berlin.

SVR – Sachverständigenrat für Integration und Migration 2016: Viele Götter, ein Staat. Jahresgutachten mit Integrationsbarometer, Berlin.

Tajfel, Henri/Turner, John C. 1986: The Social Identity Theory of Intergroup Behavior, in: Worchel, S.G./Austin, W.G. (Hrsg.): Psychology of Intergroup Relations, Chicago, 7–24.

Tucci, Ingrid/Eisnecker, Philipp/Brücker, Herbert 2014: Diskriminierungserfahrungen und soziale Integration. Wie zufrieden sind Migranten mit ihrem Leben? DIW Wochenbericht 43, Berlin.

Uslucan, Hacı Halil/Yalcin, Cem Serkan 2012: Wechselwirkung zwischen Diskriminierung und Integration. Analyse bestehender Forschungsstände. Expertise des Zentrums für Türkeistudien und Integrationsforschung (ZfTI), Berlin.

Uslucan, Hacı Halil 2016: Diskriminierungserfahrungen türkeistämmiger Zuwanderer_innen, in: Fereidooni, Karim/El, Meral 2017 (Hrsg.): Rassismuskritik und Widerstandsformen, Wiesbaden, 129–141.

Verkuyten, Maykel/Martinovic, Borja 2012: Immigrants' National Identification: Meanings, Determinants, and Consequences, in: Social Issues and Policy Review 6: 1, 82–112.

Verkuyten, Maykel/Yildiz, Ali Aslan 2007: National (Dis)identification and Ethnic and Religious Identity: A Study Among Turkish-Dutch Muslims. PSPB, 33: 10, Society for Personality and Social Psychology.

Wechselbaumer, Doris 2016: Discrimination against Female Migrants Wearing Headscarves, in: IZA-Discussion Paper Series 10217, Bonn.

Zick, Andreas 2017: Sozialpsychologische Diskriminierungsforschung, in: Scherr, Albert/Gökçen, Yüksel/El-Mafaalani, Aladin (Hrsg.): Handbuch Diskriminierung, Wiesbaden, 59–77.

Tab. 3 Prozentuale Anteile von Personen mit Benachteiligungserfahrung nach Bildung und Herkunftsgruppe im SVR-Integrationsbarometer 2016

	Spät-/Aussiedler und Spät-/Aussiedlerinnen	Türkei	EU	„übrige Welt“
hohe Bildung	28,7	61,9	31,5	39,2
mittlere Bildung	32,1	53,6	22,8	30,9
niedrige Bildung	40,4	50,0	21,8	42,0

Anmerkung: Bildungsniveaus wurden anhand der Schulbildung der Befragten operationalisiert.

Quelle: SVR-Integrationsbarometer 2016; gewichtete Daten

Impressum

Policy Brief des SVR-Forschungsbereichs 2018-1

Herausgeber:

Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) GmbH
Neue Promenade 6
10178 Berlin
Tel.: 030/288 86 59-0
Fax: 030/288 86 59-11
info@svr-migration.de
www.svr-migration.de

Verantwortlich:

Dr. Cornelia Schu

Gestaltung:

KALUZA+SCHMID Studio GmbH

© SVR GmbH, Berlin 2018

ISSN 2363-7358

Der Autor

Alex Wittlif

Wissenschaftlicher Mitarbeiter des SVR-Forschungsbereichs

Über den Forschungsbereich beim Sachverständigenrat

Der Forschungsbereich beim Sachverständigenrat führt eigenständige, anwendungsorientierte Forschungsprojekte zu den Themenbereichen Integration und Migration durch. Die projekt-basierten Studien widmen sich neu aufkommenden Entwicklungen und Fragestellungen. Schwerpunkte der Forschungsvorhaben sind die Themenfelder Bildung und Flucht/Asyl. Der SVR-Forschungsbereich ergänzt die Arbeit des Sachverständigenrats. Die Grundfinanzierung wird von der Stiftung Mercator getragen.

Der Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration geht auf eine Initiative der Stiftung Mercator und der VolkswagenStiftung zurück. Ihr gehören weitere fünf Stiftungen an: Bertelsmann Stiftung, Freudenberg Stiftung, Robert Bosch Stiftung, Stifterverband und Vodafone Stiftung Deutschland. Der Sachverständigenrat ist ein unabhängiges und interdisziplinär besetztes Expertengremium, das zu integrations- und migrationspolitischen Themen Stellung bezieht und handlungsorientierte Politikberatung anbietet.

Weitere Informationen unter: www.svr-migration.de/Forschungsbereich