

1077<sup>2021</sup>

**SOEP** Survey Papers  
Series B - Survey Reports (Methodenberichte)

# Pretest eines Fragenmoduls zu subjektiven Diskriminierungserfahrungen in der SOEP-Innovationsstichprobe 2020

David Richter, David Kasprowski, Mirjam Fischer

Running since 1984, the German Socio-Economic Panel (SOEP) is a wide-ranging representative longitudinal study of private households, located at the German Institute for Economic Research, DIW Berlin.

The aim of the SOEP Survey Papers Series is to thoroughly document the survey's data collection and data processing.

The SOEP Survey Papers is comprised of the following series:

- Series A** – Survey Instruments (Erhebungsinstrumente)
- Series B** – Survey Reports (Methodenberichte)
- Series C** – Data Documentation (Datendokumentationen)
- Series D** – Variable Descriptions and Coding
- Series E** – SOEPmonitors
- Series F** – SOEP Newsletters
- Series G** – General Issues and Teaching Materials

The SOEP Survey Papers are available at <http://www.diw.de/soepsurveypapers>

**Editors:**

Dr. Jan Goebel, DIW Berlin  
Prof. Dr. Stefan Liebig, DIW Berlin and Freie Universität Berlin  
Prof. Dr. David Richter, DIW Berlin and Freie Universität Berlin  
Prof. Dr. Carsten Schröder, DIW Berlin and Freie Universität Berlin  
Prof. Dr. Jürgen Schupp, DIW Berlin and Freie Universität Berlin  
Prof. Dr. Sabine Zinn, DIW Berlin and Humboldt Universität zu Berlin

Please cite this paper as follows:

David Richter, David Kasprowski, Mirjam Fischer. 2021. Pretest eines Fragenmoduls zu subjektiven Diskriminierungserfahrungen in der SOEP-Innovationsstichprobe 2020. SOEP Survey Papers 1077: Series B. Berlin: DIW/SOEP.



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.  
© 2021 by SOEP

ISSN: 2193-5580 (online)

DIW Berlin  
German Socio-Economic Panel (SOEP)  
Mohrenstr. 58  
10117 Berlin, Germany

Contact: [soeppapers@diw.de](mailto:soeppapers@diw.de)

# **Pretest eines Fragenmoduls zu subjektiven Diskriminierungserfahrungen in der SOEP-Innovationsstichprobe 2020**

**David Richter, David Kasprowski, Mirjam Fischer**

**Förderkennzeichen: AZ 1700/01-040**

# 1. Projektziel

Diskriminierung ist gesellschaftliche Realität und eine Alltagserfahrung vieler Menschen in Deutschland. Um die Handlungskompetenzen von Betroffenen zu erhöhen und um die diskriminierenden Strukturen zu verändern, ist eine adäquate, akkurate und aktuelle Datenlage unabdingbar.

Derzeit ist die Datenlage für eine Diskriminierungsberichterstattung in Bezug auf die durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschützten Kategorien Geschlecht, ethnische Herkunft/rassifizierende Zuschreibung, Religion/Weltanschauung, Behinderung/Beinträchtigung, Lebensalter und sexuelle Orientierung nicht ausreichend (Baumann, Egenberger & Supik, 2018)). Das liegt unter anderem daran, dass zwar in großen Wiederholungsbefragungen in Deutschland nach Diskriminierungserfahrungen gefragt wird, meist richten sich die entsprechenden Fragen aber nur an Teilgruppen der Bevölkerung (z.B. Menschen mit Migrationshintergrund) oder es wird nur nach Diskriminierungserfahrungen aufgrund bestimmter Merkmale (z.B. Alter) gefragt. Entsprechend fehlen vergleichbare Informationen zu Diskriminierungserfahrungen verschiedener Bevölkerungsgruppen in Deutschland. Daher ist es notwendig, dass in einer großen, repräsentativen Wiederholungsbefragung unter gleichbleibenden methodischen Rahmenbedingungen in regelmäßigen Abständen nach Diskriminierungserfahrungen aufgrund aller im AGG geschützten Merkmale und in unterschiedlichen Lebensbereichen (z.B. auf der Straße, im Beruf oder bei der Wohnungssuche) gefragt wird, um sowohl Quer- als auch Längsschnittvergleiche zu ermöglichen.

Eine Verbesserung der Datenlage zu Antidiskriminierung und Gleichstellung wird auch von der EU-Kommission als notwendig erachtet (Farkas, 2017; Makkonen, 2016). Um die Erhebung und Nutzung von Gleichstellungsdaten in den Mitgliedsländern der EU zu verbessern wird empfohlen, in großen EU-weiten sowie in nationalen Befragungen Daten zu erheben, die Aussagen zu Ungleichheit und wahrgenommener Diskriminierung entlang der im AGG geschützten Merkmale ermöglichen (European Commission, 2018). Diese Daten sollten in regelmäßigen Abständen und vorzugsweise in Panelbefragungen erhoben werden.

Um die Datenlage zu Diskriminierung weiter zu verbessern und die Datengrundlage für ein kontinuierliches Diskriminierungsmonitoring in Deutschland zu etablieren, soll ein Fragenmodul zur Erhebung von subjektiven Diskriminierungserfahrungen im Sozio-oekonomischen Panel (SOEP) eingesetzt werden. Zentraler Bestandteil ist dabei die Möglichkeit, auch Aussagen zum Vorkommen von Diskriminierungserfahrungen in einzelnen Lebensbereichen zu machen. Weiterhin soll in einem solchen Fragenmodul nach der Bekanntheit des AGG als zentraler Rechtsgrundlage zur Verhinderung und Beseitigung von Diskriminierung in Deutschland sowie nach den Reaktionen der Betroffenen auf Diskriminierungserfahrungen bzw. den Gründen für ausbleibende Reaktionen gefragt werden.

Vor dem Einsatz von neuen Fragen im SOEP steht in der Regel die Pilotierung dieser in der SOEP Innovationstichprobe. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass nur ausgereifte Fragen im Rahmen der Haushaltsbefragungen im SOEP eingesetzt werden, die von allen Befragten gleichermaßen gut verstanden und beantwortet werden können. Im Rahmen des Projekts wurde das Fragenmodul zur Erhebung von subjektiven Diskriminierungserfahrungen getestet, optimiert und für den Einsatz im Rahmen der Haushaltsbefragungen des SOEP vorbereitet. Das Projekt wurde durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes gefördert (AZ: 1700/01-040).

## 2. Projektgegenstand und -durchführung

Das Fragenmodul zur Erfassung von subjektiven Diskriminierungserfahrungen im Rahmen der jährlichen Haushaltsbefragungen des SOEP beruht auf den Vorerfahrungen mit der Erhebung von subjektiven Diskriminierungserfahrungen in der SOEP-IS 2016 Datenerhebung (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2018) und der IAB-SOEP-Migrationsstichprobe, in der bereits nach Diskriminierungserfahrungen aufgrund der ethnischen Herkunft und der Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen in unterschiedlichen Lebensbereichen gefragt wurde.

Als weitere wichtige Grundlagen dienen die Befragungen der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte unter Migranten, Migrantinnen und ethnischen Minderheiten (FRA, 2016) oder unter lesbischen, schwulen, bisexuellen und trans\* Personen (FRA, 2013), die Studie „Diskriminierungserfahrungen in Deutschland“ im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Beigang, Fetz, Kalkum & Otto, 2017) sowie ähnliche Befragungen in anderen europäischen Ländern – insbesondere das „Equality Module“ im nationalen Haushaltssurvey in Irland (McGinnity, Grotti, Kenny & Russell, 2017).

Das Fragenmodul soll das Vorkommen von Diskriminierungserfahrungen möglichst zuverlässig ermitteln und die Befragung soll wissenschaftlich belastbare sowie für die internationalen Berichtspflichten der Bundesregierung verwertbare Daten liefern. Daher ist es entscheidend, dass alle Befragten die Fragen des Moduls korrekt verstehen, gleichermaßen interpretieren und dann auch vergleichbare Antworten generieren. Auch ist es wichtig, zu erfassen, ob bestimmte Personengruppen Vorbehalte gegenüber einer generellen Befragung zu Diskriminierungserfahrungen, einzelnen Fragen oder konkreten Antwortvorschlägen haben.

Zur Anpassung und Optimierung der Fragen des Moduls zur Erfassung von subjektiven Diskriminierungserfahrungen für den Einsatz in den jährlichen Haushaltsbefragungen des SOEP wurde zunächst ein kognitiver Pretest in Kombinationen mit einem quantitativen Pretest durchgeführt. Mit der Durchführung wurde das Feldinstitut des SOEP, Kantar Public Germany, beauftragt. Im Anschluss wurden die getesteten und optimierten Fragen von September 2020 bis März 2021 in der Haushaltsbefragung der SOEP Innovationsstichprobe eingesetzt.

### 2.1. Diskriminierungsbegriff

Als genereller Oberbegriff für Diskriminierung kann zunächst die ungleiche Behandlung von Individuen aufgrund eines oder mehrerer Gruppenmerkmale - sowohl selbst- als auch fremd zugeschriebenen - verstanden werden (Fibbi, Midtbøen & Simon, 2021). Insbesondere sind gesellschaftliche Machtverhältnisse, aus denen externe Zuschreibungen zu minorisierten Personengruppen entstehen, die nicht dem Selbstverständnis dieser Personen entsprechen, als Diskriminierung zu verstehen. Beispielsweise fällt darunter wenn Menschen aufgrund der Hautfarbe oder anderen als „fremd“ behafteten Merkmalen das „Deutsch sein“ abgesprochen wird.

Die Beispiele machen deutlich, dass Diskriminierung nicht per se auf selbst identifizierten Merkmalen basiert, sondern vor allem aufgrund der Kategorisierungen dominanter sozialer Gruppen wirkmächtig ist (Beigang et al., 2017).

Die im §1 AGG genannten Diskriminierungsmerkmale und im SOEP-IS berücksichtigten Merkmale sind dabei:

- „Rasse“ / ethnische Herkunft
- Sexuelle Orientierung
- Geschlecht / Geschlechtsidentität
- Religion / Weltanschauung
- Behinderung
- Lebensalter

Zusätzlich dazu werden in SOEP-IS noch folgende Diskriminierungsmerkmale aufgenommen:

- Chronische Krankheit
- Zu niedriges Einkommen
- Bildungsabschluss
- Beruf

Im Fokus der Untersuchung sind hierbei subjektive Diskriminierungserfahrungen, d.h. die Wahrnehmung von Benachteiligung aufgrund eines oder mehrerer (zugeschriebener) Personengruppenmerkmale (El-Mafaalani, Waleciak & Weitzel, 2017). Wenn zunächst objektiv messbare soziale Ungleichheiten festgestellt werden, wie zum Beispiel der geringere Zugang zu formal höherer Bildung von Menschen unterer sozialer Klassen (Betthäuser, 2020) oder die schlechtere Bezahlung von Frauen im Vergleich zu Männern in Deutschland von um die 20% (Bergmann, Scheele & Sorger, 2019), wird dies von den benachteiligten Personengruppen nicht zwingend als Diskriminierung empfunden.

So können Unterschiede in der Bezahlung, zum Beispiel aufgrund unterschiedlicher Bildungsabschlüsse, gesellschaftlich verhandelt worden sein und als gerecht empfunden werden, auch wenn der Zugang zu diesen Bildungsabschlüssen nicht allen Personen gleichermaßen gegeben ist. Diskriminierend wird eine ungleiche Behandlung dann, wenn diese vorliegt, obwohl die betroffenen Menschen einen Anspruch auf Gleichbehandlung haben. Entscheidend ist demnach die Legitimität oder Illegitimität von objektiv messbaren Ungleichheiten.

Entsprechend kann es vorkommen, dass Personen sich subjektiv nicht diskriminiert fühlen, obwohl sie objektiv gesehen diskriminiert werden, beispielsweise durch ungleiche Chancen auf Bildung oder schlechtere Bezahlung. Insbesondere hat die bisherige Forschung gezeigt, dass sich die am stärksten benachteiligten Menschen mitunter am seltensten diskriminiert fühlen und daher seltener gegen Ungleichbehandlung vorgehen. Die Diskrepanz könnte dadurch erklärt werden, dass eigene Alltagserfahrungen und nicht der statistische Vergleich herangezogen werden (El-Mafaalani et al., 2017)).

Folglich ist neben der Untersuchung der *objektiven* Ungleichbehandlung von minorisierten Personengruppen oder der Diskriminierungsmechanismen (z.B. durch Feldexperimente zu den Erfolgchancen bei der Berufsbewerbung, Drydakis, 2009), genauso wichtig, die *subjektiven* Diskriminierungserfahrungen, also die individuelle Wahrnehmung von diskriminierenden Ereignissen (Beigang et al., 2017), zu erforschen.

Nicht zuletzt haben subjektive Diskriminierungserfahrungen und Anfeindungen negative Konsequenzen für die mentale Gesundheit, das Wohlbefinden, die Lebenszufriedenheit

und den Bildungserfolg (Beigang et al., 2017; de Vries, 2020; Kasprowski et al., 2021). Daher sollten zusätzlich zur Erfassung von objektiven Benachteiligungen auch subjektiven Diskriminierungserfahrungen erhoben werden, um die Gesamtheit von Diskriminierung zu erfassen und besser zu verstehen. Dadurch kann genauer eingeschätzt werden, wie Betroffene mit den Erfahrungen umgehen und welche Maßnahmen und Veränderungen erforderlich sind, um Diskriminierung adäquat zu begegnen.

## 2.2. Aufbau des Fragenmoduls

In der SOEP-Haupterhebung 2019 wurde erstmals nach Diskriminierungserfahrungen aufgrund aller im AGG geschützten Merkmale (+weitere) gefragt. Zentraler Bestandteil des neuen, im Rahmen des vorliegenden Projekts erprobten Fragenmoduls zur Erfassung von subjektiven Diskriminierungserfahrungen ist die Abfrage der subjektiven Gründe für eine erlebte Diskriminierung oder Ungleichbehandlung in einzelnen Lebensbereichen. Der Fragebogen aus der SOEP-IS 2020 Datenerhebung findet sich im Appendix.

Um bei den Befragten ein möglichst einheitliches Verständnis in Bezug auf den Diskriminierungsbegriff herzustellen, wird den Fragen eine Definition von Diskriminierung vorangestellt und die im AGG geschützten Merkmale werden aufgezählt.

Danach wird die Bekanntheit des AGG als zentrale Rechtsgrundlage zur Verhinderung und Beseitigung von Diskriminierung in Deutschland erfragt. Da das Gesetz auf die individuelle Durchsetzung von Rechten setzt, ist die Kenntnis über das AGG als zentrale Rechtsgrundlage die Voraussetzung, um sich gegen Diskriminierung zur Wehr setzen zu können. Die Ergebnisse sollen auch einen Aufschluss darüber geben, in welchen Bevölkerungsgruppen das Gesetz nur wenig bekannt ist und wo es weiterer Maßnahmen zur Bekanntmachung des Gesetzes bedarf.

Im Rahmen des Moduls zur Erfassung von subjektiven Diskriminierungserfahrungen werden zunächst diese im Hinblick auf zwei Zeiträume abgefragt: Diskriminierungserfahrungen in den letzten fünf Jahren und Diskriminierungserfahrungen in den letzten zwölf Monaten. Dies entspricht zum einen dem Vorgehen in wichtigen internationalen Befragungen zum Thema Diskriminierung (z.B. FRA-EU-MIDIS oder FRA-LGBT-Survey) und ermöglicht entsprechende Vergleiche. Für die Evaluierung von politischen Maßnahmen ist der 12-Monats-Zeitraum entscheidend und auch im Hinblick auf Staatenberichtsverfahren ist es insbesondere relevant, den Anteil von Personen an der Gesamtbevölkerung zu ermitteln, die in den letzten zwölf Monaten aufgrund eines geschützten Merkmals diskriminiert oder belästigt wurden (United Nations, 2018). Der 12-Monats-Zeitraum ist für sich genommen jedoch nicht ausreichend, da auch Diskriminierungserfahrungen in Lebensbereichen erfragt werden sollen, mit denen die meisten Befragten nur gelegentlich Kontakt haben (z.B. Wohnungssuche).

Weiterhin wurden im Vergleich zur SOEP-IS 2016 Datenerhebung von subjektiven Diskriminierungserfahrungen Verbesserungen in der Abfrage der Lebensbereiche vorgenommen. Entsprechend des Equality Module, das in Irland eingesetzt wurde (McGinnity et al., 2017), sollte zunächst erfragt werden, ob die befragten Personen sich in bestimmten Lebenssituationen befunden haben (z.B. Wohnungssuche) bzw. ob sie in bestimmten Lebensbereichen Kontakt hatten (z.B. mit der Polizei oder Behörden). Anschließend werden diejenigen befragt, die auch Kontakt zu den einzelnen Lebensbereichen hatten, ob sie sich in diesen Lebensbereichen und -situationen diskriminiert gefühlt haben. So sollen

Diskriminierungserfahrungen bereichsspezifisch erfasst werden und dadurch kann ermittelt werden, ob Diskriminierung aufgrund eines bestimmten Merkmals in einem bestimmten Lebensbereich bzw. in bestimmten Situationen besonders häufig vorkommt. Auch können die Ergebnisse auf diejenigen Personen bezogen werden, die auch wirklich Kontakt in den entsprechenden Bereichen hatten.

Im Anschluss wird gefragt, welche Gründe für die Diskriminierungserfahrung aus Sicht der Betroffenen vorliegen. Es werden also nicht nur soziodemografische Faktoren (wie z.B. die Nationalität) berücksichtigt, sondern die Befragten können beispielsweise mit der Option „rassistische Gründe“ die soziale Kategorisierung von außen deutlich machen. Unter dem Aspekt der Mehrfachdiskriminierung ist es selbstverständlich auch möglich, sich mit mehreren Gruppen zu identifizieren, die diskriminiert werden könnten. Daher sollte es den Befragten möglich sein, mehr als einen Grund für die Diskriminierungserfahrungen anzugeben. Die Option, nicht nur ein Merkmal ankreuzen zu dürfen, berücksichtigt somit die Verwobenheit von zugeschriebenen und/oder selbst-identifizierten Bevölkerungsgruppen (siehe hierzu z.B. zur Erhebung von „race“ in den USA: Jones & Bullock, 2012). Die Analyse dieser komplex verwobenen Diskriminierungsstruktur wird allerdings aufgrund der relativ kleinen Fallzahlen in SOEP-IS zunächst nicht möglich sein. Mit einer größeren Fallzahl und einem langfristigen Monitoring im Rahmen der SOEP Hauptbefragung wären diese tiefer gehenden Analysen auch statistisch möglich.

Letztlich wird erfragt, ob und wie mit Diskriminierungserfahrungen umgegangen wurde. So soll abgeschätzt werden, ob und in welchem Maße Diskriminierung begegnet wurde. Dadurch soll ermittelt werden, wie viele Befragte die Instrumente und Unterstützungsstrukturen, die zur Bekämpfung von Diskriminierung bereit gestellt werden (Einholen von Rechtsberatung, Einreichen von Beschwerden, Einleitung rechtlicher Schritte), nutzen. Die Ergebnisse auf diese Frage sollen zeigen, welche Bevölkerungs- und Betroffenengruppen überdurchschnittlich häufig bzw. selten gegen Diskriminierung vorgehen, um darauf aufbauend zielgruppenspezifische Maßnahmen zur Verbesserung der Erreichbarkeit von bestimmten Bevölkerungsgruppen mit Unterstützungsangeboten zu entwickeln und zu evaluieren.

Aus vorliegenden Untersuchungen (z.B. Beigang et al., 2017) ist bekannt, dass viele Betroffene in Folge einer Diskriminierungserfahrung untätig bleiben und nichts unternehmen. Um besser zu verstehen, welche Herausforderungen ein Vorgehen gegen die Diskriminierung erschweren und welche Unterstützungsangebote Betroffene benötigen, sollen Befragte mit Diskriminierungserfahrungen, die nichts gegen die Diskriminierung unternommen haben, anschließend nach den Gründen für die ausbleibende Reaktion gefragt werden. Die Ergebnisse können wichtige Hinweise für die Entwicklung von Maßnahmen gegen Diskriminierung und zur Unterstützung von Betroffenen liefern.

### **3. Projektauswertung und -ergebnisse**

Vor der Pilotierung des Fragenmodul zur Erfassung von subjektiven Diskriminierungserfahrungen in der SOEP Innovationstichprobe wurde zur Anpassung und Optimierung der Fragen ein mehrstufiges Verfahren angewendet: im ersten Schritt wurde ein kognitiver Pretest in drei Wellen durchgeführt und im zweiten Schritt ein quantitativer Pretest.



### 3.1. Kognitiver Pretest

Der kognitive Pretest dient vor allem dazu herauszufinden, wie Fragen interpretiert werden und ob diese von jeder befragten Person gleich verstanden werden. Dadurch können unverständliche Frageformulierungen erkannt und im Zuge dessen die Fragen entsprechend umformuliert, mit Beispielen ergänzt, oder ganz entfernt werden.

Die Durchführung eines kognitiven Pretests in drei Wellen hat den Vorteil, dass dadurch die Wirksamkeit der Veränderung bewertet werden kann. Nach jeder Pretest-Welle wurden demnach entsprechend dem Feedback aus der vorangegangenen Welle Fragen angepasst und einer neuen, von der ersten Stichprobe unabhängigen Stichprobe gestellt.

Die Stichproben wurden so rekrutiert, dass möglichst viele der im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschützten Merkmale vertreten waren. Konkret erfolgte eine Rekrutierung nach den Merkmalen Alter, Geschlecht, Bildung und Migrationshintergrund. Damit wurde sichergestellt, dass die Fragen von Personen aus verschiedenen Bevölkerungsgruppen gleich verstanden wurden. Die Stichprobengröße pro Welle betrug zehn Personen.

Beim kognitiven Pretest wurden gemäß Prüfer und Rexroth (1996; 2005) folgende kognitive Interviewtechniken genutzt:

1. Think Aloud: Die befragte Person wird aufgefordert, „laut zu denken“ und dabei sämtliche Gedankengänge, die zur Antwort führen, zu formulieren.
2. Probing: Die Antwort der befragten Person wird durch eine oder mehrere Zusatzfragen („Probes“) des Interviewers hinterfragt, um mehr Informationen zu erhalten.
3. Confidence Ratings: Die befragte Person soll nach der eigentlichen Antwort den Grad der Verlässlichkeit Ihrer Antwort bewerten.
4. Paraphrasing: Die befragte Person wird nach der Beantwortung aufgefordert, die Frage mit eigenen Worten zu wiederholen.

Die kognitiven Interviews wurden im Juni und im Juli 2020 von vier Mitarbeitenden des Projektteams von Kantar Public Germany telefonisch durchgeführt. Die Methoden des kognitiven Pretests sind komplex im Vergleich zu einem normalen Interview, so dass hierfür nur Personen eingesetzt wurden, die entweder bereits selbst kognitive Pretests durchgeführt haben oder speziell hinsichtlich der Methoden des kognitiven Pretests geschult wurden.

Für die Kontaktierung im Zuge des Pretests wurden von Kantar Public Germany aus der eigenen Adressdatei etwa 300 Personen gezogen. Nach jeder Welle wurden die Kommentare von allen zehn Befragten von Kantar Public Germany übermittelt und im Projektteam des DIW gemeinsam mit den verantwortlichen Mitarbeitenden von Kantar Public Germany und den Mitarbeitenden der Antidiskriminierungsstelle des Bundes besprochen. Basierend darauf wurden Änderungen der Fragen abgeleitet.

Anhaltspunkte für Optimierungen konnten dabei beispielweise bei Frage zur Bekanntheit des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gewonnen werden. In der ersten Pretest-Welle wurde gefragt, ob den Befragten das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz bekannt ist. Diese Frage wurde von acht der zehn Befragten bejaht. Dabei handelt es sich um ein schon länger bekanntes Phänomen: die Wiedererkennung von auch nur flüchtig gehörten Informationen fällt relativ leicht im Vergleich zur Beantwortung von Fragen zum gleichen Sachverhalt mit einem offenem Antwortformat.

In der zweiten Welle des kognitiven Pretests wurde daher gefragt, ob es in Deutschland ein Gesetz gibt, das Benachteiligung verhindert und wie dieses Gesetz heißt. Hier antworten acht der zehn Befragten, dass es ein solches Gesetz gibt, allerdings nennt nur eine Person das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, drei Personen nennen das Grundgesetz und vier Personen wussten nicht, wie dieses Gesetz heißt.

Die Diskussion dieser Diskrepanz im Projektteam hat ergeben, dass ein Bloßstellen der Unwissenheit der Befragten vermieden werden soll. Die Haushaltsbefragungen des SOEP sind kein Wissenstest für die Teilnehmenden, auch wenn eine Überschätzung der Bekanntheit des AGG bei direkter Nennung desselben wahrscheinlich ist. Weiterhin wird auf diese Weise auch die Bekanntheit des AGG erhöht.

Für die dritte Welle des kognitiven Pretest wurde die Frage nochmals optimiert. Es wurde nun gefragt, ob es in Deutschland ein Gesetz gibt, das insbesondere im Arbeitsleben und bei Alltagsgeschäften vor Diskriminierung schützt. Im Nachgang wurde gefragt, ob die Befragten schon einmal vom Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gehört haben, dass in Deutschland vor Diskriminierung schützt. Diese Frage wurde in der dritten Welle des kognitiven Pretest und auch im quantitativen Pretest positiv evaluiert und letztlich dann so in der Datenerhebung in der SOEP Innovationsstichprobe eingesetzt.

Weitere Anhaltspunkte für Optimierungen konnten für die Abfrage der Orte potenzieller Diskriminierung, bei den Gründen für eine Diskriminierung und bei der Abfrage der Reaktion auf Diskriminierungserfahrungen gewonnen werden.

So wurden aufgrund der Rückmeldungen Fragen zu Diskriminierungserfahrungen auf der „Straße“ und in „Geschäften“, also an Orten an denen sich jeder gelegentlich aufhält, aufgenommen. Auch wurde die Trennung von Geschäften des täglichen Bedarfs und Dienstleistungsbetrieben vorgenommen, so dass diese in der Folge getrennt abgefragt wurden.

Bei den Gründen für eine Diskriminierung wurden nach der ersten Welle des kognitiven Pretests Beispiele für die „ethnische Herkunft“ (Sprache, Name, Kultur) und das „Einkommen“ (zu hoch oder zu niedrig) ergänzt. Weiterhin wurden die Gründe „Geschlecht“ und „Geschlechtsidentität“ zusammengefasst und der Grund „Bildungsgrad“ wurde zur Verbesserung der Verständlichkeit in „Bildungsabschluss“ geändert. Nach der zweiten Welle des kognitiven Pretest wurde der Diskriminierungsgrund „Einkommen (zu hoch oder zu niedrig)“ in „zu niedriges Einkommen“ geändert, da angemerkt wurde, dass es nahezu ausgeschlossen ist, dass Menschen wegen zu hohem Einkommen diskriminiert werden. Darüber hinaus wurde aufgrund der offenen Rückmeldungen die Kategorie „Beruf“ aufgenommen.

Bei der Abfrage der Reaktion auf Diskriminierungserfahrungen wurde nach der ersten Welle des kognitiven Pretests aufgrund der offenen Rückmeldungen die Antwortoption „Ich habe eigenständig nach Informationen zu meinen rechtlichen Möglichkeiten gesucht, z.B. im Internet, in Gesetzestexten“ ergänzt.

Zusätzlich wurde in der zweiten Welle des kognitiven Pretests eine Zeitspanne von 24 Monaten für die Abfrage der Diskriminierungserfahrungen getestet. Gegenüber der Zeitspanne von zwölf Monaten fanden sich jedoch keine bemerkenswerten Vorteile, so dass für den quantitativen Pretest und in der Datenerhebung in der SOEP Innovationsstichprobe die Zeitspannen fünf Jahre sowie zwölf Monate für die Abfrage der Diskriminierungserfahrungen genutzt wurde.

### 3.2. Quantitativer Pretest

Um herauszufinden, wie die Häufigkeitsverteilungen für die verschiedenen Diskriminierungsbereiche sowie die verschiedenen Gründe für eine Diskriminierung aussehen und wie sich mögliche Zusammenhänge darstellen, wurde im zweiten Schritt ein quantitativer Pretest durchgeführt. Dabei sollte auch geprüft werden, ob es Antwortoptionen oder Kategorien gibt, die bislang nicht berücksichtigt wurden, sich also viele offene Nennungen finden.

Der quantitative Pretest wurde im August 2020 als eine Computer-unterstützte Onlinebefragung (Computer Assisted Web Interview, CAWI) durchgeführt. Als Stichprobe wurde ein Online Access Panel von Kantar Public Germany genutzt. Die Stichprobe wurde nach Alter (3 Gruppen), Geschlecht (2 Gruppen), Migrationshintergrund (2 Gruppen) sowie Regionen (Nord/Ost/Süd/West) quotiert, um verschiedene Bevölkerungsgruppen abzubilden. Insgesamt wurden 593 Personen befragt, wobei ausschließlich Personen, die mindestens eine Diskriminierungserfahrung berichtet haben, die weitergehenden Fragen zu den Gründen für die Diskriminierungserfahrung und den Reaktionen auf diese erhalten haben. Nach der Befragung von 100 Personen mit Diskriminierungserfahrungen, die das Modul vollständig durchlaufen haben, wurde der quantitative Pretest beendet.

Dabei hat sich unter anderem gezeigt, dass alle im Fragebogen genannten Gründe für Diskriminierung genannt wurden und das unabhängig von den im Fragebogen genannten Orten potenzieller Diskriminierung. Dies findet sich sowohl für den erfragten Zeitraum von fünf Jahren als auch den Zeitraum von zwölf Monaten. Dabei wurden am häufigsten die Lebensbereiche Straße (46 von 463 Personen, 9.9%), Geschäfte (36 von 463 Personen, 7.8%) und Arbeitsplatz (35 von 312 Personen, 11.2%) als Orte für Diskriminierung und Ungleichbehandlung genannt. Auch in Lebenssituationen, die weniger Befragte erlebt haben, wurden relativ häufig Erfahrung von Diskriminierung und Ungleichbehandlung berichtet (Arbeitsplatz- oder Ausbildungssuche: 27 von 125 Personen, 21.6%; Wohnungs- oder Haussuche: 19 von 129 Personen, 14.7%; Gesundheits- oder Pflegebereich: 13 von 108 Personen, 12.0%).

Am häufigsten wurden ein zu niedriges Einkommen (12.8%), ethnische Herkunft (11.9%) und Alter (11.9%) als Gründe für Ungleichbehandlung und Diskriminierung genannt. Es ist ebenfalls vorgekommen, dass Befragte mehrere Gründe für eine erlebte Diskriminierung berichtet haben. So wird beispielsweise Diskriminierung aufgrund von ethnischer Herkunft sowie Religion und Weltanschauung, aufgrund von ethnischer Herkunft sowie sexueller Orientierung oder aufgrund von sexueller Orientierung sowie Geschlecht oder Geschlechtsidentität berichtet.

Bei den Gründen für eine wahrgenommene Diskriminierung wurde von maximal 3 von 100 Personen (3%; bei den Bereichen „Straße“ und „Geschäfte“) die Kategorie „Sonstiges“ gewählt, bei der Frage nach der Reaktion auf eine empfundene Diskriminierung hat eine Person die Kategorie „Sonstiges“ gewählt und bei der Frage, warum als Reaktion auf eine empfundene Diskriminierung nichts unternommen wurde, haben 3 von 41 Personen (7.3%) die Kategorie „Sonstiges“ gewählt. Damit können die Aufzählungen der Gründe für eine wahrgenommene Diskriminierung und die Antwortkategorien der anderen Fragen als nahezu erschöpfend angesehen werden.

Abschließend kann festgestellt werden, dass mit dem Fragenmodul zur Erfassung von subjektiven Diskriminierungserfahrungen die Gründe potenzieller Diskriminierung und die Reaktionen auf eine erlebte Diskriminierung erschöpfend erfasst werden können. Weiterhin hat sich bestätigt, dass die Befragten auch mehrere Gründe für eine erlebte Diskriminierung

berichten. Diese Art der Erfassung sollte also nach Möglichkeit auch in Zukunft beibehalten werden, auch wenn sich dadurch die Befragungsdauer möglicherweise verlängert.

### 3.3. Datenerhebung in der SOEP Innovationsstichprobe

Die SOEP Innovationsstichprobe (SOEP-IS) ermöglicht es Forschenden direkt zu Ihrer Forschungsfrage Mikrodaten auf Haushaltsebene erheben zu lassen. Dabei eignet sich SOEP-IS für Kurzzeitexperimente, aber vor allem auch für Langzeit-Erhebungen, die im SOEP-Core nicht möglich sind – zum Beispiel, weil es sich um noch nicht etablierte Instrumente oder sehr spezifische Erkenntnisinteressen handelt.

Das Fragenmodul zu den Diskriminierungserfahrungen wurde in der gesamten SOEP-IS Stichprobe eingesetzt. Somit wird das Problem der kleinen Fallzahlen umgangen, das weitergehende Auswertungen auf Basis vieler anderer Erhebungen verhindert. Dies betrifft insbesondere die Auswertungen für kleinere gesellschaftliche Teilgruppen (z.B. Personen muslimischen Glaubens). Weiterhin ermöglicht die SOEP-IS Stichprobe die Verortung der Befragten entlang aller im AGG geschützten Dimensionen. Dennoch bleiben die Fallzahlen für Personen mit minorisierten Geschlechtsidentitäten oder sexuellen Orientierungen in der SOEP-IS Stichprobe zu klein für detaillierte Auswertungen.

Die Befragung zu den Diskriminierungserfahrungen im Rahmen von SOEP-IS hat im September 2020 begonnen und wurde im März 2021 abgeschlossen. Die Stichprobe bestand aus 3.785 Personen im Alter von 17 bis 97 Jahren ( $M = 55.3$  Jahre,  $SD = 18.5$  Jahre; 52.5% weiblich). Davon hatten 645 Personen (17.0%) einen direkten oder indirekten Migrationshintergrund, 333 Personen (8.8%) wurden nicht in Deutschland geboren und 133 Personen (3.5%) hatten nicht die deutsche Staatsbürgerschaft.

Die Befragung wurde von Kantar Public Germany durch speziell geschulte Interviewerinnen und Interviewer durchgeführt. Aufgrund der COVID-19 Pandemie und der damit verbundenen Kontaktbeschränkungen wurde ein Teil der Befragungen telefonisch durchgeführt (1.150 Interviews, 30.4%). Der Großteil der Befragungen (2.635 Interviews, 69.6%) wurde wie in den Vorjahren in den Haushalten der Befragten als persönliches computergestütztes Interview (CAPI) durchgeführt.

Bei der Planung, der Pretestung des Fragenmoduls und auch bei der Datenerhebung im Rahmen der SOEP Innovationsstichprobe haben wir uns mit der Erfassung der Geschlechtsidentität umfassend auseinandergesetzt. Dabei sollte eine Ausgrenzung von minorisierten Geschlechtsidentitäten („othering“) vermieden werden. Zur Erfassung der Geschlechtsidentität wurde die sogenannte Zwei-Schritt-Methode eingesetzt (Bauer, Braimoh, Scheim & Dharma, 2017). Dabei wird zunächst gefragt, welches Geschlecht in der Geburtsurkunde der Befragten vermerkt ist. Danach wird abgefragt, welchem Geschlecht sich die Befragten selbst zuordnen. Dabei zeigt sich, dass sich zwölf Befragte einem anderen Geschlecht zuordnen, als in der Geburtsurkunde vermerkt wurde.

Weiterhin haben wir die Kategorie „divers“ bei der Abfrage des Geschlechts angeboten. Diese Möglichkeit wurde nur einmal gewählt. Möglicherweise sehen sich die betreffenden Personen als „männlich“ bzw. „weiblich“ und nicht als „divers“. Weiterhin zeigt die aktuelle Forschung, dass andere Kategorien anstelle von „divers“ akzeptierter und besser geeignet sind, nicht-binäre Geschlechtsidentitäten zu erfassen (z.B. Frohn, Wiens, Buhl, Peitzmann & Heiligers, 2020; Lindqvist, Sendén & Renström, 2021).

Die soziodemografischen Merkmale der Stichprobe sind in Tabelle 1 dargestellt.

Tabelle 1: Soziodemografische Merkmale der SOEP Innovationsstichprobe.

		Anteil in%	N
Alter	17 bis 24 Jahre	6.7	254
	25 bis 39 Jahre	16.8	637
	40 bis 49 Jahre	13.1	496
	50 bis 64 Jahre	27.0	1023
	65 Jahre und älter	36.3	1375
Geschlecht laut Geburtsurkunde	Weiblich	52.5	1986
	Männlich	47.5	1797
Geschlecht nach Selbstzuordnung	Weiblich	52.5	1986
	Männlich	47.5	1797
	Divers	0.0	1
Geschlecht nach abstrakten Kategorien	Weiblich	52.3	1980
	Männlich	47.3	1791
	Divers	0.0	1
	Trans*	0.3	11
Schulbildung	Hauptschulabschluss	26.8	981
	Realschulabschluss	30.9	1134
	Abitur, Fachhochschulreife	32.6	1195
	Anderer Abschluss	7.2	262
	Ohne Abschluss verlassen	1.8	64
	Noch kein Abschluss	0.8	30
Religionsgemeinschaft	Evangelisch	32.3	926
	Katholisch	26.1	747
	Andere christliche	2.5	72
	Islamisch	1.4	39
	Andere	0.8	24
	Konfessionell ungebunden	36.9	1056
Migrationshintergrund	Direkt	9.2	333
	Indirekt	8.6	312
	Nein	82.1	2965
Erwerbsminderung/ Schwerbehinderung	Ja	15.0	558
	Nein	85.0	3154
Chronische Krankheit	Ja	45.0	1703
	Nein	55.0	2078
Erwerbsstatus	Voll erwerbstätig	32.9	1221
	Teilzeitbeschäftigung	13.1	485
	Ausbildung/Lehre	1.7	63
	Geringfügig beschäftigt	5.4	199
	Anderer Beschäftigung	0.7	24
	Nicht erwerbstätig	46.4	1722

*Fortgesetzt auf nächster Seite*

Tabelle 1 – Fortgesetzt von vorheriger Seite

		Anteil in%	N
Berufliche Stellung (Basis: Erwerbstätige)	Angestellte_r	69.0	1362
	Arbeiter_in	12.0	237
	Selbständige_r	8.9	175
	Beamte_r	6.3	124
	Anderes	3.9	76
Haushaltsnetto- einkommen in Euro	bis unter 750	1.9	68
	750 bis unter 1500	11.2	409
	1500 bis unter 2500	25.2	921
	2500 bis unter 3500	22.8	832
	3500 bis unter 5000	21.6	788
	5000 und mehr	17.5	638
Familienstand	Verheiratet (zusammenlebend)	52.9	1960
	Verheiratet (getrennt lebend)	2.2	82
	Ledig	23.7	879
	Geschieden	12.1	450
	Verwitwet	9.2	341

Die Daten werden ohne Gewichtung der Ausfallwahrscheinlichkeit und ohne Randanpassung der Stichprobe an die Wohnbevölkerung in Deutschland präsentiert, da diese Variablen erst zu einem späteren Zeitpunkt für die soep-is.2020 Daten bereitgestellt werden. Personen, die einzelne Fragen nicht beantwortet haben, wurden in den entsprechenden Auswertungen und Verteilungen nicht berücksichtigt.

### 3.3.1. Bekanntheit des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz

Auf die Frage, ob Deutschland ein Gesetz gibt, das insbesondere im Arbeitsleben und bei Alltagsgeschäften vor Diskriminierung schützt, antworteten 2.530 Befragte (66.8%) mit „ja“, 723 Personen (19.1%) antworten mit „nein“ und 526 Personen (13.9%) antworteten mit „weiß nicht“. Auf die Frage „In Deutschland schützt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz vor Diskriminierung. Haben Sie von diesem Gesetz schon einmal gehört?“ antworteten 2.419 Befragte (63.9%) mit „ja“, 1.265 Personen (33.4%) antworten mit „nein“ und 94 Personen (2.5%) antworteten mit „weiß nicht“.

### 3.3.2. Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen

Abbildung 1 zeigt die Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen aller Befragten, sowie einiger Teilgruppen. Über alle abgefragten Lebensbereiche hinweg berichten 16.0% der Befragten von Diskriminierungserfahrungen in den letzten fünf Jahren und 12.8% der Befragten berichten von Diskriminierungserfahrungen in den letzten zwölf Monaten.

Entlang einiger der im AGG gefassten Diskriminierungsmerkmale berichten hauptsächlich Angehörige nicht-christlicher Religionsgemeinschaften (5 Jahre: 44,4%, 12 Monate: 31.8%), Befragte mit direktem (5 Jahre: 28,8%, 12 Monate: 21.0%) und indirektem Migrationshintergrund (5 Jahre: 21,5%, 12 Monate: 16.4%) und jüngere Kohorten (z.B. 17 bis 24-jährige; 5 Jahre: 25,6%, 12 Monate: 17.7%) von Diskriminierungserfahrungen (siehe Abbildung 1).

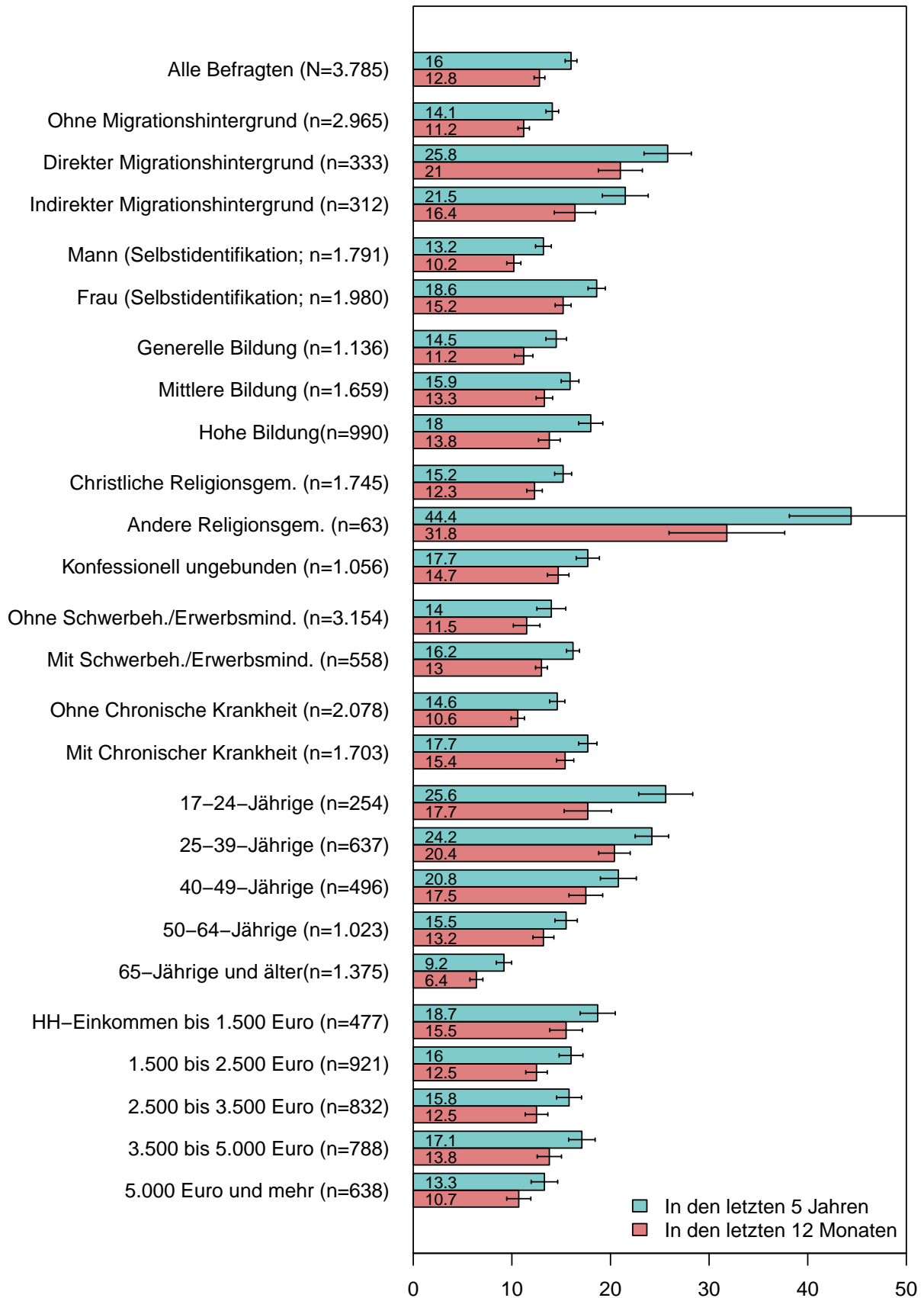


Abbildung 1: Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen nach Teilgruppen in Prozent

Beim binären Geschlecht berichten Frauen signifikant häufiger von Diskriminierungserfahrungen (5 Jahre: 18.6%, 12 Monate: 15.2%) als Männer (5 Jahre: 13.2%, 12 Monate: 10.2%). Im Vergleich von der Einkommensgruppen berichten Personen mit niedrigerem Einkommen (5 Jahre: 17.7%, 12 Monate: 15.5%) häufiger von Diskriminierungserfahrungen als Personen mit einem Haushaltseinkommen von mehr als 5.000 Euro (5 Jahre: 13.3%, 12 Monate: 10.7%).

Bei der Bildung sind es dagegen tendenziell höher Gebildete (5 Jahre: 18.0%, 12 Monate: 13.8%), die von mehr Diskriminierungserfahrungen berichten als Personen mit geringerem Bildungsgrad (5 Jahre: 14.5%, 12 Monate: 11.2%). Unter „generelle Bildung“ sind die CASMIN-Klassifikationen 1abc gefasst, d.h. Pflichtschulabschlüsse und Hauptschulabschlüsse mit oder ohne beruflicher Ausbildung (Brauns, Scherer & Steinmann, 2003). „Mittlere Bildung“ (CASMIN 2abc) umfasst die Mittlere Reife bis zur (Fach-)Hochschulreife mit oder ohne beruflicher Ausbildung. Unter „hoher Bildung“ (CASMIN 3ab) werden alle Personen mit einem tertiären Bildungsabschluss, also mindestens einen Bachelorabschluss einer (Fach-)Hochschule gefasst.

Diskriminierendes Verhalten bedarf zunächst einer Reflektion, um erkannt zu werden (siehe z.B. Teal & Conover-Williams, 2016). Daher ist es plausibel, dass mit höherer Bildung die notwendige Sensibilität erlangt werden kann und erlebte Diskriminierung häufiger als solche erkannt und auch berichtet wird. Auch berichten diskriminierte Gruppen mit geringerem Bildungsniveau weniger häufig von Diskriminierung als sie tatsächlich erfahren (El-Mafaalani et al., 2017).

Sowohl insgesamt als auch in den einzelnen Merkmalsgruppen wurde weniger häufig von Diskriminierung in den letzten zwölf Monaten als in den letzten fünf Jahren berichtet. Dabei lagen die Werte für Diskriminierungserfahrungen in den letzten fünf Jahren nur unwesentlich höher als für Diskriminierungserfahrungen in den letzten zwölf Monaten. Daher stellt sich gerade in Längsschnittstudien aufgrund der begrenzten Befragungszeit die Frage, ob eine Abfrage beider Zeiträume einen zusätzlichen Erkenntnisgewinn liefert. Wahrscheinlich ist ein Vergleich der Angaben zu Diskriminierungserfahrungen in den letzten 12 Monaten über verschiedene Befragungsjahre hinweg aussagekräftiger als die Abfrage beider Zeiträume in einer Befragung. Weiterhin kann nicht ausgeschlossen werden, dass die Befragten nach der Angabe der Diskriminierungserfahrungen und -gründe für die letzten fünf Jahre weniger Erfahrungen für die letzten zwölf Monate angegeben haben, um die Befragung schneller zu beenden. Daher wäre eine Wiederholungsbefragung ratsam, um eine Veränderung über die Zeit zu erheben und die Effekte von Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung und Ungleichbehandlung zu erfassen.

### 3.3.3. Diskriminierungsrisiko von Teilgruppen

Abbildung 2 zeigt die Anteile der Diskriminierungserfahrungen aufgrund verschiedener Merkmale in Relation zur Gesamtzahl der befragten Personen (N=3.785). Abbildung 3 zeigt die Anteile der Diskriminierungserfahrungen aufgrund verschiedener Merkmale in Relation zur Gesamtzahl der Personen, die Diskriminierungserfahrungen berichtet haben.

Am häufigsten wurden hierbei andere als die aufgezeigten Gründe genannt. Danach werden am häufigsten Geschlecht und Geschlechtsidentität, Lebensalter und ethnische Herkunft / rassistische Gründe als Gründe für die Diskriminierungserfahrungen genannt. Darauf folgen niedriges Einkommen und chronische Krankheiten. Seltener wurden Beruf, Behinderung, Religion oder Weltanschauung und Bildungsabschluss genannt.



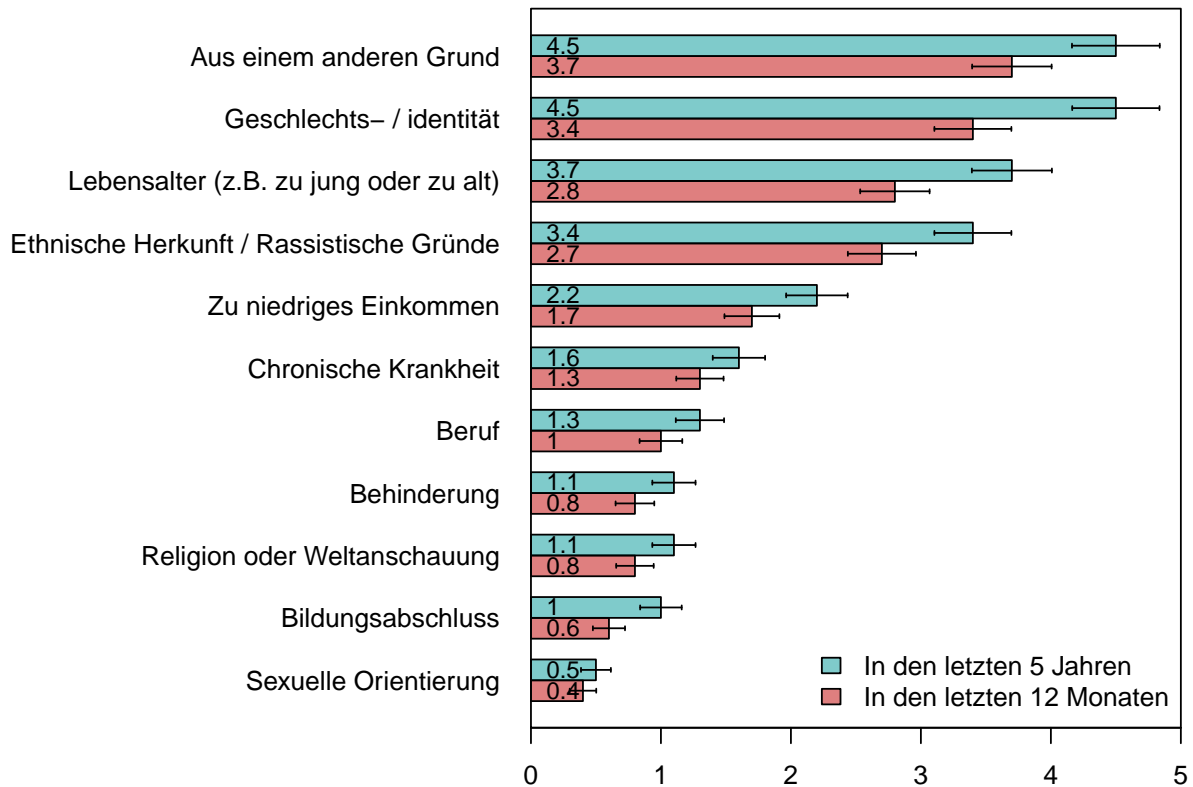


Abbildung 2: Diskriminierungserfahrungen aufgrund verschiedener Merkmale in Prozent (alle Befragten)

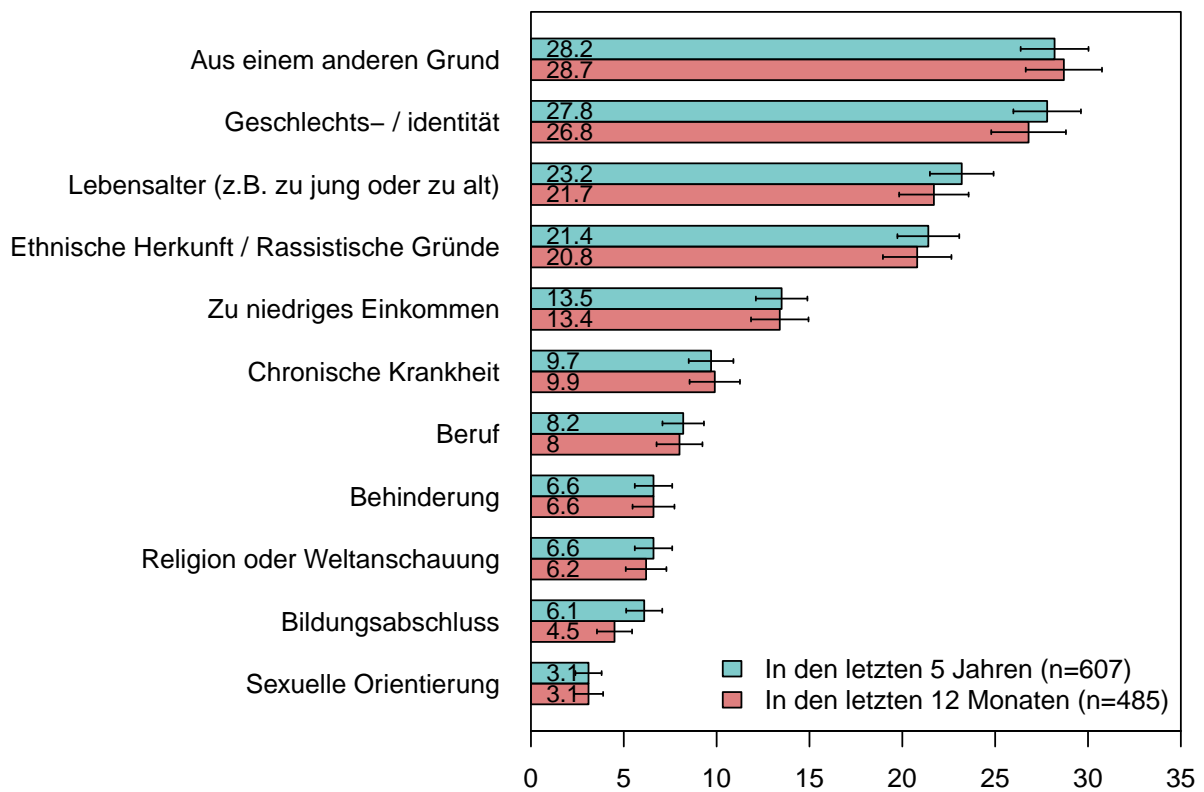


Abbildung 3: Diskriminierungserfahrungen aufgrund verschiedener Merkmale in Prozent (Personen mit Diskriminierungserfahrungen)

Sexuelle Orientierung umfasst hierbei nur einen Bruchteil der Gründe. Dies bedeutet jedoch keineswegs, dass Menschen aufgrund der sexuellen Orientierung kaum diskriminiert wurden. Da die Fallzahlen von Personen mit minorisierten sexuellen Orientierungen ähnlich wie bei weiteren Geschlechtsidentitäten sehr gering sind, können in diesen Bereichen nach wie vor keine verlässlichen Aussagen für die vulnerable LGBTQIA+ Population getroffen werden.

Im Vergleich zum Pretest scheinen die angebotenen Auswahlmöglichkeiten nicht erschöpfend zu sein, da für beide Zeiträume von mehr als 28% der Befragten, die Diskriminierungserfahrungen berichtet haben, „sonstige“ Gründe für die Diskriminierungserfahrungen genannt wurden. Zum Teil wurden hier allerdings Gründe genannt, die auch den Auswahlmöglichkeiten zugeordnet werden können (35 Nennungen, 16.7% der sonstigen Gründe). Hier könnten zusätzliche Beispiele bei den bereits existierenden Auswahlmöglichkeiten für ein besseres und breiteres Verständnis sorgen.

Weiterhin wurden Gründe wie Unfreundlichkeit, Arroganz oder die Maskenpflicht in öffentlichen Orten, Geschäften oder dem ÖPNV genannt (102 Nennungen, 48.5% der sonstigen Gründe). Dabei handelt es sich nicht um Diskriminierung aufgrund eines zugeschriebenen Merkmals und daher können diese Gründe nicht in die Antwortoptionen aufgenommen werden. Weiterhin berichteten einige Befragte von Mobbing, das eine Diskriminierungsform und keinen Diskriminierungsgrund darstellt.

Häufig genannt und bislang nicht bei den Antwortoptionen berücksichtigt sind die Diskriminierung aufgrund des Aussehens, also aufgrund von Körpergewicht, Tätowierungen, Kleidung (33 Nennungen, 15.7% der sonstigen Gründe, 5.4% der Personen, die Diskriminierungserfahrungen berichtet haben), und Diskriminierung aufgrund der Familienform, d.h. aufgrund von Kinderlosigkeit, „zu vielen“ Kindern oder aufgrund des gewählten Zeitpunkts einer Schwangerschaft / Elternschaft (17 Nennungen, 8.1% der sonstigen Gründe, 2.8% der Personen, die Diskriminierungserfahrungen berichtet haben). Bezogen auf alle Befragten mit Diskriminierungserfahrungen in den letzten 5 Jahren (n=607) handelt es sich um vergleichsweise kleine Kategorien (5.4% und 2.8%). Dennoch könnten diese beiden Diskriminierungsmerkmale für zukünftige Erhebungen als Auswahlmöglichkeiten ergänzt werden, da sie in allen Lebensbereichen genannt werden und wichtige Diskriminierungsmerkmale darstellen (Beigang et al., 2017).

Weiterhin wurden im Bereich „Gesundheitswesen“ die Schlechterbehandlung und die Schwierigkeiten bei der Terminfindung aufgrund des gesetzlichen Versichertenstatus (9 Nennungen, 4.3% der sonstigen Gründe) genannt. Diese Gründe sind sehr spezifisch für den Bereich des Gesundheitswesens und sollten deshalb wie andere wenig genannte bereichsspezifische Gründe nicht aufgenommen werden. Weitere acht Nennungen (3.8% der sonstigen Gründe) können dem Bereich „Straßenverkehr“ zugeordnet werden (z.B. als Fahrradfahrer\_in, Fußgänger\_in oder Autofahrer\_in).

Zwar nicht häufig, jedoch auch genannt wurde die Herkunft aus Ostdeutschland (3 Nennungen, 1.4% der sonstigen Gründe). In der historischen gewachsenen Situation und Ungleichheit zwischen Ost und West in Deutschland (z.B. Metzinger & Richter, 2019) könnte auch hier eine weitere Kategorie mit „Herkunft: Ostdeutschland“ hinzugefügt werden, da ohne diese möglicherweise Diskriminierungsgründe aufgrund der innerdeutschen Herkunft aus dem Osten nicht sichtbar werden.

Abbildung 4 zeigt den Vergleich der für die Diskriminierungserfahrungen genannten Merkmale mit den soziodemografischen Charakteristika der Befragten.

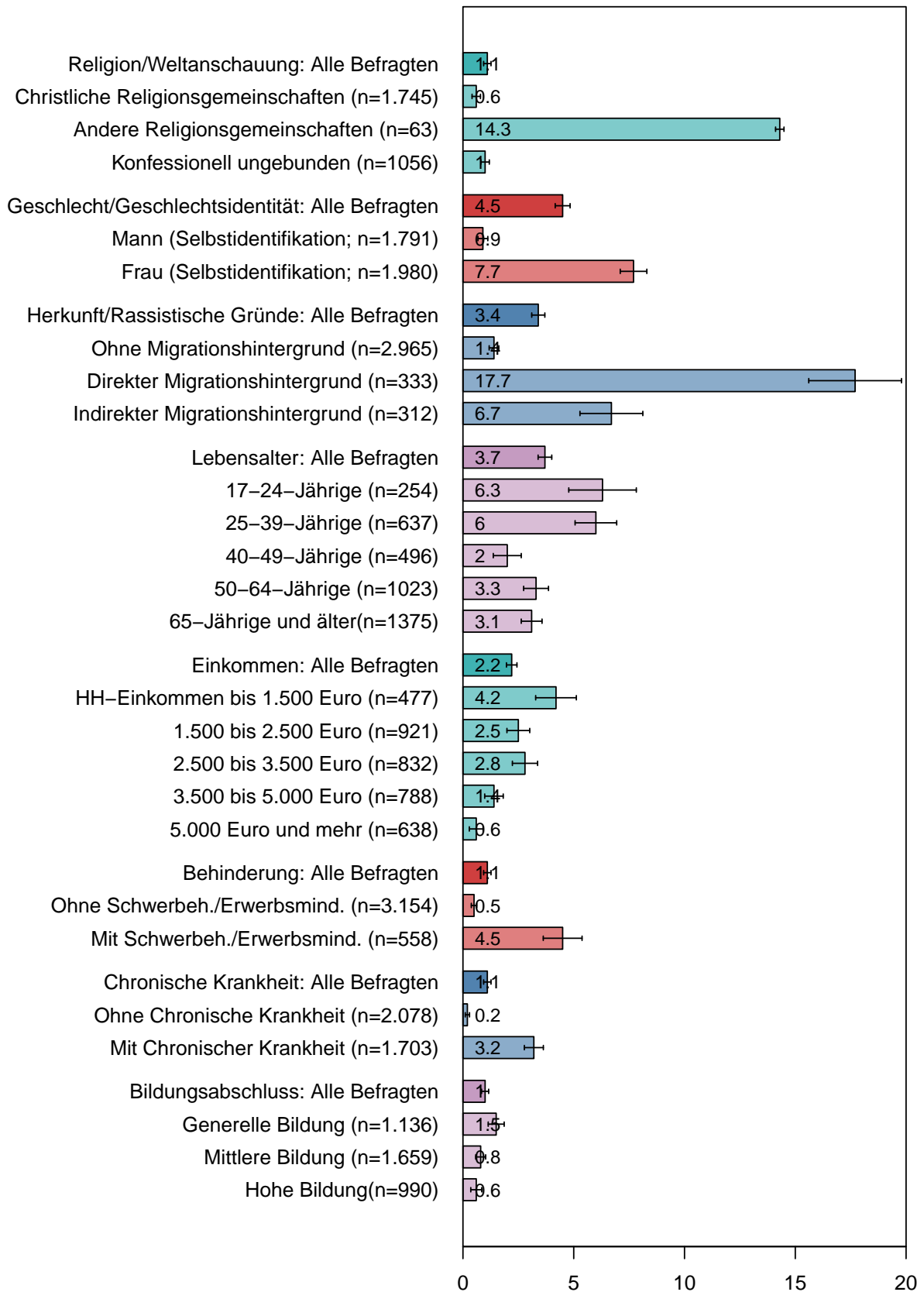


Abbildung 4: Diskriminierungserfahrungen aufgrund verschiedener Merkmale für korrespondierende Teilgruppen in Prozent

Hier finden sich im großen und ganzen konsistente Ergebnisse: so berichten vor allem die Befragten, die einer nicht-christlichen Religionsgemeinschaft angehören, häufiger aufgrund der Religionszugehörigkeit diskriminiert zu werden (14.3% vs. Angehörige christlicher Religionsgemeinschaften: 0.6%, konfessionell ungebundene Befragte: 1.0%). Auch berichten Frauen sieben mal so häufig wie Männer aufgrund des Geschlechts diskriminiert worden zu sein. Außerdem berichten Befragte mit direktem oder indirektem Migrationshintergrund um ein Vielfaches häufiger von Diskriminierung aufgrund von ethnischer Herkunft oder rassistischen Gründen als Befragte ohne Migrationshintergrund.

Weiterhin berichten vor allem jüngere Personen häufiger von einer Diskriminierung aufgrund des Alters als Personen über 40 Jahre, Personen mit einem Haushaltsnettoeinkommen von unter 1.500€ berichten fast dreimal so häufig von Diskriminierungserfahrungen wegen zu niedrigem Einkommen wie Personen mit 3.500€ oder mehr Haushaltsnettoeinkommen.

Personen mit einer amtlich festgestellten Behinderung berichten neunmal häufiger von Diskriminierungserfahrungen aufgrund einer Behinderung als Personen ohne amtlich festgestellte Behinderung und Personen mit einer chronischen Erkrankung berichten sechzehnmal häufiger von Diskriminierungserfahrungen aufgrund einer chronischen Erkrankung als Personen ohne chronische Erkrankungen.

In Bezug auf den Bildungsabschluss berichten Personen mit genereller Bildung fast dreimal so häufig von Diskriminierungserfahrungen aufgrund des Bildungsabschluss als Menschen mit einem Hochschulabschluss. Bei den Personen, die eine Diskriminierung aufgrund des Berufs berichten, handelt es sich um 25 voll erwerbstätige Personen (50%) und um 12 Erwerbstätige (24%) in Teilzeit, geringfügiger Beschäftigung oder Ausbildung. Die offenen Angaben zeigen für diese Personen Berufe wie z.B. Tischler, Kauffrau im Einzelhandel, Lehrerin, Erzieherin oder Krankenschwester, aber auch Justizvollzugsbeamter, Angestellte in der Verkehrsüberwachung oder Polizist. Es handelt sich also um Berufe, die eher schlechter bezahlt sind oder die eher weniger gesellschaftliche Anerkennung genießen. Weiterhin sind 13 Personen (26%), die eine Diskriminierung aufgrund des Berufs berichten, nicht erwerbstätig. Aufgrund der vorliegenden Daten können wir jedoch keine Aussagen darüber treffen, ob hier möglicherweise eine Diskriminierung aufgrund von Erwerbslosigkeit oder aufgrund des erlernten Berufs und einer damit verbundenen Erwerbslosigkeit erlebt wurde.

Zu den Diskriminierungserfahrungen aufgrund von Geschlechtsidentität und sexueller Orientierung lassen sich mit der aktuellen Erhebung ebenfalls keine Aussagen treffen, da die Fallzahlen dieser Gruppen in der SOEP Innovationsstichprobe zu gering sind.

Wichtig ist hier aber auch, dass die für die Diskriminierungserfahrungen genannten Merkmale nicht zwingend mit den soziodemografischen Charakteristika der Befragten korrespondieren müssen. Beispielsweise entscheidet nicht der Migrationshintergrund einer Personen, ob diese als „nicht-deutsch“ angesehen wird, sondern gesellschaftliche Normen legen fest, welche Merkmale und welche phänotypische Erscheinung einer Personen als „deutsch“ oder eben „nicht-deutsch“ gelten.

Bezüglich des Modus der Befragung (im Haushalt oder per Telefon) konnten keine Unterschiede bei den berichteten Diskriminierungserfahrungen festgestellt werden.

### 3.3.4. Lebensbereiche mit Diskriminierungserfahrungen

Ein großer Vorteil dieser Erhebung ist, dass die Diskriminierungserfahrungen der Befragten in verschiedenen Lebensbereichen dokumentiert werden können. Die vorgestellte Abfrage nach dem Kontakt zu den entsprechenden Lebensbereichen ermöglicht es, die Anteile von Diskriminierungserfahrungen über die Lebensbereiche hinweg zu vergleichen.

Bei der folgenden Darstellung werden jeweils nur Personen berücksichtigt, die auch in den verschiedenen Lebensbereichen und den verschiedenen Orten potenzieller Diskriminierung Kontakte hatten und von Diskriminierungserfahrungen berichtet haben. Dabei zeigen sich für die Zeiträume der letzten fünf Jahre (siehe Abbildung 5) und der letzten zwölf Monaten (siehe Abbildung 6) vergleichbare Verteilungen.

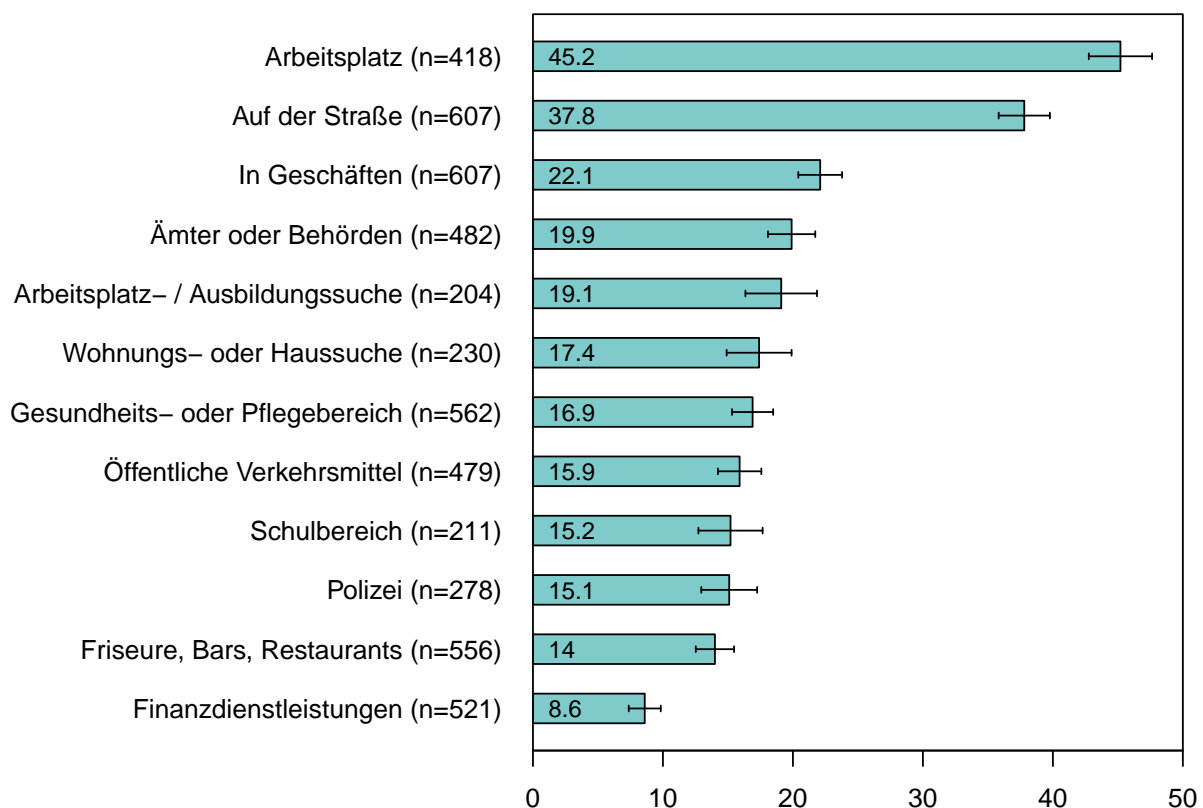


Abbildung 5: Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen in Lebensbereichen in den letzten 5 Jahren in Prozent

Am häufigsten berichten Personen, die von Diskriminierung betroffen waren, von Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsplatz (5 Jahre: 45.2%, 12 Monate: 44.3%), gefolgt von der Straße (5 Jahre: 37.8%, 12 Monate: 43.2%) und in Geschäften (5 Jahre: 22.1%, 12 Monate: 26.0%). Werden neben dem Arbeitsplatz auch die Erfahrungen von Personen in Arbeitsplatz- oder Ausbildungssuche in der Kategorie „Arbeitsbezogen“ berücksichtigt, dann finden insgesamt 64,3% der Diskriminierungserfahrungen in den letzten fünf Jahren im Arbeitsleben statt. Für den Zeitraum der letzten 12 Monate macht das Arbeitsleben insgesamt 63,2% der gemachten Diskriminierungserfahrungen aus.

Auch in Kontakt mit Ämtern oder Behörden, mit der Polizei und im Gesundheits- und Pflegebereich werden 15-20% der Diskriminierungserfahrungen gemacht.

Als Gründe für Diskriminierungserfahrungen auf der Straße in den letzten fünf Jahren wurden am häufigsten ethnische Herkunft (60 Personen; 26.4%), Geschlecht (59 Personen; 26.0%) und Alter (47 Personen; 20.7%) genannt. Als Gründe für Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsplatz in den letzten fünf Jahren wurden auch am häufigsten Geschlecht (80 Personen, 42.3%), Alter (42 Personen, 22.2%) und ethnische Herkunft (35 Personen, 18.5%) genannt. Als Gründe für Diskriminierungserfahrungen bei der Arbeitsplatzsuche in den letzten fünf Jahren wurden am häufigsten Geschlecht (15 Personen, 38.5%), Alter (12 Personen, 30.8%) und Bildungsabschluss (8 Personen, 20.5%) genannt.

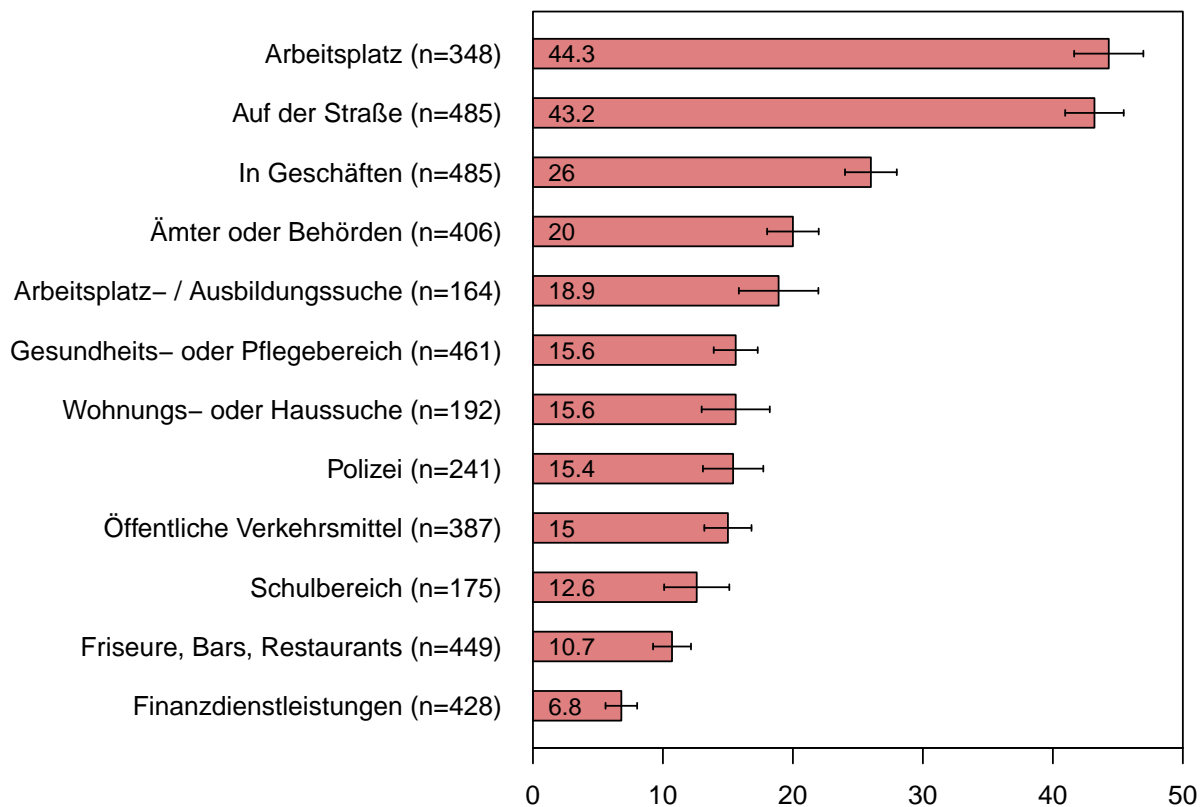


Abbildung 6: Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen in Lebensbereichen in den letzten 12 Monaten in Prozent

### 3.3.5. Reaktion auf Diskriminierungserfahrungen

Rund ein Drittel der Befragten (211 von 607 Personen), die in mindestens einem Bereich diskriminiert wurden, hat angegeben, dass sie die für die Diskriminierung verantwortliche Person oder Stelle darauf angesprochen hat (siehe Abbildung 7). Etwas mehr als 10% der Befragten (64 Personen) berichten, dass sie offiziell Beschwerde eingereicht haben und relativ wenig Befragte (jeweils <10%) berichten, dass sie sich über rechtliche Möglichkeiten selbst informiert haben (47 Personen) oder sich rechtlich beraten ließen (43 Personen). Nur selten (25 Personen; 4.1%) wurde berichtet, dass als Reaktion auf eine Diskriminierungserfahrung rechtliche Schritte eingeleitet wurden. Darüber hinaus wurden von 38 Personen (6.3%) andere als die aufgeführten Reaktionen auf eine erlebte Diskriminierung genannt. Hauptsächlich wurden hier allerdings Reaktionen genannt, die auch den Auswahlmöglichkeiten zugeordnet werden können (z.B. Vorgesetzte\_n oder Betriebsrat informiert, Polizei eingeschaltet).

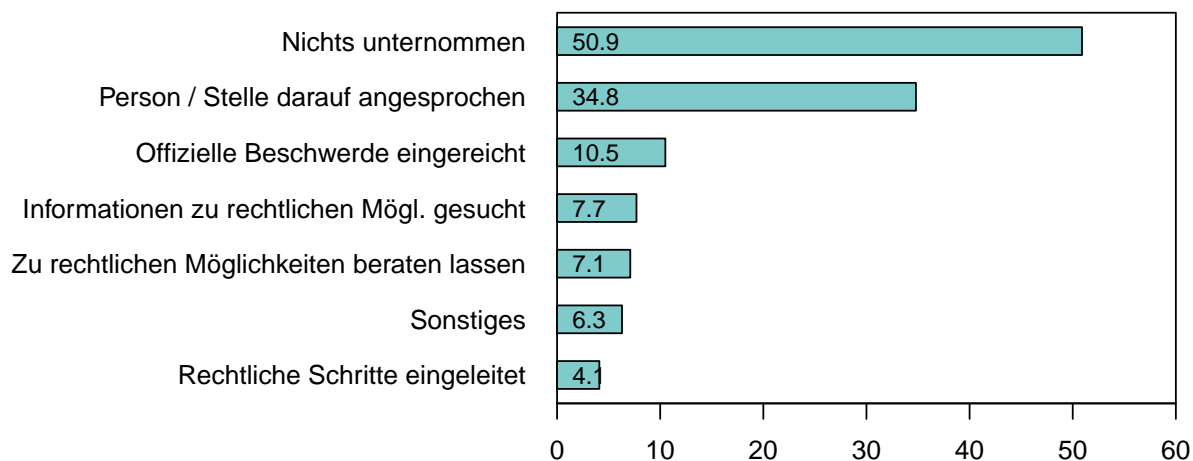


Abbildung 7: Welche(n) der folgenden Schritte haben Sie unternommen, um gegen die Diskriminierung(en) vorzugehen?

Besonders bemerkenswert ist, dass mehr als die Hälfte der Menschen nach einer erlebten Diskriminierung nichts unternommen hat (309 von 607 Personen, die mindestens eine Diskriminierungserfahrung berichtet haben). Als Gründe dafür wurden genannt, dass gedacht wurde, dass es nichts bringen würde (157 Personen; 50.8%), dass keine Notwendigkeit gesehen wurde, zu handeln (98 Personen; 31.7%) und dass es als belastend angesehen wurde, sich weiter damit auseinandersetzen zu müssen (64 Personen; 20.7%). Angst vor negativen Folgen wurde von 35 Personen (11.3%) als Grund genannt, warum nach einer erlebten Diskriminierung nichts unternommen wurde. Nur relativ wenige Befragte berichten, dass sie nicht wussten, an wen sie sich wenden sollten (14 Personen; 4.5%) oder dass es ihnen an Zeit oder Geld dafür gefehlt hat (6 Personen; 1.9%).

Weiterhin finden sich für diese Frage Unterschiede zwischen der Befragung im Haushalt und der Befragung per Telefon. So berichten 9.3% der Befragten (9 von 97 Personen) bei der Befragung per Telefon, dass sie nach einer erlebten Diskriminierung nichts unternommen haben, da sie es belastend fanden, sich weiter damit auseinandersetzen zu müssen, während bei der Befragung im Haushalt 25.9% (55 von 212 Personen) diesen Grund angegeben haben. Zukünftige Erhebungen müssen zeigen, ob es sich dabei um einen Zufallsfund handelt oder ob es hier systematische Unterschiede zwischen verschiedenen Befragungsmodi gibt (Kühne, 2020).

## 4. Ausblick und Empfehlungen

Nach Abschluss der Haushaltsbefragung der SOEP Innovationsstichprobe kann festgestellt werden, dass es erfolgreich gelungen ist, die Diskriminierungserfahrungen der Teilnehmenden im Rahmen einer Haushaltsbefragung zu erfragen. Auch die Erfragung der Reaktionen auf die Diskriminierungserfahrungen und die Erfragung der Gründe, warum als Reaktion auf eine Diskriminierungserfahrung nichts unternommen wurde, war erfolgreich. Der kognitive Pretest war ebenfalls erfolgreich und hat wertvolle Erkenntnisse zur Optimierung der Fragen und zur Einordnung des Antwortverhaltens der Teilnehmer geliefert. Das Fragenmodul zur Erfassung von subjektiven Diskriminierungserfahrungen kann also ohne Einschränkungen in der Haushaltsbefragung des SOEP eingesetzt werden.

Bezüglich der vermuteten Gründe für Diskriminierungserfahrungen sollten für den zukünftigen Einsatz des Fragenmoduls die Gründe „Aussehen (z.B. Körpergewicht oder Kleidungsstil)“ und „Familienform (z.B. viele Kinder oder kinderlos, Zeitpunkt einer Elternschaft)“ aufgenommen werden. Diese Gründe sind bislang nicht als Antwortoptionen enthalten und wurden relativ häufig genannt (15.7% und 8.1% der offenen Antworten). Mit dem Einsatz des Fragenmoduls zur Erfassung von subjektiven Diskriminierungserfahrungen in der Haushaltsbefragung des SOEP kann dann auch untersucht werden, welche Konsequenzen sich aus der Zugehörigkeit zu mehreren stigmatisierten Gruppen ergeben (z.B. Frauen mit Migrationshintergrund).

Beim Vergleich mit früheren Datenerhebungen in der SOEP Innovationsstichprobe lässt sich feststellen, dass die getrennte Abfrage von chronischer Krankheit und Behinderung insgesamt höhere Häufigkeiten zeigt, als wenn diese Merkmale gemeinsam abgefragt werden.

Darüber hinaus kann festgestellt werden, dass die sogenannte Zwei-Schritt-Methode zur Erfassung der Geschlechtsidentität gut geeignet ist: zwölf Befragte haben sich einem anderen Geschlecht zugeordnet, als in der Geburtsurkunde vermerkt wurde. Dagegen wurde die Kategorie „divers“ nur einmal gewählt. Darüber hinaus sollten in zukünftigen Erhebungen eine Mehrfachauswahl ermöglicht und weitere Geschlechter als Antwortoptionen aufgenommen werden (wie nicht-binär, genderqueer und genderfluid, inter) sowie eine offene Antwortoption angeboten werden (z.B. Frohn et al., 2020; Lindqvist et al., 2021). Nur so kann die gemeinsame Antwortkategorie zu Diskriminierung aufgrund von Geschlecht und Geschlechtsidentität eingeordnet und ausgewertet werden.

Insgesamt kann festgestellt werden, dass von den Befragten der SOEP Innovationsstichprobe relativ häufig Diskriminierungserfahrungen berichtet wurden (je nach Zeitraum 12.8% bis 16.0%). In den meisten Fällen wurde aber nichts unternommen. In immerhin einem Drittel der Fälle wurde die verantwortliche Person oder Stelle darauf angesprochen. Nur selten wurde eine offizielle Beschwerde eingereicht oder es wurden rechtliche Schritte eingeleitet. Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass die befragten Personen ihre Rechte noch nicht kennen, auch wenn sie angeben, dass ihnen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz bekannt ist. Dies ist insbesondere problematisch, da sich Diskriminierungserfahrungen und Anfeindungen auf der Straße und in der Öffentlichkeit auch negativ auf die mentale und körperliche Gesundheit auswirken können (z.B. Kasprowski et al., 2021).

Das Fragenmodul zur Erfassung von subjektiven Diskriminierungserfahrungen sollte regelmäßig, z.B. alle vier Jahre, in der Haushaltsbefragung des SOEP eingesetzt werden. Dieser Zeitabstand würde dann auch mit dem Zeitraum der Berichte der Antidiskriminierungsstelle des Bundes an den Deutschen Bundestag übereinstimmen. So kann über den Zeitverlauf erfasst werden, ob Diskriminierungserfahrungen häufiger oder seltener werden, ob sich die Gründe für Diskriminierung verändern und ob die Befragten anders auf Diskriminierungserfahrungen reagieren. Zudem lässt sich damit der Zusammenhang von subjektiver und objektiver Diskriminierung prüfen. Es kann durchaus sein, dass Menschen sich nicht diskriminiert fühlen, sie aber dennoch objektiv - z.B. durch eine schlechtere Bezahlung - diskriminiert werden. Auch könnten so Maßnahmen auf gesellschaftlicher Ebene, wie die zusätzliche Verbreitung von Informationen über das AGG, mit Hilfe der Haushaltsbefragung des SOEP evaluiert werden.



## Literatur

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2018). *Erhebung von subjektiven Diskriminierungserfahrungen. Erste Ergebnisse von Testfragen in der SOEP Innovationsstichprobe 2016*. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes.
- Bauer, G. R., Braimoh, J., Scheim, A. I. & Dharma, C. (2017). Transgender-inclusive measures of sex/gender for population surveys: Mixed-methods evaluation and recommendations. *PLoS ONE*, *12*, 1–28.
- Baumann, A.-L., Egenberger, V. & Supik, L. (2018). *Erhebung von Antidiskriminierungsdaten in repräsentativen Wiederholungsbefragungen*. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes.
- Beigang, S., Fetz, K., Kalkum, D. & Otto, M. (2017). *Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung*. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes.
- Bergmann, N., Scheele, A. & Sorger, C. (2019). Variations of the same? A sectoral analysis of the gender pay gap in Germany and Austria. *Gender, Work & Organization*, *26*, 668–687.
- Bethhäuser, B. A. (2020). Left behind? Over-time change in the social mobility of children from unskilled working-class backgrounds in Germany. *Acta Sociologica*, *63*, 133–155.
- Brauns, H., Scherer, S. & Steinmann, S. (2003). The CASMIN Educational Classification in International Comparative Research. In J. H. P. Hoffmeyer-Zlotnik & C. Wolf (Hrsg.), *Advances in Cross-National Comparison: A European Working Book for Demographic and Socio-Economic Variables* (S. 221–244). Boston: Springer US.
- de Vries, L. (2020). *Regenbogenfamilien in Deutschland. Ein Überblick der Lebenssituation von homo- und bisexuellen Eltern und deren Kindern. Expertise für den Neunten Familienbericht der Bundesregierung*. Zugriff auf [https://www.dji.de/9\\_familienbericht](https://www.dji.de/9_familienbericht)
- Drydakis, N. (2009). Sexual orientation discrimination in the labour market. *Labour Economics*, *16*, 364–372.
- El-Mafaalani, A., Waleciak, J. & Weitzel, G. (2017). Tatsächliche, messbare und subjektiv wahrgenommene Diskriminierung. In A. Scherr, A. El-Mafaalani & G. Yüksel (Hrsg.), *Handbuch Diskriminierung* (S. 173–189). Wiesbaden: Springer VS.
- European Commission. (2018). *High Level Group on Non-discrimination, Equality and Diversity. Subgroup on Equality Data. Guidelines on improving the collection and use of equality data*. Brussels: European Commission.
- Farkas, L. (2017). *Analysis and comparative review of equality data collection practices in the European Union. Legal framework and practice in the EU Member States*. Brussels: European Commission.
- Fibbi, R., Midtbøen, A. H. & Simon, P. (2021). Theories of discrimination. In *Migration and discrimination: IMISCOE short reader* (S. 21–41). Cham: Springer International Publishing.
- FRA. (2013). *EU LGBT survey. Technical report. Methodology, online survey, questionnaire and sample*. Brussels: European Union Agency for Fundamental Rights.
- FRA. (2016). *Second European Union Minorities and Discrimination Survey*. Brussels: European Union Agency for Fundamental Rights.
- Frohn, D., Wiens, M., Buhl, S., Peitzmann, M. & Heiligers, N. (2020). »Inter\* im Office?!« *Die Arbeitssituation von inter\* Personen in Deutschland unter differenzieller Perspektive zu (endo\*) LSBT\*Q+ Personen*. Köln: Institut für Diversity- & Antidiskriminierungsforschung.

- Jones, N. A. & Bullock, J. (2012). *The two or more races population: 2010*. Washington, D.C.: U.S. Census Bureau.
- Kasprowski, D., Fischer, M. M., Chen, X., De Vries, L., Kroh, M., Kühne, S., ... Zindel, Z. (2021). Geringere Chancen auf ein gesundes Leben für LGBTQI\*-Menschen. *DIW Wochenbericht*, 88, 80–88.
- Kühne, S. (2020). Interpersonal perceptions and interviewer effects in face-to-face surveys. *Sociological Methods & Research*.
- Lindqvist, A., Sendén, M. G. & Renström, E. A. (2021). What is gender, anyway: A review of the options for operationalising gender. *Psychology and Sexuality*, 12, 332–344.
- Makkonen, T. (2016). *European Handbook on Equality Data. 2016 Revision*. Brussels: European Commission.
- McGinnity, F., Grotti, R., Kenny, O. & Russell, H. (2017). *Who experiences discrimination in Ireland? Evidence from the QNHS Equality Modules*. Dublin: ESRI and The Irish Human Rights and Equality Commission (IHREC).
- Metzing, M. & Richter, D. (2019). *Braucht Deutschland eine Ost-Quote? DIW Roundup Nr. 135*. Berlin: DIW Berlin.
- Prüfer, P. & Rexroth, M. (1996). Verfahren zur Evaluation von Survey-Fragen: Ein Überblick. *ZUMA-Nachrichten*, 39, 95–116.
- Prüfer, P. & Rexroth, M. (2005). *Kognitive Interviews*. Mannheim: Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen (ZUMA).
- Teal, J. & Conover-Williams, M. (2016). Homophobia without homophobes: Deconstructing the public discourses of 21st century queer sexualities in the United States. *Humboldt Journal of Social Relations*, 38, 12–27.
- United Nations. (2018). *Sustainable Development Knowledge Platform. Sustainable Development Goal 10: Reduce inequality within and among countries*. New York: United Nations.

## A. Appendix: Fragenmodul aus SOEP-IS 2020

SOEP Innovation Sample

Fragebogen 2020

**Q88** Nun geht es um das Thema Diskriminierung. Diskriminierung bedeutet, dass eine Person aus bestimmten Gründen schlechter behandelt wird als andere Menschen, zum Beispiel wegen der ethnischen Herkunft, aus rassistischen Gründen, aufgrund des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Lebensalters oder der sexuellen Orientierung.

**Q89** Gibt es in Deutschland ein Gesetz, das insbesondere im Arbeitsleben und bei Alltagsgeschäften vor Diskriminierung schützt?

Ja	1
Nein	2
Weiß nicht	3
keine Angabe	-1

**Q90** In Deutschland schützt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vor Diskriminierung. Haben Sie von diesem Gesetz schon einmal gehört?

Ja	1
Nein	2
Weiß nicht	3
keine Angabe	-1

**Q91** Wie war das in den letzten 5 Jahren mit den folgenden Bereichen hier in Deutschland?

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

**Q92 Und wie war das in den letzten 12 Monaten?**

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

**Q93 Haben Sie sich persönlich in den letzten 5 Jahren in den folgenden Bereichen zum Beispiel wegen der ethnischen Herkunft, aus rassistischen Gründen, aufgrund des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Lebensalters oder der sexuellen Orientierung diskriminiert gefühlt?**

	Ja	Nein	keine Angabe
Arbeitsplatz	1	2	-1
Arbeitsplatzsuche oder Ausbildungsplatzsuche	1	2	-1
Friseure, Bars, Restaurants oder ähnliche Orte	1	2	-1
Finanzdienstleistungen	1	2	-1
Wohnungs- oder Haussuche	1	2	-1
Schulbereich	1	2	-1
Gesundheits- oder Pflegebereich	1	2	-1
Polizei	1	2	-1
Ämter oder Behörden	1	2	-1
Öffentliche Verkehrsmittel	1	2	-1

**Q94** Über die eben genannten Bereiche hinaus gibt es Bereiche, in denen sich normalerweise jede Person aufhält, wie z.B. auf der Straße oder in Geschäften.

**Q95** Haben Sie sich in den letzten 5 Jahren auf der Straße diskriminiert gefühlt?

Ja	1
Nein	2
keine Angabe	-1

**Q96** Haben Sie sich in den letzten 5 Jahren in Geschäften diskriminiert gefühlt?

Ja	1
Nein	2
keine Angabe	-1

**Q97** Aus welchen Gründen haben Sie sich in den folgenden Bereichen in den letzten 5 Jahren [PROG: Bitte „Ja“-Bereiche aus PTAD12 und PTAD13 und darunter die möglichen Gründe einblenden und in den Daten wegschreiben, zu welchem Bereich welche Gründe genannt wurden] diskriminiert gefühlt?

	Ja	Nein	keine Angabe
Ethnische Herkunft (z.B. Sprache, Name, Kultur), rassistische Gründe, oder Herkunft aus einem anderen Land	1	2	-1
Sexuelle Orientierung (z.B. schwul, lesbisch, bisexuell)	1	2	-1
Geschlecht oder Geschlechtsidentität (z.B. weiblich, männlich, transgeschlechtlich, intergeschlechtlich)	1	2	-1
Religion oder Weltanschauung	1	2	-1
Behinderung	1	2	-1
Chronische Krankheit	1	2	-1
Lebensalter (z.B. zu jung oder zu alt)	1	2	-1
Zu niedriges Einkommen	1	2	-1
Bildungsabschluss	1	2	-1
Beruf	1	2	-1
Aus einem anderen Grund, und zwar:	1	2	-1
[Aus einem anderen Grund, und zwar:]			

**Q99** Bitte geben Sie nun an, inwieweit Sie Ihre eben berichteten Diskriminierungserfahrungen in den letzten 12 Monaten erlebt haben:

	Ja	Nein	keine Angabe
Ethnische Herkunft (z.B. Sprache, Name, Kultur), rassistische Gründe, oder Herkunft aus einem anderen Land	1	2	-1
Sexuelle Orientierung (z.B. schwul, lesbisch, bisexuell)	1	2	-1
Geschlecht oder Geschlechtsidentität (z.B. weiblich, männlich, transgeschlechtlich, intergeschlechtlich)	1	2	-1
Religion oder Weltanschauung	1	2	-1
Behinderung	1	2	-1
Chronische Krankheit	1	2	-1
Lebensalter (z.B. zu jung oder zu alt)	1	2	-1
Zu niedriges Einkommen	1	2	-1
Bildungsabschluss	1	2	-1
Beruf	1	2	-1
Aus einem anderen Grund, und zwar:	1	2	-1
[Aus einem anderen Grund, und zwar:]			

**Q100** Sie haben angegeben, dass Sie sich in den letzten 5 Jahren diskriminiert gefühlt haben. Welche(n) der folgenden Schritte haben Sie unternommen, um gegen die Diskriminierung(en) vorzugehen?

*Mehrfachnennungen möglich!*

Ich habe die Person oder die Stelle, von der die Diskriminierung ausging, darauf angesprochen.	1
Ich habe mich zu meinen rechtlichen Möglichkeiten beraten lassen.	1
Ich habe eigenständig nach Informationen zu meinen rechtlichen Möglichkeiten gesucht, (z.B. im Internet, in Gesetzestexten).	1
Ich habe eine offizielle Beschwerde eingereicht (z.B. beim Arbeitgeber, der Schulleitung).	1
Ich habe rechtliche Schritte eingeleitet (z.B. Klage eingereicht).	1
Sonstiges, und zwar:	1
[Sonstiges, und zwar:]	
Ich habe nichts unternommen	1
keine Angabe	-1

**Q101** Warum haben Sie nichts unternommen?

Ich hatte Angst vor negativen Folgen.	1
Ich dachte, dass es nichts bringen würde.	1
Ich wusste nicht, an wen ich mich wenden sollte.	1
Mir fehlte es an Zeit oder Geld dazu.	1
Ich fand es belastend, mich weiter damit auseinandersetzen zu müssen.	1
Ich habe keine Notwendigkeit gesehen zu handeln.	1
Sonstiges, und zwar:	1
[Sonstiges, und zwar:]	
keine Angabe	-1