

Diskriminierung geht gar nicht, oder doch?!?

Warum wir andere diskriminieren,
und was jeder Einzelne von uns
dagegen tun kann

Für Peer Counselor und alle, die das Thema wichtig finden

Hausarbeit von Nanette Peithmann
im Rahmen der 16. Peer-Counseling-Weiterbildung
(Mai 2018 – September 2019)

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	1
2. Was ist Diskriminierung?	2
3. Ist Diskriminierung nicht verboten?	5
4. Diskriminierungserfahrungen in Deutschland.....	6
4.1 Diskriminierungserfahrungen in	
unterschiedlichen Lebensbereichen.....	7
4.2 Besondere Relevanz von	
Diskriminierungsmerkmalen.....	8
5. Ursachen/Gründe für Diskriminierung	8
6. Wie kann ich verhindern, dass ich selbst andere diskriminiere?.....	11
7. Fazit.....	13
I. Wörterverzeichnis	14
II. Anhang	21
III. Quellenverzeichnis	25

Allgemeine Hinweise

Diese Hausarbeit ist nicht in Leichter Sprache geschrieben. Trotzdem soll sie leicht verständlich sein. Deshalb habe ich versucht, möglichst keine schweren Wörter oder Fremdwörter zu benutzen. Einige Wörter haben ein Sternchen (*) und werden im Wörterverzeichnis erklärt. Steht das gleiche Wort mehrmals auf einer Seite, hat nur das erste Wort ein Sternchen.

Die Wörter im Wörterverzeichnis sind nicht alphabetisch sortiert. Die Reihenfolge richtet sich nach der Reihenfolge der Wörter im Text.

Die Erklärungen sind in den meisten Fällen ganz bewusst nicht von mir selbst, sondern aus frei zugänglichen Büchern oder von Internetseiten in Leichter Sprache übernommen.

Auch die Reihenfolge der Anhänge richtet sich nach der Reihenfolge in dieser Hausarbeit.

Damit die vorliegende Hausarbeit leichter lesbar ist, verwende ich überwiegend die männliche oder eine neutrale Bezeichnung wie zum Beispiel „die Teilnehmenden“. Selbstverständlich sind aber, je nach Zusammenhang, unter Umständen alle gemeint.

1. Einleitung

Das Thema Diskriminierung zieht sich wie ein roter Faden durch mein gesamtes Leben – und das wird sich wohl auch nie ändern. Warum? Weil ich seit meiner Geburt gleich drei gut erkennbare Merkmale habe, die dafür sorgen, dass ich nicht eine von vielen bin, die in der Masse untergeht. Im Gegenteil, meist falle ich auf, ob ich will oder nicht. Mal ist es „ungünstig“, dass ich eine Frau bin, in anderen Situationen spielt meine dunkle Hautfarbe plötzlich eine Rolle oder die Tatsache, dass ich mich nicht auf zwei Beinen durch das Leben bewege, sondern in einem Rollstuhl. Auch andere Behinderungen oder zum Beispiel die Tatsache, dass eine Frau mit der tiefen Stimme eines Mannes spricht, können zu Diskriminierungen führen. Aus eigener Erfahrung und von anderen Menschen mit „besonderen Merkmalen“ weiß ich, dass sich negative Einstellungen und Reaktionen – unabhängig vom Verhalten der betroffenen Person – oft nur sehr schwer, manchmal auch gar nicht, verändern lassen. Deshalb habe ich mir die Frage gestellt, was Menschen, die andere diskriminieren, eigentlich davon haben. Denn wenn das Diskriminieren keine Vorteile hätte, würde es vermutlich auch niemand tun.

Da ich selbst schon miterlebt habe, dass es auch unter Menschen mit Behinderungen zu Diskriminierungen kommen kann, halte ich dieses Thema in Bezug auf unsere Tätigkeit als Peer Counselor für extrem wichtig. Denn aus meiner Sicht haben wir, wie alle Berater, eine große Verantwortung gegenüber den Menschen, die zu uns kommen. Eine Beratungssituation sollte ein geschützter Rahmen sein, in dem die Ratsuchenden darauf vertrauen können, dass gut mit ihnen umgegangen wird. Jemand, der Unterstützung sucht, ist oft sowieso schon in einer schwierigen Situation. Aus diesem Grund wäre es tragisch, wenn ausgerechnet wir, als Berater mit Behinderung – und vielleicht sogar eigenen Diskriminierungserfahrungen – ein zusätzliches Problem verursachen würden. Wir müssen vermeiden, dass wir Ratsuchende (möglicherweise völlig unbeabsichtigt) mit unserem Verhalten und/oder unseren Aussagen diskriminieren. Für den Umgang mit Kollegen gilt natürlich das Gleiche.

Deswegen schreibe ich in der vorliegenden Arbeit nicht nur darüber, was Diskriminierung ist und welche Ursachen sie haben kann. Sondern ich habe mich ganz bewusst auch mit der Frage beschäftigt, wie jeder Einzelne von uns verhindern kann, dass er selbst diskriminiert.

2. Was ist Diskriminierung?

An dieser Stelle möchte ich zwei Definitionen* vorstellen, die meines Erachtens sehr wichtige Aspekte* umfassen. Die Erste stammt aus dem Lexikon der Psychologie¹:

Diskriminierung, diskriminierendes Verhalten, Sammelbezeichnung für unangemessenes und ungerechtfertigtes Verhalten gegenüber Personen oder Gruppen ausschließlich aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu dieser sozialen Gruppe. Die Ungleichbehandlung wird dabei nicht nur von Personen (individuelle Diskriminierung), sondern auch von Institutionen* (institutionelle Diskriminierung) ausgeübt. Die Praktiken* der Diskriminierung reichen von Beschimpfungen und Beleidigungen bis hin zur Anwendung körperlicher Gewalt, zur Boykottierung* von Geschäften, Ausgangssperren, Beschneidung von Rechten in der Ehe, ungleiche Bezahlung für gleiche Arbeit, etc. Die Suche nach Ursachen für Diskriminierung und soziale Benachteiligung konzentrierte sich schon früh auf Vorurteile. Zwar wird man Vorurteile ohne Diskriminierung und – umgekehrt – Diskriminierung ohne Vorurteile finden, und man wird ebenfalls davon ausgehen können, daß zwischen beiden eine Wechselwirkung besteht, dennoch ist der „Normalfall“ dieser Beziehung der, daß Vorurteile als Determinanten* diskriminierenden Verhaltens betrachtet werden können (...).

Bei der vorstehenden Definition finde ich wichtig, dass darauf hingewiesen wird, dass Diskriminierung nicht nur von Personen, sondern auch von Institutionen ausgeübt werden kann (institutionelle Diskriminierung).

Zweitens halte ich es für richtig und notwendig, dass auch beispielhaft einige Praktiken von Diskriminierung explizit* genannt werden:

- Beschimpfungen und Beleidigungen,
- Anwendung körperlicher Gewalt,
- Boykottierung von Geschäften,
- Ausgangssperren,
- Beschneidung von Rechten in der Ehe und

¹ Vgl. www.spektrum.de/lexikon/psychologie/diskriminierung/3509

- ungleiche Bezahlung für gleiche Arbeit.

Diese Praktiken* lassen sich zum Beispiel ergänzen durch ungleiche Behandlung in Kindergärten und Schulen, in der Arbeitswelt* und auf dem Wohnungsmarkt. Denn ein Kopftuch, eine andere Hautfarbe oder eine Behinderung, um nur einige Möglichkeiten zu nennen, kann durchaus dazu führen, dass ein Kind nicht wie alle anderen Kinder behandelt wird, man, trotz guter Qualifikation*, unter Umständen deutlich schwerer eine Arbeit findet oder eventuell keine Wohnung.

Ein weiterer wichtiger Aspekt* in der zitierten Definition ist, dass Vorurteile als bestimmende Faktoren* für diskriminierendes Verhalten bezeichnet werden. Somit führen in der Regel Vorurteile dazu, dass wir andere Menschen diskriminieren.

Die zweite Definition hat adis² erarbeitet, ein Verein, der im baden-württembergischen Tübingen unter anderem Antidiskriminierungsberatung anbietet:

„Diskriminierung wird als jede Form von Benachteiligung, Nichtbeachtung, Geringschätzung, Herabsetzung, Ausschluss oder Ungleichbehandlung von einzelnen Menschen oder Gruppen definiert, aufgrund von tatsächlichen oder zugeschriebenen*/angedichteten* gruppenspezifischen* Merkmalen. Diskriminierung führt häufig zu gesellschaftlicher Benachteiligung.“

Die Definition von adis ist meines Erachtens für die Auseinandersetzung mit dem Thema Diskriminierung extrem hilfreich, weil sehr differenziert* benannt wird, was genau alles als Diskriminierung gilt, und zwar jede Form von:

- Benachteiligung,
- Nichtbeachtung,
- Geringschätzung,
- Herabsetzung,
- Ausschluss oder
- Ungleichbehandlung

² adis e.V., siehe Anhang (1.)

von einzelnen Menschen oder Gruppen.

Auch in dieser Definition* tauchen indirekt die Vorurteile auf. Nach dem Benennen der verschiedenen Formen von Diskriminierung heißt es darin nämlich: „(...) aufgrund von tatsächlichen oder zugeschriebenen*/angedichteten* gruppenspezifischen* Merkmalen.“

Zudem finde ich es wichtig, dass in der Definition von adis ebenfalls ganz deutlich auch weitreichende Konsequenzen* für Betroffene beschrieben werden:

„Diskriminierung führt häufig zu gesellschaftlicher Benachteiligung.“

Borghild Strähle ist Sozialpädagogin* und arbeitet seit dreieinhalb Jahren bei adis. Aus ihrer Tätigkeit als Antidiskriminierungsberaterin hat sich ein zentraler Aspekt* entwickelt, der im Zusammenhang mit Diskriminierung wichtig ist. Denn Strähle und ihre Kollegen sind der Meinung, dass nicht die Absicht darüber entscheidet, ob etwas diskriminierend ist, sondern die Wirkung: „Es gibt ja diese Sprüche: 'War doch nicht so schlimm. Stell dich nicht so an. Man muss halt damit leben. Das gehört dazu, wenn man eine Behinderung hat oder eine dunklere Hautfarbe.' Und um dem etwas entgegenzusetzen, gibt es diesen Leitsatz: Nicht die Absicht, sondern die Wirkung entscheidet.“³ Auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) erkennt in diesem Zusammenhang die Einschätzung der Betroffenen an.⁴

Aus eigener Erfahrung und aus der täglichen Arbeit kennt Borghild Strähle viele Beispiele, wie sich Diskriminierung im Alltag zeigen kann. Oft werden Menschen dabei von ihrem Gesprächspartner auf ein oder mehrere äußere Merkmale reduziert. „Ich erlebe es zum Beispiel häufig, dass ich gefragt werde: 'Warum sitzt du im Rollstuhl?'“, schildert Strähle. „Und ich finde es manchmal übergriffig*, solche Fragen zu stellen und sich das Recht zu nehmen, den anderen gleich nach seiner Lebensgeschichte zu fragen.“

Im Austausch miteinander haben Borghild Strähle und ihre Kollegen festgestellt, dass es drei Grundfragen gibt: „Wenn man im Rollstuhl sitzt, wird man gefragt: 'Was

³ Sämtliche Aussagen von Borghild Strähle stammen aus einem unveröffentlichten Interview, das ich im Zusammenhang mit dieser Hausarbeit im Mai 2019 mit ihr geführt habe.

⁴ Vgl. AGG, Unterabschnitt 3, Rechte der Beschäftigten, § 13, Absatz 1, siehe Anhang (2.).

hast du?'. Wenn man etwas anders aussieht, dunkelhäutig ist, kommt die Frage: 'Woher kommst du?'. Und bei LSBTTQ⁵-Menschen kommt: 'Was bist du?'. Und es sind immer die gleichen Fragen. Der andere möchte es wissen, und ich muss Rede und Antwort stehen. Menschen mit „besonderen“ Merkmalen wird immer klargemacht: 'Du bist anders, und du musst dich erklären.'” Borghild Strähle findet, dass diese Fragen auch etwas mit Macht zu tun haben: „Was erlaube ich mir, zu fragen?”

3. Ist Diskriminierung nicht verboten?

Manche Leser werden sich möglicherweise wundern, warum ich ausgerechnet über dieses Thema schreibe. Der eine oder andere vielleicht sogar, weil er davon ausgeht, dass Diskriminierung in Deutschland verboten ist. Das stimmt. Geregelt sind diese Verbote in verschiedenen Gesetzen*. Im Grundgesetz, Artikel 3⁶, beispielsweise heißt es:

(1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

(2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat* fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

(3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung*, seiner Rasse*, seiner Sprache, seiner Heimat* und Herkunft*, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen* benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)⁷ widmet sich dem Thema Benachteiligung. In Abschnitt 1, dem allgemeinen Teil, § 1, Ziel des Gesetzes, steht:

„Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft*, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung*, einer

⁵ LSBTTQ = lesbisch*, schwul*, bisexuell*, transsexuell*, transgender* und queer* (vgl. www.netzwerk-lsbttiq.net).

⁶ Vgl. www.gesetze-im-internet.de/gg/art_3.html

⁷ Vgl. <https://www.gesetze-im-internet.de/agg/BJNR189710006.html>

Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität* zu verhindern oder zu beseitigen.”

Dem AGG zufolge ist es nicht erlaubt, Menschen aufgrund der in § 1 genannten Merkmale zu benachteiligen. In § 2⁸ erfährt der Leser, was alles unzulässig ist.

Dazu zählen unter anderem Benachteiligungen

- beim Zugang zu selbstständiger oder unselbstständiger Erwerbstätigkeit* und beim beruflichen Aufstieg,
- bei den Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen sowie bei der Bezahlung,
- bei der Bildung und
- beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern* und Dienstleistungen*, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum.

Warum bedarf es also einer Auseinandersetzung mit dem Thema Diskriminierung, wenn Gesetze* das Diskriminieren anderer verbieten? Die Antwort ist einfach und bedauerlich: weil trotz der Verbote Menschen wegen unterschiedlicher Merkmale diskriminiert werden.

4. Diskriminierungserfahrungen in Deutschland

Um aufzuzeigen, wie viele Menschen in Deutschland diskriminiert werden, möchte ich auf eine groß angelegte Befragung von Betroffenen aus dem Jahr 2015⁹ eingehen, an der insgesamt 18.162 Personen ab 14 Jahren teilgenommen haben. Die Ergebnisse dieser Befragung lassen sich zwar nicht auf einzelne Personengruppen oder die Gesamtbevölkerung übertragen¹⁰, sind aber meines Erachtens trotzdem sehr deutlich. Die Teilnehmenden wurden gebeten, eine bzw. zwei spezifische* Diskriminierungserfahrungen ausschließlich aus den vergangenen zwei Jahren zu schildern.¹¹ Aus diesem Grund gehe ich davon aus, dass die ohnehin schon sehr hohe Anzahl der erlebten Diskriminierungen in einem längeren Zeitraum

⁸ § 2, vollständiger erster Absatz, siehe Anhang (3.)

⁹ Vgl. Beigang und andere, 2017.

¹⁰ Dies liegt daran, dass jeder an der Befragung teilnehmen konnte, die Auswahl der Befragten also nicht zufällig erfolgte (vgl. Beigang und andere, 2017, S. 22 u. S. 26).

¹¹ Vgl. Beigang und andere, 2017, S. 22.

noch höher wäre. Deshalb ist es wichtig, dass wir uns mit dem Thema Diskriminierung kritisch auseinandersetzen und uns nicht allein auf bestehende Gesetze verlassen.

4.1 Diskriminierungserfahrungen in unterschiedlichen Lebensbereichen

Bei der Frage nach Diskriminierungserfahrungen in unterschiedlichen Lebensbereichen konnten insgesamt 14.765 Diskriminierungserfahrungen ausgewertet werden.¹² Um nicht den Rahmen dieser Hausarbeit zu sprengen, greife ich die drei am häufigsten genannten Lebensbereiche heraus.¹³

Das Ergebnis der Befragung zeigt, dass die meisten Diskriminierungserfahrungen im Lebensbereich Arbeit geschildert wurden (4.037 bzw. 27,3 Prozent).

Der übergeordnete Lebensbereich Arbeit umfasste folgende detaillierte Lebensbereiche: Ausbildung, Praktikum, Weiterbildung und Umschulung, Arbeitssuche und Bewerbung, Beschäftigung/Beruf und sonstiger Arbeitsbereich.¹⁴

Am zweithäufigsten wurden Diskriminierungserfahrungen im Lebensbereich Öffentlichkeit und Freizeit genannt (2.934 bzw. 19,9 Prozent).

Zum übergeordneten Lebensbereich Öffentlichkeit und Freizeit zählten: Verein, Jugendgruppe und Ehrenamt, Nachbarschaft, in der Öffentlichkeit/auf der Straße, in öffentlichen Verkehrsmitteln, Sonstiges in Öffentlichkeit und Freizeit.¹⁵

Am dritthäufigsten schilderten die Befragten Diskriminierungserfahrungen im Lebensbereich Ämter, Behörden, Politik (1.974 bzw. 13,4 Prozent).

Dieser übergeordnete Lebensbereich umfasste folgende detaillierte Lebensbereiche: Jobcenter/Arbeitsagentur, Polizei, Gerichte, Standesamt, Jugendamt, Bürgerämter/Einwohnermeldeämter, Sozialamt, Ausländerbehörde, Finanzamt, Regierung*/Politiker*/Gesetzgeber*/Gesetze*/Ministerien*, Sonstiges: Ämter und

¹² Vgl. Beigang und andere, 2017, S. 124.

¹³ Vollständige Tabelle siehe Anhang (4.)

¹⁴ Vgl. Beigang und andere, 2017, S. 122.

¹⁵ Vgl. Beigang und andere, 2017, S. 123.

Behörden*.¹⁶

4.2 Besondere Relevanz* von Diskriminierungsmerkmalen

Zudem wurden die Teilnehmenden gefragt, welche Diskriminierungsmerkmale¹⁷ in welchen Lebensbereichen besonders relevant* sind.¹⁸ Bei den meisten Merkmalen ist auch bei den Antworten auf diese Frage deutlich erkennbar, dass viele Befragte vor allem im Zusammenhang mit der Arbeit Diskriminierungen erlebt haben.¹⁹

An dieser Stelle möchte ich zwei Beispiele herausgreifen, bei denen die Diskriminierungserfahrungen im Bereich Arbeit besonders hoch waren: Menschen, die wegen ihres Alters benachteiligt wurden, haben die meisten Diskriminierungen (47 Prozent) im Zusammenhang mit der Arbeit erlebt. Bei Befragten, die wegen ihres Geschlechts diskriminiert wurden, entfielen 35 Prozent dieser Erfahrungen auf den Bereich Arbeit.²⁰

5. Ursachen/Gründe für Diskriminierung

Wenn Menschen Diskriminierung erleben, gibt es „auf der anderen Seite“ auch diejenigen, die zu diesen Erlebnissen beitragen und die Diskriminierung verursachen. Da Diskriminierung bei uns in Deutschland gesetzlich verboten ist, stellt sich die Frage, warum es trotzdem zu diesen Benachteiligungen kommt. Ich behaupte: Menschen profitieren* davon, wenn sie andere diskriminieren – sonst würden sie es nicht tun.

Dr. Ulrich Klocke ist Sozialpsychologe* an der Humboldt-Universität zu Berlin. Er forscht und lehrt unter anderem zu Vorurteilen und Diskriminierung.²¹ In einem am 18. Oktober 2014 in der Schwäbischen Zeitung veröffentlichten Interview hat er mit

¹⁶ Vgl. Beigang und andere, 2017, S. 123.

¹⁷ Die verschiedenen Kategorien waren: (Ethnische) Herkunft* und rassistische Diskriminierung, Geschlecht, Lebensalter, Religion, sexuelle Orientierung, Behinderung/Beeinträchtigung und chronische Krankheiten, sozioökonomische Lage, Aussehen, Persönlichkeit/Lebensweise sowie die Familiensituation (vgl. Beigang und andere, 2017, S. 133, vollständige Tabelle siehe Anhang, 5.).

¹⁸ Die Verfasser der Studie weisen darauf hin, dass grundsätzlich sowohl hinsichtlich der Merkmale als auch der Kategorisierungen* Mehrfachnennungen möglich waren. Deshalb ist die Anzahl der geschilderten Diskriminierungserfahrungen mit 20.611 größer als die Anzahl der Teilnehmenden (vgl. Beigang und andere, 2017, S. 124, S. 127 u. S. 133).

¹⁹ Vgl. Beigang und andere, 2017, S. 133.

²⁰ Vgl. Beigang und andere, 2017, S. 133.

²¹ Vgl. www.zeit.de/autoren/K/Ulrich_Klocke/index

Alexander Karl darüber gesprochen, warum Menschen diskriminieren.²² Ein Grund ist für Klocke die Kategorisierung*, mit deren Hilfe wir unsere Umwelt vereinfachen. Besonders wichtig ist seines Erachtens die Unterscheidung in Eigengruppe und Fremdgruppe: „Man selbst ist beispielsweise deutschstämmig, Menschen aus der Türkei oder den USA sind Fremdgruppen. Und um einen positiven Selbstwert* zu bekommen oder zu erhalten, ist es hilfreich, dass unsere Gruppe in einem guten Licht dasteht. Das können wir auch dadurch erreichen, dass wir andere Gruppen im Vergleich zu unserer eigenen Gruppe abwerten. So entstehen Vorurteile und Diskriminierung.“

Um die Funktion der besseren Beurteilung der Gruppe, zu der man selbst gehört, weiß Klocke auch: „Es gibt bestimmte Situationen, in denen es uns besonders wichtig ist, unsere eigene Gruppe positiv zu sehen – beispielsweise wenn wir uns in unserer Identität* oder unserem Selbstwert bedroht fühlen.“ Zudem seien Menschen dem vermeintlich Unbekannten gegenüber skeptisch*, unsere Eigengruppe sei uns vertrauter. Neben einer empfundenen Bedrohung durch Fremdes ist der fehlende Kontakt zu Menschen aus Fremdgruppen für Klocke eine weitere Ursache für Diskriminierung.

Dr. Ulrich Klocke zufolge begünstigen diese Faktoren* die Diskriminierung von anderen:

- das Kategorisieren von Menschen,
- das Unterscheiden zwischen Eigengruppe und Fremdgruppe,
- fehlender Kontakt zu Fremdgruppen,
- Skepsis* gegenüber Unbekanntem und
- empfundene Bedrohung durch Fremdes.

Positive Auswirkungen für diejenigen, die andere diskriminieren:

- Aufwertung der Eigengruppe,
- positiver Selbstwert,
- Erhalten und Schutz der eigenen Identität und des Selbstwertes.

²² Sämtliche Aussagen und Zitate von Dr. Ulrich Klocke stammen aus dem Interview mit Alexander Karl für die Schwäbische Zeitung (vgl. www.schwaebische.de/ueberregional/panorama_artikel,-warum-diskriminieren-menschen-_arid,10105102.html).

Verunsicherung kann meines Erachtens ebenfalls dazu beitragen, dass Diskriminierungen entstehen. Ich selbst habe es zum Beispiel schon relativ häufig erlebt, dass Fremde mir gesagt haben, dass ich die erste Rollstuhlfahrerin bin, die sie kennenlernen. Überrascht daran hat mich, dass das jeweilige Gegenüber* oft schon ein gewisses Lebensalter hatte. Wegen dieses fehlenden Kontakts zu Menschen im Rollstuhl (oder mit Behinderung allgemein) und der damit verbundenen Unsicherheit ist es nicht selten zu Aussagen gekommen, die teilweise sehr befremdlich und diskriminierend waren. So sagte mir beispielsweise mal ein Gesprächspartner, den mein Rollstuhl offenbar sehr nervös machte: „Naja, du bist ja auch ein Mensch, so wie wir.“²³ Das hätte diese Person einem anderen Fußgänger vermutlich nie gesagt.

Borghild Strähle ist zudem der Meinung, dass es manchen Menschen Angst macht, oder sie sogar aggressiv werden lässt, wenn andere nicht einer bestimmten Vorstellung entsprechen – zum Beispiel, wenn jemand aussieht wie eine Frau, aber redet wie ein Mann. „Und ich glaube“, sagt sie, „bei Behinderung ist es häufig so, dass viele Menschen denken: 'Oh Gott, wenn mir das passieren würde.' Es gibt ja diese schlimmen Aussagen: 'Also wenn ich jetzt einen Unfall hätte und querschnittsgelähmt wäre, ich würde mich umbringen!'. Aber das zeigt ja, dass Behinderung als das größte Leid gesehen wird, und gleichzeitig kann sich aber niemand ohne Behinderung gefeit* davor sehen, selbst eine Behinderung zu erwerben, aufgrund von Krankheit oder Unfall. Und das, denke ich, bewirkt auch wieder eine Abgrenzung: 'Ich möchte so nicht sein.' Aber gleichzeitig diese Angst zu haben, 'es könnte mir aber auch passieren.'“ Strähle hat den Eindruck, dass Menschen mit Behinderung wegen dieser Angst manchmal abgewehrt werden: „Damit will ich gar nichts zu tun haben, weil dann müsste ich mich ja selber damit auseinandersetzen, dass mir das auch passieren könnte.“

Und ich möchte noch einen weiteren wichtigen Aspekt* einbringen: nämlich Gruppen, die einzelne Personen diskriminieren. Ich selbst habe in der Schule, während der Ausbildung und auch im Zusammenhang mit dem Studium oder in der Arbeitswelt* bedauerlicherweise schon oft miterlebt, wie andere Menschen von Gruppen diskriminiert wurden. Deswegen kann ich auf eine gewisse Erfahrung zurückgreifen und möchte darauf hinweisen, dass auch die eigene Gruppe bei Benachteiligungen

²³ Gemeint waren die anwesenden Freunde.

von anderen in der Regel eine ganz entscheidende Rolle spielt. Denn meist teilt sich eine Gruppe in diejenigen, die sich anschließen und die „auserwählte“ Person ebenfalls diskriminieren, und einige (wenige), die sich raushalten.

Was bedeuten diese beiden Positionen für den, der sie vertritt?

Die Vorteile, wenn ich mitmache:

- Ich mache mit, um meinen Status* und die Anerkennung durch die Gruppe nicht zu verlieren,
- ich mache mit, um mir durch die ausgeübte Diskriminierung innerhalb der eigenen Gruppe zusätzliche „Bonuspunkte“ zu sichern und/oder
- ich mache mit, um nicht selbst benachteiligt oder gar vollständig ausgegrenzt zu werden.

Für manche Menschen ist nur einer dieser Vorteile wichtig, für andere zwei oder alle drei zusammen.

Für die, die sich raushalten, ist meiner Erfahrung nach das Wichtigste, dass sie nicht selbst in die Schusslinie der Gruppe geraten.

Meines Erachtens spielt zudem die Persönlichkeit eines Menschen eine Rolle bei der Frage, ob und in welcher Art und Weise er selbst andere diskriminiert oder sich an Diskriminierungen durch eine Gruppe beteiligt.

6. Wie kann ich verhindern, dass ich selbst andere diskriminiere?

Um mich der Antwort auf diese Frage anzunähern, habe ich Borghild Strähle gefragt, ob sie denkt, dass Diskriminierung etwas ist, das den „Tätern“ immer bewusst ist. „Nein, aber ich rede auch nie von Tätern, weil ich das Wort so hart finde, sondern von Diskriminierungsverantwortlichen. Weil wenn ich das Wort Verantwortung mit reinbringe, heißt das auch, ich kann Verantwortung für mein Tun und meine Sprache übernehmen, und dann kann ich beides auch wieder ändern. Deshalb finde ich das Wort Verantwortlicher besser.“

Die Gründe dafür, warum die Diskriminierungen den dafür Verantwortlichen oft nicht bewusst sind, sieht Strähle in der Gesellschaft: „Wir leben in keiner diskriminierungsfreien Welt. Die wird es, denke ich, auch nie geben. Wir bekommen durch Medien, durch unsere Erziehung und durch Gespräche mit, dass es immer ein Oben und ein Unten gibt – und immer wieder Abwertungen von Gruppen. Und ich glaube, dass wir alle nicht frei davon sind, selber zu diskriminieren.“ Warum es zu Diskriminierung kommen kann, hat ihrer Erfahrung nach auch noch diesen Grund: „Ich glaube, Diskriminierung ist oft unbeabsichtigt, weil keine Sensibilisierung* vorliegt, und weil die Menschen in erster Linie nur über ihre Kategorie²⁴ wahrgenommen werden.“

Ein gutes Beispiel für die Sensibilisierung der Gesellschaft ist für mich persönlich unter anderem die Entwicklung hin zu dem Wort Schokokuss. Als ich klein war, wurde das Wort Neger ganz selbstverständlich von vielen benutzt: Damals gab es eben noch den Vorläufer des Schokokusses oder Ähnliches – und niemand, zumindest kein hellhäutiger Mensch, schien sich daran zu stören. Heute ist das glücklicherweise anders.

„Ich glaube, es wird uns immer wieder passieren, dass wir andere Menschen diskriminieren“, sagt Borghild Strähle. Ihrer Meinung nach geht es darum, sich das immer wieder bewusst zu machen und zu reflektieren*. „Ich merke es häufiger an meiner Sprache“, schildert sie, „dass ich dann doch den Eindruck vermittele, dass jemand anders ist. Ich entschuldige mich dann aber auch dafür und spreche es an oder stelle Fragen: 'Wie ist das für dich? Ist es okay, wenn ich sowas sage?'" Diese Fragen können hilfreich sein, denn Strähle weiß, dass nicht für alle Menschen mit demselben Merkmal ein bestimmtes Wort oder eine Aussage diskriminierend ist. „Ich finde“, sagt sie weiter, „man muss einfach im Gespräch bleiben. Und ich glaube, es braucht auch eine Fehlerfreundlichkeit. Es darf nicht so sein, dass man sich dann nichts mehr traut und gar nichts mehr sagt. Es geht darum, mit Menschen ins Gespräch zu kommen, sich immer wieder kritisch zu hinterfragen und innerlich neu zu justieren*.“

²⁴ Z. B. Kopftuch (aus religiösen Gründen), Behinderung, andere Hautfarbe.

7. Fazit*

Ich denke, dass die vorliegende Hausarbeit gezeigt hat, dass die Antwort auf die Frage, ob wir andere Menschen diskriminieren, viel mit uns selbst zu tun hat. Was denken wir über andere Menschen? Mit welchen Haltungen gegenüber bestimmten Personengruppen sind wir aufgewachsen? Welche Merkmale anderer Menschen verunsichern uns oder machen uns sogar Angst? Und meiner Erfahrung nach sollten wir umso wachsamere mit uns selbst sein, wenn jemand ein oder mehrere Merkmale hat, die uns besonders verunsichern. Denn das Risiko, dass bei der Wahrnehmung und Beurteilung des anderen die „besonderen Merkmale“ im Vordergrund stehen, ist hoch.

Borghild Strähle erfährt in der Antidiskriminierungsberatung oft, dass Benachteiligungen von Menschen mit Behinderung in der Arbeitswelt* dazu führen, dass die Betroffenen an sich selbst und an ihrer Eignung zweifeln. Dazu hat Strähle eine klare Haltung: „Es ist kein persönliches, sondern ein gesellschaftliches Versagen, wie zum Beispiel mit Behinderung umgegangen wird.“

Die zahlreichen in dieser Hausarbeit beschriebenen Umstände und die Studie zu Diskriminierungserfahrungen in Deutschland machen deutlich, dass viele Menschen wegen unterschiedlicher Merkmale in verschiedenen Zusammenhängen von anderen benachteiligt werden. Deshalb hat jeder Einzelne von uns auch eine Verantwortung gegenüber seinen Mitmenschen.

Meines Erachtens ist es ein großer Schritt in die richtige Richtung, wenn wir bereit sind, unsere Empfindungen, unser Denken, unsere Aussagen und unser Handeln immer wieder selbst zu hinterfragen. In diesem Zusammenhang kann es sinnvoll sein, dass wir versuchen, uns in die Situation des anderen hineinzusetzen. Wenn wir dann feststellen, dass wir nicht gerne an seiner Stelle wären, hilft uns das möglicherweise dabei, etwas an uns selbst und an unseren Reaktionen auf andere Menschen zu verändern. So könnte ein Umgang miteinander gelingen, in dem wir offen über Bedürfnisse, Haltungen und Ängste sprechen und Diskriminierungen vorbeugen und reduzieren könnten.

I. Wörterverzeichnis

1. Verbalisierung (Mehrzahl: Verbalisierungen)

Verbalisierung kommt von verbalisieren. Verbalisieren bedeutet, dass ein Mensch mit Worten ausdrückt, was er zum Beispiel über einen anderen Menschen denkt.

2. Definition (Mehrzahl: Definitionen)

Begriffsbestimmung, Erklärung²⁵

3. Aspekt (Mehrzahl: Aspekte)

Blickwinkel, Blickpunkt, Betrachtungsweise, Gesichtspunkt²⁶

4. Institution (Mehrzahl: Institutionen) = einem bestimmten Bereich

zugeordnete öffentliche [staatliche, kirchliche] Einrichtung, die dem Wohl oder Nutzen des Einzelnen oder der Allgemeinheit dient.²⁷

5. Praktiken = nicht immer einwandfreies und erlaubtes Vorgehen²⁸

6. Boykott (oder Boykottierung) = politische, wirtschaftliche oder soziale Ächtung; Nichtbeachten²⁹

7. Determinante (Mehrzahl: Determinanten) = bestimmender Faktor*³⁰

8. Faktor (Mehrzahl: Faktoren) = mitwirkende Ursache³¹

9. explizit = a) ausdrücklich, deutlich; b) ausführlich und differenziert* dargestellt³²

²⁵ Vgl. Großwörterbuch Fremdwörter, 2002.

²⁶ Vgl. Der kleine Duden. Fremdwörter, 8. Auflage, 2018.

²⁷ Vgl. Der kleine Duden. Fremdwörter, 8. Auflage, 2018.

²⁸ Vgl. Der kleine Duden. Fremdwörter, 8. Auflage, 2018.

²⁹ Vgl. Duden. Die deutsche Rechtschreibung, 24. Auflage, 2006.

³⁰ Vgl. Der kleine Duden. Fremdwörter, 8. Auflage, 2018.

³¹ Vgl. Der kleine Duden. Fremdwörter, 8. Auflage, 2018.

³² Vgl. Der kleine Duden. Fremdwörter, 8. Auflage, 2018.

10. differenziert = aufgegliedert, vielschichtig, in die Einzelheiten gehend³³

11. Arbeitswelt

Mit Arbeitswelt sind zum Beispiel die Firma, die Kollegen und der Chef gemeint. Aber auch bei Bewerbungen und Bewerbungsgesprächen haben Menschen Kontakt mit der Arbeitswelt.

12. Qualifikation = das Qualifizieren, Ausbildung³⁴

13. zugeschrieben ist eine andere Form von zuschreiben

Beispiel: Ein Mensch denkt, dass alle dunkelhäutigen Menschen sportlich sind. Das nennt man zuschreiben. Ein anderes Wort für zuschreiben ist andichten. Das, was Menschen über andere denken, muss nicht immer stimmen. Es kann auch falsch sein.

14. gruppenspezifisch = bezogen auf die Gruppe³⁵

15. Konsequenzen = Folgen, Auswirkungen³⁶

16. Sozialpädagogin

Jemand, der in der Sozialpädagogik* tätig ist (Berufsbezeichnung).³⁷

17. Sozialpädagogik = Teilgebiet der Pädagogik, das sich mit der Erziehung des Einzelnen zur Gemeinschaft und zu sozialer Verantwortung befasst.³⁸

18. übergriffig = unpassend, ein Mensch tritt dem anderen zu nah

19. lesbisch = Frauen, die (sexuelles) Interesse an Frauen haben.

20. schwul = Männer, die (sexuelles) Interesse an Männern haben.

³³ Vgl. Der kleine Duden. Fremdwörter, 8. Auflage, 2018.

³⁴ Vgl. Großwörterbuch Fremdwörter, 2002.

³⁵ Angelehnt an: Der kleine Duden. Fremdwörter, 8. Auflage, 2018.

³⁶ Vgl. Der kleine Duden. Fremdwörter, 8. Auflage, 2018.

³⁷ Vgl. Der kleine Duden. Fremdwörter, 8. Auflage, 2018.

³⁸ Vgl. Der kleine Duden. Fremdwörter, 8. Auflage, 2018.

21. bisexuell = Menschen, die (sexuelles) Interesse an Frauen und Männern haben.

22. transsexuell = sich dem anderen Geschlecht zugehörig fühlend³⁹

23. transgender = Menschen, die sich nicht eindeutig als Mann oder als Frau fühlen oder sich in bestimmten Situationen/für eine gewisse Zeit einem Geschlecht zuordnen.⁴⁰

24. queer

So bezeichnen sich Menschen, bei denen die sexuelle Orientierung (sich zu Männern, Frauen oder beiden Geschlechtern hingezogen fühlen) und/oder die geschlechtliche Identität (das Empfinden eines Menschen, als Mann nicht „nur“ männlich oder als Frau nicht „nur“ weiblich zu sein) von Hetero-Normen abweicht.⁴¹

25. Gesetz (Mehrzahl: Gesetze)

Ein Gesetz ist eine Regel oder eine Vorschrift.⁴²

26. Staat

In einem Staat leben viele Menschen zusammen. Deutschland ist auch ein Staat.⁴³ Politiker arbeiten für den Staat. Sie können Gesetze machen. Mit diesen Gesetzen kann der Staat bestimmte Ziele erreichen. Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern ist ein Ziel.

27. Abstammung/Herkunft

Beispiel: Er ist Deutscher afrikanischer Abstammung. Ein anderes Wort für Abstammung ist Herkunft.⁴⁴

³⁹ Vgl. Der kleine Duden. Fremdwörter, 8. Auflage, 2018.

⁴⁰ Vgl. www.netzwerk-lsbttiq.net/lstttiq

⁴¹ Vgl. www.netzwerk-lsbttiq.net/lstttiq

⁴² Vgl. [https://hurraki.de/wiki/Gesetz_\(Politik\)](https://hurraki.de/wiki/Gesetz_(Politik))

⁴³ Angelehnt an: <https://hurraki.de/wiki/Staat>

⁴⁴ Angelehnt an: www.duden.de/rechtschreibung/Abstammung

28. Rasse

Rasse meint eine Gruppe von Menschen. Alle Menschen in dieser Gruppe haben ein oder mehrere gemeinsame Merkmale. Zum Beispiel eine helle oder eine dunkle Hautfarbe.⁴⁵ Wenn man von Menschen spricht, benutzt man das Wort Rasse nicht mehr. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes möchte, dass das Wort „Rasse“ nicht mehr in den Gesetzen steht. Es könnte zum Beispiel durch rassistisch ersetzt werden.⁴⁶

29. Heimat

Wenn ein Mensch in Deutschland (geboren und) aufgewachsen ist, dann ist Deutschland die Heimat dieses Menschen.⁴⁷

30. Anschauung (Mehrzahl: Anschauungen)

Eine Anschauung ist eine Meinung. Diese Meinung hängt zum Beispiel mit der Religion eines Menschen zusammen. Diese Meinung kann aber auch von der Politik beeinflusst sein, die ein Mensch mag.⁴⁸

31. Ethnische Herkunft bedeutet, zu welcher Gruppe ein Mensch gehört. In dieser Gruppe haben alle Menschen die gleiche Sprache und die gleiche Kultur.⁴⁹

32. Weltanschauung meint, wie ein Mensch die Welt sieht und versteht. Dabei kann zum Beispiel auch die Religion eine große Rolle spielen.⁵⁰

33. Identität = die als „Selbst“ erlebte innere Einheit der (einer) Person.⁵¹

34. Erwerbstätigkeit = bezahlte Arbeit

35. Güter können zum Beispiel Lebensmittel oder Kleidung sein.

⁴⁵ Angelehnt an: www.duden.de/rechtschreibung/Rasse

⁴⁶ Vgl. www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Aktuelles/DE/_Archiv/2015/verfassung-grundgesetz-20150309.html

⁴⁷ Angelehnt an: www.duden.de/rechtschreibung/Heimat

⁴⁸ Angelehnt an: www.hanisauland.de/lexikon/w/weltanschauung.html

⁴⁹ Angelehnt an: ethnisch (vgl. Der kleine Duden. Fremdwörter, 2018).

⁵⁰ Angelehnt an: www.hanisauland.de/lexikon/w/weltanschauung.html

⁵¹ Angelehnt an: Der kleine Duden. Fremdwörter, 2018.

36. Dienstleistung

Eine Dienst-Leistung ist eine Hilfe. Beispiel: wenn man ein Buch bestellt. Der Buch-Verkäufer macht die Dienst-Leistung.⁵²

37. spezifisch = bezogen, kennzeichnend⁵³

38. Regierung

Eine Regierung leitet einen Staat. Die Regierung ist eine Gruppe von Personen. Das sind die Politiker*.⁵⁴

39. Politiker werden von den Menschen in Deutschland gewählt. Die Politiker sollen sich für die Interessen der Menschen einsetzen.

40. Gesetzgeber

Erklärung Gesetzgeber: Bundestag ist der Name für eine Gruppe von Menschen, die im Bundestags-Gebäude in Berlin arbeiten. Die Menschen in dieser Gruppe nennt man auch: Abgeordnete. Die Abgeordneten dürfen für alle anderen Menschen in Deutschland Entscheidungen treffen. Sie bestimmen die Gesetze in Deutschland.⁵⁵

41. Ministerium (Mehrzahl: Ministerien)

Ein Ministerium kümmert sich um ein politisches Thema.⁵⁶

42. Behörde (Mehrzahl: Behörden)

Eine Behörde ist eine Art Organisation. Man sagt oft Amt dazu.⁵⁷

43. Relevanz = Wichtigkeit⁵⁸, relevant = wichtig⁵⁹

⁵² Vgl. <https://hurraki.de/wiki/Dienstleistung>

⁵³ Vgl. Der kleine Duden. Fremdwörter, 8. Auflage, 2018.

⁵⁴ Vgl. <https://hurraki.de/wiki/Regierung>

⁵⁵ Vgl. www.bundestag.de/leichte_sprache?url=L2xlaWNodGVfc3ByYWNoZS93YXNfbWFjaHRfZGVyX2J1bmRlc3RhZw==

⁵⁶ Vgl. AKTIONS-PLAN DER LANDES-REGIERUNG ZUR UMSETZUNG DER UN-BEHINDERTEN-RECHTS-KONVENTION IN BADEN-WÜRTTEMBERG IN LEICHTER SPRACHE).

⁵⁷ Vgl. <https://hurraki.de/wiki/Behörde>

⁵⁸ Vgl. Der kleine Duden. Fremdwörter, 2018.

⁵⁹ Vgl. Der kleine Duden. Fremdwörter, 2018.

- 44. profitieren bedeutet**, Menschen tun etwas. Damit erreichen sie für sich selbst etwas Gutes. Zum Beispiel mehr Anerkennung von anderen Menschen.
- 45. Sozialpsychologe (Berufsbezeichnung), Sozialpsychologie** = Teilgebiet sowohl der Soziologie als auch der Psychologie, das sich mit den Erlebnis- und Verhaltensweisen unter dem Einfluss gesellschaftlicher Faktoren* befasst.⁶⁰
- 46. Kategorisierung ist eine andere Form des Wortes kategorisieren.**
Kategorisieren bedeutet, wenn Menschen für andere Menschen zu einer bestimmten Gruppe gehören.
- 47. Selbstwert**
Damit ist ein Wert gemeint. Der Wert, den ein Mensch in seinen eigenen Augen hat. Er kann hoch sein. Er kann aber auch niedrig sein.
- 48. skeptisch** = zum Zweifel neigend, misstrauisch⁶¹
- 49. Skepsis** = Zweifel, Bedenken, Ungläubigkeit⁶²
- 50. Gegenüber** = die Person, mit der ein anderer Mensch gerade spricht. Oder ich selbst spreche mit jemandem. Dieser Mensch ist in dem Moment mein Gegenüber.
- 51. gefeit** = sicher, geschützt⁶³
- 52. Status** meint, welche Bedeutung ein Mensch innerhalb einer Gruppe hat. Der Chef (auch Anführer) einer Gruppe hat den höchsten Status. Das kann zum Beispiel ein besonders starker Jugendlicher sein, vor dem alle anderen Angst haben. Oder ein Mitarbeiter in einem Unternehmen, der einen großen Einfluss auf andere Menschen hat.

⁶⁰ Vgl. Der kleine Duden. Fremdwörter, 2018.

⁶¹ Vgl. Der kleine Duden. Fremdwörter, 2018.

⁶² Vgl. Der kleine Duden. Fremdwörter, 2018.

⁶³ Vgl. Duden. Die deutsche Rechtschreibung, 2006.

53. Sensibilisierung bedeutet, Menschen auf etwas aufmerksam zu machen. Zum Beispiel darauf, dass wir zu einem dunkelhäutigen Menschen nicht Neger sagen sollten.

54. reflektieren = nachdenken⁶⁴

55. justieren

In diesem Fall ist das Verändern der eigenen Einstellung gemeint.

56. Fazit = Ergebnis; Schlussfolgerung⁶⁵

⁶⁴ Vgl. Der kleine Duden. Fremdwörter, 2018.

⁶⁵ Vgl. Der kleine Duden. Fremdwörter, 2018.

II. Anhang

1. adis e.V.

Antidiskriminierungsarbeit und Empowerment

Aixerstr. 12

72072 Tübingen

Telefon: 07071/14 31 04 10

Praxisentwicklung

Fürststr. 3

72072 Tübingen

Telefon: 07071/795 59 12

www.adis-ev.de

info@adis-ev.de

beratung@adis-ev.de

2. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

§ 13 Beschwerderecht

(1) Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.

3. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

§ 2 Anwendungsbereich

(1) Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf:

1. die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und

selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg,

2. die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg,
3. den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung einschließlich der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung,
4. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Beschäftigten- oder Arbeitgebervereinigung oder einer Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Vereinigungen,
5. den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
6. die sozialen Vergünstigungen,
7. die Bildung,
8. den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.

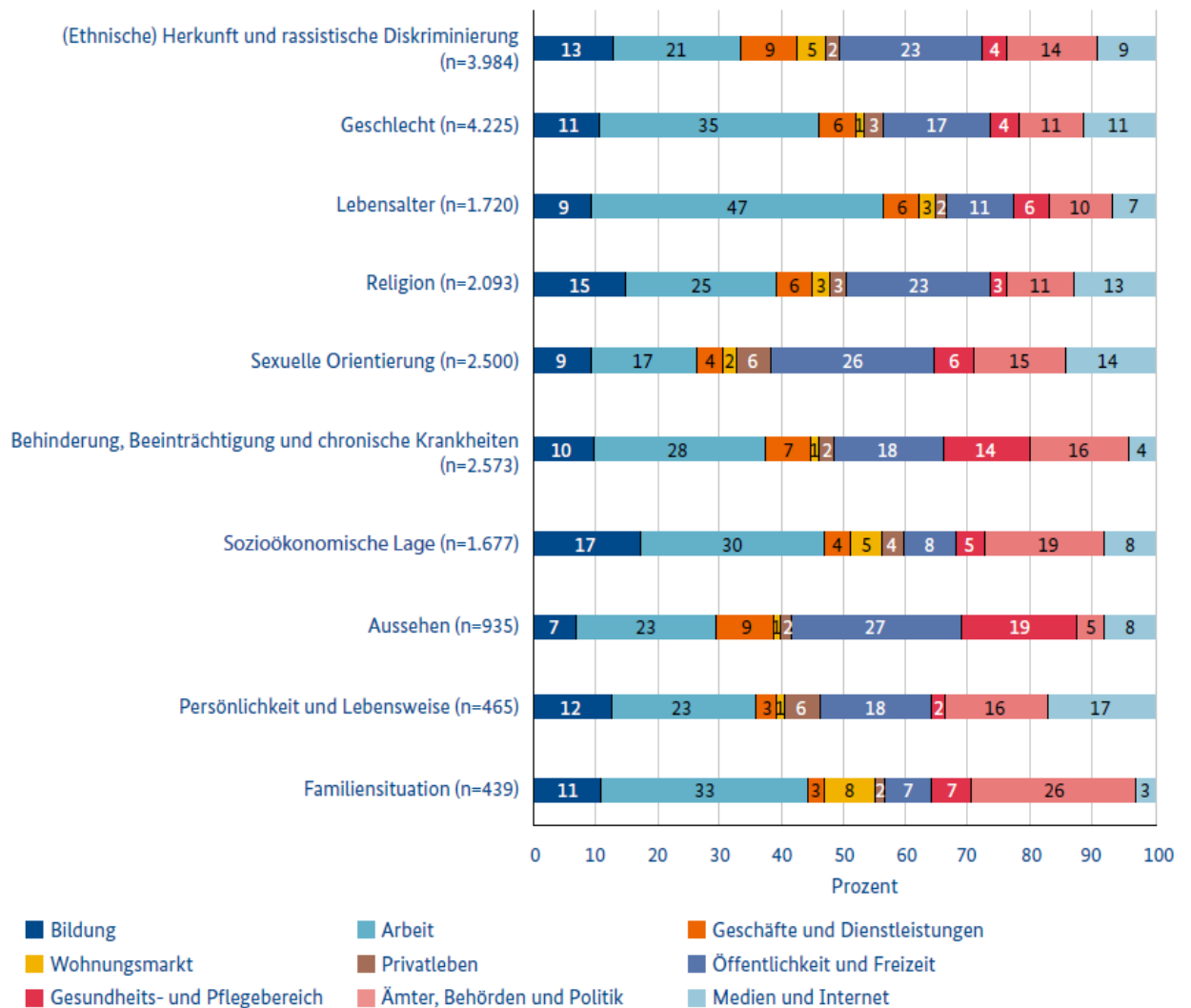
4. Aus Beigang und andere, 2017, S.122:

Tabelle 8: Übersicht über die Kategorisierung der Lebensbereiche (Betroffenenbefragung)

Übergeordneter Lebensbereich	Detaillierter Lebensbereich
Bildung (n=1.655)	■ Kinderbetreuung (Kinderkrippe, Kindergarten, Kita etc.) (n=154)
	■ Schule (n=838)
	■ Hochschule (n=650)
	■ Sonstiger Bildungsbereich (n=13)
Arbeit ⁵⁸ (n=4.037)	■ Ausbildung (n=189)
	■ Praktikum (n=141)
	■ Weiterbildung und Umschulung (n=93)
	■ Arbeitssuche und Bewerbung (n=966)
	■ Beschäftigung/Beruf (n=2.636)
	■ Sonstiger Arbeitsbereich (n=12)
Geschäfte und Dienstleistungen (n=1.024)	■ Einzelhandel (n=421)
	■ Gaststätten- und Unterhaltungsgewerbe (n=374)
	■ Finanzdienstleistungen (n=108)
	■ Sonstige Dienstleistungen (n=121)
Wohnungsmarkt (n=365)	
Privatleben (n=456)	
Öffentlichkeit und Freizeit (n=2.934)	■ Verein, Jugendgruppe oder Ehrenamt (n=283)
	■ Nachbarschaft (n=202)
	■ In der Öffentlichkeit, auf der Straße (n=1.653)
	■ In öffentlichen Verkehrsmitteln (n=694)
	■ Sonstiges in Öffentlichkeit und Freizeit (n=102)
Gesundheits- und Pflegebereich (n=1.031)	■ Arztpraxis, Psychotherapie (n=446)
	■ Krankenhaus (n=257)
	■ Soziale Dienste (n=50)
	■ Krankenversicherung, Pflegeversicherung oder Rentenversicherung (n=188)
	■ Sonstiges im Gesundheits- und Pflegebereich (n=90)
Ämter, Behörden und Politik (n=1.974)	■ Jobcenter/Arbeitsagentur (n=403)
	■ Polizei (n=297)
	■ Gerichte (n=206)
	■ Standesamt (n=183)
	■ Jugendamt (n=156)
	■ Bürgerämter/Einwohnermeldeämter (n=126)
	■ Sozialamt (n=114)
	■ Ausländerbehörde (n=92)
	■ Finanzamt (n=63)
	■ Regierung/Politiker/Gesetzgeber/Gesetze/Ministerien ⁵⁹ (n=126)
	■ Sonstiges: Ämter und Behörden (n=208)
	Medien und Internet (n=1.289)
■ Social Media im Internet (n=445)	
■ Andere Seiten im Internet (n=87)	
■ Fernsehen oder Radio (n=337)	
■ Zeitungen/Zeitschriften (n=152)	
■ Sonstiges: Medien und Internet (n=70)	

5. Aus Beigang und andere 2017, Seite 133:

Abbildung 29: Verteilung der Lebensbereiche nach Diskriminierungsmerkmalen (Betroffenenbefragung)



III. Quellenverzeichnis

Bücher

1. 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: Nomos.
2. Compact Verlag München: GROSSWÖRTERBUCH FREMDWÖRTER.
VOLLSTÄNDIGE TASCHENBUCHAUSGABE.
2002 Trautwein Wörterbuch-Edition. Genehmigte Sonderausgabe.
3. Dudenredaktion (Herausgeber): Duden. Band 1.
Die deutsche Rechtschreibung.
24., völlig neu bearbeitete und erweiterte Auflage.
Bibliographisches Institut & F. A. Brockhaus AG, Mannheim 2006.
4. Dudenverlag Berlin: Der kleine DUDEN. Fremdwörter.
Das Wörterbuch für jeden Tag. 8., aktualisierte und erweiterte Auflage.
Duden 2018, Bibliographisches Institut GmbH, Berlin.
5. Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren
Baden-Württemberg (Herausgeber): AKTIONS·PLAN DER
LANDES·REGIERUNG ZUR UMSETZUNG DER UN-
BEHINDERTEN·RECHTS·KONVENTION IN BADEN-WÜRTTEMBERG
IN LEICHTER SPRACHE.

Internet

1. adis e.V.: Imagebroschüre

Adresse: <https://adis-ev.de/wp-content/uploads/2018/10/adis-Imagebroschüre-2018.pdf>

[Aufgerufen am 27.05.2019]

2. Antidiskriminierungsstelle des Bundes:

Begriff „Rasse“ durch „rassistisch“ ersetzen – Antidiskriminierungsstelle für Änderung von Verfassungstexten

Adresse: www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Aktuelles/DE/Archiv/2015/verfassung-grundgesetz-20150309.html

[Aufgerufen am 04.07.2019]

3. Antidiskriminierungsstelle des Bundes:

Ergebnisse „Diskriminierungserfahrungen in Deutschland“

Adresse: www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Diskriminierungserfahrungen_in_Deutschland.pdf?__blob=publicationFile&v=6

[Aufgerufen am 02.06.2019]

4. Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz und

Bundesamt für Justiz: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Adresse: <https://www.gesetze-im-internet.de/agg/BJNR189710006.html>

[Aufgerufen am 14.06.2019]

5. Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz und

Bundesamt für Justiz: Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland Art 3

Adresse: www.gesetze-im-internet.de/gg/art_3.html

[Aufgerufen am 14.06.2019]

6. Bundeszentrale für politische Bildung:

HanisauLand. Politik für dich. Weltanschauung

Adresse: www.hanisauland.de/lexikon/w/weltanschauung.html

[Aufgerufen am 03.07.2019]

7. Deutscher Bundestag: Leichte Sprache

Was macht der Bundestag?

Adresse: www.bundestag.de/leichte_sprache?url=L2xlaWNodGVfc3ByYWNoZS93YXNfbWFjaHRfZGVyX2J1bmRlc3RhZw==

[Aufgerufen am 03.07.2019]

8. Duden: Abstammung

Adresse: www.duden.de/rechtschreibung/Abstammung

[Aufgerufen am 03.07.2019]

9. Duden: Heimat

Adresse: www.duden.de/rechtschreibung/Heimat

[Aufgerufen am 03.07.2019]

10. Duden: Rasse

Adresse: www.duden.de/rechtschreibung/Rasse

[Aufgerufen am 03.07.2019]

11. Hurraki – Wörterbuch für Leichte Sprache: Behörde

Adresse: <https://hurraki.de/wiki/Behörde>

[Aufgerufen am 03.07.2019]

12. Hurraki – Wörterbuch für Leichte Sprache: Dienstleistung

Adresse: <https://hurraki.de/wiki/Dienstleistung>

[Aufgerufen am 01.07.2019]

13. Hurraki – Wörterbuch für Leichte Sprache: Gesetz

Adresse: [https://hurraki.de/wiki/Gesetz_\(Politik\)](https://hurraki.de/wiki/Gesetz_(Politik))

[Aufgerufen am 01.07.2019]

14. Hurraki – Wörterbuch für Leichte Sprache: Regierung

Adresse: <https://hurraki.de/wiki/Regierung>

[Aufgerufen am 01.07.2019]

15. Hurraki – Wörterbuch für Leichte Sprache: Staat
Adresse: <https://hurraki.de/wiki/Staat>
[Aufgerufen am 01.07.2019]

16. Netzwerk LSBTTIQ Baden-Württemberg
Adresse: www.netzwerk-lsbttiq.net
[Aufgerufen am 23.06.2019]

17. Netzwerk LSBTTIQ Baden-Württemberg: LSBTTIQ?
Adresse: www.netzwerk-lsbttiq.net/lbttiq
[Aufgerufen am 23.06.2019]

18. Schwäbische Zeitung: Warum diskriminieren Menschen?
Adresse: www.schwaebische.de/ueberregional/panorama_artikel,-warum-diskriminieren-menschen-_arid,10105102.html
[Aufgerufen am 16.06.2019]

19. Spektrum der Wissenschaft Verlagsgesellschaft mbH:
Lexikon der Psychologie: Definition Diskriminierung
Adresse: www.spektrum.de/lexikon/psychologie/diskriminierung/3509
[Aufgerufen am 18.06.2019]

20. ZEIT ONLINE: Ulrich Klocke
Adresse: www.zeit.de/autoren/K/Ulrich_Klocke/index
[Aufgerufen am 16.06.2019]