
SPRYNG – Spreading Young Non-discrimination Generation

Diskriminierung im Regierungsbezirk Münster
Ausgewählte Ergebnisse des Projektes SPRYNG

Stefanie Ernst

Working Papers

Inhalt

1	Einleitung	1
2	Ausgewählte Ergebnisse.....	4
2.1	Qualitative Befunden der Expert*inneninterviews	4
2.2	Quantitative Befunde: Ausgewählte Häufigkeitstabellen & Grafiken	9
3	Fazit	20
	Literatur.....	21
	Impressum.....	22

1 Einleitung

Mit dem *Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz* von 2006 und der *Europäischen Charta der Vielfalt* wurden soziale Institutionen geschaffen, die über die Einhaltung des Diskriminierungsverbots wachen. Dabei gehört es zum erklärten Ziel, diskriminierungsfrei leben, lernen und arbeiten zu können. Diskriminierung beeinträchtigt massiv das Organisationsklima und behindert den Aufbau vertrauensvoller und wertschätzender sozialer Beziehungen. Diskriminierung wird dabei nicht nur als Folge individuellen Verhaltens gesehen, sondern ist in die Praxis von Institutionen und Organisationen eingeschrieben (Ernst 2016).

Zunächst ist zwischen unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung zu unterscheiden. Während unmittelbare Diskriminierung vorliegt, „wenn eine Person wegen eines bestimmten Merkmals eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation“, erscheint mittelbare Diskriminierung zunächst neutraler. Hier sind vor allem Vorschriften, Kriterien oder Verfahren angesprochen, die eine bestimmte Personengruppe ausschließen, sodass auch von *institutioneller Diskriminierung* ausgegangen wird. Dabei ist die diskriminierende *Wirkung*, nicht die Absicht relevant, wodurch eine Zuschreibung eines Merkmals allein nicht ausreicht, um von Diskriminierung zu sprechen. Die Perspektive der „Betroffenen“ ist hier entscheidend. Plurale Diskriminierungsmerkmale können zudem gleichzeitig wirken und Diskriminierung ist umso schwieriger zu fassen und zu bearbeiten, wie die intersektionale Sozialforschung konstatiert (Supik 2017). Ebenso ist das Wissen über Diskriminierung und ihre Wahrnehmung im Vergleich zur Einstellungs- und Vorurteilsforschung weniger erforscht. Sozialwissenschaftlich betrachtet, meint Diskriminierung nach Hormel und Scherr zum einen, dass ‚Anders-Sein‘ mit einer Ungleichbehandlung korrespondiert, die als legitim gilt (sog. „Othering“). Sie beinhaltet zum anderen, dass „ökonomische, politische und rechtliche Benachteiligungen nicht als problematische Außerkraftsetzung des Prinzips der Gleichheit und Gleichberechtigung aller Individuen, sondern als akzeptable Folge der Andersartigkeit der jeweiligen Gruppe gelten“ (Scherr/Hormel 2016: 299ff.).

Antidiskriminierungsprojekte basieren gesellschaftsgeschichtlich betrachtet auf makro- und mikrosoziologischen Umbrüchen, die langfristige soziale Mobilitätsprozesse ausgelöst haben. Eindrückliche Beispiele dieser dynamischen Prozesse stellen die weiblichen Bildungsgewinne seit den 1960er Jahren und die beträchtlichen sozialen Aufstiege bildungsentfernter Kinder dar, welche eine komplexe „Polyphonie auf- und absteigender Gruppen“ (Elias 1993: 33) erzeugen. Besonders seit den 1970er Jahren werden Diversität und die Auswirkungen sozialer Ungleichheit rechtlich und institutionell bearbeitet. Soziale Informalisierungs- und Formalisierungsprozesse zugleich haben das Diskriminierungswissen der Gesellschaft gesteigert und sukzessive die Thematisierbarkeit von Diskriminierung ermöglicht. Etablierte, privilegierte Positionen sozialer Gruppen wurden in Frage gestellt und gerieten ins Wanken,

was wiederum Abwehrprozesse etablierter Gruppen mobilisiert hat. Besonders soziale Aufsteiger*innen, die inzwischen ein gewachsenes Diskriminierungsbewusstsein und eine höhere Sensibilität für Diskriminierung aufweisen, geraten wiederholt in Gratifikationskrisen. Sie erleben eine Diskrepanz zwischen zustehenden, formalen Mitwirkungs- und Zugehörigkeitsrechten, die in der sozialen Praxis jedoch frustriert werden. Neben Alter, Bildung, Lebensform und Geschlecht wird die *Herkunft* (zumindest gilt dies in der Bundesrepublik Deutschland) zum Platzanweiser in den asymmetrischen Verteilungen von Kapital, Herrschaft und Lebenslagen (Ernst 2016). Teil dieser bislang noch wenig erforschten und *ambivalenten* sozialen Mobilitätsprozesse sind mithin gewachsene Teilhabe- und Gerechtigkeitserwartungen. „Je günstiger die soziale Situation eines Menschen ist, desto stärker und wahrscheinlicher ist die Wahrnehmung von Diskriminierung“ (El-Mafaalani 2018: 184). Neben organisationalen Veränderungsprozessen und kreativem Lerngeschehen können sich jedoch gleichermaßen *Habitustransformationen* entwickeln und sich damit an gesellschaftliche Prozessdynamiken anknüpfen (Hauenschild et al. 2013; Ernst 2016) die weiter zu erforschen sind. Voraussetzung ist, dass Diversity Learning und Diversity Management und bestehende soziale Ungleichheiten thematisiert werden. Zwischen partieller Inklusion und partieller Exklusion in dieser Widersprüchlichkeit gefangen, sind Transformationen des Habitus daher komplex und ambivalent.

In diese laufenden Transformationsprozesse stieß das EU- geförderte Projekt SPRYNG (Spreading Young Non-discrimination Generation), das darauf abzielte, eine Bestandaufnahme zu Ausmaß, Formen und Verbreitung von Diskriminierung im Regierungsbezirk Münster und in fünf toskanischen Kommunen zu liefern. Neben den gesammelten Informationen über Diskriminierung wurden auch Maßnahmen zur Stärkung des Rechtsbewusstseins, der Prävention und des Empowerments für den organisationalen Alltag abgeleitet. *Schulen* und *regionale Stakeholder* wurden dabei exemplarisch als geeignete Adressaten gesehen, um für eine diskriminierungsfreie bzw.-sensible Gesellschaft einzutreten. Qualitative Befragungen mit Expert*innen aus Verwaltung, Politik, Selbsthilfegruppen und Zivilgesellschaft rundeten neben einer quantitativen Schüler*innenbefragung weiterhin das Forschungsdesign ab. Ein weiterer Baustein des Projektes war eine sechsmonatige Qualifizierung von Lehrkräften zum Thema Diskriminierung im Organisationsfeld Schule, um sie ihrem schulischen Umfeld und Alltag zu unterstützen. Sie gaben ihr erworbenes Diskriminierungswissen sodann an die Schüler*innen weiter. Flankierend dazu halfen die laufend erhobenen Regionaldaten in einem formativen Evaluationsdesign und mixed-method-Design, konkret und aktualisiert an bestehende Schulentwicklungsaktivitäten anzuschließen und realistischer Ziele zu formulieren. Am Ende stand ein peer-to-peer-coaching zwischen Schüler*innen und Lehrkräften, sodass Anti-Diskriminierungs-Lotsen in den Schulen installiert und Maßnahmen nachhaltig verfolgt werden können. Über Schule hinaus galt es, Fallstricke bei der Umsetzung von Anti-Diskriminierungsmaßnahmen aus Sicht beteiligter Akteur*innen aufzuzeigen. Blinde

Flecken und Barrieren sollten in der Umsetzungsphase erhoben sowie Schlussfolgerungen für eine nachhaltige Anti-Diskriminierungsarbeit in der Schulentwicklung und gesellschaftlichen Praxis gezogen werden.

Im Zentrum des Projektes stand demnach der Dreischritt von *Konzeption, Durchführung* und formativer sowie summativer *Evaluierung einer Qualifizierungs- und Implementierungsmaßnahme* zur Anti-Diskriminierungsarbeit. Das so zustande gekommene breite und vielfältiges Set aus Prozessdaten liefert damit auf der einen Seite Aufschluss über differente Erfahrungsweisen und Erscheinungsformen von Diskriminierung, die zugrundeliegenden (gewachsenen) Deutungs- und Erwartungshaltungen und auf der anderen Seite Muster der Auseinandersetzungen zwischen den Beteiligten.

In diesem Bericht finden sich *exemplarische Ergebnisse* der Bevölkerungsumfrage zur Diskriminierung und eine zusammenfassende Übersicht zu den Sichtweisen der interviewten Expert*innen (Ernst 2021).

2 Ausgewählte Ergebnisse

2.1 Qualitative Befunden der Expert*inneninterviews

Wir leben, so die naheliegende Interpretation, in einem Deutschland der zwei Geschwindigkeiten, in dem sich vielfältige Symptome bei persistenter Diskriminierung zeigen. Dabei wird öffentlich zwar die Gleichbehandlung aller sozial erwünscht und persönlich reklamiert, in der lebensweltlichen Praxis von Institutionen, Interaktionen und Gruppennormen wirkt Diskriminierung jedoch fort. Verschiedenste individuelle wie strukturelle Diskriminierungsgründe werden von den befragten Expert*innen dabei benannt und bestärken die Bielefelder Forschungsergebnisse zur gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit (Zick 2019). Neben Sozialneid, Wut, Frustration und einer Mentalität, Druck an Schwächere weiterzugeben, um seinen Selbstwert zu erhöhen, werden Angst vor Unbekanntem und Privilegienverlust sowie ein starres Weltbild Einzelner als individuelle Erklärungsmuster angeführt. Aber auch gesellschaftliche und kulturelle Praktiken wie ein unkooperatives bis autoritäres Schulklima, geringe Unterstützung und Resilienz der Betroffenen (Ernst 2016), fehlende Sanktionierung, Dominanzstreben und ‚Othering‘ (Mecheril 2013) ganzer Gruppen und Gelegenheitsstrukturen werden genannt, die Diskriminierung ermöglichen bzw. aufrechterhalten. Dabei wird vermutet, dass nur 5 bis 10 % der Bevölkerung das AGG kennen, was konträr zur Bevölkerungsumfrage liegt, bei der 34 % der Befragten hier Rechtskenntnisse reklamieren. In der Lehrerschaft gäbe es ferner wenig Bereitschaft zur Weiterbildung, denn das Thema Anti-Diskriminierung voranzubringen, erfordere engagierte einzelne Lehrkräfte. Demgegenüber wurde eine ganze Bandbreite von Einschätzungen und Diagnosen, Angeboten und Forderungen in den unterschiedlichen Expert*innengruppen sichtbar, die im folgenden Überblick fokussiert ist:

	Zivilgesellschaft	Administration	Politik
Situationseinschätzung	Gender Back-Lash; Wiederbelebung von Mythen und Vorurteilen; Unwissenheit und ahnungsloses Handeln; alle, die verschiedenen sind, können Opfer werden; von subtiler Diskriminierung bis zur offenen Gewalt; vielfältige Gesellschaft wird kaum repräsentieren	sekundäre Gleichstellungsarbeit; Machismo, defizitäres AGG: zu vage, nur für Arbeitswelt gültig, keine kollektiven Ansprüche	Beratungsresistenz in Institutionen; Überlastung von Schulverwaltungen (Meldewesen); Tabu der Diskriminierung aufgrund von Herkunft Geschlecht und Bildung
Aktionen & Modelle	„Nein heißt Nein“/ „Loveboy“, „Saver Chat“, „Gewaltpräventionswoche“, Kleideraktion für Flüchtlinge, CSD, Boys-Day, Schulbesuche, „Toleranz-Ampel“, „MOBIN“	„Women’s Dinner“, „MIGRA-DONNA“, Anti-Bias Arbeit, soziales Kompetenztraining, Hochseilgarten, „MIKA-Bag“, „Bag for Schools“, „Schule gegen Rassismus“, neutrale Beratung, skand. Modelle: Kivakolo, Olwens-Methode, FARSTA, „Notfallpaket für Schulen“	„Aktionsplan Homophobie“, „Schule der Vielfalt“ 100.000 Beratungsfälle p.a.; Quartiersmanagement & Arbeitsmarktintegration
Forderungen	Planungssicherheit, Respekt und Empathie, Null-Toleranz, Hinsehen, sichere Schutz- und Reflexionsräume, mehr Prototypen wie "Schule gegen Homophobie", Zivilcourage, Vielfalt als Verdienst, Diversity Mainstreaming, Empowerment	Planungssicherheit, Anerkennung der Arbeit, konkretes AGG, Internalisierung von Diversität, Vielfalt als Lösung, Reflexion, Freiheit und Gleichheit balancieren, externe Ombudsstellen, Umverteilung, Medienkompetenz, Frustrationstoleranz	bessere Öffentlichkeitsarbeit, systematische & strukturierte Angebote, rechtliche Unterstützung für „Regenbogenfamilien“, Lohntransparenz, Diversitätsbildung, antifaschistische Arbeit, Vortragsreihen für Vielfalt, Sanktionen

Bezogen auf das Arbeitsleben beobachten die Expert*innen eine Vielfalt an Diskriminierungsformen, welche von fortdauernder Diskriminierung bis hin zur Ignoranz derselben reichen. Insgesamt betrachtet schildern die Befragten zwar mehr Akzeptanz für Homosexuelle, jedoch nicht für Transgender-Personen. Darüber hinaus thematisiert die Mehrheit der Expert*innen ein Gender Backlash, einen Anstieg

von Sexismus und sexueller Belästigung sowie eine zunehmende Stigmatisierung derer, die sich zu den Opfern dieser Entwicklungen zählen. Subtilere Formen von Diskriminierung werden vor allem hinsichtlich des Alters, der Herkunft und der Nationalität wahrgenommen, insbesondere bei etablierten Einwander*innen gegenüber jüngst Geflüchteten (ebd.).

Als Folgen persönlicher Diskriminierungserfahrungen beschreiben die Expert*innen Frustration, Wut, psychischen Druck und ein Gefühl der Einsamkeit, welches von einem Verlust des Selbstvertrauens begleitet wird. Allgemeine Einigkeit zeigt sich in der Auffassung darüber, dass Diskriminierung zu psychischen Belastungen führt. Ein geringes Selbstbewusstsein und Selbstwertempfinden stellen neben dem Streben nach Macht begünstigende Faktoren für Diskriminierung dar. Gleichermaßen, so der Konsens der Expert*innen, sei die Fortbildungsbereitschaft hinsichtlich Diskriminierung eher gering. Das *Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz* halten die Expert*innen zwar für eine „nette Sache“ und für eine öffentliche Positionierung, allerdings bilde diese weniger die Lebenswirklichkeit der betroffenen Personen ab. Veränderung könne nur dann gelingen, wenn ein Perspektivwechsel in Köpfen und Herzen vorstattengehe (vgl. ebd.).

Gefragt nach der persönlichen Einschätzung gesellschaftlichen Wandels in den letzten 25 Jahren wird für die verschiedenen Diskriminierungsdimensionen *sexuelle Orientierung*, *Migration als Herkunftsfaktor* und *Geschlecht* zum einen ein politisiertes Verständnis festgestellt, bei dem sich ein institutioneller Wandel vollzogen hat, durch den sexuelle Identitäten thematisierbar geworden sind. Ein Lehrer schildert einen Prozess, der von der „Entlassung Homosexueller aus der Schule“ (PD_4: 60-65) noch in den 1980er Jahren hin zu einem frühen Coming-Out reiche, das Jugendliche bei allen Risiken und Gefahren gegenwärtig auch öffentlich machen dürften. Trotzdem werde in der Schule Homosexualität, die nun besonders durch *Cyber Mobbing* diskriminiert werde, immer noch tabuisiert und übersehen. Obwohl zudem „in NRW seit 2001 im Lehrplan [steht], dass das gleichwertig zu behandeln ist, (...) und vermittelt werden muss“, passiere eigentlich nichts, meint ein engagierter Schüler (JC_1: 47). Ein Grund seien auch „die sogenannten besorgten Eltern, die eine Frühsexualisierung ihrer Kinder befürchten“ (ebd.: 129) würden.

Umsetzungsschwierigkeiten ergäben sich nach Erfahrung einer befragten Schulpsychologin dann, wenn innovative Projekte zwar vor allem den Junglehrkräften oder neuen Referendar_innen übertragen werden, das Gesamtkollegium sich aber weiter zurückhalte und das Projekt nicht umfassend Teil der *Schulkultur* werde. Davon berichteten vielfach auch die Lehrer_innen in der Qualifizierung. Sichtbar wurden dabei nicht nur die Hilflosigkeit und der Wunsch nach Unterstützung, sondern auch die hohe Arbeitsverdichtung, die sich durch Antidiskriminierungsmaßnahmen in der Schule entwickeln kann. Besonders in der formativen Evaluation des Qualifizierungskurses wird dies explizit, wenn etwa eine Koordination mit bestehenden Angeboten wie Beratungslehrer_in, „Streitschlichter_in“ und

innerschulischer Präventionsarbeit oder die Integration der Schulungsmodule in den Regelunterricht (durch Fallbeispiele und passende Methoden) angefragt werden. „Couragiertes“ Verhalten in der *ghettoisierten*, heterogenen und von „interreligiösen Konflikten“ durchzogenen Schulgemeinschaft einzuüben, zählt weiterhin zu den Erwartungen der Teilnehmenden wie auch nicht nur in internationalen und/oder „Inklusionsklassen“ „starre Rollenbilder, Sexismus und Rassismus“ sowie behindertenfeindliche Witze und Cyber-Mobbing zu sanktionieren. Die Implementierung in laufende Aktionen und Projekte, die viele Schulen nicht nur in den Schulleitbildern vornähmen, sondern auch in Aktionstagen und Projektwochen anstrebten, legten zwar nahe, innovative Antidiskriminierungsprojekte aufzugreifen; jedoch stelle sich nach Einschätzung der Beraterin die Belastung in den Schulen durch „Erschöpfung, Krankheit, auch Unklarheit, was kann ich denn jetzt tun“, jeweils unterschiedlich dar (SP_1: 122). „Schule [als] so ein Durchflusssystem“ (ebd.: 78-80) könne jedoch u.a. über das Instrument der Schulkonferenz Perspektiven diskriminierungssensibler Schulkultur nebst einem Klima des Hinschauens statt Ignorierens und der Modellwirkung von Lehrkräften, die zeitnah reagieren sollten, sichern. Das dafür wichtige Ziel, *schulische Gemeinsamkeit* herzustellen, stellt sich je nach individueller Belastung und Ressourcenausstattung der Lehrkräfte jedoch unterschiedlich dar. Ein transparentes Regel- und Sanktionssystem lasse sie wissen, „in welcher Abfolge jetzt welche Konsequenzen für diesen Schüler folgen werden. Und das können sie ankündigen. Das können sie durchziehen, und sie kriegen ein bisschen Rückhalt von der Schulleitung dann auch, dass das okay ist. Das wäre wünschenswert“ (SP_1: 110).

Nachhaltigkeit in einer diskriminierungssensiblen *Schulkultur* zu sichern sowie die institutionelle Unterstützung durch die Schulleitung und Bezirksregierung zu erreichen, wünschten sich auch die qualifizierten Lehrkräfte zum Projektabschluss. Als besonders „hilfreich“ und gelungen wurde am Ende der Qualifizierung die Trainings- und Lehrsituation gerade im Zusammenspiel mit wissenschaftlicher Begleitforschung, Methodenvermittlung (Werkzeugkoffer) sowie Rechtskunde zum AGG und wichtigen Anlaufstellen (Kursevaluation II) beurteilt.

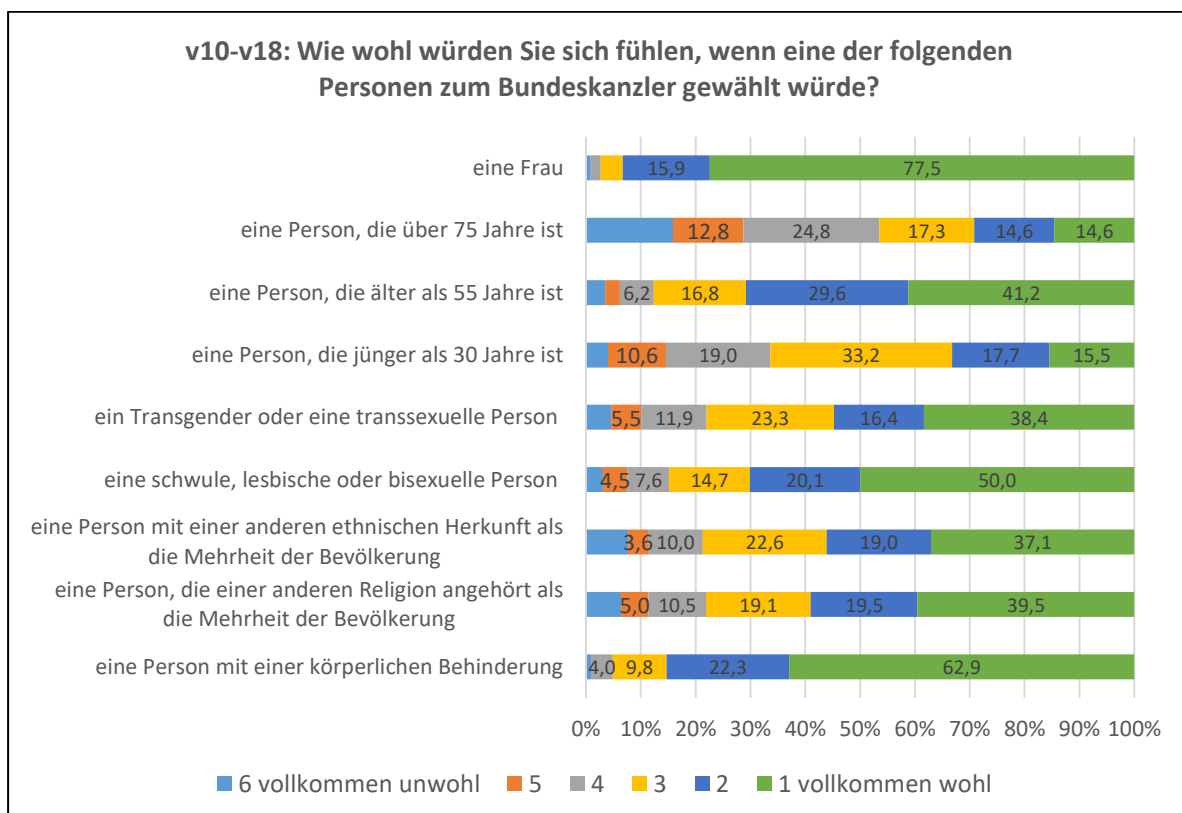
Dass es sich trotzdem lohnend gestaltet, einen *schulkulturellen Wandel* einzuleiten, zeigen die Widerstände wie auch Erfolge: So wurden trotz organisationaler Widrigkeiten (Freistellung der Lehrkräfte, abrupter Projektausstieg einer Schule, schwierige Schnittstellenkommunikation) im Entwicklungsprozess der beteiligten Schulen auf mehreren Ebenen erfolgreiche Teilschritte für die Weiterentwicklung der jeweiligen Schulkultur unternommen. Zum Teil waren die beteiligten acht Schulen (Gesamtschule, Gymnasium und Kolleg) bereits als eine der NRW-Projektschulen (*Schule gegen/ohne Rassismus, Schule mit Courage*) vorgebildet und sensibilisiert, zum Teil wurde das Thema erstmals bearbeitet. Hier wurde aus der Qualifizierungsgruppe heraus ein „Manifest gegen Diskriminierung“, ein Modul „Empathy, Diversity, Communication, Activity“ (EDCA) formuliert sowie an das Konzept der gewaltfreien

Kommunikation (Rosenberg 2013) mit "Streiten, aber fair!" angeschlossen. Theaterstücke und der Anschluss an regionale Aktionen (Lichterketten) oder nationalen Gedenkkulturen (etwa Holocaust-Gedenktag am 27. Januar) folgten in weiterem Verlauf.

Diese Aktionen verbanden die beteiligten Schulen miteinander und wurden in *peer-to-peer Treffen* weiter moderiert, sodass überschulische Gemeinsamkeiten für diverse organisationale Settings erarbeitet wurden. Darüber hinaus wurden thematische Videos mit oder von Schüler_innen angefertigt, die sensibel auf die Dimension Migration und Herkunft eingehen. Auf einer projekteigenen Webplattform wurden die Bausteine, Schulungs- und Programmmodule neben umfangreichem Fachmaterial zugänglich gemacht und stellen so einen permanenten *Onlinewerkzeugkoffer* bereit.

2.2 Quantitative Befunde: Ausgewählte Häufigkeitstabellen & Grafiken

In den Telefoninterviews wurde die sog. Kanzlerfrage gestellt, d.h. es wurde danach gefragt, wie sich die Befragten fühlen würden, wenn eine Person mit einer körperlichen Behinderung zum Bundeskanzler gewählt werden würde. Hierbei wurden verschiedene Formen von Diskriminierung als Merkmale potenzieller Bundeskanzler*innen abgefragt. Während sich über 60% der Befragten mit einer* körperlich Beeinträchtigten als Bundeskanzler*in vollkommen wohlfühlen würden, geben dagegen nur ca. 40% an, dass sie sich mit einer* Bundeskanzler*in, der/die einer andere Religion angehört als die Mehrheit der Bevölkerung, uneingeschränkt wohlfühlen würden. Ca. 37 % der Befragten fühlten sich mit einer anderen ethnischen Herkunft als die Mehrheit der Bevölkerung vollkommen wohl, 50% mit jemanden, der schwul, lesbisch oder bisexuell ist und ca. 38% mit einer* Bundeskanzler*in, die transgender oder transsexuell ist. Wenn der/die Bundeskanzler*in jedoch jünger als 30 Jahre alt sein sollte, fällt die Zustimmung mit ca. 15% deutlich geringer aus. Die meisten Befragten (ca. 33%) beantworten diese Frage (auf einer Skala von 1-6, wobei die 1 vollkommen wohl und die 6 vollkommen unwohl bedeutet) mit einer 3, d.h. mit einem mittelmäßigen Wohlbefinden. Wenn die Regierungschefin dagegen älter als 55 Jahre ist, würden sich über 40% der Befragten uneingeschränkt wohlfühlen, während sich nur ca. 15% mit einem über 75-Jährigen vollkommen wohlfühlen würden. Fast 78% der Befragten würden sich mit einer Frau als Bundeskanzler*in uneingeschränkt wohlfühlen.



Auf die Frage danach, wie verbreitet bestimmte Arten von Diskriminierung in Deutschland sind, geben 5,4% der Befragten der Bevölkerungsumfrage an, dass die Diskriminierung von Frauen sehr verbreitet ist. 26,3% bewerten diese als ziemlich verbreitet. Somit sagen 31,7% der Befragten, dass die Diskriminierung von Frauen eine verbreitete Diskriminierungsart darstellt. Im Gegensatz dazu sagen 46%, dass es ziemlich selten zur Diskriminierung von Frauen kommt. 22,3% der Befragten beantworten diese Frage mit „sehr selten“. Deutlich mehr als die Hälfte der Befragten (68,3%) sieht keine starke Verbreitung der Diskriminierung von Frauen in Deutschland.

Weiterhin wird die Diskriminierung von *Männern* ebenso als sehr wenig verbreitet wahrgenommen. So geben 92,9% der Befragten an, dass diese Art der Diskriminierung nur ziemlich selten bis sehr selten stattfindet. Etwas anderes zeigt sich bei der Verbreitung der Diskriminierung aufgrund einer Behinderung. 50,7% der Befragten sagen, dass diese eine verbreitete Art der Diskriminierung darstellt. Demgegenüber sagen 49,3%, dass die Diskriminierung von Menschen mit Behinderung ziemlich selten bis sehr selten ausfällt.

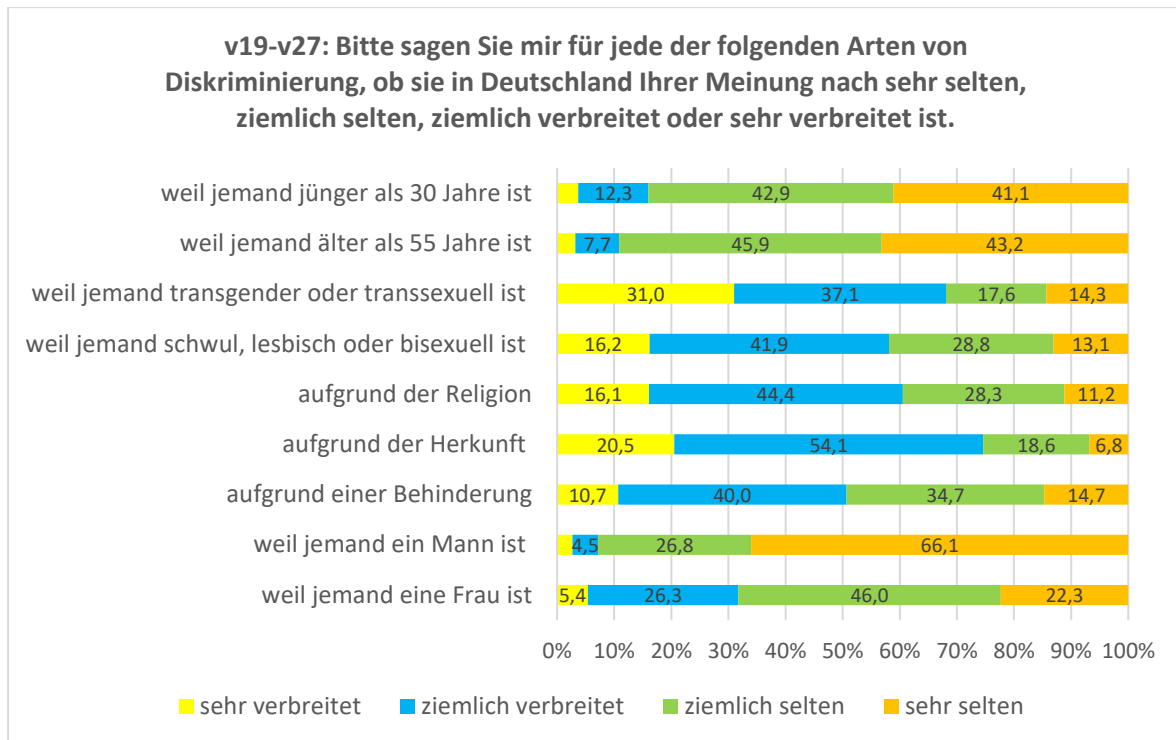
Diskriminierung aufgrund der *Herkunft* wird jedoch als verbreiteter wahrgenommen. Hier sehen 74,5% der Befragten gegenüber 18,6% Herkunftseffekte als verbreitet an. Hier zeigt sich, dass Diskriminierung aufgrund der Herkunft stärker verbreitet wahrgenommen wird als beispielsweise Diskriminierung aufgrund einer Behinderung oder aufgrund des weiblichen Geschlechts.

Auch die Verbreitung der Diskriminierung aufgrund der *Religion* wird von 60,5% der Befragten als sehr bzw. ziemlich verbreitet beschrieben. 39,5% der Befragten nehmen diese Art der Diskriminierung hingegen als seltener wahr. Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung wird von 58,1% der Befragten als verbreitete Diskriminierung wahrgenommen. Im Gegensatz dazu sagen 28,8% der Interviewten, dass Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung ziemlich selten und 13,1% sehr selten stattfindet.

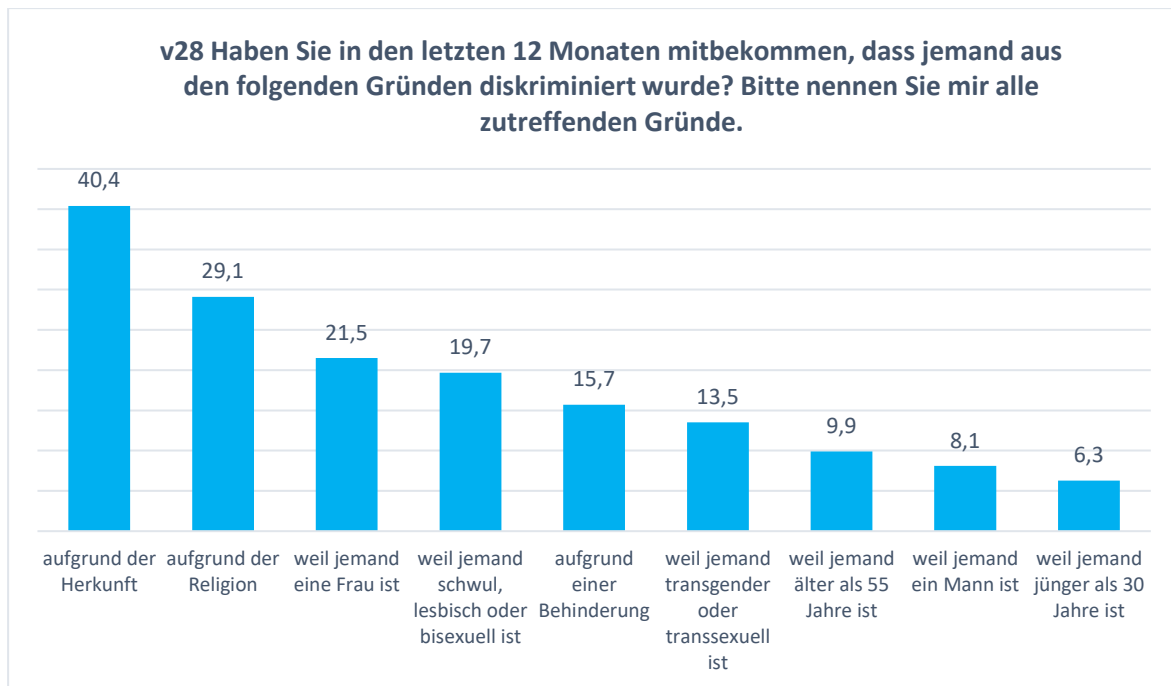
Bei der Einschätzung, wie verbreitet die Diskriminierung aufgrund der *Geschlechtsidentität* ist, zeigt sich, dass 68,1% der Befragten diese Art der Diskriminierung als sehr bzw. ziemlich verbreitet wahrnehmen – darunter 31% als sehr verbreitet und 37,1% als ziemlich verbreitet. 31,9% der Befragten sehen die Verbreitung der Diskriminierung, weil jemand transgender oder transsexuell ist, als ziemlich bis sehr selten an. Bei der Verbreitung von Altersdiskriminierung – von Menschen über 55 Jahren und Menschen unter 30 Jahren – zeigen sich ähnliche Tendenzen. Lediglich 3,2% der Befragten bewerten die Diskriminierung von Menschen über 55 Jahren als sehr verbreitet. Vergleichbares zeigt sich bei der Diskriminierung von Menschen unter 30 Jahren: hier geben 3,7% der Befragten an, dass diese Art der Diskriminierung sehr verbreitet ist. Insgesamt geben 10,9% der Befragten an, dass eine Diskriminierung aufgrund des Alters von über 55 Jahren häufig vorkommt. Die Diskriminierung von Menschen, die

jünger als 30 Jahre alt sind, wird dabei häufiger wahrgenommen: 16% der Befragten sehen diese als durchaus verbreitet an.

89,1% der Befragten schätzen die Diskriminierung von Menschen über 55 Jahren als ziemlich selten bis sehr selten ein. Demgegenüber bewerteten 84% der Befragten die Diskriminierung von Menschen unter 30 Jahren als ziemlich selten bis sehr selten. Die Diskriminierung von Menschen über 55 Jahren wird hierbei im Vergleich als weniger verbreitet empfunden.

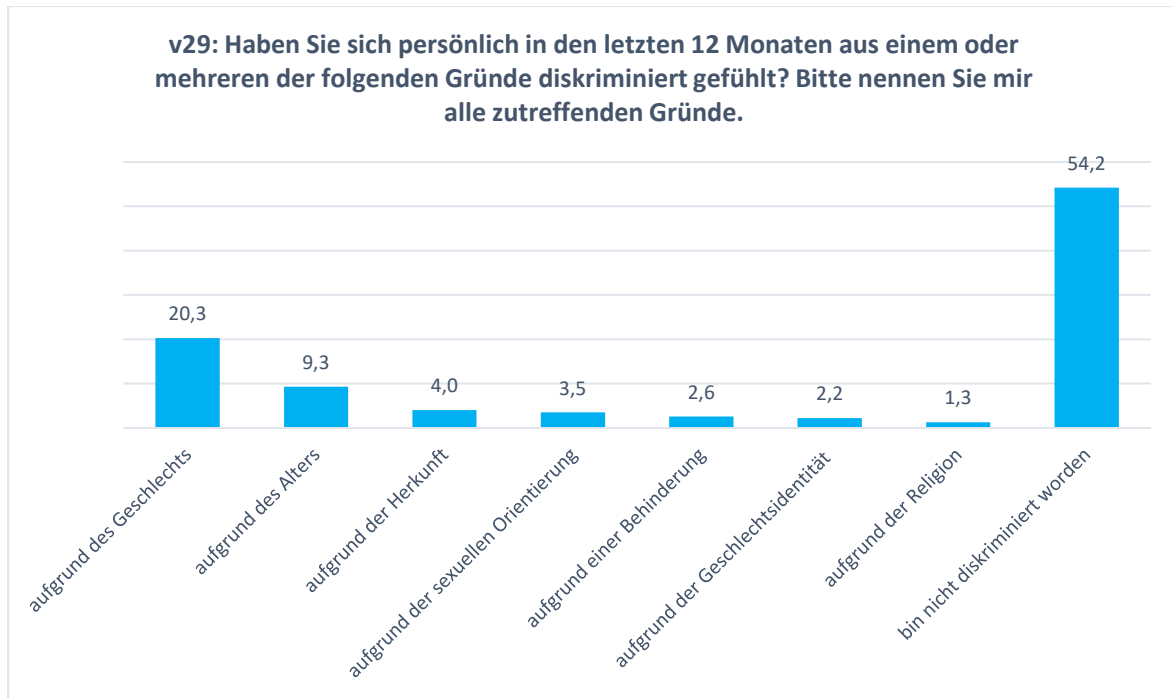


Es gaben 40,4% in der Bevölkerungsumfrage an, in den letzten 12 Monaten Diskriminierungen bezogen auf die Herkunft, 29,1% auf Religion und 21,5% auf das weibliche Geschlecht beobachtet zu haben. Gleichwohl nehmen 19,7% der Befragten sexuelle Orientierung als Grund für Diskriminierung wahr. 13,5% beobachteten die Diskriminierung von Menschen, die transgender oder transsexuell sind, während Männer und Personen unter 30 Jahren als kaum diskriminiert gelten.



57,3% der Bevölkerung haben in den letzten 12 Monaten keine persönliche Diskriminierung erlebt, während jedoch 20,3% der Befragten angaben, aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert worden zu sein, sowie 9,3% aufgrund des Alters. Diskriminierung aufgrund einer Behinderung, der Religion, oder der Geschlechtsidentität haben nur wenige Befragte (unter 3%) erlebt. 4% wurden aufgrund der Herkunft und 3,5% aufgrund der sexuellen Orientierung diskriminiert. Obwohl Diskriminierung aufgrund der Herkunft als recht stark verbreitet wahrgenommen wird (74,5% der Befragten bewerten diese als sehr bis ziemlich verbreitet), haben im Verhältnis relativ wenig Befragte selbst Diskriminierung aufgrund ihrer Herkunft erfahren.

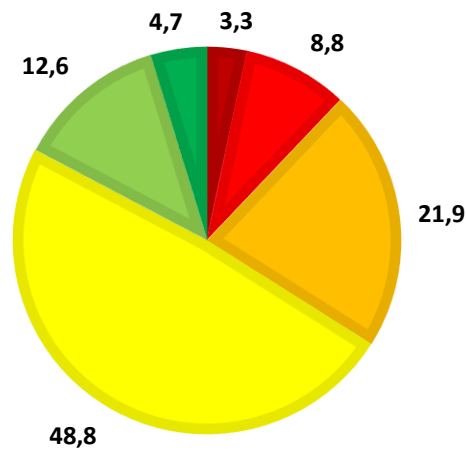
Ein Vergleich der hier ausgewählten Ergebnisse der Studie legt die Erkenntnis nahe, dass man von einer Lücke zwischen persönlich erlebter Diskriminierung, tatsächlich beobachteter und erwarteter Diskriminierung sprechen kann.



Auf die Frage danach, wie wirksam die Bemühungen zur Bekämpfung aller Formen der Diskriminierung in Deutschland sind, geben 48,8% der Befragten auf einer Skala von 1 bis 6, wobei 1: sehr wirksam und 6: überhaupt nicht wirksam bedeutet, eine 3 an. Die Wirksamkeit der Bemühungen liegt dabei für sie im befriedigenden Bereich – sie sind nicht vollkommen wirksam aber auch nicht unwirksam. 21,9% bewertet die Wirksamkeit mit einer 4 und zeigen damit, dass sie diese als weniger wirksam wahrnehmen. Fasst man die Bewertung dahingehend zusammen, dass die Bewertungen von „1 bis 3“ die Wirksamkeit dieser Maßnahmen betonen und „4-6“ eher zu einer Unwirksamkeit tendieren, lässt sich festhalten, dass 34% der Befragten die Bemühungen zur Bekämpfung von Diskriminierung als weniger wirksam und 66% der Befragten doch zu einer Wirksamkeit dieser Bemühungen tendieren.

v30: Wie wirksam sind Ihrer Meinung nach die Bemühungen zur Bekämpfung aller Formen der Diskriminierung in Deutschland?

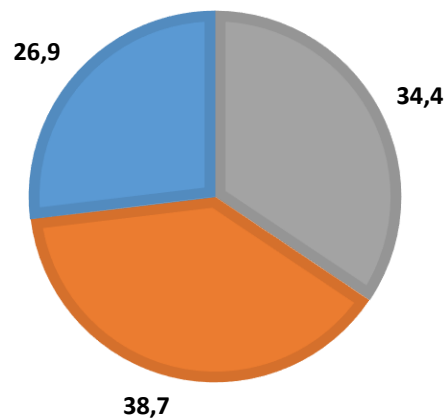
■ 6 überhaupt nicht wirksam ■ 5 ■ 4 ■ 3 ■ 2 ■ 1 sehr wirksam



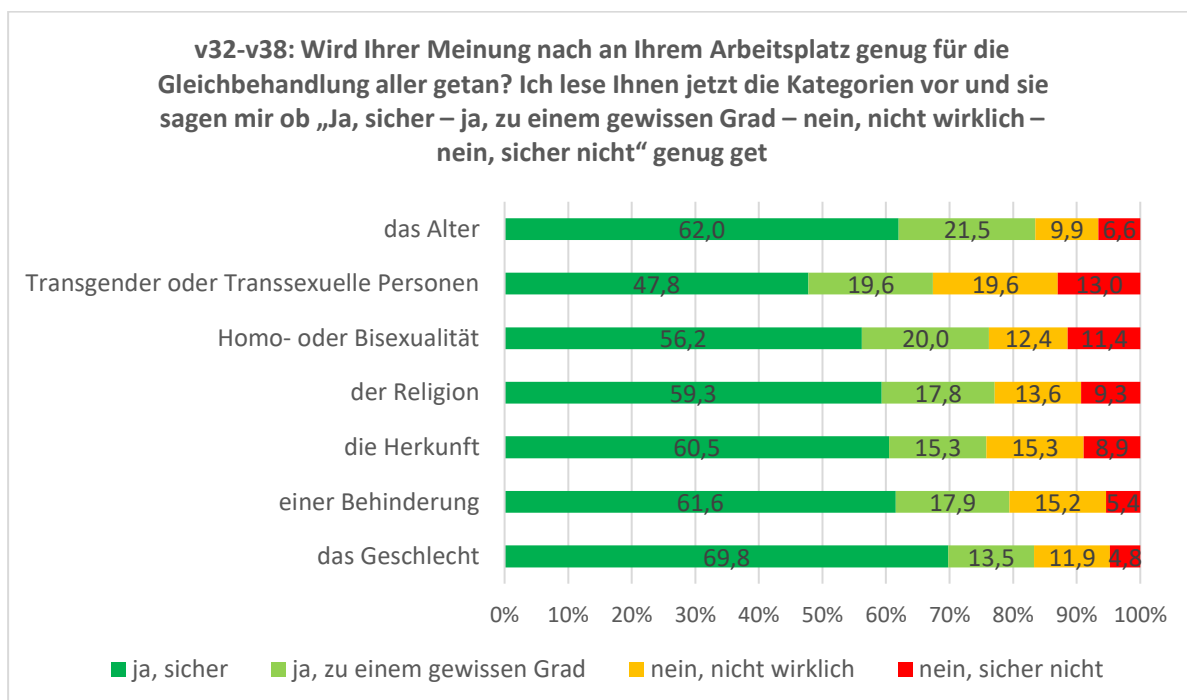
Von den Befragten würden 34,4% ihre Rechte kennen, falls sie Opfer von Diskriminierung oder Belästigung werden würden. Etwas mehr (38,7% der Befragten) würden ihre Rechte jedoch nicht kennen. Etwas mehr als ein Viertel der Befragten (26,9%) geben an, dass sie dies spontan und bezogen auf die jeweilige Situation beurteilen müssten.

v31: Würden Sie Ihre Rechte kennen, falls Sie Opfer von Diskriminierung oder Belästigung werden würden?

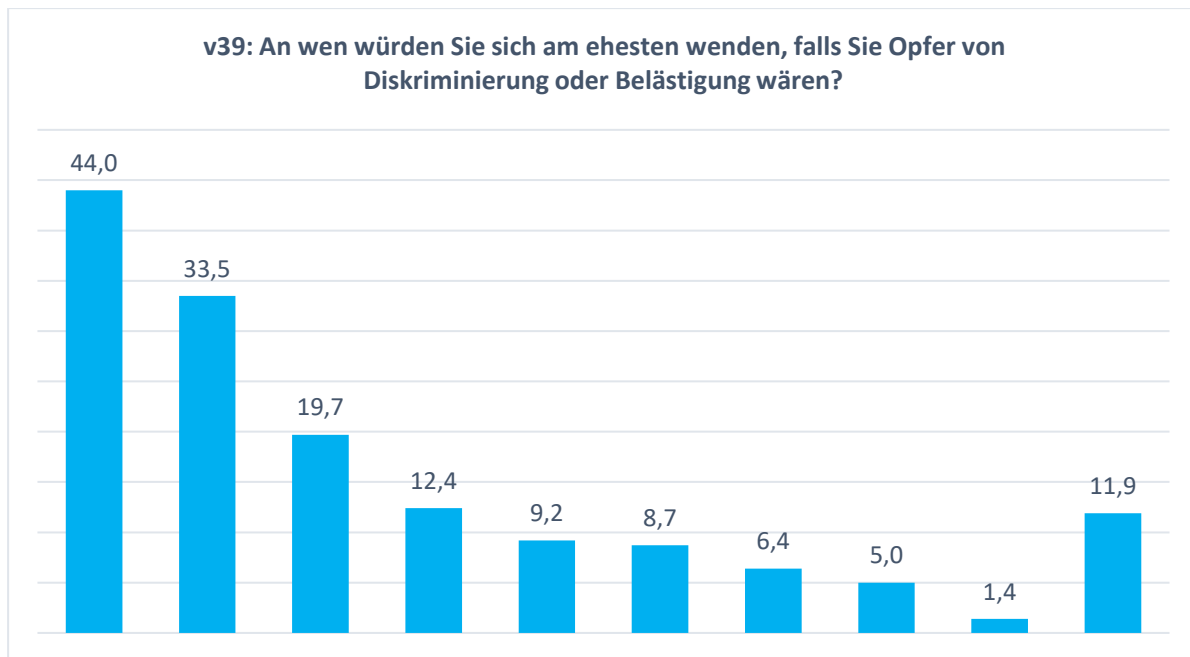
■ ja ■ nein ■ spontan: es kommt darauf an



Zur Einschätzung von Diskriminierung in der *Arbeitswelt* ist festzustellen, dass vor allem gesellschaftliche Maßnahmen gegen Diskriminierung in der Dimension Alter (83,5%), gefolgt von Geschlecht (83,3%), Behinderung (79,5%), Religion (77,1%) sowie Herkunft (75,8%) in der Bevölkerungsumfrage als ausreichend eingeschätzt werden. Die Thematiken Homo- und Bisexualität (76,2%) sowie Transgender (67,4%) rangieren ebenfalls hoch. Einerseits werden Emanzipationsgewinne ausgemacht und Gleichstellungsmaßnahmen als Fortschrittserfolge sichtbar. Andererseits bestehen nach wie vor Herausforderungen, betriebliche Gleichstellung nachhaltig durchzusetzen, denn für 56,4% der befragten Personen blieben die sexuelle Orientierung und Identität ein gesellschaftspolitisches Thema.



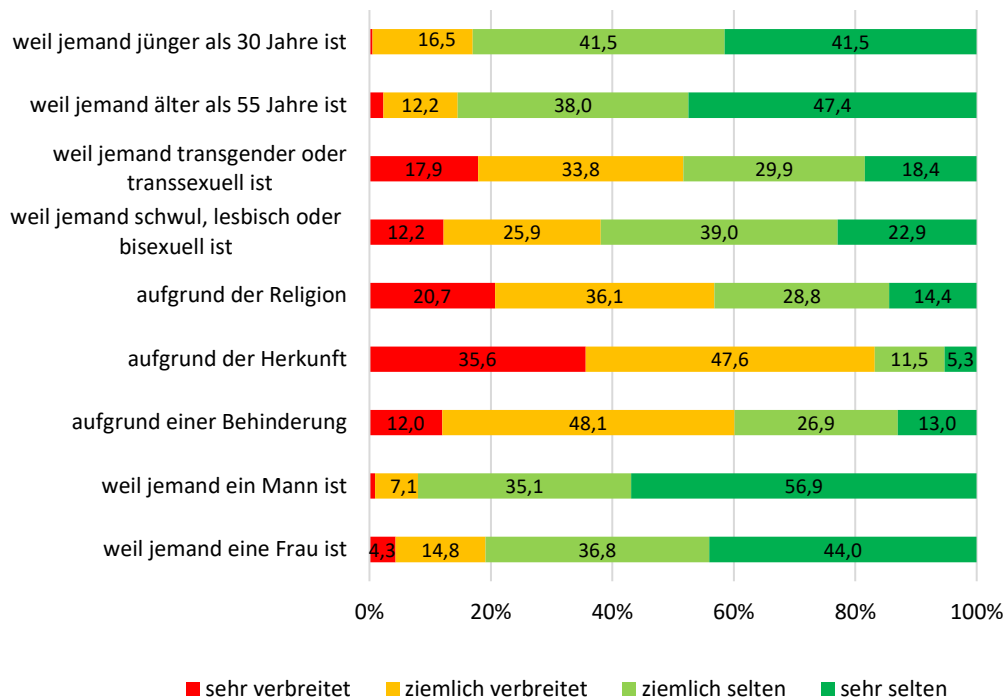
44% der Befragten würden sich am ehesten an das persönliche Umfeld, an Freunde und Familie wenden, falls sie Opfer von Diskriminierung oder Belästigung wären. 33,5% der Befragten geben die Polizei als weitere wichtige Anlaufstelle an. Mit 19,7% folgt daraufhin der*die Anwalt*in. 12,4% der Befragten würden sich an Organisationen, die sich um Fragen der Gleichstellung kümmern, wenden. An Interessenverbände und Beratungseinrichtungen würden sich 9,2% der Befragten, an eine interne Beschwerdestelle am Arbeitsplatz 8,7% und an eine Gewerkschaft 6,4% der Befragten orientieren. 5% der Befragten würden Beratungsangebote im Internet nutzen und lediglich 1,4% ein Gericht aufsuchen. Der persönliche Nahbereich stellt somit noch vor der Polizei eine wichtige und relevante Anlaufstelle bei Diskriminierung dar.



Die verschiedenen Diskriminierungsformen werden von den Befragten unterschiedlich häufig wahrgenommen. So zeigt sich zum Beispiel, dass 80,9% der Befragten die Diskriminierung von Frauen auf dem *Wohnungsmarkt* sehr selten bis ziemlich selten wahrnehmen. Dahingegen sehen 19,1% der Befragten diese Art der Diskriminierung als durchaus verbreitet an. Männer werden hierbei vergleichsweise weniger auf dem Wohnungsmarkt diskriminiert. 8,1% der Befragten sehen dies als eine verbreitete Diskriminierungsform an. Ein eindrückliches Beispiel stellt die Diskriminierung aufgrund einer Beeinträchtigung dar. 60,1% der Befragten sehen diese als ziemlich bis sehr verbreitet an. Die Diskriminierung aufgrund der Herkunft wird dabei als noch stärker verbreitet wahrgenommen. Hier geben 83,2% an, dass dies eine verbreitete Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt darstellt. Die Diskriminierung aufgrund der Religion wird dabei als weniger häufig wahrgenommen. 56,7% der Befragten beobachten dies auf dem Wohnungsmarkt.

38% der Befragten nehmen Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung als verbreitete Diskriminierungsart auf dem Wohnungsmarkt wahr. Ebenfalls werden Menschen, die transgender oder transsexuell sind, aus Sicht von 51,7% der Befragten häufig auf dem Wohnungsmarkt diskriminiert. Diskriminierung aufgrund des Alters scheint hierbei nicht so verbreitet zu sein. Die Diskriminierung von Menschen, die älter als 55 Jahre (14,6%) oder jünger als 30 Jahre sind (17%) wird von den Befragten als ähnlich gering verbreitet wahrgenommen.

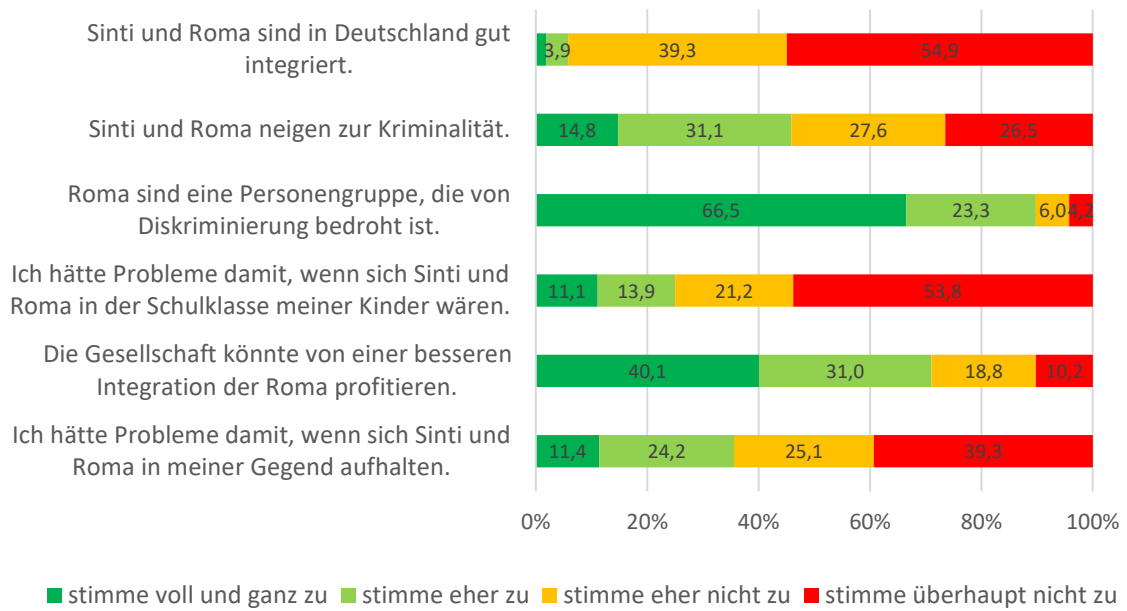
v40-v48: Ist ihrer Meinung nach auf dem Wohnungsmarkt Diskriminierung aufgrund folgender Faktoren sehr verbreitet, ziemlich verbreitet, ziemlich selten oder sehr selten?



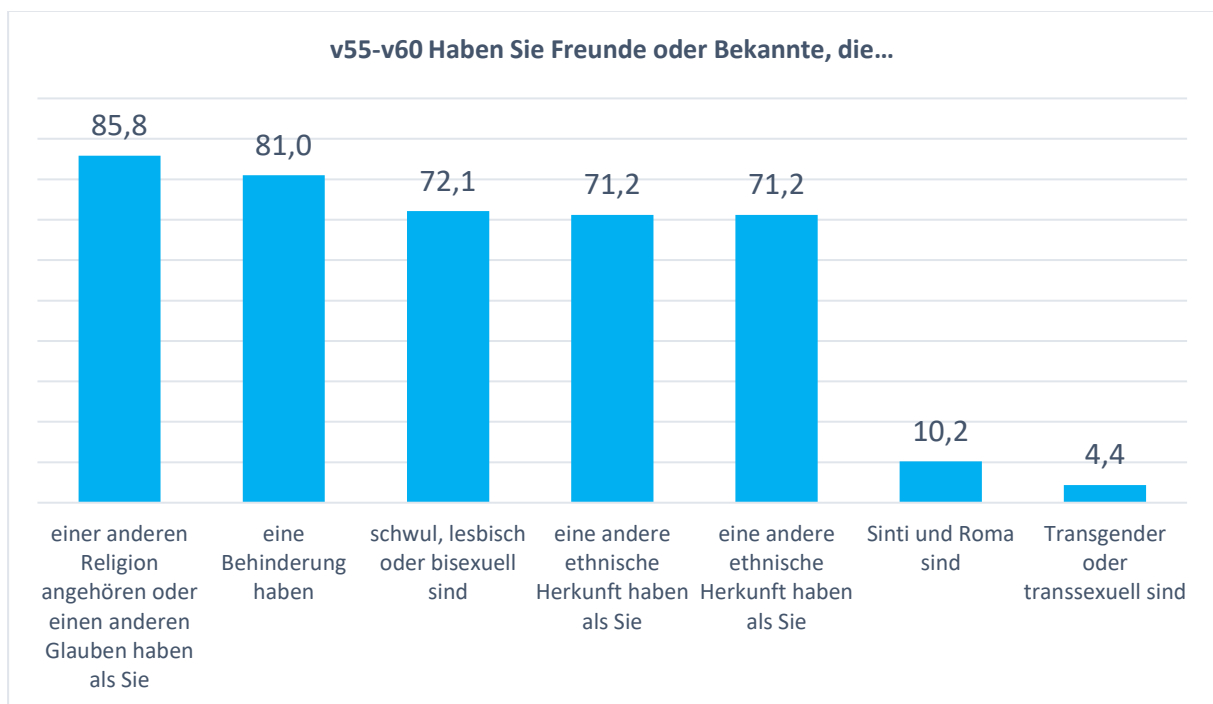
35,6% der Befragten hätten ein Problem damit, wenn sich Sinti und Roma¹ in ihrer Gegend aufhalten würden. 65,5% der Befragten würde es hingegen nicht stören, wenn sich diese in ihrer Nähe befinden. Der Aussage, dass die Gesellschaft von einer besseren Integration der Sinti und Roma profitieren könnte, stimmen 71,1% der Befragten zu. Davon stimmen 40,1% voll und ganz und somit uneingeschränkt zu. Während 35% der Befragten es problematisch finden, wenn sich Sinti und Roma in ihrer Umgebung aufhalten würden, haben 25% der Befragten ein Problem damit, wenn Sinti und Roma in der Schulklasse der eigenen Kinder wären. Sinti und Roma werden von 89,8% der Befragten als eine von Diskriminierung bedrohte Personengruppe wahrgenommen. 45,9% der Befragten stimmen der stereotypen Aussage zu, dass Sinti und Roma zur Kriminalität neigten. 44,1% der Befragten lehnen diese Aussage hingegen ab.

¹ Nach SD1 EUROBAROMETER

v49-v54: Nun möchte ich Sie zu ihrer Meinung über Sinti und Roma befragen.



Auf die Frage, ob die Befragten Freunde oder Bekannte haben, die einer anderen Religions- oder Glaubensgemeinschaft angehören, stimmten 85,8% positiv zu. 81% besitzen Menschen in ihrem näheren Umfeld, die eine Behinderung haben. Homosexuelle oder bisexuelle Freunde und Bekannte haben 72,1% der Befragten. Menschen die transgender, bzw. transsexuell sind, zählen hingegen nur bei 4,4% zum sozialen Nahbereich. Ebenfalls 71,2% der Befragten haben Freunde und Bekannte mit anderen ethnischen Hintergründen. Eine Auffälligkeit zeigt sich bei der Frage danach, ob Sinti und Roma zum Freundes- und Bekanntenkreis zählen. Hier stimmten 10,2% der Befragten zu.



3 Fazit

Leitend für empirisch angeregte Schulentwicklung und Evaluation waren neben den Qualifizierungs- und Schulungselementen die hier exemplarisch angeführten Daten, die in praktikablem Umfang mit übersichtlichen Darstellungen besonders zeitnah rückgemeldet wurden. Über die laufenden Ergebnisrückkoppelungen hinaus dienten zudem Umfeldstudien der Schüler*innen, die unter Nutzung der Bevölkerungsumfrage und eigener empirischer Nahbereichsanalysen (durch computergestützte Verfahren wie *GrafStat* oder *Survey Monkey*) weiterverfolgt werden können, einer umfassenden Beteiligung der schulischen Akteur*innen. Darüber hinaus blieb die Frage geeigneter *Maßnahmen*, etwa ob und inwiefern ein schuleigenes *Diskriminierungs-Monitoring* angestrebt werden sollte, ebenso offen wie die nachhaltige infrastrukturelle Sicherung und Institutionalisierung der angestoßenen Reflexionsprozesse. Expert*innen weiter einzubinden, hilft dabei, die in der Studie bereits erschlossenen Indikatoren für Schulkultur (z.B. pädagogische Gemeinsamkeit, Regeln, Rückhalt, transparentes Konflikt- und Ablaufmanagement, Unterstützung, Entlastung und Belastungspläne) mit und in Schulen weiter zu bearbeiten. Diese Ansprüche und Zielvorstellungen an schulische Praxis mit den ohnehin schon gewachsenen Qualitätsanforderungen zu vereinbaren, machen damit für eine diversitätssensible Ablauforganisation und passgenaue Ausrichtung von Qualitätsentwicklungsmaßnahmen mit professionellen Beschwerdestrukturen das *zentrale* Problem diskriminierungssensibler schulischer Entwicklungsprozesse aus.

Literatur

El-Mafaalani, Aladin (2018): Das Integrationsparadox. Warum gelungene Integration zu mehr Konflikten führt. Köln: Kiepenheuer und Witsch.

Ernst, Stefanie/ Heyse, Marko/ Marej, Katarina (2020): SPRYNG – Spreading Young Non-discrimination Generation. Auswertung der CATI-Befragung im Regierungsbezirk Münster. BEMA Working Papers Nr. 8. Münster.

Ernst, Stefanie (2016): „Diversity-Trouble? Die Ambivalenz von Vielfalt und Differenz aus Sicht der Arbeits- und Organisationsforschung.“ In: Diversität und lebenslanges Lernen. Aufgaben für die organisierte Weiterbildung, hg. von Dollhausen, Karin/ Muders, Sonja. Gütersloh: W Bertelsmann, S. 111-125

Mecheril, Paul/ Tißberger, Martina (2013): Ethnizität und Rassekonstruktion. Ein rassismuskritischer Blick auf Differenzkategorien. In: Hauenschild, Katrin/Robak, Steffi/Sievers, Isabel (Hg.): Diversity Education Zugänge – Perspektiven – Beispiele. Frankfurt a. M.: Brandes und Apsel, S. 60-71.

Scherr, Albrecht/ Hormel, Ulrike (2016): Ungleichheiten und Diskriminierung, In: ders.: Soziologische Basics. Eine Einführung für pädagogische und soziale Berufe. Springer VS, Wiesbaden, S. 299-308.

Supik, Linda (2017): Statistik und Diskriminierung. In: Scherr, Albert/El-Mafaalani, Aladin/Yüksel, Gökçen (Hg.): Handbuch Diskriminierung. Wiesbaden: Springer VS, S. 191-208.

Treibel, Annette (2017): Integriert Euch. Plädoyer für ein selbstbewusstes Einwanderungsland. Frankfurt a. M.: Campus.

Zick, Andreas/ Berghan, Wilhelm/ Mokros, Nico (2019): Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit in Deutschland 2002-2018. In: Zick, Andreas/ Küpper, Beate/ Berghan, Wilhelm (Hg.): Verlorene Mitte – Feindselige Zustände. Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2018/19. Friedrich-Ebert-Stiftung. Dietz-Verlag, S. 53-116.

Impressum

<i>Herausgeberin</i>	Forschungsgruppe BEMA Institut für Soziologie Westfälische Wilhelms-Universität Münster Scharnhorststraße 121 48151 Münster info.bema@uni-muenster.de http://bema.uni-muenster.de
<i>Autorin</i>	Prof. Dr. Stefanie Ernst
<i>Projektleitung</i>	Prof. Dr. Stefanie Ernst stefanie.ernst@uni-muenster.de Dr. Marko Heyse heyse@uni-muenster.de
Projektteam:	Ajmal Akram, Christina Dienhart, Theresa Große-Heidermann, Sophia Hagen, Eva Hierl, Marie Hinkers, Helen Keiper, Greta Kleine-Kalmer, Ana Luckas, Fynn Manthey, Katarina Marej, Mascha Müllejahns, Leo Panreck, Aljoscha Rauer, Carolin Remy, Shari Scheibe, Mia Schilling, Britta Spahlholz, Elena Stamm, Lisa Wolkow
<i>Stand</i>	Januar 2021
<i>Zitation</i>	Ernst, Stefanie (2021): SPRYNG – Spreading Young Non-discrimination Generation. Diskriminierung im Regierungsbezirk Münster. Ausgewählte Ergebnisse des Projektes SPRYNG. BEMA Working Papers Nr. 9. Münster.
<i>ISBN</i>	978-3-946903-09-3

Die Veröffentlichungsreihe „BEMA Working Papers“ wird von der Forschungsgruppe BEMA der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster herausgegeben. Vervielfältigung und unentgeltliche Verbreitung – auch auszugsweise – sind mit Quellenangabe gestattet. Für eine Verbreitung über elektronische Systeme oder Datenträger – auch auszugsweise – bedarf es der vorherigen Zustimmung der Forschungsgruppe BEMA. Alle übrigen Rechte bleiben vorbehalten.