

# DeZIM Project Report +

DPR #04 | 21 Berlin, den 6. Dezember 2021

## Reaktionsmöglichkeiten bei Rassismus

Die Bedeutung von Kontextfaktoren für Handlungsstrategien bei rassistischer Diskriminierung



# DeZIM Project Report +

DPR #04 | 21 Berlin, den 6. Dezember 2021

---

## Reaktionsmöglichkeiten bei Rassismus

Die Bedeutung von Kontextfaktoren für Handlungsstrategien  
bei rassistischer Diskriminierung

# INHALT

Zusammenfassung .....	1
<hr/>	
<b>1. Einleitung .....</b>	<b>2</b>
<hr/>	
<b>2. Rassismus und rassistische Diskriminierung .....</b>	<b>4</b>
<hr/>	
<b>3. Handlungsmöglichkeiten bei rassistischer Diskriminierung .....</b>	<b>6</b>
3.1 Handlungsstrategien in unterschiedlichen Lebensbereichen .....	7
3.2 Handlungsstrategien in spezifischen Beziehungsstrukturen .....	8
3.3 Handlungsstrategien im Kontext unterschiedlicher Diskriminierungsformen .....	9
3.4 Zusammenschlüsse und Solidarität .....	11
3.5 Die direkte Reaktion von Betroffenen .....	12
<hr/>	
<b>4. Methodisches Vorgehen .....</b>	<b>14</b>
4.1 Modul I: Sonderauswertung der Studie „Diskriminierungserfahrungen in Deutschland“ .....	14
4.1.1 Operationalisierung .....	14
4.1.2 Statistische Analysen .....	17
4.2 Modul II: Workshop zu Handlungsräumen und -möglichkeiten bei rassistischer Diskriminierung .....	18
<hr/>	
<b>5. Ergebnisse .....</b>	<b>19</b>
5.1 Die direkte Reaktion auf rassistische Diskriminierung .....	19
5.2 Handlungsstrategien bei rassistischer Diskriminierung .....	20
5.3 Gründe für die Nicht-Reaktion .....	25
5.4 Konsequenzen strategischer Gegenmaßnahmen .....	28
5.5 Zusammenfassung .....	31
<hr/>	
<b>6. Handlungsempfehlungen .....</b>	<b>35</b>
6.1 Gesamtgesellschaftliche Debatten: Für Rassismus sensibilisieren .....	35
6.2 Beratungs- und Rechtsstrukturen: Möglichkeiten der Rechtsdurchsetzung erweitern und Antirassismuserbeit verstetigen .....	36
6.3 Institutionalisierung von Antidiskriminierungsarbeit: Unterstützungsstrukturen installieren und Organisationslernen fördern .....	38
6.4 Betroffenenberatung: Wissensbestände zusammenführen und Professionalisierung finanzieren .....	39
<hr/>	
<b>7. Literaturverzeichnis .....</b>	<b>40</b>
<hr/>	
<b>Anhang .....</b>	<b>44</b>

---

## Abbildungen

Abbildung 1 Handlungsstrategien bei rassistischer Diskriminierung .....	22
Abbildung 2 Korrelationen zwischen Diskriminierungsformen und Handlungsstrategien .....	24
Abbildung 3 Begründungen der Nicht-Reaktion .....	26
Abbildung 4 Konsequenzen strategischer Gegenmaßnahmen .....	30
Abbildung 5 Handlungsbedarfe auf verschiedenen gesellschaftlichen Ebenen .....	35

---

## Tabellen

Tabelle 1 Häufigkeitsverteilung direkter Reaktionen auf rassistische Diskriminierung .....	19
Tabelle 2 Häufigkeitsverteilungen von Handlungsstrategien bei rassistischer Diskriminierung .....	20
Tabelle 3 Häufigkeitsverteilungen Gründe für die Nicht-Reaktion .....	25
Tabelle 4 Häufigkeitsverteilung Konsequenzen von strategischen Gegenmaßnahmen .....	29

## ZUSAMMENFASSUNG

---

Bestehende Studien zeigen immer wieder auf, dass sich Betroffene von Diskriminierungen häufig nicht zur Wehr setzen. Dies gilt auch für rassistische Diskriminierungen. Die Wahl von Handlungsstrategien der von rassistischer Diskriminierung Betroffenen ist von verschiedenen Faktoren abhängig. Diese können sowohl in der betroffenen Person und ihren Ressourcen liegen als auch in den Kontextfaktoren der Diskriminierung. Zu letzteren gehören etwa der Lebensbereich, die Diskriminierungsform, die Beziehung zwischen diskriminierter Person und dem\*der Verursacher\*in der Diskriminierung sowie das Solidarverhalten von anderen Anwesenden. Diese Faktoren stehen im vorliegenden Projektbericht im Vordergrund. Ihr Einfluss wird sowohl für die direkte Reaktion, eine nachfolgende Reaktion, die Gründe einer ausbleibenden Reaktion sowie die Konsequenzen der Reaktion von Opfern rassistischer Diskriminierung untersucht. Dabei zeigt sich, dass Betroffene sich nur selten erfolgreich zur Wehr setzen. Das realistische Wissen darüber stellt eine wesentliche Ursache dafür dar, dass es infolge der Diskriminierung nur selten zu strategischen Gegenreaktionen in Form von Klagen oder Meldungen der Vorfälle kommt. Gleichzeitig zeigt sich, dass solidarisches Verhalten von anderen Anwesenden einen wichtigen Faktor darstellt, um Betroffene zu ermutigen, gegen erfahrene Diskriminierungen vorzugehen.

---

## 1. | Einleitung

Um gegen rassistische Ausgrenzung, Benachteiligung und Gewalt vorzugehen, stehen in den meisten Ländern verschiedene formale und rechtliche Handlungsmöglichkeiten zur Verfügung. Durch das 2006 in Deutschland verankerte Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG) hat sich der bis dahin in Deutschland bestehende Rechtsschutz zur Gleichbehandlung, der sich aus dem Artikel 3 GG für staatliches Handeln ergibt, auf den Bereich der Diskriminierung durch private Akteur\*innen wie Arbeitgeber\*innen oder Vermieter\*innen erweitert. Die Zielbestimmung ist hierbei, „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen“ (§1 AGG). Unter den Diskriminierungsmerkmalen der „Rasse“<sup>1</sup>, der ethnischen Herkunft und der Religion kann ein Rechtsschutz für Personen abgeleitet werden, die auf Grundlage rassistischer Zuschreibungen benachteiligt, ausgegrenzt oder angefeindet werden. In den vergangenen Jahren konnte die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) steigende Beratungsanfragen verzeichnen, so auch zu den genannten Merkmalen (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2020). Im Jahr 2019 wurden 33 % der insgesamt 3.580 Beratungsanfragen in Bezug auf Diskriminierung anhand der ethnischen Herkunft / rassistischen Zuschreibung und 7 % in Bezug auf Diskriminierung anhand der Religion gestellt (ebd. S. 44). Darüber hinaus melden verschiedene Beratungseinrichtungen zivilgesellschaftlicher Organisationen und Vereine hohe Beratungszahlen zu rassistischer Diskriminierung (z. B. Çakan et al. 2020; Antidiskriminierungsverband Deutschland o.J.). Personen, die sich beraten lassen, eine Beschwerde über die Diskriminierung an zuständige Stellen einreichen oder sogar klagen, stellen jedoch nur einen kleinen Ausschnitt derjenigen dar, die in Deutschland von rassistischer Diskriminierung berichten könnten (Beigang et al. 2017; European Union Agency for Fundamental Rights 2018a, 2018b).

Es stellt sich also die Frage, ob die bestehenden Handlungsmöglichkeiten auf die Bedürfnisse von Betroffenen abgestimmt sind und welche Handlungsstrategien Personen stattdessen anwenden, um mit Rassismuserfahrungen umzugehen. Um diese Frage zu beantworten, ist es zunächst einmal wichtig zu verstehen, wie und unter welchen Umständen rassistische Diskriminierung stattfindet. Rassismus hat eine machtherstellende und -festigende Funktion und dient somit als gesellschaftliches Ordnungssystem. Rassistisches Verhalten wird erst in kollektiver Deutung als solches anerkannt (Auma 2018; Hall 2000; Rommelspacher 2011; Weiß 2013). Um die Funktionsweisen von Rassismus zu verstehen und Handlungsmöglichkeiten gegen rassistische Diskriminierung zu erfassen, ist es wichtig, den Situationskontext zu begreifen, innerhalb dessen Diskriminierung stattfindet. Es liegt die Vermutung nahe, dass schon innerhalb der Diskriminierungssituation unterschiedliche Handlungsräume eröffnet werden, in denen Betroffene eher bestärkt oder entmutigt werden, gegen eine Benachteiligung, Anfeindung oder Ausgrenzung vorzugehen. Tatsächlich gibt es bisher wenig Wissen über die Bedeutung des situativen Diskriminierungskontextes für die Entwicklung von Handlungsstrategien. Es ist für Deutschland zudem kaum erforscht, in welchem Zusammenhang die Funktionsweisen von Rassismus, die im Diskriminierungskontext wirken, und die Handlungsoptionen von Betroffenen stehen. Welchen Einfluss haben der Ort, die Diskriminierungsform, die Beziehungsstruktur zwischen Täter\*innen und Opfern oder das Verhalten anwesender Dritter darauf, ob Betroffene gegen diskriminierende Personen oder Institutionen vorgehen? Welche Faktoren des Diskriminierungssettings nehmen Einfluss darauf, dass Betroffene Gegenmaßnahmen ergreifen oder sich dagegen entscheiden? Und welche Konsequenzen können Betroffene erwarten, die gegen diskriminierende Personen oder Institutionen vorgehen? Die Beantwortung

---

<sup>1</sup> Seit mehreren Jahren – und auch aktuell – wird in Deutschland rege darüber debattiert, ob der Begriff „Rasse“ aus dem Grundgesetz gestrichen und stattdessen durch ‚rassistisch‘ ersetzt werden sollte. Im November 2020 wurde im Bundestag ein Maßnahmenkatalog des Kabinettsausschusses zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus beschlossen, in dem die Erarbeitung der Gesetzestextänderung empfohlen wird. Befürworter\*innen einer Streichung des Begriffs sehen in der bisherigen Rechtsprechung eine fortschreitende Akzeptanz von Rassekonstruktionen. Sie kritisieren, dass sich Betroffene rassistischer Diskriminierung vor Gericht auf eine rassistische Terminologie beziehen müssen (Cremer 2010). Gegner\*innen einer Gesetzestextänderung fürchten, dass mit der Streichung verkannt würde, dass sich Rassismus auf ebendiese Rassekonstruktionen bezieht und sich Betroffene daher auch auf diese Konstruktion berufen können sollten (Barskanmaz 2020; Hong 2020).

dieser Fragen lässt wichtige Rückschlüsse darauf zu, an welchen Stellen Unterstützungsangebote oder Antidiskriminierungsstrategien angepasst und verbessert werden können.

Hierfür sollen im Nachfolgenden die Ergebnisse einer Sonderauswertung von Betroffenenangaben aus dem Datensatz der Studie „Diskriminierungserfahrungen in Deutschland“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes von 2017 vorgestellt werden. Für die Auswertung nutzten wir die Angaben von befragten Personen, die von eigenen Diskriminierungserfahrungen aus rassistischen Gründen, anhand der (zugeschriebenen) Herkunft oder der (zugeschriebenen) Religion berichteten. Der Datensatz erfasst dabei die Merkmale des Diskriminierungssettings, die Reaktionen der Betroffenen und verschiedene soziodemografische Merkmale der Studienteilnehmer\*innen. Darüber hinaus führten wir im November 2020 mit 18 Praktiker\*innen aus der Betroffenenberatung, der politischen Bildungsarbeit sowie aus Vernetzungs- und Koordinierungsstellen einen Workshop durch. Dort wurden die Ergebnisse der Studie vorgestellt, gemeinsam mit den Teilnehmenden reflektiert und Handlungsempfehlungen vor dem Hintergrund der Praxiserfahrungen erarbeitet, die die Bedarfserfassung von Beratungs- und Unterstützungsangeboten fokussierten.

## 2. | Rassismus und rassistische Diskriminierung

Rassismus ist ein gesellschaftliches Ordnungssystem, das beständig über Alltagshandlungen fortgeschrieben wird (Auma 2018). Rassistische Machtstrukturen formen somit die Handlungsräume, in denen rassistische Diskriminierung stattfindet, während rassistische Diskriminierungen ebendiese Machtstrukturen gleichzeitig wieder hervorbringen. Dabei werden Differenzen zwischen Menschen in Form von Gruppenzuschreibungen hergestellt und betont. Grenzziehungen zwischen Gruppen werden unter anderem anhand von biologistischen, religiösen, kulturellen oder ethnischen Zuschreibungen festgelegt (Auma 2018; Rommelspacher 2011; Arndt 2017). Die Herstellung dieser Differenzen dient letztendlich der Rechtfertigung und der Reproduktion bestehender gesellschaftlicher Machtverhältnisse und sozialer Ungleichheiten und erzeugt Privilegien, die vornehmlich *weißen*<sup>2</sup> Teilen der Gesellschaft zugutekommen (Arndt 2017). Durch Rassismus werden damit sowohl unterschiedliche gesellschaftliche Teilhabe- und Gestaltungsmöglichkeiten sowie Ressourcenzugänge zwischen Bevölkerungsgruppen festgeschrieben (Rommelspacher 2011) als auch ungleiche Zugänge zu gesellschaftlich wirkmächtigen Positionen manifestiert, die häufig im Zusammenhang mit ökonomischen, sozialen und kulturellen Ressourcen stehen (Weiß 2013; Melter 2017).

Rassistische Diskriminierung kann ganz explizit mit dem Verweis auf rassistisch begründete Vorannahmen und Vorurteile über bestimmte Personen und Personengruppen stattfinden, geschieht daneben jedoch häufig subtil und verschleiert. Rassismus führt zu Ausschlüssen und markiert die betroffenen Personen und Personengruppen als ‚anders‘ bzw. als gesellschaftlich außenstehend. Da Rassismus die Funktion hat, ein gesellschaftliches Ungleichheitssystem möglichst über normalisierte rassistische Praktiken herzustellen und aufrechtzuerhalten (Brodén und Mecheril 2010), sollte nicht der Fehler begangen werden, rassistische Diskriminierung ausschließlich erst dann als solche zu verstehen und zu benennen, wenn sie für alle Beteiligten als Rassismus verstanden und anerkannt wird. Soziale Herabwürdigungen, häufig auch implizit oder unabsichtlich ausgedrückt, sind ebenso als rassistische Diskriminierung zu verstehen wie materielle Benachteiligungen und physische Angriffe. So drückt sich rassistische Diskriminierung zum Beispiel nicht erst in der Ablehnung einer Bewerbung durch ein Unternehmen aus, das keine ‚Türken‘ einstellt, auch wenn hier die wirtschaftlichen und sozialen Folgen von Betroffenen rassistischer Diskriminierung besonders sichtbar werden. Sie drückt sich auch nicht erst in offenen rassistischen Beleidigungen oder gar physischer Gewalt gegenüber Personen aus, die von *weißen* Teilen der Gesellschaft als ‚anders‘ markiert werden. Vielmehr versteckt sich Rassismus zum Teil subtil hinter Normalitätsannahmen des alltäglichen Sprechens und Handelns (Brodén und Mecheril 2010; Terkessidis 2004; Jäger 2010). Was Betroffene aufgrund von persönlichem Erfahrungswissen als rassistisch wahrnehmen und benennen können – zum Beispiel aufgrund von Erlebnissen, im Alltag häufig respektlos angesprochen, angestarrt oder durch Sicherheitsbehörden gehäuft kontrolliert zu werden – wird von der dominanten *weißen* Mehrheitsgesellschaft vielfach nicht nachvollzogen. Gerade von denjenigen, die nicht von Rassismus betroffen sind, bleibt Rassismus häufig unerkannt oder auch absichtsvoll verkannt, maßgeblich also von den Teilen der Gesellschaft, von denen er ausgeht (Hall 2000; Arzola et al. 2019). Dieses Verkennen oder Nicht-Erkennen ist dabei ein essenzieller Bestandteil rassistischer Strukturen: Wenn die Existenz von Rassismus verneint wird, lässt sich nur schwer über Rassismus sprechen, da der geteilte Deutungsrahmen zwischen den beteiligten Akteur\*innen fehlt (Terkessidis 2004; Scharatow 2017).

Darüber hinaus findet Rassismus nicht nur in Form individueller Diskriminierungen durch Einzelpersonen in zwischenmenschlichen Interaktionen statt, sondern kann auch in Institutionen und in institutionelles Handeln eingebettet sein. Dabei spielt zunächst keine Rolle, ob die rassistische Ausgrenzung durch einzelne Instituti-

<sup>2</sup> *Weiß* wird hierbei nicht als Farbe verstanden, sondern als gesellschaftliche (Macht-)Position, die mit gesellschaftlichen Privilegien einhergeht. Um dies zu verdeutlichen wird der Begriff kursiv gesetzt. Dem stehen Personen gegenüber, die durch Rassismus Nachteile erleben. Schwarz und *weiß* sind demnach nicht in einem biologistischen Sinne gemeint. Entsprechend werden beispielsweise ebenso antisemitische Diskriminierungen in die Analyse eingeschlossen.



onenmitglieder gewollt ist oder nicht, da rassistische institutionelle Praktiken systematisch über individuelle Handlungsintentionen einzelner Akteur\*innen hinaus bestehen können (Gomolla 2017). Für Deutschland konnte bereits nachgezeichnet werden, dass institutionelle Diskriminierung in verschiedenen Bereichen vorkommt, beispielsweise im Bildungswesen, auf dem Wohnungsmarkt, auf dem Arbeitsmarkt und im Zusammenhang mit Sicherheitsbehörden und dem Rechtssystem (Gomolla und Radtke 2009; Tuppatt et al. 2016; Jennessen et al. 2013; Hummel et al. 2017; Müller 2015; Yiğit et al. 2010; Abdul-Rahman et al. 2020; Melter 2017; European Commission against Racism and Intolerance 2020). Von struktureller Diskriminierung kann letztendlich dann gesprochen werden, wenn sich rassistische Bilder und Stereotype in gesellschaftlichen Ressourcenverteilungen niederschlagen und hierfür institutionelle und individuelle Diskriminierungen in einem Netz gesellschaftlichen Handelns deutlich ineinander übergreifen (Gomolla 2017: 48 f.). Im *Parallelbericht an den UN-Antirassismusausschuss zum 19.–22. Bericht der Bundesrepublik Deutschland* wird in diesem Zusammenhang explizit bemängelt, dass die systematische Sichtbarmachung von strukturellem und institutionellem Rassismus von staatlicher Seite in Deutschland bis heute vernachlässigt wird (Aikins et al. 2015).

Der Umgang mit Rassismus findet durch Betroffene dabei nicht nur innerhalb von konkreten Situationen statt, wie sie hier untersucht werden, sondern stellt eine fortwährende Aufgabe dar. Von besonderer Bedeutung sind dabei Coping-Strategien, die das Aushalten rassistischer Strukturen ermöglichen (Brondolo et al. 2009; Spates et al. 2020; Greer und Cavallieri 2019; Nolf et al. 2021). Diese haben jedoch vielfach einen über die Situation hinausreichenden Charakter (ebd.). Im Gegensatz zu dem hier untersuchten Reaktionsverhalten stellt die Untersuchung von Coping-Mechanismen nicht auf die situative Komponente, sondern auf die individuelle Komponente der betroffenen Person ab. Coping-Muster können neben anderen sozialpsychologischen Eigenschaften einer Person somit eine weitere Erklärung für das Reaktionsverhalten darstellen.

Es zeigt sich also, dass Rassismus auf unterschiedlichen gesellschaftlichen Ebenen stattfindet und Machtungleichheiten herstellt und reproduziert. Gleichzeitig entwickeln Betroffene Handlungsstrategien, um mit Benachteiligungen, Ausgrenzungsprozessen und Anfeindungen umzugehen und sich zur Wehr zu setzen. Diese Handlungsstrategien stehen nachfolgend im Fokus. Dabei wird auf die bestehende Forschung zu einzelnen Faktoren eingegangen, die für die Wahl von Handlungsstrategien eine Rolle spielen können.

### 3. | Handlungsmöglichkeiten bei rassistischer Diskriminierung

Ob Betroffene von Diskriminierung gegen rassistisch agierende Personen oder Institutionen vorgehen, ist von vielfältigen Bedingungen abhängig. Gleichzeitig bleiben Handlungsstrategien im Umgang mit Personen, Gruppen und Institutionen, von denen rassistische Diskriminierung ausgeht, höchst individuell und sind nicht leicht zu fassen. Es lassen sich aber Erklärungsansätze aufzeigen, die allgemeine Bewältigungsstrategien von Rassismuserfahrungen in systematischer Weise beschreiben. Mellor (2004) macht in einer Interviewstudie mit Indigenous Australians in Australien drei verschiedene übergeordnete Bewältigungsstrategien aus, die von Betroffenen bei rassistischer Diskriminierung angewendet werden und bestimmte Reaktionshandlungen hervorbringen können:

- (1) der Selbstschutz, z. B. durch Rückzug bzw. indem Betroffene ähnlichen Situationen ausweichen;**
- (2) die Kontrolle oder Beherrschung der Situation durch die bewusste Entscheidung, die Diskriminierung zu ignorieren oder die Konfrontation zu vermeiden;**
- (3) die Konfrontation von Rassismus, z. B. indem die rassistische Diskriminierung in der Situation bekämpft wird oder Rechte geltend gemacht werden.**

Diese drei ausgemachten Bewältigungsstrategien – Schutz des Selbst, kontrollierte Nicht-Reaktion und Konfrontation – bieten einen geeigneten analytischen Zugang, um mit den vorliegenden Daten Reaktionen auf rassistische Diskriminierung zu untersuchen und zu verstehen.

Zudem geht aus verschiedenen Untersuchungen hervor, dass sich mit unterschiedlichen Reaktionen auf rassistische Diskriminierung unterschiedliche Konsequenzen für Betroffene ergeben, die ebenfalls handlungsleitend sein können. Die Konfrontation der Verursacher\*innen mit ihrem Verhalten kann für Betroffene zum Beispiel negative Folgen haben, wie die Verschlechterung der zwischenmenschlichen Beziehungen zu der rassistisch agierenden Person oder Gruppe, unterstellte Unglaubwürdigkeit oder das Stigma der\*des *Troublemaker* (Kaiser und Miller 2003; Remedios et al. 2016). Dabei wird Betroffenen die Eigenschaft zugeschrieben, durch ihr Verhalten eine vermeintliche Eintracht zu stören und hypersensibel auf Kommentare, Übergriffe oder Benachteiligungen zu reagieren (ebd.). Darüber hinaus macht Hyers (2007) bei der Untersuchung der Reaktionen von Frauen auf Diskriminierungserfahrungen wie Rassismus, Antisemitismus, Heterosexismus und Sexismus darauf aufmerksam, dass auch intersektionale Verflechtungen in Reaktionen auf Diskriminierung eine Rolle spielen können. Sie stellt fest, dass Handlungsabsichten in der Entgegnung von Diskriminierung maßgeblich von aktivistischen Absichten, wie beispielsweise der Aufklärung der Täter\*innen, oder von geschlechterrollenkonformen Absichten getrieben werden können, wie beispielsweise der Vermeidung von zwischenmenschlichen Konflikten (ebd.). Diese persönlichen Absichten stehen letztendlich in einem Zusammenhang damit, ob Betroffene Diskriminierung offensiv anprangern oder eher zurückhaltend reagieren (Hyers 2007).

Gleichzeitig bleibt bei diesen Erklärungsansätzen zum Reaktionsverhalten bei Rassismus unberücksichtigt, in welchem Zusammenhang Kontextfaktoren von rassistischer Diskriminierung mit den gewählten Handlungsstrategien der Betroffenen stehen. Wo eine Diskriminierung stattfindet, von wem sie ausgeht, wie sich Dritte in der Situation verhalten oder wie die Betroffenen bereits in der Situation des Erlebens reagieren, hat vermutlich einen Einfluss darauf, welche nachfolgenden Handlungsstrategien sie im Umgang mit der Tat anwenden. Aus nachfolgenden Erkenntnissen zu bestehenden Analysen lassen sich hierzu erste Annahmen treffen, wie einzelne Kontextfaktoren auf Handlungsstrategien im Umgang mit rassistischer Diskriminierung wirken.

### 3.1 Handlungsstrategien in unterschiedlichen Lebensbereichen

Die Zahl der Personen, die bei Diskriminierungserfahrungen in Deutschland strategische Gegenmaßnahmen ergreifen – zum Beispiel durch die Meldung der Diskriminierung oder der Nutzung formaler und rechtlicher Handlungsmöglichkeiten – ist im Vergleich zu denjenigen, die nicht gegen rassistisch motivierte Benachteiligungen, Ausgrenzung und Anfeindungen vorgehen, gering (Beigang et al. 2017; European Union Agency for Fundamental Rights 2018a, 2018b). Wahrscheinlich sind bestehende Handlungsmöglichkeiten nicht bekannt oder werden nicht als geeignet wahrgenommen, um mit der Benachteiligungs- oder Ausgrenzungserfahrung umzugehen. Dies kann auf verschiedene Missstände hindeuten, die Betroffene davon abhalten, offizielle und formale Beschwerden oder Klagen gegen Verursacher\*innen einzuleiten. So wurde im Second European Union Minorities and Discrimination Survey der European Union Agency for Fundamental Rights (FRA), in dem Personen befragt wurden, die sich einer migrationsbezogenen Minderheit in Europa zugeordnet haben, festgestellt, dass ein Großteil der befragten Personen in Deutschland zwar Kenntnis über die Existenz eines rechtlichen Diskriminierungsschutzes hat, überwiegend jedoch keine Beratungs- und Hilfsangebote für Diskriminierungserfahrungen oder Gleichstellungsstellen kennt (FRA – European Union Agency for Fundamental Rights 2017: 50 ff.).

Da aufgrund der jeweiligen Rechtslage und der institutionellen Ausgestaltung einzelne Lebensbereiche unterschiedliche Handlungsstrategien bedingen, sind Anlauf- und Beratungsstellen mit spezifischen Wissensbeständen von großer Bedeutung. Während im Schulwesen, dem Arbeitsbereich oder dem Gesundheitswesen Beschwerde- und Meldestellen sowie Ansprechpersonen direkt in die Institutionen eingebettet werden können und in Ämtern und Behörden die Möglichkeit besteht, Dienstaufsichtsbeschwerden einzureichen, gibt es Lebensbereiche, in denen die Unterstützungsangebote und Meldestrukturen bei Diskriminierungsvorfällen grundsätzlich schwerer zu institutionalisieren sind. So gibt es zwar auch im Bereich des Zugangs zu Waren und Dienstleistungen inklusive des Wohnungsmarktes ein bedeutsames Antidiskriminierungsrecht. Wann genau dieses aber zur Anwendung kommt und wie der Diskriminierungsschutz eingefordert werden kann, ist – einschließlich der bestehenden Ansprechstrukturen – kaum bekannt und wird nur wenig beworben (Müller 2015). Im europäischen Durchschnitt zeigt sich hierbei, dass Diskriminierung im Lebensbereich Arbeit sowie in Ämtern und Behörden am häufigsten durch Betroffene gemeldet wird, mit Abstand gefolgt vom Lebensbereich Bildung (FRA – European Union Agency for Fundamental Rights 2017: 46). Diskriminierungen auf dem Wohnungsmarkt, im Bereich Öffentlichkeit und Freizeit, beim Zugang zu Waren und Dienstleistungen sowie im Gesundheitssektor werden hingegen seltener gemeldet (ebd.).

Ob Betroffene strategische Gegenmaßnahmen ergreifen oder Ausweich- und Schutzstrategien anwenden, ist somit vermutlich eng an die Bedingungen des betreffenden Lebensbereichs gekoppelt. Dabei können für den nachfolgenden Umgang von Betroffenen mit Diskriminierungserfahrungen verschiedene mögliche Einflussfaktoren eine Rolle spielen. Zum Beispiel kann die durch den Lebensbereich bedingte Dauerhaftigkeit von Kontakten und Nähe zur diskriminierenden Person dafür von Bedeutung sein, ob Betroffene strategische Gegenmaßnahmen ergreifen oder explizit davon absehen. Auch die Präsenz und Sichtbarkeit von Antidiskriminierungsstellen, Ansprechpartner\*innen oder zentralen Beschwerdestellen können mögliche Einflussfaktoren sein, ebenso wie das Wissen um Anwendungsbereiche des Antidiskriminierungsrechtes und die Möglichkeit, die diskriminierenden Personen eindeutig zu benennen. Da uns vor allem interessiert, inwiefern formalisierte Möglichkeiten sowie Beratungsangebote genutzt werden, um gegen diskriminierende Personen oder Institutionen vorzugehen, betrachten wir einzelne Lebensbereiche unter dem Aspekt formalisierter, institutionalisierter und bekannter Antidiskriminierungsstrategien. So kann zum Beispiel herausgefunden werden, in welchen Lebensbereichen Betroffene nach Beratung und Unterstützung suchen oder wo sie die diskriminierende Person oder Institution meiden und somit eine Exit-Strategie anwenden. In welchem Umfang es in den jeweiligen Lebensbereichen Unterstützungs- und Beratungsstrukturen gibt, inwiefern diese institutionalisiert und bekannt sind und ob die Situation es zulässt, Maßnahmen gegen den\*die Verursacher\*in zu ergreifen, beeinflusst hierbei maßgeblich, ob Betrof-

fene im nachfolgenden Umgang Hilfe suchen oder strategische Gegenmaßnahmen ergreifen. Wir stellen daher folgende Hypothesen auf:

**H1a:** Bei Diskriminierung am Arbeitsplatz / im Beruf, im Bildungswesen und in Ämtern und Behörden suchen Betroffene rassistischer Diskriminierung häufiger Unterstützung und ergreifen öfter Gegenmaßnahmen als bei Diskriminierung in anderen Lebensbereichen wie der Öffentlichkeit und Freizeit, dem Wohnungsmarkt sowie beim Zugang zu Waren und Dienstleistungen.

Da in Lebensbereichen wie dem Bildungswesen, im Arbeitsbereich und in Ämtern und Behörden Unterstützungs- und Beratungsstrukturen innerhalb der Institutionen implementiert werden können und Täter\*innen durch klare Zuständigkeitsbereiche leicht zu benennen sind, ist davon auszugehen, dass Betroffene in diesen Lebensbereichen auch häufiger von positiven Konsequenzen durch das Ergreifen strategischer Gegenmaßnahmen berichten können als in anderen Lebensbereichen. Darüber hinaus wird in Lebensbereichen, in denen sich Unterstützungs- und Beratungsangebote tendenziell schwerer institutionalisieren lassen, wie in der Freizeit und Öffentlichkeit oder bei der Wohnungssuche, die Unwissenheit über Handlungsmöglichkeiten besonders häufig ein Grund für die Entscheidung sein, nicht gegen eine rassistische Diskriminierung vorzugehen. Daraus leiten wir folgende Hypothesen ab:

**H1b:** Findet Diskriminierung in Lebensbereichen wie der Freizeit und Öffentlichkeit, auf dem Wohnungsmarkt und beim Zugang zu Waren und Dienstleistungen statt, stellt die Unwissenheit über Handlungsmöglichkeiten häufiger einen Grund für Betroffene dar, nicht gegen die Diskriminierung vorzugehen, als dies bei Diskriminierung im Bildungswesen, am Arbeitsplatz oder in Ämtern und Behörden der Fall ist.

**H1c:** Betroffene berichten bei Diskriminierungen in Lebensbereichen wie dem Bildungswesen, der Arbeit sowie in Ämtern und Behörden häufiger von positiven Konsequenzen strategischer Gegenreaktionen als bei Diskriminierungen in der Freizeit, auf dem Wohnungsmarkt oder beim Zugang zu Waren und Dienstleistungen.

## 3.2 Handlungsstrategien in spezifischen Beziehungsstrukturen

Neben dem Lebensbereich, in dem die rassistische Diskriminierung stattfindet, und den spezifischen Voraussetzungen, die sich hieraus für das Ergreifen strategischer Gegenmaßnahmen ergeben, stellt die Beziehungsstruktur zwischen Täter\*innen und Betroffenen rassistischer Diskriminierung ein weiteres wichtiges Situationsmerkmal dar. Die Beziehungsstruktur wird dabei durch Charakteristiken des Lebensbereichs mitbestimmt. Da Rassismus bestehende Machtkonstellationen festigt und reproduziert, ist es möglich, dass im Diskriminierungssetting als hierarchisch beschreibbare Beziehungsgefüge zwischen Betroffenen und Täter\*innen eine wichtige Rolle spielen, wenn es um die Entwicklung von Handlungsstrategien geht. In welcher Beziehung die Akteur\*innen im sozialen Raum zueinander stehen, kann beispielsweise etwas darüber aussagen, wie groß die Möglichkeiten der verschiedenen Parteien sind, eine gesellschaftliche Anerkennung ihrer Deutung des Geschehenen durchzusetzen (Weiß 2013; Bourdieu 1992). Auf der Ebene interpersonaler Beziehungen sind Personen innerhalb bestimmter Lebensbereiche mit mehr oder weniger Macht ausgestattet und es können Abhängigkeitsverhältnisse zwischen den Akteur\*innen bestehen. So ist beispielsweise die Beziehung zwischen Schüler\*innen und Lehrer\*innen, ebenso wie das Verhältnis zwischen Arbeitgeber\*innen und Arbeitnehmer\*innen, durch Machtasymmetrien charakterisiert (Schweer 2017; Helsper und Hummrich 2014). Auch in der Begegnung von Teilnehmer\*innen des öffentlichen Lebens mit Sicherheitskräften wirken Machtverhältnisse und Abhängigkeiten (Künkel 2014; Melter 2017; Abdul-Rahman et al. 2020).

Es ist davon auszugehen, dass sich Machtkonstellationen und ihre Folgen für die Durchsetzungsmöglichkeiten der Deutung und Benennung rassistischer Praktiken insbesondere in hierarchischen Beziehungsgefügen des jeweiligen Diskriminierungskontextes niederschlagen. Die Konfrontation oder das Ergreifen von strategi-

schen Gegenmaßnahmen ist gegenüber Verursacher\*innen, die im Diskriminierungssetting hierarchisch höher positioniert sind, folglich schwieriger. Verursacher\*innen haben hier bessere Möglichkeiten, ihre Deutung der Situation durchzusetzen. In Bezug auf die Beziehungsstruktur zwischen Täter\*innen und Betroffenen als Situationsmerkmal rassistischer Diskriminierung stellen wir daher folgende Hypothesen auf:

**H2a: Sind Verursacher\*innen im Diskriminierungssetting hierarchisch höher positioniert, ergreifen Betroffene seltener strategische Gegenmaßnahmen, als wenn Verursacher\*innen im Diskriminierungssetting hierarchisch nicht höher gestellt sind.**

Auch für die Begründungen einer Nicht-Reaktion auf rassistische Diskriminierung spielt die Beziehungsstruktur zwischen Opfern und Täter\*innen vermutlich eine Rolle. Die Angst davor, dass ihnen nicht geglaubt wird oder dass das Ergreifen von Gegenmaßnahmen negative Konsequenzen hat, ist bei Betroffenen voraussichtlich dann höher, wenn die Verursacher\*innen im Diskriminierungssetting hierarchisch höher positioniert sind und somit bessere Möglichkeiten haben, ihre Situationsdeutung durchzusetzen. Betroffene, die von Personen diskriminiert wurden, die keine hierarchisch höhere Position gegenüber den Betroffenen einnehmen, begründen die Entscheidung, nicht gegen die rassistische Diskriminierung vorzugehen, vermutlich seltener mit diesen Sorgen. Gleichzeitig hat die mit Machtpositionen einhergehende bessere Möglichkeit der Deutungshoheit einen Einfluss auf die Konsequenzen von Gegenmaßnahmen. Positive Konsequenzen erleben vermutlich häufiger die Personen, die sich im Diskriminierungssetting nicht in einem hierarchischen Verhältnis zur diskriminierenden Person befunden haben. Wir leiten daraus folgende Hypothesen ab:

**H2b: Wenn Verursacher\*innen im Diskriminierungssetting hierarchisch höher positioniert sind, begründen Betroffene, die keine Gegenmaßnahmen ergreifen, dies häufiger mit der Angst vor negativen Folgen und vor dem Vorwurf, unglaublich zu sein, als wenn Verursacher\*innen im Diskriminierungssetting hierarchisch nicht höher gestellt sind.**

**H2c: Betroffene berichten häufiger von negativen Konsequenzen bei Gegenmaßnahmen, wenn die Verursacher\*innen im Diskriminierungssetting hierarchisch höher gestellt sind, als wenn diese hierarchisch nicht höher positioniert sind.**

### 3.3 Handlungsstrategien im Kontext unterschiedlicher Diskriminierungsformen

Alltagsrassistische Praktiken, in Form von intendierten oder auch nichtintendierten übergreifenden Kommunikations- und Handlungsweisen, können in allen Lebensbereichen stattfinden und stellen für die Betroffenen häufig eine Dauerbelastung dar (Yeboah 2017; Kilomba 2019). Wut auf die rassistisch agierende Person, Gruppe oder Institution und ein gesteigertes Misstrauen in Institutionen und ihre Mitglieder sind daher – nachvollziehbarerweise – häufige Folgen von Diskriminierungserfahrungen (Swim et al. 2003; Hyers 2007; Benkert et al. 2006). Die tägliche Abwehr von Vorurteilen, Ausgrenzung und Benachteiligungen bedeutet einen erheblichen Kraftaufwand und raubt Lebensenergie, die in eine psychische Überbelastung münden kann (Yeboah 2017). Zusammenhänge zwischen Rassismuserfahrungen und psychologischen Konstrukten wie der Lebenszufriedenheit, dem Selbstbewusstsein, Angst, Depressionen und psychosomatischen Beschwerden wurden schon vielfach untersucht und bestätigt (Schunck et al. 2015; Schmitt et al. 2014; Prelow et al. 2006; Kauff et al. 2017). McLaughlin et al. (2010) konnten hierbei feststellen, dass Zusammenhänge zwischen den Bewältigungsstrategien, mit Diskriminierungserfahrungen umzugehen, und der Intensität psychischer Belastungsscheinungen bestehen. Über Befragungsdaten einer US-amerikanischen Gesundheitsstudie, die Diskriminierungserfahrungen unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen erfasst, konnten sie für Afroamerikaner\*innen (n=6587) aufzeigen, dass Betroffene, die nicht auf eine Diskriminierung reagieren oder gegen den\*die Verursacher\*in vorgehen sowie nicht mit anderen über das Erlebte sprechen, ein erhöhtes Risiko für psychische Belastungsscheinungen, wie Stimmungsschwankungen und Angststörungen, zeigten (McLaughlin et al. 2010). Die Befrag-

ten, die angaben, Diskriminierungserfahrungen sowohl nicht akzeptiert als auch gleichzeitig mit anderen über das Erlebte gesprochen zu haben, zeigten die geringste Wahrscheinlichkeit, an psychischen Belastungserscheinungen zu leiden (ebd.). Gleichzeitig bleibt es, wie vorangehend bereits angesprochen, problematisch, dass nicht zwangsläufig ein geteilter Deutungsrahmen zwischen Betroffenen und möglichen Ansprechpersonen darüber besteht, was als Rassismus benannt und verstanden wird. Somit wird das Sprechen über Rassismus auch dadurch beeinflusst, dass das Problematisieren von rassistischen Praktiken nicht immer als legitim gilt bzw. in einem Abwehrmechanismus durch *weiße* Teile der Gesellschaft verkannt oder heruntergespielt wird (Scharatow 2017; Klein und Rebitzer 2012; Bartel et al. 2017). Gerade das Benennen und Nachweisen rassistischer Praktiken in Form von sozialen Herabwürdigungen, die teilweise subtil und mehrdeutig gestaltet werden, scheint dabei erschwert. Noh et al. (2007) machen darauf aufmerksam, dass die Absichten von Täter\*innen hierbei oft diffus bleiben, wodurch Betroffene wenig Möglichkeit haben, mit konkreten Gegenmaßnahmen zu reagieren und sich eher dazu entscheiden, der Situation auszuweichen oder die Diskriminierung zu ignorieren. Insbesondere der Nachweis subtiler und ‚alltagsrassistischer‘ Vorfälle, bei denen kein Nachweis einer direkten materiellen oder statusbezogenen Benachteiligung möglich ist, scheint also schwierig und kann gleichzeitig hohen psychischen Schaden anrichten. Auch für rechtliche Handlungsmöglichkeiten scheint zu gelten, dass Rassismus in Form sozialer Herabwürdigungen häufig nicht adäquat erkannt wird: Rechtsprecher\*innen verfügen nicht zwangsläufig über das nötige Wissen und die Sensibilisierung für gesellschaftlich tief verankerte rassistische Handlungspraktiken und Legitimationslogiken (Bartel et al. 2017). Dadurch verkennen sie teilweise den rassistischen Gehalt von vorgetragenen Benachteiligungen, Ausgrenzungen und Anfeindungen (ebd.).

Die Diskriminierungsform hat als Situationsmerkmal somit eine Bedeutung für die Handlungsmöglichkeiten Betroffener, da sie je nachdem, auf welche Art und Weise rassistisch agiert wird, ungleich auf Verständnis und Anerkennung der Benachteiligung, Ausgrenzung oder der rassistischen Diskriminierung stoßen. Es kann davon ausgegangen werden, dass Betroffene bei sozialen Herabwürdigungen eher davon absehen, im Nachgang der Diskriminierung strategische Gegenmaßnahmen zu ergreifen. Wir stellen folgende Hypothesen auf:

**H3a: Betroffene reagieren auf rassistische Diskriminierung in Form sozialer Herabwürdigungen seltener mit strategischen Gegenmaßnahmen oder der Suche nach Unterstützung als bei Diskriminierungen in Form materieller Benachteiligungen.**

In den Begründungen für die Nicht-Reaktion spielt eine wichtige Rolle, inwiefern es Betroffenen möglich ist, über das Erlebte zu sprechen. Sekundärer Rassismus, bei dem Opfern die Rassismuserfahrung abgesprochen oder infrage gestellt wird, kann dabei für Betroffene ein Grund sein, davon abzusehen, über das Erlebte zu sprechen. Was droht, beschreibt Melter als Täter\*innen-Opfer-Umkehrung: „Nicht die Personen, die Zielscheibe von Rassismus sind, werden als Opfer gesehen, sondern die Mehrheitsangehörigen, denen angeblich übertriebene Rassismuskorrekturen gemacht werden“ (Melter 2007: 120).

Darüber hinaus stellt sich für Betroffene immer auch die Frage, inwiefern die emotionalen Ressourcen vorhanden sind, sich mit dem Geschehenen auseinanderzusetzen. Da die omnipräsente Möglichkeit subtiler und sozial herabwürdigender Diskriminierungen eine fortwährende psychische Belastung darstellen kann, begründen Betroffene sozialer Herabwürdigung eine Nicht-Reaktion häufig damit, dass die Auseinandersetzung mit dem Erlebten als belastend empfunden wird. Auch die Angst vor negativen Folgen oder Unglaubwürdigkeit könnte eine entscheidende Rolle spielen. Bei materiellen Benachteiligungen ist dies zwar auch der Fall, es ist jedoch anzunehmen, dass hier die Motivationsstruktur, gegen die Benachteiligung vorzugehen, stärker ist, um die entstandenen Nachteile auszugleichen. Wir gehen daher von folgender Hypothese aus:

**H3b: Das Nichtergreifen von Gegenmaßnahmen begründen Betroffene sozialer Herabwürdigung häufiger damit, dass die Auseinandersetzung mit dem Erlebten zu belastend ist bzw. Angst vor negativen Folgen oder Unglaubwürdigkeit besteht, als Betroffene, die materielle Benachteiligung erlebt haben.**

Zum einen kann daraus der Schluss gezogen werden, dass Betroffene bei Diskriminierung in Form von ma-

terieller Benachteiligung bessere Chancen haben, dass das Erlebte in einem geteilten Deutungsrahmen von Dritten als rassistische Diskriminierung verstanden wird. Gleichzeitig haben Täter\*innen hier jedoch auch eine besonders hohe Motivation, strategische Gegenmaßnahmen abzuwehren. Eine Entschädigung materieller Benachteiligungen geht in der Regel mit Wiedergutmachungsleistungen oder dem Rückgängigmachen von Entscheidungen (Beförderung, Gehaltserhöhung, Notenvergabe etc.) einher. Bekommen Betroffene von Dritten und von unabhängigen Stellen Recht, bedeutet dies für die Täter\*innen, dass eine Entschuldigung und/oder Entschädigung mit finanziellen Einbußen und/oder dem Verlust sozialer Anerkennung einhergehen kann. Es ist zu vermuten, dass Täter\*innen mit allen ihnen zur Verfügung stehenden Mitteln gegen die Maßnahmen vorgehen. Wir gehen daher von Folgendem aus:

**H3c: Betroffene, die rassistische Diskriminierung in Form von materieller Benachteiligung erlebt haben, berichten seltener von positiven Konsequenzen auf strategische Gegenmaßnahmen als Betroffene, die soziale Herabwürdigungen erlebt haben.**

### 3.4 Zusammenschlüsse und Solidarität

Ein zentrales Instrument, um sich Rassismus entgegenzustellen und somit den Deutungsrahmen darüber, wo Rassismus und rassistische Diskriminierung anfängt, mitzugestalten, stellt der Zusammenschluss und der gemeinsame Widerstand gegen rassistische Diskriminierung dar. Hierüber bekommen Erfahrungen und Perspektiven von Betroffenen Wirkungskraft und die Deutungshoheit wird neu verhandelt (Aslan 2017; Scharatow 2017; Griffin et al. 2011), wie es beispielsweise anhand der „Black Lives Matter“-Bewegung, insbesondere seit den weltweiten Protesten im Jahr 2020, zu beobachten ist. Neben der Erforschung individueller Handlungsstrategien stellt die Bearbeitung von Rassismus als einer kollektiven Erfahrung von marginalisierten Gruppen und Perspektiven daher eine weitere Untersuchungsthematik dar. Es zeigt sich, dass Zusammenschlüsse und das Bilden von Unterstützungsnetzwerken als Reaktion auf Ausgrenzung und Benachteiligung für die Bewältigung und Bekämpfung von Rassismus von zentraler Bedeutung sind. Dabei stellen nahestehende Personen für Betroffene eine wichtige Anlaufstelle dar. Das Sprechen über Rassismus und die Suche nach Unterstützung findet demnach häufig zunächst im Familien- und Freundeskreis statt (Carter und Forsyth 2010; Klein und Rebitzer 2012; Jasinskaja-Lahti et al. 2006). Um die negativen Erfahrungen und psychischen Folgen von Rassismus zu be- und verarbeiten wird dem Familien- und Freundeskreis dabei sogar eine wichtigere Funktion beigemessen als medizinischem und psychologischem Fachpersonal, welches für die psychischen Folgen von Rassismus – und den daraus potenziell resultierenden Folgen für die physische Gesundheit – häufig kaum bis gar nicht geschult und sensibilisiert ist (Carter und Forsyth 2010; Yeboah 2017).

Es ist daher nicht verwunderlich, dass das Bilden von Netzwerken auf Grundlage geteilter Erfahrungen mit Rassismus oder dem Ziel, Rassismus zu überwinden, auch über Institutionen und Freundes- oder Familienkreise hinweg eine konkrete Reaktion auf Ausgrenzung und Benachteiligung darstellt (Griffin et al. 2011). Dies geschieht zum Beispiel in Form von Hochschulgruppen, politischen Organisationen und Vereinen. Diese haben nicht nur eine Schutzfunktion, sondern sind auch für die aktive Bekämpfung und Sichtbarmachung rassistischer Strukturen bedeutsam (Aslan 2017; Scharatow 2017). Auch hier wird die Relevanz eines geteilten Deutungsrahmens sowohl für die Bewältigung von Rassismuserfahrungen als auch für die Bestärkung, Rassismus zu benennen und anzuklagen, ersichtlich.

In Bezug auf den Diskriminierungskontext könnte der Zusammenschluss mit solidarischen Anwesenden daher von Bedeutung sein. Über den Zusammenschluss zwischen Beobachter\*innen und Betroffenen von rassistischer Diskriminierung erweitert sich der geteilte Deutungsrahmen, indem das Verhalten von rassistisch agierenden Personen/Gruppen/Institutionen als rassistisch diskriminierend entlarvt und benannt wird. Es kann davon ausgegangen werden, dass sich die Anwesenheit von Dritten, die sich solidarisch gegenüber den Opfern rassistischer Diskriminierung verhalten, positiv darauf auswirkt, dass Betroffene strategische Gegenmaßnah-

men ergreifen oder Beratung und Unterstützung suchen. Wir gehen daher von Folgendem aus:

**H4a: Wenn im Diskriminierungssetting solidarische Dritte anwesend sind, ergreifen Betroffene häufiger strategische Gegenmaßnahmen oder suchen sich Unterstützung, als wenn in der Diskriminierungssituation keine unterstützenden Dritten anwesend sind.**

Da Personen, die rassistische Benachteiligung, Ausgrenzung oder Anfeindung erleben, ihren Deutungsrahmen über das Geschehene mit unterstützenden Anwesenden teilen, müssen sie weniger Angst haben, dass ihnen nicht geglaubt wird oder dass strategische Gegenmaßnahmen negative Folgen haben. Gleichzeitig können sie vermutlich häufiger von positiven Konsequenzen durch strategische Gegenmaßnahmen berichten als Personen, die in der Situation der Diskriminierung nicht durch andere Anwesende unterstützt wurden. Wir gehen daher von Folgendem aus:

**H4b: Betroffene, die sich dagegen entscheiden, strategische Gegenmaßnahmen zu ergreifen, begründen dies bei Anwesenheit solidarischer Dritter im Diskriminierungssetting seltener mit Angst vor Unglaubwürdigkeit und negativen Konsequenzen als bei Abwesenheit solidarischer Dritter.**

**H4c: Personen, die strategische Gegenmaßnahmen gegen die Verursacher\*innen ergreifen und im Diskriminierungssetting von solidarischen Dritten unterstützt wurden, erfahren häufiger von positiven Konsequenzen der ergriffenen Maßnahmen als Personen, die in der Situation der Diskriminierung keine Unterstützung durch Anwesende erhalten haben.**

### 3.5 Die direkte Reaktion von Betroffenen

In der direkten Reaktion von Betroffenen auf Rassismus, in der Situation der Diskriminierung selbst, steht der spontane und affektive Umgang mit dem Erlebten im Vordergrund. Auch wenn davon ausgegangen werden kann, dass Betroffene die Konsequenzen ihrer Reaktion abwägen, so stellt die direkte Reaktion auf Diskriminierung doch einen latenten und intuitiv geleiteten Prozess dar. Da Betroffene durch ihre Reaktion Einfluss auf das Diskriminierungssetting nehmen, kann die direkte Reaktion von Betroffenen als ein eigenständiges Situationsmerkmal betrachtet werden, das den weiteren Verlauf im Umgang mit Diskriminierung beeinflussen kann. Durch eine aktive Ansprache der diskriminierenden Person auf deren Verhalten erzeugt der\*die Betroffene eine Handlungsmacht über das Geschehene, die auf den nachfolgenden Umgang mit dem Geschehenen wirkt. Welche Zusammenhänge zwischen der direkten Reaktion auf Rassismus und den nachfolgenden Handlungsstrategien gegen die Diskriminierung oder die Verursacher\*innen konkret bestehen, wurde bisher allerdings noch nicht untersucht. Vielmehr werden Reaktionen von Betroffenen in der Psychologie und Sozialpsychologie häufig dahingehend kategorisiert, ob, unabhängig vom Zeitpunkt der Reaktion, ein aktiver oder ein passiver Umgang mit einer Diskriminierungserfahrung erfolgt. Mellor fasst beispielsweise in seinen Bewältigungsstrategien rassistischer Diskriminierung unter der Strategie „Konfrontation des Rassismus“ alle Reaktionsweisen zusammen, die die aktive Ansprache oder Anklage des Rassismus und der rassistisch agierenden Person beinhalten – in der Situation selbst oder im nachfolgenden Umgang mit dem Erlebten (Mellor 2004: 64–66). Wir gehen jedoch davon aus, dass sich eine genauere Betrachtung direkter Reaktionen auf Rassismuserfahrungen auch für ein tiefergehendes Verständnis von nachfolgenden Handlungsstrategien von Betroffenen lohnt, da hier Zusammenhänge zwischen den einzelnen Reaktionsweisen zu erwarten sind. Dabei untersuchen wir die direkte Reaktion sowohl als Determinante als auch als Effekt des Diskriminierungssettings.

Um zu beleuchten, was eine Konfrontation der Verursacher\*innen in der Situation der Diskriminierung bedingt, schauen wir uns beispielhaft einen ausgewählten Kontextfaktor an, von dem wir erwarten, dass er die direkte Reaktion auf eine Diskriminierung deutlich beeinflusst: das Solidaritätsverhalten anwesender Dritter. Die Unterstützung von Anwesenden verdeutlicht zum einen, dass zwischen Betroffenen und Unterstützer\*in-



nen ein geteilter Deutungsrahmen darüber besteht, dass die Handlung des\*der Verursacher\*in als rassistisch zu bewerten und abzulehnen ist. Darüber hinaus kann die Solidarisierung den Betroffenen Sicherheit signalisieren, bei einer Konfrontation der diskriminierenden Person mit ihrem Verhalten Beistand und Schutz zu erhalten. Wir stellen daher folgende Hypothese auf:

**H4d: Bei Anwesenheit solidarischer Dritter reagieren Betroffene in der Diskriminierungssituation häufiger aktiv auf die Diskriminierung oder die Verursacher\*innen als bei Abwesenheit solidarischer Dritter.**

Darüber hinaus vermuten wir, dass eine aktive Reaktion in der Diskriminierungssituation einen positiven Einfluss darauf hat, dass Betroffene auch im nachfolgenden Umgang mit dem Erlebten aktiv gegen den\*die Verursacher\*in vorgehen oder sich Unterstützung suchen. Zum einen wird durch die aktive Ansprache der rassistisch agierenden Person in der Situation die Diskriminierung vergegenwärtigt, was einen Ausgangspunkt für mögliche Gegenmaßnahmen darstellt. Zum anderen weist eine Konfrontation der Verursacher\*innen mit ihrem Verhalten in der Situation selbst oder die Suche nach Unterstützung von anwesenden Dritten darauf hin, dass der\*die Betroffene das Geschehene nicht akzeptiert und versuchen möchte, etwas gegen die Diskriminierung oder den\*die Verursacher\*in zu unternehmen. Darüber hinaus kann eine direkte Konfrontation der Verursacher\*innen mit deren Verhalten auch auf eine persönliche Disposition hinweisen, die auch im nachfolgenden Umgang mit dem Erlebten eine Rolle spielt, zum Beispiel ein hohes Selbstbewusstsein. Wir stellen daher folgende Hypothese auf:

**H5a: Betroffene, die in der Diskriminierungssituation aktiv gegen die Diskriminierung oder die Verursacher\*innen vorgehen, ergreifen im nachfolgenden Umgang mit dem Erlebten häufiger Gegenmaßnahmen gegen die Verursacher\*innen, als Betroffene, die in der Diskriminierungssituation passiv reagieren.**

## 4. | Methodisches Vorgehen

Die vorliegende Studie besteht aus zwei aufeinander aufbauenden Modulen. In Modul I wurde in einer quantitativen Analyse eine Sonderauswertung des Datensatzes „Diskriminierungserfahrungen in Deutschland“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) vorgenommen. In Modul II wurden die Ergebnisse im November 2020 in einem Workshop mit zivilgesellschaftlichen Akteur\*innen der Antirassismusbearbeitung und Betroffenenberatung besprochen. Zusammen bilden beide Module die Datengrundlage zur Erfassung von Handlungsräumen und -möglichkeiten bei rassistischer Diskriminierung in Deutschland.

### 4.1 Modul I: Sonderauswertung der Studie „Diskriminierungserfahrungen in Deutschland“

Als Grundlage für die Testung aller in Kapitel 3 benannten Hypothesen dient die Sonderauswertung des Datensatzes „Diskriminierungserfahrungen in Deutschland“ (Erhebung 2015) der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Dafür machten in einer nichtrepräsentativen Betroffenenbefragung N=18.162 Menschen Angaben zu ihren in Deutschland erlebten Diskriminierungserfahrungen anhand unterschiedlicher (zugeschriebener) Merkmale (Beigang et al. 2017). Das Sampling erfolgte hierbei passiv über Presse- und Öffentlichkeitsarbeit sowie über die Verbreitung durch verschiedene Verbände und Betroffenenengruppen (ebd.). Insgesamt konnten für die vorliegende Auswertung n=2.528 Fälle identifiziert werden, in der Betroffene Diskriminierungserfahrungen angaben, die eindeutig aufgrund rassistischer Zuschreibungen stattfanden. Hierzu wurden alle Diskriminierungen, die deutlich auf einen rassistischen Hintergrund schließen ließen, zu einer Kategorie zusammengefasst. Das bedeutet, dass Diskriminierungen anhand des Schwarz-Seins, anhand bestimmter Herkünfte und/oder antiziganistische, antisemitische und antimuslimische Diskriminierungen als rassistisch gewertet wurden. Herkunfts- und Religionsangaben, bei denen die Benachteiligungserfahrung nicht auf rassistische Zuschreibungen zurückzuführen war (z. B. anhand einer Religionszugehörigkeit zum Christentum oder aufgrund einer deutschen Herkunft), wurden dabei ausgeschlossen.

#### 4.1.1 Operationalisierung

In der vorliegenden Studie wird das konkrete situative Setting der rassistischen Diskriminierung in den Vordergrund der Analysen gestellt. Hierbei betrachten wir folgende Kontextfaktoren rassistischer Diskriminierung:

1. den Lebensbereich, in dem die Diskriminierung stattgefunden hat,
2. die Beziehungsstruktur zwischen Verursacher\*innen und Betroffenen\*r,
3. die Diskriminierungsform,
4. das Solidaritätsverhalten anwesender Dritter und
5. die direkte Reaktion von Betroffenen in der Situation der Diskriminierung.

Diese Merkmale des Diskriminierungssettings werden im Hinblick auf ihren Einfluss auf folgende abhängigen Variablen untersucht:

- a. das Ergreifen von Gegenmaßnahmen,
- b. die Ursachen für den Verzicht auf Gegenmaßnahmen,
- c. die Konsequenzen von Gegenmaßnahmen und
- d. die direkte Reaktion von Betroffenen in der Situation der Diskriminierung.

Zum einen können wir so nachzeichnen, welche Diskriminierungssettings begünstigen, dass Betroffene strategische Gegenmaßnahmen ergreifen, und welche eher dazu führen, dass sie Ausweichstrategien anwenden, um sich vor der erneuten Auseinandersetzung mit dem Erlebten bzw. vor den diskriminierenden Personen

oder Institutionen zu schützen. Zum anderen können wir so feststellen, wie Betroffene die Konsequenzen von strategischen Gegenmaßnahmen in bestimmten Diskriminierungssettings erleben.

Die für die Analyse verwendeten Items weisen in der Originalfassung häufig Mehrfachnennungen auf. Diese werden auch in den Rekodierungen grundsätzlich beibehalten. Nur so kann die Komplexität der Situationsbeschreibungen angemessen abgebildet werden. So kann zum Beispiel eine Person sowohl eine diskriminierende Situation und ihre\*n Verursacher\*in vermieden als auch rechtliche Schritte gegen diese eingeleitet haben. Diese Reaktionen müssen daher sowohl als Exit-Strategie als auch als strategische Gegenmaßnahme kodiert werden. Nachfolgend werden die verwendeten Items beschrieben:<sup>3</sup>

### **1. Lebensbereich**

Da einzelne Diskriminierungssituationen abgefragt wurden, konnte immer nur ein Lebensbereich von den Befragten angegeben werden. Die Lebensbereiche wurden in folgende Kategorien unterteilt: Bildung, Arbeit, Freizeit und Öffentlichkeit, Waren und Dienstleistungen, Gesundheitswesen, Ämter und Behörden, Wohnungsmarkt, Politik und Medien. Aufgrund geringer Fallzahlen und weil die Reaktionsmöglichkeiten auf rassistische Diskriminierung in Politik und Medien von denen in anderen Lebensbereichen abweichen, wurden Diskriminierungen, die in den letzten zwei genannten Lebensbereichen stattgefunden haben, aus der Auswertung ausgeschlossen.

### **2. Beziehungsstruktur zwischen Betroffenen und Verursacher\*innen (Mehrfachnennung möglich)**

Im Fragebogen konnten die Studienteilnehmer\*innen angeben, von wem die Diskriminierung ausging. Hierbei wurden den Befragten Akteur\*innen verschiedener Lebensbereiche vorgeschlagen, zum Beispiel Kolleg\*innen, Lehrer\*innen, Passant\*innen, Mitarbeiter\*innen von Behörden und Ämtern, Sicherheitsbedienstete etc. Daneben konnten diskriminierende Umstände, Gesetze, Raumbedingungen oder Lehrinhalte als Formen institutioneller Diskriminierung ausgewählt werden. Um die Beziehungsstruktur zwischen Betroffenen und Verursacher\*innen im Hinblick auf soziale Machtstrukturen zu rekonstruieren, wurden drei Kategorisierungen vorgenommen: 1) Verursacher\*innen, die in einem hierarchisch strukturierten sozialen Verhältnis den Betroffenen gegenüber höhergestellt sind, wie zum Beispiel Arbeitgeber\*innen gegenüber Arbeitnehmer\*innen; 2) Verursacher\*innen und Betroffene in keinem hierarchisch strukturierten Verhältnis, wie zum Beispiel in einer Freundschaftsbeziehung oder unter Passant\*innen; 3) keine personalisierten Verursacher\*innen, sondern Institutionen, Regeln, Raumsituationen, Lehrinhalte etc. Da verschiedene Verursacher\*innen mit unterschiedlicher Beziehungsstruktur zu der betroffenen Person in einer Situation denkbar sind, wurde hier eine Mehrfachnennung vorgesehen.

### **3. Diskriminierungsform (Mehrfachnennung möglich)**

Durch eine Vielzahl an Items wurde erfasst, wie die von den Befragten berichtete rassistische Diskriminierung stattgefunden hat. Insgesamt konnten die Befragten aus 19 Situationsbeschreibungen und einer offenen Angabemöglichkeit wählen, welche am besten auf die von ihnen berichtete Diskriminierungserfahrung passt. Die Angabemöglichkeiten wurden als Konstrukte für die Analyse in vier Diskriminierungsformen zusammengefasst, wobei auf jede Situation mehrere der zusammengefassten Beschreibungen zutreffen können: *soziale Herabwürdigung*, *materielle Benachteiligung*, *körperlicher Angriff* oder *sexualisierte Übergriffe*. Unter das Konstrukt ‚soziale Herabwürdigung‘ wurden Items gefasst, in denen Betroffene durch Äußerungen und Gesten der Verursacher\*innen in der sozialen Interaktion herabgesetzt wurden. Hierbei kann die Diskriminierung beabsichtigt oder unbeabsichtigt erfolgt sein – entweder durch konkrete Verbalisierungen rassistischer Einstellungen und Vorurteile oder auch in Form verschleierte Aussagen oder Gesten. Zwar wird die betroffene Person durch diese Form der Diskriminierung nicht unmittelbar benachteiligt, ausgegrenzt oder in ihren Handlungsmöglichkeiten eingeschränkt, mittelbar und langfristig können soziale Herabwürdigungen jedoch zu

---

<sup>3</sup> Für eine detaillierte Auflistung der einzelnen Items siehe Anhang.

Benachteiligungen und Ausschlüssen führen. ‚Materielle Benachteiligungen‘ weisen im Gegensatz dazu direkte und konkrete Benachteiligungen oder Ausschlüsse auf, zum Beispiel, wenn Personen aufgrund rassistischer Zuschreibungen weniger Gehalt bekommen, schlechter in der Schule bewertet werden oder keinen Wohnungsbesichtigungstermin erhalten. Als ‚körperliche Angriffe‘ wurden alle Situationsbeschreibungen gewertet, in denen Personen attackiert oder ihnen Gewalt angedroht wurde. Als ‚sexualisierte Übergriffe‘ wurden sexualisierte körperliche Angriffe und sexualisierte Kommentare gewertet.

#### 4. Solidarisches Verhalten von Anwesenden

Die Befragten konnten angeben, welche Funktionen unterschiedliche Akteur\*innen im Diskriminierungskontext eingenommen haben. Zum Beispiel konnte angegeben werden, dass anwesende Personen die Diskriminierung ignoriert oder die diskriminierenden Personen sogar unterstützt haben. Gaben die Befragten an, dass andere Personen die Betroffenen unterstützt hatten, wurde dies als ‚solidarisches Verhalten von Anwesenden‘ gewertet. Die genaue Form der Unterstützung wurde hierbei nicht erfasst. Die Zuordnung zur Kategorie des Vorhandenseins solidarischen Verhaltens erfolgte unabhängig davon, wie sich andere Akteur\*innen verhalten haben und in welcher Beziehungsstruktur die betroffene Person und die sich solidarisch verhaltende Person standen. Die daraus resultierende Variable ist binär kodiert und enthält somit keine Mehrfachnennungen mehr.

#### 5. Direkte Reaktion auf Diskriminierung

Um die direkte Reaktion von Betroffenen auf rassistische Diskriminierung zu erfassen, konnten die Befragten angeben, ob sie aktiv auf die Diskriminierung reagiert haben, zum Beispiel durch die Ansprache der Verursacher\*in auf ihr Fehlverhalten, oder ob ihre Reaktion auf die Diskriminierung passiv war, zum Beispiel in dem sie die Diskriminierung ignorierten. Die einzelnen Items wurden in der Analyse nach einem Aktiv-Passiv-Dualismus zusammengefasst. Eine ‚aktive Reaktion‘ auf die Diskriminierung fand demnach dann statt, wenn Betroffene die diskriminierende Person mit ihrem Verhalten konfrontierten oder sich Unterstützung durch andere Anwesende holten. Eine ‚passive Reaktion‘ fand statt, wenn Betroffene die diskriminierende Person nicht mit ihrem Verhalten konfrontierten. Die direkte Reaktion bezieht sich unmittelbar auf persönlich anwesende Verursacher\*innen. Da hier jedoch auch Diskriminierungserfahrungen untersucht werden, bei denen die Diskriminierungen von Institutionen bzw. von institutionalisierten Praktiken ausgegangen sind, wurden diese auch kodiert. Hierzu wurden Fälle mit ausschließlich nichtpersonalisierten Verursacher\*innen als ‚keine Konfrontation‘ (0) kodiert, da hier keine Konfrontation stattfand.

Diese fünf unabhängigen Variablen wurden in Hinblick auf ihren Einfluss auf folgende vier abhängigen Variablen untersucht:

##### a) Handlungsstrategien (Mehrfachnennung möglich)

Für die Operationalisierung der Handlungsstrategien von Betroffenen in Bezug auf rassistische Diskriminierung wurden in der Item-Zusammenfassung die Bewältigungsstrategien nach Mellor (2004) zugrunde gelegt und erweitert. Um den nachfolgenden Umgang der Betroffenen mit dem Erlebten abzubilden, wurden die entsprechenden Items dazu in vier Konstrukten zusammengefasst: *strategische Gegenmaßnahmen*, *Suche nach Unterstützung*, *Exit-Strategien* und *keine Reaktion*. Dabei können für eine Situation durchaus mehrere der Strategien gleichzeitig gewählt werden. Für die ‚strategischen Gegenmaßnahmen‘ wurden alle Items zusammengefasst, die ein planvolles Vorgehen gegen die Diskriminierung oder zur Erlangung einer Entschädigung beinhalten, zum Beispiel über eine offizielle Beschwerde oder Klage. Für das Konstrukt ‚Suche nach Unterstützung‘ wurden die Items zusammengefasst, in denen Betroffene angeben konnten, ob sie nach dem Erlebten entweder Beratung oder psychologische Unterstützung eingeholt hatten. Die Kategorie ‚Exit-Strategien‘ umfasst die Items, die abgefragt haben, ob Betroffene nach dem Erlebten Strategien anwendeten, die ein zukünftig erneutes Aufeinandertreffen mit der diskriminierenden Person verhindert haben, wie beispielsweise die Meidung bestimmter Situationen. Alle anderen Reaktionen, die sich nicht auf die diskriminierende Person/ Institution oder Situation bezogen haben, wurden von uns als ‚keine Reaktion‘ definiert.

**b) Gründe für die Nicht-Reaktion** (Mehrfachnennung möglich)

Um abzubilden, weshalb sich Personen dagegen entscheiden, strategische Gegenmaßnahmen zu ergreifen, konnten die Befragten, die im nachfolgenden Umgang mit dem Erlebten keine Maßnahmen ergriffen bzw. sich keine Unterstützung suchten, Angaben zu ihren Gründen für die Nicht-Reaktion machen. Hierbei standen verschiedene Items zur Auswahl, die für die Auswertung zusammengefasst wurden. Zu den Begründungen zählten Unwissenheit („Ich wusste nicht, was ich tun sollte“), Angst vor negativen Folgen / Unglaublichkeit („Ich hatte Angst vor negativen Folgen“, „Ich befürchtete, dass man mir nicht glauben würde“) und dass eine Auseinandersetzung zu belastend sein würde („Ich fand es belastend, mich weiter damit auseinandersetzen zu müssen“). Da verschiedene Gründe gleichzeitig auftreten können, waren Mehrfachnennungen möglich. Eine feingliedrige Unterteilung der Begründungen ermöglichte es zudem, der Komplexität individueller Handlungslogiken im Rahmen des quantitativen Forschungsdesigns gerecht zu werden.

**c) Konsequenzen von Gegenmaßnahmen** (Mehrfachnennung möglich)

Um zu erfassen, welche Wirkung strategische Gegenmaßnahmen für Betroffene haben können, wurden Personen, die sich im Anschluss an eine Diskriminierungserfahrung dafür entschieden hatten, gegen den\*die Täter\*in vorzugehen, zu den darauffolgenden Konsequenzen befragt. Die im Datensatz hier zur Verfügung stehenden Items wurden von uns dahingehend zusammengefasst, dass wir eine Unterteilung in *positive*, *negative* oder *gar keine Konsequenzen* vorgenommen haben. ‚Positive Konsequenzen‘ auf eine strategische Gegenmaßnahme können demnach festgestellt werden, wenn Betroffene eine Wiedergutmachung und/oder eine Entschuldigung für die Diskriminierung erhalten haben, sich die Diskriminierung nicht wiederholt hat oder Verursacher\*innen für ihr Verhalten bestraft wurden. ‚Negative Konsequenzen‘ können dann festgestellt werden, wenn sich die Diskriminierung nach der strategischen Gegenmaßnahme durch die Betroffenen wiederholt oder sogar zugenommen hat. Eine Gegenmaßnahme kann dabei sowohl positive als auch negative Konsequenzen haben, etwa wenn sich die Einrichtung, in der die Diskriminierung stattfand, offiziell entschuldigt, gleichzeitig aber die Diskriminierung möglicherweise in der Folge sogar zunimmt. ‚Keine Konsequenzen‘ wurden dann erfasst, wenn die Betroffenen konkret angegeben hatten, dass keine Konsequenzen auf ihre Reaktion erfolgt sind.

**d) Die direkte Reaktion**

Die direkte Reaktion auf die Diskriminierung stellt sowohl ein eigenständiges, zu erklärendes Phänomen dar, hat jedoch potenziell einen Effekt auf die spätere Reaktion und deren Auswirkungen. Die Operationalisierung der ‚direkten Reaktion‘ als abhängige Variable ist dabei in ähnlicher Form erfolgt wie die Operationalisierung als unabhängige Variable (siehe oben). Im Gegensatz zur direkten Reaktion als einer unabhängigen Variable, sind hier jene Fälle nicht mehr enthalten, die sich nicht auf personalisierte Verursacher\*innen beziehen, wie Institutionen, Regeln, Raumsituationen und Lehrinhalte.

Als Kontrollvariablen wurden personenbezogene Merkmale in die Analyse einbezogen. Hierzu nutzten wir die Angaben zum angegebenen Geschlecht, dem Migrationshintergrund, dem Alter und zum sozioökonomischen Status der betroffenen Person, der über den Bildungsstand und das Einkommen erfasst wurde.

**4.1.2 Statistische Analysen**

Die abhängigen Variablen sind allesamt binär kodiert. Daher haben wir logistische Regressionen (Logit) verwendet, um die Effekte der zentralen unabhängigen Variablen auf die jeweilige abhängige Variable zu schätzen. Grundlage der Interpretation dieser Effekte sind sogenannte Marginal Effects. Bei Logit-Modellen werden die Regressoren standardmäßig als logarithmierte Chancen dargestellt. Als solche lassen sich die Effekte schwer interpretieren, da logarithmierte Chancen als Einheit schwer nachzuvollziehen sind. Auch erschwert die Nicht-Linearität des Logit-Modells die Interpretation solcher Koeffizienten (Long und Freese 2014: 135–136). Das Verwenden von Marginal Effects erlaubt die Überführung der Effekte in geschätzte Wahrscheinlichkeiten, deren Interpretation weitaus intuitiver ist. Konkret werden für die Analyse sogenannte Predictive Margins berechnet

– eine Form der Marginal Effects, die auch Average Adjusted Predictions (AAP) genannt werden. Die daraus resultierenden Wahrscheinlichkeiten werden grafisch, in Form von Coefficient Plots, wie auch tabellarisch abgebildet. Um zu prüfen, ob sich die Effekte im statistischen Sinne signifikant voneinander unterscheiden, wurden paarweise Signifikanztests (Pairwise Comparisons) durchgeführt (Salkind 2010). In den Tabellen der Predictive Margins wird dem Effekt einer jeden Ausprägung einer Variable ein Buchstabe zugeordnet. Teilen sich zwei Effekte einen Buchstaben, so unterscheiden sich diese nicht signifikant. Ist einem Effekt kein Buchstabe zugeordnet, so unterscheidet sich dieser signifikant von allen anderen. Weil dies gehäuft bei der Gruppe von Modellen zu den Handlungsstrategien auftrat, berechneten wir für jene Modelle ergänzend eine tetrachorische Korrelationsmatrix (ein Zusammenhangsmaß dichotomisierter Variablen). Dies erlaubt uns, einen detaillierten Blick auf die einzelnen Variablen zu werfen, die im Zusammenhang mit diesen Modellen stehen.

## 4.2 Modul II: Workshop zu Handlungsräumen und -möglichkeiten bei rassistischer Diskriminierung

Die zentralen Ergebnisse der statistischen Auswertung aus Modul I wurden im November 2020 in einem digitalen Workshop vorgestellt. Zu dem Workshop wurden sowohl Organisationen und Akteur\*innen eingeladen, die in der Antirassismuserfahrung aktiv sind, als auch Mitarbeiter\*innen von Beratungseinrichtungen, die Opfer rassistischer Diskriminierung im Umgang mit Rassismuserfahrungen und bei rechtlichen Schritten gegen Täter\*innen unterstützen. Insgesamt nahmen Vertreter\*innen dreier großer Dachverbände von Migrantenselbstorganisationen und Neuen Deutschen Organisationen sowie von kommunalen Vereinen teil, die Vernetzungs-, Aufklärungs- und Beratungsarbeit zu Rassismus und rassistischer Diskriminierung leisten. Darüber hinaus konnten Teilnehmer\*innen gewonnen werden, die in den Bereichen Empowerment-Arbeit sowie Aufklärungs- und Sensibilisierungsarbeit tätig sind. Zusätzlich nahmen verschiedene Berater\*innen regionaler Anlaufstellen für Opfer rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt sowie überregionaler Anlaufstellen zur Umsetzung des AGG teil.

Der Workshop diente der gemeinsamen Reflexion der Auswertungsergebnisse vor dem Hintergrund praktischer Arbeitserfahrungen im Umgang mit Betroffenen rassistischer Diskriminierung und mit von rassistischen Zuschreibungen betroffenen Gruppen. Die empirischen Ergebnisse konnten so in Bezug auf ihre alltagspraktische Relevanz überprüft werden. Darüber hinaus wurden Hindernisse in Bezug auf die Opferbetreuung und den Umgang mit Opferperspektiven, aber auch mit Melde- und Klagemöglichkeiten bei Benachteiligungen, Ausgrenzungen und Angriffen besprochen. Schlussendlich konnten auf Basis der Bedarfserfassungen, die sich aus den Gesprächen ergeben haben, gemeinsame Handlungsempfehlungen identifiziert und formuliert werden. Die Reflexionen der Auswertungsergebnisse, ebenso wie die Handlungsempfehlungen, die im Workshop erarbeitet wurden, werden in der nachfolgenden Ergebnisdarstellung berücksichtigt. Sie fließen in die Interpretation der Ergebnisse insgesamt sowie in die im Schlussteil formulierten Handlungsempfehlungen ein.

## 5. | Ergebnisse

Im Folgenden werden die empirischen Ergebnisse der quantitativen Analyse vorgestellt. Die Darstellung erfolgt dabei entlang der abhängigen Variablen. Wir haben diese Darstellungsform gewählt, um die Handlungsstrategien in chronologischer Reihenfolge einer rassistischen Diskriminierungssituation nachzuzeichnen: der direkten Reaktion, der nachfolgenden Reaktion, den Gründen für eine Nicht-Reaktion sowie den Konsequenzen von strategischen Maßnahmen. Diese Herangehensweise ermöglicht es – anders als der theorieorientierte Zugang bei der Hypothesenentwicklung –, die einzelnen Schritte des Reaktionsverhaltens nacheinander zu durchleuchten und die verschiedenen Einflussfaktoren auf diese Schritte vergleichend und unter gegenseitiger Kontrolle zu analysieren. Im zusammenfassenden Kapitel erfolgt schließlich der theorieorientierte Zugriff entlang der verschiedenen Einflussfaktoren auf das jeweilige Handeln (Lebensbereich, Beziehungsstruktur, Diskriminierungsform und Solidarverhalten).

### 5.1 Die direkte Reaktion auf rassistische Diskriminierung

Um herauszufinden, inwiefern das Verhalten von Betroffenen in der Situation der Diskriminierung einen Einfluss darauf hatte, ob sie im Nachgang des Erlebten etwas gegen die Diskriminierung unternahmen, haben wir zunächst das Augenmerk auf die direkte Reaktion von Betroffenen in der Situation der Diskriminierung gelegt.

**Tabelle 1** Häufigkeitsverteilung direkter Reaktionen auf rassistische Diskriminierung

	Genannt		Nicht genannt		Keine Angabe	
	Absolut	Prozent	Absolut	Prozent	Absolut	Prozent
<b>Direkte Reaktion</b>						
<b>Aktiv / Konfrontation</b>	1178	46,60	1119	44,26	231	9,14
<b>Passiv / keine Konfrontation</b>	1059	41,89	1208	47,78	261	10,32

➔ Fallzahl verringert sich bei Predictive Margins durch den Ausschluss von Fällen mit keiner Angabe bei den verwendeten Variablen des Modells

Dabei zeigte sich, dass 47 Prozent der Betroffenen in der Situation der Diskriminierung aktiv und konfrontativ auf den\*die Täter\*in reagierten, indem sie das Fehlverhalten ansprachen, dem\*der Verursacher\*in mit Wut begegneten oder andere Anwesende um Hilfe baten (Tabelle 1). Knapp 42 Prozent der Befragten reagierten passiv auf das Erlebte und vermieden die Konfrontation. Hierbei muss jedoch beachtet werden, dass nicht jedes Diskriminierungssetting eine direkte Reaktion ermöglicht. Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn akute Gefahr herrscht, bei einer Reaktion (weiteren) körperlichen Schaden zu erleiden, oder auch wenn der\*die Verursacher\*in in dem Moment, in dem der\*die Betroffene von der Diskriminierung erfährt, nicht anwesend ist (zum Beispiel bei einem postalischen Kündigungsschreiben oder einer Absage auf eine Stellenbewerbung per E-Mail etc.).

Für das Ergreifen von Gegenmaßnahmen zeigte sich, dass die Anwesenheit solidarischer Dritter einen positiven Einfluss darauf hat, dass Betroffene gegen diskriminierende Personen oder Institutionen vorgehen. Wurden die Betroffenen von Anwesenden in der Diskriminierungssituation unterstützt, stieg die Wahrscheinlichkeit, strategische Gegenmaßnahmen gegen den\*die Verursacher\*in zu ergreifen, signifikant um 9 Prozentpunkte (siehe Anhang). Auch für die aktive/konfrontative Reaktion auf die Täter\*innen in der Situation der Diskriminierung zeigte sich ein signifikanter Unterschied darin, ob Anwesende sich mit den Betroffenen solidarisiert hatten oder nicht. Befragte, die nicht von unterstützenden Dritten berichteten, gaben mit einer

Wahrscheinlichkeit von 48 Prozent an, aktiv/konfrontativ auf die diskriminierende Person reagiert zu haben (siehe Anhang). Betroffene, die in der Diskriminierungssituation von anderen Anwesenden unterstützt wurden, reagierten hingegen mit einer Wahrscheinlichkeit von 70 Prozent aktiv/konfrontativ auf die Täter\*innen. Hypothese 4d kann somit bestätigt werden.

## 5.2 Handlungsstrategien bei rassistischer Diskriminierung

Im nachfolgenden Umgang mit rassistischer Diskriminierung stehen verschiedene Handlungsmöglichkeiten zur Verfügung, wie das Ergreifen von Gegenmaßnahmen, die Suche nach Unterstützung oder das zukünftige Ausweichen gegenüber der diskriminierenden Person oder der Situation, in der die Diskriminierung stattgefunden hat.

**Tabelle 2** Häufigkeitsverteilungen von Handlungsstrategien bei rassistischer Diskriminierung

<i>Handlungsstrategie</i>	Genannt		Nicht genannt		Keine Angabe	
	<i>Absolut</i>	<i>Prozent</i>	<i>Absolut</i>	<i>Prozent</i>	<i>Absolut</i>	<i>Prozent</i>
<b>Strategische Gegenmaßnahmen</b>	597	23,62	1669	66,02	262	10,36
<b>Suche nach Unterstützung</b>	457	18,08	1809	71,56	262	10,36
<b>Exit-Strategie</b>	503	19,90	1763	69,74	262	10,36
<b>Keine Reaktion</b>	1059	41,89	1208	47,78	261	10,36
<b>Anderes</b>	63	2,49	2203	87,14	262	10,36

➔ Fallzahl verringert sich bei Predictive Margins durch den Ausschluss von Fällen mit keiner Angabe bei den verwendeten Variablen des Modells

Der Großteil der Befragten Personen, die von einer rassistischen Diskriminierung berichteten, gab an, im Nachgang nichts mehr in Bezug auf das Geschehene unternommen zu haben (Tabelle 2). 18 Prozent der Befragten suchten Unterstützung bei Beratungseinrichtungen oder im Bekanntenkreis und nur knapp ein Viertel der Befragten ergriff letztendlich strategische Gegenmaßnahmen, indem sie den Vorfall bei einer entsprechenden Stelle meldeten, öffentlich auf die Diskriminierung aufmerksam machten oder Klage einreichten (Tabelle 2). Annähernd 20 Prozent der Befragten versuchten, ein erneutes Zusammentreffen mit der diskriminierenden Person oder ein wiederholtes Aufsuchen des Ortes, an dem die Diskriminierung stattfand, im Nachgang des Erlebten zu meiden (Tabelle 2).

Die vorangegangene direkte Reaktion von Betroffenen hatte einen signifikanten Einfluss darauf, ob Betroffenen strategische Gegenmaßnahmen gegen den\*die Verursacher\*in ergriffen (siehe Anhang). Hatten Betroffene schon in der Diskriminierungssituation aktiv auf Verursacher\*innen reagiert, stieg die Wahrscheinlichkeit, dass im Nachgang Gegenmaßnahmen ergriffen wurden, um 19 Prozentpunkte (siehe Anhang). Hypothese H5a, die besagt, dass Personen, die Gegenmaßnahmen gegen den\*die Täter\*in ergreifen, häufiger bereits in der Situation der Diskriminierung aktiv/konfrontativ reagieren, kann somit bestätigt werden.

Eine Erklärung hierfür könnte sein, dass ein aktives Vorgehen gegen die diskriminierende Person im Moment des Geschehens Betroffenen Agency verleiht und sie darin bestärkt, auch im Nachgang gegen die Diskriminierung aktiv zu werden. Eine andere mögliche Erklärung könnte aber auch in der individuellen Persönlichkeit der einzelnen Betroffenen liegen. Personen, die Täter\*innen im Moment einer rassisti-



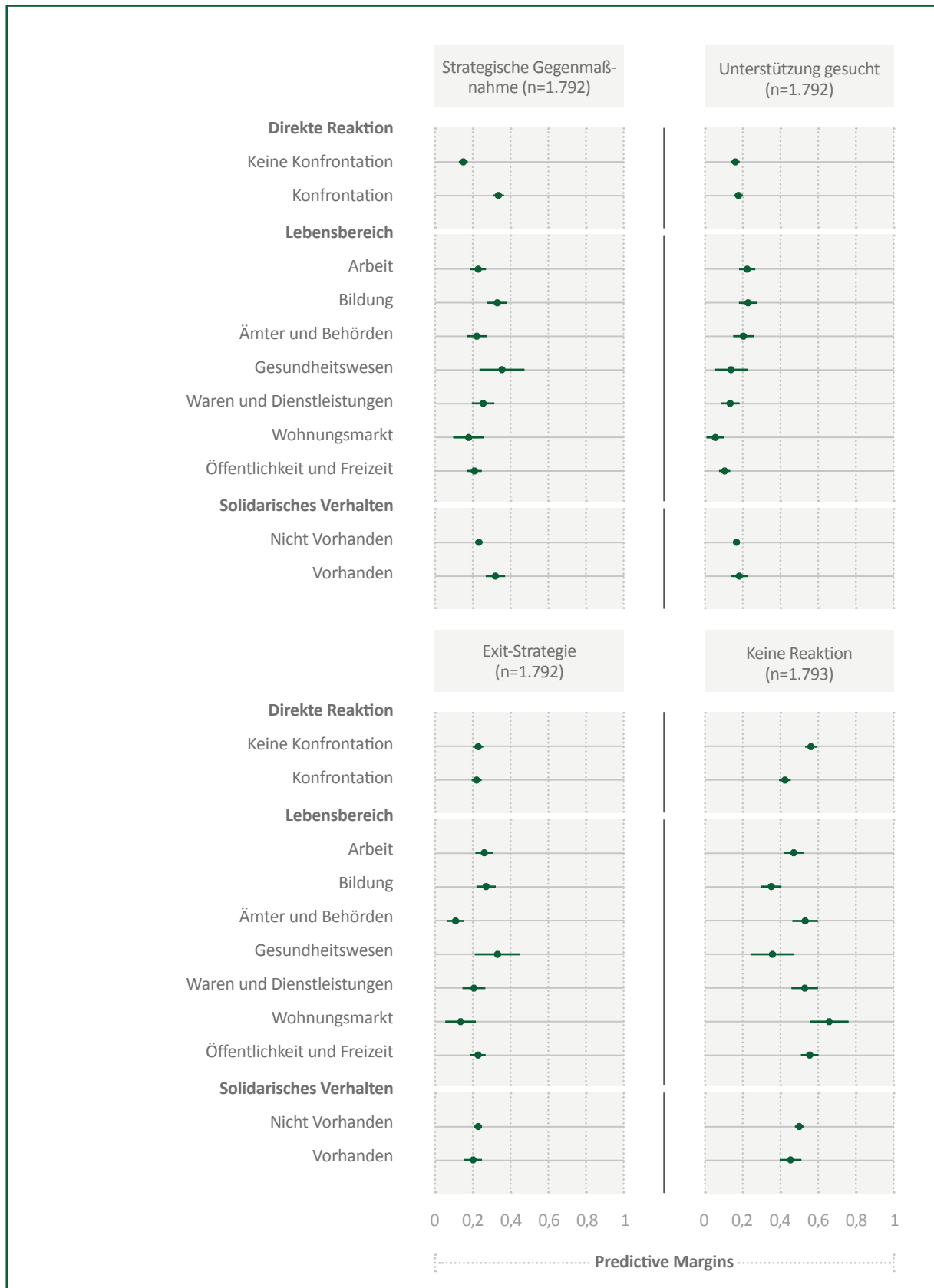
schen Benachteiligung, Ausgrenzung oder Anfeindung mit ihrem Verhalten konfrontieren, neigen eventuell grundsätzlich eher dazu, auch im Nachgang Gegenmaßnahmen zu ergreifen.

In Bezug auf die einzelnen Lebensbereiche zeigt sich, dass ebendiese Ausweich- und Schutzstrategien häufig dort angewendet werden, wo langanhaltende Beziehungen zwischen Verursacher\*innen und Betroffenen bestehen – wie beispielsweise im Bildungswesen, im Arbeitsleben oder im Gesundheitswesen (Abbildung 1). Dieser Befund ist durchaus überraschend, da das Ausweichen hier nur schwer möglich ist oder mit Einschränkungen bzw. Gefährdungen für den weiteren Bildungserwerb, die Karriere oder den Gesundheitszustand einhergeht. Gleichzeitig wird insbesondere bei Diskriminierungen im Arbeits- und Bildungsbereich sowie in Ämtern und Behörden im Vergleich zu den Lebensbereichen Öffentlichkeit und Freizeit, Waren und Dienstleistungen und dem Wohnungsmarkt signifikant häufiger nach Unterstützung gesucht (Abbildung 1). Dies könnte ein Indiz für den Unterschied des Reaktionsverhaltens in Lebensbereichen mit typischerweise andauernden oder kurzzeitigen Beziehungsverhältnissen sein. Gerade bei lang andauernden Beziehungen mit hoher Bedeutung für das Leben der von Diskriminierung Betroffenen wird eher nach einer Unterstützung gesucht, weil ein wirkliches Ausweichen vor den Diskriminierenden nur schwer möglich ist.

Im Bildungs- und Gesundheitsbereich wurden schließlich am häufigsten strategische Gegenmaßnahmen gegen Verursacher\*innen ergriffen, wobei sich die Wahrscheinlichkeit, gegen Diskriminierung im Bildungsbereich vorzugehen (33 %), signifikant von der Wahrscheinlichkeit unterschieden hat, bei Diskriminierung im Freizeit- und Öffentlichkeitsbereich (21 %), auf dem Wohnungsmarkt (18 %) oder bei Ämtern und Behörden (22 %) strategische Gegenmaßnahmen zu ergreifen (Abbildung 1). Hier muss allerdings bedacht werden, dass der weit überwiegende Teil der Personen, die von einer Diskriminierung berichten – so auch im Bildungswesen – keine strategischen Gegenmaßnahmen ergriff. Die Wahrscheinlichkeit, in Lebensbereichen wie Ämtern und Behörden, dem Arbeitsbereich oder dem Bildungsbereich Unterstützung zu suchen, ist mit jeweils ca. 20 % relativ gering (Tabelle 2). Zusammenfassend lässt sich also sagen, dass die Mehrheit der Befragten keine strategischen Gegenmaßnahmen oder Hilfesuche unternahm. Dieser Effekt variiert jedoch im Vergleich der Lebensbereiche um bis zu etwa 15 Prozentpunkte (Abbildung 1).

Vor diesem Hintergrund lässt sich Hypothese H1a anhand unserer Stichprobe nur teilweise bestätigen. Sie besagt, dass Betroffene rassistischer Diskriminierung in Lebensbereichen, in denen Ansprechpartner\*innen gegen Diskriminierung zu erwarten sind bzw. in denen Benachteiligungen gemeldet werden können und Beratungen angeboten werden, häufiger strategische Gegenmaßnahmen ergreifen oder sich Unterstützung suchen. Insbesondere bei Diskriminierung auf Ämtern und Behörden scheinen Betroffene sich allerdings häufig gegen strategische Gegenmaßnahmen, wie eine Meldung der Diskriminierung oder eine Klage, zu entscheiden. Dieser Befund ist interessant: Differenziert man nicht zwischen Diskriminierungen anhand unterschiedlicher Merkmale wie dem Geschlecht, der Herkunft, einer Behinderung etc., werden im Lebensbereich Ämter und Behörden am häufigsten Reaktionen gegen die diskriminierende(n) Person(en) ergriffen (Beigang et al. 2017: 85). Es muss also davon ausgegangen werden, dass in Ämtern und Behörden Mechanismen wirken, die Betroffene rassistischer Diskriminierung in besonderer Weise davon abhalten, strategische Gegenmaßnahmen zu ergreifen. Eine mögliche Erklärung wäre, dass die Betroffenen in Ämtern und Behörden rassistische Handlungsweisen über institutionalisierte, arbeitskulturelle Praktiken wahrnehmen und daher aus der Institution heraus keine Ermutigung und Bestärkung erfahren, gegen rassistische Diskriminierung vorzugehen. Betroffene rassistischer Diskriminierung erwarten dann keine Verbesserung ihrer Situation oder keine tatsächliche Sanktionierung der diskriminierenden Person, wenn sie rassistische Diskriminierung in Ämtern oder Behörden melden oder anklagen (siehe hierzu auch Kapitel 5). Gleichzeitig könnten Beschwerde- oder Klagemöglichkeiten für Betroffene rassistischer Diskriminierung in diesem Lebensbereich besonders kompliziert und bürokratisch erscheinen oder ansprechende Unterstützungsangebote in den Institutionen wenig präsent sein, was ebenfalls eine abschreckende Wirkung auf die Geschädigten haben kann.

**Abbildung 1 Handlungsstrategien bei rassistischer Diskriminierung**



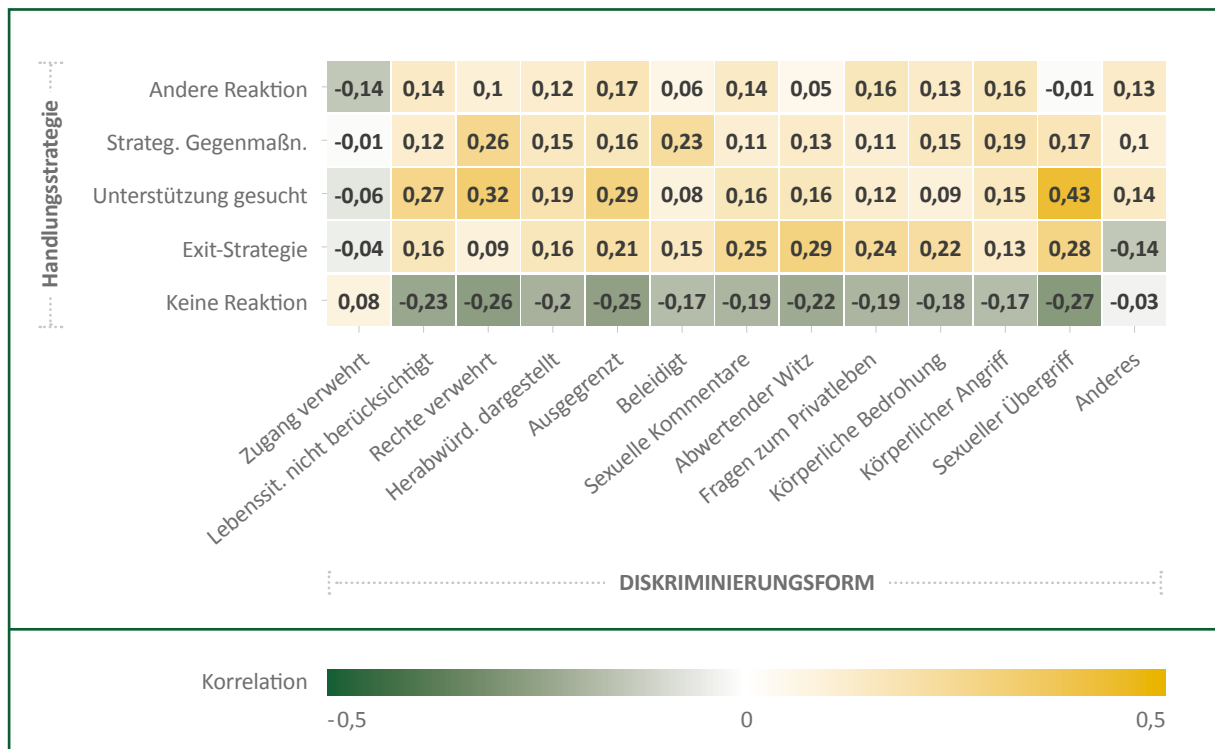
Datenbasis: Diskriminierung in Deutschland 2015 (ADS) / Verfahren: Logistische Regression

In Bezug auf die Beziehungsstruktur zwischen Täter\*innen und Opfern rassistischer Diskriminierung konnte kein Einfluss der Machtkonstellationen zwischen den Akteur\*innen auf die Handlungsstrategie der Betroffenen gefunden werden (siehe Anhang). Die Hypothese H2a muss somit verworfen werden. Es zeigte sich allerdings, dass anstelle der Machtkonstellationen eine andere Beziehungskomponente zwischen Opfern und Täter\*innen rassistischer Diskriminierung für die Wahl der Handlungsstrategien von Bedeutung ist: Die Wahrscheinlichkeit, dass sich Betroffene Unterstützung suchten, war bei Diskriminierungen, die von Institutionen verursacht worden waren, signifikant höher als bei Diskriminierungen, die von Personen ausgingen – egal, ob sie sich den Täter\*innen gegenüber in einem hierarchischen Beziehungsgefüge befanden oder nicht (siehe Anhang). Gleichzeitig war auch die Wahrscheinlichkeit, nichts gegen die Diskriminierung zu unternehmen, höher, wenn diese von Personen ausging (siehe Anhang). Eine mögliche Erklärung könnte sein, dass Diskriminierungen im Rahmen institutionellen Handelns mit einer existenziellen sozialen und materiellen Schlechterstellung verbunden sind, wie zum Beispiel bei unfairen Anforderungen für Notenvergaben oder bei der Eröffnung eines Bankkontos. Möglicherweise greift die Diskriminierung hier besonders folgenswer in die Lebensgestaltung ein, sodass Betroffene eine größere Notwendigkeit sehen, gegen die Diskriminierung vorzugehen.

Für den Zusammenhang zwischen der Diskriminierungsform als Situationsmerkmal der Diskriminierung und den Handlungsstrategien zeigten sich nur in Bezug auf Ausweich- und Schutzstrategien (Exit-Strategie) relevante Ergebnisse der Predictive Margins. Betroffene rassistischer Diskriminierung in Form sozialer Herabwürdigung berichteten signifikant häufiger davon, im Nachgang der Diskriminierung Exit-Strategien angewendet zu haben, als Betroffene, die materielle Benachteiligungen erlebt hatten (siehe Anhang). Die Hypothese H3a, die besagt, dass die Befragten bei materiellen Benachteiligungen oder physischen Angriffen signifikant öfter Gegenmaßnahmen ergriffen haben als bei sozialen Herabwürdigungen, konnte hingegen nicht bestätigt werden.

An dieser Stelle stellt sich die Frage, ob die Operationalisierung, die wir zur Erfassung von Diskriminierungsformen genutzt haben, detailliert genug ist. Schaut man sich Korrelationen zwischen den einzelnen Items der gebildeten Konstrukte an, lassen sich zwischen einzelnen Diskriminierungs- und Handlungsweisen durchaus interessante Zusammenhänge beschreiben (Abbildung 2). Dabei zeigt sich, dass die Verwehrung von Rechten ( $r=0,26$ ) und rassistische Beleidigungen ( $r=0,23$ ) als Diskriminierungsweisen bei den Befragten leicht bis mittelstark mit dem Ergreifen strategischer Gegenmaßnahmen korrelieren (Abbildung 2). Daraus lässt sich schließen, dass die Befragten bei Diskriminierung in Form sozialer Herabwürdigung dann dazu tendierten, strategische Gegenmaßnahmen zu ergreifen, wenn über Beleidigungen der Verursacher\*innen ein offener Rassismus ausgeübt wurde. Darüber hinaus gibt es mehrere Diskriminierungsweisen, die mittelstark mit Exit-Strategien korreliert haben: Ausgrenzung ( $r=0,21$ ), sexuelle Kommentare ( $r=0,25$ ), abwertende Witze ( $r=0,29$ ), unangebrachte Fragen zum Privatleben ( $r=0,24$ ), körperliche Bedrohung ( $r=0,22$ ), sexueller Übergriff ( $r=0,28$ ) (Abbildung 2). Aus den Korrelationen lässt sich schließen, dass einzelne subtilere Formen der sozialen Herabwürdigung, wie beispielsweise abwertende Witze oder unangebrachte Fragen zum Privatleben, für Betroffene schwer zu benennen sind, wenn ein entsprechendes Verständnis für die Wirkweisen von Rassismus im gesellschaftlichen Umfeld nach wie vor fehlt. Allerdings lässt sich diese Annahme nicht auf alle Formen indirekter Artikulation von Rassismus übertragen.

In Bezug auf Exit-Strategien ist darüber hinaus der Zusammenhang mit Diskriminierungsweisen der körperlichen Bedrohung zu betonen. Zwar erschließt sich, dass Betroffene körperlicher Bedrohungen die Konfrontation mit der diskriminierenden Person meiden, da sie sich vor (weiterem) körperlichem Schaden schützen müssen. Es ist jedoch alarmierend, dass hier keine nennenswerte Korrelation mit der Suche nach Unterstützung zu beobachten ist (Abbildung 2). Diese stellte demnach vor allem für jene Personen eine Option dar, deren Rechte verwehrt ( $r=0,32$ ), deren Lebenssituation nicht berücksichtigt ( $r=0,27$ ) oder die ausgegrenzt wurden ( $r=0,29$ ) (Abbildung 2). An dieser Stelle sei auf den signifikanten Unterschied in der Wahl der Handlungsstrategien bei Diskriminierung durch Institutionen und institutionelle Praxen und der Diskriminierung durch Personen verwiesen (siehe oben). Darüber hinaus zeigte sich für die Suche nach Unterstützung ein relativ starker Zusammenhang bei rassistischer Diskriminierung in Form eines sexuellen Übergriffs ( $r=0,43$ ) (Abbildung 2).

**Abbildung 2** Korrelationen zwischen Diskriminierungsformen und Handlungsstrategien

© DeZIM

Aus den genannten Korrelationen lässt sich schließen, dass einzelne Formen rassistischer Diskriminierung, die wir unter materiellen Benachteiligungen und sozialen Herabwürdigungen zusammengefasst haben, einen mittelstarken Zusammenhang mit bestimmten Handlungsstrategien aufweisen. Bei der Verwehrung von Rechten oder der Nicht-Berücksichtigung der Lebenssituation als Formen materieller Benachteiligung wurden vermehrt strategische Gegenmaßnahmen ergriffen bzw. nach Unterstützung gesucht. Dagegen gingen einzelne Formen der sozialen Herabwürdigung vermehrt mit Exit-Strategien einher. Es liegt somit nahe, dass unterschiedliche Diskriminierungsformen eine für sie adäquate Gegenhandlung bedingen. Die von uns vorgenommenen Konstruktionen hinsichtlich Handlungsstrategien und Diskriminierungsweisen in Form materieller Benachteiligungen und sozialer Herabwürdigungen scheinen zum Beispiel teilweise zu breit angelegt zu sein, um die Verbindung zwischen ihnen einschlägig argumentieren zu können. Zudem korrelieren auch die einzelnen Diskriminierungsformen zu stark miteinander, was die Trennschärfe erschwert. Somit bleibt die detaillierte Betrachtung einzelner Diskriminierungsweisen und der darauffolgenden Handlungsstrategien der Betroffenen zunächst relevant.

Einen signifikanten Effekt auf die Handlungsstrategien von Betroffenen zeigte die Anwesenheit unterstützender Dritter. Die Wahrscheinlichkeit, dass Personen, die in der Benachteiligungssituation Unterstützung durch andere Anwesende erhielten, später strategische Gegenmaßnahmen ergriffen (34%), lag 19 Prozentpunkte höher gegenüber Personen, die keine Unterstützung erhielten (15%) (Abbildung 1). Zusammenschlüsse wirken somit nicht nur im Moment der Diskriminierung bestärkend, sondern haben auch darüber hinaus eine bestärkende Wirkung, Verursacher\*innen für ihr Verhalten zur Rechenschaft zu ziehen. Die Hypothese H4a, die besagt, dass solidarisches Verhalten von anwesenden Dritten sich über den Diskriminierungskontext hinaus positiv darauf auswirkt, dass Betroffene strategische Gegenmaßnahmen ergreifen, konnte somit bestätigt werden. Es ist davon auszugehen, dass der Zusammenschluss zwischen Beobachter\*innen und Betroffenen von rassistischer Diskriminierung den geteilten Deutungsrahmen über die Betroffenen hinaus erweitert, in dem die Diskriminierung als solche entlarvt und benannt werden kann.

### 5.3 Gründe für die Nicht-Reaktion

Wie vorangehend festgestellt wurde, gab ein Großteil der Befragten an, im Nachgang nichts mehr in Bezug auf die erlebte Diskriminierung unternommen zu haben (Tabelle 2). Um zu verstehen, wieso sich Betroffene im nachfolgenden Umgang mit einer Diskriminierungserfahrung gegen strategische Gegenmaßnahmen oder die Suche nach Unterstützung entscheiden, sollen an dieser Stelle die Begründungen für die Nicht-Reaktionen näher betrachtet werden.

**Tabelle 3** Häufigkeitsverteilungen Gründe für die Nicht-Reaktion

Gründe für die Nicht-Reaktion	Genannt		Nicht genannt		Keine Angabe	
	Absolut	Prozent	Absolut	Prozent	Absolut	Prozent
<b>Keine Notwendigkeit</b>	427	29,55	923	63,88	95	6,57
<b>Unwissenheit</b>	457	31,63	893	61,80	95	6,57
<b>Keine Zuversicht auf Erfolg/ Verbesserung</b>	779	53,91	571	39,52	95	6,57
<b>Angst vor negativen Folgen/ Unglaubwürdigkeit</b>	529	36,61	821	56,82	95	6,57
<b>Auseinandersetzung zu belastend</b>	439	30,38	911	63,04	95	6,57
<b>Fehlende Ressourcen</b>	238	16,47	1112	76,96	95	6,57
<b>Anderes</b>	130	9,00	1220	84,43	95	6,57

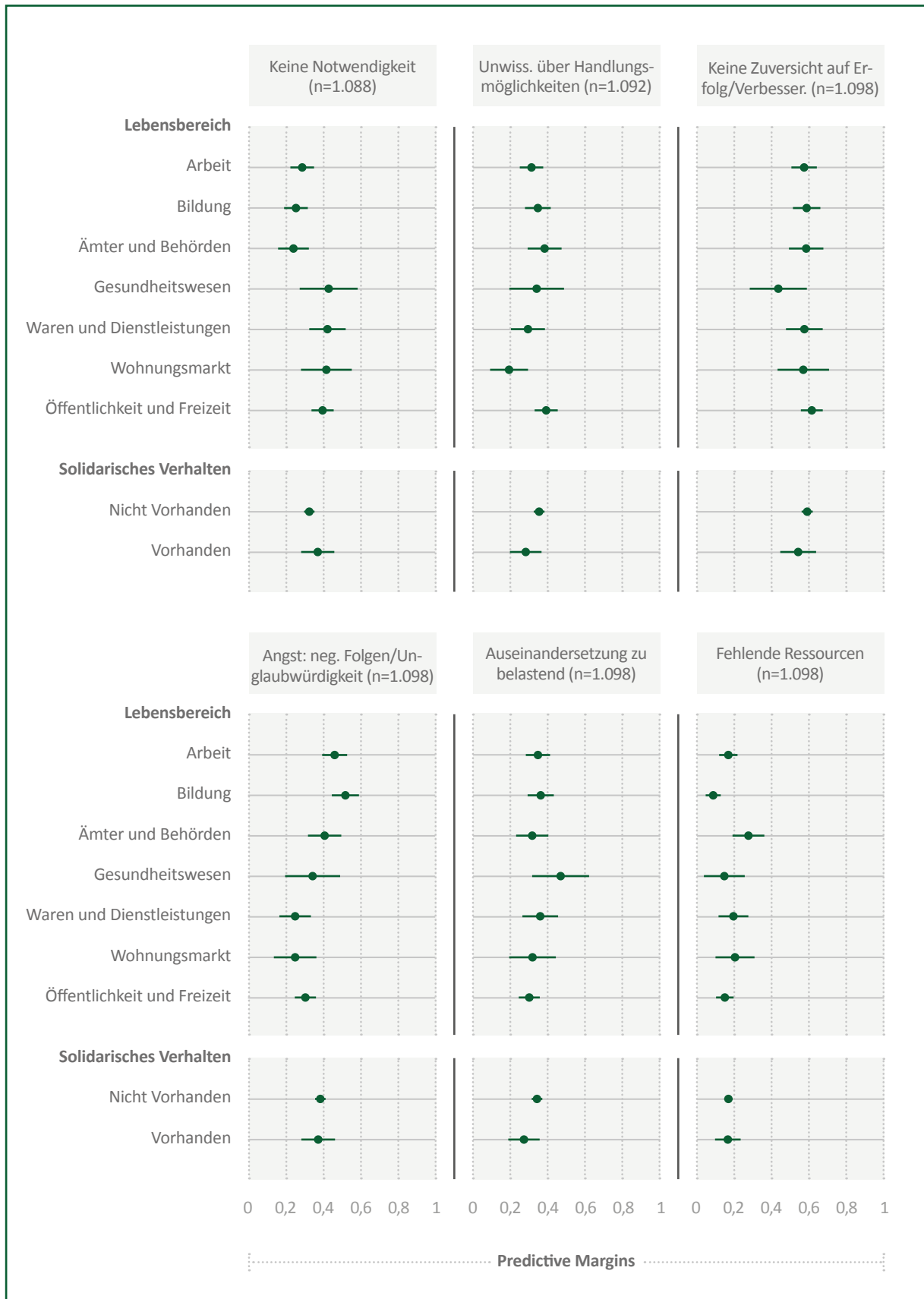
➔ Fallzahl verringert sich bei Predictive Margins durch den Ausschluss von Fällen mit keiner Angabe bei den verwendeten Variablen des Modells

Es zeigt sich, dass mit 54% ein Großteil der Befragten keine Zuversicht hatte, mit Gegenmaßnahmen oder der Suche nach Unterstützung Erfolg zu haben und eine Verbesserung der Situation zu erzielen (Tabelle 3). Rund ein Fünftel der Befragten gab sogar an, nicht gehandelt zu haben, da sie eine Verschlechterung ihrer Situation befürchteten oder dass man ihnen nicht glauben würde, falls sie gegen die Diskriminierung vorgingen. Etwa 30% der Befragten empfanden eine Auseinandersetzung mit dem Erlebten als zu belastend und ca. 32% wussten nicht, wie sie gegen die diskriminierende Person oder Institution vorgehen oder wo sie sich Hilfe suchen könnten. Ein Drittel der Befragten sah keine Notwendigkeit, etwas zu unternehmen (Tabelle 3).

Insgesamt scheint die Annahme, dass ein Vorgehen gegen Verursacher\*innen von Diskriminierung für Betroffene wenig Veränderung und Nutzen bringt, in Deutschland verbreitet zu sein. Dies zeigte auch eine vorangehende Auswertung der Gesamtdaten des in der vorliegenden Analyse genutzten Datensatzes der Betroffenenbefragung (Beigang et al. 2017). Hier wurden Diskriminierungserfahrungen anhand verschiedener Diskriminierungsmerkmale berichtet, jedoch rassistische Diskriminierung nicht – wie in der vorliegenden Auswertung – gesondert analysiert. Über die Hälfte der Personen, die sich dagegen entschlossen haben, gegen die Diskriminierung bzw. die Verursacher\*innen der Diskriminierung vorzugehen, gaben dabei als Begründung an, dass eine Klage, Beschwerde oder Ansprache der Benachteiligung oder Ausgrenzung nichts bringen würde (Beigang et al. 2017: 274).

Die Begründungen, mit denen Betroffene erklärten, weshalb sie nach der Diskriminierung keine Gegenmaßnahmen ergriffen haben, um gegen den\*die diskriminierende Person oder Institution vorzugehen, unterschieden sich zwischen den verschiedenen Lebensbereichen. Dabei lag die Wahrscheinlichkeit, dass Befragte bei Diskriminierung in der Öffentlichkeit und Freizeit, beim Zugang zu Waren und Dienstleistungen, auf dem

**Abbildung 3** Begründungen der Nicht-Reaktion



© DeZIM

Wohnungsmarkt oder im Gesundheitswesen eine Gegenmaßnahme nicht für notwendig erachteten, bei jeweils rund 40 % (Abbildung 3). Gleichzeitig begründeten deutlich weniger Befragte, die eine Diskriminierung im Bildungsbereich erlebt hatten, ihr Nicht-Handeln damit, keine Notwendigkeit für eine Gegenmaßnahme gesehen zu haben. Die Wahrscheinlichkeit lag hier bei nur 25 % (Abbildung 3). Dieser Unterschied in der Effektstärke erwies sich dabei zwischen Arbeit und Bildung auf der einen und Öffentlichkeit, Freizeit, Waren und Dienstleistung auf der anderen Seite als signifikant (Abbildung 3).

Dafür spielte bei Diskriminierung im Bildungsbereich, aber auch im Arbeitsleben, eine andere Begründung eine deutlich größere Rolle: Die Wahrscheinlichkeit, aus Angst vor negativen Folgen und vor Unglaubwürdigkeit nicht gegen die Diskriminierung vorzugehen, war hier mit 52 % (Bildung) bzw. 46 % (Arbeit) signifikant höher als in den Bereichen Öffentlichkeit und Freizeit (30 %), Waren und Dienstleistungen (24 %) und Wohnungsmarkt (25 %) (Abbildung 3). In Lebensbereichen, in denen langanhaltende und nicht immer selbst wählbare Beziehungen zwischen den Akteur\*innen bestehen, wird ein sozialer oder materieller Ausschluss als Folge einer strategischen Gegenmaßnahme eher erwartet, als wenn es sich nur um eine punktuelle Beziehung handelt. Rassismus und rassistische Diskriminierung im Arbeitskollegium oder im Klassen- oder Kursverbund anzusprechen, birgt für Betroffene somit die Gefahr, als ungläubwürdig oder als *Troublemaker* stigmatisiert zu werden (Kaiser und Miller 2003; Remedios et al. 2016).

Die Begründung, auf eine Diskriminierung nicht zu reagieren, da die Auseinandersetzung mit dem Erlebten als zu belastend empfunden wurde, spielte vor allem bei Diskriminierung im Gesundheitswesen eine entscheidende Rolle (Abbildung 3). Die Wahrscheinlichkeit der Begründung war dabei mit 47 % signifikant höher als bei Diskriminierung, die in der Öffentlichkeit und Freizeit stattgefunden hat (30 %). Tatsächlich gibt es im Gesundheitswesen wenig Sensibilisierung in Bezug auf die physischen und psychischen Folgen von rassistischer Diskriminierung (Yeboah 2017). Gleichzeitig kann die Erfahrung besonders schmerzhaft und traumatisch sein, gerade von Ärzt\*innen, Pfleger\*innen oder Psycholog\*innen diskriminiert zu werden, deren Aufgabe es ist, körperliches oder psychisches Leiden zu mindern, und die eine Unterstützungsfunktion ausfüllen sollen. Eine Auseinandersetzung mit dem Erlebten scheint daher im Gesundheitsbereich besonders belastend. Doch auch in allen anderen Lebensbereichen spielt die Begründung, eine Auseinandersetzung als Belastung zu empfinden, eine wichtige Rolle (Abbildung 3).

Die Wahrscheinlichkeit, wegen fehlender Ressourcen keine Gegenmaßnahmen zu ergreifen, war bei Betroffenen von Diskriminierung in Behörden und Ämtern (28 %) am höchsten und unterschied sich signifikant von der Wahrscheinlichkeit, im Bildungs- (9 %) und Arbeitsbereich (17 %) durch fehlende Ressourcen an einer Gegenmaßnahme gehindert zu werden (Abbildung 3). Da Behördenmitarbeiter\*innen in feste bürokratische Strukturen eingebunden sind und Weisungsbefugnissen unterliegen, sind Beschwerdeverfahren gegen Amtsträger\*innen, zum Beispiel in Form einer Dienstaufsichtsbeschwerde, komplex. Der Aufwand von Gegenmaßnahmen bei Diskriminierung in Ämtern und Behörden wird von Betroffenen vermutlich als besonders groß wahrgenommen, auch weil Ämter und Behörden äußerst bemüht sind, Anschuldigungen von Betroffenen abzuwehren – meist um sich nicht dem Vorwurf von Grundrechtsverletzungen aussetzen zu müssen.

In Bezug auf Hypothese H1b konnten keine eindeutigen Ergebnisse erzielt werden. Sie besagt, dass die Unwissenheit über Handlungsmöglichkeiten bei Diskriminierung in Lebensbereichen, in denen keine zentrale Steuerung von Antidiskriminierungsmaßnahmen zu vermuten ist, eine bedeutende Rolle spielte. Zwar zeigte sich eine hohe Wahrscheinlichkeit, bei Diskriminierung im Bereich Öffentlichkeit und Freizeit (39 %) nicht zu wissen, wie gegen die Diskriminierung vorgegangen werden kann; gleiches gilt jedoch auch bei Diskriminierung im Bildungsbereich (35 %), am Arbeitsplatz (31 %) und auf Behörden und Ämtern (38 %) (Abbildung 3). Entgegen unserer Erwartungen war die Unwissenheit über Handlungsmöglichkeiten zudem bei Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt (19 %) signifikant niedriger als bei Diskriminierung in den genannten Lebensbereichen (Abbildung 3). Da für die Nicht-Reaktion bei Diskriminierung auf dem Wohnungs-

markt besonders häufig angegeben wurde, dass eine Gegenreaktion keine Verbesserung bringen würde, ist es möglich, dass viele Betroffene sich die Frage danach, wie sie gegen eine Benachteiligung vorgehen können, gar nicht erst stellen.

Ebenso wie für die Handlungsstrategien bei rassistischer Diskriminierung konnte auch in Bezug auf die Begründung einer Nicht-Reaktion kein signifikanter Einfluss der Beziehungsstrukturen zwischen Täter\*innen und Opfern rassistischer Diskriminierung festgestellt werden. Die Annahme H2b, die besagt, dass Betroffene in einem hierarchischen Beziehungsgefüge zur diskriminierenden Person eher Angst vor Unglaubwürdigkeit oder negativen Folgen haben, muss somit verworfen werden.

Im Hinblick auf die Diskriminierungsform gingen wir davon aus, dass soziale Herabwürdigungen dazu führen, dass die Betroffenen eine erneute Auseinandersetzung mit dem Erlebten im Vergleich zu materiellen Benachteiligungen häufiger als zu belastend empfinden. Zwar war die Wahrscheinlichkeit, eine erneute Auseinandersetzung mit dem Erlebten als zu belastend zu empfinden, bei sozialen Herabwürdigungen mit 31 % höher als bei materiellen Benachteiligungen (23 %), der Unterschied der beiden Einflussvariablen erwies sich aber nicht als signifikant (siehe Anhang). Auch die Wahrscheinlichkeit, dass die Angst vor negativen Folgen und Unglaubwürdigkeit Betroffene von einer Gegenmaßnahme abgehalten hat, war bei sozialen Herabwürdigungen (35 %) nicht signifikant höher als bei materiellen Benachteiligungen (35 %) (siehe Anhang). Hypothese H3b muss somit verworfen werden.

Allerdings zeigten sich zwei andere interessante Zusammenhänge: Betroffene, die Diskriminierung in Form sozialer Herabwürdigung (37 %) oder in Form einer Überschneidung von sozialer Herabwürdigung und eines körperlichen Angriffs (46 %) erlebten, begründeten ihr Nicht-Handeln mit signifikant höherer Wahrscheinlichkeit damit, dass eine Auseinandersetzung mit dem Erlebten zu belastend erschien, als Personen, die eine Diskriminierung in Form eines körperlichen Angriffs erlebt hatten (23 %) (siehe Anhang). Eine mögliche Ursache könnte hierfür die Problematik sein, dass Betroffene bei sozialen Herabwürdigungen, die teilweise auch subtil erscheinen, besonders ausführlich darlegen müssen, inwiefern das Fehlverhalten der Täter\*innen eine rassistische Diskriminierung darstellt. Dabei können sie nicht immer auf Verständnis und Sensibilität von Dritten hoffen. Beispielhaft wurde dies schon anhand von juristischen Fehlschlüssen durch Richter\*innen dargelegt, denen teilweise das Verständnis fehlt, Benachteiligungen und Ausgrenzungen adäquat auf rassistische Diskriminierung zurückzuführen (Bartel et al. 2017). Darüber hinaus erwies sich die Wahrscheinlichkeit, bei materieller Benachteiligung (65 %) keine Zuversicht oder Hoffnung auf Erfolg bei einer Gegenmaßnahme zu haben, im Unterschied zu sozialen Herabwürdigungen (54 %), als signifikant höher (siehe Anhang). Möglicherweise rechnen Betroffene damit, dass Verursacher\*innen hier stärker versuchen, ihr Handeln als rechtmäßig darzustellen, und weniger Einsicht darin zeigen, dass es sich um eine rassistische Diskriminierung handelt.

Ob unterstützende Personen in der Situation der Diskriminierung anwesend waren oder nicht, hatte keinen signifikanten Einfluss auf die Begründungen der Betroffenen, warum sie keine Gegenmaßnahmen gegen die Diskriminierung ergriffen hatten. Da sich solidarisches Verhalten von anderen Anwesenden positiv darauf auswirkte, ob Betroffene strategische Gegenmaßnahmen ergriffen oder sich Unterstützung suchten, könnte sich der Effekt, den wir hier erwartet haben, bereits vollständig in der Analyse der Handlungsstrategien erschöpft haben. Hypothese H4b kann somit nicht bestätigt werden.

## 5.4 Konsequenzen strategischer Gegenmaßnahmen

Wie vorangehend beschrieben, begründeten viele Befragte, die keine strategischen Gegenmaßnahmen gegen den\*die Verursacher\*in einer rassistischen Diskriminierung ergriffen, ihre Entscheidung mit fehlender Zuversicht auf Erfolg oder auf Verbesserung der Situation durch eine Klage oder Beschwerde (Tabelle 3). Wel-



che Handlungsstrategien Betroffene anwenden, um mit dem Erlebten umzugehen, hängt demnach auch mit Abwägungen über deren Konsequenzen zusammen. Daher werden im Folgenden die berichteten Konsequenzen derjenigen Befragten in den Blick genommen, die die Diskriminierung im Nachgang einer entsprechenden Stelle gemeldet, Klage eingereicht oder auf die Diskriminierung öffentlich aufmerksam gemacht haben.

**Tabelle 4** Häufigkeitsverteilung der Konsequenzen von strategischen Gegenmaßnahmen

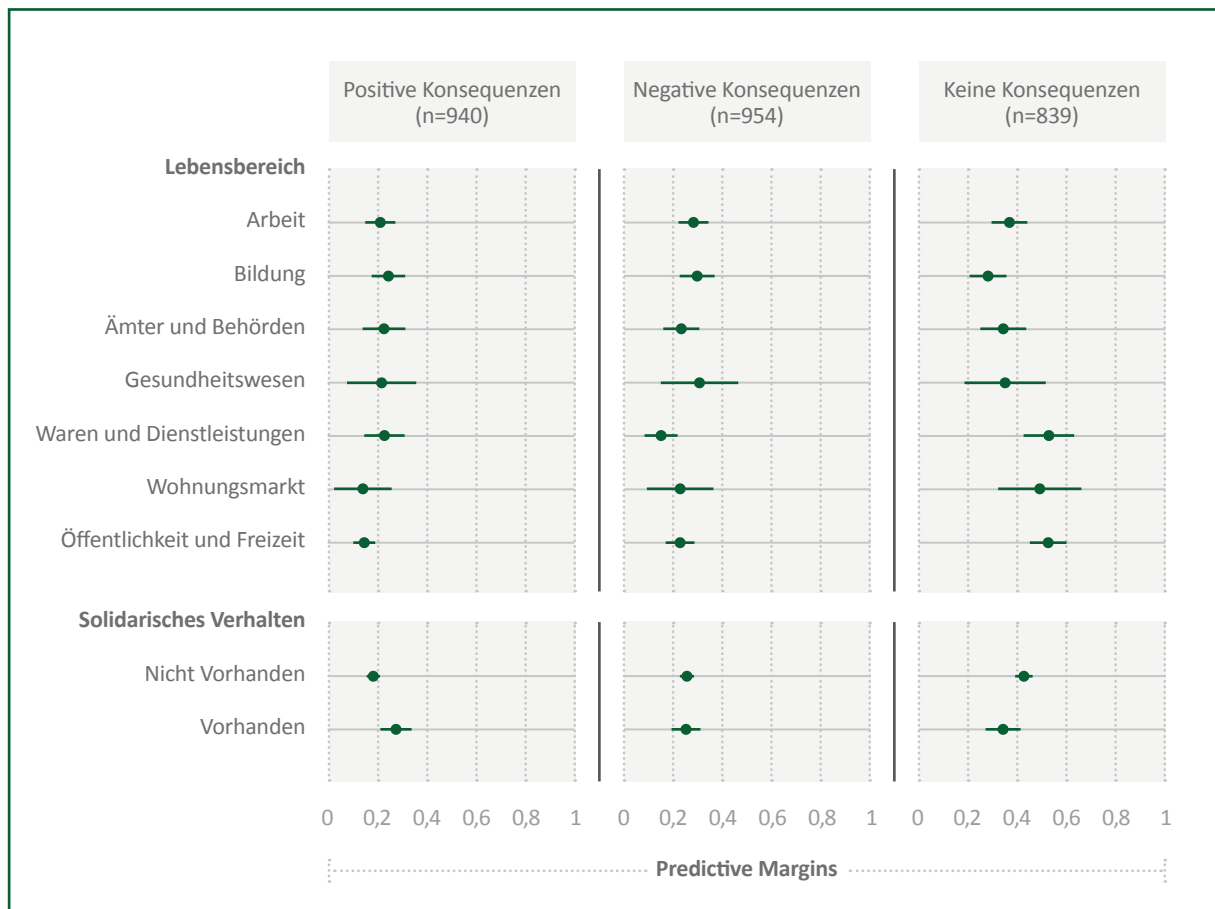
Konsequenzen	Genannt		Nicht genannt		Keine Angabe	
	Absolut	Prozent	Absolut	Prozent	Absolut	Prozent
Positive Konsequenzen	226	16,72	950	70,27	176	13,02
Negative Konsequenzen	328	24,26	848	62,72	176	13,02
Keine Konsequenzen	641	47,41	535	39,57	176	13,02
Weiß nicht	144	10,65	1032	76,33	176	13,02
Andere	230	17,01	946	69,97	176	13,02

➔ Fallzahl verringert sich bei Predictive Margins durch den Ausschluss von Fällen mit keiner Angabe bei den verwendeten Variablen des Modells

Nur ein kleiner Teil der Befragten berichtete von positiven Konsequenzen (17%) auf die Gegenmaßnahmen nach einer Diskriminierung, wie beispielsweise von einer Entschuldigung oder einer Entschädigung. Weit mehr Personen gaben an, dass auf die Gegenmaßnahmen keine Konsequenzen (47%) oder sogar negative Konsequenzen (24%) folgten, wie beispielsweise, dass die Diskriminierung erneut oder sogar vermehrt stattgefunden hatte. Inwiefern das Diskriminierungssetting einen Einfluss darauf hat, welche Konsequenzen aus strategischen Gegenmaßnahmen erfolgen, lässt Rückschlüsse darauf zu, wann Klagen, Beschwerden oder das Bekanntmachen von rassistischer Diskriminierung erfolgversprechend sind und an welchen Stellen Betroffene rassistischer Diskriminierung bisher wenig Unterstützung, Anerkennung und somit auch Gerechtigkeit für das Erlebte erfahren.

Es zeigte sich, dass die Wahrscheinlichkeit für positive, negative oder gar keine Konsequenzen strategischer Gegenmaßnahmen von Lebensbereich zu Lebensbereich verschieden war. Die Hypothese H1c, die besagt, dass Betroffene bei Diskriminierung in Lebensbereichen wie dem Bildungswesen, dem Arbeitsbereich, auf Ämtern und Behörden und im Gesundheitswesen häufiger von positiven Konsequenzen berichten als in anderen Lebensbereichen, kann dabei teilweise bestätigt werden. Zwar konnten Betroffene in den erstgenannten Lebensbereichen tatsächlich mit einer höheren Wahrscheinlichkeit positive Konsequenzen einer strategischen Gegenmaßnahme erwarten; als signifikant erwies sich der Unterschied allerdings nur zwischen Diskriminierung im Bildungswesen (21%) und im Bereich Öffentlichkeit und Freizeit (14%) (Abbildung 2). An dieser Stelle kann erneut darauf verwiesen werden, dass im Bereich Öffentlichkeit und Freizeit eher zeitlich begrenzte Begegnungen erfolgen. Verursacher\*innen sehen sich vermutlich wenig dazu gedrängt, sich mit ihren Taten tiefgehend auseinanderzusetzen und sind somit weniger bereit, für ihr Verhalten Entschädigung zu leisten oder sich zu entschuldigen. Bei Diskriminierung im Bereich Waren und Dienstleistungen ist die Wahrscheinlichkeit höher, trotz kurzer Dauer der Beziehung zwischen Verursacher\*innen und Opfern, eine positive Konsequenz zu erfahren. Dies lässt sich damit begründen, dass potenzielle Kund\*innen gehalten werden sollen. Trotzdem ist auch hier die Gesamtwahrscheinlichkeit einer positiven Konsequenz mit 22% sehr niedrig (Abbildung 4).

Wie bereits beschrieben, berichtete der Großteil der Betroffenen davon, dass auf das Ergreifen strategischer Gegenmaßnahmen keine Konsequenzen folgten (Tabelle 4). Insbesondere zwischen dem Bildungsbereich und den drei Lebensbereichen Öffentlichkeit und Freizeit, Waren und Dienstleistungen und dem Wohnungsmarkt

**Abbildung 4** Konsequenzen strategischer Gegenmaßnahmen

**Datenbasis:** Diskriminierung in Deutschland 2015 (ADS) / **Verfahren:** Logistische Regression

ergaben sich hier jedoch signifikante Unterschiede. Während die Wahrscheinlichkeit, dass auf die Gegenmaßnahmen keine Konsequenzen folgten, bei Diskriminierungen im Bildungsbereich bei 28 % lag, waren bei Diskriminierungen in den anderen drei genannten Lebensbereichen zu 52 % (Öffentlichkeit und Freizeit), 53 % (Waren und Dienstleistungen) und 49 % (Wohnungsmarkt) keine Konsequenzen zu erwarten (Abbildung 4).

Alarmierend hoch war in allen Lebensbereichen die Wahrscheinlichkeit, bei strategischen Gegenmaßnahmen negative Konsequenzen erwarten zu müssen. Dabei unterschieden sich die Lebensbereiche Bildung (30%) und Arbeit (28%) signifikant vom Bereich Waren und Dienstleistungen (15%) (Abbildung 4). Auch hier liegt ein Grund darin, dass Betroffene in Lebensbereichen, in denen langanhaltende Beziehungen zu den Verursacher\*innen bestehen, nach dem Ergreifen strategischer Gegenmaßnahmen vermehrt dem Unmut der Verursacher\*innen und derjenigen, die sich mit diesen verbünden, ausgesetzt sind und weitere Anfeindungen fürchten müssen. Zudem kann Betroffenen auch hier das Stigma des\*der Troublemaker anhaften (Kaiser und Miller 2003; Remedios et al. 2016). Wenn die realen Folgen von strategischen Gegenmaßnahmen betrachtet werden, erweisen sich die Gründe einer Nicht-Reaktion somit in vielen Fällen als stichhaltig.

In Bezug auf den Einfluss der Diskriminierungsformen konnte festgestellt werden, dass Betroffene, die eine rassistische Diskriminierung in Form sozialer Herabwürdigung erlebt hatten, signifikant häufiger eine positive Konsequenz (25%) durch das Ergreifen strategischer Gegenmaßnahmen erfuhren als Betroffene, die materielle Benachteiligungen erlebt hatten (15%) (siehe Anhang). Hypothese H3c kann somit bestätigt werden. Möglicherweise ist es bei sozialen Herabwürdigungen einfacher, sich zu entschuldigen, da hiermit vielfach kei-

ne weitergehenden Forderungen einhergehen. Bei dem Vorwurf einer materiellen Benachteiligung gehen die Verursacher\*innen dagegen entschiedener vor, um einen entstandenen materiellen Nachteil des Opfers nicht ausgleichen zu müssen.

Der Einfluss der Beziehungsstruktur erwies sich als nicht signifikant (siehe Anhang). Wir konnten somit nicht nachweisen, dass Betroffene häufiger negative Konsequenzen auf strategische Gegenmaßnahmen erleben, wenn die Verursacher\*innen im Diskriminierungssetting hierarchisch höher positioniert sind oder die Diskriminierung von Institutionen ausging. Auch für positive oder gar keine Konsequenzen konnten keine signifikanten Ergebnisse in Bezug auf die Beziehungsstruktur zwischen Täter\*innen und Opfern festgestellt werden. Hypothese H2c muss demnach abgelehnt werden.

Ein bedeutender Unterschied, ob Betroffene positive Konsequenzen auf Gegenmaßnahmen erlebten, konnte jedoch für das Solidarverhalten Dritter abgeleitet werden. Demnach berichteten die Betroffenen mit 27 % signifikant häufiger von positiven Konsequenzen, wenn im Diskriminierungssetting solidarische Dritte anwesend waren, als bei Abwesenheit solidarischer Personen (18 %) (Abbildung 4). Hypothese H4c kann daher bestätigt werden. Zivilcourage und Unterstützung ermutigen Betroffene demnach nicht nur, sich bei einer verantwortlichen Stelle zu beschweren, Klage einzureichen oder auf das Erlebte öffentlich aufmerksam zu machen, sondern führen auch dazu, dass Betroffene ihre Anliegen und Rechte besser durchsetzen können.

## 5.5 Zusammenfassung



### Handlungsstrategien im Kontext unterschiedlicher Lebensbereiche

Insgesamt gab ein Großteil der Befragten an, im Nachgang einer rassistischen Diskriminierung keine Gegenmaßnahmen gegen die diskriminierende Person oder Institution ergriffen zu haben (Tabelle 1). Gleichzeitig ergab die genauere Auswertung der Befragungsdaten, dass verschiedene Faktoren des Diskriminierungssettings für die Wahl der Handlungsstrategien von Betroffenen rassistischer Diskriminierung von Bedeutung sein können. Wir konnten beispielsweise feststellen, dass Diskriminierung in unterschiedlichen Lebensbereichen mit unterschiedlichen Handlungsstrategien einhergeht. Unter Berücksichtigung der niedrigen Quote an Personen, die Gegenmaßnahmen ergriffen haben, zeigte sich, dass in Lebensbereichen, in denen Strukturen zur Antidiskriminierungsarbeit gezielt implementiert wurden, häufiger Gegenmaßnahmen ergriffen werden. Dies trifft etwa auf den Bildungs- und Arbeitsbereich zu (Abbildung 1). Für den Lebensbereich Ämter und Behörden, in den gleichermaßen Ansprechpersonen und Beratungsstrukturen implementiert werden können, haben wir allerdings eine gegenteilige Tendenz festgestellt: Hier ergriffen Betroffene signifikant häufiger *keine* Gegenmaßnahmen (Abbildung 1). Damit wird die Notwendigkeit tiefergehender Untersuchungen deutlich, um Mechanismen zu analysieren, die es Betroffenen rassistischer Diskriminierung in Ämtern und Behörden erschweren, Gegenmaßnahmen zu ergreifen. Einen Anhaltspunkt stellten hier die Begründungen der Personen dar, die nicht gegen die Diskriminierung vorgegangen waren. Dabei zeigte sich, dass die Unwissenheit über Handlungsmöglichkeiten sowie fehlende (zeitliche oder finanzielle) Ressourcen Betroffene häufiger davon abhielten, die Diskriminierung zu melden, Klage gegen die diskriminierende Person oder Institution einzureichen oder sich an die Öffentlichkeit zu wenden, als in anderen Lebensbereichen (Abbildung 3). Angesichts der teilweise existenziellen Aufgaben, die Behörden und Ämter übernehmen, zum Beispiel bei der Jobvermittlung, bei der Grundversicherung oder in Bezug auf Aufenthaltsfragen, ist es alarmierend, dass nur rund 20 % der Befragten in dieser Studie angaben, bei rassistischer Diskriminierung gegen die Verursacher\*innen oder Institutionen vorgegangen zu sein oder sich Unterstützung geholt zu haben. Die Ergebnisse weisen somit darauf hin, dass Ansprechpartner\*innen und Unterstützungsmöglichkeiten für Betroffene in diesem Lebensbereich wenig bekannt sind oder die spezifischen Gegebenheiten von Ämtern und Behörden an dieser Stelle zu wenig berücksichtigt.

Insgesamt zeigte sich, dass eine fehlende Zuversicht auf Erfolg oder auf eine Verbesserung der Situation durch das Ergreifen von Gegenmaßnahmen in allen Lebensbereichen eine relevante Begründung für die

Entscheidung darstellte, nicht gegen die diskriminierende Person oder Institution vorzugehen (Abbildung 3). Am häufigsten ließen Betroffene aus diesem Grund bei Diskriminierung im Bereich Öffentlichkeit und Freizeit von Gegenmaßnahmen ab. In den Lebensbereichen Arbeit und Bildung erwies sich darüber hinaus die Angst davor, durch eine Meldung oder Klage eine Verschlechterung der eigenen Situation zu riskieren, als bedeutsame Begründung nicht zu handeln (Abbildung 3). Wir vermuten, dass Betroffene rassistischer Anfeindungen, Benachteiligungen oder Ausschlüsse in einem Arbeitskollegium oder einem Klassen- oder Kursverband häufiger Gefahr laufen, für das Ergreifen strategischer Gegenmaßnahmen einen sozialen Ausschluss zu erfahren oder sogar erneut und/oder vermehrt diskriminiert zu werden. Hier greift das Stigma des\*der Troublemaker (Kaiser und Miller 2003; Remedios et al. 2016) bzw. werden die Beschwerden der Betroffenen als übertrieben dargestellt. An dieser Stelle scheint die Aufklärung anderer Teilnehmer\*innen dieses Lebensbereichs besonders wichtig, ebenso wie eine enge Begleitung und Unterstützung von Betroffenen, die im Arbeits- und Bildungsbereich selten die Möglichkeiten haben, den Verursacher\*innen der Diskriminierung aus dem Weg zu gehen. Besonders die gruppenbezogene Aufarbeitung der Geschehnisse stellt eine wichtige Form dar, weiteren Schaden für die Betroffenen zu vermeiden und eine Wiedergutmachung durch Verursacher\*innen zu erreichen.

Darüber hinaus zeigte sich eine weitere Begründung als besonders problematisch. Betroffene, die Diskriminierung im Gesundheitswesen erlebt und sich dagegen entschieden hatten, gegen die Diskriminierung bzw. die Täter\*innen vorzugehen, gaben signifikant häufiger als in anderen Lebensbereichen und in fast 50% der Fälle an, dass eine erneute Auseinandersetzung mit dem Erlebten zu belastend gewesen wäre (Abbildung 3). Es ist bereits bekannt, dass Personen mit Rassismuserfahrungen weniger Vertrauen in Gesundheitsleistungen und das Gesundheitswesen haben als Personen, die keine Rassismuserfahrungen machen (Benkert et al. 2006; Yeboah 2017). Die Datenlage zu Rassismus im deutschen Gesundheitswesen und zu den psychischen und physischen Folgen ist indes unzureichend. Zudem macht die Antidiskriminierungsstelle des Bundes darauf aufmerksam, dass die rechtlichen Handlungsmöglichkeiten von Betroffenen rassistischer Diskriminierung im Gesundheitswesen unklar sind, da Uneinigkeit darüber besteht, inwiefern das AGG hier greift (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2020).

Die Ergebnisse mit Blick auf die Frage, in welchen Lebensbereichen Betroffene, die Gegenmaßnahmen ergriffen, um sich gegen die Diskriminierung zu wehren, von positiven Konsequenzen berichten konnten, sind ernüchternd. Wir stellten einen Zusammenhang zwischen positiven Konsequenzen und dem Bildungsbereich fest, der sich signifikant von dem Zusammenhang positiver Konsequenzen und dem Lebensbereich Öffentlichkeit und Freizeit unterschied (Abbildung 4). Wir hatten angenommen, dass für den Bildungs- und Arbeitsbereich, ebenso wie für Ämter und Behörden, häufiger von positiven Konsequenzen berichtet werden würde als für andere Lebensbereiche, da hier ein zentrales Melde- und Beschwerdemanagement innerhalb der Institutionen implementiert werden kann. Tatsächlich zeigten sich jedoch für alle Lebensbereiche geringe Quoten positiver Konsequenzen. Auch bei Diskriminierung im Arbeitsbereich oder in Ämtern und Behörden konnten keine signifikant höheren Wahrscheinlichkeiten festgestellt werden, durch das Ergreifen von Gegenmaßnahmen Entschuldigungen, Wiedergutmachungen oder das zukünftige Unterlassen ähnlicher Diskriminierungen zu erfahren als in anderen Lebensbereichen (Abbildung 4). Insgesamt waren negative und/oder keine Konsequenzen über alle Lebensbereiche hinweg sogar häufiger als Folge von Gegenmaßnahmen zu erwarten als positive Konsequenzen. Die Ergebnisse weisen somit darauf hin, dass bei Verursacher\*innen, aber auch an anderen relevanten Stellen, die für die Ahndung rassistischer Diskriminierung zuständig sind, ein geringes Problembewusstsein sowie weit verbreitete Abwehrmechanismen bestehen.



#### Handlungsstrategien in spezifischen Beziehungsgefügen

In Bezug auf die Bedeutung der Beziehungsstruktur zwischen Verursacher\*innen und Betroffenen konnten wir keinen signifikanten Zusammenhang zwischen kontextuellen hierarchischen Beziehungen und Handlungsstrategien, Begründungen einer Nicht-Reaktion sowie Konsequenzen von Gegenmaßnahmen finden. Ob die Beziehungsgefüge hierbei ungenau gemessen wurden oder ob sie wirklich keinen Einfluss haben,

kann nicht abschließend geklärt werden. Gegebenenfalls wären an dieser Stelle detailliertere Informationen zum Verhältnis zwischen Täter\*innen und Opfern nötig, als sie aus unseren Befragungsdaten zu erschließen waren. Auch qualitative Studien würden sich hier als wertvoll erweisen.



#### Handlungsstrategien im Kontext unterschiedlicher Diskriminierungsformen

Unsere Annahme, dass soziale Herabwürdigungen und materielle Benachteiligungen als unterschiedliche Diskriminierungsformen sowohl Handlungsstrategien bzw. Begründungen für eine Nicht-Handlung als auch Konsequenzen von ergriffenen Gegenmaßnahmen beeinflussen, konnten wir nur teilweise bestätigen. Wir gingen davon aus, dass soziale Herabwürdigungen seltener in einem gesellschaftlich geteilten Deutungsrahmen als abzulehnende rassistische Diskriminierung erkannt und anerkannt werden bzw. Betroffene hier demnach seltener Gegenmaßnahmen ergreifen als bei Diskriminierung in Form materieller Benachteiligungen und physischer Angriffe. Die Auswertung ergab keine signifikanten Unterschiede in Bezug auf den Zusammenhang zwischen den entsprechenden Diskriminierungsformen und Handlungsstrategien (siehe Anhang). Jedoch konnte festgestellt werden, dass Betroffene sozialer Herabwürdigungen signifikant häufiger Exit-Strategien angewendet hatten als Betroffene von materiellen Benachteiligungen (siehe Anhang). Über eine Korrelationsmatrix wurden darüber hinaus Zusammenhänge zwischen den nicht kategorisierten Diskriminierungsweisen und Handlungsstrategien sichtbar. Die Verwehrung von Rechten oder die Nicht-Berücksichtigung der Lebenssituation als Formen materieller Benachteiligung gingen hierbei beispielsweise vermehrt mit dem Ergreifen strategischer Gegenmaßnahmen bzw. der Suche nach Unterstützung einher. Gleichzeitig wurden bei einzelnen Formen sozialer Herabwürdigung vermehrt Exit-Strategien gewählt (siehe Anhang). Es ist bereits bekannt, dass auch implizite, indirekte Herabwürdigungen und Ausschlussmechanismen, häufig in Form alltagsrassistischer Diskriminierung, einen enormen Leidensdruck bei den Betroffenen erzeugen, wobei gerade subtile Diskriminierungsformen häufig mit psychischen Belastungserscheinungen einhergehen (Noh et al. 2007; Yeboah 2017). An dieser Stelle wird deutlich, dass soziale Herabwürdigungen in Form impliziter Diskriminierungsweisen – neben materiellen Benachteiligungen und physischen Angriffen – eine vermehrte Aufmerksamkeit in der Bekämpfung von Rassismus und rassistischen Strukturen erhalten müssen, damit adäquate Unterstützungsarbeit gestärkt werden kann. Dies betrifft sowohl die gesellschaftliche Aufklärung über die Wirkungsweisen von Rassismus als auch die rechtliche Auseinandersetzung mit rassistischer Diskriminierung sowie den Ausbau und die Sensibilisierung psychologischer Unterstützungsangebote für Betroffene.

Für den Zusammenhang zwischen Diskriminierungsformen und berichteten Konsequenzen der Gegenmaßnahmen konnte unsere Annahme bestätigt werden, dass Betroffene materieller Benachteiligung signifikant seltener positive Konsequenzen nach Gegenmaßnahmen erleben als Betroffene sozialer Herabwürdigungen (Abbildung 4). Besonders kritisch ist hieran, dass Betroffene demnach nicht nur durch die materielle Benachteiligung an sich sozioökonomische Nachteile erfahren – sei es mittelbar, beispielsweise durch eine ungerechtfertigte Benotung, oder unmittelbar, beispielsweise durch die Missachtung bei Beförderungen oder Benachteiligungen beim Gehalt –, sondern außerdem nur geringe Chancen haben, für diese entschädigt zu werden oder eine Wiedergutmachung zu erhalten.



#### Zusammenschlüsse, Solidarität und die direkte Reaktion als Determinante strategischer Gegenmaßnahmen

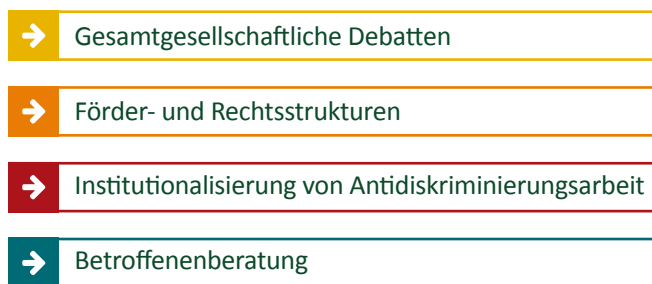
Die Anwesenheit unterstützender Dritter stellte sich als ein aussagekräftiges Vorhersagemerkmal von Handlungsstrategien, Konsequenzen und der direkten Reaktion von Betroffenen auf rassistische Diskriminierung heraus. Betroffene, die in der Situation der Diskriminierung von anderen unterstützt wurden, zeigten im Moment der Diskriminierung eine aktive Reaktion, indem sie die Verursacher\*innen auf ihr Verhalten ansprachen, den Verursacher\*innen gegenüber Wut zeigten oder sich Unterstützung durch weitere Anwesende suchten (siehe Anhang). Aber auch im Nachgang ergriffen sie signifikant häufiger Gegenmaßnahmen (Abbildung 1) und erlebten signifikant häufiger positive Konsequenzen darauf (Abbildung 4). Dem Verhalten von anwesenden Dritten kommt somit eine wichtige Bedeutung dafür zu, Betroffene darin zu bestärken, gegen Verursacher\*innen rassistischer Diskriminierung vorzugehen und diese gegebenenfalls auch zur Ver-

antwortung zu ziehen. Hieraus ergeben sich vor allem Implikationen für die Aufklärung von und Arbeit mit Personen, die nicht von Rassismus betroffen sind, um couragiertes Verhalten in den verschiedenen Lebensbereichen zu erhöhen. Da Betroffene, die in der Diskriminierungssituation selbst aktiv gegen die Diskriminierung und die diskriminierenden Personen oder Institutionen vorgingen, häufiger auch im Nachgang des Geschehenen Gegenmaßnahmen ergriffen (siehe Anhang), scheint eine Bestärkung aktiver Reaktionen im Moment des Erlebten auch insofern wichtig, als dass die Sichtbarkeit von Rassismus in einzelnen Lebensbereichen durch die Betroffenen selbst, aber auch durch die Unterstützung Anwesender erhöht wird.

## 6. | Handlungsempfehlungen

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie zeigen, dass die Frage nach den Handlungsmöglichkeiten von Betroffenen rassistischer Diskriminierung nicht ohne den Einbezug von Kontextfaktoren der Diskriminierung zu beantworten ist. Dementsprechend spielt der Handlungsraum, innerhalb dessen Betroffene mit Diskriminierungserfahrungen umgehen müssen, auch für die im Folgenden formulierten Handlungsbedarfe eine wichtige Rolle. Sie wurden aus den Ergebnissen der Auswertung sowie den gemeinsamen Reflexionen mit Akteur\*innen aus der Betroffenenberatung und der Antirassismuserbeit generiert und zielen auf Bedarfe auf verschiedenen gesellschaftlichen Ebenen ab, die eng miteinander verwoben sind (Abbildung 5). So sind auf der Makroebene die gesamtgesellschaftlichen Debatten zu berücksichtigen, die ebenfalls auf die Förder- und Rechtsstrukturen wirken. Dabei werden die Grundlagen für die Institutionalisierung der Antidiskriminierungsarbeit und schließlich auch der Betroffenenberatung gelegt.

**Abbildung 5** Handlungsbedarfe auf verschiedenen gesellschaftlichen Ebenen



### 6.1 Gesamtesellschaftliche Debatten: Für Rassismus sensibilisieren

Wie sich gezeigt hat, bilden Solidarität und ein zivilcouragiertes Verhalten von Anwesenden entscheidende Faktoren, die Betroffene dazu ermutigen, gegen Verursacher\*innen rassistischer Diskriminierung vorzugehen – sowohl in der direkten Situation der Diskriminierung als auch im nachfolgenden Umgang mit dem Erlebten. Aus der gesellschaftlichen Debatte über Rassismus gehen allerdings auch verschiedene Argumente hervor, die un-solidarisches Verhalten und das Weggucken in Beobachtungssituationen begünstigen können und die von den Workshop-Teilnehmer\*innen als problematisch beschrieben wurden. Hierzu gehört, dass eine Darstellung von rassistischen Angriffen als ‚Einzelfälle‘ und die Marginalisierung von Betroffenenperspektiven den Diskurs über Rassismus in Deutschland entscheidend mitformen. Dadurch wird der Kampf gegen Rassismus individualisiert und an die Betroffenen selbst delegiert. Die Leugnung der strukturellen Komponente von Rassismus wird auch dadurch begünstigt, dass Rassismus auf individuelle Vorurteile reduziert und nicht als grundlegendes Strukturprinzip anerkannt wird, welches tief in Institutionen und Organisationen eingeschrieben ist. Erst mit dieser Anerkennung und dem Bewusstsein über die so erworbenen individuellen rassistischen Wissensbestände ist es möglich zu erkennen, dass rassistisches Handeln nicht etwas ist, was ausschließlich bei ‚Anderen‘ angesiedelt ist, sondern in Handlungsmustern der meisten Menschen immer wieder vorkommt. Dieses Bewusstsein kann zudem Abwehrreaktionen gegen Rassismuskritik reduzieren und somit einer Täter\*innen-Opfer-Umkehr vorbeugen.

Um das Unterstützungsverhalten von Beobachter\*innen und Anwesenden rassistischer Diskriminierung zu erhöhen, stellt die Sensibilisierung für Rassismus und rassistische Praktiken, auch gegenüber un-intendierten

individuellen und institutionellen Praktiken, einen wichtigen Ausgangspunkt dar. Explizit sind hierbei die Förderung von politischer Bildungsarbeit und von zivilgesellschaftlichem Engagement zu nennen. Dabei sollte im Vordergrund stehen, eine breite Zielgruppe zu erreichen, die sich nicht nur auf Schulen und Schüler\*innen erstreckt, sondern auch erwachsene Bevölkerungsteile erreicht. Antirassistische Bildung muss hierbei als gesamtgesellschaftliche Aufgabe betrachtet werden, die sich an alle Altersgruppen richtet. Aufklärungs- und Sensibilisierungsarbeit muss hierfür in ganz unterschiedlichen Lebensbereichen, wie der Wirtschaft, der Politik, staatlichen Behörden, den Medien sowie in Kunst und Kultur, Aufmerksamkeit erfahren und vor allem durch langfristige und verstetigte Förderstrukturen abgesichert werden. Wichtige Aufgaben können dabei auch Museen und Gedenkstätten übernehmen, indem sie die in ihren Wirkungsbereich fallenden Anknüpfungspunkte von Rassismus thematisieren und strukturelle Ähnlichkeiten und Kontinuitäten zur Gegenwart diskutieren.

Ein wichtiges Instrument hierfür ist die staatliche institutionelle Förderung von Organisationen, die in der Antidiskriminierungsarbeit tätig sind und einschlägige Seminare und Weiterbildungen anbieten. Wesentlich ist dabei, dass sowohl Akteur\*innen der Antirassismuserbeit als auch Betroffene in die Konzeptionierung der Programme einbezogen werden, um zu garantieren, dass die Betroffenenperspektiven mit ihren Wissensbeständen in der gesamtgesellschaftlichen Debatte Berücksichtigung finden. Die Diskussionen um das Demokratiefördergesetz haben vielfältige Vorschläge hervorgebracht, wie eine solche institutionelle Förderung durch den Bund ermöglicht werden kann.

Darüber hinaus hat sich gezeigt, dass Personen, die rassistische Diskriminierung in Form sozialer Herabwürdigungen erleben, häufiger Exit-Strategien anwenden als Betroffene anderer Diskriminierungsformen. Das bedeutet, dass Betroffene versuchen, den diskriminierenden Personen oder Institutionen nach Rassismuserlebnissen aus dem Weg zu gehen. Die sozialen und psychischen Folgen können dabei gravierend sein. Indirekte und implizite Formen von Rassismus, insbesondere die subtil erscheinende Reproduktion kolonialer Kontinuitäten, Gesellschaftsbilder und Handlungsrouninen sind bis heute unzureichend in Bildungsinhalten des regulären Schulbetriebs, aber auch des außerschulischen Bildungsbereichs verankert. Auch sind Anpassungen von Lehrplänen und Bildungsinhalten notwendig.

Um Rassismus zu verhindern, ist es ebenso unerlässlich, dass staatliche Institutionen eine aktive Vorbildfunktion als Motoren der Chancengleichheit und Antidiskriminierung wahrnehmen. Daher müssen – wie von den Betroffenenverbänden gefordert – bestehende rechtliche Diskriminierungen, etwa im Hinblick auf das Verbot des muslimischen Kopftuches oder auf Racial Profiling bei verdachtsunabhängigen Kontrollen, gezielt thematisiert und abgeschafft werden. Die Wirkung solcher Schritte reicht weit über konkrete Maßnahmen hinaus: Eine aktive Auseinandersetzung kann diskursprägend sein und die diskriminierende Wirkung entsprechender Praktiken auch gegenüber privatwirtschaftlichen Akteur\*innen bzw. privaten Sicherheitsdiensten verdeutlichen.

Der Vorteil von Maßnahmen, die auf Ebene der gesamtgesellschaftlichen Debatten ansetzen, liegt darin, dass nicht nur Betroffene a) gestärkt werden, sich zur Wehr zu setzen, und b) bessere Chancen auf positive Konsequenzen erhalten, sondern auch c) rassistische Handlungen reduziert werden können.

## **6.2 Beratungs- und Rechtsstrukturen: Möglichkeiten der Rechtsdurchsetzung erweitern und Antirassismuserbeit verstetigen**

Um die Rechtsdurchsetzung für die Betroffenen von rassistischer Diskriminierung zu gewährleisten, ist es notwendig, die Beratungsstrukturen und die Rechte der Betroffenen zu stärken.

Die Workshop-Teilnehmer\*innen, die in der Beratung von Betroffenen rassistischer Diskriminierung tätig sind, beklagten eine fortwährende Unterbesetzung von Beratungseinrichtungen, wenig Planungssicherheit aufgrund befristeter Förderungen und fehlende Kapazitäten, eine langfristige Begleitung von Betroffenen zu ermöglichen.



Gleichzeitig stellen sich die Kapazitäten, Beratungsangebote nach außen zu kommunizieren und somit eine ansprechende Reichweite für Ratsuchende zu haben, als begrenzt dar. Dies sorgt insbesondere dafür, dass es an Formen der niedrighschwellig und aufsuchenden Beratung sowie der Beratung im ländlichen Raum mangelt. Folglich fehlt es vielen Betroffenen an Wissen über ihre konkreten rechtlichen Handlungsmöglichkeiten. Als weitere Schwierigkeit wurden fehlende Ressourcen genannt, die Bedarfe von Beratungen in den häufig verschiedenen, von den Ratsuchenden gesprochenen Sprachen zu decken. Das seltene Aufsuchen von Beratungs- und Unterstützungsstrukturen ist folglich wesentlich auf eine unzureichend ausgebaute Angebots- und Unterstützungsstruktur zurückzuführen. Hieraus ergibt sich, dass der Ausbau und die Verstetigung von Förderstrukturen einen wichtigen Baustein für einen verbesserten Opferschutz darstellen. Wie auch in der antirassistischen Bildungsarbeit werden im Bereich Opferschutz und Beratung vor allem punktuell Projekte gefördert. Dabei bleibt gerade die Setzung des Themas Rassismus in Regelstrukturen einzelner Lebensbereiche und Bildungsphasen unzureichend. Hierzu ist es notwendig, in der institutionellen Förderung abgesicherte Beratungsstrukturen aufzubauen. Ein besonderer Schwerpunkt sollte dabei auf die Betroffenenverbände und Migrant\*innenselbstorganisationen gelegt werden, die einen wichtigen Zugang zu den Betroffenen herstellen können. Die Stärkung von Unterstützungseinrichtungen der Communities außerhalb der großen Wohlfahrtsverbände ist unerlässlich, um das hier vorhandene zielgruppenspezifische Wissen und die exzellenten Vernetzungsmöglichkeiten zu nutzen.

Des Weiteren wurden auf der Ebene des deutschen Antidiskriminierungsrechts an verschiedenen Stellen bereits Nachbesserungsbedarfe formuliert (Egenberger 2017; Berghahn et al. 2016). In Teilen werden diese Bedarfe auch in der hier vorliegenden Studie sichtbar. Die Individualisierung der Rassismusbekämpfung und die Verantwortungsübertragung auf das Individuum haben zur Folge, dass Beschwerde- und vor allem Rechtswege gegen rassistische Diskriminierung mit einer enormen psychischen Belastung und unter Aufwand zeitlicher und ökonomischer Ressourcen einzelner Betroffener einhergehen. Die Einführung eines Verbandsklagerechts und einer Prozessstandschaft hätte hierbei den Vorteil, dass Verbände die Prozesslast für Betroffene übernehmen könnten (Egenberger 2017; Berghahn et al. 2016). Auch die Einrichtung eines Rechtshilfefonds für Betroffene rassistischer Diskriminierung, wie von den Workshop-Teilnehmer\*innen vorgeschlagen, setzt die Hürden für die Rechtsdurchsetzung der Betroffenen herab. So geht eine Klage mit einem erheblichen Einsatz finanzieller, emotionaler und zeitlicher Ressourcen einher. Dabei könnte zumindest der finanzielle Aufwand durch einen Rechtshilfefond aufgefangen und so sichergestellt werden, dass eine Rechtsdurchsetzung nicht an diesen Aufwendungen scheitert.

Ein weiteres wichtiges Werkzeug stellen Landesantidiskriminierungsgesetze dar. Diese können eine besondere Wirkung im Umgang mit Ämtern und Behörden schaffen und hierbei die von Rassismus benachteiligten Personen stärken. Dabei ist es zentral, dass alle öffentlichen Stellen – darunter auch die Polizei – dem Gesetz verpflichtet werden. Daneben ist eine Beweislastumkehr beim Vorliegen von Verdachtsmomenten im rechtlichen Verhältnis von Staat und rassifizierten Personen angebracht und notwendig. Ein langfristiger struktureller Wandel wird aber erst dann möglich, wenn sich die öffentliche Verwaltung für alle gesellschaftlichen Gruppen öffnet und Personen, die Rassismuserfahrungen machen, auf allen Ebenen der Verwaltung angemessen repräsentiert sind. Hierfür sind positive Maßnahmen unerlässlich.

Wie sich gezeigt hat, wird rassistische Benachteiligungen häufig verschleiert und erscheint diffus. Betroffene können daher verunsichert sein, ob ein geteilter Deutungsrahmen mit relevanten Rechtsakteur\*innen besteht. Es ist durchaus schon sichtbar geworden, dass Richter\*innen nicht immer über ein adäquates und wissenschaftlich fundiertes Verständnis von Rassismus und rassistischer Diskriminierung verfügen (Bartel et al. 2017). Die gezielte Schulung von wichtigen Akteur\*innen der Rechtsprechung und Rechtsberatung stellt daher einen weiteren wichtigen Bedarf dar, um den Handlungsraum von Betroffenen rassistischer Diskriminierung zu erweitern. Gleichzeitig wäre zu diskutieren, inwiefern Bildungsangebote zum Thema Rassismus im Recht und in der Rechtsprechung verankert bzw. in reguläre Ausbildungsinhalte aufgenommen werden können. Darüber hinaus fehlt es nach wie vor an der Ausweisung und Kommunikation einer Good Practice von rassismusbezogenen rechtlichen Klärungsverfahren.

### 6.3 Institutionalisation von Antidiskriminierungsarbeit: Unterstützungsstrukturen installieren und Organisationslernen fördern

Die Verhinderung von rassistischen Diskriminierungen darf nicht abhängig vom individuellen Engagement Einzelner sein. Antidiskriminierungsarbeit muss in den Institutionen fest institutionalisiert werden. Dabei ist ein Dreischritt aus rassismuskritischen Verfahren und Prozessen, Ansprechpartner\*innen und Unterstützungsstrukturen bei rassistischen Diskriminierungen sowie ein konsequentes Monitoring erforderlich.

Beim Aufbau rassismuskritischer Verfahren und Prozesse müssen, wie die vorliegende Studie verdeutlicht, die verschiedenen Lebensbereiche einzeln in den Blick genommen werden. Beispielsweise hat sich gezeigt, dass Betroffene gegen rassistische Diskriminierung in Behörden und Ämtern selten vorgehen. Die Teilnehmer\*innen des Workshops bemängelten vor allem, dass antirassistische Weiterbildungsmaßnahmen, ebenso wie die Überprüfung rassistischer Wirkweisen von Verordnungen und Handlungsroutinen, selten institutionalisiert und wenig standardisiert sind. Die fehlende rassismuskritische Kompetenz kann strukturellen Rassismus in Ämtern und Behörden somit begünstigen. An dieser Stelle wurde vermehrt das Fehlen von Good-Practice-Ausweisungen angesprochen, die Veränderungsprozesse durch Führungspersonen und Mitarbeiter\*innen unterstützen könnten. Auch im Bildungsbereich wurde die Notwendigkeit von rassismuskritischer Kompetenz angesprochen. Hier fehlt es an einer strukturellen und fortlaufenden Aufarbeitung kolonialer Kontinuitäten und der Überprüfung von Rassismus reproduzierenden Lehrmaterialien, aber auch diskriminierenden Bewertungsmaßstäben und Leistungsbeurteilungen.

Daraus erschließt sich, dass in Bezug auf einzelne Lebensbereiche Förder- und Unterstützungsstrukturen langfristig und verstetigt gefördert werden müssen, da institutionelle Wandlungsprozesse nur so effektiv begleitet werden können. Gleiches gilt auch für den Opferschutz, der in Institutionen verankert werden muss. Um diese Wandlungsprozesse voranzubringen, könnte die Einführung eines\*r Rassismusbeauftragten an staatlichen Institutionen sinnvoll sein. Diese könnte bereits bestehende Diskriminierungsstellen ergänzen und Wissensbestände zum Thema Rassismus in den Institutionen verankern. Zugleich ist es notwendig, in allen Institutionen Erstansprechpartner\*innen für diskriminierende Vorfälle zu installieren. Auf diese sollte offen und niedrigschwellig hingewiesen werden, ohne dass die Betroffenen erst danach fragen müssen. Ansprechpartner\*innen benötigen Unabhängigkeit und Autonomie, um die Vorwürfe prüfen zu können. Wo genau Stellen solcherart eingerichtet und wie die Positionen besetzt werden, ist institutionenspezifisch zu beantworten, sollte aber in jedem Fall gemeinsam mit Betroffenenverbänden festgelegt werden. Je nach Lebensbereich und Institution ist zu überlegen, mit welchen Kompetenzen sie etwa bezüglich Ordnungsgeldern oder Zwangsmaßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung ausgestattet werden sollten. Gegenüber den Betroffenen können diese Stellen zugleich zur Verweisberatung dienen und andere Ansprechpartner\*innen vermitteln.

Um Diskriminierung in – nicht nur, aber insbesondere staatlichen – Institutionen umfänglich und nachhaltig zu bekämpfen, ist es wichtig, Daten zu erheben und zu beobachten, wie Diskriminierung erlebt wird. Dabei gilt es, eine umfangreiche Datengrundlage zu schaffen, die sowohl Benachteiligungen, Ausgrenzungen und Anfeindungen im Hinblick auf spezifische Wirkungsweisen von Rassismus als auch die Nutzung spezifischer Beratungs- und Unterstützungsangebote für Betroffene in den einzelnen Lebensbereichen und Institutionen erfasst. Die dafür erhobenen Daten müssen sowohl die subjektive Perspektive der Akteur\*innen in der Institution abbilden, als auch Prozessdaten darüber sammeln, wer von welchen Maßnahmen wie betroffen ist und welche Angebote von wem wie angenommen werden. Auf Basis einer solchen Datengrundlage kann schließlich eine zielgerichtete und langfristige Förderplanung von Bildungsangeboten, institutionellen Veränderungsprozessen und Unterstützungsmöglichkeiten gewährleistet sein. Da entsprechende Datensammlungen immer auch Gefahren des Missbrauchs beinhalten, sind sie sehr genau mit Datenschutzbeauftragten und Betroffenenvertreter\*innen abzustimmen.

## 6.4 Betroffenenberatung: Wissensbestände zusammenführen und Professionalisierung finanzieren

Im Workshop wurden verschiedene Handlungsbedarfe für die Beratungsarbeit herausgearbeitet, von denen drei hier vorgestellt werden sollen. Zum einen kritisierten die Teilnehmer\*innen, dass die Professionalisierung der Betroffenenarbeit häufig vernachlässigt wird. Hierbei wurden die spezifischen Bedarfe einer migrations-sensiblen Beratung sowie die psychische Folgen rassistischer Diskriminierung zu berücksichtigende Sensibilisierung angesprochen. Als Konsequenz müssten Beratungseinrichtungen Ressourcen zur Verfügung gestellt werden, um Weiterbildungen für Unterstützer\*innen und Berater\*innen in der Betroffenen- und Antidiskriminierungsarbeit anzubieten. Darüber hinaus sollten Netzwerke ausgebaut und verstetigt werden, die die sowohl rechtliche als auch psychologische Begleitung der Ratsuchenden gleichermaßen auffangen können.

Zum anderen kritisierten die Workshop-Teilnehmer\*innen, dass es an einer Bündelung von Beratungskompetenzen mangelt. So fehlt es an Wissensspeichern und Austauschformaten zwischen verschiedenen Antidiskriminierungsberatungsstellen, um zu verhindern, dass sich Berater\*innen und Beratungseinrichtungen für neue Fallbilder das Wissen aufwendig selbst erarbeiten müssen. Folglich wäre eine zentrale Sammlung tiefergehender Informationen über einzelne Lebensbereiche, in denen rassistische Diskriminierung stattfindet, sowie der spezifischen Unterstützungsbedarfe, die sich hieraus ergeben, für die Beratungstätigkeit wichtig.

Schlussendlich problematisierten die Teilnehmer\*innen, dass viele Betroffene wenig Vertrauen in Unterstützungsmöglichkeiten und Beschwerdestellen haben. Aufgrund der Art und Weise, wie gesellschaftlich über die Betroffenenperspektive gesprochen wird, aber auch aufgrund von Erfahrungen fehlender zivilgesellschaftlicher Unterstützung in Diskriminierungssituationen, erwarten nicht alle Betroffenen Hilfe oder eine Verbesserung ihrer Situation durch das Aufsuchen von Beratungen oder Beschwerdestellen.

Insgesamt weisen die Ergebnisse dieser Studie auf grundsätzliche Probleme in den Möglichkeiten hin, sich gegen rassistische Diskriminierung zur Wehr zu setzen. Das Ergreifen von Gegenmaßnahmen stellt nicht nur häufig einen langwierigen und schwierigen Prozess dar, sondern ist überdies nur sehr selten mit positiven Folgen für die Betroffenen verbunden. Um Menschen, die durch Rassismus benachteiligt werden, zu stärken, sind vielfältige Maßnahmen erforderlich. Schließlich dienen diese dazu, Menschenrechte durchzusetzen. Um nichts Geringeres geht es, wenn Menschen vor rassistischer Diskriminierung geschützt und in die Lage versetzt werden sollen, ihre Rechte zu erwirken.

## 7. LITERATURVERZEICHNIS

- **Abdul-Rahman, Laila; Espín Grau, Hannah; Klaus, Luise; Singelstein, Tobias (2020):** Rassismus und Diskriminierungserfahrungen im Kontext polizeilicher Gewaltausübung. Bochum: Ruhr-Universität Bochum. Online verfügbar unter <https://kviapol.rub.de>.
- **Aikins, Joshua Kwesi; Barskanmaz, Cengiz; Brandstätter, Johannes; Jones, Eddie Bruce; Mesghena, Mekonnen (2015):** Rassistische Diskriminierung in Deutschland. Erscheinungsformen und menschenrechtliche Verpflichtungen zum Schutz vor rassistischer Diskriminierung. Berlin. Online verfügbar unter [https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CERD/Shared%20Documents/DEU/INT\\_CERD\\_NGO\\_DEU\\_19968\\_O.pdf](https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CERD/Shared%20Documents/DEU/INT_CERD_NGO_DEU_19968_O.pdf).
- **Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.) (2020):** Jahresbericht 2019. Online verfügbar unter <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Jahresberichte/2019.html>.
- **Antidiskriminierungsverband Deutschland (o. J.):** Die wichtigsten Informationen zum Thema Antidiskriminierungsberatung auf einen Blick... Online verfügbar unter <https://www.antidiskriminierung.org/interessierte> (abgerufen am 22.12.2020).
- **Arndt, Susan (2017):** Rassismus. Eine viel zu lange Geschichte. In: Karim Fereidooni und Meral El (Hg.): Rassismuskritik und Widerstandsformen. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 29–45.
- **Arzola, Otilio; Aguilar, Tony; Moreno, Raul Shaw (2019):** No creas. Eine macht-reflexive, biographietheoretische und diskursanalytische Studie. S.l.: Arlinda.
- **Aslan, Emine (2017):** Wem gehört der Campus? *Weiß*e Unilandschaften und Widerstandsformen von Studentinnen of Color in Deutschland. In: Karim Fereidooni und Meral El (Hg.): Rassismuskritik und Widerstandsformen. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 749–769.
- **Auma, Maureen Maisha (2018):** Rassismus: Eine Definition für die Alltagspraxis. Berlin. Online verfügbar unter [https://www.vielfalt-mediathek.de/wp-content/uploads/2020/12/raaberlindorassismuseinedefinitionfrdiealltagspraxis\\_vielfalt\\_mediathek.pdf](https://www.vielfalt-mediathek.de/wp-content/uploads/2020/12/raaberlindorassismuseinedefinitionfrdiealltagspraxis_vielfalt_mediathek.pdf).
- **Barskanmaz, Cengiz (2020):** Verfassungsdogmatik. Warum „Rasse“ im Grundgesetz bleiben muss. MiGAZIN vom 01.12.2020. Online verfügbar unter [https://www.migazin.de/2020/12/02/verfassungsdogmatik-warum-rasse-im-grundgesetz-bleiben-muss/?utm\\_source=mailpoet&utm\\_medium=email&utm\\_campaign=MiGLETTER](https://www.migazin.de/2020/12/02/verfassungsdogmatik-warum-rasse-im-grundgesetz-bleiben-muss/?utm_source=mailpoet&utm_medium=email&utm_campaign=MiGLETTER) (abgerufen am 22.12.2020).
- **Bartel, Daniel; Liebscher, Doris; Remus, Juana (2017):** Rassismus vor Gericht: *Weiß*e Norm und Schwarzes Wissen im deutschen Recht. In: Karim Fereidooni und Meral El (Hg.): Rassismuskritik und Widerstandsformen. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 361–383.
- **Beigang, Steffen; Fetz, Karolina; Kalkum, Dorina; Otto, Magdalena (2017):** Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung. Baden-Baden: Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Online verfügbar unter [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise\\_diskriminierungserfahrungen\\_in\\_deutschland.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=8](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_diskriminierungserfahrungen_in_deutschland.pdf?__blob=publicationFile&v=8).
- **Benkert, Ramona; Peters, Rosalind; Clark, Rodney; Keves-Foster, Kathryn (2006):** Effects of perceived racism, cultural mistrust and trust in providers on satisfaction with care. *Journal of the National Medical Association* 98, S. 1532–1540.
- **Berghahn, Sabine; Klapp, Micha; Klose, Alexander; Liebscher, Doris; Supik, Linda; Tischbirek, Alexander; Egenberger, Vera (2016):** Evaluation des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.
- **Bourdieu, Pierre (Hg.) (1992):** Rede und Antwort. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- **Broden, Anne; Mecheril, Paul (Hg.) (2010):** Rassismus bildet. Bildungswissenschaftliche Beiträge zu Normalisierung und Subjektivierung in der Migrationsgesellschaft. Bielefeld: transcript Verlag.
- **Brondolo, Elizabeth; Ver Brady Halen, Nisha; Pencille, Melissa; Beatty, Danielle; Contrada, Richard J. (2009):** Coping with racism: A selective review of the literature and a theoretical and methodological critique. *Journal of behavioral medicine* 32 (1), S. 64–88. <https://doi.org/10.1007/s10865-008-9193-0>.

- **Çakan, Nilgün; Gande, Barbara; Georgescu, Alina; Klemann, Nele; Ortiz, Luisa; Shabat, Shemi (2020):** Antidiskriminierungsreport 2018-2019. Diskriminierungsfälle – Daten und Fakten aus der ADNB-Beratungspraxis. Online verfügbar unter <file:///C:/Users/Doro/AppData/Local/Temp/Antidiskriminierungsreport%202018-2019.pdf>.
- **Carter, Robert; Forsyth, Jessica (2010):** Reactions to racial discrimination: Emotional stress and help-seeking behaviors. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy* 2, S. 183–191. <https://doi.org/10.1037/a0020102>.
- **Cremer, Hendrik (2010):** Ein Grundgesetz ohne „Rasse“. Vorschlag für eine Änderung von Artikel 3 Grundgesetz. Berlin. Policy paper No. 16.
- **Egenberger, Vera (2017):** Stärkung des Diskriminierungsschutzes in Deutschland am Beispiel des AGG. In: Karim Fereidooni und Meral El (Hg.): *Rassismuskritik und Widerstandsformen*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 463–475.
- **European Union Agency for Fundamental Rights (2018a):** EU-MIDIS II – Zweite Erhebung der Europäischen Union zu Minderheiten und Diskriminierung – Muslimas und Muslime – ausgewählte Ergebnisse. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union. <https://doi.org/10.2811/867759>.
- **European Union Agency for Fundamental Rights (2018b):** Second European Union minorities and discrimination survey. Being Black in the EU. EU-MIDIS II. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union. Online verfügbar unter [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2018-being-black-in-the-eu\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-being-black-in-the-eu_en.pdf).
- **FRA – European Union Agency for Fundamental Rights (2017):** Second European Union minorities and discrimination survey. Main results. EU-MIDIS II. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union. Online verfügbar unter [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2017-eu-midis-ii-main-results\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2017-eu-midis-ii-main-results_en.pdf).
- **Gomolla, Mechtild (2017):** Direkte und indirekte, institutionelle und strukturelle Diskriminierung. In: Albert Scherr, Aladin El-Mafaalani und Gökçen Yüksel (Hg.): *Handbuch Diskriminierung*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 133–155.
- **Greer, Tawanda M.; Cavalhieri, Klaus E. (2019):** The Role of coping strategies in understanding the effects of institutional racism on mental health outcomes for African American men. *Journal of Black Psychology* 45 (5), S. 405–433. <https://doi.org/10.1177/0095798419868105>.
- **Griffin, Kimberly A.; Pifer, Meghan J.; Humphrey, Jordan R.; Hazelwood, Ashley M. (2011):** (Re)Defining departure: Exploring Black professors’ experiences with and responses to racism and racial climate. *American Journal of Education* 117 (4), S. 495–526.
- **Hall, Stuart (2000):** Rassismus als ideologischer Diskurs. In: Nora Räthzel (Hg.): *Theorien über Rassismus*. Hamburg: Argument Verlag, S. 7–16.
- **Helsper, Werner; Hummrich, Merle (2014):** Die Lehrer-Schüler-Beziehung. Paralleltitel: The relation of teacher and students. In: Carina Tillack, Natalie Fischer, Diana Raufelder et al. (Hg.): *Beziehungen in Schule und Unterricht*. 1. Theoretische Grundlagen und praktische Gestaltungen pädagogischer Beziehungen. Immenhausen: Prolog, S. 32–59.
- **Hong, Mathias (2020):** „Rasse“ im Parlamentarischen Rat und die Dynamik der Gleichheitsidee seit 1776. Online verfügbar unter <https://verfassungsblog.de/rasse-im-parlamentarischen-rat-v/> (abgerufen am 07.02.2021).
- **Hyers, Lauri L. (2007):** Resisting prejudice every day: Exploring women’s assertive responses to anti-Black racism, anti-Semitism, heterosexism, and sexism. *Sex Roles* 56 (1-2), S.1–12.
- **Jäger, Margarete (2010):** Rassismus und Normalität im Alltagsdiskurs. Anmerkungen zu einem paradoxen Verhältnis. In: Anne Broden und Paul Mecheril (Hg.): *Rassismus bildet. Bildungswissenschaftliche Beiträge zu Normalisierung und Subjektivierung in der Migrationsgesellschaft*. Bielefeld: transcript Verlag, S. 27–39.
- **Jasinskaja-Lahti, Inga; Liebkind, Karmela; Jaakkola, Magdalena; Reuter, Anni (2006):** Perceived discrimination, social support networks, and psychological well-being among three immigrant groups. *Journal of Cross-Cultural Psychology* 37 (3), S. 293–311.
- **Kaiser, Cheryl R.; Miller, Carol T. (2003):** Derogating the victim: The interpersonal consequences of blaming events on discrimination. *Group Processes & Intergroup Relations* 6 (3), S. 227–237.

- **Kauff, Mathias; Wölfer, Ralf; Hewstone, Miles (2017):** Impact of discrimination on health among adolescent immigrant minorities in Europe: The role of perceived discrimination by police and security personnel. *Journal of Social Issues* 73 (4), S. 831–851. <https://doi.org/10.1111/josi.12250>.
- **Kilomba, Grada (2019):** *Plantation memories. Episodes of everyday racism*. 5. Aufl. Münster: Unrast Verlag.
- **Klein, Uta; Rebitzer, Fabian A. (2012):** Vielfalt und Diskriminierungserfahrungen. Ergebnisse einer Befragung der Studierenden an der CAU. Kiel. Online verfügbar unter <https://www.gendiv.uni-kiel.de/de/forschung/downloads/2012-cau-studierendenbefragung.pdf>.
- **Künkel, Jenny (2014):** Intersektionalität, Machtanalyse, Theorienpluralität. Eine Replik zur Debatte um kritische Polizeiforschung. *sub\urban. zeitschrift für kritische stadtforschung* 2 (2), S. 77–90.
- **Long, J. Scott; Freese, Jeremy (2014):** *Regression models for categorical dependent variables using Stata*, third edition. 3. Aufl. Philadelphia, PA: Stata Press.
- **McLaughlin, Katie A.; Hatzenbuehler, Mark L.; Keyes, Katherine M. (2010):** Responses to discrimination and psychiatric disorders among Black, Hispanic, female, and lesbian, gay, and bisexual individuals. *American Journal of Public Health*, S. 1477–1484.
- **Mellor, David (2004):** Responses to racism: A taxonomy of coping styles used by Aboriginal Australians. *The American journal of orthopsychiatry* 74 (1), S. 56–71.
- **Melter, Claus (2007):** Sekundärer Rassismus in der Sozialen Arbeit. In: Thomas Geisen und Christine Riegel (Hg.): *Jugend, Partizipation und Migration: Orientierungen im Kontext von Integration und Ausgrenzung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 107–128.
- **Melter, Claus (2017):** Koloniale, nationalsozialistische und aktuelle rassistische Kontinuitäten in Gesetzgebung und der Polizei am Beispiel von Schwarzen Deutschen, Roma und Sinti. In: Karim Fereidooni und Meral El (Hg.): *Rassismuskritik und Widerstandsformen*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 589–612.
- **Müller, Annekathrin (2015):** Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt. Strategien zum Nachweis rassistischer Benachteiligungen. Berlin. Online verfügbar unter [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise\\_diskriminierung\\_auf\\_dem\\_wohnungsmarkt.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=5](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_diskriminierung_auf_dem_wohnungsmarkt.pdf?__blob=publicationFile&v=5).
- **Noh, Samuel; Kaspar, Violet; Wickrama, K.A.S. (2007):** Overt and subtle racial discrimination and mental health: Preliminary findings for Korean immigrants. *American Journal of Public Health* 97, S. 1269–1274.
- **Nolf, Ans de; d’Haenens, Leen; Mekki-Berrada, Abdelwahed (2021):** Face to face with anti-Muslim sentiment: A qualitative study into the coping mechanisms of young college and university Muslim students and graduates in Flanders. *Religions* 12 (2), S. 135. <https://doi.org/10.3390/rel12020135>.
- **Prelow, Hazel M.; Mosher, Catherine E.; Bowman, Marvella A. (2006):** Perceived racial discrimination, social support, and psychological adjustment among African American college students. *Journal of Black Psychology* 32 (4), S. 442–454.
- **Remedios, Jessica D.; Snyder, Samantha H.; Lizza, Charles A. (2016):** Perceptions of women of color who claim compound discrimination: Interpersonal judgments and perceived credibility. *Group Processes & Intergroup Relations* 19 (6), S. 769–783.
- **Rommelspacher, Birgit (2011):** Was ist eigentlich Rassismus? In: Claus Melter und Paul Mecheril (Hg.): *Rassismustheorie und -forschung*. 2. Aufl. Schwalbach/Ts.: Wochenschau Verlag, S. 25–38.
- **Salkind, Neil J. (2010):** *Pairwise Comparisons*. Thousand Oaks, California.
- **Scharatow, Wiebke (2017):** Jugendliche und Rassismuserfahrungen. Kontexte, Handlungsherausforderungen und Umgangsweisen. In: Karim Fereidooni und Meral El (Hg.): *Rassismuskritik und Widerstandsformen*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 107–127.
- **Schmitt, Michael T.; Branscombe, Nyla R.; Postmes, Tom; Garcia, Amber (2014):** The consequences of perceived discrimination for psychological well-being: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin* 140 (4), S. 921–948.
- **Schunck, Reinhard; Reiss, Katharina; Razum, Oliver (2015):** Pathways between perceived discrimination and health among immigrants: Evidence from a large national panel survey in Germany. *Ethnicity & Health* 20 (5), S. 493–510.

- **Schweer, Martin K. W. (2017):** Vertrauen im Klassenzimmer. In: Martin K.W. Schweer (Hg.): Lehrer-Schüler-Interaktion: Inhaltsfelder, Forschungsperspektiven und methodische Zugänge. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 523–545.
- **Spates, Kamesha; Evans, Na'Tasha M.; Watts, Brittany Clarvon; Abubakar, Nasra; James, Tierra (2020):** Keeping ourselves sane: A qualitative exploration of Black women's coping strategies for gendered racism. *Sex Roles* 82 (9-10), S. 513–524. <https://doi.org/10.1007/s11199-019-01077-1>.
- **Swim, Janet K.; Hyers, Lauri L.; Cohen, Laurie L.; Fitzgerald, Davita C.; Bylsma, Wayne H. (2003):** African American college students' experiences with everyday racism: Characteristics of and responses to these incidents. *Journal of Black Psychology* 29 (1), S. 38–67.
- **Terkessidis, Mark (2004):** Die Banalität des Rassismus. Migranten zweiter Generation entwickeln eine neue Perspektive. Bielefeld: transcript Verlag.
- **Weiß, Anja (2013):** Rassismus wider Willen. Ein anderer Blick auf eine Struktur sozialer Ungleichheit. 2. Aufl. Wiesbaden: Springer VS.
- **Yeboah, Amma (2017):** Rassismus und psychische Gesundheit in Deutschland. In: Karim Fereidooni und Meral El (Hg.): Rassismuskritik und Widerstandsformen. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 143–161.

## ANHANG I

### Itembeschreibung

SITUATIONSMERKMALE	
<b>Diskriminierungsform</b>	
<b>Soziale Herabwürdigung</b>	Menschen wie ich wurden herabwürdigend dargestellt.
	Ich wurde ausgegrenzt oder übergangen.
	Ich habe Mobbing im Internet erlebt.
	Ich wurde beleidigt oder beschimpft.
	Man hat abwertende Witze über mich gemacht oder mich ausgelacht.
	Mir wurden unangebrachte Fragen zu meinem Privatleben gestellt.
	Ich wurde ohne Verdacht kontrolliert.
<b>Materielle Benachteiligung</b>	Ich durfte eine Bildungseinrichtung nicht besuchen./ Ich wurde nicht eingestellt.
	Mir wurde der Zugang zu Dienstleistungen, Freizeiteinrichtungen, Gesundheitsleistungen, Ämtern oder Behörden erschwert oder verwehrt.
	Mir wurde gekündigt oder ich musste die Bildungseinrichtung verlassen.
	Mein Antrag wurde abgelehnt oder mir wurde eine Leistung verwehrt.
	Meine Lebenssituation wurde nicht berücksichtigt.
	Die Leistung, die ich erhalten habe, hatte nicht die gleiche Qualität wie die bei anderen Kund*innen.
	Meine Leistungen wurden vergleichsweise schlechter bewertet oder herabgesetzt.
	Ich habe weniger Gehalt als eine andere Person mit vergleichbarer Tätigkeit bekommen.
	Ich wurde bei Beförderungen oder Gehaltszulagen übergangen.
	Mir wurden Rechte, die andere Personen haben, nicht zugestanden.
<b>Körperlicher Angriff</b>	Ich wurde körperlich bedroht.
	Ich wurde körperlich angegriffen.
<b>Sexualisierte Herabwürdigung</b>	Ich habe körperliche sexualisierte Übergriffe erlebt.
	Ich habe unerwünschte sexualisierte Kommentare erlebt.
<b>Lebensbereich</b>	Arbeit
	Bildung
	Freizeit und Öffentlichkeit
	Gesundheitswesen
	Waren und Dienstleistungen
	Wohnungsmarkt
<b>Verhältnis Akteur*innen</b>	
<b>Verursacher*in in hierarchischem Verhältnis höhergestellt</b>	Vorgesetzte*r
	Auftraggeber*in
	Verwaltung
	Sicherheitsdienst
	Lehrer*in
<b>Verursacher*in und Betroffene in keinem hierarchischen Verhältnis</b>	Freunde
	Passant*innen



<b>Verursacher*in nicht personalisiert</b>	Institutionen
	Regeln
	Raumsituationen
	Lehrinhalte
<b>Unterstützende anwesend</b>	Ja
	Nein
<b>REAKTIONSMERKMALE</b>	
<b>Direkte Reaktion</b>	
<b>Aktiv/Konfrontation</b>	Ich habe das diskriminierende Verhalten offen angesprochen.
	Ich habe mit Wut oder Empörung gegenüber dem*der Verursacher*in reagiert.
	Ich habe andere Anwesende darauf angesprochen oder um Hilfe gebeten.
	Andere Reaktion (offen): Schlagfertig auf die Diskriminierung reagiert
<b>Passiv/Keine Konfrontation</b>	Ich habe versucht, die Diskriminierung zu ignorieren.
	Ich war zu eingeschüchtert oder geschockt, um zu reagieren.
	Ich habe in der Situation nicht auf die Diskriminierung reagiert.
	Mir ist erst später aufgefallen, dass ich diskriminiert wurde.
<b>Nachfolgender Umgang</b>	
<b>Strategische Gegenmaßnahmen</b>	Ich habe mich bei einer offiziellen Stelle beschwert.
	Ich habe versucht, öffentlich auf die Diskriminierung aufmerksam zu machen.
	Ich habe Klage eingereicht.
<b>Unterstützung gesucht</b>	Ich habe Beratung eingeholt.
	Ich habe therapeutische Hilfe in Anspruch genommen.
<b>Exit-Strategie</b>	Ich bin der diskriminierenden Person/Situation ausgewichen.
	Ich habe gekündigt.
<b>Keine Reaktion</b>	Ich habe nichts (mehr) unternommen.
<b>Gründe für Nicht-Reaktion</b>	
<b>Keine Notwendigkeit</b>	Ich habe keine Notwendigkeit gesehen zu handeln.
	Die verursachende Gegebenheit wird sich nicht mehr wiederholen.
	Ich habe keinen Kontakt mehr zum*zur Verursacher*in.
<b>Unwissenheit</b>	Ich wusste nicht, was ich tun sollte.
<b>Keine Zuversicht auf Erfolg/Verbesserung</b>	Ich dachte, dass es nichts bringen würde.
<b>Angst vor negativen Folgen/Un glaubwürdigkeit</b>	Ich hatte Angst vor negativen Folgen.
	Ich befürchtete, dass man mir nicht glauben würde.
<b>Auseinandersetzung zu belastend</b>	Ich fand es belastend, mich weiter damit auseinandersetzen zu müssen.
<b>Fehlende Ressourcen</b>	Mir fehlte es an Zeit oder Geld.
	Juristische Schritte schienen mir zu aufwändig.
	Die Fristen für juristische Schritte waren abgelaufen.
	Andere Gründe (offen): Gesetze halfen nicht oder waren nicht bekannt.

<b>Konsequenzen auf strategische Gegenmaßnahmen</b>	
<b>Positive Konsequenzen</b>	Ich habe eine Wiedergutmachung erhalten.
	Man hat sich bei mir entschuldigt.
	Die Diskriminierung hat sich nicht wiederholt.
	Der*die Verursacher*in wurde bestraft.
<b>Negative Konsequenzen</b>	Die Diskriminierung hat erneut so stattgefunden.
	Die Diskriminierung hat zugenommen.
<b>Keine Konsequenzen</b>	Es gab keine Konsequenzen.
<b>KONTROLLVARIABLEN</b>	
<b>Haushaltseinkommen</b>	Bis unter 750 Euro
	750 bis unter 1.500 Euro
	1.500 bis unter 2.000 Euro
	2.000 bis unter 2.500 Euro
	2.500 bis unter 3.000 Euro
	3.000 bis unter 4.000 Euro
	4.000 bis unter 5.000 Euro
	5.000 bis unter 8.000 Euro
	8.000 Euro und mehr
<b>Höchster berufsbildender Abschluss</b>	Noch in Ausbildung
	ohne Abschluss
	Lehre
	Berufsfachschule
	Fachschule (Meister*in/Techniker*in)
	Beamt*innenausbildung
	Fachhochschule/Berufsakademie
	Universität/Hochschule
	Promotion
Sonstiger Abschluss und zwar	
<b>Migrationsbezüge</b>	Selbst im Ausland geboren
	Mind. ein Elternteil im Ausland geboren
	Mind. ein Großelternanteil im Ausland geboren
	Keine Migrationsbezüge
<b>Geschlecht</b>	Cis-weiblich
	Cis-männlich
	Anderes Geschlecht
<b>Alter</b>	13–20
	21–30
	31–40
	41–50
	51–60
	61–70
	71 und älter

# ANHANG II

## Predictive Margins

Unabhängige Variablen	REAKTION											
	Keine Reaktion		Exit-Strategie		Unterstütz. gesucht		Strateg. Gegenmaßn.		Andere Reaktion			
	Pr	Pairs	Pr	Pairs	Pr	Pairs	Pr	Pairs	Pr	Pairs		
<b>Direkte Reaktion</b>												
Keine Konfrontation	.5627926		.2283652	A	.1609155	A	.1494962		.0195018	A		
Konfrontation	.4245805		.2204149	A	.1777047	A	.3357162		.0310743	A		
<b>Lebensbereich</b>												
Arbeit	.4713765	BC	.2607215	C	.2243376	D	.2285038	AB	.0210495	AB		
Bildung	.3523854	A	.2706779	C	.2288853	D	.3298831	C	.024214	AB		
Öffentlichkeit und Freizeit	.5564632	CD	.2278188	BC	.1047907	AB	.2084282	A	.0232586	AB		
Waren und Dienstleistungen	.5296457	C	.2056587	BC	.1339991	BC	.2547143	ABC	.0149973	A		
Wohnungsmarkt	.6599365	D	.1350196	AB	.0551387	A	.1779361	A	.1079616	B		
Gesundheitswesen	.3584908	AB	.3311721	C	.1384306	ABCD	.354837	BC	.0413983	AB		
Ämter und Behörden	.5320349	C	.1085052	A	.2043946	CD	.2212283	A	.0223237	AB		
<b>Diskriminierungsform:</b>												
<b>Soziale Herabwürdigung vs. materielle Benachteiligung</b>												
Keine soz. Herabwürdigung#Keine mat. Benachteiligung	.7142003		.0818551		.0996209		.1345832		.0360882	A		
Keine soz. Herabwürdigung#Materielle Benachteiligung	.595304	A	.1099642		.1463564	A	.2026962	A	.0259518	A		
Soziale Herabwürdigung#Keine mat. Benachteiligung	.5275739	A	.2164044		.1449987	A	.2144649	A	.0303878	A		
Soziale Herabwürdigung#Materielle Benachteiligung	.3965076		.2747301		.2071644		.3058345		.0217079	A		

<b>Verursacher*in:</b>										
<b>Vorstehende Person vs. Institution</b>										
n.Vorstehend#n.Institutionen	.5224647	B	.2141331	A	.1636775	AB	.2253453	A	.0217771	A
n.Vorstehend#Institutionen	.3678875	A	.2372098	A	.2503267	C	.2770153	AB	.0334188	A
Vorstehend#n.Institutionen	.5052834	B	.2285482	A	.1516649	A	.2495303	AB	.0245482	A
Vorstehend#Institutionen	.35184	A	.2525889	A	.2340395	BC	.3042169	B	.0374622	A
<b>Verursacher*in:</b>										
<b>Vorstehende Person vs. andere Person</b>										
n.Vorstehend#n.Andere*r/s	.507187	A	.200086	A	.1915476	A	.2352807	A	.0239614	A
n.Vorstehend#Andere*r/s	.4980069	A	.2315002	A	.1617482	A	.2308143	A	.0236931	A
Vorstehend#n.Andere*r/s	.4902737	A	.2139244	A	.1782336	A	.2599281	A	.0269659	A
Vorstehend#Andere*r/s	.4810908	A	.2467245	A	.15004	A	.2551798	A	.0266677	A
<b>Verursacher*in:</b>										
<b>Institution vs. andere Person</b>										
n.Institutionen#n.Andere*r/s	.5182202	B	.203808	A	.1701586	AB	.2409911	A	.0235009	A
n.Institutionen#Andere*r/s	.5089105	B	.2356491	A	.1424897	A	.2364442	A	.0232364	A
Institutionen#n.Andere*r/s	.3641666	A	.2262875	A	.259333	C	.2944055	A	.0359193	A
Institutionen#Andere*r/s	.3554685	A	.2603025	A	.2216445	BC	.2893	A	.0355339	A
<b>Solidarisches Verhalten</b>										
Nicht Vorhanden	.5010164	A	.2284537	A	.1675615	A	.232251	A	.0236943	A
Vorhanden	.45461	A	.201697	A	.1818461	A	.3199599	A	.0351917	A

➔ Pr: Wahrscheinlichkeit, Pairs: Signifikanztest. Effekte unterscheiden sich signifikant, wenn kein Buchstabe beidseitig geteilt oder vergeben ist. Kontrolliert für: Geschlecht, Migrationshintergrund, Alter, Bildungsstand und Einkommen

Unabhängige Variablen	GRÜNDE FÜR KEINE REAKTION											
	Keine Notwendigkeit		Unwissenheit über...		Keine Zuversicht auf...		Angst vor...		Auseinandersetzung belastend		Fehlende Ressourcen	
	Pr	Pairs	Pr	Pairs	Pr	Pairs	Pr	Pairs	Pr	Pairs	Pr	Pairs
<b>Lebensbereich</b>												
Arbeit	.2848046	BC	.3124484	B	.5764374	AB	.4582828	CD	.3469389	AB	.1711542	B
Bildung	.2513828	AB	.3464624	B	.589912	AB	.5157734	D	.3617589	AB	.090215	A
Öffentlichkeit und Freizeit	.3937625	D	.3909833	B	.6176291	B	.3017705	AB	.3005409	A	.1524068	AB
Waren und Dienstleistungen	.4199039	D	.2934859	AB	.577771	AB	.2469667	A	.3592023	AB	.1983947	BC
Wohnungsmarkt	.4140806	CD	.1924639	A	.5720626	AB	.2469756	A	.3178638	AB	.2068551	BC
Gesundheitswesen	.4263181	CD	.3400972	AB	.4383874	A	.3403514	ABC	.4682305	B	.1497055	ABC
Ämter und Behörden	.2379987	AB	.3825228	B	.5874391	AB	.4047782	BCD	.3163113	AB	.278654	C
<b>Diskriminierungsform:</b>												
<b>Soziale Herabwürdigung vs. materielle Benachteiligung</b>												
Keine soz. Herabwürdigung#Keine mat. Benachteiligung	.3046719	AB	.2435109	A	.516142	A	.2478626		.1384694		.0996825	A
Keine soz. Herabwürdigung#Materielle Benachteiligung	.2418254	A	.349958	BC	.647746	B	.3464369	A	.2289876	A	.177167	BC
Soziale Herabwürdigung#Keine mat. Benachteiligung	.3644995	B	.309076	AB	.5357908	A	.3512645	A	.311666	A	.1361434	AB
Soziale Herabwürdigung#Materielle Benachteiligung	.2950827	A	.4272516	C	.6655704	B	.4644223		.4532037		.2330863	C

<b>Verursacher*in:</b>												
<b>Vorstehende Person vs. Institution</b>												
n.Vorstehend#n.Institutionen	.342359	A	.3153985	A	.5609687	A	.3401348	AB	.3339329	A	.1450717	A
n.Vorstehend#Institutionen	.3528907	A	.3595749	A	.5600769	A	.3572383	A C	.3074978	A	.2219916	BC
Vorstehend#n.Institutionen	.3067297	A	.3689889	A	.6187876	A	.4194554	CD	.3428816	A	.174549	AB
Vorstehend#Institutionen	.3167473	A	.4159228	A	.6179317	A	.4378271	B D	.3160954	A	.2614493	C
<b>Verursacher*in:</b>												
<b>Vorstehende Person vs. andere Person</b>												
n.Vorstehend#n.Andere*r/s	.3277045	A	.3126245	A	.5727859	A	.3101386		.322173	A	.1490534	A
n.Vorstehend#Andere*r/s	.3587704	A	.3290579	A	.548284	A	.3763628	A	.3398784	A	.1634147	A
Vorstehend#n.Andere*r/s	.2927044	A	.3658795	A	.6301146	A	.3870793	A	.3309777	A	.1786849	A
Vorstehend#Andere*r/s	.3221989	A	.3834775	A	.6066005	A	.4584703		.3489041	A	.1950833	A
<b>Verursacher*in:</b>												
<b>Institution vs. andere Person</b>												
n.Institutionen#n.Andere*r/s	.3107197	A	.3324032	A	.6001878	A	.3464065	AB	.3297067	A	.1540086	AB
n.Institutionen#Andere*r/s	.3408419	A	.3493513	A	.5761988	A	.4145274	CD	.3475641	A	.1688035	A C
Institutionen#n.Andere*r/s	.3207701	A	.3775646	A	.5993217	A	.3634823	A C	.303481	A	.2332439	CD
Institutionen#Andere*r/s	.3513217	A	.3953964	A	.5753183	A	.4326563	B D	.3206399	A	.2529272	B D
<b>Solidarisches Verhalten</b>												
Nicht Vorhanden	.3227074	A	.3532147	A	.5928979	A	.3817487	A	.3419052	A	.1715306	A
Vorhanden	.3677826	A	.2815989	A	.5446668	A	.3703473	A	.2721604	A	.168494	A

➔ Pr: Wahrscheinlichkeit, Pairs: Signifikanztest. Effekte unterscheiden sich signifikant, wenn kein Buchstabe beidseitig geteilt oder vergeben ist. Kontrolliert für: Geschlecht, Migrationshintergrund, Alter, Bildungsstand und Einkommen

KONSEQUENZEN DES REAKTIONSVERHALTENS										
Unabhängige Variablen	Positiv		Negativ		Andere		Nicht bekannt		Keine	
	Pr	Pairs	Pr	Pairs	Pr	Pairs	Pr	Pairs	Pr	Pairs
<b>Lebensbereich</b>										
Arbeit	.2095369	AB	.2819723	BC	.2185132	B	.1329342	A	.3656879	ABC
Bildung	.2423267	B	.2967736	BC	.2276505	B	.1040943	A	.2789756	A
Öffentlichkeit und Freizeit	.1444195	A	.2275638	AB	.166688	AB	.1301406	A	.522456	D
Waren und Dienstleistungen	.2262162	AB	.150674	A	.1164246	A	.1471581	A	.525352	CD
Wohnungsmarkt	.1389272	AB	.2280223	ABC	.1995514	AB	.085082	A	.4884223	BCD
Gesundheitswesen	.2147687	AB	.3063435	ABC	.2236905	AB	.0843447	A	.3481214	ABCD
Ämter und Behörden	.2244053	AB	.2326149	ABC	.2349469	B	.0988643	A	.3406088	AB
<b>Diskriminierungsform:</b>										
<b>Soziale Herabwürdigung vs. materielle Benachteiligung</b>										
Keine soz. Herabwürdigung#Keine mat. Benachteiligung	.2476279	BC	.0813135		.2026496	A	.044202		.5776293	C
Keine soz. Herabwürdigung#Materielle Benachteiligung	.1496543	A	.1317424		.2133364	A	.0857424	A	.5278389	BC
Soziale Herabwürdigung#Keine mat. Benachteiligung	.2532177	C	.2204728		.1889465	A	.0907453	A	.4113101	AB
Soziale Herabwürdigung#Materielle Benachteiligung	.1535517	AB	.3213144		.1991239	A	.1661142		.3630149	A
<b>Verursacher*in:</b>										
<b>Vorstehende Person vs. Institution</b>										
n.Vorstehend#n.Institutionen	.1988254	A	.2090877	A	.2154985	A	.1410205	C	.3776115	A
n.Vorstehend#Institutionen	.1837543	A	.2993556	BC	.2226821	A	.0790054	AB	.3840451	A
Vorstehend#n.Institutionen	.2052255	A	.2613408	AB	.1812901	A	.1255143	BC	.4305946	A
Vorstehend#Institutionen	.1898045	A	.3627256	C	.1876562	A	.0695346	A	.4372564	A

<b>Verursacher*in:</b>												
<b>Vorstehende Person vs. andere Person</b>												
n.Vorstehend#n.Andere*r/s	.1713545	A	.2115349	A	.2234798	A	.1354501	A	.3871691	A		
n.Vorstehend#Andere*r/s	.221887	A	.2370745	A	.2090931	A	.1240743	A	.3694123	A		
Vorstehend#n.Andere*r/s	.1771411	A	.2631014	A	.1883305	A	.1204451	A	.4405522	A		
Vorstehend#Andere*r/s	.2288349	A	.292223	A	.1755979	A	.1101126	A	.4221435	A		
<b>Verursacher*in:</b>												
<b>Institution vs. andere Person</b>												
n.Institutionen#n.Andere*r/s	.1764462	A	.2251226	A	.2017583	A	.1377614	C	.4155861	A		
n.Institutionen#Andere*r/s	.2280357	A	.252142	AB	.1883191	A	.1262216	BC	.3973985	A		
Institutionen#n.Andere*r/s	.1625629	A	.3188447	BC	.2086603	A	.0769864	AB	.4222193	A		
Institutionen#Andere*r/s	.2113045	A	.3514351	C	.1948943	A	.0699533	A	.4039545	A		
<b>Solidarisches Verhalten</b>												
Nicht Vorhanden	.1812369		.255471	A	.1912711	A	.1167129	A	.424148			
Vorhanden	.272985		.2517089	A	.2184258	A	.1425159	A	.3398345			

➔ Pr: Wahrscheinlichkeit, Pairs: Signifikanztest. Effekte unterscheiden sich signifikant, wenn kein Buchstabe beidseitig geteilt oder vergeben ist. Kontrolliert für: Geschlecht, Migrationshintergrund, Alter, Bildungsstand und Einkommen

Unabhängige Variablen	DIREKTE REAKTION	
	Pr	Pairs
<b>Solidarisches Verhalten</b>		
Nicht vorhanden	.4839389	
Vorhanden	.7042512	

➔ Pr: Wahrscheinlichkeit, Pairs: Signifikanztest. Effekte unterscheiden sich signifikant, wenn kein Buchstabe beidseitig geteilt oder vergeben ist. Kontrolliert für: Geschlecht, Migrationshintergrund, Alter, Bildungsstand und Einkommen



## ANHANG III

### Organisationen, die am Workshop teilgenommen haben

Am Workshop zur Diskussion der Ergebnisse und Erarbeitung der Handlungsempfehlungen haben Vertreter\*innen der folgenden Organisationen teilgenommen:

- Aktionsbündnis muslimischer Frauen e. V.
- Antidiskriminierungsbüro Sachsen e. V.
- Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg (ADNB des TBB)
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)
- Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd)
- Bielefelder Netzwerk der Migrantenorganisationen e. V. – BINEMO
- Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung (BUG) e. V.
- CLAIM // Allianz gegen Islam- und Muslimfeindlichkeit
- Each One Teach One (EOTO) e. V.
- KingzCorner e. V.
- Opferperspektive – Solidarisch gegen Rassismus, Diskriminierung und rechte Gewalt e. V.
- Raum der Kulturen Neuss e. V.
- Regionale Arbeitsstellen für Bildung, Integration und Demokratie e. V. (RAA Sachsen e. V.)
- Samo.fa PLUS des Bundesverbandes Netzwerke von Migrantenorganisationen (BV NeMO) e.V., Standort Fulda („mittendrin! Bündnis kulturelle Vielfalt und Teilhabe in Fulda e.V.“)
- Vrije Universiteit Brussel

## DANKSAGUNG

---

Wir danken allen Organisationen für ihre wichtigen Beiträge und außerordentlich wertvollen Hinweise. Die Diskussionen im Rahmen des Workshops haben wesentlich zum Gelingen dieses Projektes beigetragen. Sämtliche Darstellungen in dieser Publikation, darunter insbesondere die Zusammenfassung der Diskussionsergebnisse, die Schlussfolgerungen daraus sowie damit verbundene mögliche Fehler, liegen ausschließlich in der Verantwortung der Autor\*innen.

## IMPRESSUM

**Rausch, Dorothea; Hotait, Nader und Beigang, Steffen (2021):** Reaktionsmöglichkeiten bei Rassismus. Die Bedeutung von Kontextfaktoren für Handlungsstrategien bei rassistischer Diskriminierung.

### DeZIM Project Report – DPR #04 | 21,

Berlin: Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM).

Dezember 2021

## Herausgeber



### Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung DeZIM e. V.

Mauerstraße 76  
10117 Berlin

+49 (0)30 2007 54 130

presse@dezim-institut.de

www.dezim-institut.de

## Verantwortlich

Prof. Dr. Naika Foroutan, Prof. Dr. Frank Kalter

## Autor\*innen

Dorothea Rausch, Nader Hotait und Steffen Beigang

## Zitiervorschlag

**Rausch, Dorothea; Hotait, Nader und Beigang, Steffen (2021):** Reaktionsmöglichkeiten bei Rassismus. Die Bedeutung von Kontextfaktoren für Handlungsstrategien bei rassistischer Diskriminierung. DeZIM Project Report 4, Berlin: Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM).

## Lektorat und Schlussredaktion

Maren Seidler

## Layout & Satz

neonfisch.de

## Druck

Oktoberdruck GmbH

## ISBN

978-3-948289-11-9

Das DeZIM-Institut ist eine Forschungseinrichtung, die durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gefördert wird. Zentrale Aufgaben sind die kontinuierliche, methodisch fundierte Forschung und deren Transfer in Politik, Öffentlichkeit und Zivilgesellschaft. Neben der DeZIM-Forschungsgemeinschaft bildet es eine der zwei tragenden Säulen des Deutschen Zentrums für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM).

Gefördert vom:

