

Sommerfeld, Katrin; Canan, Coşkun

Article

Erfassung von Diskriminierungserfahrungen im EU-Labour Force Survey

WISTA - Wirtschaft und Statistik

Provided in Cooperation with:

Statistisches Bundesamt (Destatis), Wiesbaden

Suggested Citation: Sommerfeld, Katrin; Canan, Coşkun (2025) : Erfassung von Diskriminierungserfahrungen im EU-Labour Force Survey, WISTA - Wirtschaft und Statistik, ISSN 1619-2907, Statistisches Bundesamt (Destatis), Wiesbaden, Vol. 77, Iss. 5, pp. 34-47

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/330763>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



Dr. Katrin Sommerfeld

studierte quantitative Volkswirtschaftslehre in Bamberg, Madrid und Frankfurt am Main und promovierte in empirischer Arbeitsmarktforschung in Freiburg. Im Statistischen Bundesamt ist sie im Referat „Arbeitsmarkt“ für den EU-Labour Force Survey zuständig. Zuvor untersuchte sie am ZEW – Leibniz-Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung mikroökonomisch die Effekte von Zuwanderung.



Dr. Coşkun Canan

hat an der Humboldt-Universität zu Berlin im Fach Soziologie promoviert. Er ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Referat „Bevölkerungstatistische Auswertungen und Analysen aus dem Mikrozensus“ des Statistischen Bundesamtes und befasst sich vor allem mit Themen der Migration und Integration.

ERFASSUNG VON DISKRIMINIERUNGSEXPERIENZEN IM EU-LABOUR FORCE SURVEY

Katrin Sommerfeld, Coşkun Canan

🔗 **Schlüsselwörter:** Diskriminierung – Arbeitsmarkt – Einwanderungsgeschichte – Diversität – Antwortausfälle

ZUSAMMENFASSUNG

Wie wird die subjektiv wahrgenommene Diskriminierung am Arbeitsplatz im Rahmen des EU-Labour Force Survey (EU-LFS) erfasst? Im Mittelpunkt des Beitrags steht das LFS-Zusatzmodul 2021 zur Arbeitsmarktsituation von Personen mit Einwanderungsgeschichte. Es wird analysiert, wie Diskriminierung durch die Befragung erfasst wird, welche Konzepte zugrunde liegen und welche methodischen Herausforderungen – insbesondere Antwortausfälle – damit verbunden sind. Schließlich wird empirisch untersucht, was die erhöhten Antwortausfälle unter Personen mit Einwanderungsgeschichte erklären könnte.

🔗 **Keywords:** discrimination – labour market – immigration history – diversity – item non-response

ABSTRACT

How is self-perceived discrimination at work captured in the EU labour force survey (EU-LFS)? This article looks at the 2021 LFS module on the labour market situation of people with an immigration history and analyses how discrimination is captured in the survey. It also examines the underlying concepts and the methodological challenges that arise, particularly item non-response. The article concludes with an empirical exploration of the potential reasons for the higher non-response rates among people with an immigration history.

1

Einleitung

Diskriminierung beschreibt die Benachteiligung von Personen aufgrund sozialer Merkmale wie Geschlecht, Religion, sexueller Orientierung oder Herkunft und hat negative Folgen sowohl auf individueller als auch auf gesellschaftlicher Ebene. So erschwert sie den Zugang zu wichtigen Ressourcen wie Arbeit oder Bildung und schwächt den gesellschaftlichen Zusammenhalt (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2024, hier: Seite 24). Diskriminierung ist mehrdimensional und äußert sich in unterschiedlichen Formen. Sie kann sich offen oder subtil gegen Personen oder Personengruppen in verschiedenen Lebensbereichen richten. Mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz regelt der Gesetzgeber vor diesem Hintergrund den Schutz vor Diskriminierung. Um Umfang und Struktur von Diskriminierung zu dokumentieren, ist der Datenbedarf dazu hoch, während die Erfassung von Diskriminierung anspruchsvoll ist. Repräsentative statistische Informationen zu Diskriminierung werden oftmals in sozialwissenschaftlichen Befragungen erhoben (Baumann und andere, 2018).

Um Diskriminierung zu erfassen, wird in Befragungen nach der wahrgenommenen Diskriminierung gefragt.¹ Diese muss nicht einer Diskriminierung im juristischen oder sozialwissenschaftlichen Sinne entsprechen (Beigang und andere, 2017, hier: Seite 20). Die Wahrnehmung von Diskriminierung ist jedoch die Voraussetzung dafür, dass Betroffene aktiv werden können (zum Beispiel Hilfe suchen), auch wenn sie dies oft aus unterschiedlichen Gründen nicht tun (beispielsweise wegen fehlender Kenntnis über Anlaufstellen oder zeitlichen, finanziellen und emotionalen Barrieren; siehe hierzu Liebscher, 2016). Entsprechend ist die Erfassung durch eine Personenbefragung ein wichtiger Indikator, um das Ausmaß von Diskriminierung aus einer subjektiven Perspektive zu ermitteln.

Expertinnen und Experten aus Wissenschaft und Praxis empfehlen darüber hinaus die Erhebung von Diskriminierungskategorien und -erfahrungen auf freiwilliger Basis in der amtlichen Statistik, um fundierte und differenzierte Statistiken zu Diskriminierung zu erhalten

(Baumann und andere, 2018; Will, 2023). Seit Ende 2023 erarbeitet eine Taskforce unter Leitung des Statistischen Amtes der Europäischen Union (Eurostat, 2023) Empfehlungen zu harmonisierten Konzepten, Taxonomien und Methoden sowie zu einer verbesserten Ergebnisveröffentlichung hinsichtlich der in Artikel 10 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union festgelegten Diskriminierungsgründe.

Der Arbeitsmarkt stellt einen wichtigen Lebensbereich dar, an dem Menschen Diskriminierung und ihre negativen Konsequenzen erfahren können. Im Modul 2021 des EU-Labour Force Survey (EU-LFS; deutsche Bezeichnung: EU-Arbeitskräfteerhebung) zur Arbeitsmarktsituation von Eingewanderten wurde erstmals ein solcher subjektiver Indikator für Diskriminierungserfahrungen in der amtlichen Statistik erhoben. Die Erhebung erfolgte dabei anhand zweier Fragen zur Diskriminierungserfahrung am Arbeitsplatz. Dieser Beitrag stellt die Vorgehensweise, methodische Herausforderungen sowie ausgewählte Ergebnisse dar. Ein besonderer Schwerpunkt liegt dabei auf der Charakterisierung der Antwortausfälle.

2

Diskriminierungserfahrung am Arbeitsplatz

2.1 Erfassung im EU-Labour Force Survey

Der EU-LFS ist die größte Haushalts- beziehungsweise Personenbefragung in der Europäischen Union (EU) zum Thema Arbeitsmarktbeteiligung. Die Befragung enthält Module, die seit 2021 im Acht-Jahres-Rhythmus rotieren und unterschiedliche Personengruppen zu spezifischen Arbeitsmarktthemen vertieft befragen.² In diesem Kontext untersuchte das LFS-Modul 2021 die Arbeitsmarktsituation von Personen mit Einwanderungsgeschichte. Dabei wurden auch Fragen zur selbst wahrgenommenen Diskriminierung am Arbeitsplatz gestellt. Durch die Inte-

1 Daneben gibt es auch experimentelle Designs, um Diskriminierungen nachzuweisen (zum Beispiel Rooth, 2021; Quillian/Midtbøen, 2021).

2 Zum EU-LFS werden jährlich in Deutschland rund 0,4 % der Bevölkerung befragt, darunter werden rund 0,1 % der Bevölkerung zum jährlichen LFS-Modul befragt.

gration des EU-LFS in den deutschen Mikrozensus ist es möglich, die Merkmale aus dem Modul mit Angaben aus anderen Teilen der Befragung gemeinsam zu analysieren.

Ziel dieser Fragen ist zu ermitteln, ob Eingewanderte und ihre Nachkommen häufiger von Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt betroffen sind als Personen ohne Einwanderungsgeschichte (Eurostat, 2020, hier: Seite 12). Wichtig ist hierbei, dass Personen mit und ohne Einwanderungsgeschichte befragt werden, um den Vergleich zu ermöglichen.

Die Erhebung von Diskriminierungserfahrungen im LFS-Modul zur Arbeitsmarktsituation von Personen mit Einwanderungsgeschichte ist wie folgt aufgebaut: Konkret werden Erwerbstätige zunächst gefragt, ob sie in ihrer derzeitigen Haupttätigkeit schon einmal diskriminiert wurden. Wird diese Frage bejaht, erhalten sie eine Anschlussfrage, die den Hauptgrund der Diskriminierung erfasst. Hier werden die Diskriminierungsgründe „Alter“, „Geschlecht“, „Ausländische Herkunft“, „Religion/Weltanschauung“ und „Behinderung“ als Antwortkategorien zur Auswahl vorgegeben. Diese Gründe orientieren sich an den Diskriminierungsmerkmalen des Vertrags über die Arbeitsweise der EU, die sich größtenteils auch im deutschen Allgemeinen Gleich-

behandlungsgesetz (AGG) finden.^{13,14} Eine sechste Antwortkategorie („Andere Gründe“) erfasst schließlich Personen, die sich keiner der genannten Antwortkategorien zuordnen können. Die Option „Keine Angabe“ wird im Papierfragebogen zusätzlich angeboten, während in den elektronischen Moden ein Überspringen der Frage möglich ist. [↗ Grafik 1](#)

Die Modul-Fragen sind in allen Befragungsmodes als freiwillige Fragen gekennzeichnet. Mehrfachantworten sind nicht möglich. Erfasst werden ausschließlich Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsplatz. Andere relevante Arbeitsmarktbereiche, wie die Arbeitssuche, werden bei dem Modul nicht berücksichtigt. Auch sind mögliche Diskriminierungen in anderen Lebensbereichen nicht Teil des LFS-Moduls.

- 3 Einen Diskriminierungsgrund „Ausländische Herkunft“ gibt es in den AGG-Merkmalen nicht. Vielmehr stehen „Rassistische Gründe oder ethnische Herkunft“ für ein AGG-Merkmal. Darüber hinaus findet das AGG-Merkmal „Sexuelle Identität“ keine Berücksichtigung in den Antwortkategorien der Frage nach dem Hauptgrund der Diskriminierung im EU-LFS gemäß den Vorgaben von Eurostat (2020).
- 4 In den Erläuterungen von Eurostat bezieht sich der Diskriminierungsgrund „Ausländische Herkunft“ (foreign origin) insbesondere – aber nicht ausschließlich – auf die Nationalität, Hautfarbe, Akzent, Religion und Art des Kleidens. Auch Befragte ohne Einwanderungsgeschichte können dementsprechend von diesem Diskriminierungsgrund betroffen sein (Eurostat, 2020, hier: Seite 12).

Grafik 1

Fragen zu Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsplatz (Papierfragebogen)

		Person 1	Person 2	Person 3	Person 4	Person 5
freiwillig	152 Sind Sie in Ihrer derzeitigen Haupttätigkeit schon einmal diskriminiert worden?					
	Ja	1 ☐	☐	☐	☐	☐
	Nein	8 ☐	☐	☐	☐	☐
	Ich weiß es nicht.	7 ☐ → 154	☐ → 154	☐ → 154	☐ → 154	☐ → 154
	Keine Angabe	9 ☐	☐	☐	☐	☐
	153 Was war der Hauptgrund der Diskriminierung?					
	Alter	1 ☐	☐	☐	☐	☐
	Geschlecht	2 ☐	☐	☐	☐	☐
	Ausländische Herkunft	3 ☐	☐	☐	☐	☐
	Religion, Weltanschauung	4 ☐	☐	☐	☐	☐
	Behinderung	5 ☐	☐	☐	☐	☐
	Andere Gründe	6 ☐	☐	☐	☐	☐
	Keine Angabe	9 ☐	☐	☐	☐	☐

Die Fragen zur Diskriminierungserfahrung am Arbeitsplatz erhalten alle erwerbstätigen Personen.¹⁵

2.2 Ergebnisse

In Deutschland gaben rund 2,3 Millionen erwerbstätige Personen im Alter von 15 bis 64 Jahren an, in ihrer Haupttätigkeit schon einmal diskriminiert worden zu sein. Das entspricht 7,0% aller Erwerbstätigen im entsprechenden Alter, die Auskunft zur Diskriminierung gaben.¹⁶ Dagegen berichteten 89,7% der Erwerbstätigen, keine Diskriminierung am Arbeitsplatz erfahren zu haben. Die verbleibenden rund 3,3% gaben an, nicht zu wissen, ob sie am Arbeitsplatz schon einmal diskriminiert wurden.

↪ Tabelle 1

Tabelle 1
Diskriminierungserfahrungen und -gründe unter Erwerbstätigen

	Erwerbstätige im Alter von 15 bis 64 Jahren	
	1 000	%
Sind Sie in Ihrer derzeitigen Haupttätigkeit schon einmal diskriminiert worden? ¹		
Ja	2 275	7,0
Nein	28 990	89,7
Weiß nicht	1 072	3,3
Insgesamt	32 336	100
Falls ja, was war der Hauptgrund der Diskriminierung?		
Alter	102	4,5
Geschlecht	438	19,3
Ausländische Herkunft	329	14,5
Religion, Weltanschauung oder Behinderung	100	4,4
Andere Gründe	1 095	48,1
Keine Angabe	211	9,3
Insgesamt	2 275	100

Ergebnisse des LFS-Moduls 2021 zur Arbeitsmarktsituation von Personen mit Einwanderungsgeschichte.

1 Nur Personen, die eine Angabe gemacht haben.

Als häufigsten Hauptgrund für eine Diskriminierung nannten Personen mit Diskriminierungserfahrung das Geschlecht (19,3%) und die (ausländische) Herkunft (14,5%). Alter, Religion, Weltanschauung oder Behinderung wurden als Diskriminierungsgründe deutlich seltener genannt (zusammen 8,9%). Fast die Hälfte der Personen mit Diskriminierungserfahrung konnte sich keinem der vorgegebenen Diskriminierungsgründe zuordnen und wählte die nicht näher definierte Kategorie „Andere Gründe“, also die unspezifische Residualkategorie der sonstigen Diskriminierungsgründe (48,1%). Ein weiterer Teil machte schließlich keine Angaben zu den Diskriminierungsgründen (9,3%).

Die Betrachtung der Angaben, differenziert nach soziodemografischen Merkmalen, kann weitere Hinweise darüber geben, ob Bevölkerungsgruppen unterschiedlich stark von Diskriminierung betroffen sind. ↪ Tabelle 2 auf Seite 38

Frauen nahmen häufiger Diskriminierung am Arbeitsplatz wahr als Männer (8,3% gegenüber 5,9%). Dabei gaben Frauen Diskriminierung am häufigsten aufgrund ihres Geschlechts an (31,1%). Geschlechtsdiskriminierung wurde bei Männern dagegen so selten genannt, dass keine belastbaren Aussagen möglich sind. Häufigster Diskriminierungsgrund war hier die Herkunft (20,9%). Frauen gaben hingegen deutlich seltener die Herkunft als Hauptgrund der Diskriminierung an (9,3%). Zudem fällt auf, dass Männer häufiger die Residualkategorie „Andere Gründe“ wählten als Frauen (53,3% gegenüber 44,0%).

Zwischen den drei gewählten Altersgruppen sind kaum Unterschiede in der Wahrnehmung von Diskriminierung festzustellen – über die Altersgruppen hinweg gaben rund 7% eine Diskriminierungserfahrung am Arbeitsplatz an. Das Geschlecht wurde sowohl bei Personen der jüngsten Altersgruppe als auch bei Personen der mittleren Altersgruppe am häufigsten als Diskriminierungsgrund genannt. Wird hingegen die Residualkategorie „Andere Gründe“ betrachtet, so fällt auf, dass diese in der ältesten Altersgruppe deutlich häufiger angegeben wird (57,6%) als in der mittleren oder jüngsten Altersgruppe (49,4% beziehungsweise 39,0%).

5 Die folgenden empirischen Analysen betrachten Erwerbstätige im Alter von 15 bis 64 Jahren, da das gewöhnliche Renteneintrittsalter gemäß Deutscher Rentenversicherung 64,4 Jahre beträgt (Stand 2023; Deutsche Rentenversicherung, 2024, hier: Seite 19).

6 Damit liegt Deutschland über dem europäischen Durchschnitt. Im europäischen Durchschnitt geben 4,7% der Befragten an, am Arbeitsplatz schon einmal diskriminiert worden zu sein. Quelle: Eigene Berechnung auf Basis von Eurostat (2022).

Tabelle 2

Diskriminierungserfahrungen und -gründe nach ausgewählten Merkmalen

	Diskriminierungserfahrung			Hauptgrund der Diskriminierung			
	nein	ja	weiß nicht	Geschlecht	Herkunft	Alter, Religion, Weltanschauung oder Behinderung	Andere Gründe
	Anteile an gültigen Antworten in %			Anteile an allen Antworten in % ¹			
Insgesamt	89,7	7,0	3,3	19,3	14,5	8,9	48,1
Frauen	88,4	8,3	3,3	31,1	9,4	(6,9)	44,0
Männer	90,8	5,9	3,4	/	20,9	(11,4)	53,3
15 bis 34 Jahre	90,0	7,2	3,8	26,0	17,3	(9,6)	39,0
35 bis 54 Jahre	89,6	7,1	3,3	19,5	15,2	(7,5)	49,4
55 bis 64 Jahre	90,6	6,7	2,7	/	/	(10,9)	57,6
Mit Einwanderungsgeschichte	86,0	8,9	5,1	/	59,4	/	21,3
Eingewanderte	85,9	8,7	5,4	/	62,7	/	(19,8)
Nachkommen	86,2	10,0	/	/	/	/	/
Einseitige Einwanderungsgeschichte	88,5	8,0	/	/	/	/	/
Personen ohne Einwanderungsgeschichte	90,5	6,6	2,9	21,7	/	9,9	56,5
Niedriger Bildungsabschluss ²	89,3	6,6	4,2	/	(33,8)	/	40,5
Mittlerer Bildungsabschluss ²	90,7	6,4	2,9	14,1	11,7	(9,4)	53,9
Hoher Bildungsabschluss ²	88,2	8,1	3,7	29,3	12,8	/	43,2
Betrieb mit 1 bis 19 Personen	91,1	5,9	3,0	17,2	(14,9)	/	51,2
Betrieb mit 20 bis 249 Personen	89,5	7,1	3,5	18,7	13,6	(9,4)	48,5
Betrieb mit 250 oder mehr Personen	88,3	8,3	3,5	21,7	14,8	(9,4)	45,3

/: keine Angaben, da Zahlenwert nicht sicher genug; (:): Aussagewert eingeschränkt, da der Zahlenwert statistisch relativ unsicher ist
Ergebnisse des LFS-Moduls 2021 zur Arbeitsmarktsituation von Personen mit Einwanderungsgeschichte.

1 Fehlende Anteile zu 100% ergeben sich aus den Befragten mit Diskriminierungserfahrung, die keine Angabe zum Diskriminierungsgrund gemacht haben.

2 Klassifizierung gemäß internationaler Bildungsklassifikation ISCED 2011 (International Standard Classification of Education – ISCED) der UNESCO. Die ISCED-Stufen 1 und 2 werden zum niedrigen Qualifikationsniveau, die ISCED-Stufen 3 und 4 zum mittleren und die ISCED-Stufen 5 bis 8 zum hohen Qualifikationsniveau zusammengefasst.

Die Einwanderung ist ein weiteres wichtiges soziodemografisches Merkmal (Canan/Petschel, 2023).¹⁷ Hier zeigt sich, dass Personen mit Einwanderungsgeschichte häufiger als Personen ohne Einwanderungsgeschichte von Diskriminierung am Arbeitsplatz betroffen waren (8,9% gegenüber 6,6%). Unter Personen mit Einwanderungsgeschichte gaben dabei Nachkommen von Eingewanderten etwas häufiger Diskriminierungserfahrungen an (10,0%) als Eingewanderte selbst (8,7%). Personen mit einseitiger Einwanderungsgeschichte lagen mit ihren Diskriminierungserfahrungen (8,0%) zwischen Eingewanderten und Personen ohne Einwanderungsgeschichte. Bei Personen mit Einwanderungsgeschichte war die Herkunft der häufigste Dis-

kriminierungsgrund (59,4%) und bei Personen ohne Einwanderungsgeschichte das Geschlecht (21,7%). Insgesamt gaben Personen ohne Einwanderungsgeschichte deutlich seltener einen spezifischen Diskriminierungsgrund an. Vielmehr wurde häufig die Residualkategorie „Andere Gründe“ gewählt (56,5%).

Eine differenzierte Betrachtung nach Bildungsabschlüssen zeigt, dass die Wahrnehmung von Diskriminierung bei Personen mit hohen Bildungsabschlüssen mit 8,1% größer war als bei Personen mit mittleren oder niedrigen Bildungsabschlüssen (6,4% beziehungsweise 6,6%). Unter Personen mit hohen Bildungsabschlüssen wurde dabei die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts wesentlich häufiger angegeben (29,3%) als aufgrund der Herkunft (12,8%). Im Vergleich dazu liegt die Nennung der Diskriminierungsgründe Geschlecht und Herkunft unter Personen mit mittleren Bildungsabschlüssen näher beieinander (14,1% und 11,7%). Personen mit mittleren Bildungsabschlüssen wählten darüber hinaus häufiger die Residualkategorie „Andere Gründe“

7 Eingewanderte sind Personen, die seit 1950 nach Deutschland migriert sind. Sie und ihre in Deutschland geborenen (direkten) Nachkommen werden als Personen mit Einwanderungsgeschichte bezeichnet. Bei Personen mit einseitiger Einwanderungsgeschichte ist nur ein Elternteil seit 1950 eingewandert. Personen ohne Einwanderungsgeschichte sind vor 1950 eingewandert oder in Deutschland geboren und haben keine Elternteile, die seit 1950 nach Deutschland kamen.

(53,9%) als Personen mit hohen oder niedrigen Bildungsabschlüssen (43,2% oder 40,5%).

In der Betrachtung der Diskriminierungserfahrung am Arbeitsplatz können ferner kontextspezifische Merkmale des Betriebs aufschlussreich sein. Wird hierzu die Betriebsgröße betrachtet, so fällt auf: Je größer der Betrieb, umso höher ist die subjektive Wahrnehmung von Diskriminierung. Am höchsten war sie in Betrieben mit 250 oder mehr Personen (8,3 %) und am niedrigsten in Betrieben mit 1 bis 9 Personen (5,9 %). Das Geschlecht stellte dabei häufiger einen Diskriminierungsgrund dar als die Herkunft.

2.3 Einordnung

Wie können die bisherigen Ergebnisse eingeordnet werden?

Die meisten Ergebnisse decken sich mit Erkenntnissen der Diskriminierungsforschung und -berichterstattung (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2018 und 2024; Beigang und andere, 2017; Wieland/Kober, 2023): So sind Frauen aufgrund ihres Geschlechts einem erhöhten Diskriminierungsrisiko ausgesetzt. Gleiches gilt für Menschen mit Einwanderungsgeschichte aufgrund zugeschriebener Zugehörigkeiten oder Merkmale wie Abstammung oder Sprache.

Eine höhere Bildung kann schließlich das Problembewusstsein und die Sensibilität gegenüber Themen der Diskriminierung erhöhen (siehe zum Beispiel Pérez und andere, 2008), sodass Personen mit höheren Bildungsabschlüssen Diskriminierungen eher wahrnehmen und angeben als Personen mit niedrigeren Abschlüssen.

Kontraintuitiv ist allerdings das Ergebnis zur Betriebsgröße, da zu erwarten wäre, dass in größeren Unternehmen formalisierte Praktiken gegen Diskriminierungen stärker etabliert und Personen entsprechend weniger von Diskriminierung betroffen sind (Hirsh/Lyons, 2010). Es könnte aber sein, dass hier noch andere Faktoren oder Prozesse am Arbeitsplatz eine Rolle spielen, die das Diskriminierungsrisiko beeinflussen. Große Organisationen können beispielsweise auch einen höheren Grad an Anonymität ermöglichen und dadurch das Diskriminierungsrisiko erhöhen (Chamberlain und andere, 2008).

Das LFS-Modul erfasst zudem keine Mehrfachdiskriminierung, das heißt durch die Nennung eines relevanten Diskriminierungsgrunds (beispielsweise Geschlecht) ist keine weitere Nennung eines anderen relevanten Diskriminierungsgrunds (zum Beispiel Herkunft) möglich. Dadurch kann es hier zum einen zu Unterschätzungen kommen und zum anderen ist eine intersektionale Betrachtungsweise nicht möglich. Anders als Erhebungen mit dem Themenschwerpunkt Diskriminierung – wie etwa dem Panel des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors NaDiRa (siehe zum Beispiel Fuchs und andere, 2025) – können im EU-LFS Diskriminierungserfahrungen auch nicht nach ihrer Form (dazu zählen Benachteiligung, Belästigung, Hassrede oder sogar Hasskriminalität) differenziert werden.

Die auffallend hohen Zahlen an Personen, die als Grund für eine wahrgenommene Diskriminierung „Andere Gründe“ nennen, finden sich auch in anderen Befragungen (GESIS, 2017, hier: Seite 665; Richter und andere, 2021). Dieses Antwortverhalten kann vor allem damit zusammenhängen, dass zum einen die vorgegebenen Antwortkategorien nicht alle für die Betroffenen relevanten Diskriminierungsmerkmale abdecken (wie zum Beispiel die sexuelle Orientierung). Zum anderen ist es möglich, dass vorgegebene Antwortkategorien zutreffen, Personen sich diesen jedoch nicht zuordnen, weil sie diese missverstehen. Zusätzlich ist im EU-LFS keine Mehrfachnennung möglich, sodass Personen mit Mehrfachdiskriminierung sich möglicherweise keiner einzelnen Kategorie zuordnen können. Zudem können in die Residualkategorie Erfahrungen hineinfallen, die als diskriminierend empfunden werden, die aber von den Betroffenen nicht mit einem (zugeschriebenen) Merkmal assoziiert werden, beispielsweise weil die Diskriminierung unspezifisch erfolgt (ein Beispiel dafür ist Unfreundlichkeit; Richter und andere, 2021, hier: Seite 15).

Eine weitere Einschränkung in der Interpretation der Ergebnisse zur wahrgenommenen Diskriminierung ist, dass die befragten Personen die Fragen zur Diskriminierung nicht beantworten, es demnach zu Antwortausfällen kommt. Hierbei ist eine Besonderheit des Mikrozensus zu beachten: Während große Teile der Erhebungsmerkmale auf Grundlage des Mikrozensus Auskunftspflichtig sind, ist die Beantwortung der Fragen des LFS-Moduls nach § 13 Absatz 2 Mikrozensusgesetz freiwillig. Hierdurch entstehen in nennenswertem Umfang

Antwortausfälle für diese statistischen Merkmale (item non-response), die zu Verzerrungen der Ergebnisse führen können. Im Folgenden werden die Antwortausfälle näher beschrieben und mögliche Gründe für deren Auftreten sowie Konsequenzen für die Ergebnisse erörtert.

3

Antwortausfälle

Wer hat die Fragen zur Diskriminierungserfahrung nicht beantwortet?

Durch die Integration des LFS-Moduls in den Mikrozensus besteht eine besondere Datensituation: Anhand der Angaben aus dem Pflichtprogramm zu den auskunftspflichtigen Merkmalen können Erkenntnisse zum soziodemografischen Profil derjenigen Personen gewonnen werden, die keine Auskunft zur Diskriminierungserfahrung gegeben haben. Die Daten des Mikrozensus erlauben somit Aussagen zu Antwortausfällen und ihrer soziodemografischen Zusammensetzung basierend auf der gesamten Stichprobe, also auch für den Teil, der die Fragen zur Diskriminierung nicht beantwortet hat. Damit unterscheidet sich die Erfassung der Diskriminierungserfahrung am Arbeitsplatz im EU-LFS von freiwilligen Befragungen, in denen Personen die Teilnahme an der gesamten Befragung häufig ablehnen.

3.1 Empirische Evidenz

Neben den bisher diskutierten gültigen Antworten zu den Diskriminierungsfragen gaben 17,9 % der Erwerbstätigen im Alter von 15 bis 64 Jahren keine Auskunft bei der Einstiegsfrage zur Diskriminierungserfahrung am Arbeitsplatz.⁸ Dies entspricht hochgerechnet gut 7 Millionen Personen. Die Anteile mit Antwortausfällen sind dabei für Frauen und Männer ähnlich hoch (17,5 % und 18,3 %). [Tabelle 3](#)

Personen der jüngsten Altersgruppe beantworteten die Fragen zur Diskriminierungserfahrung seltener (22,2 %

Tabelle 3

Selbstauskunft zur Diskriminierungserfahrung

	Ohne Angabe
	% ¹
Insgesamt	17,9
Frauen	17,5
Männer	18,3
15 bis 34 Jahre	22,2
35 bis 54 Jahre	16,6
55 bis 64 Jahre	14,8
Mit Einwanderungsgeschichte	38,4
Eingewanderte	41,2
Nachkommen	23,5
Einseitige Einwanderungsgeschichte	16,3
Personen ohne Einwanderungsgeschichte	11,3
Niedriger Bildungsabschluss ²	33,5
Mittlerer Bildungsabschluss ²	16,0
Hoher Bildungsabschluss ²	14,4
Betrieb mit 1 bis 19 Personen	19,5
Betrieb mit 20 bis 249 Personen	17,5
Betrieb mit 250 oder mehr Personen	16,3

Ergebnisse des LFS-Moduls 2021 zur Arbeitsmarktsituation von Personen mit Einwanderungsgeschichte.

1 Anteil der Antwortausfälle an allen Befragten.

2 Klassifizierung gemäß internationaler Bildungsklassifikation ISCED 2011 (International Standard Classification of Education – ISCED) der UNESCO. Die ISCED-Stufen 1 und 2 werden zum niedrigen Qualifikationsniveau, die ISCED-Stufen 3 und 4 zum mittleren und die ISCED-Stufen 5 bis 8 zum hohen Qualifikationsniveau zusammengefasst.

ohne Angabe) als Personen der beiden älteren Altersgruppen (35- bis 54-Jährige: 16,6 %; 55- bis 64-Jährige: 14,8 %).

Auffallend ist, dass mit 38,4 % Personen mit Einwanderungsgeschichte die Fragen zur Diskriminierungserfahrung überproportional häufig nicht beantworteten. Diese Antwortausfälle sind mehr als dreimal häufiger als bei Personen ohne Einwanderungsgeschichte (11,3 %).⁹ Eingewanderte weisen dabei eine besonders hohe Quote an Antwortausfällen auf (41,2 %), bei Nachkommen von Eingewanderten liegt der entsprechende Wert bei 23,5 %.

Die Antwortausfälle sind bei Personen mit niedrigen Bildungsabschlüssen deutlich höher (33,5 %) als bei Personen mit mittleren oder hohen Bildungsabschlüssen (16,0 % beziehungsweise 14,4 %).

⁸ Es liegt keine Auskunft vor, wenn die Befragten entweder im Papierfragebogen „Keine Angabe“ angekreuzt haben oder die Frage leer gelassen haben, oder aber die Frage in den elektronischen Befragungsmodes übersprungen haben.

⁹ In weiteren Auswertungen wurde zusätzlich zur Einwanderungsgeschichte nach Bildungsabschluss, Herkunftsland, Aufenthaltsdauer und Deutschkenntnissen differenziert. Die Antwortausfälle blieben unter Eingewanderten weiterhin mit Abstand am höchsten.

Vergleichsweise moderat fallen die Unterschiede bei der Betriebsgröße aus. So weisen Beschäftigte in kleinen Betrieben etwas häufiger Antwortausfälle (19,5%) auf als Beschäftigte in mittelgroßen oder großen Betrieben (17,5% beziehungsweise 16,3%).

Antwortausfälle können die Ergebnisse einer Erhebung beeinflussen¹⁰, wenn sie systematisch auftreten und mit dem interessierenden Merkmal zusammenhängen (de Leuw und andere, 2003). Da Personen mit Einwanderungsgeschichte aufgrund von Zuschreibungen zu ihrer Herkunft häufiger von Diskriminierung betroffen sein können als Personen ohne Einwanderungsgeschichte (Wieland/Kober, 2023, hier: Seite 28; Beigang und andere, 2017, hier: Seite 101), liegt die Vermutung nahe, dass die erhöhten Antwortausfälle bei Personen mit Einwanderungsgeschichte zur systematischen Unterschätzung von herkunftsbezogener Diskriminierung im Modul des EU-LFS geführt haben. Diese Vermutung wird gestützt, wenn mögliche Gründe für die Antwortausfälle in der Erfassung der Diskriminierungserfahrung betrachtet werden. Im Ergebnis ist also davon auszugehen, dass die systematischen Antwortausfälle das zentrale Ergebnis des Moduls zur Diskriminierung verzerren.

3.2 Mögliche Gründe für Antwortausfälle

Unterschiedliche Faktoren können die Antwortausfälle bei den Diskriminierungsfragen im EU-LFS erklären. Ganz allgemein kann mangelndes Vertrauen in Befragungen zu sensiblen Themen, die zudem von staatlichen Stellen durchgeführt werden, die Erfassung von Diskriminierungserfahrungen erschweren (Baumann und andere, 2018, hier: Seite 29). Deshalb wurden die Antwortausfälle einer anderen sensiblen und freiwilligen Frage im Mikrozensus untersucht: die Frage nach dem Vorliegen einer amtlich anerkannten Behinderung. [Tabelle 4](#) zeigt, dass sich das Niveau der Antwortausfälle zwar unterscheidet, die Struktur der Ausfälle sich aber ganz ähnlich zur Diskriminierungserfahrung

¹⁰ Wenn beispielsweise das Alter der Befragten das Erkenntnisinteresse wäre, ergibt sich für die Subgruppe der Befragten mit gültiger Antwort bei der Diskriminierungserfahrung ein Wert von 43,4 Jahren. Dagegen liefert die gesamte Stichprobe ein Durchschnittsalter von 42,8 Jahren (alle Personen mit Frage zur Diskriminierungserfahrung, also Erwerbstätige im Alter 15 bis 64 Jahren). Die Differenz von 0,6 Jahren beziehungsweise 1,4% entsteht durch die systematische Verzerrung der Antwortausfälle.

Tabelle 4

Vergleich der Antwortausfälle („Keine Angabe“) bei unterschiedlichen freiwilligen Fragen

	Fragennummer im Mikrozensus (Variante mit LFS-Modul)		
	Nr. 152: Diskriminierungserfahrung	Nr. 64: Behinderung	Nr. 279: Proxy-Interview
	%		
Insgesamt	17,9	10,4	13,0
Mit Einwanderungsgeschichte	38,4	21,2	24,2
Eingewanderte	41,2	22,1	25,4
Nachkommen	23,5	16,2	17,5
Einseitige Einwanderungsgeschichte	16,3	10,1	12,4
Personen ohne Einwanderungsgeschichte	11,3	6,9	9,4

Ergebnisse des Mikrozensus 2021.

darstellt: Erneut sind die Antwortausfälle am höchsten unter Personen mit Einwanderungsgeschichte und insbesondere unter Eingewanderten.

Darüber hinaus kann ein längerer Fragebogen das Risiko von Antwortausfällen erhöhen, da damit der zeitliche und kognitive Aufwand für die Befragten steigt (Czajka/Beyler, 2016; Krüger, 2019). In diesem Zusammenhang könnte man vermuten, dass freiwillige Fragen am Ende des Fragebogens höhere Antwortausfälle aufweisen als freiwillige Fragen am Anfang. Werden die Antwortausfälle bei der Frage betrachtet, welches Haushaltsmitglied die Fragen beantwortet hat (sogenannte Proxy-Frage), die ganz am Ende des Fragebogens gestellt wird,¹¹ findet sich für diese Überlegungen in Tabelle 4 nur schwache Evidenz. Dagegen suggerieren die Ergebnisse, dass das Niveau der Antwortausfälle bei der Diskriminierungserfahrung deutlich erhöht ist, obwohl diese Frage in der Mitte des Fragebogens gestellt wird. Allerdings gilt es bei diesem Vergleich auch einschränkend zu berücksichtigen, dass die Proxy-Frage im Unterschied zu den anderen beiden Fragen nicht allzu sensibel ist und relativ einfach beantwortet werden kann. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Thematik der Frage und damit einhergehende Faktoren wie ihre Sensibilität einen erheblichen Einfluss auf das Antwortverhalten der Befragten haben.

¹¹ Ausgewertet wurde bei allen drei Fragen eine vergleichbare Teilstichprobe, konkret Erwerbstätige mit Modul-Fragebogen des EU-LFS im Alter von 15 bis 64 Jahren.

Tabelle 5

Vergleich der Antwortausfälle zur Diskriminierungserfahrung nach Sprachnutzung zu Hause und Einwanderungsgeschichte

	Insgesamt	Nur die deutsche Sprache	Deutsch und mindestens eine weitere Sprache	Nicht Deutsch, sondern andere Sprache(n)
	%			
Insgesamt	17,9	13,3	36,0	42,2
Mit Einwanderungsgeschichte	38,4	34,0	39,3	42,7
Eingewanderte	41,2	38,4	41,7	43,2
Nachkommen	23,5	20,2	26,0	/
Einseitige Einwanderungsgeschichte	16,3	14,7	/	/
Personen ohne Einwanderungsgeschichte	11,3	11,3	(10,8)	/

/: keine Angaben, da Zahlenwert nicht sicher genug; (): Aussagewert eingeschränkt, da der Zahlenwert statistisch relativ unsicher ist
Ergebnisse des LFS-Moduls 2021 zur Arbeitsmarktsituation von Personen mit Einwanderungsgeschichte.

Des Weiteren können sprachliche Barrieren das Verständnis der Fragen einschränken und Antwortausfälle begünstigen. Dies kann sowohl das sprachliche Verständnis als auch das konzeptionelle Verständnis betreffen (Ahlmark und andere, 2014). Diese Verständnisbarrieren können die Bearbeitungsdauer des gesamten Fragebogens verlängern und die Befragten dadurch zusätzlich belasten. ➤ **Tabelle 5** zeigt die Antwortausfälle differenziert nach der zu Hause gesprochenen Sprache. Es wird deutlich, dass Eingewanderte, die zu Hause nur Deutsch als Sprache nutzen, etwas geringere Antwortausfälle aufweisen (38,4 %) als Eingewanderte, die zu Hause nicht Deutsch, sondern eine andere Sprache sprechen (43,2 %). Die großen Unterschiede zu den anderen Bevölkerungsgruppen in den Antwortausfällen bleiben jedoch bestehen.

Ferner hat der Mikrozensus als Mehrthemenbefragung keinen konkreten Themenbezug. Allerdings zeigen andere Studien, dass ein spezifischer Themenbezug die

Befragten zur Teilnahme motivieren kann (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2018, hier: Seite 15).

Schließlich kann auch der Befragungsmode Antwortausfälle beeinflussen. So fehlt beispielsweise bei Selbstausfüllerfragebogen (Computer-assistiertes Web-Interview – CAWI, Papier-basierte Befragung – PAPI) die interviewende Person und deren unmittelbare Unterstützung, beispielsweise bei Verständnisproblemen (Eurostat, 2021). Gleichzeitig könnte ein höherer sozialer Druck bestehen, auch freiwillige Fragen zu beantworten. Bei der Frage zur Diskriminierungserfahrung zeigt sich, dass die selbstadministrierten Befragungsmodes höhere Antwortausfälle aufweisen als die von Interviewenden durchgeführten Befragungen. ➤ **Tabelle 6** So sind die Antwortausfälle in CAWI mit 23,9 % und PAPI (18,3 %) deutlich höher als beim Computer-assistierten Telefon-Interview (CATI) mit interviewender Person (5,6 %). Dieses Muster der Antwortausfälle ist sowohl für Personen mit Einwanderungsgeschichte

Tabelle 6

Vergleich der Antwortausfälle nach Befragungsmode und Einwanderungsgeschichte

	Insgesamt	Befragungsmode		
		CATI	CAWI	PAPI
	%			
Insgesamt	17,9	5,6	23,9	18,3
Mit Einwanderungsgeschichte	38,4	11,4	49,9	33,5
Eingewanderte	41,2	12,5	54,0	34,4
Nachkommen	23,5	/	28,5	(27,4)
Einseitige Einwanderungsgeschichte	16,3	/	20,0	/
Personen ohne Einwanderungsgeschichte	11,3	4,2	14,2	14,2

/: keine Angaben, da Zahlenwert nicht sicher genug; (): Aussagewert eingeschränkt, da der Zahlenwert statistisch relativ unsicher ist
Ergebnisse des Mikrozensus 2021.

CATI: Computer-assistiertes Telefon-Interview; CAWI: Computer-assistiertes Web-Interview; PAPI: Papier-basierte Befragung.

als auch für Personen ohne Einwanderungsgeschichte zu beobachten. Besonders stark ausgeprägt ist es jedoch unter Eingewanderten: Während die Antwortausfälle in CATI bei 12,5 % liegen, erhöhen sie sich bei CAWI auf 54,0 %. Für Nachkommen von Eingewanderten liegen die Antwortausfälle in CAWI bei 28,5 %, für Personen mit einseitiger Einwanderungsgeschichte bei 20,0 % und für Personen ohne Einwanderungsgeschichte bei 14,2 %. Die Antwortausfälle sind im CATI-Mode bei Personen ohne Einwanderungsgeschichte am niedrigsten (4,2 %). Es zeigt sich also, dass die Antwortausfälle reduziert werden, wenn eine interviewende Person die Befragung durchführt.

Jedoch kann die Anwesenheit einer interviewenden Person die Antwortqualität in einer Befragung insbesondere bei sensiblen Fragen beeinträchtigen. Sie kann dazu führen, dass Befragte ihre Antworten anpassen und ihre Erfahrungen nicht wahrheitsgemäß teilen, zum Beispiel aufgrund von sozialer Erwünschtheit (Yan, 2021; Cea D’Ancona, 2017; Wieland/Kober, 2023, hier: Fußnote 2; Tourangeau/Yan, 2007). Allerdings ist nicht klar, ob dieser Mechanismus öfter zu sozial erwünschten Antworten führt (also hier zur selteneren Nennung von Diskriminierungserfahrungen) oder zu höheren Antwortausfällen.

Auch in den Antworten zur Diskriminierungserfahrung am Arbeitsplatz zeigen sich unterschiedliche Antwortverhalten nach Mode. So äußern Personen im CAWI- und PAPI-Mode häufiger (9,4 % und 6,2 %) Diskriminierungserfahrungen als Personen im CATI-Mode (4,7 %). Hierbei fällt auf, dass in den nicht assistierten Befragungsmodes häufiger eine Diskriminierungserfahrung angegeben wird. ➔ **Tabelle 7**

Unterschiedliche Befragungsmodes gehen also sowohl mit unterschiedlichen Antwortausfallquoten als auch mit unterschiedlichen Ergebnissen zur Diskriminierungserfahrung einher.

4

Fazit

Die Benachteiligung von Menschen wegen zugeschriebener Merkmale, beispielsweise aufgrund des Geschlechts oder der Herkunft, widerspricht elementaren Grundrechten sowohl auf Basis des deutschen Grundgesetzes als auch auf EU-Ebene (Eurostat, 2025). Zugleich bleibt die empirische Erfassung von Diskriminierung methodisch eine Herausforderung. Zum einen handelt es sich um ein sensibles Thema, wodurch Diskriminierungen oftmals nicht sichtbar werden. Zum anderen existieren – mit Ausnahme experimenteller Studien – keine objektiven Kennzahlen, die das Ausmaß von Diskriminierungen zuverlässig messen. Vor diesem Hintergrund bildet die Messung der subjektiv wahrgenommenen Diskriminierung eine Möglichkeit, die Verbreitung von Diskriminierung aus der Betroffenenperspektive zu erfassen und diesem sensiblen Thema auf diesem Weg näherzukommen.

Erstmals wurde im Jahr 2021 mit einem Modul des EU-LFS die subjektiv erfahrene Diskriminierung am Arbeitsplatz in der amtlichen Statistik erhoben. Die auf freiwilliger Basis erhobenen Daten zur subjektiven Diskriminierungserfahrung bieten sowohl inhaltliche als auch methodische Erkenntnisse. So geben rund 7 % der erwerbstätigen Bevölkerung im Alter von 15 bis 64 Jahren an, schon einmal am Arbeitsplatz diskriminiert

Tabelle 7

Diskriminierungserfahrung nach unterschiedlichen Befragungsmodes

	Geführt durch Interviewer/-in	Diskriminierungserfahrung am Arbeitsplatz?		
		nein	ja	weiß nicht
		%		
CAWI	nein	85,6	9,4	5,0
PAPI	nein	91,2	6,2	2,6
CATI	ja	93,4	4,7	1,9
CAPI	ja	93,7	/	/

/: keine Angaben, da Zahlenwert nicht sicher genug
Ergebnisse des Mikrozensus 2021.

CAWI: Computer-assistiertes Web-Interview; PAPI: Papier-basierte Befragung; CATI: Computer-assistiertes Telefon-Interview; CAPI: Computer-assistiertes persönliches Interview.

worden zu sein. Dabei geben Frauen häufiger Diskriminierung an als Männer. Menschen mit Einwanderungsgeschichte sind stärker von Diskriminierung betroffen als Menschen ohne Einwanderungsgeschichte. Bei den einzelnen Diskriminierungsgründen werden Geschlecht und Herkunft am häufigsten genannt.

Mehrfachdiskriminierungen wurden im LFS-Modul nicht erhoben. Da Menschen aufgrund mehrerer zugeschriebener Merkmale gleichzeitig diskriminiert werden können, zum Beispiel aufgrund von Herkunft und Geschlecht, wäre es sinnvoll, eine intersektionale Perspektive einzubeziehen und Mehrfachnennungen bei der Erfassung von Diskriminierungsgründen zuzulassen.

Außerdem ist es für ein umfassendes Bild wichtig, alle AGG-Merkmale zu erheben. So wurde beispielsweise die sexuelle Orientierung als möglicher Diskriminierungsgrund nicht erfasst.

Viele Befragte haben keine Angabe zur Diskriminierungserfahrung gemacht. Besonders häufig ließen Einwandernde die Frage nach der Diskriminierungserfahrung unbeantwortet. Daher wird die Prävalenz von Diskriminierungserfahrungen vermutlich unterschätzt. Die hier dargestellten methodischen Untersuchungen zeigen, dass die Gründe für Antwortausfälle vielfältig sein können. Die Auswertungen profitieren dabei von der besonderen Situation des in den bevölkerungsrepräsentativen Mikrozensus integrierten EU-LFS: Der Mikrozensus enthält sowohl verpflichtende als auch freiwillige Fragen. Dadurch können die Antwortausfälle systematisch quantifiziert und charakterisiert werden. Dabei stechen vor allem die erhöhten Antwortausfälle unter Personen mit Einwanderungsgeschichte insbesondere der ersten Generation hervor, also von besonders heterogenen und vulnerablen Personengruppen. So scheint neben Sprachbarrieren, möglichen konzeptionellen Verständnisschwierigkeiten und der damit verbundenen Befragtenbelastung eine spezifische Sensibilität des Themas in der Befragung eine Rolle zu spielen.

Es zeigt sich auch, dass selbst-administrierte Befragungsmodes (ohne interviewende Person) erhöhte Antwortausfälle aufweisen. Gleichzeitig berichten Personen in den selbst-administrierten Modes häufiger von Diskriminierungserfahrungen als in Modes, in denen eine interviewende Person anwesend ist. Diese Ergebnisse deuten auf Interviewendeneffekte hin, womöglich aufgrund von sozialer Erwünschtheit. Diese empirischen

Ergebnisse reihen sich ein in methodische Untersuchungen, die in Bezug auf andere Fragen bereits in der Literatur beschrieben wurden. So scheinen selbst-administrierte Modes wie CAWI bei subjektiven sensiblen Fragen validere Ergebnisse zu liefern (Schumann/Lück, 2023; Cea D’Ancona, 2017). Gleichzeitig sind die Antwortausfälle hier aber häufig höher als bei Modes mit interviewender Person (Yan, 2021; de Leeuw und andere, 2003).

Das Modul zum Thema der Arbeitsmarktsituation von Personen mit Einwanderungsgeschichte wird in der EU-Arbeitskräfteerhebung planmäßig wieder im Jahr 2029 erhoben. Zur besseren Ausschöpfung können Übersetzungshilfen die Verständlichkeit der Fragen für Personen erleichtern, die Deutsch (noch) nicht gut sprechen. Dazu liegt bereits ein englischer Fragebogen vor und eine englische Implementierung in den elektronischen Modes ist in Vorbereitung. Weiterführende Forschung sollte untersuchen, wie Personen mit Sprachbarrieren die Fragebogen ausfüllen, zum Beispiel mit Blick auf die Befragungsdauer, die Nutzung von Übersetzungssoftware oder die stellvertretende Beantwortung durch ein anderes Haushaltsmitglied (sogenannte Proxy-Interviews).

Darüber hinaus können methodische Analysen helfen, Herausforderungen bei der Erhebung sowie Vor- und Nachteile verschiedener Designs systematisch offenzulegen und somit deren Stärken und Grenzen klar herauszuarbeiten. 

LITERATURVERZEICHNIS

Ahlmark, Nanna/Holst Algren, Maria /Holmberg, Teresa/Norredam, Marie Louise/ Smith Nielsen, Signe/Blom, Astrid Benedikte/Bo, Anne/Juel, Knud. *Survey nonresponse among ethnic minorities in a national health survey – a mixed-method study of participation, barriers, and potentials*. In: Ethnicity & Health. Jahrgang 20. Ausgabe 6/2014, Seite 611 ff. DOI: [10.1080/13557858.2014.979768](https://doi.org/10.1080/13557858.2014.979768)

Antidiskriminierungsstelle des Bundes. *Erhebung von subjektiven Diskriminierungserfahrungen. Erste Ergebnisse von Testfragen in der SOEP Innovations-Stichprobe 2016*. Berlin 2018. [Zugriff am 20. August 2025]. Verfügbar unter: www.antidiskriminierungsstelle.de

Antidiskriminierungsstelle des Bundes. *Diskriminierung in Deutschland. Erkenntnisse und Empfehlungen*. 2024. [Zugriff am 20. August 2025]. Verfügbar unter: www.antidiskriminierungsstelle.de

Baumann, Anne-Luise/Egenberger, Vera/Supik, Linda. *Erhebung von Antidiskriminierungsdaten in repräsentativen Wiederholungsbefragungen. Bestandsaufnahme und Entwicklungsmöglichkeiten*. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Herausgeber). Berlin 2018. [Zugriff am 20. August 2025]. Verfügbar unter: www.antidiskriminierungsstelle.de

Beigang, Steffen/Fetz, Karolina/Kalkum, Dorina/Otto, Magdalena. *Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung*. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Herausgeber). Berlin 2017. [Zugriff am 20. August 2025]. Verfügbar unter: www.antidiskriminierungsstelle.de

Canan, Coşkun/Petschel, Anja. *Die Umsetzung des Konzepts „Einwanderungsschichte“ im Mikrozensus 2022*. In: WISTA Wirtschaft und Statistik. Ausgabe 4/2023, Seite 61 ff.

Cea D’Ancona, María Á. *Measuring multiple discrimination through a survey-based methodology*. In: Social Science Research. Jahrgang 67. Ausgabe September 2017, Seite 239 ff.

Chamberlain, Lindsey Joyce/Crowley, Martha/Tope, Daniel/Hodson, Randy. *Sexual Harassment in Organizational Context*. In: Work and Occupations. Jahrgang 35. Ausgabe 3/2008, Seite 262 ff. DOI: [10.1177/0730888408322008](https://doi.org/10.1177/0730888408322008)

Czajka, John L./ Beyler, Amy. *Declining Response Rates in Federal Surveys: Trends and Implications*. In: Mathematica Policy Research. Washington, DC, 2016. [Zugriff am 21. August 2025]. Verfügbar unter: aspe.hhs.gov

de Leeuw, Edith D./Hox, Joop/Huisman, Mark. *Prevention and Treatment of Item Non-response*. In: Journal of Official Statistics. Jahrgang 19. Ausgabe 2/2003, Seite 153 ff.

Deutsche Rentenversicherung Bund. *Rentenatlas 2024. Die Deutsche Rentenversicherung in Zahlen, Fakten und Trends*. Berlin 2024. [Zugriff am 20. August 2025]. Verfügbar unter: www.deutsche-rentenversicherung.de

LITERATURVERZEICHNIS

- Eurostat. *Explanatory Notes Module 2021*. 2020. Version 17. [Zugriff am 21. August 2025]. Verfügbar unter: ec.europa.eu
- Eurostat. *Sample size and non-response – quarterly statistics*. Archive. 2021. [Zugriff am 21. August 2025]. Verfügbar unter: ec.europa.eu
- Eurostat. *Self-perceived discrimination at work*. 2022. [Zugriff am 21. August 2025]. Verfügbar unter ec.europa.eu
- Eurostat. *Equality and Non-discrimination Statistics Task Force. Terms of Reference*. 2023. [Zugriff am 21. August 2025]. Verfügbar unter circabc.europa.eu
- Eurostat. *Equality and non-discrimination statistics – overview*. 2025. [Zugriff am 21. August 2025]. Verfügbar unter: ec.europa.eu
- Fuchs, Leonie/Gahein-Sama, Massa/Kim, Tae Jun/Mengi, Aylin/Podkowik, Klara/Salikutluk, Zerrin/Thom, Maximilian/Tran, Kien/Zindel, Zaza. *Verborgene Muster, sichtbare Folgen. Rassismus und Diskriminierung in Deutschland*. NaDiRa-Monitoringbericht. Berlin 2025. [Zugriff am 21. August 2025]. Verfügbar unter: www.rassismusmonitor.de
- GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften. *Allgemeine Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften ALLBUS 2016 – Variable Report*. 2. korrigierte Auflage. 2017. DOI: [10.4232/1.12796](https://doi.org/10.4232/1.12796)
- Hirsh, Elizabeth/Lyons, Christopher J. *Perceiving Discrimination on the Job: Legal Consciousness, Workplace Context, and the Construction of Race Discrimination*. In: Law & Society Review. Jahrgang 44. Ausgabe 2/2010, Seite 269 ff. DOI: [10.1111/j.1540-5893.2010.00403.x](https://doi.org/10.1111/j.1540-5893.2010.00403.x)
- Krüger, Nelli. [*Maßnahmen zur Steigerung der Teilnahmebereitschaft an Haushalts-erhebungen der amtlichen Statistik*](#). In: WISTA Wirtschaft und Statistik. Ausgabe 4/2019, Seite 56 ff.
- Liebscher, Doris. *Recht als Türöffner für gleiche Freiheit? Eine Zwischenbilanz nach zehn Jahren AGG*. In: APuZ Aus Politik und Zeitgeschichte. Ausgabe 9/2016, Seite 17 ff.
- Pérez, Debra Joy/Fortuna, Lisa/Alegría, Margarita. *Prevalence and correlates of everyday discrimination among U.S. Latinos*. In: Journal of Community Psychology. Jahrgang 36. Ausgabe 4/2008, Seite 421 ff. DOI: [10.1002/jcop.20221](https://doi.org/10.1002/jcop.20221)
- Praia City Group on Governance Statistics. *Handbook on Governance Statistics*. 2020. [Zugriff am 21. August 2025]. Verfügbar unter: www.ohchr.org
- Quillian, Lincoln/Midtbøen, Arnfinn H. *Comparative Perspectives on Racial Discrimination in Hiring: The Rise of Field Experiments*. In: Annual Review of Sociology. Jahrgang 47. 2021, Seite 391 ff. DOI: [10.1146/annurev-soc-090420-035144](https://doi.org/10.1146/annurev-soc-090420-035144)

LITERATURVERZEICHNIS

Richter, David/Kasprowski, David/Fischer, Mirjam. *Pretest eines Fragenmoduls zu subjektiven Diskriminierungserfahrungen in der SOEP-Innovationsstichprobe 2020*. SOEP Survey Papers 1077: Series B. Berlin 2021. [Zugriff am 21. August 2025]. Verfügbar unter: www.econstor.eu

Rooth, Dan-Olof. *Correspondence testing studies*. IZA World of Labor. Bonn 2021. DOI: [10.15185/izawol.58.v2](https://doi.org/10.15185/izawol.58.v2)

Schumann, Almut/Lück, Detlev. *Better to ask online when it concerns intimate relationships? Survey mode differences in the assessment of relationship quality*. In: Demographic Research. 2023. Jahrgang 48, Artikel 22/2023, Seite 609 ff. DOI: [10.4054/DemRes.2023.48.22](https://doi.org/10.4054/DemRes.2023.48.22)

Tourangeau, Roger/Yan, Ting. *Sensitive Questions in Surveys*. In: Psychological Bulletin. 2007. Band 133. Ausgabe 5/2007, Seite 859 ff. DOI: [10.1037/0033-2909.133.5.859](https://doi.org/10.1037/0033-2909.133.5.859)

Weih, Ulrich/Lines, Emily/Lück, Detlev/Thönnissen, Carolin/Christmann, Pablo. *(Unter-) Repräsentation von Migrantinnen und Migranten in Umfragen und Panels. Methodenworkshop des FReDA-Panel*. 2022. [Zugriff am 21. August 2025]. Verfügbar unter: www.freda-panel.de

Wieland, Ulrike/Kober, Ulrich. *Diskriminierung in der Einwanderungsgesellschaft. Wahrnehmungen und Einstellungen in der Bevölkerung*. Gütersloh 2023. [Zugriff am 21. August 2025]. Verfügbar unter: www.bertelsmann-stiftung.de

Will, Anne-Kathrin. *Anstelle des „Migrationshintergrundes“: Eingewanderte erfassen*. In: RfM-Debatte 2022. Band 3. Rat für Migration e. V. 2023. Seite 5 ff. [Zugriff am 20. August 2025]. Verfügbar unter: rat-fuer-migration.de

Yan, Ting. *Consequences of asking sensitive questions in surveys*. In: Annual Review of Statistics and Its Application. 2021. Jahrgang 8, Seite 109 ff. DOI: [10.1146/annurev-statistics-040720-033353](https://doi.org/10.1146/annurev-statistics-040720-033353)

RECHTSGRUNDLAGEN

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14. August 2006 (BGBl. I Seite 1897), das zuletzt durch Artikel 15 des Gesetzes vom 22. Dezember 2023 (BGBl. I Nr. 414) geändert worden ist.

Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (konsolidierte Fassung). Amtsblatt der EU vom 26. Oktober 2012, Nr. C 326, Seite 47.

Herausgeber
Statistisches Bundesamt (Destatis), Wiesbaden

Schriftleitung
Dr. Daniel Vorgrimler
Redaktion: Ellen Römer

Ihr Kontakt zu uns
www.destatis.de/kontakt

Erscheinungsfolge
zweimonatlich, erschienen im Oktober 2025
Ältere Ausgaben finden Sie unter www.destatis.de sowie in der [Statistischen Bibliothek](#).

Artikelnummer: 1010200-25005-4, ISSN 1619-2907

© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2025
Vervielfältigung und Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet.