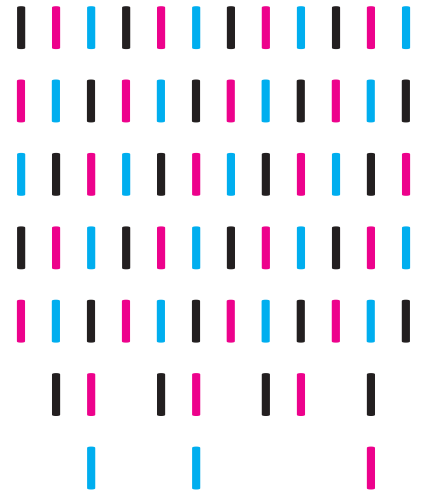




NEPS SURVEY PAPERS

Andreas Horr, Cristina de Paiva Lareiro und Gisela Will

MESSUNG WAHRGENOMMENER ETHNISCHER DISKRIMINIERUNG IM NATIONALEN BILDUNGSPANEL (NEPS)

NEPS Survey Paper No. 68
Bamberg, Januar 2020

Survey Papers of the German National Educational Panel Study (NEPS)

at the Leibniz Institute for Educational Trajectories (LIfBi) at the University of Bamberg

The NEPS Survey Paper Series provides articles with a focus on methodological aspects and data handling issues related to the German National Educational Panel Study (NEPS).

The NEPS Survey Papers are edited by a review board consisting of the scientific management of LIfBi and NEPS.

They are of particular relevance for the analysis of NEPS data as they describe data editing and data collection procedures as well as instruments or tests used in the NEPS survey. Papers that appear in this series fall into the category of 'grey literature' and may also appear elsewhere.

The NEPS Survey Papers are available at <https://www.neps-data.de> (see section "Publications").

Editor-in-Chief: Corinna Kleinert, LIfBi/University of Bamberg/IAB Nuremberg

Contact: German National Educational Panel Study (NEPS) – Leibniz Institute for Educational Trajectories – Wilhelmsplatz 3 – 96047 Bamberg – Germany – contact@lifbi.de

Messung wahrgenommener ethnischer Diskriminierung im Nationalen Bildungspanel (NEPS)¹

*Andreas Horr, Leibniz-Institut für Bildungsverläufe (LifBi),
Cristina de Paiva Lareiro, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF),
Gisela Will, Leibniz-Institut für Bildungsverläufe (LifBi)*

E-Mail-Adresse des Erstautors:

Andreas.Horr@lifbi.de

Bibliographische Angaben:

Horr, A., de Paiva Lareiro, C., & Will, G. (2020). *Messung wahrgenommener ethnischer Diskriminierung im NEPS* (NEPS Survey Paper No. 68). Bamberg, Deutschland: Leibniz-Institut für Bildungsverläufe, Nationales Bildungspanel. doi:10.5157/NEPS:SP68:1.0

¹ Dieses Survey Paper entstand in Teilen im Projekt "Bildungsaspirationen von Zuwanderern und ihren Nachkommen im Bildungsverlauf: Migrationsspezifische Erklärungsansätze und ihre empirische Prüfung", gefördert durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) – 335816694.

Messung wahrgenommener ethnischer Diskriminierung im Nationalen Bildungspanel (NEPS)

Zusammenfassung

Dieses Papier stellt die im Nationalen Bildungspanel verwendeten Items zur Messung wahrgenommener Diskriminierung vor. Das im NEPS eingesetzte Instrument erfasst die Wahrnehmung ethnischer Diskriminierung von Personen ausländischer Herkunft insgesamt, persönlicher Diskriminierung von Befragten mit Migrationshintergrund, antizipierte Diskriminierung und die Diskriminierung von Kindern der Befragten. Das Papier beinhaltet einen Überblick über die theoretischen Grundlagen des Instruments, bisherige Forschung zu wahrgenommener Diskriminierung, eine Übersicht über den Einsatz des Instruments im NEPS und Auswertungen der Scientific Use File von vier Startkohorten in Bezug auf Verteilungen und Itemqualität.

Schlagworte

Diskriminierung, Ethnie, Messung, Bildungsungleichheit

Abstract

This paper presents items for the measurement of perceived discrimination in the National Educational Panel Study. The instrument used in the NEPS encompasses perceived ethnic discrimination of persons with a foreign background overall, respondent's personal discrimination, anticipated discrimination and the discrimination of respondent's children. The paper includes an overview over the instrument's theoretical background, previous research on perceived discrimination, an overview over the instrument's use in the NEPS and analyses of four scientific use files on distributions and item quality.

Keywords

discrimination, ethnicity, measurement, educational inequality

1. Einleitung

Diskriminierung, verstanden als „difference between the treatment that a target group actually receives and the treatment they would receive if they were not members of the target group but were otherwise the same“ (Quillian 2006: 302), ist ein Aspekt, der die Lebenschancen in einer Gesellschaft beeinflusst. Die Frage, in welchen Bereichen und in welchem Ausmaß Diskriminierung zur Erklärung ethnischer Ungleichheiten beiträgt, wird jedoch uneinheitlich diskutiert. Dies ist nicht zuletzt der Schwierigkeit geschuldet, Diskriminierung zuverlässig zu erfassen. Versuche, Diskriminierung zu messen reichen hierbei von der Durchführung von Experimenten, über die Erfassung von Einstellungen der Mehrheitsgesellschaft, bis hin zu Arbeiten, bei denen ethnische Unterschiede, die auch durch Kontrolle individueller Ressourcen nicht erklärt werden können, als Indiz für Diskriminierung gedeutet werden (für einen Überblick siehe Pager/Shepherd 2008; für den Bildungsbereich siehe Diehl/Fick 2016). Eine andere Möglichkeit, Diskriminierung zu messen, bezieht sich auf die Abfrage der wahrgenommenen Diskriminierung durch die Betroffenen selbst. Diesem Vorgehen wird im Nationalen Bildungspanel (NEPS) gefolgt und Diskriminierung aufgrund eines ethnischen Hintergrundes wird aus subjektiver Perspektive erfasst: Das Erhebungsprogramm beinhaltet die Abfrage von Diskriminierungswahrnehmung in Schul-, Studien- und Ausbildungs-, sowie Berufskontext von Personen mit Migrationshintergrund und ihren Kindern. Bei der Messung von *wahrgenommener* Diskriminierung handelt es sich nicht in erster Linie um ein Instrument zur Erfassung *tatsächlicher* Diskriminierung gegenüber Personen mit Migrationshintergrund, da unklar ist, inwieweit die Diskriminierungswahrnehmungen der Befragten mit diskriminierenden Praktiken in der Realität zusammenhängen (vgl. z.B. Maxwell 2015; Pager/Shepherd 2008; Quillian 2006). Stattdessen sind die subjektiven Wahrnehmungen und Einschätzungen der Befragten dazu geeignet, die entsprechende Lebenswirklichkeit der Personen abzubilden und dadurch zur Erklärung von Bildungs- und Arbeitsmarktentscheidungen sowie ethnischen Ungleichheiten beizutragen. Wahrgenommene ethnische Diskriminierung stellt somit einen wichtigen unabhängigen Faktor zur Erklärung ethnischer Bildungsungleichheit dar.

Im Folgenden wird nach einer begrifflichen Eingrenzung kurz dargestellt, wie wahrgenommene Diskriminierung bislang in anderer Studien operationalisiert wurde sowie Ergebnisse dieser Studien. Im Anschluss wird die Erfassung wahrgenommener Diskriminierung im Nationalen Bildungspanel detailliert beschrieben und es werden erste empirische Ergebnisse zur Instrumentqualität diskutiert.

2. Begriffliche Eingrenzung

Das Konzept der wahrgenommenen Diskriminierung lässt sich anhand verschiedener Dimensionen differenzieren, welche in Tabelle 1 zusammengefasst wurden: So kann grundsätzlich zwischen wahrgenommener Diskriminierung auf individueller und auf Gruppenebene unterschieden werden (vgl. z.B. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2008; Skrobanek 2007), wobei die zugrundeliegenden Mechanismen für beide Varianten in der Regel nicht differenziert werden. Es wird jedoch davon ausgegangen, dass gruppenbezogene Diskriminierung eher berichtet wird, als persönliche Diskriminierungserfahren (vgl. Portes et al. 1999; Schildkraut 2005). Gruppenbezogene Items dienen zu Erfassung der wahrgenommenen Schlechterstellung und Benachteiligung der gesamten Herkunftsgruppe oder von Personen ausländischer Herkunft im Allgemeinen. Im Gegensatz dazu beziehen sich

Befragungsinhalte zur individuellen Diskriminierung auf die oder den Befragten selbst und ihre oder seine subjektiven Erfahrungen bzw. Erwartungen. Insofern es sich bei den Zielpersonen im NEPS noch um Kinder und Jugendliche handelt, deren Bildungsweg und entsprechende Entscheidungen zu nicht unerheblichen Teil von ihren Eltern beeinflusst werden, ist es zudem sinnvoll, auch die Eltern zu befragen, inwieweit sie wahrgenommen haben, dass ihr Kind Diskriminierung erfahren hat. Die Bezugsdimension wird daher um kindbezogene Items erweitert.

Tabelle 1: Dimensionen der Erfassung von Diskriminierung; Quelle: eigene Darstellung.

Dimensionen der Erfassung von wahrgenommener Diskriminierung				
Ebene	Gruppenebene		Individualebene	
Bezug	Gruppe ausländischer Herkunft	Eigene Herkunftsgruppe	persönlich	Kind
Zeit			retro-spektiv	pros-pektiv
			retro-spektiv	pros-pektiv

Daneben spielt auch die zeitliche Dimension bei der Erfassung wahrgenommener Diskriminierung eine Rolle: So kann sowohl die Wahrnehmung retrospektiver, als auch prospektiver Diskriminierung einen erklärenden Beitrag zu ethnischen Bildungsungleichheiten liefern. Besonders im Hinblick auf die Analyse von Bildungsverläufen empfiehlt es sich, beide zeitlichen Dimensionen zu erfassen, um so die komplexen Wirkmechanismen möglichst genau abzubilden. Erlebte wahrgenommene Diskriminierung in der Vergangenheit kann sich beispielsweise auf die aktuelle Bildungsbeteiligung auswirken. Im Hinblick auf zukünftige Bildungsentscheidungen kann sich hingegen besonders antizipierte wahrgenommene Diskriminierung bemerkbar machen. Dabei ist davon auszugehen, dass beide Facetten miteinander korreliert sind, da bereits erfahrene wahrgenommene Diskriminierung sehr wahrscheinlich die Erwartungen für die Zukunft mit beeinflusst.

Schließlich werden unter dem Überbegriff „Diskriminierung“ auch eine Vielzahl an unterschiedlichen Verhaltensweisen und Situationen subsumiert: Über benachteiligendes Verhalten in Widerspruch zur meritokratischen Logik – z.B. ungleiche Bezahlung/Einstellungschancen bei gleicher Leistung (Kaas/Manger 2011) – über Stigmatisierung und Ausgrenzung – z.B. respektloses Verhalten (Wamala et al. 2007) – bis hin zu Tötlichkeiten (Whitbeck et al. 2001) ist die Bandbreite groß.

Es sei nochmals darauf hingewiesen, dass mit wahrgenommener oder antizipierter Diskriminierung subjektiven Erfahrungen oder Einschätzungen der Befragten gemessen werden und nicht das Ausmaß tatsächlicher Diskriminierung objektiv erfasst wird. Zwar wird teilweise davon ausgegangen, dass subjektiv wahrgenommene Diskriminierung als „Gradmesser und Indikator, um potenzielle soziale und gesellschaftliche Probleme rechtzeitig zu erkennen“ (Baumann et al. 2018: 13) herangezogen werden kann, auf der anderen Seite wird immer wieder betont, dass die Wahrnehmung der Befragten zusätzlich von einer Reihe

anderer Faktoren abhängig ist, wie etwa von der Persönlichkeitsstruktur (Huebner et al. 2005) oder der Selbstidentifikation mit dem jeweiligen ethnischen Hintergrund (Skrobanek 2007). Darüber hinaus wird auch davon ausgegangen, dass unterschiedliche Anspruchshaltungen existieren, die sich wiederum darauf auswirken können, was von den Betroffenen als ungerechte Behandlung wahrgenommen wird (vgl. z.B. El-Mafaalani et al. 2017; Zick u. a. 2011; für die Darstellung verschiedener theoretischer Erklärungsansätze zur Wahrnehmung von Diskriminierung sei auf Beigang et al. 2017 verwiesen).

3. Befunde anderer Studien

Wahrgenommene Diskriminierung wurde bereits in zahlreichen empirischen Studien erfasst, auch wenn viele dieser Studien nicht explizit auf Diskriminierung aufgrund der Ethnie fokussieren und oftmals die Wirkweise von wahrgenommener Diskriminierung in anderen Kontexten als dem Bildungskontext untersucht wird.

Bei Untersuchungen von Diskriminierungswahrnehmung in der Medizin und Psychologie liegt ein starker Fokus auf dem dadurch ausgelösten Stress und seinen psychischen bzw. physischen Folgen (Carlisle/Stone 2015; Everett et al. 2016; Feinstein et al. 2012; Igel et al. 2010; Kessler et al. 1999; Mays/Cochran 2001; Milburn et al. 2010; Taylor et al. 2013). Sozialwissenschaftliche Studien befassen sich hingegen beispielsweise mit dem Zusammenhang von Diskriminierungswahrnehmung und deviantem Verhalten (Babka von Gostomski 2003; Whitbeck et al. 2001), den Effekten auf die soziale Integration und Einstellungen bezüglich der Mehrheitsgesellschaft (Glassl 2008; Sauer 2007) oder mit den Auswirkungen auf die Arbeitsmarktintegration und Produktivität von Migranten (Sanchez/Brock 1996; Ensher et al. 2001). Zudem gibt es auch eine Reihe von Studien überwiegend deskriptiver Natur, die sich mit der Lebenswirklichkeit von Personen mit Migrationshintergrund auseinandersetzen (Glassl 2008; Salentin 2007, 2008; von Wilamowitz-Moellendorff 2002).

Die jeweilige Form der Operationalisierung ist dabei sehr heterogen und reicht von allgemeineren Einschätzungen über die Benachteiligung einer ethnischen Gruppe, der Abfrage konkreter Diskriminierungserfahrungen in spezifischen Lebensbereichen und deren Häufigkeit, bis hin zum Vergleich mit der deutschen Mehrheitsgesellschaft und einer Selbsteinstufung der durch Diskriminierung empfundenen Belastung (European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia 2006; Gezici Yalcin 2007; Glassl 2008; Sanchez/Brock 1996; Sims et al. 2009; von Wilamowitz-Moellendorff 2001).²

Trotz der verschiedenen Operationalisierungen zeigen sich – auch unabhängig vom betrachteten Themengebiet – weitgehend negative Effekte von wahrgenommener Diskriminierung: So berichten einige Autoren (vgl. z.B. Döring 2007; Jasinskaja-Lahti et al. 2012) etwa von einem starken Zusammenhang zwischen Diskriminierungserfahrungen von Migrantinnen und Migranten und einer feindlichen oder entfremdeten Haltung gegenüber der deutschen Gesellschaft. Weitere Studien verweisen auf den erhöhten Stress und das gesteigerte Risiko für psychische und physische Erkrankungen in Zusammenhang mit

² Zur Auswahl der im NEPS implementierten Befragungsinhalte wurden zahlreiche Studien gesichtet (insbesondere Europäische Kommission 2007; Gezici Yalcin 2007; Salentin 2008; Sauer 2007; Schildkraut 2005; Venema/Grimm 2002; von Wilamowitz-Moellendorff 2002). Unter besonderer Berücksichtigung von Fragebogen des Sozio-oekonomischen (SOEP) (für eine allgemeine Übersicht zum SOEP vgl. Frick et al. 2007; Wagner et al. 2007) wurden daraufhin die im folgenden Kapitel dargestellten Items von Benjamin Schulz, Janina Söhn und Rosine Dombrowski entwickelt.

wahrgenommener Diskriminierung (Everett 2016; Igel et al. 2010). Auch negative Auswirkungen von Diskriminierungswahrnehmungen auf organisatorisches Engagement und Arbeitszufriedenheit konnten bereits erfasst werden (Ensher et al. 2001). Für den Zusammenhang zwischen wahrgenommener Diskriminierung und Bildungserfolg, zeigen sich jedoch vereinzelt auch positive Effekte von wahrgenommener Diskriminierung auf den Bildungsverlauf (vgl. Okagaki, Helling, & Bingham 2009; Salikutluk 2016; Sanders 1997), auch wenn empirische Studien, die negative Zusammenhänge berichten, auch im Themenbereich Bildung überwiegen (vgl. z.B. Craig & Smith 2014; Dotterer et al. 2009; Makarova & Herzog 2013; Okagaki, Frensch, & Dodson, 1996; Smalls et al., 2007; Wong, Eccles, & Sameroff 2003). Die negativen Effekte von wahrgenommener Diskriminierung werden hierbei oftmals über verschiedene Facetten des schulischen Engagements vermittelt (vgl. z.B. Bingham/Okagaki 2013, Dotterer et al. 2009; Okagaki et al. 1996; zum Konzept des „School Engagement“ siehe Fredricks et al. 2004). Darüber hinaus gibt es eine Reihe von Studien, die gemischte Befunde zeigen (vgl. z.B. Deyhle 1995; Oyserman, Harrison, and Bybee 2001; Taylor et al. 1994) oder keine Effekte wahrgenommener bzw. antizipierter Diskriminierung nachweisen können (vgl. z.B. Dollmann 2017; Teney et al. 2013).

Auch in der theoretischen Beschäftigung mit diesem Thema lassen sich zum Zusammenhang zwischen wahrgenommener Diskriminierung und Bildungserfolg gegensätzliche Hypothesen finden:

1. Rückzug: Verringerte Investition in Bildung

Wahrgenommene Diskriminierung in der Schule sowie antizipierte Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt, kann dazu führen, dass diese Personen an einer gerechten Benotung in der Schule sowie später an einer gleichberechtigten Rendite für Bildungsinvestitionen auf dem Arbeitsmarkt zweifeln und daher weniger in ihre Schulleistungen investieren (vgl. Huffman 1991; Mickelson 1990; Ogbu 1992; Skrobanek 2007; Wong et al., 2003). Es wird vermutet, dass wahrgenommene Diskriminierung maßgeblich zu einem inneren Rückzug aus dem schulischen Kontext („hidden dropout“) führen kann (vgl. Makarova 2015); es erfolgt ein Leistungsabfall und die Kompetenzentwicklung wird gehemmt, da die Schülerinnen und Schüler die Inhalte des Unterrichtsstoffes nicht mehr aufnehmen können. Vermittelt über niedrigeres Engagement in der Schule und geringerer sozialer Integration kann dann sogar eine höhere Wahrscheinlichkeit, die Schule ohne Abschluss zu verlassen, vermutet werden (für die Postulierung dieser Zusammenhänge ohne spezifische Berücksichtigung des Migrationshintergrunds vgl. z.B. Finn & Zimmer 2013; Stamm 2012; für einen direkten Einfluss von wahrgenommener ethnischer Diskriminierung auf Schulabbruch vgl. z.B. Deyhle 1995, Huffman 1991). Berücksichtigt man den negativen Zusammenhang zwischen wahrgenommener Diskriminierung und (psychischer) Gesundheit, kann zudem ein partieller Mediator-Effekt vermutet werden.

2. Kompensation: Gesteigerte Investition in Bildung

Aufgrund der wahrgenommenen und antizipierten Diskriminierung können jedoch auch besondere Anstrengungen unternommen werden, um einen besseren Abschluss zu erhalten und somit die antizipierten Nachteile aufgrund der ethnischen Herkunft auszugleichen (vgl. z.B. Jackson et al. 2012; Sue/Okazaki 1990. Sofern beim Übergang in die Berufsausbildung Diskriminierung erwartet wird, sollten sich Aspirationen verstärkt auf die höheren akademischen Bildungswege richten (Heath/Brinbaum 2007): Einerseits

da die Opportunitätskosten einer längeren schulischen Bildung geringer ausfallen, andererseits da in akademisch geprägten Arbeitsmarktsegmenten eine geringe Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft erwartet wird (Heath et al. 2008; Jonsson/Rudolphi 2011; Salikutluk 2013, 2016; Teney et al. 2013).

4. Erfassung im NEPS

Im NEPS wurde migrationsspezifische wahrgenommene Diskriminierung erstmals in Welle 5 (2012/2013) der Startkohorte 4 abgefragt³, gegenwärtig liegen Messungen für wahrgenommene Diskriminierung in Startkohorte 2 (Eltern von Kindern ab der Grundschule), Startkohorte 3 (Schülerinnen und Schüler ab Klasse 5), 4 (Schülerinnen und Schüler ab Klasse 9) und 5 (Studierende) vor. Tabelle 2 gibt eine Übersicht über die Erhebungszeitpunkte und -modi.

Tabelle 2: Übersicht über Erhebungszeitpunkte und -modi

Startkohorte	2012	2013	2014	2015	2016	2017
1						
2						Parent Welle 7 CATI
3					Target Welle 7 PAPI, CAWI	Target Welle 8 PAPI, CATI
4	Target Welle 5 CATI					
5					Target Welle 10 CATI	
6						

PAPI= Paper And Pencil Interview, CATI=Computer Assisted Telephone Interview, CAWI= Computer Assisted Web Interview

³ In Welle 2 der Startkohorte 4 sowie später auch in Welle 6 der Startkohorte 3 wurden bereits inhaltlich ähnliche Fragen eingesetzt. Allerdings handelte es sich hierbei nicht um ein explizit migrationsspezifisches Instrument, da hier neben Aspekten ethnischer Diskriminierung auch gruppenbezogene wahrgenommene Diskriminierung zu verschiedenen anderen Bereichen, wie etwa Geschlecht, besuchte Schulform oder Adipositas abgefragt wurden. Diese Items werden im vorliegenden Papier nicht berücksichtigt.

Das Fragenprogramm und die verwendeten Variablennamen unterscheiden sich in den einzelnen Erhebungen. Tabelle 3 gibt einen Überblick über Unterkategorien, den Einsatz der Items in den einzelnen Startkohorten und Variablennamen in den Scientific Use Files.

Tabelle 3: Unterkategorien, Fragenprogramm und Variablennamen

		SC2	SC3	SC3	SC4	SC5
		Parent	Target	Target	Target	Target
		W7	W7	W8	W4	W10
gruppenbezogene Diskriminierung						
	Respekt	p430010	t425010	t425010	t430010	t430010
	Lob	p430020	t425020	t425020	t430020	t430020
	Arbeitssuche	p430030	t425040	t425040	t430030	t430030
	Bezahlung	p430040	t425050	t425050	t430040	t430040
	Anstrengung	p430050	t425060	t425060	t430050	t430050
persönliche Diskriminierung						
	Respekt	p430060		t430060	t430060	t430060
	Behandlung	p430070		t430070	t430070	
	Ablehnung	p430080		t430080	t430080	t430080
antizipierte Diskriminierung						
	Chancen bei Bewerbung					t430090
	Vergleich mit anderen Bewerbern			t430100		
kindbezogene persönliche Diskriminierung						
	Respekt	p430520				
	Behandlung in Schule	p430530				
	Lob	p430540				
kindbezogene antizipierte Diskriminierung						
	Anstrengung	p430500				
	Ausbildungsplatzsuche	p430510				

Die Frageformulierungen und Antwortkategorien der einzelnen Items sind über die Erhebungen hinweg im Wesentlichen gleich. Gewisse Unterschiede ergeben sich aus:

1. Den Erhebungsmodi (PAPI, CATI oder CAWI), welche unterschiedliche Einleitungssätze, Interviewanweisungen oder Nonresponse-Optionen erfordern.
2. Dem Alter und der Lebenssituation der Befragten. Jüngere Befragte werden mit „du“ angesprochen, ältere Befragte mit „Sie“. Der Lebenssituation entsprechend beziehen sich manche Fragen zur persönlichen Diskriminierung auf Arbeit, Schule, Ausbildung, Praktika oder Nebenjobs.

Diese Unterschiede können im Detail über die Codebooks und Fragebögen oder Programmiervorlagen der Erhebungen unter <https://www.neps-data.de> im Detail verglichen werden. Sofern nicht anders gekennzeichnet, sind die in Tabelle 4 aufgeführten Frageformulierungen über alle Startkohorten hinweg gleich. Für die von der Lebenssituation abhängigen Fragen zur persönlichen Diskriminierung „Behandlung“ sowie „Ablehnung“ werden die unterschiedlichen Formulierungen dargestellt. Die Items sind nach den oben verwendeten Unterkategorien gruppenbezogene Diskriminierung, persönliche Diskriminierung, antizipierte Diskriminierung, kindbezogene persönliche Diskriminierung und kindbezogene antizipierte Diskriminierung untergliedert.

Die Fragen zur gruppenbezogenen Diskriminierung lassen sich zur Abfrage wahrgenommener Diskriminierung von Personen ausländischer Herkunft in Deutschland unabhängig von der eigenen Herkunft der Befragten einsetzen. In Welle 7 der Startkohorte 3 sowie Welle 10 der Startkohorte 5 wurden diese Fragen allen Befragten gestellt, unabhängig von ihrer Herkunft, in den anderen Startkohorten sowie bei den Items aller anderen Unterkategorien fand die Abfrage nur bei Personen mit Migrationshintergrund statt. In diesen Fällen wurden sie danach gefiltert, ob die Befragten selbst oder mindestens ein Elternteil im Ausland geboren wurden und nach Deutschland zugewandert sind.

In Welle 7 der **Startkohorte 2** (Beginn der Befragung im Kindergarten) wurden die Eltern der befragten Kinder mit Hilfe eines Computer Assisted Telephone Interviews (CATI) zu ihrer wahrgenommenen gruppenbezogenen, persönlichen sowie zur kindbezogenen antizipierten Diskriminierung befragt. Die Kinder, auf die sich diese Fragen beziehen, gingen zu diesem Zeitpunkt mehrheitlich in die 5. Klasse. Die Fragen wurden nur Eltern mit Migrationshintergrund gestellt. Daraus ergibt sich in dieser Befragung eine Fallzahl von 921 Personen (s.u.).

In **Startkohorte 3** (Beginn der Befragung in Klasse 5) wurden Jugendliche zu wahrgenommener Diskriminierung in Welle 7 (2016, Durchschnittsalter ca. 15 Jahre) und Welle 8 (2017, Durchschnittsalter ca. 16 Jahre) befragt:

- Gruppenbezogene Diskriminierung im Klassenkontext des Hauptfelds (PAPI), sowie Schülerinnen und Schüler außerhalb der Klassenbefragungen in der individuellen Nachverfolgung (CAWI) in Welle 7.

- Gruppenbezogene Diskriminierung außerhalb des Klassenkontexts (CATI) sowie persönliche Diskriminierung im Klassenkontext (PAPI) und außerhalb des Klassenkontexts (CATI).

In Welle 7 wurden Fragen zu gruppenbezogener Diskriminierung allen Befragten gestellt, in Welle 8 nur Befragten mit Migrationshintergrund. Daher werden hier getrennte Analysen für Befragte mit bzw. ohne Migrationshintergrund sowie für die unterschiedlichen Erhebungsmodi berechnet. Durch diese Differenzierungen ergeben sich für die einzelnen Analysen Fallzahlen zwischen 373 und 4.005 Befragten.

In Welle 5 (2012/2013) der **Startkohorte 4** (Beginn der Befragung in Klasse 9) waren die Befragten im Durchschnitt 16 Jahre alt. Fragen zur wahrgenommenen Diskriminierung wurden Personen gestellt, welche die Schule bereits verlassen haben und zu einem großen Teil bereits nach einer Ausbildungsstelle gesucht hatten. Das Instrument wurde nach dem Zuwanderungshintergrund der Befragten gefiltert. Das Interview wurde als Computer Assisted Telephone Interview (CATI) durchgeführt. Daraus ergibt sich in dieser Befragung eine Fallzahl von 1.816 Personen.

In **Startkohorte 5** (Studierende) wurden die Fragen zur gruppenbezogenen Diskriminierung allen Befragten, unabhängig von einem Migrationshintergrund gestellt, die zur persönlichen Diskriminierung gingen nur an Befragte, die selbst oder deren Eltern im Ausland geboren wurden. Je nach Unterkategorie basieren die Fallzahlen dieser Startkohorte auf 1.212 bis 9.090 Fällen.

Die Frageformulierungen zu gruppenbezogener Diskriminierung beziehen sich sämtlich auf „Menschen ausländischer Herkunft“. Dabei handelt es sich um Einschätzungen, die sich nicht zwangsläufig auf die Befragten selbst beziehen, wenn diese Fragen auch Personen gestellt wurden, die keine ausländische Herkunft haben. Zudem kann es auch bei Befragten ausländischer Herkunft sein, dass die Einschätzung zur Diskriminierung von Personen ausländischer Herkunft auf andere Herkunftsgruppen bezieht, als diejenigen, denen sich Befragte selbst angehörig fühlen. Manche Items („Lob“, teilweise „Behandlung“ und „Ablehnung“) beziehen sich auf mehrere Aspekte, wodurch nicht eindeutig ist, auf welche Aspekte sich Befragte beziehen. Diese Besonderheiten sollten bei der Verwendung der Items berücksichtigt werden.

Tabelle 4: Frageformulierungen und Antwortskalen

gruppenbezogene Diskriminierung

Jetzt interessiert uns Ihre Einschätzung, welche Erfahrungen Menschen ausländischer Herkunft in Deutschland machen. Wie sehr treffen die folgenden Aussagen zu?

Respekt

In Deutschland werden Menschen ausländischer Herkunft immer wieder mit weniger Respekt behandelt als andere.

- 1 – trifft gar nicht zu
- 2 – trifft eher nicht zu
- 3 – trifft eher zu
- 4 – trifft völlig zu

Lob	1 – trifft gar nicht zu
Menschen ausländischer Herkunft werden in der Schule oder bei der Ausbildung seltener gelobt als andere, egal wie gut sie sind.	2 – trifft eher nicht zu
	3 – trifft eher zu
	4 – trifft völlig zu
Arbeitssuche	1 – trifft gar nicht zu
Menschen ausländischer Herkunft werden bei der Arbeitssuche häufiger abgelehnt als andere, auch wenn sie gleich gute Zeugnisse haben.	2 – trifft eher nicht zu
	3 – trifft eher zu
	4 – trifft völlig zu
Bezahlung	1 – trifft gar nicht zu
Menschen ausländischer Herkunft werden für die gleiche Arbeit schlechter bezahlt als andere.	2 – trifft eher nicht zu
	3 – trifft eher zu
	4 – trifft völlig zu
Anstrengung	1 – trifft gar nicht zu
Menschen ausländischer Herkunft können nur etwas erreichen, wenn sie sich mehr anstrengen als andere.	2 – trifft eher nicht zu
	3 – trifft eher zu
	4 – trifft völlig zu
<i>persönliche Diskriminierung</i>	
Sie sind ja nicht in Deutschland geboren. Uns interessiert, ob Sie wegen Ihrer Herkunft schon einmal folgende Erfahrungen gemacht haben:	
Respekt	1 – nein, nie
Wurden Sie schon einmal nur wegen Ihrer Herkunft mit weniger Respekt behandelt als andere?	2 – selten
	3 – manchmal
	4 – oft
	5 – immer
Behandlung	1 – nein, nie
Wurden Sie schon einmal nur wegen Ihrer Herkunft auf der Arbeit schlechter behandelt als andere? (SC2, W7, CATI)	2 – selten
Wurden Sie schon einmal nur wegen Ihrer Herkunft in der Schule schlechter behandelt als andere? (SC3, W8, PAPI)	3 – manchmal
Wurden Sie schon einmal nur wegen Ihrer Herkunft in der Schule oder bei der Ausbildung schlechter behandelt als andere? (SC3, W8, CATI)	4 – oft
	5 – immer
Ablehnung	1 – nein, nie
Wurden Sie schon einmal nur wegen Ihrer Herkunft bei der	2 – selten

Arbeitsplatzsuche abgelehnt? (SC2, W7, CATI)	3 – manchmal
Wurden Sie schon einmal nur wegen Ihrer Herkunft bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz, Praktikumsplatz oder Nebenjob abgelehnt? (SC3, W8, PAPI)	4 – oft
	5 – immer
Wurden Sie schon einmal nur wegen Ihrer Herkunft bei der Ausbildungsplatzsuche abgelehnt? (SC3, W8, CATI)	

antizipierte Diskriminierung

Chancen bei Bewerbung	1 – nein, nie
Glauben Sie, dass Sie wegen Ihrer Herkunft schlechtere Chancen haben, wenn Sie sich auf eine Stelle bewerben?	2 – selten
	3 – manchmal
	4 – oft
	5 – immer
Vergleich mit anderen Bewerbern	1 – viel schlechter
Und was denken Sie, welche Rolle spielt Ihre Herkunft auf dem Arbeitsmarkt? Wie schätzen Sie für die Zukunft Ihre eigenen Chancen auf dem Arbeitsmarkt im Vergleich mit anderen Bewerbern ein?	2 – etwas schlechter
	3 – genauso gut
	4 – etwas besser
	5 – viel besser

kindbezogene persönliche Diskriminierung

Und wie ist das mit Ihrem Kind?

Respekt	1 – nein, nie
Wurde Ihr Kind schon einmal nur wegen seiner Herkunft mit weniger Respekt behandelt als andere Kinder?	2 – selten
	3 – manchmal
	4 – oft
	5 – immer
Behandlung in Schule	1 – nein, nie
Wurde Ihr Kind schon einmal nur wegen seiner Herkunft in der Schule schlechter behandelt als andere Kinder?	2 – selten
	3 – manchmal
	4 – oft
	5 – immer
Lob	1 – nein, nie
Wird Ihr Kind in der Schule aufgrund seiner Herkunft seltener gelobt als andere Kinder?	2 – selten
	3 – manchmal
	4 – oft
	5 – immer

kindbezogene antizipierte Diskriminierung

Und für wie wahrscheinlich halten Sie die folgenden Aussagen.

Anstrengung	1 – sehr unwahrscheinlich
Mein Kind wird aufgrund seiner Herkunft nur etwas erreichen können, wenn es sich mehr anstrengt als andere.	2 – eher unwahrscheinlich
	3 – eher wahrscheinlich
	4 – sehr wahrscheinlich
Ausbildungsplatzsuche	1 – sehr unwahrscheinlich
Mein Kind wird später aufgrund seiner Herkunft bei der Ausbildungsplatzsuche häufiger abgelehnt werden, auch wenn es gleich gute Noten hat.	2 – eher unwahrscheinlich
	3 – eher wahrscheinlich
	4 – sehr wahrscheinlich

5. Empirische Befunde im NEPS

Diese Arbeit nutzt Daten des Nationalen Bildungspanels (NEPS)⁴ aus den folgenden Scientific Use Files:

- Startkohorte Kindergarten, 10.5157/NEPS:SC2:7.0.0
- Startkohorte Klasse 5, 10.5157/NEPS:SC3:8.0.0
- Startkohorte Klasse 9, 10.5157/NEPS:SC4:9.1.1
- Startkohorte Studierende, 10.5157/NEPS:SC5:11.0.0.

Im Folgenden werden zunächst die Verteilungen und zusammenfassende Kennzahlen der Items für alle Startkohorten dargestellt. Anschließend erfolgen getrennte Auswertungen für unterschiedliche Migrantengruppen und Personen aus unterschiedlichen Zuwanderungsgenerationen sowie Auswertungen dazu, ob den Items zu gruppenbezogener Diskriminierung ein gemeinsames, latentes Konstrukt zugrunde liegt.

5.1 Verteilungen

In Tabelle 5 werden die Verteilungen aller Startkohorten dargestellt. Die beiden Wellen in Startkohorte 3 werden differenziert nach Erhebungsmodus präsentiert.⁵ Da den Befragten bei

⁴ Die Daten des NEPS wurden von 2008 bis 2013 als Teil des Rahmenprogramms zur Förderung der empirischen Bildungsforschung erhoben, welches vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) finanziert wurde. Seit 2014 wird NEPS vom Leibniz-Institut für Bildungsverläufe e.V. (LIfBi) an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg in Kooperation mit einem deutschlandweiten Netzwerk weitergeführt (siehe Blossfeld, Rossbach & von Maurice, 2011).

⁵ Unterschiede in den Verteilungen zwischen Modi und Wellen sind mit Vorsicht zu interpretieren, da die Erhebungsmodi in Startkohorte 3 davon abhängig sind, ob die Befragten noch ihre ursprüngliche Schule zu Beginn der Befragung besuchen, die Schule gewechselt oder bereits verlassen haben und sich die Subgruppen in ihrer Zusammensetzung daher systematisch unterscheiden. Über alle Auswertungen hinweg ist zu beachten, dass sich die Abfrage in den Startkohorten und Wellen in Hinblick auf den Erhebungsmodus, den kontextabhängigen Bezug auf Schule, Ausbildung, Praktikum oder Arbeitsmarkt sowie teilweise in der Filterung unterscheidet. Zudem können Unterschiede zwischen der

Angaben zur persönlicher und kindbezogener Diskriminierung die Möglichkeit gegeben wird, einem angenommenen Migrationshintergrund auf Basis vorangegangener Angaben zum Geburtsland und dem Geburtsland der Eltern zu widersprechen, kommt es in manchen Fällen dazu, dass dem eigenen Migrationshintergrund oder dem des Kindes widersprochen wird. Dadurch unterscheiden sich die Fallzahlen für die einzelnen Itemgruppen leicht.

Die Items zur gruppenbezogenen Diskriminierung lassen über alle Startkohorten hinweg eine ausreichende Varianz über die Antwortoptionen hinweg erkennen, sind aber überwiegend rechtsschief verteilt. Die Befragung bei Studierenden (SC5) weist recht hohe Werte bei „weiß nicht“-Angaben mit Werten von 9,31% (Lob) und 9,32% (Bezahlung) auf. Eltern in Startkohorte 2 antworteten mit 5,97% (Arbeitssuche) und 9,99% (Bezahlung) ebenso recht häufig mit „weiß nicht“. Ansonsten sind die Nonresponse-Werte im niedrigen bis noch akzeptablen Bereich. Bei PAPI-Befragungen lässt sich nicht differenzieren, ob die Befragten keine Antwort geben konnten, die Frage übersehen oder die Antwort verweigert wurde. Nonresponse in PAPIs wird unter „nicht spezifizierbar fehlend“ zusammengefasst, die Werte dafür liegen in Startkohorte 3 mit Werten zwischen 2,27% und 5,49% im üblichen Bereich.

Bei den Items zu persönlicher Diskriminierung werden die stark zustimmenden Antwortkategorien „oft“ oder „immer“ nur selten gewählt und eine Differenzierung findet vor allem über die Antwortkategorien „nie“, „selten“ oder „manchmal“ statt. Entsprechend sind die Items stark rechtsschief. Die PAPI-Befragung in Welle 8 der Startkohorte 3 weist sehr hohe Werte für „nicht spezifizierbar fehlend“ zwischen 17,69% und 18,50% auf. Diese werden nur zum Teil dadurch relativiert, dass das Instrument vergleichsweise spät im Fragebogen platziert war und die vorangegangenen und die Items der nachfolgenden Instrumente ebenfalls ein hohes Niveau nicht spezifizierbar fehlender Werte aufweisen. Sie lassen auf die Möglichkeit schließen, dass ein gewisser Anteil der Befragten die Antwort auf diese Fragen entweder verweigert hat, die Filteranweisung vor diesem Fragenblock von einem Teil der Befragten nicht verstanden oder zum Abkürzen der Befragung verwendet wurde. Obwohl anhand der Daten nicht näher untersucht werden kann, ob und in welchem Ausmaß diese Gründe ausschlaggebend waren, lassen die Anteile an Antwortverweigerungen in den elektronischen Befragungsmodi der anderen Erhebungen vermuten, dass Verweigerungen aufgrund einer inhaltlichen Ablehnung der Beantwortung der Fragen unwahrscheinlich sind. Diese, sowie der Anteil an „weiß nicht“-Angaben liegen dort im niedrigen Bereich. Ein Teil der Befragten (12,06% in Welle 8 der Startkohorte 3, und 10,52% in Startkohorte 4) gibt an, noch nie einen Ausbildungsplatz gesucht zu haben und daher nicht von Diskriminierung betroffen gewesen sein zu können.

Die Unterkategorie antizipierte Diskriminierung wird mit zwei Items erfasst. „Chancen bei der Bewerbung“ wurde nur in Startkohorte 5 erfasst. Vergleichsweise wenige Befragte geben an, häufig schlechtere Chancen bei einer Bewerbung zu haben, entsprechende ist das Item rechtsschief verteilt. „Weiß nicht“-Angaben und Antwortverweigerungen sind mit 0,26% und 0,08% im niedrigen Bereich. Aufgrund der verwendeten Antwortkategorie beim Item „Vergleich mit anderen Bewerbern“ bedeuten mittlere Angaben eine geringere Diskriminierungserwartung. In beiden Erhebungen in Startkohorte 3 neigen die Befragten zu

Art der Stichprobenziehung und den Ausschöpfungsquoten im Zeitverlauf bestehen. Die Ergebnisse in Tabelle 5 erlauben daher Rückschlüsse auf mögliche Besonderheiten oder Schwierigkeiten in einzelnen Erhebungen, sind jedoch nicht unmittelbar dazu gedacht, unterschiedliche Alterskohorten oder Erhebungsmodi inhaltlich direkt miteinander zu vergleichen, da Unterschiede ohne die sorgfältige Berücksichtigung dieser Aspekte nicht zwangsläufig auf inhaltlich substantielle Kohortenunterschiede oder Effekte des Erhebungsmodus zurückzuführen sind.

solchen mittleren Angaben, mit einer Tendenz zur Erwartung tendenziell schlechteren Chancen. Die Anteile bei „nicht spezifizierbar fehlend“ sind im PAPI der Startkohorte 3 mit 18,50% ähnlich hoch wie bei den vorangegangenen Fragen zur persönlichen Diskriminierung. Im CATI ist die Nonresponse dagegen mit 0,68% sehr niedrig. Dies deutet erneut eher auf technische Probleme bei der Abfrage im PAPI hin, als auf inhaltliche Antwortverweigerungen bei diesem Item.

Die Fragen zur kindbezogenen persönlichen Diskriminierung sind sehr stark rechtsschief, in Hinblick auf Nonresponse aber unproblematisch. Die beiden Items zu kindbezogener antizipierter Diskriminierung sind rechtsschief, erzeugen aber eine stärkere Streuung und weisen ebenfalls keine Probleme durch Nonresponse auf.

Tabelle 5: Deskriptive Verteilungen

Ausprägungen		SC2 Parent W7 CATI	SC3 Target W7 PAPI	SC3 Target W7 CAWI	SC3 Target W8 PAPI**	SC3 Target W8 CATI	SC4 Target W4 CATI	SC5 Target W10 CATI
gruppenbezogene Diskriminierung								
Respekt	1 – trifft gar nicht zu	11,51%	5,17%	9,94%		8,56%	16,96%	1,56%
	2 – trifft eher nicht zu	37,46%	28,64%	33,25%		20,29%	37,78%	20,80%
	3 – trifft eher zu	44,41%	50,79%	44,73%		50,79%	39,15%	65,21%
	4 – trifft völlig zu	5,54%	13,11%	12,07%		9,68%	5,84%	11,63%
	weiß nicht	0,87%				0,34%	0,28%	0,68%
	Angabe verweigert***	0,22%		0,00%		0,34%		0,11%
	unplausibler Wert nicht spez. fehlend		0,02% 2,27%					
Lob	1 – trifft gar nicht zu	18,35%	22,15%	28,88%		27,70%	41,08%	9,02%
	2 – trifft eher nicht zu	55,16%	52,33%	49,94%		49,66%	40,14%	53,84%
	3 – trifft eher zu	19,87%	18,53%	17,51%		19,03%	15,42%	26,80%
	4 – trifft völlig zu	1,85%	2,80%	3,43%		2,48%	2,48%	0,92%
	weiß nicht	4,45%				0,68%	0,88%	9,31%
	Angabe verweigert***	0,33%		0,24%		0,45%		9,42%
	unplausibler Wert nicht spez. fehlend		0,10% 4,09%					
Arbeits- suche	1 – trifft gar nicht zu	7,82%	9,99%	12,66%		15,32%	20,87%	5,27%
	2 – trifft eher nicht zu	33,01%	32,98%	40,12%		35,70%	36,45%	39,92%
	3 – trifft eher zu	46,36%	44,14%	39,29%		38,74%	33,65%	41,79%
	4 – trifft völlig zu	6,62%	8,06%	7,46%		7,55%	6,50%	3,53%
	weiß nicht	5,97%				1,91%	2,53%	5,57%
	Angabe verweigert***	0,22%		0,47%		0,79%		0,12%
	unplausibler Wert nicht spez. fehlend		0,05% 4,77%					
Bezah- lung	1 – trifft gar nicht zu	15,31%	27,12%	32,43%		34,91%	47,08%	5,27%
	2 – trifft eher nicht zu	40,39%	45,07%	43,79%		41,78%	38,88%	39,92%
	3 – trifft eher zu	30,94%	19,43%	18,70%		17,45%	9,86%	41,79%
	4 – trifft völlig zu	3,15%	2,85%	4,62%		2,70%	1,76%	3,53%
	weiß nicht	9,99%				2,36%	2,42%	9,32%
	Angabe verweigert***	0,22%		0,47%		3,15%		0,17%
	unplausibler Wert nicht spez. fehlend		0,05% 5,49%					

Ausprägungen		SC2 Parent W7 CATI	SC3 Target W7 PAPI	SC3 Target W7 CAWI	SC3 Target W8 PAPI**	SC3 Target W8 CATI	SC4 Target W4 CATI	SC5 Target W10 CATI
Anstren- gung	1 – trifft gar nicht zu	7,38%	20,77%	26,75%		24,10%	30,89%	4,81%
	2 – trifft eher nicht zu	26,38%	39,65%	40,12%		36,04%	33,98%	29,13%
	3 – trifft eher zu	49,40%	28,36%	26,63%		31,98%	29,02%	56,94%
	4 – trifft völlig zu	13,36%	6,24%	6,15%		6,42%	5,18%	6,34%
	weiß nicht	3,14%				0,90%	0,94%	2,65%
	Angabe verweigert***	0,33%		0,36%		0,56%		0,13%
	unplausibler Wert nicht spez. fehlend		0,05% 4,92%					
N		921	4005	845		888	1816	9090
persönliche Diskriminierung								
Respekt	1 – nein, nie	52,39%			31,64%	59,81%	60,41%	49,83%
	2 – selten	26,90%			27,61%	22,75%	22,69%	32,59%
	3 – manchmal	13,39%			15,28%	10,63%	10,35%	13,04%
	4 – oft	4,09%			7,77%	5,59%	4,96%	4,29%
	5 – immer	0,00%			0,00%	0,00%	0,33%	0,00%
	weiß nicht	0,23%				0,95%	0,77%	0,17%
	Angabe verweigert	0,00%				0,27%	0,50%	0,08%
	unplausibler Wert nicht spez. fehlend				17,69%			
Behand- lung	1 – nein, nie	79,23%			45,31%	73,16%	76,16%	
	2 – selten	12,03%			16,89%	16,76%	13,82%	
	3 – manchmal	6,47%			14,75%	6,13%	6,28%	
	4 – oft	1,25%			4,56%	3,81%	2,26%	
	5 – immer	0,11%			0,54%	0,14%	0,39%	
	weiß nicht	0,34%					0,72%	
	Angabe verweigert	0,00%					0,39%	
	nicht spez. fehlend trifft nicht zu*				17,96%			
Ableh- nung	1 – nein, nie	77,78%			63,27%	77,52%	78,69%	82,67%
	2 – selten	7,49%			1,88%	1,77%	4,02%	6,68%
	3 – manchmal	6,24%			2,41%	1,50%	2,26%	2,97%
	4 – oft	2,72%			1,34%	0,68%	1,38%	1,57%
	5 – immer	0,23%			0,54%	0,14%	0,17%	0,08%
	weiß nicht	4,31%					2,81%	3,30%
	Angabe verweigert	0,00%					0,17%	0,08%
	nicht spez. fehlend trifft nicht zu*				18,50% 12,06%		10,52%	2,64%
N		881			373	734	1816	1212
antizipierte Diskriminierung								
Chancen bei Bewer- bung	1 – nein, nie							73,68%
	2 – selten							11,55%
	3 – manchmal							9,08%
	4 – oft							4,62%
	5 – immer							0,74%
	weiß nicht							0,25%
	Angabe verweigert nicht spez. fehlend							0,08%

Ausprägungen		SC2 Parent W7 CATI	SC3 Target W7 PAPI	SC3 Target W7 CAWI	SC3 Target W8 PAPI**	SC3 Target W8 CATI	SC4 Target W4 CATI	SC5 Target W10 CATI
Vergleich mit anderen Bewerbern	1 – viel schlechter				1,61%	0,41%		
	2 – etwas schlechter				16,35%	10,63%		
	3 – genauso gut				52,55%	76,57%		
	4 – etwas besser				9,65%	9,81%		
	5 – viel besser				1,34%	1,91%		
	weiß nicht					0,68%		
	Angabe verweigert							
	nicht spez. fehlend				18,50%			
N		881			373	734		1212
kindbezogene persönliche Diskriminierung								
Respekt	1 – nein, nie	85,86%						
	2 – selten	8,53%						
	3 – manchmal	4,12%						
	4 – oft	0,70%						
	5 – immer	0,12%						
	weiß nicht	0,70%						
	Angabe verweigert	0,00%						
Behandlung in Schule	1 – nein, nie	90,07%						
	2 – selten	6,07%						
	3 – manchmal	2,92%						
	4 – oft	0,23%						
	5 – immer	0,00%						
	weiß nicht	0,70%						
	Angabe verweigert	0,00%						
Lob	1 – nein, nie	90,19%						
	2 – selten	4,56%						
	3 – manchmal	1,64%						
	4 – oft	0,23%						
	5 – immer	0,12%						
	weiß nicht	3,27%						
	Angabe verweigert	0,00%						
N		856						
kindbezogene antizipierte Diskriminierung								
Anstrengung	1 – sehr unwahrsch.	30,61%						
	2 – eher unwahrsch.	43,57%						
	3 – eher unwahrsch.	17,99%						
	4 – sehr unwahrsch.	7,01%						
	weiß nicht	0,70%						
	Angabe verweigert	0,12%						
Ausbildungsplatzsuche	1 – sehr unwahrsch.	45,56%						
	2 – eher unwahrsch.	41,59%						
	3 – eher unwahrsch.	8,18%						
	4 – sehr unwahrsch.	2,57%						
	weiß nicht	1,75%						
	Angabe verweigert	0,35%						
N		856						

* Befragte, die noch nie einen Arbeits-/Ausbildungsplatz gesucht haben oder noch nie gearbeitet haben.

** Fragen zur persönlichen Diskriminierung werden nur Personen gestellt, die selbst oder deren Eltern im Ausland geboren wurden. Während die Filterung in elektronischen Befragungen auf Basis vorangegangener

Angaben zu den entsprechenden Geburtsländern automatisch erfolgt, kann es in papierbasierten Befragungen vorkommen, dass Befragte auf Fragen antworten, die eigentlich übersprungen werden sollten. Um korrekte Angaben zur Nonresponse derjenigen Befragten zu erhalten, welche die Fragen nach den Filterangaben tatsächlich beantworten sollten, wurden bei diesen Analysen Befragte ausgeschlossen, die nach Variable t400500_g1 (Generationenstatus) keinen entsprechenden Migrationshintergrund besitzen. *** Im SUF SC3 8.0.0 hat die Ausprägung „Angabe verweigert“ bei diesen Variablen noch das falsche Label „nicht spezifizierbar fehlend“. In späteren Versionen des Datensatzes sollte dieser Fehler behoben sein.

Tabelle 6 fasst die Auswertungen der Items stärker zusammen und präsentiert Werte für arithmetische Mittel, Standardabweichungen (SD), Schiefe und Kurtosis⁶. Für Unterkategorien, die aus mehreren Items bestehen, werden zusammenfassend Werte für Mittelwertindices dargestellt. Es wird erneut deutlich, dass vor allem die Items zur persönlichen Diskriminierung sehr stark rechtsschief sind und dort nur selten zustimmende Angaben gemacht werden. Studierende und Eltern von Kindern der Startkohorte 2 weisen bei gruppenbezogener Diskriminierung die höchsten mittleren Werte auf, bei persönlicher Diskriminierung ist das Bild insgesamt heterogener, durch leicht unterschiedliche Befragungsinhalte und die insgesamt sehr geringe Tendenz, persönlich erfahrene Diskriminierung anzugeben, lässt sich hier keine klare Tendenz erkennen. Die Werte für Schiefe und Kurtosis lassen bei gruppenbezogener Diskriminierung zwar darauf schließen, dass die Variablen insgesamt annähernd normalverteilt sind, dies lässt sich durch Tests auf Normalität (hier nicht dargestellt) aber überwiegend nicht bestätigen. Bei den restlichen Variablen kann auch bei auf Basis der Werte für Schiefe und Kurtosis nicht von einer Normalverteilung ausgegangen werden. Bei der Verwendung von Analysen, die Normalverteilungen voraussetzen, sollte dies beachtet werden.

Tabelle 6: Zusammenfassende Auswertungen der Items

		SC2 Parent W7 CATI	SC3 Target W7 PAPI	SC3 Target W7 CAWI	SC3 Target W8 PAPI	SC3 Target W8 CATI	SC4 Target W5 CATI	SC5 Target W10 CATI
gruppenbezogene Diskriminierung								
Respekt	Variable	p430010	t425010	t425010		t425010	t430010	t430010
	Mittel	2,44	2,74	2,59		2,62	2,34	2,88
	SD	0,77	0,75	0,83		0,78	0,83	0,61
	Schiefe	-0,21	-0,26	-0,17		-0,33	-0,08	-0,34
	Kurtosis	2,55	2,82	2,50		2,76	2,31	3,61
Lob	Variable	p430020	t425020	t425020		t425020	t430020	t430020
	Mittel	2,05	2,02	1,95		1,96	1,79	2,22
	SD	0,69	0,74	0,78		0,76	0,79	0,62
	Schiefe	0,28	0,41	0,52		0,41	0,69	0,06
	Kurtosis	3,01	3,00	2,92		2,74	2,78	2,86

⁶ 6 Fälle mit Nonresponse sind in den folgenden Auswertungen nicht mehr enthalten, daher basieren diese gegenüber den Auswertungen in Tabelle 5 auf leicht abweichenden Fallzahlen. Bei den Auswertungen für persönliche Diskriminierung im PAPI in Welle 8 der Startkohorte 3 werden wiederum Fälle ausgeschlossen, die diese Fragen laut Filteranweisung nicht beantworten sollten (s.o.).

		SC2 Parent W7 CATI	SC3 Target W7 PAPI	SC3 Target W7 CAWI	SC3 Target W8 PAPI	SC3 Target W8 CATI	SC4 Target W5 CATI	SC5 Target W10 CATI
Arbeits- suche	Variable	p430030	t425040	t425040		t425040	t430030	t430030
	Mittel	2,55	2,53	2,42		2,40	2,26	2,85
	SD	0,75	0,79	0,81		0,84	0,87	0,65
	Schiefe	-0,27	-0,21	-0,03		-0,07	0,07	-0,38
	Kurtosis	2,75	2,58	2,48		2,33	2,20	3,46
Bezah- lung	Variable	p430040	t425050	t425050		t425050	t430040	t430040
	Mittel	2,24	1,98	1,95		1,88	1,65	2,48
	SD	0,77	0,78	0,84		0,80	0,73	0,67
	Schiefe	2,41	0,41	0,56		0,56	0,92	-0,13
	Kurtosis	2,41	2,64	2,69		2,63	3,38	2,76
Anstren- gung	Variable	p430050	t425060	t425060		t425060	t430050	t430050
	Mittel	2,71	2,21	2,12		2,21	2,09	2,67
	SD	0,80	0,86	0,88		0,89	0,90	0,67
	Schiefe	-0,35	0,21	0,31		-0,01	0,26	-0,47
	Kurtosis	2,76	2,33	2,29		2,90	2,06	3,21
Mittel- wert- index	Mittel	2,41	2,31	2,21		2,22	2,03	2,63
	SD	0,55	0,58	0,61		0,58	0,56	0,46
	Schiefe	-0,19	0,11	-0,01		-0,01	0,27	-0,27
	Kurtosis	3,37	3,23	2,84		2,90	3,01	3,65
persönliche Diskriminierung								
Respekt	Variable	p430060			t430060	t430060	t430060	t430060
	Mittel	1,68			2,02	1,63	1,60	1,75
	SD	0,89			1,01	0,92	0,89	0,85
	Schiefe	1,19			0,73	1,39	1,41	0,99
	Kurtosis	3,68			2,65	4,08	4,14	3,17
Behand- lung	Variable	p430070			t430070	t430070	t430070	
	Mittel	1,30			1,79	1,43	1,35	
	SD	0,66			1,02	0,81	0,73	
	Schiefe	2,31			1,07	2,03	2,29	
	Kurtosis	7,94			3,19	6,59	8,01	
Ableh- nung	Variable	p430080			t430080	t430080	t430080	t430080
	Mittel	1,32			1,20	1,08	1,15	1,19
	SD	0,75			0,70	0,41	0,55	0,57
	Schiefe	2,44			3,19	5,29	4,03	3,43
	Kurtosis	8,18			16,89	32,03	19,76	15,03
Mittel- wert- index	Mittel	1,44			1,72	1,41	1,39	1,48
	SD	0,65			0,81	0,63	0,59	0,64
	Schiefe	1,79			1,26	1,84	1,83	1,74
	Kurtosis	6,14			4,06	6,34	6,29	6,18
antizipierte Diskriminierung								
Chancen bei	Variable							t430090
	Mittel							1,47
	SD							0,89

		SC2 Parent W7 CATI	SC3 Target W7 PAPI	SC3 Target W7 CAWI	SC3 Target W8 PAPI	SC3 Target W8 CATI	SC4 Target W5 CATI	SC5 Target W10 CATI
Bewer- bung	Schiefe							1,90
	Kurtosis							5,67
Vergleich	Variable			t430100				
mit anderen	Mittel			2,99				
	SD			0,60				
Bewer- bern	Schiefe			0,18				
	Kurtosis			5,45				
kindbezogene persönliche Diskriminierung								
Respekt	Variable	p430520						
	Mittel	1,19						
	SD	0,54						
	Schiefe	3,16						
	kurtosis	13,56						
Behand- lung in Schule	Variable	p430530						
	Mittel	1,12						
	SD	0,43						
	Schiefe	3,69						
Lob	Kurtosis	16,82						
	Variable	p430540						
	Mittel	1,09						
	SD	0,38						
Mittel- wert- index	Schiefe	5,06						
	Kurtosis	33,34						
	Mittel	1,14						
	SD	0,40						
	Schiefe	3,61						
	Kurtosis	18,00						
kindbezogene antizipierte Diskriminierung								
Anstreng- ung	Variable	p430500						
	Mittel	2,01						
	SD	0,88						
	Schiefe	0,60						
	Kurtosis	2,68						
Ausbil- dungs- platz- suche	Variable	p430510						
	Mittel	1,67						
	SD	0,74						
	Schiefe	1,00						
Mittel- wert- index	Kurtosis	3,81						
	Mittel	1,85						
	SD	0,73						
	Schiefe	0,69						
	Kurtosis	3,08						

5.2 Auswertungen für unterschiedliche Herkunftsländer und Migrantinnen und Migranten mit unterschiedlichem Generationenstatus

Neben der Betrachtung individueller Unterschiede kann ein inhaltliches Interesse im Vergleich von Migranten aus unterschiedlichen Herkunftsländern bestehen, da u.a. aufgrund von statistischer Diskriminierung, Sichtbarkeit und kultureller Distanz Untergruppen von Migranten stärker von Diskriminierung und Diskriminierungswahrnehmung betroffen sein können. Die Indikatoren könnten damit nicht nur dazu beitragen, Bildungsunterschiede zwischen Einheimischen und Personen mit Zuwanderungshintergrund zu erklären, sondern auch Diskrepanzen zwischen verschiedenen Herkunftsgruppen. In Startkohorte 3 und Startkohorte 5 lassen sich darüber hinaus die Einschätzung von Deutschen ohne Migrationshintergrund zu gruppenbezogener Diskriminierung von Personen ausländischer Herkunft in Deutschland als Vergleich heranziehen.

In Tabelle 7 werden Mittelwertindices von Befragten der (startkohortenübergreifend) größten Herkunftsgruppen mit Personen aus der Türkei, der ehemalige Sowjetunion, Polen und (soweit bei gruppenbezogener Diskriminierung vorhanden) Personen aus Deutschland gegenüber Migranten aus anderen Herkunftsländern verglichen⁷. In allen Startkohorten geben Befragte aus Ländern der ehemaligen Sowjetunion signifikant niedrigere Einschätzungen dazu an, ob Personen ausländischer Herkunft in Deutschland von Diskriminierung betroffen sind. Migranten aus der Türkei und Polen unterscheiden sich in ihren Angaben bei gruppenbezogener Diskriminierung nicht von Migranten aus anderen Herkunftsländern. Deutsche, die ebenfalls nach ihrer Einschätzung dazu befragt wurden, geben in Startkohorte 5 signifikant höhere Einschätzungen als die Vergleichsgruppe. Bei persönlicher Diskriminierung geben Personen mit türkischem Migrationshintergrund über alle Startkohorten hinweg signifikant höhere Werte an. Personen aus Ländern der ehemaligen Sowjetunion machen hier in der Elternbefragung der Startkohorte 2 und der Studierendenkohorte signifikant höhere Angaben. Türkischstämmige Befragte schätzen in Startkohorte 3 beim Item antizipierte Diskriminierung (Vergleich) ihre Chancen als signifikant besser ein, Personen aus der ehemaligen Sowjetunion als signifikant schlechter. Die niedrigeren Werte bei antizipierter Diskriminierung (Chancen) in Startkohorte 5 weisen darauf hin, dass sowohl türkischstämmige Befragte, als auch Befragte aus der ehemaligen Sowjetunion ihre Chancen als signifikant schlechter einschätzen. Bei kindbezogener persönlicher und kindbezogener antizipierter Diskriminierung in Startkohorte 2 unterscheiden sich nur türkischstämmige Befragte mit deutlich höheren Einschätzungen der eigenen Diskriminierung signifikant von der Vergleichsgruppe. Insgesamt unterscheiden sich polnischstämmige Befragte am wenigsten von der Vergleichsgruppe, während türkischstämmige Befragte am häufigsten angeben, dass sie oder ihre Kinder selbst von Diskriminierung betroffen sind, gefolgt von Befragten aus der ehemaligen Sowjetunion.

⁷ Das Herkunftsland basiert auf der in den Scientific Use Files bereitgestellten Variablen p400500_g3 und t400500_g3 (zur detaillierten Beschreibung der Bildungsweise der Variablen vgl. Olczyk et al. 2016).

Tabelle 7: Vergleich Mittelwertindices für unterschiedliche Herkunftsgruppen

	Andere Her- kunfts- gruppe (Ref.)	Türkei	Ehem. SU	Polen	Deutsch- land
Startkohorte 2					
gruppenbez. Diskriminierung	2,43	2,44	2,32**	2,51	
persönliche Diskriminierung	1,34	1,77***	1,53*	1,33	
kindbez. pers. Diskriminierung	1,13	1,31***	1,15	1,06	
kindbez. antiz. Diskriminierung	1,78	2,21***	1,90	1,82	
Startkohorte 3					
gruppenbez. Diskriminierung	2,29	2,25	2,16***	2,31	2,28
persönliche Diskriminierung	1,44	1,81***	1,38	1,60	
antiz. Diskrim (Vergleich)	2,99	2,83**	3,10*	3,05	
Startkohorte 4					
gruppenbez. Diskriminierung	2,03	2,06	1,96*	2,07	
persönliche Diskriminierung	1,37	1,51***	1,33	1,36	
Startkohorte 5					
gruppenbez. Diskriminierung	2,54	2,56	2,39***	2,56	2,66***
persönliche Diskriminierung	1,38	1,94***	1,56***	1,37	
antiz. Diskrim. (Chancen)	1,33	2,30***	1,54***	1,25	

P-Werte eines zweiseitigen t-tests, Vergleich der Werte zwischen Migranten der jeweils genannten Herkunftsgruppe gegenüber Migrantengruppen, die nicht zu einer der aufgeführten Herkunftsgruppen gehören.

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

Neben Unterschieden aufgrund des Herkunftslandes können Unterschiede aufgrund des Generationenstatus erwartet werden. So geht z.B. Sauer (2007) davon aus, dass Personen der zweiten Migrantengeneration (die also nicht selbst ins Aufnahmeland zugewandert sind) häufiger Diskriminierung wahrnehmen, als Angehörige der ersten Generation. Tabelle 8 vergleicht Personen mit Migrationshintergrund aus unterschiedlichen Generationen mit

Personen der zweiten Generation⁸. In der Elternbefragung der Startkohorte 2 bezieht sich der Generationenstatus nicht auf die Eltern selbst, sondern auf das Zielkind.

Angehörige der ersten Generation unterscheiden sich von Angehörigen der zweiten Generation in Startkohorte 4 und 5 mit etwas niedrigeren Werten bei gruppenbezogener Diskriminierung, in Startkohorte 4 mit leicht einem leicht höheren Wert bei persönlicher Diskriminierung sowie in Startkohorte 3 mit einem höheren Wert bei antizipierter Diskriminierung. Die Annahme, dass Migranten der zweiten Generation häufiger Diskriminierung wahrnehmen, wird damit teilweise bestätigt.

Über die Startkohorten hinweg gibt es durchgehend signifikante Unterschiede zwischen Angehörigen der zweiten und dritten Generation. Angehörige der dritten Generation machen höhere Angaben bei gruppenbezogener Diskriminierung und in Startkohorte 2 niedrigere Angaben bei persönlicher/antizipierter Diskriminierung.

Tabelle 8: Vergleich Mittelwertindices für unterschiedliche Generationenstatus

	Gen. 1	Gen 2 (Ref.)	Gen 3 oder höher
Startkohorte 2			
gruppenbez. Diskriminierung	2,42	2,32	2,50***
persönliche Diskriminierung	1,54	1,39	1,24***
kindbez. pers. Diskriminierung	1,20	1,12	1,09***
kindbez. antiz. Diskriminierung	1,96	2,10	1,70**
Startkohorte 3			
gruppenbez. Diskriminierung	2,22	2,24	2,33*
persönliche Diskriminierung	1,59	1,53	
antiz. Diskrim. (Vergleich)	3,13***	2,90	
Startkohorte 4			
gruppenbez. Diskriminierung	1,94**	2,03	
persönliche Diskriminierung	1,44*	1,43	

⁸ Referenzgruppe sind hier Angehörige der zweiten Generation. Der Generationenstatus basiert auf den in den Scientific Use Files bereitgestellten Variablen t400500_g1 bzw. p400500_g1 (siehe Olczyk et al. (2016)). Diese Variablen beziehen sich in SC3 auf das Kind. Die Filterung der Items basiert in dieser Startkohorte wiederum auf dem Generationenstatus der Eltern selbst. Daher ist hier ein Vergleich zwischen erster, zweiter und dritter Generation mit Bezug auf das Kind möglich, auch wenn nur Eltern bis einschließlich der zweiten Generation befragt wurden. Aufgrund abweichender fehlender Werte in den jeweils verwendeten Variablen und dadurch unterschiedlicher Fallzahlen, können sich die hier dargestellten Mittelwerte von den Auswertungen oben unterscheiden.

	Gen. 1	Gen 2 (Ref.)	Gen 3 oder höher
Startkohorte 5			
gruppenbez. Diskriminierung	2,37**	2,48	2,68***
persönliche Diskriminierung	1,58	1,52	
antiz. Diskrim. (Chancen)	1,58	1,55	

P-Werte eines zweiseitigen t-tests, Vergleich der Werte zwischen Migranteninnen und Migranten des jeweils genannten Generationenstatus gegenüber Migrantinnen und Migranten der zweiten Generation.

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

5.3 Wahrgenommene gruppenbezogene Diskriminierung als latentes Konstrukt

Bei gruppenbezogener wahrgenommener Diskriminierung wird konzeptionell davon ausgegangen, dass ein zugrunde liegender Faktor besteht, durch den die einzelnen Items erklärt werden können. Zur Abschätzung der Reliabilität werden in Tabelle 9 Werte für Cronbach's α dargestellt, wiederum mit Differenzierung der größten Herkunftsgruppen. Für die gesamte Stichprobe hat α über alle Startkohorten hinweg Werte zwischen 0,696 und 0,779 und fällt damit für die Kürze des Instruments akzeptabel aus. Die Werte in den Zeilen der einzelnen Items stellen α bei Weglassen des jeweiligen Items dar. Die Werte der Items, bei denen durch Weglassen eine Verbesserung erreicht werden könnte, sind fett dargestellt. Dies ist lediglich in einzelnen Fällen für Subgruppen von Migranten der Fall und insgesamt würde durch das Weglassen von Items keine Verbesserung des Instruments erreicht werden. Die separaten Auswertungen nach Herkunftsgruppen zeigen gewisse Unterschiede, wobei über die Startkohorten hinweg kein eindeutiges Bild erkennbar ist und die Datenstruktur über die Herkunftsgruppen hinweg insgesamt stabil erscheint. Differenzierte Analysen für Personen mit Migrationshintergrund und unterschiedlichem Generationenstatus geben keine Hinweise auf Probleme in der Datenstruktur für einzelne Gruppen und werden hier, sowie in den weiteren Auswertungen, zur sparsameren Darstellung nicht mehr abgebildet.

Tabelle 9: Gruppenbezogene Diskriminierung, Cronbach's Alpha

		Alle	Türkei	Ehemalige Sowjet- union	Polen	Deutsch- land
Startkohorte 2						
Respekt	t430010	,734	,793	,642	,802	
Lob	t430020	,725	,745	,600	,772	
Arbeitssuche	t430030	,711	,704	,632	,793	
Bezahlung	t430040	,727	,742	,654	,818	
Anstrengung	t430050	,770	,832	,698	,800	
Cronbach's α insgesamt		,775	,804	,695	,831	
Startkohorte 3						
Respekt	t430010	,762	,718	,766	,749	,772
Lob	t430020	,733	,678	,734	,739	,743
Arbeitssuche	t430040	,716	,663	,722	,706	,729
Bezahlung	t430050	,743	,725	,730	,737	,748
Anstrengung	t430060	,734	,702	,758	,716	,741
Cronbach's α insgesamt		,779	,743	,783	,772	,787
Startkohorte 4						
Respekt	t430010	,670	,650	,675	,731	
Lob	t430020	,637	,601	,645	,673	
Arbeitssuche	t430030	,618	,605	,631	,662	
Bezahlung	t430040	,644	,652	,650	,662	
Anstrengung	t430050	,660	,619	,658	,689	
Cronbach's α insgesamt		,696	,677	,701	,730	
Startkohorte 5						
Respekt	t430010	,686	,600	,709	,708	,677
Lob	t430020	,682	,609	,702	,678	,676
Arbeitssuche	t430030	,670	,603	,678	,679	,660
Bezahlung	t430040	,695	,715	,694	,702	,688
Anstrengung	t430050	,713	,585	,742	,693	,697
Cronbach's α insgesamt		,735	,677	,750	,737	,726

Die in Tabelle 10 dargestellten Itemkorrelationen fallen moderat bis eher schwach aus. Insbesondere die Korrelationen des Items „Anstrengung“ sind in der Hälfte der Korrelationen mit Werten unter 0,3 geringer, als erwünscht.

Tabelle 10: Gruppenbezogene wahrgenommene Diskriminierung, Interkorrelationen

Startkohorte 2

		Respekt t430010	Lob t430020	Arbeitss. t430030	Bezahlung t430040	Anstreng. t430050
Respekt	t430010	1				
Lob	t430020	0.48***	1			
Arbeitssuche	t430030	0.49***	0.47***	1		
Bezahlung	t430040	0.39***	0.43***	0.45***	1	
Anstrengung	t430050	0.28***	0.29***	0.39***	0.39***	1

Startkohorte 3

		Respekt t430010	Lob t430020	Arbeitss. t430030	Bezahlung t430040	Anstreng. t430050
Respekt	t430010	1				
Lob	t430020	0.43***	1			
Arbeitssuche	t430030	0.43***	0.46***	1		
Bezahlung	t430040	0.30***	0.39***	0.44***	1	
Anstrengung	t430050	0.32***	0.41***	0.48***	0.28***	1

Startkohorte 3, Welle 7

		Respekt t430010	Lob t430020	Arbeitss. t430040	Bezahlung t430050	Anstreng. t430060
Respekt	t430010	1				
Lob	t430020	0.43***	1			
Arbeitssuche	t430040	0.43***	0.46***	1		
Bezahlung	t430050	0.30***	0.39***	0.45***	1	
Anstrengung	t430060	0.32***	0.42***	0.49***	0.49***	1

Startkohorte 3, Welle 8

		Respekt t430010	Lob t430020	Arbeitss. t430040	Bezahlung t430050	Anstreng. t430060
Respekt	t430010	1				
Lob	t430020	0.44***	1			
Arbeitssuche	t430040	0.41***	0.43***	1		
Bezahlung	t430050	0.28***	0.39***	0.42***	1	
Anstrengung	t430060	0.28***	0.35***	0.42***	0.43***	1

Startkohorte 4

		Respekt t430010	Lob t430020	Arbeitss. t430030	Bezahlung t430040	Anstreng. t430050
Respekt	t430010	1				
Lob	t430020	0.34***	1			
Arbeitssuche	t430030	0.33***	0.38***	1		
Bezahlung	t430040	0.25***	0.31***	0.35***	1	
Anstrengung	t430050	0.21***	0.28***	0.35***	0.36***	1

Startkohorte 5

		Respekt t430010	Lob t430020	Arbeitss. t430030	Bezahlung t430040	Anstreng. t430050
Respekt	t430010	1				
Lob	t430020	0.32***	1			
Arbeitssuche	t430030	0.41***	0.39***	1		
Bezahlung	t430040	0.33***	0.36***	0.38***	1	
Anstrengung	t430050	0.28***	0.31***	0.35***	0.33***	1

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

Zur Untersuchung der Trennschärfe werden in Tabelle 11 Item-Test-Korrelationen dargestellt. Diese Korrelationen sollten Werte über 0,5 aufweisen, damit von einer ausreichenden Trennschärfe ausgegangen werden kann. Das ist mit der Ausnahme des Items „Bezahlung“ bei türkischstämmigen Befragten in Startkohorte 5 überall der Fall.⁹ Dies deutet darauf hin, dass die Items trennscharf sind und keines der Items bei Berechnungen weggelassen werden sollte.

⁹ Da es sich um ein Konstrukt mit vergleichsweise wenigen Items handelt und einzelne Items einen starken Einfluss auf die Skala insgesamt haben könnten, wurden zusätzliche Berechnungen der Item-Rest-Korrelation/Corrected Item-Total-Korrelation durchgeführt (hier nicht dargestellt). Wiederum mit Ausnahme des Items „Bezahlung“ bei türkischstämmigen Befragten in Startkohorte 5 lagen die Korrelationen sämtlich über 0,3, wodurch die obigen Schlussfolgerungen zur Trennschärfe bestätigt werden.

Tabelle 11: Gruppenbezogene wahrgenommene Diskriminierung, Item-Test-Korrelationen

		Alle	Türkei	Ehemalige Sowjet- union	Polen	Deutsch- land
Startkohorte 2						
Respekt	t430010	,728	,672	,683	,746	
Lob	t430020	,731	,741	,732	,820	
Arbeitssuche	t430030	,770	,863	,700	,777	
Bezahlung	t430040	,740	,806	,643	,715	
Anstrengung	t430050	,667	,603	,629	,746	
Startkohorte 3						
Respekt	t430010	,671	,641	,674	,670	,678
Lob	t430020	,730	,733	,741	,700	,732
Arbeitssuche	t430040	,773	,756	,772	,772	,773
Bezahlung	t430050	,718	,631	,757	,713	,735
Anstrengung	t430060	,751	,727	,720	,777	,758
Startkohorte 4						
Respekt	t430010	,633	,633	,642	,609	
Lob	t430020	,679	,697	,675	,705	
Arbeitssuche	t430030	,728	,712	,717	,732	
Bezahlung	t430040	,653	,584	,657	,719	
Anstrengung	t430050	,673	,702	,680	,704	
Startkohorte 5						
Respekt	t430010	,696	,695	,695	,668	,687
Lob	t430020	,704	,676	,697	,717	,692
Arbeitssuche	t430030	,733	,705	,761	,720	,728
Bezahlung	t430040	,692	,483	,735	,687	,682
Anstrengung	t430050	,661	,738	,654	,703	,689

Um die angenommene Eindimensionalität des Konstrukts zu testen, wurden konfirmatorische Faktorenanalysen durchgeführt, deren Ergebnisse in Tabelle 12 dargestellt werden. Die standardisierten Faktorladungen liegen zwischen 0,487 und 0,725 und damit noch im akzeptablen Bereich. Entsprechend der Empfehlungen von Kline (2005) werden zusätzlich

Modellwerte von χ^2 , CFI, RMSEA und SRMR berichtet. Der Wert von χ^2/df liegt mit Werten zwischen 4,899 und 37,699 in allen Startkohorten über dem üblicherweise vorgeschlagenen Verhältnis von 3. Für den comparative fit index (CFI) werden Werte $\geq 0,90$ als guter Modellfit bewertet, dieses Kriterium wird mit Werten zwischen 0,961 und 0,979 in allen Startkohorten erreicht. Für das standardised root mean square residual (RMSEA) werden Werte $< 0,05$ angestrebt. Dies wird lediglich in Startkohorte 5 erreicht. Die Auswertungen in den Startkohorten 2 und 4 weisen mit Werten von 0,071 und 0,065 auf einen mäßigen bis adäquaten Modellfit hin, in den beiden Wellen in Startkohorte 3 muss für das RMSEA mit Werten von 0,090 und 0,093 von einer schlechten Modellpassung ausgegangen werden (siehe jeweils Hu & Bentler 1999). Faktorladungen und Fitmaße, die Werte im empfohlenen Bereich aufweisen, sind in der Tabelle durch Fettdruck hervorgehoben. Mit den genannten Einschränkungen bei manchen Modellfits kann die Annahme einer eindimensionalen Datenstruktur für gruppenbezogene wahrgenommene Diskriminierung insgesamt jedoch bestätigt werden.

Tabelle 12: Startkohortenübergreifende konfirmatorische Faktorenanalysen zu gruppenbezogener wahrgenommener Diskriminierung

		SC2 Parent W7	SC3 Target W7	SC3 Target W8	SC4 Target W4	SC5 Target W10
Faktorladungen						
	Respekt	0,658	0,552	0,572	0,487	0,621
	Lob	0,682	0,651	0,656	0,585	0,629
	Arbeitssuche	0,718	0,725	0,703	0,648	0,661
	Bezahlung	0,646	0,630	0,601	0,564	0,572
	Anstrengung	0,509	0,679	0,589	0,530	0,513
Fitmaße						
	χ^2	24,495	188,496	41,528	41,533	74,854
	χ^2/df (5)	4,899	37,699	8,306	8,307	14,971
	CFI	0,979	0,968	0,961	0,971	0,990
	SRMR	0,028	0,033	0,037	0,029	0,017
	RMSEA	0,071	0,090	0,093	0,065	0,043

6. Zusammenfassung und Ausblick

In diesem Survey Papier wurden Auswertungen für vier unterschiedliche Startkohorten vorgestellt. Die Auswertung der Daten aus den einzelnen Startkohorten zeigen, dass Nonresponse kein grundsätzliches Problem der Items darstellt. Lediglich die papierbasierten Befragungen in Startkohorte 3 weisen einen hohen Anteil fehlender Werte auf, die nur teilweise einer allgemeinen Tendenz zu höherer Nonresponse in den PAPI-Befragungen des NEPS entspricht, möglicherweise aber darauf hindeuten, dass die Anweisungen zur Filterung nach dem Migrationshintergrund entweder von einem Teil der Befragten falsch verstanden oder dazu genutzt wurden, die Befragung zu verkürzen. Für Analysen, die eine Normalverteilung der Items voraussetzen, muss beachtet werden, dass dies bei der Mehrzahl der Items nicht der Fall ist. Die Fragen zu gruppenbezogener Diskriminierung, antizipierter und kindbezogener antizipierter Diskriminierung weisen eine ausreichende Streuung auf. Bei persönlicher Diskriminierung und persönlicher kindbezogener Diskriminierung berichteten die Befragten nur vergleichsweise selten, dass sie oder ihr Kind „oft“ oder „immer“ von Diskriminierung betroffen seien. Reliabilität und Korrelationen der Items liegen im akzeptablen Bereich und die Annahme eines zugrundeliegenden Faktors für die Items zur gruppenbezogenen Diskriminierung konnte für alle Startkohorten bestätigt werden.

Bei der Interpretation der Items sollte beachten werden, dass einzelne Frageformulierungen mehrere Aspekte beinhalten, wodurch nicht immer genau differenziert werden kann, auf welchen Kontext sich die Antworten der Befragten beziehen. Fragen zu gruppenbezogener Diskriminierung beziehen sich zudem auf Personen ausländischer Herkunft insgesamt und bei Personen mit Migrationshintergrund nicht notwendigerweise auf die eigene Herkunftsgruppe.

In diesem Papier wurden die zum Zeitpunkt der Veröffentlichung im NEPS eingesetzten Items zu wahrgenommener Diskriminierung dargestellt und für alle vorhandenen Scientific Use Files ausgewertet. Um Frageformulierungen weiter zu verbessern und die Itemanzahl in unterschiedlichen Unterkategorien zu erweitern, findet im NEPS zudem eine umfangreiche Weiterentwicklung des Instruments statt. Das Fragenprogramm soll insbesondere um Items zu antizipierter Diskriminierung und Items zur Diskriminierung von Kindern erweitert werden. Zur Untersuchung intergenerationaler Transmission wurde ein abgestimmtes Fragenprogramm für Eltern zu ihren Kindern mit einem entsprechenden Fragenprogramm für Schülerinnen und Schüler getestet. Dazu wurden kognitive Pretests sowie eine Entwicklungsstudie durchgeführt, deren Ergebnisse in zukünftigen Veröffentlichungen dokumentiert werden.

Literatur

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2008). Forschungsprojekt Diskriminierung im Alltag. *Wahrnehmung von Diskriminierung und Antidiskriminierung in unserer Gesellschaft*. Abschlussbericht. Eine sozialwissenschaftliche Untersuchung von Sinus Sociovision für die Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Heidelberg.
- Babka von Gostomski, C. (2003). Gewalt als Reaktion auf Anerkennungsdefizite? *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 55 (2), 253–277.
- Baumann, Anne-Luise; Egenberger, Vera; Supik, Linda (2018): Erhebung von Antidiskriminierungsdaten in repräsentativen Wiederholungsbefragungen. Bestandsaufnahme und Entwicklungsmöglichkeiten. Hg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes.
- Beigang, Steffen; Fetz, Karolina; Kalkum, Dorina; Otto, Magdalena (2017): Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung. Hg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Baden-Baden: Nomos.
- Bingham, G. E. & Okagaki, L. (2013). Ethnicity and student engagement. In S. L. Christenson, A. L. Reschly & C. Wylie (Eds.), *Handbook of research on student engagement* (pp. 65–95). New York.
- Blossfeld, H.-P., Rossbach, H.-G. & von Maurice, J. (Hrsg.) (2011). Education as a Lifelong Process – The German National Educational Panel Study (NEPS). *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, Sonderheft 14*.
- Boos-Nünning, Ursula; Karakasoglu, Yasemin (2004): Viele Welten leben. Lebenslagen von Mädchen und jungen Frauen mit griechischem, italienischem, jugoslawischem und türkischem Aussiedlerhintergrund. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin.
- Brown, T. N. (2001). Measuring self-perceived racial and ethnic discrimination in social surveys. *Sociological Spectrum* 21 (3), 377–392.
- Carlisle, S. & Stone, A. (2015). Effects of perceived discrimination and length of residency on the health of foreign-born populations. *Journal of racial and ethnic health disparities* 2 (4), 434–444.
- Craig, S. L. & Smith, M. S. (2014): The Impact of Perceived Discrimination and Social Support on the School Performance of Multiethnic Sexual Minority Youth. *Youth & Society* 46(1), 30–50.
- Deyhle, D. (1995). Navajo youth and Anglo racism: Cultural integrity and resistance. *Harvard Educational Review*, 65(3), 403–445.
- Diehl, C. & Fick, P. (2016): Ethnische Diskriminierung im deutschen Bildungssystem. in: Claudia Diehl, Christian Hunkler & Cornelia Kristen (Hrsg.): *Ethnische Ungleichheiten im Bildungsverlauf: Mechanismen, Befunde, Debatten*. Wiesbaden: Springer VS: 243-286.
- Dollmann, Jörg (2017): Positive choices for all? SES-and gender-specific premia of immigrants at educational transitions. *Research in Social Stratification and Mobility* 49: 20-31.

- Döring, J. (2007). Influences of discriminatory incidents on immigrants' attitudes toward German society. *International Journal of Conflict and Violence* 1 (1), 19–31.
- Dotterer, A. M., McHale, S. M., & Crouter, A. C. (2009). Sociocultural factors and school engagement among African American youth: The roles of racial discrimination, racial socialization, and ethnic identity. *Applied Developmental Science*, 13(2), 61–73.
- El-Mafaalani, Aladin; Waleciak, Julian; Weitzel, Gerrit (2017): Tatsächliche, messbare und subjektiv wahrgenommene Diskriminierung. In: Scherr, Albert; El-Mafaalani, Aladin; Yüksel, Gökçen (2017): Handbuch Diskriminierung. VS Verlag für Sozialwissenschaften; Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 173–189.
- Ensher, E., Grant-Vallone, E. & Donaldson, S. (2001). Effects of perceived discrimination on job satisfaction, organizational commitment, organizational citizenship behavior, and grievances. *Human Resource Development Quarterly* 12 (1), 53–72.
- Europäische Kommission (2007): Eurobarometer Spezial. Diskriminierung in der Europäischen Union.
- European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia (2006). *Migrants' Experiences of Racism and Xenophobia in 12 EU Member States*. Pilot Study.
- Everett, B., Onge, J. Saint & Mollborn, Stefanie (2016). Effects of minority status and perceived discrimination on mental health. *Population Research and Policy Review* 35 (4), 445–469.
- Feinstein, B., Goldfried, M. & Davila, J. (2012). The relationship between experiences of discrimination and mental health among lesbians and gay men: An examination of internalized homonegativity and rejection sensitivity as potential mechanisms. *Journal of consulting and clinical psychology* 80 (5), 917–927.
- Finn, Jeremy D. & Zimmer, Kayla S. (2013): Student Engagement: What Is It? Why Does It Matter? In: Sandra L. Christenson, Amy L. Reschly, Cathy Wylie (Hrsg.): Handbook of Research on Student Engagement. New York, S. 97–131.
- Fredricks, J. A., Blumenfeld, P. C. & Paris, A. H. (2004). School engagement: potential of the concept, state of the evidence. *Review of Educational Research* 74 (1), 59–109.
- Frick, J. R., Jenkins, S. P., Lillard, D. R., Lipps, O. & Wooden, M. (2007). The Cross-National Equivalent File (CNEF) and its Member Country Household Panel Studies. *Schmollers Jahrbuch* 127 (4), 626–654.
- Glassl S. (2008): Diskriminierung aus Sicht der Betroffenen : individuelle Bewältigung und soziale Identität. Bielefeld University: Bielefeld.
- Gezici Yalcin, M. (2007): Collective action of immigrants from Turkey living in Germany. Dissertation, Philipps-Universität, Marburg.
- Heath, A. & Brinbaum, Y. (2007). Guest editorial: Explaining ethnic inequalities in educational attainment. *Ethnicities* 7 (3), 291–304.
- Heath, Antony/Rothon, Catherine/Kilpi, Elina (2008): The second generation in Western Europe: Education, unemployment, and occupational attainment. In: Annual Review Sociology 34: 211–235.
- Hu, L. & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling* 6 (1), 1–55.

- Huebner, D. M., Nemeroff, C. J. & Davis, M. C. (2005). Do hostility and neuroticism confound associations between perceived discrimination and depressive symptoms? *Journal of Social and Clinical Psychology* 24 (5), 723–740.
- Huffman, T. E. (1991). The experiences, perceptions, and consequences of campus racism among Northern Plains Indians. *Journal of American Indian Education*, 30(2), 25–34.
- Igel, U., Brahler, E. & Grande, G. (2010). Der Einfluss von Diskriminierungserfahrungen auf die Gesundheit von MigrantInnen. *Psychiatrische Praxis* 37 (4), 183–190.
- Jackson, Michelle, Jonsson, Jan O. & Rudolphi, Frida (2012): Ethnic Inequality in Choice-driven Education Systems: A Longitudinal Study of Performance and Choice in England and Sweden. In: *Sociology of Education* 85(2) 158–178.
- Jasinskaja-Lahti, I., Mähönen, T. A. & Liebkind K. (2012): Identity and attitudinal reactions to perceptions of inter-group interactions among ethnic migrants: A longitudinal study. *British Journal of Social Psychology* 51, 312–329.
- Jonsson, J. O. & Rudolphi, F. (2011). Weak performance – strong determination: school achievement and educational choice among children of immigrants in Sweden. *European Sociological Review* 27 (4), 487–508.
- Kaas, L. & Manger, C. (2011). Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment. *German Economic Review* 13 (1), 1–20.
- Kessler, R. C., Mickelson, K., & Williams, D. R. (1999). The prevalence, distribution, and mental health correlates of perceived discrimination in the United States. *Journal of Health and Social Behavior*, 40(3), 208-230.
- Kline, R.B. (2005). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. New York: The Guilford Press.
- Makarova, E. (2015): Wahrgenommene Diskriminierung als Risikofaktor für Hidden-Dropout von Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund. In: Andrea Haenni Hoti (Hg.): *Equity – Diskriminierung und Chancengerechtigkeit im Bildungswesen. Migrationshintergrund und soziale Herkunft im Fokus*. Bern, S. 101–108.
- Makarova, E. & Herzog, W. (2013). Hidden school dropout among immigrant students: A cross-sectional study. *Intercultural Education* 24, 559–572.
- Maxwell, Rahsaan (2015): Perceived Discrimination across Institutional Fields: Racial Minorities in the United Kingdom. *European Sociological Review* 31(3), 342–353.
- Mays, V. & Cochran, S. (2001). Mental health correlates of perceived discrimination among lesbian, gay, and bisexual adults in the united states. *American Journal of Public Health* 91 (11), 1869–1876.
- Mickelson, R. (1990). The attitude-achievement paradox among black adolescents. *Sociology of Education*, 63, 44–61.
- Milburn, N., Batterham, P., Ayala, G., Rice, E., Solorio, R. & Desmond, K. (2010). Discrimination and Mental Health Problems Among Homeless Minority Young People. *Public Health Reports* 125 (1), 61–67.
- Ogbu, J. U. (1992). Understanding cultural diversity and learning. *Educational Researcher*, 21(8), 5–14.

- Okagaki, L., Frensch, P. A., & Dodson, N. E. (1996). Mexican-American children's perceptions of self and school achievement. *Hispanic Journal of Behavioral Sciences*, 18, 469–484.
- Okagaki, L., Helling, M. K., & Bingham, G. E. (2009). American Indian college students' ethnic identity and beliefs about education. *Journal of College Student Development*, 50(2), 157–176.
- Olczyk, M., G. Will und C. Kristen. 2016. Immigrants in the NEPS: Identifying generation status and group of origin. 2. Auflage. NEPS Survey Paper Nr. 4.
- Oyserman, Daphna, Harrison, Kathy, Bybee, Deborah (2001): Can racial identity be promotive of academic efficacy? In: *International Journal of Behavioral Development* 25 (4), 379–385.
- Pager, D. & Shepherd, H. (2008). The sociology of discrimination: racial discrimination in employment, housing, credit, and consumer markets. *Annual Review of Sociology* 34, 181–209.
- Postmes, T., Branscombe, N. R., Spears, R., & Young, H. (1999). Comparative processes in personal and group judgments: Resolving the discrepancy. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76, 320–338.
- Quillian, L. 2006. New Approaches to Understanding Racial Prejudice and Discrimination. *Annual Review of Sociology* 32: 299–328.
- Salentin, K. (2007). Determinants of experience of discrimination in minorities in Germany. *International Journal of Conflict and Violence* 1 (1), 32–50.
- Salentin, K. (2008). Diskriminierungserfahrungen ethnischer Minderheiten in der Bundesrepublik. In A. Groenemeyer & S. Wieseler (Hrsg.), *Soziologie sozialer Probleme und sozialer Kontrolle. Realitäten, Präsentationen und Politik* (S. 515–526). Wiesbaden.
- Salikutluk, Z. (2013). *Immigrants' Aspiration Paradox: Theoretical explanations and determinants of the Aspiration Gap between native and immigrant students*. Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung, Working Paper 150.
- Salikutluk, Z. (2016). Why do immigrant students aim high? Explaining the Aspiration-Achievement Paradox of Immigrants in Germany. *European Social Review* 32 (5), 581–592.
- Sanchez, J. & Brock, P. (1996). Outcomes of perceived discrimination among hispanic employees: Is diversity management a luxury or a necessity? *Academy of Management Journal* 39 (3), 704–719.
- Sanders, M. G. (1997). Overcoming obstacles: Academic achievement as a response to racism and discrimination. *Journal of Negro Education*, 66, 83–93.
- Sauer, M. (2007). *Perspektiven des Zusammenlebens: Die Integration türkischstämmiger Migrantinnen und Migranten in Nordrhein-Westfalen*. Essen: Stiftung Zentrum für Türkeistudien und Integrationsforschung Institut an der Universität Duisburg- Essen.
- Schnell, R. (1990). *Dimensionen ethnischer Identität*. Opladen.
- Schildkraut, Deborah J. (2005): The Rise and Fall of Political Engagement among Latinos: The Role of Identity and Perceptions of Discrimination. *Political Behavior* 27(3), 285–312.
- Sims, M., Wyatt, S. B., Gutierrez, M. L., Taylor, H. A. & Williams, D. R. (2009). Development and Psychometric Testing of a Multidimensional Instrument of Perceived Discrimination among African Americans in the Jackson Heart Study. *Ethnicity & Disease* 19, 56–64.

- Smalls, C., White, R., Chavous, T., & Sellers, R. (2007). Racial ideological beliefs and racial discrimination experiences as predictors of academic engagement among African American adolescents. *Journal of Black Psychology*, 33(3), 299–330.
- Skrobanek, J. (2007). *Wahrgenommene Diskriminierung und (Re)Ethnisierung bei jugendlichen Zuwanderern. Second Report*. Halle.
- Stamm, M. (2012). *Schulabbrecher in unserem Bildungssystem*. Heidelberg.
- Sue, S., & Okazaki, S. (1990). Asian-American educational achievement: A phenomenon in search of an explanation. *American Psychologist*, 45(8), 913–920.
- Taylor, R. D., Casten, R., Flickinger, S. M., Roberts, D., & Fulmore, C. D. (1994). Explaining the school performance of African-American adolescents. *Journal of Research on Adolescence*, 4(1), 21–44.
- Taylor, P., McLoughlin, C., Meyer, D. & Brooke, E. (2013). Everyday discrimination in the workplace, job satisfaction and psychological wellbeing. Age differences and moderating variables. *Ageing and Society* 33 (7), 1105–1138.
- Teney, C., Devleeshouwer, P. & Hanquinet, L. (2013). Educational Aspirations among Ethnic Minority Youth in Brussels. Does the Perception of Ethnic Discrimination in the Labour Market Matter? - A Mixed-Method Approach. *Ethnicities* 13 (5), 584–606.
- Venema, Mathias/Grimm, Claus (2002): Situation der ausländischen Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen in der Bundesrepublik Deutschland. Repräsentativuntersuchung 2001. Teil B: Polnische Werkvertragsarbeitnehmer, Gastarbeitnehmer und Saisonarbeiter in der gesamten Bundesrepublik. Offenbach/München: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung.
- von Wilamowitz-Moellendorff, U. (2001). Türken in Deutschland – Einstellungen zu Staat und Gesellschaft -. Konrad-Adenauer-Stiftung. Sankt Augustin (53/2001).
- von Wilamowitz-Moellendorff, U. (2002). Türken in Deutschland II – Individuelle Perspektiven und Problemlagen –.Konrad-Adenauer-Stiftung. Sankt Augustin (60/2002).
- Wagner, G.G., Frick, J.R., & Schupp, J. (2007). The German Socio-Economic Panel Study (SOEP) – Scope, Evolution and Enhancements. *Schmollers Jahrbuch* 127(1), 139-169.
- Wamala, S., Bostro, G. & Nyqvist, K. (2007): Perceived discrimination and psychological distress in Sweden. *British Journal of Psychiatry* 190 (1), 75–76.
- Whitbeck, L. B., Hoyt, D. R., McMorris, B. J., Chen, X. & Stubben, J. D. (2001). Perceived discrimination and early substance abuse among American Indian children. *Journal of Health and Social Behavior* 42 (4), 405–424.
- Wong, C. A., Eccles, J. S., & Sameroff, A. (2003). The influence of ethnic discrimination and ethnic identification on African American adolescents' school and socioemotional adjustment. *Journal of Personality*, 71, 1197–1232.
- Zick, A., Küpper, B. Hövermann, A. (2011): Die Abwertung der Anderen. Eine europäische Zustandsbeschreibung zu Intoleranz, Vorurteilen und Diskriminierung. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.