

4 Einstellungen zu und Wahrnehmung von Diskriminierung

Gesellschaftliche Machtverhältnisse, normative Vorstellungen über das, was scheinbar normal ist, Einstellungen hinsichtlich gesellschaftlicher Gleichberechtigung und Vielfalt, aber auch eigene Diskriminierungserfahrungen prägen die Wahrnehmung von Ungleichheiten und Ungleichbehandlung in der Gesellschaft. Das folgende Kapitel widmet sich daher der Frage, welche Einstellungen Befragte in Sachsen zu gesellschaftlicher Gleichberechtigung und Vielfalt haben, wie bekannt der bestehende rechtliche Schutz vor Diskriminierung ist und welche Erfahrungen als Diskriminierung wahrgenommen werden.

Für die Wahrnehmung von Diskriminierung und Einstellungen zu gesellschaftlicher Gleichberechtigung und Vielfalt bieten Theorien zu •Othering einen Erklärungsansatz. •Othering beschreibt den Prozess, die eigene Identität in Abgrenzung und Abwertung eines*r *Anderen* zu konstruieren (Kilomba 2019; Reuter 2002). Diese Identitäts-Konstruktionen stehen in der Regel in einem Hierarchieverhältnis zueinander. •Othering-Prozesse, die Personen zu *Anderen* machen, können daher dazu führen, dass Diskriminierungserfahrungen der zu *Anderen* gemachten Personen gesamtgesellschaftlich nicht als diskriminierend wahrgenommen werden.

Anne Broden und Paul Mecheril haben den Begriff unnormale Normalität für die Figur der Migrantin*des Migranten im Kontext von Migrationsdiskursen geprägt (Broden und Mecheril 2007: 8). Das Konzept verdeutlicht, wie das, was als normal (und damit als zugehörig) und als davon abweichend gilt, immer wieder neu ausgehandelt wird (Broden und Mecheril 2007: 8). Es lässt sich daher auch auf Diskriminierungserfahrungen entlang anderer Diskriminierungsmerkmale übertragen. So sind •nicht-binäre Personen, •trans Personen, •queere Personen, Personen mit •Behinderungen oder •BIPoC Normalität in unserer Gesellschaft. Abwertungs- und Ausgrenzungsprozesse, die auf gesellschaftlichen Machtverhältnissen basieren, können jedoch dazu führen, dass sie zu unnormalen *Anderen* und damit auch zu einer unnormalen Normalität gemacht werden. Gesellschaftliche •Othering-Prozesse können somit neben der eigenen Gruppenzugehörigkeit und eigenen Diskriminierungserfahrungen einen Einfluss auf die Wahrnehmung von Diskriminie-

rungserfahrungen von Personen haben, wie andere Studien gezeigt haben (vgl. Dieckmann et al. 2017: 20).³²

Deshalb betrachten wir im Folgenden zunächst Einstellungen zu gesellschaftlicher Gleichberechtigung und Vielfalt in der sächsischen Bevölkerung, aber auch das bestehende Wissen hinsichtlich des rechtlichen Diskriminierungsschutzes, bevor wir in einem zweiten Schritt darstellen, welche Erfahrungen in Sachsen als Diskriminierung wahrgenommen werden, und wie dies von eigenen Diskriminierungserfahrungen, soziodemografischen Merkmalen sowie den zuvor dargestellten Einstellungen abhängt. Wir stellen somit dar, welche Diskriminierungserfahrungen zur unnormalen Normalität in Sachsen werden und welche nicht. Das folgende Kapitel basiert ausschließlich auf der Auswertung der sächsischen Bevölkerungsbefragung.

4.1 Einstellungen zu gesellschaftlicher Gleichberechtigung und Vielfalt in der sächsischen Bevölkerung

Um Einstellungen in der Bevölkerung erfassen zu können, haben wir die Zustimmung zu verschiedenen Aussagen rund um das Thema Diskriminierungsschutz, dessen Umsetzung sowie die Frage, wer für diese Umsetzung verantwortlich sein sollte, erfragt.

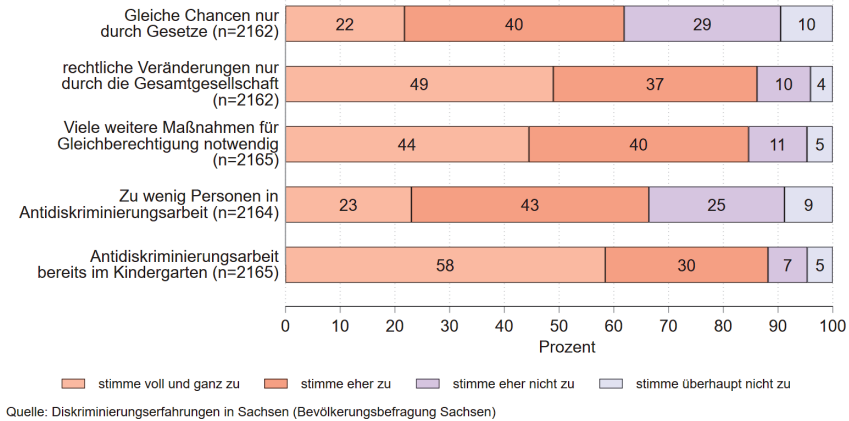
Die abgefragten Aussagen lassen sich dabei in zwei Gruppen einteilen, die sich vor allem bezüglich der Umsetzung des Schutzes vor Diskriminierung unterscheiden: (1) Einerseits haben wir Einstellungen erfragt, die eher wenig staatliches Eingreifen in Bezug auf Diskriminierungsschutz befürworten. (2) Andererseits haben wir Einstellungen erfragt, die auf ein gesamtgesellschaftliches Umdenken abzielen, um damit Schutz vor Diskriminierung zu ermöglichen. Letztere beinhalten auch staatliche Bereiche, wie etwa den Bereich Bildung, sind jedoch abstrakter formuliert.

Bezüglich der Einstellungen zu gesellschaftlicher Gleichberechtigung und Vielfalt in der sächsischen Bevölkerung lassen sich vier Tendenzen erkennen (vgl. Abbildung 3). Dabei haben wir die prozentualen Anteile von „ich stimme voll und ganz zu“ und „ich stimme eher zu“ zusammengerechnet. In gleicher Weise sind wir auch bei den Anteilen „ich stimme eher nicht zu“ und „ich stimme überhaupt nicht zu“ vorgegangen.

32 Für einen Überblick über Theorien zur Wahrnehmung von Diskriminierung (Prototypentheorie, Signaldetektionstheorie und Schuldattributionsstheorie) siehe Beigang et al. (2017a: 28 ff.).

4.1 Einstellungen zu Gleichberechtigung und Vielfalt in der sächsischen Bevölkerung

Abbildung 4 Einstellungen zu gesellschaftlicher Gleichberechtigung und Vielfalt in Sachsen (Einstellungen, die einen proaktiveren und gesamtgesellschaftlich getragenen Schutz vor Diskriminierung einfordern)



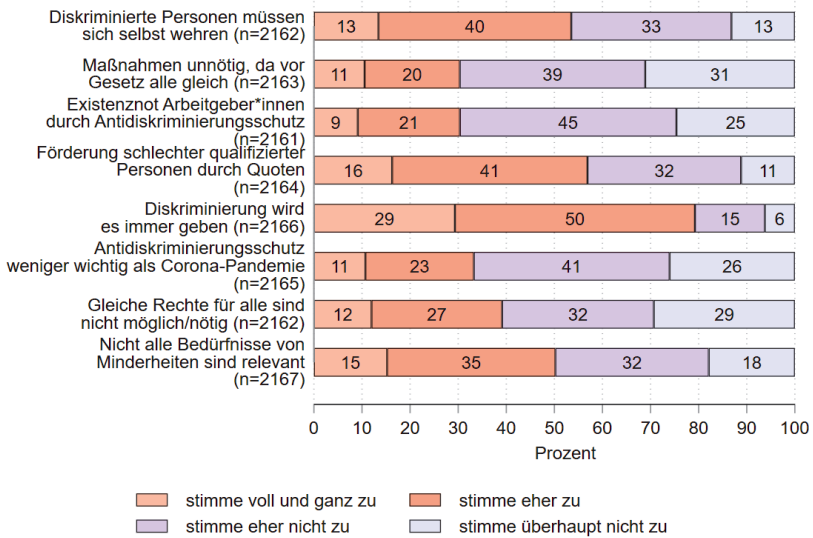
Erstens erhalten die Aussagen, dass noch viele Maßnahmen notwendig seien, um gegen Diskriminierung vorzugehen (84 % stimmen voll bis eher zu), wie auch dass sich die gesamte Gesellschaft für gleiche Rechte für alle einsetzen sollte (86 % stimmen voll bis eher zu), viel Zuspruch in der sächsischen Bevölkerung. Hier wird ein starkes Problembewusstsein in Bezug auf Gleichberechtigung und Diskriminierungsschutz erkennbar.

Zweitens wird dieses Problembewusstsein unterstrichen, indem von den sächsischen Befragten Antidiskriminierungsmaßnahmen eingefordert werden. Eine sehr starke Zustimmung wird insbesondere in Bezug auf die Notwendigkeit, gegen Vorurteile bereits im Kindergarten vorzugehen, deutlich. Dieser Aussage stimmen 88 Prozent der sächsischen Befragten voll bis eher zu.

Drittens zeigt sich aber auch, dass viele Befragte Antidiskriminierungsmaßnahmen weniger Bedeutung zuschreiben. So stimmte die Hälfte der Befragten der Aussage voll bis eher zu, dass nicht alle Bedürfnisse von Minderheiten ernst genommen werden müssten und 39 Prozent der Befragten stimmen der Aussage voll bis eher zu, dass nicht alle Personen die gleichen Rechte in einer Gesellschaft haben sollten oder können. Zudem stimmen 56 Prozent der Befragten der Aussage, dass durch Quoten Personen gefördert werden, die schlechter qualifiziert sind als andere, voll bis eher zu. In eine ähnliche Richtung geht auch die Aussage, dass Personen, die Diskriminierung

4 Einstellungen zu und Wahrnehmung von Diskriminierung

Abbildung 5 Einstellungen zu gesellschaftlicher Gleichberechtigung und Vielfalt in Sachsen (Einstellungen, die wenig staatliches Eingreifen gegen Diskriminierungen fordern und andere Probleme als drängender betrachten)



Quelle: Diskriminierungserfahrungen in Sachsen (Bevölkerungsbefragung Sachsen)

erleben, selbst die Verantwortung tragen, dagegen vorzugehen, der über die Hälfte der Befragten voll bis eher zustimmt. Diese Einstellungen verweisen auf gesellschaftliche und politische Prozesse in den letzten Jahren, die durch ein Infragestellen von •Privilegien dazu geführt haben, dass Personen, die strukturell dominanten Gruppen angehören, sich durch dieses Infragestellen in ihren eigenen •Privilegien bedroht fühlen können und dadurch auch anderen einen gleichberechtigten Zugang oder eine gleichberechtigte Teilhabe absprechen.

Viertens wird zudem eine pessimistische Skepsis deutlich, inwiefern politische Maßnahmen zum Abbau von Diskriminierungserfahrungen beitragen können: 80 Prozent der Befragten stimmen der Aussage, dass es Diskriminierung immer geben werde, da nie alle Personen die gleichen Chancen oder Möglichkeiten haben werden, voll bis eher zu. Diese Skepsis findet sich auch in wissenschaftlichen Diskussionen zu gesellschaftlicher Gleichberechtigung und Vielfalt wieder. Hierbei wird kritisch angemerkt, dass bestehende Antidiskriminierungsmaßnahmen oftmals nur auf einer deskriptiven Ebene verharren, die vor allem statistische Angleichungsmaßnahmen umfasst, wäh-

rend transformierende Prozesse der bestehenden „Exklusionsnormalitäten“ meistens außen vor bleiben und damit auch nicht die Bedingungen geschaffen werden, um allen Personen gleiche Rechte zu ermöglichen (Auma et al. 2019: 4f.).

Bezüglich der Einstellungen zu gesellschaftlicher Gleichberechtigung und Vielfalt in der sächsischen Bevölkerung lassen sich vier Aspekte hervorheben. Einerseits wird ein ausgeprägtes Problembewusstsein hinsichtlich eines bisher unzureichenden rechtlichen Diskriminierungsschutzes deutlich. Gleichzeitig bezieht sich dieses Problembewusstsein auch auf andere Bereiche außerhalb des Rechts, wie die starke Zustimmung nach Aufklärungsarbeit rund um Diskriminierung und Vielfalt verdeutlicht. Andererseits zeigt sich aber auch, dass einige Befragte die Verantwortung in Bezug auf Diskriminierungsschutz nicht im Recht oder gesamtgesellschaftlichen (Bildungs-)Prozessen sehen, sondern vor allem auf Betroffene selbst verschieben und dabei auch der Meinung sind, dass nicht alle Bedürfnisse von gesellschaftlich nicht dominanten Gruppen ernst genommen werden müssten. Besonders diese Einstellungstendenz reproduziert das Konzept der unnormalen Normalität, da einzelne Gruppen zu unnormalen Anderen gemacht werden, die damit auch keinen gleichberechtigten Zugang zu Rechten benötigen.

Über den Vergleich der einzelnen Aussagen hinaus haben wir untersucht, inwiefern sich die Einstellungen in sogenannte •Faktoren einteilen lassen und inwiefern soziodemografische Merkmale sowie eigene Diskriminierungserfahrungen die Einstellungen der Befragten beeinflussen. Hierzu haben wir eine •Faktorenanalyse und •multiple Regressionsanalysen durchgeführt. Mithilfe einer •linearen Regression lässt sich prüfen, welche Teile der •Varianz in der Diskriminierungswahrnehmung sich durch Einstellungen, eigene Diskriminierungserfahrungen oder soziodemografische Variablen erklären lassen.³³

Aus den oben abgebildeten Aussagen zu Einstellungen lassen sich zwei dahinter liegende •Faktoren extrahieren. Der erste •Faktor beinhaltet Einstellungen, die wenig staatliches Eingreifen gegen Diskriminierungen fordern und andere Probleme als drängender betrachten. Der zweite •Faktor beinhaltet Einstellungen, die einen proaktiveren und gesamtgesellschaftlich getrage-

33 Die mit einem • gekennzeichneten statistischen Begriffe sind ebenfalls im Glossar erklärt.

nen Schutz vor Diskriminierung einfordern, auch abseits von regulativen Antidiskriminierungsmaßnahmen (siehe Abbildung 5).

Abbildung 6 •Faktoren diskriminierungsrelevanter Einstellungen in Sachsen

Faktor 1

- Personen, die Diskriminierung erleben, tragen die Verantwortung, sich dagegen zu wehren. (0.4981)
- Maßnahmen gegen Diskriminierung sind unnötig, da bereits alle vor dem Gesetz gleich sind. (0.6105)
- Ein Ausbau des Diskriminierungsschutzes bringt viele Arbeitgeber*innen in Existenznot. (0.5873)
- Durch Quoten werden Personen gefördert, die schlechter qualifiziert sind. (0.4543)
- Diskriminierung wird es immer geben, da nie alle Personen die gleichen Chancen und Möglichkeiten haben werden. (0.4417)
- Während der Corona-Pandemie gibt es gerade Wichtigeres als den Schutz von Personen vor Diskriminierung. (0.6323)
- Nicht alle Personen sollten und/oder können in einer Gesellschaft die gleichen Rechte haben. (0.6207)
- Nicht alle Bedürfnisse von Minderheiten müssen ernst genommen werden. (0.6063)

Faktor 2

- Gleiche Chancen für alle können ausschließlich durch Gesetze ermöglicht werden. (0.5112)
- Die gesamte Gesellschaft sollte sich für gleiche Rechte für alle einsetzen. (0.7188)
- Um Gleichberechtigung zu erreichen, sind noch viele Maßnahmen notwendig. (0.7603)
- Es gibt zu wenige Personen, die sich für Gleichbehandlung und gegen Diskriminierung einsetzen. (0.6564)
- Gegen Vorurteile muss bereits im Kindergarten und in der Schule vorgegangen werden. (0.7091)

Zusammensetzung der beiden •Faktoren aus den Variablen zu Einstellungen. In Klammern angegeben sind die •Faktorenladungen. Dargestellt haben wir Variablen mit •Faktorenladungen über 0,25.

Für beide •Faktoren haben wir mit einer •multiplen Regressionsanalyse den Einfluss der soziodemografischen Variablen Geschlecht, sexuelle Orientierung, Religion, Staatsangehörigkeit, Erstsprache, •Behinderung(en), arbeits-suchend, Ausbildung, äußere Erscheinung, BMI, persönliches Nahumfeld und Lebensalter geprüft. Außerdem haben wir in die Analyse mitaufgenommen, ob die Befragten selbst Diskriminierungserfahrungen gemacht haben.

Dabei zeigt sich, dass die soziodemografischen Variablen statistisch kaum einen Einfluss auf Einstellungen zu gesellschaftlicher Gleichberechtigung und Vielfalt haben³⁴. Einen •signifikanten Einfluss haben lediglich das Geschlecht und das Lebensalter. Dass vor allem Geschlecht und Lebensalter einen •signifikanten Einfluss in unseren Analysen hatten, kann auch mit unserer Stichprobe zusammenhängen, da Geschlecht und Lebensalter die

34 Für Faktor 1 ist • $R^2=0,06$ und für Faktor 2 ist • $R^2=0,07$.

beiden soziodemografischen Merkmale sind, die nur in drei Gruppen unterteilt sind, wodurch die Gruppengrößen insgesamt größer sind und damit auch eher statistisch •signifikant werden können (Spierings 2012). Hier zeigt sich, dass vor allem •cis Frauen und Personen unter und bis zu 30 Jahren – beziehungsweise besonders •cis Frauen bis zu 30 Jahren – eher einen proaktiveren und gesellschaftlich getragenen Schutz vor Diskriminierung befürworten als andere Gruppen. Es lässt sich vermuten, dass diese Einstellung auch mit eigenen Diskriminierungserfahrungen sowie einer Sensibilität, dass diese strukturell begründet sind, zusammenhängen.

Im Unterschied zu Gruppenzugehörigkeiten, die kaum einen Einfluss auf die abgefragten Einstellungen haben, werden diese •signifikant vor allem durch eigene Diskriminierungserfahrungen beeinflusst. Wenn Befragte demnach selbst Diskriminierungserfahrungen gemacht haben, sind sie in ihren Einstellungen eher für die Verbesserung des Schutzes vor Diskriminierung. Die Wahrscheinlichkeit, Diskriminierungserfahrungen zu machen, hängt jedoch mit soziodemografischen Merkmalen zusammen, weshalb diese implizit dennoch einen Einfluss auf die Einstellungen der Befragten haben können.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass die Einstellungen der sächsischen Befragten zu gesellschaftlicher Gleichberechtigung und Vielfalt •signifikant mit eigenen Diskriminierungserfahrungen sowie dem Geschlecht und dem Lebensalter von Personen zusammenhängen.

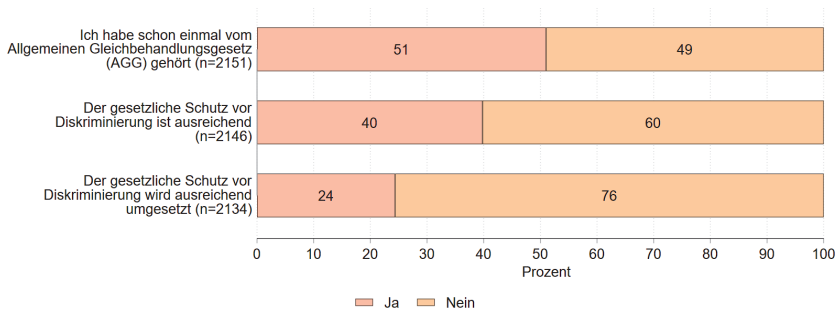
4.2 Wissen um den gesetzlichen Schutz vor Diskriminierung

Während wir in den Einstellungen zu gesellschaftlicher Gleichberechtigung und Vielfalt eher abstrakt nach der Umsetzung von Diskriminierungsschutz gefragt haben, haben wir in einer weiteren Frage gezielt nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (•AGG) wie auch dem weiteren gesetzlichen Schutz vor Diskriminierung gefragt.

Die Hälfte der sächsischen Befragten gibt an, das •AGG zu kennen (51 %), während die andere Hälfte dies verneint (49 %). Auf die Frage, ob der gesetzliche Schutz vor Diskriminierung ausreichend sei, antworten 40 Prozent der Befragten mit Ja und 60 Prozent mit Nein. Die Frage, ob der gesetzliche Schutz vor Diskriminierung ausreichend umgesetzt sei, beantwortet knapp ein Viertel der sächsischen Befragten mit Ja (24 %) und etwas mehr als drei Viertel mit Nein (76 %).

4 Einstellungen zu und Wahrnehmung von Diskriminierung

Abbildung 7 Wissen um rechtlichen Diskriminierungsschutz



Quelle: Diskriminierungserfahrungen in Sachsen (Bevölkerungsbefragung Sachsen)

Die Antworten verweisen einerseits, wie auch bei den Einstellungen, darauf, dass die Mehrheit der sächsischen Befragten einen Handlungsbedarf hinsichtlich des gesetzlichen Schutzes vor Diskriminierung sieht (der mehr umfasst als das •AGG), insbesondere in Bezug auf dessen Umsetzung. Andererseits verweisen die Antworten aber auch darauf, dass das •AGG als der wichtigste gesetzliche Schutz vor Diskriminierung neben den entsprechenden Regelungen im Grundgesetz nur der Hälfte aller sächsischen Befragten bekannt ist. Die Hälfte der befragten Personen in Sachsen kennt somit das •AGG nicht.

Wenn wir genauer betrachten, welche Personengruppen das •AGG kennen und welche Gruppen Handlungsbedarf in Bezug auf die Umsetzung des rechtlichen Schutzes vor Diskriminierung sehen, zeigt sich ein differenzierteres Bild. Diskriminierungserfahrungen beeinflussen das Wissen um den gesetzlichen Schutz vor Diskriminierung. Befragte, die angeben, eigene Diskriminierungserfahrungen gemacht zu haben, kennen das •AGG •signifikant häufiger als Befragte, die keine Diskriminierungserfahrungen angeben. Außerdem sind Befragte mit Diskriminierungserfahrungen überzeugter, dass der bisherige gesetzliche Schutz vor Diskriminierung nicht ausreichend umgesetzt sei, und auch, dass der bisherige Schutz insgesamt bislang nicht ausreichend sei. Allerdings überrascht, dass insgesamt nur knapp über die Hälfte derjenigen, die Diskriminierungserfahrungen gemacht haben, das •AGG kennen. Das heißt, sie kennen jenes Gesetz nicht, was sie vor Diskriminierungen schützen soll und ihnen gleichzeitig Rechte und Möglichkeiten an die Hand gibt, sich gegen Diskriminierungen zu wehren. Dies verweist auf einen entsprechenden Handlungsbedarf.

Einstellungen zu gesellschaftlicher Gleichberechtigung und Vielfalt (vgl. Kapitel 4.1) haben dagegen keinen Einfluss auf das Wissen um den gesetzlichen Schutz vor Diskriminierung und dessen Umsetzung.

Hinsichtlich der soziodemografischen Merkmale der sächsischen Befragten zeigt sich, dass die eigene Ausbildung das Wissen um das •AGG •signifikant beeinflusst. So geben Befragte mit einem Fachhochschul- oder Universitätsabschluss (60 %) häufiger an, das •AGG zu kennen, als Personen, die (noch) keinen (34 %) oder (bisher) nur einen Schulabschluss (37 %) haben. Dies kann auf die Bedeutung verweisen, die der Bildung zukommt, wenn es darum geht, für Diskriminierungserfahrungen zu sensibilisieren. Es kann aber auch darauf verweisen, dass der gesetzliche Schutz vor Diskriminierung und entsprechende Handlungsmöglichkeiten, gegen erlebte Diskriminierung vorzugehen, nicht allen Personen gleichermaßen bekannt sind und möglicherweise eng mit dem sozioökonomischen Status von Personen zusammenhängen. Eine weitere Erklärung könnten auch Formen der sozialen Erwünschtheit sein und damit die Tendenz beinhalten, sich positiv gegenüber anderen Personen darzustellen. Diese können dazu führen, dass Personen mit höheren Bildungsabschlüssen weniger häufig angeben, dass ihnen Aspekte unbekannt sind, um diese positive Selbstdarstellung aufrechtzuerhalten.

Außerdem hat das Geschlecht der Befragten einen •leicht signifikanten Einfluss •($p < 0.05$)³⁵ (•p-Wert), wobei •cis Frauen eher das •AGG kennen als •cis Männer. Die anderen soziodemografischen Variablen haben statistisch keinen •signifikanten Einfluss darauf, ob das •AGG bekannt ist, und tragen nicht zur Erklärung der Varianz in der Bekanntheit bei. •cis Frauen sind auch deutlich häufiger als •cis Männer der Meinung, dass der bisherige gesetzliche Schutz vor Diskriminierung bislang nicht ausreichend sei (•cis Frauen: 71 %, •cis Männer: 48 %). Geschlecht hat somit einen •signifikanten Einfluss darauf, für wie ausreichend Personen den gesetzlichen Antidiskriminierungsschutz halten. Dies kann mit dem strukturellen Erleben von Benachteiligungen und ihrer Häufigkeit zusammenhängen. Gerade in ihrer Alltäglichkeit

35 Der p-Wert bezeichnet bei •linearen Regressionsanalysen in der Statistik die sogenannte Irrtumswahrscheinlichkeit. Bei geringen Irrtumswahrscheinlichkeiten wird von einem signifikanten Zusammenhang gesprochen, da die Ergebnisse mit einer höheren Wahrscheinlichkeit auch in der Grundgesamtheit (für diese Studie die sächsische Bevölkerung) gefunden werden. Wenn $p < 0.001$ ist, wird von höchst signifikant gesprochen, bei $p < 0.1$ von hoch signifikant und bei $p < 0.05$ von leicht signifikant. Weitere für die Analyse in diesem Kapitel relevante Begriffe sind mit einem • gekennzeichnet und werden im Glossar im Anhang erklärt.

werden die Diskriminierungserfahrungen von •cis Frauen häufig verharmlost und bagatellisiert, wodurch es schwer ist, gegen sie vorzugehen und sie somit auch folgenlos für die •Verursachenden bleiben.

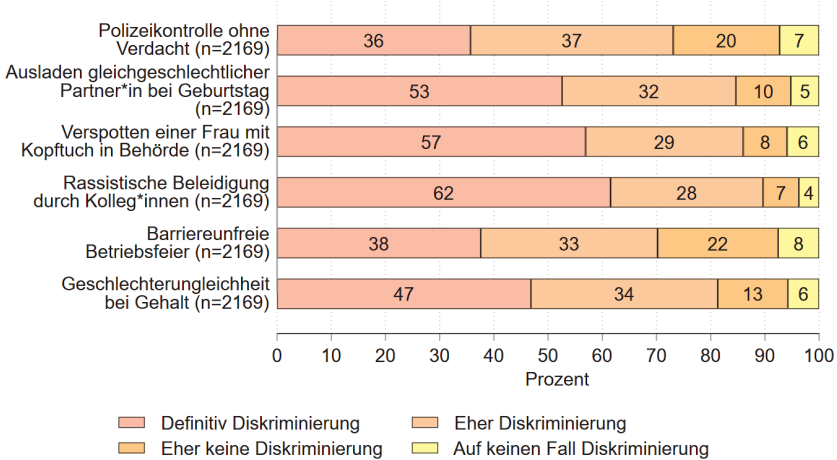
Leichte statistische Unterschiede in Bezug auf die Einschätzung, wie ausreichend der bisherige gesetzliche Schutz vor Diskriminierung sei, zeigen sich bei den Merkmalen Herkunft und •Behinderung. Beispielsweise geben Befragte ohne deutsche Staatsangehörigkeit häufiger als Befragte mit deutscher Staatsangehörigkeit an, dass der gesetzliche Schutz vor Diskriminierung nicht ausreichend sei. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei Befragten mit •Behinderungen und Befragten ohne •Behinderung. Der Einfluss dieser soziodemografischen Merkmale ist jedoch nicht statistisch •signifikant. Dies kann aber auch mit der vorliegenden Stichprobe zusammenhängen, da beispielsweise die Fallzahl der sächsischen Befragten ohne deutsche Staatsangehörigkeit eher gering ist und es daher auch weniger wahrscheinlicher wird, dass dieser Zusammenhang statistisch •signifikant werden kann (Spierings 2012).

Insgesamt zeigt sich, dass nur die soziodemografischen Variablen Ausbildung und Geschlecht einen •signifikanten Einfluss auf die Einschätzung zum rechtlichen Schutz vor Diskriminierung und dessen Umsetzung haben. Einerseits hängt ein höherer Bildungsabschluss mit den Kenntnissen des rechtlichen Schutzes vor Diskriminierung und dem Wunsch nach dessen Verbesserung zusammen. Andererseits kennen •cis Frauen häufiger als •cis Männer das •AGG und fordern auch eher eine Verbesserung des rechtlichen Schutzes vor Diskriminierung sowie dessen Umsetzung. Während die Einstellungen zu gesellschaftlicher Gleichberechtigung und Vielfalt keinen Einfluss auf diese Einschätzung haben, ist der Einfluss eigener Diskriminierungserfahrungen •signifikant. Befragte mit Diskriminierungserfahrungen sind dabei überzeugter, dass der bisherige gesetzliche Schutz vor Diskriminierung nicht ausreichend umgesetzt sei und auch, dass der bisherige rechtliche Schutz insgesamt nicht ausreichend sei.

4.3 Gesellschaftliche Wahrnehmung von Diskriminierung

Um untersuchen zu können, welche Erfahrungen Befragte in Sachsen als Diskriminierung wahrnehmen und welche nicht, haben wir danach gefragt, wie Personen sechs vorgegebene, fiktive Situationen einschätzen. Sie konnten die Situationen als diskriminierend, eher diskriminierend, weniger diskriminierend oder nichtdiskriminierend einordnen.

Abbildung 8 Gesellschaftliche Wahrnehmung von Diskriminierung



Quelle: Diskriminierungserfahrungen in Sachsen (Bevölkerungsbefragung Sachsen)

Die Situationen variieren entlang verschiedener Diskriminierungsmerkmale, Formen von Diskriminierung sowie dem jeweiligen Kontext, in dem sie stattfinden. Die Situationen können in a) Formen sozialer Herabwürdigung, b) Formen materieller Benachteiligung beziehungsweise die Verwehrung von Teilhabe sowie c) Benachteiligungen im institutionellen Kontext eingeteilt werden (an diese Einteilung anschließend haben wir auch die eigenen alltäglichen Diskriminierungserfahrungen der Befragten analysiert, vgl. dazu Kapitel 6).

Zu Formen sozialer Herabwürdigung gehören folgende Situationen:

- In einer Familie wird der 60. Geburtstag groß gefeiert. Die feiernde Mutter bittet ihre Tochter, die Frau, mit der sie seit mehreren Jahren in einer Partner*innenschaft zusammenlebt, nicht mitzubringen. Bei allen weiteren Familienmitgliedern sind die Partner*innen explizit eingeladen.
- Eine Frau mit Kopftuch wird von Mitarbeiter*innen in einer Behörde verspottet.
- Ein Mitarbeiter berichtet, dass andere Mitarbeiter*innen ihn rassistisch beleidigt haben.

Zu Formen materieller Benachteiligung beziehungsweise zur Verwehrung von Teilhabe können die beiden folgenden Situationen zugeordnet werden:

- Ein Mitarbeiter, der auf einen Rollstuhl angewiesen ist, kann bei einer Betriebsfeier nicht teilnehmen, da der Veranstaltungsraum nur über eine Wendeltreppe erreichbar ist.
- Eine Mitarbeiterin beklagt sich, dass sie weniger Gehalt als ihre männlichen Kollegen bei gleicher Qualifikation erhält.

Eine Benachteiligung im institutionellen Kontext stellt die wiederholte verdachtsunabhängige Kontrolle durch die Polizei dar:

- Eine Person wird immer wieder ohne Verdacht von der Polizei kontrolliert.

Diese verschiedenen Situationen werden insgesamt unterschiedlich häufig als Diskriminierung wahrgenommen. So nehmen jeweils über die Hälfte der sächsischen Befragten die Situationen, die Formen sozialer Herabwürdigung zugeordnet werden können, als definitiv diskriminierend wahr. Bei Formen der materiellen Benachteiligung und der Verwehrung von Teilhabe nehmen weniger Befragte die Situation als definitiv diskriminierend wahr. So nehmen beispielsweise über ein Fünftel der sächsischen Befragten (22 %) die Situation des Mitarbeiters, der auf einen Rollstuhl angewiesen ist, nicht an einer Betriebsfeier teilnehmen kann, weil diese nur über eine Wendeltreppe erreichbar ist, eher nicht als Diskriminierung wahr. Eine ähnliche Wahrnehmung zeigt sich in Bezug auf die wiederholte verdachtsunabhängige Kontrolle durch die Polizei. Zwar ordnen fast drei Viertel der Befragten (73 %) die Situation als diskriminierend beziehungsweise eher diskriminierend ein, ein Viertel der Befragten nimmt die Situation aber auch als (eher) nicht diskriminierend wahr (27 %). Sowohl die nicht barrierefreie Betriebsfeier als auch die wiederholte verdachtsunabhängige Kontrolle durch die Polizei können von über der Hälfte der Befragten nicht eindeutig als diskriminierend oder nichtdiskriminierend eingeordnet werden. Diese Anteile sind deutlich höher als bei den anderen Situationen.

Die Diskriminierungswahrnehmung der einzelnen Situationen hängt mit unterschiedlichen Aspekten wie den eigenen Diskriminierungserfahrungen, Einstellungen zu gesellschaftlicher Gleichberechtigung und Vielfalt wie auch mit soziodemografischen Merkmalen zusammen, wie unsere •multiplen Regressionsanalysen zeigen und wir im Folgenden darstellen.³⁶

36 Insgesamt können jedoch nur kleine Teile der Varianz von Diskriminierungswahrnehmung mit unserem Modell erklärt werden. Dies gilt besonders für die beiden Situationen, die seltener als Diskriminierung wahrgenommen und häufiger als andere Situationen weniger eindeutig eingeordnet wurden: Einerseits die wiederholte

Auf die Wahrnehmung der Situation „In einer Familie wird der 60. Geburtstag groß gefeiert. Die feiernde Mutter bittet ihre Tochter, die Frau, mit der sie seit mehreren Jahren in einer Partner*innenschaft zusammenlebt, nicht mitzubringen. Bei allen weiteren Familienmitgliedern sind die Partner*innen explizit eingeladen“ als diskriminierend haben soziodemografische Merkmale, Einstellungen zu gesellschaftlicher Gleichberechtigung und Vielfalt und eigene Diskriminierungserfahrungen der Befragten keinen •signifikanten Einfluss.

Die Wahrnehmung der wiederholten verdachtslosen Kontrolle durch die Polizei als Diskriminierung hängt statistisch •signifikant mit den Einstellungen der Befragten zu gesellschaftlicher Gleichberechtigung und Vielfalt zusammen. Personen, die einen gesamtgesellschaftlichen Schutz vor Diskriminierung befürworten, nehmen die Situation der wiederholten verdachtslosen Kontrolle durch die Polizei damit eher als diskriminierend wahr. Auch die Diskriminierungswahrnehmung der nicht barrierefreien Betriebsfeier hängt statistisch •signifikant mit den Einstellungen der Befragten zusammen. Befragte, die einen proaktiveren und gesellschaftlich getragenen Schutz vor Diskriminierung einfordern, auch abseits von regulativen Maßnahmen, nehmen diese Situation eher als diskriminierend wahr. Hingegen nehmen Befragte, die wenig staatliches Eingreifen gegen Diskriminierungen fordern und andere Probleme als drängender betrachten, die Situation eher nicht als diskriminierend wahr. Außerdem ist für diese Situation der Zusammenhang mit dem Merkmal Geschlecht •signifikant und mit den eigenen Diskriminierungserfahrungen •leicht signifikant ($\bullet p < 0.1$). Zudem zeigt sich ein •signifikanter Zusammenhang ($p < 0.001$), wenn Befragte auf notwendige äußere Erscheinungsmerkmale angewiesen sind, unter denen wir Mobilitätshilfen, aber auch Merkmale wie Sehhilfen gefasst haben. Da dieser Zusammenhang bei den anderen abgefragten Situationen nicht •signifikant ist, können wir vermuten, dass Personen, die selbst auf eine Form der Unterstützung angewiesen sind, sich eher in die abgefragte Situation hineinversetzen und diese als diskriminierend wahrnehmen können, in der angemessene Vorkehrungen fehlen und damit eine Teilhabe verwehrt wird.

Die Wahrnehmung der Klage einer Mitarbeiterin, weniger Gehalt zu bekommen als ihre männlichen Kollegen, als diskriminierend oder nicht nicht-diskriminierend, wird •signifikant durch die soziodemografischen Merkmale Geschlecht und Lebensalter beeinflusst. Dabei nehmen Befragte mit einem

verdachtsunabhängige Polizeikontrolle ($\bullet R^2 = 0.11$) und andererseits die fehlende Barrierefreiheit bei einer Betriebsfeier ($\bullet R^2 = 0.1$).

höheren Lebensalter diese Situation eher als Diskriminierung wahr als jüngere Befragte und •cis Frauen eher als •cis Männer. Außerdem gibt es auch einen •signifikanten Zusammenhang mit den Einstellungen zu gesellschaftlicher Gleichberechtigung und Vielfalt und einen leicht •signifikanten Zusammenhang mit den eigenen Diskriminierungserfahrungen.

Die Verspottung einer Frau mit Kopftuch in einer Behörde wird häufiger eindeutig als Diskriminierung wahrgenommen als andere abgefragte Situationen. Für die Wahrnehmung dieser Situation können wir 29 Prozent der Varianz mit unserer •multiplen Regression erklären. So ist der Zusammenhang zwischen der Wahrnehmung dieser Situation als diskriminierend und Geschlecht und Lebensalter wieder •signifikant. Sowohl •cis Frauen als auch jüngere Befragte nehmen diese Situation eher als diskriminierend wahr. Außerdem gibt es •signifikante Zusammenhänge zu den soziodemografischen Merkmalen sexuelle Orientierung (bi- oder •pansexuelle Befragte nehmen die Situation eher als diskriminierend wahr), •Behinderung (Befragte mit mehrfachen •Behinderungen nehmen die Situation eher als diskriminierend wahr) und Körpergewicht (mit • $p < 0.05$ leicht •signifikant). Befragte mit höherem Gewicht nehmen die Situation dabei eher als diskriminierend wahr. Die beiden Merkmale •Behinderung und Körpergewicht lassen sich unter den Aspekt äußere Erscheinung fassen. Deshalb können wir vermuten, dass Befragte, die ebenfalls entlang ihrer äußeren Erscheinung Diskriminierungserfahrungen erleben, die Verspottung des Kopftuchs eher als Diskriminierung wahrnehmen. Ein weiterer Anlass dafür, dass die Verspottung entlang des Kopftuchs häufiger von Befragten als Diskriminierung eingestuft wird, kann auch die breiter gewordene mediale Diskussion über Verbote des Tragens des muslimischen Kopftuchs sein.

Am häufigsten als Diskriminierung eingestuft wurde die Aussage einer Person, von Kolleg*innen rassistisch beleidigt worden zu sein. Für diese Situation können wir 25 Prozent der •Varianz in der Diskriminierungswahrnehmung erklären. Allerdings zeigt sich wieder lediglich für Geschlecht, Körpergewicht und Lebensalter ein leicht •signifikanter Zusammenhang. Außerdem gibt es einen •signifikanten Zusammenhang zu den Einstellungen zu gesellschaftlicher Gleichberechtigung und Vielfalt: Personen, die einen proaktiveren und gesellschaftlich getragenen Schutz vor Diskriminierung einfordern, nehmen die rassistische Beleidigung eher als Diskriminierung wahr. Dass diese Situation von den sächsischen Befragten am häufigsten als Diskriminierung eingestuft wurde, kann auch damit zusammenhängen, dass in der Situationsbeschreibung explizit Rassismus benannt ist. Begrifflichkeiten können einen Einfluss auf die Bewertung von Situationen als

diskriminierend haben. Dies zeigt sich auch in anderen Erhebungen zur Wahrnehmung von Diskriminierungserfahrungen (Beigang et al. 2017a: 45).

Zusammengefasst zeigt sich, dass die Wahrnehmung von Situationen als Diskriminierung von unterschiedlichen Faktoren wie den Einstellungen zu gesellschaftlicher Gleichberechtigung und Vielfalt und eigener soziodemografischer Merkmale abhängt. Dabei zeigt sich, dass eigene Erfahrungen entlang soziodemografischer Merkmale einen Einfluss auf die Wahrnehmung der Situationen haben. Sind Befragte beispielsweise auf notwendige Erscheinungsmerkmale wie Sehhilfen oder Mobilitätshilfen angewiesen, nehmen sie die Situation, in der eine Person entlang dieses Erscheinungsmerkmals Diskriminierung erlebt, auch eher als Diskriminierung wahr.

4.4 Umgang mit Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsleben

Die Wahrnehmung von Situationen als diskriminierend oder nicht hängt auch damit zusammen, wie in Bezug auf Diskriminierungserfahrungen institutionalisiert vorgegangen wird. Ursprünglich wollten wir die Wahrnehmung der fiktiven Situationen im Lebensbereich Arbeit mit dem institutionalisierten Vorgehen in Organisationen oder Unternehmen vergleichen. Aufgrund der geringen Fallzahl ($N = 12$) konnten wir die Organisationsbefragung jedoch nicht systematisch auswerten. Dennoch zeigen wir im Folgenden explorativ, wie die befragten Unternehmen oder Organisationen auf die fiktiven Formen sozialer Herabwürdigung und materieller Benachteiligungen reagiert hätten, wenn sich diese bei ihnen ereignet hätten. Das Kapitel gibt somit einen Einblick in den Umgang mit Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsleben (siehe auch Kapitel 5.1 zur Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen im Lebensbereich Arbeit). Dieser basiert auf der qualitativen Auswertung der offenen Angaben der befragten Personen mit Personalverantwortung.

Wir haben in der Organisationsbefragung wie auch in den anderen beiden Bevölkerungsbefragungen folgende Situationen hypothetisch formuliert und die befragten Personen mit Personalverantwortung in den Unternehmen oder Organisationen darum gebeten, zu beschreiben, wie sie in dieser Situation vorgehen würden, wenn sich diese in ihrem Unternehmen oder ihrer Organisation ereignen würde:

- Ein Mitarbeiter, der auf einen Rollstuhl angewiesen ist, kann bei einer Betriebsfeier nicht teilnehmen, da der Veranstaltungsraum nur über eine Wendeltreppe erreichbar ist.

- Eine Mitarbeiterin beklagt sich, dass sie weniger Gehalt als ihre männlichen Kollegen bei gleicher Qualifikation erhält.
- Eine Frau mit Kopftuch wird von Mitarbeiter*innen einer Behörde verspottet.
- Ein Mitarbeiter berichtet, dass andere Mitarbeiter*innen ihn rassistisch beleidigt haben.

Die Antworten in Bezug auf das Vorgehen sind unterschiedlich und zum Teil sehr ausdifferenziert. So erläutert eine befragte Person mit Personalverantwortung das folgende Vorgehen in Bezug auf die Situation, dass eine Mitarbeiterin sich beschwert, weniger zu verdienen als ihre Kollegen:

A – Klärung, ob den weiblichen und den männlichen Kollegen vertraglich die gleichen Aufgabenfelder obliegen,

B – Klärung, ob die vertragliche Vereinbarung/•Zuschreibung der Aufgabenfelder auch jeweils der Berufsrealität entspricht,

C – Gespräch mit Leitungsebene,

D – Gegebenenfalls grundsätzliche Diskussion/ Prüfung, ob bei Stellenbesetzungsverfahren bestimmte gesellschaftliche Gruppen (z. B. Frauen) tendenziell benachteiligt werden,

E – Mit unserem Vorstand würde ich das Gespräch suchen, um dies zu ändern.

Hierbei wird vor allem ein sehr strukturiertes Vorgehen deutlich, das alle relevanten Ebenen miteinbindet. Dieses Vorgehen zeigt, dass die Beschwerde ernst genommen wird, und verdeutlicht auch den Versuch, die materielle Benachteiligung abzubauen, falls diese vorliegen würde. Allerdings fällt auf, dass ein Gespräch mit der betroffenen Mitarbeiterin zur Klärung ihrer Wünsche nicht Teil der Strategie zu sein scheint.

Zu der Situation der rassistischen Beleidigung am Arbeitsplatz finden sich unterschiedliche Strategien in den offenen Beschreibungen. Ein Teil der befragten Personen mit Personalverantwortung würde direkt sowohl mit den betroffenen Personen als auch mit den •Verursacher*innen sprechen, ein Teil zuerst nur mit der betroffenen Person.

In diesem Fall würde ich mir beide Seiten anhören. Sollte sich das Berichtete bestätigen, würde ich die beteiligten Personen zu einem Gespräch zusammenbitten, um die Situation gemeinsam zu besprechen und eine Lösung zu finden. Stellt sich das Berichtete als wahr heraus und es lässt sich keine gemeinsame Lösung finden, müssten arbeitsrechtliche Schritte geprüft

werden. Wichtig ist die Aufklärung der Situation und das Reagieren auf entsprechende Meldungen.

*Die Person mit ihrem Anliegen ernst nehmen und mit der betroffenen Person besprechen, welche Schritte folgen sollen. Keine Schnellschüsse. Wenn gewünscht, mit diskriminierender Person das Gespräch suchen und eine Klärung herbeiführen. Grundlegend alle Mitarbeiter*innen zu Rassismus sensibilisieren und in der Unternehmenskultur sichtbar machen, dass rassistisches Verhalten keinen Platz hat (in Leitbildern und nach außen). Auch Sanktionen überlegen (Abmahnungen nach wiederholten rassistischen Äußerungen und Ähnliches).*

Auch wenn wir alle Situationen hypothetisch formuliert und darum gebeten haben, theoretisch anzugeben, was die Handlungsstrategie in der jeweiligen Organisation oder im jeweiligen Unternehmen wäre, wenn sich diese Situation ereignen würde, gab es auch die Angaben, dass diese Situationen in der eigenen Organisation oder im eigenen Unternehmen nicht geschehen könnten. Diese Angabe wurde vor allem bei dieser Frage gemacht: „Bitte stellen Sie sich die folgende Situation vor: Sie sind anwesend, als eine Mitarbeiterin von ihrer*m direkten Vorgesetzten gebeten wird, ihr Kopftuch abzunehmen. Wie würden Sie konkret vorgehen, wenn sich diese Situation ereignen würde?:

Kann ich nicht sagen, hatten wir noch nicht.

Das entspräche nicht unserem Werte-Kodex. – Da unser Unternehmen in der Sozialwirtschaft tätig ist, schließe ich aus, dass eine solche Situation vorkommen kann.

Andere Situationen dagegen scheinen leichter anzunehmen zu sein, wie die Antwort zu der Situation zeigt, dass ein Mitarbeiter, der auf einen Rollstuhl angewiesen ist, bei einer Betriebsfeier nicht teilnehmen kann, weil der Veranstaltungsraum nur über eine Wendeltreppe erreichbar ist:

1. *Eingestehen, dass die Betriebsfeier schlecht geplant ist.*
2. *Prüfen, ob eine kurzfristige räumliche Verlegung möglich ist und einen barrierefreien Raum wählen.*

Teilweise wird jedoch auch angenommen, dass diese Situation in der eigenen Organisation nicht vorkommen würde:

Wir würden die Betriebsfeier gleich barrierefrei planen.

Die offenen Angaben zum Umgang mit den vier fiktiven Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsleben zeigen, dass die befragten Organisationen oder Unternehmen sehr unterschiedliche Strategien haben, um mit Diskriminierungserfahrungen umzugehen.

Auffällig ist vor allem die Ablehnung, dass sich die fiktiven Situationen in den Organisationen oder Unternehmen ereignen könnten. Dies war auch ein Grund einiger Unternehmen und Organisationen, an der Befragung nicht teilzunehmen (vgl. Kapitel 3.3.3). Die grundsätzliche Verneinung, dass Diskriminierungserfahrungen im eigenen Unternehmen oder der eigenen Organisationen stattfinden könnten, verweist darauf, dass es möglicherweise schwer wäre für Mitarbeitende, wenn sie Diskriminierungserfahrungen erleben würden, da entsprechende Umgangsstrategien nicht von vornherein bestehen würden.

Außerdem fällt auf, dass nur in sehr wenigen Beschreibungen angegeben wird, zunächst ein Gespräch mit der betroffenen Person zu suchen und deren Bedarfe und Wünsche zu erfragen. In einigen Umgangsstrategien wird hingegen direkt ein Gespräch mit betroffener und •verursachender Person beschrieben. Ein wichtiger Schritt vorab, den sich auch viele Betroffene wünschen (vgl. Kapitel 8), wäre jedoch zunächst, die Wünsche der betroffenen Person zu klären, um etwa zu erfahren, ob die Betroffenen überhaupt möchten, dass die •verursachende Person mit der Beschwerde konfrontiert wird.

Insgesamt verdeutlichen diese Einblicke, dass die Umgangsstrategien in den befragten Organisationen und Unternehmen sehr unterschiedlich sind und ähnlich wie bei der Diskriminierungswahrnehmung der Situationen durch die sächsischen Befragten auch davon abhängig sind, welche fiktiven Situationen beschrieben werden, und welche •Zuschreibungen damit einhergehen. Während anti-muslimische und sexistische Diskriminierungserfahrungen beispielsweise als nicht vorstellbar abgelehnt werden, werden bei anderen Situationen strukturierte Vorgehensweisen beschrieben. Gespräche mit den betroffenen Personen, um deren Wünsche und Bedarfe zu klären, werden dabei nicht in allen genannten Strategien zum Ausgangspunkt des Umgangs mit den Diskriminierungserfahrungen genannt.

4.5 Zwischenfazit zu gesellschaftlichen Einstellungen zu und der Wahrnehmung von Diskriminierung

Insgesamt lässt sich festhalten, dass ein hohes Problembewusstsein hinsichtlich Diskriminierung in der sächsischen Bevölkerung besteht und mehr als die Hälfte der sächsischen Befragten einen Handlungsbedarf hinsichtlich des bisherigen rechtlichen Schutzes vor Diskriminierung sehen.

Unsere Analysen verdeutlichen, dass verschiedene Faktoren die Einstellungen zu und die Wahrnehmung von Diskriminierung in der sächsischen Bevölkerung beeinflussen.

Dabei zeigt sich, dass sowohl die Einstellungen zu gesellschaftlicher Gleichberechtigung und Vielfalt sowie das Wissen um den rechtlichen Schutz vor Diskriminierung als auch die Wahrnehmung von Erfahrungen als Diskriminierung vordergründig durch eigene Diskriminierungserfahrungen beeinflusst werden. Andere Faktoren wie etwa die eigene Gruppenzugehörigkeit spielen teilweise eine Rolle.

So hängen die Einstellungen der sächsischen Befragten zu gesellschaftlicher Gleichberechtigung und Vielfalt etwa •signifikant mit dem Geschlecht und dem Lebensalter der befragten Personen zusammen, das Wissen um den rechtlichen Schutz vor Diskriminierung und dessen Umsetzung mit den Merkmalen Geschlecht und Ausbildung, während die Wahrnehmung einzelner Situationen als diskriminierend nach soziodemografischen Merkmalen stark variiert.

Dabei muss die Häufigkeit der objektiven Diskriminierungserfahrungen nicht unbedingt mit der subjektiven Diskriminierungswahrnehmung einhergehen. Höhere Teilhabechancen können auch hilfreich sein, Diskriminierung aktiv als solche zu benennen. Der Zusammenhang zwischen einem geringen Niveau objektiver Diskriminierung – und damit einem hohen Niveau an Teilhabechancen – mit einem hohen Niveau an Diskriminierungswahrnehmung wurde bereits in mehreren Studien festgestellt, bisher aber noch nicht systematisch betrachtet (El-Mafaalani et al. 2017: 175).

Inbesondere die Wahrnehmung von Situationen als diskriminierend hängt somit von einem komplexen Zusammenspiel unterschiedlicher Aspekte ab. So ist nicht nur die persönliche Betroffenheit von Personen relevant, sondern auch inwieweit diskriminierende Situationen als legitim erachtet oder auch als wie schutzwürdig bestimmte Gruppen wahrgenommen wer-

den, wie andere Studien zeigen³⁷ (Beigang et al. 2017a: 48, 66f.). Insgesamt fällt auf, dass Erfahrungen im privaten Raum, die nicht durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (•AGG) geschützt sind, von einem Großteil der Befragten als Diskriminierung eingestuft werden. Andererseits werden Situationen, die rechtlich durch das •AGG geschützt sind, wie beispielsweise die fehlende Barrierefreiheit oder die Geschlechterungleichheit beim Gehalt, nicht von allen Befragten als Diskriminierung eingestuft. Dies zeigt, dass das gesellschaftliche Verständnis von Diskriminierung nicht in allen Aspekten der rechtlichen Definition von Diskriminierung entspricht. Dabei spielt auch die Wortwahl bei der Wahrnehmung von Situationen als diskriminierend oder weniger diskriminierend eine Rolle. Fällt beispielsweise der Begriff Rassismus wird die Situation häufiger als andere als Diskriminierung wahrgenommen. Dieses Muster zeigt sich auch im explorativen Einblick in den Umgang mit diesen fiktiven Diskriminierungserfahrungen in der Organisationsbefragung.

Das folgende Kapitel wird nun darstellen, wie häufig und in welchen Lebensbereichen Befragte Diskriminierungserfahrungen erleben.

37 Für eine ausführliche Darstellung dieser unterschiedlichen Aspekte und deren Zusammenspiel siehe Kapitel „Wahrnehmung von Diskriminierung: Auswertung der Fokusgruppen“ in Beigang et al. (2017a: 45 ff.).