Kronenbitter | Aalders | Meksem | Schleifer | Beigang

Diskriminierung erlebt?!

Diskriminierungserfahrungen in Sachsen

Nomos

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:25
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:25
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Lara Kronenbitter | Sophia Aalders
Miriam Zineb Meksem | Janne Schleifer
Steffen Beigang

Diskriminierung erlebt?!

Diskriminierungserfahrungen in Sachsen

Herausgeber:
Sächsisches Staatsministerium der Justiz und
für Demokratie, Europa und Gleichstellung

Nomos

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:25
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

SACHSEN

Diese Veröffentlichung wird mitfinanziert durch Steuermittel auf Grundlage des vom Sächsischen Landtag beschlossenen Haushaltes.

DeZIM | Institut

Die Studie wurde am DeZIM-Institut durchgeführt. Das Deutsche Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) ist eine Forschungseinrichtung, die durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) gefördert wird.

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über http://dnb.d-nb.de abrufbar.

1. Auflage 2023

© Die Autor:innen: Lara Kronenbitter | Sophia Aalders | Miriam Zineb Meksem
Janne Schleifer | Steffen Beigang

Lektorat: Birgit Albrecht (Redaktion Albrecht)

Grafiken: Ipek Erdöl (Covergrafiken), Tine Fetz (Sachsenkarten)

Publiziert von
Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG
Waldseestraße 3–5 | 76530 Baden-Baden
www.nomos.de

Gesamtherstellung:
Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co. KG
Waldseestraße 3–5 | 76530 Baden-Baden

ISBN (Print): 978-3-7560-0327-3
ISBN (ePDF): 978-3-7489-3631-2

DOI: https://doi.org/10.5771/9783748936312

Onlineversion
Nomos eLibrary

Dieses Werk ist lizenziert unter einer Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Danksagung

Wir möchten uns herzlich bei allen Personen, die an unseren Befragungen teilgenommen haben, für ihre Zeit und ihre Offenheit bedanken!

Zudem gilt unser Dank dem Antidiskriminierungsbüro Sachsen – insbesondere Sotiria Midelia –, unseren Beiratsmitgliedern sowie allen Organisationen und Einzelpersonen, die an unseren Konsultationstreffen teilgenommen haben und uns mit ihrer Expertise unterstützt haben. Ihnen allen sind wir zu großem Dank für die produktive Begleitung der Studie verpflichtet.

Zudem möchten wir uns herzlich bei unseren Kolleg*innen am DeZIM-Institut für die hilfreichen Anmerkungen zur vorliegenden Studie bedanken. Hierbei gilt unser Dank besonders Sabrina Zajak, Ralf Wölfer, Samera Bartsch und Sué González Hauck.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY - https://www.nomos-elibrary.de/agb

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis 13

1 Einleitung 17

1.1 Warum diese Studie? 17

1.2 Was ist Diskriminierung? 18

1.3 Wie kann Diskriminierung erfasst werden? 21

1.4 Studiendesign 23

1.5 Lesehinweise 26

1.5.1 Aufbau der Studie 26

1.5.1.1 Trigger-Warnung 27

1.5.2 Glossar und Geschlechtersensible Sprache 27

2 Forschungs- und Datenlage zu Diskriminierungserfahrungen und diskriminierungsrelevanten Einstellungen in Sachsen 29

2.1 Bundesweite Studien 29

2.1.1 Einstellungsstudien 30

2.1.2 Studien zu Diskriminierungserfahrungen 33

2.1.3 Testing-Studien 38

2.2 Sachsenspezifische Studien und amtliche Daten 39

2.2.1 Amtliche Daten und Statistik 39

2.2.2 Einstellungsstudien 45

2.2.3 Studien zu Diskriminierungserfahrungen 48

2.2.4 Testing-Studien 49

2.3 Zwischenfazit zum Forschungsstand 50

3 Methodisches Vorgehen und Stichproben 51

3.1 Messmethoden von Diskriminierung 51

3.2 Erhebungsinstrumente 52

3.2.1 Betroffenen- und Bevölkerungsbefragungen 53

3.2.1.1 Teilnahmebarrieren in den Befragungen 56

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

3.2.2 Organisationsbefragung 58

3.3 Erhebungsphase 58

3.3.1 Betroffenenbefragung 58

3.3.2 Sachsenweite Bevölkerungsbefragung und bundesweite Vergleichsbefragung 60

3.3.3 Organisationsbefragung 61

3.3.4 Übersicht über die Erhebungsphasen aller Befragungen 62

3.4 Operationalisierungen 63

3.4.1 Zusammenfassung der Variablenausprägungen 63

3.4.2 Diskriminierungsmerkmale 64

3.4.2.1 Lebensalter 64

3.4.2.2 Geschlecht 64

3.4.2.3 Sexuelle Orientierung 65

3.4.2.4 Behinderung 65

3.4.2.5 Herkunft/Rassismus 65

3.4.2.6 Religion/Religiöse Zugehörigkeit 66

3.4.2.7 Äußere Erscheinung 67

3.4.2.8 Körpergewicht 67

3.4.2.9 Sozioökonomischer Status 67

3.4.2.10 Persönliches Nahumfeld 68

3.4.3 Weitere Variablen 68

3.5 Wer hat teilgenommen? (Soziodemografie) 70

3.5.1 Betroffenenbefragung 70

3.5.2 Sachsenweite Bevölkerungsbefragung 73

3.5.3 Bundesweite Vergleichsbefragung außer Sachsen 76

3.6 Anmerkungen zur Auswertung 79

4 Einstellungen zu und Wahrnehmung von Diskriminierung 81

4.1 Einstellungen zu gesellschaftlicher Gleichberechtigung und Vielfalt in der sächsischen Bevölkerung 82

4.2 Wissen um den gesetzlichen Schutz vor Diskriminierung 87

4.3 Gesellschaftliche Wahrnehmung von Diskriminierung 90

4.4 Umgang mit Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsleben 95

4.5 Zwischenfazit zu gesellschaftlichen Einstellungen zu und der Wahrnehmung von Diskriminierung 99

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

5 Wie häufig wird Diskriminierung erfahren? 101

5.1 Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen nach Lebensbereichen 104

5.2 Diskriminierungserfahrungen entlang von selbsteingeschätzten Diskriminierungsmerkmalen 108

5.3 Diskriminierungsrisiko nach soziodemografischen Angaben 113

5.3.1 Geschlecht 114
5.3.2 Sexuelle Orientierung 119
5.3.3 Behinderungen und chronische Krankheiten 123
5.3.4 Rassistische Zuschreibungen 125
5.3.5 Lebensalter 129
5.3.6 Religion 131
5.3.7 Sozioökonomischer Status 132
5.3.8 Körpergewicht 135

5.4 Räumliche Verteilung von Diskriminierungserfahrungen in Sachsen 138

5.5 Diskriminierungserfahrungen und Covid-19 140

5.6 Zwischenfazit zu Diskriminierungshäufigkeiten 148

6 Detailanalysen alltäglicher Diskriminierungsformen 155

6.1 Soziale Herabwürdigung 158

6.1.1 Ich wurde angestarrt 160
6.1.2 Wie Personen mich bei Bewegung oder Sport draußen angeschaut haben, hat mich unwohl fühlen lassen. 168
6.1.3 Personen haben sich mir gegenüber so verhalten, als würden sie mich für weniger intelligent oder fähig halten. 171
6.1.4 Wenn ich angebe, wer ich bin (z. B. meine(n) Namen, Geschlechtsidentität oder Herkunft), wurde das nicht ernst genommen. 181
6.1.5 Ich wurde beleidigt oder lächerlich gemacht. 185
6.1.6 Mir wurden unangebrachte Fragen zu mir und meinem Privatleben gestellt 196
6.1.6.1 Unangebrachte Fragen zu Sexleben und Genitalien: 197
6.1.6.2 Unangebrachte Fragen zu Familienplanung oder der familiären Situation: 200

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

6.1.6.3 Unangebrachte Fragen zur (zugeschriebenen) Herkunft: 202
6.1.7 Zwischenfazit zu Formen sozialer Herabwürdigung 207

6.2 Materielle Benachteiligung 208
6.2.1 Mir wurde der Zugang zu Clubs, Gaststätten oder Läden verwehrt. 208
6.2.2 Ich konnte an Veranstaltungen/Freizeitangeboten nicht teilnehmen, da meine Bedarfe/Bedürfnisse nicht berücksichtigt wurden. 213
6.2.3 Ich habe keine Wohnung gefunden, die ich gemäß meinen Bedarfen benötigt hätte (z. B. Zimmeranzahl, Barrierefreiheit etc.). 218
6.2.4 Zwischenfazit zu Formen materieller Benachteiligungen 222

6.3 Soziale Herabwürdigung und materielle Benachteiligung im institutionellen Kontext 223
6.3.1 Ich wurde in Geschäften oder Restaurants schlechter behandelt als andere Personen. 224
6.3.2 Ich wurde von Mitarbeiter*innen in Behörden oder Ämtern respektlos behandelt. 227
6.3.3 Ich wurde von medizinischem Personal (Ärzt*innen, Assistent*innen, Pflegepersonal etc.) respektlos behandelt. 237
6.3.4 Polizist*innen oder Sicherheitspersonal haben mich respektlos behandelt (z. B. bei einer Kontrolle, Demonstration oder Anzeige). 251
6.3.5 Ich wurde ohne ersichtlichen Anlass von Sicherheitspersonal oder von der Polizei kontrolliert. 254
6.3.6 Meine Leistungen wurden vergleichsweise schlechter bewertet oder herabgesetzt. 260
6.3.7 Zwischenfazit zu sozialen Herabwürdigungen und materiellen Benachteiligungen im institutionellen Kontext 270

6.4 Gewalterfahrungen 270
6.4.1 Ich habe sexuelle Belästigungen erlebt (z. B. Sprüche, Beleidigungen, Androhungen, ungewollte Berührungen etc.). 271
6.4.2 Ich habe sexualisierte Gewalt erlebt. 280

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

6.4.3 Personen waren mir gegenüber körperlich gewalttätig (ich wurde z. B. geschlagen oder getreten). 284
6.4.4 Zwischenfazit zu Gewalterfahrungen 287
6.5 Diskursive Dimensionen 288
6.5.1 Personen wie ich wurden in den Medien oder im Internet klischeehaft und stigmatisierend dargestellt beziehungsweise es wurden unangebrachte Kommentare über Personen wie mich gemacht. 288
6.5.2 Zwischenfazit zu diskursiven Formen von Diskriminierung 304
6.6 Zwischenfazit zu den Detailanalysen alltäglicher Diskriminierungsformen 304

7 Folgen von Diskriminierungserfahrungen 309
7.1 Entgegnungsstrategien 310
7.2 Bewegungsstrategien 313
7.3 Emotionale und gesundheitliche Auswirkungen 315
7.4 Soziale Folgen und Strategien 318
7.5 Zwischenfazit zu Folgen von Diskriminierungserfahrungen 320

8 Unterstützungsstrukturen für Betroffene von Diskriminierung in Sachsen 323
8.1 Aufsuchen und Bekanntheit von Beratungsangeboten in Sachsen 323
8.2 Wer sucht welche Beratungsangebote auf? 327
8.3 Wer fühlt sich (nicht) angesprochen von den Beratungsangeboten? 330
8.4 Wie müssten Beratungsangebote aus Sicht der Betroffenen aussehen? 332
8.5 Zwischenfazit zu bestehenden Unterstützungsstrukturen in Sachsen 336

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

9 Kernergebnisse und abgeleitete Handlungsfelder für die Antidiskriminierungsarbeit in Sachsen 339

9.1 Zentrale Ergebnisse 340

9.1.1 Handlungsfeld 1: Diversity Mainstreaming als Gesamtstrategie 344

9.2 Reaktionen auf Diskriminierungserfahrungen 347

9.2.1 Handlungsfeld 2: Ausbau und Stärkung von Beratungs- und Unterstützungsstrukturen 350

9.3 Einstellungen und Wissen zu rechtlichem Schutz 355

9.3.1 Handlungsfeld 3: Ausbau des rechtlichen Schutzes 357

10 Ausblick 361

11 Glossar 365

12 Literatur 381

Die Anhänge sind im Bereich „Service zum Buch“ online einsehbar unter: https://www.nomos-shop.de/nomos/titel/112339/

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Überblick über die vier Erhebungsinstrumente	24
Abbildung 2	Werbebanner für die Betroffenenbefragung	59
Abbildung 3	Entwicklung der Teilnehmendenzahlen in der Betroffenenbefragung	60
Abbildung 4	Einstellungen zu gesellschaftlicher Gleichberechtigung und Vielfalt in Sachsen (Einstellungen, die einen proaktiveren und gesamtgesellschaftlich getragenen Schutz vor Diskriminierung einfordern)	83
Abbildung 5	Einstellungen zu gesellschaftlicher Gleichberechtigung und Vielfalt in Sachsen (Einstellungen, die wenig staatliches Eingreifen gegen Diskriminierungen fordern und andere Probleme als drängender betrachten)	84
Abbildung 6	•Faktoren diskriminierungsrelevanter Einstellungen in Sachsen	86
Abbildung 7	Wissen um rechtlichen Diskriminierungsschutz	88
Abbildung 8	Gesellschaftliche Wahrnehmung von Diskriminierung	91
Abbildung 9	Diskriminierungserfahrungen nach Lebensbereichen sachsenweit und vergleichend bundesweit	105
Abbildung 10	Diskriminierungserfahrungen nach Lebensbereichen in der Betroffenenbefragung	107
Abbildung 11	Von den Befragten selbst genannte Diskriminierungsmerkmale, die sie als einen Anlass für ihre Erfahrung sehen (Mehrfachnennungen möglich)	109

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Abbildung 12 Von den Befragten selbst genannte Erscheinungsmerkmale, die sie als einen Anlass für ihre Erfahrung sehen (Mehrfachnennungen möglich) 111

Abbildung 13 Diskriminierungshäufigkeit nach Geschlecht sachsenweit und vergleichend bundesweit 114

Abbildung 14 Diskriminierungshäufigkeiten nach Geschlecht entlang genannter Diskriminierungsmerkmale 116

Abbildung 15 Diskriminierungshäufigkeiten nach Geschlecht in der Betroffenenbefragung 117

Abbildung 16 Diskriminierungshäufigkeiten nach sexueller Orientierung sachsenweit und vergleichend bundesweit 120

Abbildung 17 Diskriminierungshäufigkeiten nach sexueller Orientierung entlang genannter Diskriminierungsmerkmale 122

Abbildung 18 Diskriminierungserfahrungen nach Behinderung(en) und chronischen Krankheiten 124

Abbildung 19 Diskriminierungserfahrungen nach Geburtsländern der Eltern 126

Abbildung 20 Diskriminierungserfahrungen nach Lebensalter 129

Abbildung 21 Diskriminierungserfahrungen nach Religion 131

Abbildung 22 Diskriminierungserfahrungen nach sozioökonomischem Status 133

Abbildung 23 Räumliche Verteilung von Diskriminierungserfahrungen in sächsischen Bevölkerungsbefragung 139

Abbildung 24 Räumliche Verteilung von Diskriminierungserfahrungen in Betroffenenbefragung 139

Abbildung 25 Formen sozialer Herabwürdigung 159

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Abbildung 26 Direkte Reaktionen auf Angestarrt-Werden 166

Abbildung 27 Schritte nach Angestarrt werden 167

Abbildung 28 Direkte Reaktionen auf für weniger intelligent gehalten zu werden 180

Abbildung 29 Schritte nach für weniger intelligent gehalten zu werden 180

Abbildung 30 Direkte Reaktionen auf unangebrachte Fragen 204

Abbildung 31 Schritte nach unangebrachten Fragen 207

Abbildung 32 Materielle Benachteiligung 209

Abbildung 33 Soziale Herabwürdigung und materielle Benachteiligung im institutionellen Kontext 224

Abbildung 34 Reaktionen auf respektlose Behandlung in Behörden 234

Abbildung 35 Schritte nach respektloser Behandlung in Behörden 236

Abbildung 36 Reaktionen auf respektlose Behandlung durch medizinisches Personal 249

Abbildung 37 Schritte nach schlechter bewerteten Leistungen 269

Abbildung 38 Gewalterfahrungen 271

Abbildung 39 Schritte nach sexueller Belästigung 275

Abbildung 40 Diskursive Dimension 288

Abbildung 41 Entgegnungsstrategien im Umgang mit Diskriminierungserfahrungen 311

Abbildung 42 Bewegungsstrategien im Umgang mit Diskriminierungserfahrungen 313

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Abbildung 43 Gesundheitliche und emotionale Folgen durch Diskriminierungserfahrungen 316

Abbildung 44 Negative emotionale oder gesundheitliche Folgen aufgrund von Diskriminierungserfahrungen 316

Abbildung 45 Soziale Strategien im Umgang mit Diskriminierungserfahrungen 318

Abbildung 46 Aufsuchen von Beratungsstellen in Sachsen 324

Abbildung 47 Aufsuchen von Beratungsangeboten nach Geschlecht 327

Abbildung 48 Wünsche der Betroffenen zur Verbesserung der Beratung (Codiert und geclustert) 333

Abbildung 49 Erarbeitung zentraler Handlungsfelder in der sächsischen Antidiskriminierungsarbeit 340

Abbildung 50 Diskriminierungserfahrungen in den letzten zwei Jahren 341

Abbildung 51 Diskriminierungserfahrungen nach Lebensbereichen 342

Abbildung 52 Aufsuchen von Beratungsstellen in Sachsen (Betroffenenbefragung) 348

Abbildung 53 Räumliche Verteilung von Diskriminierungserfahrungen in Sachsen (sächsische Bevölkerungsbefragung) 349

Abbildung 54 Meinungen zum rechtlichen Diskriminierungsschutz 356

Abbildung 55 Einstellungen für weitere Antidiskriminierungsmaßnahmen 356

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY - https://www.nomos-elibrary.de/agb

1 Einleitung

1.1 Warum diese Studie?

Diskriminierung erleben unterschiedliche Personen in verschiedenen Formen und Lebensbereichen. Dabei wird zunächst entlang von (zugeschriebenen) Merkmalen zwischen einzelnen Personen(gruppen) unterschieden, dann werden diese bewertet und schließlich schlechter behandelt. Die schlechtere Behandlung kann sehr unterschiedliche Formen annehmen und dazu führen, dass Personen Respekt verwehrt wird oder sie körperlich oder psychisch verletzt werden. Dies kann wiederum zu materieller Benachteiligung und zu gesellschaftlichem Ausschluss führen. Für viele Personen ist Diskriminierung eine häufige Erfahrung.

Damit ist Diskriminierung ein gesamtgesellschaftliches Phänomen. Diskriminierung basiert auf gesellschaftlichen Machtverhältnissen, die sich über lange Zeit konstituiert und reproduziert haben und bis in die Gegenwart unser Zusammenleben strukturieren. Solche Strukturprinzipien sind etwa Sexismus, die Norm der Zweigeschlechtlichkeit (und damit die Vorstellung, dass es nur zwei Geschlechter, und zwar Frauen und Männer gibt), Feindlichkeit gegenüber •trans[1] und homosexuellen Personen, Rassismus, Eurozentrismus, Nationalismus, •Ableismus (und damit die Bewertung von Personen entlang ihrer körperlichen oder geistigen Fähigkeiten), •Ageismus (und damit Benachteiligungen von Personen oder Gruppen entlang ihres Lebensalters), Schönheitsideale und viele mehr. Sie alle prägen unsere Wahrnehmung von anderen Menschen und die gesellschaftlichen Erwartungen an diese, beinhalten Vorurteile und Stereotype. Für eine Vielzahl von Personen bedeuten Diskriminierungserfahrungen daher eine alltägliche Realität, auch wenn diese nicht immer als solche wahrgenommen wird.

Die bundesweite Studie *Diskriminierungserfahrungen in Deutschland* zeigt, dass knapp jede dritte Person angibt, in den letzten beiden Jahren Diskriminierung erlebt zu haben (Beigang et al. 2017a: 94). Diskriminierungen können dabei mittel- und langfristige Folgen für •Betroffene haben (Beigang et al. 2017a: 280 ff.), wie etwa verschlechterte sozioökonomische Positionen

1 Begriffe, die im Glossar erklärt werden, sind im Text mit einem Punkt • markiert. Das Glossar befindet sich im Anhang und ist alphabetisch sortiert.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

(Blau und Kahn 2017), gesundheitliche Probleme (Dieckmann et al. 2017; Kauff et al. 2017b) oder ein schlechteres Wohlbefinden als andere Personen (Schmitt et al. 2014; Tucci et al. 2014b). Inwiefern dies auch eine Realität für Personen in Sachsen ist, lässt sich bisher nur unzureichend beantworten. Spezifische Erkenntnisse und belastbare Zahlen zu den Diskriminierungserfahrungen der in Sachsen lebenden Menschen fehlen bislang weitestgehend, weshalb das Sächsische Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung diese Studie in Auftrag gegeben hat. Sie schließt eine Forschungslücke und widmet sich der zentralen Frage, wie Menschen in Sachsen Diskriminierung erleben und wahrnehmen.

1.2 Was ist Diskriminierung?

Diskriminierung wird je nach Kontext unterschiedlich begrifflich bestimmt. Dabei sind Vorstellungen des Alltagswissens, der rechtliche Begriff von Diskriminierung wie auch ein (sozial-)wissenschaftliches Verständnis dessen, was Diskriminierung ist, verwoben. In der Regel sind die Begriffe aber unterschiedlich besetzt.

Im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (•AGG) – dem zentralen Regelwerk zur Umsetzung von Antidiskriminierungsrichtlinien in Deutschland – wird Diskriminierung als (1) Benachteiligung, Schlechterbehandlung oder Belästigung[2] durch private Akteure[3] (2) anhand eines schützenwerten Merkmals oder der •Zuschreibung eines solchen Merkmals (3) ohne sachlichen Rechtfertigungsgrund verstanden (§ 3 •AGG). Dieser Dreischritt definiert den rechtlichen Begriff von Diskriminierung (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2021a: 19). Als schützenswert gelten nach § 1 •AGG folgende Merkmale:

- Lebensalter
- Behinderung
- ethnische Herkunft
- Geschlecht
- Religion
- sexuelle Orientierung

2 Sexuelle Belästigung ist dabei eine spezifische Form der Belästigung nach AGG (vgl. Kapitel 6.4.1).

3 Beispielsweise Arbeitgeber*innen, Vermieter*innen, Anbieter*innen von Waren und Dienstleistungen.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Diese schützenswerten Merkmale sind nicht beliebig ausgewählt, sondern an den zuvor beschriebenen historisch konstituierten und gesellschaftlich reflektierten Machtverhältnissen orientiert (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2021a: 20). Anders als bei diesem engen rechtlichen Begriff von Diskriminierung, werden in der (sozial-)wissenschaftlichen Forschung oftmals auch Diskriminierungserfahrungen entlang[4] weiterer Merkmale betrachtet. Neben den sechs durch das •AGG geschützten Diskriminierungsmerkmalen können Personen etwa entlang ihrer sozioökonomischen Lage, des äußeren Erscheinungsbildes (insbesondere Körpergewicht), des Familienstatus oder der Staatsbürger*innenschaft Diskriminierungserfahrungen machen (Lembke und Liebscher 2014; Ernst & Young Law GmbH 2019).

Die unterschiedlichen Diskriminierungsmerkmale sind dabei häufig •intersektional miteinander verflochten. Intersektional bedeutet dabei die Gleichzeitigkeit und das Zusammenwirken von Diskriminierungsmerkmalen. So kann eine Person beispielsweise gleichzeitig entlang ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung sowie ihrer •Behinderung Diskriminierung erleben (Center for Intersectional Justice 2019; Marten und Walgenbach 2017; Philipp et al. 2014; Hancock 2007; Dern et al. 2010; Erel et al. 2007; Crenshaw 1989; Hancock 2013). Wir berücksichtigen in der vorliegenden Studie ebenfalls diese Verschränkung unterschiedlicher Diskriminierungsmerkmale und fokussieren dabei auch auf mehr Merkmale als die sechs durch das •AGG geschützten.

Besonders für sozialwissenschaftliche Definitionen von Diskriminierung ist die intersektionale Verschränkung verschiedener Diskriminierungsdimensionen und damit gesellschaftlicher Strukturprinzipien relevant. Während die rechtliche Definition von Diskriminierung vor allem auf die individuelle Ebene bezogen ist, wird bei sozialwissenschaftlichen Definitionen von Diskriminierung zusätzlich die institutionelle und die strukturelle Ebene mitberücksichtigt. Diskriminierung umfasst dabei Verhalten von Individuen, Strukturen und institutionelles Handeln, welche dazu beitragen, dass für einige Gruppen und ihre Mitglieder Vorteile gegenüber anderen Gruppen und ihren Mitgliedern geschaffen, erhalten oder verstärkt werden (Dovidio et al. 2010: 10; Scherr 2016: 5 f.). Diskriminierungen sind somit Formen der Be-

4 Analog zu der Studie „Diskriminierungserfahrungen in Deutschland" wird hier vorgeschlagen, statt von Diskriminierung *aufgrund* eines Merkmals von Diskriminierung *entlang* eines Merkmals zu sprechen. Damit soll ausgedrückt werden, dass die kausale Ursache einer Diskriminierung nicht bei den Betroffenen zu suchen ist, sondern in den antisemitischen, sexistischen, homophoben, ableistischen oder rassistischen Einstellungen des*der Verursacher*in.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

nachteiligung und des Ausschlusses. Diese können sowohl in Hinblick auf materielle Ressourcen, politische und gesellschaftliche Teilhabe als auch in Bezug auf Anerkennung, Respekt und Interesse stattfinden (Klose und Liebscher 2015: 23 f.).

Diskriminierung findet auch dann statt, wenn diese Merkmale Personen lediglich von außen zugeschrieben werden (§ 3 •AGG). Beispiele hierbei sind etwa Sikhs, die teilweise als Muslime wahrgenommen werden und entsprechend von antimuslimischem Rassismus betroffen sind, oder Menschen, die normativen Geschlechtervorstellungen nicht entsprechen und denen dadurch eine homosexuelle Orientierung zugeschrieben wird. •Zuschreibungen, Vorurteile und Stereotype führen zu Diskriminierungen, unter anderem indem

- einer Gruppe Aggressivität zugeschrieben und ihnen daher mit Ablehnung begegnet wird,
- einer Gruppe bestimmte Verhaltensweisen als „natürlich" zugeschrieben werden und ihnen andere im Gegenzug nicht zugetraut werden,
- bestimmte Verhaltensweisen oder Selbstidentifikationen als unnatürlich charakterisiert und abgelehnt werden,
- eine Gruppe nicht mitgedacht wird, weil gar nicht bedacht wird, dass sie auch zur Zielgruppe eines Angebotes gehört (beziehungsweise gehören könnte oder sollte),
- Bedürfnisse bestimmter Gruppen nicht berücksichtigt werden, weil diese als übertrieben angesehen werden,
- eine Gruppe als minderwertig angesehen wird und es zu verbalen und körperlichen Übergriffen kommt,
- eine Gruppe in der Öffentlichkeit und in den Medien beständig in stereotyper Weise dargestellt wird.

Diskriminierung kann somit je nach begrifflichem Verständnis vielfältig sein. Diese Vielfalt lässt sich auch auf verschiedene Weisen kategorisieren. Die Kategorisierungen machen die sozialwissenschaftliche Komplexität des Phänomens Diskriminierung deutlich.

So können drei Ebenen von Diskriminierung unterschieden werden (Klose und Liebscher 2015: 23 f.). Die erste Ebene (a) umfasst individuelle, zwischenmenschliche Interaktionen, wie etwa Handlungen oder Sprache (interpersonale Diskriminierung). Die zweite Ebene setzt bei (b) institutionellen Strukturen an, sie umfasst beispielsweise institutionelle Abläufe, Gesetze, Verordnungen oder institutionelle Handlungsroutinen (institutionelle Diskriminierung) (Gomolla 2010; kritisch: Diehl und Fick 2016; Gomolla 2017;

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Baumann et al. 2019). Die dritte Ebene umfasst die (c) diskursive Dimension von Diskriminierung. Damit ist das öffentliche Reden darüber, was normal ist, wer Anerkennung wert ist wie auch wessen Stimme gehört wird, gemeint (Klose und Liebscher 2015: 23 f.). Diese Ebene bezieht sich etwa auf stereotype Darstellungen oder das Ausblenden bestimmter Lebensrealitäten in Medien oder Lehrmaterialen (Bittner 2011; Georg-Eckert-Institut 2011; Grünheid und Mecheril 2017).

In der vorliegenden Studie betrachten wir angelehnt an diese Ebenen vier Dimensionen von Diskriminierung. Wir untersuchen (I) Formen sozialer Herabwürdigung, (II) Formen materieller Benachteiligung sowie die Verschränkung dieser beiden Formen, (III) Gewalterfahrungen, wie etwa sexuelle Belästigung und (IV) die diskursive Dimension von Diskriminierung.

Unabhängig von den unterschiedlichen Ebenen kann Diskriminierung sowohl intentional als auch nicht-intentional stattfinden: Dabei ist wichtig zu betonen, dass Diskriminierungen nicht zwangsläufig schlechte Absichten voraussetzen, vielmehr müssen sie anhand ihrer benachteiligenden Folgen als Diskriminierung identifiziert werden.

Eine weitere wichtige Differenzierung ist die Anknüpfung an die Diskriminierungsmerkmale. So können Diskriminierungen unmittelbar an einem (wahrgenommenen) Diskriminierungsmerkmal der Person (z. B. „alle Frauen“) anknüpfen oder mittelbar an einem Merkmal, das bei Personen mit einem Diskriminierungsmerkmal deutlich überrepräsentiert ist (z.B. „alle Teilzeitbeschäftigten“, die strukturell bedingt aber häufiger Frauen sind) (Koch und Nguyen 2010; Sacksofsky 2010).

1.3 Wie kann Diskriminierung erfasst werden?

Ebenso wie Diskriminierung unterschiedlich begrifflich bestimmt und kategorisiert werden kann, kann sie auch unterschiedlich erfasst werden: So können beispielsweise Formen institutioneller Diskriminierung quantitativ erfasst werden, Beratungs- und Beschwerdedaten von Betroffenen von Diskriminierung analysiert oder subjektive Diskriminierungserfahrungen untersucht werden. Letztere sind auch der Fokus der vorliegenden Studie.

Diskriminierungen und Diskriminierungserfahrungen sind dabei nicht immer deckungsgleich (Beigang et al. 2017a: 19 ff.; El-Mafaalani et al. 2017; Baumann et al. 2018: 65 f.). So können Erfahrungen als Diskriminierung erlebt werden, die aus sozialwissenschaftlicher und/oder juristischer Perspektive keine Diskriminierung darstellen. Gleichzeitig werden Erfahrungen von

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Betroffenen oftmals auch nicht als diskriminierend erkannt und benannt, obwohl sie der rechtlichen Definition von Diskriminierung entsprechen. Die Ursachen hierfür sind mannigfaltig: Teilweise ist es ein Mangel an Informationen, der dazu führt, eine Situation fälschlicherweise nicht als Diskriminierung einzuschätzen (Salentin 2007). Mitunter entstehen auch Gewöhnungseffekte als Folge alltäglich stattfindender Benachteiligungen, sodass sie gar nicht mehr als solche wahrgenommen werden (Zick et al. 2011). Auch ein fehlendes Bewusstsein oder ein mangelnder Anspruch auf Gleichberechtigung können Ursache nicht wahrgenommener Diskriminierungen sein. Ein Beispiel dieser Erfahrungen, die so alltäglich sind, dass sie von vielen Betroffenen gar nicht als Diskriminierung wahrgenommen werden, sind Formen sexueller Belästigungen wie etwa Kommentare über das Aussehen oder sogenanntes •Cat-calling (wie etwa Hinterherpfeifen). Als Teil patriarchaler Gesellschaftsstrukturen werden sie von Betroffenen, aber auch von anderen Personen häufig ignoriert beziehungsweise gar nicht erst als problematisch wahrgenommen. Hinsichtlich der Folgen für das Wohlbefinden von Personen ist es irrelevant, ob eine Diskriminierung von den Betroffenen nur angenommen wird oder tatsächlich real stattgefunden hat. Demgegenüber kann jedoch eine tatsächliche Diskriminierung benachteiligende Auswirkungen haben unabhängig davon, ob sie als solche von der betroffenen Person erkannt wird. Wenn etwa eine Frau aus sexistischen Gründen nicht befördert wird, sind die nachteiligen Auswirkungen auf ihre Karriere vorhanden, auch wenn ihr nicht bewusst ist, dass es sich um eine Diskriminierung handelte.

Im Fokus unserer Studie stehen alltägliche Erfahrungen, hinter denen häufig Diskriminierungen stehen. Diese alltäglichen Diskriminierungserfahrungen sind dabei nicht notwendigerweise deckungsgleich mit einem rechtlichen Verständnis von Diskriminierung, können es aber sein. Der Begriff alltägliche Diskriminierungserfahrungen verweist im Besonderen auf die Häufigkeit des Erlebens von Diskriminierung für Betroffene, wodurch diese oftmals normalisiert und damit auch weniger wahrgenommen werden. In unserer Studie interessieren wir uns daher besonders dafür, wie diese alltäglichen Diskriminierungserfahrungen erlebt werden und welche Handlungs- und Bewältigungsstrategien Betroffene im Umgang mit ihnen wählen. Diese Erfahrungen müssen nicht zwangsläufig mit objektiven Teilhabechancen von Personen im Freistaat Sachsen übereinstimmen, da die subjektive Wahrnehmung dieser Erfahrungen im Vordergrund steht (El-Mafaalani et al. 2017: 174).

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

1.4 Studiendesign

Die vorliegende Studie *Diskriminierung erlebt?! Diskriminierungserfahrungen und diskriminierungsrelevante Einstellungen in Sachsen* hat das Ziel, ein differenziertes Bild der Diskriminierungserfahrungen von Personen in Sachsen zwischen dem Frühjahr 2019 und dem Frühjahr 2021[5] darzustellen. Die Studie ermöglicht dabei erstmals einen merkmalsübergreifenden Blick auf Diskriminierungserfahrungen von Personen im Freistaat Sachsen. Im Fokus der Studie stehen folgende übergeordnete Fragen:

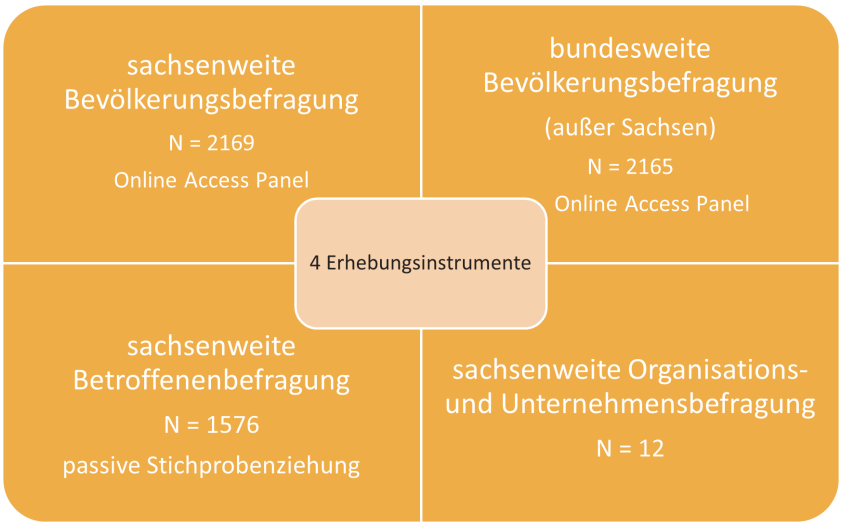
Wie verbreitet sind Diskriminierungserfahrungen in Sachsen?
Was nehmen Personen in Sachsen als Diskriminierung wahr?
Wie reagieren Personen in Sachsen auf Diskriminierungserfahrungen und wie können Betroffene sich dagegen zur Wehr setzen?
Welche Folgen haben Diskriminierungserfahrungen für Betroffene?
Welche Bewältigungsstrategien entwickeln Betroffene und welche Unterstützungsbedarfe gibt es?
Welche Einstellungen haben Menschen in Sachsen zu Vielfalt und Diskriminierungsschutz und inwiefern sind diese durch eigene Diskriminierungserfahrungen beeinflusst?
Wie sollte basierend auf Ergebnissen der vorliegenden Studie gegen Diskriminierung in Sachsen vorgegangen werden?

5 Uns haben die Diskriminierungserfahrungen der Befragten der letzten zwei Jahre interessiert. Damit fließen auch die Erfahrungen der weltweiten Covid-19-Pandemie ein. Kapitel 5.5 gibt einen Überblick, ob und wie sich Diskriminierungserfahrungen durch Covid-19 verändert haben.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Die Studie basiert auf insgesamt vier Erhebungen[6]:

Abbildung 1 Überblick über die vier Erhebungsinstrumente



Die sächsische •Bevölkerungsbefragung ermöglicht es, fundierte Aussagen über individuelle Diskriminierungserfahrungen wie auch Einstellungen im Freistaat Sachsen zu machen. Durch die Bevölkerungsbefragung im restlichen Bundesgebiet können wir diese Erfahrungen und Einstellungen vergleichend einordnen. Mit diesem Vergleich lassen sich einerseits die spezifischen Herausforderungen im Freistaat Sachsen aufzeigen sowie andererseits die Erfahrungen in Sachsen in den Kontext von Diskriminierung als gesamtgesellschaftliches Phänomen in Deutschland einordnen. Beide Bevölkerungsbefragungen bieten somit belastbare Aussagen über die Verbreitung bestimmter Diskriminierungserfahrungen, Umgangsstrategien mit Diskriminierung sowie diskriminierungsrelevante Einstellungen.

Die •Betroffenenbefragung ermöglicht es, die Erfahrungen und Umgangsstrategien von kleinen gesellschaftlichen Gruppen wie auch von gesellschaftlich marginalisierten Gruppen, wie etwa •cis Frauen[7] oder sozioökonomisch weniger privilegierten Personen, in den Blick zu nehmen. Außerdem gibt es

6 Für einen genauen Überblick über die Erhebungsinstrumente und den Erhebungsverlauf siehe Kapitel 3.

7 Das Adjektiv *cis* verweist darauf, dass das Geschlecht und die Geschlechtszuordnung einer Person bei Geburt übereinstimmen.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

in der Betroffenenbefragung mehr Nachfragen zu den Reaktionen auf Diskriminierung.

Die drei Befragungen zusammen bilden ein geeignetes Instrument, einerseits überblicksartige Aussagen über Diskriminierungserfahrungen und deren Wahrnehmung zu treffen als auch andererseits einen vertiefenden Einblick in spezifische Diskriminierungserfahrungen entlang verschiedener Diskriminierungsmerkmale zu geben. Dieser vertiefte Einblick wäre ohne die Betroffenenbefragung nicht möglich, da Personen, die von Diskriminierungserfahrungen betroffen sind, in Bevölkerungsbefragungen häufig weniger repräsentiert sind. Um Aussagen über gesamtgesellschaftlich betrachtet eher kleine Gruppen zu treffen, müssten diese zu einem größeren Anteil an einer Befragung teilnehmen (Oversampling). Die Betroffenenbefragung ist ein Versuch, von Diskriminierung häufiger betroffene Gruppen zu erreichen, um die Ergebnisse der Bevölkerungsbefragung zu ergänzen.

Die sachsenweite Organisationsbefragung hatte im Unterschied zu den anderen Erhebungsinstrumenten das Ziel, zu eruieren, welche positiven Maßnahmen zur Umsetzung von Vielfalt und diskriminierungsarmen Arbeitskontexten bereits im Freistaat Sachsen bestehen. Da nur sehr wenige Organisationen an der Befragung teilgenommen haben, kann diese Befragung nicht im Detail ausgewertet werden. Deshalb konzentrieren sich unsere Analysen auf die anderen drei Befragungen.

Im Rahmen der vorliegenden Studie haben wir eng mit verschiedenen zivilgesellschaftlichen Akteur*innen in Sachsen zusammengearbeitet.[8] Sie haben uns zudem bei der Verbreitung der Betroffenenbefragung unterstützt. Die Mitarbeiter*innen des Antidiskriminierungsbüros (ADB) Sachsen haben uns als Kooperationspartner*innen im Verlauf der gesamten Studie, besonders bei der Fragebogenkonzeption und dem Sampling, mit ihrer Expertise begleitet. Ein Beirat[9], bestehend aus wissenschaftlichen und zivilgesellschaftlichen

8 Unser spezifischer Dank gilt dem Bündnis gegen Rassismus – für ein gerechtes und menschenwürdiges Sachsen, dem Dachverband sächsischer Migrantenorganisationen e.V., DaMigra e.V., dem Genderkompetenzzentrum, dem Gerede e.V., dem Kulturbüro Sachsen e.V., der LAG pokuBi Sachsen, der LAG Queeres Netzwerk Sachsen e.V., der Landesarbeitsgemeinschaft Selbsthilfe Sachsen e. V., der LIGA der Selbstvertretung Sachsen, den RAA Sachsen e.V., Romano Sumnal, RosaLinde e.V., Tolerantes Sachsen, Trans-Inter-Aktiv in Mitteldeutschland, dem Verband binationaler Familien und Partnerschaften sowie dem Zentrum für Europäische und Orientalische Kultur e.V.

9 Beiratsmitglieder waren das Antidiskriminierungsbüro (ADB) Sachsen vertreten durch Sotiria Midelia, die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) vertreten durch Nathalie Schlenzka, das Berliner Institut für empirische Integrations- und Migrationsforschung (BIM) an der Humboldt-Universität zu Berlin vertreten durch Karolina Fetz, das Büro

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Akteur*innen, hat uns darüber hinaus in vier Beiratssitzungen unterstützt und hilfreiche Hinweise zum Projektdesign, der Erhebungsphase wie auch der Kontextualisierung der Ergebnisse geliefert. Ihnen allen sind wir zu großem Dank für die produktive Begleitung der Studie verpflichtet.

1.5 Lesehinweise

1.5.1 Aufbau der Studie

Die Studie ist in zehn Kapitel unterteilt. Im folgenden Kapitel 2 geben wir einen Überblick über den Forschungsstand zu Diskriminierungserfahrungen und diskriminierungsrelevanten Einstellungen in Sachsen. Daran anknüpfend stellen wir in Kapitel 3 die Stichproben sowie das methodische Vorgehen unserer Studie dar. Bevor wir in Kapitel 5 aufzeigen, wie häufig die befragten Teilnehmer*innen in unterschiedlichen Lebensbereichen entlang welcher Merkmale Diskriminierung erleben, widmen wir uns in Kapitel 4 diskriminierungsrelevanten Einstellungen in der sächsischen Bevölkerung wie auch der gesellschaftlichen Wahrnehmung von Diskriminierung. Kapitel 6 bildet dann das Kernstück unserer Studie. In detaillierten Analysen beschreiben wir das Erleben alltäglicher Diskriminierungsformen entlang verschiedener Diskriminierungsmerkmale. Wir betrachten dabei Formen sozialer Herabwürdigung (6.1), materielle Benachteiligungen (6.2), Gewalterfahrungen (6.4) sowie diskursive Elemente von Diskriminierung in Form von stereotypen Darstellungen in Medien (6.5). Diese Detailanalysen sind ausführlicher als andere Kapitel, um damit unterschiedlichen Diskriminierungserfahrungen von Personen in Sachsen einen entsprechenden Raum zu bieten. Daran anschließend erörtern wir in Kapitel 7 Bewältigungsstrategien im Umgang mit Diskriminierungserfahrungen. Kapitel 8 widmet sich daran anknüpfend den Unterstützungs- und Beratungsstrukturen in Sachsen. Kapitel 9 präsentiert abschließend die Kernergebnisse unserer Studie und zentrale Handlungsfelder für die Antidiskriminierungsarbeit in Sachsen, die sich aus den Ergebnissen ableiten lassen. Die Studie schließt mit einem Ausblick und einer Einordnung der Studienergebnisse in Kapitel 10.

Wir möchten Leser*innen, die direkt an den zentralen Ergebnissen der Studie interessiert sind, dazu einladen, die ersten beiden Kapitel (Kapitel

zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V. vertreten durch Vera Egenberger, Citizens for Europe vertreten durch Joshua Kwesi Aikins, das Genderkompetenzzentrum Sachsen vertreten durch Karin Luttmann sowie die LAG Queeres Netzwerk Sachsen e.V.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

2 und 3) zu überspringen. Kapitel 4 beginnt mit der Frage danach, welche Erfahrungen von der sächsischen Bevölkerung als Diskriminierung wahrgenommen werden, und setzt damit an der zuvor skizzierten Debatte über die unterschiedlichen Dimensionen und Wissensformen rund um den Begriff Diskriminierung an.

1.5.1.1 Trigger-Warnung

Wir verwenden in der vorliegenden Studie Beschreibungen der Teilnehmer*innen selbst, die zum Teil sehr gewaltvoll und würdeverletzend sind. Die Beschreibungen können daher für Leser*innen dieser Studie verletzend oder traumatisierend sein. Wir empfinden diese Beschreibungen jedoch als relevanten Bestandteil unserer Studie, da wir so Personen selbst zu Wort kommen lassen und ihre oftmals alltäglichen Diskriminierungserfahrungen damit auch sichtbar machen können. Direkte Zitate der Befragten haben wir im Text in den Originalsprachen belassen, um unterschiedliche Perspektiven auf Diskriminierung in eigenen Worten Gewicht zu verleihen. In Fußnoten sind alle Zitate in Deutsch Schwere Sprache übersetzt[10].

1.5.2 Glossar und Geschlechtersensible Sprache

Wir haben für den vorliegenden Bericht ein Glossar mit zentralen Begriffen erstellt. Die Begriffe sind alphabetisch sortiert und sind eine Zusammenstellung eigener und Definitionen verschiedener anderer Glossare. Begriffe, die im Glossar erklärt werden, sind im Text mit einem Punkt • markiert.

Wir •gendern in dem vorliegenden Bericht und verwenden eine gendergerechte Schreibweise mit einem sogenannten Genderstern (•*), um alle Geschlechter in unserer Sprache zu inkludieren. Ein generisches Maskulinum, also das ausschließliche Verwenden der männlichen Form, würde bestehende Machtverhältnisse verstärken, indem sowohl Frauen als auch Personen, die nicht binär in einer Zweigeschlechtlichkeit verortet sind, in der geschriebenen Sprache unsichtbar gemacht werden (Lembke 2021, 2 f.).

Außerdem haben wir soziodemografische Merkmale zwar sehr detailliert abgefragt (vgl. Kapitel 3.5), hatten dann aber bei der Auswertung das Problem, dass einzelne Ausprägungen zu geringe Fallzahlen für eine quantitative

10 Deutsch Schwere Sprache ist das Gegenteil von Deutsch Leichte Sprache. Die Sätze sind länger, komplizierter und damit nicht gleich gut lesbar für unterschiedliche Personen.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Analyse hatten. Deshalb mussten wir für die Auswertung Angaben zusammenfassen. Dies bedeutet, dass wir Gruppenlabels und -bezeichnungen vergeben haben, die nicht übereinstimmend sein müssen mit den Selbstbezeichnungen der befragten Teilnehmer*innen. Zur Verdeutlichung dieses Aspekts schreiben wir im Bericht alle Gruppenlabels in Kapitälchen. Beispiel: Wir schreiben „wird besonders häufig von •cis Frauen erlebt", auch wenn Teilnehmer*innen sich selbst nicht als •cis Frau bezeichnen würden.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

2 Forschungs- und Datenlage zu Diskriminierungserfahrungen und diskriminierungsrelevanten Einstellungen in Sachsen

Die Forschung zu Diskriminierung(-serfahrungen) und diskriminierungsrelevanten Einstellungen ist vielfältig ausdifferenziert, weist aber dennoch Lücken auf. Der folgende Überblick fasst bestehende Forschungserkenntnisse und die Datenlage zur spezifischen Situation zu Diskriminierung in Sachsen zusammen. Dafür werden zunächst einige zentrale bundesweite Erhebungen und Studien vorgestellt, auf deren Basis Aussagen zu Diskriminierung(-serfahrungen) gemacht werden können. Im Fokus stehen deren spezifische Stichprobengröße für Sachsen, um Aussagen darüber treffen zu können, ob sie sich für sachsenspezifische Auswertungen eignen. Anschließend werden Erhebungen und Untersuchungen zur konkreten Situation in Sachsen gesichtet. Gezeigt werden zentrale Ergebnisse der Studien und Erhebungen, insbesondere im Hinblick auf Lebensbereiche, in denen Diskriminierung(en) erlebt wird/werden, wie auch spezifische Erfahrungen mit Beratungs- und Unterstützungsstrukturen. Da der Fokus auf Daten zur Einschätzung der Situation im gesamten Freistaat liegt, werden lokale Arbeiten an dieser Stelle nicht dargestellt. Diese wie auch internationale Literatur, theoretische Arbeiten sowie Forschungsüberblicke zu einzelnen Aspekten werden stattdessen in der Darstellung und Interpretation der empirischen Ergebnisse sowie bei den Handlungsempfehlungen eingebracht.

Die Studien werden unterschieden nach a) Einstellungsstudien, die vielfaltsbezogene Einstellungen messen, b) Studien zu Diskriminierungserfahrungen in spezifischen Lebensbereichen sowie c) Testing-Studien, die basierend auf imaginären Identitäten experimentell Diskriminierungserfahrungen abbilden.

2.1 Bundesweite Studien

Für die meisten Studien erfolgt die geographische Eingrenzung auf der nationalen Ebene. Daneben stehen aber insbesondere die *Fundamental Rights Reports* der European Union Agency for Fundamental Rights (FRA) als bedeutsame Quelle, die sich jeweils spezifisch mit einzelnen Diskriminierungsmerkmalen beschäftigt und Daten europaweit erfasst (European

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Union Agency for Fundamental Rights 2009, 2013b, 2014a, 2018b, 2018c, 2020). Die jeweiligen Stichprobengrößen für Deutschland und damit auch für Sachsen sind jedoch zu gering, um detaillierte sachsenspezifische Auswertungen durchzuführen.

In vielen bundesweiten Studien ist Diskriminierung zwar, wenn überhaupt, eher ein Randthema (Baumann et al. 2018), dennoch enthalten einige bundesweite Wiederholungsbefragungen wichtige Daten zu Diskriminierung wie auch zu Diskriminierungserfahrungen. Neben der amtlichen Statistik sind sie somit eine relevante Quelle für Diskriminierungs- und Gleichstellungsdaten.

Im Folgenden werden nun zunächst einige bundesweite Studien und Erhebungen kurz vorgestellt, die einerseits auf vielfaltsbezogenen Einstellungen und andererseits auf (spezifischen) Diskriminierungserfahrungen fokussieren.

2.1.1 Einstellungsstudien

Einstellungsstudien erfassen diskriminierungsrelevante wie auch gleichstellungsrelevante Positionen und Mentalitäten in der Bevölkerung. Anders als Studien, die sich mit spezifischen Diskriminierungserfahrungen beschäftigen und dabei zumeist Betroffene von Diskriminierung befragen, bilden Einstellungsstudien gesamtgesellschaftliche Auffassungen zu Vielfalt ab und liefern dabei Hinweise, inwieweit Vielfalt, Gleichberechtigung sowie Chancengleichheit akzeptiert oder abgelehnt werden.

Das Vielfaltsbarometer der Robert-Bosch-Stiftung *Zusammenhalt in Vielfalt* (Arant et al. 2019) erfasst die grundsätzliche Akzeptanz von Vielfalt von in Deutschland lebenden, deutschsprachigen Personen ab 16 Jahren. In Sachsen wurden hierbei 169 Personen befragt. Die Studie *Diskriminierung im Alltag* (Sinus Sociovision 2008) aus dem Jahr 2008 erfasste in einer PAPI-Studie[11] bundesweit milieudifferenziert die Wahrnehmung von Diskriminierung und Antidiskriminierungspolitik(en) von 2610 Personen. Ergänzt wurde die PAPI-Studie um 40 biografische Tiefeninterviews mit Diskriminierungsbetroffenen entlang der Kategorien ethnische Herkunft, Religion, Behinderung, Alter, sexuelle Orientierung wie auch Geschlecht. Die

11 PAPI steht für das englische Wort „*paper and pencil interviewing*". Demnach handelt es sich bei PAPI-Studien um Umfragen, die mit einem standardisierten Papier-Fragebogen erhoben werden.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Allgemeine Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften (ALLBUS) (GESIS 2016, 2018) befragt seit 1980 alle zwei Jahre circa 3500 Personen aus der erwachsenen Wohnbevölkerung in Deutschland zu verschiedenen Themen und erfasst dabei ebenfalls Einstellungen im Kontext von Diskriminierung(-serfahrungen). So werden etwa Einstellungen zu Integration und Vielfalt in Deutschland, wie auch einzelne Diskriminierungserfahrungen erfasst. Für Sachsen liegen in den Erhebungen jeweils etwas über 300 Fälle vor (GESIS 2016, 2018).

Neben diesen übergreifenden Studien beschäftigen sich die nachfolgenden Studien mit spezifischen Einstellungen. So erfassen die *Leipziger Mitte-Studien* bzw. *Leipziger Autoritarismus-Studie* (Decker et al. 2012, 2014, 2016; 2018; Zick und Küpper 2021), die seit 2002 im Zweijahresrhythmus durchgeführt werden, autoritäre und rechtsextreme Einstellungen wie auch gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit gegenüber einzelnen Gruppen in der Gesellschaft. Zwischen 2014 und 2018 wurden in jeder Welle auch circa 500 Personen in Ostdeutschland befragt. Der Anteil von Personen in Sachsen ist daher nicht ausreichend für eine eigenständige Auswertung innerhalb einer Welle. Gruppenbezogene menschenfeindliche Einstellungen erfassen auch die beiden Studien *Verlorene Mitte* (Zick et al. 2019) und *Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit in Deutschland* des Instituts für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung (IKG 2012). Letztere basiert auf einer zehnjährigen Langzeituntersuchung. Die Auswertungen der sachsenspezifischen Befunde dieser Langzeitstudie werden in Kapitel 2.2 dargestellt. Für die bundesweite Studie *Verlorene Mitte* wurden insgesamt 359 Personen in Ostdeutschland befragt (Zick et al. 2019). Die *postmigrantisch*-Erhebung(en) (Foroutan et al. 2014; Foroutan et al. 2020) erfragen Konzeptionen des (postmigrantischen) Deutschseins und damit auch nach dem Ausschluss von gesellschaftlichen Gruppen in Deutschland aus dieser Konzeption. In *Ost-Migrantische Analogien* wurden 687 Personen in Sachsen unter anderem zu antimuslimischen Einstellungen wie auch zur Akzeptanz von Quoten befragt (Foroutan et al. 2020). Für *Deutschland postmigrantisch* gibt es eine ostdeutschlandspezifische Auswertung (Canan et al. 2018), in der sachsenspezifische Ergebnisse ausgewiesen werden (vgl. Kapitel 2.2).

Die Studie *Public attitudes towards people with mental illness in six German cities* (Gäbel et al. 2002) aus dem Jahr 2002 hat bundesweit Einstellungen von 7246 Befragten zu Personen mit psychischen Erkrankungen erfragt, allerdings nur in westdeutschen Städten sowie Berlin, weshalb keine spezifischen Aussagen zur Situation in Sachsen getätigt werden können. Die von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes in Auftrag gegebene Studie *Zwischen*

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Gleichgültigkeit und Ablehnung (Bistrovic et al. 2014) hat im Jahr 2013 2001 Personen über 18 Jahren zu ihren Einstellungen gegenüber Sinti*zze und Rom*nja befragt und dabei unter anderem ein fehlendes gesellschaftliches Wissen über diese Gruppe festgestellt. Die Studie *Queeres Deutschland* (Change Center Foundation 2015) beschäftigt sich speziell mit der Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt. Insgesamt wurden mithilfe eines Online-Access-Panels in einem experimentellen Design über 2000 Personen zu ihren Einstellungen zu unterschiedlichen sexuellen Orientierungen und Geschlechteridentitäten befragt. In Sachsen und Thüringen waren die Akzeptanzwerte dabei durchweg niedriger als in anderen Bundesländern (Change Center Foundation 2015: 4). So stimmten etwa 52,9 Prozent der Befragten in Thüringen und 53,6 Prozent der Befragten in Sachsen der Aussage zu: „Wenn bei mir nebenan ein schwules/lesbisches Paar einziehen würde, würde ich das begrüßen". In Brandenburg stimmten hingegen 70,4 Prozent der Befragten und in Schleswig-Holstein 68 Prozent der Befragten dieser Aussage zu (Change Center Foundation 2015: 13). Einstellungen gegenüber lesbischen, schwulen und bisexuellen Menschen erfasst auch die Studie *Einstellungen gegenüber Lesben, Schwulen und Bisexuellen in Deutschland* (Küpper et al. 2017). Hierzu wurden bundesweit 2103 Personen befragt und in Ostdeutschland 290 Personen. Dabei wurden auch explizit Wissen und Annahmen über Lesben, Schwule und Bisexuelle, aber auch allgemeine Haltungen zu Vielfalt und Gleichwertigkeit erfragt. Insgesamt zeigt sich nur im Hinblick auf die Zustimmung zu moderner Homophobie, die unter anderem über die Zustimmung zu Aussagen wie „Homosexuelle sollen aufhören, so einen Wirbel um ihre Sexualität zu machen" gemessen wird, ein signifikanter Ost-West-Unterschied. So stimmten Ostdeutsche (31 %) signifikant häufiger zu als Westdeutsche (24 %) (Küpper et al. 2017: 58 f.).

Die zuvor präsentierten Studien ermöglichen wichtige Hinweise in Bezug auf diskriminierungsrelevante Einstellungen der Bevölkerung in Deutschland, allerdings sind die Stichprobengrößen für Sachsen bis auf wenige Ausnahmen (Foroutan et al. 2020) zu gering, um diese sachsenspezifisch auswerten zu können. Bei einigen wiederkehrenden Querschnittsbefragungen (wie etwa den Studien zu gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (IKG 2012) oder den Mitte-Studien (Decker et al. 2012, 2014, 2016; Decker und Brähler 2018) kann über eine wellenübergreifende Zusammenlegung der Daten eine ausreichende Fallzahl für bundeslandspezifische Analysen erreicht werden.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

2.1.2 Studien zu Diskriminierungserfahrungen

Eine Vielzahl an Studien, die sich mit Diskriminierungserfahrungen beschäftigt, betrachtet die verschiedenen Erfahrungen getrennt nach unterschiedlichen Lebensbereichen, in denen diese Erfahrungen gemacht werden, wie unter anderem Bildung, Arbeit, Gesundheit, Öffentlichkeit wie auch Familie. In der Regel handelt es sich bei diesen Studien um Betroffenenbefragungen, aber auch einige Bevölkerungsbefragungen ermöglichen Aussagen über Diskriminierungserfahrungen in einzelnen Lebensbereichen. Im Folgenden werden nun zunächst Studien und Erhebungen präsentiert, die Diskriminierungserfahrungen in mehreren Lebensbereichen abbilden. Danach folgen Studien/Erhebungen, in denen einzelne Lebensbereiche oder spezifische Diskriminierungserfahrungen im Mittelpunkt stehen. Zum Schluss werden Studien wie auch Erhebungen dargestellt, die die Häufigkeiten von Diskriminierungserfahrungen erfasst haben.

In den folgenden Studien werden Diskriminierungserfahrungen in den Lebensbereichen Familie, materielle wie soziale Unterstützung, Arbeit und Ruhestand, Gesundheit, Gesellschaftliche Partizipation, Wohnen und Infrastruktur, Ämter und Behörden wie auch Dienstleistungen und Freizeit zum Ausdruck gebracht:

der *Deutsche Alterssurvey* (DEAS) des Deutschen Zentrums für Altersfragen (DZA), der regelmäßig, jedoch zuletzt im Jahr 2017 Diskriminierungserfahrungen von Befragten ab 40 Jahren erfasst (bundesweit: n = 6.626; die Stichprobengröße für Sachsen ist nicht frei zugänglich). 2020 wurde zudem eine Kurzbefragung durchgeführt (bundesweit: n = 4.823). Dabei wurde auch eine Sonderauswertung zur ökonomischen Situation von älteren Lesben, Schwulen und Bisexuellen durchgeführt (n = 133) (Gordo et al. 2022)

die Studie *Diskriminierungserfahrungen in Deutschland* (Beigang et al. 2017a), die bundesweit sowohl die Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen als auch deren Kontext erfragt hat (Sachsen: n = 922)

die von LesMigraS in Auftrag gegebene Studie … *„nicht so greifbar und doch real" – Eine quantitative und qualitative Studie zu Gewalt- und (Mehrfach-) Diskriminierungserfahrungen von lesbischen, bisexuellen Frauen und Trans* in Deutschland* (Castro Varela et al. 2012) aus dem Jahr 2012, die einen •intersektionalen Anspruch erhebt und insbesondere auf die Erfahrungen von migrantisierten[12] wie auch lesbischen, bisexuellen Frauen und Trans

12 Migrantisiert verweist auf die Praxis, wenn Personen Migrationsbiografien zugeschrieben werden vgl. RISE (2021).

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

of Color fokussiert. Die Studie zeigt, dass insbesondere die Lebensbereiche Familie und Öffentlichkeit stark belastete Räume in Bezug auf Diskriminierungserfahrungen darstellen (Castro Varela et al. 2012: 132). In Sachsen haben nur 60 von insgesamt 2143 Personen teilgenommen, weshalb eine detaillierte Auswertung für Sachsen nicht möglich ist.

Die Studie *Lebenssituation und Diskriminierungserfahrungen schwuler und bisexueller Männer* (Bachmann 2013) beschäftigt sich neben anderen Aspekten mit Diskriminierungserfahrungen in den Lebensbereichen Alltag, Arbeitsplatz, Familie sowie Freizeitbereich von bundesweit 1163 bisexuellen und schwulen Männern im Alter zwischen 16 und 77 Jahren und untersucht dabei auch deren Akzeptanzerleben und psychisches Wohlempfinden.

Die Studie *Benachteiligungserfahrungen von Personen mit und ohne Migrationshintergrund* (SVR 2012) hat in einem Ost-West-Vergleich insgesamt 9200 Personen zu ihren subjektiv empfundenen Benachteiligungserfahrungen in verschiedenen Lebensbereichen befragt.

die Studie *Repräsentativbefragung zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen* des Instituts für angewandte Sozialwissenschaften (infas), die zwischen 2018 und 2020 Befragungen mit 21000 Menschen mit Behinderung und ohne in Privathaushalten, 5000 Menschen mit Behinderungen, die in Einrichtungen leben sowie 1000 schwer erreichbare und schwer befragbare Menschen (z. B. wohnungslose Menschen) durchgeführt hat. Finale Ergebnisse wurden noch nicht veröffentlicht, weshalb sich die Stichprobengröße für Sachsen bislang nicht bestimmen lässt.

der *Afrozensus* von Each One Teach One (EOTO) und Citizens for Europe (Aikins et al. 2021), der erstmalig explizit die Diskriminierungserfahrungen und Lebensrealitäten von Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Menschen in Deutschland erfragt. Nur 79 der befragten Personen leben in Sachsen (2 % von n = 3.952), weshalb eine detaillierte Auswertung für Sachsen nicht möglich ist.

Viele Studien und Wiederholungsbefragungen betrachten nicht das gesamte Leben der Befragten, sondern fokussieren auf einzelne Lebensbereiche. Die folgenden fokussieren auf den Lebensbereich Bildung:

das *Nationale Bildungspanel* (NEPS) (LIfBi 2010) des Leibniz-Instituts für Bildungsverläufe e. V. (LIfBi) erfasst mithilfe einer Langzeitstudie und sechs Startkohorten Bildungsverläufe in Deutschland. Dabei werden auch Diskriminierungserfahrungen – insbesondere im Zusammenhang mit der ethnischen Herkunft – erfasst. In Sachsen sind 823 Befragte Teil der Startkohorten; die 2020 erschienene *Messung wahrgenommener ethnischer*

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Diskriminierung im nationalen Bildungspanel (NEPS) wertet diese Daten gesondert aus (Horr et al. 2020).
die CATI-Befragung[13] zu *Perceived Discrimination, Ethnic Identity and the (Re-) Ethnicization of Youth with a Turkish Ethnic Background in Germany* (Skrobanek 2009) von bundesweit 289 jungen Menschen mit türkischem Migrationshintergrund kurz nach dem Beenden der Hauptschule
die *Sozialerhebungen des Deutschen Studentenwerks* (Middendorff et al. 2012; Middendorff et al. 2017) liefern aufgrund der umfassenden Erfassung soziodemographischer Daten Erkenntnisse zur Chancengerechtigkeit von Studierenden. Im Jahr 2012 wurden 661 Studierende in Sachsen und 2016 sogar 2016 befragt.

Das *NEPS* wie auch die *Sozialerhebungen des Deutschen Studentenwerks* würden eine sachsenspezifische Auswertung der vorhandenen Daten ermöglichen.

Auf den Lebensbereich Arbeit fokussiert die CAWI-Studie[14] *Out im Office?!* (Frohn et al. 2017) des Instituts für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung (IDA), die bundesweit 2884 lesbische, schwule, bisexuelle und trans Beschäftigte zu ihren Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsplatz befragt hat. Die Folgestudie *Inter* im Office?* (Frohn et al. 2020) hat bundesweit 1255 lesbische, schwule, •bisexuelle und •trans Beschäftigte sowie darunter 32 •inter* Beschäftigte ebenfalls zu ihren Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsplatz befragt. Auch die Studie *Gleiche Chancen für alle? Wie Menschen mit Migrationshintergrund den Arbeitsmarkt in Deutschland erleben* der Stellenvermittlungs-Plattform Indeed (indeed August 2021) beschäftigt sich mit Diskriminierung im Lebensbereich Arbeit. Die Studie hat bundesweit 502 erwerbstätige Personen mit Migrationshintergrund befragt.

An der Schnittstelle zwischen den Lebensbereichen Arbeit sowie Ämter und Behörden hat die Beschäftigtenbefragung *Kulturelle Diversität und Chancengleichheit in der Bundesverwaltung* insgesamt circa 47000 Beschäftigte der Bundesverwaltung unter anderem auch zu ihren Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsplatz befragt (Ette et al. 2020).

Auf den Lebensbereich Gesundheit fokussieren die beiden Langzeitstudien des Robert-Koch-Instituts *Studie zur Gesundheit von Kindern und Jugendli-*

13 CATI steht für den englischen Begriff „*computer assisted telephone interview*". Bei CATI-Befragungen handelt es sich demnach um standardisierte computergestützte Telefoninterviews.

14 CAWI steht für den englischen Begriff „*computer assisted web interview*". CAWI-Umfragen sind daher standardisierte Online-Umfragen.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

chen in Deutschland (KiGGS) (Robert Koch-Institut 2006) sowie die *Studie zur Gesundheit Erwachsener in Deutschland* (DEGS) (Robert Koch-Institut 2013). Beide Studien erheben Daten im Kontext von Diskriminierung(-serfahrungen). So erfasste die KiGGS Basiserhebung etwa Behinderungen, die psychische Gesundheit wie auch Unterstützungssysteme von bundesweit 17.641 Kindern zwischen 0 und 17 Jahren. Die Studie DEGS 1, die auf Erhebungen aus den Jahren 2008–2011 basiert, erfasste unter anderem Gewalterfahrungen, die psychische Gesundheit wie auch Gesundheit im Alter von bundesweit 8.152 Personen ab 18 Jahren. Eine Befragung von 554 queeren Personen und 873 nicht-queeren Personen zu den Themen Kinderwunschbehandlung, Schwangerschaft und Geburt vom Netzwerk Queere Schwangerschaften und dem Gunda-Werner-Institut für Feminismus und Geschlechterdemokratie verdeutlicht sowohl die Angst vor als auch tatsächliche Diskriminierungserfahrungen von queeren Personen in der Gesundheitsversorgung (Salden und Netzwerk queere Schwangerschaften 2022).

Einzelne Studien und Wiederholungsbefragungen fokussieren nicht auf verschiedene Lebensbereiche, sondern auf spezifische Gruppen beziehungsweise spezifische Diskriminierungserfahrungen, wie etwa die *Shell-Jugendstudie* (Albert et al. 2015), die bundesweit 2558 Jugendliche und junge Erwachsene zwischen 12 und 25 Jahren unter anderem zu ihren Diskriminierungserfahrungen befragt; auch die Studie *Coming-out – und dann …?!* (Krell et al. 2015) des Deutschen Jugendinstituts aus dem Jahr 2015 fokussiert auf die Erfahrungen von Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Sie erfasst Coming-Out-Verläufe und Diskriminierungserfahrungen von bundesweit 5037 lesbischen, schwulen, bisexuellen und trans Jugendlichen und jungen Erwachsenen zwischen 14 und 27 Jahren; die beiden Umfragen zu *Gewalterfahrungen von schwulen und bisexuellen Jugendlichen und Männern* (Lippl und Finke 2007; Finke und Konradfi 2015) des Schwulen Anti-Gewalt-Projekts in Berlin *MANEO* aus den Jahren 2007 und 2009 beschäftigen sich vor allem mit dem Dunkelfeld homophober Gewalt wie auch der Erfassung von erfahrenen Gewalttaten und deren Bagatellisierung durch Betroffene. In Sachsen wurden hierzu in den Jahren 2006 und 2007 1016 und in den Jahren 2007 und 2008 650 •bi- und homosexuelle männliche Jugendliche und Männer befragt. Ähnlich wie auch in der Studie von Castro Varela et al. (2012) fanden die meisten Gewalterfahrungen im öffentlichen Raum statt (Lippl und Finke 2007: 21). Die CAWI-Erhebung *Wer kann mitmachen? Politische Beteiligung, Selbstidentifikation und Rassismuserfahrungen von Menschen mit Migrationsgeschichten in Deutschland* untersuchte bundesweit die Auswir-

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

kungen von Rassismuserfahrungen auf die politische Beteiligung von 3.012 Personen mit und ohne Migrationsbiografie. Die Stichprobe für Sachsen ist nicht frei zugänglich (Dege et al. 2021). Mit Diskriminierungserfahrungen entlang der Herkunft von Personen beschäftigt sich auch die Studie *Subjektive Perspektiven und Lebenslagen von unbegleiteten minderjährigen Geflüchteten und jungen Volljährigen in Deutschland* mit einer bundesweiten Stichprobe von 168 Personen in der quantitativen Erhebung, ergänzt durch 58 qualitative Leitfadeninterviews. Davon wurden 24 persönliche quantitative Befragungen und 27 qualitative Leitfadeninterviews mit Minderjährigen und jungen Erwachsenen in Sachsen durchgeführt (Scholaske und Kronenbitter 2021). Auch das *Sozio-oekonomische Panel (SOEP)*, das jährlich bundesweit ca. 30.000 Privathaushalte befragt, erfasst spezifische Diskriminierungserfahrungen. Erste Ergebnisse bezüglich Testfragen der SOEP-Innovationsstichprobe 2016 wurden von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2018) dokumentiert. Die IAB-SOEP-Migrationsstichprobe, die seit 2013 in das SOEP integriert ist, wurde bereits hinsichtlich der Diskriminierungserfahrungen von Migrant*innen in verschiedenen Lebensbereichen ausgewertet (Tucci et al. 2014b). Eine regionale Auswertung der SOEP-Daten ist möglich, die Größe der Migrationsstichprobe pro Bundesland jedoch klein (bundesweit wurden 2500 Haushalte befragt). Seit 2016 wird das SOEP außerdem um die IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten ergänzt, zu der bereits spezifische Auswertungen, beispielsweise zu geflüchteten Frauen, erschienen sind (Brücker et al. 2020).

Aktuell erscheinen erste Studien, die den Einfluss der Covid-19 Pandemie auf die Diskriminierungserfahrungen bestimmter Gruppen untersuchen. Ein frühes Beispiel hierfür ist die Desktop-Studie *Auswirkungen und Szenarien für Migration und Integration während und nach der COVID-19 Pandemie* (Bendel et al. 2021). Eine Studie von Plümecke, Supik und Will (2021) zeigt, dass in der Covid-19-Pandemie ausländische Staatsangehörige häufiger gestorben sind als deutsche Staatsangehörige und verweist damit auf gesundheitliche Ungleichheiten entlang der Herkunft und rassistischer Zuschreibungen. Die Datenlage zu diesen speziellen Diskriminierungserfahrungen wird sich vermutlich erst in den kommenden Jahren verfestigen.

Nur sehr wenige Studien fokussieren sich auf die Erfassung der Häufigkeit von speziellen Diskriminierungserfahrungen, wie etwa eine von Kantar 2019 im Auftrag des Bundespresseamtes durchgeführte Bevölkerungsbefragung auf der Basis eines Online-Access-Panels mit dem Titel *Strukturelle Diskriminierung* (Presse- und Informationsamt der Bundesregierung 2019) in Anlehnung an die Studie *Diskriminierungserfahrungen in Deutschland*

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

(Beigang et al. 2017a). Lediglich 50 der 1060 Fälle wurden in Sachsen erhoben, so dass keine detaillierten sachsenspezifischen Auswertungen möglich sind.

Von den bundesweit durchgeführten Studien zu Diskriminierungserfahrungen ermöglichen einige, wie etwa *Diskriminierungserfahrungen in Deutschland* (Beigang et al. 2017a), *KiGGS* (Robert Koch-Institut 2006) oder *Gewalterfahrungen von schwulen und bisexuellen Jugendlichen und Männern* (Lippl und Finke 2007; Finke und Konradfi 2015), auf Basis ihrer Fallzahlen auch Sekundärauswertungen für Sachsen. Dennoch fehlt es an vielen Stellen weiterhin an landesspezifischen Datengrundlagen. Insgesamt ergibt sich auch ein Mangel der Untersuchung konkreter Diskriminierungserfahrungen. Zumeist wird entweder ein bestimmtes Diskriminierungsmerkmal oder ein Lebensbereich fokussiert. Übergreifende, vergleichende Studien mit einem intersektionalen Ansatz, der ein Abbild der Vielgestaltigkeit von Diskriminierung ermöglicht, die eine einzelne Person erlebt, sind äußerst selten. Die Studien können daher nur Hinweise und Anknüpfungspunkte für die vorliegende Studie liefern.

2.1.3 Testing-Studien

Sogenannte Testing-Studien ermöglichen es, mithilfe von Testidentitäten diskriminierendes Verhalten zu erfassen. Sie sind ein wichtiges Mittel der Antidiskriminierungsarbeit, um Diskriminierungen sichtbar zu machen (Hummel et al. 2017: 15). Viele Testing-Studien beziehen sich auf den Lebensbereich Wohnungsmarkt, wie etwa die Studie *Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt* (Müller 2015). Dabei wurden Testings unter anderen auch in den Städten Dresden und Leipzig (n = 246) durchgeführt. Die Studie basiert auf Telefon-Testings (Müller 2015: 35) wie auch gepaarten Face-to-Face-Testings. Hierbei bewerben sich zwei Testpersonen mit einem vermieter*innen-freundlichen Profil (weiblich, ledig, kinderlos und in Vollzeit berufstätig) auf dieselbe Wohnung. Sie unterscheiden sich lediglich im Merkmal (zugeschriebene) ethnische Herkunft und Religionszugehörigkeit (Müller 2015: 38). Die Studie zeigt dabei unter anderem Diskriminierung bei ökonomisch gut aufgestellten Menschen mit (zugeschriebener) Migrationsgeschichte (Müller 2015: 62).

Die Testing-Studie *The Hijab Penalty: Feminist Backlash to Muslim Immigrants* beschäftigt sich mit Diskriminierungserfahrungen im öffentlichen Raum (Choi et al. 2021). Dabei wurden Testings in 25 Städten bundesweit durchgeführt, um den Einfluss zwischen (zugeschriebenen) geschlechter-

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

spezifischen Einstellungen und Diskriminierungserfahrungen von muslimischen Frauen zu erforschen (Choi et al. 2021: 1ff.).

2.2 Sachsenspezifische Studien und amtliche Daten

Neben den großen bundesweiten Erhebungen und Studien ist der Blick auf länderspezifische Erhebungen wichtig. Nur wenige Bundesländer haben bisher breiter angelegte Studien zu Diskriminierung, die verschiedene Diskriminierungsmerkmale abdecken, durchgeführt (Ausnahme: Dieckmann et al. 2017).

Nicht alle der Studien zur Situation in Sachsen lassen sich in die Aufteilung von amtlichen Daten und Statistik, Einstellungsstudien, Studien zu Diskriminierungserfahrungen und Testings einsortieren. Mit der Studie des Antidiskriminierungsbüro (ADB) Sachsen (Bartel und Fischer-Bach 2014) zu Diskriminierung als Thema in der migrationsbezogenen Beratung in Sachsen werden etwa innovative Felder untersucht, die Akteure abseits der Dichotomie von Betroffenen und Verursacher*innen von Diskriminierung in den Fokus nehmen.

2.2.1 Amtliche Daten und Statistik

Neben empirischen Studien und Wiederholungsbefragungen stellt die amtliche Statistik eine wichtige Quelle zur Untersuchung von Diskriminierungserfahrungen dar. Verglichen mit den meisten wissenschaftlichen Studien ist die Datenqualität aufgrund der verpflichtenden Teilnahme etwa beim Mikrozensus oder die Vollerhebung von Daten innerhalb staatlicher Institutionen besonders hoch. Allerdings haben die Daten vor allem einen deskriptiven Charakter: Es lässt sich beispielsweise vergleichen, wie Bildungsabschlüsse verteilt sind zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund, zwischen den Geschlechtern oder zwischen Personen mit und ohne bestimmte Formen der •Behinderung. Allerdings können diese Daten nichts über die Ursachen der Unterschiede aussagen. Diese können potenziell vielfältig sein, neben einer direkten Diskriminierung können theoretisch beispielsweise unterschiedliche Leistungsvermögen, unterschiedliche Präferenzen oder unterschiedliche Ausgangsbedingungen ursächlich für die deskriptiv festgestellten Unterschiede sein. Wenn normativ eine Gleichstellung von verschiedenen Gruppen angestrebt wird, dann sind die so feststellbaren Unterschiede aber in

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

jedem Fall bereits ein Problemindikator. In diesem Fall kann bei den zuständigen Institutionen die Verantwortung gesehen werden, mit angemessenen Maßnahmen einen Ausgleich der unterschiedlichen Ausgangsbedingungen zu erreichen. Versäumen es Institutionen, solche Ausgleichmaßnahmen umzusetzen, so kann von einer Form der institutionellen Diskriminierung gesprochen werden, da die Institution nicht allen Menschen gleichermaßen zu Verfügung steht, sondern gewissen Normalitätsvorstellungen folgt.

Eine wichtige Quelle insbesondere für Geschlechtsunterschiede beim Bildungserwerb und der Arbeitsmarktbeteiligung sind die Daten des Statistischen Landesamtes des Freistaates Sachsen. Ein interessantes Beispiel stellt etwa das Personal an den sächsischen Hochschulen dar (Statistisches Landesamt Sachsen 2022). Die Daten des Statistischen Landesamtes unterscheiden dabei nur zwischen männlich und weiblich. Demnach stehen im Jahr 2020 1737 Professoren lediglich 527 Professorinnen gegenüber. Auf eine Professorin kommen damit in Sachsen 3,3 Professoren. Dies ist eine Verbesserung gegenüber 2010, wo das Verhältnis noch 1 zu 4,9 betrug. Weiterhin lassen sich auch Bruttoverdienst nach Lebensalter und Geschlecht aufschlüsseln. Auch Diagnosedaten der Krankenhäuser lassen sich auf der Seite des statistischen Landesamtes nach Geschlecht und Alter aufschlüsseln. Dabei muss jedoch festgehalten werden, dass die Daten lediglich deskriptiver Natur sind. Auf welche Mechanismen die Unterschiede zurückzuführen sind, kann hierbei nicht mit Sicherheit gesagt werden. Jedoch können viele der Daten auf grundsätzliche Problemlagen hinweisen. Auch einzelne Institutionen stellen Daten über ihre Mitglieder bereit. So etwa der Sächsische Landtag: Werden die Abgeordneten betrachtet, so zeigen sich Geschlechterunterschiede, die sich deutlich zwischen den Parteien unterscheiden.[15] So beträgt der Anteil von männlichen Abgeordneten am 1.1.2022 im sächsischen Landtag 71,4 Prozent (Landtag Sachsen 2022). Bei der CDU-Fraktion liegt der Anteil bei 77,8 Prozent und bei der AfD-Fraktion bei 88,9 Prozent. Bei den Fraktionen Die Linke und Bündnisgrüne liegen die Anteile der männlichen Abgeordneten bei

15 Solche Repräsentationsvergleiche werden auch abseits auf Basis wissenschaftlicher Erhebungen durchgeführt. Beispielsweise sei hier der *Führungskräfte-Monitor* des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) genannt, welches seit 1995 Daten des *SOEP* zu Führungskräften in der Privatwirtschaft auswertet. Ein Fokus liegt dabei auf der Gleichstellung der Geschlechter, aber auch der Anteil an Personen mit sogenanntem Migrationshintergrund in Führungspositionen wird dargestellt. Eine gesonderte Auswertung zu Sachsen liegt nicht vor, teilweise werden die Daten jedoch getrennt nach Ost- und Westdeutschland dargestellt (Holst und Friedrich (2017)).

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

35,7 Prozent bzw. 41,7 Prozent. Auch Daten zum Durchschnittsalter und der Religionszugehörigkeit stellt der Landtag bereit.

Der *Sechste Bericht zur Lage der Menschen mit Behinderungen im Freistaat Sachsen* aus dem Jahr 2019 basiert ebenfalls auf der Auswertung amtlicher Statistiken und baut auf den Berichten aus den Jahren 1994, 1999, 2004, 2009 und 2014 auf (Schmitz et al. 2019: 12). Der Bericht untersucht die Lebenslagen und Erfahrungen von Menschen mit •Behinderungen und •Beeinträchtigungen[16] in den Lebensbereichen Familie, Bildung, Arbeit, Gesundheit und Rehabilitation, Wohnen, Mobilität, Kultur, Sport und Freizeit wie auch politisches und zivilgesellschaftliches Engagement. Daneben werden auch die (•intersektionalen) Handlungsfelder Behinderung im Alter und Schutz der Persönlichkeit untersucht und darauf aufbauend Handlungsempfehlungen für eine gleichberechtigte Teilhabe in den jeweiligen Lebensbereichen wie auch den spezifischen Handlungsfeldern formuliert. Der Bericht dient darüber hinaus der Evaluation wie auch Weiterentwicklung des Aktionsplans der Sächsischen Staatsregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention, der am 8. November 2016 verabschiedet wurde. Der Bericht basiert nicht auf einer Betroffenenbefragung, sondern auf verschiedenen verfügbaren amtlichen Statistiken sowie einem Partizipationsprozess durch interessierte Bürger*innen (Schmitz et al. 2019: 13 f.). Der Fokus des Berichts liegt auf der Frage, in welchem Maße bereits inklusive Sozialräume existieren, und in welchem Maße gesonderte Unterstützungsformen in Anspruch genommen werden (Schmitz et al. 2019: 23). Am 31. Dezember 2017 lebten in Sachsen 766.376 Menschen mit einer amtlichen festgestellten Behinderung basierend auf Statistiken des Kommunalen Sozialverbands Sachsen (KSV). Damit haben 19 % der sächsischen Bevölkerung eine anerkannte Behinde-

16 Der Bericht unterscheidet zwischen Menschen mit Behinderungen (Menschen mit einer anerkannten Behinderung) und Menschen mit •Beeinträchtigungen (Menschen mit anerkannten Behinderungen aber auch jene, die die amtliche Anerkennung ihrer Behinderung nicht beantragt haben, allerdings durch gesundheitliche Einschränkungen in ihrem Alltag eingeschränkt werden). Ähnlich wie bereits in Kapitel 2.1. angemerkt, ist dies im Kontext von Diskriminierungserfahrungen und der amtlichen Erfassung dieser äußerst relevant mitzudenken. So werden in der Regel ausschließlich Personen mit Behinderung statistisch erfasst, nicht aber diejenigen mit •Beeinträchtigungen, die aber trotzdem im Alltag behindert werden und entlang dieses Merkmals Diskriminierung erleben. Das Gleiche gilt für Menschen in stationären Einrichtungen, mit Sinnesbehinderungen oder Menschen, die intersektionale Diskriminierungserfahrungen neben den Kategorien Alter und Behinderung erleben. So verweisen die Autor*innen des Berichts bereits auf die Problematik, dass die bisherige Datenlage es beispielsweise nicht erlaube, die Erfahrungen von geflüchteten Menschen mit Behinderungen darzustellen, so Schmitz et al. (2019: 13 ff.).

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

rung und machen einen stetig wachsenden Anteil der Bevölkerung aus (Schmitz et al. 2019: 26 f.). Insgesamt kommt der Bericht zu dem Ergebnis, dass die gesellschaftliche •Inklusion in den untersuchten Lebensbereichen unterschiedlich weit vorangeschritten ist (Schmitz et al. 2019: 212 f.). Zudem zeigen sich Unterschiede im Vergleich mit Menschen ohne Behinderungen. So leben Menschen mit Behinderungen in Sachsen häufiger allein oder als Paar ohne Kind in einem Haushalt (Schmitz et al. 2019: 54) und haben mit 23 Prozent gegenüber 19 Prozent ein höheres Armutsrisiko als Menschen ohne Behinderungen (Schmitz et al. 2019: 123). Zudem sind insbesondere ältere Menschen mit Behinderungen und gleichzeitiger Pflegebedürftigkeit Versorgungsengpässen ausgesetzt (Schmitz et al. 2019: 137). Auch eine mangelnde Barrierefreiheit, insbesondere im ländlichen Raum, wo ein Großteil der Menschen mit Behinderungen in Sachsen lebt, wurde konstatiert (Schmitz et al. 2019: 159, 165). Basierend auf den zentralen Ergebnissen der Datenauswertung zeigt der Bericht anschließend eine Reihe an Handlungsnotwendigkeiten auf, um gesellschaftliche •Inklusion und Teilhabechancen von Menschen mit Behinderungen zu ermöglichen.

Ebenfalls ein sehr relevanter Indikator zum Thema Diskriminierung findet sich in der amtlichen Statistik zur politisch motivierten Kriminalität unter der Bezeichnung Hassverbrechen[17]. Allerdings findet nur ein Teil aller Straftaten, die anhand eines realen oder zugeschriebenen diskriminierungsrelevanten Merkmals geschehen, Eingang in die entsprechenden Veröffentlichungen, wie etwa den Verfassungsschutzbericht. Dabei handelt es sich nur um jene Straftaten, die einerseits angezeigt wurden und bei denen die Hassmotivation als politisch motivierte Kriminalität von ‚rechts' eingeordnet wurde (Habermann und Singelnstein 2018). Im sächsischen Verfassungsschutzbericht werden die sogenannten fremdenfeindlichen Straftaten gesondert ausgewiesen. So berichtet der Verfassungsschutz für 2020 von 445 „fremdenfeindlichen" Straftaten, wobei es sich in 29 Fällen um Gewalttaten handle (Sächsisches Staatsministerium des Innern und Landesamt für Verfassungsschutz Sachsen 2021). Werden die verurteilten Taten bei Hassgewalt zugrun-

17 Politisch motivierte Kriminalität entlang verschiedener Diskriminierungsmerkmale wie etwa Geschlecht oder sexuelle Orientierung wird bislang kaum systematisch erfasst. Die KPMD-PMK Statistik des Freistaats Sachsen verzeichnete in den Jahren bis 2016 oft nur einzelne Fälle unter der Kategorie „sexuelle Orientierung". Eine Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE zu Hasskriminalität anhand sexueller Orientierung in Sachsen aus dem Jahr 2017 unterstreicht dies. Demnach wurden seit 2011 insgesamt nur 55 Straftaten als Hasskriminalität anhand der sexuellen Orientierung erfasst (Lt SN Drs. 6/11242). Auch bundesweit sind es nur ein paar hundert Fälle, die statistisch erfasst werden.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

de gelegt, so zeigt sich ein irritierendes Bild: Während immerhin 72 Taten zwischen 2011 und 2016 als „fremdenfeindlich" einsortiert wurden, sind es im gleichen Zeitraum nur eine Tat in Bezug auf Religion sowie zwei in Bezug auf das äußere Erscheinungsbild (Gräfe und Segelke 2019: 48). Verurteilte antisemitische Hassgewalttaten gab es laut dieser Datengrundlage in dem Zeitraum nicht, auch wenn bei einigen Gewalttaten die Betroffenen antisemitisch beschimpft wurden (Gräfe und Segelke 2019: 49). Allerdings ist die methodische Verlässlichkeit dieser Daten aus vielen Perspektiven fragwürdig (Presse und Bachmann 2010; Feldmann et al. 2016; Dierbach 2017: 475 ff.; Derin und Singelnstein 2019). So liegt die Definitionshoheit hierbei vor allem bei Polizist*innen, die nicht immer spezifische Kompetenzen im Umgang mit politisch motivierter Kriminalität haben müssen (Feldmann et al. 2016; Habermann und Singelnstein 2018). Mit der 2017 in Kraft getretenen Veränderung der Definitionen für politisch motivierte Kriminalität wurden einige Kritikpunkte adressiert, allerdings ist fraglich, ob die Grundprobleme der Erfassung behoben werden konnten (Kleffner 2018). So dokumentiert beispielsweise das Projekt *SUPPORT – Für Betroffene rechter Gewalt* der Regionalen Arbeitsstellen für Bildung, Integration und Demokratie Sachsen (RAA Sachsen) e.V. jährlich rechtsmotivierte und rassistische Angriffe[18] in Sachsen. Allein im Jahr 2019 wurden 226 Angriffe erfasst, was vermuten lässt, dass die Dunkelziffer der Angriffe durchaus höher ist als diejenigen, die im Landeskriminalamt erfasst werden. Trotz sinkender Zahlen im Vergleich zum Vorjahr argumentiert die RAA Sachsen e.V., dass die Zahlen im 10-Jahresverlauf weiterhin sehr hoch seien und dabei Ausdruck eines unveränderten gesellschaftlichen Zustandes und Diskurses seien. In 172 der insgesamt 226 Fälle wurde Anzeige erstattet. Von diesen 172 polizeibekannten Gewalttaten sind 100 offiziell als PMK rechts gewertet. Besonders viele Angriffe fanden in Chemnitz, Leipzig und Dresden statt und bei den meisten Angriffen handelte es sich um Körperverletzungsdelikte aufgrund von Rassismus im öffentlichen Raum (RAA Sachsen e.V. 2019). Neben der Dokumentation der Angriffe werden ebenfalls separat auch die in Anspruch genommenen Beratungen dokumentiert.

Die Studie *Rechte Hassgewalt in Sachsen – Entwicklungstrends und Radikalisierung* (Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz 2019) beschäftigt sich ebenfalls mit den Statistiken rechts motivierter

18 Die Definition der Angriffe ist angelehnt an jene aus dem polizeilichen Definitionssystem der Politisch motivierten Kriminalität (PMK) des Bundeskriminalamtes.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

und rassistischer Angriffe und stellt dabei die Frage, inwieweit der Freistaat Sachsen eine Hochburg rechtsextremer Hassgewalt sei. Die Studie erfasst den Zeitraum 2011 bis 2016 und analysiert das Ausmaß wie auch Spezifika rechts motivierter Gewalt und deren Veränderungen. Zudem werden Vergleiche zu anderen Bundesländern gezogen (Backes et al. 2019a: 14 f.). Im Zentrum der Studie stehen rechtskräftig verurteilte Gewalttäter*innen[19] und deren Taten. Einerseits wurden Daten des Landeskriminalamts (LKA) Sachsen ausgewertet[20] und andererseits Täter*innen- und Opferinterviews geführt und eine Inhaltsanalyse von Medien und rechtsextremer Musik durchgeführt, um die Ideologie und Motivation der Täter*innen zu ergründen (Backes et al. 2019a: 22). Der Bericht kommt zu dem Ergebnis, dass Sachsen vor allem als „Hochburg" rechts motivierter Hassgewalt gelten könne, wenn man den Vergleich mit westlichen Bundesländern ziehe (Backes et al. 2019b: 185). Für den Zeitraum 2011 bis 2016 wurden 155 rechtskräftige Verurteilungen mithilfe von Gerichtsakten näher untersucht. Dabei lassen sich die Gewalttaten in 77 Hassgewalt- und 78 Konfrontationsgewalttaten[21] unterscheiden (Gräfe und Segelke 2019: 105). 32 Prozent der untersuchten Hassgewalttaten und 19 Prozent der Konfrontationsgewalttaten wiesen dabei einen Zusammenhang mit dem Thema Asyl auf. So richteten sich beispielsweise fünf Hassgewalttaten direkt gegen Geflüchtetenunterkünfte (Backes et al. 2019b: 186). Insbesondere Hassgewalttaten fanden spontan in der Öffentlichkeit statt und damit in Räumen, die von Opfern dieser Gewalt nicht vermieden werden können (Gräfe und Segelke 2019: 55). Zudem waren die untersuchten Hassgewalttaten vor allem ein städtisches Phänomen und wurden vorrangig von Tätern mit einem Durchschnittsalter von 28 Jahren[22] durchgeführt, die sich insbesondere durch Gelegenheitsstrukturen oder die sich verschärfenden und verrohenden Diskussionen in sozialen Netzwerken und bei Anti-Asyl-Protesten zu ihren Taten motiviert fühlten (Backes et al. 2019b: 187f.; Gräfe und Segelke 2019: 106). Die ideologischen Feindbilder, die sich aus den untersuchten Polizei- und Justizakten identifizieren lassen hatten, verweisen auf rassistische

19 In der Regel ist rechte Hassgewalt ein männliches Phänomen. Nur 5 der 172 Täter*innen im Untersuchungszeitraum waren weiblich (Gräfe und Segelke (2019: 67)).

20 Dabei handelt es sich um prozessproduzierte Daten, die uneinheitlich und in ihrer Qualität stark variieren, weshalb nur Aussagen über generelle Trends getroffen werden können (Backes et al. (2019a: 23)).

21 Konfrontationsgewalt bezieht sich auf Taten, die in unmittelbaren Auseinandersetzungen zwischen Gruppen begangen werden (Backes et al. (2019a: 16)).

22 Dieses Ergebnis widerspricht insbesondere der Idee des jugendlichen Gewalttäters, die in den 1990er- und 2000er-Jahren dominierte (Gräfe und Segelke (2019: 68)).

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Ressentiments wie auch die Gleichsetzung von Islam mit Dschihadismus (Backes et al. 2019b: 189f.). Diese Einstellungen von Teilen der sächsischen Bevölkerung verdeutlichen auch die sogenannten Einstellungsstudien, die in Sachsen durchgeführt wurden und die im folgenden Kapitel näher dargestellt werden sollen.

2.2.2 Einstellungsstudien

Wie auf Bundesebene gibt es einige sachsenspezifische Einstellungsstudien, die basierend auf Ideen der Vorurteilsforschung, vielfaltsbezogene Einstellungen messen. Dabei zu nennen sind vor allem die beiden *Expertisen des IKG zu gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit in Sachsen* (Stichs 2006; Beckmann 2012) sowie der *Sachsen-Monitor* aus den Jahren 2016 bis 2018 (dimap 2016, 2017, 2018). Darüber hinaus werden vereinzelt auch im Rahmen anderer Studien bundeslandspezifische Zahlen dargestellt, so etwa bei der Studie *Deutschland postmigrantisch* (Canan et al. 2018). Im Folgenden werden die zentralen Ergebnisse sowie die jeweiligen Stichprobengrößen der Studien/Erhebungen beschrieben.

Die beiden Expertisen zur gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit in Sachsen des Instituts für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung (IKG) aus den Jahren 2006 und 2012 sind Teil der Langzeitstudie *Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (GMF)* des IKG. Dabei wurden im Zeitraum 2002 bis 2011 deutschlandweit einmal jährlich standardisierte telefonische Befragungen durchgeführt. Der Fokus der Langzeitstudie liegt auf dem Konzept der gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit und damit auf den Aspekten Fremdenfeindlichkeit, Etabliertenvorrechte, Islamophobie, Abwertung von Obdachlosen und Behinderung, Homophobie, Sexismus, Rassismus sowie Antisemitismus (IKG 2012). Basierend auf Messinstrumenten der Vorurteilsforschung wurden dabei Zustimmungswerte zu Aussagen erfasst, die als Indikatoren für die jeweiligen Elemente gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit gelten. Befragt wurden in den Jahren 2002 bis 2005 1086 Personen aus Sachsen ohne Migrationshintergrund (Stichs 2006) und in den Jahren 2008 bis 2011 800 Personen (Beckmann 2012). Beckmann zeigt in ihrer Expertise im Vergleich zu den Daten der Jahre 2002 bis 2005 zwar partielle Rückgänge einzelner Werte, insgesamt bestehen aber weiterhin hohe Abwertungswerte (Beckmann 2012: 6). So stimmen zwei Drittel der Befragten der Aussage zu, dass „zu viele Ausländer in Deutschland leben“ (Beckmann 2012: 3). Insgesamt zeigt der Vergleich zudem eine Veränderung von Einstellungen.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Insbesondere Islamfeindlichkeit sei seit dem letzten Analysezeitraum stark angestiegen. Damit würden die sächsischen Befragten die höchsten Werte verzeichnen und lösen somit die übrigen neuen Bundesländer ab. Auch homophoben Aussagen würden die sächsischen Befragten stärker zustimmen als Befragte aus anderen Bundesländern. Demgegenüber lasse sich ein Rückgang in den Zustimmungswerten bei Antisemitismus, Abwertung von Obdachlosen und Fremdenfeindlichkeit konstatieren (Beckmann 2012: 3). Beide Expertisen ermöglichen somit einen zeitlichen Vergleich, aber auch einen Vergleich mit den Ergebnissen der Befragungen in den neuen und alten Bundesländern. Zudem werden die Einstellungen zwischen Gruppen auch entlang verschiedener soziodemographischer Daten dargestellt.

Ähnlich wie auch die beiden Expertisen des IKG erfasste der *Sachsen-Monitor* des dimap – Institut für Markt- und Politikforschung GmbH gruppenbezogene Ressentiments und demokratiegefährdende Einstellungen in Sachsen in den Jahren 2016, 2017 und 2018 (dimap 2016, 2017, 2018). Darüber hinaus wurden Institutionenvertrauen sowie die Einschätzung von Gerechtigkeit erfragt. Im Jahr 2016 wurden hierzu 1013 Personen befragt, 2017 1006 Personen und im Jahr 2018 1011 Personen. Die Befragungen wurden alle computergestützt persönlich durchgeführt. Wie auch in den beiden Expertisen des IKG zeigt der *Sachsen-Monitor* eine Beständigkeit gruppenbezogener Ressentiments gegenüber einzelnen Bevölkerungsgruppen. So gaben im Jahr 2018, wie auch im Jahr 2017, 56 Prozent der Befragten an, „eine Überfremdung durch zu viele Ausländer" in Deutschland zu sehen (dimap 2018: 34). Im Jahr 2016 stimmten sogar 58 Prozent dieser Aussage zu (dimap 2016: 30). Auch in Bezug auf Etabliertenvorrechte lassen sich beständige Werte feststellen. So stimmten 36 Prozent der Befragten im Jahr 2016 der Aussage zu: „Wer schon immer hier lebt, sollte mehr Rechte haben als die, die später zugezogen sind." (dimap 2016: 30). Im Jahr 2017 stimmten 33 Prozent der Befragten dieser Aussage zu (dimap 2017: 32) und im Jahr 2018 37 Prozent der befragten Personen (dimap 2018: 33). Wie auch in den beiden IKG-Expertisen sind islamfeindliche Einstellungen unter den befragten Personen besonders prägnant. So stimmten 69 Prozent der Befragten im Jahr 2016 der Aussage zu, dass die meisten in Deutschland lebenden Muslima nicht „unsere Werte" akzeptieren würden (dimap 2016: 30). Im Jahr 2017 stimmten dieser Aussage 62 Prozent der Befragten zu (dimap 2017: 33). Im Jahr 2018 wurde nicht mehr die Zustimmung zu dieser Aussage abgefragt, sondern dagegen die Zustimmung zur Aussage: „Durch die vielen Muslime in Deutschland fühle ich mich manchmal wie ein Fremder im eigenen Land", der 49 Prozent der Befragten zustimmten (dimap 2018: 34). Die antiziganistischen, antisemitischen wie auch

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

homofeindlichen Zustimmungswerte unterliegen in den drei Jahren des *Sachsen-Monitors* einigen Schwankungen. Die antiziganistischen Zustimmungswerte sind leicht gestiegen und gleichzeitig gleichbleibend hoch, wie die Zustimmungswerte zur folgenden Aussage zeigen: „Ich hätte Probleme damit, wenn sich Sinti und Roma in meiner Wohngegend aufhalten" (2016: 54 %; 2017: 49 %; 2018: 57 %). Die antisemitischen Zustimmungswerte schwanken ebenfalls. So stimmten im Jahr 2016 25 Prozent der Befragten der Aussage: „Juden versuchen heute Vorteile daraus zu ziehen, dass sie während der Nazi-Zeit die Opfer gewesen sind" zu, im Jahr 2017 16 % der Befragten und im Jahr 2018 21 Prozent der Befragten. Die homofeindlichen Zustimmungswerte sind wie auch die antiziganistischen im Jahr 2018 leicht gestiegen, wie die Zustimmungswerte zur Aussage: „Eine sexuelle Beziehung zwischen Personen desselben Geschlechts ist unnatürlich" (2016: 32 %; 2017: 36 %; 2018: 32 %), zeigen. Die Daten des Sachsenmonitors der Jahre 2016 bis 2018 zeigen somit trotz Schwankungen in den einzelnen Werten eine Beständigkeit gruppenbezogener Ressentiments gegenüber einzelnen Gruppen.

Insgesamt zeigt sich, dass bisher kaum wissenschaftliche Untersuchungen zu vielfalts- und diskriminierungsrelevanten Einstellungen der Bevölkerung in Sachsen vorliegen. Insbesondere der *Sachsen-Monitor* bietet zwar in seiner Anlage ein wichtiges Instrument für die Erfassung von Einstellungen. Hierfür müsste er aber weitergeführt und die in ihm verwendeten Fragen aktualisiert werden, um verschiedene Ungleichheitsideologien adäquat messen zu können und Verschiebungen in der sozialen Erwünschtheit zu berücksichtigen. Grundsätzlich liegen auf Basis dieser Studien jedoch keine Informationen zur Akzeptanz positiver Maßnahmen, zum Verständnis von Diskriminierung oder eines abstrakteren Vielfalterlebens vor. So fragt der *Sachsen-Monitor* beispielsweise nur ab, ob es für eine Demokratie wichtig sei, die Rechte von Minderheiten zu schützen oder dass Gerichte alle gleich behandeln (dimap 2018: 23). Die bestehenden Befunde weisen jedoch auf – im Bundesvergleich - starke Feindseligkeiten gegenüber verschiedenen marginalisierten Bevölkerungsgruppen hin. So stimmten 43 Prozent der Befragten des Sachsen-Monitor im Jahr 2018 folgender Aussage zu: „In einer Demokratie kommt es auf die Rechte der Mehrheit an. In Deutschland wird zu viel Rücksicht auf die Rechte von Minderheiten genommen." (dimap 2018: 36). Diese Feindseligkeiten kommen auch in den erhobenen Daten des RAA zum Ausdruck, zu der ein Dunkelfeld hinzugezählt werden muss, wie auch in der Studie der Landesarbeitsgemeinschaft (LAG) Queeres Sachsen, die im nächsten Unterkapitel vorgestellt wird. Stange argumentiert, dass eine Reihe dieser Einstellungen und Feindseligkeiten evangelikalen Strukturen in

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Südsachsen zuzuschreiben sind, die in diesen strukturschwachen Regionen neben Sportvereinen eine zentrale Rolle im kommunalen Leben spielen (vgl. Stange 2014).

2.2.3 Studien zu Diskriminierungserfahrungen

Studien, die Diskriminierungserfahrungen explizit für Sachsen untersuchen, existieren bisher kaum. Nennenswert ist hier vor allem eine Studie der Landesarbeitsgemeinschaft LAG Queeres Sachsen zu Hasskriminalität gegenüber LSBTTIQ* (Ohlendorf und Wunderlich 2019). Zudem zu nennen ist die Studie *Jugendsexualität und Behinderung* (Wienholz et al. 2013), die 169 Schüler*innen mit Seh-, Hör- und Körperbehinderungen zu ihrem Sexualverhalten befragt hat. Da direkte Diskriminierungserfahrungen hier nicht im Vordergrund stehen, wird die Studie nicht genauer dargestellt. Gleiches gilt für die Studie *Stigma aus der Sicht schizophren Erkrankter, ihrer Angehörigen und von Mitarbeitern in der psychiatrischen Versorgung* (Schulze und Angermeyer 2002), die auf Fokusgruppengesprächen, unter anderem in Leipzig, basiert. In der *Studie Geflüchtete in Sachsen – Ergebnisse einer quantitativen Befragung* mit einer Stichprobe von 62 Personen stehen Diskriminierungserfahrungen ebenfalls nicht im Vordergrund. Die Häufigkeit der Diskriminierungserfahrungen im Allgemeinen wurde jedoch erfragt, mit dem Ergebnis, dass nur 2,3 Prozent der Befragten nie Diskriminierung erleben (Röder et al. 2021: 25).

Die CAPI- bzw. PAPI-Studie der LAG Queeres Sachsen aus dem Jahr 2019 erfasste erstmalig vorurteilsbezogene Gewalt bzw. Hasskriminalität gegenüber LSBTTIQ* in Sachsen (Ohlendorf und Wunderlich 2019). Der Fokus der Studie, an der 267 Personen teilnahmen, liegt einerseits auf der Anzahl der erlebten Gewalterfahrungen der letzten fünf Jahre sowie andererseits auf der Anzeigebereitschaft und entsprechenden Erfahrungen mit der Polizei. Die Studie zeigt wie auch die Dokumentation rechtsmotivierter und rassistischer Angriffe der RAA Sachsen e.V. ein Gefälle zwischen Ballungsräumen und ländlichen Gebieten. So finden einerseits mehr Angriffe in städtischen Ballungsräumen statt, andererseits fehlen aber gerade im ländlichen Raum Peer-Angebote sowie kompetente Ansprechpersonen (Ohlendorf und Wunderlich 2019: 12). Die häufigsten Vorfälle innerhalb der letzten fünf Jahren waren Beleidigungen. Von insgesamt 267 gaben 259 Befragten an, in den letzten fünf Jahren beleidigt worden zu sein, an zweiter und dritter Stelle folgten Bedrohungen und leichte Körperverletzungen (Ohlendorf und Wun-

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

derlich 2019: 24). Trotz der Vielzahl an vorurteilsbezogenen Gewalttaten haben nur 11 Prozent der von Gewalt betroffenen Personen diese zur Anzeige gebracht. Dies verdeutlicht, wie groß das Dunkelfeld hier ist (Ohlendorf und Wunderlich 2019: 27 f.). Auch eine Kleine Anfrage der Fraktion DIE LINKE zu Hasskriminalität anhand sexueller Orientierung in Sachsen aus dem Jahr 2017 unterstreicht dies. Demnach wurden seit 2011 insgesamt nur 55 Straftaten als Hasskriminalität anhand der sexuellen Orientierung erfasst (Lt SN Drs. 6/11242). Dies hat unterschiedliche Gründe. In der Studie von Ohlendorf und Wunderlich werden als die beiden zentralen Gründe a) die Angst, dass das Anliegen bei der Polizei nicht ernst genommen wird sowie b) die Befürchtung, dass die Straftat nicht als vorurteilsmotivierte Gewalttat verstanden wird, genannt (Ohlendorf und Wunderlich 2019: 30 ff.). Damit einher gehen die Wünsche nach mehr Beratungsstellen, geschultem Personal bei der Polizei sowie niedrigschwelligen technischen Möglichkeiten, die Anzeige aufzugeben, wie dies etwa in Berlin der Fall ist (Ohlendorf und Wunderlich 2019: 35 ff.).

Neben diesen sachsenweiten Studien gibt es vereinzelt noch lokale Studien zu Diskriminierungserfahrungen. So untersucht Teichert (2019) Diskriminierungserfahrungen der Studierenden und Beschäftigten an der Universität Leipzig, um die Ergebnisse in die universitäre Gleichstellungspolitik einfließen zu lassen. Insgesamt lässt sich jedoch ein eklatanter Mangel an Studien zu Diskriminierungserfahrungen in Sachsen feststellen. Dies betrifft insbesondere •intersektionale Studien, die einen merkmalsübergreifenden Ansatz haben.

2.2.4 Testing-Studien

Die meisten Testing-Studien agieren entweder bundesweit oder auf regionaler Ebene. Nur selten werden landesspezifische Testings durchgeführt. Eine solche liegt mit der Untersuchung von rassistischer Diskriminierung auf dem sächsischen Wohnungsmarkt durch das Antidiskriminierungsbüro Sachsen aus dem Jahr 2017 vor (Hummel et al. 2017). Hierzu wurden zwei Testidentitäten wie auch eine Vergleichsidentität entwickelt, die sich durch das Diskriminierungsmerkmal Herkunft bzw. Herkunftszuschreibung unterschieden. Die Testing-Situation war die telefonische Kontaktaufnahme mit einer Hausverwaltung, Vermieter*innen oder Genossenschaften mit dem Ziel, einen Besichtigungstermin zu vereinbaren (Hummel et al. 2017: 15 f.). Die Studie kommt dabei zu dem Schluss, dass in 24 von 40 untersuchten Fällen

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

eine rassistische Diskriminierung vorlag. Als Diskriminierung wurden alle Testings definiert, in denen mindestens eine*r Tester*in schlechter behandelt wurde als die Vergleichsperson (Hummel et al. 2017: 17). Neben den Testings auf dem sächsischen Wohnungsmarkt wurden 50 dokumentierte Beratungsfälle von rassistischer Diskriminierung ausgewertet und fünf Kurzinterviews geführt. Basierend auf den Ergebnissen formuliert die Studie Handlungsmöglichkeiten für Betroffene wie auch Multiplikator*innen und Unterstützer*innen, wie etwa das Anfertigen von Gedächtnisprotokollen (Hummel et al. 2017: 37 ff.).

2.3 Zwischenfazit zum Forschungsstand

Um Diskriminierung(-serfahrungen) in Sachsen untersuchen zu können, reicht die bestehende Datenlage nicht aus. Innerhalb der großen bundesweiten Studien ist der Anteil von Fällen in Sachsen in aller Regel zu klein, um damit eigenständige Auswertungen durchführen zu können. Sachsenspezifische Befragungen existieren dagegen nur in sehr geringer Zahl und decken die Zielsetzung, differenzierte Aussagen über Diskriminierungserfahrungen anhand unterschiedlicher Merkmale und ihrer Intersektionalität treffen zu können, nicht ab. Aus diesem Grund sind für das vorliegende Projekt eigenständige Datenerhebungen notwendig.

Diese können jedoch von den vielen unterschiedlichen bereits durchgeführten Studien sehr profitieren. So knüpft die vorliegende Studie in ihrem Design etwa an die Studie *Diskriminierungserfahrungen in Deutschland* (Beigang et al. 2017a) an. Aber auch aus anderen Studien lassen sich methodische Überlegungen ableiten, Fragebogenbestandteile anlehnen sowie weitergehende Fragestellungen extrahieren, die im Folgenden untersucht werden sollen. Zugleich stellen diese Studien, insbesondere die sachsenspezifischen, einen Wissenshintergrund dar, vor dem die folgenden empirischen Ergebnisse interpretiert werden müssen.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

3 Methodisches Vorgehen und Stichproben

3.1 Messmethoden von Diskriminierung

Diskriminierung kann unterschiedlich methodisch bestimmt werden. Im Folgenden präsentieren wir einige verschiedene methodische Ansätze, wie Diskriminierung erfasst werden kann und welche Möglichkeiten und Einschränkungen mit den spezifischen Zugängen einhergehen (können).

Besonders detailliert kann Diskriminierung mithilfe von qualitativen oder experimentellen Studien untersucht werden. Bei qualitativen Studien können etwa detailliert einzelne institutionelle Bereiche und dort auch institutionelle Formen von Diskriminierung untersucht werden (z.B. Gomolla und Radtke 2009). Experimente bieten die Möglichkeit, Benachteiligungen nachzuweisen: Hierbei werden ähnlich zu juristisch relevanten Testings (Klose und Kühn 2010; Staubach 2014) unter kontrollierten Bedingungen diskriminierungsrelevante Situationen herbeigeführt und geprüft, ob und inwieweit verschiedene (zumeist fiktive) Personen dabei ungleich behandelt werden (Veit und Yemane 2018). Dies wird insbesondere auf dem Wohnungsmarkt (Planerladen 2009; Müller 2015; Hummel et al. 2017; Horr et al. 2018; Du Bois 2019) oder auf dem Arbeitsmarkt durchgeführt (Weichselbaumer 2016; Koopmans et al. 2018). Doch sowohl in der experimentellen Forschung als auch in der qualitativen Forschung zu institutioneller Diskriminierung geht die Tiefe zulasten der thematischen Breite: Sehr detaillierte Informationen können für sehr kleine Bereiche des Themenfeldes Diskriminierung erhoben werden.

Eine weitere wichtige und aussagekräftige Quelle zur Erforschung von Diskriminierung sind die Beratungs- und Beschwerdedaten, die von verschiedenen Beratungsstellen erhoben werden (Çakan et al. 2020; Antidiskriminierungsbüro Sachsen 2021; Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2021c: 40 ff.). Diese liefern in der Breite wichtige und detaillierte Informationen, insbesondere auch zu den Schritten, die die Betroffenen nach der Beschwerde ergriffen haben. Außerdem erfolgt bei einer umfassenden Dokumentation von •Antidiskriminierungsberatung eine rechtliche Einschätzung durch die*den Berater*in, die für die Datenauswertung eine hilfreiche Ergänzung zu der Perspektive der betroffenen Person sein kann (vgl. Aalders et al. 2022, im Erscheinen). Zugleich sind Beratungs- und Beschwerdedaten jedoch se-

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

lektiv. Sie liegen nur von jenen Diskriminierungen vor, bei denen die Betroffenen sich an eine Beratungs- oder Beschwerdestelle gewendet haben.

Einen weiteren Zugang stellen subjektive Diskriminierungserfahrungen dar. Dies ist auch der methodische Zugang der vorliegenden Studie. Diskriminierungserfahrungen werden in verschiedenen Erhebungen abgefragt (Baumann et al. 2018). Dabei zeigt sich jedoch auch, dass die Zahlen sich hierbei je nach Erhebung deutlich unterscheiden (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2018). Diese Differenzen können auf vielfältige Faktoren zurückzuführen sein: Einerseits kann die Erhebungsmethode Unterschiede hervorrufen, aber auch die Einbindung in den restlichen Fragebogen. Insbesondere, wenn zuvor bereits Fragen zum Themenfeld Gleichstellung und Diskriminierung kamen, sensibilisiert dies noch einmal die Betroffenen, wodurch ihnen mehr Ereignisse wieder einfallen. Doch auch die eigentliche Frageformulierung ist von zentraler Bedeutung. So kann eine vorangestellte Definition dessen, was mit Diskriminierung gemeint ist, den Assoziationsraum erweitern (Beigang et al. 2017a: 92 f.). Auch ist es ein Unterschied, ob in einer einzelnen Frage erfasst wird, ob jemals eine Diskriminierung stattgefunden hat oder ob nacheinander verschiedene Lebensbereiche und Diskriminierungsmerkmale durchgegangen und jeweils einzeln angegeben werden muss, ob dort eine Diskriminierung stattgefunden hat. Im letzteren Fall besteht die Chance, dass durch die konkretere Benennung der Umstände Erinnerungen aktiviert werden. Daher sollten diese Zahlen nur innerhalb einer Erhebungsform bei Verwendung des identischen Fragebogens verglichen werden.

3.2 Erhebungsinstrumente

Für die Erstellung unserer Erhebungsinstrumente zur Erfassung von Diskriminierungserfahrungen haben wir zunächst Studien und verwendete Fragebögen zu (intersektionalen) Diskriminierungserfahrungen ausgewertet. Darauf aufbauend haben wir Fragebogenbestandteile aus anderen Fragebögen übernommen, adaptiert und neue Items entwickelt.[23] Dabei wurden

23 Bei den alltäglichen Diskriminierungserfahrungen haben wir uns an der Everday Discrimination Scale von Williams et al. (1997) orientiert und diese um eigene Items sowie weitere aus anderen Studien zu Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen erweitert (u.a. Castro Varela et al. (2012); Frohn et al. (2017); Bachmann (2013); European Union Agency for Fundamental Rights (2018a, 2013a, 2013c, 2014b); Krell (2013); Decker et al. (2017); Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2018); Beigang et al. (2017a)). In Anlehnung an die zuvor genannten Studien wurden auch verschiedene

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

für die Betroffenen-, für die beiden Bevölkerungsbefragungen sowie für die Organisationsbefragung erstellt. In der sachsenweiten und bundesweiten Bevölkerungsbefragung wurde ein identischer Fragebogen verwenden.

Ein besonderes Anliegen ist es uns gewesen, die Fragebögen auch mit sächsischen Expert*innen für Diskriminierung zu diskutieren. Diese Akteur*innen, die später zentral für die Verbreitung der Betroffenenbefragung werden sollten, haben wir in verschiedenen Diskussionsformaten eingebunden. Neben den klassischen Pretests haben wir die Fragebogenentwürfe der drei Erhebungen im Rahmen zivilgesellschaftlicher Konsultationen diskutiert. Dabei handelte es sich um eine Beiratssitzung des Projekts, bei dem andere Wissenschaftler*innen und einige zentrale zivilgesellschaftliche Organisationen von uns um Feedback gebeten wurden. Ebenfalls im Herbst 2020 fand ein Konsultationstreffen mit 15 Organisationen aus dem Bereich Antidiskriminierungsarbeit in Sachsen statt. Die Organisationen wurden so eingeladen, dass möglichst unterschiedliche Organisationen ihre Expertise zu Diskriminierungserfahrungen entlang verschiedener Merkmale einbringen konnten. An Stellen, wo Diskriminierungsmerkmale nicht abgedeckt wurden und weiteres Feedback notwendig war, haben wir weitere Einzelgespräche durchgeführt. Mit den Organisationen wurden gemeinsam die Fragebogenblöcke wie auch die Diskriminierungssensibilität einzelner Begriffe und Formulierungen eruiert.

3.2.1 Betroffenen- und Bevölkerungsbefragungen

Im Rahmen der Betroffenen- wie auch der beiden Bevölkerungsbefragungen[24] stehen individuelle Erfahrungen und Einstellungen der Menschen in Sachsen (und vergleichend bundesweit) im Vordergrund. Während mit

Diskriminierungsmerkmale sowie deren Erweiterung festgelegt. Für die Entwicklung der Items zu Verhalten und Reaktionen nach dem Erleben von Diskriminierung haben wir uns neben einigen der zuvor erwähnten Studien an den Erhebungen von Ohlendorf und Wunderlich (2019) wie auch von Lüter et al. (2020) orientiert. Bei den Fragen zu Vermeidungsstrategien und Folgen von Diskriminierungserfahrungen haben wir auf Items von Castro Varela et al. (2012); Deutsches Zentrum für Altersfragen (2017); Adebahr und Lehmann (2020); Beigang et al. (2017a) sowie aus den verschiedenen FRA-Studien Bezug genommen und diese um eigene ergänzt. Für die Erstellung des Fragebogens für die Organisationsbefragung haben wir darüber hinaus beispielsweise auf die Studie von Voigt et al. (2017) rekurriert.

24 Die Begriffe Betroffenen- und Bevölkerungsbefragung sind dahingehend etwas irreführend, dass auch Teilnehmende an der Bevölkerungsbefragung Betroffene von Diskriminierungserfahrungen sein können und Betroffene wiederum Teil der sächsischen

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

der Bevölkerungsbefragung Aussagen über die Verbreitung bestimmter Erfahrungen, Bewältigungsstrategien und Einstellungen in Sachsen (und vergleichend bundesweit) getroffen werden können, ermöglicht die Betroffenenbefragung eine Ergänzung zu unterschiedlichen Diskriminierungserfahrungen. Dies hängt einerseits mit dem Sampling zusammen: So haben wir mit der Betroffenenbefragung mehr Personen erreicht, die Diskriminierung erlebt haben (vgl. Kapitel 3.3.1 und 3.5.1). Außerdem haben wir bei der Betroffenenbefragung an einigen Stellen genauer nachgefragt, vor allem in Bezug auf die Reaktionen während und nach der erlebten Diskriminierung.

Die Betroffenenbefragung ist insgesamt umfangreicher als die Bevölkerungsbefragung und besteht aus den folgenden neun Blöcken. Die Bevölkerungsbefragung ist weitgehend identisch, lediglich die Frageblöcke 2b, 2c, 2d und 5 wurden hierbei ausgelassen:

- Diskriminierungshäufigkeiten[25]
- Nachfragen zu einigen ausgewählten (alltäglichen) Diskriminierungserfahrungen in den letzten zwei Jahren:
- Diskriminierungswahrnehmung dieser Erfahrungen
- Diskriminierungsmerkmal(e), entlang welcher die Erfahrung stattfindet
- Kontext dieser Erfahrungen: Wo findet sie statt, was fühlen Betroffene, wer ist anwesend und reagiert, wie?
- Reaktionen in und nach der Situation
- Diskriminierungshäufigkeiten nach Lebensbereichen
- langfristige Folgen und Vermeidungsstrategien von Diskriminierungserleben
- Beratungs- und Unterstützungsstrukturen in Sachsen
- diskriminierungsrelevante Einstellungen
- Wissen um das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (•AGG)
- Erfahrungen mit Covid-19
- Soziodemografie

Bevölkerung sind. Der zentrale Unterschied zwischen den Befragungen ist die Stichprobenziehung. Die Betroffenenbefragung hat mit dem Titel *Diskriminierung erlebt?!* Personen direkt über ihre Diskriminierungserfahrungen adressiert und wurde zudem von Organisationen und Verbänden im Bereich Antidiskriminierungsarbeit beworben.

25 Da wir nach dem Erleben einzelner diskriminierender Alltagssituationen gefragt haben und nicht abstrakt nach Diskriminierungserfahrungen, haben die Befragungsteilnehmer*innen häufiger diskriminierende Erfahrungen angegeben als beispielsweise in der bundesweiten Studie *Diskriminierungserfahrungen in Deutschland* (Beigang et al. 2017a).

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Da sich die Fragen zu den ausgewählten alltäglichen Formen von Diskriminierung auf die letzten zwei Jahre beziehen, fließen hier vor allem Erfahrungen aus der Zeit von März 2019 bis Juni 2021 ein. Dies bedeutet, dass die Erfahrungen wesentlich durch die Covid 19-Pandemie geprägt sind und daher manche möglicherweise häufiger und andere seltener vorkommen. Um dies genauer zu erfassen, wurde ein eigenes Modul zu Diskriminierungserfahrungen während der Pandemie eingefügt.

Um insbesondere das Verständnis der Items und Frageformulierungen des Fragebogens der Betroffenenbefragung zu prüfen, wurden im Dezember 2020 und Januar 2021 qualitative Pretests durchgeführt. Zum einen wurden zwei Wochen lang Personen zu unterschiedlichen Zeiten an Bushaltestellen angesprochen, um kurze Abschnitte des Fragebogens auf ihr Verständnis hin zu erproben. Zum anderen wurden ein- bis zweistündige qualitative Interviews mit 14 Personen durchgeführt. Bei den Gesprächen haben die Personen online den Fragebogen beantwortet und ihre Eindrücke sowie ihr Verständnis der Fragen den per Videokonferenz zugeschalteten Mitarbeiter*innen erläutert. Die Personen hatten unterschiedliches Vorwissen und unterschiedliche Erfahrungen mit quantitativen Befragungen. So konnten wir auch die Programmierung des Fragebogens wie auch dessen Visualität überprüfen (z. B. Kontrast, Schriftgröße, Übersichtlichkeit der Fragen und Items etc.).

Den auf dieser Basis überarbeiteten Fragebogen haben wir im Februar 2021 einem quantitativen Pretest mithilfe eines Online Access Panels mit einer Stichprobengröße von 100 Personen unterzogen. Die Personen lebten außerhalb von Sachsen und waren entlang der folgenden Merkmale quotiert: Geschlecht, Lebensalter und Bildungshintergrund. Der quantitative Pretest diente insbesondere zur Überprüfung der Programmierung und Filterführung wie auch zur Überprüfung der Befragungslänge. Im Anschluss an den quantitativen Pretest wurde der Fragebogen finalisiert und die Programmierung des Fragebogens mit dem Befragungsinstrument *Limesurvey* fertiggestellt.

Aufgrund der thematischen Inhalte und der möglichen Gefahr aufkommender schwerwiegender negativer und traumatischer Erinnerungen, haben wir gemeinsam mit dem Antidiskriminierungsbüro (ADB) Sachsen ein Konzept entwickelt, um auf mögliche Ansprechpartner*innen hinzuweisen. Die Adressen konnten während der gesamten Befragung über den Button „Beratungsstellen gegen Diskriminierung“ direkt neben dem Button zum Abbruch der Befragung angesehen werden und wurden bei den Befragungen in Sachsen zudem am Ende vor dem Absenden des Fragebogens bei allen Teil-

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

nehmer*innen eingeblendet. Zugleich konnte damit auch auf das bestehende Netz an Beratungsstrukturen im Bereich Antidiskriminierung in Sachsen hingewiesen werden.

Alle Fragen bis auf die erste Frage nach dem Alter, die datenschutzrechtliche Gründe hatte, da Personen erst ab einem Alter von 16 Jahren teilnehmen konnten, waren nicht als Pflichtangaben konzipiert. Demnach konnten Personen alle Fragen überspringen, die sie nicht beantworten wollten, wenn sie diese beispielsweise als zu intim oder möglicherweise traumatisierend empfanden.

Aufgrund der Erfassung sensibler personenbezogener Daten wurde eine Datenschutzvereinbarung erarbeitet, die Teilnehmenden ermöglicht, ihre Daten jederzeit ohne Angabe eines Grundes löschen zu lassen. In die Datenschutzerklärung mussten alle Teilnehmenden vor Beginn der Befragung einwilligten. Da es sich um einen komplexen Rechtstext handelt, wurde die Datenschutzerklärung nicht in weitere Sprachen übersetzt, was eine Teilnahmebarriere bei der Befragung darstellte.

3.2.1.1 Teilnahmebarrieren in den Befragungen

Die Befragungen folgen insgesamt dem Anspruch, möglichst barrierearm gestaltet zu sein. Hierzu gehört etwa die Verwendung hinreichend großer Schriftarten und deutlicher Kontraste in den Erhebungsinstrumenten. Weiterhin wurde in der Betroffenenbefragung die Software *Readspeaker* implementiert, sodass sämtliche Texte in Deutsch und Englisch vorgelesen werden konnten. Um die Befragung barriereärmer zu gestalten, wurde die Betroffenenbefragung in verschiedene Sprachen übersetzt, um so möglichst vielen Personen die Teilnahme zu ermöglichen. Die Übersetzungen wurden von professionellen Übersetzer*innen vorgenommen. Übersetzt wurde die Betroffenenbefragung in: Deutsch Einfache Sprache, Arabisch, Farsi, Spanisch, Russisch, Vietnamesisch, Mandarin sowie Englisch. Alle Übersetzungen wurden durch eine weitere Person geprüft.

Wir haben eine Übersetzung in Deutsch Leichte Sprache angestrebt, allerdings sind weite Teile der Übersetzung eher Einfache als Leichte Sprache. Dies ist insbesondere der Komplexität des Ausgangstextes geschuldet, dessen Inhalt, um eine Vergleichbarkeit zu gewährleisten, nicht wesentlich verändert werden durfte.

Um insbesondere Personen ohne Internetzugang oder Personen zu erreichen, die Schwierigkeiten mit dem Ausfüllen von Online-Befragungen haben, wurde ein Papierfragebogen der Betroffenenbefragung erstellt. Dieser

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Fragebogen wurde gleichzeitig auch als Möglichkeit eines alternativen Verbreitungsweges der Befragung genutzt.

Eine vollständige Barrierefreiheit konnte in den Befragungen nicht erreicht werden. Einerseits besteht die Schwierigkeit, die Komplexität des Fragebogens an sich zu verringern, da wir einem intersektionalen Anspruch folgen und merkmalsübergreifend Erfahrungen erfassen. Dabei ist es schwierig, möglichst viele unterschiedliche Personen mit unterschiedlichen Fähigkeiten und Wissen zu erreichen; viele der Begriffe bleiben auch in Deutsch Schwere Sprache komplex, nicht allen verständlich oder zugänglich, wie z. B. die genderneutrale Sprache mit Sternchen, geschlechtliche Selbstbezeichnungen, die über Frau und Mann hinausgehen, aber auch der Titel *Diskriminierung erlebt?!*, der bereits voraussetzt, dass Personen ein Bewusstsein für eigene erlebte Diskriminierungserfahrungen haben. Personen, die ihre Erfahrungen nicht als Diskriminierung einordnen, haben entsprechend auch nicht an der Betroffenenbefragung teilgenommen. Auch durch die Übersetzungen in verschiedene Sprachen bleiben einige Personen ausgeschlossen, die andere Sprachen als Erstsprache haben. Auch für gehörlose Personen ist die Befragung nicht barrierearm. Dafür hätte es einer visuellen Übersetzung der Fragen bedurft oder Mittler*innen, die beim Ausfüllen der Befragung unterstützend gewirkt hätten. Weitere Befragungen, die sich einzelnen Diskriminierungsmerkmalen widmen, sollten daher noch stärker den Bedarfen der jeweiligen Gruppen angepasst werden, damit ihre spezifischen Erfahrungen adäquat erfasst werden können.

Aufgrund bestehender Barrieren haben wir nicht alle Personen gleichermaßen erreichen können, die Diskriminierungserfahrungen in Sachsen erleben oder diese subjektiv als Diskriminierung wahrnehmen. Eine Reihe von Erfahrungen können zudem aufgrund der geringen Fallzahlen in der Gesamtstichprobe nicht oder nicht umfangreich dargestellt werden, wie etwa Erfahrungen von Juden*Jüdinnen oder von Rom*nja und Sinti*zze in Sachsen. Auch bei der Personengruppe über 70 Jahre haben wir nicht genügend Teilnehmende erreicht, weshalb wir wenig über Diskriminierungserfahrungen entlang eines hohen Alters aussagen können.

Insbesondere in der Betroffenenbefragung spielte dabei auch die Corona-Pandemie eine Rolle, weshalb wir einige Personen nicht oder nur eingeschränkt erreichen konnten. Durch die Maßnahmen zur Eindämmung der Covid-19-Pandemie war es schwierig, im öffentlichen Raum, in sozialen Institutionen oder Dienstleistungskontexten sowie in Beratungsstrukturen die Befragung zu bewerben. So war vor allem das persönliche Ansprechen von Personen kaum möglich.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

3.2.2 Organisationsbefragung

Ziel der Organisationsbefragung ist es, zu eruieren, welche positiven Maßnahmen zur Ermöglichung von Vielfalt und Diskriminierungssensibilität in sächsischen Unternehmen und Organisationen bereits durchgeführt werden. Dabei wird an verschiedenen Stellen der Betroffenen- und Bevölkerungsbefragung angesetzt und spiegelbildliche Eindrücke aus Perspektive der Arbeitgeber*innen eingeholt. Die Befragung richtet sich an Personen, die in einem Unternehmen oder einer Organisation Personalverantwortung tragen. Die Fragen zielen darauf, Gleichstellungs- und Teilhabemöglichkeiten sowie den Umgang mit Diskriminierungserfahrungen im Lebensbereich Arbeit zu erfassen.

Die Organisationsbefragung besteht aus den folgenden sechs Fragebogenblöcken:

- Diskriminierungsrelevante Einstellungen
- (Umgang mit) alltägliche(n) Diskriminierungserfahrungen im Lebensbereich Arbeit
- Antidiskriminierungsmaßnahmen
- Barrierefreiheit
- Personalauswahl
- Organisationsdemografie

Auch diese Befragung wurde einem Pretest unterzogen. Dabei ging es vor allem darum, ob die Fragen für Personen mit Personalverantwortung tatsächlich in der Form beantwortet werden können. Hierfür wurde ein Test mit einer Arbeitgeberin durchgeführt, die nicht zu der Zielpopulation der Befragung gehört. Die Organisationsbefragung war sowohl als Online-Fragebogen als auch über einen Pdf-Fragebogen zu beantworten.

3.3 Erhebungsphase

3.3.1 Betroffenenbefragung

Für die Bewerbung der Betroffenenbefragung wurden Flyer, Plakate sowie Banner entworfen. Sie spiegeln einerseits Emotionen und Diskriminierungserfahrungen sowie andererseits die Verschränkung von Diskriminierungsmerkmalen wider. Die Flyer wurden in die folgenden Sprachen übersetzt: Deutsch Einfache Sprache, Arabisch, Farsi, Sorbisch, Spanisch, Russisch, Vietnamesisch, Mandarin und Englisch.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Abbildung 2 Werbebanner für die Betroffenenbefragung

© Ipek Erdöl

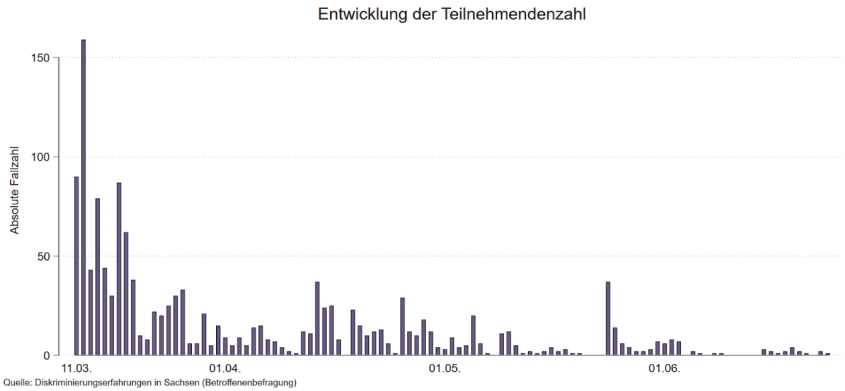
Der Erhebungszeitraum der Betroffenenbefragung lag zwischen dem 11. März 2021 und dem 30. Juni 2021. Zum Befragungsstart fand eine Pressekonferenz statt, die ein breites Medienecho nach sich zog. Neben der Bewerbung der Betroffenenbefragung in verschiedenen Medien, wurde diese auch über verschiedene E-Mail-Verteiler in regelmäßigen Abständen beworben. Die Verteiler waren möglichst breit angelegt und reichten von Organisationen im Bereich Antidiskriminierung, Kultureinrichtungen, über Wohlfahrtsverbände, Polikliniken und Ärzt*innenpraxen bis hin zu Bürger*innenbüros. Diese konnten beim Projektteam die erstellten Werbematerialien und Papierfragebögen bestellen oder online downloaden. Darüber hinaus wurden unterschiedliche soziale Medien genutzt, um auf die Befragung zu verweisen. In der ersten Woche nach Befragungsstart haben die meisten Personen an der Betroffenenbefragung teilgenommen, danach zeigen sich immer wieder kleine Hochphasen, nachdem erneut auf die Studie aufmerksam gemacht wurde (siehe Abbildung 3).

Gegen Ende der Erhebungsphase wurden noch zusätzlich in Dresden, Chemnitz und Leipzig gezielt Flyer in Wohngegenden mit einem niedrigeren sozialökonomischen Status verteilt. Insgesamt nahmen 1576 Personen an der Betroffenenbefragung teil.

Die meisten Personen haben die Befragung auf Deutsch Schwere Sprache begonnen, auszufüllen (n = 1461, 93 %). Andere Sprachen wurden nur von

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Abbildung 3 Entwicklung der Teilnehmendenzahlen in der Betroffenenbefragung



wenigen befragten Personen als Startsprache genutzt. Allerdings konnte die Sprache im Verlauf der Befragung mehrfach gewechselt werden.

3.3.2 Sachsenweite Bevölkerungsbefragung und bundesweite Vergleichsbefragung

Die Bevölkerungsbefragung sowie eine bundesweite Vergleichsbefragung wurden über ein kommerzielles Online-Access-Panel des Anbieters *Respondi* durchgeführt. Dabei wurden jeweils mehr als 2000 Personen befragt (Sachsen N = 2169, bundesweit außer Sachsen N = 2165[26]). Die Teilnehmer*innen wurden entlang von Lebensalter, Bildungsabschluss und Geschlecht entsprechend ihrer Verteilung in Sachsen beziehungsweise bundesweit quotiert. Die beiden Befragungen wurden im Juni 2021 gestartet, um die Vergleichbarkeit mit den Daten der Betroffenenbefragung zu gewährleisten. Die Datenerhebung in der sächsischen Betroffenenbefragung wurde im September 2021 abgeschlossen. Die bundesweite Vergleichsbefragung konnte dagegen schon im Juni 2021 abgeschlossen werden.

26 Dabei handelt es sich um die bereinigten Stichproben. Dabei wurden Personen aus der Stichprobe entfernt, die zu wenige Angaben gemacht haben und damit zu schnell die Befragung durchgeklickt haben, sodass eine Zuverlässigkeit der Angaben nicht gegeben sein konnte.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

3.3.3 Organisationsbefragung

Da andere Organisationsstudien auf geringe Rücklaufquoten sowie die zentrale Bedeutung eines Feldzugangs verweisen, haben wir uns in der Organisationsbefragung auf Organisationen und Unternehmen konzentriert, die bereits im Bereich Antidiskriminierung, Chancengleichheit und Teilhabe in Sachsen engagiert sind und über eine entsprechende Expertise verfügen. Dies sollte unsere Rücklaufquote erhöhen. Kontaktiert wurden einerseits Organisationen und Unternehmen, die die Charta der Vielfalt[27] unterzeichnet hatten. Andererseits haben wir mit dem Verein Wirtschaft für ein weltoffenes Sachsen kooperiert, der die Befragung bei seinen Mitgliedsorganisationen beworben hat. Insgesamt wurden so über 120 Organisationen und Unternehmen kontaktiert.

Die Organisationsbefragung wurde am 25. Mai 2021 gestartet und lief ebenfalls bis Ende Juni 2021. Die Mitglieder der Charta der Vielfalt wurden zunächst per E-Mail auf die Befragung hingewiesen. Anschließend wurden alle Organisationen bis zu zweimal angerufen. Dabei wurde dokumentiert, wenn Organisationen oder Unternehmen nicht an der Befragung teilnehmen wollten. Die 80 Mitglieder des Vereins Wirtschaft für ein weltoffenes Sachsen wurden über den Verein selbst in einem Newsletter-Format mehrmals auf die Befragung verwiesen. Am Ende nahmen nur zwölf Organisationen und Unternehmen[28] vollständig an der Organisationsbefragung teil. Das entspricht einer Rücklaufquote von 14 Prozent.[29] Sechs weitere Organisationen und Unternehmen haben teilweise, aber nicht vollständig an der Befragung teilgenommen. Aufgrund der geringen Stichprobengröße können die Ergebnisse nur explorativ in die vorliegende Studie eingebunden werden (vgl. Kapitel 4.4).

27 Es handelt sich dabei um eine Selbstverpflichtung von Unternehmen oder Organisationen, die sich für ein wertschätzendes Arbeitsumfeld einsetzen.

28 Acht Organisationen und Unternehmen haben die Charta der Vielfalt gezeichnet und wurden höchstwahrscheinlich über den E-Mail-Verteiler der Mitglieder der Charta der Vielfalt in Sachsen erreicht. Vier Organisationen und Unternehmen sind kein Mitglied der Charta der Vielfalt. Sie wurden demnach über den Verein Wirtschaft für ein weltoffenes Sachsen erreicht. Eine ähnliche Verteilung zeigt sich auch, wenn die unvollständigen Antworten hinzugezogen werden.

29 Die Absagegründe variierten zwischen fehlenden zeitlichen Kapazitäten, über den Wunsch nach einer weniger komplexen Umfrage hin zu einer fehlenden Notwendigkeit der Teilnahme, da keine Diskriminierung in den entsprechenden Organisationen oder Unternehmen existiere.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

3.3.4 Übersicht über die Erhebungsphasen aller Befragungen

Insgesamt konnten so vier verschiedene Befragungen mit unterschiedlichen Zielgruppen und geografischer Reichweite realisiert werden, die die Basis für die Auswertungen des Berichtes darstellen (Tabelle 1). Alle Datensätze wurden bereinigt. Dabei wurden Personen aus der Stichprobe entfernt, die zu wenige Angaben gemacht haben, woraus zu schließen ist, dass sie zu schnell die Befragung durchgeklickt haben. Eine Zuverlässigkeit der Angaben kann so nicht gegeben sein.

Tabelle 1 – Übersicht Erhebungsphasen aller Befragungen

Betroffenenbefragung	Bevölkerungsbefragung Sachsen	Bevölkerungsbefragung bundesweit außer Sachsen	Organisationsbefragung
11. März – 30. Juni 2021	1. Juni – 9. September 2021	Juni 2021	25. Mai – 30. Juni 2021
Online-Befragung und Papierfragebögen	Online-Befragung	Online-Befragung	Online-Befragung und pdf-Fragebogen
Deutsch Einfache Sprache, Arabisch, Farsi, Sorbisch, Spanisch, Russisch, Vietnamesisch, Mandarin, Englisch und Deutsch Schwere Sprache	Deutsch Schwere Sprache	Deutsch Schwere Sprache	Deutsch Schwere Sprache
Passive Stichprobenziehung, Werbung über: Verbände NGOs Praxen, Kliniken etc. Ämter/Behörden soziale Medien Pressearbeit Öffentlichkeitsarbeit (Flyer)	Kommerzielles Online-Access-Panel quotiert nach Geschlecht, Lebensalter und Bildungshintergrund	Kommerzielles Online-Access-Panel quotiert nach Geschlecht, Lebensalter und Bildungshintergrund	Mitglieder der Charta der Vielfalt in Sachsen sowie Mitglieder des Vereins Wirtschaft für ein weltoffenes Sachsen
N = 1576	N = 2169	N = 2165	N = 12

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

3.4 Operationalisierungen

3.4.1 Zusammenfassung der Variablenausprägungen

Insgesamt haben wir sehr umfangreich soziodemografische Angaben[30] erfasst, um damit gesellschaftliche Strukturierungen entlang unterschiedlicher sozialer Merkmale abbilden zu können. Einige dieser Merkmale sind nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (•AGG) als Diskriminierungsmerkmale geschützt. Andere dagegen, wie etwa die äußere Erscheinung, sind nicht als Diskriminierungsmerkmal geschützt. Trotzdem sind sie aber wirkmächtige Differenz-Kategorisierungen, weshalb wir sie ebenfalls erfasst haben (Beigang et al. 2017a: 16).

Die einzelnen Ausprägungen innerhalb der verschiedenen Diskriminierungsmerkmale haben wir umfangreich erfasst. Die Ausprägungen haben wir gemeinsam mit verschiedenen Community-Organisationen und Verbänden im Bereich Antidiskriminierungsarbeit entwickelt. Unser Anspruch war es dabei, möglichst diskriminierungssensibel unterschiedliche Lebensrealitäten der Teilnehmer*innen abbilden zu können. Die meisten Abfragen waren zwei- oder dreistufig aufgebaut und die befragten Personen konnten immer auch offene Angaben machen. Dadurch konnten Personen auch Selbstbezeichnungen verwenden, die keine geschlossenen Antwortkategorien waren. Die offenen Angaben wurden codiert und anschließend entweder in bestehende Antwortitems integriert oder es wurden dementsprechend neue Gruppen definiert.

Die Darstellung der Zusammensetzung der Stichproben der drei Befragungen entlang soziodemografischer Merkmale verdeutlicht, dass einzelne Ausprägungen oftmals nur sehr geringe Fallzahlen hatten, weshalb wir für die Auswertung der Daten dazu gezwungen waren, die einzelnen Angaben zu clustern und zusammenzufassen, um hinreichend hohe Fallzahlen zu ermöglichen. So mussten wir eine Reihe an Angaben zusammenfassen, wodurch die Vielfalt der Angaben und die Selbstidentifikationen von Personen ein stückweit verloren ging. Da wir die Kategorisierungen und •Variablengruppen jedoch benötigen, versuchen wir im Folgenden, möglichst transparent darzulegen, wie wir welche Gruppen erstellt haben.

Für den vorliegenden Bericht heißt das auch, dass wir Gruppenlabels und -bezeichnungen vergeben haben, die nicht übereinstimmend sein müssen mit den Selbstbezeichnungen der befragten Teilnehmer*innen. Daher schreiben

30 Die soziodemografischen Angaben wurden in allen drei Befragungen gleich erfasst.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

wir im Bericht alle Gruppenlabels in Kapitälchen, um damit zu verdeutlichen, dass es sich hierbei um zusammengeführte Gruppenbezeichnungen handelt, die nicht notwendigerweise mit den Selbstbezeichnungen von unseren Befragungsteilnehmer*innen zusammenpassen müssen. In dem Bericht schreiben wir zum Beispiel „wird besonders häufig von •cis Frauen erlebt", auch wenn Teilnehmer*innen sich selbst nicht als •cis Frau bezeichnen würden.

3.4.2 Diskriminierungsmerkmale

Wir haben insgesamt zehn Diskriminierungsdimensionen erfasst. Im Folgenden stellen wir die einzelnen Ausprägungen der Diskriminierungsmerkmale sowie die zusammengefassten •Variablen vor. Alle Fragen zu den soziodemografischen Angaben waren als Mehrfachantworten aufgebaut. Einen Überblick über die zusammengefassten Variablen bieten Tabelle 2, Tabelle 3 und Tabelle 4.

3.4.2.1 Lebensalter

Das Lebensalter haben wir über das Geburtsjahr abgefragt. Die Einteilung in drei Gruppen ermöglicht dabei die Unterscheidung von Diskriminierungserfahrungen entlang eines hohen, mittleren und niedrigen Lebensalters. Das Lebensalter der teilnehmenden Personen haben wir in drei Gruppen unterteilt: 30 Jahre und jünger, zwischen 31 und 66 Jahren und 67 Jahre und älter.

3.4.2.2 Geschlecht

Das Geschlecht der Teilnehmer*innen haben wir zweistufig erfasst. Zunächst haben wir Personen die Möglichkeit gegeben, sich folgenden Angaben zuzuordnen: •divers, Frau, Mann, •inter*, •trans, •transsexuell, Ich ordne mich keinem Geschlecht zu sowie Ich ordne mich einer anderen Geschlechtsbeschreibung zu. Alle Personen, die weder Frau, Mann noch die Angabe, Ich ordne mich keinem Geschlecht zu, ausgewählt hatten, haben daraufhin eine zweite Frage mit weiteren Geschlechtszuordnungen erhalten. Bei beiden Fragen waren Mehrfachangaben möglich. Alle Personen, die Frau oder Mann in der ersten Frage angegeben haben, wurden in einer weiteren Frage nach ihrer Geschlechtszuordnung bei Geburt gefragt. Die Geschlechtszuordnung

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

bei Geburt hat uns ermöglicht, die unterschiedlichen Geschlechtsangaben in die drei Kategorien A) •trans/•nicht-binär/•genderqueer/•genderfluid/•eine Geschlechtszuordnung ablehnend, B) •cis Frau, C) •cis Mann einzuteilen.

3.4.2.3 Sexuelle Orientierung

Die sexuelle Orientierung der Befragten haben wir ebenfalls zweistufig erfasst. Auch waren hier Mehrfachangaben möglich. In der ersten Frage konnten sich Personen den folgenden Angaben zuordnen: •asexuell, •bisexuell, heterosexuell, lesbisch, queer, schwul oder keine dieser Beschreibungen trifft auf mich zu. Personen, die Letzteres angegeben haben, haben daraufhin eine weitere Frage mit verschiedenen Antwortmöglichkeiten erhalten. Die verschiedenen Angaben, inklusive der offenen, haben wir zu der Variable Sexuelle Orientierung mit den folgenden vier Ausprägungen zusammengefasst: •asexuell/•bi- oder/•pansexuell/heterosexuell/homosexuell.

3.4.2.4 Behinderung

Zunächst haben wir die Teilnehmenden gefragt, ob sie (eine) langfristige •Behinderung(en) oder (eine) chronische Krankheit(en) haben. Befragte konnten dabei alle zutreffenden Antworten angeben. Mehrfachangaben waren wie bei den Merkmalen Geschlecht und Sexuelle Orientierung ebenfalls möglich. Personen, die angegeben haben, dass sie eine chronische Krankheit haben, haben wir in einer kombinierten geschlossenen und offenen Nachfrage gefragt, um welche Krankheit es sich handelt.

Zudem haben wir nach einem Schwerbehindertenausweis und in einem zweiten Schritt danach gefragt, ob diese •Behinderung(en) sichtbar ist/sind. Auch die mehrstufig erfasste Kategorie •Behinderung haben wir aufgrund der Fallzahlen in fünf Kategorien zusammengefasst. Die fünf Kategorien sind keine •Behinderung, körperliche •Behinderung, psychische oder kognitive •Behinderungen, chronische Krankheit(en), mehrere •Behinderungen.

3.4.2.5 Herkunft/Rassismus

Diskriminierungserfahrungen entlang der zugeschriebenen Herkunft und das Erleben von Rassismus haben wir versucht, über unterschiedliche soziodemografische Angaben zu erfassen. Die offenen Angaben zur Staatsangehörigkeit haben wir aufgrund der damit einhergehenden Rechte zu deutscher

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Staatsangehörigkeit, EU- beziehungsweise europäischer Staatsangehörigkeit und anderen Staatsangehörigkeiten zusammengefasst. Auch die ebenfalls offenen Angaben zur Erstsprache haben wir aus diesem Grund zu Deutsch, Deutsch und eine andere Sprache und eine andere Sprache zusammengefasst. Außerdem haben wir in einer separaten Variable die Deutschkenntnisse erfasst. Gemeinsam mit Angaben in der Frage zur Äußeren Erscheinung und den Geburtsländern der Eltern und Großeltern haben wir so eine Erfassung des Migrationshintergrundes[31] versucht. Die Geburtsländer der Eltern und Großeltern haben wir in Länder unterteilt, die gemäß der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) derzeit Entwicklungszuschüsse erhalten und diejenigen, die keine Zuschüsse erhalten. Länder, die sogenannte ODA (official development assistance) erhalten, haben wir als •Globaler Süden codiert (OECD 2021). Dies umfasst sehr heterogene Länder wie Albanien, Kolumbien, Ghana, die Türkei, Syrien oder die Ukraine. Länder, die keine ODA erhalten, haben wir als •Globaler Norden zusammengefasst. Dies sind beispielsweise Länder wie Kanada, Russland, Südkorea, Japan, die USA oder Großbritannien. Angaben wie DDR, Deutsches Reich sowie Schlesien haben wir als Deutschland codiert. Mit der Unterscheidung zwischen •globalem Norden und •globalem Süden wollen wir historisch gewordene Machtungleichheiten zwischen Ländern im globalen Kontext deutlich machen, die mit ökonomischen Ungleichheiten und unterschiedlichen •Privilegien, wie etwa Bewegungsmöglichkeiten durch unterschiedliche Einreiseabkommen, einhergehen.

3.4.2.6 Religion/Religiöse Zugehörigkeit

Bei der religiösen Zugehörigkeit haben wir gefragt, ob die Befragten einer buddhistischen, christlichen, hinduistischen, islamischen, jüdischen, keiner oder einer anderen Religionsgemeinschaft angehören. Bei einer anderen Religionsgemeinschaft gab es die Möglichkeit, eine offene Angabe zu machen. Bei christlichen und muslimischen Religionsgemeinschaften gab es eine Nachfrage, welcher christlichen oder islamischen Religionsgemeinschaft die Befragten zugehörig sind.

Auch die religiöse Zugehörigkeit haben wir aufgrund der Fallzahlen zusammengefasst in atheistisch, christlich, muslimisch und andere Religionen.

31 Für eine kritische Auseinandersetzung mit dem Begriff Migrationshintergrund siehe Will (2016, 2019) & Baumann et al. (2019).

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

In der Bevölkerungsbefragung für Sachsen konnten wir nur drei Kategorien bilden und haben muslimische Befragte zu den anderen Religionen eingeteilt.

3.4.2.7 Äußere Erscheinung

Für die äußere Erscheinung haben wir verschiedene äußerliche Merkmale abgefragt. Die offenen Angaben zu dieser Frage haben wir codiert und offene wie geschlossene Angaben eingeteilt in: kein Merkmal, veränderliche Merkmale (wie Frisuren, Make-up, Kleidung und Schmuck), notwendige Merkmale (wie Seh- und Mobilitätshilfen) und unveränderliche Merkmale (wie Tattoos, Narben, •Behinderungen, unveränderliche Körperbehaarung, Hautunreinheiten beziehungsweise -krankheiten). Ergänzend zur äußeren Erscheinung kann die Art, Gestik und das Verhalten von Personen als Diskriminierungsmerkmal betrachtet werden.

3.4.2.8 Körpergewicht

Außerdem haben wir das Körpergewicht und die Körpergröße abgefragt. Daraus haben wir den BMI (Body-Mass-Index) der Befragten gebildet. Gemeinsam mit der Angabe, dass die Befragten Adipositas haben (was eine Antwortmöglichkeit auf die Nachfrage zu chronischen Krankheiten war), und den Angaben zur äußeren Erscheinung versuchen wir damit, Gewichtsdiskriminierung sichtbar zu machen.

3.4.2.9 Sozioökonomischer Status

Den sozioökonomischen Status haben wir ebenfalls über mehrere Variablen abgefragt. Dabei haben wir die Befragten zunächst gebeten, ihre eigene finanzielle Lage einzuschätzen (ob sie zu wenig zum Leben, genug oder mehr als genug haben), und dies dann auch für beide Elternteile zu tun. Außerdem haben wir nach dem Nettoeinkommen gefragt. Diese Frage wurde jedoch zu selten beantwortet, um eine Auswertung zu ermöglichen.

Neben der finanziellen Lage haben wir die Ausbildung der Teilnehmenden abgefragt. Diese haben wir für die Auswertung in fünf Kategorien zusammengefasst: (Noch) keine abgeschlossene Ausbildung/Studium; Schulabschluss; Abgeschlossene Ausbildung oder Lehre; Fachhochschule, Universität, Promotion und Anderes. Ebenso haben wir die Bildung der Eltern erfasst.

Für die Auswertung haben wir außerdem eine Variable dazu gebildet, ob die Befragten zurzeit arbeitssuchend sind oder nicht.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

3.4.2.10 Persönliches Nahumfeld

Da auch unterschiedliche Lebensmodelle ein Diskriminierungsrisiko erhöhen können, haben wir uns die Lebenssituation der Befragten angeschaut. So haben Personen in polyamourösen Beziehungen oder alleinerziehende Personen ein anderes Risiko, Diskriminierungserfahrungen zu machen als Personen in einer Kleinfamilie.

3.4.3 Weitere Variablen

Zu den Schilderungen der Situationen alltäglicher Diskriminierungserfahrungen haben wir in der Betroffenenbefragung weitere Nachfragen gestellt. Diese werten wir genauer in Kapitel 6 aus. Dabei gab es viele Möglichkeiten zur offenen Situationsbeschreibung und Beschreibung der Reaktionen auf Diskriminierungserfahrungen. Dieses Vorgehen ist eine qualitative Form der Ergänzung zu den quantitativen Daten und ermöglicht einen tieferen Einblick sowie ein besseres Verständnis des Kontextes und der Folgen von Diskriminierungserfahrungen. Das Zitieren offener Situationsbeschreibungen dient in unserem Bericht außerdem dazu, den befragten Personen eine Stimme zu geben und ihre persönlichen Erfahrungen sichtbar zu machen. Um die offenen Beschreibungen wiederum zu quantifizieren, haben wir diese inhaltsanalytisch codiert.

Wir haben sowohl nach den direkten Reaktionen der Befragten in der von ihnen geschilderten Situation als auch nach den Reaktionen anderer anwesender Personen gefragt. Dafür gab es neben den geschlossenen Fragen auch immer die Möglichkeit, eine offene Angabe zu machen. Die offenen Angaben haben wir codiert und in drei Kategorien zusammengefasst:

- keine Reaktion
- Unterstützung gerufen oder gerechtfertigt
- Auseinandersetzung

Unter keiner Reaktion finden sich dabei Angaben wie ignorieren, über sich ergehen lassen, Reaktion unmöglich, da zu viel Angst oder Abhängigkeitsverhältnis zu der •verursachenden Person, fehlende Sprachkenntnisse und Ähnliches.

Unter Rechtfertigung haben wir hier vor allem Erklärungen gefasst, die mehr eine Verteidigung als eine direkte Auseinandersetzung darstellen.

Unter Auseinandersetzung haben wir die direkte (verbale oder nonverbale) Konfrontation mit der •verursachenden Person in der Situation gefasst.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Die Reaktionen der anderen anwesenden und bekannten Personen haben wir in fünf Kategorien zusammengefasst:

- keine Reaktion oder Unterstützung gegen den Willen der betroffenen Person
- unterstützt oder Unterstützung gerufen
- Auseinandersetzung mit den*der verursachenden Person(en)
- Unterstützung nach der Situation
- bekannte Personen haben dasselbe getan wie die verursachende(n) Person(en)

Außerdem haben wir nach den Schritten nach der Situation gefragt, die wir aufgrund ihrer Vielfältigkeit für die weitere Analyse ebenfalls zusammenfassen mussten. Für die Schritte haben wir vier Kategorien gebildet:

- keine weiteren Schritte (aus verschiedenen Gründen)
- Verarbeitung der Situation für sich selbst (z. B. auch über Gespräche mit Freund*innen)
- auf Geschehenes aufmerksam machen (z. B. über eine Beschwerde)
- rechtliche Schritte

Auch den Ort der Diskriminierung haben wir zweistufig abgefragt. So haben wir zunächst gefragt, ob es sich um einen öffentlichen oder einen privaten Ort gehandelt hat. Anschließend haben wir genauer nachgefragt, wo im öffentlichen oder im privaten Raum sich die Situation ereignet hat. Außerdem konnten die Teilnehmenden eine offene Angabe zu dem Ort der Diskriminierung machen, wenn sie angegeben haben, dass ihre Diskriminierungserfahrung an einem anderen Ort stattgefunden hat. Die offenen Angaben haben wir codiert. Um bei den Nachfragen zu den einzelnen Situationen ausreichende Fallzahlen für die Analyse zu erreichen, mussten wir auch die Variable zum Ort entsprechend zusammenfassen. Da weniger Diskriminierungserfahrungen im privaten Raum gemacht wurden, konnten wir für den privaten Raum nur eine Gruppe bilden. Der öffentliche Raum wurde hingegen häufiger genannt, sodass wir dort zwei Gruppen bilden konnten.

Als privaten Raum haben wir den persönlichen Nahbereich gefasst, also private Treffen und Feiern mit Verwandten, Freund*innen und Kolleg*innen sowie bei den Befragten zu Hause. Außerdem zählen dazu Teile des medialen Raumes wie persönliche Anrufe, E-Mails oder Nachrichten in den sozialen Medien. Die beiden Gruppen zum öffentlichen Raum haben wir wie folgt gebildet: In der einen Gruppe haben wir den institutionalisierten Raum mit

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

sich wiederholenden institutionalisierten Begegnungen zusammengefasst. Dazu zählen Arbeits- und Bildungskontext, aber auch Behörden und Vereine. Die andere Gruppe bildet der eher klassische, weniger institutionalisierte Raum, in dem sich Begegnungen weniger wiederholen und außerdem mehr Ausweichmöglichkeiten bestehen. Dazu zählen öffentliche Plätze wie Straßen und Parks, öffentliche Verkehrsmittel, aber auch Geschäfte und Medien.

Eine allgemeine und ausführliche Darstellung der Orte (ohne Gruppierung), an denen Betroffene Diskriminierung erlebt haben, befindet sich in Kapitel 5.1. Bei den weiteren Analysen in Kapitel 6 haben wir aufgrund der Fallzahlen jedoch mit den zusammengefassten Variablen gearbeitet.

Die Zusammenfassung der Variablen – insbesondere der im Fragebogen ausführlich erfassten soziodemografischen Angaben – ist vor allem der für die quantitative Auswertung benötigten möglichst hohen Fallzahl für einzelne Kategorien geschuldet. Trotzdem bleiben teilweise bei den weiteren Nachfragen zu spezifischen Diskriminierungserfahrungen einige Kategorien für eine weitere Auswertung zu klein. Dies führt wiederum dazu, dass einige Gruppen in der Auswertung sichtbarer sind als andere. Um kleinere Gruppen sichtbarer zu machen, bedarf es daher weiterer Erhebungen. Beim Lesen des vorliegenden Berichtes muss außerdem bedacht werden, dass die fehlende Erwähnung mancher Gruppen an einigen Stellen nicht heißen muss, dass diese Gruppe keine Diskriminierungserfahrungen macht, sondern dass nicht für alle Detailauswertungen ausreichend viele Personen teilgenommen haben.

3.5 Wer hat teilgenommen? (Soziodemografie)

3.5.1 Betroffenenbefragung

Tabelle 2 gibt einen Überblick, wer an der Betroffenenbefragung entlang unterschiedlicher soziodemografischer Merkmale teilgenommen hat (N = 1576). Hierbei stellen wir bereits zusammengefasste Variablen dar, die wir auch für die Analysen der vorliegenden Studie verwendet haben.

Die Zusammensetzung der Stichprobe der Betroffenenbefragung verdeutlicht sowohl einen Altersbias als auch einen Bildungsbias. So haben einerseits nur sehr wenige Teilnehmer*innen über 67 Jahren teilgenommen und ungefähr ein Drittel aller Teilnehmer*innen einen Hochschul- oder Universitätsabschluss.

Auffällig bei der Kategorie zu psychischen •Behinderungen ist, dass sich diese Gruppe in der Betroffenenbefragung insbesondere aus Personen,

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

die wir als •trans, •nicht-binär, •genderqueer, •genderfluid, und eine Geschlechtszuordnung ablehnend eingeordnet haben, und jüngeren Personen zusammensetzt. Dies kann ein Hinweis auf mögliche Verschränkungen von Diskriminierungserfahrungen und gesundheitlichen Folgen sein (siehe auch Kapitel 7.3).

Tabelle 2 – Soziodemografie Betroffenenbefragung

Soziodemografische Merkmale Betroffenenbefragung

Lebensalter (N = 1576)		
	30 Jahre und jünger	n = 490
	Zwischen 31 und 66 Jahren	n = 1036
	67 Jahre und älter	n = 50
Geschlecht (N = 1386)		
	•trans, •nicht-binär, •genderqueer, •genderfluid, eine Geschlechtszuordnung ablehnend	n = 119
	•cis Frau	n = 790
	•cis Mann	n = 477
Sexuelle Orientierung (N = 1480)		
	•asexuell	n = 63
	bi- oder •pansexuell	n = 254
	homosexuell	n = 98
	heterosexuell	n = 1065
•Behinderung (N = 1523)		
	Keine	n = 712
	körperliche	n = 137
	psychische oder kognitive	n = 237
	chronische Krankheit	n = 108
	Mehrere	n = 329
Religion/religiöse Zugehörigkeit (N = 1362)		
	atheistisch	n = 928

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

	Christlich	n = 329	
	muslimisch	n = 63	
	Andere	n = 42	
Herkunft/rassistische •Zuschreibungen			
	Erstsprache (N = 1415)		
		nur Deutsch	n = 836
		Deutsch plus andere	n = 373
		nur andere	n = 206
	Staatsangehörigkeit (N = 1503)		
		deutsche	n = 1253
		EU oder Europa	n = 86
		andere	n = 164
	Geburtsländer der Eltern (N = 1388)		
		Deutschland	n = 1044
		•Globaler Süden	n = 186
		•Globaler Norden außer Deutschland	n = 158
	Geburtsländer der Großeltern (N = 1369)		
		Deutschland	n = 904
		•Globaler Süden	n = 184
		•Globaler Norden außer Deutschland	n = 281
Äußere Erscheinungsmerkmale (N = 1349)			
	Keine	n = 381	
	veränderliche	n = 472	
	unveränderliche	n = 418	
	notwendige	n = 78	
Körpergewicht			
	Body-Mass-Index (N = 1433)		
		niedrig	n = 48

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

		Normgewicht	n = 1019
		hoch	n = 366
	Adipositas (N = 1523)		
		nein	n = 1469
		ja	n = 54
Sozioökonomischer Status			
	Selbsteinschätzung soziale Lage (N = 1377)		
		mehr als genug	n = 367
		genug	n = 845
		zu wenig	n = 165
	Arbeitssuchend (N = 1487)		
		ja	n = 50
		nein	n = 1437
	Ausbildung (N = 1359)		
		(noch) kein Abschluss	n = 168
		Schulabschluss	n = 54
		abgeschlossene Ausbildung oder Lehre	n = 303
		Studium, Promotion	n = 816
		anderes	n = 18
Persönliches Nahumfeld (N = 1507)			
	Single	n = 396	
	in Beziehung	n = 452	
	in mehreren Beziehungen	n = 36	
	verheiratet	n = 579	
	Anderes	n = 44	

3.5.2 Sachsenweite Bevölkerungsbefragung

Die folgende Tabelle 3 bietet einen Überblick über die soziodemografischen Angaben der Bevölkerungsbefragung in Sachsen. Dabei zeigt sich, dass die Teilnehmer*innen insbesondere entlang der Diskriminierungsmerkmale

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Geschlecht, sexuelle Orientierung und Herkunft/rassistische •Zuschreibungen deutlich weniger •divers sind als die Teilnehmer*innen in der Betroffenenbefragung.

Tabelle 3 – Soziodemografie sachsenweite Bevölkerungsbefragung

Soziodemografische Merkmale sachsenweite Bevölkerungsbefragung

Lebensalter (N = 2169)		
	30 Jahre und jünger	n = 346
	Zwischen 31 und 66 Jahren	n = 1256
	67 Jahre und älter	n = 567
Geschlecht (N = 2131)		
	•trans, •nicht-binär, •genderqueer, •genderfluid, eine Geschlechtszuordnung ablehnend	n = 24
	•cis Frau	n = 1086
	•cis Mann	n = 1021
Sexuelle Orientierung (N = 2117)		
	•asexuell	n = 77
	bi- oder •pansexuell	n = 216
	homosexuell	n = 47
	heterosexuell	n = 1777
•Behinderung (N = 2157)		
	Keine	n = 1060
	körperliche	n = 290
	psychische oder kognitive	n = 107
	chronische Krankheit	n = 176
	Mehrere	n = 524
Religion/religiöse Zugehörigkeit (N = 2143)		
	Atheistisch	n = 1719
	Christlich	n = 370

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

	Andere	n = 54	
Herkunft/rassistische •Zuschreibungen			
	Erstsprache (N = 2156)		
		nur Deutsch	n = 1757
		Deutsch plus andere oder nur andere	n = 399
	Staatsangehörigkeit (N = 2155)		
		deutsche	n = 2096
		andere	n = 59
	Geburtsländer der Eltern (N = 2127)		
		Deutschland	n = 2012
		•Globaler Süden	n = 24
		•Globaler Norden außer Deutschland	n = 91
	Geburtsländer der Großeltern (N = 1956)		
		Deutschland	n = 1933
		•Globaler Süden	n = 23
Äußere Erscheinungsmerkmale (N = 1965)			
	Keine	n = 708	
	veränderliche	n = 391	
	unveränderliche	n = 730	
	notwendige	n = 136	
Körpergewicht			
	Body-Mass-Index (N = 2087)		
		niedrig	n = 40
		Normgewicht	n = 1229
		hoch	n = 818
	Adipositas (N = 2157)		
		nein	n = 2060
		ja	n = 97

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Sozioökonomischer Status			
	Selbsteinschätzung soziale Lage (N = 2159)		
		mehr als genug	n = 277
		genug	n = 1533
		zu wenig	n = 349
	Arbeitssuchend (N = 2144)		
		ja	n = 92
		nein	n = 2052
	Ausbildung (N = 2144)		
		(noch) kein Abschluss	n = 142
		Schulabschluss	n = 102
		abgeschlossene Ausbildung oder Lehre	n = 1388
		Studium, Promotion	n = 503
		anderes	n = 9
Persönliches Nahumfeld (N = 2157)			
	Single	n = 694	
	in Beziehung	n = 529	
	verheiratet	n = 921	
	Anderes	n = 13	

3.5.3 Bundesweite Vergleichsbefragung außer Sachsen

Im Unterschied zur sachsenweiten Bevölkerungsbefragung zeigt sich in der bundesweiten mehr Diversität hinsichtlich der Herkunftsländer der Eltern der Teilnehmer*innen und der Erstsprachen außer oder neben Deutsch. Für die anderen soziodemografischen Angaben zeigt sich, wie zu erwarten, ein ähnliches Bild wie in der sachsenweiten Bevölkerungsbefragung. Tabelle 4 gibt einen Überblick über die Teilnehmer*innen der bundesweiten Vergleichsbefragung entlang soziodemografischer Merkmale.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Tabelle 4 – Soziodemografie bundesweite Vergleichsbefragung außer Sachsen

Soziodemografische Merkmale bundesweite Vergleichsbefragung

Lebensalter (N = 2165)		
	30 Jahre und jünger	n = 415
	Zwischen 31 und 66 Jahren	n = 1172
	67 Jahre und älter	n = 578
Geschlecht (N = 2125)		
	•trans, •nicht-binär, •genderqueer, •genderfluid, eine Geschlechtszuordnung ablehnend	n = 33
	•cis Frau	n = 1095
	•cis Mann	n = 977
Sexuelle Orientierung (N = 2125)		
	•asexuell	n = 74
	bi- oder •pansexuell	n = 206
	homosexuell	n = 62
	heterosexuell	n = 1783
•Behinderung (N = 2150)		
	Keine	n = 1033
	körperliche	n = 286
	psychische oder kognitive	n = 113
	chronische Krankheit	n = 184
	Mehrere	n = 534
Religion/religiöse Zugehörigkeit (N = 2146)		
	Atheistisch	n = 958
	Christlich	n = 1070
	muslimisch	n = 49
	Andere	n = 69
Herkunft/rassistische •Zuschreibungen		
	Erstsprache (N = 2152)	

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

		nur Deutsch	n = 1698
		Deutsch plus andere	n = 374
		nur andere	n = 80
	Staatsangehörigkeit (N = 2150)		
		deutsche	n = 1996
		EU oder Europa	n = 95
		andere	n = 59
	Geburtsländer der Eltern (N = 2125)		
		Deutschland	n = 1882
		•Globaler Süden	n = 92
		•Globaler Norden außer Deutschland	n = 151
	Geburtsländer der Großeltern (N = 2102)		
		Deutschland	n = 1786
		•Globaler Süden	n = 83
		Globaler Norden außer Deutschland	n = 233
Äußere Erscheinungsmerkmale (N = 1934)			
	Keine	n = 581	
	veränderliche	n = 465	
	unveränderliche	n = 725	
	notwendige	n = 163	
Körpergewicht			
	Body-Mass-Index (N = 2063)		
		niedrig	n = 56
		Normgewicht	n = 1196
		hoch	n = 811
	Adipositas (N = 2150)		
		nein	n = 2036
		ja	n = 114

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Sozioökonomischer Status			
	Selbsteinschätzung soziale Lage (N = 2147)		
		mehr als genug	n = 321
		genug	n = 1468
		zu wenig	n = 358
	Arbeitssuchend (N = 2137)		
		ja	n = 90
		nein	n = 2047
	Ausbildung (N = 2134)		
		(noch) kein Abschluss	n = 205
		Schulabschluss	n = 158
		abgeschlossene Ausbildung oder Lehre	n = 1321
		Studium, Promotion	n = 422
		anderes	n = 28
Persönliches Nahumfeld (N = 2146)			
	Single	n = 782	
	in Beziehung	n = 453	
	verheiratet	n = 895	
	Anderes	n = 16	

3.6 *Anmerkungen zur Auswertung*

Bei unserer Studie handelt es sich um ein exploratives Verfahren, bei dem keine Hypothesen getestet werden. Vielmehr ging es uns darum, zu untersuchen, welche Formen von Diskriminierungserfahrungen es in Sachsen gibt, entlang welcher Merkmale Personen Diskriminierung erleben und wie die genaueren Umstände der Diskriminierungssituation sind. Dabei bedienen wir uns auch qualitativer Vorgehensweisen. Hierzu haben wir die offenen Angaben und Beschreibungen der Teilnehmer*innen in Anlehnung an die Strukturierung und damit kategoriengeleitete Analyse nach Mayring (2015) analysiert. Die

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Erweiterung der quantitativ erfassten Daten mit den qualitativen Elementen ermöglicht es uns, einen tieferen Einblick in die Umstände und das Erleben von Diskriminierungserfahrungen von Personen in Sachsen zu erhalten, die wir in Kapitel 6 ausführlich darstellen.

In den folgenden beiden Kapiteln stellen wir jedoch zunächst allgemeine Überblicke zur Diskriminierungswahrnehmung und der allgemeinen Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen dar.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

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-

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

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.

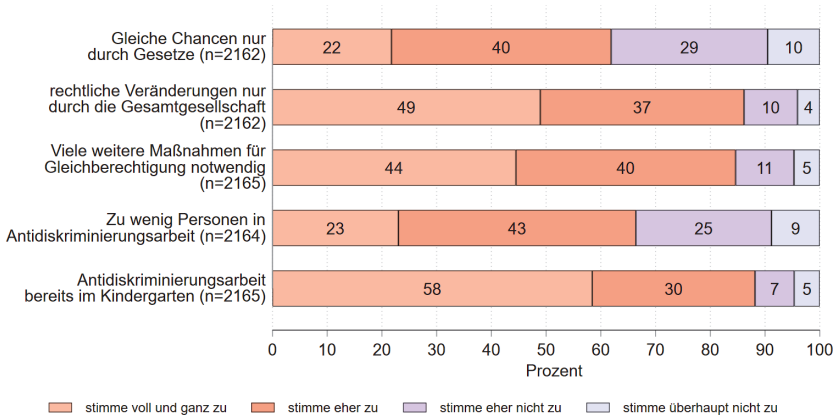
Die abgefragten Aussagen lassen sich dabei in zwei Gruppen einteilen, die sich vor allem bezüglich der Umsetzung des Schutzes vor Diskriminierung unterscheiden: (1) Einerseits haben wir Einstellungen erfragt, die eher wenig staatliches Eingreifen in Bezug auf Diskriminierungsschutz befürworten. (2) Andererseits 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 Schuldattributionstheorie) siehe Beigang et al. (2017a: 28 ff.).

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

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



Quelle: Diskriminierungserfahrungen in Sachsen (Bevölkerungsbefragung Sachsen)

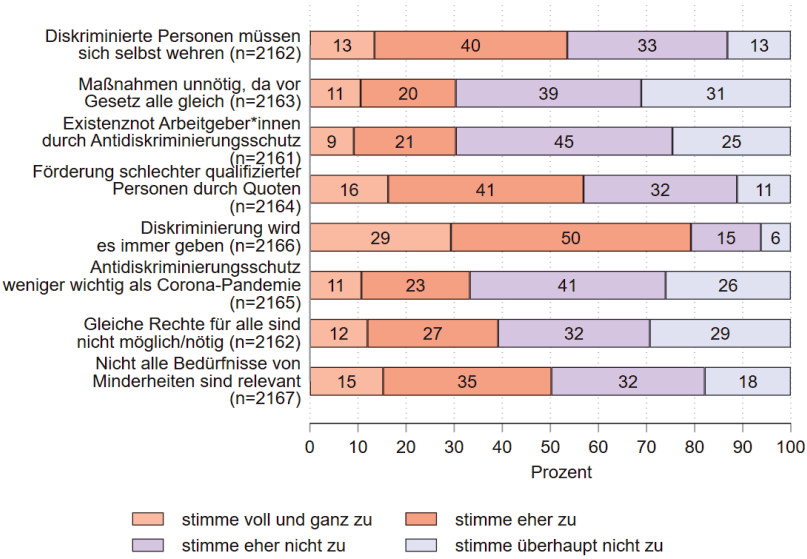
Erstens erhalten die Aussagen, dass noch viele Maßnahmen notwendig seien, um gegen Diskriminierung vorzugehen (84 % stimmen voll bis eher zu), wie auch dass sich die gesamte Gesellschaft für gleiche Rechte für alle einsetzen sollte (86 % stimmen voll bis eher zu), viel Zuspruch in der sächsischen Bevölkerung. 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

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

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-

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

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 gleichberechtigen 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.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

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), arbeitssuchend, 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 haben[34]. 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.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

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.

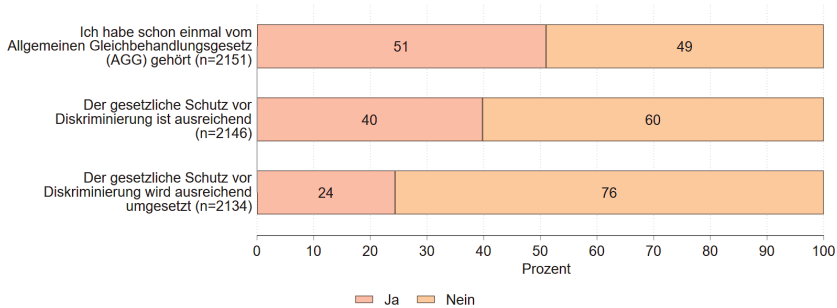
4.2 Wissen um den gesetzlichen Schutz vor Diskriminierung

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 %).

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

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.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

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.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

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).

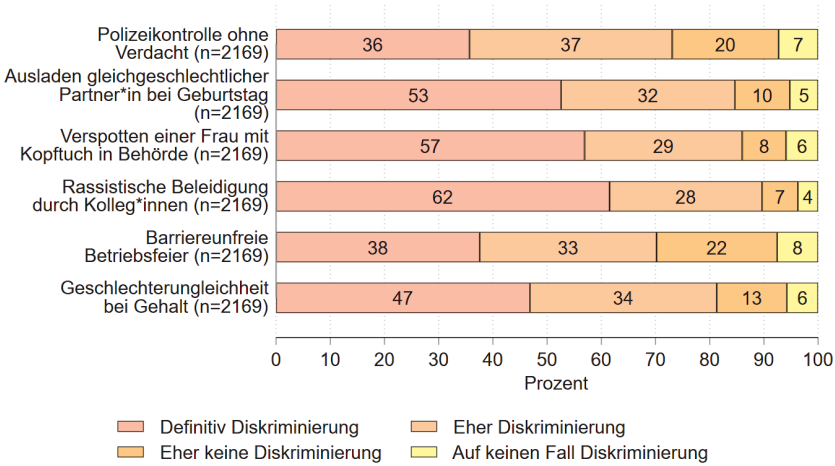
Insgesamt zeigt sich, dass nur die soziodemografischen Variablen Ausbildung und Geschlecht einen •signifikanten Einfluss auf die Einschätzung zum rechtlichen Schutz vor Diskriminierung und dessen Umsetzung haben. Einerseits hängt ein höherer Bildungsabschluss mit den Kenntnissen des rechtlichen Schutzes 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.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

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:

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

– 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

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

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 (•$p<0.1$). 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 (•$R^2=0.11$) und andererseits die fehlende Barrierefreiheit bei einer Betriebsfeier (•$R^2=0.1$).

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

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

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

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.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:26
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

- 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*

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

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.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

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.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

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).

Insbesondere 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-

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

den, wie andere Studien zeigen[37] (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.).

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

5 Wie häufig wird Diskriminierung erfahren?

Die Frage, wie viel Prozent der Menschen von Diskriminierung betroffen sind, ist empirisch kaum zu beantworten. Medial reproduzierte Bilder betreffen ganze Gruppen und prägen den Diskurs über sie mit. Institutionelle und strukturelle Diskriminierung sind wirkmächtig, ohne dass dies oftmals im Bewusstsein von Betroffenen ist. Daher gibt es sehr unterschiedliche Strategien zur Messung von Diskriminierung. Wir arbeiten in der vorliegenden Studie mit subjektiven Diskriminierungserfahrungen. Andere methodische Ansätze können qualitative Analysen von institutioneller Diskriminierung, experimentelle Korrespondenztests oder die Analyse von Beratungs- und Beschwerdedaten sein (vgl. Kapitel 3.1).

Diskriminierungserfahrungen stellen die subjektive Erfahrungsebene von Diskriminierung dar und setzen voraus, dass die*der Betroffene den Diskriminierungsbegriff sich selbst aneignet und aktiv benutzt. Diskriminierungserfahrungen sind daher von Diskriminierung in zweierlei Hinsicht zu unterscheiden (vgl. ausführlich Beigang et al. 2017a: 20 f.): Zum einen ist nicht jede subjektive Diskriminierungserfahrung eine Diskriminierung, vielmehr können Informationen fehlen, die die Situation in einem anderen Licht erscheinen lassen, oder andere Definitionsbestandteile von Diskriminierung fehlen (siehe Kapitel 1.2). 2.) Zum anderen ist nicht jede Diskriminierung eine Diskriminierungserfahrung. Sehr viele Diskriminierungen werden von den betroffenen Personen nicht als solche erkannt oder benannt. Hierfür kann es sehr unterschiedliche Ursachen geben, beispielsweise fehlende Informationen über die Situation oder die Unkenntnis, welche Erfahrungen Diskriminierungen sind.

Um die Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen feststellen zu können, haben wir nach der Abfrage zum Erleben spezifischer Formen alltäglicher Diskriminierungserfahrungen (vgl. umfassend Kapitel 6), zunächst eine Definition von Diskriminierung vorgegeben. Diese lautete wie folgt:

> *Nachdem wir nun über einige konkrete (Alltags-)Erfahrungen gesprochen haben, interessieren wir uns im Folgenden für Ihre Diskriminierungserfahrungen allgemein in den letzten zwei Jahren in Sachsen.*
>
> *Diskriminierung umfasst dabei alle Situationen und Erfahrungen, in denen eine Person schlechter behandelt wird als andere Personen entlang*

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

unterschiedlicher (zugeschriebener) Merkmale oder Eigenschaften. Bei dieser Umfrage interessieren wir uns insbesondere für Benachteiligungen entlang folgender Merkmale oder Eigenschaften:

weil jemand für zu jung oder zu alt gehalten wird

(zugeschriebenes) Geschlecht

(zugeschriebene) sexuelle Orientierung

(zugeschriebene) Herkunft oder die der Eltern

rassistische •Zuschreibungen

*(zugeschriebene*r) Migrationshintergrund/-Biografie oder die der Eltern*

(zugeschriebene) religiöse Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung oder die der Eltern

(zugeschriebene) chronische Krankheiten oder •Behinderungen

*(zugeschriebene*s*r) Bildung/Einkommen/Wohngegend oder Beruf oder die/das/der der Eltern*

(äußere) Erscheinung

Art zu sprechen

Art, Gestik oder Verhalten

Dabei ist es nicht notwendig, dass die benachteiligte Person die entsprechende Eigenschaft oder das Merkmal hat. Es reicht, wenn Personen glauben, dass die Person diese hat und sie deshalb benachteiligen. Beispielsweise ist eine Person eine Frau, wird aber von anderen Personen als Mann wahrgenommen. Oder eine Person ist 35 Jahre alt, wird aber von anderen Personen immer deutlich jünger wahrgenommen und für Anfang 20 Jahre gehalten. Oder eine Person ist lesbisch, wird aber von anderen Personen als heterosexuell wahrgenommen.

Diskriminierung kann dabei auf sehr unterschiedliche Weise ausgeübt werden, etwa durch Beleidigung, Ausgrenzung, sexuelle Belästigung bis hin zu Gewalt. Es handelt sich aber auch um Diskriminierung, wenn Personen durch Regeln und Gesetze entlang einer/eines der oben genannten Eigenschaften oder Merkmale benachteiligt werden.

Anschließend haben wir gefragt, wie häufig die teilnehmenden Personen in den letzten zwei Jahren in verschiedenen Lebensbereichen Diskriminierungserfahrungen oder benachteiligende Situationen in Sachsen erlebt haben, und bis zu zwölf Lebensbereiche vorgegeben, die die Befragten

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

auswählen konnten. Die Auswahl der Lebensbereiche war davon abhängig, was die Befragten in der Eingangsfrage angegeben haben, in welchen Lebensbereichen sie in den letzten zwei Jahren aktiv gewesen sind. Zur Auswahl konnten stehen:

- im Bildungsbereich[38] (z. B. Kindergärten, Schulen, Hochschulen)
- im Dienstleistungsbereich (z. B. Supermärkte, Krankenkassen, Geschäfte, Restaurants, Banken, Fitnessstudios etc.)
- in oder durch Medien (z. B. soziale Netzwerke, im Internet, Fernsehen, Zeitungen, Schulbücher)
- im privaten Bereich (z. B. Familie, Freund*innenkreis)
- in der Öffentlichkeit (z. B. in öffentlichen Verkehrsmitteln, auf der Straße etc.)
- in der Politik (z. B. Repräsentation in politischen Gremien, Aussagen von Politiker*innen etc.)
- im Arbeitsleben (z. B. Arbeitssuche, Ausbildung, Arbeitsplatz)
- im Gesundheits- oder Pflegebereich (z. B. Ärzt*innenbesuche, Heime)
- bei der Polizei
- in der Justiz (z. B. im Gericht, Strafvollzug, Einreichen einer Klage)
- auf dem Wohnungsmarkt (z. B. Miete oder Kauf einer Wohnung)
- bei Ämtern oder Behörden (z. B. Arbeitsagentur, Ausländerbehörde)

Befragte, die angegeben haben, in einem der Lebensbereiche Diskriminierungserfahrungen gemacht zu haben, wurden anschließend gefragt, welche Diskriminierungsmerkmale aus ihrer subjektiven Perspektive in der Situation entscheidend waren. Hierfür wurde ihnen die Liste mit Merkmalen vorgelegt, die wir zu Beginn dieses Kapitels als Definition von Diskriminierung angegeben haben. Die Abfrage der Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen war in allen drei Befragungen identisch.

Wir verweisen in diesem und in weiteren Kapiteln auf unterschiedliche statistische Ergebnisse, die in ihrer Darstellung die Möglichkeit des Vergleichs, aber auch des Hierarchisierens von Diskriminierungserfahrungen suggerieren können. Dies lassen allerdings weder die unterschiedlichen Stichproben der Befragungen zu, noch steht dies im Interesse des Studienteams. Vielmehr geht es darum, die Vielfalt von Diskriminierungen sichtbar zu machen.

38 In diesen Lebensbereich können Personen unterschiedlich involviert sein. Personen können noch selbst in der Schule, Berufsschule oder Hochschule sein. Befragte können mit dem Lebensbereich Bildung aber auch dann Kontakt haben, wenn sie beispielsweise Eltern sind, deren Kinder in Kitas oder Schulen sind, oder wenn sie an Weiterbildungen oder Abendschulen teilnehmen.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Dabei wird jedoch auch deutlich, dass nicht alle gesellschaftlichen Gruppen gleichermaßen durch Diskriminierung benachteiligt werden. Dennoch soll durch die Darstellung verschiedener Diskriminierungsmerkmale nicht der Eindruck entstehen, dass diese untereinander verglichen oder gegeneinander ausgespielt werden. In den Analysen zeigt sich vielmehr, dass Diskriminierung häufig •intersektional und entlang mehrerer Merkmale erlebt wird.

Im Folgenden wird zunächst dargestellt, wie viele Personen insgesamt Diskriminierungserfahrungen in welchem Lebensbereich gemacht haben und welche Diskriminierungsmerkmale von den Befragten selbst als Anlass für diese Erfahrungen angegeben wurden. In Kapitel 5.3 wird die Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen und somit das Risiko Diskriminierungserfahrungen zu machen für verschiedene Gruppen entlang der im •AGG geschützten Merkmale sowie weiterer relevanter soziodemografischer Merkmale deskriptiv beschrieben. Hierbei wird eine •multiple Regressionsanalyse zur gegenseitigen Kontrolle der verschiedenen Diskriminierungsmerkmale und deren Einfluss auf das Erleben von Diskriminierung genutzt. In Kapitel 5.4 wird dargestellt, wo in Sachsen Befragte Diskriminierungserfahrungen gemacht haben, und daran anschließend werden in Kapitel 5.5 Diskriminierungserfahrungen und deren Veränderungen im Kontext der Covid-19-Pandemie diskutiert, da diese maßgeblich die Jahre 2020 und 2021 geprägt hat.

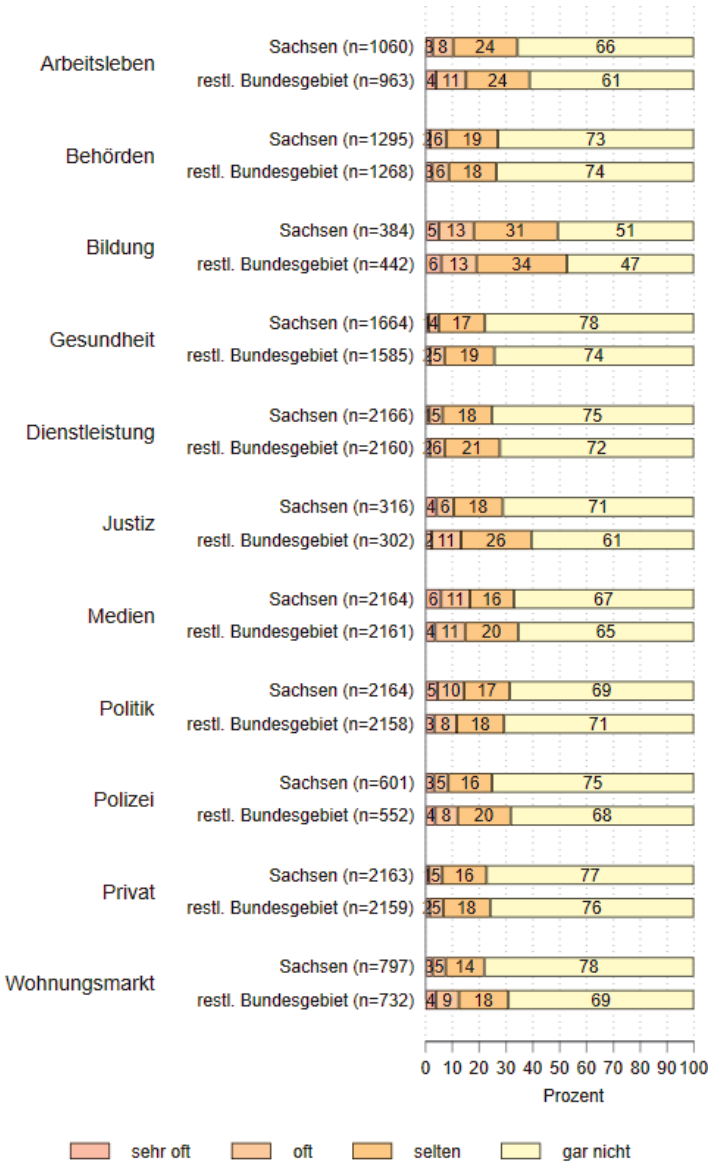
5.1 Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen nach Lebensbereichen

Über die Hälfte der befragten Personen in Sachsen haben in den letzten beiden Jahren in mindestens einem Lebensbereich Diskriminierungserfahrungen gemacht. In der bundesweiten Vergleichsbefragung liegt der Anteil ebenfalls bei 55 Prozent. Damit lässt sich festhalten, dass Diskriminierungserfahrungen in Sachsen nicht seltener oder häufiger sind als im restlichen Bundesgebiet.

Für die einzelnen Lebensbereiche haben wir zunächst abgefragt, ob Befragte sich in den letzten zwei Jahren in diesen bewegt haben. Damit soll berücksichtigt werden, dass viele Personen beispielsweise in den letzten beiden Jahren keine Wohnung gesucht haben oder nicht im Bildungsbereich aktiv waren. Würden hier alle Personen nach möglichen Diskriminierungserfahrungen in diesem Lebensbereich gefragt werden, würde dies zu Verzerrungen führen. Daher beziehen sich die Angaben jeweils nur auf jene Personen, die tatsächlich in einem bestimmten Lebensbereich aktiv gewesen sind.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Abbildung 9 Diskriminierungserfahrungen nach Lebensbereichen sachsenweit und vergleichend bundesweit



Quelle: Diskriminierungserfahrungen in Sachsen (Bevölkerungsbefragung Sachsen und restliches Bundesgebiet)

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Für alle von uns abgefragten Lebensbereiche zeigt sich, dass jeweils zwischen einem Fünftel und der Hälfte der in diesen Lebensbereichen aktiven Personen Diskriminierungserfahrungen gemacht haben. Diese Anteile sind insgesamt bereits sehr hoch. Gerade im Bildungsbereich berichtet fast jede zweite befragte Person, sowohl sachsen- als auch bundesweit, von Diskriminierungserfahrungen. Diese betreffen unterschiedliche Altersgruppen in unterschiedlichen Formen: Befragt wurden Personen ab 16 Jahre. Von den Personen bis 30 Jahre sind viele noch selbst im Bildungsbereich involviert. Aber auch Befragte über 30 Jahre können in anderen Kontexten mit dem Lebensbereich Bildung Kontakt haben, wie beispielsweise Eltern, deren Kinder in Kitas oder Schulen sind, oder Personen in Hochschulen, Weiterbildungen oder Abendschulen. Mit deutlichem Abstand folgt das Arbeitsleben, wo fast jede dritte befragte Person sachsen- und bundesweit in den letzten beiden Jahren Diskriminierungserfahrungen erlebt hat. Tatsächlich ist das Arbeitsleben klassischerweise einer der am häufigsten benannten Lebensbereiche, in denen Diskriminierungserfahrungen stattfinden (Beigang et al. 2017a: 121; Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2018: 22).

Mit Medien und Politik folgen unmittelbar zwei Lebensbereiche, die sehr stark die diskursive Ebene von Diskriminierung ansprechen. Hier haben nicht nur sehr viele befragte Personen Diskriminierungserfahrungen angegeben, sondern sie erleben diese auch besonders häufig.

Ämter und Behörden werden von einem Viertel der Befragten in Sachsen als Orte angegeben, in denen sie Diskriminierungserfahrungen erlebt haben. Polizei und Justiz haben wir zudem jeweils einzeln abgefragt. Auch hier haben jeweils ein Viertel der befragten Personen in Sachsen Diskriminierungserfahrungen gemacht, bei der Justiz liegt der Anteil sogar noch einmal leicht höher. Bemerkenswert ist außerdem, dass 23 Prozent der Befragten in Sachsen auch in ihrem privaten Umfeld Diskriminierungserfahrungen machen.

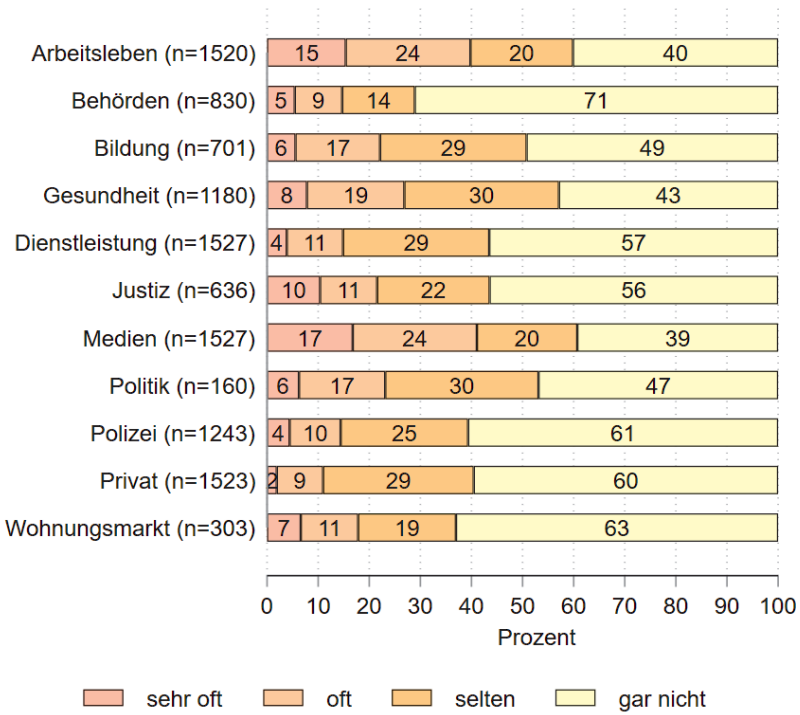
Für die meisten Lebensbereiche zeigt sich ein ähnliches Bild zwischen der sächsischen Bevölkerungsbefragung und jener für das restliche Bundesgebiet. Deutliche Unterschiede gibt es vor allem bei der Polizei, der Justiz und dem Wohnungsmarkt. In allen drei Bereichen geben die Befragten in Sachsen seltener Diskriminierungserfahrungen an als im restlichen Bundesgebiet. In Kapitel 6.3.4 und Kapitel 6.3.5 werden Diskriminierungserfahrungen der Befragten im Kontext von Polizei und Sicherheitspersonal detaillierter diskutiert. In Kapitel 6.2.3 werden Diskriminierungserfahrungen auf dem Wohnungsmarkt ausführlicher dargestellt.

Die Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen nach Lebensbereichen liegt in der Betroffenenbefragung deutlich höher als in den beiden Bevölke-

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

rungsbefragungen. Dies liegt auch am selektiven Prozess der Gewinnung von Teilnehmenden. Die passive Stichprobenziehung über Medien, Werbematerialien und Verbände erfolgte unter dem Schlagwort „Diskriminierung erlebt?!“. Die Teilnahmemotivation für viele Personen war daher – anders als in den Bevölkerungsbefragungen – das eigene Diskriminierungserleben. Es ist daher wenig verwunderlich, wenn über 80 Prozent der Teilnehmenden in der Betroffenenbefragung von Diskriminierungserfahrungen berichten. Auffallend ist auch, dass sich die Lebensbereiche anders verteilen als in den Bevölkerungsbefragungen.

Abbildung 10 Diskriminierungserfahrungen nach Lebensbereichen in der Betroffenenbefragung



Quelle: Diskriminierungserfahrungen in Sachsen (Betroffenenbefragung)

So werden besonders häufig Diskriminierungserfahrungen im Gesundheits- und Pflegebereich angegeben, aber dafür im Vergleich deutlich weniger Diskriminierungserfahrungen im Bereich Ämter und Behörden. Auch der

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Bildungsbereich liegt in der Betroffenenbefragung nicht an der Spitze der Diskriminierungserfahrungen, sondern steht hinter den Medien, dem Arbeitsleben und dem Gesundheits- und Pflegebereich an vierter Stelle. Der noch stärkere Fokus auf Diskriminierungen in den Medien verdeutlicht, dass die Teilnehmenden der Betroffenenbefragung ein starkes Bewusstsein für strukturelle Formen von Diskriminierung haben.

5.2 Diskriminierungserfahrungen entlang von selbsteingeschätzten Diskriminierungsmerkmalen

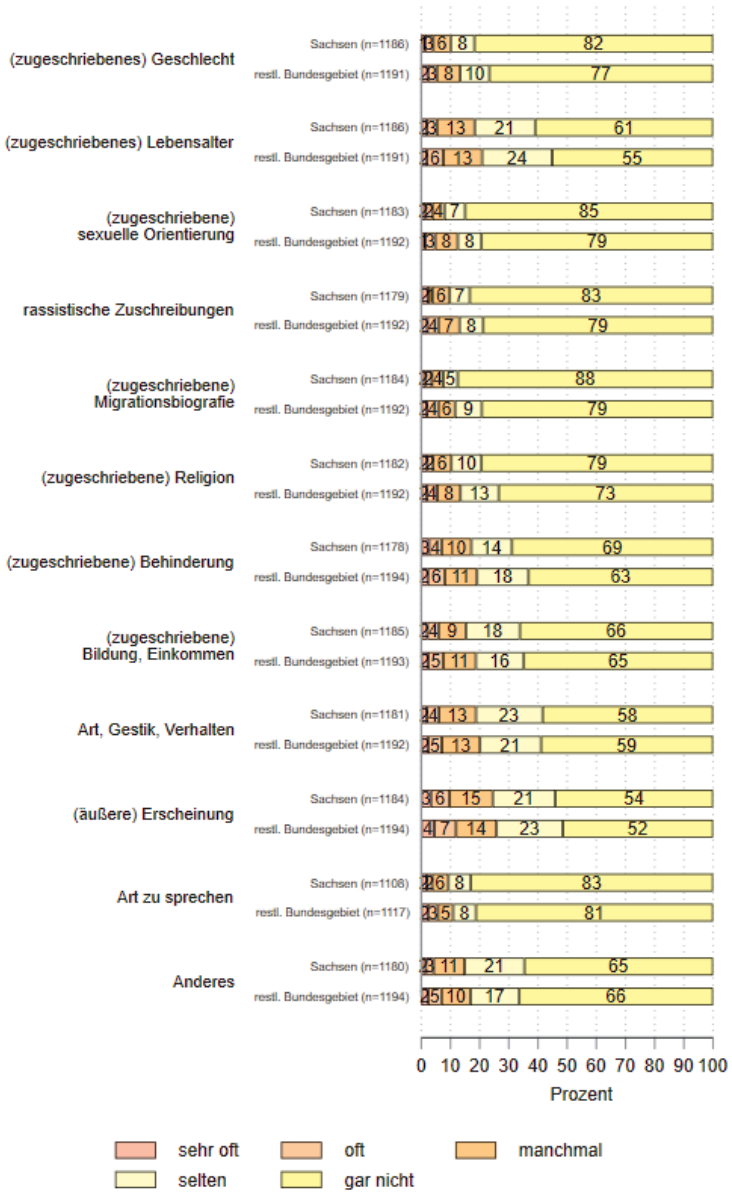
Nach der Abfrage von Diskriminierungserfahrungen in einzelnen Lebensbereichen haben wir die Teilnehmenden danach gefragt, entlang welcher Merkmale sie diese Erfahrungen gemacht haben.

Bei der Selbsteinschätzung der Diskriminierungsmerkale, entlang derer Befragte angeben, Diskriminierungserfahrungen gemacht zu haben, zeigen sich zwischen der sächsischen und bundesweiten Bevölkerungsbefragung kaum auffällige Unterschiede.

Allerdings weist die Übersicht (vgl. Abbildung 10) einige interessante Aspekte auf: So ist das am häufigsten selbst genannte Diskriminierungsmerkmal die äußere Erscheinung. Fast die Hälfte aller Personen, die in Sachsen oder im restlichen Bundesgebiet Diskriminierungserfahrungen gemacht haben, geben an, auch entlang ihrer äußeren Erscheinung diskriminiert worden zu sein (bei dieser Frage waren Mehrfachnennungen möglich). Die äußere Erscheinung ist bislang nicht als Diskriminierungsmerkmal im •AGG geschützt. Wir haben an der Stelle genauer nachgefragt, welche Aspekte der äußeren Erscheinung die Befragten meinen. Die Befragten konnten mehrere Antworten ankreuzen. Dabei zeigt sich, dass das äußere Erscheinungsbild auch ein Träger für andere Diskriminierungsmerkmale ist (siehe Abbildung 11): Jeweils ein Zehntel der sächsischen Befragten hat auf ihre körperliche •Behinderung oder ihre Mobilitäts-, Hör- oder Sehhilfe verwiesen. Vereinzelt wurde auch auf Herkunftszuschreibungen verwiesen. Häufiger genannt wurden jedoch Kleidung sowie die Körpergröße und bestehende Narben, Tattoos, Piercings oder Frisuren. Mit großem Abstand wurde aber am häufigsten auf die Körperform und das Körpergewicht verwiesen: Fast zwei Drittel der befragten Personen in Sachsen, die angaben, entlang des äußeren Erscheinungsbildes Diskriminierung erlebt zu haben, äußerten, diese bezüglich Gewicht und Körperform erlebt zu haben. In Verbindung mit dem hohen Anteil des äußeren Erscheinungsbildes an allen Diskriminierungsmerkmalen

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Abbildung 11 Von den Befragten selbst genannte Diskriminierungsmerkmale, die sie als einen Anlass für ihre Erfahrung sehen (Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: Diskriminierungserfahrungen in Sachsen (Bevölkerungsbefragung Sachsen und restliches Bundesgebiet)

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

zeigt sich hier ein gesamtgesellschaftliches Problem. Die Bedeutung von Gewicht und Körperform als Diskriminierungsmerkmal wurde auch bereits in anderen Studien deutlich (Beigang et al. 2017b; Adebahr und Lehmann 2020).

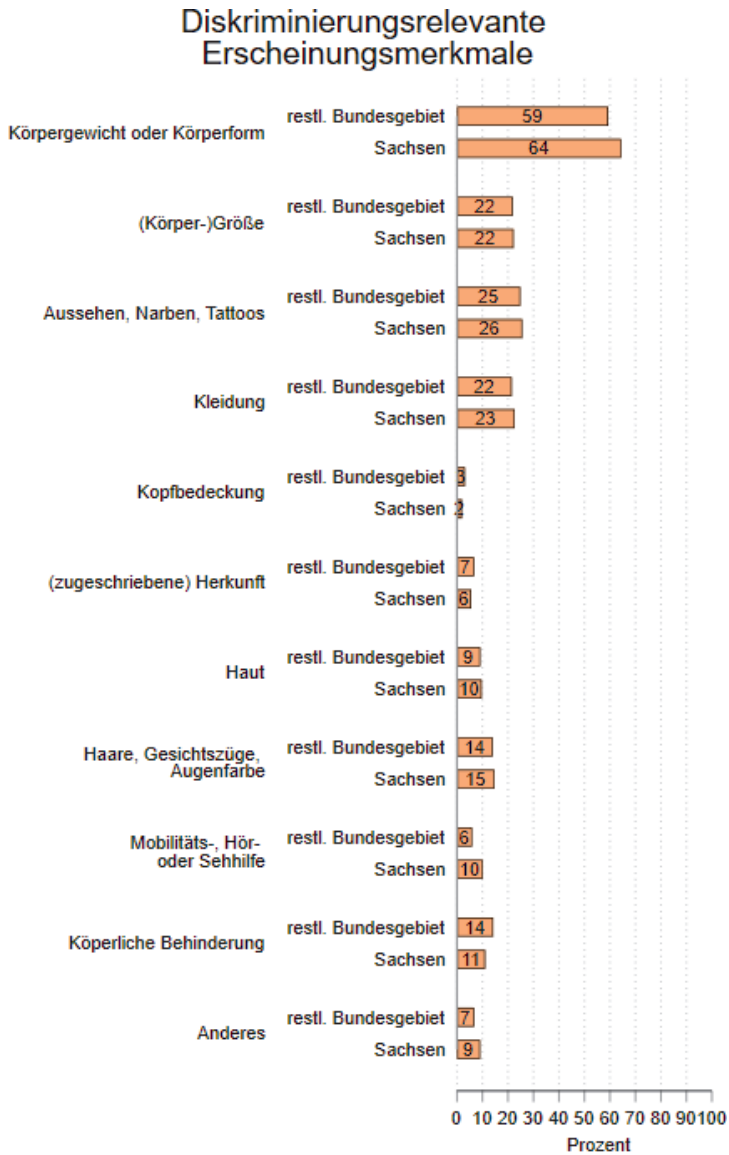
Der sozioökonomische Status, der von einem Drittel der sächsischen Befragten als Diskriminierungsmerkmal angegeben wird, fällt ebenfalls bisher nicht unter den rechtlichen Diskriminierungsschutz. Mit fast 40 Prozent berichten die befragten Personen in Sachsen zudem häufig von Diskriminierungen entlang ihrer Art, ihrer Gestik und ihres Verhaltens. Ein Drittel der sächsischen Befragten berichtet außerdem, dass die Art zu sprechen ein relevantes Diskriminierungsmerkmal in ihrem Leben sei (vgl. Abbildung 10). Bei beiden Merkmalen handelt es sich jeweils um unspezifische Verhaltensweisen, die mit vielen anderen Faktoren, wie etwa der sozioökonomischen Herkunft, der geografischen Herkunft, der Milieuzugehörigkeit usw., zusammenhängen können. An ihnen kann Zugehörigkeit im Sinne des Konzepts der unnormalen Normalität ausgehandelt werden (vgl. Kapitel 4): Nur wer als passend oder normal empfunden wird, erhält gleichberechtigte Zugänge und Anerkennung. Diese subtilen Mechanismen von Diskriminierung werden von den Betroffen überraschend häufig benannt.

Unter den im •AGG geschützten Diskriminierungsmerkmalen wurde – wie bereits in der Studie *Diskriminierungserfahrungen in Deutschland* (Beigang et al. 2017a) – das (zugeschriebene) Lebensalter mit fast 40 Prozent am häufigsten von den sächsischen Befragten benannt. Es folgen Diskriminierungserfahrungen entlang (zugeschriebener) •Behinderung(en), die von ca. 30 Prozent aller Befragten in Sachsen benannt wurden. Diskriminierungen entlang des Geschlechts sind mit ca. 20 Prozent in Sachsen dagegen eher selten genannt worden. Dies hängt jedoch vermutlich auch damit zusammen, dass sexistische Diskriminierung für viele Betroffene so alltäglich ist, dass sie nicht als Diskriminierung benannt wird (vgl. Kapitel 1.3). Dass Diskriminierungen entlang (zugeschriebener) sexueller Orientierung, aus rassistischen Gründen sowie entlang der (zugeschriebenen) Herkunft nur selten benannt werden, liegt unter anderem daran, dass der Bevölkerungsanteil von jenen Personen, die entlang dieser Merkmale diskriminiert werden, im Verhältnis zur Gesamtbevölkerung klein ist.

Unter den offen angegebenen anderen Diskriminierungsmerkmalen wird unter anderem immer wieder auf die eigene Familiensituation beziehungsweise das persönliche Nahumfeld eingegangen, denen viele Befragte eine eigenständige Bedeutung beimessen, die nicht in Diskriminierungen entlang

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Abbildung 12 Von den Befragten selbst genannte Erscheinungsmerkmale, die sie als einen Anlass für ihre Erfahrung sehen (Mehrfachnennungen möglich)



Mehrfachnennung möglich, Fallzahlen: restl. Bundesgebiet (n=534), Sachsen (n=503)
Quelle: Diskriminierungserfahrungen in Sachsen (Bevölkerunsbefragung Sachsen und restliches Bundesgebiet)

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

der Strukturdimensionen Sexismus, •Heteronormativität und Klassismus[39] aufgehen. Im Folgenden werden einige Beispiele genannt, die unterschiedliche Dimensionen dieses Diskriminierungsmerkmals zum Ausdruck bringen.

Beispielsweise wurde einer befragten Person ihre Mutterschaft abgesprochen. Es wird nicht weiter angegeben warum, aber es verdeutlicht, dass es ein vorherrschendes Bild von Müttern gibt (dies kann verschiedene Merkmale betreffen), welchem die Person scheinbar nicht entsprochen hat. Wenn Personen diese Merkmale nicht erfüllen, wird ihnen die Fähigkeit, die Mutter des Kindes zu sein, abgesprochen.

> *In den Notfallaufnahmen wurde ich trotz verletzten Kindes in andere Krankenhäuser geschickt (mit der Straßenbahn) mein Sohn lag daraufhin 3 Tage mit einer Gehirnerschütterung im Krankenhaus. Aus der Kinderabteilung im Krankenhaus wurde ich rausgeworfen, weil ich ja nicht die Mutter sein könne.*

Außerdem kann es diskriminierend sein, meist zugleich auch sexistisch, wenn fest davon ausgegangen wird, dass Personen in ihrer Lebensplanung Kinder vorsehen und auch fähig seien, diese zu bekommen:

> *Ich fühle mich diskriminiert, weil ich in einer pronatalistischen Gesellschaft gewollt kinderlos bin.*

Für gleichgeschlechtliche Paare, die sich Kinder wünschen, ist es hingegen schwieriger, als Eltern anerkannt zu werden:

> *Diskriminierung aufgrund des heteronormativen deutschen Abstammungsrechts: Ich habe in einer gleichgeschlechtlichen Ehe ein Kind zur Welt gebracht. Um mit meiner Frau gemeinsames Sorgerecht zu erhalten, mussten wir ein „Stiefkind"adoptionsverfahren über uns ergehen lassen (inklusive ärztlicher Untersuchung, polizeilichem Führungszeugnis, Hausbesuch durchs Jugendamt und Verfahren vor dem Familiengericht).*

Familien, die nicht dem normativen Bild einer •*weißen* Kleinfamilie entsprechen, werden zudem rassistisch diskriminiert:

> *Als Frau generell nicht ernst genommen werden, Bezahlung nicht nach Tarif (obwohl es einen gibt), Bewertung/Zuschreibungen über unsere Familiensituation, weil ich als weiße Frau meist mit zwei schwarzen Kindern unterwegs bin.*

39 Klassismus bezeichnet die Benachteiligung von Personen entlang ihres sozioökonomischen Status.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Die Aussagen verdeutlichen insgesamt, dass es ein sehr starres normatives Bild von Familien gibt, die heterosexuell und •*weiß* sind und in denen es eine klare Geschlechteraufteilung gibt. Personen in Lebenslagen, die diesem Bild nicht entsprechen, machen entsprechende Diskriminierungserfahrungen, wie das folgende Zitat zeigt:

> *meine Tochter wurde im Ausland geboren, während ich noch mit einem Mann verheiratet war, der nicht ihr Vater ist. Somit wurde mir auf sämtlichen Ämtern (verschiedene Bürgerämter, Standesamt) eine chaotische und promiskuitive Lebensweise unterstellt.*

Die Diskriminierungserfahrungen, die Befragte hier beschreiben, zeigen auf, dass Diskriminierungen, Benachteiligungen und Beleidigungen einerseits neben den bereits durch das •AGG geschützten Diskriminierungsmerkmalen erfolgen können und andererseits zugleich häufig ineinander übergehen.

5.3 Diskriminierungsrisiko nach soziodemografischen Angaben

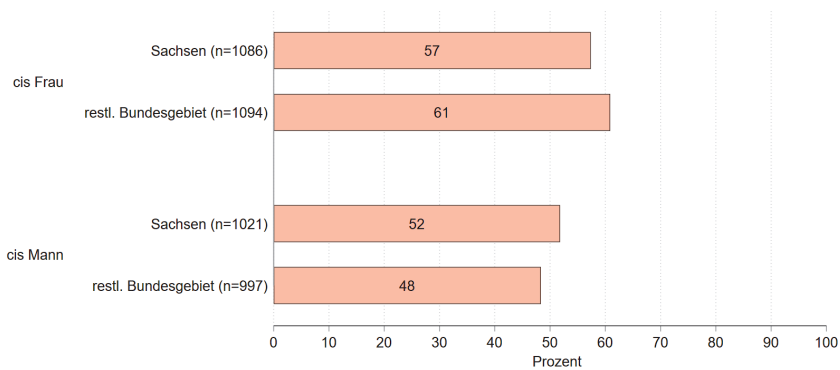
Auch wenn die befragten Personen in Sachsen unterschiedliche Diskriminierungsmerkmale als Auslöser für ihre Diskriminierungserfahrungen vermuten, zeigt sich, dass nicht alle Personen gleichermaßen von Diskriminierungserfahrungen betroffen sind. Im Folgenden untersuchen wir daher das Diskriminierungsrisiko von Personen aufgeteilt nach soziodemografischen Angaben. Dabei wird stets zunächst für die Gruppen dargelegt, wie viel Prozent in Sachsen und im restlichen Bundesgebiet Diskriminierungserfahrungen gemacht haben. Anschließend werden vor allem auf Basis der Betroffenenbefragung weitere Details analysiert. Die Betroffenenbefragung bietet sich an, da hier auch für Gruppen, die in der Bevölkerungsbefragung häufig zu klein sind, basierend auf den Fallzahlen Aussagen möglich sind. Auch wenn die prozentualen Anteile nicht direkt übertragbar sind, lassen sich dennoch inhaltlich zentrale Tendenzen erkennen, die auch andere Studien zu Diskriminierung(serfahrungen) bestätigen. Ergänzend zu den quantitativen Angaben beziehen wir uns in diesem Kapitel auch auf offene Beschreibungen der Teilnehmer*innen, um entsprechende Diskriminierungsrisiken besser verdeutlichen zu können.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

5.3.1 Geschlecht

Für das Merkmal Geschlecht können wir in den beiden Bevölkerungsbefragungen nur zwischen •cis Männern und •cis Frauen unterscheiden. Dabei zeigt sich, dass Diskriminierungserfahrungen in Sachsen bei •cis Männern und •cis Frauen ähnlich häufig ist. Auf Bundesebene geben •cis Frauen dagegen deutlich häufiger als •cis Männer an, Diskriminierungen erfahren zu haben. Die vorliegenden Daten deuten darauf hin, dass der Unterschied zwischen Sachsen und dem restlichen Bundesgebiet sowohl damit zusammenhängt, dass •cis Frauen in Sachsen weniger Diskriminierungserfahrungen angeben, als auch damit, dass sich •cis Männer in Sachsen häufiger diskriminiert sehen als im restlichen Bundesgebiet. Dabei muss berücksichtigt werden, dass sowohl •cis Frauen als auch •cis Männer entlang unterschiedlicher anderer Merkmale, wie etwa ihrer sexuellen Orientierung, der Religion, einer •Behinderung oder aus rassistischen •Zuschreibungen diskriminiert werden können. Dennoch wäre zu erwarten, dass •cis Frauen insgesamt häufiger Diskriminierungen erleben als •cis Männer.

Abbildung 13 Diskriminierungshäufigkeit nach Geschlecht sachsenweit und vergleichend bundesweit



Quelle: Diskriminierungserfahrungen in Sachsen (Bevölkerungsbefragung Sachsen und restliches Bundesgebiet)

Bei den Lebensbereichen, in denen die Diskriminierungen stattfinden, liegen •cis Männer und •cis Frauen in der sächsischen Bevölkerungsbefragung jeweils nahe beieinander. Der größte Unterschied zeigt sich im Arbeitsleben: Dort erleben •cis Frauen mehr Diskriminierung als •cis Männer und der Unterschied beträgt ca. 11 Prozentpunkte.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

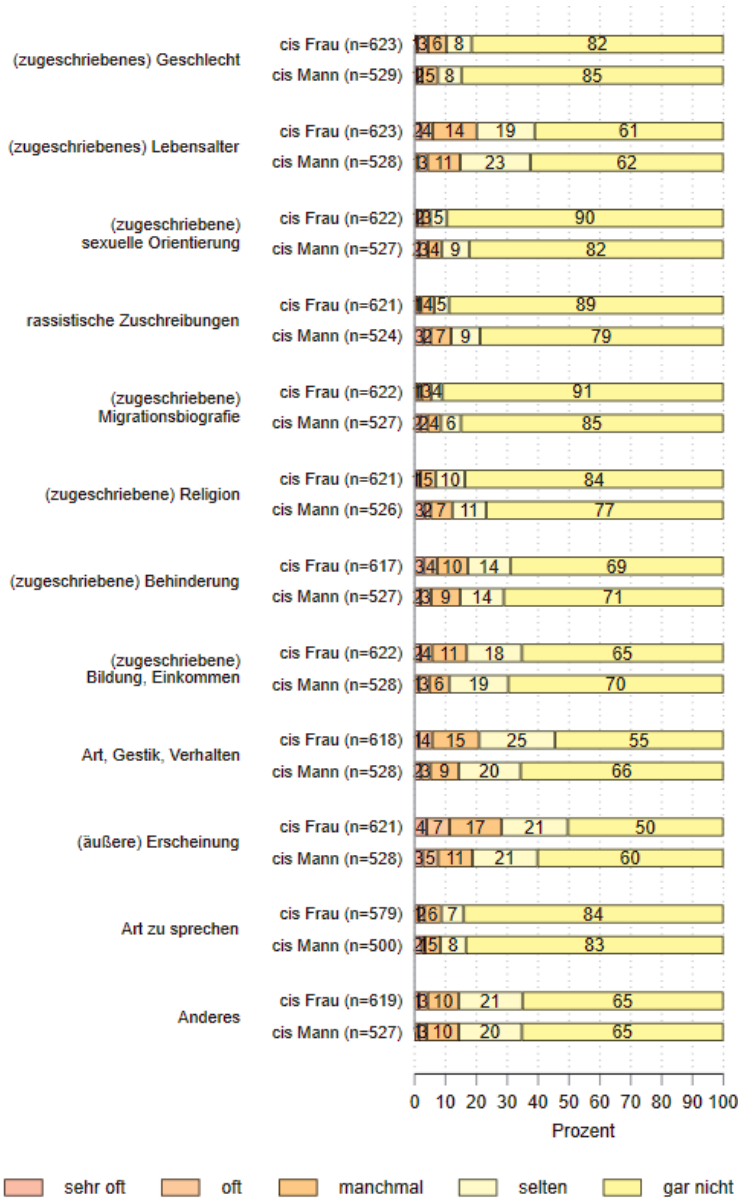
Die sachsenweite Bevölkerungsbefragung zeigt noch einen anderen spannenden Effekt auf: Gefragt nach Merkmalen, entlang derer sie diskriminiert werden, geben •cis Männer und •cis Frauen ähnlich häufig an, entlang ihres Geschlechts diskriminiert worden zu sein. Der Unterschied beträgt hier lediglich ca. drei Prozentpunkte. Dies ist insofern verblüffend, als Sexismus vor allem •cis Frauen und Personen, die nicht in der Binarität von •cis Männern und •cis Frauen mitgedacht werden, benachteiligt. Zwar nehmen auch entlang der anderen Diskriminierungsmerkmale Personen, die der strukturell dominierenden Gruppe angehören, sich als diskriminiert wahr, doch nicht in diesem Umfang: Zumeist bleiben noch Unterschiede deutlich bestehen.

Mögliche Erklärungen für die in unserer Studie überraschend geringen Unterschiede in den Diskriminierungshäufigkeiten von •cis Frauen und •cis Männern könnte einerseits die Vielfalt sein, in der wir Diskriminierungserfahrungen abgefragt haben. So werden beispielsweise andere Diskriminierungsmerkmale als das Geschlecht für die eigenen Diskriminierungserfahrungen verantwortlich gemacht: •cis Frauen geben beispielsweise häufiger als •cis Männer an, entlang ihrer (äußeren) Erscheinung sowie ihrer Art, Gestik und ihrem Verhalten diskriminiert zu werden (vgl. Abbildung 13). Diese Diskriminierungsmerkmale, die nicht direkt eine strukturelle Machtungleichheit benennen, verschleiern Formen von Sexismus, die sich auch in unterschiedlichen Bewertungen von Körpern und der gesellschaftlichen Norm, sich auf bestimmte Arten zu verhalten und zu bewegen, ausdrücken. Die Alltäglichkeit von Sexismus, die dazu beiträgt, dass Sexismus nicht als solcher wahrgenommen wird, könnte somit eine weitere Erklärung für den geringen Unterschied sein. In unserem qualitativen Pretest hat sich beispielsweise gezeigt, dass sich die befragten •cis Frauen häufig nicht von dem Begriff *Diskriminierung* in ihren eigenen Erfahrungen angesprochen gefühlt haben, obwohl sie Diskriminierungen erlebten. Eine weitere mögliche Erklärung könnten darüber hinaus gesellschaftliche und politische Prozesse in den letzten Jahren sein, die durch ein Infragestellen von •Privilegien dazu geführt haben, dass sich Personen, die strukturell dominanten Gruppen angehören, sich dennoch diskriminiert fühlen. So geben •cis männliche Befragte auch an, sich etwa durch die rhetorische Figur des •*weißen*, alten Mannes diskriminiert zu fühlen (vgl. Kapitel 6.5.1).

Durch das spezielle Sampling der Betroffenenbefragung (vgl. Kapitel 3.3.1) haben wir mehr Personen erreicht, die bereits für Diskriminierung sensibilisiert sind. Deshalb geben in der Betroffenenbefragung insgesamt mehr Personen Diskriminierungserfahrungen an als in den Bevölkerungsbe-

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Abbildung 14 Diskriminierungshäufigkeiten nach Geschlecht entlang genannter Diskriminierungsmerkmale

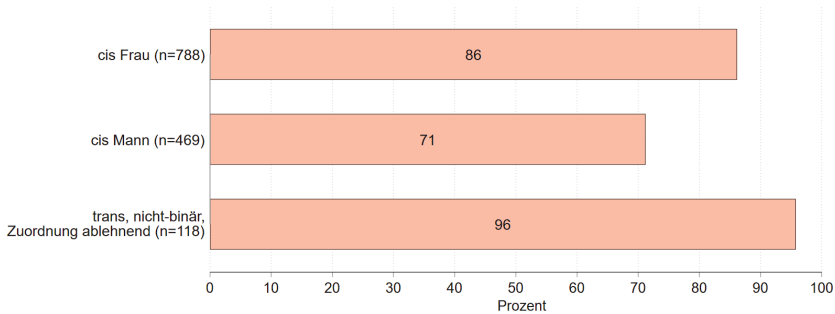


Quelle: Diskriminierungserfahrungen in Sachsen (Bevölkerungsbefragung Sachsen)

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

fragungen. Dies zeigt sich auch in Bezug auf das Diskriminierungsmerkmal Geschlecht: •cis Männer geben in der Betroffenenbefragung mit 71 Prozent deutlich seltener an, Diskriminierung erfahren zu haben, als •cis Frauen, von denen 86 Prozent von Diskriminierung berichten. Von den •trans, •nicht-binären, •genderqueeren, •genderfluiden oder eine Geschlechtszuordnung ablehnenden Befragten sind es sogar 96 Prozent.

Abbildung 15 Diskriminierungshäufigkeiten nach Geschlecht in der Betroffenenbefragung



Quelle: Diskriminierungserfahrungen in Sachsen (Betroffenenbefragung)

In der Betroffenenbefragung sind die in den Bevölkerungsbefragungen zu kleinen Gruppen groß genug, dass wir ihre Diskriminierungserfahrungen in bestimmten Lebensbereichen genauer analysieren können. •trans, •nicht-•binäre, •genderqueere, •genderfluide, oder eine Geschlechtszuordnung ablehnende Befragte berichten zu jeweils fast 90 Prozent Diskriminierungserfahrungen durch Politik und Medien. Circa 85 Prozent haben zudem in den letzten zwei Jahren Diskriminierungserfahrungen in der Öffentlichkeit gemacht. Im Gesundheits- oder Pflegebereich haben fast drei Viertel von ihnen Diskriminierungserfahren gemacht. Der Dienstleistungsbereich, der private Bereich, Ämter und Behörden sowie das Arbeitsleben liegen jeweils bei ungefähr 70 Prozent. Dies sind sehr hohe Werte, die die hohen Diskriminierungsrisiken von •trans, •nicht-•binären, •genderqueeren, •genderfluiden oder eine Geschlechtszuordnung ablehnenden Personen aufzeigen.

Auch •cis Frauen geben in der Betroffenenbefragung häufiger an, Diskriminierung erlebt zu haben. So haben ca. 60 Prozent der •cis Frauen Diskriminierungserfahrungen in der Öffentlichkeit und im Arbeitsleben gemacht. Im Gesundheitsbereich sind es 44 Prozent und bei Ämtern und Behörden 35 Prozent.

Hinsichtlich der selbst genannten Diskriminierungsmerkmale zeigt sich bei der Betroffenenbefragung ein anderes Bild als bei der sächsischen Bevöl-

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

kerungsbefragung (siehe Kapitel 5.2). So gibt von den •cis Männern weniger als ein Viertel an, entlang des Geschlechts diskriminiert worden zu sein. Von den •cis Frauen sind es dagegen etwa zwei Drittel und von den •trans, •nicht-•binären, •genderqueeren, •genderfluiden und eine Geschlechtszuordnung ablehnenden Personen 90 Prozent. Doch auch bei anderen Merkmalen zeigen sich interessante Effekte. So berichten jeweils etwas unter 60 Prozent der •cis Frauen und der •trans, •nicht-binären, genderqueeren, genderfluiden oder eine Geschlechtszuordnung ablehnenden Personen von Altersdiskriminierung, während es bei den •cis Männern lediglich ein Drittel ist. Es ist wahrscheinlich, dass sich hier sexistische Elemente mit jenen der Altersdiskriminierung •intersektional verknüpfen, wenn es etwa um sexuelle Belästigungen oder Fragen von potenziellen Schwangerschaften geht. Hinsichtlich der sexuellen Orientierung ist auffällig, dass 86 Prozent der •trans, •nicht-•binären, •genderqueeren, •genderfluiden oder eine Geschlechtszuordnung ablehnenden Personen hier ebenfalls Diskriminierungen angeben, der Anteil bei •cis Männern und •cis Frauen liegt jedoch lediglich bei einem Viertel.

Die für die Bevölkerungsbefragung dargestellten Unterschiede hinsichtlich Art, Gestik und Verhalten zwischen •cis Männern und •cis Frauen zeigen sich in der Betroffenenbefragung schwächer. Der Unterschied liegt hier bei 6 Prozentpunkten. Doch während bei •cis Frauen 46 Prozent eine Diskriminierung entlang von Art, Gestik und Verhalten beschreiben, sind es bei den •trans, •nicht-•binären, •genderqueeren, •genderfluiden oder eine Geschlechtszuordnung ablehnenden Personen über 70 Prozent. Dies unterstreicht, inwieweit die Nicht-Konformität mit bestehenden Geschlechterstereotypen und -rollen zu einem Diskriminierungsmerkmal wird, welches sich auch an Faktoren wie Art, Gestik und Verhalten festmacht. Gleiches gilt auch für die äußere Erscheinung: Auch hier ist der Unterschied zwischen •cis Frauen und •cis Männern deutlich geringer. Dafür erfahren aber mehr als vier von fünf •trans, •nicht-•binären, •genderqueeren, •genderfluiden oder eine Geschlechtszuordnung ablehnenden Personen eine solche Diskriminierung.

Wir haben die Teilnehmenden aller drei Befragungen nach Beschreibungen von besonders typischen Diskriminierungserfahrungen gefragt. Die offenen Angaben umfassen dabei immer wieder Beschreibungen von sexuellen Belästigungen und Anstarren. Aber auch Erfahrungen wie nicht ernst genommen oder für weniger intelligent gehalten zu werden, insbesondere am Arbeitsplatz, werden betont (vgl. hierzu auch detaillierter die Kapitel 6.1.1, 6.1.3 und 6.4.1). Dabei wird das Aussehen von Personen, die als Frauen

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

gelesen werden[40], häufig ungefragt kommentiert. Zudem werden Frauen immer wieder auf ihre Rolle als Mütter reduziert:

> *Ich bin eine Frau in einer Führungsposition und Mutter. Überwiegend Männer aber auch Frauen nehmen mich nicht für voll. Nennen mich eine schlechte Mutter, weil ich lieber Karriere mache. Sie reduzieren mich auf mein Aussehen, und sprechen mir Kompetenzen ab.*

> *Eher bezüglich des Frauseins. Ich wurde vom Arbeitgeber als anstrengend, schwierig und zickig beschrieben. Das wurde hinter meinem Rücken vor anderen Kollegen und Kolleginnen sehr klar und deutlich formuliert und vor mir eher zurückhaltender. Ich wurde mit Nichtachtung oder Anfeindung gestraft.*

Im zweiten Zitat wird zudem beschrieben, welche weiteren Merkmale mit Frauen in Verbindung gebracht werden, und sie folglich als unprofessionell oder ungeeignet für den Job eingeschätzt werden, was sich mit den Kategorien ‚nicht ernstgenommen werden' oder ‚für weniger intelligent gehalten werden' bedingt (vgl. Kapitel 6.1.3).

Eine weitere Diskriminierungserfahrung im Zusammenhang mit Geschlecht ist das •Misgendern. Außerdem wurden Diskriminierungserfahrungen im Zusammenhang mit der Änderung des Geschlechtseintrages geschildert:

> *Meine Bank und Krankenkasse wollen meinen Namen und Geschlechtseintrag nicht ändern und teilweise waren Führungspersonen abweisend und feindselig mir gegenüber.*

5.3.2 Sexuelle Orientierung

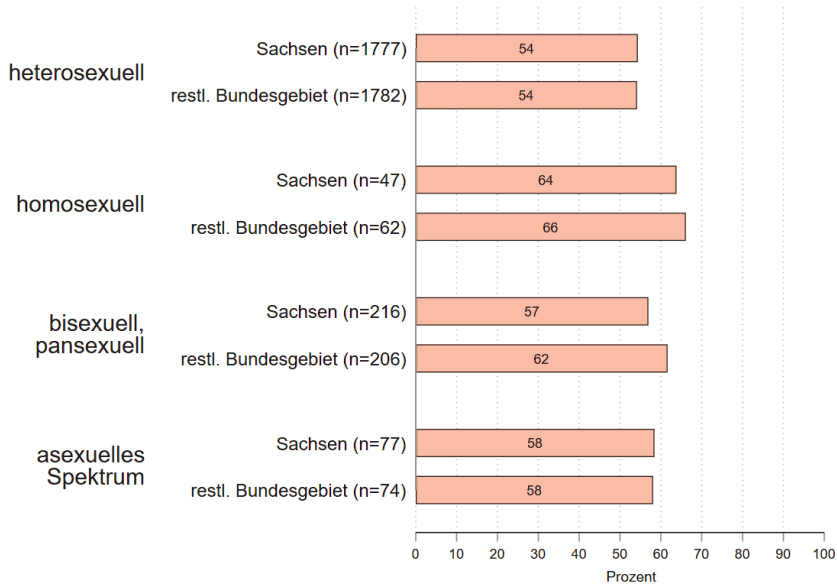
In Bezug auf die sexuelle Orientierung konnten wir in den Bevölkerungsbefragungen zwischen heterosexuell, homosexuell, •bisexuell/•pansexuell und dem •asexuellen Spektrum unterscheiden. Auf Bundesebene zeigt sich, dass zwei Drittel der homosexuellen Personen (66 %, n = 62) angeben, Diskriminierungserfahrungen erlebt zu haben, was deutlich mehr ist als bei den heterosexuellen Personen (54 %, n = 1782). Auch die Zahlen aus Sachsen deuten in diese Richtung. •bisexuelle oder •pansexuelle Personen sowie Personen aus dem •asexuellen Spektrum geben in beiden Bevölkerungsbefragungen

40 Gelesen werden bezieht sich darauf, wie Personen von anderen Personen wahrgenommen und in welche Kategorien sie eingeordnet werden.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

etwas häufiger als heterosexuelle Personen an, Diskriminierung erlebt zu haben.

Abbildung 16 Diskriminierungshäufigkeiten nach sexueller Orientierung sachsenweit und vergleichend bundesweit



Quelle: Diskriminierungserfahrungen in Sachsen (Bevölkerungsbefragung Sachsen und restliches Bundesgebiet)

Für die Lebensbereiche, in denen Personen entlang ihrer sexuellen Orientierung Diskriminierungserfahrungen machen, gibt die Betroffenenbefragung einige weitere Aufschlüsse. So zeigt sich, dass zwei Drittel der Befragten, die homosexuell, •bisexuell oder •pansexuell sind, von Diskriminierungserfahrungen im Bildungsbereich berichten. Andere Studien zeigen, dass gerade der Schulhof ein Ort ist, wo Diskriminierungen und Mobbing entlang der sexuellen Orientierung regelmäßig stattfinden (Beigang et al. 2017a: 155). Dieses Phänomen ist jedoch nicht auf Schulhöfe begrenzt, sondern findet auch an anderen öffentlichen Plätzen statt. So geben 80 Prozent der bi- oder •pansexuellen sowie über 70 Prozent der homosexuellen Befragten in der Betroffenenbefragung an, Diskriminierungen in der Öffentlichkeit erlebt zu haben. Dabei wird es sich wahrscheinlich vielmals um homofeindliche und heteronormative Beleidigungen und Übergriffe handeln (Kalkum und Otto 2017: 66). Auffällig ist ebenfalls, dass jeweils circa 80 Prozent der homosexuellen, •bisexuellen oder •pansexuellen Befragten Diskriminierungen in

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

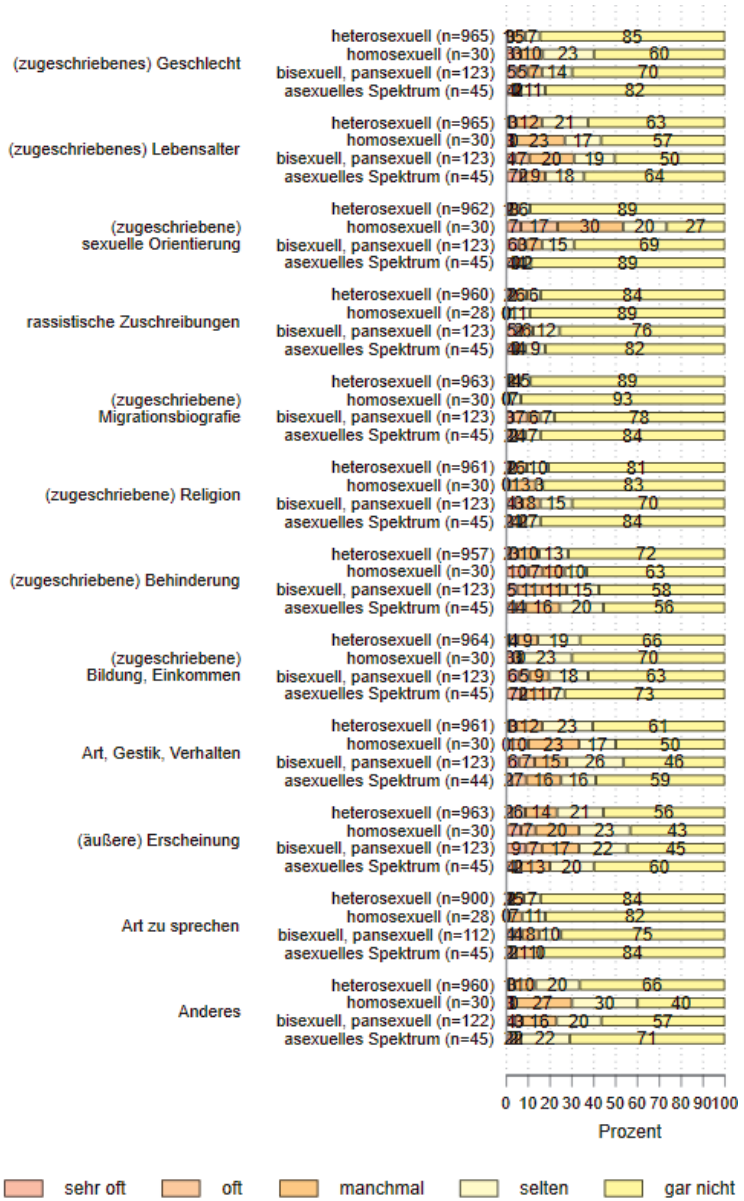
den Medien angeben, der Anteil bei heterosexuellen Befragten liegt hier bei knapp über 50 Prozent. Dies geht damit einher, dass über drei Viertel der homosexuellen, •bisexuellen oder •pansexuellen Personen Diskriminierungen in der Politik angeben. Es ist wahrscheinlich, dass hierunter viele politische Diskurse und Narrative, aber auch politische Entscheidungen fallen.

Bei der Frage, entlang welcher Merkmale Personen Diskriminierung erleben, die homosexuell, •bisexuell oder •pansexuell sind, zeigen sich folgende Befunde (für die Bevölkerungsbefragungen vgl. Abbildung X): In der Betroffenenbefragung berichten 90 Prozent der homosexuellen Teilnehmenden, entlang ihrer sexuellen Orientierung diskriminiert worden zu sein, bei den bi- oder •pansexuellen Personen sind es noch über 60 Prozent. Von den Personen, die wir dem •asexuellen Spektrum zugeordnet haben, berichtet fast die Hälfte hiervon. Dagegen berichten nur ca. 10 Prozent der heterosexuellen Befragten in der Betroffenenbefragung von Diskriminierungserfahrungen entlang ihrer (zugeschriebenen) sexuellen Orientierung. Während bei den homosexuellen Befragten eine Diskriminierung entlang des Geschlechts nur leicht häufiger angegeben wird als bei den heterosexuellen Teilnehmenden, zeigt sich bei den •bisexuellen oder •pansexuellen Befragten ein deutlicher Unterschied: vier von fünf der •bisexuellen oder •pansexuellen Befragten geben in der Betroffenenbefragung an, Diskriminierungen entlang des Geschlechts erlebt zu haben. Ein Grund dafür ist, dass von dieser Gruppe in der Betroffenenbefragung nur ca. 12 Prozent der Befragten •cis Männer sind, während über 30 Prozent •trans, •nicht-•binär, •genderqueer und •genderfluid sind oder eine Geschlechtszuordnung ablehnen und über die Hälfte •cis Frauen sind. Relativ geringe Unterschiede im Vergleich zu heterosexuellen Personen ergeben sich bei Diskriminierungen entlang der Art, Gestik und Mimik für homosexuelle Personen. Diese werden von vielen Teilnehmenden unabhängig von ihrer sexuellen Orientierung häufig als ein möglicher Anlass für ihre Diskriminierungserfahrungen genannt. Allerdings sind hier deutliche Differenzen für •bisexuelle oder •pansexuelle Personen sowie Personen aus dem •asexuellen Spektrum sichtbar. Auch beim äußeren Erscheinungsbild scheinen Personen, die homosexuell, •bisexuell, •pansexuell sind oder von uns dem •asexuellen Spektrum zugeordnet wurden, häufiger als heterosexuelle Personen nicht den normierten Bildern zu entsprechen und geben somit auch deutlich häufiger Diskriminierungserfahrungen an.

Mithilfe der offenen Angaben lassen sich diese Befunde noch weiter einordnen. So berichten Personen, die homosexuell sind, oft davon, auf ihre sexuelle Orientierung angesprochen zu werden. Diese wird dabei nicht akzeptiert und zugleich exotisiert:

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Abbildung 17 Diskriminierungshäufigkeiten nach sexueller Orientierung entlang genannter Diskriminierungsmerkmale



Quelle: Diskriminierungserfahrungen in Sachsen (Bevölkerungsbefragung Sachsen)

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Homophobe Kommentare, zu persönliche Fragen nach der sexuellen Orientierung, fehlende Akzeptanz in der Familie, angestarrt werden, wenn ich meine Freundin küsse.

Art, Gestik, Mimik und Verhalten spielt laut der offenen Angaben hauptsächlich in diesem Kontext eine Rolle. Personen stoßen sich daran, wenn andere Personen sich nicht typisch nach den angenommenen Geschlechterrollen verhalten:

Kommentare wegen nichtmännlichen Bewegungen + Gestiken – •Zuschreibung von Homosexualität.

Damit wird zugleich deutlich, wie eng normative Vorstellungen von Geschlecht und sexueller Orientierung miteinander verknüpft sind. Geschlechternormen werden im Kontext von •Heteronormativität vielfach reproduziert.

5.3.3 Behinderungen und chronische Krankheiten

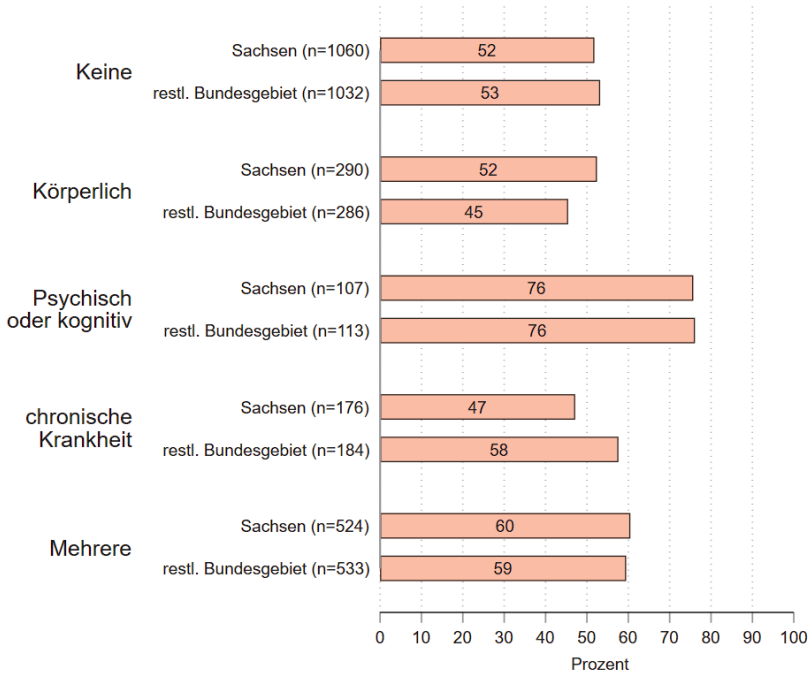
Bei dem Diskriminierungsmerkmal •Behinderung haben wir in allen drei Befragungen differenziert nach verschiedenen Formen von •Behinderung(en) gefragt: etwa nach körperlichen oder psychischen •Behinderungen sowie nach chronischen Krankheiten und dem Auftreten von mehrfachen •Behinderungen. Dabei zeigen sich überraschende Befunde. Zwischen Personen ohne •Behinderung und jenen mit körperlichen •Behinderungen oder chronischen Krankheiten zeigen sich kaum Unterschiede in der Häufigkeit des Diskriminierungserlebens. Deskriptiv erfahren diese Gruppen teilweise sogar weniger Diskriminierung als Personen ohne •Behinderung.

Nach Lebensbereichen betrachtet zeigt sich im Gesundheitsbereich, dass Personen mit psychischen •Behinderungen, chronischen Krankheiten und insbesondere Personen mit mehreren •Behinderungen häufiger Diskriminierungserfahrungen machen als Personen ohne •Behinderung. Von den Personen mit mehrfachen •Behinderungen oder chronischen Krankheiten macht ein Viertel oft oder sehr oft Diskriminierungserfahrungen im Gesundheitswesen. Im Arbeitsleben und im Bildungsbereich machen insbesondere Personen mit chronischen Krankheiten besonders häufig Diskriminierungserfahrungen. Dasselbe gilt für Personen mit mehreren •Behinderungen im Bereich Arbeitsleben.

Personen mit •Behinderungen erleben deutlich häufiger entlang von (zugeschriebenen) •Behinderungen Diskriminierungen als Personen ohne

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Abbildung 18 Diskriminierungserfahrungen nach Behinderung(en) und chronischen Krankheiten



Quelle: Diskriminierungserfahrungen in Sachsen (Bevölkerungsbefragung Sachsen und restliches Bundesgebiet)

diese. Dennoch ist es überraschend, dass von den Personen mit körperlichen, und/oder psychischen •Behinderungen oder chronischen Krankheiten, die Diskriminierung erfahren haben, lediglich zwischen 25 bzw. 30 Prozent auch ableistisch diskriminiert wurden. Hier zeigt sich ein intersektionales Zusammenspiel von Diskriminierungsmerkmalen, wobei Personen mit •Behinderungen auch entlang anderer Machtdimensionen diskriminiert werden. Bei den Befragten mit mehrfachen •Behinderungen oder chronischen Krankheiten sowie von den Personen mit psychischen •Behinderungen berichten über 70 Prozent auch von Diskriminierungen anhand ihrer äußeren Erscheinung.

Genauer nach den Diskriminierungserfahrungen gefragt, wurde von den Personen mit •Behinderungen auf Barrieren in der Umwelt aufmerksam gemacht. Darüber hinaus wurde auf die •Zuschreibung der „Geschlechtslosigkeit“ eingegangen. Demnach werden Personen mit •Behinderung allein auf ihre •Behinderung reduziert, und es wird ausgeblendet, dass sie auch ein Ge-

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

schlecht haben, weil die •Behinderung im scheinbaren Widerspruch zu entsprechenden normativen Kategorien von Geschlecht steht (Köbsell 2010: 21 ff.).

- *fehlende Barrierefreiheit*
- *helfen, ohne zu fragen*
- *Fragen zu meiner •Behinderung*
- *Ignoranz meiner Sexualität gegenüber*

In dem Zitat lässt sich außerdem eine Infantilisierung feststellen: Dies ist kein Einzelfall, so werden „übertriebene Hilfsangebote" häufiger von den Befragten angegeben. Dahinter kann die Erfahrung stehen, nicht ernst genommen zu werden, was in verschiedenen Beschreibungen zum Ausdruck kommt (vgl. hierzu auch Kapitel 6.1.3):

> *nicht ernst genommen: Menschen mit einer •Behinderung werden in Medien (Fernsehbeiträge) oft geduzt und mit Vornamen angesprochen, andere Menschen im selben Beitrag aber nicht.*

> *Erstens eine Frau zu sein, scheint schon mal ein Grund für Diskriminierungen zu ergeben. Zweitens bei Ärzten wegen meines Alters und meiner Depression werden körperliche Symptome nicht ernst genommen, weshalb ich nun zu spät Diagnosen erhalte, dass es doch nicht an meiner Psyche liegt. Man hat mir mein Körpergefühl abgesprochen.*

Hierbei wird Personen mit •Behinderung abgesprochen, selbst Einschätzungen bezüglich ihres Körpers treffen zu können.

5.3.4 Rassistische Zuschreibungen

In der vorliegenden Studie haben wir unterschiedliche Indikatoren verwendet, um rassistische •Zuschreibungen erfassen zu können: So haben wir die Staatsbürgerschaft erfasst, die Geburtsländer der Befragten (wie auch von deren Eltern und Großeltern), wobei wir nach einer Herkunft aus dem •globalen Süden oder dem •globalen Norden (ohne Deutschland) differenzieren, sowie die Erstsprache. Alle Indikatoren zeigen dabei eine deutliche Richtung: Personen, die von rassistischen •Zuschreibungen betroffen sind, haben sowohl in Sachsen als auch im restlichen Bundesgebiet eine deutlich höhere Wahrscheinlichkeit Diskriminierungserfahrungen zu machen.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Abbildung 19 Diskriminierungserfahrungen nach Geburtsländern der Eltern

Quelle: Diskriminierungserfahrungen in Sachsen (Bevölkerungsbefragung Sachsen und restliches Bundesgebiet)

Auffallend ist hierbei, dass es bei der Staatsbürgerschaft keinen Unterschied macht, ob die Personen eine nicht-deutsche EU-Staatsbürgerschaft haben oder ob sie Drittstaatsangehörige sind. In beiden Fällen ist ihre Wahrscheinlichkeit deutlich höher, Diskriminierungserfahrungen zu machen, als bei Personen mit deutscher Staatsbürgerschaft. Eine Migrationsgeschichte (in der Familie) erhöht ebenfalls die Wahrscheinlichkeit für Diskriminierungserfahrungen. Die auf Bundesebene mögliche Differenzierung zwischen •globalem Norden und •globalem Süden deutet an, dass Personen aus dem •globalen Süden eine erhöhte Wahrscheinlichkeit von Diskriminierungserfahrungen haben. Dies wird auch mit Blick auf die Erstsprachen gestützt: Wer eine nicht-deutsche Erstsprache hat, hat ein deutlich höheres Risiko von Diskriminierungserfahrungen.

Die Betroffenenbefragung bietet wieder die Möglichkeit, detaillierter die Lebensbereiche zu betrachten, in denen rassistische •Zuschreibungen eine besondere Rolle spielen. Im Folgenden wird die Migrationsbiografie – aufgeteilt nach •globalem Süden und •globalem Norden – genauer betrachtet. Dabei zeigt sich durchgängig, dass Personen mit einer Migrationsbiografie aus dem •globalen Süden in allen Lebensbereichen deutlich häufiger Diskriminierungen angeben als Personen ohne Migrationsbiografie oder einer Migrationsbiografie aus dem •globalen Norden.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Auch bei den Personen mit Migrationsbezug aus dem •globalen Norden sind die Unterschiede zu Personen ohne Migrationsbezüge in manchen Lebensbereichen deutlich größer als in anderen: Im Dienstleistungsbereich, in der Öffentlichkeit und im Gesundheits- und Pflegebereich erleben Personen mit Migrationsbezügen aus dem •globalen Norden häufiger Diskriminierung. Auf dem Wohnungsmarkt und dem Arbeitsmarkt, in der Politik, im privaten Bereich nehmen Personen mit einem Migrationsbezug aus dem •globalen Norden dagegen ähnlich viel Diskriminierung wahr wie Personen ohne Migrationsbezug.

Bei denjenigen Personen, die Diskriminierung erleben, sieht man deutliche Unterschiede je nach Geburtsländern der Befragten oder ihrer Familie. 85 Prozent der Personen, deren Eltern im •globalen Süden geboren sind (n = 166), geben an, Diskriminierungen entlang ihrer Migrationsbiografie erlebt zu haben. Bei den Personen, die in Ländern des •globalen Nordens geboren sind, sind es zwei Drittel, dagegen aber nur 10 Prozent bei den Personen ohne Migrationsbezüge. Auch bei der Art zu sprechen, erleben Personen mit Migrationsbezügen unabhängig von ihrem Herkunftsland mehr Diskriminierung. Bei den Diskriminierungen entlang von rassistischen •Zuschreibungen differenzieren sich die beiden Gruppen mit Migrationsbezügen noch einmal deutlich: Während von den Personen, deren Eltern im •globalen Süden geboren sind und die Diskriminierung erlebt haben, 80 Prozent rassistische Diskriminierung erlebt haben, sind es bei den Personen, deren Eltern im •globalen Norden geboren sind, etwas über einem Drittel. Bei den Personen ohne Migrationsbezüge geben dies dagegen lediglich 12 Prozent an. Dazu passt auch, dass Personen, deren Eltern im •globalen Süden geboren sind, häufiger entlang ihrer äußeren Erscheinungen diskriminiert werden. Auch Diskriminierungen entlang der (zugeschriebenen) Religion erleben Personen mit Migrationsbezügen aus dem •globalen Süden deutlich häufiger. Dies kann darauf zurückgeführt werden, dass in dieser Gruppe ein deutlich höherer Anteil von Muslim*innen (21 %, n = 166) und mutmaßlich ein noch höherer Anteil von als muslimisch gelesenen Personen enthalten ist.

Wenn wir die offenen Angaben zu typischen Diskriminierungssituationen betrachten, wird immer wieder Sprache als entscheidende Markierung hervorgehoben. So wird auf der Basis von Aussehen oder Namen angenommen, dass Personen nicht Deutsch sprechen könnten:

> *Mir wird zugeschrieben, dass ich kein Deutsch sprechen könnte, das ich gläubig bin, dass ich eine andere Erstsprache habe.*

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Das Wissen darum, dass Personen andere Sprachen als Erstsprache haben – und sei es, weil es an der Aussprache einzelner Wörter erkannt wird – kann zu weiteren Diskriminierungen führen. Dies sorgt, wie hier beschrieben, für Vermeidungsstrategien aufseiten der Betroffenen:

> *Meine Eltern verbieten meinen Kindern auf der Straße oder zu Hause, laut Arabisch zu sprechen, damit das niemand hört.*

Zudem berichten Befragte davon, dass immer wieder nach ihrer Herkunft gefragt werde und dabei per se angenommen werde, dass sie nicht deutsch seien. Die Fragen können dabei auch mit Überschreitungen von körperlichen Grenzen einhergehen, wie dieses Beispiel verdeutlicht:

> *Fremde Leute, die meine Haare anfassen, unangebrachte Fragen wie ‚Wo kommst du her?" oder „Kennst du deinen Vater?", Verwendung von rassistischer Sprache von Mitmenschen wie das N-Wort.*

In der folgenden Beschreibung wird zudem deutlich, wie rassistische und sexistische Bilder verwoben sein können, woraus eine sexualisierte Exotisierung folgt. Zudem werden hier verschiedenste Situationen aus der Befragung aufgegriffen und es wird verdeutlicht, wie die Situation, nicht ernst genommen zu werden und für weniger intelligent gehalten zu werden, mit Merkmalen wie Sprache in Verbindung gebracht wird:

> *aufgrund meiner Aussprache werde ich nicht wahrgenommen, weil ich ein gebrochenes Deutsch spreche, aufgrund meine Hautfarbe denken viele ich sei besonders und habe weniger Probleme zum Beispiel mit Sonne, oder ich seid besonders unfähig um etwas an system zu verstehe, weil ich hier nicht geboren bind. Eine andere Erfahrungen sind sexisitische •Zuschreibungen wie z.B ich kann besser tanzen, weil ich auf ein Land in Lateinamerika komme. Kommentare über mein Aussehen oder meine Kleidung, anstarren, zuzwinkern, ungefragte anmachen, fragen nach meinem sexleben, komplettes Unterschätzen meiner Fähigkeiten, vorerfahrungen und meiner Intelligenz, durch mein „niedliches" äußeres „provoziertes" verhalten, das ich kommentiere oder anprangere, woraufhin häufig mit Wut oder Machtgesten reagiert wird, Anfeindungen auf der Straße vor allem in Bezug auf Lesbischsein, Weiblichkeit oder politische Ausrichtung.*

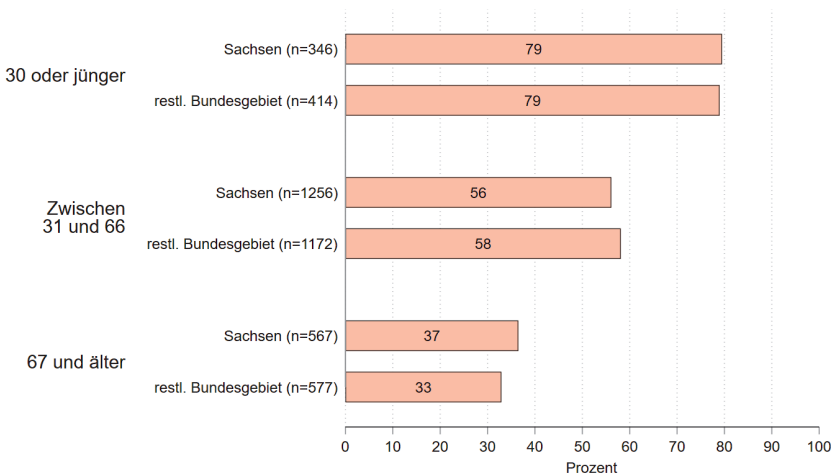
In diesem Zitat wird noch einmal die •intersektionale Verbindung von Rassismus mit anderen Machtstrukturen deutlich: Rassismus erweist sich dabei als eine zentrale Form der Konstruktion als andere, wodurch Betroffene in der Folge Ausgrenzung erleben.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

5.3.5 Lebensalter

Für das Lebensalter unterscheiden wir zwischen den bis 30-Jährigen, den 31- bis 66-Jährigen und denjenigen, die 67 Jahre und älter sind. Dabei zeigen sich auf den ersten Blick überraschende Ergebnisse. So liegt der Anteil von Diskriminierungserfahrungen bei der jüngsten Gruppe und damit den unter 30-Jährigen in Sachsen bei fast 80 Prozent (n = 346). Bei der ältesten Befragtengruppe (Befragte, die 67 Jahre und älter sind) ist der Anteil mit 37 Prozent nicht einmal halb so hoch. Das gleiche Bild zeigt sich auch im restlichen Bundesgebiet. Dies lässt nicht darauf schließen, dass Befragte ab 67 Jahren weniger Diskriminierungserfahrungen machen als Befragte bis zu 30 Jahren, sondern hängt wahrscheinlich eher damit zusammen, dass ältere Personen den Begriff Diskriminierung weniger häufig für ihre eigenen Erfahrungen verwenden.

Abbildung 20 Diskriminierungserfahrungen nach Lebensalter



Quelle: Diskriminierungserfahrungen in Sachsen (Bevölkerungsbefragung Sachsen und restliches Bundesgebiet)

Für das Lebensalter bietet die sächsische Bevölkerungsbefragung mehr Aufschluss als die Betroffenenbefragung, da hier deutlich mehr ältere Personen ab 67 Jahre teilgenommen haben (n = 567) und zugleich auch eine hinreichende Zahl von Personen bis zu 30 Jahren (n = 346). Die Betrachtung der einzelnen Lebensbereiche zeigt dabei ein konsistentes Bild: In jedem Lebensbereich gibt die jüngere Befragungsgruppe häufiger Diskri-

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

minierungserfahrungen an als die mittlere und diese wiederum häufiger als die ältere Befragungsgruppe. Die Abstände zwischen den Gruppen sind dabei jedoch unterschiedlich. Besonders groß ist der Abstand zwischen den jüngeren Befragten bis zu 30 Jahren und den mittleren Befragten zwischen 31 und 66 Jahren bei jenen Bereichen, die auch stark von struktureller Diskriminierung geprägt sind, wie den Medien und der Politik. Zwar bestehen hier relevante Repräsentationslücken, die für jüngere Befragte größer sein können, aber viel spricht dafür, dass hier in der jüngeren Generation eine stärkere Sensibilisierung für Diskriminierung vorliegt. Mögliche Gründe hierfür könnten Veränderungen in der Populärkultur[41] oder auch sichtbarer Aktivismus in den sozialen Medien sein, der sich etwa gegen Schönheits- und Körpernormen richtet.

Eine Diskriminierung entlang des Lebensalters ist in allen drei Altersgruppen relevant. Bei den jüngeren Personen berichtet die Hälfte der Personen von Altersdiskriminierung. Bei den 31 bis 66-Jährigen sowie bei den ab 67-Jährigen sind es 36 Prozent, die Altersdiskriminierung angeben.

Dies zeigt zwei interessante Aspekte auf: Einerseits widerspricht das Berichten, die eine Altersdiskriminierung älterer Menschen als strukturelle Realität nachweisen und mit vielen Fallbeispielen belegen können (Klein und Stahlmann 2019). Andererseits darf Altersdiskriminierung nicht ausschließlich unter dem Blickwinkel eines hohen Lebensalters verstanden werden. Auch junge Menschen erleben Abwertungen und Benachteiligungen entlang des Lebensalters. Diese Zweiseitigkeit von Altersdiskriminierung verdeutlichen die folgenden beiden Zitate aus den offenen Angaben:

> *Die bereits beschriebene Aberkennung der eigenen Fähigkeiten insbesondere durch ältere Männer, aber auch Dozent*innen. Teilweise unangebrachte Annäherungsversuche im verbalen Bereich, insbesondere durch ältere Männer und teilweise Dozenten. Im öffentlichen Diskurs und auch bei älteren Erwachsenen das Nicht-Ernstnehmen der politischen Äußerungen (z. B. Fridays for Future) sowie die immer wieder auftretende Bezeichnung aller Menschen bis etwa 30 Jahre als „Jugendliche" und damit die gefühlte Abschreibung des Erwachsenseins.*

> *Meine Bewerbungen wurden von mehreren Stellen und Ämtern wegen meines Alters (über 65 Jahre) abgelehnt.*

41 So haben Eigenproduktionen von Streaming-Diensten wie Netflix oder ähnliche mehr und unterschiedliche Personen sichtbar gemacht, die entlang unterschiedlicher Diskriminierungsmerkmale von Diskriminierung betroffen sind.

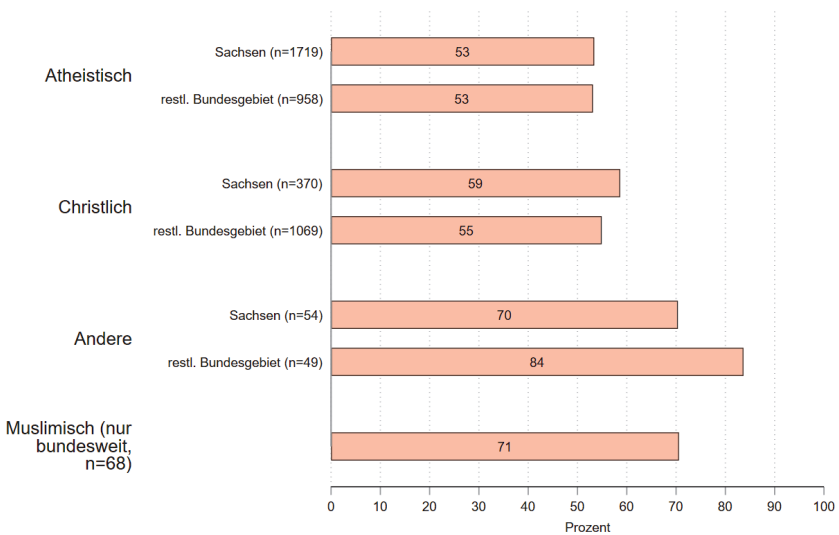
https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Personen, die jünger oder älter sind, wird dabei abgesprochen, bestimmte Fähigkeiten zu haben, sie werden infantilisiert und nicht ernst genommen. Insgesamt fällt jedoch auf, dass Diskriminierungen entlang des Lebensalters selten explizit thematisiert werden, trotz der insgesamt hohen Fallzahlen. Die häufigsten Fallbilder waren a) Ältere Personen, die keinen Job mehr gefunden haben, sowie b) junge Frauen, die nicht ernst genommen werden.

5.3.6 Religion

Für das Diskriminierungsmerkmal Religion können wir einerseits zwischen christlichen und atheistischen Befragten differenzieren. Auf Bundesebene lassen sich auch Muslim*innen im Verhältnis zu Befragten, die einer anderen Religion angehören, betrachten. Dabei wird deutlich, dass insbesondere Muslim*innen, aber auch andere Personen mit einer nicht-christlichen Religionszugehörigkeit ein deutlich höheres Risiko haben, Diskriminierungserfahrungen zu erleben. Aufgrund der geringen Fallzahlen in allen drei Befragungen können keine spezifischen Angaben zu den Diskriminierungserfahrungen von Juden und Jüdinnen oder Angehörigen anderer Religionen, wie etwa Buddhist*innen oder Hindus gemacht werden.

Abbildung 21 Diskriminierungserfahrungen nach Religion



Quelle: Diskriminierungserfahrungen in Sachsen (Bevölkerungsbefragung Sachsen und restliches Bundesgebiet)

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Bezüglich der Religion zeigen sich in der Betroffenenbefragung zwei zentrale Befunde in Bezug auf Diskriminierungserfahrungen in spezifischen Lebensbereichen: A) Atheistische und christliche Befragte erleben über alle Lebensbereiche hinweg in etwa ähnlich häufig Diskriminierungen. B) Muslimische Befragte erleben in fast allen Lebensbereichen deutlich häufiger Diskriminierungen. Dabei zeigen sich zwei Ausnahmen: Erstens im privaten Bereich, wo es keine großen Unterschiede zu den christlichen und atheistischen Befragten gibt; zweitens zeigen sich in Bezug auf Diskriminierungen durch Medien oder die Politik leichte Unterschiede, die aber geringer als in den anderen Lebensbereichen sind. Für einige Lebensbereiche sind die Fallzahlen für weitergehende Auswertungen zu gering.[42]

Während unter den atheistischen Teilnehmenden lediglich ein Fünftel angeben, religionsbezogene Diskriminierung erlebt zu haben, sind es bei den christlichen Befragten bereits ein Drittel. Bei den muslimischen Befragten steigt der Anteil auf 85 Prozent an, bei ihnen sind es sogar über die Hälfte, die angeben, diese Diskriminierungserfahrungen sehr oft oder oft zu machen. Ebenfalls starke Zusammenhänge gibt es mit der zugeschriebenen Herkunft und aus rassistischen Gründen. Viele der geschilderten Diskriminierungen können dabei sowohl als religionsbezogen muslimfeindlich oder als antimuslimischer Rassismus verstanden werden, was die Nähe – wenn auch nicht vollständige Übereinstimmung – der Kategorien unterstreicht. Da von unseren muslimischen Befragten lediglich ca. 30 Prozent deutsche Staatsangehörige sind, sind auch die Analogien zu rassistischen •Zuschreibungen wenig überraschend. Dies gilt gleichermaßen für Diskriminierungen entlang der Art zu sprechen, die Muslim*innen ebenfalls häufiger erleben. Beim Lebensalter dreht sich jedoch das Muster: Atheistische und christliche Personen geben deutlich häufiger an, Diskriminierungen entlang des Lebensalters erfahren zu haben. Möglicherweise rückt das Altersmotiv bei Muslim*innen aufgrund der vielfach anderen dominierenden Diskriminierungsmotive in den Hintergrund und wird als solches nicht wahrgenommen.

5.3.7 Sozioökonomischer Status

Für die sozioökonomische Lage verwenden wir als Indikator einerseits die eigene Ausbildung. Diese ist vielfach auch vom Lebensalter der Befragten

42 Dies gilt auch für den Justizbereich, wo die zehn muslimischen Befragten sogar von weniger Diskriminierung als alle anderen Gruppen berichten.

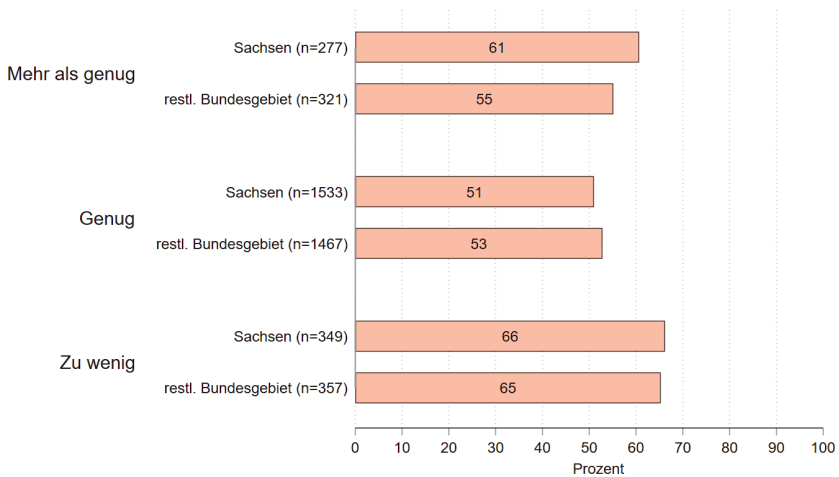
https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

abhängig, dennoch zeigen sich interessante Muster. So ist in Sachsen die Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen bei Personen mit abgeschlossener Ausbildung oder Studium deutlich geringer als bei Personen, die (noch) keinen Berufsbildungsabschluss haben. Dieser Unterschied ist auf Bundesebene auch sichtbar, aber weniger deutlich. Hinzu kommt, dass auf Bundesebene ebenfalls noch eine Lücke zwischen Personen mit einer Ausbildung und Personen mit einem Studium besteht. Personen mit Studienabschluss machen bundesweit demnach mehr Diskriminierungserfahrungen.

Ebenfalls ein wichtiger Indikator für die sozioökonomische Lage ist eine aktuell bestehende Erwerbslosigkeit und Arbeitssuche von Personen, wobei sich hier ein Unterschied zwischen Sachsen und dem restlichen Bundesgebiet zeigt. Während in Sachsen arbeitssuchende Personen nur wenig häufiger Diskriminierungserfahrungen angeben als nicht arbeitssuchende Personen, ist der Unterschied im restlichen Bundesgebiet größer.

Als weiteren Indikator verwenden wir die Selbstangabe, ob die Befragten ökonomisch zu wenig, ausreichend oder zu viel zum Leben haben. Dabei zeigt sich, dass Personen, die angeben, zu wenig zum Leben zu haben, auch häufiger Diskriminierungserfahrungen angeben.

Abbildung 22 Diskriminierungserfahrungen nach sozioökonomischem Status



Quelle: Diskriminierungserfahrungen in Sachsen (Bevölkerungsbefragung Sachsen und restliches Bundesgebiet)

Für die Analyse der Lebensbereiche können wir einerseits die Selbsteinschätzung der sozialen Lage verwenden. Dabei zeigen sich für die Lebensbereiche durchgehend keine größeren Unterschiede zwischen den Personen, die an-

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

geben, ökonomisch mehr als genug zum Leben zu haben und jenen, die angeben, genug zu haben. Lediglich im Gesundheits- und Pflegebereich berichten diejenigen, die mehr als genug zum Leben haben, von weniger Diskriminierung (27 %, n = 302) im Vergleich zu denen, die genug haben (39 %, n = 681). Diejenigen, die angeben, zu wenig zum Leben zu haben, machen dagegen durchgängig in allen Lebensbereichen deutlich mehr Diskriminierungserfahrungen. Im Gesundheitsbereich sind es über zwei Drittel der Befragten (67 %, n = 124) (vgl. hierzu auch Kapitel 6.3.3).

Etwas weniger einheitlich ist das Bild, wenn der formale Bildungsstatus verwendet wird. Hierbei vermischen sich Alters- und Bildungseffekte. Deutliche Unterschiede gibt es aber beispielsweise bei Diskriminierungen im Bildungsbereich, Dienstleistungsbereich, in der Öffentlichkeit, im Privatleben, in den Medien, in der Politik oder bei der Polizei. In allen Bereichen machen Personen, die (noch) keinen Berufsbildungsabschluss haben, deutlich häufiger Diskriminierungserfahrungen.

Bezüglich der angegebenen Diskriminierungsmerkmale von jenen Personen, die Diskriminierung erlebt haben, ist auffällig, dass sich die Häufigkeit klassistischer Diskriminierung nicht nach dem formalen Bildungsstand unterscheidet. Daraus lassen sich verschiedene potenzielle Schlussfolgerungen ziehen: 1) Es wäre denkbar, dass klassistische Diskriminierung jeweils innerhalb von gesellschaftlichen Schichten erfolgt und dort Auf- und Abwertungen stattfinden. 2) Dies könnte die Bedeutung von •Zuschreibungen betonen und aufzeigen, dass nicht der formale Stand, sondern das, was andere einem zuschreiben, von Bedeutung ist. Außerdem könnte es 3) darauf hinweisen, dass sich Klassismus an frühkindlich internalisierten Verhaltensweisen, also dem Habitus, festmacht.

Bei anderen Diskriminierungsmerkmalen zeigen sich dagegen Unterschiede nach Bildung der Befragten. So wird Diskriminierung entlang des Geschlechts, der sexuellen Orientierung sowie der äußeren Erscheinung deutlich häufiger von Personen, die (noch) keine abgeschlossene Ausbildung haben, berichtet. Dahinter kann erneut der Alterseffekt stehen oder aber der Hinweis, dass innerhalb der Ausbildungssituation, in der sich viele der entsprechenden Befragten noch befinden, diese Merkmale besonders häufig Ansatzpunkt für Diskriminierungserfahrungen sind. Für diejenigen mit abgeschlossenem Studium zeigt sich zudem, dass sie wie auch diejenigen, die (noch) keinen Berufsbildungsabschluss haben, häufiger entlang einer (zugeschriebenen) Herkunft sowie aus rassistischen Gründen Diskriminierung erleben. Dafür nennen Personen mit Hochschulabschluss seltener •Behinderungen als Diskriminierungsmerkmal.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Auch die offenen Angaben weisen immer wieder auf Diskriminierungserfahrungen innerhalb des Bildungsbereiches hin: Personen wird abgesprochen, intelligent zu sein, und sie werden nicht ernst genommen, entweder, weil sie nicht studiert haben, oder in der Universität, weil sie nicht den „richtigen" Habitus haben:

*An Hochschule nicht ernst genommen und belächelt werden von Profs. und Komiliton*innen aufgrund meines Dialekts und meiner Wortwahl (Alltagssprache nicht akademisch).*

Das man z. B., wenn man„nur" einen Realschulabschluss und eine normale Ausbildung hat von„Studierten" Menschen nicht für voll oder ernst genommen wird.

Eine Überschneidung von Rassismus und Klassismus lässt sich im folgenden Zitat ausmachen, in dem deutlich wird, dass muslimisch sein mit Ungebildetheit verknüpft wird.

Commenting on the head scarf as not appropriate or as a sign of illiteracy[43]

Auch Kleidung wird klassistisch beurteilt und über diese der Person Merkmale zugeschrieben:

Ich werde als meist aufgrund meiner Dreadlocks als Drogenkonsument betitelt, bzw. aufgrund meiner Kleidung als asozialer Harzer

Insbesondere die •Zuschreibung „asozial" wird mit Klassismus in Verbindung gebracht. Damit wurden „arbeitsscheue" und von der Norm abweichende Personen während des Nationalsozialismus verfolgt (REF). Immer noch wird die Beschreibung für Personen verwendet, die vermeintlich nicht arbeiten wollen, sich der Gemeinschaft gegenüber vermeintlich unsozial verhalten oder einen anderen Lebensstil haben.

5.3.8 Körpergewicht

Das Körpergewicht ist im deutschen Kontext noch vielfach als Diskriminierungsmerkmal unterreflektiert und hat bislang auch keinen Eingang als eigenständiges Merkmal in die Antidiskriminierungsgesetzgebung gefunden. Wir haben hierfür zwei Indikatoren genutzt: Einerseits den BMI als um-

43 Eigene Übersetzung: Kopftuch wird als unangemessen oder als Zeichen von Analphabetismus kommentiert.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

strittenes, aber noch immer viel verwendetes Maß, in dem Körpergewicht, Körpergröße und Alter ins Verhältnis gesetzt werden. Entlang der einzelnen BMI-Gruppen zeigen sich kaum Unterschiede in der Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen. Eher sind es in Sachsen jene Personen mit einem niedrigen Gewicht, die häufig Diskriminierung angeben. Andererseits haben wir die Selbstangabe zu Adipositas genutzt. Dabei zeigt sich in allen drei Befragungen, dass Personen, die eine Adipositas angeben, deutlich häufiger Diskriminierungserfahrungen machen als Personen, die keine Adipositas angeben.

Sowohl in der sächsischen Bevölkerungsbefragung als auch in der Betroffenenbefragung zeigen sich im Vergleich zwischen dem Norm-BMI und einem hohem BMI keine auffälligen Zusammenhänge mit Diskriminierungshäufigkeiten in einzelnen Lebensbereichen. Dies deutet darauf hin, dass der BMI kein geeignetes Maß zur Fassung von Gewichtsdiskriminierung darstellt. Einerseits stellt der BMI kein Maß für die genaue Körperform dar, sondern ist von einer Vielzahl verschiedener Faktoren (z. B. Muskelmasse etc.) abhängig. Andererseits findet Gewichtsdiskriminierung nicht nur bei sehr hohem Gewicht statt, sondern kann alle Personen treffen, wenn diese bestimmten Schönheitsidealen nicht entsprechen.

In der sächsischen Bevölkerungsbefragung liegen jedoch Angaben von 97 Personen vor, die selbst angeben, Adipositas zu haben. Bei ihnen zeigen sich vereinzelte Unterschiede zu den Personen ohne Adipositas: So berichten 36 Prozent der Personen mit der Selbstangabe Adipositas von Diskriminierungen im Gesundheits- und Pflegebereich, in der Referenzgruppe sind es lediglich 22 Prozent. Bei Diskriminierungen in der Öffentlichkeit beträgt der Unterschied ca. 10 Prozentpunkte, auch hier erleben Menschen mit Adipositas häufiger Diskriminierung, was sich etwa in offenem Hass und Beleidigungen äußern kann.

In der sächsischen Bevölkerungsbefragung können wir unter denjenigen, die Diskriminierung erlebt haben, prüfen, entlang welcher Merkmale sie diskriminiert wurden. Besonders interessant ist die Diskriminierungskategorie des äußeren Erscheinungsbildes: Unter denjenigen, die nach eigener Auskunft Adipositas haben, berichteten ca. 60 Prozent von Diskriminierungen entlang des äußeren Erscheinungsbildes (59 %, n = 70). Von allen anderen Befragten sind es dagegen 45 Prozent (n = 1109). Auch beim BMI zeigen sich Unterschiede: Personen mit einem hohem BMI erleben deutlich häufiger Diskriminierungen anhand des äußeren Erscheinungsbildes. Aber auch von den Personen mit Norm-BMI erleben 40 Prozent Diskriminierungen entlang des äußeren Erscheinungsbildes.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Auch in den offenen Angaben berichten Befragte, dass ihr Körper und insbesondere ihr Gewicht kommentiert werden. Oft würden Personen kommentieren, dass sie „zu dick" oder „zu dünn" seien und wie „gesund" ihr Lebensstil sei, wobei dies auf das Ess- und Sportverhalten bezogen wurde (vgl. hierzu auch Kapitel 6.1.2).

Ich wurde u.a. als „fette Sau" beschimpft, finde in vielen Läden keine Kleidung, höre von Freunden, dass ich ja mal so sexy war, in der sächsischen Verwandtschaft wird ständig meine Figur oder mein Essverhalten thematisiert.

Personen, deren Gewicht als „zu hoch" oder „zu niedrig" kategorisiert wird, geben zudem oft an, insbesondere bei Ärzt*innen, aber auch in Behörden nicht ernst genommen zu werden (vgl. hierzu auch die Kapitel 6.3.3 und 6.3.2).

Wenn ich im Gesundheitswesen bin wird immer wieder mein geringeres Körpergewicht als Erklärung für die jeweilige Frage/ Problematik herangezogen und davon wird zum Teil nicht mehr abgerückt auch wenn ich dazu Ausführungen mache (was schon alleine belastend ist). Teilweise wurden Probleme so auch nicht ernst genommen.

Doch zugleich äußert sich Gewichtsdiskriminierung auch strukturell, wenn Räumlichkeiten und Geräte nicht für Menschen mit einem hohen Gewicht ausgelegt sind. Solche Erfahrungen können schlussendlich in einer Verschlechterung des Gesundheitszustandes resultieren, weil eine adäquate medizinische Behandlung nicht möglich ist und weil entsprechende Diskriminierungserfahrungen auch dazu führen können, dass die Betroffenen den Gesundheitsbereich meiden.

Der Zahnarzt hat Angst um seinen Behandlungsstuhl (Gewicht könnte zum defekt führen.) Sitze sind in vielen Restaurants zu klein/instabil. Sitze sind im ÖNPV zu klein. Ärzte verhalten sich taktlos: „Wir wollen doch hier keine amerikanischen Verhältnisse!" (Übergewicht) Ärzte sehen überall einen Zusammenhang mit dem Übergewicht, selbst wo keiner ist (z. B. Grippe, Fußpilzinfektion etc.)

Schlechtere Behandlung bis hin zu herablassendem Umgang und Abwertung meines Körpers, insbesondere im Gesundheitsbereich. Voreingenommene Behandlung, also keine ergebnisoffene Diagnose und bestimmte Therapiemöglichkeiten werden gar nicht erst vorgestellt. Für meinen hochgewichtigen Körper ungeeignete Raumsituationen und Geräte wie z. B. zu kleine Blutdruckmanschetten oder Fitnessgeräte mit zu geringer Belastbarkeit. Öffentliche Schmähungen bis hin zum Fotografieren auf offener Straße,

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

als wäre ich ein Zootier. Hass als Form des Beleidigungswettbewerbs zur Belustigung auf meine Kosten im Netz.

Das letzte Zitat zeigt eindrücklich die Vielfalt von Situationen, in denen Gewichtsdiskriminierung relevant wird. Offene und öffentliche Abwertungen und Schmähungen sind für viele Menschen mit hohem Gewicht eine beständige Begleitung im Alltag.

Die Betrachtung des Diskriminierungsrisikos einzelner Gruppen entlang unterschiedlicher soziodemografischer Merkmale zeigt, dass nicht alle Personen gleichermaßen von Diskriminierungserfahrungen betroffen sind. Vielmehr zeigt sich, dass insbesondere Personen, die von gesellschaftlich dominanten oder normierten Positionen abweichen und damit auch •Othering-Prozessen ausgesetzt sind, von einem hohen Diskriminierungsrisiko betroffen sind.

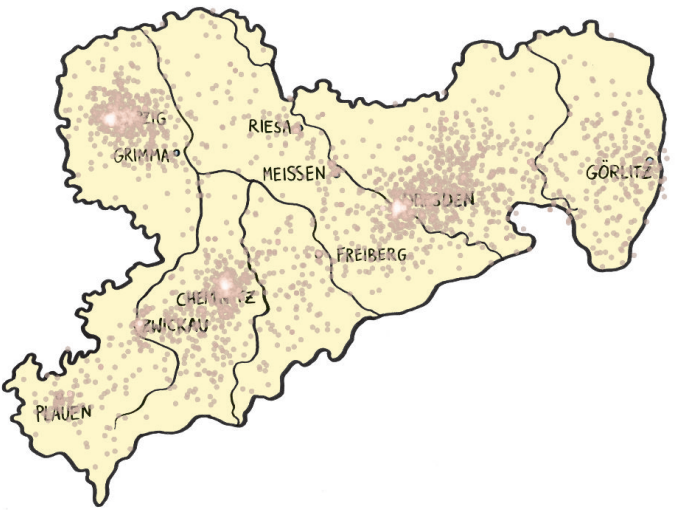
5.4 Räumliche Verteilung von Diskriminierungserfahrungen in Sachsen

Wie bereits dargelegt sind Diskriminierungserfahrungen eine Alltagsrealität jeder zweiten befragten Person in Sachsen. Diskriminierungserfahrungen werden dabei in unterschiedlichen Lebensbereichen sowie entlang unterschiedlicher Diskriminierungsmerkmale erlebt. Die folgenden Karten (vgl. Abbildung 20 und Abbildung 21) zeigen die Orte, an denen Personen in Sachsen Diskriminierung erlebt haben. Befragte in der sächsischen Bevölkerungsbefragung wie auch in der Betroffenenbefragung konnten hierzu auf der Landkarte von Sachsen überall dort Punkte markieren, an denen sie in den letzten zwei Jahren Diskriminierungserfahrungen erlebt haben.

Dabei fällt auf, dass sich Diskriminierung nicht nur auf die städtischen Ballungszentren konzentriert, sondern überall im Freistaat Sachsen stattfindet. Dies steht vor allem in Diskrepanz zu den Antidiskriminierungsberatungsstellen und Unterstützungsstrukturen für Betroffene von Diskriminierung, die sich häufig ausschließlich in den städtischen Ballungsräumen befinden. Personen, die nicht in diesem Einzugsgebiet leben und Diskriminierung erleben, sind somit mit Barrieren hinsichtlich der Unterstützungsstrukturen konfrontiert (vgl. Kapitel 8). Online-Beratungsangebote sowie die aufsuchende, mobile Antidiskriminierungsberatung sind dabei Instrumente, um mehr Betroffene von Diskriminierung im ländlichen Raum zu erreichen, die auch bereits von zivilgesellschaftlichen Akteur*innen und Beratungsstellen in Sachsen angewendet werden. Beide Karten geben jedoch nur Einblicke und kein vollständiges Bild in das Diskriminierungserleben in Sachsen, da

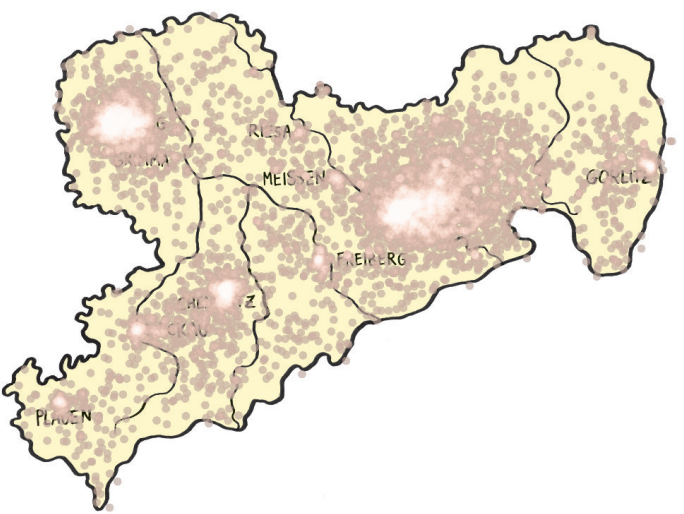
https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Abbildung 23 Räumliche Verteilung von Diskriminierungserfahrungen in sächsischen Bevölkerungsbefragung



© Tine Fetz

Abbildung 24 Räumliche Verteilung von Diskriminierungserfahrungen in Betroffenenbefragung



© Tine Fetz

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

wir in beiden Befragungen vordergründig Personen erreicht haben, die in Großstädten oder Mittel- und Kleinstädten leben. In beiden Befragungen liegt der Anteil bei ungefähr 70 Prozent. Personen in städtischen Vororten oder aus Dörfern haben wir nur in Teilen erreicht, sodass ihre Diskriminierungserfahrungen auch nur eingeschränkt berücksichtigt werden konnten.

5.5 Diskriminierungserfahrungen und Covid-19

Da unsere Studie als Untersuchungszeitraum in den meisten Fragen auf die letzten zwei Jahre rekurriert, sind die erhobenen Diskriminierungserfahrungen auch stark durch die Covid-19-Pandemie geprägt. Die mit der Pandemie verbundenen Maßnahmen, wie etwa die eingeschränkten sozialen Kontakte, verstärkte Arbeit aus dem Home-Office und weniger öffentliche Veranstaltungen, haben auch die Kontexte geprägt, in denen Diskriminierungen stattfinden. Um diese Veränderung untersuchen zu können, haben wir die Teilnehmenden in allen drei Befragungen gefragt, ob und wie sich ihre Diskriminierungserfahrungen während der Covid-19-Pandemie verändert haben. Sachsenweit geben 16 Prozent der Befragten an (n = 184), dass sich ihre Diskriminierungserfahrungen durch Covid-19 verändert haben, bundesweit liegt der Anteil ebenfalls bei 15 Prozent (n = 168). In der Betroffenenbefragung liegt der Anteil derjenigen, die angeben, dass sich ihre Diskriminierungserfahrungen durch die Covid-19-Pandemie verändert haben, bei einem Drittel (33 %, n = 366).

Teilnehmende, die angegeben haben, dass sich ihre Erfahrungen verändert haben, haben wir anschließend gebeten, uns zu schildern, wie sich ihre Diskriminierungserfahrungen verändert haben. Diese Veränderungen stellen wir im Folgenden dar[44]. Zunächst fällt auf, dass viele Teilnehmende geschrieben haben, dass sie generell weniger Kontakte zu anderen Personen hätten und dadurch weniger direkten, interpersonalen Formen von Diskriminierung ausgesetzt seien. Darüber hinaus würden sie sich weniger in der Öffentlichkeit bewegen und deswegen weniger direkte Formen von Diskriminierung auf der Straße, in öffentlichen Verkehrsmitteln oder in Restaurants und ähnlichen Orten erfahren:

44 Wir haben nur allgemein Veränderungen während der Pandemie offen abgefragt, weshalb wir in diesem Kapitel keine prozentualen Anteile präsentieren.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Dadurch, dass ich mich weniger im öffentlichen Raum aufhalte, komme ich weniger in Kontakt mit fremden Menschen im öffentlichen Raum, die mich diskriminieren könnten.

Ebenfalls zugenommen haben laut den Befragten Diskriminierungserfahrungen im Kontext von Sorgearbeit, was damit zusammenhängt, dass weniger Leben im öffentlichen und vermehrt im privaten Raum stattgefunden hat:

Mutterschaft ist seit Beginn der Corona-Krise für mich DIE entscheidende Kategorie. Die Privatisierung von Sorgearbeit macht mich fertig und sorgt dafür, dass mir politische Partizipation oder auch nur das informiert Bleiben fast unmöglich ist.

Es wurde von mir erwartet, dass ich zu Hause bleibe bzw. Homeoffice machte. Der Arbeitgeber von meinem Mann hat mit Unverständnis reagiert, dass ich die Kinderbetreuung nicht alleine übernehmen wollte.

Auch die zeitweise Schließung von Kitas und Schulen hat zu neuen Anforderungen geführt und alte Geschlechterrollen verstärkt. Es wurde erwartet, dass Home-Schooling, Kinderbetreuung und Lohnarbeit (im Homeoffice) parallel laufen könnten. Verschiedene Aussagen verweisen darauf, dass diese Aufgaben zu einem Großteil von Frauen erledigt und auch erwartet wurde, dass diese die komplette Sorgearbeit übernehmen würden. Zusätzlich seien Mütter, die dieser Doppelrolle nicht gerecht wurden, stigmatisiert worden. Alleinerziehende seien von dieser Doppelbelastung noch stärker betroffen gewesen als Paare. Neben der Retraditionalisierung der Geschlechterrollen im Privaten verwiesen Teilnehmende auch auf weitere Geschlechterungleichheiten im Arbeitsleben, die durch die Pandemie deutlicher hervorgetreten seien. So arbeiteten in vielen systemrelevanten Bereichen wie Pflege oder Kinderbetreuung größtenteils Frauen. Diese Berufe seien jedoch unterbezahlt, unterbesetzt und nicht wertgeschätzt. Das Antidiskriminierungsbüro Sachsen kritisiert zudem, dass Frauen in der Diskussion um die Covid-19-Regelungen außen vorgelassen wurden und auch in den beratenden Gremien kaum repräsentiert waren (Antidiskriminierungsbüro Sachsen 2020: 20).

Während der Pandemie seien zudem explizit heterosexistische Diskriminierungserfahrungen sehr deutlich geworden. Da sich im ersten Lockdown nur mit Mitbewohner*innen oder der Familie bewegt werden durfte, seien Bedürfnisse von queeren Personen, Personen in polyamourösen Beziehungen oder Personen, die ihre „Wahlfamilien" besuchen wollten, übergangen worden.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Als Frauenpaar mit Kindern sind wir im 1. Lockdown nicht als Familie spazieren gegangen, weil wir nicht als Familie gelesen werden, sondern als 2 Freundinnen und ihre Kinder.

*Queere Menschen sind eh schon härter vom den Pandemie betroffen, weil die Maßnahmen heteronormativ und mononormativ ausgelegt sind. Es wird ignoriert, dass viele junge queers Wahlfamilien/die Community haben, um nicht zu vereinsamen. Wir haben derzeit keine legalen Möglichkeiten, uns mit diesen Wahlfamilien in einer Art zu treffen, wie heterosexuelle, monogame Menschen das können. Wir leben i.d.R. nicht mit einer*m Partner*in und Kindern zusammen, sondern führen andere Arten von Beziehungen, leben oft allein, auch, weil das für unsere psychische Gesundheit (vor der Pandemie!) wichtig war/ist. Solche Haushalte und queere Bedürfnisse zu ignorieren, nehmen viele von uns als offene Diskriminierung des Landes Sachsen wahr.*

In den jeweiligen Angaben wird darauf verwiesen, inwiefern die Maßnahmen zur Kontaktbeschränkung Personen, die nicht in einer heterosexuellen Kleinfamilie leben, unterschiedlich stark beeinflussen und belasten können. Auch die Einschränkungen des Nachtlebens brachten Veränderungen. Die Befragten geben an, weniger direkte Formen von Diskriminierung erfahren zu haben, da keine Partys stattfänden und auch weniger Alkohol im öffentlichen Raum konsumiert werde:

Keine Partys während der Pandemie. Dementsprechend konnte ich weniger Clubs und Bars besuchen, in denen die Chance belästigt und diskriminiert zu werden sehr sehr hoch ist. Ich werde in Clubs mehr belästigt als auf der Straße. Außerdem glaube ich, dass der MNS und Mindestabstand es schwerer macht belästigt zu werden. Ich fühle mich dadurch sicherer als vor der Pandemie.

Weniger Personen im öffentlichen Raum kann jedoch nicht nur ein geringeres Risiko an Diskriminierungserfahrungen bedeuten, sondern kann auch mit einer geringeren Chance, Unterstützung zu erhalten, einhergehen. Daher merkten die Befragten auch an, dass es sich durch die wenigen Personen in der Öffentlichkeit insgesamt unsicherer angefühlt hätte, da gleichzeitig weniger Personen bei Diskriminierungen potenziell hätten intervenieren können:

Meine Angst, alleine nach draußen zu gehen ist noch größer geworden. Vor allem in dem ersten Lockdown, als nicht mehr so viele Menschen auf den Straßen waren, war es selbst Tagsüber ein unheimliches Gefühl unterwegs zu sein. Im Fall von Belästigung/Übergriffen wäre die Wahrscheinlichkeit auf extern eingreifende Personen enorm niedrig.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

In allen drei Befragungen gab es verschiedene Aussagen, die die gesellschaftliche Stimmung als insgesamt aggressiver und angespannter einschätzen.

Die Menschen in der Öffentlichkeit sind aggressiver und unfreundlicher und greifen einen eher verbal an.

Teilweise wurden diese Aussagen auch direkt mit einem erhöhten Diskriminierungspotenzial in Zusammenhang gebracht. Diese Einschätzung wird insofern von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gestützt, als dass im Jahr 2020 die Beratungsanfragen deutlich gestiegen seien, was als Folge der Covid-19-Pandemie und einer aggressiveren Stimmung gewertet werden kann (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2021c: 12). Zudem haben während der Pandemie auch Radikalisierungsprozesse zugenommen. Demonstrationen gegen Covid-19-Maßnahmen haben Personen aus unterschiedlichen Milieus zusammengebracht, von der Reichsbürgerszene bis hin zu Anhänger*innen alternativer Medizin. Verbindende Themen seien „systemkritische Haltungen, deutliche Tendenzen zu gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit, Fremdenhass, Stereotypisierung, Stigmatisierung und auch Antisemitismus" (Döring 2020: 5). In Ausnahmesituationen träten Radikalisierungen und eine Zunahme diskriminierungsrelevanter Einstellungen verstärkt auf, so Döring (2020). Diese Entwicklungen seien auch zuvor bei Krisen oder Katastrophen beobachtbar gewesen. Dies ist zwar eine ernst zu nehmende gesellschaftliche Entwicklung, und Radikalisierungsprozesse haben einen Effekt auf Diskriminierungserfahrungen, trotzdem sind sie nicht allein der ausschlaggebende Punkt in der Zunahme von Diskriminierungserfahrungen. Vielmehr verschieben Radikalisierungen in ihrer Breite den gesellschaftlichen Diskurs, aktivieren Vorurteile und Stereotypen weit über die sich radikalisierenden Personen hinaus.

Neben diesen negativen Aspekten wurden auch solche benannt, die Befragte als positiv empfinden. So werden der Mund-Nasen-Schutz und der vorgegebene Mindestabstand in verschiedenen Angaben positiv bewertet, da diese schützen würden. Bezüglich der Kategorisierung von Geschlechtsidentitäten könne die Maske entlasten. Daraus lässt sich jedoch nicht schlussfolgern, dass diskriminierende Einstellungen zurückgegangen wären. So schildert eine Person, dass beim Abnehmen der Maske Diskriminierungen wieder verstärkt aufträten.

Durch die Maske werde ich oft anders wahrgenommen, mein Geschlecht wird oft anders zugeordnet als ohne Maske, was teils Diskriminierung abschwächt

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

aber auch verstärken kann wenn ich z. B. meine Maske dann abnehme und einige Menschen dann feindlich reagieren.

Das Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes wird jedoch auch anderweitig immer wieder thematisiert. Auch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes greift diese Frage auf: Die Pflicht, ohne Ausnahme eine Maske zu tragen, kann Personen mit •Behinderung(en) diskriminieren. Dies betrifft insbesondere Menschen, die unter chronischen Lungenerkrankungen wie COPD, anderen Lungenfunktionsstörungen, Herzinsuffizienzen oder unter motorischen Einschränkungen leiden und deswegen die Maske nicht auf- und absetzen können. Dies lässt sich jedoch nicht verallgemeinern und muss ärztlich eingeschätzt werden. Hier sei es wichtig, Lösungen zu finden und diese möglichst einheitlich zu gestalten. So könnten beispielsweise für Personen, die keine Maske tragen können, desinfizierte Visiere bereit gestellt werden (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2021d). Auch für Menschen etwa mit Hörbehinderung stellen die Covid-19-Regeln ein Problem dar: Der gesteigerte Abstand zwischen Menschen sowie die Maske, sorgen dafür, dass Stimmen schwerer zu hören sind. Auch die Möglichkeit anhand von Lippenbewegungen die Worte zu identifizieren, wird durch die Masken genommen (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2021b: 44 f.):

Abstandshaltung für mich als Schwerhörige ein Unding – muss als Schwerhörige nah an meinen Gesprächspartner heran, sonst kein Verstehen möglich. – Maskenpflicht führte zu einer Katastrophe für mich – kein Verstehen mehr in Geschäften, Friseur, Arzt etc.

Ein weiteres Kommunikationsproblem stellt der Zugang zu Informationen über Hygienemaßnahmen dar. Nicht nur das Fehlen von Informationen und Nachrichten in Gebärdensprache stellt ein Defizit dar (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2021b: 4). Auch der fehlende Zugang zum Internet kann Personen von bereitgestellten Informationen ausschließen. Dies betrifft insbesondere Personen mit einem hohen Lebensalter, kann aber auch generell Personen ohne stabilen Internetzugang einschränken (Endter et al. 2020).

Während der Corona-Pandemie wurden vom Freistaat fast täglich neue Maßnahmen beschlossen, die aber zu wenig kommuniziert wurden. Die Darstellungen in den Nachrichten sind nur verkürzt und es wird immer wieder auf das Internet verwiesen. Damit fühle ich mich jetzt noch mehr von der Informationspolitik ausgeschlossen.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Seit der Einführung von Hygienemaßnahmen als Prävention der globalen Covid-19-Pandemie seien außerdem neue •ableistische Erfahrungen gemacht worden. So würden Personen, die keine Maske trügen, weil sie keine tragen können, aggressiv angegangen. Gleichzeitig seien Menschen mit •Behinderung(en), die der Risikogruppe angehören, oft dadurch ausgeschlossen worden, dass Personen, die sich an die entsprechenden Hygiene-Maßnahmen halten könnten, diese übergehen würden. Auf Personen mit •Behinderung(en) sei im öffentlichen Raum generell nicht genug Rücksicht genommen worden, wie eine befragte Person zum Ausdruck bringt:

> *Ich war 2019 krank und ich dachte, mit dem Ende der Therapie in 2020 könnte ich in mein altes Leben wieder einsteigen. Dann kam Corona und vielen, sehr vielen Menschen war es egal, dass andere Menschen (wie ich) in ernsthafter Gefahr sind, sterben könnten, wenn nicht Abstand gehalten wird oder die Maske getragen wird. Plötzlich wurde debattiert, ob es "angemessen sei, sich so einzuschränken, wenn Kranke (und Alte), für die alle anderes das machen, doch eh bald sterben könnten?". Es hat mich zutiefst verletzt, dass solche Debatten geführt wurden und dass es Menschen gibt, die wirklich abgewogen haben, was mehr wert ist: ein "normales Leben" oder "Leben". (…) Mit Corona und der Vorerkrankung wurde die Diskriminierung als Teil der "Risikogruppe" aber lebensbedrohlich. Als Frau habe ich Diskriminierung erfahren, indem ich nicht den besser bezahlten Job bekommen habe; als Teil der "Risikogruppe" wurde mir aber ein Job gekündigt, da mein Arbeitgeber nicht für meinen Schutz sorgen könne, weil ich Kundenkontakt hatte. (…) Die Corona-Pandemie hat auch im Bereich der Diskriminierung ein wie Brennglas gewirkt.*

Rund um die Hygiene-Maßnahmen gibt es unterschiedliche Stimmen von Befragten. So beklagen sich einige Personen, dass sie generell von den Hygieneregeln diskriminiert werden würden. Sie sehen sich dabei als „Andersdenkende“ diskriminiert und vermuten durch die Einschränkung ihrer gewohnten Freiheiten eine staatliche Diskriminierung. Dieses Gefühl geht nicht mit körperlichen Bedingungen einher, die eine ärztlich bestätigte Ausnahme von der Maskenpflicht rechtfertigen. Damit wird die Debatte um Masken in der Öffentlichkeit verschärft, sie werden zum Symbol der Frage, wie ernst Menschen die Pandemie nehmen. Außerdem gab es auch einige Ärzt*innen, die Leugner*innen von Covid-19 trotz der bestehenden Gefahren Atteste zur Befreiung von der Maskenpflicht ausgestellt haben (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2021c: 44 f.). Dadurch, dass sich einige Personen grundsätzlich weigern, Masken zu tragen, werden die Bedarfe von Personen, die

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

aus medizinischen Gründen tatsächlich keine tragen können, vielfach nicht ernst genommen. Insofern führt die politische und egoistische Weigerung, eine Maske zu tragen, am Ende zu einer Benachteiligung jener Menschen, die tatsächlich keine tragen können.

Da unsere Datenerhebung nur bis Juni 2021 lief, liegt der Schwerpunkt bei den offenen Angaben zu den Hygiene-Maßnahmen zur Eindämmung der Covid-19-Pandemie auf der Debatte um Masken. Die später mit den Impfungen aufgekommene Debatte zu Einschränkungen für ungeimpfte Personen findet sich in unseren Daten nicht wieder.

Aus den Schilderungen der Befragten lässt sich auch schlussfolgern, dass sich Diskriminierungserfahrungen verlagert haben. So schildern viele Befragte, dass sich Diskriminierungen zwar weniger auf der Straße abspielten, da sich dort insgesamt weniger Personen bewegten, sie dafür aber umso mehr im digitalen Raum diskriminiert würden. Dabei sei auch die Gegenwehr bei Diskriminierungserfahrungen schwieriger:

> *Kommunikation auf der digitalen eher unpersönlichen Ebene verstärkt die Diskriminierung, weil man sich nicht in der konkreten Situation wehren kann, sondern auf das digitale Medium beschränkt ist. Es diskriminieren viel mehr Menschen und auf einem höheren Niveau, weil sie Unterstützung in der Netzgemeinde wähnen, während eine persönliche Unterstützung des Opfers unmöglich ist.*

Hingegen wurden andere Aspekte des digitalen Raums auch positiv bewertet, z. B. das verstärkte Angebot von Onlineberatungen bei erlebter Diskriminierung. Es dürfte sinnvoll zu sein, dieses Beratungsangebot aufrecht zu erhalten, wenn sich diskriminierende Situationen wieder vermehrt außerhalb des Internets zutragen.

> *(für mich (privilegiert: internetzugang, technische vorraussetzungen) war es leichter online beratung/vernetzung zu nutzen.*

Auch im Bereich Rassismus wird von einer Zunahme der Diskriminierungserfahrungen berichtet. Zwar haben auch viele antisemitische Verschwörungstheorien Hochkonjunktur, in unseren Daten wird aber insbesondere von antiasiatischem Rassismus berichtet:

> *Leute nennen mich Corona und werfen mir vor, dass ich für die Pandemie verantwortlich bin.*

Personen, die als asiatisch gelesen werden, würden direkt mit dem Virus in Verbindung gebracht und für die Pandemie verantwortlich gemacht, ihnen

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

werde aus dem Weg gegangen, physische Übergriffe sowie Beleidigungen würden sich mehren (korientation e.V. 2020; Suda et al. 2020).

> *Ich habe Patienten, die mir sagen, wäre ich Asiatin, dürfte ich sie nicht behandeln, aber ich käme ja aus Afrika, das ginge ja gerade noch.*

Hier wird ein Vermeiden des Kontaktes mit asiatisch gelesenen Personen deutlich sowie ein grundsätzlicher Rassismus offengelegt. Zudem gibt es einzelne Antworten, die darauf verweisen, dass Rassismus generell vermehrt erfahren worden sei und das Virus mit nicht-*weißen* Personen in Zusammenhang gebracht werde:

> *Leute reagieren mitunter schneller aggressiv und gereizt und werfen Dinge vor wie "Corona ist die Schuld der Ausländer" usw.*

Aus dem Zitat geht der Vorwurf der diskriminierenden Personen hervor, dass das Virus aus dem „Ausland" komme, weswegen die Personen Schuld an der Entstehung und Verbreitung trügen. Während der Pandemie wurde zudem verstärkt die Erzählung verbreitet, dass Personen, die ihre Familien in anderen Ländern besuchten, das Virus „mitbrächten" (Heigl 28.05.2021). Bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist zudem die Hälfte aller Beratungsanfragen, die im Zusammenhang mit der Pandemie stehen, aufgrund rassistischer Erfahrungen gestellt worden (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2021b: 1). Außerdem wird deutlich, dass Personen, die von Rassismus betroffen sind, die Auswirkungen der Pandemie allgemein stärker zu spüren bekommen (OHCHR 2020) und zu Sündenböcken erklärt werden (Bendel et al. 2021: 43).

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes verzeichnet eine Zunahme der Beschwerden über als schikanierend empfundene Polizeikontrollen während der Pandemie vor allem von asiatisch gelesenen Personen sowie von Sinti*zze und Rom*nja (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2021c: 16). Schilderungen zu Ausweitung von Polizeikontrollen und Kriminalisierungen von kontrollierten Personen entlang rassistischer •Zuschreibungen während der Zeit der verstärkten Kontaktbeschränkungen finden sich auch in den offenen Angaben in der Betroffenenbefragung wieder, ebenso wie die oben genannten rassistischen Anfeindungen durch andere Personen.

Zusammengefasst geht aus den offenen Angaben der Befragten hervor, dass sich gewisse Diskriminierungsformen in den letzten zwei Jahren verstärkt haben. Rassistische •Zuschreibungen hängen hier direkt mit der Pandemie zusammen, da asiatisch gelesenen Personen die Schuld für die Ausbreitung des Virus zugeschrieben wird. Andere Auswirkungen, wie die

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Retraditionalisierung von Geschlechterrollen durch den Wegfall von Kinderbetreuung, das Ignorieren von Bedarfen von Personen, die nicht in monogamen, heteronormativen Zweierbeziehungen leben, vermehrte als schikanierend empfundene Kontrollen durch die Polizei oder das Nicht-Mitdenken der Bedarfe von Menschen mit •Behinderungen sind Effekte der Maßnahmen gegen die Ausbreitung von Covid-19. Diese Diskriminierungsformen existierten auch vor der Pandemie, wurden aber teilweise verstärkt.

Die aufgezählten Aspekte werden auch im Jahresbericht 2020 der Antidiskriminierungsstelle des Bundes aufgegriffen. Demnach haben sich die Beratungsanfragen zum Thema Diskriminierung fast verdoppelt. Rassistische Übergriffe haben sich vermehrt und Personen mit •Behinderung wurden oft durch Maßnahmen ausgeschlossen oder in diesen nicht mitbedacht. Auch wird über die höhere Belastung von Frauen wegen der zusätzlich zu leistenden Kinderbetreuung berichtet, und dass psychische Belastungen durch die Schließung von Beratungs- und Begegnungsorten trans und •inter* Personen besonders träfen. Die Kontaktbeschränkungen, die sich an konventionellen Familienbildern orientiert hätten, haben besonders Personen getroffen, die in nicht-heterosexuellen Beziehungen leben und für die alternative Familienmodelle zentral seien (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2021c: 12 ff.). Das ADB Sachsen hat darüber hinaus auf die Lage von Personen, die in überfüllten Asylunterkünften wohnen und diese nicht verlassen durften, aufmerksam gemacht (Antidiskriminierungsbüro Sachsen 2020: 26 ff.). Auch die Situation für Personen ohne Papiere sei während der Pandemie verschärft worden, da diese nicht krankenversichert seien und in der Folge nur in Notfällen medizinische Versorgung in Anspruch nähmen, was zusätzlich mit der riskanten Aufgabe ihrer Anonymität einherginge (Antidiskriminierungsbüro Sachsen 2020: 32). Wie sich Diskriminierungen langfristig, beispielsweise bezüglich Klassismus im Bildungsbereich oder rassistischen •Zuschreibungen im Zusammenhang mit Infektionskrankheiten entwickeln werden und inwiefern Strukturen von Leugner*innen der Pandemie bestehen bleiben, muss weiterhin beobachtet werden.

5.6 Zwischenfazit zu Diskriminierungshäufigkeiten

Die Ergebnisse dieses Kapitels zeigen deutlich: Diskriminierungserfahrungen machen große Teile der Gesellschaft entlang unterschiedlicher Merkmale wie etwa ihres Lebensalters, ihrer (Nicht-)Religionszugehörigkeit oder einer chronischen Krankheit. In der sächsischen Bevölkerungsbefragung gibt jede

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

zweite befragte Person Diskriminierungserfahrungen in den letzten zwei Jahren an. Diese werden überall im Freistaat Sachsen angegeben (vgl. Kapitel 5.4). Es handelt sich bei dieser Anzahl jedoch nur um jene Fälle, die von den Betroffenen auch als Diskriminierungserfahrungen verstanden und angegeben wurden. Die tatsächliche Zahl könnte somit deutlich höher liegen, da nicht alle Erfahrungen auch als Diskriminierung wahrgenommen oder benannt werden. Andererseits müssen auch nicht alle angegebenen Erfahrungen Diskriminierungen sein. Dies muss bei der Interpretation der vorliegenden Ergebnisse reflektiert werden. Ein weiterer relevanter Aspekt, der sich vor allem im folgenden Kapitel 6 zeigt, ist, dass Diskriminierungserfahrungen der Betroffenen häufig ineinander übergehen oder gleichzeitig stattfinden. Diskriminierungserfahrungen können zudem mehrfach erlebt werden oder strukturell beständig durch mediale Diskurse und institutionelle oder strukturelle Hürden der gleichberechtigten Teilhabe.

In der sächsischen Bevölkerungsbefragung werden Diskriminierungserfahrungen am häufigsten in den Lebensbereichen Bildung (49 %, n = 384), Arbeitsleben (34 %, n = 1060), Medien (33 %, n = 2164) und Politik (31 %, n = 2164) gemacht. Die Betroffenheit einzelner Gruppen in diesen Lebensbereichen variiert. Insbesondere Befragte, die sichtbar von gesellschaftlichen Dominanzpositionen abweichen, haben ein höheres Risiko, Diskriminierungserfahrungen in den unterschiedlichen Lebensbereichen zu machen, etwa Personen, die •trans, •nicht-•binär, •genderfluid, •genderqueer sind oder eine Geschlechtszuordnung ablehnen, Personen mit •Behinderungen, Personen, die von gesellschaftlichen Schönheitsidealen abweichen oder Personen, die von Rassismus betroffen sind. Strukturelle Machtverhältnisse prägen damit das individuelle Diskriminierungsrisiko.

In Bezug auf die Selbsteinschätzung, entlang welcher Merkmale die sächsischen Befragten Diskriminierung erleben, zeigen sich interessante Ergebnisse. So verweisen die sächsischen Befragten nicht nur auf Diskriminierungsmerkmale, die im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (•AGG) geschützt sind – wie etwa das Lebensalter (39 %), •Behinderung(en) (31 %) oder das Geschlecht (18 %). Vielmehr werden auch weitere Merkmale genannt, wie der sozioökonomische Status (34 %), die eigene Art, Gestik, Mimik (42 %) oder die Art zu sprechen (35 %), die bislang nicht gesondert geschützt sind. Das am häufigsten genannte Diskriminierungsmerkmal, das bislang nicht im •AGG gesondert geschützt ist, ist jedoch die äußere Erscheinung. Am häufigsten wurde dabei auf die Körperform und das Körpergewicht verwiesen: Fast zwei Drittel der sächsischen Befragten, die entlang ihrer äußeren Erscheinung diskriminiert wurden (64 %), sehen einen Zusammenhang zwi-

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

schen ihren Diskriminierungserfahrungen und ihrem Körpergewicht oder ihrer Körperform. Auch wenn die befragten Personen in Sachsen unterschiedliche Diskriminierungsmerkmale als Auslöser für ihre Diskriminierungserfahrungen vermuten, zeigt sich, dass nicht alle Personen gleichermaßen von Diskriminierungserfahrungen betroffen sind. Die strukturellen Machtverhältnisse erklären dabei unterschiedliche Diskriminierungsrisiken. Im Folgenden fassen wir diese für einzelne Gruppen entlang verschiedener soziodemografischer Merkmale zusammen und erläutern dabei auch Veränderungen der Diskriminierungserfahrungen durch Covid-19:

– Betrachtet nach **Geschlecht** (vgl. Kapitel 5.3.1) zeigt sich, dass •cis Frauen in Deutschland häufiger Diskriminierung erleben als •cis Männer. In der sachsenweiten Befragung ist das jedoch anders. Hier sind die Diskriminierungshäufigkeiten von •cis Männern (52 %) und •cis Frauen (57 %) ähnlich hoch. Dabei muss berücksichtigt werden, dass sowohl •cis Frauen als auch •cis Männer entlang unterschiedlicher anderer Merkmale, wie etwa ihrer sexuellen Orientierung, der Religion, einer •Behinderung oder aus rassistischen •Zuschreibungen diskriminiert werden können. Dennoch wäre zu erwarten, dass •cis Frauen insgesamt – wie dies auch bundesweit der Fall ist – häufiger Diskriminierungen erleben als •cis Männer. Mögliche Erklärungen für den geringen Unterschied könnten die Alltäglichkeit von Sexismus sein, die dazu beiträgt, dass Sexismus nicht als solcher wahrgenommen wird, aber auch gesellschaftliche und politische Prozesse in den letzten Jahren, die durch ein Infragestellen von •Privilegien dazu geführt haben, dass sich Personen, die strukturell dominanten Gruppen angehören, sich dennoch diskriminiert fühlen. Betrachtet nach unterschiedlichen Lebensbereichen ist der Unterschied in Sachsen im Arbeitsleben am größten: Dort erleben •cis Frauen deutlich häufiger als •cis Männer Diskriminierung. Für •trans, •nicht-binäre, •genderqueere, •genderfluide, oder eine Geschlechtszuordnung ablehnende Befragte sind in der sachsenweiten und der bundesweiten Bevölkerungsbefragung die Fallzahlen zu klein, um auf die Gesamtbevölkerung übertragbare Aussagen zu treffen. Die Betroffenenbefragung zeigt jedoch, dass nach Geschlecht betrachtet für diese Gruppe die Diskriminierungsrisiken besonders hoch sind. Sowohl für •cis Frauen als auch für •trans, •nicht-•binäre, •genderqueere, •genderfluide oder eine Geschlechtszuordnung ablehnende Personen haben Maßnahmen zur Eindämmung der Covid-19-Pandemie dazu beigetragen, dass sich einige Diskriminierungserfahrungen verstärkt und andere verändert haben (vgl. Kapitel 5.5). Cis Frauen berichten etwa von

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Diskriminierungserfahrungen im Kontext von Sorgearbeit. •trans, •nicht-•binäre, •genderqueere, •genderfluide oder eine Geschlechtszuordnung ablehnende Personen haben beispielsweise den Mund-Nasen-Schutz positiv hervorgehoben, da dieser vor Geschlechtskategorisierungen und falschen Identitätszuschreibungen schütze.

- Hinsichtlich der **sexuellen Orientierung** der Befragten (vgl. Kapitel 5.3.2) zeigt sich, dass homosexuelle Personen in Sachsen und bundesweit deutlich häufiger Diskriminierung erleben als heterosexuelle Personen. Auch für •bi- oder •pansexuelle sowie •asexuelle Personen ist das Diskriminierungsrisiko höher. Ein Blick auf die Lebensbereiche zeigt hier, dass Diskriminierungserfahrungen von diesen Gruppen vor allem im Bildungsbereich gemacht werden. Die Betroffenenbefragung zeigt außerdem Überschneidungen mit anderen diskriminierungsrelevanten Merkmalen. Außerdem zeigt sich, dass insbesondere heteronormative Vorstellungen von Geschlecht und sexueller Orientierung miteinander verknüpft sind und diese •Intersektionalität bei den Diskriminierungserfahrungen Betroffener relevant wird. Diese Verknüpfung wurde auch im Rahmen der Maßnahmen gegen Covid-19 deutlich. So berichten queere Befragte von Diskriminierungserfahrungen, die damit einhergingen, dass ihre Bedarfe etwa in Bezug auf die geltenden Kontaktbeschränkungen nicht ernst genommen wurden, wodurch etwa Wahlfamilien während den Lockdowns nicht besucht werden konnten (vgl. Kapitel 5.5).
- In Bezug auf **•Behinderungen** (vgl. Kapitel 5.3.3) sind die Unterschiede in den Diskriminierungshäufigkeiten geringer als erwartet: Besonders im Gesundheitsbereich machen Personen mit •Behinderungen oder chronischen Krankheiten häufiger Diskriminierungserfahrungen als Personen ohne •Behinderung, in anderen Lebensbereichen sind die Unterschiede weniger deutlich. Die Betroffenenbefragung verdeutlicht jedoch auch hier die Relevanz einer •intersektionalen Betrachtung von Diskriminierung: Auch Personen mit •Behinderung(en) erleben entlang anderer Merkmale Diskriminierung. Während der Covid-19-Pandemie haben sich insbesondere die Diskriminierungserfahrungen von Personen verstärkt, die Hörbehinderungen haben und aufgrund des Mund-Nasen-Schutzes keine Lippen lesen können oder die aufgrund von motorischen Einschränkungen oder chronischen Krankheiten keinen Mund-Nasen-Schutz tragen können (vgl. Kapitel 5.5).
- Unsere verschiedenen Indikatoren zu **Rassismuserfahrungen** (vgl. Kapitel 5.3.4) zeigen deutlich, dass rassistische Diskriminierung in Sachsen wie im restlichen Bundesgebiet eine häufig erlebte Form der Diskriminierung

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

darstellt. Besonders Personen, deren Eltern oder Großeltern im •globalen Süden geboren sind, machen in Deutschland häufig Diskriminierungserfahrungen. Dies gilt ebenfalls für Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit und für Personen, deren Erstsprache nicht Deutsch ist. Diese Unterschiede zeigen sich über alle Lebensbereiche hinweg, besonders jedoch im Dienstleistungsbereich, in der Öffentlichkeit und im Gesundheits- und Pflegebereich. Vor allem für asiatisch gelesene Personen, aber nicht ausschließlich, stellt zudem die Covid-19-Pandemie ein erhöhtes Diskriminierungsrisiko dar. Antiasiatischer Rassismus hat sich während der Pandemie verschärft. Zudem berichten Befragte, die von Rassismus betroffen sind, von der Zunahme von Polizeikontrollen im Rahmen der Covid-19-Maßnahmen (vgl. Kapitel 5.5).

– Das **Lebensalter** ist ebenfalls ein für viele Diskriminierungserfahrungen relevantes Merkmal, jedoch auf den ersten Blick anders als erwartet: In allen drei Befragungen geben vor allem junge Befragte unter und bis zu 30 Jahren an, dass sie Diskriminierungserfahrungen gemacht haben, während bei älteren Personen über 67 Jahren der Anteil derjenigen, die Diskriminierungserfahrungen benennen, deutlich geringer ist. Dies überrascht insofern, als dass nicht davon ausgegangen werden kann, dass Befragte ab 67 Jahren weniger Altersdiskriminierung erfahren. Vielmehr lässt es vermuten, dass Erfahrungen von jüngeren Personen häufiger als Diskriminierung angegeben werden als von älteren Personen. Dieses Muster zieht sich durch alle Lebensbereiche, besonders groß ist der Unterschied jedoch in den Bereichen Medien und Politik. In Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie berichten insbesondere Personen mit einem hohen Lebensalter von Diskriminierungserfahrungen in Zusammenhang mit mangelnden Informationsmöglichkeiten, wenn Informationen bezüglich neuer Regelungen und Maßnahmen nur digital zur Verfügung standen (vgl. Kapitel 5.5). Personen, die keinen Internetzugang besitzen oder nur erschwert Informationen digital abrufen können, wurden somit bei der Bereitstellung von Informationen rund um Covid-19 benachteiligt.
– Bezüglich der **Religion** (vgl. Kapitel 5.3.6) können wir in unserer Studie für Sachsen atheistische, christliche und andere Religionen unterscheiden, bundesweit und in der Betroffenenbefragung können wir außerdem Muslim*innen als weitere Gruppe betrachten. Dabei zeigt sich, dass sachsen- sowie bundesweit Personen mit einer anderen Religionszugehörigkeit als christlich häufiger Diskriminierungserfahrungen machen als atheistische oder christliche Personen. Bundesweit zeigt sich deutlich, dass vor allem muslimische Personen häufig Diskriminierungserfahrungen machen. Da-

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

bei finden sich in den Daten Überschneidungen zu rassistischen Diskriminierungen. Aufgrund der Fallzahlen können wir für jüdische, hinduistische oder buddhistische Personen keine Daten ausweisen.

- Der **sozioökonomische Status** (vgl. Kapitel 0) ist (bisher) kein im •AGG geschütztes Diskriminierungsmerkmal, spielt aber für Diskriminierungserfahrungen in Sachsen und bundesweit durchaus eine Rolle. In Sachsen zeigt sich, dass Personen, die (noch) keine abgeschlossene Ausbildung haben, häufiger Diskriminierung erleben als Personen mit abgeschlossener Ausbildung. Dies beinhaltet jedoch auch jüngere Personen, die Diskriminierungserfahrungen eher als solche angeben. Bundesweit machen außerdem arbeitssuchende Personen häufiger Diskriminierungserfahrungen als erwerbstätige Personen, in Sachsen ist dieser Unterschied geringer.
- Auch **Körper(-gewicht)** ist (bislang) kein im •AGG geschütztes Diskriminierungsmerkmal. In unseren Erhebungen zeigt sich jedoch, dass Befragte am häufigsten auf Köpergewicht und äußere Erscheinungsmerkmale als Anlass für ihre Diskriminierungserfahrungen verweisen. Sowohl in Sachsen als auch bundesweit machen besonders Personen, die Adipositas haben, deutlich häufiger Diskriminierungserfahrungen als Personen mit Normgewicht.

Nach dieser merkmalsspezifischen Aufschlüsselung unserer Ergebnisse schauen wir uns im folgenden Kapitel verschiedene alltägliche Diskriminierungsformen merkmalsübergreifend an, um dadurch ebenfalls Muster im Erleben aufzeigen zu können.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY - https://www.nomos-elibrary.de/agb

6 Detailanalysen alltäglicher Diskriminierungsformen

In diesem Kapitel interessieren wir uns für alltägliche Diskriminierungserfahrungen und deren Wahrnehmung. Anders als im Kapitel zuvor fokussieren wir uns dabei nicht auf Häufigkeiten des Erlebens von Diskriminierungserfahrungen in unterschiedlichen Lebensbereichen, sondern auf unterschiedliche Alltagserfahrungen, die unterschiedliche Formen und Kontexte von Diskriminierungserfahrungen abbilden. Alle Erfahrungen haben wir im Fragebogen merkmalsunabhängig formuliert, sodass sich möglichst viele Befragte mit den einzelnen Alltagserfahrungen identifizieren konnten. Im Konkreten interessiert uns dabei, wer die abgefragten Situationen besonders häufig erlebt, wie die einzelnen Erfahrungen erlebt werden und wie Personen darauf reagieren. Dabei haben wir nicht alle Erfahrungen gleichermaßen umfangreich betrachtet, sondern nur einzelne Erfahrungen tiefgehender betrachtet. Bei der Auswahl dieser Erfahrungen haben wir uns an der *Everyday Discrimination Scale* (Williams 2022) der Harvard Universität orientiert, die alltägliche Formen von Diskriminierung misst. Wir haben das Erleben dieser unterschiedlichen alltäglichen Diskriminierungserfahrungen getrennt voneinander erfragt, obwohl viele dieser Erfahrungen in der Realität oftmals miteinander verschränkt sind oder ineinander übergehen. Letzteres zeigt sich auch bei der Auswertung.

Wie in den vorangegangenen Kapiteln beziehen sich auch hier alle Antworten auf die Jahre 2019 bis 2020 (Erleben der Erfahrungen in den letzten zwei Jahren), sodass die Ergebnisse auch vor dem Hintergrund der Covid-19-Pandemie betrachtet werden müssen. Die Pandemie hat dabei auch die Erfahrungen unterschiedlicher Diskriminierungsformen verändert (siehe Kapitel 5.5). Die Antworten beziehen sich zudem auf Erfahrungen in Sachsen oder vergleichend in der bundesweiten Befragung auf Erfahrungen in den jeweiligen Bundesländern, in denen die Befragten leben.

In der Betroffenenbefragung wurden außerdem zufallsbasiert zwei Erfahrungen, die von den Befragten in den letzten zwei Jahren erlebt wurden, ausgewählt. Zu diesen Erfahrungen wurden daraufhin spezifische Nachfragen, wie etwa zum Ort, den eigenen Gefühlen, anwesenden Personen sowie den Handlungs- und Bewältigungsstrategien in Bezug auf dieses Erleben gestellt. Die befragten Teilnehmer*innen haben somit nur zu zwei ausgewählten Erfahrungen weitere Informationen angeben können, auch wenn sie

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

möglicherweise mehrere der in diesem Kapitel dargestellten Erfahrungen gemacht haben.

Für die Erfahrungen, die wir uns tiefergehend angesehen haben, haben wir die Befragten in der Betroffenenbefragung zudem gebeten eine besonders typische Erfahrung in Bezug auf diese Situation in eigenen Worten zu beschreiben. Insgesamt haben sehr viele Teilnehmer*innen umfangreiche Beschreibungen der verschiedenen Erfahrungen mit uns geteilt. Die Beschreibungen beinhalten häufig würdeverletzende stereotype •Zuschreibungen oder auch Gewalterfahrungen. Die Zitate können daher für manche Leser*innen verletzend oder traumatisierend sein.

Diskriminierungserfahrungen sind eng mit •Othering-Prozessen verknüpft, bei denen die eigene Identität in Abwertung eines*r *Anderen* konstruiert wird.[45] Demnach gibt es dominante Positionen und nicht-dominante Positionen. Personen können entlang unterschiedlicher Merkmale bestimmte dominante oder nicht-dominante Positionen einnehmen. Wir leben in Deutschland in einer nichtbehinderten, •*weißen*, •cisnormativen sowie heterosexuellen Dominanzgesellschaft. In einer nicht-dominanten Position stehen hierzu Personen, die von diesen dominanten Positionen abweichen. Diskriminierungserfahrungen sind aber auch mit den zuvor beschriebenen Prozessen rund um das Konzept der •unnormalen Normalität (Broden und Mecheril 2007: 8) verbunden. Damit sind gesellschaftliche Prozesse gemeint, die das, was als normal und das, was als davon abweichend gilt, immer neu aushandeln. Somit sind Diskriminierungserfahrungen eng mit gesellschaftlichen •Normen und Dominanzverhältnissen verbunden.

In unserem Methodenkapitel (vgl. Kapitel 3) haben wir aufgezeigt, dass die Zusammensetzung der Teilnehmenden in der Betroffenen- und den Bevölkerungsbefragungen anhand diskriminierungsrelevanter Merkmale und sozioökonomischer Daten variiert. Dies deutet darauf hin, dass Personen, die nicht-dominante Positionen in der Gesellschaft einnehmen, häufiger an der Betroffenen- als an den Bevölkerungsbefragungen teilgenommen haben. Außerdem begründet diese Zusammensetzung das Muster, dass sich durch das folgende Kapitel ziehen wird: In der Betroffenenbefragung sind die Anteile Befragter, die angegeben haben, Diskriminierung erlebt zu haben, durchweg höher als in den Bevölkerungsbefragungen. Dennoch sollen die unterschiedlichen Diskriminierungsrisiken, die Personen haben, nicht gegeneinander ausgespielt werden.

45 Siehe auch Kapitel 4.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Im Folgenden zeigen wir diese unterschiedlichen Diskriminierungsrisiken anhand der von uns abgefragten Situationen auf. Die verschiedenen alltäglichen Diskriminierungserfahrungen, die wir näher betrachten wollen, lassen sich in fünf verschiedene Formen von Diskriminierungserfahrungen einteilen:

- Soziale Herabwürdigung
- Materielle Benachteiligungen
- Soziale Herabwürdigungen und materielle Benachteiligungen im institutionellen Kontext
- Gewalterfahrungen
- Diskursive Dimensionen von Diskriminierung

Soziale Herabwürdigungen (wie die sechs Erfahrungen in Kapitel 6.1) sind Diskriminierungsformen, die häufig subtil sind und zunächst weniger schwerwiegend als andere Diskriminierungserfahrungen erscheinen. Soziale Herabwürdigungen können Blicke, Beleidigungen, unangebrachte Fragen oder aber •Zuschreibungen, wie etwa geringere Intelligenz, umfassen. Sie lassen sich als •Mikroaggressionen (Sue und Spanierman 2020) oder •Mikrodysphorien verstehen und damit als alltägliche Erlebnisse, die für Betroffene als schmerzhaft und schwierig empfunden werden können, da sie Teile der eigenen Selbstwahrnehmung beschädigen (Giese 2020: 72f.). Der Begriff der sozialen Herabwürdigung ist angelehnt an den Begriff der „herabwürdigenden Behandlung" (Liebscher und Fritzsche 2010) und umfasst verschiedene Formen der Herabsetzung. Im Unterschied zu materiellen Benachteiligungen sind mit sozialen Herabwürdigungen zunächst keine materiellen Nachteile verbunden. Diese können aber aus den Erfahrungen erwachsen, wenn einer Person beispielsweise Dinge nicht zugetraut werden, da sie als weniger intelligent betrachtet wird.

Materielle Benachteiligungen (wie die drei Erfahrungen in Kapitel 6.2) beschränken Betroffene in ihren Handlungsoptionen, beispielsweise wenn ihnen der Zugang zu Orten verwehrt wird oder sie an Veranstaltungen nicht teilnehmen können, da ihre Bedarfe nicht berücksichtigt werden. Anders als bei sozialer Herabwürdigung ergibt sich der (materielle) Nachteil in der Situation unmittelbar (Beigang et al. 2017a: 130).

Soziale Herabwürdigungen und materielle Benachteiligungen im institutionellen Kontext (wie die sechs Erfahrungen in Kapitel 6.3) sind die Verschränkung der beiden Formen in institutionalisierten Lebensbereichen wie etwa Bildung, Gesundheit oder Ämter und Behörden. Dabei kann eine respektlose Behandlung und damit eine soziale Herabwürdigung auch mit

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

materiellen Benachteiligungen einhergehen, wenn beispielsweise medizinische Untersuchungen verwehrt werden.

Gewalterfahrungen (wie die drei Erfahrungen in Kapitel 6.4) umfassen Formen sexueller Belästigungen sowie Erfahrungen sexualisierter Gewalt, die häufig ineinander übergehen. Zudem umfasst diese Diskriminierungsform die Anwendung und Androhung von körperlicher Gewalt.

Diskursive Dimensionen (wie die Erfahrung in Kapitel 6.5) umfasst alle Formen stereotyper •Zuschreibungen und Vorstellungen, die Prozesse des •Othering und damit auch die Konstruktion der •unnormalen Normalität ermöglichen. Diese •Zuschreibungen werden häufig durch die Medien vermittelt und prägen somit alltäglich unsere Wahrnehmung (Klose und Liebscher 2015). Anders als andere Diskriminierungsformen wirken sie implizit und werden in ihrer Wirkweise somit häufig unsichtbar.

Wir betrachten verschiedene Diskriminierungserfahrungen innerhalb dieser fünf Diskriminierungsformen entlang soziodemografischer Angaben. Dies ermöglicht es uns, zu untersuchen, welche Gruppen ein besonderes Risiko tragen, diese Erfahrungen zu erleben. Damit können wir auch verdeutlichen, wer zur •unnormalen Normalität (Broden und Mecheril 2007) zugehörig gemacht wird und wer nicht. Wir stellen im Folgenden somit dar, welche Gruppen bestimmte Erfahrungen besonders häufig erleben (vgl. hierzu auch Kapitel 5). Während in Kapitel 5 Diskriminierungserfahrungen nach Merkmalen und Lebensbereichen aufgeschlüsselt betrachtet wurden, beziehen sich die in den folgenden Unterkapiteln präsentierten Zahlen auf die einzelnen abgefragten Erfahrungen. Unter Anhang: Häufigkeitstabellen zu den Situationen in Kapitel 6 wird die Häufigkeit des Erlebens aller Situationen entlang aller soziodemografischen Merkmale in der sächsischen und bundesweiten Bevölkerungsbefragung wie auch in der Betroffenenbefragung dargestellt.

6.1 Soziale Herabwürdigung

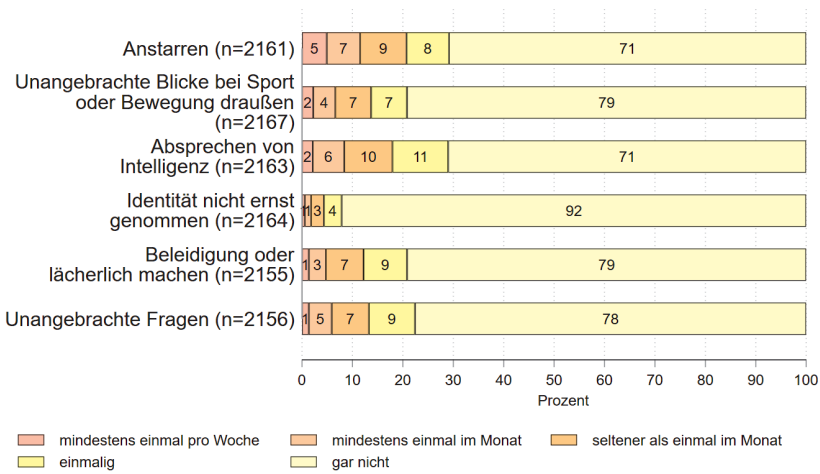
Im Folgenden stellen wir die Ergebnisse der Betroffenen- und Bevölkerungsbefragungen für sechs der von uns im Fragebogen abgefragten Situationen dar. Trotz ihrer Unterschiedlichkeit lassen sich diese in Kapitel 6.1.1 bis 6.1.6 dargestellten Erfahrungen als Formen sozialer Herabwürdigung verstehen. Gerade soziale Herabwürdigungen stellen häufig subtile Formen der Diskriminierung dar, die jedoch besonders durch ihre Wiederholung für die Betroffenen belastend sein können.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

In der sächsischen Bevölkerungsbefragung geben jeweils knapp ein Drittel der Befragten an, mindestens einmalig die Erfahrung gemacht zu haben, angestarrt (29 %, vgl. Kapitel 6.1.1) oder für weniger intelligent gehalten zu werden (29 %, vgl. Kapitel 6.1.3). Jeweils etwa ein Fünftel haben unangebrachte Blicke bei Sport oder Bewegung draußen erlebt (21 %, vgl. Kapitel 6.1.2), wurden beleidigt oder lächerlich gemacht (21 %, vgl. Kapitel 6.1.5) oder ihnen wurden unangebrachte Fragen zu ihrem Privatleben gestellt (22 %, vgl. Kapitel 6.1.6). Wenige*r als jede*r zehnte Befragte in Sachsen hat die Erfahrung gemacht, dass die eigene Identität nicht ernst genommen wurde (8 %, vgl. Kapitel 6.1.4).

Die genannten Erfahrungen werden in den folgenden Unterkapiteln einzeln ausführlich analysiert. Dabei werden die sächsische Bevölkerungsbefragung, die bundesweite Vergleichsbefragung sowie die Betroffenenbefragung berücksichtigt. In allen drei Befragungen haben wir nach den Erfahrungen in den letzten zwei Jahren gefragt. In Kapitel 6.1.7 folgt ein kurzes Zwischenfazit zu den sechs analysierten Erfahrungen sozialer Herabwürdigung.

Abbildung 25 Formen sozialer Herabwürdigung



Quelle: Diskriminierungserfahrungen in Sachsen (Bevölkerungsbefragung Sachsen)

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

6.1.1 Ich wurde angestarrt

Anstarren ist eine sehr subtile Form der sozialen Herabwürdigung[46]. Sie basiert auf der subjektiven Wahrnehmung der Betroffenen, da sie in der Regel nicht mit einer materiellen Benachteiligung verknüpft ist. Deutlicher wird die Würdeverletzung vor allem dann, wenn noch weitere Aspekte wie etwa (abwertende) Kommentare hinzukommen, wie dieses Beispiel einer Befragten verdeutlicht:

> *Ich bin mit meiner Freundin im Leipziger Westen unterwegs. Wir halten uns an den Händen und küssen uns beim Laufen. Zwei Typen fahren auf dem Fahrrad an uns vorbei und starren uns an. Einer ruft: „Oh, schau mal, das sind Lesben."*

Diese Situation kann aufgrund des Kommentars eindeutig als Abwertung eingeordnet werden. Aus den offenen Beschreibungen der Befragten geht hervor, dass Anstarren häufig mit Beleidigungen einhergeht und insbesondere dann auch als diskriminierend wahrgenommen wird. Dies konstatieren auch andere Studien, in denen die Situation „Angestarrt werden" in der Kombination mit „Tuscheln" oder „Bemerkungen" abgefragt wird (Müller und Schröttle 2004: 30; Lüter et al. 2020: 173).

Die einzelne Situation kann bei dieser alltäglichen Diskriminierungserfahrung nicht gravierend erscheinen, doch die immer wiederkehrende Abgrenzung, indem Personen durch das Anstarren vermittelt wird, nicht dazuzugehören, ist diskriminierend. In diesem Zusammenhang spielen •Mikroaggressionen eine Rolle, welche subtil wirken, jedoch Personen wiederholt verletzen und stereotypisieren, ausschließen oder auch entwürdigen können (Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusarbeit e.V. o. J.). Konkreter geht es beim Anstarren um Mikroangriffe entlang gesellschaftlicher Machtverhältnisse.

In der sächsischen Bevölkerungsbefragung gab jede dritte bis vierte befragte Person (29 %) an, in den letzten zwei Jahren mindestens einmal angestarrt worden zu sein. In der bundesweiten Vergleichsbefragung sind diese Angaben ähnlich, dort gibt ebenfalls knapp ein Drittel der Befragten (32 %) an, angestarrt worden zu sein. Damit gehört diese Situation in unserer Studie mit zu den häufigsten Diskriminierungserfahrungen, was auch daran liegen könnte, dass sie häufig in Verbindung mit anderen Diskriminierungsformen,

46 Sexualisierte Blicke sind allerdings als Form der sexuellen Belästigungen durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verboten (§ 3 Absatz 4 AGG).

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

wie etwa Beleidigungen, auftritt. Insbesondere die Angaben zur Häufigkeit des Erlebens der Situation spricht für deren Alltäglichkeit. Sowohl in der sächsischen als auch in der bundesweiten Bevölkerungsbefragung gaben rund fünf Prozent der Befragten an, die Situation „mindestens einmal pro Woche" zu erleben.

Angestarrt zu werden kann Personen mit unterschiedlichen Merkmalen treffen, insbesondere, wenn diese äußerlich sichtbar sind. Dies schließt auch eine*r der Befragten mit •Behinderung aus der Situation, angestarrt zu werden:

> *Die typische Situation ist immer, wenn ich unterwegs bin. Ich benötige einen Rollstuhl bzw. Stützen. Dabei handelt es sich um Personen jedweden Alters, sozialer Schicht oder Herkunft. Schön wäre es, wenn Menschen versuchen würden, auf Augenhöhe;) Fragen zu stellen, statt einfach nur zu gucken oder gar stehen zu bleiben und sich umzudrehen. Vielleicht ist es aber nur ein menschlicher Reflex, dass wir Dinge anstarren, die nicht gewöhnlich sind in unseren Leben.*

Die Abweichung von gesellschaftlichen •Normen kann dabei auch anteilig große Gruppen wie etwa •cis Frauen treffen. So kann angestarrt zu werden auch mit einer Sexualisierung der Betroffenen zusammenhängen. In den Beschreibungen der Befragten wurden immer wieder sexualisierende Blicke beschrieben:

> *Eine typische Situation ist das Starren in den Ausschnitt von Blusen und T-Shirts.*

Diese sexualisierten Blicke können jedoch nur dann rechtlich geahndet werden, wenn sie im Arbeitsleben stattfinden (siehe Kapitel 6.4.1). Darüber hinaus sind sexualisierte Blicke bislang nicht Teil der Definition sexueller Belästigung nach •AGG (§ 3, Absatz 4).

Bezüglich der unterschiedlichen Merkmalskategorien verdeutlicht die Abfrage der Häufigkeit, dass insbesondere Personengruppen angestarrt werden, die entweder sexualisiert werden oder gesellschaftlich weniger privilegiert sind (vgl. Tabelle 1 zu 6.1.1. Ich wurde angestarrt: Bevölkerungsbefragungen und Tabelle 2 zu 6.1.1. Ich wurde angestarrt: Betroffenenbefragung). In Bezug auf das Merkmal Geschlecht fällt auf, dass in der sachsenweiten Bevölkerungsbefragung deutlich mehr •cis Frauen (32 %, n = 347) als •cis Männer (25 %, n = 252) angeben, angestarrt worden zu sein. Auch in der bundesweiten Befragung geben •cis Frauen (35 %) häufiger als •cis Männer (27 %) an, dass sie die Erfahrung gemacht haben, angestarrt zu werden. Dies deutet auf einen

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Zusammenhang zwischen Anstarren und Sexismus hin. Befragte, die •trans/•nicht-binär/•genderqueer/•genderfluid sind oder Befragte, die eine Geschlechtszuordnung ablehnen erleben, ebenfalls sehr häufig, angestarrt zu werden. In beiden Bevölkerungsbefragungen sind die Fallzahlen dieser Gruppen zu gering, um valide Aussagen treffen zu können, die Angaben in der Betroffenenbefragung verweisen jedoch auf die Häufigkeit, angestarrt zu werden, für •trans/•nicht-binäre/•genderqueere/•genderfluide oder eine Geschlechtszuordnung ablehnende Befragte. In der Betroffenenbefragung geben 38 Prozent von ihnen an, mindestens einmal in der Woche angestarrt zu werden (n = 104). Sexismus sowie normative Geschlechtervorstellungen haben somit einen Einfluss darauf, wie häufig Personen erleben, angestarrt zu werden.

Ebenso stellt die sexuelle Orientierung ein Risiko dar, angestarrt zu werden. Beispielsweise gibt in der sachsenweiten Bevölkerungsbefragung circa die Hälfte der homosexuellen Befragten an, in den letzten zwei Jahren angestarrt worden zu sein (47 %, n = 47). In der Betroffenenbefragung geben dies sogar knapp zwei Drittel der homosexuellen Personen an (64 %, n = 92). Vergleichbare Ergebnisse finden sich in der Umfrage zu lesbenfeindlicher Gewalt im Rahmen des Berliner Monitoring zu Trans- und homophober Gewalt (Lüter et al. 2020). In dieser Umfrage gibt mehr als die Hälfte der Befragten an, in den letzten fünf Jahren abfälligen Bemerkungen, Anstarren oder übler Nachrede ausgesetzt gewesen zu sein. Personen, die in der Berliner Befragung angeben, Übergriffe erlebt zu haben, haben zu 90 Prozent auch abfällige Bemerkungen, Anstarren oder üble Nachrede erlebt. Je mehr sich die Personen als queer oder auch als •divers und •nicht-binär erkennbar geben, desto mehr steigen die Diskriminierungserfahrungen. Dies hängt mit der Abweichung von heteronormativen Mustern zusammen (Lüter et al. 2020: 171). Auch in unserer Studie geben über die Hälfte der Personen in der Betroffenenbefragung an, dass sie vermuten, aufgrund äußerer Merkmale angestarrt worden zu sein.

Je sichtbarer Personen demnach einer normativen Erscheinung widersprechen – ob die Merkmale veränderbar sind oder nicht – desto eher werden sie angestarrt. Dass die äußere Erscheinung am häufigsten als vermuteter Grund für das Anstarren angeben wurde, kann allerdings auch daran liegen, dass hier verschiedene Merkmale zusammenspielen: Auch •Behinderungen oder dass Geschlechterstereotypen Entsprechen oder Nicht-Entsprechen, können als äußere Merkmale verstanden werden. Knapp ein Drittel der Befragten in der Betroffenenbefragung geben zudem an, zu vermuten, dass sie aufgrund ihres Geschlechts (32 %) angestarrt worden seien. Ein Fünftel der

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Befragten vermutet einen Zusammenhang mit der eigenen Art, Mimik und Gestik und ein Sechstel mit den eigenen (zugeschriebenen) Migrationsbezügen (14 %).

Die Annahme, dass Personen, die als abweichend wahrgenommen werden, eher erleben, angestarrt zu werden, wird auch durch andere Merkmalskategorien belegt: Beispielsweise gibt knapp jede zweite Person mit Adipositas (44 %, n = 97) in der sachsenweiten Bevölkerungsbefragung an, angestarrt worden zu sein. Ähnliche Ergebnisse liefert auch die bundesweite Befragung. Hier wurde jede zweite bis dritte Person mit Adipositas (40 %, n = 114) mindestens einmalig angestarrt. Die Angaben in der sachsenweiten Bevölkerungsbefragung von Personen mit körperlichen (25 %, n = 290), psychischen oder kognitiven •Behinderungen (59 %, n = 107) sowie Personen, die weder christlich noch atheistisch sind (47 %, n =53) verdeutlichen, dass Personen mit den genannten Merkmalen eher angestarrt werden als Personen, die gesellschaftlichen •Normen entsprechen.

Auffällig ist zudem, dass in der sachsenweiten Bevölkerungsbefragung knapp die Hälfte der Befragten, die keine deutsche Staatsangehörigkeit haben (46 %, n = 59), angibt, mindestens einmalig angestarrt worden zu sein. Daran anschließend stellen in der Betroffenenbefragung Personen, deren Eltern in Ländern des •globalen Südens geboren sind, die Gruppe, die am häufigsten, und zwar circa zur Hälfte (45 %, n = 168) mindestens einmal die Woche angestarrt wurde. Auch andere Studien in Sachsen kommen zu ähnlichen Ergebnissen: So gaben bei einer Umfrage unter Geflüchteten von 2017 von 61 Befragten 40 Prozent an, dass sie unangemessen oder aufdringlich angestarrt wurden (Decker et al. 2017: 25f.). In der Studie stellt dies die häufigste diskriminierende Situation dar (Decker et al. 2017: 25f.). In einer anderen Studie ist dieser Wert noch höher, wenn weitere Diskriminierungsmerkmale von Bedeutung sind: Von 41 geflüchteten Frauen geben 81 Prozent an, in den letzten zwölf Monate durch nachpfeifen, Bemerkungen oder angestarrt werden belästigt worden zu sein (Müller und Schröttle 2004: 173).

In der Betroffenenbefragung wurde in den meisten Fällen, angestarrt zu werden auch als Diskriminierung wahrgenommen: Zwei Drittel der Befragten geben an, dass sie die Situation auf jeden Fall (66 %) und wiederum jede vierte Person eher als Diskriminierung (25 %) einstufen würden. Zwischen der gesellschaftlichen Positionierung der Personen und ihrer Diskriminierungswahrnehmung lässt sich dabei ein Zusammenhang feststellen. Dabei zeigen sich zwei Tendenzen. Einerseits, dass Personen, die gesellschaftlich weniger privilegiert positioniert sind, angestarrt werden eher als Diskriminierung einordnen. Zweitens lässt sich die Tendenz erkennen, dass Personen,

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

die nicht gesellschaftlichen •Normen entsprechen, öfter angeben, angestarrt zu werden, auch wenn die Fallzahlen dieser Personengruppen häufig geringer sind als bei den Gruppen, die gesellschaftlichen •Normen entsprechen. Wie bereits in Kapitel 4 diskutiert, verändert sich die Diskriminierungswahrnehmung von Personen mit dem eigenen Erleben von Diskriminierungserfahrungen. Mit der Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen werden Personen insgesamt sensibler für diskriminierende Situationen und nehmen damit auch subtilere Diskriminierungsformen wie Formen sozialer Herabwürdigung eher als Diskriminierung wahr. Trotzdem bleibt es auch für Personen, die öfter angestarrt werden, nicht immer eindeutig, ob die Situation gerade diskriminierend ist. Wenn weitere Parameter hinzukommen, wird dies jedoch einfacher einzuordnen:

> *Das Gefühl angestarrt zu werden aufgrund eines körperlichen Merkmals während der Bewegung im öffentlichen Raum kommt hin und wieder vor. Es ist schwer einzugrenzen, ob das Starren tatsächlich so stattfindet, oder ob es meinerseits aufgrund vergangener Erfahrungen nur als solches wahrgenommen wird. Findet das Starren mit anschließender Kommentierung statt, liegt der Fall klarer.*

Laut den Angaben in der Betroffenenbefragung wurden Personen am häufigsten in der Öffentlichkeit angestarrt. Dies zeigt sich auch in anderen Studien. Im Berliner Monitoring für trans- und homophobe Gewalt wird Anstarren als eine Diskriminierungsform bewertet, die oft auf der Straße oder in öffentlichen Verkehrsmitteln im Vorübergehen und aus der zufälligen Begegnung heraus passiere (Lüter et al. 2020: 126). Gerade das angestarrt werden in der Öffentlichkeit wird dabei von Befragten der Betroffenenbefragung stärker als Diskriminierung wahrgenommen als das Anstarren an anderen Orten. Die Schilderung einer befragten Person in unserer Studie illustriert dies. Allerdings kommen auch hier Beleidigungen hinzu, was die Situation eindeutiger als Diskriminierung einordnen lässt:

> *Wir sind eine Großfamilie mit 7 Kindern, beide Elternteile Vollzeit berufstätig, ohne Bezug von Sozialleistungen. Unsere Familie wird z. B. beim Spazierengehen oft angestarrt und als asozial beschimpft.*

Andere teil-öffentliche Räume, wie etwa Arbeits- oder Bildungskontexte, Behörden oder Vereine, sind mit einem Fünftel (17 %) deutlich seltener Orte, an denen Befragte es erleben, angestarrt zu werden. Trotzdem findet die Situation auch in diesen Kontexten statt, wie das folgende Zitat verdeutlicht:

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

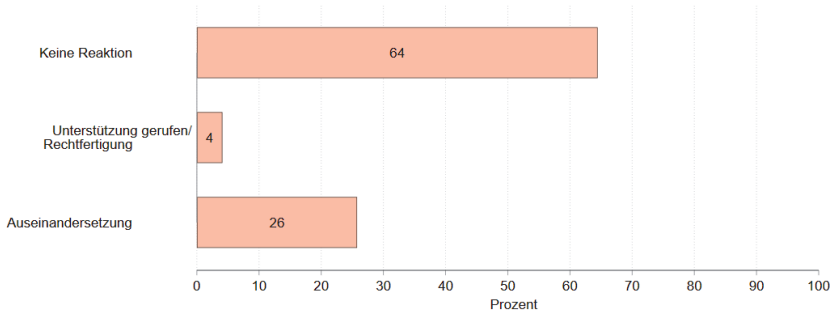
Egal ob ich in Besprechungen etwas sage oder auch nicht, ich werde als junge Frau in Besprechungen (oberste Landesbehörde) ständig von Vorgesetzten und Kolleginnen bzw. Kollegen angestarrt. Dadurch entsteht eine Verunsicherung, und ich weiß gar nicht mehr, wie ich mich in solchen Situationen "richtig" verhalten soll. Bei jungen Kollegen bzw. auch Praktikanten konnte ich das bisher nicht beobachten.

Hier wird deutlich, wie das Angestarrt-Werden im Arbeitskontext, zu Verunsicherung führen kann. Bei dieser Beschreibung können außerdem weitere Situationen assoziiert werden, in denen Personen sexualisiert und nicht ernst genommen werden (vgl. Kapitel 6.1.30). So finden sich auch bei den offenen Angaben weitere Beschreibungen zur Sexualisierung und Abwertung von Personen im Arbeitskontext. Die Sexualisierung kann durch Anstarren oder auch andere Formen sexualisierter Belästigung wie Kommentare stattfinden. Es wurde zudem beschrieben, dass die Personen damit einhergehend nicht ernst genommen wurden, sondern auf ihr „Frau-Sein" reduziert wurden. Dieser Prozess wurde auch in einer Studie zu sexualisierter Belästigung am Arbeitsplatz beschrieben: Frauen würden auf ihr Geschlecht reduziert und ihre Fähigkeiten ihnen abgesprochen (Schröttle et al. 2019: 96).

Die meisten Personen, die angestarrt wurden, haben nicht auf die Blicke reagiert, ein Viertel (26 %) hat aber die Auseinandersetzung gesucht und die anstarrende(n) Person(en) direkt auf ihre Blicke angesprochen. Hier kann angenommen werden, dass für Personen, die im Vorbeilaufen angestarrt werden, die Situation zu kurz, gegebenenfalls auch nicht eindeutig genug ist, als dass eine schnelle Reaktion möglich wäre. Das häufige Ignorieren der Blicke kann auch mit der Form dieser Diskriminierungserfahrung zusammenhängen, da sie subtiler ist als beispielsweise physische Gewalt und somit manchmal uneindeutiger für Betroffene sein kann. Weniger subtil ist die Erfahrung vor allem dann, wenn andere Diskriminierungserfahrungen, wie etwa Beleidigungen hinzukommen. Dann wird es für Betroffene leichter die Situation einzuordnen.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Abbildung 26 Direkte Reaktionen auf Angestarrt-Werden



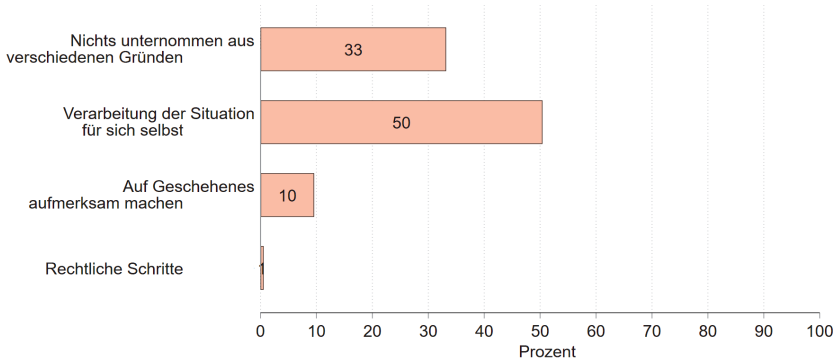
Quelle: Diskriminierungserfahrungen in Sachsen (Betroffenenbefragung), n=720

Personen, welche die Situation eher als Diskriminierung einordnen, suchen häufiger eine direkte Auseinandersetzung. Auch wird eine Konfrontation eher dann gesucht, wenn bekannte Personen anwesend sind. Am seltensten wird im Arbeits- oder Bildungskontext sowie in Behörden und Vereinen eine Auseinandersetzung gesucht, am häufigsten im privaten Raum. Dies kann mit den hierarchischen Verhältnissen im Arbeits- und Bildungskontext oder in Behörden (vgl. auch Kapitel 6.3.2) zusammenhängen, in denen die Hürde für eine Auseinandersetzung höher sein, da sie weitreichendere Konsequenzen haben kann. Auch im privaten Raum kann es Hemmnisse geben, diskriminierendes Verhalten anzusprechen, da Betroffene ihre privaten Beziehungen nicht gefährden möchten. Zugleich könnte es hier eher eine größere Offenheit für Kritik geben, denn im privaten Raum gibt es mehr Zeit, darüber nachzudenken, ob eine Reaktion erfolgen soll oder nicht. Im öffentlichen Raum, auf der Straße oder in öffentlichen Verkehrsmitteln, kann die Situation sehr kurz sein, sodass der Zeitraum für eine mögliche Reaktion weitaus kleiner ist. Zudem gibt es unter Umständen im privaten Raum andere Unterstützungsmöglichkeiten und andere Sicherheiten.

Die Hälfte der Befragten gibt an, das Angestarrt-Werden für sich selbst zu verarbeiten, etwa in Gesprächen mit Freund*innen oder anderen Personen des persönlichen Nahumfeldes. Vereinzelt wurde auf das Geschehene aufmerksam gemacht. Doch in den offenen Angaben werden auch immer wieder Vermeidungsstrategien sichtbar, um „keine Aufmerksamkeit auf sich zu ziehen“ (vgl. hierzu auch ausführlich Kapitel 7). Dies führt dazu, dass Blickkontakte vermieden werden oder, sofern möglich, das eigene Aussehen verändert wird, wie diese Schilderungen von Befragten verdeutlichen:

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Abbildung 27 Schritte nach Angestarrt werden



Quelle: Diskriminierungserfahrungen in Sachsen (Betroffenenbefragung), n=720

> *Oft erlebe ich es in der Bahn oder auf der Straße wegen Hautfarbe und Haaren angestarrt zu werden. Dies führt dazu, dass ich vermeide Menschen ins Gesicht zu sehen.*
>
> *Vor allem in Sommer werde ich als junge Frau häufig von Männern angestarrt oder bekomme unnötige Kommentare (Cat Calling). Ich weiß wir alle sind Menschen und schauen einander an. Aber wenn mir Männer in öffentlichen Verkehrsmittel oder auf der Straße offensichtlich in den Ausschnitt, den Po etc. starren, dann fühle ich Ekel und Scham. Es hat sogar dazu geführt, dass ich mein Aussehen verändert habe und andere Kleidung trage. Ich habe mir vor knapp einem Jahr die Haare abrasiert und trage weniger figurbetonte Kleidung.*

Es kann festgehalten werden, dass die Diskriminierungserfahrung, angestarrt zu werden, eine sehr alltägliche ist, durch die sich die Betroffenen unwohl und unsicher fühlen. Aus den offenen Angaben geht hervor, dass die angestarrten Personen oftmals sexualisiert werden oder ihnen signalisiert oder gegebenenfalls ausdrücklich gesagt wird, dass sie nicht dazugehörten oder „anders" seien. Insgesamt scheint das Angestarrt-Werden selten direkte Reaktionen hervorzurufen. Dies kann daran liegen, dass die Situation sehr alltäglich ist, aber auch daran, dass sie subtiler ist als beispielsweise beleidigt zu werden. Dennoch können auch •Mikroaggressionen wie angestarrt zu werden Auswirkungen auf das Wohlbefinden und das Verhalten der Betroffenen haben, insbesondere wenn diese wiederholt erlebt werden (Giese 2020: 72f.; Sue und Spanierman 2020).

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

6.1.2 Wie Personen mich bei Bewegung oder Sport draußen angeschaut haben, hat mich unwohl fühlen lassen.

Ähnlich wie bei der zuvor dargestellten Diskriminierungserfahrung basiert auch die Erfahrung „Wie Personen mich bei Bewegung oder Sport draußen angeschaut haben, hat mich unwohl fühlen lassen" auf Blicken und dem Gefühl angestarrt zu werden. Bei dieser Situation spielen Annahmen und Vorurteile über eine angenommene Sportlichkeit und Leistungsfähigkeit eine Rolle, die an die äußerliche Erscheinung von Personen geknüpft wird. Körper werden dabei in unterschiedlichen – z. B. sexistischen, rassistischen und •ableistischen – Deutungsrahmen interpretiert und bewertet (Alkemeyer und Bröskamp 1996).

Jede fünfte befragte Person in Sachsen (21 %) gibt an, dass sie sich bei Bewegung oder Sport in der Öffentlichkeit durch Blicke anderer Personen unwohl gefühlt hat. Die Angaben in der bundesweiten Bevölkerungsbefragung sind ähnlich hoch (22 %).

In Bezug auf die unterschiedlichen Merkmale von Personen fällt auf, dass sachsenweit insbesondere Personen, die keine deutsche Staatsangehörigkeit besitzen oder auch Deutsch nicht als Erstsprache gelernt haben, Personen mit Behinderungen, mit Adipositas und einem hohen Lebensalter ein höheres Risiko als andere Personen haben, Blicke bei Bewegung oder Sport zu erleben (vgl. Tabelle 1 zu 6.1.2. Wie Personen mich bei Bewegung oder Sport draußen angeschaut haben, hat dazu geführt, dass ich mich unwohl fühle: Bevölkerungsbefragungen).

Sport und Bewegung sind stark rassifiziert, so gibt es verschiedene •Zuschreibungen über bestimmte sporterfolgs- und misserfolgsdeterminierende Eigenschaften, die sich an rassistischen •Zuschreibungen festmachen (Hochmuth und Kronenbitter im Erscheinen; Bartsch et al. 2019; Nobis und Lazaridou 2022). Dementsprechend werden unterschiedlich rassifizierte Körper auch unterschiedlich bewertet. Dass von Rassismus betroffene Personen, die sich draußen bewegen oder Sport machen, vermehrt so angeschaut werden, dass sie sich unwohl fühlen, wird in der sachsenweiten Bevölkerungsbefragung deutlich: Während über die Hälfte der Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit (59 %) Blicke bei Bewegung und Sport in der Öffentlichkeit erlebt, erleben diese nur ein Fünftel der Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit (20 %). Dabei sind vor allem Personen betroffen, deren Eltern in Ländern des •globalen Südens geboren sind. In der sachsenweiten Betroffenenbefragung geben 78 Prozent der Befragten, deren Eltern in Ländern des

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

•globalen Südens geboren sind, an, sich unwohl zu fühlen durch Blicke bei Sport oder Bewegung in der Öffentlichkeit.

Neben rassistischen •Zuschreibungen spielt auch Geschlecht eine zentrale Rolle in der Bewertung von sich bewegenden Körpern (Müller und Steuerwald 2017: 7 f.). In der sachsenweiten Bevölkerungsbefragung geben ein Viertel der •cis Frauen (25 %) an, sich durch Blicke bei Sport oder anderen Formen der Bewegung im öffentlichen Raum unwohl gefühlt zu haben. Das Risiko für •trans/•nicht-binären/•genderqueeren/•genderfluiden oder eine Geschlechtszuordnung ablehnenden Personen lässt sich in der sachsenweiten Bevölkerungsbefragung aufgrund der geringen Fallzahlen nicht analysieren. Das spezifische Risiko zeigt sich allerdings in der sachsenweiten Betroffenenbefragung. Zwei Drittel der •trans/•nicht-binären/•genderqueeren/•genderfluiden oder eine Geschlechtszuordnung ablehnenden Befragten (66 %) geben an, sich durch Blicke bei Sport oder anderen Formen der Bewegung im öffentlichen Raum unwohl gefühlt zu haben.

Einige der Beschreibungen der Teilnehmer*innen verweisen, wie auch bei der zuvor beschriebenen Situation, angestarrt zu werden, auf die Verschränkung dieser Erfahrung mit Kommentaren und Beleidigungen, die eng mit Sexualisierungen zusammenhängen und Formen sexueller Belästigungen darstellen:

> *Die typischste Situation ist es, bei Spaziergängen oder beim Joggen bzw. Warten an Ampelübergängen mit Sprüchen und/oder sexualisierten Gesten belästigt zu werden. (…) Gelegentlich auch mit Berührungen. Selten kippt es in bedrohliche Ankündigungen, die hinterhergerufen werden. Oft ist es aber beleidigend und erniedrigend – was das Gefühl umso unangenehmer macht, wenn man nicht allein ist.*
>
> *Ich jogge an einer Gruppe Männer vorbei. Sie zeigen auf mich, starren, einer spricht laut darüber, in welche Körperöffnungen er mich ficken wolle.*
>
> *z. B.: Beim Joggen im Park grabschte mir ein auf dem Fahrrad in dieselbe Richtung fahrender Mann an den Po und sagte "geiler Arsch Schnecke".*

Auffällig ist, dass nur 7 Prozent der sächsischen Befragten in der Bevölkerungsbefragung mit einem Lebensalter über 67 Jahren angeben, beim Bewegen oder Sport-Machen auf unangenehme Weise angeschaut worden zu sein, wohingegen knapp die Hälfte der Befragten unter 30 Jahren (45 %) angibt, diese Situation erlebt zu haben. Dies könnte damit zusammenhängen, dass Personen mit niedrigem Lebensalter sich mehr draußen sportlich bewegen, beispielsweise joggen gehen.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Im Hinblick auf die Beurteilung der Sportlichkeit und Leistungsfähigkeit sind besonders Personen mit Adipositas und •Behinderung davon betroffen, beim Bewegen verurteilend oder belustigt angeschaut zu werden. Am häufigsten geben Befragte mit psychischen oder kognitiven •Behinderungen l (sächsische Bevölkerungsbefragung: 39 %) und Befragte mit Mehreren •Behinderungen (sächsische Bevölkerungsbefragung: 24 %) an, eine solche Situation erlebt zu haben. Personen mit •Behinderungen, die öffentlich Sport machen, scheinen immer noch als „nicht normal" betrachtet zu werden. Hier können verschiedene Mechanismen für die Situation relevant sein: Zum einen das Bild der leistungsfähigen „Supercrips", die Aufmerksamkeit erregen, zum anderen aber auch Personen, die sich nicht der Norm entsprechend leistungsorientiert bewegen und deswegen verurteilt werden (Silva und Howe 2012).

Befragte, die angeben, an Adipositas zu leiden, haben ebenfalls ein Risiko, bei Bewegung oder Sport angeschaut zu werden und sich dadurch unwohl zu fühlen. Eine beispielhafte Situation illustriert diese Schilderung:

> *verachtende Blicke – insbesondere ausgerechnet dann, wenn man draußen als Dicke Sport treibt (inlineskaten, longboarden, SUP, Nordic Walking) auf Grund meines Gewichtes wird über mich, mein Leben und mein Verhalten geurteilt, ohne zu wissen, wie es dazu kam*

Sachsenweit erlebt jede zehnte befragte Person mit Adipositas diese Situation einmal im Monat (11 %) und ein Drittel der befragten Personen mit Adipositas hat die Situation mindestens einmalig erlebt (33 %). Diskriminierungserfahrungen entlang des Körpergewichts sind gängige Beispiele von Fat Shaming und gehen mit verschiedenen Stereotypen einher. So wird ein hohes Körpergewicht von vielen Menschen auf eine vermeintlich fehlende Selbstdisziplin und Willensstärke zurückgeführt, weshalb die Betroffenen als faul und unmotiviert angesehen werden (Puhl und Brownell 2001). Damit werden den Betroffenen Eigenschaften zugeschrieben, die der individualisierten Leistungsgesellschaft widersprechen. Ein Zitat einer befragten Person verdeutlicht dies:

> *Das man z. B. auf Grund von mehr Körpergewicht gleich als undiszipliniert, faul, unsportlich, verfressen und ähnliches hingestellt wird.*

Im Zusammenhang mit Bewegung und Sport steht der Gesundheitsbereich, denn Personen mit hohem Körpergewicht wird vorgeworfen, zulasten des Gesundheitssystems zu leben, in welchem sie zusätzlich häufig nicht ernst

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

genommen werden (Puhl und Brownell 2001). Daraus folgend wird den Personen empfohlen, „einfach" mehr Sport zu machen:

> *Sie sind zu dick, machen sie mehr Sport, dann wird das wieder. (Aussagen sowohl von Ärztinnen als auch von Ärzten).*

Diskriminierungserfahrungen im Gesundheitsbereich entlang des Körpergewichts werden in Kapitel 6.3.3 „Ich wurde von medizinischem Personal respektlos behandelt" ausführlicher diskutiert.

Insgesamt können die Ergebnisse zu den unangenehmen Blicken bei Sport oder Bewegung ähnlich interpretiert werden wie die zur Erfahrung des Angestarrt-Werdens (Kapitel 6.1.1). Am häufigsten erleben beide Erfahrungen Befragte, die von gesellschaftlichen Dominanzpositionen abweichen, wenngleich bei Sport oder Bewegung in der Öffentlichkeit vermehrt auch Personen angestarrt werden, die gesellschaftlichen •Normen entsprechen und dabei beispielsweise für ihre Sportlichkeit „bewundert" oder sexualisiert werden.

6.1.3 Personen haben sich mir gegenüber so verhalten, als würden sie mich für weniger intelligent oder fähig halten.

Eine weitere Situation, die wir als Diskriminierungserfahrung abgefragt haben, ist die Erfahrung, dass sich Personen den Befragten gegenüber so verhalten, als hielten sie sie für weniger intelligent oder fähig. Diese Situation haben insgesamt etwa ein Drittel der Befragten in Sachsen und im restlichen Bundesgebiet erlebt (Sachsen 29 %, bundesweit 32 %).

Dabei zeigen sich Unterschiede des Erlebens nach Geschlecht. So erleben •cis Frauen (Sachsen 33 %, bundesweit 37 %) die Situation, für weniger intelligent oder fähig gehalten zu werden, häufiger als •cis Männer (Sachsen 24 %, bundesweit 26 %). Außerdem zeigen sich Unterschiede in der Häufigkeit des Erlebens: Von den bundesweit befragten •cis Männern erleben lediglich gut 5 Prozent diese Situation mindestens einmal im Monat, von den •cis Frauen machen hingegen 10 Prozent diese Erfahrung einmal im Monat (vgl. Tabelle 1 zu 6.1.3. Personen haben sich mir gegenüber so verhalten, als würden sie mich für weniger intelligent oder fähig halten: Bevölkerungsbefragungen).

In der Betroffenenbefragung zeigt sich außerdem, dass drei Viertel der Personen, die •trans/•nicht-binär/•genderqueer/•genderfluid sind oder eine Geschlechtszuordnung ablehnen, mindestens einmalig die Erfahrung gemacht haben, für weniger intelligent oder fähig gehalten zu werden (74 %).

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Auch von den befragten •cis Frauen geben in der Betroffenenbefragung etwa zwei Drittel (63 %) an, diese Erfahrung mindestens einmal gemacht zu haben, von den •Cis Männern sind es weniger als die Hälfte (47 %). Auffällig ist, dass besonders die Häufigkeit der Erfahrung, für weniger intelligent oder fähig gehalten zu werden, für •trans/•nicht-binären/•genderqueeren/•genderfluiden oder eine Geschlechtszuordnung ablehnende Befragte höher ist als für die befragten •cis Frauen und Männer. So erleben mehr als ein Drittel (34 %) der •trans/•nicht-binären/•genderqueeren/•genderfluiden oder eine Geschlechtszuordnung ablehnenden Befragten diese Situation mindestens einmal im Monat (vgl. Tabelle 2 zu 6.1.3. Personen haben sich mir gegenüber so verhalten, als würden sie mich für weniger intelligent oder fähig halten: Betroffenenbefragung).

Von den •trans/•nicht-binären/•genderqueeren/•genderfluiden oder eine Geschlechtszuordnung ablehnenden Befragten geben auf Nachfrage auch alle an, dass sie die Situation als diskriminierend erlebt haben. Allerdings ist bei dieser Gruppe die Fallzahl sehr klein, sodass diese Werte mit Vorsicht betrachtet werden müssen. Von den •cis Frauen geben gut ein Fünftel an, dass sie die Situation nicht als diskriminierend wahrgenommen haben. Dies deutet auf ein Muster hin, dass sich auch an anderen Stellen zeigt und bereits in der Einleitung benannt wurde: Viele •cis Frauen erleben sexistische Diskriminierung, benennen diese jedoch nicht unbedingt als solche. Dies hängt unter anderem mit der Alltäglichkeit von Sexismus und der daraus folgenden Normalisierung dieser Diskriminierungsform in unserer Gesellschaft zusammen.

•Cis Frauen geben außerdem an, die Situation für weniger intelligent oder fähig gehalten zu werden, sowohl im öffentlichen als auch im privaten Raum zu erleben. Die Schilderungen in den offenen Angaben beziehen sich jedoch eher auf den öffentlichen Raum und besonders auf das Arbeitsumfeld, wie die folgenden Beispiele zeigen:

> *Auf der Arbeit werde ich ständig für die Praktikantin gehalten, Ich werde in den Gremien denen ich angehöre nie ernst genommen und mir wird über den Mund gefahren, meine Ideen werden überhört und später von Männern wiederholt.*
>
> *Im Arbeitsalltag wurde ich bereits öfter von Männern für weniger intelligent gehalten, obwohl ich einen höheren bzw. gleichwertigen Bildungsabschluss habe als sie.*
>
> *Im Arbeitsumfeld fallen regelmäßig diskriminierende Aussagen wie zum Beispiel: „Du solltest bei dem Meeting anwesend sein, weil wir jemanden*

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

mit weiblichen Charme brauchen" oder „Frauen würde ich diese Aufgabe nicht zutrauen".

Auch entlang rassistischer •Zuschreibungen erleben Befragte Diskriminierung. Dabei spielen sowohl die Geburtsländer der Eltern und Großeltern, die eigene Staatsangehörigkeit der Befragten und die Deutschkenntnisse eine Rolle. In den Bevölkerungsbefragungen geben für Deutschland knapp die Hälfte (47 %) und für Sachsen ein gutes Drittel (37 %) der Befragten mit Eltern, die nicht in Deutschland geboren wurden, an, die Situation, für weniger intelligent oder fähig gehalten zu werden, mindestens einmal in den letzten zwei Jahren erlebt zu haben.

Die Erfahrungen variieren außerdem abhängig von den konkreten Geburtsländern der Eltern. Personen, deren Eltern aus dem •globalen Süden kommen, machen diese Erfahrungen häufiger als Personen mit Eltern aus dem •globalen Norden. Fast die Hälfte der Befragten, deren Eltern in Afrika, Lateinamerika oder den Mena-Staaten geboren sind, erlebt die Situation, für weniger intelligent oder fähig gehalten zu werden, häufiger als einmal im Monat. In Bezug auf die Herkunft der Großeltern bleibt dieser Unterschied ähnlich, Personen mit Großeltern aus Asien geben an, die Situation noch häufiger zu erleben (etwa ein Drittel häufiger als einmal im Monat). Ein Beispiel aus der offenen Situationsbeschreibung der Betroffenenbefragung verdeutlicht diese Erfahrung:

Personen äffen den asiatischen Dialekt nach, geben einem Kosenamen „chingchangchong" und nehmen einem nicht ernst.

Die Erfahrung, für weniger intelligent oder fähig gehalten zu werden, machen Befragte aus der Betroffenenbefragung sowohl im öffentlichen als auch im privaten Raum. Tatsächlich geben Befragte, deren Eltern oder Großeltern nicht in Deutschland geboren sind und die mit einer anderen Sprache als Deutsch aufgewachsen sind, an, diese Situation etwas häufiger im privaten als im öffentlichen Raum zu erleben.

Die Situationsbeschreibungen zu der Erfahrung, für weniger intelligent oder fähig gehalten zu werden, beziehen sich jedoch (wie die folgenden Beispiele zeigen) vor allem auf den öffentlichen Raum:

In der Schule wurde behauptet, dass Kinder von Hinzugezogenen keine ordentliche Berufe ausüben würden und faul seien. Als ich ihnen am Beispiel bekannter Personen erklärte, dass viel nicht so sind, wurde mir nicht geglaubt und ich wurde ausgelacht.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

كانت الموضفه المعنيه بشئون اللاجئين وكانت في كثير من الاحيان تتحدث معي كأني طفل عبر اسئله ليست لها مبرر وكانت تنتابها شكوك في اسئلتها كأني كائن فضائي غريب عن كوكبها رغم اني كنت اوضح لها في كل مره نصائح حول المجتمع وتجارب للاجئين وطرق تجنب المشاكل مع اي كان[47]

It usually happens at work. I work for an international company; I have German and foreigner co-workers. One of my German co-workers always treats me like I'm stupid or less intelligent than others, just because my mother language is not German. She explains things to me like I am just a stupid girl. I hate to ask questions from her or for help, but sometimes I must. And I have 2 university degrees and speak 4 languages by the way.[48]

Außerdem machen besonders muslimische Befragte häufig die Erfahrung, für weniger intelligent oder fähig gehalten zu werden. In der bundesweiten Bevölkerungsbefragung geben 41 Prozent der Muslim*innen an, diese Situation mindestens einmalig erlebt zu haben. Etwa jede*r Sechste macht diese Erfahrung mindestens einmal pro Monat (17 %). In der sächsischen Bevölkerungsbefragung sind die Fallzahlen für muslimische Befragte zu klein, um für diese Erfahrung gesicherte Aussagen zu treffen. Auch in der Betroffenenbefragung geben etwa vier Fünftel (79 %) der muslimischen Befragten an, mindestens einmal die Erfahrung gemacht zu haben, für weniger intelligent oder fähig gehalten zu werden, über die Hälfte machte diese Erfahrung häufiger als einmal.

In Bezug auf die sexuelle Orientierung zeigt sich in den Bevölkerungsbefragungen lediglich eine geringe Varianz des Erlebens dieser Situation. Ein Grund dafür könnte sein, dass die sexuelle Orientierung nicht so sichtbar ist wie andere mögliche Diskriminierungsmerkmale. Wie offen Personen mit der eigenen sexuellen Orientierung umgehen, kann von dem jeweiligen Umfeld abhängen. Der Befund wird auch von der Betroffenenbefragung bestätigt. •Bi- oder •pansexuelle Personen sowie •asexuelle Personen machten jedoch

47 Eigene Übersetzung: Die Mitarbeiterin kümmerte sich um Flüchtlingsangelegenheiten, und sie sprach mich oft durch ungerechtfertigte Fragen an, als wäre ich ein Kind, und sie war ihren Fragen gegenüber misstrauisch, als wäre ich ein Außerirdischer von ihrem Planeten, obwohl ich ihr jedes Mal Ratschläge erteilte über die Gesellschaft, Erfahrungen für Flüchtlinge und Möglichkeiten, Probleme zu vermeiden.

48 Eigene Übersetzung: Das passiert meistens bei der Arbeit. Ich arbeite für ein internationales Unternehmen; ich habe deutsche und ausländische Kolleg*innen. Eine meiner deutschen Kolleginnen behandelt mich immer, als wäre ich dumm oder weniger intelligent als andere, nur weil meine Muttersprache nicht Deutsch ist. Sie erklärt mir Dinge, als wäre ich nur ein dummes Mädchen. Ich hasse es, sie zu fragen oder um Hilfe zu bitten, aber manchmal muss ich es tun. Und ich habe 2 Universitätsabschlüsse und spreche übrigens 4 Sprachen.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

häufiger die Erfahrung, für weniger intelligent oder fähig gehalten zu werden (70 % und 61 %, also jeweils etwa zwei Drittel der Befragten in der Betroffenenbefragung). Homosexuelle, •bi- oder •pan- sowie •asexuelle Befragte erlebten diese Situation außerdem häufiger im privaten Raum als heterosexuelle Befragte, wobei an dieser Stelle die Fallzahlen zu gering sind, um verallgemeinerbare Aussagen zu treffen.

Ein Beispiel aus der Betroffenenbefragung zeigt jedoch, dass die sexuelle Orientierung auch im öffentlichen Raum – im folgenden Beispiel am Arbeitsplatz – ein Anlass für Diskriminierung sein kann.

> *Ich bin Tutor, und nachdem ich dieselben Menschen rund zwei Monate „betreut" habe, hat mich und meinen Freund irgendjemand zusammen gesehen. Daraufhin war der erste Kommentar eines jungen Mannes, er würde einen anderen Tutor zugeteilt wollen, weil "so ein Schwuli eh keine Ahnung hat.".*

Auch andere aktuelle Studien weisen auf vielfältige Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsplatz anhand der sexuellen Orientierung und des Geschlechts hin (Vries et al. 2020).

In den allgemeinen Bevölkerungsbefragungen (in Sachsen und deutschlandweit) gibt ein Viertel der Befragten mit körperlichen •Behinderungen und die Hälfte der Befragten mit psychischen oder kognitiven •Behinderungen an, mindestens einmalig erlebt zu haben, dass sich Personen ihnen gegenüber so verhalten haben, als hielten sie sie für weniger intelligent oder fähig. Von den Personen mit psychischen oder kognitiven •Behinderungen erleben in Sachsen ein Viertel der Befragten (24 %) diese Situation mindestens einmal im Monat oder häufiger (im restlichen Bundesgebiet sind es 17 %).

Auch die Betroffenenbefragung zeigt, dass Personen mit psychischen und/oder mehreren Formen von •Behinderungen häufig erleben, dass sie für weniger intelligent oder fähig gehalten werden. Über die Hälfte der Personen mit psychischen •Behinderungen gibt in der Betroffenenbefragung an, diese Erfahrung gemacht zu haben (54 %). Befragte mit mehreren •Behinderungen erleben jedoch besonders häufig die Situation, für weniger intelligent oder fähig gehalten zu werden: Jede*r zehnte Befragte machte diese Erfahrung mindestens einmalig (11 %), ein Viertel seltener als einmal im Monat (25 %), ein Fünftel (18 %) mindestens einmal im Monat und 13 Prozent mindestens einmal die Woche.

Insgesamt erleben Personen mit •Behinderung(en) die Situation, für weniger intelligent oder fähig gehalten zu werden, häufiger im privaten

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

als im öffentlichen Raum. In Bezug auf (nicht direkt von außen sichtbare) körperliche •Behinderungen zeigen die folgenden Situationsbeschreibungen beispielhaft Schwierigkeiten für Befragte:

> *Ich bin durch meine körperlichen Einschränkungen, die nicht gleich zu sehen sind, nicht in der Lage zu arbeiten. Das wird nicht erst genommen und akzeptiert, Ich solle doch arbeiten und nicht zu Hause rumsitzen. Ich wäre vielleicht zu faul und müsste mich nur zusammenreißen. Das ist sehr verletzend und ich fühle mich nicht ernst genommen und ausgeschlossen. Das haben mir auch Ärzte ins Gesicht gesagt.*

> *Ich habe aufgrund meiner Hörbehinderung im Gespräch/in Gesprächsrunden nachfragen müssen, da ich akustisch nicht (alles) verstanden hatte. Auch wenn ich im Vorfeld erklärt habe, dass ich hörbehindert bin, habe ich teilweise bei den Gesprächspartnern gesehen (oder empfinde es zumindest so), dass sie sich fragen, ob ich zu blöd bin, das zu verstehen.*

Mit Blick auf das Lebensalter geben von den Personen bis zu 30 Jahren in Sachsen (54 %) und im restlichen Bundesgebiet (59 %) über die Hälfte der Befragten an, dass sie die Erfahrung gemacht haben, für weniger intelligent oder fähig gehalten zu werden. Bei den Personen zwischen 31 und 66 Jahren sind es etwa ein Drittel (Sachsen 30 %, bundesweit 33 %), bei den Personen, die älter als 66 Jahre sind, ein Achtel (jeweils 12 %). Auch in der Betroffenenbefragung geben eher jüngere Personen an, die Erfahrung gemacht zu haben, für weniger intelligent oder fähig gehalten zu werden. Hier stellt sich jedoch die Frage, ob in diesen Fällen weniger das Lebensalter als vielmehr ein anderes Diskriminierungsmerkmal Anlass für diese Diskriminierungserfahrungen war. Andererseits kann gerade im Arbeitskontext ein jüngeres Lebensalter dazu führen, dass Personen weniger zugetraut wird. In der Betroffenenbefragung nennt knapp ein Viertel der Befragten, die diese Situation erlebt hat, das Lebensalter als einen möglichen Anlass für die Diskriminierungserfahrung.

Dieses Ergebnis könnte neben den genannten •Intersektionen mit anderen Diskriminierungsmerkmalen in den jüngeren Altersgruppen auch damit zusammenhängen, dass jüngere Personen eher für Diskriminierung sensibilisiert sind und deshalb auch eher angeben, Diskriminierungserfahrungen gemacht zu haben. Ältere Personen nehmen ähnliche Situationen wie die abgefragte vielleicht weniger als diskriminierend wahr und geben deshalb seltener an, diese Erfahrung gemacht zu haben. Hinzu kommt, dass die Erfahrung, für weniger intelligent oder fähig gehalten zu werden, besonders im

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Arbeitsleben eher jüngere Personen machen. Insofern muss Diskriminierung anhand des Lebensalters immer relativ und im Kontext betrachtet werden.

In den offenen Situationsbeschreibungen finden sich jedoch auch Beispiele für Diskriminierungserfahrungen anhand eines hohen Lebensalters:

> *Geschäfte, Arztpraxis – ich, eine ältere, grauhaarige Frau wird wie ein Kind behandelt, weil ich alt bin. Meistens wird die Art, wie ich behandelt wird, vorherbestimmt und sie hat nichts mit mir als fähige, intelligente Person zu tun. Manchmal ist alles gut gemeint, aber ich hätte so gern, dass Menschen auf mich als Person und wie ich im Umgang mit ihnen bin reagieren.*

Auch von Ungleichbehandlung durch den Arbeitgeber entlang des (als „zu hoch" eingestuften) Lebensalters berichten Befragte. Besonders auf dem Arbeitsmarkt gelten Personen höheren Lebensalters schnell als zu alt für Einstellungen, Beförderungen oder Fortbildungen (Brauer und Clemens 2010). Ein Beispiel dafür ist die folgende Beschreibung aus unserer Befragung:

> *Eine „Leitlinie" meines Arbeitgebers besagt, dass Personen über 40 Jahre für Entwicklungsprogramme nicht mehr infrage kommen, da sie geistig und intellektuell nicht mehr so flexibel seien. Ich habe mich trotzdem um eine Veränderung beworben und erhalte hier auch Unterstützung von meiner unmittelbaren Vorgesetzten. Als ich meine Motivationslage vor meinem disziplinarischen Vorgesetzten erläutern sollte, meinte dieser, er höre diese Argumente sonst nur von ganz jungen, ambitionierten Nachwuchskräften und warum ich mir das noch antun wolle, anstatt mich meiner Familie zu widmen.*

Die Erfahrung, für weniger intelligent oder fähig gehalten zu werden, machen Personen aller Altersgruppen, sowohl im privaten als auch im öffentlichen Raum.

Der Soziale Status (als Selbsteinschätzung der finanziellen Lage) hat ebenfalls Einfluss darauf, wie häufig Befragte die Erfahrung machen, dass sich andere ihnen gegenüber verhalten, als hielten sie sie für weniger intelligent oder fähig. In den Bevölkerungsbefragungen geben insgesamt weniger Personen an, diese Situation erlebt zu haben. Dennoch zeigt sich auch da, dass Befragte mit geringerem Einkommen und Personen, die sich noch in Ausbildung befinden oder neben einem Schulabschluss keine weitere Ausbildung absolviert haben, häufiger die Erfahrung machen, von anderen so behandelt zu werden, als hielten sie sie für weniger intelligent oder fähig. Diese Gruppe überschneidet sich auch mit den jüngeren Personen, die sich eher noch in Ausbildung befinden als ältere Personen.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

In der Betroffenenbefragung geben vier Fünftel (79 %) der Befragten, die von sich sagen, dass sie zu wenig zum Leben haben, an, diese Situation mindestens einmalig erlebt zu haben, während fast die Hälfte der Personen, die angibt, mehr als genug zum Leben zu haben, diese Situation noch nie erlebt hat. Auch geben Personen ohne abgeschlossene Ausbildung häufiger an, diese Erfahrung zu machen, als Personen mit abgeschlossener Ausbildung.

Ein Beispiel aus der Betroffenenbefragung zeigt, dass der soziale Status (als Bildungshintergrund in Verbindung mit dem Habitus vgl. Bourdieu 2012 [1979]) an Hochschulen weiterhin eine Rolle spielt:

> *Ich haben in der Uni etwas in meinen eigenen Worten erklärt und wurde anschließend von der Dozentin bloßgestellt, weil meine Wortwahl nicht akademisch genug war.*

Auch variierend in Bezug auf ihre Körperform und ihr Erscheinungsbild machen Befragte Diskriminierungserfahrungen. Von den Personen mit besonderen Merkmalen (sowohl (eher) veränderliche Merkmale wie Make-up und Frisuren als auch (eher) unveränderliche Merkmale wie Seh- und Mobilitätshilfen) geben sowohl in Sachsen als auch im restlichen Bundesgebiet jeweils etwa die Hälfte an, die Erfahrung gemacht zu haben, für weniger intelligent oder fähig gehalten zu werden. In der Betroffenenbefragung zeigen sich lediglich geringe Varianzen anhand des BMI (der sich auch in unserer Studie als wenig geeignetes Maß erwiesen hat, vgl. dazu Kapitel 5.3.8), ein Drittel der Befragten nennt jedoch die äußere Erscheinung als mögliches Diskriminierungsmerkmal. Außerdem erleben Befragte mit Adipositas diese Situation häufiger als Personen ohne Adipositas. In den offenen Situationsbeschreibungen wird das Körpergewicht auch in Kombination mit anderen Erscheinungsmerkmalen genannt und für das Gefühl, weniger ernst genommen zu werden, mit verantwortlich gemacht, wie das folgende Beispiel verdeutlicht:

> *Durch das Gewicht und die Gesichts-Körperbehaarung werde ich nicht ernstgenommen, obwohl ich ein intelligenter Mensch bin. man belächelt meine Vorschläge und Einwände. Beruflich wie privat. Als würde ein Mensch wie ich dumm sein MÜSSEN.*

Bei der Diskriminierungswahrnehmung zeigen sich leichte Abweichungen zu den dargestellten Ergebnissen des Erlebens von Diskriminierung und der Varianz anhand verschiedener Merkmale. So gaben weniger als ein Fünftel der Befragten an, dass ihr (zugeschriebenes) Geschlecht ein Anlass für die Erfahrung gewesen sein könnte, dass sich andere Personen den Befragten

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

gegenüber so verhalten, als hielten sie sie für weniger intelligent oder fähig. Zu Beginn dieses Kapitels ist jedoch deutlich geworden, dass die Häufigkeit des Erlebens dieser Situation anhand des Geschlechts stark variiert. Jedoch geben, wie ebenfalls zu Beginn dieses Kapitels erwähnt, •cis Frauen häufig nicht ihr Geschlecht als relevantes Diskriminierungsmerkmal an, obwohl für weniger intelligent gehalten zu werden, eine klassische Form von Sexismus ist. Eventuell haben bezüglich ihres Geschlechts diskriminierte Personen ein anderes Merkmal für die Diskriminierung verantwortlich gemacht. Dies könnte beispielsweise die äußere Erscheinung sein, die das am häufigsten von den Befragten selbst genannte Diskriminierungsmerkmal ist. Es ist aber nach soziodemografischen Angaben betrachtet für weniger Varianz in der Häufigkeit des Erlebens der Situation verantwortlich als das Geschlecht. Da die äußere Erscheinung wiederum auch mit dem Geschlecht zusammenhängt, können wir vermuten, dass •intersektional diskriminierte Personen vielleicht nicht alle Merkmale als relevant erachten oder auf Nachfrage nach dem möglicherweise für die Situation relevanten Diskriminierungsmerkmal angeben.

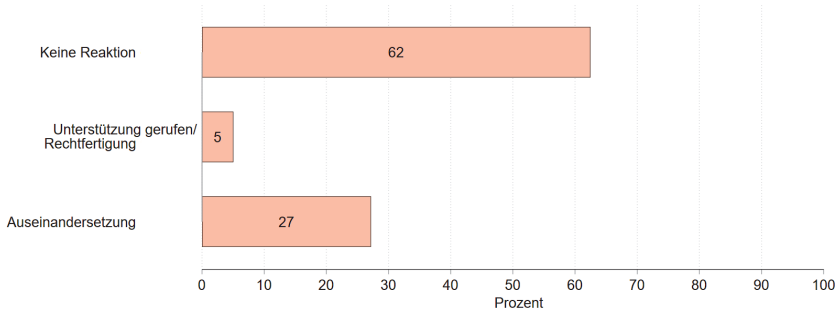
Nach der subjektiven Einschätzung der Betroffenen sind demnach unterschiedliche Diskriminierungsmerkmale verantwortlich. Die bei einer möglichen Mehrfachnennung am häufigsten genannten Merkmale sind mit knapp einem Drittel die äußere Erscheinung, jeweils etwas mehr als einem Fünftel eine •Behinderung und/oder das Lebensalter und mit jeweils etwas mehr als einem Sechstel Gestik und Verhalten und Geschlecht. Nur knapp jede*r Zehnte nennt die religiöse Zugehörigkeit und/ oder die sexuelle Orientierung.

Insgesamt haben gut drei Viertel der Befragten in der Betroffenenbefragung die Situation, für weniger intelligent oder fähig gehalten zu werden, als diskriminierend wahrgenommen. Lediglich ein Fünftel hat die Situation als nicht diskriminierend wahrgenommen.

Die angegebenen Reaktionen auf die Erfahrung, für weniger intelligent oder fähig gehalten zu werden, überraschen angesichts der häufigen Wahrnehmung dieser Situation als diskriminierend. Obwohl der Großteil der Befragten die Situation, für weniger intelligent oder fähig gehalten zu werden, als diskriminierend empfindet, haben 62 Prozent der Befragten in der Betroffenenbefragung nicht reagiert. Fünf Prozent haben Unterstützung gerufen oder sich gerechtfertigt, ein knappes Drittel hat die Auseinandersetzung gesucht (27 %). Besonders der Anteil der Personen, die Unterstützung gesucht haben, scheint dabei sehr gering zu sein. Eventuell wurde diese Situation als weniger diskriminierend wahrgenommen als andere Situationen oder in zu alltäglichen Umständen erlebt, als dass Betroffene Unterstützung gesucht hätten. Mit knapp einem Drittel erscheint hingegen der Anteil der Be-

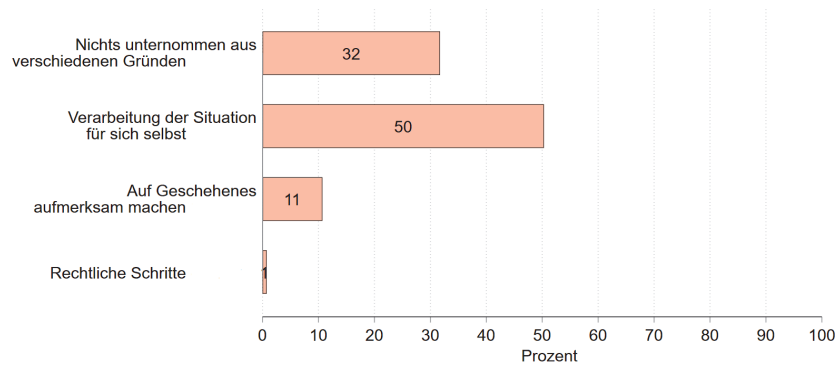
https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Abbildung 28 Direkte Reaktionen auf für weniger intelligent gehalten zu werden



Quelle: Diskriminierungserfahrungen in Sachsen (Betroffenenbefragung), n=813

Abbildung 29 Schritte nach für weniger intelligent gehalten zu werden



Quelle: Diskriminierungserfahrungen in Sachsen (Betroffenenbefragung), n=813

fragten, die in der Situation selbst eine Auseinandersetzung gesucht haben, hoch. Auch dies kann wiederum mit dem Erleben in alltäglichen Begegnungen und eventuell auch mit der verbalen (oder selten körperlichen) Form dieser Situation zusammenhängen.

Nach dem Erleben der Situation hat ein Viertel der Befragten aus verschiedenen Gründen nichts unternommen. Die Hälfte hat die Situation für sich selbst und in Gesprächen mit Freund*innen verarbeitet. Rechtliche Schritte haben weniger als ein Prozent der Befragten unternommen. Über die Hälfte der Betroffenen war in der Situation auf sich gestellt, bei jeweils etwa einem Viertel waren außerdem andere bekannte oder unbekannte Personen anwesend.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Dass in der abgefragten Situation weniger als ein Prozent der Befragten rechtliche Schritte eingeleitet hat, scheint angesichts der eher subtilen Form dieser Diskriminierungserfahrung zunächst nicht überraschend. In vielen Situationen in den offenen Beschreibungen – wie in dem Beispiel der Person, die entlang ihres höheren Lebensalters nicht an Fortbildungen ihres Arbeitgebers teilnehmen konnte – hätten jedoch durchaus rechtliche Handlungsmöglichkeiten nach dem •AGG bestanden.

Insgesamt erleben die Situation, für weniger intelligent oder fähig gehalten zu werden, sowohl •cis Frauen als auch •trans/•nicht-binäre/•genderqueere/•genderfluide oder eine Geschlechtszuordnung ablehnende Befragte infolge sexistischer Diskriminierung beispielsweise im Bildungsbereich oder am Arbeitsplatz. Auch Befragte, die von rassistischen •Zuschreibungen betroffen sind, erleben diese Situation häufiger. Besonders häufig werden Personen mit mehrfachen •Behinderungen für weniger intelligent oder fähig gehalten. Dies betrifft auch Personen mit nicht von außen direkt sichtbaren •Behinderungen.

Die Situation, für weniger intelligent oder fähig gehalten zu werden, wird also im öffentlichen wie im privaten Raum erlebt und trifft Personen entlang verschiedener Diskriminierungsmerkmale. Auf die Frage, welche Diskriminierungsmerkmale in der Wahrnehmung der Betroffenen für die Erfahrung relevant waren, werden hingegen nicht alle Merkmale genannt, die nach Auswertung der soziodemografischen Angaben ein Anlass für die Diskriminierung gewesen sein könnten. Eventuell nehmen Personen intersektionale Diskriminierung nicht als solche wahr oder machen vor allem *ein* Diskriminierungsmerkmal für ihre Erfahrung verantwortlich. Viele Befragte reagieren außerdem in der Situation nicht und leiten auch nach der Situation keine rechtlichen Schritte ein.

6.1.4 Wenn ich angebe, wer ich bin (z. B. meine(n) Namen, Geschlechtsidentität oder Herkunft), wurde das nicht ernst genommen.

Die Abfrage der Situation, „Wenn ich angebe, wer ich bin (z. B. meine(n) Namen, Geschlechtsidentität oder Herkunft), wurde das nicht ernst genommen“, haben alle Teilnehmenden in allen Befragungen bekommen (andere Erfahrungen haben wir nur bei Personen abgefragt, die in bestimmten Lebensbereichen in den letzten zwei Jahren aktiv waren, wie in der Einleitung zu diesem Kapitel geschildert, vgl. 6). Insgesamt geben in den Bevölkerungsbefragungen etwa jede*r zehnte Befragte an, diese Erfahrung schon mindes-

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

tens einmal gemacht zu haben (Sachsen 9 %, bundesweit 12 %). In der Betroffenenbefragung gibt ein Viertel (25 %) der Befragten an, diese Situation einmal oder häufiger erlebt zu haben. Knapp jede*r zehnte Teilnehmende in der Betroffenenbefragung (9 %) wird mindestens einmal im Monat bei der Angabe der Identität nicht ernst genommen.

Bei den Fallzahlen der subtilen Diskriminierungsform, nicht ernst genommen zu werden, fällt als Erstes auf, dass diese besonders nach Geschlecht stark variiert. So geben Befragte der Kategorie •trans/•nicht-binär/•genderqueer/•genderfluid oder eine Geschlechtszuordnung ablehnend in der Betroffenenbefragung besonders häufig an, diese Situation zu erleben (75 % mindestens einmalig). Nur etwa ein Viertel hat diese Situation nicht erlebt. Jeweils ein Fünftel macht diese Erfahrung hingegen mindestens einmal pro Woche (20 %) oder mindestens einmal pro Monat (22 %). Auch in den beiden Bevölkerungsbefragungen (in Sachsen und bundesweit) geben besonders •trans/•nicht-binäre/•genderqueere/•genderfluide oder eine Geschlechtszuordnung ablehnende Personen häufiger an, dass Angaben zu ihrer Person nicht ernst genommen werden. Bei den beiden Bevölkerungsbefragungen sind die Fallzahlen für diese Gruppe allerdings zu klein, um allgemeingültige Aussagen zu treffen (vgl. Tabelle 1 zu 6.1.4. Wenn ich angebe, wer ich bin (z.B. meine(n) Namen, Geschlechtsidentität oder Herkunft), wurde das nicht ernst genommen: Bevölkerungsbefragungen).

Neben dem Geschlecht verteilen sich die Häufigkeiten vor allem nach der sexuellen Orientierung. So erleben besonders bi- oder •pansexuelle Personen (14 % in Sachsen, 43 % in der Betroffenenbefragung) sowie homosexuelle Personen (19 % in Sachsen, 33 % in der Betroffenenbefragung) die Situation, dass sie nicht ernst genommen werden, wenn sie angeben, wer sie sind. Auch in anderen Studien berichten lesbische und •bisexuelle Befragte, dass beispielsweise Mitarbeiter*innen in Behörden abfällige Bemerkungen über ihre Lebensweise gemacht oder sie nicht ernst genommen hätten (Castro Varela et al. 2012: 83). An dieser Stelle zeigt sich eine mögliche Überschneidung mit den von uns ebenfalls abgefragten Diskriminierungserfahrungen bei Ämtern und Behörden (vgl. Kapitel 6.3.2).

In Bezug auf rassistische •Zuschreibungen zeigt sich außerdem, dass Personen, deren Eltern nicht in Deutschland geboren sind, häufiger die Situation erleben, dass sie nicht ernst genommen werden, wenn sie angeben, wer sie sind, als Personen, deren Eltern in Deutschland geboren sind. Ein knappes Drittel (31 %) hat diese Situation mindestens einmalig erlebt. Die Häufigkeit dieser Erfahrung variiert wiederum nach der Region, in der die Eltern geboren sind. So hat fast die Hälfte der Personen, deren Eltern im •globalen Süden

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

geboren sind, diese Erfahrung in Deutschland mindestens einmalig gemacht (48 % bundesweit, in der sachsenweiten Bevölkerungsbefragung sind die Fallzahlen für Personen, deren Eltern im •globalen Süden geboren sind, zu klein, um allgemeingültige Aussagen zu treffen). Aber auch in Sachsen gibt ein gutes Viertel (27 %) der Personen, deren Eltern nicht in Deutschland geboren sind, an, mindestens einmalig die Situation erlebt zu haben, dass Angaben zu ihrer Person nicht ernst genommen wurden. Dabei spielt auch die Sprache eine Rolle: Personen, die nicht Deutsch als Erstsprache sprechen, machen sowohl in Sachsen als auch in anderen Teilen Deutschlands häufiger die Erfahrung, dass Angaben zu ihrer Person nicht ernst genommen werden, als Personen, die mit Deutsch als Erstsprache aufgewachsen sind.

Auch in der Betroffenenbefragung zeigt sich, dass vor allem Personen, deren Eltern oder Großeltern im •globalen Süden geboren sind (65 %), die Situation, dass Angaben zu ihrer Person nicht ernst genommen werden, häufiger erleben als Befragte, deren Eltern oder Großeltern in Deutschland (19 %) oder im •globalen Norden geboren sind (38 %). Dazu kommt, dass die Hälfte der Personen, die eine andere Sprache als Deutsch als Erstsprache spricht, diese Situation mindestens einmalig erlebt hat (54 %). Auch Befragte, die mit Deutsch und einer anderen Sprache aufgewachsen sind, machen die Erfahrung, dass sie nicht ernst genommen werden, wenn sie angeben, wer sie sind (31 %), häufiger als Personen, die nur Deutsch als Erstsprache gelernt haben (18 %).

Außerdem haben zwei Drittel (68 %) der muslimischen Personen in der Betroffenenbefragung die Situation erlebt, dass sie nicht ernst genommen werden, wenn sie angeben, wer sie sind. Auch etwa die Hälfte der Personen mit anderen Religionen hat diese Erfahrung gemacht (52 %). Christliche und atheistische Befragte in der Betroffenenbefragung machen diese Erfahrung hingegen seltener (23 % christlich, 25 % atheistisch). Dieses Muster zeigt sich auch in beiden Bevölkerungsbefragungen.

Bei Teilnehmenden mit •Behinderungen und chronischen Krankheiten in Sachsen zeigt sich, dass Personen mit psychischen oder kognitiven •Behinderungen (20 %) häufiger als Personen ohne •Behinderungen (7 %) oder Personen mit körperlichen •Behinderungen (9 %) die Situation erleben, dass sie nicht ernst genommen werden, wenn sie angeben, wer sie sind. In der Betroffenenbefragung zeigt sich außerdem, dass auch die Angaben von Personen mit Adipositas häufiger nicht ernst genommen werden (34 %)

Weitere Angaben zur äußeren Erscheinung überschneiden sich bei dieser Situation weniger mit •Behinderungen als bei anderen Situationen. So geben in den Bevölkerungsbefragungen eher Personen mit veränderlichen äußeren

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Merkmalen wie Frisuren und Make-up an, dass Angaben zu ihrer Person nicht ernst genommen werden (Sachsen 14 %, bundesweit 22 %). Da diese Situation auch besonders häufig von Personen erlebt wird, die •trans/•nicht-binär/•genderqueer/•genderfluid sind oder eine Geschlechtszuordnung ablehnen, ist zu vermuten, dass die veränderlichen Merkmale auch mit dem Geschlecht zusammenhängen.

Außerdem geben auch zu dieser abgefragten Diskriminierungserfahrung in allen drei Befragungen vor allem jüngere Personen bis einschließlich 30 Jahre an, dass sie diese erlebt haben (Sachsen 18 %, bundesweit 30 %). Dieses Muster hat sich auch bei den anderen analysierten Erfahrungen bereits gezeigt und wird im Gesamtfazit dieses Kapitels als grundlegendes Muster diskutiert (vgl. Kapitel 6.6). In diesem Fall könnte für die Situation, nicht ernst genommen zu werden, allerdings tatsächlich das niedrigere Lebensalter ein Anlass sein, aufgrund dessen Personen weniger Lebenserfahrung und damit weniger Verantwortung für sich selbst zugesprochen wird (ein ähnliches Muster wie bei der Erfahrung, für weniger intelligent oder fähig gehalten zu werden, vgl. Kapitel 6.1.30).

Betrachtet nach der sozialen Lage zeigt sich in der Betroffenenbefragung, dass vor allem Personen, die (finanziell) zu wenig zum Leben haben, die Erfahrung machen, dass die Angaben zu ihrer Person nicht ernst genommen werden. In den Bevölkerungsbefragungen findet sich dieser Effekt kaum. Auch der Familienstatus zeigt vor allem in der Betroffenenbefragung einen Einfluss: Singles, Personen in mehreren oder offenen Beziehungen und Personen in anderen Lebens- und Beziehungsformen erleben häufiger als Verheiratete oder Personen in einer geschlossenen Beziehung die Situation, dass Angaben zu ihrer Person nicht ernst genommen werden. In den Bevölkerungsbefragungen sind die Fallzahlen für die Personen in offenen Beziehungen oder anderen Lebensformen zu gering, um verallgemeinerbare Aussagen über diese Gruppen zu treffen.

Insgesamt bleibt für die Situation, dass Personen nicht ernst genommen werden, wenn sie angeben, wer sie sind, die bereits zu Anfang dieses Kapitels benannte Varianz der Häufigkeiten nach Geschlecht und sexueller Orientierung am auffälligsten. Dass besonders •trans/•nicht-binäre/•genderqueere/•genderfluide oder eine Geschlechtszuordnung ablehnende Personen die Situation so häufig erleben, hängt vermutlich damit zusammen, dass Angaben zum Geschlecht nicht anerkannt werden. Auch in den offenen Beschreibungen zu anderen Situationen taucht die Erfahrung •misgendert zu werden, bereits auf.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

6.1.5 Ich wurde beleidigt oder lächerlich gemacht.

Nicht ernst genommen, lächerlich gemacht oder beleidigt zu werden, passiert vielen Personen in sozialen Interaktionen und findet auch unabhängig von Diskriminierungen statt. So werden in den offenen Angaben aus unserer Befragung etwa Fälle aus dem Straßenverkehr beschrieben, in denen Radfahrer*innen in Konflikt mit Autofahrer*innen geraten, und es dort zu Beleidigungen kommt. Obwohl einige Fälle nicht in das rechtliche oder sozialwissenschaftliche Schema von Diskriminierung passen, geben die Befragten trotzdem in über 90 Prozent der Fälle an, die Beleidigung als Diskriminierung wahrgenommen zu haben. Insbesondere wenn ein Zusammenhang zu den sechs im •AGG benannten Merkmalen hergestellt wurde, haben die Betroffenen es fast immer als diskriminierend eingeordnet.

Wie wirkmächtig eine Beleidigung ist, kann nach Herrmann (2013: 113) auf drei verschiedene Faktoren zurückgeführt werden:

- die Autorität, mit der die Person die Beleidigung ausspricht,
- das Publikum, vor dem die Beleidigung inszeniert wird, denn vielfach haben die Beleidigenden auch das Ziel, die Zuschauenden auf ihre Seite zu ziehen,
- die gesellschaftlichen Klassifikationen, also die Begrifflichkeiten, die für die Beleidigung aktiviert werden. Auch wenn viele als Beleidigungen benutzte Begriffe sich an bestimmten, teils historischen Gruppen(fremd)bezeichnungen orientieren, werden diese Bezüge heutzutage vielfach gar nicht mehr wahrgenommen (Technau 2018: 342). Die Verwendung solcher Begrifflichkeiten wirkt dabei doppelt verletzend: Einerseits gegenüber jener Gruppe, die ursprünglich mit dem Begriff benannt wurde, und die nun erfährt, wie ihre Gruppe als Schimpfwort fungiert, andererseits gegenüber denjenigen, an die sich die Beleidigung richtet.

Gegen Beleidigungen, sofern es sich im juristischen Sinne um Beleidigungen handelt, kann strafrechtlich vorgegangen werden. Beleidigung wird dabei verstanden als „die Kundgabe von Geringschätzung, Nicht- oder Missachtung“ (Regge und Pegel 2021: 3). Diese kann mündlich oder schriftlich ausgedrückt werden, aber auch durch Gesten oder das Anspucken einer Person. Im Einzelfall kann es sich auch um Volksverhetzung handeln. In all diesen Bereichen besteht jedoch ein Spannungsverhältnis zwischen der verletzenden Äußerung und der Meinungsfreiheit. In vielen Fällen werden Dinge, die von den Betroffenen als beleidigend bewertet werden, noch als unter die Meinungsfreiheit fallend eingestuft werden müssen.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Vielfach bleibt es jedoch nicht bei Beleidigungen und Lächerlichmachen, sondern es kommen andere Diskriminierungsformen hinzu (Beigang et al. 2017a: 216; Kalkum und Otto 2017: 39, 49, 67). Diese können auch im Gesamteindruck der Situation deutlich dominieren, sodass die einzelne Beleidigung schlussendlich bei der Bewertung der Gesamtsituation in den Hintergrund rückt. Hierbei kann es sich um materielle Benachteiligungen (vgl. Kapitel 6.2), körperliche Gewalt (vgl. Kapitel 6.4.3) oder auch sexualisierte Übergriffe (vgl. Kapitel 6.4.1 und 6.4.2) handeln. Die folgenden Schilderungen aus unserer Befragung wurden jedoch alle von den Befragten als Beleidigungen bezeichnet. Dies zeigt wieder die Gleichzeitigkeit verschiedener Diskriminierungserfahrungen, die wir getrennt abgefragt haben.

Im öffentlichen Raum werde ich von einer mir unbekannten weiblichen Person als Hure beschimpft. Dabei ruft sie "Schau dich doch mal an, du bist ja fast nackt!", obwohl ich ein Kleid mit Strumpfhose trage. Die Person versucht mich anzufassen, Umstehende reagieren nicht. Ich versuche den Ort so schnell wie möglich zu verlassen.

Wir wurden von einer anderen Person im Park angestarrt und vor mir und meiner Partnerin wurde ausgespuckt. Wir waren verunsichert und befürchteten, dass die Person uns angreifen könnte oder auf uns spucken würde.

لقد بصق رجل علي وذكر حجابي ونحن الاجئين يجب نخرج من بلادهم.
شعوري صعب جدا ولا يوصف[49]

Beleidigungen können sich gegen jede Person richten. Eine Betrachtung anhand der soziodemografischen Daten zeigt jedoch, dass einige Personen eine höhere Wahrscheinlichkeit haben, beleidigt zu werden (vgl. Tabelle 1 zu 6.1.5. Ich wurde beleidigt oder lächerlich gemacht: Bevölkerungsbefragungen und Tabelle 2 zu 6.1.5. Ich wurde beleidigt oder lächerlich gemacht: Betroffenenbefragung). In allen drei Befragungen deutet sich an, dass •cis Frauen etwas häufiger von Beleidigungen und davon, lächerlich gemacht zu werden, betroffen sind: In der sächsischen Bevölkerungsbefragung geben 23 Prozent der •cis Frauen und 17 % der •cis Männer an, dass sie diese Erfahrung gemacht haben. In der Betroffenenbefragung geben drei von vier (78 %) der •trans/•nicht-binär/•genderqueer/•genderfluid oder eine Geschlechtszuordnung ablehnenden Befragten an, dass sie beleidigt oder lächerlich gemacht wurden.

49 Eigene Übersetzung: Ein Mann hat mich angespuckt und meinen Hijab erwähnt, und wir, die Flüchtlinge, müssen ihr Land verlassen. Mein Gefühl ist so hart und unbeschreiblich.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Auch bei den •cis Frauen gibt dies in der Betroffenenbefragung jede zweite Befragte an (51 %).

Auch bezüglich der sexuellen Orientierung zeigen sich Unterschiede: Aufgrund der Fallzahlen bietet sich auch hier der Blick in die Betroffenenbefragung an, wo sich das Bild aus den Bevölkerungsbefragungen, dass homosexuelle Personen häufiger Beleidigungen und Lächerlichmachen erleben, bestätigt. Bei der bundesweiten Befragung ist das Bild nicht so deutlich, aber aufgrund der geringen Fallzahlen können hier keine gesicherten Aussagen gemacht werden. In der Betroffenenbefragung zeigt sich jedoch, dass sowohl bei den homosexuellen als auch bei den •bi- oder •pansexuellen Menschen drei von fünf Personen Beleidigungen und Lächerlichmachen erlebt haben. Bei den heterosexuellen Personen sind es dagegen zwei von fünf Personen. Auch andere Studien zeigen die Häufigkeit von Beleidigungen, die homosexuelle Menschen erleben (41 %). Dabei – wenn auch auf kleinen Fallzahlen beruhend – betont Steffens (2010), dass Schwule diese im Alltag häufiger erleben als Lesben (vgl. auch Kalkum und Otto 2017: 73). Kalkum und Otto (Kalkum und Otto 2017: 20) können zeigen, dass Beleidigungen entlang der sexuellen Orientierung häufiger vorkommen als bei anderen Diskriminierungsmerkmalen.

Bei migrationsspezifischen Angaben zeigen sich Unterschiede, die auf Rassismus hindeuten. Sowohl bei nicht-deutscher Staatsangehörigkeit, einem Migrationsbezug (besonders wenn die Eltern oder Großeltern der Befragten im •globalen Süden geboren sind) und einer nichtdeutschen Erstsprache zeigt sie ein erhöhtes Risiko für Beleidigungen und Erfahrungen, bei denen man lächerlich gemacht wird. Dieses Bild bestätigt sich ebenfalls für eine nicht-christliche Religionszugehörigkeit.

In Bezug auf •Behinderung sind es vor allem Personen mit psychischen •Behinderungen, die entsprechende Erfahrungen machen. Zwar sind die Fallzahlen auch hier in den Bevölkerungsbefragungen nicht so hoch, aber während bundesweit ein Drittel der Befragten (34 %) angibt, beleidigt oder lächerlich gemacht worden zu sein, sind es in Sachsen sogar 45 Prozent. In der Betroffenenbefragung sind dagegen die Unterschiede zu anderen Formen von •Behinderung etwas schwächer, bei allen Formen von •Behinderung die Häufigkeiten jedoch höher.

Menschen, die selbst angegeben haben, Adipositas zu haben, geben ebenfalls häufiger an, beleidigt oder lächerlich gemacht worden zu sein. Dieser Befund zeigt sich jedoch nicht, wenn das Gewicht nach BMI betrachtet wird. Hier sind es – allerdings mit geringen Fallzahlen – jene Personen mit einem niedrigen BMI, die besonders häufig diese Erfahrungen angeben. Dieser

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Befund hängt vermutlich auch mit der Problematik des BMI als Maß an sich zusammen (vgl. Kapitel 5.3.8).

Bei der sozioökonomischen Lage zeigt sich, dass von den Personen, die angeben, weniger zum Leben haben als sie brauchen, drei von zehn Personen (Sachsen 31 %, restliches Bundesgebiet 30 %) angeben, beleidigt oder lächerlich gemacht worden zu sein. Auch Personen, die arbeitssuchend sind oder noch keine abgeschlossene Berufsbildung haben, geben häufiger an, entsprechendes erlebt zu haben.

Einen weiterer deutlicher Unterschied zeigt sich anhand des Lebensalters der Befragten. Während bei der Gruppe ab 67 Jahren nur jede 20. Person von Beleidigungen und Lächerlichmachen berichtet (Sachsen 6 %, restliches Bundesgebiet: 6 %), ist es bei den bis 30-Jährigen fast jede zweite Person (Sachsen 47 %, restliches Bundesgebiet 49 %).

Insgesamt zeigen diese Daten, dass bei fast allen strukturell von Diskriminierung betroffenen Gruppen Beleidigungen und Lächerlichmachen häufiger berichtet wird als bei anderen Gruppen. Beleidigungen können daher auch als universelles Werkzeug der Feindseligkeit begriffen werden. Mit ihnen können alle möglichen Menschen und Gruppen feindselig abgewertet werden. Dass insbesondere älteren Menschen und Menschen mit körperlichen •Behinderungen gegenüber Beleidigungen nicht häufiger vorkommen, liegt daran, dass Stereotype hier häufig mit Herabwürdigung und paternalistischem Mitleid einhergehen.

Doch nicht nur gegenüber fast allen Gruppen kommen Beleidigungen und lächerlich machendes Verhalten und lächerlich machende Aussagen vor, auch die Lebensbereiche sind äußerst vielfältig. Im Rahmen der Betroffenenbefragung haben wir zu 249 konkreten Fällen detailliertere Nachfragen gestellt. Dabei zeigt sich, dass Beleidigungen und lächerlich machendes Verhalten in den verschiedensten Lebensbereichen vorkommen. Differenzieren wir nach dem privaten Raum, öffentlichen Orten und Plätzen sowie institutionell geprägten Umfeldern, wie dem Arbeitsplatz, Behörden und ähnlichem, zeigen sich Unterschiede. Dabei wird deutlich, dass Beleidigungen in allen Bereichen auftreten, wenn auch im privaten Bereich seltener. Einige Erfahrungen werden auch aus dem medialen Raum geschildert, diese decken sich teilweise mit klischeehaften Darstellungen in den Medien (vgl. Kapitel 6.5.1).

Bei den von den Betroffenen angegebenen Merkmalen, an denen sich die Beleidigung festgemacht habe, zeigen sich deutliche Unterschiede bezüglich der angegebenen Orte. Dabei ist zu bedenken, dass die Betroffenen für einzelne Situationen auch verschiedene Merkmale benennen können, die hier

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

•intersektional zusammenfallen. Gerade das Verhältnis zwischen öffentlichen Orten und den institutionalisierten Bereichen ist je nach Merkmal unterschiedlich. Beigang et al. (2017a: 217 ff.) zeigen, dass gerade an öffentlichen Plätzen Beleidigungen eine der häufigsten Diskriminierungsformen sind. Für manche Merkmale ist jedoch das Risiko in institutionalisierten Kontexten höher. Eine Annäherung hierfür kann das sozialpsychologische Stereotype Content Model (Fiske et al. 2002) liefern. Dabei werden Stereotype gegenüber Gruppen danach sortiert, ob a) gegenüber den Gruppen eher eine Ablehnung oder Hilfsbereitschaft existiert (warm/kalt) und b) die Gruppen eher als kompetent oder inkompetent eingestuft werden. So entsteht eine Vierfeldermatrix, in die die Vorurteile gegenüber verschiedenen Gruppen eingestuft werden können. Viele Stereotype, die gegen ältere Menschen und Menschen mit •Behinderung (Rohmer und Louvet 2012) existieren, beinhalten eine paternalistische Zuschreibung vermeintlicher Hilfsbedürftigkeit und die Absprache von Kompetenz. Zugleich bewirkt sozialer Druck, hier nicht offen feindselig zu agieren (Rohmer und Louvet 2012). Gegenüber Menschen, die rassistisch diskriminiert werden oder homosexuell sind, dominiert dagegen eine kalte Ablehnung und Feindschaft.

Beleidigungen und lächerlich machendes Verhalten finden an öffentlichen Orten vor allem entlang rassistischer •Zuschreibungen, sexueller Orientierung und der äußeren Erscheinung statt. Es handelt sich um Diskriminierungsmerkmale, die vielfach mit offener Feindseligkeit verbunden sind. Insbesondere Beleidigungen entlang rassistischer •Zuschreibungen und der äußeren Erscheinung machen sich an sichtbaren Merkmalen fest. Die sexuelle Orientierung wird dagegen vor allem bei öffentlichen Liebesbekundungen, wie dem Händchen-Halten oder Küssen, sichtbar.

Im Unterschied dazu wird das Lebensalter zwar sichtbar, ist aber kein Merkmal entlang dessen offene Anfeindungen erfolgen. Vielmehr kommt es immer wieder in institutionellen Kontexten zu Situationen, in denen Menschen entlang ihres Lebensalters lächerlich gemacht werden, ihr Leistungsvermögen nicht anerkannt wird, und sie abgewertet werden. Dies geschieht seltener auf offener Straße. Dort sind Beleidigung und Lächerlichmachen eher zu erwarten bei Personen in einem hohen Alter, bei Menschen, die nicht mehr erwerbstätig sind, oder in jungem Alter in •Intersektionalität mit anderen Merkmalen, zum Beispiel dem Geschlecht, etwa bei sexistischen Beleidigungen. Dass solche •Intersektionalitäten von den Betroffenen jedoch häufig nicht wahrgenommen werden (Beigang et al. 2017a: 118), und an der Betroffenenbefragung kaum Personen im Rentenalter teilgenommen haben,

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

erklärt, warum Beleidigungen und lächerlich machendes Verhalten hier vor allem aus dem institutionellen Kontext berichtet wird.

Beim sozioökonomischen Status sowie der Art zu sprechen, die als Merkmale, entlang derer Personen beleidigt oder lächerlich gemacht werden, ebenfalls häufiger im institutionellen Kontext als an öffentlichen Orten vorkommen, handelt es sich um Merkmale, die nicht so leicht im Vorbeigehen identifiziert werden können. Sie werden eher in sozialen Interaktionen, wie sie etwa für den Arbeitskontext üblich sind, sichtbar.

Mit rassistischen •Zuschreibungen, dem Geschlecht sowie der Art, Gestik und dem Verhalten einer Person gibt es drei Merkmale, bei denen das Verhältnis zwischen öffentlichen Orten und institutionellen Kontexten einigermaßen ausgeglichen ist.

Auch wenn der private Raum bisher nur wenig als Ort von Diskriminierungen untersucht wurde, erweist er sich an dieser Stelle durchaus als wichtig. Formen von Abwertungen wie lächerlich machendes Verhalten oder Beleidigungen können durchaus in jenem Rahmen stattfinden, der gemeinhin als geschützter Raum gesehen wird. Das kann sich dabei sowohl auf die Familie als auch auf den Freund*innen- und Bekanntenkreis beziehen. Auch hier können sich viele Menschen nicht sicher davor fühlen, angefeindet und abgewertet zu werden, wie zwei Beispiele belegen:

> *Familienmitglieder machen sich vor anderen über mein Übergewicht lustig und werfen mir mangelnde Disziplin und Willensstärke vor.*
>
> *1. Des Öfteren werden von Freund:innen, Bekannten oder Menschen mit denen man ins Gespräch kommt, Witze über mich in Bezug auf meine Körpergröße (1,57m) gemacht, was für mich eindeutig unter den Begriff Bodyism fällt.*
> *2. Von männlichen Freunden kommen immer wieder 'lustige' Sprüche, welche Stereotypisierungen gegenüber Frauen beinhalten. Meistens wird das ganze relativiert, im Sinne sie meinen es nicht ernst. Nerven tut es dennoch und zeugt meiner Meinung nach von einer Ignoranz gegenüber Rollenbildern und Machtstrukturen die nach wie vor eine wesentliche Rolle in der Ordnung unserer Gesellschaft spielen.*

Beleidigungen und Lächerlichmachen an öffentlichen Orten sind vielfach geprägt von offener Feindseligkeit und übergriffigem Verhalten. Besonders viele Beispiele zeigen dabei rassistische, sexistische und homofeindliche Übergriffe.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Ich bewege mich in der Öffentlichkeit, laufe zum Beispiel die Straße entlang. Beim Vorrübergehen werde ich von einer anderen Person, häufig cis Männer, besonders in Gruppen beleidigt, bedroht, oder kommentiert. Die Aussagen dabei sind entweder transfeindlich, homofeindlich oder sexistisch, oft auch alles zugleich.
Als Beispiele die mir konkret passiert sind: Von der anderen Straßenseite ruft jemand: "Scheiß Schwuchtel"; Ich gehe mit einer Freundin (wir sind beide trans Frauen) spazieren, ein Auto fährt an uns vorbei und Person ruft aus dem Fenster "Fotzen"; Ein cis Mann pfeift mir hinterher, holt zu mir auf und fragt ob ich ihm meine Nummer geben kann, seine Freunde fangen an zu lachen und sagen "ey das ist doch ne Transe".

*Ein weißes Paar sieht mich an der Bushaltestelle und sagt, dass zu viele sch*** Migranten kommen und dass sie froh sind, bald in die Schweiz zu gehen. Sie reden laut genug, damit ich es höre.*

Kneipe/Bar/Tram/Straße von "hey Süße" bei einer Abfuhr zu "fette Schlampe", "dreckige Hure", "Schwabbel-Lesbe" in 3 Sekunden.

在家門口被青少年指著叫 Corona，或是在市區有人刻意朝我走來咳嗽.[50]

Zug auf der Rückfahrt nach Leipzig. Mein Freund ich küssen uns. Der Zugführer sieht das über die Kamera, kommt aus dem Lokführerabteil zu uns ans andere Ende des Zuges und fordert uns auf das zu unterlassen ("Hier sind Kinder mit im Zug – die sollten sowas nicht sehen."). Sollten wir damit nicht aufhören, würde er von seinem Hausrecht Gebrauch machen und uns aus dem Zug werfen. ("Ihr könnt gern privat rumficken, wie ihr wollt – aber nicht in der Öffentlichkeit!").

Innerhalb von institutionalisierten Kontexten ist es weniger die offene Feindseligkeit, die sich in harten Beleidigungen äußert, sondern eher das Lächerlichmachen in Kombination damit, dass Personen nicht ernst genommen werden. Viele Beispiele, die hier genannt wurden, stammen aus dem Arbeitskontext. Dabei wird zugleich deutlich, dass dieses Verhalten von unterschiedlichen Akteuren ausgehen kann. Sowohl Kund*innen als auch Kolleg*innen und Vorgesetzte können sich beleidigend oder lächerlich machend verhalten.

50 Eigene Übersetzung: Von Jugendlichen an der Wohnungstür auf Corona hingewiesen zu werden oder in der Stadt absichtlich hustend auf mich zuzulaufen.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Ich werde bei meiner Tätigkeit in der Behörde von Bürgern am Telefon relativ oft gefragt, ob ich überhaupt ausreichend deutsch kann. Dabei ist mein nichtdeutscher Nachname angeheiratet.

Doch auch innerhalb des Arbeitskontextes kann es zu offenen Anfeindungen kommen, wie das folgende Zitat zeigt. Dabei ist die Situation insofern typisch, als dass die Beleidigungen von Kund*innen ausgehen, die sich in einem Freizeitkontext befinden und den Lebensbereich nicht als institutionalisierten Kontext wahrnehmen, sondern eher als kurzfristiges Zusammentreffen ohne weitere Folgen:

Ich arbeite und bewege mich auch privat sehr oft in soziokulturellen Einrichtungen, Nachtclubs etc. Insbesondere beim Arbeiten an der Bar und auf der Tanzfläche gibt es leider immer wieder Menschen, die teils sogar sehr verletzende Kommentare fallen lassen ("Tanz Nigger, Tanz!). Aber auch "harmlosere" Aussagen kommen leider immer noch häufig vor.

Einige der Erfahrungen mit Beleidigungen werden auch aus dem Gesundheitsbereich, insbesondere dem psychotherapeutischen Bereich, geschildert. Dieser ist insofern noch einmal besonders, da Personen hier hinkommen, weil sie Fürsorge und Unterstützung suchen. Wenn ihre Erfahrungen dann nicht ernst genommen werden, sie beleidigt oder lächerlich gemacht werden, stellt dies einen schwerwiegenden Bruch im Vertrauensverhältnis dar.

This always happens, specially in medical praxis when you don't speak enough German they treat you with dismiss and irony/sarcasm and love to say that "you have been here for this amount of time, you should speak German" then when you try to speak German they just answer in English (: Or if you can't really explain something in German and ask if they understand some English (specially real state and house meister) they get aggressive and say THEY SPRECHEN DEUTCHE!!!!
Also once a white blond guy just spit on the ground while I walked by just existing (: Also once I called a medical praxis, when I couldn't understand the fast speaking I asked if they speak English, the lady hung up on me and refused to answer the phone. I sent an email complaining and explaining that I would try to resume in German and saying sorry that my German wasn't so good (i'm learning) she then called back and yelled at me for several minutes and then told me to call other praxis.[51]

51 Eigene Übersetzung: Das passiert immer, besonders in der medizinischen Praxis, wenn du nicht genug Deutsch sprichst, behandeln sie dich mit Ablehnung und Ironie/

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Meine Therapeutin, bei der ich 3 Jahre in Behandlung war, hat regelmäßig meine geteilten Erlebnissen runtergespielt und mehrmals Victim Shaming betrieben. Als ich zum Beispiel von meiner Vergewaltigung erzählt habe, war ihre erste Reaktion "ob ich mir sicher wäre, dass das mit Absicht passiert ist." Und als ich von weiteren sexuellem Missbrauch/ Übergriffen erzählt habe, meinte sie, ich müsse besser auf mich aufpassen?? (In jedem einzelnen Fall kannte ich den Täter vorher bereits. Woher soll ich denn wissen, was die vorhaben.) Bei solchen Aussagen fühle ich mich nicht ernst genommen.

Beleidigungen oder lächerlich machendes Verhalten können, wie gezeigt, der Ausgangspunkt für wesentlich weitreichendere Übergriffe und Gewalterfahrungen sein. Aus diesem Grund ist auch das Verhalten anderer anwesender Personen von besonderer Bedeutung. Ihr couragiertes Eingreifen in die Situation kann verhindern, dass es zu schlimmeren Ausschreitungen kommt, und kann den Betroffenen ein Sicherheitsgefühl geben. Doch zugleich gibt es immer wieder Situationen, in denen Anwesende nicht eingreifen oder sogar die diskriminierende Person unterstützen. Der Tabubruch der Beleidigung wird dabei zum Anlass, eigenen Feindseligkeiten freien Lauf zu lassen. Diese können offener ausgelebt werden, da man sich in Übereinstimmung mit anderen Personen sieht. Daher ist ein couragiertes Eingreifen nicht nur eine direkte Unterstützung für die betroffenen Person, sondern zugleich ein Signal an den*die Verursacher*in und weitere Anwesende, dass das Verhalten keine Unterstützung erhält. Die beiden folgenden Beispiele illustrieren, wie das Eingreifen von Personen die Situation auflösen konnte, aber auch, wie das Mitmachen bei diskriminierendem Verhalten die Situation auch verschlimmern kann:

Sarkasmus und lieben es zu sagen, dass „du schon so lange hier bist, du solltest Deutsch sprechen" und wenn du dann versuchst, Deutsch zu sprechen, antworten sie einfach auf Englisch (: Oder wenn du etwas auf Deutsch nicht richtig erklären kannst und fragst, ob sie etwas Englisch verstehen (besonders echte Staats- und Hausmeister), werden sie aggressiv und sagen, SIE SPRECHEN DEUTCHE!!!!
Auch einmal spuckte ein weißer blonder Typ einfach auf den Boden, während ich vorbeiging und einfach existierte (:
Auch einmal rief ich in einer medizinischen Praxis an, als ich das schnelle Sprechen nicht verstehen konnte, fragte ich, ob sie Englisch sprechen, die Dame legte auf und weigerte sich, ans Telefon zu gehen. Ich schickte eine E-Mail, in der ich mich beschwerte und erklärte, dass ich versuchen würde, auf Deutsch weiterzumachen und mich entschuldigte, dass mein Deutsch nicht so gut sei (ich lerne), sie rief dann zurück und schrie mich mehrere Minuten lang an und sagte mir dann, ich solle andere Praxen anrufen.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Ich stehe mit meiner Partnerin auf dem Fußweg und wir umarmen und küssen uns.
Ein Mann mittleren Alters kommt auf uns zu gelaufen und brüllt uns an. "No kissing in the Streets! No kissing!" Er wirkt aggressiv und bleibt bei uns stehen und brüllt auf uns ein. Erst durch unsere Gegenwehr und das Einschreiten anderer Passanten konnte die Situation aufgelöst werden.

*Als geoutet trans Frau an der Kasse in [anyonymisiert], kam ein Kollege zu mir als ich gerade die Ware einer Kundin abkassiert habe. Er nannte mich lautstark Herr, und fragte anschließend, wie er mich nun ansprechen sollte, "Er, sie, es?" danach lachte er. Die Chefin unternahm nichts dagegen, sie wies sogar alle Mitarbeiter*innen an mich weiterhin mit Herr anzusprechen was für mich äußerst beleidigend und diskriminierend war. Sie hat somit nicht ernst genommen wer ich bin.*

In Zahlen betrachtet sehen wir deutliche Unterschiede beim Verhalten von anwesenden Personen, je nachdem, ob sie mit der beleidigten beziehungsweise lächerlich gemachten Person bekannt sind oder nicht. Diejenigen Personen, die nicht mit der betroffenen Person bekannt sind, haben in knapp 64 Prozent (n = 73) der Fälle nicht eingegriffen oder in einer Weise eingegriffen, die gegen den Willen der betroffenen Person war. Bei den bekannten Anwesenden war das lediglich bei ca. 30 Prozent der Fall (n = 127). Dafür haben mit der betroffenen Person bekannte Menschen wesentlich häufiger selbst unterstützt, Unterstützung gerufen oder im Nachhinein die betroffene Person unterstützt. Es zeigt sich also, dass die Nähe zu einer von Beleidigung betroffenen Person ein wichtiger Faktor dafür ist, dass Personen eher intervenieren.

Über die Hälfte der Betroffenen reagieren in der Situation nicht auf die Beleidigung oder das Lächerlichmachen. 37 Prozent suchen in dem Moment die Auseinandersetzung und versuchen sich dagegen zu wehren. Damit handelt es sich hierbei um eine Situation, in der die Betroffenen eher als in anderen von uns abgefragten Situationen aktiv werden und die Auseinandersetzung in der Situation suchen. Im Nachhinein ergreifen aber 85 Prozent der Betroffenen keine weiteren Maßnahmen und verarbeiten das Geschehen für sich selbst.

Doch diese Zahlen dürfen nicht darüber hinwegtäuschen, wie schwer es für die Betroffenen sein kann, sich zu wehren. Ein wichtiger Punkt ist dabei das Umfeld, in dem sie sich befinden: Institutionell kann es beispielsweise für manche Betroffene schwer sein, sich zur Wehr zu setzen, oder sogar – etwa wie im untenstehenden Zitat angedeutet – von Vorgesetzten verboten sein:

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Mir wurde das Wort verboten. Ich wurde beschimpft. Mir wurde gesagt, ob mir schon mal jemand gesagt hätte, wie dumm ich sei. Als ich darauf sagte, dass er der erste wäre wurde geantwortet, dann wurde es mal Zeit, dass es Ihnen jemand sagt. Ich habe mich wütend gefühlt. Wütend, weil ich mich in meiner Arbeitssituation nicht wehren darf. Die Kunden dürfen uns beschimpfen.

Doch selbst wenn sich die Betroffenen entscheiden, sich zur Wehr zu setzen, und im Nachhinein etwa Anzeige erstatten wollen, sind sie immer noch dem Risiko ausgesetzt, dass ihre Erfahrungen nicht ernst genommen werden. Dies kann sowohl geschehen, indem ihre Erfahrungen im Vergleich zu anderen Straftaten bagatellisiert werden als auch, dass ihnen nicht geglaubt wird oder gar die in den Beleidigungen zum Ausdruck kommenden Vorurteile geteilt werden. Unterstützende Ansprech- und Sicherheitsstrukturen, die für Homofeindlichkeit, Sexismus, Rassismus, Antisemitismus, Antiziganismus und andere strukturelle Ungleichheiten sensibilisiert sind, sind daher zentral (vgl. Kapitel 8 und 9).

مواقف متعدده منها البصق في وجهي من قبل الماره ووصف زوجتي بالخنزيرة لارتدائها الحجاب واتهامي باخذ اموال الضرائب رغم عدم صحه هذا الادعاء. بالاضافه الي المعاملة المسيئه من قبل الشرطه وعدم الجديه في التعامل مع البلاغات[52]

Sowohl die Beleidigungen als auch das Lächerlichmachen haben Auswirkungen auf das Wohlbefinden und das weitere Verhalten, wie das folgende Beispiel einer Situation zeigt, in der sexuelle Belästigungen mit Fat Shaming einhergehen. Die so entstandene Unsicherheit sorgt für negative Konsequenzen, die weit über die eigentliche Situation hinausgehen.

Beim Fasching sind wir gerade eine Treppe hochgegangen. Hinter uns waren zwei männlichen Personen, welche mich von hinten u.a. als fett beleidigt, dass ich mich gefälligst bedecken sollte und nichts kurzes/enges tragen sollte, weil "alles raus quillt." Beide haben mir beim Treppensteigen auf meinen Hintern geschielt bzw. versucht unter mein Kleid zu schauen. Ich hatte einfach super viel Angst in dem Moment, da sie zu zweit waren und angetrunken wirkten. Außerdem war ich danach, sowie den Rest des Abends immer sehr darauf bedacht, mein Kleid zurecht zu ziehen, weil ich Angst vor weiteren

52 Eigene Übersetzung: Viele Situationen, darunter das Spucken von Passanten ins Gesicht, die Beschreibung meiner Frau als Schwein, weil sie den Hijab trägt, und die Beschuldigung, dass ich Steuergelder genommen habe, obwohl diese Behauptung nicht stimmt. Hinzu kommt die missbräuchliche Behandlung durch die Polizei und die mangelnde Ernsthaftigkeit im Umgang mit Anzeigen.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Kommentaren hatte. Mein Selbstbewusstsein war am Boden und ich wollte eigentlich nur nach Hause in mein Bett.

Beleidigungen und Lächerlichmachen sind grundlegende Elemente von vielen Diskriminierungen. Die für diese Erfahrung genannten offenen Beschreibungen verdeutlichen Überschneidungen mit anderen Diskriminierungsformen. Sie werden gegen unterschiedliche Menschen und Gruppen vorgebracht. Wie sie genau ausgestaltet sind und wo sie auftreten, ist dabei abhängig von den Vorurteilen und Stereotypen, die in den Beleidigungen aktiviert werden. Vielfach sind sie aber auch ein Einfallstor für weitergehende Übergriffe und Diskriminierungen: Zumindest müssen die Betroffenen Angst haben, dass nach der verbalen Gewalt auch noch körperliche oder sexualisierte Gewalt folgt. Die im Vergleich zu anderen von uns analysierten Diskriminierungserfahrungen erhöhte Bereitschaft, darauf zu reagieren, kann daher auch eine Form der Abwehr und Verteidigung darstellen. Dennoch ist dies nicht in allen Fällen und für alle Personen gleichermaßen möglich. Weitere Bewältigungsstrategien von Diskriminierungserfahrungen analysieren wir in Kapitel 7.

6.1.6 Mir wurden unangebrachte Fragen zu mir und meinem Privatleben gestellt

Ähnlich wie Beleidigungen haben auch unangebrachte Fragen zur Person und zum Privatleben bei Betroffenen vielfach Auswirkungen auf ihr Wohlbefinden und weiteres Verhalten. Sie sind ebenfalls eine Form der sozialen Herabwürdigung und basieren häufig auf •Othering-Prozessen und damit auf •Zuschreibungen an die betroffenen Personen als andere. Damit geht einher, dass Fragen gestellt werden, die bei anderen Personen, die gesellschaftlich dominante Positionen einnehmen, nicht gestellt werden würden.

Wir haben in den offenen Beschreibungen der Befragten zu dieser Erfahrung drei dominierende Fragetypen identifiziert, die als unangebracht empfunden werden:

– *Fragen zu Sexleben und Genitalien*: Diese Fragen erleben vor allem Personen, die weder •cis weiblich noch •cis männlich sind, nicht-heterosexuelle Personen, Personen mit •Behinderungen sowie Personen, die von rassistischen •Zuschreibungen betroffen sind;

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

- *Fragen zu Familienplanung oder der familiären Situation*: Besonders •cis Frauen aber auch Personen, die nicht-heterosexuell sind, werden hierzu besonders häufig gefragt;
- *Fragen zur (zugeschriebenen) Herkunft* werden besonders Personen gestellt, die von rassistischen •Zuschreibungen betroffen sind.

Sachsenweit gibt knapp ein Viertel der Befragten an, unangebrachte Fragen zu sich oder dem eigenen Privatleben erlebt zu haben. Der Anteil in der bundesweiten Befragung liegt etwas höher bei 26 Prozent. Dabei sind aber nicht alle Personen gleichermaßen davon betroffen, unangebrachte Fragen gestellt zu bekommen (vgl. Tabelle 1 zu 6.1.6. Mir wurden unangebrachte Fragen zu mir und meinem Privatleben gestellt: Bevölkerungsbefragungen). Im Folgenden zeigen wir, wer diese Fragen und insbesondere welche Fragetypen besonders häufig erlebt.

Die offenen Schilderungen der Befragten zu den Fragetypen 1 und 2 legen nahe, dass einige der Fragen bereits Formen sexueller Belästigung darstellen (vgl. § 3 Absatz 4 •AGG), jedoch nicht als diese angegeben werden. Schilderungen, die bei sexueller Belästigung angegeben wurden, werten wir in Kapitel 6.4.1 aus. Dass viele der Beschreibungen, die Teilnehmende in unserer Befragung bei unangebrachten Fragen angeben, Formen der sexuellen Belästigung darstellen, deutet auf eine gesellschaftliche Normalisierung dieser Diskriminierungsform hin.

6.1.6.1 Unangebrachte Fragen zu Sexleben und Genitalien:

Unangebrachte Fragen zu Sexleben und Genitalien erleben homo- sowie •bi- oder •pansexuelle Befragte deutlich häufiger als heterosexuelle Befragte. Sachsen- und bundesweit gibt dies ungefähr ein Drittel der homo- sowie •bi- oder •pansexuellen Befragten an (Sachsen jeweils 28 %, bundesweit 33 % der homosexuellen Befragten und 40 % der •bi- oder •pansexuellen Befragten). In der Betroffenenbefragung geben mehr als zwei Drittel der homosexuellen und •bi- oder •pansexuellen Befragten an, unangebrachte Fragen erlebt zu haben (62 % und 67 %), während nicht mal die Hälfte aller heterosexuellen Personen diese erlebt haben (38 %). Dabei wird unter anderem sowohl nach spezifischen Sexpraktiken gefragt als auch das sexuelle Begehren an sich infrage gestellt.

> *Arbeitskontext. Ich habe erzählt, dass ich lesbisch bin […]. Danach folgten Fragen wie: "Wie geht Lesbensex? Habt ihr Sextoys? Hattest du schonmal was mit einem Mann? Bist du sicher, dass du lesbisch bist? Woher weißt du das?"*

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt auch die Studie von Castro Varela et al. (2012). Mehr als zwei Drittel der befragten Personen gibt in dieser an, unverschämte, sexualisierte Fragen zu ihrem Körper gestellt bekommen zu haben (Castro Varela et al. 2012: 95). Ungefähr ein Drittel der Befragten gibt darüber hinaus an, peinliche Fragen zu ihrer lesbischen/•bisexuellen Lebensweise erlebt zu haben oder so angesprochen zu werden, dass das sexuelle Begehren infrage gestellt wird (Castro Varela et al. 2012: 86).

Die Fragen zu ihrer Person und ihrem Privatleben werden von homosexuellen und •bi- oder •pansexuellen Befragten sowohl im privaten Umfeld als auch in der Öffentlichkeit als auch im Arbeits- und Bildungskontext erlebt. Dies steht im Einklang mit anderen Studien, die zeigen, dass ungefähr ein Drittel der homosexuellen und •bisexuellen Befragten unangenehmes Interesse an ihrem Privatleben oder sexuelle Anspielungen am Arbeitsplatz erfahren (Frohn et al. 2017: 51). Eine weitere Studie zeigt, dass schwule und •bisexuelle Männer vor allem am Arbeitsplatz, aber auch im privaten Umfeld unangenehmes Interesse an ihrem Privatleben erfahren (Bachmann 2013: 24). Vor allem junge nicht-heterosexuelle Personen (ca. ein Drittel) erleben unangebrachte Fragen auch im Bildungsbereich, z. B. in der Schule oder an der Hochschule (Beigang et al. 2017a: 155).

Diese unangebrachten Fragen zum Sexleben werden aber auch Personen mit •Behinderungen immer wieder gestellt. Hier geht das oft einher mit Vorstellungen, die die Person als völlig unselbstständig und handlungsunfähig erscheinen lassen.

> *"Was, du kannst lesen?"; "Kannst du auch Sex haben?" "Geht das (z. B. Zugfahren, Urlaub machen, Kino gehen, Konzert besuchen usw.) mit Rollstuhl?" "Du wohnst in einer richtigen Wohnung?!" "Du hast Freunde?"*

In den beiden Bevölkerungsbefragungen geben sowohl Personen mit kognitiven oder psychischen •Behinderungen wie auch Personen mit mehrfachen •Behinderungen häufiger unangebrachte Fragen an als Personen ohne •Behinderungen. Ungefähr jede zweite Person mit kognitiven oder psychischen •Behinderungen erlebt sachsenweit unangebrachte Fragen (45 %) und jede vierte Person mit mehrfachen •Behinderungen (25 %). Eine Erklärung hierfür könnte die Hypersexualisierung und gleichzeitige De-Sexualisierung von Personen mit •Behinderungen sein. Dabei wird Personen mit •Behinderungen, insbesondere geistigen, einerseits eine gesteigerte Sexualität zugeschrieben sowie andererseits abgesprochen eine selbstbestimmte Sexualität zu haben (Trescher und Börner 2014; Lache 2018).

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Personen, die von Rassismus betroffen sind, z. B. durch ihr Aussehen, ihre religiöse Zugehörigkeit, Sprache oder ihre Herkunft, erleben ebenfalls unangebrachte Fragen zu Sexleben und Genitalien. Dabei werden die Personen häufig exotisiert und dadurch sexualisiert, wie diese Schilderung verdeutlicht:

> *Ich arbeite in der Nachtgastronomie in einem Nachtclub. Fragen zum mir und meinem Privatleben kommen regelmäßig vor. Fragen wie: Wo kommst du eigentlich her? Wo kommst du wirklich her? Haben Schwarze wirklich große Schwänze? etc. kommen leider oft mehr als einmal am Abend vor.*

Das Zitat verweist auf die •Othering-Form der Exotisierung, die als fremd konstruierte Körper exotisiert und sexuelle Fantasien auf diese projiziert. In dieser Projektion kommen sowohl Angst als auch Begehren zum Tragen (Kilomba 2019: 43; Hall 2021 [2004]). Die Figur des sexuell potenten „anderen" Mannes ist dabei ein zentraler Topos, der bereits vielfach untersucht wurde (Fanon 2000; Hall 2021 [2004]). Auf die fortbestehende Häufigkeit dieser Diskriminierung weist auch der Afrozensus (2020) hin. So geben etwa fast 80 Prozent der im Afrozensus Befragten an, auf Dating-Apps sexualisierte Kommentare bezüglich ihres Aussehens oder ihrer zugeschriebenen Herkunft zu erhalten (Aikins et al. 2021: 215).

Auch •trans, •nicht-binäre, •genderqueere sowie •genderfluide Personen erhalten häufiger als •cis Männer oder •cis Frauen unangebrachte Fragen in Bezug auf Sexleben oder Genitalien. Bundes- sowie sachsenweit liegt der Anteil bei zwei Dritteln (Sachsen 67 %, bundesweit 62 %). In den Bevölkerungsbefragungen sind die Fallzahlen für diese Gruppe jedoch recht klein. Das Muster bestätigt sich allerdings in der Betroffenenbefragung, in der die Fallzahl deutlich höher ist – hier geben fast vier Fünftel aller •trans, •nicht-binären, •genderqueeren sowie •genderfluiden Personen an, unangebrachte Fragen zu erleben (78 %). Dieser Wert liegt noch höher als in einer Studie zu Gewalt- und Mehrfachdiskriminierungserfahrungen von lesbischen und •bisexuellen Frauen und •trans Personen, bei der mehr als zwei Drittel der •trans Personen angeben, mit zudringlichen Fragen zum •transsein belästigt worden zu sein. Die qualitative Untersuchung zeigt, dass dies insbesondere unangebrachte Fragen zu Identität und Transition sind (Castro Varela et al. 2012: 95). Dies deckt sich auch mit unseren Ergebnissen, in denen •trans Personen immer wieder von unangebrachten Fragen zu ihrem Sexleben und ihren Genitalien berichten.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

> *Ich bin trans* und wenn ich das äußere, werden mir häufiger Fragen gestellt, welche Operationen ich schon hatte oder haben will, wie mein Sexleben funktioniert oder wie ich masturbiere.*

Die Fragen werden an verschiedenen Orten erlebt. Dabei fällt auf, dass •trans, •nicht-binäre, •genderqueere sowie •genderfluide Personen diese Fragen häufiger als •cis geschlechtliche Personen im privaten Umfeld erleben (ein Drittel gegenüber ungefähr einem Fünftel). Die offenen Angaben von •trans Personen verdeutlichen, dass die unangebrachten Fragen oftmals bei Ärzt*innenbesuchen erlebt werden (vgl. hierzu auch Kapitel 6.3.3). Dies bestätigen auch andere Studien. Eine Studie *zu Being Trans in the EU* verweist darauf, dass ein Fünftel der •trans Personen angibt, unangebrachte Neugierde im Gesundheitsbereich erlebt zu haben (European Union Agency for Fundamental Rights 2014a: 43). Doch diese unangebrachten Fragen werden auch in anderen Lebensbereichen immer wieder gestellt: So zeigen Frohn/Meinhold/Schmidt (2017: 519), dass knapp die Hälfte aller •trans Personen unangenehmes Interesse am Privatleben erlebt sowie zwei Fünftel über unangenehme sexuelle Anspielungen am Arbeitsplatz berichten. Auch in einer Beschreibung in unserer Befragung wird das deutlich:

> *Die „Penisfrage", bzw. Genitalfragen allgemein, wird mir ständig gestellt. Von Chefs, Mitarbeitenden, Studierenden – basically jede Person vor der ich mich oute, außer von queeren Menschen.*

Es ist daher nicht überraschend, dass ungefähr ein Drittel aller Personen, die unangebrachte Fragen erlebt haben, selbst angeben, dass sie vermuten, dass dies mit ihrer Geschlechtsidentität oder ihrer äußeren Erscheinung zusammenhängt. Dabei werden neben Körpergewicht und Kleidung auch Aussehen, z. B. •Passing oder Nicht-Passing als •trans Person oder die Fluidität von Geschlechtszuschreibungen sowie auffällige Merkmale wie Tattoos oder Piercings genannt.

6.1.6.2 Unangebrachte Fragen zu Familienplanung oder der familiären Situation:

In der bundesweiten wie auch in der sachsenweiten Befragung gab ungefähr ein Viertel aller •cis Frauen an, unangebrachte Fragen erlebt zu haben (Sachsen 25 %, bundesweit 28 %). Einen detaillierteren Einblick in diese Erfahrung zeigt sich in der Betroffenenbefragung, in der jede zweite •cis Frau diese Erfahrung angab (51 %), während zwei Drittel aller •cis Männer keine dieser

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Fragen erlebt hat (65 %). Hier wird demnach ein Unterschied im Erleben unangebrachter Fragen zwischen •cis Frauen und •cis Männern deutlich. Obwohl mehrheitlich junge •cis Frauen unter 30 Jahren (zwei Drittel) unangebrachte Fragen erleben, gibt ein Fünftel von ihnen an, diese Fragen nicht als Diskriminierung zu empfinden. Auch Personen mit einem geringen BMI erleben häufig unangebrachte Fragen (63 % mindestens einmalig). Dies legt einen Zusammenhang zwischen Sexismus und dominanten Schönheitsnormen nahe. Gleichzeitig zeigt sich aber auch eine Normalisierung dieses Erlebens.

Als unangebracht werden auch Fragen zu Familienplanung oder familiärer Situation beschrieben. Auch hier zeigt sich ein Zusammenhang mit der Häufigkeit der Betroffenheit von jungen •cis Frauen unter 30 Jahren, da dieses Lebensalter in der Regel mit Aspekten von Familienplanung verknüpft wird beziehungsweise Personen in diesem Lebensalter besonders •Zuschreibungsprozessen rund um Familienplanung ausgesetzt sind. Insgesamt geben ungefähr ein Drittel aller Befragten an, dass sie einen Zusammenhang zwischen ihrem (zugeschriebenen) Lebensalter und den unangebrachten Fragen vermuten. Dies legt den Schluss nahe, dass der Zusammenhang zwischen Lebensalter und entsprechenden •Zuschreibungen oder Erwartungshaltungen und unangebrachten Fragen von den Befragten auch wahrgenommen wird. Als unangebracht werden Fragen nach Heiratsplänen oder weiteren Kinderwünschen empfunden, wie diese Schilderungen verdeutlichen:

> *Diese Fragen werden mir von Männern gestellt. In etwa, ob ich Kinder wolle, verheiratet sei, Freund habe, oder so pseudo witzig gemeinte patriarchale alt Herren Witze.*
>
> *Ich bin unverheiratet und habe 2 Kinder von 2 Vätern. Warum das so sei wurde ich immer wieder gefragt.*
>
> *Mir wird oft von fremden/bekannten Menschen "empfohlen", dass meine kleine Tochter dringend noch ein Geschwister bräuchte, und ob denn da was in Planung ist. Meinem Freund ist das hingegen noch nie passiert.*

Knapp die Hälfte aller •cis Frauen erlebt diese Fragen an Orten wie ihrem Arbeitsplatz, im Bildungskontext oder in Behörden, zum Beispiel im Rahmen von Bewerbungsgesprächen oder Gesprächen mit Vorgesetzten, wie die offenen Schilderungen verdeutlichen. Das Auftreten solcher Fragen steht dabei auch in einem direkten Zusammenhang mit der gläsernen Decke, mit der viele Frauen im Berufsleben konfrontiert sind. Hintergrund dieser Fragen ist die Annahme, dass noch eine Familienplanung anstehe und sich daraus Aus-

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

fälle durch Elternzeit, Mutterschaftsurlaub und Krankheiten der Kinder ergäben. Diese Fragen stellen jedoch nach dem •AGG eine unmittelbare Benachteiligung anhand des Geschlechts dar und können dementsprechend rechtlich geahndet werden (§ 3 Absatz 1 AGG).

Teilweise überschneiden sich die Erfahrungen dabei auch mit Formen sexueller Belästigungen (vgl. hierzu auch Kapitel 6.4.1) nach •AGG (§ 3 Absatz 4), wie diese Beschreibung eine*r Teilnehmer*in verdeutlicht. Dennoch werden die Erfahrungen nicht als Formen sexueller Belästigung angegeben:

> *Mir wurden unangebrachte Fragen über mein Sexleben von meinem Vorgesetztem auf der Arbeit gestellt, daraufhin folgten Annäherungsversuche und Nachrichten an meine private Handynummer.*

6.1.6.3 Unangebrachte Fragen zur (zugeschriebenen) Herkunft:

Knapp die Hälfte aller Personen in der bundesweiten Befragung, die weder die deutsche noch eine EU-Staatsangehörigkeit[53] besitzen, haben unangebrachte Fragen erlebt (44 %). Der Wert in der Betroffenenbefragung liegt deutlich höher. Dabei geben zwei Drittel aller Personen, die weder eine deutsche noch eine EU-Staatsangehörigkeit haben, an, mindestens einmalig unangebrachte Fragen erlebt zu haben (61 %). Noch häufiger (73 %) erleben dies Personen, deren Eltern aus Ländern des •globalen Südens kommen. Ein Drittel von ihnen erlebt diese Fragen sogar öfter als einmal im Monat. Die Herkunftsländer der Eltern legen nahe, dass Personen insbesondere dann unangebrachte Fragen erleben, wenn sie von anderen Personen als nicht-*weiß* gelesen werden.

Auch Muslim*innen erleben die Situation deutlich häufiger als Personen, die atheistisch oder christlich sind. Ein Viertel der Muslim*innen in der Betroffenenbefragung erlebt unangebrachte Fragen mindestens einmal in der Woche. In der bundesweiten Befragung gibt jede*r zehnte Muslimische Befragte an, unangebrachte Fragen einmal in der Woche zu erleben.

Rassistische •Zuschreibungen spielen bei den unangebrachten Fragen zur (zugeschriebenen) Herkunft eine zentrale Rolle, wie ein*e Teilnehmer*in eindrücklich beschreibt. Besonders die „Woher kommst du"-Frage wird dabei als unangebracht empfunden. Tatsächlich erhalten Personen, die von rassistischen •Zuschreibungen betroffen sind, sowohl unangebrachte Fragen zu ihrem Sexleben als auch zu ihrer (zugeschriebenen) Herkunft wie

53 Hierzu zählen auch Länder wie die Schweiz, Liechtenstein, Norwegen und Island.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

auch zu ihrer familiären Situation. Dies verdeutlichen die Beschreibungen von Teilnehmer*innen:

> *Kein Hallo oder Guten Tag, sondern direkt: „Wo kommen Sie her? Ich: Aus Frankreich. Die: Nein, aber wirklich? Ich: Aus der Bretagne. Die: Sie wurden also adoptiert. Ich: Nein. Oder andere Fragen wie: Wer ist Schwarz, deine Mutter oder dein Vater? Oder, wie lange wohnen Sie schon bei uns (also in Deutschland gemeint)? Und wo haben Sie Deutsch gelernt? Wollt ihr nicht wieder nach Frankreich? Verpiss dich du N****! Kennst du Himmler? Ich: Nein. Der: Wir kennen dich und deine Familie..." Am meistens bin ich einfach sprachlos und ängstlich und gehe einfach weg. Später, wenn ich zu Hause bin und nochmal nachdenke und denke ich mir, es geht gar nicht was eben passiert ist. Es macht mich traurig und gleichzeitig wütend. Ich verliere mein Selbstvertrauen.*

> *Mit meiner Schwarzen Tochter beim Arzt: ist das Ihre leibliche Tochter oder ist sie adoptiert? Zu ihr und ihrer Schwester: seid ihr Halbschwestern? […] Als die Kinder nicht mehr im Raum waren, hat er mich noch gefragt, ob meine Tochter irgendwelche besonderen Charaktereigenschaften habe, die mit ihrer Herkunft einhergehen könnten.*

> *Enttäuschung von Student*innen, dass ich "zu deutsch" (ernst) [bin] und meine Stimme "zu weiß" [ist]; vorsorglich bleibt aber immer einer als Pausenaufsicht im Probenraum (flüsternd: "so einer klaut ja schon mal").*

Damit sind Personen, die von rassistischen •Zuschreibungen betroffen sind, besonders von unterschiedlichen Formen unangebrachter Fragen betroffen. Die Fragen werden vor allem im öffentlichen Raum erlebt (ungefähr die Hälfte). Trotz der Häufigkeit des Erlebens unangebrachter Fragen gibt nur ein Zehntel der Befragten an, zu vermuten, dass die Fragen mit rassistischen •Zuschreibungen zusammenhängen. Ein Fünftel wiederum gibt an, dass die Fragen mit ihrer (zugeschriebenen) Migrationsbiografie zusammenhängen könnten. Die Häufigkeit der Betroffenheit bei gleichzeitiger geringer Wahrnehmung rassistischer •Zuschreibungen als mögliche Erklärung für die Fragen zeigt, dass Rassismus alltäglich und dieses Erlebens normalisiert ist. Zudem zeigt sich dadurch, wie schwierig es ist, Rassismus zu benennen und zu adressieren.

Insgesamt fällt bei allen Befragten auf, dass besonders Personen unter 30 Jahren angeben, unangebrachte Fragen zu ihrer Person und ihrem Privatleben gestellt bekommen zu haben. Dies muss nicht zwingend damit zusammenhängen, dass sie häufiger als ältere Personen diese Fragen gestellt

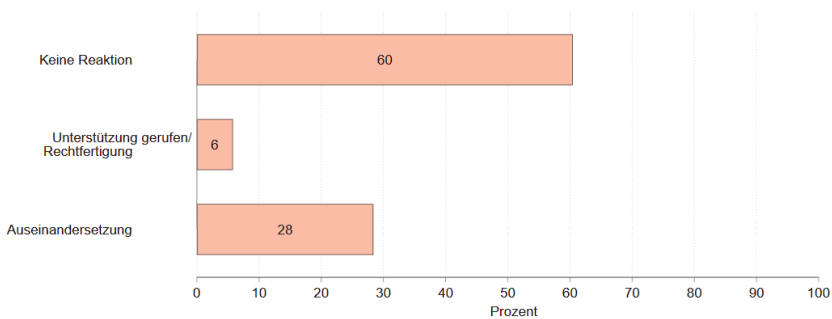
https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

bekommen. Vielmehr spricht dies für Formen von Sensibilisierung in Bezug auf das Thema Diskriminierung, wodurch jüngere Personen diese Fragen als unangenehm wahrnehmen und auch das jeweilige Erleben entsprechend benennen können.

Wenn wir alle Angaben zu unangebrachten Fragen zusammen betrachten, so zeigt sich, dass es sich hier um eine Diskriminierungsform handelt, die in unterschiedlichen Lebensbereichen erlebt wird. Knapp die Hälfte aller Befragten erlebt die Fragen an Orten wie ihrem Arbeitsplatz, im Bildungskontext oder in Behörden. Knapp ein Drittel erlebt die Fragen an öffentlichen Orten wie Straßen, öffentlichen Verkehrsmitteln oder Geschäften. Nur ein Fünftel wiederum gibt an, die Fragen im privaten Umfeld erlebt zu haben. Insgesamt werten knapp vier Fünftel aller Befragten die unangebrachten Fragen als Diskriminierungserfahrung. Auffällig ist jedoch, dass mehr als zwei Drittel der Befragten angibt, die Fragen nicht als Diskriminierung zu empfinden, wenn diese im privaten Umfeld stattfinden, während unangebrachte Fragen im Arbeits- oder Bildungskontext von mehr als vier Fünftel als Diskriminierungserfahrung wahrgenommen werden. Obwohl sie also gleichermaßen als unangemessen eingestuft werden, gibt es hier einen Bewertungsunterschied in der Diskriminierungswahrnehmung.

Mehr als die Hälfte aller befragten Personen hat nicht direkt auf die unangebrachten Fragen reagiert. Dies wurde teilweise mit Angst begründet, andere haben sich aber auch bewusst dazu entschieden, die Situation zu ignorieren. Sechs Prozent geben an, sich in Bezug auf die unangebrachten Fragen gerechtfertigt oder Unterstützung gesucht zu haben. Ungefähr ein Drittel aller Personen ist in eine direkte Auseinandersetzung mit den Fragenstellenden gegangen.

Abbildung 30 Direkte Reaktionen auf unangebrachte Fragen



Quelle: Diskriminierungserfahrungen in Sachsen (Betroffenenbefragung), n=666

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Außerdem fällt auf, dass Personen vor allem dann eine Auseinandersetzung mit den Verursacher*innen gesucht haben, wenn sie über entsprechende Ressourcen, wie etwa ökonomische, oder entsprechende Sprachkenntnisse verfügen. Wenn die Personen diese nicht haben, in der Situation Angst hatten oder die unangebrachten Fragen im privaten Raum erlebt wurden, gingen die meisten keine Konfrontation ein. Eine mögliche Erklärung könnte hier ebenfalls der Versuch sein, diese Räume als Schutzräume aufrechtzuerhalten, aber auch, dass die Konfrontation belastender ist, da die sozialen Konsequenzen, wie etwa der Bruch mit der Familie, schwerwiegender sind als etwa ein Zerwürfnis mit Kolleg*innen. Zugleich kann es aber auch sein, dass eine Auseinandersetzung im privaten Umfeld besonders gescheut wird, da es sich hierbei um jene Personen handelt, die eigentlich Schutz und Nähe garantieren sollten. Konfrontationen könnten hierbei eine Gefährdung dieses Schutzraumes darstellen, da die Betroffenen dann möglicherweise als überempfindlich wahrgenommen werden und dadurch weiteren Abwertungen ausgesetzt sein könnten. Außerdem könnte es eine Rolle spielen, ob es feste Abläufe für Beschwerden gibt (was im privaten Bereich nicht der Fall ist) – diese erhöhen die Wahrscheinlichkeit, dass Betroffene den Vorfall melden oder sich beschweren (Rausch et al. 2021: 7ff, 21.).

Auffällig ist, dass fast die Hälfte aller unbekannten anwesenden Personen und ungefähr ein Drittel der bekannten anwesenden Personen die Verursachenden unterstützt oder dieselben unangebrachten Fragen gestellt haben wie diese. In der Regel reagierten bekannte anwesende Personen nicht auf die unangebrachten Fragen. Die meisten Befragten begründen dies damit, dass sie vermuten, dass die anderen anwesenden Personen die Fragen nicht als problematisch oder unangebracht wahrgenommen hätten. Das zeigt deutlich, dass diese Grenzüberschreitungen noch vielfach nicht als solche wahrgenommen werden. Menschen, die als anders wahrgenommen werden beziehungsweise zu Anderen gemacht werden, werden so häufig nicht als Personen wahrgenommen, die das gleiche Recht auf Privatsphäre haben. Vielmehr werden sie so behandelt, dass es in Ordnung sei, sich bei ihnen über bestimmte Lebensweisen – insbesondere, wenn diese von gesellschaftlichen •Normen abweichen – zu informieren.

Knapp die Hälfte aller Personen hat nicht direkt auf unangebrachte Fragen reagiert, wenn diese im Arbeits- oder Bildungskontext beziehungsweise in Behörden erlebt wurden. Besonders im Arbeitskontext können bestehende Hierarchieverhältnisse eine Erklärung dafür sein, warum eine direkte Reaktion auf die Fragen unmöglich erscheint, insbesondere, wenn sie von den direkten Vorgesetzten kommen, wie einige Schilderungen verdeutlichen.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

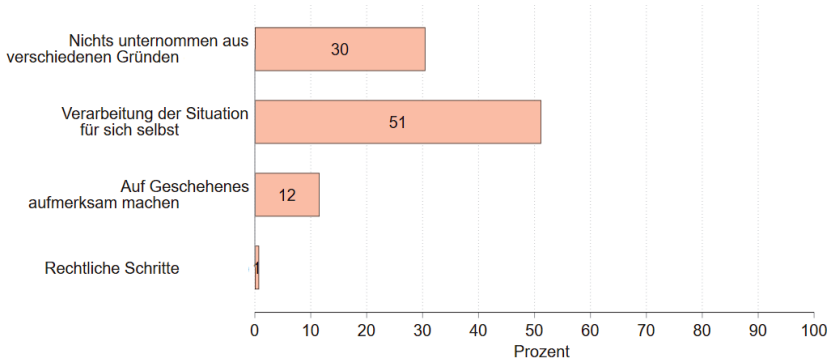
Die Frage nach einer (geplanten) Schwangerschaft in Bewerbungsgesprächen verstößt gegen das Diskriminierungsverbot in § 2 Absatz 1 Nr. 1 •AGG, weshalb Bewerber*innen auch nicht auf die unangebrachte Frage reagieren müssen beziehungsweise nicht wahrheitsgetreu antworten müssen, wenn sich daraus ein Nachteil ergibt. Auf unangebrachte Fragen im öffentlichen Raum hat knapp jede zweite Person nicht reagiert. Dabei könnten vor allem die Normalisierung und Alltäglichkeit dieser Erfahrung – wie etwa beim Erleben von Rassismus und Sexismus – eine mögliche Erklärung sein.

Die Hälfte der Personen, die unangebrachte Fragen erlebt hat, gibt an, die Situation im Anschluss individuell für sich verarbeitet zu haben, beispielsweise durch Gespräche mit Freund*innen oder Partner*innen. Insbesondere Personen, die über die gemachte Erfahrung wütend waren, aber auch Personen unter 30 Jahren entschieden sich, diese anschließend in Gesprächen zu verarbeiten. Das Berliner Monitoring zu •trans und homophober Gewalt verweist auf einen ähnlichen Befund. Das Studienteam zeigt auf, dass insbesondere lesbenfeindliche Gewalt in der Regel privat verarbeitet wird, auch wenn es sich um schwerwiegende Formen handelt, die angezeigt oder gemeldet werden könnten (Lüter et al. 2020: 19). Ähnliches lässt sich in unserer Studie konstatieren. Nur einige wenige Befragte (ungefähr ein Zehntel) haben die unangebrachten Fragen gemeldet oder sich bei einer entsprechenden Stelle beschwert. Ein Drittel der Personen wiederum gibt an, nichts gemacht zu haben, weil es ihrer Meinung nach nichts geändert hätte. Zudem fällt auf, dass Personen vor allem dann anschließend auf die unangebrachten Fragen aufmerksam machen (insgesamt 12 Prozent), z. B. durch eine Meldung oder Beschwerde, wenn bekannte Personen in der Situation als Zeug*innen anwesend waren.

> Ähnlich wie die Befunde bezüglich einer direkten Reaktion auf unangebrachte Fragen legen auch die Handlungen danach nahe, dass unangebrachte Fragen einerseits normalisierte Alltagserfahrungen für viele Personen darstellen und nicht als Formen sozialer Herabwürdigung wahrgenommen werden. Andererseits erweisen sich bestehende Hierarchieverhältnisse oder soziale Beziehungen – insbesondere, wenn unangebrachte Fragen im privaten Umfeld erlebt werden – als Hindernis oder Erschwerung einer Reaktion oder Handlung.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Abbildung 31 Schritte nach unangebrachten Fragen



Quelle: Diskriminierungserfahrungen in Sachsen (Betroffenenbefragung), n=666

6.1.7 Zwischenfazit zu Formen sozialer Herabwürdigung

Die vorangegangene Analyse unterschiedlicher Formen sozialer Herabwürdigung – Anstarren (6.1.1), Blicke beim Bewegen oder Sport im öffentlichen Raum (6.1.2), für weniger intelligent halten (6.1.30), die Identität nicht ernst nehmen (6.1.4), Beleidigung beziehungsweise lächerlich machendes Verhalten (6.1.5) sowie unangebrachte Fragen zu Person und Privatleben (6.1.6) – zeigt, dass diese Diskriminierungserfahrungen vielfach entlang der äußeren Erscheinung sowie entlang von •Othering-Prozessen verlaufen. Wenn Personen als anders und abweichend von gesellschaftlichen Dominanzpositionen wahrgenommen werden, erleben sie häufiger Formen der sozialen Herabwürdigung. Die unterschiedlichen Formen gehen dabei oftmals ineinander über, wie etwa Blicke und Beleidigungen. Darüber hinaus gehen Formen der sozialen Herabwürdigung auch in andere Gewalterfahrungen über, wie einige geschilderte Beleidigungen oder unangebrachte Fragen verdeutlichen, die bereits sexuelle Belästigungen darstellen. Alle in diesem Abschnitt analysierten Diskriminierungserfahrungen verdeutlichen die Alltäglichkeit und Normalisierung von Formen der sozialen Herabwürdigung, die diese besonders schwerwiegend macht. Die Alltäglichkeit dieser Diskriminierungserfahrungen geht häufig mit einer Nicht-Konfrontation einher. Dies gilt besonders dann, wenn es sich bei den Orten, an denen Formen sozialer Herabwürdigung erlebt werden, um Räume handelt, die als Schutzräume fungieren sollten, wie etwa das persönliche Nahumfeld oder therapeutische Praxen. Die Darstellung des Erlebens von Beleidigungen oder des Lächerlichmachens verdeutlicht, dass Betroffene insbesondere dann auf

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

das Erlebte nicht reagieren, wenn sie Angst haben, dass nach der verbalen Gewalt körperliche oder sexualisierte Gewalt folgt. Die Reaktion kann dabei eine Form der Abwehr oder Verteidigung darstellen.

6.2 Materielle Benachteiligung

Nachdem im vorangegangenen Kapitel verschiedene, teilweise subtile Formen von sozialer Herabwürdigung analysiert wurden, geht es im Folgenden um drei Beispiele materieller Benachteiligung, die direkt gesellschaftliche Teilhabemöglichkeiten von Personen bestimmen: Zugang zu Clubs, Gaststätten und Läden (6.2.1), Teilnahme an Veranstaltungen (6.2.2) und das Finden einer bedarfsgemäßen Wohnung (6.2.3). Auch diese Erfahrungen haben wir jeweils in der Betroffenenbefragung sowie der sächsischen und der bundesweiten Bevölkerungsbefragung abgefragt, wenn die Befragten zuvor angegeben haben, sich in den jeweiligen Lebensbereichen bewegt zu haben.

In der sächsischen Bevölkerungsbefragung geben 15 Prozent der Befragten, die in den letzten zwei Jahren eine Wohnung gesucht haben, an, dass sie keine Wohnung gefunden haben, die ihren Bedarfen entsprach (vgl. Kapitel 6.2.3). Jeweils etwa jede*r zehnte Befragte in Sachsen hat die Erfahrung gemacht, dass ihnen der Zugang zu Clubs oder Gaststätten verwehrt wurde (10 %, vgl. Kapitel 6.2.1) oder dass ihnen die Teilnahme an Veranstaltungen oder Freizeitangeboten verwehrt wurde (11 %, vgl. Kapitel 6.2.2).

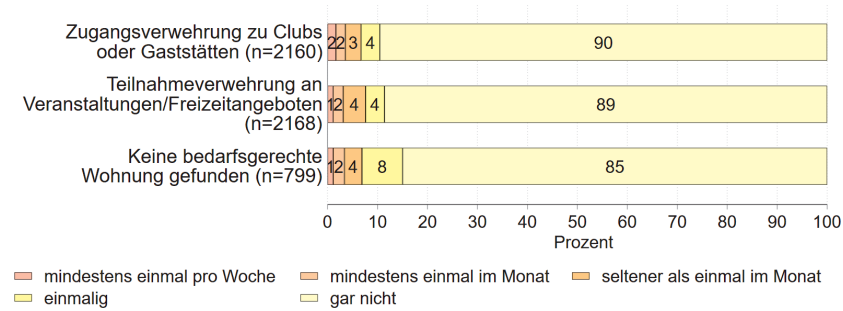
Die genannten Erfahrungen werden in den folgenden Unterkapiteln einzeln ausführlich analysiert. Dabei werden die sächsische Bevölkerungsbefragung, die bundesweite Vergleichsbefragung sowie die Betroffenenbefragung berücksichtigt. In allen drei Befragungen haben wir nach den Erfahrungen in den letzten zwei Jahren gefragt. In Kapitel 6.2.4 folgt ein kurzes Zwischenfazit zu den drei analysierten Erfahrungen materieller Benachteiligung.

6.2.1 Mir wurde der Zugang zu Clubs, Gaststätten oder Läden verwehrt.

Gegen diskriminierende Einlasskontrollen und Zugangsverweigerungen in Gaststätten, Clubs und Läden kann juristisch mithilfe des •AGGs vorgegangen werden, wenn sie ein •AGG-geschütztes Merkmal betreffen. Jedoch sind nicht alle Situationen vom •AGG gedeckt: Ausschluss wegen eines hohen Lebensalters bei Partys/Tanzveranstaltungen könne nach einem vom Bundesgerichtshof bestätigten Urteil gerechtfertigt werden, da es sich hier um

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Abbildung 32 Materielle Benachteiligung



Quelle: Diskriminierungserfahrungen in Sachsen (Bevölkerungsbefragung Sachsen)

kein Massengeschäft handele und der Erfolg von dem Publikum abhinge (BGH, Urt. v. 05.06.2021, Az. VII ZR 78/20, Rn. 10).

In Sachsen wurde jeder zehnten Person schon einmal der Zugang zu Clubs, Gaststätten oder Läden verwehrt (11 %). Bundesweit betrifft dies ähnlich viele Personen (vgl. Tabelle 1 zu 6.2.1 Mir wurde der Zugang zu Clubs, Gaststätten oder Läden verwehrt: Bevölkerungsbefragungen). Bei den Teilnehmenden der Betroffenenbefragung liegt der Anteil mit ca. 14 Prozent noch einmal leicht höher. Diese Zahlen erscheinen gerade angesichts der hier gegebenen rechtlichen Schutzmöglichkeiten sehr hoch.

Aus der Studie zu *Diskriminierungserfahrungen in Deutschland* geht hervor, dass am häufigsten Personen entlang von rassistischen •Zuschreibungen der Zugang zu Clubs verweigert wird (dies betrifft die Hälfte der Personen, denen der Zugang verweigert wurde). Dieser Ausschluss basiert größtenteils auf •Zuschreibungen anhand der äußeren Erscheinung der Betroffenen (Beigang et al. 2017a: 196). Das Problem rassistischer Einlasskontrollen ist zudem ein altbekanntes und wurde seit den 1970er-Jahren immer wieder thematisiert (Kinsky 2017: 14ff.). Auch in anderen europäischen Ländern stellt Diskriminierung beim Zugang zu privaten Dienstleistungen ein Problem dar, wie die Erhebung der Europäischen Union zu Minderheiten und Diskriminierung veranschaulicht: „Jeder fünfte Roma (20 %), 14 % der befragten Afrikaner aus Ländern südlich der Sahara und 13 % der Nordafrikaner gaben an, in Bars, Cafés, Restaurants, Diskotheken oder Clubs (oder bei dem Versuch, diese zu betreten) diskriminiert worden zu sein.“ (European Union Agency for Fundamental Rights 2009: 50).

Wenn wir die Verteilung des Erlebens solcher Vorfälle in unserer Studie nach Staatsangehörigkeit, der Herkunft der Eltern und der Erstsprache be-

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

trachten, unterstützt dies die Annahme, dass es sich hierbei vielfach um rassistische •Zuschreibungen handelt. In der sachsenweiten Bevölkerungsbefragung gibt circa jede siebte Person ohne deutsche Staatsangehörigkeit (14 %) und ein Viertel der Personen, deren Eltern aus dem •globalen Süden kommen (19 %,) an, nicht in Gaststätten, Clubs oder Läden eingelassen worden zu sein. Bundesweit lassen sich die Ergebnisse aufgrund höherer Fallzahlen für einige Gruppen weiter aufschlüsseln: Von den Personen mit ausschließlich deutscher Staatsangehörigkeit erlebten 11 Prozent, dass ihnen der Zugang zu Gaststätten, Clubs und Discotheken verwehrt wurde. Dagegen geben ein Drittel der Personen mit europäischen Staatsangehörigkeiten (33 %) und weiteren nicht-deutschen Staatsangehörigkeiten (29 %) an, nicht eingelassen worden zu sein. Ein weiterer Indikator für rassistische Diskriminierung ist, dass ein Viertel der Personen, deren Eltern aus dem •globalen Süden kommen (27 %), und ein Viertel der Personen, die kein Deutsch sprechen (25 %), die Situation erlebt hat.

Aus der bundesweiten Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes von 2017 geht hervor, dass explizit jungen Männern, die von rassistischen •Zuschreibungen betroffen sind, der Zugang zu Clubs verwehrt wird (Beigang et al. 2017a: 198). Auch in unserer Befragung fällt auf, dass, obwohl häufiger •cis Frauen angeben, die abgefragten Situationen erlebt zu haben, hier •cis Männern bundesweit (14 %) und sachsenweit (12 %) öfter der Zugang verwehrt wurde. Auch in Bezug auf das Lebensalter lässt sich feststellen, dass einem Viertel (28 %) der Personen unter 30 Jahren bundesweit und jeder fünften Person (18 %) sachsenweit der Zugang verwehrt wurde. Weitere Studien belegen, dass dies eine gängige diskriminierende Praxis beim Clubeinlass ist (Yiğit 2008: 14f.; Schlaab 2010: 29f.). Das ADB Sachsen hat zudem 2011 ein Disco-Testing durchgeführt, bei welchem mehr als der Hälfte der Leipziger Clubs eine rassistische Türpolitik attestiert wurde (Antidiskriminierungsbüro Sachsen 2011). Zwar ist dies zehn Jahre her, doch aus unserer Befragung und den offenen Beschreibungen der Situationen geht hervor, dass dieses Problem aktuell geblieben ist:

> *Ich war mit deutschen und migrantischen Freunden unterwegs, in einem Club durften nur die deutschen rein, wir beide Migranten durften nicht rein.*

Außerdem wird ersichtlich, dass auch bei weniger prominenten Beispielen, wie Läden oder Museen, es dazu kommt, dass der Zugang verwehrt wird:

> *Verbale Beleidigungen wie „Wir sind hier doch nicht in Afrika" und die Weigerung, mich als Kundin in den Laden zu lassen / zu beraten.*

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Wir wollten uns ein Schloss anschauen und parkten bereits auf dem dazugehörigen Parkplatz. Da wir hungrig waren packten wir etwas zu Essen aus und wollten dies gerade an/ in unserem Bus verzehren. Da kam eine Angestellte des Schlosses heraus und fragte sehr unfreundlich, ob wir hier nun unser Lager aufschlagen wollen und dass das nicht gehen würde, und wir verschwinden sollen. Ich war irritiert und überrascht und wollte mich noch erklären, dass wir doch gleich uns das Schloss anschauen wollen und doch zahlende Kunden sind... Mein Mann hat die Situation gleich realisiert, packte alles ein und wir verließen das Gelände mit unserem Bus.

Aus der bundesweiten Bevölkerungsbefragung geht zudem hervor, dass jede dritte muslimische (30 %) oder Person anderen, nicht christlichen Glaubens (38 %) der Zugang zu Gaststätten, Clubs oder Läden verwehrt wurde. In der sachsenweiten Bevölkerungsbefragung haben insgesamt sehr wenige Personen nicht-christlichen Glaubens teilgenommen, weswegen die Zahlen hier weniger eindeutig sind (28 %). In der Betroffenenbefragung spiegelt sich jedoch das Ergebnis der bundesweiten Befragung wider: Jede vierte muslimische Person (24 %) hat angeben, die Situation, nicht eingelassen zu werden, erlebt zu haben.

Ähnlich wie bei der Erfahrung, „Ich konnte an Freizeitangeboten/Veranstaltungen nicht teilnehmen", (vgl. Kapitel 6.2.2) geben weniger Personen mit •Behinderung als erwartet an, in den letzten beiden Jahren die Erfahrung gemacht zu haben, dass ihnen der Zugang zu Clubs, Gaststätten oder Läden verwehrt wurde. Für beide Erfahrungen ist jedoch der Kontext der Covid-19-Pandemie relevant, was auch andere Umfragen belegen (Bolz und van Nek 2021). Bundesweit geben für den Zugang zu Gaststätten, Clubs oder Läden sogar weniger Personen mit •Behinderung an, nicht eingelassen worden zu sein, als Personen ohne •Behinderung. Auch dieses Ergebnis widerspricht allgemeinen Erwartungen (Beigang et al. 2021: 30) und könnte damit zusammenhängen, dass in den letzten zwei Jahren viele Gaststätten, Clubs oder Läden geschlossen hatten und Personen, die durch ihre •Behinderung zur Risikogruppe gehören, geschlossene Räumlichkeiten eher gemieden haben. Uns wurden trotzdem Situationen geschildert, in denen Personen nicht abgewiesen wurden, ihnen aber durch eine Verweigerung, sie zu unterstützen, indirekt der Zugang verwehrt wurde:

Zugang ist nur über Treppen möglich, mir wurde mitgeteilt, dass mir nicht geholfen werden kann die Stufen zu überwinden

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Im Kontext der Pandemie kam es zudem immer wieder zu einer undifferenzierten Durchführung von Covid-19-Maßnahmen. Dies betrifft beispielsweise Personen, die aufgrund von Krankheiten keine Maske tragen können und laut der offenen Beschreibungen ausgeschlossen und angegangen wurden. Ein anderes Beispiel betrifft die Notwendigkeit, im Supermarkt stets einen Einkaufswagen mit sich zu führen:

> *Ich war als Alleinerziehende im ersten Lockdown mit meinem Sohn (1 Jahr alt) einkaufen mit Kinderwagen. Den Supermarkt durfte ich nur mit Kinder- und Einkaufswagen betreten oder gar nicht. Zum Glück gab es einen anderen Supermarkt, wo ich nur mit dem Kinderwagen einkaufen konnte.*

Gleichzeitig erklären Personen, die aus politischen Gründen die Maßnahmen ablehnen, sich durch die Schließung der Läden und die Maskenpflicht ausgegrenzt und unterdrückt zu fühlen. Wie in dem Kapitel zu typischen Diskriminierungssituationen während der Covid-19-Pandemie erläutert (vgl. Kapitel 5.5), kann dies zu einer Verschärfung der Lage und einem verstärkten Misstrauen gegenüber Personen führen, die aufgrund von Krankheiten oder •Behinderungen tatsächlich keine Maske tragen können.

Beim Zugang zu Clubs spielt insbesondere das Aussehen eine Rolle. Das Aussehen beziehungsweise die Körpererscheinung sind nicht vom •AGG gedeckt. Aus der Bestätigung eines Urteils zur Verweigerung des Einlasses in Clubs durch den Bundesgerichtshof geht zudem hervor, dass begründet werden kann, „nur für – zudem in bestimmter Art und Weise (‚Partygänger') gekleidete – Personen im Alter zwischen 18 und 28 Jahren" zugänglich zu sein (BGH, Urt. v. 05.06.2021, Az. VII ZR 78/20, Rn. 10). Mehrere Situationen aus den offenen Beschreibungen beziehen sich auf die äußere Erscheinung, wie die zwei folgenden Beispiele:

> *Man kommt an/in ein Geschäft, und hört: Fette sind hier nicht erwünscht. So wie Du aussiehst, solltest du eher zu McDonalds gehen und fressen. Und auch sehr schön: Vor 50 Jahren hätte man Dich vergast...*

> *Mir und meinen Kollegen wurde in Chemnitz schon der Zugang zu Örtlichkeiten verwehrt, weil wir nicht richtig aussahen – und dass, obwohl wir nicht besoffen oder ähnliches war. Argumentieren bringt da auch nichts. Sowas macht wütend, und man fühlt sich hilflos*

Zwar sticht die Kategorie Gewicht in allen drei Befragungen nicht heraus, in der bundesweiten Bevölkerungsbefragung gibt aber knapp jede vierte Person mit unveränderlichen (23 %) und knapp jede fünfte Person mit veränderlichen Erscheinungsmerkmalen (18 %) wie etwa auffällige Kleidung oder auf-

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

fällige Frisuren, an, dass ihnen der Zugang verwehrt wurde. Die äußere Erscheinung spielt also insgesamt eine größere Rolle.

Aus der sächsischen Bevölkerungsbefragung geht außerdem hervor, dass circa einem Sechstel der Personen in Sachsen, die einen Schulabschluss (16 %) oder noch keine abgeschlossene Ausbildung/Studium (17 %) haben, der Zugang verweigert wurde. Hier könnte Klassismus relevant sein, doch wird diese Annahme nicht durch die Angaben zum sozioökonomischen Status gedeckt. Da es sich hier vermutlich zum großen Teil um eine Gruppe mit niedrigem Lebensalter handelt, könnte es in Bezug auf den Zugang zu Clubs sein, dass Personen noch minderjährig waren. Bezüglich des Zugangs zu Läden könnte es sein, dass davon ausgegangen wurde, dass die Personen weniger Geld hätten, was wiederum doch für Klassismus sprechen würde.

Insgesamt haben diskriminierende Zugangsverwehrungen zu Clubs, Gaststätten und Läden zu der Zeit unserer Datenerhebung während der Covid-19-Pandemie eine geringere Rolle gespielt, da viele dieser Orte über längere Zeit geschlossen und damit für niemanden zugänglich waren. Trotzdem zeigen sich auch in dieser Zeit ähnliche Muster wie zu Zeiten vor der Pandemie: Rassistische Diskriminierung ist bei Einlasskontrollen weiterhin die häufigste Form der Diskriminierung. Dies bestätigen auch die Ergebnisse anderer Studien (Yiğit 2008: 14f.; Schlaab 2010: 29f.; Antidiskriminierungsbüro Sachsen 2011; Kinsky 2017: 14ff.).

6.2.2 Ich konnte an Veranstaltungen/Freizeitangeboten nicht teilnehmen, da meine Bedarfe/Bedürfnisse nicht berücksichtigt wurden.

Die Gründe dafür, warum Personen nicht an Freizeitangeboten oder Veranstaltungen teilnehmen können, sind verschieden. In den allermeisten Fällen erfolgt der Ausschluss nicht offen und explizit, sondern subtiler, etwa indem Barrieren geschaffen werden. Diese können vielfältig sein und existieren häufig, ohne dass privilegierte Personen diese überhaupt wahrnehmen: Sprache, der physische Zugang, die Schrift, Lesbarkeit, Lautstärke, Länge der Veranstaltung oder Kosten sind beispielhafte Aspekte, über die Personen implizit ausgeschlossen werden und an Angeboten nicht teilnehmen können (vgl. ak moB o. J.). Aus den offenen Angaben der Betroffenenbefragung gehen weitere Gründe für eine Nicht-Teilnahme hervor, wie Essensunverträglichkeiten, Arbeitszeiten, fehlende Kinderbetreuung, mangelnde Zeit aufgrund von Unvereinbarkeit von Beruf und Familie, Körpergewicht, generell feh-

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

lende Toiletten, die, wenn vorhanden, manchmal nicht barrierearm oder geschlechtergetrennt sind.

Sachsen- und bundesweit konnte in den letzten zwei Jahren etwas mehr als jede zehnte Person nicht an Veranstaltungen teilnehmen, da ihre Bedarfe nicht berücksichtigt wurden (Sachsen 11 %, bundesweit 13 %). Bei der Betrachtung der Betroffenen zeigen sich geringe Unterschiede bezüglich der abgefragten Gruppenzugehörigkeiten (vgl. Tabelle 1 zu 6.2.2. Ich konnte an Veranstaltungen/Freizeitangeboten nicht teilnehmen: Bevölkerungsbefragungen). Dies könnte daran liegen, dass unsere Befragungen während der Covid-19-Pandemie durchgeführt wurden und es im Grunde genommen kaum Veranstaltungen oder Freizeitangebote gab, wodurch es auch weniger Ausschlusssituationen gab. Trotzdem hat sich auch in diesem Aspekt die Pandemie unterschiedlich ausgewirkt.

So haben beispielsweise Personen, die wegen einer •Behinderung der Risikogruppe angehören, Veranstaltungen und Menschenansammlungen oft stärker gemieden (Heim 2020; Bolz und van Nek 2021). Für Personen mit körperlichen •Behinderungen ist der Anteil mit jeweils 11 Prozent sachsen- und bundesweit vermutlich auch aufgrund dieser Vermeidungsstrategien so hoch wie insgesamt. Von den Personen mit psychischen oder kognitiven •Behinderungen hat jedoch jede fünfte Person in Sachsen (18 %) den Ausschluss von Veranstaltungen aufgrund nicht berücksichtigter Bedarfe erlebt. In der Betroffenenbefragung zeigt sich außerdem, dass besonders Personen mit zwei oder mehr •Behinderungen diese Situation erlebt haben. Die Gründe, warum Personen mit •Behinderungen nicht an Veranstaltungen teilnehmen konnten, sind vielfältig:

> *Keine Barrierefreiheit -> extreme Lautstärke, viele Treppen ohne Aufzug, keine Untertitel oder Übersetzer anwesend*

> *Konzertbesuche für Stehpublikum sind für mich wg einer Gehbehinderten leider nicht mehr möglich*

> *Zu viele Barrieren im oder auf dem Weg zum Angebot. Meine Bedarfe zu erklären, kostet zu viel Überwindung und Energie.*

Darüber hinaus wurde öfters darauf verwiesen, dass Menschenmengen und übergriffiges Verhalten in diesen Panikattacken auslösen können:

> *Ich hatte Probleme im Umgang mit größeren Menschenmengen. Da sich solche am Einlass bilden, könnte ich an den meisten Veranstaltungen nicht teilnehmen. Wenn ich mich danach erkundigte, würde mir zumeist sehr unfreundlich gesagt, dass dies nun Mal so ist. Auch vor Corona könnte ich*

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

daher an keinen Veranstaltungen mehr teilnehmen. Ebenso benötigte ich, um Panikattacken zu vermeiden, einen Randplatz. Auch dies kann häufig nicht eingeräumt werden.

Starke Unterschiede beim Erleben dieser Situation zeigen sich beim Lebensalter. Personen unter 30 Jahren (22 %) geben sachsenweit deutlich häufiger als Personen mit hohem Lebensalter (67 Jahre und älter) (5 %) an, nicht an Veranstaltungen oder Freizeitangeboten teilgenommen haben zu können. Ähnliche Ergebnisse zeigt auch die bundesweite Erhebung auf. Verschiedene Erklärungsansätze bieten sich an: Jüngere Personen nehmen insgesamt an mehr Veranstaltungen teil, welche oft nicht barrierearm sind. Veranstaltungen, die sich an ältere Menschen richten, sind eventuell seltener und barriereärmer, weil sie eher an die Bedarfe angepasst werden. Beispielsweise sind öffentlich finanzierte klassische Kulturveranstaltungen eher barrierefrei „als die in der Regel frei finanzierten populärkulturellen Veranstaltungen" (Engels et al. 2016: 362). Der Teilhabebericht von 2016 führt zudem auf Grundlage der SOEP-Daten aus, dass insbesondere Personen mit •Behinderung zwischen 18 und 49 Jahren unzufrieden und eingeschränkt in ihrer Freizeitgestaltung sind (Engels et al. 2016: 10).

In der Betroffenenbefragung zeigt sich, dass Personen mit wenig finanziellen Ressourcen öfter nicht an Freizeitangeboten teilnehmen konnten. Fast die Hälfte der Befragten (45 %), die nach eigener Aussage zu wenig zur Verfügung hat, gibt an, nicht an Freizeitmöglichkeiten teilnehmen zu können:

Mein Umfeld leistet sich Hobbys, verbringt miteinander Beschäftigungen, die für mich unerschwinglich sind.

Auch Personen, die arbeitssuchend sind, erfahren häufiger Ausschlüsse von Veranstaltungen, was höchstwahrscheinlich ebenfalls mit ihren finanziellen Ressourcen zusammenhängt. Dies zeigt sich vor allem in der Betroffenenbefragung (47 %). Da auch finanzielle Nachteile mit gesellschaftlichen Machthierarchien zusammenhängen, kann der materielle Ausschluss von Teilhabemöglichkeiten als Diskriminierung gesehen werden.

Am auffälligsten ist, dass sachsenweit jede vierte Person mit nicht deutscher Staatsangehörigkeit (41 %) und zwei Drittel bundesweit (EU und Europa 67 %; Andere 68 %) erlebt haben, dass sie an Veranstaltungen nicht teilnehmen konnten. Aus den Angaben geht nicht hervor, welche spezifischen Gründe es hierfür gibt. Ein potenzieller Aspekt ist der in der Pandemie sich weiter verschärfte Rassismus, insbesondere der antiasiatische Rassismus hat deutlich zugenommen (korientation e.V. 2021). Unklar ist jedoch, ob Zugänge

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

aktiv verhindert wurden oder die Betroffenen, um Rassismus vorzubeugen, auf die Teilnahme bei Veranstaltungen verzichtet haben. Auch die Überschneidung zu Klassismus und fehlenden materiellen Ressourcen ist eine mögliche Erklärung dafür, dass Personen mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit häufiger an Freizeitangeboten nicht teilnehmen konnten. Da Personen, die keine deutsche Staatsangehörigkeit besitzen, häufig in prekären Jobs arbeiten und dadurch auch monetär stärker von der Pandemie betroffen waren (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2021c: 16), hatten sie möglicherweise weniger finanzielle Ressourcen, um Angebote zu zahlen. Rassistische Ausgrenzungen bei Veranstaltungen oder Freizeitangeboten hängen jedoch nicht ausschließlich mit der Pandemie zusammen, sondern waren auch vorher schon präsent (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2021c: 20), wie auch Beispiele aus unserer Befragung illustrieren:

> *Two situations that I remember. One time I had inquired about joining a local Schützenverein and was told that only local people from that town could join but I know that was not true. I also inquired about joining the […] Freiwillige Feuerwehr and was told I didn't speak fluent German and was too old (59 at the time).*[54]
>
> *Schwimmen mit meiner Familie wegen Ganzkörperschwimmanzug meiner Frau, Kommentare durch Personal des Schwimmbads.*

Das zweite Zitat lässt eine Diskriminierung entlang der Religionszugehörigkeit vermuten, von welcher insbesondere in der Betroffenenbefragung die Hälfte der muslimischen Teilnehmenden berichtet. Bundesweit betrifft dies ein Viertel der muslimischen Befragten (25 %). In Sachsen sind die Zahlen mit einem Fünftel der Befragten, die keinen christlichen Glauben haben, geringer (18 %).

54 Eigene Übersetzung: Zwei Situationen, an die ich mich erinnere. Einmal hatte ich mich nach einem Beitritt zu einem örtlichen Schützenverein erkundigt und mir wurde gesagt, dass nur Einheimische aus dieser Stadt beitreten könnten, aber ich weiß, dass das nicht stimmte. Ich erkundigte mich auch nach einem Beitritt zur Freiwilligen Feuerwehr Meißen und mir wurde gesagt, dass ich nicht fließend Deutsch spreche und zu alt sei (damals 59).

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Zudem können Personen häufiger durch das ausschließliche Angebot in deutscher Sprache nicht teilnehmen:

> *I wasn't able to go to outdoor cinema or attend yoga/sport classes. Nothing I can do as they only shows German movie or the classes only conduct in German.*[55]

Darüber hinaus wurde häufiger geschildert, dass sich von Rassismus betroffene Personen nicht sicher fühlen könnten, insbesondere, wenn sie im ländlichen sächsischen Raum unterwegs seien:

> *z. B. Veranstaltungen, die an Orten stattfinden, die für schwarze Menschen nicht sicher sind (ländliches Sachsen).*

Bezüglich der Sicherheit gibt es auch Berichte zu Sexismus. Aus den Schilderungen kann geschlossen werden, dass Personen nicht an Veranstaltungen teilnehmen, weil sie Übergriffe erwarten:

> *Ich meide bewusst Orte, an denen ich mit sehr höher Wahrscheinlichkeit mit sexueller Belästigung, wie •Catcalling, ungewollten Berührungen an Arsch und Brüsten etc. rechnen muss. Zu diesen Orten gehören beispielsweise Clubs und Bars.*

Insgesamt zeigt sich, dass es vielzählige Gründe gibt, warum Personen an Freizeitangeboten oder Veranstaltungen nicht teilnehmen konnten. Diese haben innerhalb des Untersuchungszeitraumes jedoch auch nur in sehr eingeschränkter Form stattgefunden. Dennoch zeigen sich einige Muster: Ein großes Thema ist Barrierefreiheit. Dieser ist keinesfalls Genüge getan, wenn lediglich ein Zugang mit dem Rollstuhl ermöglicht wird. Denn die uns geschilderten Beispiele zeigen deutlich auf, dass die Bedarfe hier deutlich vielfältiger sind. •Inklusion bedeutet daher, auch die Vielfalt von möglichen •Behinderungen bei der Planung und Organisation von Veranstaltungen und Freizeitangeboten mitzudenken und darauf vorbereitet zu sein. Doch bei Barrierefreiheit geht es nicht nur um die Barrieren für Menschen mit •Behinderungen, sondern auch um sprachliche Barrieren für Menschen mit einer anderen Erstsprache als Deutsch oder finanzielle Barrieren, die eine Teilhabe verhindern. Hier kann auf die Studie *Diskriminierungserfahrungen in Deutschland*

55 Eigene Übersetzung: Ich konnte nicht ins Freiluftkino gehen oder Yoga-/Sportkurse besuchen. Ich kann nichts tun, da nur deutsche Filme gezeigt werden oder der Unterricht nur auf Deutsch stattfindet.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

> (Beigang et al. 2017a) verwiesen werden, welche detaillierter darauf eingeht, inwiefern räumliche Barrieren bei der Teilnahme von Veranstaltungen eine Rolle spielen, und zeigt, dass der Ausschlussmoment auch darüber hinausgeht und herabwürdigende Komponenten beinhaltet. Selbst wenn es räumliche Zugänge gäbe, würde oftmals die Selbstbestimmtheit der Betroffenen ignoriert. Auch Unterstützungsangebote könnten eine exkludierende Wirkung haben, wenn beispielsweise bei Konzerten für Personen im Rollstuhl extra Bereiche vorgesehen sind, sie dort aber nicht mit ihren Freund*innen gemeinsam die Zeit verbringen können (Beigang et al. 2017a: 193 ff.). Neben weiteren •Behinderungen, wie eingeschränkten Sinneswahrnehmungen, können Barrieren auch •trans Personen behindern, wenn sie beispielsweise entscheiden müssen, ob sie die Frauen- oder die Männertoilette benutzen und ihre sichtbare Transition noch nicht abgeschlossen ist. Auch ein hohes Gewicht kann ein Grund sein, warum Personen an Veranstaltungen nicht teilnehmen können, wenn beispielsweise die Stühle zu klein und instabil sind (Beigang et al. 2017a: 196). Außerdem zeigt sich, dass einige befragte Personen Veranstaltungen meiden, bei denen sie Diskriminierungen in Form von sexueller Belästigung vermuten.

Aus diesen unterschiedlichen Erfahrungen entlang verschiedener Diskriminierungsmerkmale geht hervor, dass viele Barrieren für die Mehrheitsgesellschaft nicht direkt sichtbar sind, jedoch abgebaut werden sollten, da sie verschiedenste Personengruppen in der Folge ausschließen.

6.2.3 Ich habe keine Wohnung gefunden, die ich gemäß meinen Bedarfen benötigt hätte (z. B. Zimmeranzahl, Barrierefreiheit etc.).

Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt ist immer wieder ein zentrales Thema in der Diskussion um Diskriminierung (Beigang et al. 2021: 32 ff.). Allerdings ist die Wohnungssuche etwas, was die meisten Menschen nicht jedes Jahr machen. Zahlen darüber, wie viele Menschen auf dem Wohnungsmarkt benachteiligt wurden, können daher schnell ein falsches Bild vermitteln (Beigang et al. 2017a: 14). Wir haben daher zunächst gefragt, ob die Personen in den letzten zwei Jahren auf dem Wohnungsmarkt aktiv waren, was 34 Prozent bundesweit bejaht haben. Im Anschluss wurden diese Personen gefragt, ob sie keine Wohnung gefunden haben, die sie ihren Bedarfen gemäß

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

benötigt hätten. Interessant ist bei der Auswertung folglich auch, welche Gruppen am ehesten in den letzten zwei Jahren eine Wohnung gesucht haben, da dies Hinweise auf strukturelle Herausforderungen liefern kann.

Von den Personen, die die Frage gestellt bekommen haben, ob sie keine Wohnung gemäß ihren Bedarfen gefunden haben, gibt in der bundesweiten Befragung jede vierte bis fünfte Person an, die Situation erlebt zu haben (23 %). In Sachsen geben dies weniger Personen an, hier liegt der Anteil bei 15 Prozent. Dies könnte daran liegen, dass Sachsen eines der Bundesländer ist, in denen der Wohnungsmangel am geringsten ist. Trotzdem verdichtet sich auch in sächsischen Städten die Lage, da Mieten steigen und die Städte wachsen (dpa 2017). Dies bestätigt sich in unserer sachsenweiten Studie: Während von den Personen, die auf dem Land wohnen, nur eine von fünf Personen (21 %) in den letzten beiden Jahren auf dem Wohnungsmarkt aktiv waren, liegt der Anteil bei den Personen, die in Großstädten leben, bei fast der Hälfte (45 %). Allerdings spielt bei der Wohnungssuche und -vergabe nicht nur eine Rolle, ob es überhaupt Wohnraum gibt, sondern auch, für wen dieser geeignet ist, an wen dieser vergeben wird, und welche Barrieren es gibt. Zusätzlich sind neben privatwirtschaftlichen Vermieter*innen auch städtische Institutionen bei der Wohnungsvergabe relevant (Hinz und Auspurg 2017: 402).

Beim Blick darauf, wer die Frage in der sachsenweiten Bevölkerungsbefragung überhaupt gestellt bekommen hat, fällt auf, dass •trans/•nicht-binäre/•genderqueere/•genderfluide oder eine Geschlechtszuordnung ablehnende Personen (71 %) und •cis Frauen (39 %) häufiger auf Wohnungssuche waren als •cis-Männer (34 %). Personen, die religiös, aber nicht christlich sind (57 %), Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit (49 %), mit psychischen oder kognitiven Krankheiten oder •Behinderungen (55 %), mit weniger finanziellen Ressourcen (42 %), die arbeitslos sind (48 %), Singles (38 %) und Personen mit niedrigem Lebensalter (56 %) sind demnach häufiger umgezogen. Aus der bundesweiten Befragung ergeben sich die gleichen relevanten Kategorien (vgl. Tabelle 1 zu 6.2.3. Ich habe keine Wohnung gefunden, die ich gemäß meinen Bedarfen benötigt hätte: Bevölkerungsbefragungen).

Wie bereits bei vorherigen abgefragten Situationen wird auch hier deutlich, dass Personen, die eher Diskriminierungen ausgesetzt sind, weil sie entlang verschiedener Merkmale keine hegemoniale gesellschaftliche Position haben, häufiger auf Wohnungssuche sind. So waren beispielsweise Personen, die verheiratet sind oder eine deutsche Staatsangehörigkeit besitzen, seltener auf Wohnungssuche. Dabei spielt auch Eigentum eine Rolle: Personen, die eine

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Wohnung besitzen, stabile Erwerbsbedingungen haben und nicht umziehen müssen, sind nicht auf Mietwohnungen angewiesen und dementsprechend auch unabhängig von diskriminierenden Hausverwaltungen. Daran anschließend spielen der sozioökonomische Hintergrund und finanzielle Abhängigkeiten eine Rolle. Da für Wohnungsbewerbungen Einträge der Schufa, Einkommenshöhe oder beanspruchte Transferleistungen offengelegt werden müssen, erfolgt hier die Auswahl der Mieter*innen wesentlich nach sozioökonomischen Kriterien. Damit werden bestehende Ungleichheiten und Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt vielfach auf dem Wohnungsmarkt reproduziert (Hinz und Auspurg 2017: 387). Hinzu kommen subjektive Faktoren, die Einfluss auf die Auswahl der Mieter*innen durch die Vermieter*innen haben: Eine vermeintliche „Passfähigkeit" nach Aussehen, Auftreten, Ausdruck oder Familienstand wird häufig in Zusammenhang mit der sozioökonomischen Situation interpretiert (Droste et al. 2017: 11). Insbesondere in der Betroffenenbefragung wird deutlich, dass der sozioökonomische Status bei der Wohnungssuche relevant ist. So gibt über ein Drittel der Personen, die zuvor angegeben haben, über zu wenig finanzielle Ressourcen zu verfügen, an, dass sie keine Wohnung gemäß ihren Bedarfen gefunden hätten (38 %). Die Beobachtung wird von den anderen beiden Bevölkerungsbefragungen gestützt. Auch bundesweit gibt circa ein Drittel an, keine Wohnung gemäß ihren Bedarfen gefunden zu haben (36 %). Sachsenweit sind es zwar weniger Personen, nämlich ein Viertel (26 %), aber im Vergleich zu Personen, die angeben, über genug (12 %) oder mehr als genug finanzielle Ressourcen zu verfügen (15 %), hebt sich die Kategorie weiterhin ab.

Zahlreiche Studien belegen bereits, dass Personen, die von rassistischen •Zuschreibungen betroffen sind, auf dem Wohnungsmarkt benachteiligt werden, unter anderem auch die Studie *Being Black in the EU*: „Many respondents say they were prevented from renting accommodation by a private landlord because of their racial or ethnic origin (14 %). Some experienced this in municipal or social housing (6 %). Respondents face a particular risk of housing exclusion: only 15 % own their dwelling, compared to 70 % of the general population." (European Union Agency for Fundamental Rights 2018b: 12). Für Personen mit unsicherem Aufenthaltsstatus sei es noch schwieriger, eine Wohnung zu finden. Vermieter*innen würden einen Mindestaufenthalt voraussetzen, wodurch eine Ausgrenzung über die Aufenthaltsdauer legitimiert werde, vermutlich wird dies mit einer Mindestmietzeit begründet (Droste et al. 2017: 11 f.). Doch auch bei den Wohnbedingungen gibt es Unterschiede: Beispielsweise leben Personen mit Migrationsbiografie auf engerem Wohnraum und zahlen höhere Mieten (Antidiskriminierungs-

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

stelle des Bundes 2020: 4). Bezüglich der rassistischen Diskriminierung spielen Sprachkenntnisse, Nachname, Aussehen, Kinderzahl, Staatsangehörigkeit, Aufenthaltsstatus und kulturalisierte •Zuschreibungen eine Rolle (Droste et al. 2017: 11).

In der sachsenweiten Bevölkerungsbefragung gibt fast die Hälfte der Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit (45 %) an, keine Wohnung entsprechend ihren Bedarfen gefunden zu haben. Bundesweit ist es jede dritte Person (32 %). Eine Umfrage der ADS zu Diskriminierungserfahrungen auf dem Wohnungsmarkt hat ähnliche Zahlen ergeben: 35 Prozent der Befragten mit Migrationsbiografie haben angegeben, auf dem Wohnungsmarkt diskriminiert worden zu sein. Dies sei auf dem Wohnungsmarkt eindeutig das relevanteste Diskriminierungsmerkmal (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2020: 6 ff.). Auch in Sachsen wurde 2017 eine Testing-Studie zu rassistischer Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt durchgeführt, wobei herauskam, dass über die Hälfte der Personen rassistisch diskriminiert wurden (Hummel et al. 2017: 25).

Neben rassistischer Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt, gibt die Betroffenenbefragung Hinweise darauf, dass Geschlecht eine relevante Rolle spielt: •trans/•nicht-binäre/•genderqueere/•genderfluide oder eine Geschlechtszuordnung ablehnende Personen geben zu einem Viertel (25 %) an, auf dem Wohnungsmarkt diskriminiert worden zu sein. Bundesweit und sachsenweit sind die Prozentzahlen auch eindeutig, aber die Fallzahlen für diese Gruppe sind zu gering, um sie repräsentativ auszuwerten. Allerdings werden diese Ergebnisse auch in anderen Zielgruppenbefragungen, wie bei der Umfrage *Being Trans in the European Union*, bestätigt. 20 Prozent der •trans Teilnehmenden in dieser Studie gaben an, bei der Suche nach einer Wohnung oder einem Haus zur Miete oder zum Kauf diskriminiert worden zu sein (European Union Agency for Fundamental Rights 2014a: 45).

Auch Personen mit •Behinderung wird die Suche nach einer Wohnung gemäß ihrer Bedarfe erschwert. Dies kann durch eine diskriminierende Wohnungsvergabe oder durch fehlende barrierearme Wohnungen begründet sein. Während sachsenweit 13 Prozent der Personen ohne •Behinderung angeben, keine passende Wohnung gefunden zu haben, sind es bei Menschen mit psychischen oder kognitiven •Behinderungen ein Viertel der Befragten (25 %). Personen mit körperlicher •Behinderung geben mit 15 Prozent etwas häufiger als Personen ohne •Behinderung an, keine bedarfsgerechte Wohnung gefunden zu haben. Diese Zahlen unterscheiden sich deutlich von denen der bundesweiten Studie, in der ein Viertel der Befragten mit körperlicher •Behinderung (26 %) angibt, davon betroffen gewesen zu sein. Ein Blick in

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

die Betroffenenbefragung zeigt außerdem differenzierter, dass circa zwei Fünftel der Personen (44 %), die auf eine Mobilitätshilfe angewiesen sind und auf Wohnungssuche waren, keine gefunden haben.

> Insgesamt sind die Zahlen für Personen, die in den letzten zwei Jahren eine Wohnung gesucht und keine gemäß ihren Bedarfen gefunden haben, hoch. Dies wird insbesondere in der Betroffenenbefragung deutlich, aber auch aus den Bevölkerungsbefragungen geht hervor, dass alle diskriminierungsrelevanten Merkmale hier eine Rolle spielen und mit stereotypen Erwartungen an die Mieter*innen einhergehen. Obwohl das •AGG auch auf dem Wohnungsmarkt greift, ergeben sich erhebliche Lücken durch zwei Rechtfertigungsklauseln: Zum Erhalt der „sozial stabile[n] Bewohnerstruktur und eine[r] ausgewogene Siedlungsstruktur sowie wirtschaftliche[n], soziale[n] und kulturelle[n] Verhältnisse[n]", wie es in § 19 Abs. 3 •AGG steht, wird eine ungleiche Behandlung von potenziellen Mieter*innen legitimiert. Darüber hinaus greift das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz nach § 19 Abs. 5 Satz 3 •AGG in der Regel erst bei Vermieter*innen mit über 50 Wohnungen. Konsequenterweise folgt daraus die Forderung, diese – im ersten Fall umstritten, da in Bezug auf Herkunft europarechtswidrigen – Absätze zu streichen (Egenberger 2015: 13).

6.2.4 Zwischenfazit zu Formen materieller Benachteiligungen

Die drei vorangehend analysierten Situationen verdeutlichen, dass materielle Benachteiligungen und damit insbesondere auch das Verwehren von gleichen Zugängen deutlich mit strukturellen Ungleichheiten verknüpft sind, und diese auch sichtbar machen. So zeigt das Beispiel, wer häufiger auf Wohnungssuche ist als andere, bereits gesellschaftliche Ungleichheiten, die sich häufig in einer materiellen Ungleichheit ausdrücken. Während bei Formen der sozialen Herabwürdigung die äußere Erscheinung von Personen und deren Wahrnehmung oft im Fokus steht, spielen bei materiellen Benachteiligungen auch Diskriminierungsmerkmale eine Rolle, die zunächst nicht zwingend sichtbar sind, wie etwa der sozioökonomische Status. Die vorangehend analysierten Erfahrungen machen aber auch deutlich, dass eine Reihe Barrieren von einem Großteil der Gesellschaft nicht als solche erkannt werden, weshalb Personen etwa der Zugang zu Veranstaltungen (vgl. Kapitel 6.2.2) oder dergleichen verwehrt bleibt. Formen materieller Benachteiligungen machen somit insbesondere Strukturen und Barrieren in

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Bezug auf einen gleichen Zugang zur Gesellschaft deutlich. Bei diesen Diskriminierungserfahrungen waren die Fallzahlen leider zu gering, um Handlungs- und Bewältigungsstrategien der Betroffenen spezifisch analysieren zu können (eine nicht-erfahrungsspezifische Analyse dieser Strategien folgt in Kapitel 7). Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt sowie das Verwehren des Zugangs können allerdings nach dem •AGG verfolgt werden, wenn diese entlang der sechs geschützten Diskriminierungsmerkmale stattfindet. Daher besteht grundsätzlich die Möglichkeit, gegen Formen der materiellen Benachteiligung vorzugehen. Die im folgenden Abschnitt geschilderten Erfahrungen von sozialer Herabwürdigung und materieller Benachteiligung im institutionellen Kontext zeigen jedoch die Schwierigkeiten, gegen das Erlebte vorzugehen.

6.3 Soziale Herabwürdigung und materielle Benachteiligung im institutionellen Kontext

Während wir in den vorangegangenen Kapiteln einzelne Formen sozialer Herabwürdigung und einzelne Aspekte materieller Benachteiligung betrachtet haben, fokussieren wir im Folgenden auf die Verschränkung dieser beiden Diskriminierungsformen in institutionellen Kontexten. Dabei können Formen sozialer Herabwürdigung, wie etwa Beleidigungen (vgl. Kapitel 6.1.5) oder das Absprechen von Intelligenz (vgl. Kapitel 6.1.30) mit Aspekten materieller Benachteiligung und Schlechterbehandlung einhergehen. Als institutionelle Kontexte betrachten wir Geschäfte und Restaurants, Behörden und Ämter, das Gesundheitswesen, die Polizei sowie Bildungssystem und Arbeitsleben. Hinsichtlich der Schlechterbehandlung in Geschäften oder Restaurants wie auch für die respektlose Behandlung durch Polizist*innen oder Sicherheitspersonal haben wir keine detaillierten Nachfragen gestellt, sodass wir bei diesen Erfahrungen nicht auf genauere Situationsbeschreibungen der Befragten zurückgreifen können.

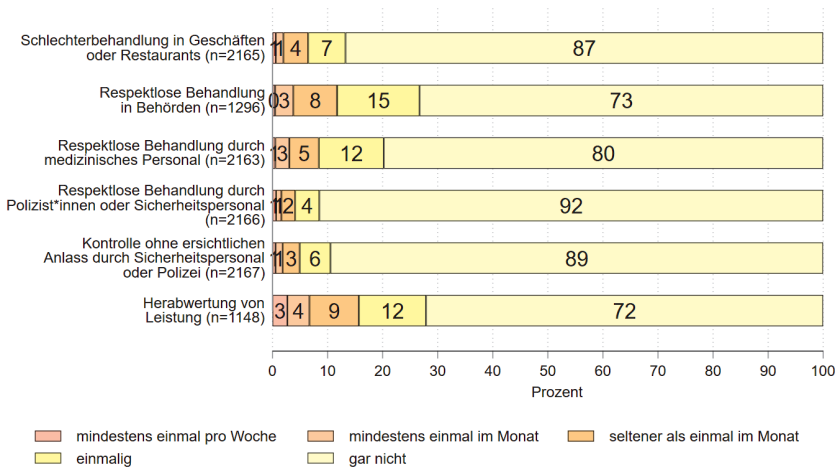
In der sächsischen Bevölkerungsbefragung geben jeweils über ein Viertel der Befragten an, mindestens einmalig die Erfahrung gemacht zu haben, bei Behörden respektlos behandelt worden zu sein (27 %, vgl. Kapitel 6.3.2) oder dass ihre Leistungen herabgewertet wurden (28 %, vgl. Kapitel 6.3.6). Ein Fünftel gibt an, respektlose Behandlung durch medizinisches Personal erlebt zu haben (20 %, vgl. Kapitel 6.3.3). 13 Prozent wurden in Geschäften oder Restaurants schlechter behandelt (vgl. Kapitel 6.3.1). Jeweils etwa jede*r zehnte Befragte in Sachsen hat eine Kontrolle ohne ersichtlichen Anlass (11 %, vgl.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Kapitel 6.3.5) oder eine respektlose Behandlung (8 %, vgl. Kapitel 6.3.4) von Sicherheitspersonal oder Polizei erlebt.

Die genannten Erfahrungen werden in den folgenden Unterkapiteln einzeln ausführlich analysiert. Dabei werden die sächsische Bevölkerungsbefragung, die bundesweite Vergleichsbefragung sowie die Betroffenenbefragung berücksichtigt. In allen drei Befragungen haben wir nach den Erfahrungen in den letzten zwei Jahren gefragt. In Kapitel 6.3.7 folgt ein kurzes Zwischenfazit zu den sechs analysierten Erfahrungen sozialer Herabwürdigung und materieller Benachteiligung im institutionellen Kontext.

Abbildung 33 Soziale Herabwürdigung und materielle Benachteiligung im institutionellen Kontext



Quelle: Diskriminierungserfahrungen in Sachsen (Bevölkerungsbefragung Sachsen)

6.3.1 Ich wurde in Geschäften oder Restaurants schlechter behandelt als andere Personen.

Geschäfte oder Restaurants werden besucht, um etwas zu erwerben oder eine Dienstleistung in Anspruch zu nehmen. Für eine Schlechterbehandlung im Unterschied zu anderen Kund*innen gibt es hierbei in aller Regel keine sachliche Rechtfertigung. Daher ist diese Erfahrung, wenn sie entlang schützenswerter Merkmale erlebt wird, eine Form von Diskriminierung, die nach •AGG geahndet werden kann.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Zur Einordnung von Diskriminierungen in diesem Lebensbereich schreiben Beigang, Fetz, Kalkum und Otto: „Die Möglichkeit der Partizipation in diesem Lebensbereich ist sowohl für die gesellschaftliche Teilhabe als auch für die Versorgung und Absicherung des Individuums von Bedeutung. Diskriminierung kann dabei im Aufeinandertreffen von unterschiedlichen Kund_innen, Verkäufer_innen und anderen Angestellten sowie teilweise im Kontakt mit Sicherheitspersonal stattfinden, aber auch Regeln, Routinen und Geschäftsvorgaben können die Grundlage für Diskriminierung sein." (Beigang et al. 2017a: 187) Die meisten Diskriminierungserfahrungen finden laut dieser 2017 erschienenen bundesweiten Studie zu Diskriminierungserfahrungen im Einzelhandel statt, dicht gefolgt vom Gaststätten- und Unterhaltungsgewerbe (Beigang et al. 2017a: 187). Eine Schlechterbehandlung kann insbesondere durch eine geringere Qualität der Dienstleistung oder einen erschwerten Zugang zur Dienstleistung zum Ausdruck kommen. Personen werden also materiell benachteiligt. Diese Benachteiligung geht oft mit sozialen Herabwürdigungen einher (Beigang et al. 2017a: 130 f.). Laut dieser bundesweiten Studie ist Rassismus – insbesondere entlang äußerlich sichtbarer Merkmale – das häufigste Diskriminierungsmerkmal in Einzelhandel, Gaststätten und Dienstleistungsgewerbe. Zudem seien die äußere Erscheinung im Einzelhandel und •Behinderungen im Gaststätten- und Unterhaltungsbereich relevant (Beigang et al. 2017a: 188).

Diese Ergebnisse bestätigen sich auch in unserer Befragung. So gibt in den Bevölkerungsbefragungen für Sachsen über jede zehnte befragte Person (13 %, n = 219) und für das restliche Bundesgebiet knapp jede fünfte Person (17 %, n = 371) an, in Geschäften oder Restaurants in den letzten zwei Jahren mindestens einmalig oder häufiger schlechter behandelt worden zu sein als andere Personen.

Ähnlich wie bei anderen von uns untersuchten Diskriminierungserfahrungen im privaten Dienstleistungssektor (vgl. Kapitel 6.2.1) und wie bei der bundesweiten Studie zu Diskriminierungserfahrungen von 2017 (Beigang et al) spielt auch bei der schlechteren Behandlung in Geschäften oder Restaurants Rassismus eine Rolle. Je nachdem entlang welcher Merkmale wir Rassismus erfassen, zeigen sich dabei leicht unterschiedliche Ergebnisse, die Tendenz bleibt jedoch gleich: Sachsenweit geben über ein Drittel der Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit (38 %), knapp ein Drittel der Personen, deren Eltern aus dem •globalen Süden kommen (29 %) und ein Fünftel der Personen, die nicht nur deutsch, sondern auch oder hauptsächlich andere Sprachen als Erstsprache haben (18 %), an, in Geschäften oder Restaurants schlechter behandelt worden zu sein (vgl. Tabelle 1 zu 6.3.1. Ich wurde in

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Geschäften oder Restaurants schlechter behandelt als andere Personen: Bevölkerungsbefragungen).

Auch Personen, die nicht christlich und nicht atheistisch sind, sind einem höherem Risiko ausgesetzt, in Geschäften schlechter behandelt zu werden, als Personen, die christlich oder atheistisch sind. In der bundesweiten Bevölkerungsbefragung geben über ein Drittel der muslimischen Personen (38 %) und über die Hälfte der Personen anderen Glaubens (61 %) an, eine Schlechterbehandlung in Restaurants oder Geschäften erlebt zu haben. An der sachsenweiten Bevölkerungsbefragung haben insgesamt wenige Personen, die nicht atheistisch oder christlich sind, teilgenommen. Ein Drittel dieser Personen (36 %) hat jedoch die Erfahrung gemacht, in Restaurants oder Geschäften in Sachsen schlechter behandelt worden zu sein als andere Personen.

In Restaurants oder Geschäften schlechter behandelt zu werden, trifft auch vermehrt Personen mit psychischer oder kognitiver •Behinderung. Ungefähr jede dritte Person aus dieser Gruppe (29 %) gibt in der sachsenweiten Bevölkerungsbefragung an, in Geschäften oder Restaurants schlechter behandelt worden zu sein. Die Form der •Behinderung scheint für diskriminierendes Verhalten ausschlaggebend zu sein, denn Menschen mit einer körperlichen •Behinderung oder einer chronischen Krankheit haben diese Situation seltener geschildert.

Bezüglich der Schlechterbehandlung bei Dienstleistungen in Restaurants oder Geschäften scheint außerdem der sozioökonomische Hintergrund relevant zu sein, dessen Einfluss bei anderen Diskriminierungserfahrungen häufig weniger eindeutig ist. Ein Fünftel der Personen, die sachsenweit entweder angeben, zu wenig zum Leben haben (21 %) oder arbeitssuchend sind (18 %), haben die Erfahrung gemacht, schlechter behandelt worden zu sein. Bundesweit ähneln sich die Zahlen mit einem Fünftel der Personen, die angeben, zu wenig zum Leben haben (22 %) und einem Fünftel der arbeitssuchenden Personen (24 %). Diese Ergebnisse finden sich ebenfalls bereits in der bundesweiten Studie zu Diskriminierungserfahrungen von 2017, aus der hervorgeht, dass die schlechtere Qualität von Leistungen laut den offenen Angaben der Teilnehmer*innen oft mit ihrem Kleidungsstil zusammenhängt, da davon ausgegangen werde, dass sie sich die Produkte nicht leisten könnten (Beigang et al. 2017a: 202).

Daran schließen auch die Ergebnisse unserer Bevölkerungsbefragungen zur äußeren Erscheinung an: Jede vierte Person mit veränderlichem Erscheinungsmerkmal (24 %) sachsenweit und jede dritte Person bundesweit (29 %) gibt an, schlechter behandelt worden zu sein. Ebenfalls zur äußeren Erschei-

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

nung, allerdings zu unveränderlichen Erscheinungsmerkmalen, kann das Körpergewicht gezählt werden. Personen, die laut eigener Angabe Adipositas haben, sind eher von Schlechterbehandlung in besagtem Kontext betroffen. Etwas weniger als ein Fünftel der Personen mit Adipositas bundesweit (18 %) und ein Siebtel sachsenweit (14 %) haben erlebt, in Geschäften oder Restaurants schlechter behandelt worden zu sein.

Andere Umfragen belegen darüber hinaus, dass •trans Personen (European Union Agency for Fundamental Rights 2014a: 92) und lesbische oder •bisexuelle Personen (Castro Varela et al. 2012: 87) in Restaurants oder Geschäften häufig Diskriminierungserfahrungen erleben. Diese Tendenz lässt sich auch in der Betroffenenbefragung wiederfinden. Hier haben die Hälfte der •trans/•nicht-binären/•genderqueeren/•genderfluiden oder eine Geschlechtszuordnung ablehnenden Personen (51 %), knapp die Hälfte der •bisexuellen oder •pansexuellen Personen (46 %) sowie ein Drittel der homosexuellen Personen (34 %) dies erlebt. In der sachsenweiten und bundesweiten Bevölkerungsbefragung sind die Fallzahlen für diese Gruppen leider zu klein, um eine bestätigende Auswertung vornehmen zu können. In beiden Bevölkerungsbefragungen geben sowohl •cis Frauen als auch •cis Männer ähnlich selten an, die Erfahrung gemacht zu haben, in Geschäften oder Restaurants schlechter behandelt zu werden als andere Personen.

> Insgesamt zeigt sich, dass in Sachsen Schlechterbehandlung in Geschäften oder Restaurants entlang von Herkunft, Religion und •Behinderung stattfindet. Da diese Merkmale durch das •AGG geschützt sind, könnte diese Diskriminierung auch nach •AGG geahndet werden. Zudem erfahren Personen Formen der Schlechterbehandlung als andere Kund*innen entlang ihres sozioökonomischen Status sowie entlang ihrer äußeren Erscheinung. Diese beiden Merkmale sind bisher nicht im •AGG geschützt, weshalb diese Formen der Benachteiligung rechtlich nicht geahndet werden können.

6.3.2 Ich wurde von Mitarbeiter*innen in Behörden oder Ämtern respektlos behandelt.

Amtliche Leistungen dienen als Grundsicherung und sind damit für viele Menschen existenzsichernd. Für Weitere spielen diese Leistungen eine wichtige Rolle in Bezug auf ihre Teilhabe in der Gesellschaft. Gerade weil die Leistungen dieser Institutionen einen so essenziellen Einfluss auf die Lebensrealitäten derer, die mit ihnen in Kontakt kommen, haben, besteht ein starkes

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Machtgefälle zwischen Mitarbeiter*innen in Ämtern und Behörden und den Antragsstellenden. Trotz eines bestehenden Anspruchs auf Leistungen erleben Personen oftmals eine herablassende oder respektlose Behandlung durch Mitarbeiter*innen in Ämtern und Behörden.

Diese Erfahrung haben im Vergleich zu anderen von uns untersuchten Diskriminierungserfahrungen eher wenige Personen erlebt. Unter den Personen, die Kontakt zu Ämtern oder Behörden hatten, gibt in den beiden Bevölkerungsbefragungen, sowohl in Sachsen als auch bundesweit, etwa ein Viertel an, mindestens einmal in den letzten beiden Jahren respektlos behandelt geworden zu sein. Diese Erfahrungen mit Ämtern und Behörden werden aber tendenziell eher einmalig oder selten gemacht und scheinen bei den wenigsten Befragten deutlich häufiger vorzukommen. In der Regel erfolgt der Kontakt zu Ämtern und Behörden jedoch auch nicht täglich oder wöchentlich.

Das respektlose Verhalten muss nicht immer direkt in einer Behörde stattfinden, es kann auch an anderen Orten geschehen, wo Menschen mit dem Staat interagieren. Ein Beispiel sind hierbei etwa die Polizei und andere Sicherheitskräfte. Dabei zeigt sich auch deutlich, wie die respektlose Behandlung mit anderen Diskriminierungsformen – etwa Racial Profiling – einhergehen kann[56]:

> *Busfahrt, Ich - einzige Schwarze Person, Ausweiskontrolle, Ich - werde nach Personendaten abgefragt.*

Einige Personengruppen geben deutlich häufiger als andere an, in Behörden und Ämtern respektlos behandelt worden zu sein (vgl. Tabelle 1 zu 6.3.2. Ich wurde von Mitarbeiter*innen in Behörden oder Ämtern respektlos behandelt: Bevölkerungsbefragungen). Auch hier spielt die Frage, welche Personen besonders häufig Kontakt zu Ämtern und Behörden (z. B. Jobcenter, Ausländerbehörde, Bürgeramt, etc.) haben, eine große Rolle: So sind es vor allem Arbeitssuchende (33 %) und Personen, die nach eigener Angabe finanziell weniger haben, als sie benötigen (38 %), die in der sächsischen Bevölkerungsbefragung besonders von einer respektlosen Behandlung in Ämtern oder Behörden berichten.

56 Weitere Analysen zu den von uns abgefragten Erfahrungen ohne ersichtlichen Anlass, von Polizei oder Sicherheitspersonal kontrolliert worden zu sein, finden sich in Kapitel 6.3.5. Das hier angeführte Beispiel wurde jedoch auf die Frage nach respektloser Behandlung durch Ämter und Behörden genannt und deutet damit auf die benannten Überschneidungen der Erfahrungen und Diskriminierungsformen hin.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Auch Personen, die nicht die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen, respektlose Behandlung bei Ämtern oder Behörden häufiger als Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit. Da die Fallzahlen von Personen mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit in beiden Bevölkerungsbefragungen zu gering sind, um zuverlässige Aussagen zu treffen, rekurrieren wir auf die Zahlen der Betroffenenbefragung. Hier besteht zusätzlich ein merkbarer Unterschied zwischen EU-Staatangehörigen (45 %) und denen mit einer nicht-EU Staatangehörigkeit (62 %). Ein ähnlicher Unterschied zeigt sich entlang der Herkunft der Eltern der Befragten. So geben zwei Drittel der Befragten, deren Eltern in Ländern des •globalen Südens geboren sind, im Unterschied zu 39 Prozent der Befragten der Eltern aus Ländern des •globalen Nordens außer Deutschland an, bei Ämtern oder Behörden respektlos behandelt worden zu sein.

Wenn wir die Antworten auf die Frage, entlang welchen Merkmals die respektlose Behandlung stattgefunden hat, betrachten, zeigen sich einige Abweichungen zu den soziodemografischen Angaben. So ist das am häufigsten genannte Merkmal die äußere Erscheinung (26 %). Hiermit sind vermehrt Erscheinungsmerkmale wie Kleidung, Frisuren oder Tattoos und Piercings spezifiziert worden. Diese können auch als Annäherung für andere Diskriminierungsmerkmale, wie zum Beispiel die soziale Herkunft dienen, die hier ebenfalls häufig genannt wurde.

Außerdem nannte etwa jede*r Fünfte ihr*sein (zugeschriebenes) Lebensalter als das Merkmal, auf das sich die respektlose Behandlung bezogen hat. Die Tatsache, dass es dennoch keine Altersgruppe gibt, die dies besonders häufig erlebte, mag darauf zurückzuführen sein, dass Altersdiskriminierung oftmals sowohl Personen betrifft, die als „zu jung" wahrgenommen werden, als auch Personen, die als „zu alt" wahrgenommen wurden.

Ebenfalls etwa jede*r Fünfte nannte ihr*sein (zugeschriebenes) Geschlecht oder den (zugeschriebenen) Migrationshintergrund oder den der Eltern.

Die offenen Schilderungen der Betroffenen in Bezug auf die respektlose Behandlung durch Mitarbeiter*innen in Ämtern oder Behörden unterstützt unsere Vermutung, dass insbesondere Menschen, die besonders häufig in diesen Institutionen Unterstützung beantragen müssen oder auf diese angewiesen sind, diese Diskriminierungsform erleben, etwa bei Anliegen rund um die Aufenthaltserlaubnis, der Beantragung von Vergünstigungspässen bei einem niedrigen Einkommen oder der Beantragung von Arbeitslosengeld, wie die folgenden Schilderungen verdeutlichen.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Ich war bei der Behörde, um wegen geringen Einkommens den [Vergünstigungs-]Pass zu beantragen. Die mitarbeitende Person sprach mich mit dem falschen Pronomen an (ich bin trans) und tat dies nach wiederholter Bitte meinerseits das zu unterlassen weiter. Die Adresse, die in meinem Ausweisdokument steht, wurde nicht akzeptiert (ich habe keinen deutschen Pass, jedoch steht meine deutsche Meldeadresse in meinem international gültigen Ausweis) – ich musste meine Meldebescheinigung zuhause holen gehen. Und schließlich wurde mir der [Vergünstigungs-]Pass verweigert mit der Aussage, ich würde zu wenig Geld verdienen (was ja der Grund war den [Vergünstigungs-]Pass zu beantragen).

Ich hatte einen Termin in der Ausländerbehörde. Der Termin war mir schon 3 Monate eher bekannt, deswegen ich diesen Tag frei von der Hochschulen und anderen Terminen freigehalten habe. Wegen dieses Termines habe ich meine Reise nach Russland zu meinen Eltern verschoben und von 3 Wochen auf 2 Wochen eingeschränkt. An diesem Termin musste ich meine unbefristete Aufenthaltserlaubnis erhalten. Wie vor jedem Termin mit den SachbearbeiterInnen in der Ausländerbehörde saß ich aufgeregt vor der Tür und habe gewartet. Als ich reimgebeten wurde, sagte mir der Sachbearbeiter: "Ach, hier fehlen noch Ihre Fingerabdrücke. Aus diesem Grund können wir ihre Angelegenheit heute nicht regeln und Sie müssen an einem anderen Tag kommen". Dabei hatte der Kollege von meinem Sachbearbeiterin im Nachbarraum dieses Gerät, mit dem man die Fingerabdrücke abnimmt und aus meiner Sicht könnte diese Sache schnell gemacht werden. […] Ich habe mich benachteiligt gefühlt, weil die SachbearbeiterInnen (oder das System der Ausländerbehörde) der Meinung ist, dass die AusländerInnen sowieso Zeit haben und nichts machen und deswegen kann man sie so hin und her schicken. Dabei sind die AusländerInnen wie ich genau solche Menschen wie die Deutschen, ich habe ein Kind, ich habe Familie, ich muss studieren und ich muss nebenbei arbeiten.

我因为缺少文件曾向德累斯顿外国人管理局[…]询问是否可以重新进行预约，他给我发了一封充满感叹号的邮件说你必须带着需要的文件来。且在管理局对我的提问翻白眼并不予回答。[57]

57 Eigene Übersetzung: Ich fragte […] von der Ausländerbehörde Dresden, ob ich den Termin wegen fehlender Unterlagen verschieben könnte, und er schickte mir eine E-Mail voller Ausrufezeichen, dass ich mit den erforderlichen Unterlagen kommen müsste. Die Behörde verdrehte die Augen und beantwortete meine Frage nicht.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Arbeitsamt: Als Antragssteller:in wird man oftmals mit einer Arroganz und Herabwürdigung behandelt, allein aufgrund der Tatsache, dass man ein Unterstützungsgesuch stellt (•Ableism). Die Mitarbeitenden dort halten sich meiner Meinung nach für etwas besseres. Jede:r Person die dort hin kommt um etwas Bearbeiten zu lassen wird erst mal als Unfähig abgestempelt. Dies verursacht bei mir Wut (über deren Menschenbild) sowie Ohnmacht. Man selbst ist ja in der Situation von den Mitarbeitenden abhängig, hat wenig Möglichkeiten sich dagegen zu wehren, wenn die eigene Existenz von diesen Personen abhängt.

Die Schilderungen zeigen bespielhaft, wie Menschen von Bediensteten in Ämtern oder Behörden in ihren Belangen abwertend oder respektlos behandelt werden können. Letzteres Beispiel verweist zudem auf die Wahrnehmung für weniger intelligent beziehungsweise weniger fähig gehalten zu werden. Dies gilt im besonderen Maße für Personen, die eine •Behinderung haben, wie dieses Beispiel verdeutlicht:

Wenn ich mit einer Begleitperson auf ein Amt gehe, wie z. B. meinen Personalausweis zu beantragen, wurde ich häufig von Angestellten übergangen. Man hat mich nicht selbst angesprochen, sondern nur über die Begleitperson wurde mit mir kommuniziert.

In dem Beispiel wird deutlich, wie Personen mit einer •Behinderung, Unfähigkeit, für sich selbst handeln zu können, unterstellt wird und sie übergangen werden. Befragte berichten auch von fehlender oder verweigerter Barrierefreiheit. So berichtet beispielsweise eine Person, die eine körperliche •Behinderung hat, wörtlich, ihr sei von Beamt*innen gesagt worden, sie müsse einfach „klarkommen". Eine andere Person berichtet, dass ihr nur sehr zögerlich und unfreundlich Hilfe beim Treppensteigen innerhalb des Amtsgebäudes gewährleistet wurde. Ämter und Behörden sind zwar durch das 2002 verabschiedete Behindertengleichstellungsgesetz des Bundes (BGG) zur Barrierefreiheit verpflichtet. Dennoch fehlt es hier an flächendeckender Evaluation der Umsetzung (Welti 2015: 270). Beschreibungen, wie die der Befragten, machen deutlich, dass die Umsetzung nicht immer stattfindet.

Bei Menschen mit einer (zugeschriebenen) Migrationsgeschichte wird zusätzlich zu einer unterstellten Unfähigkeit, die sich durch den Großteil der Berichte zieht, sehr häufig von der „Passfrage" berichtet. Sie werden unabhängig von ihrer tatsächlichen Staatsangehörigkeit und der Relevanz dieser Frage nach ihren Ausweisdokumenten gefragt und diese werden mit kritisch untersucht, bevor das eigentliche Belangen bearbeitet werden kann.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Diese Situation, sowie das grundliegende Misstrauen, das implizit mit dieser Frage einhergeht, werden zum Beispiel so beschrieben:

> *Personalausweis wird nur per Intensivprüfung akzeptiert.*
>
> *Ich bin eine Frau, habe eine Hautfarbe und eine Migrationsgeschichte. Bei Gespräche mit Mitarbeiter*innen der Arbeitsagentur und bei der Jobsuche kommt es öfter einen Unterton vor, man soll ja "Froh" sein, ein Jobangebot zu bekommen. Als Frau mit akademischen Background bekomme ich immer Jobangebote, die unter meine Qualifikationen stehen, bspw. als Putzfrau oder Reinigungskraft, wenn ich das anmerke, das ich das nicht möchte, werde ich sofort mit Sanktionen konfrontiert und werde seitens der Vermittler*innen (meisten für Frauen ab 45 Jahr) respektlos behandelt, sie fangen an, mit mir Laut zu reden, als hätte ich nicht verstanden. Bei Begrüßung werde ich immer gefragt, ob ich "mein Pass" dabeihabe, obwohl ich im Besitz die deutsche Staatangehörigkeit bin, das passiert fast immer!! Von Herabwürdigung und subtile Kommentare kann ich ein Lied singen.*
>
> *Mein Pass wird durchgesehen auf der Suche nach meiner Aufenthaltsgenehmigung, bevor die Amtmitarbeitenden ihre eigentlichen Aufgaben / Service ausführen.*

Es lässt sich hier vermuten, dass die Frage zum Überprüfen der Aufenthaltserlaubnis dieser Personen dient und sich dahinter die Annahme verbirgt, dass Menschen, denen ein Migrationshintergrund zugeschrieben wird, grundsätzlich nicht deutsche Staatsbürger*innen seien. Diese Annahme entstammt einem ethnisch, abstammungsbasierten Verständnis vom „Deutschsein" (Brubaker 2002: 184). Doch die Beispiele zeigen auch, wie vielfältig die respektlose Behandlung sein kann. Sie reicht von intensiveren Kontrollen, dem Nicht-Glauben von Angaben bis hin zu subtileren Formen wie unterschwelligen Kommentaren oder einem besonders langsamen, lauten und deutlichen Sprechen, weil die Deutschkenntnisse infrage gestellt werden. Dabei bleibt es nicht immer bei respektlosen Behandlungen, sondern eine Person berichtet auch davon, wie ihr zusätzlich Leistungen mit Verweis auf ihre nicht-deutsche Staatsangehörigkeit vorerst verweigert wurden, obwohl sie ihr eigentlich zustanden:

> *Ich bin in Deutschland geboren und aufgewachsen, habe aber nicht die deutsche Staatsbürgerschaft. Im Arbeitsamt wurde ich zweimal weggeschickt mit der Begründung, dass ich keinen Anspruch auf Hilfen habe – Ich habe laut Verordnungen Anspruch darauf! Manche Mitarbeiter*innen beginnen*

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

langsamer und deutlicher zu sprechen, sobald sie meine Staatsbürgerschaft sehen, obwohl ich in normalem Tempo und fehlerfreiem Deutsch spreche.

•trans, •nicht-binäre, •genderqueere, •genderfluide oder eine Geschlechtszuordnung ablehnende Personen werden ebenfalls besonders häufig in Ämtern und Behörden respektlos behandelt. In der Betroffenenbefragung gaben mehr als die Hälfte (62 %) an, eine solche Situation mindestens einmalig erlebt zu haben. Aus den offenen Beschreibungen entnehmen wir hier aber nicht Muster der unterstellten Unfähigkeit, sondern stattdessen beschreiben Personen vermehrt, wie sie mit falschen Namen, Pronomen oder falschem Geschlecht angesprochen werden (•misgendern) und/oder grundsätzlich in ihrer geschlechtlichen Identität nicht ernst genommen werden:

*Ich werde fast immer falsch gegendert. Ich gebe bei Behörden entweder kein Geschlecht oder "divers" an. Angesprochen und angeschrieben werde ich aber immer falsch! Das sind immer Sachbearbeiter*innen der entsprechenden Behörden. Wenn ich darauf hinweise, sind die häufigsten Reaktionen: augenrollen oder "ach sowas gibts?" oder "sie sind doch aber ganz klar eine Frau/ein Mann", Sachbearbeiter*innen sind dann meist ratlos, wie sie mit mir umgehen sollen... in der nächsten Situation werde ich wieder falsch gegendert.*

Auch hier kommt es in Kombination mit der respektlosen Behandlung dazu, dass Leistungen verweigert werden:

Falsche Pronomen, falsche Namen, verweigern des Ergänzungsausweis, komische Fragen, schräge Blicke.

Zuletzt fällt bei der Betroffenenbefragung noch auf, dass Personen, die in mehreren oder in offenen Beziehungen leben, diese Situation eher erlebt haben als jene mit anderen Familiensituationen (43 %). Hinweise auf die Mechanismen finden wir hier nicht direkt in den Beschreibungen der Betroffenen. Es ist jedoch naheliegend, dass Betroffene auch hier oft auf Unverständnis der Sachbearbeiter*innen stoßen. Alternativ ist es möglich, dass die starke Überschneidung dieser Gruppe mit anderen Merkmalen zu dieser Auffälligkeit beiträgt. Vor allem die intersektionale Überschneidung mit einer nichtnormativen Geschlechtsidentität ist sehr hoch. So sind deutlich über die Hälfte der Personen, die in mehreren oder offenen Beziehungen leben, •trans, •nicht-binär, •genderqueer, •genderfluid oder lehnen eine Geschlechtszuordnung ab. Ein Vergleich zu den Bevölkerungserhebungen ist an dieser Stelle leider nicht möglich, da die Zahl der Personen in solchen Beziehungen

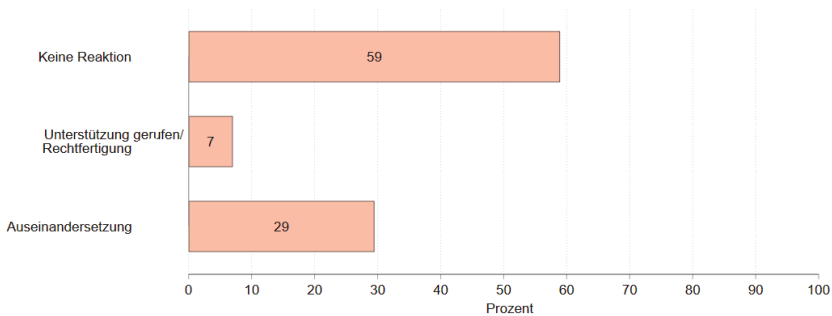
https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

sehr gering ist (n = 8 in der sachsenweiten Befragung, n = 9 in der bundesweiten Vergleichsbefragung).

Die respektlose Behandlung durch Mitarbeitende einer Behörde oder eines Amts wird von der großen Mehrheit derjenigen, die davon betroffen sind, als Diskriminierung wahrgenommen. Tendenziell wird die Situation von Mitgliedern privilegierter Kategorien, also z. B. von •cis-männlichen Personen oder von Personen ohne Migrationsgeschichte, seltener als Diskriminierung wahrgenommen.

60 Prozent der Befragten haben auf respektlose Behandlung in Ämtern und Behörden zunächst erst einmal aus unterschiedlichen Gründen nicht reagiert. Knapp jede dritte Person hat jedoch eine verbale Auseinandersetzung mit den Mitarbeitenden gesucht (29 %), seltener wurde auch Unterstützung gerufen (6 %).

Abbildung 34 Reaktionen auf respektlose Behandlung in Behörden



Quelle: Diskriminierungserfahrungen in Sachsen (Betroffenenbefragung), n=436

Die Tendenz dazu, nicht zu reagieren, mag unter anderem durch Machtgefälle, die im Zusammenhang mit Institutionen auftreten, begründet sein. So geben Personen, die berichten, sich in der Situation überrascht oder auch ohnmächtig gefühlt zu haben, etwas häufiger als andere an, nicht reagiert zu haben. Vor allem wenn sich Menschen in einer Situation befinden, in der die Mitarbeitenden über ihre Lebensumstände entscheiden (z. B. in Form sozialer Leistungen, eines Nachteilsausgleiches oder auch der Aufenthaltserlaubnis), ist die Hürde sehr hoch, sich gegen respektlose Behandlungen zur Wehr zu setzen. So ist beispielsweise zu beobachten, dass Personen, die eine Nicht-EU Staatsangehörigkeit haben – eine Gruppe, die häufiger als Personen mit EU- oder einer deutschen Staatsangehörigkeit angab, mindestens einmalig in Ämtern und Behörden respektlos behandelt worden zu sein –, vermehrt keine Form der Auseinandersetzung mit den

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

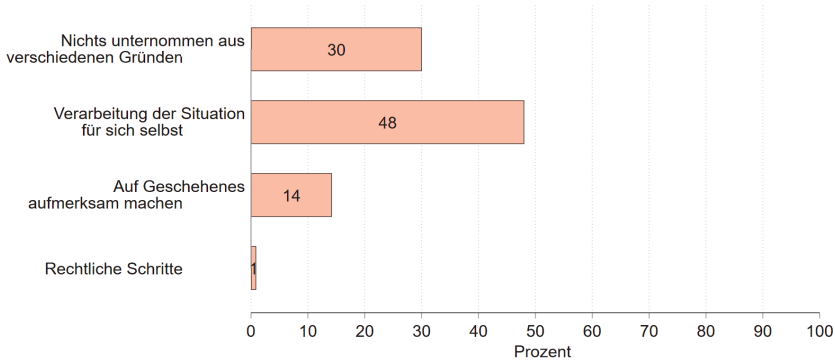
Mitarbeitenden wählten. Dies gilt umso mehr, wenn die Respektlosigkeit nicht gleichzeitig mit einer materiellen Benachteiligung einhergeht. Auch die bundesweite Studie zu *Diskriminierungserfahrungen in Deutschland* zeigt, dass in einer solchen Situation nur etwa die Hälfte der Betroffenen als Folge dessen etwas unternommen hätten, während bei einer materiellen Benachteiligung möglicherweise der greifbarere Effekt auf die Lebensrealität dazu führte, dass drei Viertel der Betroffenen reagierten (Beigang et al. 2017a).

Ein weiterer Faktor liegt in notwendigen Ressourcen, um reagieren zu können. Hierzu zählt das Wissen darüber, welche Rechte einem zustehen, aber auch bereits die Sprachkenntnisse, um in der Situation reagieren zu können. Beispielsweise haben von den sieben Personen, die Deutsch auf Grundkenntnisniveau sprechen, fünf nicht reagiert, wobei die Sprachkenntnisse möglicherweise ein limitierender Faktor waren. Auch die Anwesenheit bekannter und eventuell vertrauter Personen kann als Ressource dienen, um in einer Situation reagieren zu können. So haben sich die Befragten, die angaben, dass eine ihnen bekannte Person in der Situation anwesend war, häufiger als andere Unterstützung geholt und auch deutlich häufiger die Auseinandersetzung gesucht (41 %).

Auch nach der Situation, in einem Amt oder einer Behörde respektlos behandelt geworden zu sein, unternimmt etwa jede*r Dritte aus verschiedenen Gründen keine weiteren Schritte. (30 %). Weniger Befragte haben sich dazu entschieden, auf das Geschehene aufmerksam zu machen (14 %), indem sie beispielsweise eine Beschwerde eingereicht haben oder die Situation in einer Beratungsstelle gemeldet haben. Knapp die Hälfte hingegen (48 %) unternimmt Schritte, um die Situation für sich selbst zu verarbeiten, beispielsweise durch Gespräche mit vertrauten Personen oder mit anderen Betroffenen oder aber auch durch eine Therapie.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Abbildung 35 Schritte nach respektloser Behandlung in Behörden



Quelle: Diskriminierungserfahrungen in Sachsen (Betroffenenbefragung), n=436

Die Folgen, sowohl persönlich als auch gesellschaftlich, hat eine Person besonders prägnant geschildert:

> *عند الذهاب الى المراكز الحكومية يتعامل معك الموظفون وكانك من كوكب آخر وكانك كتلة من الغباء مع ان ذلك غير صحيح وان نسبة كبيرة من اللاجئين من فئة متعلمة ومثقفة ولكن حاجز اللغة احيانا كثيرة يمنعنا من التعبير عن افكارنا وارأنا. بالطبع يولد ذلك مشاعر سلبية لدى الاشخاص واحيانا شعور باليأس من الاندماج*[58]

Zusammengefasst kann festhalten werden, dass die respektlose Behandlung durch Mitarbeitende in Ämtern und Behörden teilweise auch mit materiellen Benachteiligungen der Betroffenen einherging. Die Schilderungen der Befragten verdeutlichen, dass Belange nicht ernst genommen oder Personen abgewertet oder als unfähig behandelt wurden. Personen, die auf Leistungen in Ämtern oder Behörden angewiesen sind, haben ein erhöhtes Risiko, diese Formen der sozialen Herabwürdigung und materielle Benachteiligungen zu erfahren.

58 Eigene Übersetzung: „Wenn du in Regierungszentren gehst, behandeln dich die Angestellten wie von einem anderen Planeten, als wärst du ein Haufen Dummköpfe, obwohl das nicht stimmt, und ein großer Teil der Flüchtlinge aus einer gebildeten und gebildeten Gruppe stammt, aber die Sprach-Barriere hindert uns oft daran, unsere Gedanken und Meinungen auszudrücken. Natürlich erzeugt dies negative Gefühle bei den Menschen und manchmal Hoffnungslosigkeit in Bezug auf •Inklusion.“

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

6.3.3 Ich wurde von medizinischem Personal (Ärzt*innen, Assistent*innen, Pflegepersonal etc.) respektlos behandelt.

Das Gesundheitsweisen stellt im Unterschied zu anderen einen besonderen Lebensbereich dar. Dies liegt einerseits darin begründet, dass durch die gesetzliche Pflichtkrankenversicherung zunächst alle Personen[59] einen gleichen Zugang zu medizinischer Versorgung haben sollten. Andererseits sind Kliniken, Ärzt*innenpraxen oder therapeutische Praxen Orte, die sowohl für alltägliche medizinische Bedarfe aufgesucht werden als auch in besonders vulnerablen Situationen, wenn Personen in einer Notsituation sind, in der sie sich Hilfe und Unterstützung wünschen. Diskriminierungserfahrungen im Gesundheitsbereich können vom Verwehren des Zugangs zu medizinischen Leistungen über Beleidigungen bis hin zu Belästigungen reichen. Nicht alle Personen sind dabei jedoch gleichermaßen von diesen Ungleichbehandlungen betroffen, was beispielsweise mit der Notwendigkeit oder Abhängigkeit von medizinischen Leistungen sowie mit Pathologisierungen von Lebensumständen zusammenhängen kann (Bartig et al. 2021: 17).

Im Folgenden geht es uns um die Darstellung dieser Ungleichbehandlungen im Gesundheitswesen. Hierzu haben wir gefragt, wie häufig sich Personen durch medizinisches Personal respektlos behandelt gefühlt haben. In den offenen Beschreibungen dieser Erfahrung in der Betroffenenbefragung fällt auf, dass in vielen Beschreibungen ein Bezug zu einem Diskriminierungsmerkmal fehlt. Dies fällt insbesondere auch im Vergleich zu den Beschreibungen anderer Diskriminierungserfahrungen auf.

Die Teilnehmer*innen beschreiben dabei die Erfahrungen, sich durch das medizinische Personal ungerecht oder unangemessen behandelt oder nicht ernst genommen gefühlt zu haben:

> *Ich wurde bei einem Facharzt um 7Uhr bestellt und saß bis 12Uhr im Wartezimmer, ohne dass ich vorstellig wurde.*

> *Mit Mutter in onkologischer Sprechstunde, Krebserkrankung. Trotz Termin 4 Stunden Wartezeit, keine sachliche Aufklärung über Situation, Blätter wurden zusammengesucht, Chaos in der Praxis, keine Informationen über weiteren Verlauf. Als Patientin mit dieser Diagnose völlig überfordert mit med. Personal, dass offensichtlich selbst an der Belastungsgrenze arbeitet.*

59 Von der gesetzlichen Krankenversicherungspflicht sind jedoch Migrant*innen, Selbstständige sowie Beamt*innen befreit (vgl. SGB (V) § 5 und § 6).

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Diese Beschreibungen – ohne direkten Bezug zu einem Diskriminierungsmerkmal – verdeutlichen eine Form der Hilflosigkeit und Ohnmacht der betroffenen Personen und können zudem vor allem als Ausdruck einer Unzufriedenheit mit einem strukturell überlasteten System verstanden werden. Im Angesicht der überlebensrelevanten Bedeutung dieses Bereichs können solche Erfahrungen als besonders belastend empfunden werden. Auch wenn lange Wartezeiten und das Verwehren des Zugangs zu medizinischen Leistungen insbesondere als Merkmal rassistischer Diskriminierung im Gesundheitswesen gelten (Bartig et al. 2021: 19), müssen die zuvor genannten und ähnliche Beispiele wahrscheinlich vor allem als Erfahrungen verstanden werden, die nicht per se eine Diskriminierungserfahrung darstellen. Vielmehr zeigen sie die Notwendigkeit einer strukturellen Veränderung von Orten, die sicher und unterstützend sein sollten.

In den Beschreibungen der Befragten lassen sich drei zentrale Formen der respektlosen Behandlung durch medizinisches Personal identifizieren, die häufig auch kombiniert von Betroffenen erlebt werden und Personen entlang unterschiedlicher Diskriminierungsmerkmale betreffen:

- **Stereotype Vorurteile**, die in besonders vulnerablen Kontexten geäußert werden, wie beispielsweise diese Beschreibung einer*s Befragten verdeutlicht:

  > *Dann war ich mal bei einer Gynäkologin, wohlbemerkt mit psychotherapeutischer Ausbildung, in Vertretung. Als ich auf dem Untersuchungsstuhl lag, sagte sie: meine Güte, sind sie aber gepflegt, denn die Dicken sind sonst immer so unhygienisch. Ich war voll geschockt, was die so von Übergewichtigen denken. Ich gehe nur geduscht zum Arzt.*

- **Beschwerden werden nicht ernst genommen,** damit einher geht, dass diese Beschwerden nicht behandelt werden, wie dieses Beispiel einer befragten Person mit Autismus verdeutlicht:

  > *Eine Hausärztin hat mich als Patientin nicht aufgenommen bzw. […] ich darf die Praxis nur im Notfall betreten, ansonsten nicht. Sie hält Autismus für eine Einbildung bzw. schlechte Erziehung. Ich habe derzeit keinen Hausarzt. […] Auch mein Sohn, 17, frühkindlicher Autismus hat keinen Hausarzt.*

- **Beschwerden** werden **auf falsche Ursachen zurückgeführt**. Diese Form ist eng mit stereotypen Vorurteilen verknüpft und basiert auf moralisierenden und rassifizierenden •Zuschreibungen. Zudem ist diese Form der respektlosen Behandlung oftmals damit verbunden, dass nicht behandelt, also

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

eine medizinische Leistung verwehrt wird, wie diese Beschreibung einer Befragten verdeutlicht:

> *Beim Besuch bei Arzt: Rückführung auf Symptomatik als typisch für Frauen mit lateinamerikanischem Hintergrund, die aber dort beim Nachfragen in der Familie, nicht vorkommt und daher nicht korreliert. Behandlung verweigert, da als „normal" für Frauen wie mich bewertet. Wut, Hilflosigkeit.*

Die unterschiedlichen Diskriminierungserfahrungen in Form von vorurteilsbasierten Beleidigungen, Ungleichbehandlungen wie auch in Form des Verwehrens medizinischer Leistungen haben in unseren Befragungen häufig eine Gemeinsamkeit, wie wir im Folgenden zeigen: Sie haben Körper und deren Wahrnehmung zum Ausgangspunkt. Eine Gemeinsamkeit bilden dabei Vorurteile und Stereotype, die mit verschiedenen Körpern verknüpft werden. Auf diesen Ungleichbehandlungsprozessen, bei denen Körper im Mittelpunkt stehen, liegt daher der Fokus dieses Kapitels.

Von den Betroffenen wurden am häufigsten die äußere Erscheinung (30 %), Rassismus (30 %), das Lebensalter (23 %) sowie •Behinderung (21 %) als Ausgangspunkt für die respektlose Behandlung durch medizinisches Personal genannt. Häufig werden in den offenen Antworten auch Intersektionen dieser Diskriminierungsmerkmale deutlich, wie etwa in dieser Beschreibung:

> *Ich bin mit für mich schwerwiegenden Problemen zum Arzt gegangen. Dort wurde mir gesagt, alles läge nur an meinem Übergewicht und dass ich bloß abnehmen müsste. Und dass ich eh viel zu jung wäre, um eine ernsthafte Erkrankung zu haben. Meine Sorgen wurden nicht ernst genommen.*

Im Folgenden zeigen wir, entlang welcher Diskriminierungsmerkmale Personen eine respektlose Behandlung durch das medizinische Personal erfahren haben. Zunächst fallen die Erfahrungen von Personen auf, die entlang ihres Körpergewichts würdeverletzende Erfahrungen erleben. Personen, die Adipositas haben, erleben dabei häufiger diese Erfahrungen als Personen, die keine Adipositas haben. In allen drei Befragungen ist der Anteil sehr hoch und variiert zwischen knapp einem Drittel und über der Hälfte aller Befragten mit Adipositas (Betroffene 64 %, bundesweit 30 %, Sachsen 36 %, vgl. Tabelle 1 zu 6.3.3. Ich wurde von medizinischem Personal schlechter behandelt: Bevölkerungsbefragungen). Besonders in den offenen Antworten werden Diskriminierungserfahrungen von Personen mit hohem oder sehr hohem Gewicht deutlich, die sich in Daten, wenn nach dem sogenannten Body-Mass-Index (BMI) unterschieden wird, so deutlich nicht zeigen. Dies verweist auf

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

die Schwierigkeit, mittels des BMI Diskriminierungserfahrungen entlang von Körpergewicht zu erfassen (Prentice und Jebb 2001). Zum Teil kann dies aber auch auf eine Verinnerlichung des Stigmas hindeuten, wodurch einige Personen eine respektlose Behandlung, die sie womöglich erleben, nicht als respektlos, sondern als berechtigt bewerten (Degner 2006; Beigang et al. 2017b: 57 f.).

Die respektlose Behandlung von Befragten mit hohem oder sehr hohem Gewicht in den offenen Beschreibungen reicht von verweigerter Untersuchung bei Schmerzen, Fehlbehandlungen und -einschätzungen, da Diagnosen nur mit dem Körpergewicht verknüpft werden[60] („Ich solle doch einfach mehr Sport machen und wäre zu faul, um gesund zu leben") bis hin zu Beleidigungen, wie die folgenden Beschreibungen aus der Betroffenenbefragung verdeutlichen. Darüber hinaus wurden Grenzüberschreitungen wie auch Ungeduld, etwa bei langsamerem Ausziehen, von Befragten in der Betroffenenbefragung beschrieben.

> *Ich habe ein Lipödem im Stadium 3 und dadurch ein enormes Körpergewicht. BMI über 50. Dadurch unter anderem auch Schwerbehinderung von 60 % mit Merkzeichen g für gehbehindert. Ich war bei einem Urologen in Behandlung. Ich hatte alle Befunde offengelegt, er schickte meine kleine Tochter in ein Nachbarsprechzimmer und machte mich dann wegen meines Gewichts rund. Ich möchte doch auch von seiner Liege aufstehen, die würde schon durchhängen. Ich bin nie wieder zu diesem Arzt gegangen.*

> *Untersuchung bei [anonymisiert]. Ärztin sagte: „Legen Sie sich mal auf unsere Schwerlastliege" und „Steigen Sie mal auf die Waage für Schwergewichte". Außerdem wurde mein Antrag auf Liposuktion (bei krankhaften Lipödem Grad III) abgelehnt, mit dem Spruch: „Wenn sich bei Ihnen, bei dem Rumgestochere, ein Fettgerinsel löst, bleiben Sie auf dem OP-Tisch liegen."*

> *Nach akuten Rückenbeschwerden beim Arzt gewesen, der hat sich der Problematik nicht angenommen. Seine Reaktion war nur, ich wäre einfach zu fett und müsste dagegen etwas machen, dann würden sich die Rückenprobleme von selbst erledigen. Ich war traurig, wütend und aufgebracht.*

Die Beispiele verweisen einerseits auf eine Beständigkeit der Erfahrung respektloser Behandlung durch medizinisches Personal, da nicht nur eine Situation, sondern oftmals mehrere Situationen beschrieben wurden. Ande-

60 Das ausschließliche Zurückführen von Beschwerden auf das Körpergewicht zeigen auch andere Studien, siehe u. a. Sikorski et al. (2013); Jung et al. (2016); Sikorski et al. (2016).

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

rerseits wird deutlich, dass Ausgangspunkte der respektlosen Behandlung stereotype Vorurteile oder •Zuschreibungen von Selbstverschulden sein können.

Das Phänomen Fat beziehungsweise Body Shaming und damit die Abwertung von Personen entlang ihrer äußeren Erscheinung ist bislang in Deutschland wenig erforscht (Rose und Schorb 2017). Diese Forschungslücke ist umso gravierender vor dem Hintergrund, dass *antifat attitudes* und damit diskriminierende Einstellungen gegenüber Personen mit hohem oder sehr hohem Gewicht stark verbreitet und vor allem gesellschaftlich akzeptiert sind, da die Schuld am Körper und/oder Aussehen der Person selbst zugeschrieben wird (Puhl und Heuer 2010; Pantenburg et al. 2012; Beigang et al. 2017b: 56f.), wie auch die zuvor genannten Beispiele verdeutlichen. Die Beleidigungen und Ausgrenzungen von Personen mit hohem oder sehr hohem Gewicht basieren häufig auf stereotypen Vorurteilen, wie etwa der Unterstellung, Behandlungsempfehlungen nicht zu folgen, faul zu sein oder eine mangelnde Hygiene zu haben, und sind besonders im Gesundheitswesen präsent, wie eine Reihe von Studien verdeutlichen (Puhl und Heuer 2010; Hilbert 2015; Adebahr und Lehmann 2020). Eine Folge dieser Diskriminierungserfahrungen sind einerseits internalisierte Stigma, weshalb Betroffene häufig nicht gegen das Erlebte vorgehen (Beigang et al. 2017a; Beigang et al. 2017b: 56 ff.). Andererseits werden Untersuchungen vermieden oder Stressreaktionen führen zu einer Gewichtszunahme, weshalb eine Art selbst reproduzierender Kreislauf entsteht (Sutin und Terracciano 2013; Hilbert 2015).

Auch Personen mit kognitiven oder psychischen •Behinderungen geben deutlich häufiger an, von medizinischem Personal respektlos behandelt worden zu sein, als Personen ohne •Behinderungen. Ungefähr jeweils ein Drittel der Personen mit kognitiven oder psychischen •Behinderungen geben in den Bevölkerungsbefragungen an, respektlos behandelt worden zu sein (Sachsen 39 %, bundesweit 34 %). In der Betroffenenbefragung ist dieser Anteil noch höher (42 %). Personen mit kognitiven oder psychischen •Behinderungen erleben dabei ähnliche Abwertungsprozesse wie Personen mit hohem oder sehr hohem Gewicht. Insbesondere dann, wenn diese Abwertungsprozesse stark durch gesellschaftliche Stigmata geprägt sind (Beigang et al. 2017b: 55; Adebahr und Lehmann 2020).

Gesellschaftliche Stigmata und ein entsprechendes moralisierendes und abwertendes Verhalten beschreiben etwa Betroffene von Suchtkrankheiten in der Betroffenenbefragung:

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Ich erwähnte im Zusammenhang ärztlicher Untersuchungen, dass ich im Rahmen einer Substitutionstherapie Substitol (retardiertes Morphin) einnehme. Ich hatte durch eine Operation starke Schmerzen und hätte deshalb auch nach Meinung des Anästhesisten Morphin bekommen müssen. Die behandelte HNO-Ärztin ließ mich stattdessen lieber starke Schmerzen leiden mit der Begründung, sie wolle meine Abhängigkeit nicht unterstützen. Ein anderes Mal wurde ich mit starken Schmerzen und Kreislaufstörungen in das [anonymisiert]klinikum per Krankenwagen transportiert. Als ich den Sanitätern erzählte dies käme von einem Opioidentzugssyndrom, fühlten sie sich deshalb fast schon nicht mehr zuständig und überlegten laut mich einfach irgendwo wieder rauszulassen, also mich nicht im Krankenhaus abzuliefern. Als ich dann im Krankenhaus ankam, lag ich in meinem Zustand Stunden lang herum, bis mir die Ärzte dann ebenfalls sagten, sie wären dafür nicht zuständig und ich solle es in der nahegelegenen [anonymisert]Klinik versuchen. Ich schleppte mich stark geschwächt mit starken Schmerzen dort hin und sagte der diensthabenden Ärztin, dass es mir sehr schlecht geht und ich dringend ärztliche Hilfe brauche. Ihre Antwort werde ich mein Leben lang nicht vergessen: "Wenn Sie heroinabhängig sind, müssen Sie sich welches kaufen und wenn Sie jetzt nicht sofort gehen, rufe ich die Polizei!"

Befragte mit Autismus berichteten ebenfalls darüber, in ihren Bedarfen nicht ernst genommen worden zu sein:

Ich wurde von einer Allgemeinärztin als senil ("das liegt an Ihrem Alter") bzw. schlecht hingestellt ("mit dem Alter wird der Charakter nicht besser"). Dabei habe ich doch nur erklären wollen, dass ich schnellem Sprechen nicht ganz folgen kann und dass ich von der Flut von Sinneseindrücken im Wartezimmer sehr gestresst werde (Overload). Dazu muss ich erwähnen, dass ich 65 bin, leicht überdurchschnittlich intelligent, habe Abi und studiert, Familie, Kinder großgezogen (zT allein) – aber ich bin eben Asperger-Autist und das wird von ihr nicht zur Kenntnis genommen. Sie geht einfach darüber hinweg. Ich habe wegen meines Alters, und der Tatsache, dass meine Eltern nicht mehr leben, keine offizielle Diagnose bekommen (von [anonymisiert]). […] Ich finde es auch diskriminierend, wie ich von Mitarbeitern der Autismusambulanz zwischen zwei Psychotherapeutenhin und her verwiesen wurde, als ich um einen Termin zur Diagnose bat. Am Ende wurde ich abgewiesen (s.o.). In der Folge gehe ich zu keinem Arzt mehr, obwohl ich auf Medikamente angewiesen bin (Koronare Herzkrankheit und Asthma). […] Diese "Hausärztin" ließ mich 2,5 Stunden im Wartezimmer sitzen und nahm alle anderen Patienten vor mir dran, auch alle, die später als ich kamen.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Als ich fragte, warum, sagte sie, dass alle bestellt wären. Als ich dann auch um einen Bestelltermin bat, damit ich nicht so lange im Wartezimmer sein muss, sagte sie, sie hätte keine Termine frei. Das ist schon vom Vorgehen her untypisch für Allgemeinärzte. Zusätzlich ist meine Situation schwierig, da ich – wie viele Autisten – eine unklare bzw. entgegengesetzte Geschlechtsidentität habe (Transidentität). Dass ich deswegen übergriffig behandelt wurde, liegt schon etwas länger her (Transition). Allein der Umgang mit transidenten Menschen während der Transition ist oft mehr als beschämend.

In dieser Beschreibung zeigen sich die Verschränkungen von Diskriminierungserfahrungen entlang von Alter, •Behinderung und Geschlecht, die den Leidensdruck und das Gefühl, nicht ernst genommen zu werden, für die betroffene Person erhöhen.

Die Pathologisierung von Körpern, die bereits im zuvor genannten Beispiel deutlich wird, erleben einige •trans Befragte in der Betroffenenbefragung, wie diese Beschreibung verdeutlicht:

Nachdem ich mich wegen einer Dysphorie auslösenden Behandlung bei einem Krankenhausaufenthalt gegenüber Pflegekräften als trans geoutet hatte, stellte man mir, statt mich zu trösten, lediglich die Frage, ob ich denn bereits in psychotherapeutischer Behandlung sei. Dadurch wurde impliziert, dass meine Transidentität generell einen psychologischen Krankheitswert habe. Später hörte ich, wie die Pflegekräfte vor meinem Zimmer darüber sprachen, dass trans Personen durch medizinische Transition ihre Körper zerstörten.

Ähnlich wie auch bei Personen mit •Behinderungen zeigt sich in unseren Befragungen zunächst, dass •cis Frauen und Personen, die •trans/•nicht-binär/•genderqueer/•genderfluid sind oder eine Geschlechtszuordnung ablehnen, deutlich häufiger Praxen oder Kliniken aufsuchen als •cis Männer und zudem häufiger respektlose Behandlungen durch medizinisches Personal erleben. In der bundesweiten Befragung geben knapp die Hälfte aller Personen, die •trans/•nicht-binär/•genderqueer/•genderfluid sind oder eine Geschlechtszuordnung ablehnen an, respektlose Behandlungen durch medizinisches Personal erlebt zu haben. In der Betroffenenbefragung ist diese Angabe sogar noch höher. Fast zwei Drittel geben dabei an, respektlos behandelt worden zu sein. Das respektlose Behandeln geht dabei auch mit unangebrachten Fragen einher, wie die Beispiele im Kapitel zu unangebrachten Fragen verdeutlichen. Andere Studien verweisen auf ähnlich hohe Zahlen in Bezug auf Diskriminierungserfahrungen von •trans, •inter*, •nicht-binären

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

oder •genderqueeren Personen im Gesundheitsbereich (Castro Varela et al. 2012: 86; European Union Agency for Fundamental Rights 2014b: 42 f., 86; Salden und Netzwerk queere Schwangerschaften 2022). In der europaweiten Studie der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA) haben 26 Prozent der •trans Befragten in Deutschland Diskriminierungserfahrungen im Gesundheitsbereich angegeben. Der Wert liegt dabei weit über dem europäischen Durchschnitt, der bei 12 Prozent liegt (European Union Agency for Fundamental Rights 2014a: 42). Die Unwissenheit von Ärzt*innen, insbesondere ein fehlendes Fachwissen, wird dabei zum Beispiel als Ausgangspunkt der diskriminierenden Behandlung benannt (Krell et al. 2015: 25; Batz et al. 2020; Pöge et al. 2020). Studien zeigen auch, dass lesbische und •bisexuelle Frauen of Color oder •trans Personen of Color häufiger von respektloser Behandlung durch medizinisches Personal betroffen sind. Verschränkungen von Diskriminierungsmerkmalen erhöhen somit das Risiko von diskriminierenden Erfahrungen im Gesundheitswesen (Castro Varela et al. 2012: 86 f.).

In unseren Befragungen geben auch •cis Frauen häufiger als •cis Männer an, durch medizinisches Personal respektlos behandelt worden zu sein (Betroffenen 47 %; Sachsen 23 %, bundesweit 25 %). Internationale Studien verweisen in diesem Zusammenhang insbesondere auf Behandlungsunterschiede zwischen Frauen und Männern ohne spezifische medizinische Gründe (vgl. u. a. Hoffmann und Tarzian 2001; Chen et al. 2008; Pierik et al. 2017; Samulowitz et al. 2018; & für einen Überblick Bartig et al. 2021: 32f.), die nahelegen, dass Frauen besonders davon betroffen sind, dass ihre Beschwerden nicht ernst genommen werden.[61]

Ähnlich wie bei den zuvor genannten Beispielen zeigt sich die Verknüpfung von Pathologisierung, stereotypen Vorurteilen und moralisierendem Verhalten des medizinischen Personals auch in Bezug auf die sexuelle Orientierung von Patient*innen, wie die folgenden Beschreibungen aus der Betroffenenbefragung verdeutlichen:

> *Keine notwendige Behandlung aufgrund meines (recht jungen) Alters; keine Berücksichtigung nicht heterosexueller Lebensweise (v.a. bei der Gynäkologin); Ausschluss vom Blutspenden wegen nicht-heterosexueller Sexualkontakte und nicht-Monogamie.*

61 Das feministische Magazin an.schläge widmet dem Thema *Patriachale Medizin* ein ganzes Heft, in dem unterschiedliche Diskriminierungserfahrungen im Gesundheitswesen beleuchtet werden (an.schläge – Das feministische Magazin (2021)).

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Während einer urologischen Untersuchung habe ich von meiner sexuellen Orientierung bzw. meinen wechselnden Sexualpartnern gesprochen. Der behandelnde Arzt hat daraufhin gesagt, dass mein Problem typisch sei, weil "die Schwulen ja immer viel und unbedacht Sex hätten".

Beide Beispiele verdeutlichen die Verknüpfung von stereotypen Vorurteilen und möglichen Krankheiten in Zusammenhang mit nicht-heterosexuellen und nicht-monogamen Beziehungen.

Sowohl homosexuelle (Betroffenenbefragung 45 %, bundesweit 21 %, Sachsen 25 %) als auch •bi- oder •pansexuelle Personen geben besonders häufig an, respektlos durch medizinisches Personal behandelt worden zu sein (Betroffenen 58 %, bundesweit 27 %, Sachsen 25 %). Auch andere Studien verweisen auf Diskriminierungserfahrungen entlang der sexuellen Orientierung von Personen, wie zum Beispiel der Ausschluss von schwulen und bisexuellen Männern von der Blutspende[62] (Kalkum und Otto 2017). Während einige wenige Aspekte in der Forschung betrachtet wurden, fehlt es bislang vor allem an •intersektionaler Forschung, die Diskriminierungserfahrungen entlang Sexualität und weiterer Diskriminierungsmerkmale untersucht, wie zum Beispiel von lesbischen Frauen (Bartig et al. 2021: 57). So haben etwa 63 % der Befragten in einer Studie von Lüter et al. (2020: 174) angegeben, lesbenfeindliche Gewalt in Behörden oder Ärzt*innenpraxen erlebt zu haben. Wie genau sich die Gewalterfahrungen im Gesundheitswesen artikulieren, müsste jedoch noch spezifisch untersucht werden.

Im Unterschied zu anderen Diskriminierungsmerkmalen fällt in der Betroffenenbefragung auf, dass Personen, die keine deutsche oder europäische Staatsangehörigkeit haben, häufiger als andere Gruppen keine Praxen oder Kliniken in den letzten zwei Jahren aufgesucht haben (46 %) und damit diese Besuche möglicherweise bereits vermieden haben. Dies könnte mit einer fehlenden Krankenversicherung in Deutschland zusammenhängen oder auch damit, dass Personen in ihren Herkunftsländern krankenversichert sind und je nach Länderabkommen nur Zugang zu bestimmten medizinischen Leistungen haben, zu anderen, wie beispielsweise Vorsorgeuntersuchungen jedoch nicht. Damit werden manche Personen schon durch diskriminierende Rahmenbedingungen von gleicher gesundheitlicher Versorgung ausge-

62 Grundlage für diesen Ausschluss ist die *Richtlinie zur Gewinnung von Blut und Blutbestandteilen und zur Anwendung von Blutprodukten* der Bundesärztekammer, die im Herbst 2021 überarbeitet wurde und insbesondere von Interessensverbänden wie etwa dem LSVD kritisiert wird (Lesben- und Schwulenverband in Deutschland e.V. (o. J.); Bundesärztekammer (2021)).

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

schlossen. Geflüchtete und insbesondere geflüchtete Frauen sind in besonderem Maße von diesem ungleichen Zugang zum Gesundheitswesen betroffen (Lück-Schneider und Kirstein 2015; Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2016: 8f.; Razum et al. 2016; Göpffarth und Bauhoff 2017; Schouler-Ocak und Kurmeyer 2017).

In allen drei Befragungen fällt auch auf, dass Personen entlang rassistischer Diskriminierung insgesamt häufig von respektloser Behandlung durch medizinisches Personal betroffen sind. In allen drei Befragungen gibt ungefähr die Hälfte derjenigen, die keine deutsche Staatsangehörigkeit besitzen, an, respektlos behandelt worden zu sein. In der bundesweiten Befragung und Betroffenenbefragung geben das insbesondere die Personen an, die weder eine deutsche noch eine europäische Staatsangehörigkeit haben. Die Anteile sind ebenso hoch für Personen, deren Eltern in Ländern des •globalen Südens geboren sind (bundesweit 47 %, Sachsen 37 %; Betroffene 56 %[63]). Die offenen Beispiele in der Betroffenenbefragung verdeutlichen die unterschiedlichen Formen von respektloser Behandlung durch medizinisches Personal. Die Beispiele reichen von der Verweigerung einer Behandlung, stereotypen und rassifizierten Annahmen bezüglich der (zugeschriebenen) Herkunft und möglichen Krankheiten, die damit einhergehen, bis hin zu unangebrachten Fragen, die in die Kategorie „Woher kommst du (wirklich)?“ passen, die wir auch in Kapitel 6.1.60 diskutiert haben. Weitere Beispiele für respektloses Behandeln durch das medizinische Personal sind lange Wartezeiten, fehlende Sprachmittlung, falsches Aussprechen von Namen sowie gesundheitliche Beschwerden nicht ernst zu nehmen, wie die folgenden Beispiele aus der Betroffenenbefragung verdeutlichen:

Von einem Frauenarzt wurde ich gefragt, wie lange ich schon in Deutschland sei. Dabei saß ich mit gespreizten Beinen in der Liege. Er hat mich gefragt, ob ich überhaupt einen Pass hätte und ob ich legal in Deutschland sei. Dabei hatte ich bei der Anmeldung an der Rezeption meine Krankenversicherungskarte vorgelegt. Ich war sprachlos und konnte es nicht glauben.

Frauenärztin erkennt meine Krankheit aufgrund meiner sehr dunklen Hautfarbe im Vaginal-Bereich nicht. Glaubt mir nicht, dass es aufgrund

63 Die Fallzahl für Sachsen ist in der Bevölkerungsbefragung mit n = 24 sehr gering. In der Betroffenenbefragung ist die Fallzahl mit n = 137 jedoch höher. Dort geben bereits 20 Prozent der Befragten, deren Eltern aus Ländern des Globalen Südens kommen, an, keinen Kontakt zum Gesundheitswesen zu haben. Dies könnte den geringeren Anteil an Personen, die rassistische Diskriminierung erleben könnten und angeben, durch medizinisches Personal respektlos behandelt worden zu sein, erklären.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

der Hautfarbe schwierig zu erkennen ist. Macht nur einen Test auf mein mehrmaliges Drängen.

Mein Ex- Mann ist Schwarz und hatte im letzten Jahr Krebs im Endstadium. Er benötigte Stoma Beutel für seinen Künstlichen Darmausgang, diese waren regelmäßig alle, bevor er eine neue Monatspackung bekam. Deswegen ging er oft zu allen Krankenhäusern in Leipzig. In der Heliosklinik, wo er operiert wurde, wurde er als er nach Stoma Beuteln fragte von zwei Krankenschwestern unter Androhung, dass sie die Polizei rufen würden, weggejagt. Mit der Zeit verweigerten alle Krankenhäuser in Leipzig ihm Stomabeutel. […] ich fuhr mit ihm zur Uniklinik, dort redete ich mit der Schwester die super genervt und unfreundlich war und sagte wir sollen doch zu [Klinik, anonymisiert] fahren und ich musste lange dafür kämpfen das mein sterbenskranker Exmann dortbleiben konnte. Als Schlusssatz sagte sie er müsse nun aber für Stunden warten. […] Mein Ex Mann musste unter Schmerzen noch bis Mitternacht warten, bis ein Arzt ihn endlich sah und der Schwester mitteteilte, dass ein Patient in diesem Zustand nicht so lange warten kann, er musste dann im Krankenhaus bleiben, da sein Künstlicher Darmausgang sich entzündet hatte. Die Schwester redete sich raus, dass sie das alles nicht gewusst hätte, obwohl ich mit ihr eine viertel Stunde diskutiert hatte und ihr alles erklärt hatte, wie die gesundheitliche Situation meines Ex-Mann aussah. Ich bin immer noch so wütend und traurig über die ganzen Diskriminierungen, die mein Ex-Mann ertragen musste.

Besuch bei einer Hautärztin, Ärztin fragt Herkunft, hochgezogene Augenbrauen bei Angabe deutscher Stadt, Kommentar: "Die bringen das ja in ihren Genen mit, die Ausländer."

Meine Beschwerden wurden kleingeredet und nicht ernst genommen mit dem Argument, dass man sich beschwert, da HIER es ja ein funktionierendes Gesundheitssystem gibt. Meiner Mutter wurde gesagt nehmen sie die Gebärmutter raus, sie haben zu viele Kinder und es reicht. Es hat sich herausgestellt, dass viele Frauen mit Migrationshintergrund von dieser Ärztin zur OP gedrängt wurden.

Ich sollte lange warten. Mir wurde stetig gesagt, dass es Regeln im Gesundheitssystem in Deutschland gibt, die ich kennen und einhalten muss, obwohl ich keinen Fehler gemacht habe ... Ich wurde so behandelt, als ob ich nichts weiß.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Die Beispiele sind zwar in ihren Folgen unterschiedlich gravierend, zeigen jedoch die Verstärkung gesundheitlicher Ungleichheiten, insbesondere bei verweigerten Behandlungen oder Fehldiagnosen, denen besonders •Schwarze Personen ausgesetzt sind. Im dritten Beispiel kann eine Form der assoziierten Diskriminierung vermutet werden, da sowohl die befragte Person als auch der betroffene Ex-Mann das •Schwarzsein als Grund für die respektlose Behandlung vermuten. Die verschiedenen Beispiele verdeutlichen zudem die besondere Vulnerabilität im Gesundheitswesen, wenn respektlose und würdeverletzende Kommentare während gynäkologischer Untersuchungen geäußert werden. Insgesamt gibt es nur wenig Forschung und Studien zu Rassismus im Gesundheitswesen (Bartig et al. 2021). Die Forschung verweist aber ebenfalls auf Fehldiagnosen, pauschalisierende •Zuschreibungen von Krankheitsbildern, unangebrachte Fragen sowie lange Wartezeiten als Ausdruck rassistischer Diskriminierung im Gesundheitswesen (Gerlach et al. 2008b; Gerlach et al. 2008a; Gerlach et al. 2012; Razum et al. 2020; Schenk und Peppler 2020).

In allen Befragungen fällt zudem auf, dass Personen unter 30 Jahren (Sachsen 35 %, bundesweit 39 %; Betroffene 44 %) und Personen, die selbst angeben, finanziell weniger zum Leben zu haben (Sachsen 27 %, bundesweit 29 %, Betroffene 64 %), ebenfalls häufig respektloses Behandeln durch medizinisches Personal zu erleben. Während Letzteres auf unterschiedlich privilegierte Zugänge zum Gesundheitswesen, fehlende Wahlmöglichkeiten von Ärzt*innen wie auch auf Varianz im Gesundheitszustand von Personen verweisen kann, der wiederum eng mit Arbeitsbedingungen zusammenhängt, verwundert der erste Befund auf den ersten Blick. Während es einige Kenntnisse zu Altersdiskriminierung gibt (Bartig et al. 2021: 56), zeigt sich in allen drei Befragungen, dass insbesondere Personen unter und bis zu 30 Jahren respektlos behandelt wurden. Das kann einerseits damit zusammenhängen, dass hier der Anteil von Personen, die auch •queer, •trans oder •nicht-binär sind und damit häufiger Diskriminierungserfahrungen im Gesundheitsbereich ausgesetzt sind, höher ist. Andererseits kann das niedrige Lebensalter möglicherweise auch mit Formen des Nichternstnehmens verknüpft sein, wodurch es ebenfalls zu Fehldiagnosen oder Nichtbehandlungen kommen kann.

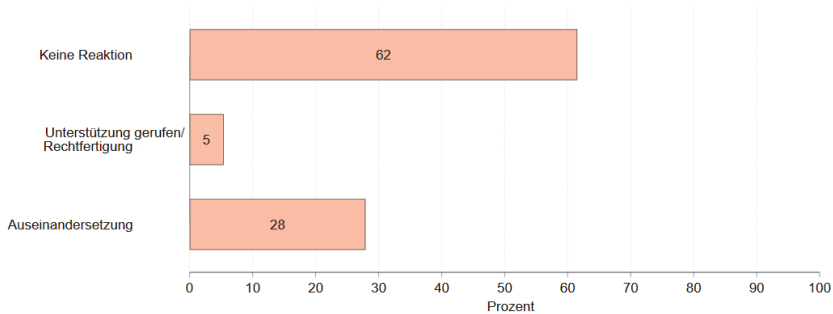
Die zuvor dargestellten Beispiele verdeutlichen verschiedene Formen der respektlosen Behandlung durch medizinisches Personal, die in Teilen weitreichende ernste Folgen hat, insbesondere wenn Fehldiagnosen gestellt oder Behandlungen verwehrt werden. Das respektlose Behandeln, das zunächst subtil erscheint, kann somit mit konkreten Benachteiligungen und Ausgren-

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

zungen einhergehen, die gesundheitliche Ungleichheiten mithervorbringen und verstärken.

Obwohl mehr als die Hälfte der Personen das respektlose Behandeln durch medizinisches Personal als Diskriminierung wahrnimmt (Betroffenenbefragung 53 %), geben fast zwei Drittel der Befragten an, nicht darauf reagiert zu haben. Knapp die Hälfte der Befragten begründet dies damit (40 %), zu geschockt oder ängstlich gewesen zu sein, um in der Situation selbst auf das respektlose Behandeln eingehen zu können. Ein Drittel wiederum gibt an, die Situation über sich ergehen lassen zu haben (33 %). Beide Angaben verweisen auf die Ohnmacht und Handlungsunfähigkeit, die Personen aufgrund der bestehenden Abhängigkeitsverhältnisse im Gesundheitswesen erleben. Knapp die Hälfte der Befragten geben Ohnmacht auch als zentrale Emotion neben Wut, Ärger und Enttäuschung (alle ca. 45 %) im Erleben der Situation an. Auch die offenen Beschreibungen verweisen auf das Gefühl von Ohnmacht und der damit einhergehenden Handlungsunfähigkeit.

Abbildung 36 Reaktionen auf respektlose Behandlung durch medizinisches Personal



Quelle: Diskriminierungserfahrungen in Sachsen (Betroffenenbefragung), n=473

Eine weitere Erklärung für die Handlungsunfähigkeit in Bezug auf die respektlose Behandlung könnten auch räumliche Gegebenheiten sein. So gaben die Befragten mehrheitlich an, die Erfahrung im privaten Raum gemacht zu haben (Betroffenenbefragung 53 %). Auch wenn Praxen oder Kliniken in dem Sinne keine privaten Räume darstellen, sondern in den Lebensbereich Dienstleistungen fallen, werden Behandlungsräume dennoch als private Räume verstanden, die es ebenfalls erschweren, gegen Erfahrenes vorzugehen, da keine anderen Personen mit anwesend sind und die Hierarchie- und Abhängigkeitsverhältnisse in einer Zweierkonstellation verstärkt werden. Insgesamt hat nur ein Viertel der Personen angegeben, eine direkte Auseinandersetzung mit dem medizinischen Personal gesucht zu haben.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Die Abhängigkeits- und Hierarchieverhältnisse können zunächst erklären, warum es Personen nicht leichtfällt, in Situationen direkt auf das respektlose Behandeln zu reagieren. So geben nur knapp ein Zehntel der befragten Personen an, sich anschließend über das respektlose Behandeln beschwert zu haben (Betroffenen: 9 %). Dies deckt sich auch mit den Zahlen an Beschwerden, die das ADB Sachsen in den Jahren 2017 bis 2020 dokumentiert hat. Während die meisten bearbeiteten Fälle in den Bereichen Arbeit, Wohnungsmarkt und Bildung dokumentiert sind, stehen Beschwerden im Bereich Gesundheitssystem nur an siebter Stelle (Antidiskriminierungsbüro Sachsen 2021: 23). Die geringe Anzahl an Beschwerden kann mit dem häufig intransparenten und komplexen Beschwerdesystem im Gesundheitswesen zusammenhängen (Bartig et al. 2021: 14). So sind Krankenhäuser zwar seit 2013 gemäß des Patient*innenrechtegesetzes dazu verpflichtet, ein Beschwerdemanagement für Patient*innen einzurichten, konkrete Zahlen zu dessen Nutzung fehlen allerdings bislang (Bartig et al. 2021: 14f.). Bei Diskriminierungserfahrungen in Praxen müssen sich Patient*innen zudem an andere Beschwerdestellen wenden. Hier existierten keine verpflichtenden Ansprechpersonen (gesund.bund.de 12.11.2021). Dies vergrößert die Hürde für eine Beschwerde bezüglich des respektlosen Behandelns durch medizinisches Personal. Auch die Form der schriftlichen Beschwerde kann eine Hürde für Betroffene darstellen, da sie sehr formell ist, aber auch die Annahme, dass schriftliche Beschwerden keine Aussicht auf Erfolg haben, können Gründe für die geringe Anzahl an Beschwerden sein.

Darüber hinaus lösen sich die Abhängigkeitsverhältnisse, insbesondere bei Personen, die auf das Gesundheitssystem angewiesen sind, auch nach einer Behandlung nicht auf, wie eine befragte Person erläutert:

> *Meine Tochter ist abhängig davon Überweisungen für andere Facheinrichtungen zu bekommen.*

Ungefähr die Hälfte der Personen gibt daher auch an, nichts gemacht zu haben, da es einerseits keinen Unterschied gemacht hätte (30 %) und andererseits Personen sich nicht (erneut) einer emotionalen Belastung aussetzen wollten (20 %). Die Beschreibungen von drei Befragten machen dies sehr deutlich:

> *Ich hatte nicht die Kraft dazu.*
>
> *Falta de tiempo y energía.*[64]

64 Eigene Übersetzung: Mangel an Zeit und Energie.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Es passiert ständig unterschwellig, man kann nicht immer reagieren, das macht einen seelisch fertig.

Mehr als vier Fünftel der Befragten geben an, über die respektlose Behandlung durch medizinisches Personal mit Freund*innen, Familie, Partner*innen oder Personen, die Ähnliches erlebt haben, gesprochen zu haben (Betroffenenbefragung: 58 % mit Freund*innen, Familie, Partner*innen; 23 % mit Personen, die Ähnliches erlebt haben). Auffällig ist zudem, dass einige Personen angegeben haben, dass sie auf das Geschehene aufmerksam gemacht haben (13 %). Auch in den offenen Beschreibungen werden immer wieder Kliniken oder Praxen konkret benannt. Für die Betroffenen kann dies einen Weg darstellen, mit der gefühlten Ohnmacht und dem Abhängigkeitsverhältnis umgehen zu können, und ein subjektives Kräftegleichgewicht zu erfahren. Einige Personen haben auch versucht, eine Wiederholung der respektlosen Behandlung zu verunmöglichen, beispielsweise durch den Wechsel von Ärzt*innen, Therapeut*innen oder Kliniken (9 %). Ein solcher Wechsel ist jedoch insbesondere im ländlichen Raum, bei bestimmten schlecht verfügbaren Therapieangeboten, in Notfällen sowie bei geringer eigener Mobilität schwierig und daher nicht für alle betroffenen Personen umsetzbar.

Die respektlose Behandlung durch medizinisches Personal drückt sich in stereotypen Vorurteilen, das Verschieben von Beschwerden auf falsche Ursachen wie auch dem Nicht-ernst-Nehmen von Beschwerden aus. In den gravierendsten Fällen führen diese Aspekte zu einer Nicht-Behandlung oder einer Fehlbehandlung und damit dem Verstärken gesundheitlicher Ungleichheiten. Besonders betroffen von Formen der respektlosen Behandlung durch medizinisches Personal sind von Rassismus Betroffene, Personen mit hohem Körpergewicht, Personen mit chronischen Krankheiten oder •Behinderung, hierbei besonders Personen mit Suchtkrankheiten, die gesellschaftlich stigmatisiert sind, sowie nicht-heterosexuelle Personen. Die meisten Befragten reagieren nicht auf diese respektlose Behandlung, entweder aufgrund von Abhängigkeitsverhältnissen oder aufgrund von Angst oder Schock.

6.3.4 Polizist*innen oder Sicherheitspersonal haben mich respektlos behandelt (z. B. bei einer Kontrolle, Demonstration oder Anzeige).

Neben der respektlosen Behandlung in Ämtern oder Behörden (vgl. Kapitel 6.3.2) oder durch medizinisches Personal (vgl. Kapitel 6.3.3) haben wir auch

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

das respektlose Behandeln durch Polizist*innen oder Sicherheitspersonal abgefragt. Anders als bei anderen Erfahrungen sozialer Herabwürdigung und materieller Benachteiligung im institutionellen Kontext gibt es für die respektlose Behandlung durch Polizist*innen oder Sicherheitspersonal keine offenen Schilderungen der Befragten, sodass wir diese Erfahrung weniger vertieft darstellen können als andere.

Allerdings gibt es offene Schilderungen von Betroffenen, ohne ersichtlichen Grund von Polizei oder Sicherheitspersonal kontrolliert worden zu sein. Diese Schilderungen werden im folgenden Kapitel (vgl. Kapitel 6.3.5) genauer beleuchtet. Die beiden Erfahrungen, sich von der Polizei oder Sicherheitspersonal respektlos behandelt zu fühlen sowie ohne ersichtlichen Grund von der Polizei oder Sicherheitspersonal kontrolliert zu werden, überschneiden sich in der Realität häufig, worauf auch die offenen Situationsbeschreibungen der Kontrollen ohne ersichtlichen Anlass hindeuten. Dennoch versuchen wir, beide Erfahrungen – die anlasslose Kontrolle einerseits und die respektlose Behandlung andererseits – getrennt voneinander zu betrachten.

In Sachsen und bundesweit hat etwa jede*r Zehnte respektlose Behandlungen von Polizist*innen oder Sicherheitspersonal erlebt. In der Betroffenenbefragung geben insgesamt etwa ein Fünftel der Befragten an, diese Situation mindestens einmalig erlebt zu haben.

Diese respektlosen Behandlungen geschehen häufig entlang rassistischer •Zuschreibungen. So geben Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit (38 %) in Sachsen deutlich häufiger an, dass sie diese Situation erlebt haben, als Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit (9 %). Auch bundesweit hat ein Viertel (25 %) der Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit respektloses Verhalten von Polizist*innen oder Sicherheitspersonal erlebt. In der Betroffenenbefragung gibt etwa ein Drittel (30 %) der Befragten mit einer anderen als einer deutschen oder europäischen Staatsangehörigkeit an, mindestens einmalig diese Erfahrung gemacht zu haben. Dies gilt auch für ein Viertel (25 %) der Befragten mit europäischer Staatsangehörigkeit in der Betroffenenbefragung.

In beiden Bevölkerungsbefragungen (sachsen- und bundesweit) geben außerdem jeweils Personen, deren Eltern nicht in Deutschland geboren sind, häufiger an, von Polizist*innen oder Sicherheitspersonal respektlos behandelt worden zu sein als Personen, deren Eltern in Deutschland geboren sind (vgl. Tabelle 1 zu 6.3.4. Polizist*innen oder Sicherheitspersonal haben mich respektlos behandelt: Bevölkerungsbefragungen).

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Bundesweit zeigt sich, dass ein Viertel (25 %) der Personen, deren Eltern im •globalen Süden geboren sind, mindestens einmalig von Polizist*innen oder Sicherheitspersonal respektlos behandelt worden sind, während dies weniger als jede zehnte Person, deren Eltern im •globalen Norden (ohne Deutschland) oder in Deutschland geboren sind, betrifft.

Auch die sexuelle Orientierung kann ein Anlass dafür sein, von Polizist*innen oder Sicherheitspersonal respektlos behandelt zu werden. In der sächsischen Bevölkerungsbefragung geben 8 Prozent der homosexuellen Befragten an, diese Erfahrung gemacht zu haben, bundesweit sind es 14 Prozent. Auch 15 Prozent der •bi- oder •pansexuellen Personen haben diese Erfahrung in Sachsen und bundesweit gemacht. In der Betroffenenbefragung gibt über ein Drittel (36 %) der •bi- oder •pansexuellen Befragten an, mindestens einmal Respektlosigkeiten durch Sicherheitspersonal oder Polizei erlebt zu haben. Auch ein Viertel (25 %) der Befragten, die •asexuell sind, und fast ein Drittel (30 %) der homosexuellen Befragten geben an, diese Situation mindestens einmalig erlebt zu haben.

In den Bevölkerungsbefragungen geben •cis Männer (Sachsen 10 %, bundesweit 10 %) jeweils etwas häufiger als •cis Frauen (Sachsen 5 %, bundesweit 8 %) an, dass sie respektlose Verhalten von Polizist*innen und Sicherheitspersonal erlebt haben. Außerdem geben jeweils fast die Hälfte der •trans/•nicht-binären/•genderqueeren/•genderfluiden oder eine Geschlechtszuordnung ablehnenden Befragten an, diese Erfahrung mindestens einmalig gemacht zu haben. Allerdings ist diese Gruppe in beiden Bevölkerungsbefragungen zu klein, um diese Aussage zu verallgemeinern.

Die Zahlen aus der Betroffenenbefragung legen jedoch nahe, dass Geschlecht ein relevantes Diskriminierungsmerkmal in Bezug auf respektloses Verhalten durch die Polizei darstellt. Auch in der Betroffenenbefragung geben fast die Hälfte der •trans/•nicht-binären/•genderqueeren/•genderfluiden oder eine Geschlechtszuordnung ablehnenden Befragten an, dass sie mindestens einmalig respektloses Verhalten durch Polizist*innen oder Sicherheitspersonal erlebt haben (46 %). Jede*r Zehnte (10 %) macht diese Erfahrung mindestens einmal im Monat, außerdem geben jeweils knapp ein Fünftel an, diese Situation seltener als einmal im Monat (17 %) oder einmalig (19 %) erlebt zu haben.

Auch Personen mit veränderlichen äußeren Erscheinungsmerkmalen (wie beispielsweise Frisuren und Make-up) geben sowohl für Sachsen als auch bundesweit häufiger an, dass sie respektlose Behandlung durch Polizei oder Sicherheitspersonal erlebt haben.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

In den Bevölkerungsbefragungen zeigt sich, dass sowohl bundes- als auch sachsenweit besonders Personen mit psychischen oder kognitiven •Behinderungen respektloses Verhalten durch Polizei und Sicherheitspersonal erleben (Sachsen 16 %, bundesweit 14 %). In der Betroffenenbefragung gibt ein Viertel (25 %) der Personen mit psychischen oder kognitiven •Behinderungen an, mindestens einmalig von Polizist*innen oder Sicherheitspersonal respektlos behandelt worden zu sein.

Außerdem geben für die genannte Situation in allen drei Befragungen jüngere Befragte häufiger als ältere Befragte an, diese erlebt zu haben. Dieses Muster zeigt sich auch in den anderen Situationen.

Insgesamt zeigt sich, dass Personen anhand rassistischer •Zuschreibungen, sexueller Orientierung und Geschlecht besonders häufig respektloses Verhalten durch Polizist*innen oder Sicherheitspersonal erleben. Die Häufigkeiten für diese Erfahrungen sind sehr ähnlich verteilt wie für die Erfahrung, ohne ersichtlichen Anlass von der Polizei oder von Sicherheitspersonal kontrolliert zu werden, die wir im folgenden Kapitel 6.3.5 genauer darstellen. Respektloses Verhalten wird dabei insgesamt etwas häufiger erlebt als die anlasslose Kontrolle. Anders als die Kontrolle ohne ersichtlichen Anlass auf Basis von Racial Profiling (Cremer 2017: 405), deren Verfassungswidrigkeit juristisch festgeschrieben ist (Tischbirek und Wihl 2013), handelt es sich bei respektlosem Verhalten um eine subtilere Form der Diskriminierung. Eventuell wird diese deshalb auch etwas häufiger angegeben. Ein weiterer Grund für die etwas höheren Zahlen bei Respektlosigkeiten könnte sein, dass die Hemmschwelle, respektloses Verhalten anzugeben, geringer ist, als bei verdachtsunabhängigen Kontrollen. Vermutlich findet respektloses Verhalten auch bei legitimen Kontrollen statt und deshalb ist die Zahl etwas höher.

6.3.5 Ich wurde ohne ersichtlichen Anlass von Sicherheitspersonal oder von der Polizei kontrolliert.

Die Erfahrung, ohne ersichtlichen Anlass von Sicherheitspersonal oder von der Polizei kontrolliert zu werden, wurde nur bei denjenigen abgefragt, die in den letzten beiden Jahren Kontakt zu Polizei und/oder Sicherheitspersonal hatten. In der Betroffenenbefragung waren dies jedoch knapp 90 Prozent der Befragten. In der sachsenweiten Bevölkerungsbefragung zeigt sich, dass in den letzten zwei Jahren etwa jede*r Zehnte ohne ersichtlichen Anlass von

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Sicherheitspersonal oder der Polizei kontrolliert worden ist. Bundesweit betrifft dies etwas mehr als jede*n Zehnte*n (13 %). In der Betroffenenbefragung geben jedoch fast ein Fünftel der Befragten an, diese Situation mindestens einmalig erlebt zu haben. Bei den offenen Beschreibungen der Befragten finden sich besonders häufig Fälle, die entlang rassistischer •Zuschreibungen von der Polizei kontrolliert wurden.

In der sachsenweiten Bevölkerungsbefragung zeigt sich, dass besonders Personen ohne deutsche oder EU-Staatsangehörigkeit angegeben haben, die Erfahrung gemacht zu haben, ohne ersichtlichen Anlass von Sicherheitspersonal oder der Polizei kontrolliert worden zu sein. So gab ein Sechstel (17 %) der Personen ohne deutsche Staatsbürgerschaft in Sachsen an, mindestens einmal im Monat ohne ersichtlichen Anlass von Sicherheitspersonal oder Polizei kontrolliert worden zu sein. Bundesweit erlebt jede*r Zwanzigste (6 %) diese Situation mindestens einmal im Monat, ein Fünftel (19 %) zusätzlich seltener als einmal im Monat. Auch in der Betroffenenbefragung geben sowohl Personen mit nicht-deutscher Eu-Staatsangehörigkeit als auch mit Nicht-EU Staatsangehörigkeit häufiger an, ohne ersichtlichen Anlass von Sicherheitspersonal oder der Polizei kontrolliert worden zu sein (19 % und 30 % im Vergleich zu 14 % der Befragten mit deutscher Staatsangehörigkeit).

Ein ähnliches Bild zeigt sich mit Blick auf das Geburtsland der Eltern: In beiden Bevölkerungsbefragungen (sachsen- und bundesweit) geben jeweils Personen, deren Eltern nicht in Deutschland geboren sind, häufiger an, diese Erfahrung gemacht zu haben, als Personen, deren Eltern in Deutschland geboren sind: Bundesweit gibt ein Drittel (30 %) der Befragten, deren Eltern im •globalen Süden geboren sind, an, mindestens einmal oder häufiger ohne ersichtlichen Anlass von der Polizei oder von Sicherheitspersonal kontrolliert worden zu sein. Für Sachsen sind für diese Gruppe die Fallzahlen zu klein, um verallgemeinerbare Aussagen zu treffen. Die Betroffenenbefragung zeigt jedoch, dass das Muster in Sachsen ähnlich ist wie bundesweit: 43 Prozent der Befragten, deren Eltern nicht im •globalen Süden geboren sind, wurden mindestens einmalig ohne ersichtlichen Anlass von der Polizei oder von Sicherheitspersonal kontrolliert.

Die Kombination dieser Angaben zu Staatsbürgerschaft und Geburtsländern der Eltern zeigt, dass Personen, die von rassistischen •Zuschreibungen betroffen sind, häufiger von der Polizei oder von Sicherheitspersonal kontrolliert werden. Dieses Phänomen wird als Racial Profiling, also als „polizeiliche Praxis, unveränderliche Merkmale, die das äußere Erscheinungsbild eines Menschen prägen, als Entscheidungsgrundlage für polizeiliche Maßnahmen

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

wie Personenkontrollen heranzuziehen", bezeichnet (Cremer 2017: 405). Diese Praxis ist jedoch verfassungswidrig (Tischbirek und Wihl 2013).

Dieses Ergebnis wird auch durch die vielfältigen offenen Situationsbeschreibungen aus der Betroffenenbefragung gestützt, in denen rassistische •Zuschreibungen eine Rolle spielen und die ebenfalls auf Racial Profiling hindeuten:

> *I was checked more than 3 times at airport with personal check only because of name and skin colour for no valid reason neither an apology.*[65]
>
> *Unnötiges aufspielen der Polizisten, herablassender Umgang, Kommentare wie: wenigstens sind sie kein Russe.*
>
> *Nach Demo gegen Rassismus und Pegida von Polizisten abgefangen und festgehaltenworden. Polizisten machten während der Kontrolle viele rassistische Kommentare gaben mir eine Anzeige wegen Vermummung obwohl sie selbst zum Teil vermummt waren. Und zogen mein Mobiltelefon ein. Setzen mich unter verbalen Druck ihnen meine PIN zu geben.*

Im Afrozensus geben über die Hälfte der Befragten (57 %, n = 4281) an, mindestens einmal in ihrem Leben ohne erkennbaren Anlass von der Polizei kontrolliert worden zu sein. Dies verweist auf die Normalität dieser Erfahrung für •Schwarze, afrodiasporische und afrikanische Menschen in Deutschland (Aikins et al. 2021: 120 f.).

Neben rassistischen •Zuschreibungen kann auch die (zugeschriebene) sexuelle Orientierung dazu führen, dass Personen ohne ersichtlichen Anlass von Sicherheitspersonal oder der Polizei kontrolliert werden. So geben in der bundesweiten Bevölkerungsbefragung •bi- oder •pansexuelle Personen häufiger an, ohne ersichtlichen Anlass von Sicherheitspersonal oder der Polizei kontrolliert worden zu sein. In der sachsenweiten Befragung geben auch homosexuelle Befragte etwas häufiger an, diese Situation erlebt zu haben.

In der Betroffenenbefragung hingegen geben sowohl ein Fünftel (20 %) der homosexuellen Befragten als auch ein Viertel (26 %) der •bi- oder •pansexuellen Befragten sowie ein Fünftel (21 %) der Befragten im •asexuellen Spektrum an, die Erfahrung gemacht zu haben, ohne ersichtlichen Anlass von Sicherheitspersonal oder Polizei kontrolliert worden zu sein. Die folgende Schilderung zeigt dabei, wie sich die beiden von uns getrennt abgefragten

65 Eigene Übersetzung: Ich wurde am Flughafen mehr als 3-mal mit einer Personenkontrolle nur wegen meines Namens und meiner Hautfarbe kontrolliert, ohne triftigen Grund und ohne eine Entschuldigung.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Erfahrungen, dass Personen ohne ersichtlichen Anlass kontrolliert und dass sie respektlos behandelt werden, bei Kontrollen vermischen können:

> *(dies war vor der Pandemie) ich bin ein schwuler Mann und benutze gelegentlich Makeup. ich war auf dem Fahrrad unterwegs und wurde angehalten und gefragt, woher ich komme und wohin ich unterwegs bin. ich fuhr mit Helm, und vorder- sowie Rücklicht am Fahrrad auf der Straße. ich kam zwar von einer Party, fuhr aber weder in Schlangenlinien noch sonst irgendwie auffällig. die Polizisten wollten erst einen Alkohol Test machen, und fragten dann nach einem erweiterten Drogen Test. nachdem ich fragte, wozu das nötig sei, sagte mir der Beamte sinngemäß, dass die Einnahme von Party Drogen „in meinen Personenkreisen ja relativ üblich" sei.*

Die folgende offene Beschreibung zeigt außerdem Überschneidungsmöglichkeiten der Diskriminierungserfahrungen in Bezug auf sexuelle Orientierung und Geschlecht:

> *mit queeren Freund:innen unterwegs. erst wurden wir belächelt von den Polizisten, dann kontrolliert ohne Grund. haben meinen Ergänzungsausweis nicht ernst genommen und Kommentare gemacht und nach meinem Personalausweis gefragt und mich anschließend mit falschem Geschlecht/Anrede angesprochen. Unangebrachte, sexualisierende Kommentare gegenüber mir und einer Freundin (Fetischisierung, „ihr macht doch bestimmt auch miteinander rum").*

In beiden Bevölkerungsbefragungen (für Sachsen und bundesweit) geben •cis Männer (Sachsen 13 %, bundesweit 16 %) etwas häufiger als •cis Frauen (Sachsen 7 %, bundesweit 10 %) an, ohne ersichtlichen Anlass von Sicherheitspersonal oder der Polizei kontrolliert worden zu sein. Außerdem geben •trans/•nicht-binäre/•genderqueere/•genderfluide oder eine Geschlechtszuordnung ablehnende Befragte häufiger als •cis Frauen und •cis Männer an, diese Erfahrung gemacht zu haben. Allerdings sind für diese Gruppe zu dieser Situation sowohl in der sachsenweiten als auch in der bundesweiten Befragung die Fallzahlen zu gering, um verallgemeinerbare Aussagen darüber zu treffen (vgl. Tabelle 1 zu 6.3.5. Ich wurde ohne ersichtlichen Anlass von Sicherheitspersonal oder Polizei kontrolliert: Bevölkerungsbefragungen).

In der Betroffenenbefragung zeigt sich dieses Muster jedoch ebenfalls: Ein Drittel (36 %) der •trans/•nicht-binäre/•genderqueere/•genderfluide oder eine Geschlechtszuordnung ablehnenden Befragten gibt an, die Situation, ohne ersichtlichen Anlass von der Polizei kontrolliert worden zu sein, erlebt zu haben. Jede*r Zehnte macht diese Erfahrung mindestens einmal im Monat.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

In Bezug auf Geschlecht hat sich in den offenen Situationsbeschreibungen gezeigt, dass von Polizist*innen zusätzlich intime Fragen während der anlasslosen Kontrollen gestellt wurden.

Ein Beispiel der Schilderungen der Befragten zeigt mögliche Formen der anlasslosen Kontrolle und verdeutlicht außerdem Überschneidungen zu möglicherweise rassistischen •Zuschreibungen (es wird gefragt, wo der Name herkomme) wie auch zu der von uns ebenfalls abgefragten Erfahrung, unangebrachte Fragen (in diesem Fall zum Namen und zu den Genitalien) gestellt zu bekommen (vgl. Kapitel 6.1.6):

> *Wurde einfach so in der Stadt beim Einkaufen angehalten, Polizisten wollten Ausweis sehen. Sie fanden, dass das Geschlecht in meinem Ausweis nicht zu meinem Aussehen passt, stellten dumme und sehr intime Fragen, wurden pampig als ich gesagt habe, dass es sie nichts angeht, ob ich einen Penis oder eine Vulva ich in der Hose habe. Dann fragten sie, wo eigentlich mein Name herkommen würde.*

Diese offene Beschreibung zeigt außerdem, wie sich die beiden von uns abgefragten Situationen der Kontrolle ohne ersichtlichen Anlass und des respektlosen Verhaltens von Polizist*innen Betroffenen gegenüber vermischen können.

Sowohl in der bundesweiten als auch in der sachsenweiten Bevölkerungsbefragung zeigt sich außerdem, dass ein Sechstel der Personen mit psychischen oder kognitiven •Behinderungen die Erfahrung gemacht hat, ohne ersichtlichen Grund von Sicherheitspersonal oder der Polizei kontrolliert worden zu sein (Sachsen 17 %, bundesweit 16 %). In der Betroffenenbefragung geben 15 Prozent der Befragten mit psychischen oder kognitiven •Behinderungen an, eine Kontrolle ohne ersichtlichen Anlass erlebt zu haben. Auch Personen mit körperlichen oder mehreren •Behinderungen erleben allen drei Befragungen zufolge beide Situationen häufiger als Personen ohne •Behinderungen.

Das folgende Beispiel zeigt, weshalb nicht direkt von außen sichtbare •Behinderungen dazu führen können, dass Personen ohne ersichtlichen Anlass von Sicherheitspersonal oder von der Polizei kontrolliert werden:

> *Da ich nicht gleich reagiere als gehörloser werde ich gleich als Verdächtige Person eingestuft, die evtl. eine Straftat vorhat. daher ist diese zu kontrollieren!*

Teilweise verbunden mit •Behinderungen, aber auch mit rassistischen •Zuschreibungen sind die von uns abgefragten Aspekte der äußeren Erschei-

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

nung. So erleben Personen mit unveränderlichen äußeren Erscheinungsmerkmalen (die teilweise ebenfalls mit rassistischen •Zuschreibungen einhergehen) etwas häufiger die Situation, ohne ersichtlichen Anlass von der Polizei oder von Sicherheitspersonal kontrolliert zu werden. In der Betroffenenbefragung geben ein Fünftel (21 %) der Befragten mit unveränderlichen Merkmalen an, schon einmal ohne ersichtlichen Anlass von Polizei oder Sicherheitspersonal kontrolliert worden zu sein.

In Bezug auf die soziale Lage und das persönliche Nahumfeld der Befragten zeigen sich in der Betroffenenbefragung lediglich geringe Unterschiede. Arbeitssuchende Personen und Befragte ohne abgeschlossene Ausbildung geben in der Betroffenenbefragung etwas häufiger als Personen mit Arbeit oder abgeschlossener Ausbildung an, ohne ersichtlichen Anlass von Sicherheitspersonal oder der Polizei kontrolliert worden zu sein. Außerdem geben Personen, die in offenen oder mehreren Beziehungen leben, in der Betroffenenbefragung besonders häufig an, ohne ersichtlichen Anlass von Sicherheitspersonal oder der Polizei kontrolliert worden zu sein (55 %). Da sich die Befragung auf die letzten zwei Jahre bezieht, in denen in Deutschland Maßnahmen gegen die Covid-19-Pandemie getroffen und im öffentlichen Raum auch durch die Polizei durchgesetzt wurden, könnte dies unter anderem damit zusammenhängen, dass Personen in nicht-heteronormativen Familienmodellen von der Polizei seltener als ein Haushalt wahrgenommen wurden und deshalb häufiger kontrolliert worden sind.

Ebenso geben in allen drei Befragungen jüngere Befragte häufiger als ältere Befragte an, ohne Anlass kontrolliert worden zu sein: In der sächsischen Bevölkerungsbefragung geben dies 19 Prozent der unter 30-Jährigen an und 12 Prozent der zwischen 31 und 66 Jahre alten Befragten, aber nur 3 Prozent der über 67-Järigen. Diese Tendenz zeigt sich auch bei den anderen von uns abgefragten Diskriminierungserfahrungen.

Bei anderen offenen Situationsbeschreibungen ist das Merkmal, anlässlich dessen die Diskriminierung passiert, nicht direkt erkennbar. Es wird jedoch deutlich, dass die Betroffenen als Anlass ihre äußere Erscheinung sehen, bei der es auch Überschneidungen zu rassistischen •Zuschreibungen geben kann:

> *Es wurde gezielt auf mich zugegangen, da ich aufgrund äußerer Merkmale als „anders" wahrgenommen wurde.*

> *verdachtsunabhängige Kontrolle am Bahnhof. Vorheriges beobachtet werden, dann im Zug direktes auf mich Zukommen und ausschließliche Kontrolle meiner Person.*

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Kontrolle am Bahnhof oder anderen Orten passiert mir immer mal wieder. Ich kenn das inzwischen schon und bin meist sehr verängstigt, angespannt und nervös, da ich mit 14-mal von der Polizei verprügelt und gedemütigt wurde.

> Besonders rassistische •Zuschreibungen, die sexuelle Orientierung (teilweise verbunden mit dem Geschlecht) und kognitive oder psychische •Behinderungen sind Anlässe dafür, dass Personen ohne ersichtlichen Anlass von der Polizei kontrolliert werden. Die anlasslose Kontrolle von Personen anhand unveränderlicher äußerer Merkmale ist eine Ungleichbehandlung, vor der das Grundgesetz schützt (Cremer 2017: 407). Auch die Verfassungswidrigkeit des Racial Profiling wurde juristisch belegt (Tischbirek und Wihl 2013). Das Büro zur Umsetzung von Gleichbehandlung e.V. hat deshalb Vorschläge für „Handlungsabläufe zur Durchführung diskriminierungsfreier verdachtsunabhängiger Personenkontrollen durch die Bundespolizei" (Egenberger et al. 2020) erarbeitet.

Jeweils etwa die Hälfte der Personen, die anlasslose Kontrollen erlebt haben, haben diese im öffentlichen Raum (Straße, Verkehrsmittel, Park etc.) erlebt. Ein weiteres Drittel hat diese Situationen in semi-öffentlichen Räumen wie dem Arbeits- oder Bildungskontext, Behörden oder Vereinen erlebt. Für eine genauere Analyse der Orte sind an dieser Stelle die Fallzahlen zu gering (eine erfahrungsunabhängige Aufstellung von Diskriminierung in verschiedenen Lebensbereichen findet sich in Kapitel 5.1).

Die offenen Situationsbeschreibungen zeigen außerdem, dass die von uns getrennt abgefragten Erfahrungen, ohne ersichtlichen Anlass kontrolliert und von Polizist*innen oder Sicherheitspersonal respektlos behandelt zu werden, häufig zusammen stattfinden. Demnach sind auch die Häufigkeiten derjenigen, die diese beiden Situationen erleben, ähnlich verteilt.

6.3.6 Meine Leistungen wurden vergleichsweise schlechter bewertet oder herabgesetzt.

Eine weitere mögliche Diskriminierungserfahrung, die wir uns genauer angeschaut haben, ist die Wahrnehmung, dass die eigenen Leistungen schlechter bewertet oder herabgesetzt wurden. Diese Erfahrung machten in der Betroffenenbefragung unabhängig vom Diskriminierungsmerkmal die meisten Befragten im Arbeits- oder Bildungskontext. Aber auch im privaten

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Umfeld erlebten Personen eine schlechtere Bewertung oder Herabsetzung der eigenen Leistungen.

In der sachsenweiten Bevölkerungsbefragung geben über die Hälfte (56 %) der Befragten, die eine andere als die deutsche Staatsangehörigkeit (entweder EU oder andere) an, die Erfahrung gemacht zu haben, dass ihre Leistungen vergleichsweise schlechter bewertet oder herabgesetzt wurden. Eine Viertel der Befragten mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit erlebte diese Situation mindestens einmal im Monat. Auch in der bundesweiten Bevölkerungsbefragung zeigt sich, dass Befragte ohne deutsche Staatsangehörigkeit diese Situation häufiger erleben (46 %) als Befragte mit deutscher Staatsbürgerschaft (29 %). In der Betroffenenbefragung geben über die Hälfte (56 %) der Befragten mit nicht-deutscher oder EU-Staatsangehörigkeit an, die Erfahrung gemacht zu haben, dass ihre Leistungen schlechter bewertet wurden (vgl. Tabelle 2 zu 6.3.6. Meine Leistungen wurden vergleichsweise schlechter bewertet: Betroffenenbefragung). Auch von den Befragten, die eine EU-Staatsangehörigkeit haben, geben dies die Hälfte der Befragten an (51 %).

In den offenen Situationsbeschreibungen zeigt sich, dass Befragte unterschiedliche Aspekte als Anlass für die Diskriminierung identifizieren, die unter das •AGG-geschützte Merkmal Herkunft fallen würden und mit rassistischen •Zuschreibungen einhergehen. So werden sowohl für den Arbeits- als auch für den Bildungsbereich als „nicht-deutsch" gelesene Namen genannt, die in der Wahrnehmung der Befragten Anlass dafür sind, dass ihre Leistungen schlechter bewertet wurden:

> *Ich arbeite in der Behörde und werde von Bürgern für unfähig oder weniger fähig gehalten, auf Grund des nicht deutsch klingenden Nachnamens.*

> *Typischerweise im Unterricht im Rahmen meiner Ausbildung: es wird eine Frage gestellt, ich beantworte diese Frage und meine Antwort wird als nicht korrekt eingestuft. Es wird eine andere Person drangenommen (mit einem deutschen Namen) und die exakt gleiche Antwort ist plötzlich richtig.*

Neben als „nicht-deutsch" gelesenen Namen werden in einigen offenen Situationsbeschreibungen auch Sprachkenntnisse oder andere institutionelle Hürden dafür verantwortlich gemacht, dass die Leistungen der Befragten schlechter bewertet oder herabgesetzt wurden:

> *El no hablar bien alemán hace que me vean inferior.*[66]

66 Eigene Übersetzung: Wenn ich nicht gut Deutsch spreche, sehen sie mich als minderwertig an.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

For instance, having degree is a qualification. I have degrees. Though I have some degrees, probably I will not be able perform my own job because of official regulations.[67]

Die folgende Beschreibung deutet außerdem auf Überschneidungen mit anderen Diskriminierungsmerkmalen (in diesem Fall ein geringes Einkommen mit Herkunft) hin:

An der Universität wurde mir in der mündlichen Prüfung nicht geglaubt, dass ich aufgrund meiner Zweisprachigkeit bei Aufregung zur 1. Muttersprache switche (Code-Switching), mit der Entgegnung: „Das glaube ich nicht." Und es wurde weggelächelt. – Gleiche Dozentin macht mir Vorwürfe „ich hätte ja immer was", wenn ich ihr erkläre, ich arbeite neben der Uni.

Anhand der Religion zeigt sich besonders in den beiden Bevölkerungsbefragungen nur eine geringe Varianz des Erlebens der Erfahrung, dass die eigenen Leistungen schlechter bewertet oder herabgesetzt werden. Ein Drittel (32 %) der muslimischen Befragten in der Betroffenenbefragung geben jedoch an, diese Situation mindestens einmal im Monat zu erleben. Auch atheistische Befragte machen diese Erfahrung etwas häufiger als Angehörige christlicher oder anderer Religionen (mehr als jede*r Zehnte mindestens einmal im Monat). Dieser Befund ist zunächst überraschend, könnte jedoch darauf hindeuten, dass in Deutschland (und auch Sachsen) eher das Christentum die gesellschaftliche Norm ist. Eine offene Situationsbeschreibung gibt einen Hinweis darauf, welche Diskriminierungssituationen sich anhand fehlender Religionszugehörigkeit ergeben können:

Aufgrund meines deutlichen linken aussehen (Iro, linksbedruckte Klamotten) wurde meine Religionsleistungen schlechter bewertet als von anderen Personen in meiner Klasse. (Habe einen zweiten Lehrer drüber schauen lassen und er hat es bestätigt).

In dem Zitat zeigt sich auch eine Überschneidung zum Diskriminierungsmerkmal äußere Erscheinung.

In der sachsenweiten Bevölkerungsbefragung geben Befragte mit veränderlichen äußeren Merkmalen (wie Frisuren, Make-Up, Piercings) an, die Erfahrung zu machen, dass ihre Leistungen vergleichsweise schlechter bewertet oder herabgesetzt wurden (40 % im Vergleich zu 22 % bei Befragten

67 Eigene Übersetzung: Ein Abschluss ist zum Beispiel eine Qualifikation. Ich habe Abschlüsse. Auch wenn ich einige Abschlüsse habe, kann ich meine Arbeit wegen der behördlichen Vorschriften wahrscheinlich nicht ausüben.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

ohne besondere Erscheinungsmerkmale). Dieses Muster zeigt sich auch in der bundesweiten Bevölkerungsbefragung. In der Betroffenenbefragung sind es jedoch eher Personen mit unveränderlichen äußeren Erscheinungsmerkmalen (beispielsweise Seh- und Mobilitätshilfen), die die Situation erleben, dass ihre Leistungen schlechter bewertet oder herabgesetzt wurden (32 %). Personen mit hohem Gewicht geben nicht häufiger als Personen mit Normgewicht an, dass ihre Leistungen schlechter bewertet werden.

In einigen offenen Situationsbeschreibungen wird jedoch auf das Körpergewicht Bezug genommen.

> *beim regelmäßigen selbstständigen Sport treffe ich andere Menschen die aus medizinischen Gründen Sport unter Anleitung (Kur) durchführen müssen. Da ich naturgemäß, da in gewissem Maß trainiert, trotz sichtbarem Übergewicht schneller als diese Leute bin heißt es dann oft: „ist ja keine Kunst – Sie mit ihren langen Beinen..."" oder„Wie kann man denn mit einer solchen Wampe so rennen„ oder„der Spinner muss Punkte sammeln..."" Wenn manche Leute wüssten, welche Überwindung es oft kostet, mehrmals wöchentlich bei beinahe jedem Wetter die Sportsachen überzuziehen und auf Strecke zu gehen – immer in dem Wissen, dass Bluthochdruck, teilweise kaputte Gelenke und Übergewicht bei jeder Aktivität zu beachten sind.*

Dabei zeigen sich in der subjektiven Wahrnehmung der Betroffenen auch Intersektionen zu anderen Diskriminierungsmerkmalen, wie in diesem Fall das Geschlecht:

> *Vorstellungsgespräche, ich als dicke Frau, hochqualifiziert, Fähigkeiten spielen keine Rolle nur Aussehen.*

Die befragte Person führt dabei die wahrgenommene Schlechterbewertung ihrer Leistungen auf ihr Aussehen zurück und damit sowohl auf ihr Frausein als auch auf ihr Körpergewicht.

Viele Befragte nehmen dabei ihr Geschlecht als Ausgangspunkt für die Schlechtbewertung oder Herabsetzung der eigenen Leistung wahr. Ähnlich wie bei der Erfahrung, für weniger intelligent oder fähig gehalten zu werden (vgl. Kapitel 0), wird das Geschlecht am häufigsten als möglicher Anlass der Diskriminierung genannt. Knapp ein Drittel der Befragten in der Betroffenenbefragung geben an, dass in ihrer Wahrnehmung ihr (zugeschriebenes) Geschlecht ein Ausgangspunkt für die beschriebene Situation gewesen sei.

•Cis Frauen erleben die Situation, dass ihre Leistungen vergleichsweise schlechter bewertet oder herabgesetzt werden häufiger als •cis Männer. (Sachsen 31 % vs. 21 %, bundesweit 31 % vs. 30 %). Dieser Unterschied wird

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

in der Betroffenenbefragung noch deutlicher: Dort geben 45 Prozent der •cis Frauen an, dass sie diese Erfahrung gemacht haben. Dieser Unterschied in den Befragungen ist ein weiteres Beispiel dafür, dass mit der Betroffenenbefragung mehr für Diskriminierung sensibilisierte Personen erreicht wurden (vgl. Kapitel 3.5) und damit auch mehr Personen, die für Sexismus sensibilisiert sind. Diese Form der Diskriminierung wird gesamtgesellschaftlich eher geleugnet. In der Betroffenenbefragung wird außerdem deutlich, dass neben •cis Frauen vor allem •trans/•nicht-binäre/•genderqueere/•genderfluide oder eine Geschlechtszuordnung ablehnende Befragte die Erfahrung machen, dass ihre Leistungen vergleichsweise schlechter bewertet werden. Über die Hälfte (53 %) gibt dies an.

Die offenen Beschreibungen, in denen sich die Befragten selbst als Frau bezeichnen, verweisen dabei vor allem auf Sexismus am Arbeitsplatz:

> *Männliche Kollegen werden von den ebenfalls männlichen Vorgesetzten hinsichtlich beruflichen Fortkommens unterstützt. Bei mir sind gleichgelagerte Maßnahmen angeblich nicht möglich. Die vorgebrachten Gründe treffen auf die besagten Kollegen jedoch genauso zu, Daher denke ich, dass es wohl an der Thematik männlich/weiblich liegt.*

> *Ich bin eine von zwei Frauen in einer verantwortungsvollen Aufgabe auf meiner Arbeitsstelle. Ich äußerte eine Idee für die Verbesserung in der Zusammenarbeit in der Abteilung. Die Idee wurde übergangen, wenige Tage später aber von einem männlichen Kollegen geäußert und nahezu sofort umgesetzt. Für mich enttäuschend, es so zu erleben und die Begründung, warum mein Vorschlag nicht beachtet wurde, war wenig überzeugend.*

> *Ich werde als Frau seit mehreren Jahren bei einer Beförderung vertröstet. Alle Männer, die im gleichen Zeitraum (und mit gleichen Voraussetzungen) das Führungskräftetraining unserer Behörde mitgemacht haben, sind bereits befördert.*

Kinderbetreuung kann unabhängig vom Geschlecht der betroffenen Person ebenfalls Anlass für die untersuchte Diskriminierungserfahrung sein, wie diese beiden offenen Beschreibungen zeigen:

> *Reduzierung als Frau auf den Fakt Mutter und damit angeblich minderwertigere Arbeit aufgrund Teilzeit oder andere Ausfälle.*

> *Trotz überdurchschnittlicher Leistungen im Beruf, werden meine Leistungen abgewertet, da ein Vater von 7 Kindern per se nicht die gleiche Leistung wie ein Mann ohne Kinder erbringen kann.*

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

In Bezug auf die sexuelle Orientierung zeigt sich, dass besonders •bi- oder •pansexuelle Personen in der sachsenweiten Bevölkerungsbefragung angeben, dass ihre Leistungen schlechter bewertet oder herabgesetzt wurden (39 %). Auch ein Drittel (30 %) der Befragten im •asexuellen Spektrum erlebte diese Situation mindestens einmalig. In der bundesweiten Bevölkerungsbefragung sind die Zahlen ähnlich wie für Sachsen: Fast die Hälfte (45 %) der •bi- oder •pansexuellen Personen gibt an, diese Erfahrung gemacht zu haben, und ein Drittel (34 %) der Befragten aus dem •asexuellen Spektrum machte diese Erfahrung. Auch in der Betroffenenbefragung gaben besonders •bi- oder •pansexuelle Befragte an, dass ihre Leistungen vergleichsweise schlechter bewertet oder herabgesetzt wurden (55 %), ein Fünftel (21 %) erlebt diese Situation mindestens einmal im Monat. Heterosexuelle und homosexuelle Befragte sowie Befragte aus dem •asexuellen Spektrum machten diese Erfahrung seltener und jeweils in ähnlichem Umfang.

Auch im Lebensbereich Arbeit spielt die sexuelle Orientierung eine Rolle, wie diese offene Situationsbeschreibung verdeutlicht:

> *Ich arbeite als Dozentin an der Hochschule und wurde dort nicht immer als solche ernst genommen bzw. meine Leistung nicht geschätzt, teils wurde ich auch für meine Arbeit (Einsatz für geschlechtliche und sexuelle Vielfalt) diskreditiert.*

Andere offene Situationsbeschreibungen deuten auf Überschneidungen mit anderen möglichen Diskriminierungsmerkmalen hin, wie dieses Beispiel zeigt:

> *Ich bin schwerbehindert und bisexuell. Daher kommt es häufiger zu diesen Situationen. Es ist nicht immer klar, welches Merkmal dazu führt, dass die Leute einen für weniger leistungsfähig halten.*

Das Lebensalter wird von einem Fünftel der Befragten in der Betroffenenbefragung als möglicher Anlass für die Situation, dass ihre Leistungen schlechter bewertet oder herabgesetzt wurden, gesehen. Allerdings haben fast 70 Prozent der über 67-jährigen diese Situationsabfrage nicht bekommen, da sie nicht angegeben haben, dass sie mit bestimmten öffentlichen Bereichen innerhalb der letzten zwei Jahre in Sachsen Kontakt hatten. Deshalb lassen sich für diese Altersgruppe zu dieser Situation wenig Aussagen treffen. Dennoch ist es auffällig, dass auch von den unter 67-jährigen relativ viele Befragte angeben, dass ihr Lebensalter ein Anlass für das Erleben dieser Situation gewesen sein könnte.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Die offenen Situationsbeschreibungen der Betroffenenbefragung zeigen, dass das Lebensalter beispielsweise im Bildungsbereich relativ ist:

Weil ich älter bin als meine Kommilitonen, werde ich schlechter bewertet.

Auch im Arbeitskontext wird das Lebensalter als Anlass für diese Diskriminierungserfahrung gesehen und in einem Bespiel der offenen Beschreibung auch als verschränkt mit dem Geschlecht dargestellt:

Mir wird aufgrund meines Alters in Kombination mit meinem Geschlecht bestimmte Aufgaben im Berufsleben nicht zugetraut, v.a. Leitungsaufgaben. Wenn ich meine Meinung gut vertreten kann, werde ich schnell abgestempelt als schwierige Frau. Es wird mit mir nicht auf Augenhöhe kommuniziert.

In allen drei Befragungen geben jüngere Teilnehmende (30 Jahre oder jünger) am häufigsten an, erlebt zu haben, dass ihre Leistungen vergleichsweise schlechter bewertet oder herabgesetzt wurden (Sachsen 39 %, bundesweit 41 %, Betroffenenbefragung 41 %). Diese Erfahrung hängt auch mit den Lebensbereichen zusammen, in denen sich Personen bewegen. Personen unter 30 Jahren sind häufiger noch in Ausbildungsformen, in denen ihre Leistungen direkt bewertet werden. Da sich das Muster, dass jüngere Personen häufiger angeben, Diskriminierung zu erleben, auch in anderen analysierten Situationen gezeigt hat, können wir annehmen, dass die Tendenz, dass jüngere Personen stärker für Diskriminierung sensibilisiert sind und deshalb auch eher angeben, selbst Diskriminierungserfahrungen gemacht zu haben, sich auch in dieser Erfahrung widerspiegelt. Für die Erfahrung, dass Leistungen schlechter bewertet werden, könnte außerdem – ähnlich wie bei der Erfahrung, dass sich Personen Befragten gegenüber so verhalten, als hielten sie sie sie für weniger intelligent oder fähig (vgl. Kapitel 0) – eine Rolle spielen, dass gerade im Arbeitskontext jüngere Personen weniger ernst genommen werden.

Für Sachsen geben in der Bevölkerungsbefragung besonders Personen mit psychischen oder kognitiven •Behinderungen die Erfahrung an, dass ihre Leistungen vergleichsweise schlechter bewertet oder herabgesetzt wurden (57 %). Bundesweit geben auch Personen mit körperlichen •Behinderungen (32 %) oder chronischen Krankheiten (41 %) häufiger an, dass ihre Leistungen vergleichsweise schlechter bewertet oder herabgesetzt wurden.

Auch in der Betroffenenbefragung geben Befragte mit chronischen Krankheiten häufiger an, dass ihre Leistungen schlechter bewertet werden (46 %). In der Betroffenenbefragung fällt außerdem auf, dass Befragte mit mehreren •Behinderungen ein besonders hohes Risiko dafür haben, dass ihre Leistun-

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

gen schlechter bewertet werden – etwa die Hälfte (49 %) gibt an, diese Erfahrung gemacht zu haben. In den offenen Situationsbeschreibungen zeigen sich vielfältige Formen der Erfahrungen Betroffener, auch wenn sich die Beschreibungen häufig auf den Arbeitskontext beziehen, der auch quantitativ am häufigsten genannt wurde. Sie beschreiben sowohl schlechtere Chancen bei Bewerbungen, ausbleibende Lohnerhöhungen und Versetzungen als auch abwertende Kommentare von Kolleg*innen und Vorgesetzten.

> *meine Kolleginnen bemängeln meine Arbeitsweise und -art in meiner eigenen Filiale (Leitung), bin nicht „up-to-Date", „warum machst du das nicht so", „bist du den Anforderungen gewachsen?" „mit deiner Erkrankung... schaffst du das?", „du könntest dich doch versetzen lassen".*

> *Stellenabbau stand an. Aufgrund einer leichten •Behinderung und dadurch einer TZ-Beschäftigung wurde ich versetzt und man hoffte, ich würde dies ablehnen (sehr weiter und nicht ungefährlicher Arbeitsweg/war leider nicht mobi)l. Diesen Fakt erfuhr ich erst später. Ich nahm an, hätte sonst gehen müssen. Behindertenvertretung konnte vorerst nicht eingreifen. Dies tat besonders weh.*

> *Aufgrund körperlicher •Behinderung habe ich keine oder nur schlechte Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Das ist entwürdigend. Auch angestarrt zu werden gehört zum Alltag.*

Eine Person beschreibt außerdem deutlich, dass erst nach Kenntnis ihrer (vermutlich nicht direkt sichtbaren) •Behinderung ihre Leistung schlechter bewertet wird:

> *Ich habe eine •Behinderung durch eine chronische Erkrankung, die sich nicht auf meine Arbeitsqualität auswirkt. Meine Arbeit wird grundsätzlich als sehr gut bewertet und Kollegen oder Vorgesetzten, die nicht davon wissen, fällt kein Unterschied auf. Ich werde als sehr gute und fleißige Mitarbeiterin eingestuft. Die •Behinderung wurde aber bereits bei mehreren Arbeitgebern zur Begründung für eine schlechtere Leistungsfähigkeit – immer erst, wenn der Bewertende davon erfuhr. Damit wurden mir auch versagte Lohnerhöhungen begründet.*

In der Betroffenenbefragung haben wir den Teilnehmenden, die eine Schlechterbewertung oder Herabsetzung ihrer Leistungen angegeben haben, weitere Nachfragen zu ihrer Wahrnehmung, der Reaktion in der Situation und ihren Handlungsschritten nach der Situation gestellt.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Insgesamt geben fast alle Personen (knapp 90 %), die diese Erfahrung gemacht haben, an, dass sie dies als diskriminierend erlebt haben. Die ähnliche Erfahrung, für weniger intelligent oder fähig gehalten zu werden (vgl. Kapitel 6.1.3 0), wird nur von knapp drei Viertel der Befragten als diskriminierend wahrgenommen. Dieser Unterschied kann eventuell damit erklärt werden, dass auch in den offenen Angaben beschriebene Leistungen im Bildungs- und Arbeitsleben (vermeintlich) objektiver bewertbar sind als die zumeist subjektivere Wahrnehmung, für weniger intelligent oder fähig gehalten zu werden.

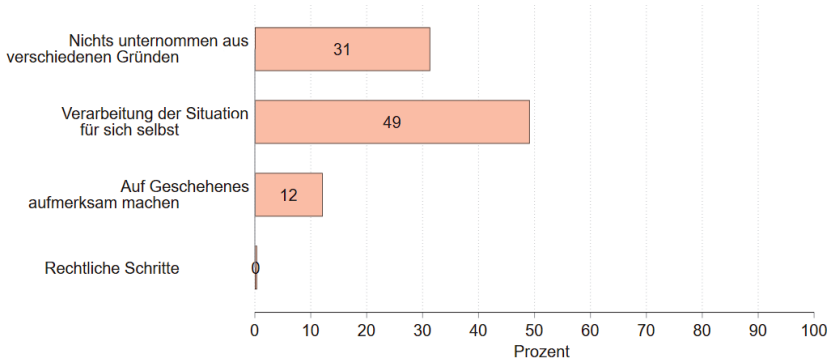
Bei der Frage, welches Diskriminierungsmerkmal der Anlass für die erlebte Situation gewesen sein könnte, gaben mit einem knappen Drittel die meisten Befragten an, dass sie ihr (zugeschriebenes) Geschlecht als Anlass für die Situation sehen. Jeweils ein knappes Viertel der Befragten nannte außerdem ihre äußere Erscheinung und ihre Art, Gestik und Mimik. Gerade bei diesen Merkmalen kann es jedoch auch Überschneidungen mit dem Geschlecht geben. Etwa ein Fünftel machten hingegen rassistische •Zuschreibungen oder ihr (zugeschriebenes) Lebensalter für die Situation verantwortlich. Ein knappes Fünftel nannte außerdem die ihnen (zugeschriebene) Migrationsgeschichte oder die ihrer Eltern als relevantes Diskriminierungsmerkmal für die Erfahrung, dass ihre Leistungen vergleichsweise schlechter bewertet wurden.

Obwohl fast alle Befragten, die angegeben hatten, dass ihre Leistungen vergleichsweise schlechter bewertet wurden, dies als diskriminierend wahrgenommen hatten, hat gut die Hälfte der Befragten nicht direkt darauf reagiert. Ein Viertel hat jedoch eine Auseinandersetzung gesucht und mehr als jede*r zwanzigste Teilnehmende*r hat sich in der Situation selbst gerechtfertigt oder Unterstützung gesucht (6 %).

Nach der Situation haben ein gutes Drittel der Befragten aus unterschiedlichen Gründen (beispielsweise, weil sie dachten, dass es nichts ändern würde) nichts unternommen. Knapp die Hälfte hat angegeben, die Situation für sich selbst verarbeitet zu haben, in dem sie mit Familie, Freund*innen oder Personen gesprochen haben, die ähnliche Erfahrungen gemacht haben, oder sich therapeutische Hilfe gesucht haben. Wenige Personen (etwa 1 %) haben Schritte unternommen, um zu verhindern, dass sich die Situation für sie wiederholt. Mehr Befragte (12 %) haben jedoch angegeben, dass sie Schritte unternommen haben, um auf das Geschehene aufmerksam zu machen. Dazu haben wir auch gezählt, wenn Personen angegeben haben, sich bei einer Selbstorganisation oder Beratungsstelle gemeldet zu haben, oder wenn sie die Situation bei einer Beschwerdestelle gemeldet haben.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Abbildung 37 Schritte nach schlechter bewerteten Leistungen



Quelle: Diskriminierungserfahrungen in Sachsen (Betroffenenbefragung), n=528

Rechtliche Schritte haben nach dieser Situation mehr Befragte unternommen als in der ähnlichen Situation, für weniger intelligent oder fähig gehalten zu werden, was auch darauf hindeutet, dass eine Form der Objektivierbarkeit es in dieser Situation für die Befragten leichter macht, die Situation zu bewerten und entsprechend zu handeln. Trotzdem ist insgesamt mit gerundet 0 % der Anteil der Befragten, die nach der Erfahrung, dass ihre Leistungen vergleichsweise schlechter bewertet wurden, rechtliche Schritte eingeleitet haben, sehr gering. Dies fällt besonders auf, da auch die offenen Situationsbeschreibungen darauf hindeuteten, dass viele Befragte Handlungsmöglichkeiten im Rahmen des •AGG gehabt hätten.

Insgesamt zeigt sich bei dieser Situation im Vergleich zu der ähnlichen Situation, für weniger intelligent oder fähig gehalten zu werden (vgl. Kapitel 6.1.30), dass mehr Befragte die Situation, dass ihre Leistungen vergleichsweise schlechter bewertet wurden, als diskriminierend wahrgenommen haben.

Besonders die offenen Situationsbeschreibungen ähneln jedoch denen der bereits dargestellten Situation, für weniger intelligent oder fähig gehalten zu werden, was angesichts der inhaltlichen Ähnlichkeit dieser beiden Situationen auch nicht überraschend ist. Im Gegensatz zur Situation, für weniger intelligent gehalten zu werden, gab es für die Situation, dass die Leistungen vergleichsweise schlechter bewertet oder herabgesetzt wurden, jedoch keine offenen Beschreibungen auf Arabisch oder Chinesisch, dafür mehr offene Beschreibungen auf Spanisch und einige auf Englisch. Außerdem wurde wieder in einigen Beschreibungen explizit Mehrfachdiskriminierung benannt.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

> Sowohl bei den Reaktionen in der Situation als auch bei den Schritten danach zeigt sich außerdem, dass mehr Personen nach der – eventuell als objektiv besser messbar wahrgenommenen oder auch (rechtlich) leichter nachzuweisenden – Situation, dass Leistungen vergleichsweise schlechter bewertet oder herabgesetzt wurden, reagiert oder weitere Schritte unternommen haben, als bei der vergleichbaren Situation, für weniger intelligent oder fähig gehalten zu werden.

6.3.7 Zwischenfazit zu sozialen Herabwürdigungen und materiellen Benachteiligungen im institutionellen Kontext

Die zuvor dargestellten Diskriminierungserfahrungen verdeutlichen insbesondere die fließenden Übergänge zwischen Formen der sozialen Herabwürdigung, wie etwa Beleidigungen, stereotype Annahmen oder unangebrachte Fragen und materielle Benachteiligungen. So kann beispielsweise das respektlose Behandeln – und damit Formen der sozialen Herabwürdigung – in materielle Benachteiligungen übergehen, wenn etwa Leistungen verwehrt oder schlechter bewertet werden. Diese Benachteiligungen reproduzieren dabei auch bestehende Ungleichheiten etwa im Bereich Gesundheit oder Bildung. Insbesondere Abhängigkeits- und Machtverhältnisse im institutionalisierten Kontext erschweren Reaktionen der Betroffenen. Intransparente sowie wenig niedrigschwellige Beschwerdesysteme können Reaktionen und Handlungsmöglichkeiten nach dem Erleben diskriminierender Situationen ebenfalls erschweren. Die Beispiele zeigen auch, dass diese davon abhängig sind, ob Erfahrungen als objektiv besser messbar wahrgenommen und damit auch als nachweisbar verstanden werden. Auch fehlende Wahlmöglichkeiten, beispielsweise bei zuständigen Behörden oder Ärzt*innen verunmöglichen Reaktionen. Die Rolle von Abhängigkeitsverhältnissen zeigt sich auch beim Thema Gewalterfahrungen.

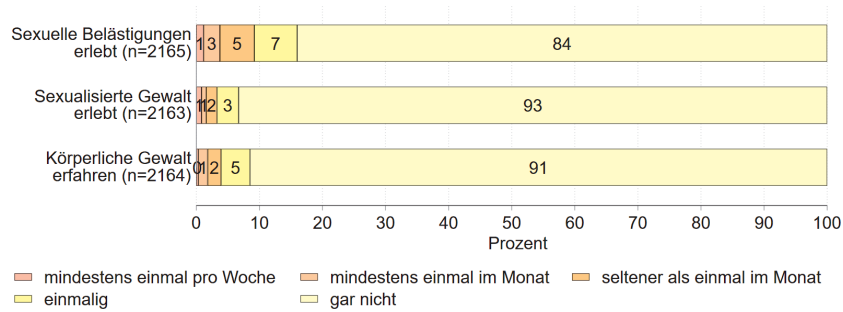
6.4 Gewalterfahrungen

Im Folgenden betrachten wir unterschiedliche Gewalterfahrungen als Formen von Diskriminierung. Die Erfahrungen sexueller Belästigungen, sexualisierter Gewalt und die Androhung wie auch das Erleben körperlicher Gewalt, die wir getrennt voneinander betrachten, können in der Realität verwoben sein und ineinander übergehen.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

In der sächsischen Bevölkerungsbefragung geben 16 Prozent der Befragten an, mindestens einmalig sexuelle Belästigung erlebt zu haben (vgl. Kapitel 6.4.1). Sieben Prozent geben an sexualisierte Gewalt erlebt zu haben (vgl. Kapitel 6.4.2). Neun Prozent geben an körperliche Gewalt erfahren zu haben (vgl. Kapitel 6.4.3).

Abbildung 38 Gewalterfahrungen



Quelle: Diskriminierungserfahrungen in Sachsen (Bevölkerungsbefragung Sachsen)

Die genannten Erfahrungen werden in den folgenden Unterkapiteln einzeln ausführlich analysiert. Dabei werden die sächsische Bevölkerungsbefragung, die bundesweite Vergleichsbefragung sowie die Betroffenenbefragung berücksichtigt. In allen drei Befragungen haben wir nach den Erfahrungen in den letzten zwei Jahren gefragt. In Kapitel 6.4.4 folgt ein kurzes Zwischenfazit zu den drei analysierten Gewalterfahrungen.

6.4.1 Ich habe sexuelle Belästigungen erlebt (z. B. Sprüche, Beleidigungen, Androhungen, ungewollte Berührungen etc.).

Unangebrachte Fragen zur eigenen Person und zum Privatleben, die häufig sexualisiert sind, sexuelle Belästigungen sowie sexualisierte Gewalt sind unterschiedliche Gewaltformen, die aber in der Realität oftmals ineinander übergehen. Auch im Alltagsverständnis verschwimmen diese Erfahrungen oft miteinander. Wir stellen daher im Folgenden die Überschneidungen, aber auch die gesetzlichen Rahmenbedingungen dar, um abbilden zu können, was einen Straftatbestand darstellt, was zivilrechtlich nach dem •AGG geahndet werden kann und was nicht.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (•AGG) versteht unter sexuellen Belästigungen

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

> *„ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornografischen Darstellungen gehören, [welches] bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird." (§ 3 Absatz 4 •AGG).*

Sexuelle Belästigungen gemäß •AGG reichen somit einerseits von sexuell anzüglichen Witzen, aufdringlichen Fragen zu Aussehen oder Privatleben, sexuell zweideutigen Kommentaren, bis hin zu aufdringlichen Blicken, Hinterherpfeifen wie auch dem Senden von unerwünschten Fotos oder Nachrichten. Andererseits gelten unerwünschte Berührungen, körperliche Gewalt sowie jegliche Formen sexualisierter Übergriffe bis hin zu Vergewaltigungen als sexuelle Belästigungen. Zentrale Elemente sind dabei die Erniedrigung und Würdeverletzung einer Person sowie die Unerwünschtheit der Handlung(en) (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2021e: 5f.).

Straftatbestand nach Strafgesetzbuch ist wiederum die körperliche Berührung einer anderen Person in einer sexuell bestimmten Weise und die damit einhergehende Belästigung (StGB § 184i, Absatz 1). Sexuelle Übergriffe, sexuelle Nötigung wie auch Vergewaltigung und damit das Vornehmen sexueller Handlungen an einer Person gegen den erkennbaren Willen dieser Person (StGB § 177, Absatz 1) fällt unter den Straftatbestand § 177 des Strafgesetzbuches. Unter Strafe stehen dabei auch Handlungen, wenn eine Person nicht in der Lage ist, einen entgegenstehenden Willen zu bilden oder zu äußern (StGB § 177, Absatz 2, Nummer 1, 2).

Straftatbestand sind somit physische sexuelle Handlungen gegen den Willen einer Person. Aber auch das Senden von Bildern der Genitalien – sogenannte *Dickpics* – ist eine Straftat nach Strafgesetzbuch im Rahmen der Verbreitung pornografischer Inhalte (StGB § 184 Absatz 6)[68]. Dieser Straftatbestand wird auch von einigen Personen in der Betroffenenbefragung beschrieben und betrifft insbesondere junge Frauen (Smith 16.02.2018). •Täter*innen

68 Das Erhalten von *Dickpics* wird jedoch nur sehr selten angezeigt. Zudem werden viele der Ermittlungsverfahren aufgrund von Geringfügigkeit eingestellt Köver (2020). Das Projekt Dickstinction ist im Februar 2020 im Rahmen des Berlin Legal Tech Hackathon entstanden und soll unkompliziert und schnell Strafanzeigen beim Erhalt von *Dickpics* ermöglichen.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

reagieren dabei zum Beispiel auf Formen von Ablehnung, etwa auf Dating-Apps, wie diese Beschreibung verdeutlicht:

> *Dating App – ein klares: „Nein, danke!" wird nicht akzeptiert, es wird weiter geschrieben mit aufdrängenden Worten, am Ende Dickpic [erhalten].*

Andere verbale und nonverbale Belästigungen sind zwar im •AGG festgehalten (§ 3 Absatz 4), werden aber im Alltag häufig verharmlost. Zudem verschwimmen im Alltagsverständnis unangebrachte Fragen, sexuelle Belästigungen sowie sexualisierte Gewalt oftmals (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2021e: 7). Dies zeigt sich auch in den offenen Beschreibungen in der Betroffenenbefragung. Einige der unangebrachten Fragen zur eigenen Person und zum Privatleben, die Teilnehmer*innen beschrieben haben (siehe Kapitel 6.1.6), sind nach •AGG sexuelle Belästigungen. Manche Schilderungen von Teilnehmer*innen zu ihrem Erleben sexueller Belästigungen erfüllen hingegen einen Straftatbestand nach Strafgesetzbuch, wie die folgenden Beschreibungen verdeutlichen:

> *Mir wurde bei einem Tinder-Date Co-Tropfen verabreicht. Ich bin in seinem Zimmer morgens wach geworden. Ich fühlte mich den ersten Tag danach schummrig und irgendwie high. Erst Tage später realisierte ich, dass ich GV mit ihm gehabt haben muss. Ich schrieb ihn direkt an und konfrontierte ihn, aber er ignorierte mich.*

> *Man hat mich nicht eher aus der Wohnung gelassen, bevor es nicht erst Sex gegeben hat.*

> *Ein Mann befriedigte sich selbst in der Sauna. Seine Frau lag mit geschlossenen Augen neben ihm. Ich erstarrte. Ich hatte große Schwierigkeiten, mich aus der Situation zu lösen, um den Raum zu verlassen.*

Während diese Beispiele sexualisierter Gewalt (vgl. Kapitel 6.4.2) in privaten oder teil-privaten Räumen (Sauna) stattgefunden haben, erlebt die Hälfte der befragten Personen sexuelle Belästigungen vordergründig im öffentlichen Raum und damit auf der Straße oder zum Beispiel in öffentlichen Verkehrsmitteln. Dies zeigt sich auch in anderen Studien (Beigang et al. 2017a: 222). Sexuelle Belästigungen reichen dabei von Pfiffen, Blicken, •Catcalling, Kommentaren, Bedrängen trotz räumlicher Weite bis hin zu ungewollten Berührungen. Die Kommentare zielen häufig auf sexuelle Handlungen und Fantasien ab und sind stark von Herabwürdigung geprägt, wie die nachfolgenden Beschreibungen in der Betroffenenbefragung verdeutlichen.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Dabei verschränken sich auch verschiedene Formen der Abwertung und Entwürdigung, wie beispielsweise Sexismus und Fat Shaming.

> *Ich jogge an einer Gruppe Männer vorbei. Sie zeigen auf mich, starren, einer spricht laut darüber in welche Körperöffnungen er mich ficken wolle.*
>
> *An einer vollen Haltestelle haben sich 2 Männer vor mich gestellt, mir den Weg versperrt und gesagt, dass sie mich ficken werden. Ich musste an ihnen vorbei „tänzeln" und bin gegangen, obwohl ich eigentlich auf einen Bus gewartet habe.*
>
> *Ich werde ungefragt und von hinten begrapscht an Taille und Busen. Auf meinen verbalen Protest und Wegschubsen folgen Sätze wie: Ich steh auf Dünne, keine Sorge. Wollte nur mal fühlen, wie das so ist bei Fetten.*
>
> *Oft kommen Sprüche wie „Süße, willst du mit mir mitkommen?" oder es werden beim Vorbeigehen Kussgeräusche gemacht. Manchmal haben auch schon Autos neben mir gehalten und gefragt, ob ich einsteigen will. Erst vor kurzem bin ich mit ca. 2m Abstand an einem Mann vorbeigelaufen, der auf einem Parkplatz an einen Baum gepinkelt hat. Er rief mir zu „Komm her und koste mal!". Zum Glück blieb es bisher nur bei Sprüchen und kam nicht zu Berührungen.*

Die Erfahrungen werden häufig allein und nachts erlebt, wenn keine anderen Personen anwesend sein, die in die Situation eingreifen könnten.

> *Ich bin allein, nachts (22 Uhr) vom Bahnhof nach Hause gelaufen, am Bahnhof standen mehrere Männer, die mir erst Kommentare zugerufen haben („Willste ficken?") und als ich sie ignoriert habe, sind sie mir hinterhergelaufen, durch die verlassene Stadt. Ich hatte Panik.*

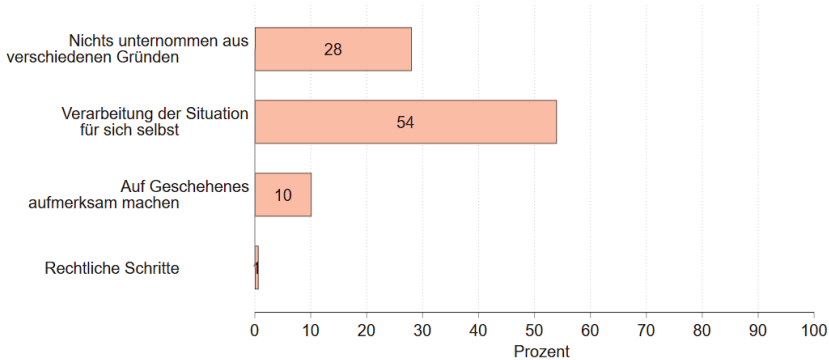
Auch Hierarchie- und Abhängigkeitsverhältnisse begünstigen sexuelle Belästigungen. So erlebt ungefähr ein Drittel diese im Arbeits- oder Bildungskontext. Dabei werden von einigen Teilnehmer*innen ihre Vorgesetzten als •Täter*innen benannt, wie dieses Beispiel verdeutlicht.

> *Mein Vorgesetzter hat mich auf einer Dienstreise in sein Hotelzimmer eingeladen und mir dann vorgeschlagen, das Bett mit ihm zu teilen.*

Diese Erfahrungen sexueller Belästigungen im Arbeitskontext können nach •AGG geahndet werden (Schröttle et al. 2019: 42f.). Obwohl fast vier Fünftel (86 %) aller Befragten sexuelle Belästigungen als diskriminierend wahrnehmen, geben fast zwei Drittel der Befragten an, nicht auf sexuelle Belästigungen reagiert zu haben (60 %), unabhängig davon in welchen Räumen (privates

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Abbildung 39 Schritte nach sexueller Belästigung



Quelle: Diskriminierungserfahrungen in Sachsen (Betroffenenbefragung), n=538

Umfeld, Öffentlichkeit oder Arbeits- und Bildungskontext) diese Erfahrungen erlebt wurden. Fast zwei Drittel (63 %) begründen dies damit, dass es keinen Unterschied machen würde, ob sie auf die sexuellen Belästigungen reagieren oder nicht. Mehr als die Hälfte der Teilnehmenden spricht mit Freund*innen, Partner*innen oder der Familie über das Erlebte. Nur ein Prozent der Teilnehmer*innen hat rechtliche Schritte eingeleitet, obwohl die Beispiele und Beschreibungen deutlich machen, dass eine Vielzahl der Erfahrungen strafbar ist und demnach rechtliche Schritte möglich wären.

Damit decken sich unsere Ergebnisse mit Ergebnissen anderer Studien. So zeigt eine Studie von Schröttle et al. (2019) zum Umgang mit sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz, dass nur ein Prozent derjenigen, die sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz erlebt haben, rechtliche Schritte eingeleitet haben (Schröttle et al. 2019: 13). Teilnehmer*innen in der Betroffenenbefragung begründeten dies mit fehlenden Beweisen, der Sorge, dass •Verursachende nicht gefunden werden könnten, der Angst vor negativen Folgen, der Angst, dass das Erlebte nicht ernst genommen werden würde, zum Beispiel bei der Polizei, aber auch mit dem Empfinden, dass das Erlebte nicht wichtig war. Dies verweist auch auf eine Alltäglichkeit und Normalisierung von sexuellen Belästigungen, die Personen erfahren, insbesondere wenn sie diesen häufig ausgesetzt sind. Ein Fallbeispiel aus der Beratungspraxis des Antidiskriminierungsbüros •ADB Sachsen zeigt, dass Anliegen von sexueller Belästigung häufig nicht ernst genommen oder von •Verursachenden heruntergespielt und verharmlost werden (Antidiskriminierungsbüro Sachsen 2021: 43 ff.). Dies wiederum macht es Betroffenen besonders schwer, gegen das Erlebte vorzugehen. Auch die oft schwere Nachweisbarkeit des Vorgefallenen,

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

wenn Aussage gegen Aussage steht, macht es für Betroffene von sexuellen Belästigungen schwer, sich zur Wehr zu setzen. Auch Zeug*innen haben oft Angst vor negativen Folgen und stehen daher nur selten unterstützend zur Verfügung (Antidiskriminierungsbüro Sachsen 2021: 43 ff.).

Das Nicht-Reagieren, auf das auch andere Studien verweisen (Beigang et al. 2017a; Schröttle et al. 2019; Lüter et al. 2020), hat somit unterschiedliche Gründe und hängt auch damit zusammen, wer sexuelle Belästigungen erlebt und in welchen Kontexten. Ähnlich wie die Erfahrung unangebrachter Fragen zur eigenen Person und zum Privatleben (vgl. Kapitel 6.1.6) ist das Erleben von sexuellen Belästigungen eng mit Formen von Sexismus, Transfeindlichkeit, Homofeindlichkeit, •Ableismus, Rassismus sowie Klassismus verknüpft, wie wir im Folgenden zeigen. In der Betroffenenbefragung wurden das Geschlecht (76 %), die äußere Erscheinung (47 %), das Lebensalter sowie die sexuelle Orientierung (21 %) als häufigste Merkmale genannt, entlang derer vermutet wird, das sexuelle Belästigungen erlebt wurden.

> Insgesamt hat in Sachsen eine von sechs befragten Personen sexuelle Belästigungen in den letzten zwei Jahren erlebt. Auf Bundesebene ist es sogar jede fünfte Person. Noch höher liegen die Zahlen in der Betroffenenbefragung, wo mehr als jede dritte Person Erfahrungen mit sexuellen Belästigungen in den letzten zwei Jahren gemacht hat. Die Beratungsdaten der •Antidiskriminierungsberatung •ADB Sachsen verdeutlichen ebenfalls die Häufigkeit der Erfahrungen sexueller Belästigungen. Nach Ungleichbehandlung in Teilhabe und Verweigerung dieser sowie Beleidigungen stellen sexuelle Belästigungen die vierthäufigste Diskriminierungsform dar, weshalb Personen •Antidiskriminierungsberatungsstellen in den Jahren zwischen 2017 und 2020 aufgesucht haben (Antidiskriminierungsbüro Sachsen 2021: 24).

Nicht alle Personen sind jedoch gleichermaßen stark von sexuellen Belästigungen und sexualisierter Gewalt betroffen. •Cis Frauen, •trans/•nicht-binäre/•genderqueere/•genderfluide oder eine Geschlechtszuordnung ablehnende Personen, Personen, die homo-, •bi- oder •pansexuell sind, Personen mit kognitiven oder psychischen •Behinderungen, Migrant*innen, •BIPoC sowie Personen, die einen geringeren sozialökonomischen Status haben, sind deutlich häufiger als andere Personen betroffen. Zudem sind auch mehrheitlich junge Personen bis 30 Jahre sowie Personen, die noch in der Schule oder Ausbildung sind, in den letzten zwei Jahren betroffen. Ein Fünftel (21 %) aller Personen unter 30 Jahren gibt in der Betroffenenbefragung an, mindestens einmal im Monat sexuelle Belästigungen zu erfahren. Von den Personen, die

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

(noch) keinen Schulabschluss haben, geben zwei Drittel (65 %) an, mindestens einmalig sexuelle Belästigung erfahren zu haben). Die besondere Betroffenheit von jungen Personen verdeutlichen auch andere Studien (vgl. bspw. Müller und Schröttle 2004: 100; Lüter et al. 2020).

•Cis Frauen und •trans/•nicht-binäre/•genderqueere/•genderfluide oder eine Geschlechtszuordnung ablehnende Personen, sind besonders häufig von Formen sexueller Belästigung betroffen.

In einer repräsentativen Studie zu Gewalt gegen Frauen in Deutschland aus dem Jahr 2004 haben 58 Prozent der befragten Frauen angegeben, sexuelle Belästigungen erlebt zu haben. 13 Prozent der Frauen haben angegeben, seit ihrem 16. Lebensjahr sexuelle Gewalt erfahren zu haben, die strafrechtlich verfolgt werden kann (Müller und Schröttle 2004: 29). Zu ähnlichen Ergebnissen kommen auch unsere Befragungen. Dabei variieren die Zahlen zwischen den drei Befragungen jedoch sehr deutlich. Während in den beiden Bevölkerungsbefragungen ungefähr ein Viertel aller •cis Frauen sexuelle Belästigungen erlebt haben (Sachsen 23 %, bundesweit 27 %), gibt die Hälfte aller •cis Frauen in der Betroffenenbefragung (49 %) an, sexuelle Belästigungen mindestens einmalig erlebt zu haben. An dieser Stelle gewinnen Dunkelfeldstudien eine besondere Bedeutung. Entsprechende Erfahrungen werden vielfach nicht geteilt oder beschrieben. Weitergehend werden sie häufig von Betroffenen auch nicht in dieser Form eingeordnet. Hierfür gibt es eine Reihe möglicher Erklärungen. Einerseits kann dies mit der Alltäglichkeit von sexuellen Belästigungen von Frauen zusammenhängen. In der Folge werden diese Erfahrungen sowohl gesamtgesellschaftlich als auch teilweise von den Betroffenen selbst relativiert. Andererseits können internalisierte Scham- oder Schuldgefühle oder die Angst, dass ihnen nicht geglaubt wird, Gründe für das fehlende Teilen und Benennen von sexuellen Belästigungen sein. Eine weitere Erklärung für die Varianz sind strukturelle Rahmenbedingungen. So verweist die Studie von Müller und Schröttle (2004: 28) darauf, dass ein erheblicher Anteil sexualisierter Gewalt in Paarbeziehungen erlebt wird, wodurch diese Gewalterfahrungen häufiger verdrängt werden. Im Arbeitskontext erschweren es strukturelle Abhängigkeits- und Hierarchieverhältnisse, gegen sexuelle Belästigungen vorzugehen (Schröttle et al. 2019). In unserer Befragung geben im Arbeitskontext ein Viertel der •cis Frauen sexuelle Belästigungen (27 %) an.

Personen, die •trans/•nicht-binär/•genderqueer/•genderfluid sind oder eine Geschlechtszuordnung ablehnen, geben ebenfalls häufig an, sexuelle Belästigungen erlebt zu haben. Sachsen- und bundesweit sind es über die Hälfte der Befragten (bundesweit 54 %, Sachsen 60 %). In der Betroffenen-

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

befragung geben über zwei Drittel an, sexuelle Belästigungen erlebt zu haben (68 %). Für eine genauere Betrachtung der Orte des Erlebens sind für diese Erfahrung die Fallzahlen in unserer Befragung zu gering. In einer Studie von Frohn et al. (2017: 51) geben allerdings zwei Fünftel der •trans Befragten an, unangenehme sexuelle Anspielungen am Arbeitsplatz erfahren zu haben. Abhängigkeitsverhältnisse erschweren es hier ebenfalls, gegen das Erlebte vorzugehen.

Die Verschränkungen von Diskriminierungserfahrungen anhand unterschiedlicher Diskriminierungsmerkmale werden insbesondere bei lesbischen Frauen deutlich. Eine Studie von Lüter et al. (2020: 173) zu trans- und homophober Gewalt mit einem besonderen Schwerpunkt auf lesbenfeindlicher Gewalt kommt zu dem Ergebnis, dass 42 % aller lesbischen Befragten sexualisierte Anmachen oder sexualisierte Androhungen von Gewalt erlebt haben. Die Verschränkung von Sexismus und Homofeindlichkeit macht die Erfahrung lesbenfeindlicher Gewalt dabei besonders häufig unsichtbar (Lüter et al. 2020: 115). Auch die Studie von Beigang et al. (2017a: 290) zeigt auf, dass lesbische Frauen besonders häufig von sexualisierten Übergriffen im Bereich Öffentlichkeit und Freizeit betroffen sind. In unseren Befragungen können wir aufgrund von kleinen Fallzahlen nicht zeigen, inwieweit lesbische Befragte häufiger von sexuellen Belästigungen betroffen sind als andere. In allen drei Befragungen zeigt sich jedoch, dass homosexuelle Befragte häufig sexuelle Belästigungen erfahren (Sachsen 26 %, bundesweit 18 %, Betroffene 51 %).

Ausgangspunkt für die Belästigungen sind dabei beispielsweise Intimität im öffentlichen Raum, wie dieses Zitat verdeutlicht.

> *Ich war mit meiner Freundin am See und wir haben uns geküsst. Zwei Jungs im Alter von 13 Jahren kamen an und drohten uns„Seid ihr schwul, oder was?" „Ihr seid ekelhaft, ich steche euch ab." Trotz des großen Altersunterschieds fühlte ich mich danach ekelhaft und war so wütend, dass ich nicht gut gekontert hatte.*

Auch •bi- oder •pansexuelle Befragte geben häufig an, sexuelle Belästigungen erfahren zu haben. In der Betroffenenbefragung geben zwei Drittel (63 %) aller •bi- oder •pansexuellen Befragten an, sexuelle Belästigungen mindestens einmalig erlebt zu haben. Mehr als die Hälfte der •bi- und •pansexuellen Befragten erlebt sexuelle Belästigungen dabei im privaten Nahumfeld (52 %, n = 36) und die überwiegende Mehrheit gibt an, nicht auf die Belästigungen zu reagieren (82 %, n = 35). In privaten Räumen werden diese Erfahrungen häufiger als belastender wahrgenommen (Lüter et al. 2020: 130). In den bei-

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

den Bevölkerungsbefragungen liegen die Zahlen in Bezug auf das Erleben sexueller Belästigungen bei •bi- oder •pansexuellen Befragten bei einem Viertel der Personen in Sachsen (24 %), bundesweit bei fast einem Drittel (30 %).

Auch Personen mit kognitiven oder psychischen •Behinderungen erleben häufig sexuelle Belästigungen. Über ein Drittel (39 %) von ihnen gibt sachsenweit an, sexuelle Belästigungen mindestens einmalig erlebt zu haben. Dabei sind Personen mit kognitiven oder psychischen •Behinderungen häufiger betroffen als Personen mit anderen •Behinderungen oder keinen. Eine mögliche Erklärung hierfür können die Strukturen sein, in denen sich Personen mit kognitiven oder psychischen •Behinderungen bewegen. So ermöglichen insbesondere die hierarchischen Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse in Einrichtungen sexuelle Belästigungen, wie auch verschiedene internationale Studien zeigen (Sullivan und Knutson 2000; Basile et al. 2016; Euser et al. 2016; Mitra et al. 2016). Weitere Risikofaktoren sind unter anderen die soziale Isolation, fehlende Aufklärung wie auch die Tabuisierung des Themas Sexualität und insbesondere sexualisierte Gewalt sowie •Othering-Formen, die Personen mit geistigen •Behinderungen hypersexualisieren (Verlinden 2018: 8ff.). Dabei wird Personen mit geistigen •Behinderungen einerseits eine gesteigerte Sexualität zugeschrieben sowie andererseits abgesprochen, eine selbstbestimmte Sexualität zu haben (Trescher und Börner 2014; Lache 2018). Hierbei spielen auch Verschränkungen von Diskriminierungsmerkmalen eine Rolle. So sind körperbehinderte sowie blinde oder gehörlose Frauen besonders häufig von sexuellen Belästigungen betroffen (Schröttle et al. 2013: 376 ff.). Blinde und körperbehinderte Frauen geben dabei in besonderem Maße an, Angst gehabt oder sich bedroht gefühlt zu haben und sich dadurch schwieriger zur Wehr gesetzt haben zu können (Schröttle et al. 2013: 379).

Die zuvor erwähnte Hypersexualisierung von Personen mit kognitiven •Behinderungen verweist auf ein •Othering-Muster, das bereits in dem Porträtkapitel zu dem Erleben unangebrachter Fragen deutlich wurde (vgl. Kapitel 6.1.6). Dabei werden Personen, die nicht der Norm des gesunden, •abled, •*weißen*, heterosexuellen Mannes entsprechen, zu anderen gemacht und dabei sexualisiert und exotisiert, weshalb sie häufiger (sexualisierten) unangebrachten Fragen, sexuellen Belästigungen und sexualisierter Gewalt ausgesetzt sind. Von Rassismus Betroffene geben ebenfalls häufig sexuelle Belästigungen an, beispielsweise wenn ihre Eltern nicht in Deutschland geboren sind (Sachsen 25 %, Betroffene 45 %, bundesweit 35 %). Unterschiede zeigen sich hier – wie auch bereits im Kapitel zu unangebrachten Fragen – bei den Herkunftsländern der Eltern. So erleben Personen, deren Eltern aus afrikanischen, lateinamerikanischen Ländern oder der MENAT-Region kommen

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

häufiger sexuelle Belästigungen (Betroffenenbefragung: 45 %, Sachsen 39 %, bundesweit 43 %). Dies verweist erneut auf die •Othering-Form der Exotisierung, die als fremd konstruierte Körper exotisiert und sexuelle Fantasien auf diese projiziert. Dabei spielt insbesondere das Aussehen der Personen eine zentrale Rolle, wie die Beschreibung einer Befragten in der Betroffenenbefragung zeigt.

Man wird oft gefragt, ob man besser im Bett ist als andere. Afrikanisch aussehende Frauen sind sexy.

Insgesamt zeigt sich, dass unterschiedliche Formen sexueller Belästigungen von den Befragten erlebt wurden. Diese reichen von Pfiffen, Blicken, •Catcalling, Kommentaren, Bedrängen trotz räumlicher Weite bis hin zu ungewollten Berührungen und sexualisierter Gewalt. Die unterschiedlichen Formen verschwimmen dabei, auch in der Wahrnehmung und den Beschreibungen der Betroffenen. Hierarchie- und Abhängigkeitsverhältnisse sowie die Alltäglichkeit und Verharmlosung sexueller Belästigungen durch •Verursachende machen es Betroffenen dabei besonders schwer, sich gegen sexuelle Belästigungen zur Wehr zu setzen. Dies ist in Anbetracht der hohen Zahlen und der besonderen Betroffenheit von •cis Frauen, Personen, die •trans/•nicht-binär/•genderqueer/•genderfluid sind oder eine Geschlechtszuordnung ablehnen, Personen, die homo-, •bi- oder •pansexuell sind, Personen mit kognitiven oder psychischen •Behinderungen, Migrant*innen sowie •BIPoC besonders schwerwiegend. Ähnliche Muster lassen sich auch für das Erfahren sexualisierter Gewalt erkennen. Im Folgenden betrachten wir daher das Erleben sexualisierter Gewalt in den letzten zwei Jahren.

6.4.2 Ich habe sexualisierte Gewalt erlebt.

Wie zuvor beschrieben, verschwimmen in den Angaben der befragten Teilnehmer*innen verschiedene Formen von sexualisierter Gewalt. Wir haben uns dazu entschieden, unterschiedliche Formen und Aspekte getrennt voneinander abzufragen, auch wenn die Beispiele zu sexuellen Belästigungen bereits in das Spektrum von sexualisierter Gewalt hineinreichen und Überschneidungen deutlich werden, etwa bei unangebrachten Kommentaren und ungewollten Berührungen. Im Folgenden geht es um Formen sexualisierter Gewalt, die Straftatbestände nach Strafgesetzbuch darstellen. Zum einen handelt es sich dabei um körperliche Berührungen (StGB § 184i, Absatz 1)

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

sowie um sexuelle Übergriffe, sexuelle Nötigung gegen den erkennbaren Willen einer Person, wie auch um Vergewaltigung (StGB § 177, Absatz 1 und 2).

Die Anzahl derjenigen, die in unseren Befragungen angibt, mindestens einmalig sexualisierte Gewalt in den letzten zwei Jahren erlebt zu haben, ist erschreckend hoch. In der bundesweiten Befragung hat jede zehnte Person sexualisierte Gewalt erlebt. Sachsenweit liegt der Anteil etwas niedriger bei 6 Prozent, aber noch immer sehr hoch. Unter den Befragten der Betroffenenbefragung liegt der Anteil bei 10 Prozent. Wir haben nicht untersucht, wie Personen auf sexualisierte Gewalt reagiert haben, jedoch verweisen Studien zu sexualisierter Gewalt darauf, dass es – obwohl es sich um einen Straftatbestand handelt – strukturelle Rahmenbedingungen gibt, die es den Betroffenen vielfach erschweren, gegen das Erlebte vorzugehen. So zeigen Müller und Schröttle (2004: 28) beispielsweise, dass ein erheblicher Anteil sexualisierter Gewalt in Paarbeziehungen erlebt wird[69], wodurch diese Gewalterfahrungen häufiger verdrängt werden. Eine Studie zu Gewalterfahrungen von LSBTTIQ* in Sachsen zeigt zudem, dass sich Personen weniger gut oder gar nicht gut durch die Polizei begleitet gefühlt haben, wenn sie Vorfälle zur Anzeige gebracht haben. Die teilnehmenden Befragten gaben mangelnde Kompetenzen der Beamt*innen in Bezug auf LSBTTIQ*-Lebenslagen sowie die Gefühle, nicht ernst genommen und nicht geachtet zu werden, als Gründe an (Ohlendorf und Wunderlich 2019: 30 f.). Die Studie zeigt auch, dass Personen Vorfälle nicht zur Anzeige brachten aufgrund der Befürchtung, dass die Polizei ihr Anliegen nicht ernst nehmen würde, oder der Sorge, dass •Verursachende nicht ermittelt werden können (Ohlendorf und Wunderlich 2019: 33 f.). Ähnliche Erfahrungen werden auch in anderen Ländern thematisiert: So protestieren in Frankreich seit Sommer 2021 tausende Frauen dagegen, dass ihre Anzeigen sexualisierter Gewalt[70] von der Polizei nicht ernst oder gar nicht erst aufgenommen werden. Zudem berichten die betroffenen Frauen von Demütigungen und Schuldzuschreibungen vonseiten der Polizei (Petter 28.10.2021). Dies zeigt, dass nicht nur Diskriminierungserfahrungen,

69 Insbesondere während der staatlich verordneten Lockdowns als Maßnahme zur Eindämmung der Covid-19-Pandemie wurde vermehrt über Gewalterfahrungen im privaten Umfeld und das Risiko sexualisierter und häuslicher Gewalt in bereits gewaltbelasteten Partner*innenschaften oder familiärem Umfeld berichtet (Remé (2021); Steinert und Ebert (2021); Frauen gegen Gewalt (16.11.2021)).

70 Die französische Website DoublePeine hat innerhalb weniger Wochen mehrere tausend Erfahrungsberichte von Betroffenen sexualisierter Gewalt gesammelt: https://doublepeine.fr/.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

sondern auch der schwierige Umgang mit diesen ein gesamtgesellschaftliches Phänomen ist.

Wie auch bei sexuellen Belästigungen sind unterschiedliche Personen jeweils in besonderem Maße von sexualisierter Gewalt betroffen. So geben knapp ein Zehntel aller •cis Frauen sachsenweit an, mindestens einmalig sexualisierte Gewalt erlebt zu haben (8 %). In der Betroffenenbefragung hat jede sechste •cis Frau in den letzten zwei Jahren sexualisierte Gewalt erlebt (vgl. Tabelle 2 zu 6.4.2. Ich habe sexualisierte Gewalt erlebt: Betroffenenbefragung). Dieser Wert ähnelt anderen Studien. So haben in einer repräsentativen Studie zu Gewalterfahrungen von Frauen in Deutschland zwölf Prozent der befragten Frauen bei einer engen Definition von sexualisierter Gewalt angegeben, diese erlebt zu haben (Müller und Schröttle 2004: 66).

Weniger häufig als •cis Frauen, aber ebenfalls hoch sind die Angaben von •cis Männern, die sexualisierte Gewalt erlebt haben. So liegt der Anteil in der bundesweiten Vergleichsstudie bei sieben Prozent, sachsenweit bei vier Prozent und in der Betroffenenbefragung bei drei Prozent[71].

Auch wenn •cis Männer demzufolge ebenfalls sexualisierte Gewalt erlebt haben, ist das Risiko bei •cis Frauen und bei •trans/•nicht-binären/•genderqueeren/•genderfluiden oder eine Geschlechtszuordnung ablehnenden Personen höher als bei •cis Männern. In der Betroffenenbefragung erlebt jede fünfte •trans/•nicht-binäre/•genderqueere/•genderfluide oder eine Geschlechtszuordnung ablehnende Person sexualisierte Gewalt (21 %). Drei Prozent der Befragten gibt an, diese sogar wöchentlich zu erfahren. Die Fallzahlen in den beiden Bevölkerungsbefragungen sind zu gering, um sichere Aussagen zum Erleben sexualisierter Gewalt von •trans/•nicht-binären/•genderqueeren/•genderfluiden oder eine Geschlechtszuordnung ablehnenden Personen treffen zu können. Die Angaben in der Betroffenenbefragung stehen jedoch im Einklang mit anderen Studien, die sich insbesondere mit Gewalterfahrungen gegenüber •trans, •inter*, •nicht-binären oder •genderqueeren Personen auseinandersetzen. In einer Studie von Castro Varela et al. (2012: 95) geben beispielsweise 30 Prozent der Befragten an, sexualisierte Übergriffe erlebt zu haben. Die Studie von Castro Varela et al. verdeutlicht dabei auch •intersektionale Verschränkungen zwischen Sexismus, Homo- und Transfeindlichkeit sowie Rassismus, die im Gewalterleben eine Bedeutung haben (Castro Varela et al. 2012).

71 Knapp drei Prozent der •cis Männer haben in der Betroffenenbefragung bei der Frage nach sexualisierter Gewalt keine Angabe gemacht.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Auf die besondere Betroffenheit von lesbischen Frauen verweist auch eine Studie von Lüter, Riese und Sülzle zu trans- und homophober Gewalt mit einem besonderen Schwerpunkt auf lesbenfeindlicher Gewalt. Die Studie kommt zu dem Ergebnis, dass 42 Prozent aller lesbischen Befragten sexualisierte Anmachen oder sexualisierte Androhungen von Gewalt erlebt haben. Zudem geben knapp zehn Prozent an, Zwang zu sexuellen Handlungen oder Vergewaltigung(en) erlebt zu haben (Lüter et al. 2020: 173). In unseren Befragungen sind die Fallzahlen zu gering, um gesicherte Aussagen über das Erleben lesbischer Personen treffen zu können. Homosexuelle Befragte geben jedoch zumindest in der bundesweiten sowie der Betroffenenbefragung etwas häufiger als im bundesweiten Durchschnitt an, sexualisierte Gewalt erlebt zu haben. Noch häufiger geben bi- oder •pansexuelle Personen das Erleben sexualisierter Gewalt an (Betroffene 25 %, bundesweit 16 %, Sachsen 14 %). In der Betroffenenbefragung erlebt somit jede vierte •bi- oder •pansexuelle Teilnehmer*in sexualisierte Gewalt. Knapp fünf Prozent von ihnen wie auch von den •bi- oder •pansexuellen Befragten in der bundesweiten Befragung erleben diese Gewalt sogar mindestens monatlich.

Personen mit kognitiven oder psychischen •Behinderungen haben ebenfalls ein sehr hohes Risiko, sexualisierte Gewalt zu erleben. Sie geben in allen drei Befragungen an, häufiger sexualisierte Gewalt erfahren zu haben als Personen mit anderen oder ohne •Behinderungen. Hierbei spielen auch Verschränkungen von Diskriminierungsmerkmalen eine Rolle. So sind Frauen mit kognitiven •Behinderungen besonders Formen von sexualisierter Gewalt ausgesetzt (Schröttle et al. 2013). Schröttle et al. (2013: 343 ff., 348) verweisen dabei auf Zusammenhänge zwischen sexualisierten Gewalterfahrungen in der Kindheit, Jugend und dem Erwachsenenalter von behinderten Frauen.

Auch der Anteil der Personen, deren Eltern nicht in Deutschland geboren sind (Sachsen 13 %, bundesweit 17 %, Betroffene 14 %) und die angeben, sexualisierte Gewalt erlebt zu haben, liegt ebenfalls höher als der bundesweite Durchschnitt.

Bei sexualisierten Gewalterfahrungen haben strukturelle Kontexte eine besondere Bedeutung und erschweren es Betroffenen, durch (emotionale) Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse gegen das Erlebte vorgehen zu können. Die Zahlen sind insgesamt erschreckend hoch und verweisen auf einen besonders dringenden Handlungsbedarf.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

6.4.3 Personen waren mir gegenüber körperlich gewalttätig (ich wurde z. B. geschlagen oder getreten).

Körperliche Gewalt stellt einen massiven Übergriff dar und kann bis zu einer Gefährdung des Lebens reichen. Sie fällt unter das Strafgesetzbuch (StGB § 223 Körperverletzung). Dies gilt auch für versuchte Körperverletzung (StGB § 223 Abs. 2). Doch Körperverletzungen können in vielen verschiedenen Situationen relevant seien, so etwa auch im Fall von Raubüberfällen oder in der Auseinandersetzung zwischen rivalisierenden Gruppen. Sie sind nicht immer in einem diskriminierenden Kontext zu sehen.

In den Bevölkerungsbefragungen gibt jeweils etwa jede*r zehnte Befragte an, mindestens einmalig in den letzten beiden Jahren körperliche Gewalt erlebt zu haben. Bundesweit haben 13 Prozent mindestens einmalig körperliche Gewalt erlebt, in Sachsen sind es neun Prozent. In der Betroffenenbefragung geben knapp ein Fünftel (17 %) der Befragten an, mindestens einmalig erlebt zu haben, dass Personen ihnen gegenüber gewalttätig waren. Insgesamt haben zu dieser Situation ähnlich viele Befragte keine Angabe gemacht wie bei den anderen abgefragten Situationen. Eine besonders starke Vermeidung dieser Frage können wir also nicht beobachten.

Merkmalsübergreifend erlebten die Befragten körperliche Gewalt zumeist nur einmalig oder seltener als einmal im Monat in den letzten beiden Jahren. Diese Erfahrung ist also gesamtgesellschaftlich eher selten. Doch einige Befragte (bei der Betroffenenbefragung um die 2 %) erfahren körperliche Gewalt mindestens einmal im Monat. Dies zeigt, dass für manche Personengruppen ein deutlich höheres Risiko besteht, körperliche Gewalt zu erleben, als für andere (vgl. Tabelle 1 zu 6.4.3. Personen waren mir gegenüber körperlich gewalttätig: Bevölkerungsbefragungen).

In der sachsenweiten Bevölkerungsbefragung gibt ein knappes Fünftel (19 %) der Personen, die einer anderen Religion als dem Christentum angehören, an, mindestens einmalig die Erfahrung gemacht haben, dass Personen ihnen gegenüber körperlich gewalttätig waren. In der Betroffenenbefragung gibt ein Viertel der muslimischen Befragten und ein Drittel der Befragten mit anderer Religionszugehörigkeit (nicht christlich und nicht atheistisch) an, mindestens einmalig körperliche Gewalt erlebt zu haben.

Bundesweit geben ein Drittel der Befragten mit europäischer Staatsangehörigkeit (ohne deutsche Staatsangehörigkeit) und etwas weniger als die Hälfte der Befragten mit einer anderen Staatsangehörigkeit (nicht deutsch und nicht europäisch) an, mindestens einmalig körperliche Gewalt erlebt zu haben. Auch sachsenweit gilt dies für über ein Drittel (39 %) der Befragten

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

ohne deutsche Staatsangehörigkeit. Für Personen, deren Eltern nicht in Deutschland geboren sind, zeigt sich in allen drei Befragungen ein höheres Risiko, körperliche Gewalt zu erleben, besonders wenn die Eltern im •globalen Süden geboren sind.

Ein Viertel der Personen mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit (sowohl EU als auch andere) in der Betroffenenbefragung hat mindestens einmalig körperliche Gewalt erlebt. Von den Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit sind es etwa ein Zehntel (12 %) der Teilnehmenden in der Betroffenenbefragung, die mindestens einmalig körperliche Gewalt erlebt haben.

Auch bezüglich der Erstsprache der Befragten variiert die Häufigkeit der Erfahrung, körperliche Gewalt erlebt zu haben. So gibt über ein Viertel (26 %) der Teilnehmenden der Betroffenenbefragung, die nur mit einer anderen Sprache als Deutsch aufgewachsen sind, an, diese Situation mindestens einmalig erlebt zu haben. Auch ein Fünftel (20 %) der Befragten, die Deutsch und eine andere Sprache als Erstsprache gelernt haben, geben an, mindestens einmalig die Erfahrung gemacht zu haben, dass Personen ihnen gegenüber gewalttätig waren.

Diese Befunde zeigen ein deutliches erhöhtes Risiko für Menschen, denen aus rassistischen Gründen Zugehörigkeit abgesprochen wird, gewalttätige Übergriffe zu erleben.

In den beiden Bevölkerungsbefragungen zeigt sich nach Geschlecht betrachtet, dass •trans/•nicht-binäre/•genderqueere/•genderfluide oder eine Geschlechtszuordnung ablehnende Personen besonders häufig angeben, körperliche Gewalt erlebt zu haben. Auch in der Betroffenenbefragung gibt etwa ein Drittel (30 %) der Personen, die •trans/•nicht-binär/•genderqueer/•genderfluid sind oder eine Geschlechtszuordnung ablehnen an, mindestens einmalig die Erfahrung gemacht zu haben, dass Personen ihnen gegenüber gewalttätig waren. Bei den •cis Frauen und •cis Männern beträgt der Anteil in der Betroffenenbefragung dagegen jeweils etwa 15 Prozent.

In Bezug auf die sexuelle Orientierung zeigt sich in den Bevölkerungsbefragungen wenig Variation in den Häufigkeiten des Erlebens körperlicher Gewalt nach Heterosexualität, Homosexualität und •Asexualität. Jedoch gibt ein Fünftel (21 %) der •bi- oder •pansexuellen Befragten in der bundesweiten Bevölkerungsbefragung an, dass sie schon einmal körperliche Gewalt erlebt haben. Davon erleben fast drei Prozent mindestens einmal im Monat körperliche Gewalt.

In der Betroffenenbefragung geben ein Viertel (24 %) der •bi- oder •pansexuellen Befragten an, dass sie mindestens einmalig die Situation erlebt haben, dass andere Personen ihnen gegenüber gewalttätig waren. Außerdem

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

gibt in der Betroffenenbefragung auch ein Fünftel (20 %) der homosexuellen Befragten an, mindestens einmalig körperliche Gewalt erlebt zu haben.

Betrachtet nach Wohnort fällt in den beiden Bevölkerungsbefragungen auf, dass Personen, die in städtischen Vororten leben, häufiger körperliche Gewalt erfahren als Personen, die in einer Groß-, Mittel- oder Kleinstadt oder in einem Dorf leben. In der Betroffenenbefragung geben eher Personen, die in einer Großstadt leben, an, dass sie körperliche Gewalt erlebt haben.

In der Betroffenenbefragung zeigt sich außerdem, dass ein gutes Drittel (34 %) der arbeitssuchenden Personen angibt, mindestens einmalig körperliche Gewalt erlebt zu haben. Auch in den Bevölkerungsbefragungen geben Personen, die zum Zeitpunkt der Befragung arbeitssuchend waren, häufiger an, dass sie mindestens einmalig Gewalt erfahren haben (Sachsen 16 %, bundesweit 24 %). Außerdem erleben eher Personen ohne abgeschlossene Ausbildung oder Personen, die sich noch in Ausbildung befinden, körperliche Gewalt. Dies passt auch dazu, dass diese Situation eher jüngere Personen erleben beziehungsweise jüngere Personen eher angeben, diese zu erleben. Allerdings ist in diesem Zusammenhang auch zu berücksichtigen, dass wir für alle Situationen nach den Erfahrungen der letzten beiden Jahre gefragt haben. Erfahrungen körperlicher Gewalt, die länger als zwei Jahre zurückliegen, werden also nicht mit abgebildet. Auch haben eher Personen, die (finanziell) zu wenig zum Leben haben, die Erfahrung gemacht, körperlicher Gewalt ausgesetzt gewesen zu sein (32 % in der Betroffenenbefragung).

Insgesamt gehören die körperlich gewalttätigen Übergriffe, zusammen mit der sexualisierten Gewalt zu den Situationen, die am seltensten erlebt wurden. In anderen Situationen haben wir jedoch auch subtilere Formen von Diskriminierung erfragt, während (sexualisierte) körperliche Gewalt einen eindeutigen Übergriff darstellt und strafrechtlich verfolgt werden kann. Insofern ist die Zahl, dass sowohl in Sachsen als auch deutschlandweit in etwa jede zehnte befragte Person innerhalb der letzten zwei Jahre körperliche Gewalt erlebt hat, hoch.

Dabei hat sich gezeigt, dass für einige Personen eine höhere Wahrscheinlichkeit besteht, dass andere Personen ihnen gegenüber körperlich gewalttätig werden. So sind Personen, die von Rassismus betroffen sind (und beispielsweise kein Deutsch sprechen und/oder keine deutsche Staatsangehörigkeit besitzen und/oder deren Eltern nicht in Deutschland geboren sind), einem höheren Risiko ausgesetzt, körperliche Gewalt zu erleben. Auch für muslimische Personen besteht ein höheres Risiko als für Angehörige anderer Religionen. Dies gilt auch für bi- oder •pansexuelle Personen

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

> und Personen, die •trans/•nicht-binär/•genderqueer/•genderfluid sind oder eine Geschlechtszuordnung ablehnen. Außerdem sind jüngere Personen häufiger von körperlicher Gewalt betroffen, ebenso wie Personen, die arbeitssuchend sind oder sich noch in Ausbildung befinden.

Körperliche Gewalt kann als Form von Hasskriminalität verstanden werden, wenn sie Personen nicht als Einzelpersonen, sondern anhand ihrer zugeschriebenen Gruppenzugehörigkeit trifft (Geschke 2017: 173). Die Korrelation des Auftretens von körperlicher Gewalt mit Diskriminierungsmerkmalen legt nahe, dass mindestens ein Teil der genannten Fälle Hassgewalt ist. Körperverletzung und gefährliche Körperverletzung stellten zwischen 2011 und 2016 die häufigsten Formen rechter Hassgewalt in Sachsen dar (Gräfe und Segelke 2019: 92). In Deutschland und in Sachsen gibt es außerdem eine hohe Dunkelziffer für Fälle von Hassgewalt (vgl. Kapitel 2.2.1).

6.4.4 Zwischenfazit zu Gewalterfahrungen

Gewalterfahrungen als spezifische Form von Diskriminierungserfahrungen werden zwar weniger häufig als andere Diskriminierungserfahrungen angegeben, sind aber dennoch in Sachsen und bundesweit erschreckend häufig. Besonders einzelne Personen haben dabei ein erhöhtes Risiko, Gewalt regelmäßig zu erfahren. Auch wenn diese Zahl insgesamt eher gering ist, ist sie dennoch gravierend, insbesondere für die Erfahrungen derjenigen, die angeben, wöchentlich Gewalt zu erleben. Die dargestellten Gewalterfahrungen zeigen, dass die unterschiedlichen Formen oftmals ineinander übergehen und mit anderen Diskriminierungserfahrungen verschränkt sind. Besonders strukturelle Abhängigkeitsverhältnisse machen es dabei für Betroffene schwer, gegen das Erlebte vorzugehen. Das ist insofern schwerwiegend, als dass die meisten Gewalterfahrungen Straftatbestände erfüllen. Die Angst, nicht ernst genommen zu werden, aber auch die Verharmlosung von Gewalterfahrungen, insbesondere von Formen sexueller Belästigungen, führen aber dazu, dass die meisten Erfahrungen nicht strafrechtlich verfolgt werden, sondern Betroffene soziale Bewältigungsstrategien wie etwa Gespräche mit dem persönlichen Nahumfeld wählen. Dies verdeutlicht den Handlungsbedarf in Bezug auf sensible, niedrigschwellige Beschwerdestellen und Ansprechstrukturen bei Polizei und Justiz, damit auch die strafrechtliche Verfolgung von Gewalterfahrungen ermöglicht wird und deren Normalisierung und Alltäglichkeit aufgebrochen werden. Ein Beispiel für eine Stelle zur erleichterten Meldung

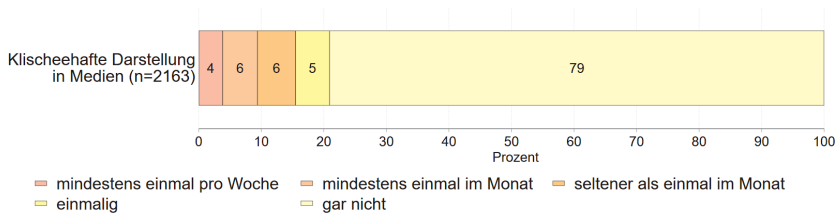
https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

von Straftaten gegen LSBTTIQ* in Sachsen ist die *Zentrale Ansprechstelle LSBTTIQ** (Polizei Sachsen 2021), die in Zusammenarbeit verschiedener queerer Vereine mit der Polizei Sachsen eingerichtet wurde.

6.5 Diskursive Dimensionen

Diskursive Dimensionen von Diskriminierung umfassen neben interpersonalen und institutionellen Formen von Diskriminierung (vgl. Kapitel 1.2) das öffentliche Reden darüber, was normal ist, wem Anerkennung gebührt und wessen Stimme gehört wird (Klose und Liebscher 2015: 23f.). Diese Ebene umfasst etwa stereotype Darstellungen oder das Ausblenden bestimmter Lebensrealitäten in Medien oder Lehrmaterialen. Etwa ein Fünftel der Befragten (21 %) in der sächsischen Bevölkerungsbefragung gibt an, sich mindestens einmal in den Medien oder im Internet klischeehaft und stigmatisierend dargestellt gefühlt zu haben. Diese Darstellungen können zum Erhalt und der Reproduktion bestehender Vorurteile und Stereotype beitragen. Diese wiederum können dann Ausgangspunkt für Diskriminierungserfahrungen in anderen Bereichen sein, wie die zuvor beschriebenen Erfahrungen verdeutlicht haben. Im Folgenden präsentieren wir Formen klischeehafter oder stereotyper Darstellungen in den Medien sowie unangebrachte Fragen, die Ausdruck diskursiver Formen von Diskriminierung sind.

Abbildung 40 Diskursive Dimension



Quelle: Diskriminierungserfahrungen in Sachsen (Bevölkerungsbefragung Sachsen)

6.5.1 Personen wie ich wurden in den Medien oder im Internet klischeehaft und stigmatisierend dargestellt beziehungsweise es wurden unangebrachte Kommentare über Personen wie mich gemacht.

Die Rolle von Medien in Bezug auf Diskriminierung ist vielfältig. Auf der einen Seite können sie über gesellschaftliche Ungerechtigkeiten und Diskri-

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

minierungen aufklären, auf der anderen Seite diese aber auch produzieren und reproduzieren (Thiele 2016; Ruhrmann 2017; Röhm und Ritterfeld 2020). Letzteres kann etwa dadurch entstehen, dass einzelne Personengruppen stereotyp dargestellt werden oder immer wieder mit negativen Eigenschaften in Verbindung gebracht werden. Eine wichtige Unterscheidung ist dabei der Medientyp. Während bei sozialen Medien jede Person schreiben und veröffentlichen kann, ist der Zugang bei etablierten Medien wie zum Beispiel Fernsehen, Radio oder Zeitungen eingeschränkter. Dennoch kann es in beiden Fällen zu diskriminierenden und stigmatisierenden Darstellungen kommen. Doch nicht nur die eigentliche Berichterstattung in den Medien kann diskriminierend sein, sondern auch die Kommentare von Leser*innen und Zuhörer*innen können einen diskriminierenden Effekt haben.

Gegen Diskriminierungen in der Presse gibt es die Möglichkeit, sich beim Presserat zu beschweren. So legt der Pressekodex in Ziffer 12 fest: „Niemand darf wegen seines Geschlechts, einer •Behinderung oder seiner Zugehörigkeit zu einer ethnischen, religiösen, sozialen oder nationalen Gruppe diskriminiert werden." Auch in Bezug auf andere Medien, wie beispielsweise Werbung, gibt es Ansprechstrukturen, wie den Deutschen Werberat. Dieser hat auch Verhaltensregeln gegen Herabwürdigungen und Diskriminierung von Personen herausgegeben (Deutscher Werberat 2014), in denen deutlich wird, gegen welche Formen von Diskriminierungen vorgegangen wird und gegen welche nicht. So heißt es darin etwa: „Nicht zu beanstanden ist die Verwendung stereotyper Darstellungen von Mädchen und Jungen durch •Zuschreibung bestimmter Interessen oder Vorlieben, solange damit nicht ein Geschlecht gegenüber dem anderen bevorzugt wird." (Deutscher Werberat 2014: 7) Oder: „Einige Firmen nutzen das weibliche Gesäß als Blickfang für ihre Werbung. Dies ist für den Werberat nicht per se sexistisch." (Deutscher Werberat 2014: 15).

Etwas über 20 Prozent der befragten Menschen in Sachsen geben an, dass Personen wie sie in den letzten zwei Jahren in den Medien oder im Internet klischeehaft dargestellt wurden, in der bundesweiten Befragung ist die Zahl mit 23 Prozent minimal höher. Neben dem sich bereits immer wieder abzeichnenden Bild, dass potenzielle Diskriminierungserfahrungen in der Betroffenenbefragung wesentlich häufiger angegeben werden, unterscheidet sich hier auch die Häufigkeit dieser Darstellungen. Nicht nur nehmen mehr Teilnehmende der Betroffenenbefragung entsprechende klischeehafte Darstellungen wahr, sie erleben sie auch deutlich häufiger. Eine von fünf Personen (20 %) spricht davon, dass solche Darstellungen mindestens einmal pro Woche vorkommen. Von den Personen, die eine solche Erfahrung gemacht

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

haben (was insgesamt nur auf jede fünfte Person zutrifft), geben in der sächsischen Bevölkerungsbefragung lediglich 16 Prozent an, dass dies mindestens einmal pro Woche vorkommt. In der Betroffenenbefragung sind es dagegen über 40 Prozent. Dies zeigt, dass die Befragten der Betroffenenbefragung hierbei deutlich stärker die strukturelle Dimension betonen und stigmatisierende Darstellungen nicht als Ausnahmefälle betrachten und stärker für diskriminierenden •Zuschreibungen, die mit den Darstellungen einhergehen, sensibilisiert sind.

Die Erfahrungen werden dabei häufig auch als Diskriminierung wahrgenommen: In drei Viertel aller Fälle sagen die Befragten in der sächsischen Bevölkerungsbefragung, dass es sich bei der Erfahrung um eine Diskriminierung gehandelt habe. In der Betroffenenbefragung liegt der Anteil sogar bei 93 Prozent und stellt damit den höchsten Anteil bei allen Situationen dar. Dies ist insofern wenig überraschend, da die Bezeichnung als klischeehaft oder stereotypisierend bereits den diskriminierenden Gehalt unmittelbar aufzeigt.[72]

Die hinter diesen Zahlen stehenden Erfahrungen sind jedoch mit unterschiedlichen Darstellungen in den Medien verknüpft, die wiederum stark von dem jeweiligen Diskriminierungsmerkmal abhängig sind. Tatsächlich haben uns die Befragungsteilnehmer*innen für alle Diskriminierungsmerkmale hier eine Vielzahl von Erfahrungen geschildert. Das ist naheliegend, da für jedes Diskriminierungsmerkmal klischeehafte Darstellungen leicht vorstellbar sind. Um dieser Vielseitigkeit gerecht zu werden, präsentieren wir die Ergebnisse anhand der Diskriminierungsmerkmale. Zugleich können hier vielfältige Bezüge auf bestehende Forschung gemacht werden, da die diskursive Dimension von Diskriminierung im Sinne der medialen und gesellschaftlichen Reproduktion von Stereotypen vergleichsweise intensiv untersucht wird.

In der sächsischen Bevölkerungsbefragung zeigt sich, dass insbesondere Personen mit psychischen •Behinderungen von entsprechenden Diskriminierungen berichten. Fast jede zweite Person (47 %) der insgesamt 107 Personen mit psychischen •Behinderungen berichtet davon, dass sie entsprechende Darstellungen in den letzten zwei Jahren erlebt hat. Auch Personen mit multiplen •Behinderungen oder chronischen Krankheiten berichten etwas häufiger davon, dass Personen wie sie medial klischeehaft dargestellt wurden (in der Bevölkerungsbefragung gibt dies jeweils ein Viertel an, in der

72 Dennoch können Beigang et al. (2017a: 34ff.) zeigen, dass sich die Bewertung einer stereotypen Darstellung als Diskriminierung durchaus danach unterscheidet, welche Gruppe hier in dieser Form dargestellt wird.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Betroffenenbefragung über die Hälfte). In der Betroffenenbefragung wurden insgesamt 30 Fälle, die detaillierter geschildert wurden, als •ableistisch beschrieben. In einem Teil der Fälle handelt es sich um eine •Intersektionalität mit dem äußeren Erscheinungsbild und dem Gewicht, aber auch für körperliche und psychische •Behinderungen zeigen sich einige Fälle:

> *es werden vorrangig Geschichten über Menschen mit Behinderung (MmB) erzählt, in denen diese Probleme haben, Opfer sind, leiden oder im Gegenteil „Superhelden", die ihr Leid „meistern". die Realität wird selten abgebildet und im Film von nichtbehinderten Schauspielern. MmB kommen selten selbst zu Wort*
> *– wir hatten vor vielen Jahren einem Doku-Dreh über unseren Alltag zugestimmt, das Ergebnis war gut, wurde aber vom Kommentar der Moderatorin „kaputt gemacht": „Ist das nicht toll, wie die beiden ihren Alltag meistern!"*

> *Ich leide an einer spastischen Lähmung und Kleinwüchsigkeit. Menschen wie ich werden in den Medien oft als dumm und unmündig dargestellt. Der Umstand, eine Frau zu sein, macht das noch schlimmer. „Du Spasti" ist ein gängiges Schimpfwort.*

> *Es ärgert mich sehr, wenn in Berichten über Menschen mit Einschränkungen immer wieder gezeigt wird, was wir alles nicht können und wie schlecht es uns deshalb oder damit geht. Es wird ganz selten erklärt, was sich in der Politik und an den Gesetzen ändern muss, damit wir alles machen können, was wir eigentlich können.*

In den beschriebenen Situationen werden verschiedene Motive der Berichterstattung deutlich. Das eine ist eine Defizitorientierung: Hierbei liegt die Betonung darauf, was eine Person nicht kann (Maskos 2015: 311). Dies allein ist schon problematisch, weil dabei nicht der behindernde Charakter von gesellschaftlichen Barrieren in den Blick gerät, sondern der Fokus auf dem Individuum liegt: „Der medizinische Blick, der Menschen in ‚krank' und ‚gesund' einteilt, bestimmt immer noch viele Medien." (Maskos 2015: 311). Gerade bei psychischen Krankheiten und •Behinderungen kommt vielfach ein negatives Framing hinzu, bei dem die Betroffenen u.a. als gewalttätig dargestellt werden (Sieff 2003; Diefenbach und West 2007; Ma 2017). Entsprechende Darstellungen haben auch konkrete Auswirkungen auf die Wahrnehmung von Menschen mit •Behinderung durch die Zuschauer*innen (Diefenbach und West 2007).

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Gleichzeitig wird auch das entgegengesetzte Bild, bei dem die Leistung von Menschen mit •Behinderung überbetont wird, kritisiert (Maskos 2015: 311 f.). Dieses zeigt sich unter anderem bei der Darstellung der Athlet*innen bei den Paralympischen Spielen (Silva und Howe 2012). Bei dieser Überbetonung der Leistung von Menschen mit •Behinderung, welche sich in der Bewunderung für die Lebensrealitäten dieser •Behinderung ausdrückt, wird das Vorhandensein einer •Behinderung nicht als Teil einer vielfältigen Realität wahrgenommen, sondern herausgestellt und hervorgehoben. Dabei liegt die Leistung nicht im Umgang mit den von der Gesellschaft erbauten und aufrechterhaltenen Barrieren, sondern im Umgang mit dem eigenen Körper und der eigenen Psyche (Maskos 2015: 312).

Diese Darstellungen von •Behinderung in Extremen wird seit Langem kritisiert: „Batman oder Bettler – zwischen diesen beiden Polen scheint es nichts zu geben, was es wert wäre, vermittelt zu werden." (Radtke 2003: 9). Die mediale Darstellung von Menschen mit •Behinderung hebt dabei vielfach Besonderheiten hervor und exotisiert diese, was sowohl mit starken Abwertungen als auch mit paternalistischem Mitleid und Bewunderung einhergehen kann (Masuhr 2016).

Eine Exotisierung lässt sich auch in der klischeehaften Darstellung von Homosexuellen immer wieder finden. So berichten in der sächsischen Bevölkerungsbefragung 38 Prozent der homosexuellen Personen von klischeehaften Darstellungen in den Medien. Eine befragte Person kritisiert etwa die „[ü]berzeichnete Darstellung von queeren Personen in Filmen und Serien". Ähnlich wie bei der Darstellung von Menschen mit •Behinderungen dominieren in der medialen Darstellung von Personen, die nicht heterosexuell sind, die Extreme: Entweder kommen schwule, lesbische, •bisexuelle, •pansexuelle und •asexuelle Menschen nicht vor oder wenn sie dargestellt werden, dann häufig in einer sehr überspitzten und stereotypen Form, bei der ihre sexuelle Orientierung ins Zentrum gerückt wird. Vielfach wird zudem von Beleidigungen berichtet, die insbesondere in den sozialen Medien stattfinden:

> *Eine typische Situation spielt sich meistens in den sozialen Medien ab. Dort werden dann Witze auf Kosten von Queeren Menschen gemacht, dabei meine Ich Witze, deren Pointe im bloßen queer sein besteht oder sich auf Klischees bezieht. So ein Witz bezieht sich dann beispielweise darauf, dass bisexuelle Menschen andauernd fremdgehen.*
>
> *Personen werden abwertend als Schwuchtel oder Kampflesbe bezeichnet, Artikel über Regenbogenfamilien werden Homofeindlich kommentiert, Hate*

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Speech in Kommentarspalten. Das macht mich und mein Umfeld traurig und betroffen und wütend, da ich selbst mit einer Frau zusammenlebe.

Von den 59 intensiver geschilderter Erfahrungen in der Betroffenenbefragung geben die Teilnehmenden in zwei Dritteln der Fälle eine •Intersektionalität von sexueller Orientierung mit Geschlecht an. Dies ist nicht verwunderlich, da sich Stereotype über schwule oder lesbische Menschen sowie deren Sichtbarkeit in der Gesellschaft durchaus unterscheiden. Dazu passt auch, dass es insbesondere Personen sind, die •trans/•nicht-binär/•genderqueer/•genderfluid sind oder eine Geschlechtszuordnung ablehnen, die in der Betroffenenbefragung angeben, entsprechende Erfahrungen gemacht zu haben. Während der Anteil von •cis Männern bei jeder zweiten Person und bei •cis Frauen bei 58 Prozent liegt, die solche Erfahrungen gemacht haben, geben von den 102 Personen, die •trans/•nicht-binär/•genderqueer/•genderfluid sind oder eine Geschlechtszuordnung ablehnen, fast 90 Prozent an, dass Menschen wie sie in den Medien klischeehaft dargestellt werden.

Hinsichtlich des Geschlechts zeigen sich insgesamt zwischen •cis Männern und •cis Frauen nur geringe Unterschiede. Dennoch schildern einige Betroffene eindrucksvoll in den offenen Angaben, wie sie Sexismus in verschiedenen Medienformaten wahrnehmen und was das mit ihnen macht. Bei Frauen werden einerseits stereotype Rollenzuschreibungen kritisiert, die sich etwa in vielen Kinderbüchern finden:

Es geht z. B. um Darstellungen von Frauen in der Werbung, um klischeehafte Darstellungen von Mädchen in Kinderbüchern oder Hörspielen und dergleichen. Da ich zwei Söhne habe, macht es mich besonders wütend, welches Bild von Mädchen und Frauen in der Gesellschaft etabliert ist.

Tatsächlich sind Kinder- und Jugendbücher stark geschlechtergeprägt und bleiben dabei vielfach in einer Zweigeschlechtlichkeit (Nieberle 2016). Bereits in Kinder- und Jugendbüchern zeigen sich – je nachdem, welche Bücher untersucht werden – immer noch mehr oder weniger starke stereotype Darstellungen. Dabei erweisen sich etwa Zuordnungen von Berufstätigkeit und Arbeit im Haushalt häufig geschlechterstereotyp, aber auch die Norm der Zweigeschlechtlichkeit sowie •Heteronormativität werden vielfach reproduziert (Jürgens und Jäger 2010; Burghardt und Klenk 2016). Selbst in Schulbüchern können noch immer •Heteronormativität, dominante Binaritätsvorstellungen (Bittner 2011) sowie Unterschiede in der Häufigkeit der Darstellung von Männern und Frauen und ihrer Rollen (z. B. als berufstätig oder als Eltern) gefunden werden. Dabei gibt es zwar eindeutige Entwick-

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

lungstendenzen zu einer stärker geschlechtergerechteren Darstellung, aber die Unterschiede treten immer noch deutlich hervor (Moser und Hannover 2014).

Dies geht auch in der Darstellung von Erwachsenen weiter, wo Frau-Sein mit bestimmten Geschlechtsstereotypen verknüpft wird. In einer offenen Angabe schildet eine Frau eindrücklich, wie diese medial vermittelten Bilder auch in ihrem Alltag wirken, und sie sich weniger zutraut:

> *Frauen werden immer wieder stark typisiert dargestellt entweder als Mutter und Hausfrau oder aber immer wieder sexualisiert in Alltagskontexten (Lebensmittelwerbung, Werbung auf Autos von Fuhrunternehmen oder Handwerksbetrieben). Das führt dazu, dass ich mich an entsprechenden Orten (Handwerkgeschäften, Baumärkten) unwohl oder fehl am Platz fühle. Dazu kommen vor allem im Internet oder auch im Rahmen von Fernsehsendungen immer wieder Kommentare zu handwerklichen oder mathematischen Fähigkeiten von Frauen, die angeblich schlechter seien. Diese Bilder in den Medien beeinflussen dann auch, was ich mir im Alltag zutraue oder wie (und ob) ich mich dann in den angesprochenen Kontexten bewege.*

Dieses Phänomen ist in der Forschung als Stereotype *Threat* bekannt (Quinn et al. 2010). Vorurteile und Stereotype über eine Personengruppe werden dabei von Angehörigen der Gruppe internalisiert, was dazu führt, dass sie sich auch selbst weniger zutrauen. Spencer et al. (1999) konnten dies beispielsweise für Mathematikkenntnisse von Frauen nachweisen. Sie erreichten schlechtere Ergebnisse, wenn ihnen mitgeteilt wurde, dass ein Test Geschlechterunterschiede aufzeigen sollte. Bei einer anderen Einordnung des Tests konnten dagegen keine Unterschiede gefunden werden.

Stereotype Darstellungen von Frauen, aber auch von anderen gesellschaftlichen Gruppen, finden sich auch immer wieder in Werbungen (Eisend 2010; Paek et al. 2011; Bogensperger und Brunnauer 2017). Stereotype werden hierbei bedient, um Aufmerksamkeit zu erreichen und die darauffolgende Empörung wird teilweise direkt in die Strategie der Kampagne einkalkuliert. Eine besondere Form ist dabei die sexualisierte Darstellung von Frauen, bei denen Frauen in vermeintlich erotischen Posen oder mit geringer Bekleidung in der Werbung dargestellt werden, ohne dass dies einen Bezug zu dem Produkt hätte. Eine Möglichkeit hiergegen vorzugehen, stellt ein bereits seit einiger Zeit diskutiertes Verbot von diskriminierender Werbung dar, welches im Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) verankert werden könnte (Völzmann 2015; Hackel-de Latour 2016).

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Frauen werden in den Medien oft übersexualisiert dargestellt, in Sachsen begegnet mir immer wieder Werbung, in der Frauen als reine sexuelle Objekte dargestellt werden.

Vielfach stehen diese Erfahrungen klischeehafter Darstellung in den Medien auch in einem •intersektionalen Zusammenhang mit Schönheitsidealen. In den 95 intensiver geschilderten Fällen in der Betroffenenbefragung, in denen das äußere Erscheinungsbild als Diskriminierungsmerkmal genannt wurde, wurde in fast der Hälfte der Fälle auch Geschlecht als Diskriminierungsmerkmal benannt. Unter den Fällen, in denen das äußere Erscheinungsbild als Diskriminierungsmerkmal angegeben wird, bezieht sich über die Hälfte auf das Körpergewicht**.** Dies deckt sich auch mit den Daten in den Bevölkerungsbefragungen, die zeigen, dass Personen, die angeben, Adipositas zu haben, häufiger von klischeehaften Darstellungen berichten (Sachsen 20 %, bundesweit 21 %). Besonders häufig benannt wird hierbei die Darstellung von Menschen mit hohem Gewicht.

Menschen mit Übergewicht werden klischeehaft als faul, dumm, ziellos und willensschwach dargestellt.

ein Zeitungsartikel wird bebildert mit einer besonders peinlich aufgenommen dicken Person, die gerade etwas Ungesundes isst. alle als „normal" zu lesenden Personen sind aber ungewöhnlich dünn, sodass die eine dicke Person sehr verzerrt und singulär wirkt.

TV und Gespräche über dicke Menschen - sie allein tragen die Schuld daran, Dicke, Schwule werden nicht im TV gleichwertig gezeigt, werden auch von der eigenen Community nicht akzeptiert – Bodyshaming.

Tatsächlich stimmen die hierbei genannten Stereotype auch mit jenen überein, die in der Forschung immer wieder als •Zuschreibungen gegenüber Menschen mit hohem Gewicht diskutiert werden (Puhl und Heuer 2009). Gerade die essende Darstellung von Menschen entspricht dem gesellschaftlichen Bild, dass ihr Gewicht nur deshalb hoch sei, weil sie zu viel äßen und undiszipliniert seien (Sikorski et al. 2012). In Wahrheit sind die Ursachen für ein hohes Gewicht jedoch wesentlich vielfältiger (Lippa und Sanderson 2012). Doch daraus resultieren auch viele Stereotype wie die im ersten Zitat benannten „faul" oder „willensschwach". Ohne, dass im konkreten Fall eine umfassende Medienwirkungsanalyse vorliegt, ist davon auszugehen, dass die mediale Darstellung die bereits bestehenden Stereotype reproduziert und in den Köpfen der Medienkonsumierenden dann bestätigt.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Doch auch andere äußere Erscheinungsmerkmale werden vielfach nur einseitig und stereotyp dargestellt. Personen, die diesen Klischees nicht entsprechen, finden sich in den medialen Darstellungen daher vielfach nicht wieder. Das folgende Beispiel einer Essstörung zeigt, wie bestimmte Krankheiten immer mit bestimmten Körperformen in Verbindung gebracht und andere Erscheinungsbilder nicht berücksichtigt werden. Das Beispiel mit den roten Haaren betont dagegen, wie kulturelle und gesellschaftliche Bilder, die unreflektiert verbreitet werden, sich schlussendlich auf die Betroffenen auswirken:

> *Essstörungen werden in Filmen etc. immer nur mit schweren Anorexie Fällen und Untergewicht dargestellt.*
>
> *Mysterium rote Haare. Negative, besonders unvorteilhafte (karikierte) Darstellung Rothaariger. immer wieder Aussage: entweder gut oder schlecht, keine Akzeptanz in der Mitte vorhanden, als sei man ein Fabelwesen. oder auch das Infragestellen der Echtheit der Haarfarbe, Lächerlich machen.*

Von besonderem Interesse sind zudem klischeehafte mediale Darstellungen, die entlang von Herkunft und aus rassistischen Gründen erfolgen. Während die sächsische Bevölkerungsbefragung aufgrund der kleinen Fallzahl hier eher Hinweise auf Tendenzen liefert, zeigt die bundesweite Bevölkerungsbefragung, dass Personen deren Eltern im •globalen Süden geboren sind – deutlich häufiger klischeehafte Darstellungen wahrnehmen (51 %). Deutlich wird dies auch an der Erstsprache: Während in den Bevölkerungsbefragungen nur jede fünfte (20 %) Person, die nur mit Deutsch als Erstsprache aufgewachsen ist, klischeehafte mediale Darstellungen erlebt, ist es bei den Personen, die mindestens eine weitere Erstsprache hatten, jede dritte Person (33 %). Unter den Fällen klischeehafter Darstellung entlang von Herkunft und aus rassistischen Gründen, können wir in den offenen Angaben drei dominierende, aber ganz unterschiedliche Fälle identifizieren:

- Es kommen rassistische •Zuschreibungen vor, die sich gegen verschiedene Gruppen richten und entsprechend unterschiedliche Stereotype enthalten.
- Es handelt sich um Fälle, bei denen sich Menschen entlang einer ostdeutschen oder westdeutschen Identität in Sachsen stigmatisiert dargestellt sehen.
- In Zusammenspiel von Alter und Geschlecht wird die Darstellung der Kategorie „alter weißer Mann“ kritisiert.

Zu a): Rassistische Stereotype werden stark auch medial transportiert. Die folgenden Beispiele geben einen Eindruck in entsprechende Rassismen:

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Khi Covid mới bắt đầu, mọi người có thể nhầm lẫn chúng tôi là người Trung Quốc và chửi bới chúng tôi.[73]

Schwarze Menschen die nur als kriminell, dumm oder aggressiv darstellt werden.

دائماً في صفحات الفيس بوك و الانستغرام وغيرها يتم تصوير اشخاص مثلي عل انهم ارهابين سارقين شياطين و غيرها الكثير [74]

*Muslimische Frauen werden gerade in der Boulevard Presse, aber auch anderswo sehr häufig klischeehaft als fromme, unterwürfige Frauen dargestellt, die durch ihre Religion und Familie unterdrückt werden. Ich erhalte manchmal Fragen danach, wie es so sei als muslimische Frau. Häufiger merke ich jedoch indirekt, dass der*die Gesprächspartner*in Klischees über mich hegen; z. B. Wenn sie davon ausgehen, dass ich bestimmte (sexuelle bspw.) Erfahrungen nicht gemacht hätte.*

Dass Medien rassistische Stereotype sowohl in ihrer Berichterstattung als auch in ihren Unterhaltungsprogrammen reproduzieren und so auch verbreiten, wurde bereits vielfach – etwa in Bezug auf Antiziganismus (Schreiber 2016; Mladenova et al. 2020) – untersucht. Gerade in der Covid-19-Pandemie trat zudem eine Berichterstattung auf, die sehr stark antiasiatischen und insbesondere gegen Chines*innen gerichteten Rassismus gestützt hat (Meinhof 2021). Die Untersuchung der einseitigen medialen Darstellungen von Muslim*innen hat ebenfalls eine lange Forschung: Hierbei werden Differenzen und Konflikte in den Fokus gerückt (Paulus 2007; Wagner 2010). Die Darstellung kann bereits als eine Hypervisibilität bezeichnet werden, bei der muslimisch sein immer wieder als Gegenstück zur „westlichen Welt" konstruiert wird (Jeldtoft 2013; Karis 2013). Außerdem zeigt sich, dass problematische rassistische Darstellungen und Rollenbesetzungen nicht nur in Presseerzeugnissen und Unterhaltungsmedien, sondern auch in anderen Medien, wie etwa Schulbüchern, vorkommen (Marmer 2013; Marmer und Sow 2015; Grünheid und Mecheril 2017).

Neben diesen Fällen, in denen es um klassische Formen des Rassismus geht, gibt es auch immer wieder Fälle, in denen die Befragten davon berichten, wie die medial-vermittelten Stereotype über ihre Herkunftsländer sich darauf auswirken, wie Personen ihnen begegnen. Die Beispiele sind hier vielfältig: Eine Russin benennt, dass ihr immer wieder Alkoholismus unterstellt wird.

73 Eigene Übersetzung: Als Covid anfing, hielten uns die Leute vielleicht für Chinesen und beschimpften uns.

74 Eigene Übersetzung: Menschen wie ich werden auf Facebook, Instagram und anderen Seiten immer als Terroristen, Diebe, Dämonen und viele mehr dargestellt.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Eine Person aus Kolumbien beschreibt, dass sie beständig auf Drogen angesprochen wird. Eine Person aus den USA berichtet, wie generell allen US-Amerikaner*innen Dummheit unterstellt werde, weil Donald Trump zum Präsidenten gewählt wurde.

Zu b): Einige Erfahrungen beziehen sich auf Diskriminierungserfahrungen entlang einer ostdeutschen oder westdeutschen Identität in Sachsen. Das ist insofern spannend, als von beiden Seiten diese Erfahrungen in der Studie benannt werden. Von einer westdeutschen Perspektive besteht das Gefühl, dass ihnen die gleichberechtigte Zugehörigkeit aberkannt wird:

> *Ost-West Konflikt. Ich bin in den alten Bundesländern aufgewachsen, lebe aber seit über 20 Jahren in Sachsen. Dennoch kommt es immer wieder vor, dass ich abfällig als Wessi bezeichnet werde.*
>
> *In der Presse in Sachsen wird der vermeintliche Unterschied zwischen Ostdeutschen und Westdeutschen immer wieder hochgehalten und thematisiert. Westdeutsche werden immer wieder pauschal als diejenigen dargestellt, die sich an der Wiedervereinigung bereichert haben und auch heute noch über mehr Möglichkeiten verfügen.*

Die •Zuschreibung als „Wessi" wird hierbei in abwertender Form verwendet. Als Ursache stehen dahinter vielfach historische Erfahrungen im Einigungsprozess seit 1990, bei denen sich Ostdeutsche übergangen gefühlt haben, da diese Positionierungen gegenüber Westdeutschen vorgeben. Hausendorf (2000: 73) bezeichnet die Reaktion auf vorausgehende Bewertungen und •Zuschreibungen gegenüber Ostdeutschen als reflexive •Zuschreibungen. In der Folge kann es zu einer „sich wechselseitig aufschaukelnden •Zuschreibungs- und Bewertungsdynamik" (Hausendorf 2000: 73) kommen, die den gesellschaftlichen Zusammenhalt andauernd gefährdet.

Tatsächlich sehen sich aber auch ostdeutsche Menschen immer wieder negativ dargestellt und werden diskursiv als Andere konstruiert (Heft 2020: 235 ff.). Bei den Schilderungen in der Betroffenenbefragung überwiegt die spezifische Darstellung des Sächsischen gegenüber der Darstellung als Ostdeutsch. Ein zentraler Aspekt ist hierbei der Dialekt: Tatsächlich sehen sich aber auch ostdeutsche Menschen immer wieder negativ dargestellt und werden diskursiv als Andere konstruiert (Heft 2020: 235 ff.).

> *Der Sachse wird – seinen vermeintlichen Dialekt betonend – in überregionalen Medien oft abwertend dargestellt.*

Der sächsische Dialekt wird in einer Studie aus dem Jahr 2008 von 54 Prozent der Befragten als unsympathischer Dialekt bewertet (Institut für Demoskopie

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Allensbach 2008: 3). Er ist zwar gleichzeitig auf Rang 7 der sympathischsten Dialekte (Institut für Demoskopie Allensbach 2008: 2), verdankt dies aber insbesondere der positiven Bewertung von Menschen aus Ost- und Mitteldeutschland (Plewnia und Rothe 2012: 41 ff.).

Insgesamt ist aber durchaus auffällig, dass negative mediale Darstellungen in Bezug auf Sachsen in durchaus unterschiedlicher Form eingeordnet werden. So wird etwa auch darauf verwiesen, dass Sachsen immer wieder mit Nazis und Rechtsextremismus verknüpft werde. Dabei gibt es Positionen, die sich als eine Kritik an einer Pauschalisierung lesen lassen, aber auch jene, die Rassismus leugnen und bagatellisieren:

> *In den Medien wird Sachsen als Herd der Nazis dargestellt oder sogar als „DunkelDeutschland" bezeichnet. Ich als Sächsin finde es unverschämt, dass ich so etwas dulden muss. Denn Rassismus gegen Deutsche wird herabgespielt und unter den Teppich gekehrt.*

Zu c): In diesem Kontext sind auch jene Personen zu betrachten, die sich durch die in öffentlichen Debatten verwendete Figur des alten, weißen Mannes diskreditiert sehen. Diese Figur wird verwendet, um auf bestimmte •Privilegien anhand der Diversitätsdimensionen rassistische •Zuschreibung, Alter und Geschlecht hinzuweisen. Worum es dabei eigentlich geht, ist die Sichtbarmachung gesellschaftlicher Normstrukturen und damit auch dessen, was mitgedacht wird und was nicht. Das dies von einigen Personen als stigmatisierend und unangemessen empfunden wird, ist nicht besonders verwunderlich:

> *Ich höre im Radio, dass das Wertegerüst alter, weißer Männer nicht mehr zeitgemäß sei. Ich höre, dass alte, weiße Männer lächerlich gemacht werden. Ich höre, dass Männer eine ausgeschriebene Stelle oder ein Amt nicht bekommen, weil sonst eine Frauenquote nicht erfüllt würde. Das macht mich wütend! Wieso werden Ämter oder sonstige Anstellungen vom Geschlecht abhängig gemacht*

In der Forschung zu Rassismus werden diese Abwehrreflexe als White Fragility diskutiert (DiAngelo 2018). Der Begriff bezeichnet die Abwehr und den Unwillen zur Auseinandersetzung, die durch die Bewusstmachung der Vorteile hervorgerufen werden, die *weiße* Personen in rassistisch strukturierten Gesellschaften haben. Dies gilt insbesondere für Menschen, die sich selbst als nicht rassistisch verstehen. Vielfach wird Rassismus hierbei nicht als gesellschaftliche Struktur gesehen, sondern als eine böse Einstellung, die einzelne Personen haben. Dieses zu kurz greifende Rassismusverständnis,

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

insbesondere in Verbindung mit der Mär der Meritokratie, wonach jede*r alles erreichen könne, wenn man sich nur anstrenge (Kobrynowicz und Branscombe 1997; Becker und Swim 2011; Wilkins und Kaiser 2014), führt im Ergebnis zu einer Reproduktion rassistischer Machtverhältnisse. Wenn dies medial kritisiert wird, wird das von einigen Personen, die eigentlich strukturell dominanten Gruppen angehören, als eine Diffamierung ihrer Person verstanden, obwohl es um gesamtgesellschaftliche Strukturen geht. Auch die Studie *Diskriminierungserfahrungen in Deutschland* hat sich intensiver mit den Diskriminierungswahrnehmungen von Angehörigen der strukturell dominanten Gruppe am Beispiel von positiven Maßnahmen auseinandergesetzt und konnte hierbei drei Typen identifizieren:

- Personen, die allein an das Leistungsprinzip glauben und strukturelle Ungleichheiten ignorieren
- Personen, die strukturelle Ungleichheiten ebenfalls nur eingeschränkt in Bezug auf einzelne Gruppen wahrnehmen, aber die einem Assimilationsverständnis folgen und daher unterschiedliche Behandlungen ablehnen.
- Personen, die strukturelle Unterschiede grundsätzlich anerkennen und dabei positive Maßnahmen als eine Brückentechnolgie anerkennen.

In eine ähnliche Richtung gehen auch Berichte von Personen, die sich als „Andersdenkende" anhand ihrer politischen Meinung in den Medien klischeehaft dargestellt empfinden:

> *Demoteilnehmer werden als Covidioten und Coronaleugner herabgewürdigt.*
>
> *In den Medien werden Andersdenkende konsequent stigmatisiert, verunglimpft und beleidigt. Zu allem Überfluss muss man dafür auch noch bezahlen.*

Bereits bei den Pegida-Demonstrationen wurden intensive Debatten darüber geführt, inwieweit von Medien und Politik eine Abwertung stattfinde, und im Rahmen der Proteste um Covid-19 wurden diese Fragen erneut gestellt (Keller und Berger 2016: 312 f.; Schellenberg 2016). Im Kern geht es hierbei um eine politische Auseinandersetzung. In dieser werden Begrifflichkeiten wie Diskriminierung, Benachteiligung usw. instrumentalisiert, um zu argumentieren, dass man selbst einer unterdrückten Gruppe angehöre. Im Angesicht dessen, dass sich die Demonstrationen und Meinungsäußerungen gegen Migrant*innen beziehungsweise die Maßnahmen, die in der Pandemie besonders vulnerable Gruppen schützen sollen, richten, erscheint dies zynisch. Sofern diese Instrumentalisierung verfängt, deutet dies auf ein gesellschaftliches

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Unwissen und fehlendes Verständnis dessen hin, was unter Diskriminierung fällt. Doch gleichzeitig zeigt sich hier auch die diskursive Stärke der Begrifflichkeiten von Diskriminierung und Benachteiligung, wenn diese auch in einem solchen Kontext instrumentalisiert werden.

Eine stigmatisierende mediale Darstellung nehmen einige Befragte auch gegenüber den Berufen, die sie ausüben, wahr. Dabei ist die Bandbreite der angegebenen Berufe durchaus groß, sie reicht von Versicherungsmakler*innen über Beamt*innen bis hin zu Polizist*innen. Interessanterweise handelt es sich bei den Berufen, die hierbei genannt werden – mit Ausnahme des Versicherungsmaklers – nicht um jene Berufe, die über ein besonders schlechtes Berufsprestige verfügen (Ebner und Rohrbach-Schmidt 2019). Gerade bei den mehrfach genannten Beamt*innen und Polizist*innen handelt es sich zudem um finanziell relativ gut abgesicherte Berufe. Dennoch sehen sie ihren Beruf als medial schlecht dargestellt und nicht mit der erwarteten Wertschätzung verbunden.

> *Ich bin Beamter. Diese Personengruppe wird im Internet häufig negativ dargestellt.*

> *Regelmäßig wird in den Medien der Berufsstand eines ehrbaren Versicherungsmaklers falsch interpretiert.*

Einen Sonderfall stellt hierbei eine Gleichstellungsbeauftragte dar, die davon berichtet, in sozialen Medien aufgrund ihres Berufes – sich gegen Diskriminierung zu engagieren – angegangen wird. Dieser Problemlage sind viele Personen, die sich für Gleichstellung und Gerechtigkeit einsetzen, ausgesetzt, da dies immer wieder bedeutet, auch die •Privilegien von anderen Gruppen infrage zu stellen, um Gerechtigkeit für alle zu erreichen:

> *Als Frau, insbesondere in meinem Amt als Gleichstellungsbeauftragte, erlebe ich klischeehafte Äußerungen oft. Dies passiert in den politischen Gremien, aber insbesondere in den sozialen Medien.*

Ein weiteres Diskriminierungsmerkmal, welches in Bezug auf die mediale Darstellung angesprochen wird, ist die sozioökonomische Lage. Insbesondere die mediale Darstellung von Arbeitslosigkeit wird hierbei kritisiert und als klischeehaft empfunden. Tatsächlich bestehen gegenüber Arbeitslosen viele Vorurteile, wie etwa, dass sie gar nicht arbeiten wollten oder in Wahrheit illegal beschäftigt seien (Gross et al. 2020). Damit geht eine Stigmatisierung einher, deren Ursache von Betroffenen auch in den durch Medien vermittelten Bildern gesehen wird:

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Die Empfänger von ALG II, wie ich es selbst auch einer bin, werden in der Öffentlichkeit und in den Medien immer wieder schlecht dargestellt als Schmarotzer und „Assis". Zudem wird das negative Image aufgrund der Darstellung von Extremfällen in den Medien stetig neu geprägt. ALG II-Empfänger gelten als schmuddelig und unzuverlässig, haben angeblich einen niedrigen Bildungsstand. Deshalb entstehen mir große Nachteile, z. B. bei der Wohnungssuche.

Diese Stigmatisierung von Arbeitslosen konnte in der Forschung bereits nachgezeichnet werden (Gurr und Jungbauer-Gans 2017). Dabei zeigt sich, dass Arbeitslose mit einer höheren Internalisierung des Stigmas weniger an einen Wiedereinstieg in Arbeit glauben, obwohl sie sich mehr bemühen als andere Arbeitslose (Krug et al. 2019). Zugleich geht das stärker internalisierte Stigma mit einem schlechteren Wohlbefinden und einer geringeren Gesundheit einher (Krug et al. 2019).

Eine weitere typische und wiederholt gemeldete Form ist Hate Speech in den sozialen Medien. Hate Speech kann sich dabei an verschiedene Diskriminierungsmerkmale richten. Tatsächlich stellt auch Misogynie hier ein großes Problem dar (Richardson-Self 2018; Döring und Mohseni 2020). In unserer Studie sind es insbesondere Frauen und homosexuelle Personen, die davon berichten:

Frauen aus meinem direkten Umfeld werden ständig im Internet mit Hatespeech bedroht. Meine Mitbewohnerin hat eine Freundin unter einem Social Media Beitrag unterstützt, unter dem sie sexistisch beleidigt wurde, und wurde infolgedessen vom selben User attackiert. Er kommentierte ihre Fotos auf sexistische Weise und postete ein Foto von sich vor ihrem Beitrag, das symbolisieren sollte, er habe sich auf Ihren Beitrag selbstbefriedigt.*

generell wird in den sozialen Medien sehr oft die sexuelle Orientierung zum Gegenstand des verbalen Angriffs genutzt. Auch werden nach wie vor „Schwuchtel" und „Homo" als Schimpfwörter benutzt.

Ich bin Lesbe. Am eigenen Leib erfahre ich eigentlich keine Diskriminierung. Sobald es in Facebook jedoch einen Artikel o.ä. gibt zum Thema Lesben / Regenbogenfamilien etc. hagelt es Hass-Kommentare und Beleidigungen in den Kommentaren.

In diesen Fällen handelt es sich um Hate Speech, welche als „Form der kommunikativen Herstellung menschlicher Minderwertigkeit" (Sponholz 2017: 48) zu verstehen ist. Dabei geht diese in der Regel nicht von Presseerzeugnissen aus, sondern entweder von anderen Rezipient*innen der Medien

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

oder sie findet in den sozialen Medien statt. Diese Bedrohungen richten sich häufig nicht nur abstrakt gegen andere Menschen, sondern vielfach werden auch andere Nutzer*innen in den Kommentarspalten oder den sozialen Medien direkt attackiert. Hierbei handelt es sich vielfach um Straftatbestände wie Beleidigung oder üble Nachrede. 2021 ist auf Bundesebene ein neues Gesetz gegen Hate Speech im Internet in Kraft getreten, welches auch die Anbieter von Sozialen Medien stärker in die Verantwortung nimmt. Hierbei wird zum Erkennen von Hate Speech auch zunehmend auf Künstliche Intelligenz zurückgegriffen (Frenda et al. 2019).

Die Erfahrungen sind für die Betroffenen auch emotional anstrengend. So berichten in unserer Betroffenenbefragung über die Hälfte der Befragten, dass die klischeehaften Darstellungen sie enttäuscht hätten, sie sich darüber geärgert haben und wütend waren. Was in diesem Fall aber noch hinzukommt, ist das Gefühl von Ohnmacht, was bei einem Drittel aller Fälle angegeben wird.

Gerade da die klischeehaften Bilder medial vermittelt werden, ist es für die Betroffenen schwer, dagegen Schritte einzuleiten. Dies liegt auch daran, dass die Reproduktion der Bilder zu ihrer Normalisierung beiträgt, sie weniger hinterfragt werden und daher auch Beschwerden weniger ernst genommen werden. Zwar existieren an einigen Stellen Beschwerdemöglichkeiten, aber deren Wirkungsumfang ist schlussendlich begrenzt. Insofern werden die Betroffenen in aller Regel damit allein gelassen, diese wahrgenommen Klischees zu verarbeiten. In 85 Prozent aller Fälle haben die Befragten in der Betroffenenbefragung keine weiterführenden Schritte unternommen. Lediglich andere darauf aufmerksam zu machen, ist eine Strategie, die wiederholt angewendet wurde, in 13 Prozent der Fälle.

Medial reproduzierte Klischees können gegenüber allen gesellschaftlichen Gruppen, die strukturell von Diskriminierung betroffen sind, vorkommen und werden von den Teilnehmer*innen unserer Befragung auch so beobachtet. Diese Klischees produzieren und reproduzieren diskriminierende Stereotype bei ihren Zuschauer*innen, Hörer*innen und Leser*innen. Dadurch, dass sie aber medial vermittelt werden, ist eine direkte Auseinandersetzung für die Betroffenen nur schwer möglich. Neben jenen Formen, die über Pressemedien vermittelt werden, stellt Hate Speech in den sozialen Medien ein besonders großes Problem dar.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

6.5.2 Zwischenfazit zu diskursiven Formen von Diskriminierung

Die diskursiven Dimensionen von Diskriminierungserfahrungen zeigen insbesondere die Vorurteile und stereotypen Annahmen, die den anderen zuvor dargestellten Diskriminierungserfahrungen oftmals zugrunde liegen. Die klischeehaften oder stereotypen Darstellungen basieren auf •Othering-Prozessen und Prozessen rund um das Konzept der •unnormalen Normalität. Sie fußen somit auf gesellschaftlichen Machtverhältnissen. Die Medien nehmen eine besondere Rolle bei deren Reproduktion und Aufrechterhaltung ein. Da dies oft implizit geschieht und nicht wie bei anderen Formen mit materiellen Benachteiligungen oder konkreten Ausschlüssen verbunden ist, bleiben die diskursiven Dimensionen von Diskriminierung oft unsichtbar.

6.6 Zwischenfazit zu den Detailanalysen alltäglicher Diskriminierungsformen

Die unterschiedlichen Einblicke in die verschiedenen alltäglichen Diskriminierungserfahrungen, die sich in die Formen soziale Herabwürdigung, materielle Benachteiligungen, Gewalterfahrungen und diskursive Dimensionen unterteilen lassen, zeigen zunächst unterschiedliche Diskriminierungsrisiken auf. So sind nicht alle Personen gleichermaßen von den einzelnen Erfahrungen betroffen. Was als normal gilt und was als abweichend gilt, wird nach dem Konzept der unnormalen Normalität (Broden und Mecheril 2007: 8) gesellschaftlich ausgehandelt. Die Ergebnisse zu den unterschiedlichen Diskriminierungsrisiken verschiedener Personengruppen zeigen, dass Diskriminierungserfahrungen eng mit gesellschaftlichen •Normen und Dominanzverhältnissen verbunden sind. Gundula Ludwig spricht in diesem Zusammenhang vom Konzept der Verletzungsoffenheit (Ludwig 2010: 5). Diese sei in alle Lebensweisen eingelagert, die von Dominanzpositionen abweichen, wodurch auch das Risiko für Diskriminierungserfahrungen wie die zuvor dargestellten steigt. Die Ergebnisse verdeutlichen auch •Intersektionen und Verschränkungen dieser Verletzungsoffenheit. Dies zeigt sich auch in der Betroffenheit einzelner Gruppen. So haben einige der befragten Teilnehmer*innen verschiedene nicht-dominante Positionen, wodurch sich ihre Verletzungsoffenheit erhöht (vgl. Kapitel 3.5).

Am häufigsten erlebten die Teilnehmenden der sächsischen Bevölkerungsbefragung Formen der sozialen Herabwürdigung. Jeweils zwischen einem Viertel und einem Drittel der Personen haben es mindestens einmalig erlebt, angestarrt zu werden (29 Prozent, vgl. Kapitel 6.1.1) oder Intelligenz oder

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Fähigkeiten abgesprochen zu bekommen (29 Prozent, vgl. Kapitel 6.1.30). Das Diskriminierungsrisiko bei diesen Erfahrungen ist dabei für einige Personen höher als für andere: So erleben diese Situation besonders cis Frauen, Personen mit •Behinderung und Personen, die keine deutsche Staatsangehörigkeit haben. Die Erfahrung, bei Sport oder Bewegung draußen unangenehm angeschaut zu werden (vgl. Kapitel 6.1.2), erleben Person entlang unterschiedlicher Merkmale, die vor allem mit der äußeren Erscheinung zusammenhängen. Diese Erfahrung machen besonders häufig Personen mit •Behinderungen, mit Adipositas oder einem hohen Lebensalter sowie Personen, die keine deutsche Staatsbürgerschaft haben oder Deutsch nicht als Erstsprache gelernt haben. Die äußere Erscheinung ist somit ein wichtiges Merkmal, das die Erfahrung unterschiedlicher Personen verbindet. Materielle Benachteiligungen wie etwa die Erfahrung, keine Wohnung zu finden, die den eigenen Bedarfen angemessen wäre, haben 15 Prozent der Befragten mindestens einmalig in den letzten beiden Jahren erlebt. Auch wenn insgesamt weniger Personen auf der Suche nach einer Wohnung sind, zeigt sich auch in dieser Diskriminierungserfahrung ein Muster. So erleben sowohl Personen, die von rassistischen •Zuschreibungen betroffen sind, als auch Personen mit •Behinderung und •trans, •nicht-binäre, •genderqueere, •genderfluide oder eine Geschlechtszuordnung ablehnende Personen häufiger Diskriminierung bei der Wohnungssuche als andere.

Soziale Herabwürdigungen und materielle Benachteiligungen im institutionellen Kontext erleben die sächsischen Befragten besonders häufig in Ämtern und Behörden. Insgesamt geben 26 Prozent der Befragten an, in Ämtern oder Behörden respektlos behandelt worden zu sein. Auch diese Frage wurde nur Befragten gestellt, die zuvor angegeben haben, dass sie in den letzten zwei Jahren Kontakt mit Ämtern und Behörden hatten. Dabei haben vor allem arbeitssuchende Personen und Personen, die finanziell weniger haben als sie benötigen, ein erhöhtes Risiko für Diskriminierungserfahrungen bei Ämtern und Behörden. Auch Personen, die keine deutsche Staatsangehörigkeit haben, erleben respektlose Behandlung bei Ämtern und Behörden häufiger als Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit.

Für Gewalterfahrungen finden sich insgesamt geringere Häufigkeiten, in Anbetracht der schwerwiegenden Formen dieser Diskriminierungen sind die Zahlen jedoch dennoch hoch: So haben 16 Prozent der Befragten in Sachsen in den letzten beiden Jahren mindestens einmalig sexuelle Belästigungen erlebt, 9 Prozent der Befragten in Sachsen körperliche Gewalt erfahren und 7 Prozent sexualisierte Gewalt erlebt.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Die klischeehafte oder stigmatisierende Darstellung wie auch unangebrachte Kommentare über Personen wie sie selbst in Medien oder im Internet haben ein Fünftel (21 Prozent) der Befragten in Sachsen erlebt. Von dieser Erfahrung berichten besonders häufig sowohl Personen mit psychischen oder kognitiven •Behinderungen als auch Personen mit mehreren •Behinderungen oder chronischen Krankheiten (auch Adipositas). Auch homosexuelle Befragte berichten vermehrt, dass sie in den Medien stigmatisierend dargestellt wurden. Ebenso Personen, die entlang rassistischer •Zuschreibungen diskriminiert werden und •trans, •nicht-binäre, •genderqueere, •genderfluide oder eine Geschlechtszuordnung ablehnende Personen.

Neben der unterschiedlichen Betroffenheit und damit auch Verletzungsoffenheit, die Personen entlang unterschiedlicher Diskriminierungsmerkmale haben können, zeigt sich, dass insbesondere Formen der sozialen Herabwürdigung eng mit Aspekten der äußeren Erscheinung und der Wahrnehmung und Einordnung dieser durch andere verknüpft sind. Hierbei spielt die zuletzt dargestellte diskursive Dimension von Diskriminierung eine besondere Rolle. Sie prägt unser Verständnis und unsere Wahrnehmung von Personen und reproduziert Vorstellungen dessen, wer als normal und wer als abweichend davon gilt. Gleichzeitig können diese diskursiven Formen auch dazu beitragen, dass neue Vorstellungen hervorgebracht werden, die von alten tradierten abweichen und damit auch Vorurteile abbauen. Formen materieller Benachteiligungen verdeutlichen hingegen oftmals bestehende gesellschaftliche Ungleichheiten und erfolgen häufiger auch entlang weniger oder nicht sichtbarer Diskriminierungsmerkmale wie dem sozioökonomischen Status. Die Benachteiligungen und das Verwehren von Zugängen oder Leistungen können dabei bestehende Ungleichheiten reproduzieren, wodurch ein Kreislauf an Diskriminierungserfahrungen entsteht.

Auffällig ist auch, dass das Erleben der unterschiedlichen Diskriminierungserfahrungen entlang soziodemografischer Merkmale häufig von der eigenen Wahrnehmung der Betroffenen abweicht, und sie andere Anlässe für die diskriminierenden Erfahrungen vermuten. Wir konnten aufzeigen, dass häufig eine Varianz besteht zwischen dem über soziodemografische Angaben erfassten Erleben und der subjektiven Wahrnehmung der Diskriminierungsmerkmale, die die Betroffenen selbst auf Nachfrage als möglichen Anlass der Diskriminierung benennen. Diese Varianz kann als Indiz für die Alltäglichkeit sowie Normalisierung einiger dieser Erfahrungen, die wir in dieser Studie erfragt haben, verstanden werden. Häufig geben die Befragten ihre äußere Erscheinung als ihrer Einschätzung nach relevanten Anlass für die verschiedenen Diskriminierungserfahrungen an. Die äußere Erscheinung

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

ist dabei eng mit verschiedenen Diskriminierungsmerkmalen verknüpft, wie etwa Geschlecht, Lebensalter oder rassistische •Zuschreibungen, die bei der Betrachtung der Verteilung nach soziodemografischen Angaben ebenfalls häufig eine Rolle für die Diskriminierungserfahrungen spielen. Dadurch zeigt sich, dass Personen vielfach wahrnehmen, dass Diskriminierungserfahrungen entlang von (äußerlichen) •Zuschreibungen erfolgen, diese aber nicht unbedingt einem bestimmten Diskriminierungsmerkmal zuordnen.

Ein Muster, das sich durch die verschiedenen abgefragten alltäglichen Diskriminierungsformen zieht, ist die Beobachtung, dass Personen unter und bis zu 30 Jahren häufiger als andere Gruppen Diskriminierungserfahrungen angeben. Grundsätzlich lässt sich vermuten, dass diese nicht zwangsweise mehr Diskriminierungserfahrungen als andere Personen machen. Es kann allerdings angenommen werden, dass sie Erfahrungen häufiger als Diskriminierung wahrnehmen, und diese damit auch häufiger angeben als Personen über 30 Jahren. Eine Erklärung hierfür könnte die Sensibilisierung für Diskriminierung sein. Ursachen für das veränderte Problembewusstsein gegenüber älteren Personen könnten die Populärkultur[75] oder auch sichtbarer Aktivismus in den sozialen Medien sein, der sich etwa gegen Schönheits- und Körpernormen richtet oder Formen sexualisierter Gewalt sichtbar und auch benennbar macht. In Kapitel 4 haben wir jedoch bereits auf das komplexe Zusammenspiel unterschiedlicher Aspekte verwiesen, die dazu führen, dass Diskriminierungserfahrungen als solche wahrgenommen werden, weshalb es nicht möglich ist, die Wahrnehmung von Erfahrungen ausschließlich auf das Lebensalter zurückzuführen. Jedoch zeigt dieser Befund, dass die Diskurse um Diskriminierung und ein entsprechendes Problembewusstsein für gesellschaftliche Machtverhältnisse die Wahrnehmung von Diskriminierungserfahrungen verändern können.

Ebenfalls auffällig sind die Handlungs- und Bewältigungsstrategien der befragten Teilnehmer*innen in Bezug auf das Erleben der unterschiedlichen Formen von Diskriminierung. Obwohl die Erfahrungen sehr unterschiedlich sind und je nach Situation auch unterschiedliche Rechts- und Beschwerdewege bestehen, wählen die meisten Personen soziale Bewältigungsstrategien und vermeiden die direkte Konfrontation oder Auseinandersetzung mit den Verursacher*innen. Auch Beschwerden oder das Einleiten rechtlicher Schritte werden verhältnismäßig wenig genannt. Die Begründungen hierfür

75 So haben Eigenproduktionen von Streaming-Diensten wie Netflix oder ähnliche mehr und unterschiedliche Personen sichtbar gemacht, die entlang unterschiedlicher Diskriminierungsmerkmale von Diskriminierung betroffen sind.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

sind unterschiedlich und hängen eng mit den Orten zusammen, an denen Erfahrungen gemacht werden, aber auch damit, inwieweit Personen glauben, dass sie ernst genommen werden oder dass ihr Handeln etwas verändern würde. Vielfach wird vor allem eine Resignation in Bezug auf das Erlebte deutlich. Die meisten Personen sprechen mit Freund*innen, der Familie oder Partner*innen über das Erlebte und wählen damit individuelle Bewältigungsstrategien, die grundsätzlich auch als positive Ressource verstanden werden können. Dennoch wird ein Handlungsbedarf auf struktureller Ebene sichtbar, der in den folgenden beiden Kapiteln genauer betrachtet wird. Dabei stehen die unterschiedlichen Bewältigungsstrategien von Diskriminierung im Vordergrund, aber auch entsprechende Bedarfe der Betroffenen hinsichtlich offizieller Unterstützungsnetzwerke in Sachsen.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY - https://www.nomos-elibrary.de/agb

7 Folgen von Diskriminierungserfahrungen

Wir konnten in den letzten Kapiteln zeigen, welche alltäglichen Diskriminierungserfahrungen die befragten Personen machen, wie sie diese wahrnehmen, und wie sie darauf reagieren. Dabei fällt auf, dass die Befragten zumeist persönliche Bewältigungsstrategien wählen, um das Erlebte zu verarbeiten. Am häufigsten wurden dabei Gespräche mit Freund*innen, der Familie oder Partner*innen genannt. Offizielle Beschwerden oder Konfrontationen mit den •verursachenden Personen der diskriminierenden Erfahrung, wie etwa eine direkte Ansprache wurden dagegen kaum genannt. Die meisten Befragten begründeten dies damit, dass es ihrer Meinung nach keinen Unterschied gemacht hätte, ob sie sich beispielsweise beschwert hätten oder nicht. Dies deutet auf die zuvor thematisierte Resignation in Bezug auf das Erlebte hin.

Im folgenden Kapitel interessieren wir uns daher dafür, welche Bewältigungsstrategien[76] die Befragten wählen, um mit Diskriminierungserfahrungen umgehen zu können. Auch subtilere Formen von Diskriminierung, wie etwa Erfahrungen sozialer Herabwürdigung (vgl. Kapitel 6.1), können dabei folgenreich für die Betroffenen und ihr Leben sein. Diskriminierungserfahrungen können einen einschneidenden Einfluss auf die Gesundheit, das eigene Wohlempfinden, Verhaltens- und Umgangsstrategien, das Verhältnis zu anderen Personen oder das eigene Sicherheitsempfinden haben. Zudem können Diskriminierungserfahrungen sowie die Folgen daraus existenzielle Benachteiligungen zur Folge haben, wenn etwa Bewerbungen bei bestimmten Arbeitgeber*innen vermieden werden. Unsere Daten bilden vordergründig gesundheitliche Folgen oder auch Vermeidungsstrategien ab, während materielle wie auch existenzielle Folgen nur eingeschränkt oder wenn dann indirekt in den offenen Angaben der Befragten abgebildet werden. Andere Studien verweisen jedoch auf die Bedeutsamkeit dieser materiellen und existenziellen Folgen in Zusammenhang mit Diskriminierungserfahrungen (Schmitt et al. 2014; Tucci et al. 2014a; Beigang et al. 2017a: 280 ff.; Blau und Kahn 2017; Dieckmann et al. 2017; Kauff et al. 2017a).

Anders als in anderen Studien haben wir nicht nach Folgen einer spezifischen Diskriminierungserfahrung gefragt, wie etwa die subjektiv schlimmste

76 In manchen Studien wird auch der Begriff Copingstrategien verwendet.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

oder bedeutendste Erfahrung (Volpe et al. 2021), sondern haben nach Folgen in Bezug auf Diskriminierungserfahrungen der letzten zwei Jahre wie auch in Bezug auf Diskriminierungserfahrungen im gesamten Leben gefragt. Daher können wir bei den unterschiedlichen Folgen nicht genau bestimmen, ob sie mit spezifischen Diskriminierungserfahrungen zusammenhängen oder ob auch andere Faktoren einen Einfluss darauf haben (Beigang et al. 2017a: 281).

Im Folgenden stellen wir unterschiedliche Auswirkungen von Diskriminierungserfahrungen analytisch getrennt voneinander dar, auch wenn diese in der Realität oftmals miteinander zusammenhängen oder auch ineinander übergehen.

Insgesamt lassen sich vier zentrale Folgen identifizieren:

- **Entgegnungsstrategien**: beispielsweise die Auseinandersetzung mit dem Thema Diskriminierung oder das Engagement in der Antidiskriminierungsarbeit;
- **Bewegungsstrategien**: beispielsweise das Vermeiden von Orten, an denen Diskriminierungserfahrungen vermutet werden;
- **gesundheitliche oder emotionale Auswirkungen**: beispielsweise Angstformen oder psychische Erkrankungen;
- **soziale Folgen und Strategien**: beispielsweise die Strategie, nichts Persönliches von sich zu erzählen oder den Kontakt zu Personen einzuschränken.

Die unterschiedlichen Auswirkungsformen können aktiv oder passiv sowie nach außen oder nach innen gerichtet sein (Harrell 2000; Volpe et al. 2021: 2), wie wir im Folgenden aufzeigen.

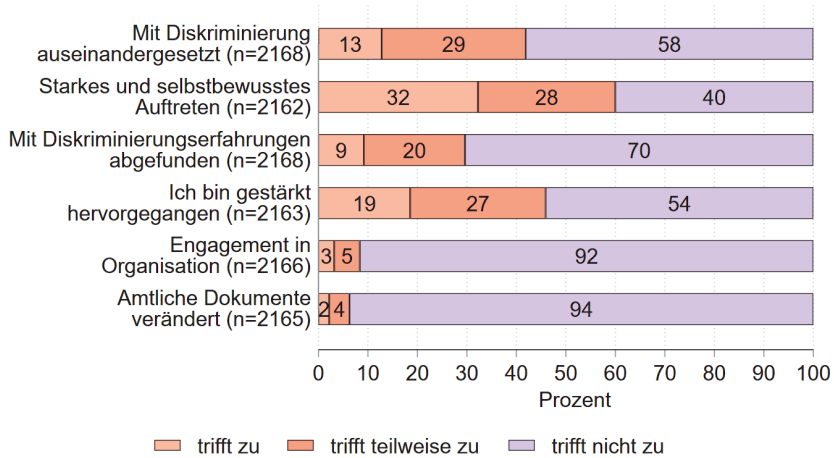
7.1 Entgegnungsstrategien

Zunächst können Entgegnungsstrategien, die nach außen und nach innen gerichtet sind und sich somit auf die Personen selbst, aber auch auf andere beziehen, identifiziert werden. Zudem sind diese Strategien sowohl aktiv als auch passiv.

Auf die Frage, welche Auswirkungen Diskriminierungserfahrungen in ihrem gesamten Leben hatten, geben 42 Prozent der sächsischen Befragten an, sich zumindest teilweise mit dem Thema Diskriminierung auseinander-

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Abbildung 41 Entgegnungsstrategien im Umgang mit Diskriminierungserfahrungen



Quelle: Diskriminierungserfahrungen in Sachsen (Bevölkerungsbefragung Sachsen)

gesetzt zu haben (vgl. Abbildung 27).[77] In der bundesweiten Befragung außer Sachsen liegt der Anteil bei 46 Prozent (13 % trifft zu, 33 % trifft teilweise zu). In der Betroffenenbefragung geben 71 Prozent der Personen an, sich mit dem Thema Diskriminierungserfahrungen auseinandergesetzt zu haben (44 % trifft zu, 27 % trifft teilweise zu). Die Auseinandersetzung mit dem Thema Diskriminierung können zum Beispiel Gespräche mit anderen sein, um diese für das Thema zu sensibilisieren, aber auch die Auseinandersetzung mit Erfahrungen von anderen Personen, wie diese Beschreibung in der sächsischen Betroffenenbefragung verdeutlicht:

> *Ich lese viele Berichte von anderen Betroffenen. Das ist erschreckend, aber hilft mir auch, mich nicht allein zu fühlen.*

Auch die Beteiligung an dieser Befragung kann als eine nach außen gerichtete Entgegnungsstrategie im Sinne einer Auseinandersetzung mit dem Thema Diskriminierung verstanden werden, wie diese befragte Person zum Ausdruck bringt:

77 In einer Studie von Beigang et al. zu Diskriminierungserfahrungen in Deutschland geben ebenfalls knapp 40 Prozent der Befragten an, infolge von Diskriminierungserfahrungen aufmerksamer diesbezüglich geworden zu sein (Beigang et al. (2017a: 280)). Eigene Diskriminierungserfahrungen können dabei auch die Wahrnehmung von Diskriminierung beeinflussen (siehe Kapitel 4).

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Ich beteilige mich an dieser Umfrage und hoffe, dass der von mir genannte Aspekt bei der Auswertung berücksichtigt wird.

Auch die oftmals umfangreichen Schilderungen der alltäglichen Diskriminierungserfahrungen in der Betroffenenbefragung, die wir in Teilen in diesem Bericht abbilden (vgl. Kapitel 6), können als aktive Auseinandersetzung mit dem Thema Diskriminierung verstanden werden.

Ebenfalls nach innen und nach außen gerichtet ist die Entgegnungsstrategie, stark und selbstbewusst aufzutreten, um Diskriminierungserfahrungen zu vermeiden. Dies ist zudem eine aktive Handlungsstrategie, die Verhalten und Bewegen von Personen sowohl in der Begegnung mit anderen als auch im öffentlichen Raum verändert. In beiden Bevölkerungsbefragungen geben ungefähr 60 Prozent der Befragten an, zumindest teilweise stark und selbstbewusst aufzutreten. In der Betroffenenbefragung liegt der Anteil mit knapp drei Viertel aller Befragten (trifft zu: 45 %, trifft teilweise zu: 32 %) höher.

Nach innen gerichtete Entgegnungsstrategien, die emotionenregulierend sind, sind einerseits das Gefühl der Stärkung durch das Erlebte, aber auch das Abfinden mit Diskriminierungserfahrungen. Knapp ein Fünftel der sächsischen Befragten (19 %) gibt an, gestärkt aus den gemachten Erfahrungen hervorgegangen zu sein. Die Anteile in der bundesweiten Befragung wie auch in der sächsischen Betroffenenbefragung sind ähnlich. Die Strategie, sich zumindest teilweise mit Diskriminierungserfahrungen abgefunden zu haben, wird von ungefähr einem Drittel der Befragten in den beiden Bevölkerungsbefragungen angeben (Sachsen 29 %; bundesweit 32 %). In der Betroffenenbefragung gibt dies über die Hälfte der Befragten an (56 %). Dies kann auf die Häufigkeit der gemachten Diskriminierungserfahrungen und deren Alltäglichkeit für Befragte in der Betroffenenbefragung hindeuten.

Deutlich weniger Befragte geben an, sich infolge von Diskriminierungserfahrungen politisch engagiert zu haben, etwa in Selbstorganisationen oder in der Antidiskriminierungsarbeit und damit eine aktive, nach außen gerichtete Entgegnungsstrategie zu wählen. Sachsen- und bundesweit liegt der Anteil bei unter 5 Prozent, in der Betroffenenbefragung ist der Anteil deutlich höher bei knapp 16 Prozent der Befragten. Eine Erklärung für den eher geringen Anteil Personen, die von Diskriminierung betroffen sind und die sich aktiv politisch engagieren, um damit den Diskriminierungserfahrungen zu entgegnen, könnten die zuvor dargestellten Gefühle von Resignation sein, aber auch gesundheitliche oder emotionale Auswirkungen, die nicht nur weitere Diskriminierungserfahrungen nach sich ziehen, sondern auch ein entsprechendes Engagement gegen diese Erfahrungen verhindern können

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

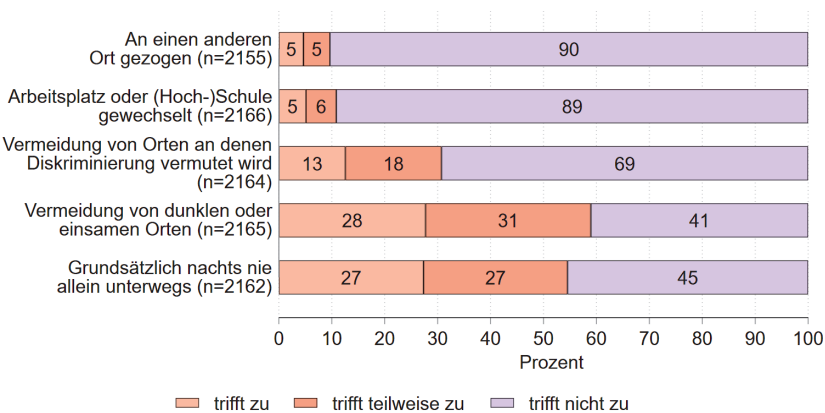
(vgl. Kapitel 7.3). Das Thema Burnout und Krankheit durch Engagement wurde beispielsweise prominent im Gorki Theater in Berlin mit Aktivist*innen aus dem Bereich Antirassismus- und Antidiskriminierungsarbeit diskutiert[78].

Ebenfalls eine aktive und nach außen gerichtete Entgegnungsstrategie ist das Ändern von amtlichen Dokumenten (z. B. das Ändern des Namens), um keine Angriffsfläche für Diskriminierungen zu bieten, die ungefähr 3 Prozent der Befragten in allen drei Befragungen angeben. Weitere nach außen gerichtete Entgegnungsstrategien, die in den offenen Angaben genannt wurden, sind das Verändern des eigenen Verhaltens oder von Kleidung, das Vermeiden von Intimität im öffentlichen Raum, wie etwa Händchenhalten oder Küssen, die Teilnahme an Selbstverteidigungskursen sowie das Tragen von Gegenständen, von denen angenommen wird, sich in diskriminierenden oder in Gewaltsituationen damit wehren zu können.

7.2 Bewegungsstrategien

Bewegungsstrategien sind, ähnlich wie die zuletzt genannten Entgegnungsstrategien, die sich auf das Verändern des Verhaltens oder der Kleidung beziehen, häufig Vermeidungsstrategien, um Diskriminierungserfahrungen zu minimieren oder ihnen ausweichen zu können. Alle Bewegungsstrategien sind aktiv und nach außen gerichtet und damit handlungsregulierend.

Abbildung 42 Bewegungsstrategien im Umgang mit Diskriminierungserfahrungen



Quelle: Diskriminierungserfahrungen in Sachsen (Bevölkerungsbefragung Sachsen)

78 (https://www.gorki.de/index.php/en/node/2501).

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

In der sächsischen Bevölkerungsbefragung geben fünf Prozent der Befragten an, an einen anderen Ort gezogen zu sein oder gekündigt oder die Ausbildungsstätte gewechselt zu haben. Die Anteile in der bundesweiten und Betroffenenbefragung sind ähnlich (bundesweit 6 %; Betroffenenbefragung: 9 %). Diese Bewegungsstrategie kann schwerwiegende existenzielle oder persönliche Folgen haben, wie etwa finanzielle Einschnitte oder der Verlust des sozialen Nahumfeldes, die wiederum einen einschneidenden Einfluss auf die persönliche Biografie haben können. Die genauen Folgen dieser Bewältigungsstrategie wurden in der vorliegenden Studie nicht untersucht.

Deutlich mehr Befragte geben an, spezifische Orte zu vermeiden. Das Vermeiden dieser Orte ist schwerwiegend, da es stark das Verhalten und das Bewegen im öffentlichen Raum verändern kann. Sachsenweit geben 31 Prozent der Befragten an, zumindest teilweise Orte zu vermeiden, an denen sie Diskriminierungserfahrungen vermuten (z. B. Geschäfte, Ärzt*innenpraxen oder öffentliche Verkehrsmittel). Der bundesweite Anteil liegt bei knapp einem Drittel (32 %) und der Anteil in der Betroffenenbefragung noch deutlich höher bei 44 Prozent. Erschreckend hoch sind die Zahlenderjenigen, die angeben, zumindest teilweise dunkle oder einsame Orte zu meiden oder nachts nicht allein rauszugehen. Ungefähr drei Fünftel der Befragten in allen drei Befragungen geben an, einsame oder dunkle Orte zu meiden (Betroffenenbefragung: 57 %, sachsenweite Befragung: 59 %, bundesweit 62 %). Ebenfalls knapp über die Hälfte der Befragten in den beiden Bevölkerungsbefragungen gibt an, grundsätzlich nachts nicht allein auszugehen. In der Betroffenenbefragung liegt der Anteil bei knapp der Hälfte der Befragten (46 %). •cis Frauen (42 % trifft zu und 31 % trifft teilweise zu Sachsen, 46 % trifft zu und 25 % trifft teilweise zu bundesweit) sowie •trans/•nicht-binäre/•genderqueere/•genderfluide oder eine Geschlechtszuordnung ablehnende Befragte (24 % trifft zu und 29 % trifft teilweise zu in der Betroffenenbefragung, bei den Bevölkerungsbefragungen ist diese Gruppe zu klein) geben dies in allen drei Befragungen deutlich häufiger an als •cis Männer (11 % trifft zu und 23 % trifft teilweise zu in Sachsen, 13 % trifft und 23 % trifft teilweise zu bundesweit). In Bezug auf andere Diskriminierungsmerkmale sind die Unterschiede nicht so deutlich. Dies verweist auf spezifische Ängste von Personen, die keine •Cis Männer sind, und kann mit patriarchalen, heterosexistischen Strukturen in unserer Gesellschaft zusammenhängen.

Ich bin ich abends/im Dunkeln nur noch sehr selten allein unterwegs, und falls ja, fühle ich mich unsicher.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Aufgrund mehrerer sexueller Übergriffe im öffentlichen Raum und fast täglichen Blicken und Sprüchen im öffentlichen Raum überlege ich oft, etwas (besonders abends) nicht zu unternehmen und bin sehr schreckhaft geworden. Ich mache oft Dinge nicht.

I don't like to go outside by myself even if it's daylight and just to the supermarket or to walk my dog, I prefer to go with my husband. I am constantly afraid. I don't walk at night by myself.[79]

In den Bewegungsstrategien werden Überschneidungen mit emotionalen Auswirkungen von Diskriminierungserfahrungen sichtbar, insbesondere mit Angsterfahrungen, wie die Beschreibungen von Befragten verdeutlichen. Aufgrund ihrer Angst schränken diese Personen sowohl ihr soziales Leben als auch ihr Verhalten im öffentlichen Raum ein.

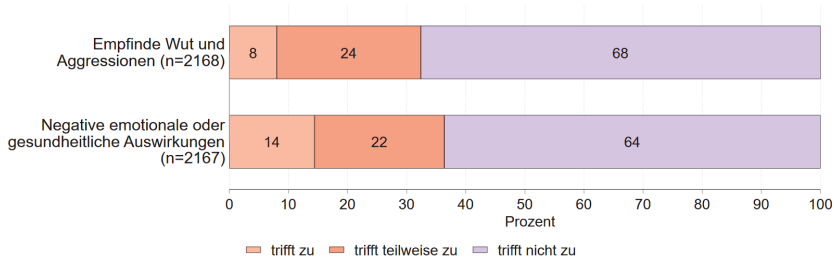
7.3 Emotionale und gesundheitliche Auswirkungen

Emotionale oder gesundheitliche Folgen sind nach innen gerichtete Auswirkungen von Diskriminierungserfahrungen. Knapp 30 Prozent der sächsischen Befragten geben an, zumindest teilweise öfter Wut zu empfinden oder sich aggressiver zu verhalten. In der bundesweiten Befragung gibt knapp ein Drittel an, öfter Wut oder Aggressionen zu empfinden. In der Betroffenenbefragung ist der Anteil deutlich höher (47 %). Ein Grund hierfür könnte die Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen sein, die die Auswirkungen in Bezug auf diese Erfahrungen beeinflusst (Dieckmann et al. 2017: 29).

79 Eigene Übersetzung: Ich gehe nicht gern allein nach draußen, auch nicht bei Tageslicht. Auch um nur zum Supermarkt oder um mit meinem Hund spazieren zu gehen, gehe ich lieber gemeinsam mit meinem Mann. Ich habe ständig Angst. Ich gehe nachts nicht allein spazieren.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

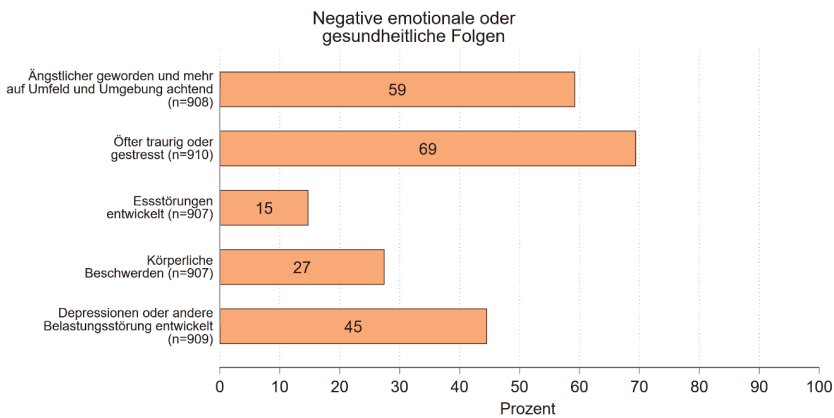
Abbildung 43 Gesundheitliche und emotionale Folgen durch Diskriminierungserfahrungen



Quelle: Diskriminierungserfahrungen in Sachsen (Bevölkerungsbefragung Sachsen)

Während Wut und Aggressionen in einer Art und Weise auch positive Emotionen sein können, geben etwas mehr als ein Drittel der Befragten in der sächsischen und bundesweiten Befragung an, negative emotionale oder gesundheitliche Folgen erlebt zu haben. In der Betroffenenbefragung liegt der Anteil sogar bei 60 Prozent.

Abbildung 44 Negative emotionale oder gesundheitliche Folgen aufgrund von Diskriminierungserfahrungen



Quelle: Diskriminierungserfahrungen in Sachsen (Betroffenenbefragung)

Die Nachfrage, welche emotionalen oder gesundheitlichen Folgen Befragte hatten, wurde nur in der Betroffenenbefragung erfragt. Die folgenden Zahlen beziehen sich daher auf die Betroffenenbefragung (siehe Abbildung 30). Die Befragten geben an, Traurigkeit oder Stress zu empfinden (69 %), Angst entwickelt zu haben wie auch achtsamer für ihre Umgebung und ihr Umfeld zu

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

sein (59 %) sowie Depressionen oder Belastungsstörungen zu haben (45 %). 15 Prozent der Befragten geben an, Essstörungen entwickelt zu haben, und knapp ein Drittel berichtet von körperlichen Beschwerden (27 %). In den offenen Angaben erzählt eine Person davon, wie ihr Wohlempfinden, in Deutschland zu sein, stark abgenommen habe, und sie darüber nachdenke, das Land wieder zu verlassen:

> *Ha conseguido que mi duelo migratorio sea mucho más complejo y que a menudo piense en las posibilidades de dejar el país.*[80]

Auf das sinkende subjektive Wohlempfinden von geflüchteten Jugendlichen und jungen Volljährigen aufgrund von Diskriminierungserfahrungen wie auch langwierigen und oftmals intransparenten Prozessen um Aufenthaltstitel verweist auch eine Studie von Scholaske und Kronenbitter (2021), an der auch unbegleitete minderjährige Geflüchtete und junge Volljährige aus Sachsen teilgenommen haben.

In den offenen Angaben in der sächsischen Betroffenenbefragung wurden zudem Schlafstörungen, Panikattacken, Frustration, Ohnmachtsgefühle, Bindungsängste, starkes Misstrauen sowie fehlendes Vertrauen, selbstverletzendes Verhalten wie auch Suizidgedanken als Folgen von Diskriminierungserfahrungen genannt. Darüber hinaus wurden auch Selbstzweifel und Schuldzuschreibungen beschrieben, die als internalisierte Stigmata verstanden werden können, wie diese Beschreibung verdeutlicht:

> *Ich zweifle an mir und gebe mir meistens die Schuld.*

Auf den ernsten und schwerwiegenden Zusammenhang zwischen Diskriminierungserfahrungen und gesundheitlichen Folgen verweisen eine Reihe von Studien. Sie zeigen, dass Personen, die Diskriminierung erleben, ein höheres Risiko haben, an Depressionen, Angststörungen, Stress oder chronischen Krankheiten zu erkranken (Pascoe und Smart Richman 2009; Schmitt et al. 2014; Dieckmann et al. 2017). Dadurch kann auch ein Kreislauf an Diskriminierungserfahrungen entstehen, da diese chronischen Krankheiten oder psychischen •Behinderungen erneut Diskriminierungserfahrungen auslösen können.

80 Eigene Übersetzung: Es hat meine Migrations-Trauer viel komplexer gemacht, und ich denke oft über die Möglichkeiten nach, das Land zu verlassen.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

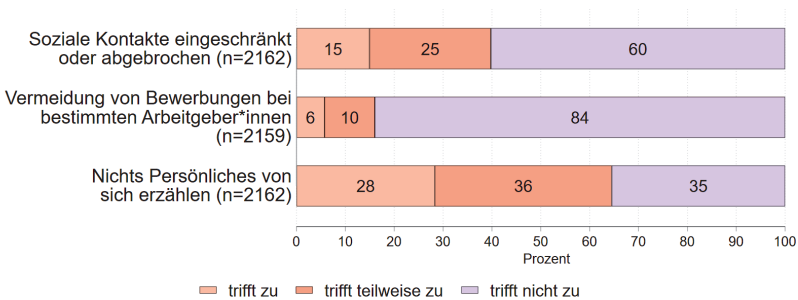
7.4 Soziale Folgen und Strategien

Kurzfristige individualisierte soziale Strategien im privaten Raum wie die Verarbeitung der Erfahrung über Gespräche mit Freund*innen wurden von einigen Befragten als Reaktion auf verschiedene Erfahrungen in Kapitel 6 genannt. Diese haben wir jedoch nicht systematisch für alle Diskriminierungserfahrungen abgefragt. In diesem Kapitel schauen wir uns deshalb längerfristige soziale Folgen und Strategien bei Diskriminierungserfahrungen an.

Längerfristige soziale Folgen und Strategien bei Diskriminierungserfahrungen sind teilweise ebenfalls mit emotionalen oder gesundheitlichen Folgen verknüpft, wie diese Beschreibung einer befragten Person in der Betroffenenbefragung zum Ausdruck bringt:

> *Ich ziehe mich selbst immer mehr zurück, breche Kontakte ab, gehe weniger unter Menschen, habe wahrscheinlich eine Angststörung entwickelt, fühle mich einsam, weil ich niemanden belasten will.*

Abbildung 45 Soziale Strategien im Umgang mit Diskriminierungserfahrungen



Quelle: Diskriminierungserfahrungen in Sachsen (Bevölkerungsbefragung Sachsen)

Die in der Studie angegebenen sozialen Strategien sind vor allem nach außen gerichtet und damit handlungsregulierend. So geben auf die Frage, welche Maßnahmen sie getroffen haben, um sich in ihrem Leben vor Beleidigungen, Übergriffen oder diskriminierenden Begegnungen zu schützen, 40 Prozent der sächsischen Befragten an, zumindest teilweise soziale Kontakte eingeschränkt oder abgebrochen zu haben oder Personen zu meiden. Der Anteil bundesweit ist ähnlich (42 %), in der Betroffenenbefragung hat die Hälfte der Befragten soziale Kontakte eingeschränkt oder Personen gemieden. Eine soziale Strategie, um Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsplatz zu umgehen, ist die Vermeidung bestimmter Arbeitgeber*innen, bei denen vermutet

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

wird, dass diskriminierende Erfahrungen gemacht werden könnten. 15 Prozent der Befragten in der sächsischen Befragung haben Bewerbungen bei bestimmten Arbeitgeber*innen vermieden. In der bundesweiten Vergleichsbefragung liegt der Anteil bei knapp einem Fünftel (19 %). Ähnlich wie bei anderen zuvor beschriebenen Strategien liegt der Anteil in der Betroffenenbefragung höher (27 %). Auch dies könnte mit zuvor erlebten Diskriminierungserfahrungen bei Arbeitgeber*innen verknüpft sein.

Eine weitere Strategie, um sich vor diskriminierenden Begegnungen zu schützen, die für Betroffene sehr einschneidend sein kann, ist der Verzicht, Persönliches von sich zu erzählen, wenn sie zum Beispiel neue Leute treffen, wie diese Beschreibungen von zwei Betroffenen verdeutlichen:

> *Ich verheimliche meine Wohngegend und lade keine Freunde zu mir nach Hause ein, treffe mich in meiner Wohngegend mit niemandem, um keine Diskriminierung diesbezüglich zu erfahren.*

> *Ich passe immer auf, was ich sage und zu wem, als wäre mein Glauben etwas, das ich verheimlichen muss.*

In allen drei Befragungen ist der Anteil derjenigen, die angeben, nichts Persönliches von sich zu erzählen, wenn sie neue Personen kennenlernen, gleich hoch. Jeweils knapp zwei Drittel der Befragten aller drei Erhebungen geben an, zumindest teilweise nichts Persönliches von sich zu erzählen, wenn sie das erste Mal neuen Personen begegnen. In den Befragungen variiert diese Angabe entlang soziodemografischer Angaben. In der sachsenweiten Bevölkerungsbefragung fällt auf, dass in Bezug auf Religion Personen häufiger nichts Persönliches von sich erzählen, die weder christlich noch atheistisch sind (37 % trifft zu, 46 % trifft teilweise zu) und in Bezug auf die Herkunft Personen weniger von sich preisgeben, wenn ihre Eltern nicht in Deutschland geboren sind. In der Betroffenenbefragung wird deutlich, dass •cis Frauen (24 % trifft zu, 43 % trifft teilweise zu) und •trans/•nicht-binäre/ •genderqueere/•genderfluide, und eine Geschlechtszuordnung ablehnende Personen (27 % trifft zu, 47 % trifft teilweise zu) häufiger nichts Persönliches erzählen als •cis Männer (20 % trifft zu, 24 % trifft teilweise zu). In Bezug auf die sexuelle Orientierung fällt auf, dass queere Personen, besonders •bi- oder •pansexuelle Personen (22 % trifft zu, 47 % trifft teilweise zu) im Unterschied zu heterosexuellen Personen (23 % trifft zu,39 % trifft teilweise zu) eher nichts von sich erzählen. In der bundesweiten Bevölkerungsbefragung zeigen sich Unterschiede entlang der Kategorien •Behinderung und sozioökonomischer Status. Dabei fällt auf, dass Befragte mit mehreren •Behinderungen häufiger angeben, nichts von sich preiszugeben (36 % trifft zu, 37 % trifft teilweise zu),

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

als Personen ohne •Behinderung (21 % trifft zu, 36 % trifft teilweise zu). Zudem wird deutlich, dass Personen eher dazu bereit sind, Persönliches von sich zu erzählen, wenn sie angeben, genug zum Leben zu haben (21 % trifft zu) oder einen höheren Bildungsabschluss haben, wie etwa einen Hochschulabschluss (19 % trifft zu), im Unterschied zu denjenigen, die angeben, nicht genug zum Leben zu haben (34 % trifft zu) oder keinen Hochschulabschluss (30 % trifft zu) haben. Die Strategie wird somit von unterschiedlichen Personen genutzt, um unterschiedliche Formen von Diskriminierung zu vermeiden.

7.5 Zwischenfazit zu Folgen von Diskriminierungserfahrungen

Auch wenn die Auswirkungen analytisch getrennt voneinander betrachtet wurden, zeigen die Beschreibungen Verknüpfungen zwischen den Bewältigungsstrategien, und dass diese häufig ineinander übergehen oder auch miteinander zusammenhängen. Wir haben in diesem Kapitel, außer in Bezug auf das Vermeiden von Orten und in Bezug darauf, nichts Persönliches von sich zu erzählen, nicht dargestellt, welche Personengruppen entlang welcher Diskriminierungsmerkmale die unterschiedlichen Bewältigungsstrategien nutzen. In Bezug auf alle vier zentralen Auswirkungen – Entgegnungsstrategien, Bewegungsstrategien, emotionale oder gesundheitliche Folgen sowie soziale Strategien – zeigt sich, dass Personen, die ein höheres Diskriminierungsrisiko haben (vgl. Kapitel 5.3), auch häufiger von den Folgen von Diskriminierungserfahrungen betroffen sind.

Dass nur sehr wenige Personen nach einer Diskriminierungserfahrung formale Beschwerdewege gehen oder rechtliche Schritte einleiten, hat sich bereits bei den einzelnen Erfahrungen in Kapitel 6 gezeigt. Dies kann ebenfalls eine Strategie sein, um das Erlebte hinter sich zu lassen. Hinzu kommt, dass formale Wege zeit- und ressourcenintensiv sind. Besonders der rechtliche Weg stellt auch eine finanzielle Hürde dar, da bei zivilrechtlichen Prozessen nach dem •AGG die betroffene Person zunächst die Kosten tragen muss, und auch wenn sie Recht bekommt, häufig nur eine geringe Entschädigung erhält (Egenberger 2015: 15f; Kinsky 2017: 21, 90).

Eine weitere soziale Strategie, um mit Diskriminierungserfahrungen umgehen zu können, sind Gespräche mit Freund*innen, Familie, Partner*innen oder anderen Betroffenen, um die erlebten Diskriminierungserfahrungen verarbeiten zu können (vgl. Kapitel 6). Auf diese Strategie wird auch in anderen Studien verwiesen (Pascoe und Smart Richman 2009; Schnapka

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

und Schäfer 2019: 183). Auch das Aufsuchen von Beratungsstrukturen oder Unterstützungsnetzwerken ist eine soziale oder eine Entgegnungsstrategie. Diese haben wir nur in der sächsischen Betroffenenbefragung abgefragt. Sie werden detailliert im nächsten Kapitel diskutiert.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY - https://www.nomos-elibrary.de/agb

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY - https://www.nomos-elibrary.de/agb

8 Unterstützungsstrukturen für Betroffene von Diskriminierung in Sachsen

Neben Angaben zu ihren Diskriminierungserfahrungen haben wir Betroffene auch gefragt, wie sie mit Diskriminierung umgehen und welche Wünsche sie haben. Die einzelnen Auswertungen zu den von uns abgefragten Erfahrungen (vgl. Kapitel 6) haben gezeigt, dass nur wenige Betroffene von Diskriminierung rechtliche Schritte einleiten oder einen offiziellen Beschwerdeweg gehen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass vor allem rechtliche Schritte hohe finanzielle Kosten verursachen können und dies wahrscheinlich für viele Betroffene eine Hürde darstellt. Die meisten Befragten verarbeiten die erlebte diskriminierende Situation im Nachgang vor allem über Gespräche mit Freund*innen und Familie. Weitere Auswirkungen sowie Umgangs- und Vermeidungsstrategien haben wir im vorangegangenen Kapitel 7 beschrieben.

Eine andere Möglichkeit, sowohl für sich als betroffene Person Diskriminierung zu verarbeiten als auch auf Diskriminierung aufmerksam zu machen und eventuell auch für andere Betroffene etwas zu verändern, ist das Aufsuchen von Beratungsstellen. In Deutschland und auch in Sachsen existiert eine ausdifferenzierte Beratungslandschaft. In der Betroffenenbefragung haben wir gefragt, welche Formen von Beratungsstellen Teilnehmende nach erlebter Diskriminierung aufgesucht haben (Kapitel 8.1 und 8.2) und wie Beratungsangebote für sie aussehen müssten, damit sie sie aufsuchen (Kapitel 8.4). Da wir diese Fragen nur in der Betroffenenbefragung gestellt haben, beziehen sich die folgenden Auswertungen alle auf Angaben aus der Betroffenenbefragung.

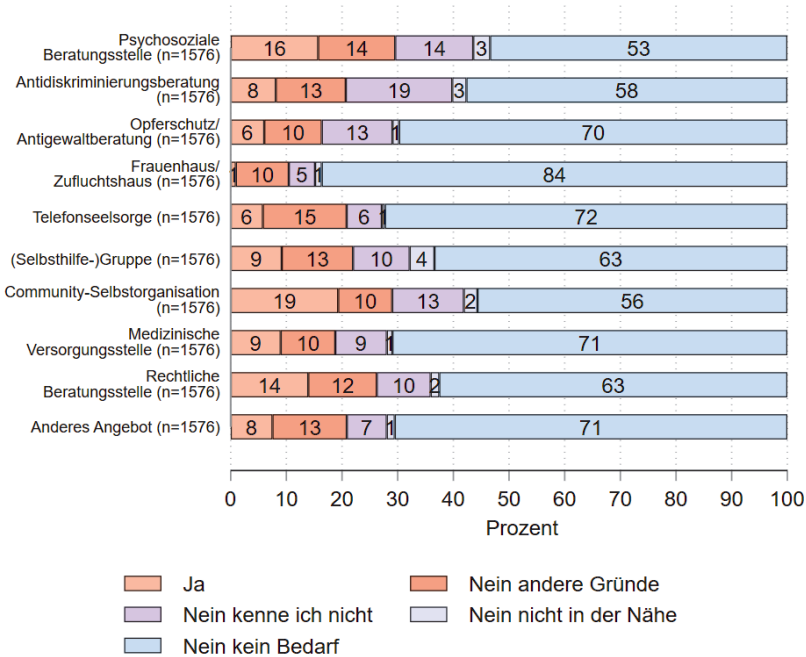
8.1 Aufsuchen und Bekanntheit von Beratungsangeboten in Sachsen

Wir haben in der Betroffenenbefragung gefragt, welche Formen von Beratungsstellen die Teilnehmenden in den letzten zwei Jahren aufgesucht haben. Dabei haben wir nach •Community-Selbstorganisationen, psychosozialen und rechtlichen Beratungsstellen, medizinischen Versorgungsstellen, (Selbsthilfe-)Gruppen, •Antidiskriminierungsberatung, Opferberatung, Telefonseelsorge, Frauen- oder Zufluchtshäusern für Frauen und Kinder und anderen Angeboten gefragt. Bei anderen Angeboten haben die Befragten vor

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

allem auf Psychotherapeut*innen, aber auch auf Gewerkschaften, studentische Beratung an der Hochschule, Gleichstellungsstellen oder Migrationsberatung verwiesen. Wir konzentrieren uns im Folgenden auf die Darstellung der Beratungsangebote, die wir geschlossen abgefragt haben.

Abbildung 46 Aufsuchen von Beratungsstellen in Sachsen



Quelle: Diskriminierungserfahrungen in Sachsen (Betroffenenbefragung)

Insgesamt zeigt sich, dass die verschiedenen Beratungsstellen unterschiedlich stark genutzt werden. •Community-Selbstorganisationen stellen die am häufigsten genutzte Struktur dar. 19 Prozent der Befragten haben solch ein Angebot schon einmal wahrgenommen. Auch in den offenen Antworten zu Wünschen von Betroffenen findet sich häufig die Angabe, dass Beratung und Unterstützung von Personen mit ähnlichen Erfahrungen auf Augenhöhe (Peers) gewünscht sind. Viele der Community-Selbstorganisationen arbeiten jedoch ehrenamtlich. Ebenfalls häufig genutzte Stellen sind psychosoziale Beratungsstellen (16 %) und rechtliche Beratungsstellen (14 %). Antidiskriminierungsstellen wurden von 8 Prozent der Befragten genutzt. Die unterschiedlichen Beratungsstellen sind dabei für Betroffene teilweise schwer zu

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

trennen: Auch die •Antidiskriminierungsberatung ist eine psychosoziale Beratung und bietet eine rechtliche Erstberatung an. Deshalb kann es sein, dass einige Befragte angegeben haben, bei einer psychosozialen oder rechtlichen Beratungsstelle gewesen zu sein, auch wenn sie im eigentlichen Sinne eine •Antidiskriminierungsberatungsstelle aufgesucht haben.

Als Gründe für das Nicht-Aufsuchen von Beratungsstellen haben wir verschiedene Antwortmöglichkeiten angeboten. Über alle Formen hinweg geben Befragte nur selten an, dass sie eine Stelle nicht aufgesucht haben, weil sie sich nicht in ihrer Nähe befand (je nach Stelle nennen dies 1 bis 3 Prozent der Befragten, vgl. Abbildung 32). Geografische Nähe wird jedoch in einigen offenen Angaben auf die Nachfrage nach den anderen Gründen als Hindernis genannt. Eventuell hat Befragten die Antwortmöglichkeit „Nein, nicht in der Nähe" also nicht ausgereicht. Bei den Wünschen der Befragten, die wir in Kapitel 8.4 darstellen, zeigt sich, dass viele weitere Faktoren der Erreichbarkeit und physische sowie sprachliche Barrierefreiheit für Betroffene eine Rolle spielen.

Auf den ersten Blick überraschend ist, dass jeweils über die Hälfte der Befragten außerdem angibt, dass sie keinen Bedarf an einer solchen Stelle hätten. In Kapitel 6 hat sich jedoch gezeigt, dass viele Befragte Gespräche mit Freund*innen über ihre Diskriminierungserfahrungen führen, was zeigt, dass insgesamt Gesprächsbedarf besteht. Zudem – auch dies hat sich schon in Kapitel 6 gezeigt – sind viele Befragte sind von ihren Diskriminierungserfahrungen zu resigniert, um danach weitere Schritte einzuleiten. Eventuell haben also auch Befragte aus Resignation angegeben, dass sie keinen Bedarf an Beratung haben.

Wenn die Befragten „Nein, aus anderen Gründen" angegeben haben, gab es anschließend eine offene Nachfrage, aus welchen anderen Gründen die Befragten die entsprechenden Stellen nicht aufgesucht haben. Für alle Beratungsstellen gibt in etwa jede*r zehnte Befragte an, diese Stelle aus anderen Gründen nicht aufgesucht zu haben (zwischen 10 und 15 Prozent geben „Nein, andere Gründe" an, vgl. Abbildung 32). Viele der anderen Hinderungsgründe tauchen auch bei den Wünschen von Betroffenen auf, die in Kapitel 8.4 beschrieben werden. So zeigt sich auch bei den Angaben zu anderen Gründen eine gewisse Resignation, dass sich durch die Beratung nichts an den Diskriminierungserfahrungen ändern würde. Zugleich verweisen sie auf fehlende persönliche Ressourcen (z. B. fehlende zeitliche Kapazitäten), um Beratungsstellen aufzusuchen.

Diskriminierung kann so nicht abgestellt werden.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Zeitmangel, notwendiges Aufraffen, Resignation.

Die Beratungsstellen können Diskriminierungserfahrungen sammeln, aber sie können sie nicht verhindern, weil sie die gesellschaftlichen Strukturen und Einzelpersonen nicht ändern können.

Viele Befragte nehmen jedoch auch selbst ihre Diskriminierungserfahrungen weniger ernst oder fürchten, anderen Personen den Platz wegzunehmen, wenn sie eine Beratung in Anspruch nehmen würden.

Ich hatte Hemmungen, dass meine Erfahrungen und Probleme nicht schwerwiegend genug waren, dass es anderen viel schlechter geht.

Ich denke immer, dass es doch nicht so schlimm ist und dass andere Personen mehr nötig haben. Und es kostet Zeit, die ich neben der Arbeit nicht viel habe.

Angesichts der bestehenden beschränkten Ressourcen von Beratungsstellen stellt es tatsächlich eine Herausforderung dar, alle Beratungsbedarfe zu decken. Dennoch geht aus den offenen Angaben hervor, dass mehr Personen Bedarf an Beratung im Falle von Diskriminierung haben, als Beratungsstellen aufgesucht werden oder auch als bei der direkten Frage nach Beratungsbedarfen angegeben wird. Auch die in den vorangegangenen Kapiteln dargestellten Diskriminierungserfahrungen zeigen, dass viele Menschen in Sachsen sehr belastende Erfahrungen gemacht haben. Bei der Verarbeitung dieser Erfahrungen sind Beratungsstellen eine wichtige Unterstützungsmöglichkeit.

Zugleich haben Personen auch Angst vor einer Retraumatisierung, der Wiederholung von Diskriminierungserfahrungen und davor, dass ihre Ängste und Bedürfnisse nicht ernst genommen werden.

Große Angst davor, über das Erlebte zu sprechen und Angst davor, nicht ernst genommen zu werden bzw. keine Hilfe zu erhalten.

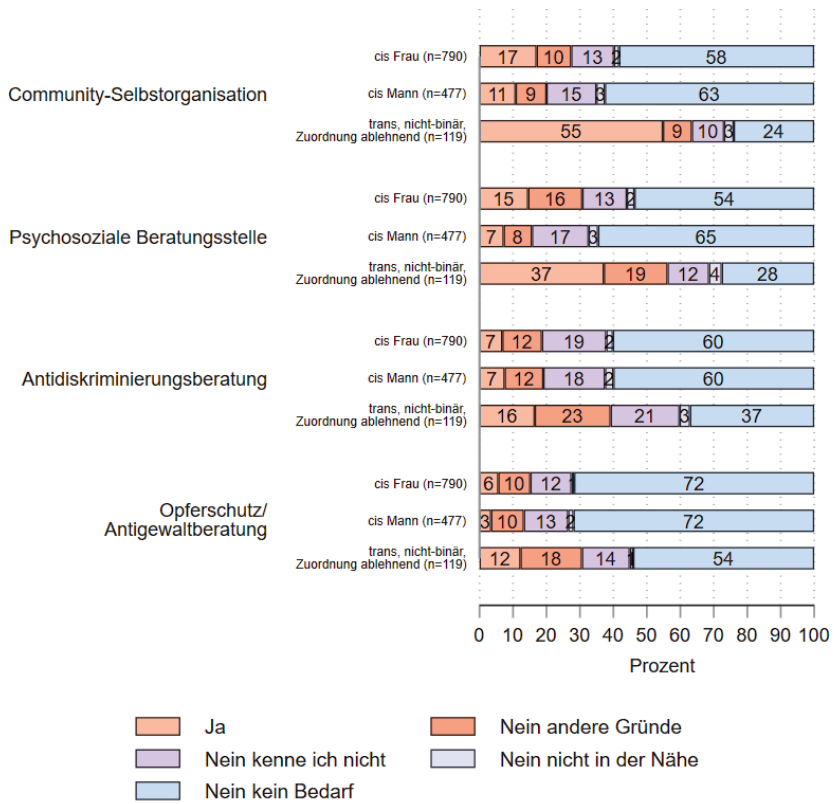
Das größte Hindernis für ein Aufsuchen von Beratungsangeboten scheint allerdings deren Unbekanntheit zu sein. Auch die von vielen Befragten genutzten •Community-Selbstorganisationen und psychosozialen Beratungsstellen sind mehr als jeder*jedem zehnten Befragten (13 % und 14 %) nicht bekannt. Mit fast einem Fünftel (19 %) sind •Antidiskriminierungsberatungen am wenigsten bekannt (vgl. Abbildung 32).

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

8.2 Wer sucht welche Beratungsangebote auf?

Um die spezifischen Bedarfe verschiedener Gruppen genauer abzubilden, haben wir uns die Nutzung von Beratungsstellen nach soziodemografischen Angaben angeschaut. Die allgemeinen Muster, zum Beispiel, dass •Community Selbstorganisationen am meisten genutzt werden, ziehen sich auch aufgeschlüsselt nach soziodemografischen Angaben weiter durch. Es zeigen sich jedoch auch Unterschiede darin, welche Gruppen manche Strukturen häufiger nutzen und welche weniger.

Abbildung 47 Aufsuchen von Beratungsangeboten nach Geschlecht



Quelle: Diskriminierungserfahrungen in Sachsen (Betroffenenbefragung)

Betrachtet nach Geschlecht zeigt sich, dass •trans/•nicht-binäre/•genderqueere/•genderfluide oder eine Geschlechtszuordnung ablehnende Perso-

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

nen Beratungsangebote insgesamt deutlich häufiger als •cis Frauen und •cis Männer nutzen. Über die Hälfte (55 %) der Befragten dieser Gruppe hat sich bereits an eine •Community-Selbstorganisation gewandt. Auch eine psychosoziale Beratung hat ein gutes Drittel (37 %) der Befragten dieser Gruppe aufgesucht. Allerdings sind auch hier viele Stellen unbekannt, etwa ein Fünftel kennt beispielsweise keine •Antidiskriminierungsberatungen. Da die Norm der Zweigeschlechtlichkeit gesellschaftlich fortbesteht und in vielen Bereichen strukturell das Wissen und die Anerkennung für die Vielfalt von Geschlecht fehlt, ist es wenig überraschend, dass Personen, die •trans/•nichtbinär/•genderqueer/•genderfluid sind oder eine Geschlechtszuordnung ablehnen, bei häufigeren Diskriminierungserfahrungen auch häufiger Beratungsstrukturen aufsuchen. Gerade jene Unterstützungs- und Beratungsstrukturen, die aus der Community selbst kommen, erscheinen hierbei als besonders sicher. Dies wird auch bei den offenen Angaben, warum die Personen bestimmte Angebote nicht nutzen, sehr deutlich. Jede zehnte bis jede fünfte Person gibt an, die entsprechenden Stellen aus anderen Gründen nicht genutzt zu haben. Bei der Nachfrage, aus welchen anderen Gründen die entsprechenden Stellen nicht genutzt wurden, zeigen sich spezifisch auf Geschlecht bezogene Gründe und Ängste:

> *Angst missgendert zu werden und keine Lust/Kraft schon wieder über mein Geschlecht/trans* Sachen aufzuklären.*

> *Ich habe immer Angst, dass ich nicht „queer genug" oder „nicht binär genug" bin, um Beratungsstellen in Anspruch zu nehmen. Ich habe Angst, dass ich jemanden einen Platz wegnehme oder Ähnliches.*

Gerade im Angesicht dieser Bedenken sind •Community-Organisationen von besonderer Bedeutung, da die dort aktiven Peers vielfach über ähnliche Erfahrungen wie die Betroffenen verfügen und daher eher ihre Situation ernst nehmen und Diskriminierungen seltener reproduzieren. Diskriminierungssensible Beratung ist jedoch für alle Stellen zentral und kann nur über entsprechende Sensibilisierung der Mitarbeiter*innen sichergestellt werden.

Neben Unterschieden nach Geschlecht zeigen sich auch Unterschiede in der Nutzung von Beratungsangeboten nach anderen soziodemografischen Angaben und somit spezifische Hindernisse für Personen mit unterschiedlichen Voraussetzungen.

So wird, betrachtet nach Erstsprache, deutlich, dass vor allem Personen, die nicht Deutsch als Erstsprache haben, die bestehenden Angebote häufig nicht kennen: Jeweils über ein Drittel der Befragten, die mit einer anderen Erstsprache als Deutsch aufgewachsen sind, kennen die verschiedenen Formen

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

von Beratungsstellen nicht. Selbst niedrigschwellige Angebote wie die Telefonseelsorge sind einem Viertel der Personen mit einer anderen Erstsprache als Deutsch nicht bekannt. Auf der anderen Seite zeigt sich, dass Personen, die Deutsch **und** eine andere Sprache als Erstsprache gelernt haben, sowohl eher •Community-Selbstorganisationen als auch psychosoziale Beratungsstellen häufiger aufsuchen als Befragte, die nur mit Deutsch oder nur mit einer anderen Sprache aufgewachsen sind. Dies deutet darauf hin, dass Personen, die mit einer anderen Sprache als Deutsch als Erstsprache aufwachsen, einerseits einen höheren Bedarf an verschiedenen Angeboten von Unterstützung und Beratung haben. Andererseits kann bei Personen, die nur eine andere Sprache als Deutsch als Erstsprache gelernt haben, eine Sprachbarriere bei vielen Beratungsangeboten vermutet werden. Dadurch sind die Stellen vermutlich weniger bekannt und werden auch bei Bekanntheit seltener genutzt. Dies wird auch in den offenen Angaben bestätigt.

Aufgeschlüsselt nach den Herkunftsländern der Eltern zeigt sich, dass vor allem Personen, deren Eltern im •globalen Süden geboren sind, die Angebote nicht kennen. Jeweils etwa einem Drittel sind die Stellen (bis auf die Telefonseelsorge, die bekannter ist, aber weniger genutzt wird), nicht bekannt. Vermutlich gibt es bei dieser Gruppe Überschneidungen zu den Personen, die nur eine andere Sprache als Deutsch als Erstsprache sprechen, sodass hier ebenfalls Sprachbarrieren einen Einfluss auf die Unbekanntheit haben. Außerdem geben Befragte, deren Eltern im •globalen Süden geboren sind, häufiger an, Diskriminierungserfahrungen gemacht zu haben als Befragte, deren Eltern in Deutschland oder im •globalen Norden geboren sind. (vgl. Kapitel 5.3.4 und 6.6). Insofern können wir vermuten, dass diese Personen Bedarf an Beratungsstellen haben.

Außerdem nehmen Personen, die sich in Ausbildung befinden, Beratungsangebote eher wahr als Personen mit abgeschlossener Ausbildung. Bei •Community-Selbstorganisationen und psychosozialen Beratungsstellen gilt dies auch für Befragte mit Schulabschluss, aber (bis zum Zeitpunkt der Befragung) ohne weitere Ausbildung. In diesen beiden Gruppen befinden sich auch vornehmlich die jüngeren Personen, die häufiger angeben, dass sie Diskriminierungserfahrungen gemacht haben. Dennoch fällt auf, dass besonders viele Befragte mit Schulabschluss und ohne weitere Ausbildungsabschlüsse •Antidiskriminierungsberatungsstellen nicht kennen. In dieser Gruppe sind einerseits sehr junge Personen, die vielleicht noch nicht von einer entsprechenden Stelle oder Möglichkeit gehört haben. Andererseits wirft dies auch die Frage nach der Form und Wirksamkeit der Öffentlichkeitsarbeit der Beratungsstellen auf: Eventuell werden, je nachdem wo und

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

wie die Öffentlichkeitsarbeit stattfindet, Personen mit einer abgeschlossenen Ausbildung oder einem Hochschulabschluss besser von der Öffentlichkeitsarbeit erreicht.

Für Befragte mit •Behinderungen und chronischen Krankheiten zeigt sich, dass insbesondere Personen mit kognitiven oder psychischen •Behinderungen Beratungsstellen nutzen. Jeweils etwa ein Drittel gibt an, schon einmal eine •Community-Selbstorganisation oder eine psychosoziale Beratungsstelle aufgesucht zu haben. Die Unbekanntheit von Stellen ist auch in dieser Gruppe wieder hoch, besonders bei den •Antidiskriminierungsberatungsstellen. Auffallend viele Befragte mit kognitiven oder psychischen •Behinderungen geben außerdem an, die Stellen aus anderen Gründen nicht zu nutzen. In den vorangegangenen Kapiteln hat sich jedoch gezeigt, dass Befragte mit kognitiven oder psychischen •Behinderungen häufiger als Personen mit körperlichen oder ohne •Behinderungen angeben, dass sie Diskriminierungserfahrungen gemacht haben. Deshalb kann vermutet werden, dass bei diesen Personen ebenfalls ein höherer Bedarf an Beratung besteht.

Bei anderen Hinderungsgründen für das Aufsuchen von Beratungsstellen wurden unter anderem die eigene Mobilität und Einschränkungen durch die Covid-19-Pandemie genannt:

> *Meine Mobilität lässt so etwas nicht zu und während der Pandemie kommt kein Kontakt infrage.*

Insgesamt war in den offenen Nennungen zu Beratungsangeboten die Pandemie jedoch selten ein Thema. Stattdessen wurden zumeist unabhängig von der Pandemie bestehende Strukturen kritisiert.

8.3 Wer fühlt sich (nicht) angesprochen von den Beratungsangeboten?

Neben den Angaben derjenigen, die von Diskriminierung betroffen sind, haben wir auch intensive Gespräche mit Vertreter*innen der zivilgesellschaftlichen Organisationen aus dem Bereich Antidiskriminierungsberatung geführt, die an unseren Konsultationstreffen teilgenommen haben, um weitere Schwierigkeiten zu identifizieren. Dabei zeigt sich eine wichtige Ergänzung, die in den offenen Angaben selbst kaum benannt wird: Die Begrifflichkeiten, mit denen sowohl in der Praxis gearbeitet wird, die aber auch in unserem Fragebogen auftauchen, werden teilweise als abschreckend bewertet. Einige Betroffene fühlen sich durch die Bezeichnung Diskriminierung in eine Opferrolle gedrängt (viktimisiert), mit der sie sich nicht identifizieren.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Auch in der Bewerbung der Betroffenenbefragung haben wir beispielsweise mit dem Ausdruck „Diskriminierung erlebt!?“ gearbeitet: Diejenigen, die ihre Erfahrung nicht als Diskriminierung einordnen oder sich durch diese Ansprache viktimisiert fühlten, haben vermutlich nicht an unserer Befragung teilgenommen. Andere haben diese Kritik jedoch bei der Frage nach ihren Wünschen und auch bei der Frage nach allgemeinen Anmerkungen zur Befragung genannt.

Einige Begriffe – wie etwa der Begriff Diskriminierung – werden somit als negativ oder stigmatisierend besetzt wahrgenommen. Statt als empowernder Begriff zur Benennung, Fassung und Bekämpfung von Ungerechtigkeit wird damit von einigen Personen ein passiver Status als Opfer verbunden. Wenn dies nicht mit der eigenen Perspektive und dem eigenen Gefühl von Agency[81] übereinstimmt, wirkt der Begriff zu abschreckend, um ihn sich anzueignen. Dies kann auch in der bereits aufgezeigten Bagatellisierung der eigenen Erfahrungen resultieren. Auch ein Begriff wie •Antidiskriminierungsberatung kann eine solche Wirkung entfalten. So haben wir in Gesprächen mit unseren Kooperationspartnern ebenfalls erfahren, dass der Begriff •Antidiskriminierungsberatung teilweise negativ besetzt ist und als „zu links“ wahrgenommen wird.

Außerdem sind komplexe Begriffe insgesamt ein Problem und nicht alle Begriffe allen Befragten und allen (potenziell) teilnehmenden Personen bekannt. In unserer Befragung konnten wir dieses Problem auch durch die Übersetzungen in verschiedene andere Sprachen und in Deutsch Leichte Sprache nur eingeschränkt auflösen. So ist es bei den von uns abgefragten Beratungsstellen möglich, dass Bezeichnungen wie •Antidiskriminierungsberatung und •Community-Selbstorganisation nicht bekannt sind. Eventuell haben also die befragten Personen Stellen aufgesucht, die in diese Kategorien fallen würden, geben dies aber nicht an. Dieser Effekt kann je nach deutschen Sprachkenntnissen noch einmal verstärkt werden, worauf auch unsere Auswertungen nach Erstsprache im vorangehenden Abschnitt hindeuten.

Außerdem ist aus der •Antidiskriminierungsberatung bekannt, dass sich Betroffene einen niedrigschwelligen Zugang sowie schnelle und greifbare Lösungen wünschen. Dies wird auch bei den im folgenden Kapitel beschriebenen Wünschen deutlich. Schnelle Lösungen sind in der Praxis jedoch schwer umsetzbar. Gerade Beschwerdeverfahren und gerichtliche Verfahren sind komplexe Prozesse, die nicht unbedingt zu einer schnellen oder für die

81 Agency bezeichnet im sozialwissenschaftlichen Diskurs Entscheidungs- und Handlungsspielräume und geht von einer subjektorientierten Perspektive aus.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Betroffenen befriedigenden Lösung führen. Verständlicherweise kann sich daraus eine Frustration ergeben, die dazu führt, dass Betroffene Beratungsstellen nicht (wieder) aufsuchen.

8.4 Wie müssten Beratungsangebote aus Sicht der Betroffenen aussehen?

Mit einer offenen Frage haben wir in der Betroffenenbefragung danach gefragt, wie Beratungsangebote aussehen müssten, damit die Teilnehmenden sie nutzen würden. Hierbei konnten die Befragten auch Wünsche äußern, wie Beratungsstellen idealerweise sein müssten. Dabei haben Befragte auch wieder Hindernisse – zum Beispiel Resignation – genannt, warum sie keine Beratungsstellen aufsuchen, die nicht unbedingt bestimmten Wünschen entsprechen. Die vielfältigen Antworten haben wir geclustert und kodiert, um einen Überblick über die Häufigkeit der Nennungen abbilden zu können.

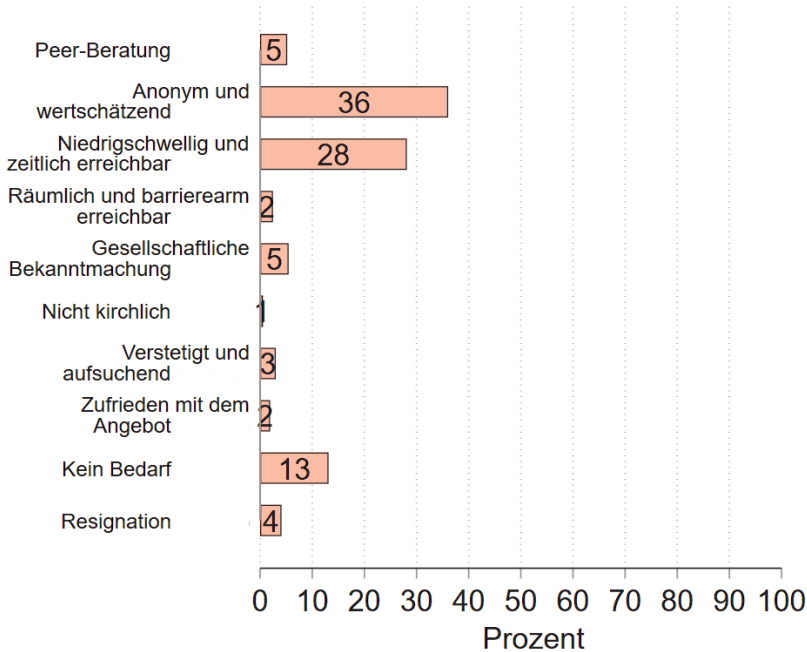
Aus den offenen Angaben haben wir folgende Codes entwickelt:

- Niedrigschwellig und zeitlich erreichbar (zeitliche Verfügbarkeit, Bekanntheit),
- Räumlich und barrierearm erreichbar,
- Anonym und wertschätzend (Datenschutz, ernst genommen werden),
- Diskriminierungssensible Beratung durch Peers oder Personen mit ähnlichen Erfahrungen,
- Resignation (Annahme, dass Beratung Diskriminierung nicht beendet),
- Verstetigt und aufsuchend (Beratung über einen längeren Zeitraum, aufsuchend, Rechtsdurchsetzung),
- Gesellschaftliche Bekanntmachung (gesamtgesellschaftliche Sensibilisierung für Diskriminierung durch Beratungsstellen),
- Kein Bedarf (an Beratung, Erfahrungen werden in Gesprächen im persönlichen Umfeld oder anderweitig verarbeitet),
- Unabhängige Trägerschaft (nicht kirchlich),
- Zufrieden mit bestehenden Beratungsangeboten.

Zu diskriminierungssensiblen Beratungsformen nennen viele Befragte auch •intersektionale Beratungen und entsprechende Schulungen für Berater*innen. Zur Erreichbarkeit wurden bei den Nachfragen zu Veränderungen während der Covid-19-Pandemie Möglichkeiten der Online-Beratung positiv erwähnt (vgl. Kapitel 5.5), insgesamt wünschen sich Betroffene jedoch persönliche und nicht-digitale Formen der Beratung.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Abbildung 48 Wünsche der Betroffenen zur Verbesserung der Beratung (Codiert und geclustert)



Quelle: Diskriminierungserfahrungen in Sachsen (Betroffenenbefragung), n=366

Auch wenn die räumliche Nähe zunächst eher selten als Hinderungsgrund genannt wurde, wird der Wunsch nach räumlicher Nähe von Beratungsstellen (gerade im ländlichen Raum), bei der offenen Abfrage einige Male genannt. Außerdem wird der Wunsch nach Erreichbarkeit in vielerlei Hinsicht genannt. Dazu zählen neben der räumlichen Nähe auch räumliche Barrierefreiheit, Sprachmittlung oder Mehrsprachigkeit, Gebärdensprache, zeitliche Verfügbarkeit wie telefonische Erreichbarkeit und schnelle Terminvergabe sowie die allgemeine Bekanntheit der Angebote durch vermehrte Öffentlichkeitsarbeit.

Sie müssten genügend vorhanden sein, damit man sich nicht schämt oder denkt jemand anderen, der es nötiger hätte, den Platz weg zu nehmen.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Que hablen mi idioma y que se conozca si es que existen servicios de asesoramiento.[82]

Ein zeitnahes Gespräch wäre in Notsituationen hilfreich. Termine in psychosozialen Beratungsstellen sind in Leipzig rar. Selbst auf Arbeit (wo Berater zur Verfügung gestellt werden) muss man teilweise monatelang auf einen Termin warten.

It should be possible to get help without an appointment.[83]

Es müsste mit dem ÖPNV gut zu erreichen sein und barrierefrei zugänglich sein.

Wichtig wäre, dass man tatsächlich jede Diskriminierungserfahrung an einer Stelle ansprechen könnte und von dort dann weiter kanalisiert wird.

Neben der Erreichbarkeit ist der Wunsch nach einem ebenfalls in vielerlei Hinsicht geschützten Raum dominant. So wünschen sich Befragte vor allem, mit ihren Erfahrungen ernst genommen zu werden und diese in einem respektvollen Raum mit geschulten Beratenden besprechen zu können. Dabei wird auch die Anonymität des Raumes und der Datenschutz genannt. So fürchten einige Befragte persönliche und berufliche Nachteile, sollte öffentlich bekannt werden, dass sie Diskriminierungserfahrungen gemacht und sich Hilfe gesucht haben.

Anonymität und physische Sicherheit.

Sensibilität, Anonymität, verständnisvoll, empowernd.

Breites Erfahrungswissen, fachlich kompetent, leicht zu finden, verständnisvoll, kostengünstig.

Ein Beratungsangebot muss explizit als trans inklusiv ausgewiesen sein (und idealerweise von den lokalen Selbsthilfe-/Communitystrukturen empfohlen werden).

Auch die Beratung durch Peers oder Personen mit ähnlichen Erfahrungen wird häufig genannt, in der Annahme, dass sich diese Personen besser in die Lage der betroffenen Person hineinversetzen können.

82 Eigene Übersetzung: dass sie meine Sprache sprechen und bekannt ist, ob es Beratungsangebote gibt.

83 Eigene Übersetzung: Es müsste möglich sein, auch ohne einen Termin Hilfe zu bekommen.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Mir ist wichtig, dass die Person, die mich berät, auch Rassismuserfahrung gehabt hat, so entsteht in mir vertrauen und Glaubwürdigkeit.

Kontaktaufnahme, ohne telefonieren zu müssen. Peer-Beratung, um meiner Sorge, dass mein Gegenüber meine Probleme nicht versteht, entgegenzuwirken.

Ernst genommen zu werden, Diversität der beratenden Personen.

Vielfältigkeit der Angestellten; Menschen, die Expertise aber auch bestimmte Erfahrungen mitbringen (People of colour), die dann auch empathisch und empowernd auf Diskriminierungserfahrungen reagieren können.

Einige Befragte wünschen sich auch eine dauerhaftere Begleitung, eine stärkere Rechtsdurchsetzung und/oder eine aufsuchende Form der Beratung. Außerdem wünschen sich einige Befragte explizit unabhängige Stellen, die nicht an andere Einrichtungen angegliedert sind und nicht religiös geprägt sind.

Niedrigschwellig, online, NICHT KIRCHLICH.

Frauen müssen angestellt sein, wohnortnah, kostenlos, in freier Trägerschaft, fachlich versiert und diskriminierungssensibel sowie privilegienreflektiert.*

Neben diesen Wünschen zeigt sich auch eine gewisse Resignation. So geben einige Befragte an, dass Beratung ihre Diskriminierung nicht beenden würde und sie deshalb das Gefühl hätten, dass Beratung nicht helfen würde. Manche Befragte geben auch an, dass sie keinen Bedarf an öffentlicher Beratung hätten und ihre Erfahrungen lieber im persönlichen Umfeld wie über Gespräche mit Freund*innen verarbeiten.

Die Beratungsstellen lösen die Probleme nicht. Diskriminierung gibt es trotzdem weiterhin.

Das bisher angesprochene Problem ist tief in Polizei und Gesellschaft verwurzelt, da hilft mir eine Beratungsstelle überhaupt nicht.

Diskriminierung gegenüber Frauen ist leider normal. Ich habe das Gefühl, dass mich keiner ernst nehmen würde. Wann immer ich es mit älteren Menschen anspreche, dann bekomme ich Kommentare wie „ach, so sind Männer halt".

Sowohl bei der Resignation als auch bei dem Wunsch nach Anonymität schwingt mit, dass viele Befragte nicht genau wissen, was Beratungsstellen leisten können.

Einige Befragte geben auch an, dass sie mit den bestehenden Angeboten zufrieden sind und nennen explizit einige Stellen. Die positiven Benennungen

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

einzelner Strukturen und die Tatsache, dass viele Befragte bereits vorhandene Stellen nutzen, zeigt auch, dass bestehende Strukturen sinnvoll und angesichts der Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen auch notwendig sind.

8.5 Zwischenfazit zu bestehenden Unterstützungsstrukturen in Sachsen

Die in Sachsen vorhandenen Beratungsstrukturen werden aus verschiedenen Gründen unterschiedlich viel genutzt. So werden einige Beratungsstrukturen eher wahrgenommen als andere, besonders •Community-Selbstorganisationen und psychosoziale Beratungsstellen. Der am häufigsten genannte Grund dafür, dass entsprechende Stellen nicht aufgesucht werden, ist mangelnder Bedarf, am zweithäufigsten wird deren Unbekanntheit genannt. Dies trifft vor allem auf die •Antidiskriminierungsberatung zu. Auch in den Wünschen der Befragten wird die Steigerung der Bekanntheit bestehender Stellen genannt, ebenso wie niedrigschwellige Formen der Erreichbarkeit, auch wenn wenige Befragte räumliche Nähe als Hinderungsgrund angeben haben. Bei mehreren Fragen zeigen sich außerdem bei den Betroffenen von Diskriminierung Formen der Resignation. So geben Befragte an, dass sie Diskriminierungserfahrungen als alltäglich akzeptiert hätten oder dass es für sie nichts ändern würde, wenn sie sich gegen Diskriminierung wehrten. Auch nehmen einige Befragte ihre Erfahrungen nicht ernst oder schildern ihre Wahrnehmung, dass es anderen Personen noch schlechter ginge als ihnen selbst. Diese Schilderungen deuten darauf hin, dass auch Personen Bedarf an Beratung haben, die zunächst angegeben haben, dass sie keinen Bedarf hätten, da sie das begrenzte Angebot kennen und sich selbst zurückstellten.

Als Wünsche, wie eine Beratungsstelle aussehen müsste, damit sie sie nutzen würden, nennen von Diskriminierung betroffene Personen in Sachsen besonders eine Niedrigschwelligkeit der Stellen und einen geschützten Raum. Niedrigschwelligkeit bezieht sich in den offenen Angaben neben der räumlichen Erreichbarkeit auch auf einen einfachen Zugang ohne Vorbedingungen, eine schnelle Terminvergabe sowie Sprachmittlung. In einem geschützten Raum möchten sich Betroffene mit ihren Erfahrungen ernst genommen fühlen und gleichzeitig sicher sein, dass aus diesem Raum nichts nach außen dringt und der Datenschutz gewährleistet ist. Dafür wünschen sich Betroffene einerseits, dass die Beratenden dementsprechend gut ausgebildet und zu Diskriminierungssensibilität geschult sind. Andererseits wünschen sich viele Betroffene auch eine Beratung durch Personen mit ähnlichen Erfahrungen.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Im folgenden Kapitel stellen wir in drei Handlungsfeldern einige Vorschläge dar, wie die Wünsche von Betroffenen in Sachsen umgesetzt werden könnten und welche weiteren Empfehlungen sich aus den Daten ableiten lassen.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY - https://www.nomos-elibrary.de/agb

9 Kernergebnisse und abgeleitete Handlungsfelder für die Antidiskriminierungsarbeit in Sachsen

Die Studie „Diskriminierung erlebt?! Diskriminierungserfahrungen in Sachsen" hat sich erstmalig mit unterschiedlichen Diskriminierungserfahrungen entlang verschiedener Merkmale, wie etwa Geschlecht, religiöse Zugehörigkeit, äußere Erscheinung, Lebensalter, •Behinderung, sexuelle Orientierung, rassistische •Zuschreibungen, Herkunft oder sozioökonomischer Status in Sachsen beschäftigt. Damit schließt die Studie eine bislang bestehende Forschungslücke. Die Studie wurde vom Sächsischen Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung in Auftrag gegeben. Im Zuge der Durchführung der Studie wurden verschiedene zivilgesellschaftliche Organisationen aus dem Bereich Antidiskriminierungsarbeit mit ihrer Expertise eingebunden. Personen wurden im Rahmen von drei Befragungen zu ihren Diskriminierungserfahrungen zwischen dem Frühjahr 2019 und dem Frühjahr 2021 befragt. Die Ergebnisse müssen deshalb vor dem Hintergrund der Covid-19-Pandemie und den Maßnahmen zu ihrer Eindämmung betrachtet werden.

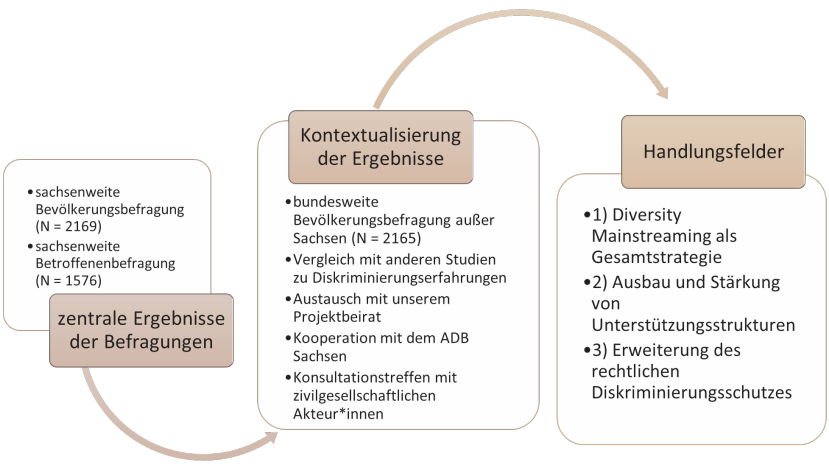
Insgesamt zeigt die Studie, dass die Hälfte der befragten Personen in Sachsen angibt, Diskriminierungserfahrungen in den zwei Jahren gemacht zu haben. Räumlich finden diese Erfahrungen über den gesamten Freistaat verteilt statt. In Bezug auf die Lebensbereiche, in denen Diskriminierungserfahrungen angegeben werden, gibt es ein unterschiedlich hohes Risiko, Diskriminierungserfahrungen zu machen, ebenso variiert das Risiko für verschiedene Personengruppen. Viele Betroffene reagieren trotz gegebener institutioneller Möglichkeiten nicht offiziell auf die erlebten Diskriminierungserfahrungen. Ein Großteil der Befragten verarbeitet diese eher individuell, als dagegen institutionell vorzugehen. Dies begründen viele Befragte mit Formen der Resignation, zum Beispiel, dass es nichts ändere, sich zu beschweren. Während eigene Diskriminierungserfahrungen nicht immer als handlungsbedürftig oder auch als Diskriminierung wahrgenommen werden, zeigt die Studie, dass fiktive Diskriminierungserfahrungen anderer Personen häufig als solche erkannt werden. Zudem zeigt sich in Bezug auf die Einstellungen der Befragten in Sachsen, dass Diskriminierung als gesamtgesellschaftliches Problem anerkannt wird und ein hohes Problembewusstsein besteht. Dies ist

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

eine wichtige Grundlage für die Weiterführung und Weiterentwicklung der Antidiskriminierungsarbeit im Freistaat.

Anschließend an die folgenden Zusammenfassungen einiger Ergebnisse leiten wir insgesamt drei Handlungsfelder für die Weiterführung und Weiterentwicklung der Antidiskriminierungsarbeit in Sachsen ab. Diese Handlungsfelder beziehen sich vor allem auf jene Aspekte, in denen der Freistaat Sachsen selbst aktiv werden kann. Neben den Handlungsmöglichkeiten auf Länderebene gibt es sowohl Handlungsbedarfe auf Bundesebene als auch bei nicht-staatlichen Organisationen, beispielsweise bei der Zivilgesellschaft oder Unternehmen. Mit den vorgeschlagenen Handlungsempfehlungen kann das Land Sachsen jedoch vorangehen und eine Vorbildrolle für die Gesellschaft und die Privatwirtschaft in Sachen einnehmen.

Abbildung 49 Erarbeitung zentraler Handlungsfelder in der sächsischen Antidiskriminierungsarbeit



9.1 Zentrale Ergebnisse

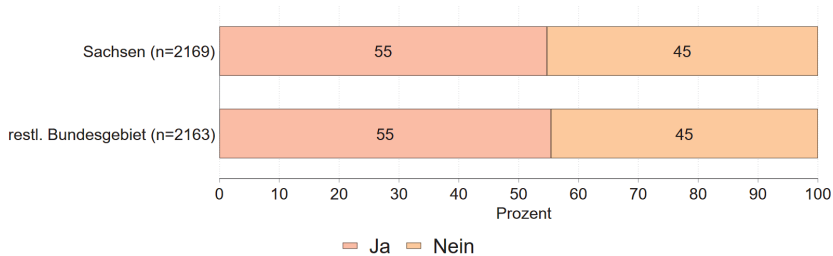
Im Folgenden fokussieren wir auf die sachsenspezifischen zentralen Ergebnisse der vorliegenden Studie. Ein zentrales Ergebnis der Studie liegt jedoch darin, dass sich Diskriminierungserfahrungen in Sachsen häufig nicht oder nur in geringem Ausmaß von bundesweiten Erfahrungen unterscheiden. Dies verweist darauf, dass Diskriminierungserfahrungen ein gesamtgesellschaftli-

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

ches Phänomen darstellen, das sich nicht nur auf einzelne Bundesländer beschränkt.

Etwas mehr als jede zweite befragte Person in der sächsischen Bevölkerungsbefragung und in der bundesweiten Bevölkerungsbefragung gibt an, in den zwei Jahren Diskriminierungserfahrungen erlebt zu haben.

Abbildung 50 Diskriminierungserfahrungen in den letzten zwei Jahren



Quelle: Diskriminierungserfahrungen in Sachsen (Bevölkerungsbefragung Sachsen und restliches Bundesgebiet)

Diskriminierungserfahrungen sind dabei von Diskriminierung im rechtlichen Sinne zu unterscheiden. Einerseits ist nicht jede subjektive Diskriminierungserfahrung eine Diskriminierung. Andererseits ist nicht jede Diskriminierung eine Diskriminierungserfahrung, da Diskriminierungen von den betroffenen Personen nicht notwendigerweise als solche erkannt oder als solche benannt werden.

Außerdem sind Diskriminierungserfahrungen in Sachsen über unterschiedliche Lebensbereiche verteilt. Dabei fällt auf, dass zu manchen Lebensbereichen nur wenige befragte Personen Kontakt hatten. In einigen dieser Lebensbereiche – wie etwa im Bereich Bildung oder Justiz – zeigt sich jedoch ein erhöhtes Risiko für Diskriminierungserfahrungen.

So geben 49 Prozent und damit knapp die Hälfte der sächsischen Befragten, die Berührungspunkte zum Bildungsbereich hatten, an, Diskriminierungserfahrungen in diesem gemacht zu haben. Diese betreffen unterschiedliche Altersgruppen in unterschiedlicher Form: Befragt wurden Personen ab 16 Jahren. Von den Personen bis 30 Jahren sind viele noch selbst im Bildungsbereich involviert, sei es an Schulen, Berufsschulen oder Hochschulen. Aber auch Befragte über 30 Jahren können mit dem Lebensbereich Bildung Kontakt haben, wie beispielsweise Eltern, deren Kinder in Kitas oder Schulen sind, oder bei der Teilnahme an Weiterbildungen oder Abendschulen.

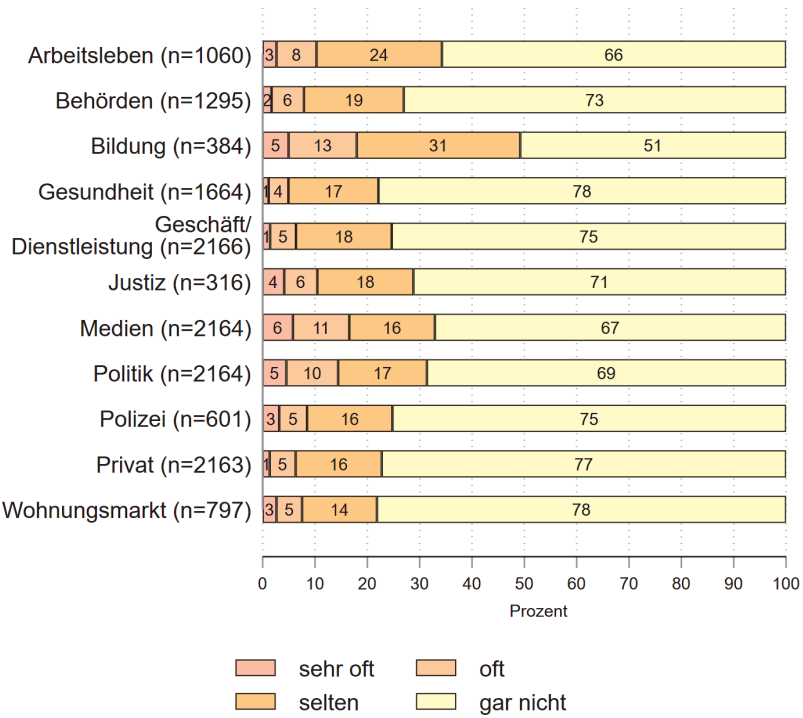
29 Prozent der sächsischen Befragten und damit jede dritte bis vierte Person geben an, Diskriminierungserfahrungen im Bereich der Justiz gemacht

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

zu haben. Vor dem Hintergrund, dass nur wenig Personen Kontakt zu diesem Lebensbereich haben (n=316), zeigt sich hier neben dem Bildungsbereich ein erhöhtes Risiko für Diskriminierungserfahrungen.

Im Arbeitsleben geben knapp ein Drittel der sächsischen Befragten an, Diskriminierungserfahrungen erlebt zu haben. Damit gehört das Arbeitsleben zu einem der am häufigsten genannten Lebensbereiche, in denen Diskriminierungserfahrungen gemacht werden. Auch Medien und Politik werden besonders häufig benannt, hierbei werden vor allem Fragen der Repräsentation und der stereotypen Darstellung problematisiert.

Abbildung 51 Diskriminierungserfahrungen nach Lebensbereichen



Quelle: Diskriminierungserfahrungen in Sachsen (Bevölkerungsbefragung Sachsen)

Die Ergebnisse hinsichtlich der Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen nach Lebensbereichen decken sich sowohl mit der bundesweiten Vergleichsbefragung als auch mit den Ergebnissen anderer Studien. Eine besondere Spezifik für Sachsen zeigt sich somit nicht.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

In Bezug auf die Selbsteinschätzung, entlang welcher Merkmale die Befragten Diskriminierung erleben, zeigen sich interessante Ergebnisse. So verweisen die Befragten nicht nur auf Diskriminierungsmerkmale, die im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschützt sind – wie etwa das Lebensalter (39 %), •Behinderung(en) (31 %) oder das Geschlecht (18 %). Vielmehr werden auch weitere Merkmale genannt, wie etwa der sozioökonomische Status (34 %), die eigene Art, Gestik, Mimik (42 %) oder die Art zu sprechen (18 %), die bislang nicht gesondert geschützt sind. Das am häufigsten genannte Diskriminierungsmerkmal, das bislang nicht im •AGG gesondert geschützt ist, ist jedoch die äußere Erscheinung. Fast die Hälfte aller befragten Personen (46 %), die in Sachsen Diskriminierungserfahrungen gemacht haben, geben an, dass sie vermuten, dass diese im Zusammenhang mit ihrer äußeren Erscheinung stehen. Am häufigsten wurde dabei auf die Körperform und das Körpergewicht verwiesen: Fast zwei Drittel der Personen, die entlang ihrer äußeren Erscheinung diskriminiert wurden (64 %), sehen einen Zusammenhang zwischen ihren Diskriminierungserfahrungen und ihrem Körpergewicht oder ihrer Körperform.

Auch wenn die befragten Personen in Sachsen unterschiedliche Diskriminierungsmerkmale als Auslöser für ihre Diskriminierungserfahrungen vermuten, zeigt sich, dass nicht alle Personen gleichermaßen von Diskriminierungserfahrungen betroffen sind. Vielmehr besteht vor allem für homosexuelle Personen wie auch •trans, •nicht-binäre, •genderqueere, •genderfluide oder eine Geschlechtszuordnung ablehnende Personen ein hohes Diskriminierungsrisiko. Ein hohes Risiko, Diskriminierungserfahrungen zu machen, besteht zudem für Personen mit (einer) •Behinderung(en) sowie für Personen, die Rassismus erleben. Die besondere Betroffenheit von Personen, die Rassismus erleben, zeigt sich vor allem in der sächsischen Betroffenenbefragung, da die Fallzahlen dieser Gruppe für viele Fragen in der sächsischen Bevölkerungsbefragung zu gering sind, um valide Aussagen treffen zu können.

Eine weitere Auffälligkeit in Bezug auf die Diskriminierungshäufigkeiten nach Geschlecht zeigt sich darin, dass ähnlich viele befragte •cis Frauen (57 %) wie –•cis Männer (52 %) in Sachsen Diskriminierungserfahrungen angeben. Dieses Ergebnis überrascht im Vergleich zur bundesweiten Befragung, wo der Unterschied zwischen •cis Frauen und •cis Männern größer ist, auch wenn der Abstand hier ebenfalls nur 13 Prozentpunkte beträgt. Dabei spielen zwei Effekte zusammen: Einerseits nehmen •cis Frauen in Sachsen etwas seltener Diskriminierungen wahr als im bundesweiten Vergleich, andererseits geben •cis Männer in Sachsen etwas häufiger als im bundesweiten

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Vergleich Diskriminierungserfahrungen an. Dabei muss berücksichtigt werden, dass sowohl •cis Frauen als auch •cis Männer entlang unterschiedlicher anderer Merkmale, wie etwa ihrer sexuellen Orientierung, der Religion, einer •Behinderung oder entlang rassistischer •Zuschreibungen diskriminiert werden können. Dennoch wäre zu erwarten, dass •cis Frauen insgesamt häufiger Diskriminierungen erleben als •cis Männer. Mögliche Erklärungen für den geringen Unterschied könnten die Alltäglichkeit von Sexismus sein, die dazu beiträgt, dass Sexismus nicht als solcher wahrgenommen wird, aber auch 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 dennoch diskriminiert fühlen. So geben •cis männliche Befragte auch an, sich etwa durch die rhetorische Figur des •*weißen*, alten Mannes diskriminiert zu fühlen.

Die Diskriminierungsrisiken entlang verschiedener Diskriminierungsmerkmale variieren leicht für unterschiedliche Diskriminierungserfahrungen (vgl. Kapitel 6). Die hier dargestellten Risiken bilden jedoch ein Gesamtbild aus den abgefragten Erfahrungen ab. Als Muster über alle Erfahrungen hinweg lässt sich erkennen, dass Personen in weniger privilegierten gesellschaftlichen Positionen insgesamt häufiger Diskriminierungserfahrungen machen als gesellschaftlich privilegierte Personen.

9.1.1 Handlungsfeld 1: Diversity Mainstreaming als Gesamtstrategie

Dass über die Hälfte der befragten Personen in Sachsen Diskriminierungserfahrungen gemacht hat, verweist auf einen dringenden Handlungsbedarf. Wenn etwas mehr als jede zweite befragte Person ausgrenzende oder benachteiligende Erfahrungen macht, beschädigt und bedroht dies den gesellschaftlichen Zusammenhalt maßgeblich. Das Bild einer gleichberechtigten Gesellschaft kann nicht aufrechterhalten werden, wenn etwas mehr als die Hälfte der Befragten die Erfahrung machen, dass sie nicht gleichberechtigt behandelt werden.

Basierend auf diesem und weiteren zentralen Ergebnissen der Studie lässt sich ein erstes Handlungsfeld ableiten, um gegen Diskriminierung in Sachsen auf Landesebene vorgehen zu können. Dies umfasst die Umsetzung von Diversity Mainstreaming als Gesamtstrategie. Dazu gehört einerseits die konsequente Umsetzung von positiven Maßnahmen in der Sächsischen Landes- und Kommunalverwaltung als Arbeitgeberin und andererseits die Einrichtung wie auch insbesondere die Bekanntmachung von unabhängi-

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

gen Beschwerdestellen für Diskriminierungsfälle in staatlichen Stellen. Mit beiden Punkten kann die öffentliche Verwaltung einerseits das Diskriminierungsrisiko verringern und andererseits mit gutem Beispiel für die Privatwirtschaft vorangehen.

Auch die Diskriminierungserfahrungen von einem Viertel der sächsischen Befragten in Ämtern und Behörden (27 %) und von über einem Drittel (39 %) im Bildungsbereich verweisen auf einen Handlungsbedarf auf Landesebene. Kapitel 6.3.2 verdeutlicht wie sich Befragte der Betroffenenbefragung in Ämtern und Behörden respektlos behandelt fühlen und dabei Formen der sozialen Herabwürdigung wie auch der materiellen Benachteiligung erfahren. Beispiele dieser Benachteiligungen sind etwa das Ablehnen von Anträgen oder Leistungen, die Personen zustehen. Dies kann direkte materielle Folgen haben. Fünf Prozent der sächsischen Befragten geben zudem an, mehrmals ohne Anlass von der Polizei oder von Sicherheitspersonal kontrolliert und weitere acht Prozent respektlos durch Polizei oder Sicherheitspersonal behandelt worden zu sein. Die schlechtere Bewertung oder Abwertung der eigenen Leistungen, die besonders im Arbeits- oder Bildungskontext erlebt wird, wird von 28 Prozent und damit jeder vierten befragten Person in Sachsen angegeben.

Vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse wie auch dem Hintergrund, dass Verwaltungen eine Schlüsselrolle in der Gestaltung staatlichen Handelns einnehmen (Aikins et al. o. J.), ist es bedeutsam, dass Diversity Mainstreaming als Gesamtstrategie in der Landes- und Kommunalverwaltung strukturell verankert wird. Dies bedeutet die Herstellung von Chancengleichheit für alle Personen unserer Gesellschaft. Ein Ziel von Diversity Mainstreaming ist, dass Unterschiede zwischen Personen nicht zu Ungleichbehandlungen und Hierarchisierungen führen (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2015: 12). Diversity Mainstreaming ermöglicht somit vor allem die Problematisierung des bisherigen nicht diskriminierungsfreien Status quo (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2015: 16). Die Implementierung von Diversity Mainstreaming in der sächsischen Landes- und Kommunalverwaltung kann dabei an bereits bestehende Antidiskriminierungsmaßnahmen im Freistaat Sachsen, wie etwa den Landesaktionsplan zur Förderung der Akzeptanz der Vielfalt von Lebensentwürfen, anknüpfen.

Mögliche Instrumente für dieses Handlungsfeld und damit die aktive Gestaltung und interne Veränderungen hin zu einer diskriminierungskritischen Diversitätsorientierung (Aikins et al. o. J.) in der Landes- und Kommunalverwaltung könnten folgende sein:

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

- Diversity Management handlungsleitend für jegliches Verwaltungshandeln einführen und mit entsprechenden personellen und finanziellen Ressourcen ausstatten.
- Verankerung von Diversity Mainstreaming in den Ausbildungs- und Weiterbildungscurricula der Landes- und Kommunalverwaltung: Hierzu gehören beispielsweise verpflichtende Anti-Bias-Trainings für alle Mitarbeitende der Landes- und Kommunalverwaltung.
- Einrichtung von unabhängigen Beschwerdestellen für Diskriminierungsfälle in staatlichen Stellen: Diskriminierungserfahrungen finden bei staatlichen Stellen statt, wie beispielsweise in Bildungseinrichtungen, bei Ämtern und Behörden, durch Justiz und Polizei (vgl. Kapitel 5 und 6). Um Diskriminierungserfahrungen in und durch staatliche Stellen sichtbar zu machen – insbesondere in den staatlichen Stellen, die entweder direkten Kontakt zu Personen haben oder die Entscheidungsgewalt über Anträge von Personen haben –, braucht es unabhängige Beschwerdestellen für Diskriminierungsfälle. Diese sind ein wichtiges Instrument der Intervention (Lüders et al. 2016: 12).
- Konsequente Umsetzung des •AGG-Diskriminierungsschutzes in der sächsischen Landes- und Kommunalverwaltung als Arbeitgeberin: Die Landes- und Kommunalverwaltung ist die größte Arbeitgeberin im Freistaat Sachsen. Vergegenwärtigt man sich, dass jede dritte Person in der sächsischen Bevölkerungsbefragung angibt, Diskriminierungserfahrungen im Bereich Arbeit erlebt zu haben (vgl. Kapitel 5.1), wird deutlich, dass dies ein Thema ist, dem sich auch die Verwaltung mit ihrer Vorbildwirkung widmen muss. Dies umfasst die Umsetzung des •AGG-Diskriminierungsschutzes, wie beispielsweise die Einrichtung, Bekanntmachung und Unterstützung der Arbeit von unabhängigen Beschwerdestellen in der Landes- und Kommunalverwaltung, um dem Beschwerderecht der Beschäftigten gerecht zu werden. Paragraf § 13 •AGG schreibt die Einrichtung von Beschwerdestellen vor. Diese müssen jedoch keine eigene Stelle sein, sondern können beispielsweise auch von Vorgesetzten übernommen werden, die Benennung externer Stellen ist bisher umstritten (Liebscher und Kobes 2010: 6). Damit Mitarbeiter*innen keine (informellen) Nachteile durch ihre Beschwerde fürchten müssen, ist die Unabhängigkeit der Beschwerdestellen jedoch essenziell.
- Konsequente Umsetzung von positiven Maßnahmen in der sächsischen Landes- und Kommunalverwaltung als Arbeitgeberin: Basierend auf den zuvor genannten Argumenten bedarf es neben der konsequenten Umsetzung des •AGG-Diskriminierungsschutzes auch der Umsetzung positiver

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Maßnahmen als Aspekt von Diversity Mainstreaming als Gesamtstrategie der Kommunal- und Landesverwaltung. Dies kann auch dazu beitragen, die Diversität und dementsprechend Repräsentation in der Politik zu erhöhen. Positive Maßnahmen können unterschiedliche Bestrebungen sein mit dem Ziel, eine tatsächliche Chancengleichheit aller Personen zu gewährleisten (Klose und Merx 2010). Mögliche Instrumente könnten unter anderem bevorzugte Einstellungen von benachteiligten Personengruppen, Quoten bei Neuanstellungen, anonymisierte Bewerbungsverfahren oder die Einrichtung von Beauftragten-Ämtern für bislang benachteiligte Personengruppen sein (Aikins et al. 2018; Baumann et al. 2019).

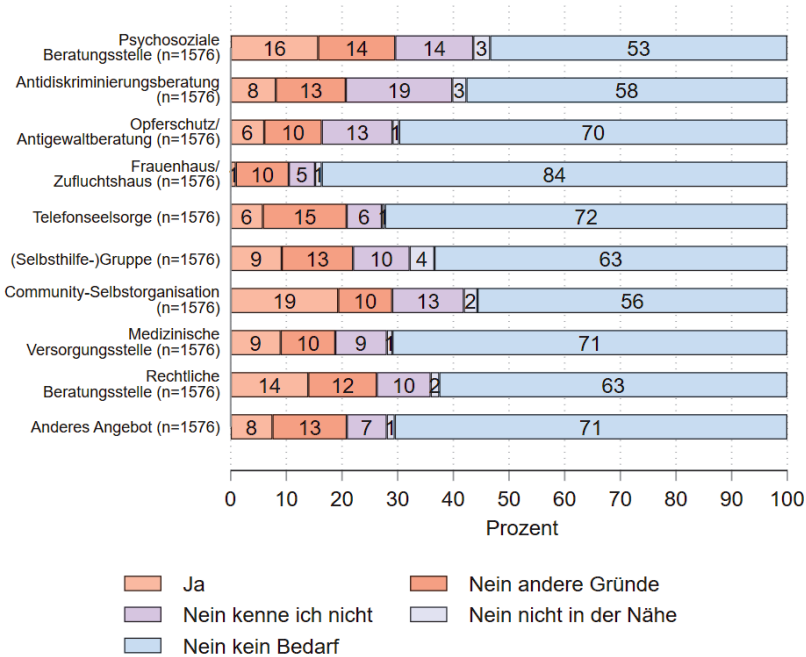
9.2 Reaktionen auf Diskriminierungserfahrungen

Personen können unterschiedliche Umgangsstrategien wählen, um erlebte Diskriminierungserfahrungen zu verarbeiten. In der vorliegenden Studie fällt insbesondere auf, dass die Befragten vordergründig individualisierte Umgangsstrategien wählen, um mit spezifischen Diskriminierungserfahrungen umzugehen. So werden häufig Gespräche mit nahestehenden Personen gesucht und weniger häufig institutionalisierte Möglichkeiten wie etwa offizielle Beschwerden genutzt, auch wenn diese grundsätzlich möglich wären, beispielsweise bei sexuellen Belästigungen am Arbeitsplatz.

Neben offiziellen Beschwerden kann auch das Aufsuchen von Beratungsstellen eine Umgangsstrategie mit erlebter Diskriminierung sein. Am häufigsten haben die sächsischen Befragten in der Betroffenenbefragung •Community-Selbstorganisationen (19 %) aufgesucht. 16 Prozent der Befragten haben psychosoziale Beratungsstellen in Anspruch genommen und knapp ein Zehntel der Befragten •Antidiskriminierungsberatungsstellen.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Abbildung 52 Aufsuchen von Beratungsstellen in Sachsen (Betroffenenbefragung)



Quelle: Diskriminierungserfahrungen in Sachsen (Betroffenenbefragung)

Ein Umgang mit sowie eine Folge von Diskriminierungserfahrungen können auch Vermeidungsstrategien sein, die Betroffene anwenden, um Diskriminierungserfahrungen zu verhindern. So geben mehr als die Hälfte der Befragten (59 %) an, zumindest teilweise dunkle oder einsame Orte zu meiden. Etwas mehr als ein Viertel der Befragten (27 %) gibt zudem an, grundsätzlich nachts nie allein unterwegs zu sein. Letzteres wird vor allem von •cis Frauen genannt (42 %).

Außerdem gibt es eine Reihe an emotionalen und gesundheitlichen Folgen, die verdeutlichen, welchen gravierenden Einfluss Diskriminierungserfahrungen auf das Wohlempfinden von Betroffenen haben können. So geben mehr als zwei Drittel (69 %) der Befragten an, infolge von Diskriminierungserfahrungen häufiger traurig oder gestresst zu sein. 60 Prozent der Befragten geben an, ängstlicher geworden zu sein und mehr auf ihr Umfeld oder ihre Umgebung zu achten. Neben diesen emotionalen Folgen berichten etwas weniger als die Hälfte der Befragten (45 %) von der Entwicklung von De-

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

pressionen oder anderen Belastungsstörungen infolge von Diskriminierungserfahrungen. 27 Prozent der Befragten geben körperliche Beschwerden an. Diese gesundheitlichen Folgen können erneut zu Diskriminierungserfahrungen führen, wodurch ein Kreislauf an Diskriminierung für die Betroffenen entstehen kann.

Die Markierungen der Befragten in Sachsen zu den Orten ihrer Diskriminierungserfahrungen auf der sächsischen Karte zeigen außerdem, dass Diskriminierungserfahrungen überall im Freistaat Sachsen auftreten. Die großen Städte wie Leipzig, Dresden und Chemnitz bilden aufgrund ihrer Einwohner*innenstärke zwar Schwerpunkte, jedoch geben die sächsischen Befragten auch viele Diskriminierungserfahrungen im ländlichen Raum an.

Abbildung 53 Räumliche Verteilung von Diskriminierungserfahrungen in Sachsen (sächsische Bevölkerungsbefragung)

© Tine Fetz

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

9.2.1 Handlungsfeld 2: Ausbau und Stärkung von Beratungs- und Unterstützungsstrukturen

Diskriminierungserfahrungen erleben Personen über ganz Sachsen verteilt. Die meisten Befragten reagieren in der Regel jedoch nicht konfrontativ auf Diskriminierungserfahrungen oder melden das Geschehene aktiv bei Beschwerdestellen, auch wenn dies grundsätzlich möglich wäre. Die Studie zeigt, dass von Diskriminierung Betroffene vor allem private Räume und wenig offizielle Beschwerdestrukturen nutzen.

Damit Betroffene jedoch die Wahl zwischen unterschiedlichen Strategien und Strukturen im privaten und öffentlichen Raum haben, erscheint ein Ausbau und eine Stärkung von Beratungs- und Unterstützungsstrukturen notwendig. Dabei zeigen die Ergebnisse zur räumlichen Verteilung, dass besonders der flächendeckende Ausbau von Beratungs- und Unterstützungsnetzwerken in allen zehn Landkreisen und die Stärkung der von Betroffenen besonders häufig aufgesuchten •Community-Selbstorganisationen hilfreich wäre.

Die Ergebnisse der sächsischen Betroffenenbefragung verdeutlichen, dass die meisten Befragten in der Regel nicht konfrontativ auf Diskriminierungserfahrungen reagieren. Auch formale und rechtliche Wege wie das Melden bei einer Beschwerdestelle oder eine Klage nach dem •AGG werden von Betroffenen leicht variierend nach der Form der Erfahrung nur im unteren einstelligen Prozentbereich gegangen (vgl. Kapitel 6). Andere Bewältigungsstrategien werden etwas häufiger genannt, die meisten Befragten reagieren jedoch nicht und begründen dies zumeist damit, dass ein aktives Reagieren auf das Erlebte nichts geändert hätte (vgl. Kapitel 6 und 7). Dies deutet auf eine Resignation in Bezug auf den Umgang mit Diskriminierungserfahrungen hin, aber auch auf die Alltäglichkeit besonders subtiler Formen von Diskriminierung wie soziale Herabwürdigungen. Diese zeigt sich auch bei der offenen Abfrage nach Wünschen zur Verbesserung der Unterstützung (vgl. Kapitel 8.4), wo anstelle konkreter Wünsche von vielen Befragten eine allgemeine Resignation benannt wurde.

Neben der Resignation finden sich unterschiedliche Folgen und Bewältigungsstrategien in Bezug auf erlebte Diskriminierung, die wir in soziale Folgen und Strategien, emotionale und gesundheitliche Auswirkungen sowie Entgegnungs- und Bewegungsstrategien kategorisiert haben. Materielle Folgen haben wir nicht direkt abgefragt, bei vielen der genannten Folgen ist es jedoch wahrscheinlich, dass diese wiederum materielle Folgen nach sich ziehen. So geben beispielsweise 16 Prozent der Befragten an, dass sie

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Bewerbungen bei bestimmten Arbeitgeber*innen vermeiden, 30 Prozent schränken außerdem soziale Kontakte ein oder brechen diese ab (vgl. Kapitel 7.4). Auch negative emotionale oder gesundheitliche Auswirkungen haben 32 Prozent der Befragten als Folgen ihrer Diskriminierungserfahrungen benannt. Viele Befragte nennen als Bewältigungsstrategie für die Verarbeitung ihrer Erfahrungen Gespräche mit Freund*innen, Partner*innen oder der Familie (vgl. Kapitel 6). Dies verweist darauf, dass die Befragten der sächsischen Betroffenenbefragung vordergründig individuelle Wege finden beziehungsweise finden müssen, um mit dem Erlebten umzugehen. Die meisten Befragten begründen auch diese Wahl damit, dass sie der Meinung sind, dass ein aktives Reagieren auf das Erlebte nichts geändert hätte. Außerdem können ein fehlendes Wissen um mögliche Beschwerdestrukturen oder fehlende Beschwerdestrukturen ein Grund für die Wahl individueller Bewältigungsstrategien sein. Die resignative Haltung in Bezug auf offizielle Beschwerdemöglichkeiten der von Diskriminierung Betroffenen verweist darauf, dass sie Möglichkeiten zur Durchsetzung ihrer Rechte kaum kennen (vgl. Kapitel 4.2 und 8.1).

Ein wichtiges Element hierbei sind niedrigschwellige Beschwerde- und Beratungsangebote, die für die Betroffenen leicht identifizierbar sein müssen. In der Folge müssen die Anliegen dann konsequent verfolgt und geprüft werden. Im Handlungsfeld 1 haben wir bereits auf die Bedeutung der Einrichtung und Bekanntmachung von unabhängigen Beschwerdestellen verwiesen. Diese sollte es sowohl bei allen Ämtern und Behörden geben – und damit auch in der Justiz und bei der Polizei – als auch in staatlichen Bildungseinrichtungen, in kommunalen Wohnungsgesellschaften wie auch in staatlich finanzierten Gesundheitseinrichtungen. Der hohe Anteil von knapp 30 Prozent der sächsischen Befragten in der Bevölkerungsbefragung (in der sächsischen Betroffenenbefragung liegt der Anteil bei 60 Prozent), der angibt, gesundheitliche oder emotionale Auswirkungen infolge von Diskriminierungserfahrungen erlebt zu haben (vgl. Kapitel 7.3), verweist ebenfalls auf einen Handlungsbedarf hinsichtlich leicht zugänglicher Beratungs- und Beschwerdestellen.

Diskriminierungserfahrungen werden von Personen überall im Freistaat Sachsen gemacht (vgl. Kapitel 5.4) Beratungs- und Unterstützungsnetzwerke gehen jedoch meist von den städtischen Zentren aus. Um auch Personen jenseits dieser Ballungsräume niedrigschwellig und wohnortsnah unterstützen und beraten zu können, bedarf es daher sowohl eines flächendeckenden Ausbaus von Beratungs- und Unterstützungsnetzwerken in den zehn Landkreisen, die von qualifizierten •Antidiskriminierungsberatungsstellen

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

bis hin zu •Community-Selbstorganisationen reichen, als auch des Bekanntmachens und Zugänglichmachens bestehender Strukturen. Mögliche Instrumente dafür sind beispielsweise der Ausbau der aufsuchenden, mobilen •Antidiskriminierungsberatung oder der weitere Ausbau von Online-Angeboten sowohl von •Antidiskriminierungsberatungsstellen als auch von •Community-Selbstorganisationen, um auch Personen im ländlichen Raum zu erreichen. Als Best-Practice-Beispiel könnte dabei die bereits begonnene Förderung einiger Community-Selbstorganisationen dienen. Das Angebot von Online-Angeboten wurde auch während der Covid-19-Pandemie positiv von Betroffenen wahrgenommen (vgl. Kapitel 5.5).

Die Beratungs- und Unterstützungsangebote sollten also einerseits niedrigschwellig sein, d.h. sie sollten kostenlos sein, einfache Kontaktmöglichkeiten anbieten, räumlich erreichbar sein wie auch ausreichend Beratungskapazitäten haben, um Personen nicht abweisen zu müssen. Andererseits sollte die durch die Beratungsstellen gewährleistete Anonymität der Ratsuchenden für Betroffene transparent kommuniziert werden. Diese Aspekte wurden auch von Betroffenen als Wünsche genannt (vgl. Kapitel 8.4).

Beratungsstrukturen benötigen zudem eine qualifizierte Sprachmittlung. Gerade Personen, deren Erstsprache eine andere Sprache als Deutsch ist, kennen und nutzen selbst niedrigschwellige Beratungsangebote nicht (vgl. Kapitel 8.2). Es ist daher notwendig, Beratungs- und Unterstützungsangebote mehrsprachig zu bewerben, aber auch die Beratung selbst muss mehrsprachig möglich sein. Dafür bedarf es geeigneter Ansprechpartner*innen in den Beratungsstrukturen wie auch qualifizierter Sprachmittler*innen, um Personen den Zugang zu Beratungsangeboten zu gewährleisten, die nicht Deutsch als Erstsprache haben. Die Sprachmittler*innen selbst sollten Schulungsangebote hinsichtlich Diskriminierungssensibilität, aber auch Supervision gestellt bekommen. Für diesen Ausbau und insbesondere die Bekanntmachung dieser in Teilen bereits vorhandenen Beratungsangebote sollten entsprechende Ressourcen durch die fördernden Institutionen zur Verfügung gestellt werden.

Auffällig ist außerdem, dass in der sächsischen Betroffenenbefragung die Bekanntheit der unterschiedlichen Beratungsstellen und Unterstützungsstrukturen in Sachsen variiert (vgl. Kapitel 8.1). So geben beispielsweise knapp 20 Prozent der Befragten (n = 206) der sächsischen Betroffenenbefragung an, •Antidiskriminierungsberatungsstellen nicht zu kennen. Andere Beratungsstellen sind hingegen bekannter. Um Betroffenen eine bedarfsgerechte Wahl von Beratungsstellen zu ermöglichen, sollte die Bekanntheit der Beratungsstellen und der jeweiligen Zuständigkeiten ausgeglichener werden.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Mögliche Instrumente könnten hierbei zielgruppenspezifische Werbung, mehr Ressourcen für die Öffentlichkeitsarbeit, aber auch Bildungsarbeit im Bereich Antidiskriminierungsarbeit sein.

Neben diesen beiden Aspekten ist ein Handlungsbedarf aber auch der Ausbau des Wissens, was Beratungsangebote leisten und welche Möglichkeiten zum Schutz vor Diskriminierung bestehen. So fällt in den Ergebnissen der Studie auf, dass zum Teil knapp zwei Drittel der Befragten der sächsischen Betroffenenbefragung keinen Bedarf hinsichtlich bestehender Beratungsstrukturen zu haben scheinen (vgl. Kapitel 8.1). Dies verwundert vor dem Hintergrund, dass jede zweite Person der sächsischen Bevölkerungsbefragung angibt, in den letzten zwei Jahren Diskriminierung erlebt zu haben (vgl. Kapitel 5). Die Untersuchung der Wahrnehmung von Diskriminierungserfahrungen hat gezeigt, dass diese sowohl mit eigenen Diskriminierungserfahrungen als auch damit zu tun hat, wie diskriminierende Erfahrungen benannt sind. So macht es beispielsweise einen Unterschied in der Bewertung von fiktiven Situationen, wenn Signalwörter wie *rassistisch* oder explizite Diskriminierungsmerkmale, wie beispielsweise das Kopftuch, genannt werden (vgl. Kapitel 4). Dies bestätigen auch unsere Erfahrungen aus dem qualitativen Pretest: Personen konnten sich vielfach nicht mit dem Studientitel „Diskriminierung erlebt?!" identifizieren, obwohl ihre Antworten zeigten, dass sie Diskriminierungserfahrungen gemacht hatten. Auch wenn sie Diskriminierungserfahrungen angeben, zeigt sich bei den Reaktionen auf diese, dass viele Personen gegenüber der Ungerechtigkeit von Diskriminierung resigniert haben und sie als etwas Unabänderliches wahrnehmen. Insofern ist es nicht verwunderlich, wenn als Gründe für das Nichtaufsuchen von Beratungsstellen immer wieder von den Betroffenen angegeben wird, dass sie ihre eigenen Erfahrungen nicht als Diskriminierung wahrnehmen oder das Gefühl haben, dass es anderen Personen schlechter geht als ihnen selbst (vgl. Kapitel 8.2). Dies legt den Schluss nahe, dass Personen, die angeben, keinen Bedarf bezüglich offizieller Beratungs- und Unterstützungsnetzwerke zu haben, ihre Erfahrungen aufgrund der gesellschaftlichen Normierung und Häufigkeit nicht als Diskriminierung einordnen. Es deutet überdies darauf hin, dass sie auch nicht wissen, welche Rechte und Möglichkeiten ihnen zustehen, sich dagegen zu wehren. Des Weiteren sind Kompetenzen und Möglichkeiten von Beratungsstellen möglicherweise nicht bekannt oder werden unterschätzt.

Um dies zu ändern, bedarf es neben der Stärkung von Beratungs- und Unterstützungsstrukturen für Betroffene von Diskriminierung einer Stärkung der Bildungsarbeit im Bereich Antidiskriminierung für alle Personen

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

und nicht nur für Betroffene von Diskriminierung. Gleichzeitig kann diese Bildungsarbeit auch dazu beitragen, dass neue diskursive Vorstellungen hervorgebracht werden, die von alten tradierten abweichen und damit auch Vorurteile abbauen (beispielsweise Schulbücher und Bücher, die in der Schule gelesen werden). Der Fokus sollte dabei nicht nur auf Bildungsarbeit in Kindergärten oder Schulen liegen, die von knapp 90 Prozent der sächsischen Befragten stark begrüßt wird (vgl. Kapitel 4), sondern auch auf Erwachsenenbildung bis in das hohe Lebensalter. Die Ergebnisse der Studie verdeutlichen, dass besonders Personen bis zu 30 Jahren deutlich häufiger als ältere Personen ihre Erfahrungen als diskriminierend wahrnehmen und angeben. Damit besteht insbesondere auch bei Personen über 30 Jahren die Notwendigkeit, Wissen in Bezug auf Diskriminierung und Diskriminierungsmerkmale auszubauen, damit Handlungsmöglichkeiten besser identifiziert werden können. Ein Instrument, um die Veränderung der Wahrnehmung von Diskriminierung zu beobachten, könnte eine Art Diskriminierungsmonitor in Anlehnung an den Sachsen-Monitor (dimap 2018) darstellen. Neben der Bildungsarbeit in Kindergärten und Schulen wie auch im Bereich der Erwachsenenbildung bedarf es ebenso einer Antidiskriminierungsbildungsarbeit, die sich an Fachkräfte (Mitarbeiter*innen von kommunalen und Landesämtern und Behörden, Personalverantwortliche u.a.) und Multiplikator*innen richtet. Diese zu diskriminierungsrelevanten Themen zu sensibilisieren und zu schulen, erweitert und stärkt deren Handlungskompetenzen und ist damit eine präventive Maßnahme, um gegen Diskriminierung vorzugehen (vgl. Handlungsfeld 1). Auch Angebote für die Zivilgesellschaft, wie etwa Sportvereine oder Musikvereine, sich mit den Themen Vielfalt und Diskriminierung im Rahmen einer politischen Bildung auseinanderzusetzen, sollten ausgebaut werden.

Neben der Stärkung der Bildungsarbeit im Bereich Antidiskriminierung sollten insbesondere auch •Community-Selbstorganisationen gestärkt werden. Sie werden von den sächsischen Befragten in der Betroffenenbefragung mit 18 Prozent (n = 194) am häufigsten als Beratungsstellen bei erlebter Diskriminierung aufgesucht (vgl. Kapitel 8.1). Zudem äußern Betroffene den Bedarf an merkmalsspezifischen Antidiskriminierungsberatungsangeboten und an diskriminierungssensibler Beratung durch Personen mit ähnlichen Erfahrungen (vgl. Kapitel 8.4). Eine stärkere institutionelle Förderung von •Community-Selbstorganisationen kann dazu beitragen, dass zivilgesellschaftliche Strukturen gestärkt und Interessen von Communities besser vertreten werden können, insbesondere vor dem Hintergrund, dass manche Community-Arbeit in Sachsen weiterhin ehrenamtlich erfolgt. Communi-

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

ty-Organisationen bieten dabei einen geschützten, merkmalsspezifischen Vertrauensraum für Betroffene von Diskriminierung, um über das Erlebte zu sprechen. Sie können damit auch als wichtige erste Anlaufstelle dienen, um bei Bedarf an horizontal aufgestellte, qualifizierte Antidiskriminierungs-Beratungsstellen weiter zu vermitteln.

Ein Wunsch, der vor allem in den Konsultationstreffen mit zivilgesellschaftlichen Akteur*innen in Sachsen deutlich wurde, ist die stärkere Einbindung von Betroffenen von Diskriminierung und ihren Perspektiven in die Ausgestaltung der Landespolitik, etwa im Rahmen der Gestaltung von Landesaktionsplänen. Betroffene von Diskriminierung kennen ihre Bedarfe wie auch bestehende Herausforderungen am besten, weshalb es wichtig ist, sie selbst als Expert*innen zu Wort kommen zu lassen, wie es auch in der vorliegenden Studie der Fall ist.

9.3 Einstellungen und Wissen zu rechtlichem Schutz

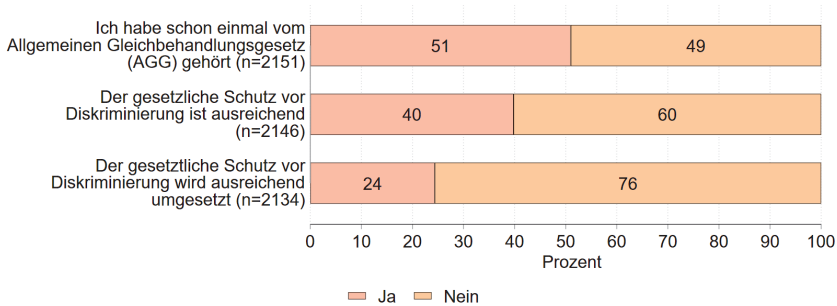
Bei der Wahrnehmung von Diskriminierung zeigt sich einerseits, dass Personen in Sachsen (wie auch bundesweit) eine hohe Sensibilität für Diskriminierungserfahrungen anderer Personen haben. Dabei werden auch Erfahrungen im privaten Raum, die nicht durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (•AGG) geschützt sind, von einem Großteil der Befragten (85 %) als Diskriminierung eingestuft. Andererseits werden Situationen, die rechtlich durch das •AGG geschützt wären, wie beispielsweise die fehlende Barrierefreiheit, von einem Drittel der sächsischen Befragten und die Geschlechterungleichheit beim Gehalt von einem Fünftel der sächsischen Befragten nicht als Diskriminierung erkannt (vgl. Kapitel 4.3). Die rechtlich nicht geschützte Diskriminierung im privaten Bereich wird dabei etwas häufiger als Diskriminierung wahrgenommen als die beiden rechtlich geschützten Situationen.

Dies zeigt, dass das gesellschaftliche Verständnis von Diskriminierung nicht in allen Aspekten der rechtlichen Definition von Diskriminierung entspricht: Einerseits werden Situationen, die rechtlich eine Form von Diskriminierung darstellen, nicht unbedingt als Diskriminierung erkannt. Andererseits werden Situationen, die rechtlich nicht geschützt sind, als Diskriminierung wahrgenommen. Sozialwissenschaftlich stellen sowohl die rechtlich geschützte Form von Diskriminierung als auch subjektive Diskriminierungserfahrungen entlang gesellschaftlicher Machtverhältnisse einen Ausschluss von gleichen Rechten und gleicher Behandlung dar.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

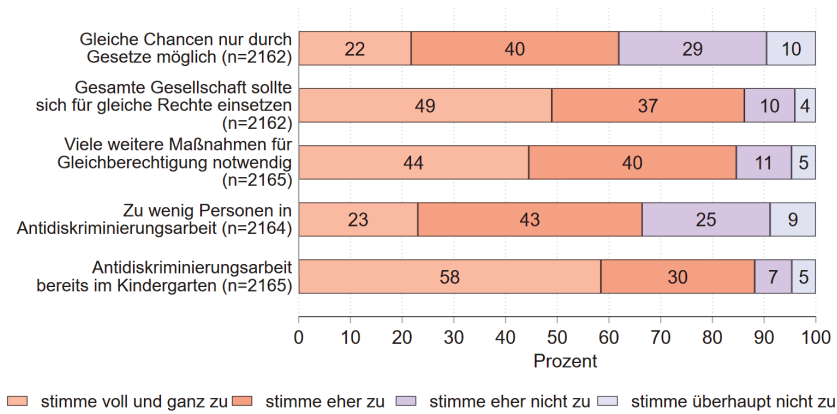
Die Hälfte der Befragten in Sachsen haben schon einmal vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (•AGG) gehört. Dabei sehen viele der befragten Personen in Sachsen einen Handlungsbedarf: 60 Prozent halten den gesetzlichen Schutz vor Diskriminierung für nicht ausreichend. Dessen Umsetzung sehen drei Viertel der Befragten als nicht ausreichend an. Dies bedeutet, dass sie entweder ihre Rechte nicht kennen oder den gesetzlichen Schutz vor Diskriminierung als nicht ausreichend umgesetzt betrachten.

Abbildung 54 Meinungen zum rechtlichen Diskriminierungsschutz



Quelle: Diskriminierungserfahrungen in Sachsen (Bevölkerungsbefragung Sachsen)

Abbildung 55 Einstellungen für weitere Antidiskriminierungsmaßnahmen



Quelle: Diskriminierungserfahrungen in Sachsen (Bevölkerungsbefragung Sachsen)

Viele Befragte halten jedoch weitere Antidiskriminierungsmaßnahmen auch außerhalb des Rechts für sinnvoll: So stimmen fast 90 Prozent der Aussage zu, dass Antidiskriminierungsarbeit schon in der Kita beginnen sollte. Auch

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

stimmen 84 Prozent der Aussage voll bis eher zu, dass noch viele Maßnahmen notwendig seien, um gegen Diskriminierung vorzugehen, und 86 Prozent der Aussage, dass sich die gesamte Gesellschaft für gleiche Rechte für alle einsetzen sollte.

9.3.1 Handlungsfeld 3: Ausbau des rechtlichen Schutzes

Die positiven Einstellungen zu gesellschaftlicher Gleichberechtigung und Vielfalt und das Ergebnis, dass über die Hälfte der Befragten in Sachsen den gesetzlichen Schutz für nicht ausreichend hält und drei Viertel der Befragten die Umsetzung des rechtlichen Diskriminierungsschutzes für unzureichend hält, verweisen auch in diesem Bereich auf einen Handlungsbedarf. Außerdem haben die Ergebnisse zur Wahrnehmung von Diskriminierung gezeigt, dass Befragte in Sachsen und bundesweit auch Situationen als diskriminierend einschätzen, die rechtlich bisher nicht durch das •AGG oder andere Gesetze geschützt sind.

Für Betroffene von Diskriminierung sind daher auch Beratungsangebote besonders wichtig, die sie bei ihrer Rechtsdurchsetzung unterstützen (Rottleuthner et al. 2011; Bartel et al. 2015; Kalkum und Otto 2017: 102ff.). Als wesentliche Rechtsgrundlage dient im Verhältnis zwischen Staat und Bürger*in das Grundgesetz (insbesondere Art. 3 GG) sowie im Zivil- und Arbeitsrecht das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (•AGG) (für eine Übersicht: Berghahn et al. 2017). Verschiedene Evaluationen des •AGG weisen jedoch auf die vielfältigen Lücken im bestehenden Diskriminierungsschutz hin (Egenberger 2015; Berghahn et al. 2016).

Auf Landesebene kann für die Erweiterung des rechtlichen Diskriminierungsschutzes ein Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) für den Freistaat Sachsen eingeführt werden. Außerdem kann für den Bildungsbereich ein explizites Diskriminierungsverbot im Schulgesetz ergänzt werden.

Die Erweiterung des rechtlichen Schutzes vor und bei Diskriminierung auf Landesebene wie auch die Schließung von rechtlichen Schutzlücken auf Landesebene stellen somit ein drittes wichtiges Handlungsfeld dar. Ein auf Landesebene zu beeinflussender Bereich wäre beispielsweise das sächsische Hochschulgesetz und Hochschulrahmengesetz. Außerdem könnte ein explizites Diskriminierungsverbot im Schulgesetz eingeführt werden (Antidiskriminierungsbüro Sachsen 2016). Damit würde ein Lebensbereich adressiert, in dem auch im Vergleich zu anderen Lebensbereichen viele Personen Diskriminierungserfahrungen machen (vgl. Kapitel 5.1).

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Die Ergebnisse unserer Studie zeigen außerdem, dass Menschen mit •Behinderung in verschiedenen Bereichen Diskriminierung erfahren und ein wirksamer Diskriminierungsschutz und eine tatsächliche Gleichbehandlung oftmals nicht stattfindet (vgl. u.a. Kapitel 6.2.2 und 6.3.3), weshalb es der konsequenten Umsetzung der UN-Behindertenrechtkonvention (UN-BRK) auf Landesebene bedarf. Instrumente für die bisherige Umsetzung der UN-BRK auf Landesebene sind das sächsische Inklusionsgesetz (SächInklusG) wie auch das Barrierefreie-Websites-Gesetz (BfWebG).

Um den rechtlichen Schutz vor Diskriminierung auf Landesebene zu erweitern, sollte ein Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) für den Freistaat Sachsen auf den Weg gebracht werden. Insbesondere Diskriminierungserfahrungen durch staatliche Stellen, darunter durch die Polizei, bedürfen eines eigenen landesrechtlichen Schutzes, der Betroffenen transparent und niedrigschwellig die Möglichkeit eröffnet, Ansprüche gegen den Freistaat geltend zu machen. Die Ergebnisse unserer Studie zeigen darüber hinaus, dass Personen in Sachsen vielfach Diskriminierungserfahrungen entlang nicht •AGG-geschützter Diskriminierungsmerkmale angeben (vgl. Kapitel 5.3.8 und 6). Das häufigste Diskriminierungsmerkmal, das angegeben wird, ist das äußere Erscheinungsbild, worunter insbesondere Diskriminierungserfahrungen entlang des Körpergewichts fallen. Gewichtsdiskriminierungen sind bisher jedoch nicht gesondert geschützt. Das Gleiche gilt für Diskriminierungserfahrungen entlang des sozioökonomischen Status (Kapitel 5.2.7). Beide Diskriminierungsmerkmale sollten daher in einem LADG des Freistaates Sachsen bedacht werden. Die Erweiterung der geschützten Diskriminierungsmerkmale ist auch für das auf Bundesebene geltende •AGG bereits angeraten worden (Egenberger 2015: 15; Liebscher 2017: 27 ff.). In ein sächsisches LADG könnte zudem eine Öffnungsklausel aufgenommen werden, die es ermöglicht, Diskriminierung auch anhand anderer relevanter gesellschaftlicher Machtverhältnisse in der Rechtsprechung adressieren zu können (Klose und Liebscher 2015: 77 ff.; Berghahn et al. 2016; Beigang et al. 2017a: 298) und damit der Komplexität der berichteten Diskriminierungserfahrungen in Sachsen gerecht zu werden. Es kann unterschiedliche Gründe für das Hindernis einer individuellen Rechtsdurchsetzung geben. Diese reichen von (1) Wissensdefiziten bezüglich Wegen der Rechtsdurchsetzung, (2) fehlenden Ressourcen, (3) der Angst vor persönlichen Nachteilen, (4) dem Gefühl, dass rechtliche Schritte nicht erfolgreich wären bis zu (5) einem rationalen Desinteresse gegenüber dem Zugang zu Gütern oder Dienstleistungen. Alle Aspekte wurden auch von Befragten der sächsischen Betroffenenbefragung angebracht (vgl. Kapitel 6). In der sächsischen Betroffenenbefragung haben

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

insgesamt weniger als zehn Personen ihre Diskriminierungserfahrungen bei der Polizei oder bei der Staatsanwaltschaft angezeigt (siehe Kapitel 6). Dies deutet auf Hürden bei der Einleitung rechtlicher Schritte hin. Eine Hürde ist dabei die mit zwei Monaten verhältnismäßig kurze Frist zur Geltendmachung von Ansprüchen nach dem •AGG, weshalb in einem sächsischen LADG die Frist länger sein könnte als im •AGG. Auch eine Stärkung der kollektiven Rechtsdurchsetzung, wie etwa die Einführung eines Verbandsklagerechts oder einer Prozessstandschaft in einem sächsischen LADG, wäre zu begrüßen (Egenberger 2015: 10; Lüders et al. 2016: 12; Andrades 2017: 26). Auch die explizite Unterstützung der •AGG-Novellierung auf Bundesebene durch den Freistaat Sachsen wäre wichtig.

Zusammengenommen könnten Veränderungen in den drei benannten Handlungsfeldern für Personen in Sachsen sowohl die Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen verringern als auch mehr Reaktionsmöglichkeiten bei erlebter Diskriminierung bieten.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY - https://www.nomos-elibrary.de/agb

10 Ausblick

Die Ergebnisse dieser Studie zeigen, dass Diskriminierungserfahrungen Alltagsrealität der in Sachsen lebenden Menschen sind. Dabei ist es aber wichtig zu betonen, dass Diskriminierungserfahrungen nicht alle Personen gleichermaßen betreffen. Vielmehr gibt es gesellschaftliche Gruppen, die besonders häufig Diskriminierung erfahren und damit auch ein spezifisches Diskriminierungsrisiko haben. Diese Gruppen machen sich unter anderen an gesellschaftlichen Strukturprinzipien wie Sexismus, •Heteronormativität, Rassismus, •Ableismus, •Ageismus oder Schönheitsidealen fest[84]. Dies belegt auch die vorliegende Studie (vgl. Kapitel 5). Dabei zeigen sich auch •intersektionale Verschränkungen der verschiedenen Strukturprinzipien.

In der vorliegenden Studie werden die Auswirkungen dieser gesellschaftlichen Strukturprinzipien erstmalig spezifisch für Sachsen untersucht. Sie hat einen horizontalen Ansatz und beschäftigt sich mit unterschiedlichen Diskriminierungserfahrungen entlang verschiedener Merkmale, wie etwa Geschlecht, religiöse Zugehörigkeit, äußere Erscheinung, Lebensalter, •Behinderung, sexuelle Orientierung, rassistische •Zuschreibungen, Herkunft oder sozioökonomischer Status in Sachsen. Damit schließt die Studie eine bislang bestehende Forschungslücke.

Die Bedeutung der bisherigen Erkenntnislücken über Diskriminierungserfahrungen in Sachsen zeigt sich auch im Zuspruch und der Ablehnung, die das Projektteam im Rahmen der Studiendurchführung erhalten hat. Die Studie hat eine Reihe von Reaktionen hervorgerufen, die vom Unterstreichen der Bedeutung der Studie bis hin zu Beleidigungen und einer Morddrohung gereicht haben. Gerade dieses Spektrum verdeutlicht für uns die Bedeutsamkeit der vorliegenden Studie wie auch deren Notwendigkeit. Neben den Stärken der Studie zeigen sich auch einige Limitationen. Viele davon hängen mit den in Kapitel 3 benannten Messproblemen von Diskriminierung zusammen. Die Entscheidung für die quantitative Erhebung subjektiver Diskriminierungser-

84 Weitere relevante Strukturprinzipien sind unter anderem Antisemitismus und Antiziganismus. Aufgrund der geringen Fallzahlen für jüdische Personen sowie Sinti*zze und Rom*nja können wir in dieser Studie keine spezifischen Aussagen zu diesen Strukturprinzipien machen. An dieser Stelle sind weitere Studien für Sachsen und das restliche Bundesgebiet notwendig.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:27
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

fahrungen mit einem merkmalsunabhängigen, horizontalen Ansatz bringt neben den aufgezeigten Vorteilen auch einige Probleme mit sich:

(1) Wir trennen analytisch alltägliche Diskriminierungserfahrungen, die in der Realität häufig ineinander übergehen. So verschwimmen etwa Formen sozialer Herabwürdigung (vgl. Kapitel 6.1) häufig miteinander sowie mit anderen Formen von Diskriminierung wie beispielsweise sexueller Belästigung. Dies kann zu einer Normalisierung dieser Erfahrungen beitragen und damit auch die Wahrnehmung einzelner Erfahrungen beeinflussen.
(2) Ein Muster, das sich durch die vorliegende Studie zieht, sind die gegenüber den beiden Bevölkerungsbefragungen durchweg höheren Anteile Befragter in der Betroffenenbefragung, die angeben, Diskriminierungserfahrungen gemacht zu haben. Dies liegt an dem selektiven Prozess der Gewinnung von Teilnehmenden. Die passive Stichprobenziehung über Medien, Werbematerialien und Verbände erfolgte unter dem Schlagwort „Diskriminierung erlebt?!". Die Teilnahmemotivation für viele Personen war daher – anders als in den Bevölkerungsbefragungen – das eigene Diskriminierungserleben. Es ist daher wenig verwunderlich, dass die Anteile derjenigen, die von Diskriminierungserfahrungen berichten, höher sind als in den Bevölkerungsbefragungen.
(3) Wir fokussieren in der vorliegenden Studie auf Wahrnehmung und Umgangsstrategien von alltäglichen Diskriminierungserfahrungen. Die Folgen dieses Erlebens betrachten wir dagegen nur eingeschränkt. Wissenschaftliche Studien wie auch Beratungsdaten im Bereich Antidiskriminierung verweisen jedoch auf die substanziellen Folgen, die mit diesem Erleben einhergehen.
(4) Quantitative Häufigkeiten von Erfahrungen könnten dahingehend verstanden werden, dass einige Erfahrungen weniger häufig als andere Erfahrungen erlebt werden und diese dadurch weniger gravierend seien. Wir möchten jedoch darauf hinweisen, dass einige alltägliche Diskriminierungserfahrungen erschreckend häufig sind, auch wenn sie von weniger Personen angegeben werden. So sind beispielsweise 7 Prozent der sächsischen Befragten, die angeben, sexualisierte Gewalt erlebt zu haben, ein hoher Anteil, wenn man sich verdeutlicht, welche traumatischen Folgen solche Erfahrungen für die Betroffenen vielfach haben, und diesen Anteil dann auf die sächsische Bevölkerung hochrechnet.
(5) Ein Muster, dass in den Ergebnissen der Studie deutlich wird, ist der Zusammenhang zwischen Alter und Wahrnehmung von Diskriminie-

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:28
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

rungserfahrungen. So zeigt sich in der Analyse der alltäglichen Diskriminierungserfahrungen (vgl. Kapitel 6), dass diese deutlich häufiger von Personen unter 30 Jahren angegeben werden. Das verweist nicht unbedingt darauf, dass ältere Personen diese Erfahrungen weniger häufig machen als junge Personen. Vielmehr kann dies darauf hindeuten, dass jüngere Personen sensibilisierter sind für Diskriminierungserfahrungen. Dies bedeutet, dass Bildungskampagnen und die Aufklärung der Bevölkerung hinsichtlich Diskriminierungserfahrungen essenziell sind und einen entscheidenden Einfluss auf die Wahrnehmung von Diskriminierung und deren Artikulation haben können. Diese Bildungsarbeit wird von knapp 90 Prozent der sächsischen Befragten als Möglichkeit begrüßt, Diskriminierung abzubauen (vgl. Kapitel 4).

Aus den genannten Limitationen ergeben sich weitere Forschungsbedarfe: Um zu untersuchen, was Menschen wirklich passiert, bedarf es weiterer, kontinuierlicher Studien zu merkmals- und lebensbereichsspezifischen Diskriminierungserfahrungen in Sachsen. Die vorliegende übergreifende Studie konnte eine Vielzahl von Problemen und Schwierigkeiten aufzeigen. So erleben viele Personen Diskriminierung, und Diskriminierungserfahrungen haben für Betroffene gravierende Folgen. Dennoch leiten die meisten Betroffenen keine formalen oder rechtlichen Schritte ein, um gegen ihre Erfahrungen vorzugehen. Die Gründe dafür sowie die Hürden, rechtlich gegen Diskriminierung vorzugehen, könnten in weiteren Studien genauer untersucht werden.

Auch konnten mit der vorliegenden Studie nicht alle Personen gleichermaßen erreicht werden. Hinzu kommt, dass es im Rahmen einer solchen Überblicksstudie nicht möglich ist, alle Perspektiven intensiv zu beleuchten. Durch den horizontalen Ansatz dieser Studie konnten wir einige Muster und Zusammenhänge aufzeigen. Für die genauere Analyse einzelner Bereiche ist es notwendig, weiterführende Studien durchzuführen, die merkmals- und lebensbereichsspezifisch sind. Dabei ist es wichtig, die •intersektionale Verschränkung der unterschiedlichen Diskriminierungserfahrungen zu betrachten und nicht aus dem Blick zu verlieren.

Intersektionalität ist eine Linse, die erlaubt zu sehen, woher Macht kommt und auf wen oder was sie prallt, wo es Verknüpfungen und wo es Blockaden gibt. Es gibt nicht einfach ein Rassismus-Problem hier und ein Gender-Problem dort und ein Klassen- oder LBGTQ-Problem woanders. Häufig

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:28
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

löscht das dominante Framing das aus, was Menschen wirklich passiert. (Kimberlé Crenshaw)[85].

85 in: »Reach Everyone on the Planet…« - Kimberlé Crenshaw und Intersektionalität, Gunda-Werner-Institut (Hrsg.), 2019, Berlin.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:28
Open Access – (cc) BY - https://www.nomos-elibrary.de/agb

11 Glossar

Das Glossar ist alphabetisch geordnet, weil wir so eine Hierarchisierung der Anordnung der Begriffe umgehen. Außerdem würde eine thematische Ordnung voraussetzen, dass alle Leser*innen wissen, in welchem Themengebiet sie Begriffe finden. Dadurch würden wir unnötige Hürden in das Glossar einbauen. Einige Definitionen haben wir selbst formuliert, andere haben wir aus anderen Glossaren wörtlich übernommen und dies kenntlich gemacht. Da es bereits gute Definitionen zu vielen Begriffen gibt, erschien es uns sinnvoll, diese zu nutzen und uns diesen anzuschließen. Innerhalb der Definitionen sind die Wörter fett gedruckt, die im Glossar an anderer Stelle erklärt werden.

A	Ableismus/Ableism	Eine Diskriminierungsform, die sich auf das Merkmal **Behinderung** bezieht, wobei im Fokus steht, dass Personen von der Gesellschaft be-hindert werden. „Ableism leitet sich ab vom Wort Fähigkeit – ability; to be able to heißt, fähig zu etwas sein. (…) Ableism ist die Beurteilung von Körper und Geist anhand von Fähigkeiten – die Bewertung eines Menschen entscheidet sich dabei danach, was sie oder er „kann“ oder „nicht kann“. Damit ist auch Ableism eine Form des Biologismus, ein Bewertungsmuster anhand einer erwünschten biologischen (körperlichen oder geistigen) Norm.“ (Maskos 14.12.2011: 4).
	Abweichung von der Norm	Siehe **Normen**
	ADB Sachsen	„Seit 2005 unterstützt das Antidiskriminierungsbüro Sachsen (ADB) als eine zentrale Anlaufstelle in Sachsen Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind.“ Das ADB Sachsen ist „eine unabhängig arbeitende, nicht-staatliche Anlaufstelle für alle Diskriminierungsmerkmale und Mehrfachdiskriminierung auf Seiten der Betroffenen von Diskriminierung Beratungsstelle, Weiterbil-

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:28
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

		dungsträger, Informationsplattform." (Antidiskriminierungsbüro Sachsen).
	Ageismus	Bezeichnet Benachteiligungen von Personen oder Gruppen entlang ihres Lebensalters.
	AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz: Das Gesetz existiert seit 2006. „Erstmals wurde in Deutschland ein Gesetz geschaffen, das den Schutz vor Diskriminierung aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität durch private Akteure (z. B. Arbeitgeber, Vermieter, Anbieter von Waren und Dienstleistungen) umfassend regelt". (Antidiskriminierungsstelle des Bundes).
	Antidiskriminierungsberatung	Bezeichnet „ein Unterstützungsangebot für **Betroffene** von Diskriminierung. Ihnen wird ein geschützter Raum für die Verarbeitung des Erlebten und die (Wieder)Erlangung von Handlungsfähigkeit angeboten. Darüber hinaus werden sie auf Wunsch bei der Entwicklung und Umsetzung von Strategien zur Einforderung ihres Rechts auf Gleichbehandlung und Respekt sowie bei der Veränderung diskriminierender Zustände und Strukturen unterstützt." (Bartel et al. 2015).
	Asexuell	„Asexuelle Menschen fühlen keine oder wenig sexuelle Anziehung zu anderen Menschen." (LAG Queeres Netzwerk Sachsen).
	*(Asterisk)	Die Schreibweise kommt ursprünglich aus der Informatik, in welcher das Asterisk genannte Sternchen * als Platzhalter, beispielsweise für offene Suchanfragen, dient (quix – Kollektiv für kritische Bildungsarbeit 2016: 93). Wir **gendern** mit dem Asterisk, weil dieser auf die soziale Konstruktion von Geschlecht verweist und verdeutlicht, dass Geschlechter vielfältig und wandelbar sind (AG Feministisch Sprachhandeln 2015: 25).
B	Beeinträchtigung	Bezieht sich auf körperliche Einschränkungen, beispielsweise aufgrund von Krankheiten. Beeinträchtigung (impairment) steht ins-

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:28
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

besondere für die individualisierte Dimension, **Behinderung** hingegen bezieht sich auf das Ergebnis des Behindert-Werdens aufgrund unterschiedlicher Teilhabebarrieren (Köbsell 2012: 41, 2015: 23).
Zwar haben wir in den Befragungen Beeinträchtigungen erfragt, doch schreiben wir in unserem Bericht von **Behinderungen**, um auf die gesellschaftliche Dimension, nämlich, dass Personen be-hindert werden, und die daraus folgende Diskriminierung aufmerksam zu machen.

Behinderung

„Behinderung umfasst drei Aspekte: Behinderung ist zum einen eine Schädigung (…) von Organen oder Funktionen des Menschen. Behinderung ist aber auch eine **Beeinträchtigung** (…) des Menschen. Auf Grund einer körperlichen, geistigen oder seelischen Schädigung verfügt eine Person über eingeschränkte oder andere Fähigkeiten im Vergleich zu nicht-geschädigten Menschen. Es sind also Funktions-Beeinträchtigungen, die typische, „normale" Alltagsituationen behindern oder unmöglich machen. Schließlich impliziert Behinderung auch Benachteiligung (engl. handicap) des Menschen im körperlichen und psychosozialen Feld. Behinderung meint hier ‚behindert werden', also die nachteiligen Konsequenzen von Schädigung und Beeinträchtigung in familiärer, schulischer, beruflicher und gesellschaftlicher Hinsicht. Die Abwendung von einer medizinischen Sichtweise unterstreicht, dass Behinderung nicht in erster Linie eine Eigenschaft der Person ist. Der „Behinderte" ist nicht in erster Linie seine Behinderung, sondern Menschen mit einer Schädigung sind in bestimmten Aspekten beeinträchtigt und werden von ihrer Umwelt in verschiedener Hinsicht behindert. Die Benutzung des Begriffs Behinderung ist nicht unumstritten: Er verleiht einerseits Schutz und Hilfe, z. B. den Anspruch auf spezielle Förderungen, auf Eingliederungshilfen oder auf finanzielle Unterstützungen. Andererseits bedeutet

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:28
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

	er aber auch Stigmatisierung und Ausgrenzung." (Antidiskriminierungsbüro Sachsen). Den Leidmedien zufolge sei es daher wichtig, dass von behinderten Menschen oder Menschen mit Behinderung gesprochen werde, da es sich lediglich um die Beschreibung eines Merkmals handele und um keine homogene Gruppe. „'Der/die Behinderte' reduziert die Person auf ein Merkmal, das alle anderen Eigenschaften dominiert. Das ist auch der Fall, wenn von ‚den Blinden' oder ‚den Gehörlosen' die Rede ist." (Leidmedien).
Betroffene	In unserer Befragung bezeichnen wir Personen, die Diskriminierung erfahren als Betroffene. Wir schreiben nicht Opfer, da dadurch eine Passivität suggeriert wird, durch die Personen, die Diskriminierung erfahren, noch einmal mehr auf diese reduziert und festgeschrieben werden (Hagemann-White 2019).
Betroffenenbefragung	Die Befragung wurde über **Community-Selbstorganisationen** und **Betroffenenverbände** an Personen weitergeleitet. Es wurde versucht, die Befragung explizit an **Betroffene** von Diskriminierung zu verteilen. Trotzdem haben auch bei der sachsenweiten und deutschlandweiten **Bevölkerungsbefragung Betroffene** von Diskriminierung teilgenommen. Außerdem sind die Personen, die an der Betroffenenbefragung teilgenommen haben, auch Teil der Bevölkerung. Die beiden Begriffe beschreiben also eher, wie die Befragungen verteilt wurden und soll nicht suggerieren, dass sich beide Gruppen ausschließen würden.
Bevölkerungsbefragung	Die Befragung wurde deutschlandweit und sachsenweit durchgeführt, um die Daten vergleichend auswerten zu können. Dabei wurden Teilnehmende über ein Online Access Panel gewonnen. Außerdem gab es eine **Betroffenenbefragung**. Personen, die an der **Betroffenenbefragung** teilgenommen haben, sind jedoch auch Teil der Bevölkerung und bei der Bevölkerungsbefragung haben auch **Betroffene** teilgenommen. Die beiden

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:28
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

		Begriffe beschreiben also eher, wie die Befragungen verteilt wurden und soll nicht suggerieren, dass sich beide Gruppen ausschließen würden.
	BIPoC	„BIPoC ist die Abkürzung von Black, Indigenous, **People of Colour** und bedeutet auf Deutsch **Schwarz**, Indigen, People of Colour". **People of Colour (PoC)** wird nicht übersetzt. „All diese Begriffe sind politische Selbstbezeichnungen. Das bedeutet, sie sind aus einem Widerstand entstanden und stehen bis heute für die Kämpfe gegen diese Unterdrückungen und für mehr Gleichberechtigung." (Migrationsrat Berlin e.V.).
	Bisexuell	Beschreibung für Personen, die sich emotional, romantisch und/oder sexuell zu zwei oder auch mehr Geschlechtern hingezogen fühlen. Hier gibt es unterschiedliche Bedeutungen, teilweise wird unter Bisexualität verstanden, dass Personen sich unabhängig vom Geschlecht zu Personen hingezogen fühlen, teilweise, dass sie sich zum eigenen und anderen Geschlechtern hingezogen fühlen (quix - Kollektiv für kritische Bildungsarbeit 2016: 94; Queer Lexikon; LAG Queeres Netzwerk Sachsen).
C	Catcalling	„Mit dem aus der englischen Umgangssprache stammenden Begriff werden überwiegend Belästigungen im öffentlichen Raum durch sexuell konnotiertes Rufen, Reden, Pfeifen oder sonstige Laute beschrieben." Es geht demnach um verbale sexualisierte Belästigung, die bislang nur in seltenen Fällen strafbar ist (Wissenschaftliche Dienste des Bundestages 2020).
	cis Frau, cis Mann cis-geschlechtlich cis-normativ	Bezeichnung für Personen, die sich mit dem bei ihrer Geburt zugewiesenen Geschlecht wohlfühlen und damit identifizieren. Der Begriff kommt aus der **trans** Bewegung und wurde entwickelt, um die **Norm** zu beschreiben und aufzuzeigen, dass durch die Nicht-Benennung der cis-Geschlechtlichkeit, diese immer wieder unkritisch reproduziert und als

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:28
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

		„normal“ festgeschrieben wird. In der Folge werden Personen, die nicht cis-geschlechtlich sind, immer wieder zu anderen gemacht (vgl. **Othering**) (quix - Kollektiv für kritische Bildungsarbeit 2016: 93; Queer Lexikon; Lesben- und Schwulenverband in Deutschland e.V.).
	Community-Selbstorganisation(en)	Bezeichnung für Selbstorganisationen und Interessenvertretungen, die sich in verschiedenen Merkmalsbereichen mit dem Thema Diskriminierung auseinandersetzen. Sie haben „Ansätze und Instrumente erarbeitet, die in der qualifizierten Antidiskriminierungsberatung aufgegriffen und fachlich weiterentwickelt wurden.“ Wichtig ist dabei die Positioniertheit von Beratungsstellen, was Einfluss auf die Angebotsgestaltung haben kann. „Während Klient_innen in einer zielgruppenspezifischen Beratungsstelle, die als Selbstorganisation positioniert ist, vielleicht stärker eine persönliche Zugehörigkeit (wieder)erkennen und psychosoziale Unterstützung und Angebote für eine empowernde Identitätsarbeit suchen, könnten sie in einer horizontal arbeitenden, gemischt bzw. privilegiert positionierten Beratungsstelle eher Vertreter_innen der Dominanzgesellschaft sehen und eine Unterstützung bei der Durchsetzung von Rechten gegenüber Regelstrukturen und anderen privilegiert positionierter Organisationen erwarten.“ (Bartel et al. 2015).
D	Divers	Juristischer Geschlechtseintrag, welcher von **nicht-binären** Personen und **inter*** Personen genutzt wird (Queer Lexikon).
F	Faktor	Siehe Faktoranalyse
	Faktoranalyse	Bei der Faktoranalyse können mehrere Variablen berücksichtigt werden, indem aus Variablen, die ähnliche Dinge messen, Faktoren gebildet werden (auch latente Variablen genannt, da sie andere Variablen zugrunde liegende Überzeugungen messen). Dafür wird zuerst der Zusammenhang dieser Variablen

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:28
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

		untereinander berechnet (z. B. zwischen den Einstellungen in Kapitel 4). Als nächstes werden die Faktorenladungen bestimmt, das heißt, wie stark der Zusammenhang (die Korrelation) der einzelnen Variablen mit dem Faktor ist. In der Analyse in Kapitel 4 werden zwei Faktoren aus den Einstellungen gebildet. Für diese beiden Faktoren haben wir dann wieder eine **multiple Regression** mit mehreren unabhängigen Variablen durchgeführt. (Lineare und multiple Regression werden ebenfalls im Glossar erklärt).
G	Genderfluid	Selbstbezeichnung für Personen, deren Geschlechtsidentität wechselt. Personen können zwischen allen möglichen Geschlechtern wechseln, beispielsweise situationsabhängig oder mit bestimmten Lebensabschnitten zusammenhängend (quix - Kollektiv für kritische Bildungsarbeit 2016: 93; Queer Lexikon; Lesben- und Schwulenverband in Deutschland e.V.).
	Gendern	Sprachhandlung, um geschlechtergerecht zu schreiben und zu sprechen. Durch Sprache werden **Normen** und Machtverhältnisse reproduziert. Sprache kann außerdem diskriminieren, wenn, wie bei dem Thema Geschlecht, von einem binären Geschlechtssystem ausgegangen wird (AG Feministisch Sprachhandeln 2015: 5 ff.) Indem wir gendern, machen wir vielfältige Geschlechter und Positionierungen sichtbar (AG Feministisch Sprachhandeln 2015: 25). Wir gendern mit dem **Asterisk**/*.
	Genderqueer	Selbstbezeichnung von Personen, die sich gleichzeitig oder abwechselnd unterschiedlichen Geschlechtern zuordnen (quix - Kollektiv für kritische Bildungsarbeit 2016: 93; Queer Lexikon).
	Globaler Süden und Globaler Norden	Zum Globalen Süden zählen wir in den Befragungen Länder, die OECD Entwicklungszuschüsse erhalten. Mit den Bezeichnungen Globaler Süden und Globaler Norden sollen Macht- und Abhängigkeitsstrukturen aufge-

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:28
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

		zeigt und globale Ungleichheiten thematisiert werden. Diese betreffen „ungleiche soziale, politische und ökonomische Positionen, die nicht allein geografisch bestimmt sind. Es ersetzt Konzepte wie ›entwickelt/unterentwickelt‹ und ›Erste Welt/Dritte Welt‹." (Georgi 2013: 50).
H	Heteronormativität	Bezeichnet „die Annahme, dass es nur zwei Geschlechter (Mann oder Frau) gibt und dass diese Geschlechter sich gegenseitig und nur in dieser Kombination emotional und erotisch anziehen. Heteronormativität findet sich in allen Bereichen unseres Lebens wieder." Weitere sexuelle Orientierungen und Geschlechter werden nicht als gleichwertig anerkannt (Kompetenzstelle Intersektionale Pädagogik).
I	Inklusion	„(…) bedeutet, dass alle Menschen selbstbestimmt am gesellschaftlichen Leben teilnehmen. Das heißt: Menschen mit Behinderungen müssen sich nicht mehr integrieren und an die Umwelt anpassen, sondern diese ist von vornherein so ausgestattet, dass alle Menschen gleichberechtigt leben können – egal, wie unterschiedlich sie sind. Das Ideal der Inklusion ist, dass die Unterscheidung ‚behindert / nicht behindert' keine Relevanz mehr hat." Es wird jedoch auch betont, dass, obwohl die UN-Behindertenrechtskonvention 2008 Inklusion als Menschenrecht für Menschen mit **Behinderung** erklärt hat, die praktische Umsetzung häufig scheitert (Leidmedien).
	inter*	Selbstbezeichnung und ein „Überbegriff für Menschen mit Varianten der Geschlechtsentwicklung. Der genetische, anatomische oder hormonelle Status des Geschlechts ist bezogen auf die Geschlechtsentwicklung inkongruent. Weitere Selbstbezeichnungen: intergeschlechtlich, zwischengeschlechtlich, intersexuell." (LAG Queeres Netzwerk Sachsen). Die Geschlechtsmerkmale sind beispielsweise: Chromosomen, Hormone, Keimdrüsen, äußere und innere

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:28
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

		Geschlechtsmerkmale (vgl. Antidiskriminierungsbüro Sachsen).
	Intersektional	Bezeichnet die Gleichzeitigkeit und das Zusammenwirken von Diskriminierungsmerkmalen. So kann eine Person beispielsweise gleichzeitig entlang ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung sowie ihrer Behinderung Diskriminierung erleben (Center for Intersectional Justice 2019; Marten und Walgenbach 2017; Philipp et al. 2014; Hancock 2007; Dern et al. 2010; Erel et al. 2007; Crenshaw 1989; Hancock 2013). Wir berücksichtigen in der vorliegenden Studie ebenfalls diese Verschränkung unterschiedlicher Diskriminierungsmerkmale und fokussieren dabei auch auf mehr Merkmale als die sechs nach **AGG** geschützten. Intersektionalität geht dabei weiter als der rechtliche Begriff der Mehrfachdiskriminierung, da nach diesem Konzept die Qualität der Diskriminierung nicht ausschließlich von der Addition von Diskriminierung ausgeht, sondern die Verschränkung von Diskriminierungsdimensionen fokussiert (Crenshaw 1989).
L	lineare Regression	Eine lineare Regression ist ein statistisches Verfahren, mit dem geprüft werden kann, ob ein Zusammenhang zwischen einer unabhängigen **Variable** (z. B. Geschlecht) und einer abhängigen Variable (z. B. die Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen) besteht. Der Zusammenhang wird gemessen über den Anteil der Varianz in der abhängigen Variable, der durch die unabhängige Variable erklärt werden kann. Das Maß dafür ist •R^2. R^2 kann Werte zwischen 0 und 1 annehmen, wobei R^2=0 bedeutet, dass 0 % der Varianz der abhängigen Variable (in unserem Beispiel die Häufigkeit von Diskriminierungserfahrungen) über die unabhängige Variable (in unserem Beispiel Geschlecht) erklärt werden kann, und R^2=1, dass 100 % der Varianz der abhängigen Variable über die unabhängige Variable erklärt werden kann.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:28
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

		Da in sozialwissenschaftlichen Analysen häufig viele und auch unbekannte oder nicht gemessene Variablen eine Rolle spielen, ist R^2 in den Sozialwissenschaften zumeist sehr gering.
M	Mikroaggression	Darunter „werden die Folgen bewusster und unbewusster Akte verstanden, die durch offene und subtile Botschaften strukturell diskriminierte Menschen wiederholt und nadelstichartig verletzen, indem sie sie als abweichend von der dominanten **Norm** darstellen, stereotypisieren, entwürdigen und symbolisch ausschließen. Beispiele für Mikroaggressionen sind Alltagsrassismen.“ (Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusarbeit e.V. o. J.).
	Misgendern	Bezeichnet den Vorgang, wenn einer Person ein anderes Geschlecht als das, mit dem sich die Person identifiziert, zugeschrieben wird. Beispielsweise werden dann falsche Pronomen benutzt oder die Person mit einem anderen Geschlecht oder Namen angesprochen (Queer Lexikon).
	multiple Regressionsanalyse	Eine multiple Regressionsanalyse ist eine **lineare Regression** mit mehreren unabhängigen Variablen und einer abhängigen **Variablen**. In unserem Beispiel von der linearen Regression bedeutet dies zum Beispiel, dass neben dem Zusammenhang von Geschlecht und Diskriminierungshäufigkeit auch der Zusammenhang zwischen anderen unabhängigen Variablen wie beispielsweise sexuelle Orientierung, Lebensalter und Religion und Diskriminierungshäufigkeit gemessen wird.
N	nicht-binär	Selbstbezeichnung von Personen, die sich nicht als Frau oder als Mann identifizieren, sie können sich als beides gleichzeitig, zwischen beiden Gruppen oder weder als männlich noch als weiblich identifizieren. Einige **trans** und **inter*** Personen bezeichnen sich als nicht-binär (Queer Lexikon; LAG Queeres Netzwerk Sachsen).

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:28
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

	Normen	Verhaltensstandards, -regeln, und -richtschnuren. Oft werden drei verschiedene Bedeutungen beschrieben, „wobei die meisten Definitionen eine Mischung aus zwei oder drei dieser Bedeutungen darstellen: [1] eine beobachtbare Gleichförmigkeit des Verhaltens; [2] eine soziale Bewertung von Verhalten; [3] eine verbindliche Forderung eines bestimmten Verhaltens.“ (Treiber 2020: 538). Normen beeinflussen daher das gesellschaftliche Verhalten. Mithilfe von Normen wird über Verhalten Einzelner geurteilt und dieses auch sanktioniert. In unserer Befragung sprechen wir über die ‚Abweichung von der Norm‘, wenn wir aufzeigen wollen, dass zugeschriebene Charakteristika einer Person, die nicht der gesellschaftlichen Norm entsprechen, dazu genutzt werden, Personen auszuschließen und zu sanktionieren. Personen werden in der Folge diskriminiert.
O	Operationalisierung	Planung und Umsetzung eines Forschungsvorhabens. Die Forschung zu operationalisieren, bedeutet festzulegen, wie die gewünschten Daten erhoben werden können. Hierfür bedarf es der Konzeption des Erhebungsinstruments, in unserem Fall des Fragebogens. „Die Aufgabe besteht hierbei darin, die in den Forschungshypothesen auftretenden Begriffe zu definieren und zu operationalisieren, d.h. einer Messung zugänglich zu machen.“ (Stein 2014: 137) In unserem Fall haben wir uns überlegt, welche Fragen wir mit welchen Antwortoptionen stellen können, um ein Bild über Diskriminierungserfahrungen und relevanten Einstellungen in Sachsen zu erhalten.
	Othering	„(aus dem Engl. other, anders) beschreibt ein „Andern“ und meint den Prozess des Fremd-Machens. In diesem Prozess werden Unterschiede zwischen Menschen betont, (oft negativ) bewertet und immer wieder in einem Gegensatz von „Wir“ und „das Andere“ verglichen. Das „Wir" wird dabei positiv besetzt, das „Ihr" wird als minderwertig, fremd, unnormal und nicht-zugehö-

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:28
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

		rig konstruiert. Die Erfahrungen, ständig als »anders«, »unnormal« und »minderwertig« gesehen zu werden, kann dazu führen, dass „die Anderen" diese Sicht nach und nach übernehmen oder sich dem Bild als „Andere" angleichen. So kann es vorkommen, dass zweisprachige Migrant_innen ihre Sprachkompetenzen geringschätzen und mehr und mehr nur noch ihre Defizite in der deutschen Sprache sehen." (Antidiskriminierungsbüro Sachsen).
P	Pansexuell	Personen, die sich zu allen Geschlechtern oder unabhängig vom Geschlecht emotional, romantisch oder sexuell zu Personen hingezogen fühlen (quix - Kollektiv für kritische Bildungsarbeit 2016: 94; Queer Lexikon; Lesben- und Schwulenverband in Deutschland e.V.).
	Passing	„bedeutet, anders wahrgenommen zu werden als die eigene Selbstpositionierung ist. So können unterschiedliche, von Differenzlinien wie Religion, Sexualität und Gender oder Herkunft absolut unsichtbar bleiben. Auch Schwarze Menschen oder People of Color können als weiß wahrgenommen werden, etwa weil sie blond sind. […] Menschen, die „passieren" oder sich entscheiden zu passieren, sind nicht zwangsläufig geschützt vor Diskriminierung und Rassismus, auch wenn bestimmte Situationen individuell vielleicht vermieden werden können. Sie entsprechen nicht dem vorherrschenden Bedürfnis nach einer eindeutigen Einteilung und Hierarchisierung und sind deswegen (zusätzlich) anderen Arten von •Zuschreibung und Exklusion ausgesetzt, etwa wenn sie darauf hingewiesen werden, dass sie ja weder „richtig schwarz" noch „richtig weiß" seien. So findet letztendlich ein doppeltes Othering statt; das Gegenüber möchte bestimmen, wie sich die Person identifiziert." (Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusarbeit e.V. o. J.).

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:28
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

	Privilegien	„Vorteile und (der Zugang zu den) Ressourcen (…), die Menschen aufgrund ihrer gesellschaftlichen Positionierung besitzen. Es gibt offensichtliche Privilegien, bspw. ist das Wahlrecht auf Bundes- und Landesebene in Deutschland ein Privileg von Menschen mit deutscher Staatsbürgerschaft. Auch mit dem sozioökonomischen Status gehen viele Privilegien einher, da es in fast allen Lebensbereichen wichtig ist, genügend Geld zur Verfügung zu haben. Doch Menschen können auch weniger offensichtliche Privilegien haben, die nicht mehr auffallen, da sie selbstverständlich geworden sind. Eines davon ist, im Alltag als ‚normal' wahrgenommen zu werden (etwa als weiß, deutsch, eindeutig männlich/weiblich oder gesund) und so bei der Job- oder Wohnungssuche, in der Schule oder in der U-Bahn nicht mit stereotypen Zuschreibungen, verwehrten Zugängen oder diskriminierendem Verhalten rechnen zu müssen. Zu Privilegien gehört also auch sich gar nicht erst mit Diskriminierung und der damit einhergehenden Ungerechtigkeit beschäftigen zu müssen." (Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusarbeit e.V. o. J.).
	p-Wert	Bezeichnet 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 $p<0.05$ von hoch signifikant und bei $p<0.1$ von leicht signifikant.
R	R^2	Siehe **lineare Regression**
S	Schwarz	„(…) politische Selbstbezeichnung, deswegen wird diese immer großgeschrieben. Sie bezieht sich nicht auf ein Aussehen, sondern auf eine gemeinsame Position in der Gesellschaft und damit auch gemeinsame Erfahrungen. Politische Selbstbezeichnungen sind aus

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:28
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

		einem Widerstand entstanden und stehen bis heute für die Kämpfe gegen diese Unterdrückungen und für mehr Gleichberechtigung." (Migrationsrat Berlin e.V.)
	Signifikanz; leicht signifikant; signifikant; hoch signifikant; höchst signifikant	Siehe **p-Wert**
T	Täter*in/Verursachende	Bezeichnet bei einer direkten Diskriminierung die Personen, die diskriminieren/von denen die Diskriminierung ausgeht.
	Trans	Selbstbezeichnung und Überbegriff „für Menschen, deren Geschlechtsidentität nicht mit dem bei Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmt. Weitere Selbstbezeichnungen sind z. B. transgender, transsexuell, transident. Das Gegenteil von Transgeschlechtlichkeit bezeichnet man als Cisgeschlechtlichkeit" (LAG Queeres Netzwerk Sachsen). Wir verwenden trans als ein Adjektiv.
V	Variablen	Informationen, beziehungsweise Merkmale, die in einer Erhebung gewonnen werden. Bei einer standardisierten Befragung werden z.B. die Variablen Lebensalter, Geschlecht und andere erhoben. Die Werte, die eine Variable annehmen kann, sind sogenannte Merkmalsausprägungen. Unsere Variablen sind beispielsweise Geschlecht oder Lebensalter, Merkmalsausprägungen könnten dementsprechend cis Frau oder hohes Lebensalter sein.
	Varianz	Siehe lineare Regression
	Verursachende	Siehe Täter*in
W	*Weiß*	„Mit *weiß* ist nicht unbedingt die Schattierung der Haut eines Menschen gemeint, sondern die Positionierung und soziale Zuschreibung als *weiß* in einer rassistisch strukturierten Gesellschaft. Dem liegt die Annahme zugrunde, dass durch Rassifizierung und Rassismus nicht nur rassistisch diskreditierbare Menschen, sondern auch rassistisch nicht diskreditierbare Menschen positioniert

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:28
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

werden. D. h. Rassismus weist auch *weißen* Menschen strukturell einen bestimmten sozialen Ort zu. Dieser Ort ist verbunden mit Privilegien, Dominanzerfahrungen und der Erfahrung als Maßstab zur Beurteilung nicht-*weißer* Menschen zu fungieren, ohne selbst als *weiß* markiert zu werden. Wer als *weiß* gilt und wer nicht variiert historisch, sozial und geografisch. Dennoch ist *Weiß*sein historisch und gesellschaftsstrukturell verankert, sodass es keine Frage der freien Entscheidung ist, ob weiße Menschen Vorteile aus dieser Positionierung ziehen und ob sie Dominanz ausüben können. Die Bezeichnung *weiß* dient also dazu, diese in der Regel unmarkiert bleibende Positionierung *weißer* Menschen – mit ihren in der Regel für sie unsichtbaren Folgen – sichtbar zu machen. Erst dadurch lassen sich bestehende Machtverhältnisse und Normalitätsvorstellungen beschreiben, analysieren, reflektieren und verändern, ohne dass Positionierungen als natürliche Eigenschaften von Menschen erscheinen. Um diese Zusammenhänge deutlich zu machen, wird in diesem Glossar *weiß* stets kursiv gesetzt. Andere Autor:innen schreiben das Adjektiv in Analogie zu Schwarz groß." (Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusarbeit e.V. o. J.).

Z Zuschreibung

Diskriminierung funktioniert über Zuschreibungen. Es werden Personengruppen konstruiert, denen dann vermeintlich homogene Merkmale zugeschrieben werden. Dabei ist die Zugehörigkeit der Person und ihre Eigenschaften irrelevant. Die Eigenschaften werden von außen angenommen und kategorisiert.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:28
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:28
Open Access – (cc) BY - https://www.nomos-elibrary.de/agb

12 Literatur

Aalders, Sophia, Camille Ionescu und Steffen Beigang. 2022. *Mindeststandards für die Dokumentation von Antidiskriminierungsberatung: Wissenschaftliche Begleitung eines Austauschprozesses zur Entwicklung von inhaltlichen und methodischen Mindeststandards zur Dokumentation von Beschwerden und Beratungsanfragen im Bereich der Antidiskriminierungsberatung.* Hrsg. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Berlin.

Adebahr, Philip und Judith Lehmann. 2020. Die soziale Akzeptanz von ‚Fat Shaming' als Akt der Stigmatisierung von Übergewichtigen. http://publikationen.soziologie.de/index.php/kongressband_2016/article/view/599. Zugegriffen: 14. September 2020.

AG Feministisch Sprachhandeln. 2015. *Was tun? Sprachhandeln – aber wie? W_Ortungen statt Tatenlosigkeit!* Berlin.

Aikins, Joshua Kwesi, Samera Bartsch, Daniel Gyamerah und Lucienne Wagner. 2018. *Wer nicht gezählt wird, zählt nicht: Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der Einwanderungsgesellschaft - eine anwendungsorientierte Einführung.* Berlin.

Aikins, Joshua Kwesi, Lucienne Wagner, Daniel Gyamerah und Deniz Yıldırım-Caliman. o. J. Vielfalt fördern, Diskriminierung verhindern: Gastbeitrag. https://www.weltoffene-kommune.de/magazin/diversit%C3%A4t-in-der-verwaltung-f%C3%B6rdern-und-messen. Zugegriffen: 30. Januar 2022.

Aikins, Muna AnNisa, Teresa Bremberger, Joshua Kwesi Aikins, Daniel Gyamerah und Deniz Yıldırım-Caliman. 2021. *Afrozensus 2020: Perspektiven, Anti-Schwarze Rassismuserfahrungen und Engagement Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen in Deutschland.*

ak moB. o. J. Aus.Schluss! Barrierefrei Veranstalten. http://akmob.kulturrevolution.de/aus.schluss-barrierefrei-veranstalten.pdf. Zugegriffen: 12. November 2021.

Albert, Mathias, Klaus Hurrelmann und Gudrun Quenzel. 2015. *Jugend 2015: 17. Shell Jugendstudie.* Hamburg: Fischer.

Alkemeyer, Thomas und Bernd Bröskamp. 1996. Einleitung - Fremdheit und Rassismus im Sport. In *Fremdheit und Rassismus im Sport. Tagung der DVS-Sektion Sportphilosophie vom 9. – 10.9.1994 in Berlin,* Hrsg. Thomas Alkemeyer und Bernd Bröskamp, 7–40. Sankt Augustin: Academia.

an.schläge – Das feministische Magazin. 2021. *Patriarchale Medizin. Diskriminierung auf Rezept.* Wien.

Andrades, Eva Maria. 2017. Zehn Jahre Erfahrung mit dem AGG in der unabhängigen Antidiskriminierungsberatung. In *10 Jahre Diskriminierungsschutz in Deutschland,* 20–26. Berlin.

Antidiskriminierungsbüro Sachsen. Glossar. https://www.adb-sachsen.de/de/glossar. Zugegriffen: 26. November 2021.

Antidiskriminierungsbüro Sachsen. Was macht das Antidiskriminierungsbüro Sachsen? https://www.adb-sachsen.de/de/ueber-uns#accordion-3. Zugegriffen: 26. November 2021.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:28
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Antidiskriminierungsbüro Sachsen. 2011. Chronologie der Ereignisse: Der Weg vom Diskotesting zum Aufruf und den Klagen. http://www.adb-sachsen.de/rassistische_einlasskontrollen.html. Zugegriffen: 18. Mai 2016.

Antidiskriminierungsbüro Sachsen. 2016. Stellungnahme: Es braucht ein explizites Diskriminierungsverbot an sächsischen Schulen. https://www.adb-sachsen.de/de/aktuelles/artikel/stellungnahme-es-braucht-ein-explizites-diskriminierungsverbot-saechsischen-schulen. Zugegriffen: 26. Oktober 2021.

Antidiskriminierungsbüro Sachsen. 2020. *Diskriminierung in der Corona-Pandemie.* Leipzig.

Antidiskriminierungsbüro Sachsen. 2021. *Abschlussbericht 2017–2020: Aufbau Antidiskriminierungsberatungsstrukturen in Sachsen.* Leipzig.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/recht-und-gesetz/allgemeines-gleichbehandlungsgesetz/allgemeines-gleichbehandlungsgesetz-node.html. Zugegriffen: 26. November 2021.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes. 2015. *Diversity-Prozesse in und durch Verwaltungen anstoßen: von merkmalsspezifischen zu zielgruppenübergreifenden Maßnahmen zur Herstellung von Chancengleichheit: Eine Handreichung für Verwaltungsbeschäftigte.* Berlin.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes. 2016. *Diskriminierungsrisiken für Geflüchtete in Deutschland: Eine Bestandsaufnahme der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.* Berlin.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes. 2018. *Erhebung von subjektiven Diskriminierungserfahrungen: Erste Ergebnisse von Testfragen in der SOEP Innovations-Stichprobe 2016.* Berlin.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes. 2020. *Rassistische Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt.* Berlin.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes. 2021a. *Diskriminierung in Deutschland - Erfahrungen, Risiken und Fallkonstellationen: Vierter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages.* Berlin.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes. 2021b. Diskriminierungserfahrungen im Zusammenhang mit der Corona-Krise. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/Dokumente_ohne_anzeige_in_Publikationen/20200504_Infopapier_zu_Coronakrise.pdf;jsessionid=2AE78DC89D25D4EB994CBDC10CC0ED75.intranet212?__blob=publicationFile&v=1https://journal.umy.ac.id/index.php/jiwp/article/view/8509. Zugegriffen: 01. Oktober 2021.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes. 2021c. *Jahresbericht 2020.* Berlin.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes. 2021d. Mund-Nasenschutz – „Kein Zutritt ohne Maske?!". https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/aktuelle-faelle/DE/Behinderung/Corona_Schutzmasken.html?nn=337880. Zugegriffen: 20. September 2021.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes. 2021e. *Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz: Leitfaden für Beschäftigte, Arbeitgeber und Betriebsräte.*

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:28
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Arant, Regina, Geogri Dragolov, Björn Gernig und Klaus Boehnke. 2019. *Zusammenhalt in Vielfalt: Das Vielfaltsbarometer 2019 der Robert Bosch Stiftung.* Stuttgart.

Auma, Maisha M., Katja Kinder und Peggy Piesche. 2019. *Diversitätsorientierte institutionelle Restrukturierungen – Differenz, Dominanz und Diversität in der Organisationsweiterentwicklung.* Berlin.

Bachmann, Anne. 2013. *Lebenssituation und Diskriminierungserfahrungen schwuler und bisexueller Männer.* Berlin.

Backes, Uwe, Sebastian Gräfe, Anna-Maria Haase, Maximilian Kreter, Michail Logvinov und Sven Segelke. 2019a. Einleitung. In *Rechte Hassgewalt in Sachsen. Entwicklungstrends und Radikalisierung,* Hrsg. Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz, 13–29.

Backes, Uwe, Sebastian Gräfe, Anna-Maria Haase, Maximilian Kreter, Michail Logvinov und Sven Segelke. 2019b. Schluss. In *Rechte Hassgewalt in Sachsen. Entwicklungstrends und Radikalisierung,* Hrsg. Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz, 185–193.

Bartel, Daniel und Iris Fischer-Bach. 2014. *Diskriminierung als Thema in der migrationsbezogenen Beratung in Sachsen.* Leipzig.

Bartel, Daniel, Jay Keim, Hartmut Reiners, Moritz Schelkes, Eva Maria Andrades Vazquez, Birte Weiß und Nuran Yiğit. 2015. *Antidiskriminierungsberatung in der Praxis: Die Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung ausbuchstabiert.* Berlin.

Bartig, Susanne, Dorina Kalkum, Ha Mi Le und Aleksandra Lewicki. 2021. *Diskriminierungsrisiken und Diskriminierungsschutz im Gesundheitswesen – Wissensstand und Forschungsbedarf für die Antidiskriminierungsforschung.* Berlin.

Bartsch, Fabienne, Ilse Hartmann-Tews, Ingo Wagner und Bettina Rulofs. 2019. Flucht – Migration – Gender. *Sport und Gesellschaft* 16 (3), 237–264.

Basile, Kathleen C., Matthew J. Breiding und Sharon G. Smith. 2016. Disability and Risk of Recent Sexual Violence in the United States. *American Journal of Public Health* 106 (5), 928–933.

Batz, F., J. Becker, I. Alba-Alejandre, C. J. Thaler und N. Rogenhofer. 2020. Mangelnde gynäkologische Versorgung nach geschlechtsangleichender Therapien bei Transidentität. In *Kongressabstracts zur Tagung 2020 der Deutschen Gesellschaft für Gynäkologie und Geburtshilfe (DGGG):* Thieme.

Baumann, Anne-Luise, Vera Egenberger und Linda Supik. 2018. *Erhebung von Antidiskriminierungsdaten in repräsentativen Wiederholungsbefragungen: Bestandsaufnahme und Entwicklungsmöglichkeiten.* Berlin.

Baumann, Anne-Luise, Valentin Feneberg, Lara Kronenbitter, Saboura Naqshband, Magdalena Nowicka und Anne-Kathrin Will. 2019. *Ein Zeitfenster für Vielfalt: Chancen für die interkulturelle Öffnung der Verwaltung.* Bonn.

Becker, Julia C. und Janet K. Swim. 2011. Seeing the Unseen: Attention to Daily Encounters With Sexism as Way to Reduce Sexist Beliefs. *Psychology of Women Quarterly* 35 (2), 227–242.

Beckmann, Lisa. 2012. *Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit in Sachsen 2008 – 2011: Im Vergleich zu 2002–2005.* Expertise. Bielefeld.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:28
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Beigang, Steffen, Friederike Boll, Vera Egenberger, Lisa Hahn, Andreas Leidinger, Alexander Tischbirek und Defne Tuner. 2021. *Möglichkeiten der Rechtsdurchsetzung des Diskriminierungsschutzes bei der Begründung, Durchführung und Beendigung zivilrechtlicher Schuldverhältnisse: Bestandsaufnahme, Alternativen und Weiterentwicklung.* Berlin.

Beigang, Steffen, Karolina Fetz, Dorina Kalkum und Magdalena Otto. 2017a. *Diskriminierungserfahrungen in Deutschland: Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung.* Baden-Baden: Nomos.

Beigang, Steffen, Magdalena Otto, Karolina Fetz und Dorina Kalkum. 2017b. Eine Frage von Gewicht: Gründe für unterschiedliches Reaktionsverhalten bei erfahrener Diskriminierung. *Wissen schafft Demokratie* (2), 52–63. http://www.idz-jena.de/wsddet/eine-frage-von-gewicht-gruende-fuer-unterschiedliches-reaktionsverhalten-bei-erfahrener-diskriminie/. Zugegriffen: 19. April 2018.

Bendel, Petra, Yasemin Bekyol und Marlene Leisenheimer. 2021. *Auswirkungen und Szenarien für Migration und Integration während und nach der COVID-19 Pandemie.* Erlangen.

Berghahn, Sabine, Vera Egenberger, Micha Klapp, Alexander Klose, Doris Liebscher, Linda Supik und Alexander Tischbirek. 2016. *Evaluation des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes: Büro für Recht und Wissenschaft GbR mit wissenschaftlicher Begleitung von Prof. Dr. Christiane Brors.* Berlin.

Berghahn, Sabine, Alexander Klose, Sandra Lewalter, Doris Liebscher, Ulrike Spangenberg und Maria Wersig. 2017. *Handbuch „Rechtlicher Diskriminierungsschutz“.* Berlin: Nomos.

Bistrovic, Miriam, Joachim Krauß, Werner Bergmann und Wolfgang Benz. 2014. *Zwischen Gleichgültigkeit und Ablehnung: Bevölkerungseinstellungen gegenüber Sinti und Roma.* Berlin.

Bittner, Melanie. 2011. *Geschlechterkonstruktionen und die Darstellung von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Trans* und Inter* (LSBTI) in Schulbüchern: Eine gleichstellungsorientierte Analyse.* Frankfurt.

Blau, Francine D. und Lawrence M. Kahn. 2017. The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. *Journal of Economic Literature* 55 (3), 789–865.

Bogensperger, Maria und Cornelia Brunnauer. 2017. „Wenn uns nix einfällt, nehmen wir eine Nackte“ Sexismus in der Werbung. In *Sexualität, Macht und Gewalt. Anstöße für die sexualpädagogische Arbeit mit Kindern und Jugendlichen,* Hrsg. Silvia Arzt, Cornelia Brunnauer und Bianca Schartner, 21–33. Wiesbaden: Springer VS.

Bolz, Carolin und Lea van Nek. 2021. *Auswirkungen der Corona-Pandemie auf das Leben von Menschen mit Schwerbehinderung: Ergebnisse einer bundesweiten Umfrage.* Bonn.

Bourdieu, Pierre. 2012 [1979]. *Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft.* Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Brauer, Kai und Wolfgang Clemens (Hrsg.). 2010. *Zu alt?: "Ageism" und Altersdiskriminierung auf Arbeitsmärkten.* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Broden, Anne und Paul Mecheril. 2007. Migrationsgesellschaftliche Re-Präsentationen. Eine Einführung. In *Re-Präsentationen. Dynamiken der Migrationsgesellschaft,* Hrsg. Anne Broden und Paul Mecheril, 7–28. Düsseldorf: IDA-NRW.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:28
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Brubaker, Rogers. 2002. *Citizenship and nationhood in France and Germany.* Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.

Brücker, Herbert, Lidwina Gundacker und Dorina Kalkum. 2020. *Geflüchtete Frauen und Familien: Der Weg nach Deutschland und ihre ökonomische und soziale Teilhabe nach Ankunft.* Nürnberg.

Bundesärztekammer. 2021. *Richtlinie zur Gewinnung von Blut und Blutbestandteilen und zur Anwendung von Blutprodukten: Gesamtnovelle 2017, umschriebene Fortschreibung 2021.* Berlin.

Bundesgerichtshof. 05.06.2021. VII ZR 78/20 -, Rn. 11.

Burghardt, Lars und Florian Cristobal Klenk. 2016. Geschlechterdarstellungen in Bilderbüchern – eine empirische Analyse. *GENDER – Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft* 8 (3), 61–80.

Çakan, Nilgün, Barbara Gande, Alina Georgescu, Nele Klemann, Luisa Ortiz und Shemi Shabat. 2020. *Antidiskriminierungsreport 2018–2019: Diskriminierungsfälle – Daten und Fakten aus der ADNB-Beratungspraxis.* Berlin.

Canan, Coşkun, Naika Foroutan, Mara Simon und Albrech Hänig. 2018. *Ostdeutschland postmigrantisch: Einstellungen der Bevölkerung Ostdeutschlands zu Musliminnen und Muslimen in Deutschland.*

Castro Varela, María do Mar, Ute Koop, Sabine Mohamed, Gisela Ott-Gerlach und Lisa Thaler. 2012. *„…nicht so greifbar und doch real": Eine quantitative und qualitative Studie zu Gewalt- und (Mehrfach-)Diskriminierungserfahrungen von lesbischen, bisexuellen Frauen und Trans* in Deutschland.* Berlin.

Center for Intersectional Justice. 2019. *Intersektionalität in Deutschland: Chancen, Lücken und Herausforderungen.* Berlin.

Change Center Foundation. 2015. *Queeres Deutschland 2015: Zwischen Wertschätzung und Vorbehalten.* Meerbusch.

Chen, Esther H., Frances S. Shofer, Anthony J. Dean, Judd E. Hollander, William G. Baxt, Jennifer L. Robey, Keara L. Sease und Angela M. Mills. 2008. Gender disparity in analgesic treatment of emergency department patients with acute abdominal pain. *Academic emergency medicine: official journal of the Society for Academic Emergency Medicine* 15 (5), 414–418.

Choi, Donghyun Danny, Mathias Poertner und Nicholas Sambanis. 2021. Replication Data for: The Hijab Penalty: Feminist Backlash to Muslim Immigrants. *American Journal of Political Science,* 1–16.

Cremer, Hendrik. 2017. Racial Profiling: Eine menschenrechtswidrige Praxis am Beispiel anlassloser Personenkontrollen. In *Rassismuskritik und Widerstandsformen,* Hrsg. Karim Fereidooni und Meral El, 405–414. Wiesbaden: Springer VS.

Crenshaw, Kimberle. 1989. Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *The University of Chicago Legal Forum* (1), 139–167.

Decker, Oliver und Elmar Brähler (Hrsg.). 2018. *Flucht ins Autoritäre: Rechtsextreme Dynamiken in der Mitte der Gesellschaft.* Die Leipziger Autoritarismus-Studie 2018. Berlin/Gießen: Psychosozial-Verlag.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:28
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Decker, Oliver, Christian Eichardt, Tobias Genswein, Steffen Kailitz, Gert Pickel, Sheryn Rindermann, Antje Röder und Julia Schulze Wessel. 2017. *Flucht und Integration: Geflüchtete in Sachsen.* Dresden.

Decker, Oliver, Johannes Kiess und Elmar Brähler (Hrsg.). 2012. *Die Mitte im Umbruch: Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2012.* Bonn: Dietz.

Decker, Oliver, Johannes Kiess und Elmar Brähler. 2014. *Die stabilisierte Mitte: Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2014.* Die „Mitte"-Studien der Universität Leipzig. Leipzig.

Decker, Oliver, Johannes Kiess und Elmar Brähler (Hrsg.). 2016. *Die enthemmte Mitte: Autoritäre und rechtsextreme Einstellung in Deutschland: die Leipziger "Mitte"-Studie 2016.* Gießen: Psychosozial-Verlag.

Dege, Yonca, Jan Eichhorn, Sascha Nicke und Tobias Spöri. 2021. *Wer kann mitmachen?: Politische Beteiligung, Selbstidentifikation und Rassismuserfahrungen von Menschen mit Migrationsgeschichten in Deutschland.* Berlin.

Degner, Juliane. 2006. *Die indirekte Erfassung von Einstellungen gegenüber übergewichtigen Menschen mit dem affektiven Priming.* Zugl.: Saarbrücken, Univ., Diss, 2005. Kassel: Kassel University Press.

Derin, Benjamin und Tobias Singelnstein. 2019. Amtliche Kriminalstatistiken als Datenbasis in der empirischen Polizeiforschung. In *Polizei und Gesellschaft. Transdisziplinäre Perspektiven zu Methoden, Theorie und Empirie reflexiver Polizeiforschung,* Hrsg. Christiane Howe und Lars Ostermeier, 207–230. Wiesbaden: Springer VS.

Dern, Susanne, Lena Inowlocki, Dagmar Oberlies und Julia Bernstein. 2010. *Mehrdimensionale Diskriminierung – Eine empirische Untersuchung anhand von autobiografisch-narrativen Interview.* Teilexpertise. Berlin.

Deutscher Werberat. 2014. *Verhaltensregeln des Deutschen Werberats gegen Herabwürdigung und Diskriminierung von Personen.* Berlin.

Deutsches Zentrum für Altersfragen. 2017. *Deutscher Alterssurvey*.

DiAngelo, Robin. 2018. *White fragility: Why it's so hard for white people to talk about racism.* Boston: Beacon Press.

Dickstinction. Dickstinction – Access to justice. https://dickstinction.com/. Zugegriffen: 16. November 2021.

Dieckmann, Janine, Daniel Geschke und Ina Braune. 2017. Diskriminierung und ihre Auswirkungen für Betroffene und die Gesellschaft. *Wissen schafft Demokratie* (2), 18–37. https://www.idz-jena.de/fileadmin/user_upload/PDFS_WsD2/Diskriminierung_und_ihre_Auswirkungen.pdf. Zugegriffen: 02. Juni 2019.

Diefenbach, Donald L. und Mark D. West. 2007. Television and attitudes toward mental health issues: Cultivation analysis and the third-person effect. *Journal of Community Psychology* 35 (2), 181–195.

Diehl, Claudia und Patrick Fick. 2016. Ethnische Diskriminierung im deutschen Bildungssystem. In *Ethnische Ungleichheiten im Bildungsverlauf,* Hrsg. Claudia Diehl, Christian Hunkler und Cornelia Kristen, 243–286. Wiesbaden: Springer VS.

Dierbach, Stefan. 2017. Befunde und aktuelle Kontroversen im Problembereich der Kriminalität und Gewalt von rechts. In *Handbuch Rechtsextremismus,* Hrsg. Fabian Virchow, Martin Langebach und Alexander Häusler, 471–510. Wiesbaden: Springer VS.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:28
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

dimap. 2016. *Sachsen-Monitor 2016: Ergebnisbericht.* Bonn.

dimap. 2017. *Sachsen-Monitor 2017: Ergebnisbericht.* Bonn.

dimap. 2018. *Sachsen-Monitor 2018: Ergebnisbericht.* Bonn.

Döring, Maurice. 2020. *Vorsicht, Ansteckungsgefahr: Stigmatisierung, Vorurteil und Diskriminierung: Der Einfluss der Corona-Krise auf extremistische Radikalisierungsprozesse in Deutschland.* Bonn.

Döring, Nicola und M. Rohangis Mohseni. 2020. Gendered hate speech in YouTube and YouNow comments: Results of two content analyses. *Studies in Communication and Media* 9 (1), 62–88.

Dovidio, John F., Miles Hewstone, Peter Glick und Victoria M. Esses. 2010. Prejudice, Stereotyping and Discrimination: Theoretical and Empirical Overview. In *The SAGE Handbook of Prejudice, Stereotyping and Discrimination,* Hrsg. John F. Dovidio, Miles Hewstone, Peter Glick und Victoria M. Esses, 3–28. London, Thousand Oaks, New Delhi, Singapore: Sage.

dpa. 2017. Leerstand und Wohnungsmangel in Sachsen – Markt driftet auseinander. https://www.dnn.de/Region/Mitteldeutschland/Leerstand-und-Wohnungsmangel-in-Sachsen-Markt-driftet-auseinander.

Droste, Christiane, Thomas Knorr-Siedow, Janina Dobrusskin und Valentin Domann. 2017. *Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt: Interventionsmöglichkeiten in Berlin: Gutachten im Auftrag der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung im Land Berlin (Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung).*

Du Bois, Inke. 2019. Linguistic discrimination across neighbourhoods: Turkish, US-American and German names and accents in urban apartment search. *Journal of Language and Discrimination* 3 (2), 92–119.

Ebner, Christian und Daniela Rohrbach-Schmidt. 2019. *Berufliches Ansehen in Deutschland für die Klassifikation der Berufe 2010: Beschreibung der methodischen Vorgehensweise, erste deskriptive Ergebnisse und Güte der Messung.* Bonn.

Egenberger, Vera. 2015. *Diskriminierungsschutz weiterentwickeln: Argumente für eine Novellierung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.* Bonn.

Egenberger, Vera, Alexander Tischbirek und Giovanni Vavalle. 2020. *Handlungsabläufe zur Durchführung diskriminierungsfreier verdachtsunabhängiger Personenkontrollen durch die Bundespolizei definieren: Vorschläge für eine Konkretisierung der Eingriffsgrundlagen und eine rechtsstaatliche Verfahrenssicherung.*

Eisend, Martin. 2010. A meta-analysis of gender roles in advertising. *Journal of the Academy of Marketing Science* 38 (4), 418–440.

El-Mafaalani, Aladin, Julian Waleciak und Gerrit Weitzel. 2017. Tatsächliche, messbare und subjektiv wahrgenommene Diskriminierung. In *Handbuch Diskriminierung,* Hrsg. Albert Scherr, Aladin El-Mafaalani und Gökçen Yüksel, 173–189. Wiesbaden: Springer VS.

Endter, Cordula, Christine Hagen und Frank Berner. 2020. *Ältere Menschen und ihre Nutzung des Internets. Folgerungen für die Corona-Krise.*

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:28
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Engels, Dietrich, Heike Engel und Alina Schmitz. 2016. *Zweiter Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen: Teilhabe – Beeinträchtigung – Behinderung.* Bonn.

Erel, Umut, Jinthana Haritaworn, Encarnación Gutiérrez und Christan Klesse. 2007. Intersektionalität oder Simultaneität?! – Zur Verschränkung und Gleichzeitigkeit mehrfacher Machtverhältnisse – Eine Einführung. In *Heteronormativität. Empirische Studien zu Geschlecht, Sexualität und Macht,* Hrsg. Jutta Hartmann, Christan Klesse, Peter Wagenknecht, Bettina Fritzsche und Kristina Hackmann, 239–250. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Ernst & Young Law GmbH. 2019. *Rechtsexpertise zum Bedarf einer Präzisierung und Erweiterung der im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz genannten Merkmale: Rechtsexpertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.* Berlin.

Ette, Andreas, Norbert Schneider, Sophie Straub und Martin Weinmann. 2020. *Kulturelle Diversität und Chancengleichheit in der Bundesverwaltung: Ergebnisse der ersten gemeinsamen Beschäftigtenbefragung der Behörden und Einrichtungen im öffentlichen Dienst des Bundes.* Berlin/Wiesbaden.

European Union Agency for Fundamental Rights. 2009. *EU-MIDIS: Erhebung der Europäischen Union zu Minderheiten und Diskriminierung.* Luxemburg.

European Union Agency for Fundamental Rights. 2013a. *Discrimination and hate crime against Jews in EU Member States.* Wien.

European Union Agency for Fundamental Rights. 2013b. *Diskriminierung und Hasskriminalität gegenüber Juden in den EU-Mitgliedstaaten: Erfahrungen und Wahrnehmungen im Zusammenhang mit Antisemitismus.* Wien.

European Union Agency for Fundamental Rights. 2013c. *LGBT-Erhebung in der EU: Erhebung unter Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transgender-Personen in der Europäischen Union.* Luxemburg.

European Union Agency for Fundamental Rights. 2014a. *Being Trans in the European Union: Comparative analysis of EU LGBT survey data.* Wien.

European Union Agency for Fundamental Rights. 2014b. *EU LGBT survey: European Union lesbian, gay, bisexual and transgender survey.* Main results. Luxemburg.

European Union Agency for Fundamental Rights. 2018a. *Being Black in the EU: Second European Union Minorities and Discrimination Survey.* Wien.

European Union Agency for Fundamental Rights. 2018b. *Second European Union Minorities and Discrimination Survey: Being Black in the EU.*

European Union Agency for Fundamental Rights. 2018c. *Zweite Erhebung der Europäischen Union zu Minderheiten und Diskriminierung: Muslimas und Muslime – ausgewählte Ergebnisse.* Wien.

European Union Agency for Fundamental Rights. 2020. *A long way to go for LGBTI equality.*

Euser, Saskia, Lenneke R. A. Alink, Anne Tharner, Marinus H. van IJzendoorn und Marian J. Bakermans-Kranenburg. 2016. The Prevalence of Child Sexual Abuse in Out-of-home Care: Increased Risk for Children with a Mild Intellectual Disability. *Journal of applied research in intellectual disabilities : JARID* 29 (1), 83–92.

Fanon, Frantz. 2000. *Black skin, white masks.* London: Pluto Press.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:28
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Feldmann, Dorina, Christoph Kopke und Gebhard Schultz. 2016. Todesopfer rechtsextremer und rassistischer Gewalt in Brandenburg (1990–2008): Zur Problematik der statistischen Erfassung politisch motivierter Kriminalität. In *Rechtsextremismus und "Nationalsozialistischer Untergrund". Interdisziplinäre Debatten, Befunde und Bilanzen,* Hrsg. Wolfgang Frindte, Daniel Geschke, Nicole Haußecker und Franziska Schmidtke, 341–358. Wiesbaden: Springer VS.

Finke, Bastian und Moritz Konradfi. 2015. *MANEO-Report 2015: Für Toleranz, Gleichberechtigung und Vielfalt. Gegen Homophobie und Hassgewalt.* Berlin.

Fiske, Susan T., Amy J. C. Cuddy, Peter Glick und Jun Xu. 2002. A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. *Journal of Personality and Social Psychology* 82 (6), 878–902.

Foroutan, Naika, Coşkun Canan, Sina Arnold, Benjamin Schwarze, Steffen Beigang und Dorina Kalkum. 2014. *Deutschland postmigrantisch I: Gesellschaft, Religion, Identität.* Erste Ergebnisse. Berlin.

Foroutan, Naika, Frank Kalter, Coşkun Canan und Mara Simon. 2020. Postmigrantische Gesellschaften: Ost-Migrantische Analogien (1. Aufl.).

Frauen gegen Gewalt. 16.11.2021. Gemeinsames Statement zur Coronakrise: Wenn das Zuhause kein sicherer Ort ist. https://www.frauen-gegen-gewalt.de/de/aktuelles/nachrichten/nachricht/coronakrise-wenn-das-zuhause-kein-sicherer-ort-ist.html. Zugegriffen: 16. November 2021.

Frenda, Simona, Bilal Ghanem, Manuel Montes-y-Gómez und Paolo Rosso. 2019. Online Hate Speech against Women: Automatic Identification of Misogyny and Sexism on Twitter. *Journal of Intelligent & Fuzzy Systems* 36 (5), 4743–4752.

Frohn, Dominic, Florian Meinhold und Christina Schmidt. 2017. *Out im Office?!: Sexuelle Identität und Geschlechtsidentität, (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz.*

Frohn, Dominic, Michael Wiens, Sarah Buhl, Milena Peitzmann und Nain Heiligers. 2020. *Inter* im Office?!: Die Arbeitssituation von inter* Personen in Deutschland unter differenzieller Perspektive zu (endo*) LSBT*Q+ Personen.*

Gäbel, W., A. Baumann, A. M. Witte und H. Zaeske. 2002. Public attitudes towards people with mental illness in six German cities: results of a public survey under special consideration of schizophrenia. *European archives of psychiatry and clinical neuroscience* 252 (6), 278–287.

Georg-Eckert-Institut. 2011. *Keine Chance auf Zugehörigkeit?: Schulbücher europäischer Länder halten Islam und modernes Europa getrennt.* Ergebnisse einer Studie des Georg-Eckert-Instituts für internationale Schulbuchforschung zu aktuellen Darstellungen von Islam und Muslimen in Schulbüchern europäischer Länder. Braunschweig.

Georgi, Fabian. 2013. Notizen zu einer Kritik der Migrationspolitik. *Kurswechsel* (1), 41–50. https://www.researchgate.net/profile/Fabian-Georgi/publication/303874850_Notizen_zu_einer_Kritik_der_Migrationspolitik/links/5759987008aed884620b15f1/Notizen-zu-einer-Kritik-der-Migrationspolitik.pdf. Zugegriffen: 29. Oktober 2021.

Gerlach, Heli, Heinz-Harald Abholz, Güllü Koc, Mustafa Yilmaz und Nicole Becker. 2012. „Ich möchte als Migrant auch nicht anders behandelt werden“: Fokusgruppen zu Erfahrungen von Patienten mit Migrationshintergrund aus der Türkei. *Z Allg Med* 88 (2), 77–85.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:28
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Gerlach, Heli, Nicole Becker und Heinz-Harald Abholz. 2008a. Welche Erfahrungen haben deutsche Hausärzte mit Patienten mit Migrationshintergrund? Ergebnisse einer Fokusgruppendiskussion mit Hausärzten. *Z Allg Med* 84 (10), 428–435.

Gerlach, Heli, Nicole Becker, Angela Fuchs, Anja Wollny und Heinz-Harald Abholz. 2008b. Diskriminierung von Schwarzen aufgrund ihrer Hautfarbe? Ergebnisse von Fokusgruppendiskussionen mit Betroffenen im deutschen Gesundheitswesen. *Gesundheitswesen (Bundesverband der Ärzte des Öffentlichen Gesundheitsdienstes)* 70 (1), 47–53.

Geschke, Daniel. 2017. Alle reden von Hass. Was steckt dahinter? In *Wissen schafft Demokratie. Schriftenreihe des Instituts für Demokratie und Zivilgesellschaft. Band 1,* Hrsg. Institut für Demokratie und Zivilgesellschaft, 168–187: Amadeu Antonio Stiftung.

GESIS. 2016. *Allgemeine Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften (ALLBUS).*

GESIS. 2018. *Allgemeine Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften (ALLBUS).*

gesund.bund.de. 12.11.2021. Beschwerde über ärztliche Behandlung: Wie kann ich mich in Krankenhäusern beschweren? https://gesund.bund.de/beschwerde-aerztliche-behandlung#beschwerdeweg. Zugegriffen: 12. November 2021.

Giese, Linus. 2020. *Ich bin Linus: Wie ich der Mann wurde, der ich schon immer war.* Hamburg: Rowohlt Polaris.

Gomolla, Mechtild. 2010. Institutionelle Diskriminierung: Neue Zugänge zu einem alten Problem. In *Diskriminierung. Grundlagen und Forschungsergebnisse,* Hrsg. Ulrike Hormel und Albert Scherr, 61–93. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Gomolla, Mechtild. 2017. Direkte und indirekte, institutionelle und strukturelle Diskriminierung. In *Handbuch Diskriminierung,* Hrsg. Albert Scherr, Aladin El-Mafaalani und Gökçen Yüksel, 133–155. Wiesbaden: Springer VS.

Gomolla, Mechtild und Frank-Olaf Radtke. 2009. *Institutionelle Diskriminierung: Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule.* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Göpffarth, Dirk und Sebastian Bauhoff. 2017. *Gesundheitliche Versorgung von Asylsuchenden – Untersuchungen anhand von Abrechnungsdaten der BARMER.*

Gordo, Laura Romeu, Julia Simonson und Alberto Lozano Alcántara. 2022. *Ergebnisse des Deutschen Alterssurveys (DEAS) 2020/21 zur ökonomischen Situation von älteren Lesben, Schwulen und Bisexuellen.*

Gräfe, Sebastian und Sven Segelke. 2019. Rechte Hassgewalt in Sachsen, 2011 bis 2016. In *Rechte Hassgewalt in Sachsen. Entwicklungstrends und Radikalisierung,* Hrsg. Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz, 45–109.

Gross, Christiane, Thomas Gurr, Monika Jungbauer-Gans und Sebastian Lang. 2020. Prejudices against the unemployed—empirical evidence from Germany. *Journal for Labour Market Research* 54 (3).

Grünheid, Irina und Paul Mecheril. 2017. Symbolische In- und Exklusionsphänomene im Schulbuch: Weihnachten, Europa und‚die Anderen'. In *(Re-)Konstruktive Inklusionsforschung. Differenzlinien – Handlungsfelder – Empirische Zugänge,* Hrsg. Jürgen Budde, Andrea Dlugosch und Tanja Sturm, 287–305. Opladen, Berlin, Toronto: Barbara Budrich.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:28
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Gurr, Thomas und Monika Jungbauer-Gans. 2017. Eine Untersuchung zu Erfahrungen Betroffener mit dem Stigma Arbeitslosigkeit. *Soziale Probleme* 28 (1), 25–50.

Habermann, Julia und Tobias Singelnstein. 2018. Praxis und Probleme bei der Erfassung politisch rechtsmotivierter Kriminalität durch die Polizei. *Wissen schafft Demokratie* (4), 20–31. https://www.idz-jena.de/wsddet/praxis-und-probleme-bei-der-erfassung-politisch-rechtsmotivierter-kriminalitaet-durch-die-polizei/. Zugegriffen: 12. Juli 2020.

Hackel-de Latour, Renate. 2016. Vorstoß zu einem Verbot sexistischer Werbung. Perspektiven einer Debatte. *Communicatio Socialis* 49 (3), 301–308.

Hagemann-White, Carol. 2019. Opfer – Täter: zur Entwicklung der feministischen Gewaltdiskussion. In *Handbuch interdisziplinäre Geschlechterforschung,* Hrsg. Beate Kortendiek, Birgit Riegraf und Katja Sabisch, 145–153. Wiesbaden: Springer VS.

Hall, Stuart. 2021 [2004]. Das Spektakel der >Anderen<. In *Ideologie, Identität, Repräsentation,* Hrsg. Juha Koivisto und Andreas Merkens, 108–166. Hamburg: Argument-Verlag.

Hancock, Ange-Marie. 2007. When Multiplication Doesn't Equal Quick Addition: Examining Intersectionality as a Research Paradigm. *Perspectives on Politics* 5 (1), 63–79.

Hancock, Ange-Marie. 2013. Empirical Intersectionality: A Tale of Two Approaches. *UC Irvine Law Review* 3 (2), 259–296.

Harrell, S. P. 2000. A multidimensional conceptualization of racism-related stress: implications for the well-being of people of color. *American Journal of Orthopsychiatry* 70 (1), 42–57.

Hausendorf, Heiko. 2000. *Zugehörigkeit durch Sprache: Eine linguistische Studie am Beispiel der deutschen Wiedervereinigung.* Tübingen: Max Niemeyer Verlag.

Heft, Kathleen. 2020. *Kindsmord in den Medien: Eine Diskursanalyse ost-westdeutscher Dominanzverhältnisse.* Opladen: Budrich Academic Press.

Heigl, Jana. 28.05.2021. Beeinflussten Verwandtenbesuche im Ausland die Corona-Infektionszahlen? *BR24,* 28. Mai 2021. https://www.br.de/nachrichten/deutschland-welt/beeinflussten-verwandtenbesuche-im-ausland-die-corona-infektionszahlen,SYbv8u4. Zugegriffen: 01. Oktober 2021.

Heim, Manuela. 2020. Risikogruppen und die Coronakrise: „Ich lass mich nicht unterkriegen". https://taz.de/Risikogruppen-und-die-Coronakrise/!5721996/. Zugegriffen: 08. Oktober 2021.

Herrmann, Steffen K. 2013. Beleidigung. In *Gewalt. Ein interdisziplinäres Handbuch,* Hrsg. Christian Gudehus und Michaela Christ, 110–115. Stuttgart: J.B. Metzler.

Hilbert, Anja. 2015. Soziale und psychosoziale Auswirkungen der Adipositas: Gewichtsbezogene Stigmatisierung und Diskriminierung. In *Handbuch Essstörungen und Adipositas,* Hrsg. Stephan Herpertz, Martina Zwaan und Stephan Zipfel, 419–423. Berlin, Heidelberg: Springer.

Hinz, Thomas und Katrin Auspurg. 2017. Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt. In *Handbuch Diskriminierung,* Hrsg. Albert Scherr, Aladin El-Mafaalani und Gökçen Yüksel, 387–406. Wiesbaden: Springer VS.

Hochmuth, Michaela und Lara Kronenbitter. im Erscheinen. *Institutioneller Rassismus und Othering im Sport.*

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:28
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Hoffmann, D. E. und A. J. Tarzian. 2001. The girl who cried pain: a bias against women in the treatment of pain. *The Journal of law, medicine & ethics : a journal of the American Society of Law, Medicine & Ethics* 29 (1), 13–27.

Holst, Elke und Martin Friedrich. 2017. *Führungskräfte-Monitor 2017: Update 1995–2015.* Berlin.

Horr, Andreas, Christian Hunkler und Clemens Kroneberg. 2018. Ethnic Discrimination in the German Housing Market. *Zeitschrift für Soziologie* 47 (2), 134–146.

Horr, Andreas, Cristina de Paiva Lareiro und Gisela Will. 2020. *Messung wahrgenommener ethnischer Diskriminierung im nationalen Bildungspanel (NEPS).* Bamberg.

Hummel, Steven, Beata Krasowski, Sotiria Midelia und Juliane Wetendorf. 2017. *Rassistische Diskriminierung auf dem sächsischen Wohnungsmarkt: Situationsbeschreibung & Handlungsempfehlungen.*

IKG. 2012. *Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit in Deutschland: Eine 10-jährige Langzeituntersuchung mit einer jährlichen Bevölkerungsumfrage zur Abwertung und Ausgrenzung von schwachen Gruppen.* Laufzeit: 2002–2012. Bielefeld.

indeed. August 2021. *Gleiche Chancen für alle?: Wie Menschen mit Migrationshintergrund den Arbeitsmarkt in Deutschland erleben.*

Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusarbeit e.V. o. J. Glossar. https://www.idaev.de/recherchetools/glossar. Zugegriffen: 08. November 2021.

Institut für Demoskopie Allensbach. 2008. *Auch außerhalb von Bayern wird bayerisch gern gehört: Die beliebtesten und unbeliebtesten Dialekte.* Allensbach.

Jeldtoft, Nadia. 2013. The Hypervisibility of Islam. In *Everyday Lived Islam in Europe,* Hrsg. Nathal M. Dessing, Nadia Jeldtoft, Jørgen S. Nielsen und Linda Woodhead, 23–38. Farnham: Ashgate.

Jung, Franziska U. C. E., Claudia Luck-Sikorski, Hans-Helmut König und Steffi G. Riedel-Heller. 2016. Stigma and Knowledge as Determinants of Recommendation and Referral Behavior of General Practitioners and Internists. *Obesity surgery* 26 (10), 2393–2401.

Jürgens, Elisabeth und Ruth Jäger. 2010. Auf der Suche nach männlich und weiblich – Welche Informationen finden Vorschulkinder heute im Bilderbuch?: Eine Analyse unter Gendergesichtspunkte. *Verhaltenstherapie & psychosoziale Praxis* 42 (4), 1045–1059.

Kalkum, Dorina und Magdalena Otto. 2017. *Diskriminierungserfahrungen in Deutschland anhand der sexuellen Identität: Ergebnisse einer quantitativen Betroffenenbefragung und qualitativer Interviews.*

Karis, Tim. 2013. *Mediendiskurs Islam: Narrative in der Berichterstattung der Tagesthemen 1979–2010.* Wiesbaden: Springer VS.

Kauff, Mathias, Frank Asbrock, Ulrich Wagner, Thomas F. Pettigrew, Miles Hewstone, Sarina J. Schäfer und Oliver Christ. 2017a. (Bad) Feelings about Meeting Them? Episodic and Chronic Intergroup Emotions Associated with Positive and Negative Intergroup Contact As Predictors of Intergroup Behavior. *Frontiers in psychology* 8, 1449.

Kauff, Mathias, Ralf Wölfer und Miles Hewstone. 2017b. Impact of Discrimination on Health among Adolescent Immigrant Minorities in Europe: The Role of Perceived Discrimination by Police and Security Personnel. *Journal of Social Issues* 73 (4), 831–851.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:28
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Keller, Luisa und David Berger. 2016. Pegida entdemokratisiert – zur Instrumentalisierung von Angst im öffentlichen Raum. In *Pegida als Spiegel und Projektionsfläche. Wechselwirkungen und Abgrenzungen zwischen Pegida, Politik, Medien, Zivilgesellschaft und Sozialwissenschaften,* Hrsg. Tino Heim, 307–340. Wiesbaden: Springer VS.

Kilomba, Grada. 2019. *Plantation memories: Episodes of everyday racism.* Münster: UNRAST.

Kinsky, Sara. 2017. *Mit Recht gegen Rassismus: Chancen und Grenzen strategischer Prozessführung im Rahmen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) am Beispiel diskriminierender Einlasskontrollen vor Diskotheken.* Leipzig.

Kleffner, Heike. 2018. Die Reform der PMK-Definition und die anhaltenden Erfassungslücken zum Ausmaß rechter Gewalt. *Wissen schafft Demokratie* (4), 32–39. https://www.idz-jena.de/wsddet/die-reform-der-pmk-definition-und-die-anhaltenden-erfassungsluecken-zum-ausmass-rechter-gewalt/. Zugegriffen: 12. Juli 2020.

Klein, Ludger und Anne Stahlmann. 2019. *"ICH? Zu alt?" Diskrminierung älterer Menschen: Abschlussbericht eines Praxisforschungsprojekts.* Frankfurt/Main.

Klose, Alexander und Kerstin Kühn. 2010. *Die Anwendbarkeit von Testing-Verfahren im Rahmen der Beweislast, § 22 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz: Expertise.* Berlin.

Klose, Alexander und Doris Liebscher. 2015. *Antidiskriminierungspolitik in der deutschen Einwanderungsgesellschaft: Stand, Defizite, Empfehlungen.* Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.

Klose, Alexander und Andreas Merx. 2010. *Positive Maßnahmen zur Verhinderung oder zum Ausgleich bestehender Nachteile im Sinne des § 5 AGG: Expertise.* Berlin.

Kobrynowicz, Diane und Nyla R. Branscombe. 1997. Who Considers Themselves Victims of Discrimination?: Individual Difference Predictors of Perceived Gender Discrimination in Women and Men. *Psychology of Women Quarterly* 21 (3), 347–363.

Köbsell, Swantje. 2010. Gendering Disability: Behinderung, Geschlecht und Körper. In *Gendering Disability. Intersektionale Aspekte von Behinderung und Geschlecht,* Hrsg. Jutta Jacob, Swantje Köbsell und Eske Wollrad, 17–33. Bielefeld: transcript.

Köbsell, Swantje. 2012. Integration/Inklusion aus Sicht der Disability Studies: Aspekte aus der internationalen und der deutschen Diskussion. In: *Disability Studies,* 39–54: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Köbsell, Swantje. 2015. Ableism: Neue Qualität oder ›alter Wein‹ in neuen Schläuchen? In; *Dominanzkultur reloaded. Neue texte zu gesellschaftlichen machtverhältnissen und ihren wechselwirkungen,* Hrsg. Iman Attia, Swantje Köbsell und Nivedita Prasad, 21–34. Bielefeld: transcript.

Koch, Katharina und Alexander Nguyen. 2010. Schutz vor mittelbarer Diskriminierung – Gleiches Recht für alle?: Das Verbot der mittelbaren Diskriminierung in der höchstrichterlichen Rechtsprechung. *Europarecht* 45 (3), 364–378.

Kompetenzstelle Intersektionale Pädagogik. Glossar. https://www.i-paed-berlin.de/de/Glossar/. Zugegriffen: 26. November 2021.

Koopmans, Ruud, Susanne Veit und Ruta Yemane. 2018. *Ethnische Hierarchien in der Bewerberauswahl: Ein Feldexperiment zu den Ursachen von Arbeitsmarktdiskriminierung.* Berlin.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:28
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

korientation e.V. 2020. Rassismus in der COVID-19-Berichterstattung. https://www.korientation.de/medienkritik/corona-rassismus-medien/. Zugegriffen: 30. Januar 2022.

korientation e.V. 2021. Antiasiatischer Rassismus in Deutschland (Zweitveröffentlichung) - korientation e.V. https://www.korientation.de/antiasiatischer-rassismus-in-deutschland-apuz/. Zugegriffen: 08. Oktober 2021.

Köver, Chris. 2020. Dickpics: Anzeige in fünf Minuten. https://netzpolitik.org/2020/dickpics-anzeige-in-fuenf-minuten/. Zugegriffen: 16. November 2021.

Krell, Claudia. 2013. *Lebenssituationen und Diskriminierungserfahrungen von homosexuellen Jugendlichen in Deutschland.* München.

Krell, Claudia, Kerstin Oldemeier und Sebastian Müller. 2015. *Coming-out - und dann …?!: Ein DJI-Forschungsprojekt zur Lebenssituation von lesbischen, schwulen, bisexuellen und trans* Jugendlichen und jungen Erwachsenen.* München: DJI, Deutsches Jugendinstitut.

Krug, Gerhard, Katrin Drasch und Monika Jungbauer-Gans. 2019. The social stigma of unemployment: consequences of stigma consciousness on job search attitudes, behaviour and success. *Journal for Labour Market Research* 53 (11).

Küpper, Beate, Ulrich Klocke und Carlotta Hoffmann. 2017. *Einstellungen gegenüber Lesben, Schwulen und Bisexuellen in Deutschland: Ergebnisse einer bevölkerungsrepräsentativen Umfrage.* Berlin.

Lache, Lena. 2018. Sexuelle Bildung und sexualisierte Gewalt bei Menschen mit Lernschwierigkeiten. In *Prävention von sexuellem Missbrauch an Menschen mit geistiger Behinderung. Ausgewählte Aspekte.* Dokumentation der Fachtagung der DGSGB am 10. November 2017 in Kassel, Hrsg. Pia Bienstein und Karla Verlinden, 53–64. Berlin: Eigenverlag der DGSGB.

LAG Queeres Netzwerk Sachsen. Glossar – LAG Queeres Netzwerk Sachsen. https://www.queeres-netzwerk-sachsen.de/glossar. Zugegriffen: 26. November 2021.

Landtag Sachsen. 2022. *Statistische Auswertungen: Geschlecht: Stichtag: 01.01.2022.* Dresden.

Leidmedien. Begriffe über Behinderung von A bis Z – Leidmedien.de. https://leidmedien.de/begriffe/. Zugegriffen: 14. Dezember 2021.

Leidmedien. Inklusion – Was heißt das? https://leidmedien.de/geschichte/inklusion/. Zugegriffen: 26. November 2021.

Lembke, Ulrike und Doris Liebscher. 2014. Postkategoriales Antidiskriminierungsrecht? – Oder: Wie kommen Konzepte der Intersektionalität in die Rechtsdogmatik? In: *Intersektionelle Benachteiligung und Diskriminierung. Soziale Realitäten und Rechtspraxis,* Hrsg. Simone Philipp, Isabella Meier, Veronika Apostolovski, Klaus Starl und Karin Maria Schmidlechner, 261–290. Baden-Baden: Nomos.

Lesben- und Schwulenverband in Deutschland e.V. o. J. Diskriminierendes Blutspendeverbot: Dürfen schwule und bisexuelle Männer Blut spenden?: Die gleiche Sicherheit von Blutkonserven lässt sich auch ohne Diskriminierung gewährleisten. https://www.lsvd.de/de/ct/1321-Diskriminierendes-Blutspendeverbot-Duerfen-schwule-und-bisexuelle-Maenner-Blut-spenden. Zugegriffen: 25. Februar 2022.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:28
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Lesben- und Schwulenverband in Deutschland e.V. Was bedeutet LSBTI? Glossar der sexuellen und geschlechtlichen Vielfalt. https://www.lsvd.de/de/ct/3385-Was-bedeutet-LSBTI-Glossar-der-sexuellen-und-geschlechtlichen-Vielfalt. Zugegriffen: 26. November 2021.

Liebscher, Doris. 2017. Welche Diskriminierungsgründe braucht das AGG. In *10 Jahre Diskriminierungsschutz in Deutschland,* 27–32. Berlin.

Liebscher, Doris und Heike Fritzsche. 2010. *Antidiskriminierungspädagogik: Konzepte und Methoden für die Bildungsarbeit mit Jugendlichen.* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Liebscher, Doris und Anne Kobes. 2010. *Beschwerdestelle und Beschwerdeverfahren nach § 13 AGG.*

LIfBi. 2010. *Nationales Bildungspanel (NEPS).*

Lippa, Natalie C. und Saskia C. Sanderson. 2012. Impact of Information About Obesity Genomics on the Stigmatization of Overweight Individuals: An Experimental Study. *Obesity* 20 (12), 2367–2376.

Lippl, Bodo und Bastian Finke. 2007. *Gewalterfahrungen von schwulen und bisexuellen Jugendlichen und Männern: Ergebnisse der MANEO-Umfrage 2006/2007.* Berlin.

Lück-Schneider, Dagmar und Denis Kirstein. 2015. *Gesundheitsmanagement in der Öffentlichen Verwaltung: Berührungspunkte zu unseren Lehrgebieten, Wünschenswertes für die Praxis und unsere Hochschulen.* Berlin.

Lüders, Christine, Nathalie Schlenzka und Rainer Stocker. 2016. Diskriminierung in Deutschland. Ergebnisse und Folgerungen einer Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. In: *Alles schon fair? Mit Recht zu einem inklusiven Arbeitsmarkt! Dossier zu 10 Jahren Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz.,* 6–13.

Ludwig, Gundula. 2010. Individualisierung und Ökonomisierung des Sozialen: Zum Bedingungsgefüge sexualisierter Gewalt im Neoliberalismus. *Bildpunkt. Zeitschrift der IG Bildende Kunst* (Sommer 2010), 4–7.

Lüter, Albrecht, Sarah Riese und Almut Sülzle. 2020. *Berliner Monitoring Trans- und homophobe Gewalt: Schwerpunktthema Lesbenfeindliche Gewalt.* Berlin.

Ma, Zexin. 2017. How the media cover mental illnesses: a review. *Health Education* 117 (1), 90–109.

Marmer, Elina. 2013. Rassismus in deutschen Schulbüchern am Beispiel von Afrikabildern. *Zeitschrift für internationale Bildungsforschung und Entwicklungspädagogik* 36 (2), 25–31.

Marmer, Elina und Papa Sow (Hrsg.). 2015. *Wie Rassismus aus Schulbüchern spricht: Kritische Auseinandersetzung mit »Afrika«-Bildern und Schwarz-Weiß-Konstruktionen in der Schule – Ursachen, Auswirkungen und Handlungsansätze für die pädagogische Praxis.* Weinheim: Beltz Juventa.

Marten, Eike und Katharina Walgenbach. 2017. Intersektionale Diskriminierung. In: *Handbuch Diskriminierung,* Hrsg. Albert Scherr, Aladin El-Mafaalani und Gökçen Yüksel, 157–171. Wiesbaden: Springer VS.

Maskos, Rebecca. 14.12.2011. *„Bist Du behindert oder was?!" Behinderung, Ableism und souveräne Bürger innen.* Hamburg.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:28
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Maskos, Rebecca. 2015. Bewundernswert an den Rollstuhl gefesselt – Medien und Sprache in einer noch nicht inklusiven Gesellschaft. In: *Handbuch Behindertenrechtskonvention. Teilhabe als Menschenrecht - Inklusion als gesellschaftliche Aufgabe,* Hrsg. Theresia Degener und Elke Diehl, 308–319. Bonn: Bundeszentrale für Politische Bildung.

Masuhr, Lilian. 2016. Behinderung und Medien – ein Perspektivwechsel. *Aus Politik und Zeitgeschichte* 66 (9), 29–32.

Mayring, Philipp. 2015. *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken.* Weinheim: Beltz.

Meinhof, Marius. 2021. Das Virus der Anderen. Diskursive Ausschlussdynamiken und der neue Orientalismus im frühen Diskurs über Covid-19. In *Corona. Weltgesellschaft im Ausnahmezustand?* Hrsg. Markus Heidingsfelder und Maren Lehmann, 242–262. Weilerswist: Velbrück Wissenschaft.

Middendorff, Elke, Beate Apolinarski, Philipp Bornkessel, Tasso Brandt, Sonja Heißenberg, Heike Naumann, Jonas Poskowsky und Karsten Becker. 2017. *Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2016: 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks – durchgeführt durch das Deutsche Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW).* Randauszählung zur 21. Sozialerhebung für das Land Sachsen. Hannover.

Middendorff, Elke, Beate Apolinarski, Jonas Poskowsky, Maren Kandulla, Nicolai Netz, Heike Naumann und Daniel Buck. 2012. *Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2012: 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt durch das HIS-Institut für Hochschulforschung.*

Migrationsrat Berlin e.V. Begriffsglossar - Migrationsrat Berlin e.V. https://www.migrationsrat.de/glossary/. Zugegriffen: 26. November 2021.

Mitra, Monika, Vera E. Mouradian, Michael H. Fox und Carter Pratt. 2016. Prevalence and Characteristics of Sexual Violence Against Men with Disabilities. *American journal of preventive medicine* 50 (3), 311–317.

Mladenova, Radmila, Tobias von Borcke, Pavel Brunssen, Markus End und Anja Reuss (Hrsg.). 2020. *Antigypsyism and Film.* Heidelberg: Heidelberg University Publishing.

Moser, Franziska und Bettina Hannover. 2014. How gender fair are German schoolbooks in the twenty-first century? An analysis of language and illustrations in schoolbooks for mathematics and German. *European Journal of Psychology of Education* 29 (3), 387–407.

Müller, Annekathrin. 2015. *Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt: Strategien zum Nachweis rassistischer Benachteiligungen.* Berlin.

Müller, Marion und Christian Steuerwald. 2017. *„Gender", „Race" und „Disability" im Sport: Von Muhammad Ali über Oscar Pistorius bis Caster Semenya.* Bielefeld: transcript.

Müller, Ursula und Monika Schröttle. 2004. *Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland.: Eine repräsentative Untersuchung zu Gewalt gegen Frauen in Deutschland.* Berlin.

Nieberle, Sigrid. 2016. Gender Trouble als wissenschaftliche und literarische Herausforderung. In *Immer Trouble mit Gender? Genderperspektiven in Kinder- und Jugendliteratur und -medien(forschung),* Hrsg. Petra Josting, Caroline Roeder und Ute Dettmar, 19–28. München: kopaed.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:28
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Nobis, Tina und Felicia Lazaridou. 2022. Racist Stacking in Professional Soccer in Germany. *International Review for the Sociology of Sport,* 1–20.

OECD. 2021. DAC List of ODA Recipients. https://www.oecd.org/dac/financing-sustainable-development/development-finance-standards/DAC-List-ODA-Recipients-for-reporting-2021-flows.pdf. Zugegriffen: 30. Januar 2022.

OHCHR. 2020. Racial Discrimination in the Context of the Covid-19 Crisis. https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Racism/COVID-19_and_Racial_Discrimination.pdf. Zugegriffen: 01. Oktober 2021.

Ohlendorf, Vera und Martin Wunderlich. 2019. *Gewalterfahrungen von LSBTTIQ* in Sachsen.* Dresden.

Paek, Hye-Jin, Michelle R. Nelson und Alexandra M. Vilela. 2011. Examination of Gender-role Portrayals in Television Advertising across Seven Countries. *Sex Roles* 64 (3–4), 192–207.

Pantenburg, Birte, Claudia Sikorski, Melanie Luppa, Georg Schomerus, Hans-Helmut König, Perla Werner und Steffi G. Riedel-Heller. 2012. Medical students' attitudes towards overweight and obesity. *PloS one* 7 (11), 1–8.

Pascoe, Elizabeth A. und Laura Smart Richman. 2009. Perceived discrimination and health: a meta-analytic review. *Psychological Bulletin* 135 (4), 531–554.

Paulus, Stanislawa. 2007. Muslimische Frauen in Fernsehdokumentationen. In: *Medien und Diversity. Dossier,* 16–18. Berlin.

Petter, Jan. 28.10.2021. Anzeigen nach sexueller Gewalt in Frankreich: Raus aus dem Schmerz. *DER SPIEGEL,* 28. Oktober 2021. https://www.spiegel.de/ausland/frankreich-tausende-mutmassliche-opfer-von-vergewaltigungen-und-sexueller-gewalt-kritisieren-polizei-a-daa0a116-39a4-4798-9183-492c1e5a63a5?utm_source=pocket-newtab-global-de-DE. Zugegriffen: 16. November 2021.

Philipp, Simone, Isabella Meier, Veronika Apostolovski, Klaus Starl und Karin Maria Schmidlechner (Hrsg.). 2014. *Intersektionelle Benachteiligung und Diskriminierung: Soziale Realitäten und Rechtspraxis.* Baden-Baden: Nomos.

Pierik, Jorien G. J., Maarten J. IJzerman, Menno I. Gaakeer, Miriam M. R. Vollenbroek-Hutten und Carine J. M. Doggen. 2017. Painful Discrimination in the Emergency Department: Risk Factors for Underassessment of Patients' Pain by Nurses. *Journal of emergency nursing* 43 (3), 228–238.

Planerladen. 2009. *Ungleichbehandlung von Migranten auf dem Wohnungsmarkt.: Ergebnisse eines telefonischen „Paired Ethnic Testing" bei regionalen Immobilienanzeigen.* Dortmund.

Plewnia, Albrecht und Astrid Rothe. 2012. Sprache - Einstellungen - Regionalität. In *Sprache und Einstellungen. Spracheinstellungen aus sprachwissenschaftlicher und sozialpsychologischer Perspektive,* Hrsg. Ludwig M. Eichinger, Albrecht Plewnia, Christiane Schoel und Dagmar Stahlberg, 9–118. Tübingen: Narr.

Plümecke, Tino, Linda Supik und Anne-Kathrin Will. 2021. *Rassismus der Pandemie: Unterschiedliche Sterberaten im Zusammenhang mit Covid-19.*

Pöge, Kathleen, Gabriele Dennert, Uwe Koppe, Annette Güldenring, Ev B. Matthigack und Alexander Rommel. 2020. *Die gesundheitliche Lage von lesbischen, schwulen, bisexuellen sowie trans- und intergeschlechtlichen Menschen:* Robert Koch-Institut.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:28
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Polizei Sachsen. 2021. Polizei Sachsen - Ansprechstellen für LSBTTIQ*. https://www.polizei.sachsen.de/de/74023.htm. Zugegriffen: 20. Oktober 2021.

Prentice, A. M. und S. A. Jebb. 2001. Beyond body mass index. *Obesity reviews : an official journal of the International Association for the Study of Obesity* 2 (3), 141–147.

Presse, Sebastian und Mario Bachmann. 2010. Fremdenfeindliche Straftaten und ihre statistische Erfassung: Eine Zwischenbilanz. *Neue Kriminalpolitik* 22 (3), 98–102.

Presse- und Informationsamt der Bundesregierung. 2019. *Strukturelle Diskriminierung: ZA6735 Datenfile.* Köln: GESIS Data Archive.

Puhl, Rebecca und Kelly D. Brownell. 2001. Bias, discrimination, and obesity. *Obesity research* 9 (12), 788–805.

Puhl, Rebecca M. und Chelsea A. Heuer. 2009. The stigma of obesity: a review and update. *Obesity (Silver Spring, Md.)* 17 (5), 941–964.

Puhl, Rebecca M. und Chelsea A. Heuer. 2010. Obesity stigma: important considerations for public health. *American Journal of Public Health* 100 (6), 1019–1028.

Queer Lexikon. Glossar - Queer Lexikon. https://queer-lexikon.net/glossar/. Zugegriffen: 26. November 2021.

Quinn, Diane M., Rachel W. Kallan und Steven J. Spencer. 2010. Stereotype Threat. In *The SAGE Handbook of Prejudice, Stereotyping and Discrimination,* Hrsg. John F. Dovidio, Miles Hewstone, Peter Glick und Victoria M. Esses, 379–394. London, Thousand Oaks, New Delhi, Singapore: Sage.

quix - Kollektiv für kritische Bildungsarbeit. 2016. *Willst Du mit mir gehen Gender_Sexualitäten_Begehren in der machtkritischen und entwicklungspolitischen Bildungsarbeit.* Wien.

RAA Sachsen e.V. 2019. Rechtsmotivierte und rassistische Gewalt in Sachsen 2019. https://www.raa-sachsen.de/support/statistik/statistiken/rechtsmotivierte-und-rassistische-gewalt-in-sachsen-2019-4494. Zugegriffen: 13. Juli 2020.

Radtke, Peter. 2003. Zum Bild behinderter Menschen in den Medien. *Aus Politik und Zeitgeschichte* (B 8), 7–12.

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

Razum, O., J. Wenner und K. Bozorgmehr. 2016. Wenn Zufall über den Zugang zur Gesundheitsversorgung bestimmt: Geflüchtete in Deutschland. *Gesundheitswesen (Bundesverband der Ärzte des Öffentlichen Gesundheitsdienstes)* 78 (11), 711–714.

Razum, Oliver, Nurcan Akbulut und Kayvan Bozorgmehr. 2020. Diversität und Diskriminierung am Beispiel der Gesundheit und gesundheitlichen Versorgung von Migrant*innen und Geflüchteten. In: *Handbuch Gesundheitswissenschaften,* Hrsg. Oliver Razum und Petra Kolip, 621–646. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.

Regge, Philipp und Christian Pegel. 2021. StGB § 185. In *Münchener Kommentar zum StGB,* Hrsg. Wolfgang Joecks und Klaus Miebach. München: C.H. Beck.

Remé, Monika. 2021. Häusliche Gewalt in der Pandemie bekämpfen. *FEMINA POLITICA - Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft* 30 (1), 117–121.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:28
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Reuter, Julia. 2002. Ordnungen des Anderen. Zum Problem des Eigenen in der Soziologie des Fremden. Bielefeld: transcript.

Richardson-Self, Louise. 2018. Woman-Hating: On Misogyny, Sexism, and Hate Speech. *Hypatia* 33 (2), 256–272.

RISE. 2021. Migrantisierte Menschen. https://rise-jugendkultur.de/glossar/migrantisierte-menschen/. Zugegriffen: 30. Januar 2022.

Robert Koch-Institut. 2006. *Studie zur Gesundheit von Kindern und Jugendlichen in Deutschland (KiGGS): Basiserhebung.*

Robert Koch-Institut. 2013. *Studie zur Gesundheit Erwachsener in Deutschland (DEGS).*

Röder, Antje, Steffen Kailitz, Tobias Genswein, Gert Pickel, Oliver Decker, Sheryn Rindermann und Julia Schulze Wessel. 2021. Geflüchtete in Sachsen – Ergebnisse einer quantitativen Befragung. In *Sachsen zwischen Integration und Desintegration,* Hrsg. Steffen Kailitz, Gert Pickel und Tobias Genswein, 13–35. Wiesbaden: Springer VS.

Röhm, Alexander und Ute Ritterfeld. 2020. Stigma, Tabu und Behindertenfeindlichkeit am Beispiel der Medien. In *Behinderung. Kulturwissenschaftliches Handbuch,* Hrsg. Susanne Hartwig, 282–288. Berlin: J.B. Metzler; Springer.

Rohmer, Odile und Eva Louvet. 2012. Implicit measures of the stereotype content associated with disability. *The British journal of social psychology* 51 (4), 732–740.

Rose, Lotte und Friedrich Schorb (Hrsg.). 2017. *Fat-Studies in Deutschland: Hohes Körpergewicht zwischen Diskriminierung und Anerkennung.* Weinheim/Basel: Beltz Juventa.

Rottleuthner, Hubert, Matthias Mahlmann und Hiroki Kawamura. 2011. *Diskriminierung in Deutschland: Vermutungen und Fakten.* Baden-Baden: Nomos.

Ruhrmann, Georg. 2017. Diskriminierung in den Medien. In *Handbuch Diskriminierung,* Hrsg. Albert Scherr, Aladin El-Mafaalani und Gökçen Yüksel, 367–385. Wiesbaden: Springer VS.

Sächsisches Staatsministerium des Innern und Landesamt für Verfassungsschutz Sachsen. 2021. *Sächsischer Verfassungsschutzbericht 2020.* Dresden.

Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz (Hrsg.). 2019. *Rechte Hassgewalt in Sachsen: Entwicklungstrends und Radikalisierung.*

Sacksofsky, Ute. 2010. *Mittelbare Diskriminierung und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz.* Berlin.

Salden, Ska und Netzwerk queere Schwangerschaften. 2022. *Queer und schwanger: Diskriminierungserfahrungen und Verbesserungsbedarfe in der geburtshilflichen Versorgung.*

Salentin, Kurt. 2007. Determinants of Experience of Discrimination in Minorities in Germany. *International Journal of Conflict and Violence* 1 (1), 32–50.

Samulowitz, Anke, Ida Gremyr, Erik Eriksson und Gunnel Hensing. 2018. VBrave Men" and „Emotional Women": A Theory-Guided Literature Review on Gender Bias in Health Care and Gendered Norms towards Patients with Chronic Pain. *Pain research & management* 2018, 6358624.

Schellenberg, Britta. 2016. Wenn der Staat versagt. In *Pegida - Rechtspopulismus zwischen Fremdenangst und „Wende"-Enttäuschung? Analysen im Überblick,* Hrsg. Karl-Siegbert Rehberg, Franziska Kunz und Tino Schlinzig, 323–336. Bielefeld: transcript.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:28
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Schenk, Liane und Lisa Peppler. 2020. Erklärungsansätze zum Zusammenhang von Migration und Gesundheit. In *Migration und Alter,* Hrsg. Liane Schenk und Monika Habermann, 21–32. Berlin, Boston: De Gruyter.

Scherr, Albert. 2016. Diskriminierung/Antidiskriminierung - Begriffe und Grundlagen. *Aus Politik und Zeitgeschichte* 66 (9), 3–10.

Schlaab, Markus. 2010. Realität der Diskriminierung in Deutschland – Vermutungen und Fakten. In *Rassismus und Diskriminierung in Deutschland. Dossier der Heinrich-Böll-Stiftung,* 27–31. Berlin.

Schmitt, Michael T., Nyla R. Branscombe, Tom Postmes und Amber Garcia. 2014. The Consequences of Perceived Discrimination for Psychological Well-Being: A Meta-Analytic Review. *Psychological Bulletin* 140 (4), 921–948.

Schmitz, Alina, Dietrich Engels und Christine Maur. 2019. *Sechster Bericht zur Lage der Menschen mit Behinderungen im Freistaat Sachsen.* Dresden.

Schnapka, Charlotte und Thomas Schäfer. 2019. Der Umgang unbegleitet geflüchteter Jugendlicher mit rassistischer Diskriminierung in Dresden und die Auswirkungen auf ihr psychisches Wohlergehen. *Z'Flucht. Zeitschrift für Flucht- und Flüchtlingsforschung* 3 (2), 177–218.

Scholaske, Laura und Lara Kronenbitter. 2021. *Subjektive Perspektiven und Lebenslagen von unbegleiteten minderjährigen Geflüchteten und jungen Volljährigen in Deutschland.* Berlin.

Schouler-Ocak, Meryam und Christine Kurmeyer. 2017. *Study on Female Refugees: Repräsentative Untersuchung von geflüchteten Frauen in unterschiedlichen Bundesländern in Deutschland.*

Schreiber, Coleen. 2016. Medialer Antiziganismus: Zur Stereotypenreproduktion einer regionalen Tageszeittung. In *Konstellationen des Antiziganismus. Theoretische Grundlagen, empirische Forschung und Vorschläge für die Praxis,* Hrsg. Wolfram Stender, 211–224. Wiesbaden: Springer VS.

Schröttle, Monika, Sandra Glammeier, Brigitte Sellach, Claudia Hornberg, Barbara Kavemann, Henry Puhe und Julia Zinsmeister. 2013. Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Behinderungen und Beeinträchtigungen in Deutschland.: Ergebnisse der quantitativen Befragung. Endbericht.

Schröttle, Monika, Ksenia Meshkova und Clara Lehmann. 2019. *Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention: Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.* Berlin.

Schulze, Beate und Matthias C. Angermeyer. 2002. Perspektivenwechsel: Stigma aus der Sicht schizophren Erkrankter, ihrer Angehorigen und Mitarbeitern in der psychiatrischen Versorgung. Perspektivenwechsel: Stigma aus der Sicht schizophren Erkrankter, ihrer Angehörigen und von Mitarbeitern in der psychiatrischen Versorgung. *Neuropsychiatrie* 16 (1+2), 78–86.

Sieff, Elaine. 2003. Media frames of mental illnesses: The potential impact of negative frames. *Journal of Mental Health* 12 (3), 259–269.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:28
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Sikorski, Claudia, Melanie Luppa, Elmar Brähler, Hans-Helmut König und Steffi G. Riedel-Heller. 2012. Obese children, adults and senior citizens in the eyes of the general public: Results of a representative study on stigma and causation of obesity. *PloS one* 7 (10), e46924.

Sikorski, Claudia, Melanie Luppa, Heide Glaesmer, Elmar Brähler, Hans-Helmut König und Steffi G. Riedel-Heller. 2013. Attitudes of health care professionals towards female obese patients. *Obesity facts* 6 (6), 512–522.

Sikorski, Claudia, Jenny Spahlholz, Mette Hartlev und Steffi G. Riedel-Heller. 2016. Weight-based discrimination: an ubiquitary phenomenon? *International Journal of Obesity* 40 (2), 333–337.

Silva, Carla Filomena und P. David Howe. 2012. The (In)validity of Supercrip Representation of Paralympian Athletes. *Journal of Sport and Social Issues* 36 (2), 174–194.

Sinus Sociovision. 2008. *Forschungsprojekt Diskriminierung im Alltag: Wahrnehmung von Diskriminierung und Antidiskriminierungspolitik in unserer Gesellschaft.* Heidelberg: Nomos.

Skrobanek, Jan. 2009. Perceived Discrimination, Ethnic Identity and the (Re-) Ethnicisation of Youth with a Turkish Ethnic Background in Germany. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 35 (4), 535–554.

Smith, Matthew. 16.02.2018. Four in ten female millennials have been sent an unsolicited penis photo. *YouGov,* 16. Februar 2018. https://yougov.co.uk/topics/politics/articles-reports/2018/02/16/four-ten-female-millennials-been-sent-dick-pic. Zugegriffen: 08. September 2021.

Spencer, Steven J., Claude M. Steele und Diane M. Quinn. 1999. Stereotype Threat and Women's Math Performance. *Journal of Experimental Social Psychology* 35 (1), 4–28.

Spierings, Niels. 2012. The inclusion of quantitative techniques and diversity in the mainstream of feminist research. *European Journal of Women's Studies* 19 (3), 331–347.

Sponholz, Liriam. 2017. *Hate Speech in den Massenmedien: Theoretische Grundlagen und empirische Umsetzung.* Wiesbaden: Springer VS.

Stange, Jennifer. 2014. *Evangelikale in Sachsen: Ein Bericht.* Dresden.

Statistisches Landesamt Sachsen. 2022. *21341–001Z: Hochschulen: Personal, Hochschulart/Hochschulen, Geschlecht – Sachsen – Jahre (ab 1993).* Kamenz.

Staubach, Reiner. 2014. Durchführung von Paired Ethnic Testing zum Nachweis der Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt. In *Diskriminierung sichtbar machen. Dokumentation der LADS-Fachrunde vom 8.11.2012 zu fachlichen und methodologischen Anforderungen an Testing-Verfahren,* Hrsg. Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen Berlin, 12–41. Berlin.

Steffens, Melanie Caroline. 2010. Diskriminierung von Homo- und Bisexuellen. *Aus Politik und Zeitgeschichte* (15–16), 14–20.

Stein, Petra. 2014. Forschungsdesigns für die quantitative Sozialforschung. In *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung,* Hrsg. Nina Baur und Jörg Blasius, 135–151. Wiesbaden: Springer VS.

Steinert, Janina und Cara Ebert. 2021. *Beschreibung der Studie.*

Stichs, Anja. 2006. *Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit in Sachsen: Expertise.* Bielefeld.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:28
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Suda, Kimiko, Sabrina J. Mayer und Christoph Nguyen. 2020. *Antiassiatischer Rassismus in Deutschland.* Berlin.

Sue, Derald Wing und Lisa Spanierman. 2020. *Microaggressions in everyday life.* Hoboken: Wiley.

Sullivan, Patricia M. und John F. Knutson. 2000. Maltreatment and disabilities: a population-based epidemiological study. *Child Abuse & Neglect* 24 (10), 1257–1273.

Sutin, Angelina R. und Antonio Terracciano. 2013. Perceived weight discrimination and obesity. *PloS one* 8 (7), e70048.

SVR. 2012. *Benachteiligungserfahrungen von Personen mit und ohne Migrationshintergrund im Ost-West-Vergleich: Expertise für die Antidiskriminierungsstelle des Bundes.* Berlin.

Technau, Björn. 2018. *Beleidigungswörter: Die Semantik und Pragmatik Pejorativer Personenbezeichnungen.* Berlin/Boston: De Gruyter.

Teichert, Georg. 2019. *Du willst es doch auch!: Diskriminierungserfahrungen der Studierenden und Beschäftigten an der Universität Leipzig.* Leipzig: Leipziger Universitätsverlag.

Thiele, Martina. 2016. Medien und Stereotype. *Aus Politik und Zeitgeschichte* 66 (9), 23–29.

Tischbirek, Alexander und Tim Wihl. 2013. Verfassungswidrigkeit des „Racial Profiling": Zugleich ein Beitrag zur Systematik des Art. 3 GG. *JuristenZeitung* 68 (5), 219–223.

Treiber, Hubert. 2020. Norm. In *Lexikon zur Soziologie,* Hrsg. Daniela Klimke, Rüdiger Lautmann, Urs Stäheli, Christoph Weischer und Hanns Wienold, 538. Wiesbaden: Springer VS.

Trescher, Hendrik und Michael Börner. 2014. Sexualität und Selbstbestimmung bei geistiger Behinderung? Ein Diskurs-Problem! *Zeitschrift für Inklusion* (3).

Tucci, Ingrid, Philipp Eisnecker und Herbert Brücker. 2014a. *Diskriminierungserfahrungen und soziale Integration. Wie zufrieden sind Migranten mit ihrem Leben?* Nürnberg.

Tucci, Ingrid, Philipp Eisnecker und Herbert Brücker. 2014b. Wie zufrieden sind Migranten mit ihrem Leben? *DIW Wochenbericht* (43), 1152–1159.

Veit, Susanne und Ruta Yemane. 2018. *The ADIS study: A large-scale correspondence test on labor market discrimination in Germany – Technical Report.* Berlin.

Verlinden, Karla. 2018. Sexueller Missbrauch an Menschen mit (geistiger) Behinderung – Aktueller Forschungsstand. In *Prävention von sexuellem Missbrauch an Menschen mit geistiger Behinderung. Ausgewählte Aspekte.* Dokumentation der Fachtagung der DGSGB am 10. November 2017 in Kassel, Hrsg. Pia Bienstein und Karla Verlinden, 5–16. Berlin: Eigenverlag der DGSGB.

Voigt, Josefine, Antje Jager und Elke Ochsmann. 2017. HIV-assoziierte Diskriminierung: eine Situationsanalyse in Sachsen. *ASU – Zeitschrift für medizinische Prävention* 52, 208–2014. https://www.asu-arbeitsmedizin.com/node/28209/print. Zugegriffen: 19. August 2020.

Volpe, Vanessa V., Dalal Katsiaficas und Aaron J. Neal. 2021. „Easier said than done": A qualitative investigation of Black emerging adults coping with multilevel racism. *Cultural diversity & ethnic minority psychology* 27 (3), 495–504.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:28
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

Völzmann, Berit. 2015. *Geschlechtsdiskriminierende Wirtschaftswerbung: Zur Rechtmäßigkeit eines Verbots geschlechtsdiskriminierender Werbung im UWG.* Baden-Baden: Nomos.

Vries, Lisa de, Mirjam Fischer, David Kasprowski, Martin Kroh, Simon Kühne, David Richter und Zaza Zindel. 2020. *LGBTQI*-Menschen am Arbeitsmarkt: hoch gebildet und oftmals diskriminiert.*

Wagner, Constantin. 2010. Diskriminierende Darstellungen von MuslimInnen in deutschen Medien. In *Rassismus & Diskriminierung in Deutschland. Dossier,* 15–23. Berlin.

Weichselbaumer, Doris. 2016. Discrimination against Female Migrants Wearing Headscarves. http://ftp.iza.org/dp10217.pdf. Zugegriffen: 12. Oktober 2016.

Welti, Felix. 2015. Barrierefreiheit und angemessene Vorkehrungen. *Sozialer Fortschritt* 64 (11), 267–273.

Wienholz, Sabine, Anja Seidel, Marion Michel und Martina Müller. 2013. *Jugendsexualität und Behinderung: Ergebnisse einer Befragung an Förderschulen in Sachsen.*

Wilkins, Clara L. und Cheryl R. Kaiser. 2014. Racial Progress as Threat to the Status Hierarchy: Implications for Perceptions of Anti-White Bias. *Psychological Science* 25 (2), 439–446.

Williams, D. R., Yu Yan, J. S. Jackson und N. B. Anderson. 1997. Racial Differences in Physical and Mental Health: Socio-economic Status, Stress and Discrimination. *Journal of health psychology* 2 (3), 335–351.

Williams, David R. 2022. Everyday Discrimination Scale. https://scholar.harvard.edu/davidrwilliams/node/32397. Zugegriffen: 05. November 2021.

Wissenschaftliche Dienste des Bundestages. 2020. *„Catcalling" als strafrechtlich relevante Beleidigung.* WD 7 - 3000 – 115/20.

Yiğit, Nuran. 2008. *Antidiskriminierungsreport Berlin 2006–2008: Diskriminiert? Kennen Sie Ihre Rechte?* Berlin.

Zick, Andreas und Beate Küpper (Hrsg.). 2021. *Die geforderte Mitte: Rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2020/21.* Bonn: Dietz.

Zick, Andreas, Beate Küpper und Wilhelm Berghan. 2019. *Verlorene Mitte - feindselige Zustände: Rechtsextreme Einstellungen in Deutschland 2018/19.* Bonn: Dietz.

Zick, Andreas, Beate Küpper und Andreas Hövermann. 2011. *Die Abwertung der Anderen: Eine europäische Zustandsbeschreibung zu Intoleranz, Vorurteilen und Diskriminierung.* Berlin.

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:28
Open Access – (cc) BY – https://www.nomos-elibrary.de/agb

https://doi.org/10.5771/9783748936312, am 12.10.2024, 07:16:28
Open Access – (cc) BY - https://www.nomos-elibrary.de/agb