

# 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<sup>1</sup> 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.

(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<sup>2</sup> durch private Akteure<sup>3</sup> (2) anhand eines schützenswerten 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.

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<sup>4</sup> 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.

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;

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 Lehrmaterialien (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

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).

## 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<sup>5</sup> 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?

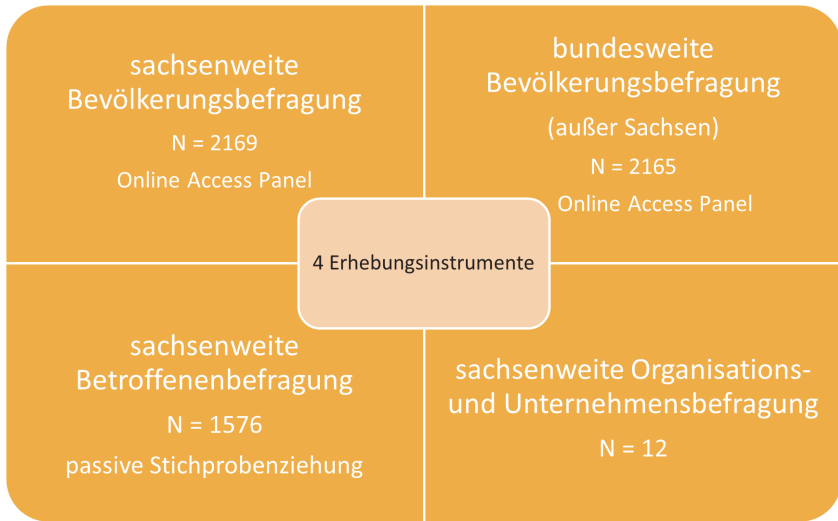
Wie sollte basierend auf Ergebnissen der vorliegenden Studie gegen Diskriminierung in Sachsen vorgegangen werden?

---

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.

Die Studie basiert auf insgesamt vier Erhebungen<sup>6</sup>:

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<sup>7</sup> 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.



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.<sup>8</sup> 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<sup>9</sup>, 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

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.

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 würdevollverletzend 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<sup>10</sup>.

#### 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

---

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

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.