

9 Kernergebnisse und abgeleitete Handlungsfelder für die Antidiskriminierungsarbeit in Sachsen

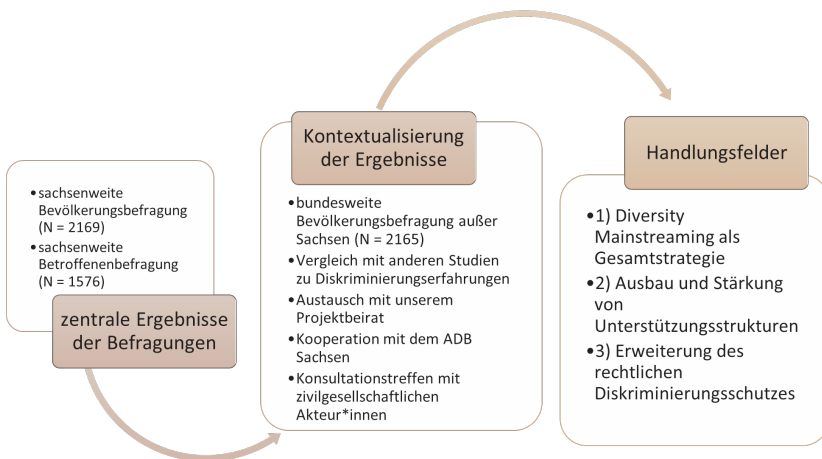
Die Studie „Diskriminierung erlebt?! Diskriminierungserfahrungen in Sachsen“ hat sich erstmalig mit unterschiedlichen Diskriminierungserfahrungen entlang verschiedener Merkmale, wie etwa Geschlecht, religiöse Zugehörigkeit, äußere Erscheinung, Lebensalter, •Behinderung, sexuelle Orientierung, rassistische •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

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 Sachsen einnehmen.

Abbildung 49 Erarbeitung zentraler Handlungsfelder in der sächsischen Antidiskriminierungsarbeit



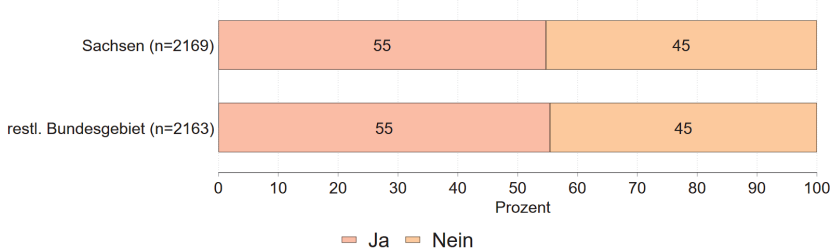
9.1 Zentrale Ergebnisse

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-

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.

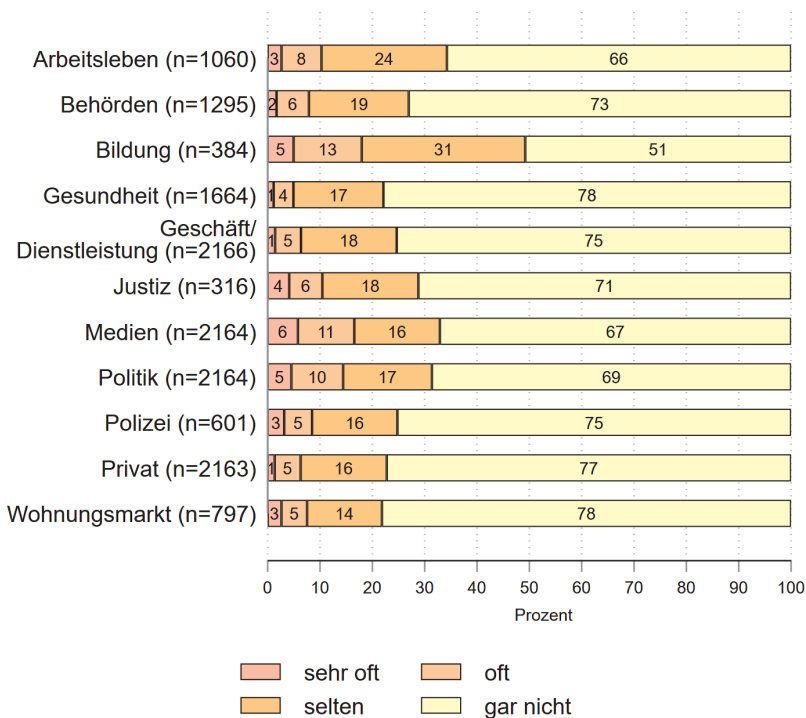
So geben 49 Prozent und damit knapp die Hälfte der sächsischen Befragten, die Berührungspunkte zum Bildungsbereich hatten, an, Diskriminierungserfahrungen in diesem gemacht zu haben. Diese betreffen unterschiedliche Altersgruppen in unterschiedlicher Form: Befragt wurden Personen ab 16 Jahren. Von den 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

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.

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

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 unabhängigi-

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:

- 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

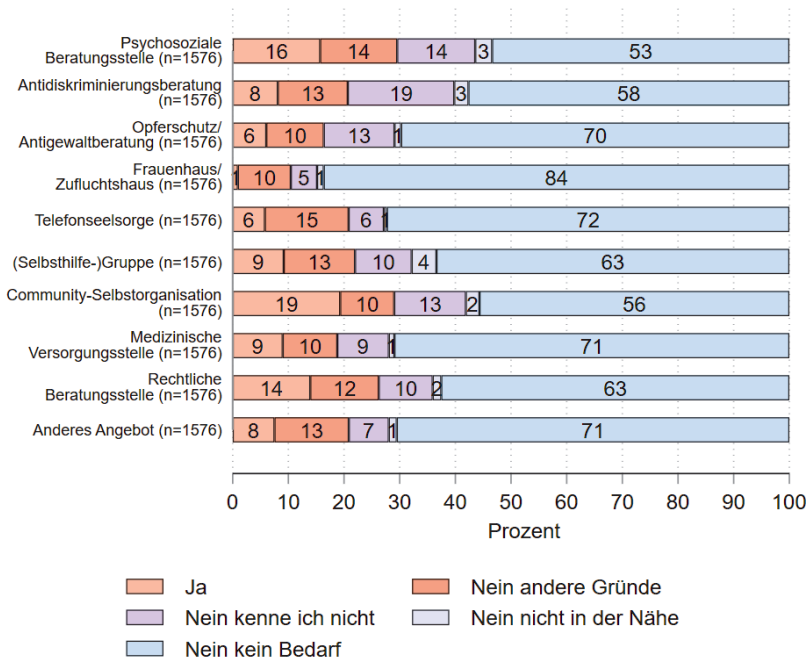
Maßnahmen als Aspekt von Diversity Mainstreaming als Gesamtstrategie der Kommunal- und Landesverwaltung. Dies kann auch dazu beitragen, die Diversität und dementsprechend Repräsentation in der Politik zu erhöhen. Positive Maßnahmen können unterschiedliche Bestrebungen sein mit dem Ziel, eine tatsächliche 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.

Abbildung 52 Aufsuchen von Beratungsstellen in Sachsen (Betroffenenbefragung)



Quelle: Diskriminierungserfahrungen in Sachsen (Betroffenenbefragung)

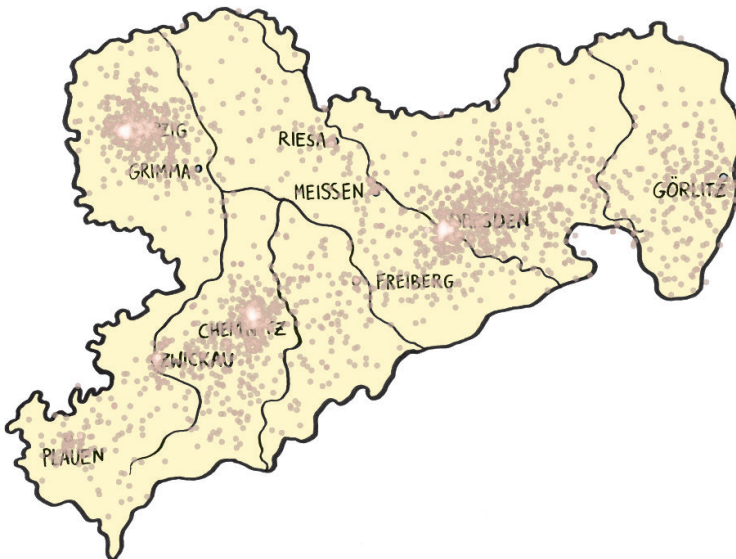
Ein Umgang mit sowie eine Folge von Diskriminierungserfahrungen können auch Vermeidungsstrategien sein, die Betroffene anwenden, um Diskriminierungserfahrungen zu verhindern. So geben mehr als die Hälfte der Befragten (59 %) an, zumindest teilweise dunkle oder einsame Orte zu meiden. Etwas mehr als ein 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-

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

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

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

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.

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

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 merkmalspezifischen 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-

ty-Organisationen bieten dabei einen geschützten, merkmalspezifischen 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.

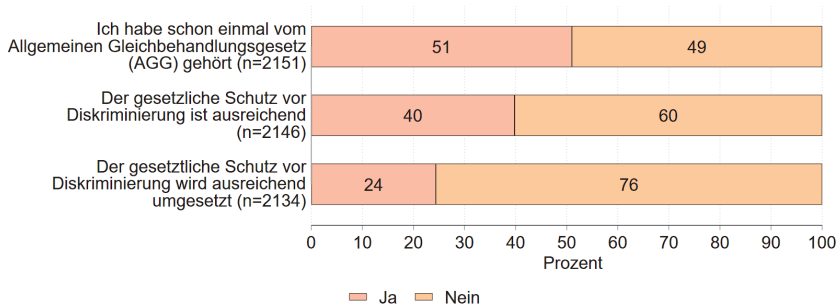
9.3 Einstellungen und Wissen zu rechtlichem Schutz

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.

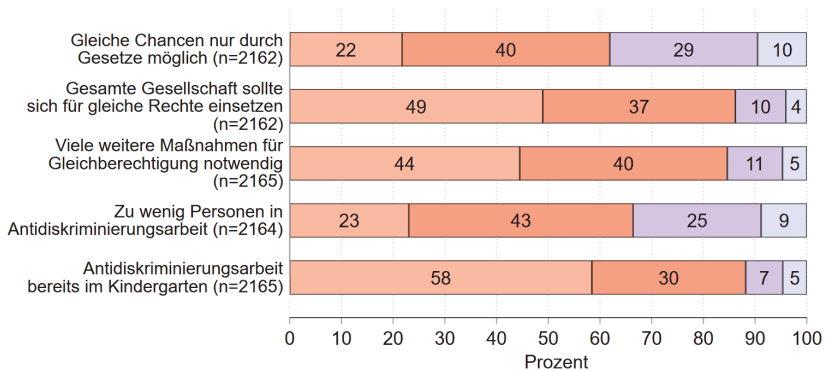
Die Hälfte der Befragten in Sachsen haben schon einmal vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (•AGG) gehört. Dabei sehen viele der befragten Personen in Sachsen einen Handlungsbedarf: 60 Prozent halten den gesetzlichen Schutz vor Diskriminierung für nicht ausreichend. Dessen Umsetzung sehen drei Viertel 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

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: Bergahn 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).

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-Behindertenrechtskonvention (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

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.

