

# Gut zu Wissen



# Impressum

**IFAK e.V. - Verein für multikulturelle Kinder- und  
Jugendhilfe - Migrationsarbeit**  
Engelsburger Straße 168  
44793 Bochum  
Deutschland

**Vertretungsberechtigt:**  
Friederike Müller (V.i.S.d.P.)  
Geschäftsführerin IFAK e.V.  
Engelsburger Straße 168  
44793 Bochum  
Deutschland

**Kontakt:**  
Tel.: 0 234 - 893 622 08  
Fax: 0 234 - 68 33 36  
E-Mail: [revision@ifak-bochum.de](mailto:revision@ifak-bochum.de)

**Registerangaben:**  
Vereinsregister Amtsgericht Bochum  
Registernummer VR1477

2024

Die Veröffentlichung stellt keine Meinungsäußerung des BMFSFJ oder des BAFzA dar. Für inhaltliche Aussagen tragen die Autorinnen und Autoren die Verantwortung.

Das Projekt „rev:ision“ wurde 2020-2024 im Rahmen des Bundesprogramms „Demokratie leben!“ vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert. Diese Broschüre ist in dem genannten Förderzeitraum entstanden.

Gefördert von



im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie **Leben!**

# Vorwort

Liebe Leser\*innen,

das Buch „Gut zu Wissen“ richtet sich an alle, die sich mit wichtigen gesellschaftlichen Themen beschäftigen möchten, ohne dabei komplizierte Fachtexte lesen zu müssen. Wir wissen, dass der Alltag oft wenig Zeit lässt, sich mit theoretischen Konzepten auseinanderzusetzen. Deshalb möchten wir Ihnen die wichtigsten Erkenntnisse in einer klaren, verständlichen und praxisnahen Weise näherbringen.

Ein zentrales Thema dieses Buches ist **Diversität** – also der wertschätzende Umgang mit Menschen unterschiedlicher Herkunft, Altersgruppen, Geschlechter, Religionen und Lebensweisen. In einer vielfältigen Gesellschaft begegnen wir immer wieder Herausforderungen, sei es im Beruf, in der Nachbarschaft oder im Freundeskreis. Doch oft stehen uns dabei Vorurteile und alte Denkmuster im Weg.

Warum ist das wichtig? Ganz einfach: **Unsere Gesellschaft verändert sich**. Deutschland ist ein Einwanderungsland, und in vielen Unternehmen, Schulen und Behörden arbeiten und leben Menschen mit ganz unterschiedlichen Hintergründen zusammen. Damit das gelingt, braucht es Respekt, Offenheit und gleiche Chancen für alle. Gleichzeitig gibt es Kräfte, die diese Entwicklung aufhalten oder sogar zurückdrehen wollen – oft durch abwertende Aussagen oder gezielte Fehlinformationen. Doch um eine gerechte Gesellschaft zu gestalten, müssen wir solche Mechanismen erkennen und ihnen entgegenwirken. Auch in der Präventionsarbeit nimmt das Thema Diversität einen hohen Stellenwert ein. Erlebte Ungleichheitserfahrungen verfestigen sich und Extremist\*innen nutzen diese um Personen gezielt anzuwerben.

Dieses Buch soll Ihnen Einblicke geben: Was bedeutet Diversität im Alltag? Warum gibt es Diskriminierung? Und vor allem: Was können wir alle tun, um ein respektvolles Miteinander zu fördern? Dabei geht es nicht um trockene Theorien, sondern um konkrete Beispiele, leicht verständliche Erklärungen und Anregungen für die Praxis.

Viel Freude beim Lesen!

Ihr Projekt **re:vision**

# INHALT

---



03

Vorwort

06

1.  
Kultur

09

1.1  
Bedeutung  
von Ambiguität

11

1.2  
Die Blume der  
Zugehörigkeit

15

2  
Diversität

18

2.1  
Diversitätsmerkmal:  
Alter und Generation

20

2.2  
Diversitätsmerkmal:  
Soziale Herkunft

22

2.3  
Diversitätsmerkmal:  
Familiäre Situation  
und Lebensentwurf

24

2.4  
Diversitätsmerkmal:  
Hautfarbe und  
geografische Herkunft

25

2.5  
Diversitätsmerkmal:  
Sexuelle Identität



30

2.6  
Diversitätsmerkmal:  
Körperliche und  
geistige Fähigkeiten

32

3.  
Mechanismen der  
Ausgrenzung  
sichtbar machen

33

3.1  
Stereotypen  
und Vorurteile

37

3.2  
Strukturelle  
Diskriminierung

39

3.3  
Othering  
(Fremdmachung)

40

3.4  
Confirmation Bias

41

3.5  
Unconscious Bias



42

4.  
Diskriminierungs-  
formen

43

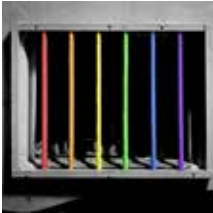
4.1  
Altersdiskriminierung

46

4.2  
Behindertenfeind-  
lichkeit (Ableismus)

49

4.3  
Klassismus



50

4.4  
Homophobie

54

4.5  
Rassismus

60

4.6  
Antisemitismus

66

4.7  
Antimuslimischer  
Rassismus

71

4.8  
Antiziganismus

75

4.9  
Sexismus

85

4.10  
Antifeminismus

88

4.11  
Intersektionalität -  
Was passiert bei mehr  
als einer möglichen  
Diskriminierung

89

5.  
Ey du Nazi



91

Literatur- und  
Bildverzeichnis

# 1. Kultur

## „Kultur“ - Mehr als nur Tradition und Bräuche

Der Begriff „Kultur“ ist ein unverzichtbarer Bestandteil unseres alltäglichen Sprachgebrauchs. Ob in politischen Diskussionen, sozialen Debatten oder wissenschaftlichen Kontexten – „Kultur“ fungiert als zentrales Konzept, das gesellschaftliche Identitäten definiert, Werte vermittelt und das kollektive Gedächtnis prägt. Gerade die Vielschichtigkeit des Begriffs und seine breite Anwendung werfen jedoch wichtige Fragen auf: Was genau verstehen wir unter „Kultur“? Ist der Begriff wirklich universell einsetzbar, oder wird er möglicherweise auch als ideologisches Instrument benutzt?

Die umfassende Definition von „Kultur“ ist zugleich ihre größte Stärke und eine zentrale Quelle der Problematik. Im engeren Sinn verweist der Begriff häufig auf Traditionen, Bräuche, Kunst und Sprache. In einem weiteren Sinn umfasst er jedoch auch die sozialen und politischen Strukturen einer Gesellschaft. Diese Bandbreite führt dazu, dass „Kultur“ je nach Kontext und Akteur unterschiedlich interpretiert – und oft auch zweckgebunden instrumentalisiert – wird.

Dieser Beitrag widmet sich nicht den „klassischen“ Kulturmodellen, wie etwa den Kulturdimensionen und der Kulturzwiebel nach Geert Hofstede oder dem Modell von Stuart E. Hall. Stattdessen liegt der Fokus auf der Dynamik des Kulturbegriffs im Kontext von Migration.

## Von Multi-Kulti zur Transkulturalität

Der Begriff „Multikulti“ beschreibt als Alltagsbegriff das Konzept des „Multikulturalismus“. „Multikulturalismus“ bezeichnet das Zusammenleben verschiedener „Kulturen“ in einer Region, wobei die Betrachtungsweise auf dem Überwiegenden Nebeneinander verschie-

## Der Kulturbegriff: Eine Definition

Der klassische Ansatz von Kultur ist häufig von E.B. Tylor geprägt, der Kultur als „die Gesamtheit der Kenntnisse, Glaubensvorstellungen, Kunst, Moral, Recht, Sitten und alle anderen Fähigkeiten und Gewohnheiten, die der Mensch als Mitglied der Gesellschaft erwirbt“, definierte. Diese Definition zeigt, dass Kultur einen sehr breiten Bereich abdeckt, der sowohl materielle als auch immaterielle Aspekte des menschlichen Lebens umfasst. Heute wird Kultur oft als das „Lebensumfeld“ einer bestimmten Gruppe verstanden, das durch gemeinsame Werte, Normen und Praktiken geprägt ist.

dener „Kulturen“ liegt. Dabei gibt es kaum Berührungspunkte zwischen den „Kulturen“. Dieses Konzept gilt mittlerweile als von der Realität überholt, wird allerdings gerne von rechter Seite als Kampfbegriff gegen diverse Gesellschaftsmodelle benutzt.



## Multikulturalität

Mit der Weiterentwicklung der Einwanderungsgesellschaft gewann dann das Konzept der „Interkulturalität“ an Bedeutung. „Kulturen“ begegnen sich und es kommt, zumindest an den Rändern, zu Kontakten und Austausch.



## Interkulturalität

Die „Transkulturalität“ geht, im Gegensatz zur „Multikulturalität“ und zur „Interkulturalität“ nicht von abgeschlossenen „Kulturkreisen“ aus, sondern betont die zunehmende Vernetzung zwischen ganz unterschiedlichen Menschen und betont die Gemeinsamkeiten statt des Trennenden.



## Transkulturalität

„Kulturen“ vermischen sich zunehmend und es entstehen u.a. sog. „hybride Identitäten“.

Neben den vorgestellten Kulturentwicklungsmodellen gibt es noch verschiedene andere Konzepte wie das der „Hyperkulturalität“ oder das der „radikalen Individualität“.

Tatsächlich gibt es eine wachsende Anzahl von Menschen, die sich nicht mehr mit einer einzigen, als homogen imaginierten Kultur identifizieren, sondern mit einer Vielzahl von kulturellen Einflüssen. Diese Entwicklung stellt den Kulturbegriff vor neue Herausforderungen: Kann man z.B. noch von einer „Nationalkultur“ sprechen, wenn so viele Menschen in verschiedenen Teilen der Welt mit unterschiedlichen kulturellen Praktiken und Werten konfrontiert sind? Und wie lässt sich kulturelle Identität in einer Welt definieren, die durch permanente Migration, digitale Vernetzung und die Zunahme transnationaler Bewegungen geprägt ist?

In einer modernen Einwanderungsgesellschaft existieren häufig die verschiedenen Modelle durchaus auch nebeneinander.

### Die Problematik der Kulturalisierung

Ein zentraler Kritikpunkt am Kulturbegriff ist seine Tendenz zur „Kulturalisierung“. Dieser Prozess bezeichnet die Neigung, gesellschaftliche und politische Phänomene und Problematiken ausschließlich über kulturelle Unterschiede zu erklären, wodurch komplexe gesellschaftliche Fragestellungen in unzulässiger Weise vereinfacht werden. Kulturen werden bei der „Kulturalisierung“ als geschlossene, in sich homogene Gemeinschaften dargestellt.

Dabei wird z.B. von der „abendländischen Kultur“, der „islamischen“ oder „arabischen Kultur“ etc. gesprochen und eine Homogenität suggeriert, die in der Realität nicht existiert.

Besonders nach den Ereignissen des 11. September 2001 erlebte die Vorstellung eines globalen „Kulturkonflikts“ – vor allem im Zusammenhang mit der westlichen Welt und dem Islam – einen Aufschwung. Hier wurde die Idee, dass bestimmte kulturelle Werte und Normen in ständiger Opposition zueinander stünden, mit dem Ziel verfolgt, internationale Beziehungen zu kategorisieren und zu vereinfachen.

Der Kulturbegriff wird auf diese Weise oft als Erklärungsmuster für Konflikte und Missverständnisse missbraucht. Kultur wird dann nicht als dynamisches und wandelbares Konstrukt verstanden, sondern als statisches, fast unveränderliches Ensemble von Normen und Praktiken. Eine solche Sichtweise ignoriert die Komplexität von Kulturen und führt zu einer Reduktion von Individuen und Gemeinschaften auf stereotype „kulturelle Eigenschaften“.

### **„Kultur“ als politisches Instrument**

Ein weiterer kritischer Punkt ist die Instrumentalisierung des Kulturbegriffs in politischen Diskursen. Insbesondere in Zeiten des Populismus wird Kultur oft als Abgrenzungsmerkmal zwischen „uns“ und „den anderen“ verwendet. Der Ruf nach der Bewahrung der eigenen Kultur oder der Schutz der „nationalen Identität“ ist häufig ein zentrales Argument in politischen Auseinandersetzungen – sei es in Bezug auf die Zuwanderungspolitik oder den Erhalt von Traditionen. In solchen Diskussionen wird Kultur nicht als etwas Lebendiges und sich Entwickelndes dargestellt, sondern als etwas, das es zu bewahren gilt, um den Status quo aufrechtzuerhalten.

Diese politische Verwendung von Kultur führt zu einer Verengung des Verständnisses von Kultur als bloßer Identität. Kultur wird so zu einem völkischen Konzept, das wenig Raum für Diversität oder für den Austausch zwischen verschiedenen Kulturen lässt. Der Kulturbegriff wird dann zum Werkzeug einer Politik der Abgrenzung und Isolation, anstatt ein Katalysator für Offenheit und kulturellen Austausch zu sein.

„Kultur“ ist kein statischer Begriff sondern einem permanenten Wandel unterzogen.

„Kulturen“ verändern sich in dem Maße, wie sich in einer globalen Welt die Zusammensetzung von Bevölkerung verändert. Neue, hybride „Kulturen“ entstehen, traditionelle „Kulturen“ dienen als Rückzugsräume in einer sich immer schneller verändernden Gesellschaft. In der Regel existieren verschiedene Kulturmodelle parallel in einer Gesellschaft und verdienen gleichermaßen Beachtung und Anerkennung.

**FAZIT:**



## 1.1 Bedeutung von Ambiguität, Ambivalenz und Dilemmata

### Die Bedeutung von Ambiguität, Ambivalenz und Dilemmata in der interkulturellen Arbeit und ein Exkurs zum Begriff der „Kultur“

Die interkulturelle Arbeit ist durch die Begegnung unterschiedlicher kultureller Perspektiven, Werte und Normen gekennzeichnet. In diesem Kontext entstehen oft Herausforderungen, die mit Unsicherheiten, widersprüchlichen Gefühlen oder schwer lösbaren Entscheidungsproblemen verbunden sind. Diese lassen sich durch die Begriffe **Ambiguität**, **Ambivalenz** und **Dilemmata** beschreiben, deren Verständnis für Fachkräfte essenziell ist, um effektiv und respektvoll in interkulturellen Kontexten zu agieren.

#### Ambiguität: Der Umgang mit Mehrdeutigkeit

Ambiguität beschreibt die Fähigkeit, mit Mehrdeutigkeit und Unsicherheit umzugehen. In interkulturellen Kontexten können Handlungen, Aussagen oder Verhaltensweisen je nach kulturellem Hintergrund unterschiedlich interpretiert werden. Beispielsweise mag eine Geste in einer Kultur als höflich, in einer anderen jedoch als unhöflich empfunden werden. Solche Mehrdeutigkeiten erfordern eine hohe **Ambiguitätstoleranz**, also die Fähigkeit, Unsicherheiten auszuhalten und offen für unterschiedliche Interpretationen zu bleiben (Rathje, 2006).

Ein häufiges Beispiel für Ambiguität in der interkulturellen Arbeit ist das Schweigen während eines Gesprächs. Während dies in manchen Kulturen Zustimmung signalisiert („Wer schweigt, stimmt zu“), könnte es in anderen als Ablehnung oder Nachdenklichkeit interpretiert werden. Der Umgang mit Ambiguität erfordert eine reflektierte und gelassene Haltung, um vorschnelle Urteile zu vermeiden und Missverständnisse zu minimieren.



#### Ambivalenz: Widersprüchliche Gefühle und Werte

Ambivalenz beschreibt die Fähigkeit, mit Mehrdeutigkeit und Unsicherheit umzugehen. In interkulturellen Kontexten können Handlungen, Aussagen oder Verhaltensweisen je nach kulturellem Hintergrund unterschiedlich interpretiert werden. Beispielsweise mag eine Geste in einer Kultur als höflich, in einer anderen jedoch als unhöflich empfunden werden. Solche Mehrdeutigkeiten erfordern eine hohe **Ambiguitätstoleranz**, also die Fähigkeit, Unsicherheiten auszuhalten und offen für unterschiedliche Interpretationen zu bleiben (Rathje, 2006).

Ein häufiges Beispiel für Ambiguität in der interkulturellen Arbeit ist das Schweigen während eines Gesprächs. Während dies in manchen Kulturen Zustimmung signalisiert („Wer schweigt, stimmt zu“), könnte es in anderen als Ablehnung oder Nachdenklichkeit interpretiert werden. Der Umgang mit Ambiguität erfordert eine reflektierte und gelassene Haltung, um vorschnelle Urteile zu vermeiden und Missverständnisse zu minimieren.

## Dilemmata: Entscheidungen ohne perfekte Lösungen

Dilemmata entstehen, wenn Fachkräfte in interkulturellen Kontexten zwischen zwei oder mehr Handlungsoptionen wählen müssen, die jeweils Vor- und Nachteile haben, ohne dass eine ideale Lösung existiert. Ein typisches Beispiel ist der Konflikt zwischen organisatorischen Vorgaben und kulturellen Bedürfnissen von Klient:innen. So kann eine Fachkraft vor der Frage stehen, ob sie den individuellen Wünschen einer Person entgegenkommt, obwohl diese den Richtlinien der Institution widersprechen.

Der Umgang mit Dilemmata erfordert neben einer klaren Priorisierung auch die Bereitschaft, mit Kompromisslösungen zu arbeiten. Es geht darum, die Perspektiven aller Beteiligten einzubeziehen und dabei eine Balance zwischen kultureller Sensibilität und professionellen Anforderungen zu finden. Hansen (2018) betont, dass eine transparente und empathische Kommunikation in solchen Fällen essenziell ist, um Spannungen zu entschärfen und gemeinsame Lösungen zu erarbeiten.

## Strategien für den Umgang mit Ambiguität, Ambivalenz und Dilemmata

Der Umgang mit diesen Herausforderungen basiert auf mehreren Schlüsselkompetenzen:

- 1. Reflexion:** Die Fähigkeit, die eigenen kulturellen Prägungen zu hinterfragen, ist essenziell, um unbewusste Vorurteile und Denkmuster aufzudecken. Rathje (2006) betont, dass Reflexion die Grundlage für die Entwicklung interkultureller Kompetenz bildet.
- 2. Empathie:** Sich in die Perspektive anderer Kulturen hineinzuversetzen, ist notwendig, um deren Werte und Normen zu verstehen und respektieren zu können.
- 3. Kommunikation:** Eine offene, respektvolle Kommunikation hilft, Missverständnisse zu vermeiden und gemeinsame Lösungen zu finden.
- 4. Flexibilität:** Die Bereitschaft, eigene Standpunkte anzupassen und neue Ansätze auszuprobieren, ist in der interkulturellen Arbeit unverzichtbar.
- 5. Ambiguitätstoleranz fördern:** Unsicherheiten sollten nicht als Hindernis, sondern als Chance für persönliches und berufliches Wachstum angesehen werden.

### Exkurs: Was ist Kultur?

Im obigen Text ist häufig von „Kulturen“ die Rede. Aber was ist damit überhaupt gemeint? Ein moderner, offener Kulturbegriff konkurriert zunehmend mit einem von rechtskonservativer Seite benutzten, ausgrenzendem Kulturbegriff operiert, bei dem von inkompatiblen „kulturellen Identitäten“, „Ethnopluralismus“ etc. gesprochen wird.

In einer immer komplexeren Welt, bei dem nicht nur Warenströme, sondern auch Menschen global mobil sind, suggerieren Kulturkonzepte, die auf dem Konzept des „Wir und die anderen“ (der entsprechend Fachbegriff lautet „Othering“), also auf in sich weitestgehend geschlossenen „Kulturkreisen“ aufbauen, ein gewisses Maß an scheinbarer Geborgenheit und Identität.

Die Konzepte von Kultur und Identität unterliegen allerdings einem permanenten Prozess der Veränderung und Entwicklung. Die Wahrnehmung von Kulturen als homogene, voneinander abgegrenzte Einheiten verliert insbesondere in einer zunehmend transnationalen Welt an Bedeutung. Stattdessen werden Kulturen zunehmend als komplexe, dynamische Netzwerke von Interaktionen wahrgenommen, die sich durchdringen, miteinander verschmelzen und sich gegenseitig beeinflussen.

Jeder Mensch ist von einer Vielzahl von Kulturen geprägt. Die persönliche Identität eines Individuums manifestiert sich als Resultat der Interaktion zwischen individuellen Erfahrungen, kulturellen Einflüssen und sozialen Interaktionen.

Hier: <https://kulturshaker.de> erhalten Sie einen Überblick über historische und aktuelle Kulturkonzepte.

## 1.2 Die Blume der Zugehörigkeit

Ambiguität, Ambivalenz und Dilemmata sind zentrale Herausforderungen der interkulturellen Arbeit, stellen jedoch gleichzeitig Potenziale für Reflexion und Weiterentwicklung dar. Der Schlüssel liegt darin, Unsicherheiten auszuhalten, Widersprüche anzunehmen und respektvoll mit kulturellen Spannungsfeldern umzugehen. Indem Fachkräfte diese Kompetenzen entwickeln, können sie Brücken zwischen Kulturen bauen und einen produktiven interkulturellen Dialog fördern.

### FAZIT:



### Übung „Die Blume der Zugehörigkeiten“

Überall ist von „Kulturen“ die Rede. Es gibt die „Interkulturelle Woche“, das „Fest der Kulturen“, die Diskussion um „deutsche Leitkultur“ und manche sehen sogar einen „Kampf der Kulturen“.

Manchmal wird der Kulturbegriff missbraucht, um etwas Fremdes, Trennendes zu bezeichnen, das angeblich nicht zu „uns“ gehört.

Auch sich für fortschrittlich haltende Menschen sprechen gerne von fremden „Kulturkreisen“ oder „arabischer“ bzw. „muslimischer“ Kultur.

Mit der Übung der „**Blume der Zugehörigkeiten**“ können wir die vielfältigen, manchmal auch nur temporären Zugehörigkeiten auf Basis von „Kulturen“, Sozialisationen und Erfahrungen von Menschen erfassen und diskutieren.

Basierend auf den verschiedenen Diversitätskategorien lassen wir in Einzelarbeit die „**Blume der Zugehörigkeiten**“ ausfüllen. Dabei müssen nicht alle Zugehörigkeiten bearbeitet werden, sondern es ist der ausfüllenden Person überlassen, zu welche Kategorie sie etwas schreiben möchte.

Es gibt auch temporäre Zugehörigkeiten, die nur in besonderen Situationen eine Rolle spielen.

Wenn die Anzahl der Blätter nicht ausreicht, können auch gerne weitere Blütenblätter hinzugefügt werden.



## Übungsanleitung

### Zielgruppe:

z.B. Gruppen von Anwärter:innen im Justizvollzug

### Ziele:

Die TN sollen sich ihrer Zugehörigkeit zu verschiedenen Gruppen bewusst werden.  
Die TN sollen erkennen, dass Zugehörigkeiten kontextabhängig sind.  
Die TN sollen erkennen, dass Zugehörigkeiten mit Machtverhältnissen verbunden sind.

### Voraussetzungen:

Unter den TN sollte ein erstes Kennenlernen stattgefunden haben und ein Basisvertrauen herrschen. Je diverser die Gruppe ist, desto mehr Erkenntnisgewinn gibt es.

### 1. Durchführung:

Anmoderation zum Thema „Diversitätskategorien und Kultur“. Hinführen ans Thema und Beschreibung der Übung.

Die Trainerin bzw. der Trainer zeichnet einen Kreis auf ein Flipchart und schreibt die Initialen ihres/seines Namens hinein. In die anderen Kreise (Blütenblätter) trägt der Trainer bzw. die Trainerin Gruppen und Kategorien ein, denen er bzw. sie sich aktuell zugehörig fühlt.

Diejenigen Gruppen, die in diesem Moment die größte Bedeutung haben, werden unterstrichen.

### 2.

Die TN werden gebeten, ihre eigene „Blume der Zugehörigkeiten“ in Einzelarbeit zu erstellen.

### 3.

Im Anschluss stellen sich die TN in Kleingruppen (max. drei Personen) gegenseitig ihre „Blume der Zugehörigkeiten“ vor und tauschen sich zu folgenden Fragen zu ihren Zugehörigkeiten aus:

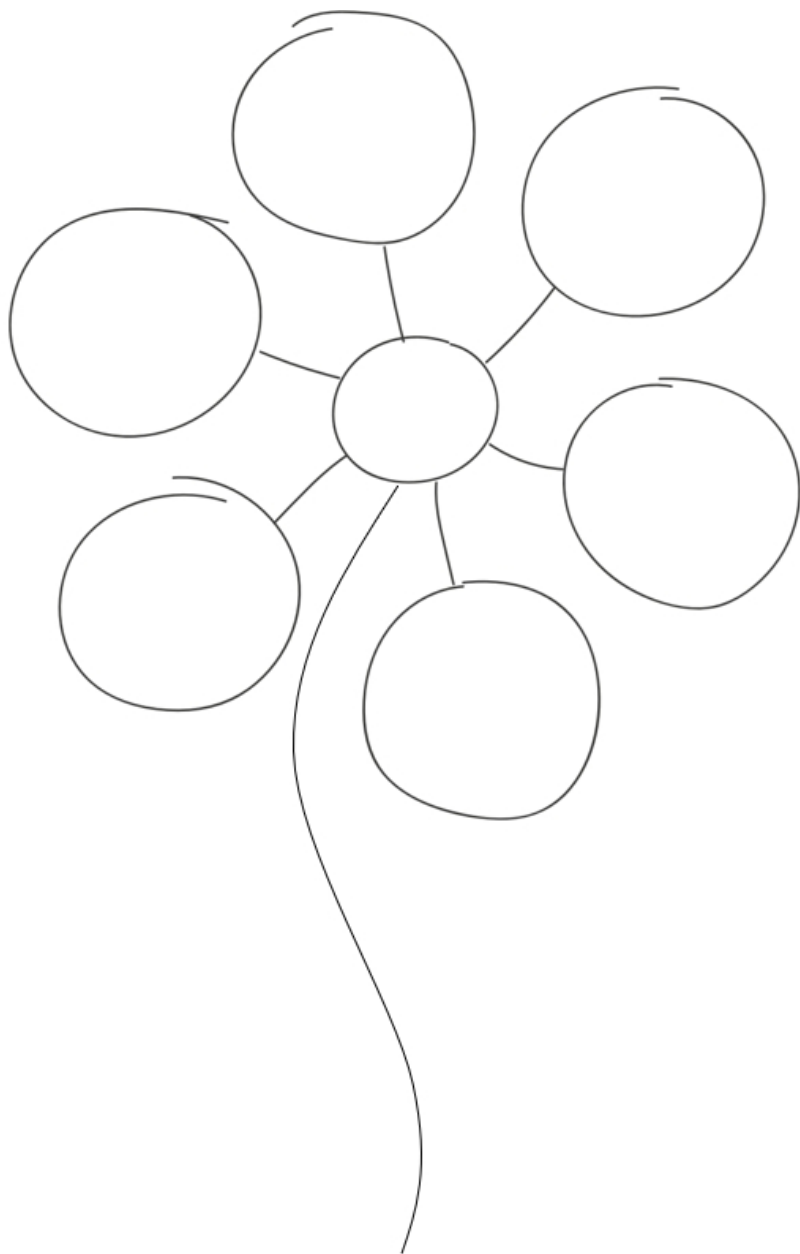
- Wann fühle ich mich zu welcher Gruppe besonders zugehörig?
- Was ist Basis der jeweiligen Zugehörigkeit?
- Bei welchen Zugehörigkeiten stoße ich immer wieder an meine Grenzen?
- Aus welchen Zugehörigkeiten schöpfe ich Kraft?

### 4. Auswertung:

Die Auswertung erfolgt im Plenum und kann anhand folgender Fragen erfolgen:

- Welche der jeweiligen Gruppen sind gesellschaftlich anerkannt? z. B. Homosexualität (?), Alleinerziehende (?)
- Handelt es sich um selbst gewählte oder um fremdbestimmte Zugehörigkeiten?  
z. B. Geschlecht, Pass (?)
- Welche Zugehörigkeiten kann ich mir aussuchen, in welche wurde ich hineingeboren?
- Inwiefern üben diese Zugehörigkeiten auch Macht über mich aus?

## Blume der Zugehörigkeiten



# Arbeitsblatt

## Austausch über eure „Blume der Zugehörigkeiten“

Bitte diskutiert die folgenden Fragen. Ihr habt **15 Minuten Zeit**.

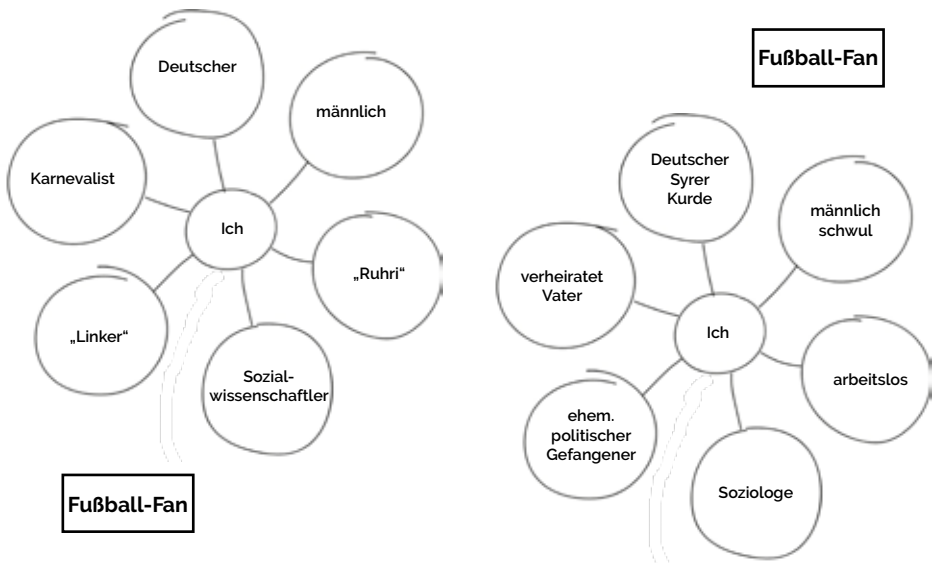
- Wann fühle ich mich zu welcher Gruppe besonders zugehörig? Ist das ein positives oder ein negatives Gefühl?
- Habe ich mir diese Gruppenzugehörigkeit selber ausgesucht oder wurde ich dort hineingeboren?
- Gibt es Gruppenzugehörigkeiten, die mir von außen zugeschrieben werden/wurden?
- Aus welchen Zugehörigkeiten schöpfe ich Kraft?
- Bei welchen Zugehörigkeiten stoße ich immer wieder an meine Grenzen?

### Hinweis:

Ihr müsst die Fragen nicht nacheinander diskutieren, sondern könnt sie auch gerne als gedankliche Leitfragen bei der Vorstellung eurer Gruppenzugehörigkeiten verwenden.

Verwendet den Begriff „Gruppe“ bzw. Gruppenzugehörigkeit“ ruhig kreativ. Es muss keine „soziologische“ Gruppe sein, sondern kann auch z.B. eine „Identität“ oder eine andere Kategorie sein.

## Beispiele



## 2. Diversität

### Diversität und ihre Vorteile im Arbeitsleben

Diversität bedeutet Vielfalt. Es heißt, dass Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Kontexten, Erfahrungen, Meinungen und Fähigkeiten zusammenarbeiten. Diese Vielfalt ist ein großer Gewinn für die Arbeitswelt. Wenn verschiedene Menschen zusammen in einem Team arbeiten, entstehen oft bessere Ideen, weil sie Probleme aus unterschiedlichen Blickwinkeln betrachten. Außerdem fühlen sich Mitarbeitende wohler und respektierter, wenn sie sehen, dass jeder Mensch akzeptiert wird – egal, woher er kommt, welche Sprache er spricht, welches Geschlecht er hat oder wen er liebt.

Aber ist Diversität eine neue Idee? Nein! In der Verfassung der Weimarer Republik wurde festgehalten, dass Männer und Frauen dem Staat gegenüber dieselben Rechten und Pflichten haben. Das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland legt dieses nicht nur in dem Verhältnis zwischen Bürger\*innen und dem Staat fest, sondern hält fest, dass Männer und Frauen, gleichberechtigt sind und der Staat diese Gleichberechtigung fördert. Außerdem erweitert Artikel 3 Absatz 3 die Gleichbehandlung. Artikel 3 Absatz 3 des Grundgesetzes schützt Diversität. Dort steht: *„Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden.“* Das bedeutet: Jeder Mensch in Deutschland hat das Recht, gleich behandelt zu werden. Dieses Gesetz zeigt, wie wichtig Vielfalt für ein gutes und gerechtes Miteinander ist.

Das Allgemeine Antidiskriminierungsgesetz von 2006 soll die Diskriminierung von Menschen aufgrund von den in Artikel 3 Absatz 3 festgehaltenen Merkmalen verhindern. Es schützt Menschen vor Diskriminierung aufgrund des Alters, des Geschlechts, einer chronischen Erkrankung oder Behinderung, der Religion, der sexuellen Identität oder aus rassistischen oder antisemitischen Gründen. Es gilt bei der Arbeit, bei Alltagsgeschäften und bei der Wohnungssuche. Das Verhältnis zwischen Staat und Bürger wurde jedoch mit Bezug auf das Grundgesetz ausgeklammert.

### Herausforderungen durch Diversität im Team

Diversität bringt aber auch Herausforderungen. Menschen, die in unterschiedlichen kulturellen Kontexten aufgewachsen sind oder mit verschiedenen Lebenserfahrungen haben oft andere Arbeitsweisen, Ansichten und Kommunikationsstile. Das kann zu Missverständnissen oder Konflikten führen. Wichtig ist, dass Teammitglieder offen und respektvoll miteinander umgehen. Sie sollten bereit sein, voneinander zu lernen und Unterschiede als Chance zu sehen. Mit guter Kommunikation und klaren Regeln kann Vielfalt das Team stärken und zu mehr Erfolg führen.



Diversität



### **Claudia (43)**

weiße Frau, Hauptschulabschluss, Ausbildung zur Bäckereifachverkäuferin, Flugbegleiterin, aufgewachsen in einem Dorf im Rheinland, 5 Jahre Berufserfahrung in der Justiz, engagiert sich seit Jahren in der Freiwilligen Feuerwehr, christlich (katholisch), lebt alleine



### **Mehmet (35)**

POC, Realschulabschluss, 15 Jahre bei der Bundeswehr mit Auslandserfahrung, aufgewachsen in einem Arbeiterstadtteil im Ruhrgebiet, arbeitet seit weniger als einem Jahr in der Justiz, Jugendtrainer im Fußballverein, Moslem, ist verheiratet und hat 2 Kinder

## **Warum Diversität für Beamte besonders wichtig ist**

Beamte arbeiten für alle Menschen in Deutschland. Sie sollen fair, gerecht und respektvoll mit jedem umgehen – egal, welche Herkunft, Religion oder Lebensweise jemand hat. Diversität unter den Beamten selbst ist besonders wichtig, damit sie die Vielfalt der Gesellschaft widerspiegeln. So können sie die Bedürfnisse aller Bürgerinnen und Bürger besser verstehen und vertreten. Ein diverses Team schafft außerdem Vertrauen und zeigt, dass alle Menschen gleich wichtig sind.

## **Positive Auswirkungen von Sensibilität für Diversität auf Inhaftierte**

Die Sensibilität für Diversität in Justizvollzugsanstalten hat viele positive Auswirkungen auf Inhaftierte. Jeder Mensch hat eine eigene Geschichte, kulturelle Prägung, Sprache oder Religion. Wenn diese Unterschiede respektiert und verstanden werden, fühlen sich Inhaftierte eher akzeptiert und weniger ausgegrenzt. Das kann das Vertrauen zwischen Inhaftierten und dem Personal stärken.



Eine diversitätssensible Haltung hilft, Konflikte zu vermeiden, die oft durch Missverständnisse entstehen. Wenn das Personal geschult ist, auf unterschiedliche Bedürfnisse und Perspektiven einzugehen, können sie besser mit den Inhaftierten kommunizieren und sie fair behandeln. Das schafft ein besseres Klima in der Anstalt.

Für Inhaftierte, die oft bereits Diskriminierung oder Ausgrenzung erfahren haben, ist diese Wertschätzung besonders wichtig. Sie kann ihnen helfen, sich selbst wieder mehr wertzuschätzen und positiv an ihrer Resozialisierung zu arbeiten. Sensibilität für Diversität zeigt ihnen, dass sie trotz ihrer Fehler als Menschen respektiert werden. Das gibt ihnen eine bessere Grundlage, nach der Haft ein Leben in der Gesellschaft aufzubauen.

### **Die Bedeutung von Sensibilität für Diversität bei der Prävention von Extremismus**

Sensibilität für Diversität spielt eine wichtige Rolle bei der Prävention von Extremismus in Justizvollzugsanstalten. Extremistische Einstellungen entstehen oft aus Gefühlen von Ausgrenzung, Diskriminierung oder mangelnder Anerkennung. Wenn Inhaftierte erleben, dass ihre kulturellen, religiösen oder persönlichen Hintergründe respektiert werden, fühlen sie sich eher als Teil der Gemeinschaft. Das verringert das Risiko, dass sie sich radikalen Gruppen anschließen, die solche Gefühle ausnutzen, um Anhänger zu gewinnen.

Durch diversitätssensible Ansätze können Justizvollzugsbeamte Konflikte frühzeitig erkennen und deeskalieren. Sie lernen, auf die

unterschiedlichen Bedürfnisse und Weltanschauungen von Inhaftierten einzugehen, ohne dabei Diskriminierung oder Vorurteile zu zeigen. Das schafft ein Klima von Respekt und Offenheit, in dem extremistisches Gedankengut weniger Nährboden findet.

Außerdem fördert Diversitätssensibilität den Dialog zwischen den Inhaftierten. Wenn Menschen mit verschiedenen Hintergründen ermutigt werden, miteinander zu sprechen und voneinander zu lernen, können Vorurteile und Feindbilder abgebaut werden. Das hilft, radikale Gruppendynamiken zu durchbrechen.

Schließlich zeigt ein diversitätssensibler Umgang mit Inhaftierten, dass der Staat auch in Haft Respekt und Gleichbehandlung lebt. Das stärkt das Vertrauen in staatliche Institutionen und kann die Bindung an demokratische Werte fördern – ein wichtiger Schritt zur langfristigen Prävention von Extremismus.



## 2.1 Diversitätsmerkmal: Alter und Generation

Das Diversitätsmerkmal Alter bezieht sich auf das Alter einer Person und steht oft in Abhängigkeit der damit verbundenen sozialen Rollen und Erwartungen. Das Alter eines Menschen wird oft in Lebensphasen eingeteilt und in Differenz zu den Personen gestellt mit denen interagiert wird.

Die Lebensphasen werden in folgende Bereiche eingeteilt:

**Kinder (0 – 14 Jahre)** haben eine andere Perspektive und soziale Rolle als Erwachsene. Sie sind in einer Phase des Wachstums und der Entwicklung, abhängig von Erwachsenen und oft weniger verantwortlich.

**Jugendliche (14 – 18 Jahre)** befinden sich in einer Übergangsphase zwischen Kindheit und Erwachsensein, oft mit eigenen Subkulturen und spezifischen Herausforderungen und Erwartungen.

**Erwachsene (18 – 60 Jahre)** übernehmen typischerweise größere Verantwortlichkeiten in Beruf, Familie und Gesellschaft.

**Senioren (60 + Jahre)** erleben oft den Übergang in den Ruhestand und können mit gesundheitlichen und sozialen Veränderungen konfrontiert sein.

In diesen verschiedenen Lebensphasen werden unterschiedliche Rollen und Erwartungen an Menschen gerichtet und werden in sich noch einmal differenziert. Die Erwartungen an eine 23-jährige Person sind andere als an eine 32-jährige oder 54-jährige, auch wenn sie in dieselbe Lebensphase eingeordnet werden.

Das Merkmal Generation bezieht sich darauf, in welchem historischen und gesellschaftlichen Kontext jemand aufgewachsen ist. Menschen, die in derselben Zeit geboren wurden, teilen oft ähnliche Werte, Erfahrungen und Lebensstile. Generationen werden oft verallgemeinernde Stereotype zugeschrieben.



### Babyboomer

ca. 1946-1964:  
Häufig geprägt von  
harter Arbeit und  
Loyalität gegenüber  
Arbeitgebern.



### Generation X

ca. 1965-1980:  
Sie legen Wert auf  
Selbstständigkeit und eine  
gute Balance zwischen Arbeit  
und Freizeit.



### Millennials Generation Y

ca. 1981-1996:  
Sie suchen oft Sinn in  
ihrer Arbeit und sind  
technikaffin.



### Generation Z

ab ca. 1997:  
Digital aufgewachsen,  
flexibel und sozial  
engagiert.

## Welche Vorteile hat dieses für ein Team?

Unterschiedliche Generationen und Altersgruppen bringen verschiedene Perspektiven und Arbeitsweisen ein. Es kann aber auch zu Missverständnissen kommen, wenn etwa ältere Generationen andere Erwartungen an Arbeit und Kommunikation haben als jüngere. Hier braucht es die Kompetenz zwischen den verschiedenen Standpunkten zu vermitteln und gemeinsam etwas Neues zu schaffen.

## 2.2 Diversitätsmerkmal: Soziale Herkunft

Soziale Herkunft beschreibt, aus welchem sozialen und wirtschaftlichen Umfeld ein Mensch stammt. Sie beeinflusst, welche Möglichkeiten und Herausforderungen Menschen im Leben begegnen, oft ohne dass wir uns dessen bewusst sind.

### Warum ist die soziale Herkunft wichtig?

Die soziale Herkunft hat einen großen Einfluss darauf, welche Chancen jemand im Leben bekommt – aber auch, welche Hürden sie oder er überwinden muss.

- Kinder aus akademischen Haushalten haben oft einen leichteren Zugang zu höherer Bildung und besser bezahlten Berufen.
- Kinder aus handwerklichen oder einkommensschwächeren Haushalten müssen sich oft stärker beweisen, um dieselben Chancen zu bekommen.

### Was bedeutet soziale Herkunft konkret?

Die soziale Herkunft wird oft durch das Bildungs- und Berufslevel der Eltern, das Einkommen und den sozialen Status geprägt. Sie wirkt sich auf viele Aspekte des Lebens aus, zum Beispiel:

- **Bildungschancen:** Welche Schulen besucht werden und ob eine akademische Laufbahn angestrebt wird.
- **Wertvorstellungen:** Welche Berufe als erstrebenswert angesehen werden und welche Rolle Bildung, Arbeit und Freizeit spielen.
- **Netzwerke und Kontakte:** Welche beruflichen und sozialen Verbindungen die Familie hat.

### Wie können wir mit sozialer Herkunft bewusster umgehen?

- **Chancen schaffen:** Alle Kinder sollten unabhängig von ihrer Herkunft Zugang zu guter Bildung und Förderung haben.
- **Vielfalt anerkennen:** Sowohl praxisorientierte Fähigkeiten als auch akademisches Wissen sind wichtig für die Gesellschaft.
- **Unterstützung bieten:** Schulen, Unternehmen und die Politik können dazu beitragen, Kinder und Jugendliche aus unterschiedlichen sozialen Hintergründen zu fördern – z. B. durch Stipendien, Mentorenprogramme oder finanzielle Unterstützung.

### Was bedeutet soziale Herkunft konkret?

Die soziale Herkunft wird oft durch das Bildungs- und Berufslevel der Eltern, das Einkommen und den sozialen Status geprägt. Sie wirkt sich auf viele Aspekte des Lebens aus, zum Beispiel:

- **Bildungschancen:** Welche Schulen besucht werden und ob eine akademische Laufbahn angestrebt wird.
- **Wertvorstellungen:** Welche Berufe als erstrebenswert angesehen werden und welche Rolle Bildung, Arbeit und Freizeit spielen.
- **Netzwerke und Kontakte:** Welche beruflichen und sozialen Verbindungen die Familie hat.

Ein Weg, die soziale Herkunft besser zu verstehen, ist der Vergleich zwischen zwei Personen: eine Person, deren Eltern Handwerker:innen sind, und eine Person, deren Eltern Akademiker:innen sind.

### **Beispiel 1: Eltern sind Handwerker:innen**

Wenn die Eltern eines Kindes Handwerker:innen sind, wachsen sie in einer Familie auf, die häufig sehr praxisorientiert denkt. Viele solcher Familien legen großen Wert darauf, dass Kinder früh lernen, mit anzupacken. Das kann bedeuten, dass die Kinder handwerkliches Geschick entwickeln und lernen, Probleme pragmatisch zu lösen.

#### **• Vorteile:**

- Praxisnähe und eine hohe Wertschätzung für körperliche Arbeit.
- Ein starker Fokus auf Bodenständigkeit und Belastbarkeit.
- Ein bewährter Lebensweg: Eine Ausbildung machen, früh in den Beruf einsteigen und finanziell unabhängig sein.

#### **• Herausforderungen:**

- Weniger Zugang zu akademischem Wissen oder Förderung in höherer Bildung, da das Umfeld diese Bereiche nicht immer kennt oder fördert.
- Begrenzte Netzwerke in akademischen oder prestigeträchtigen Berufen.
- Höhere Wahrscheinlichkeit, dass finanzielle Mittel für zusätzliche Bildung (z. B. Nachhilfe, Studiengebühren) fehlen.

### **Beispiel 2: Eltern sind Akademiker:innen**

Wenn die Eltern eines Kindes Akademiker:innen sind, liegt der Fokus oft stark auf Bildung. Diese Eltern haben in der Regel Erfahrung mit akademischen Strukturen und können ihre Kinder gezielt unterstützen – sei es durch Hausaufgabenhilfe, Zugang zu Büchern oder die Förderung von Hobbys, die den Lebenslauf bereichern.

#### **• Vorteile:**

- Starker Fokus auf akademische Leistungen und langfristige Karriereplanung.
- Breites Netzwerk von Menschen, die in akademischen oder gehobenen Berufen tätig sind.
- Größere finanzielle Möglichkeiten, um Bildung zu fördern (z. B. Sprachreisen, Nachhilfe, Studiengebühren).

#### **• Herausforderungen:**

- Hoher Leistungsdruck: Kinder können das Gefühl haben, die Erwartungen erfüllen zu müssen.
- Weniger Berührungspunkte mit praxisorientierten Berufen, was manchmal einseitige Perspektiven schafft.
- Die Gefahr, soziale Ungleichheiten nicht wahrzunehmen, da finanzielle und kulturelle Privilegien oft als selbstverständlich angesehen werden.

## 2.3 Diversitätsmerkmal: Familiäre Situation und Lebensentwurf

Die Diversitätskategorie „Familiäre Situation und Lebensentwurf“ beschreibt, wie Menschen ihr Leben in Bezug auf Familie, Partnerschaft und persönliche Ziele gestalten. Sie berücksichtigt, dass es viele verschiedene Formen von Familie und Lebensentwürfen gibt und dass diese unser tägliches Leben und unsere Chancen beeinflussen können. Es geht darum zu erkennen, dass nicht alle Menschen in den gleichen familiären Strukturen leben oder dieselben Lebenswege wählen – und dass das völlig in Ordnung ist.

### Was bedeutet „Familiäre Situation und Lebensentwurf“?

Diese Kategorie umfasst alle möglichen Konstellationen, wie Menschen leben und ihren Alltag organisieren:

- **Familienformen:** Zum Beispiel klassische Kernfamilien (zwei Elternteile und Kinder), Alleinerziehende, Patchworkfamilien, kinderlose Paare oder Großfamilien.
- **Beziehungsstatus:** Ob jemand verheiratet, in einer Beziehung, alleinlebend oder in einer offenen Partnerschaft ist.
- **Lebensentwürfe:** Ob jemand sich auf die Karriere konzentriert, Kinder großzieht, ein eigenes Unternehmen aufbaut oder sich freiwillig engagiert.

### Vorteile und Herausforderungen unterschiedlicher Lebensentwürfe

Jede familiäre Situation und jeder Lebensentwurf haben eigene Stärken und Schwierigkeiten:

- **Vorteile:**
  - Flexibilität und persönliche Freiheit bei Singles oder kinderlosen Paaren.
  - Unterstützung und Gemeinschaft in großen Familien.
  - Erfüllung durch Kinder und familiäre Bindungen.



- **Herausforderungen:**

- Zeitdruck und finanzielle Belastungen in Familien mit kleinen Kindern oder bei Alleinerziehenden.
- Einsamkeit und fehlende Unterstützung bei alleinlebenden Personen.
- Vorurteile und gesellschaftlicher Druck, wenn der Lebensentwurf von traditionellen Normen abweicht.

### Warum Diversität in der familiären Situation wichtig ist

Jede Lebensweise ist wertvoll und einzigartig. Indem wir die Vielfalt in familiären Situationen und Lebensentwürfen anerkennen, schaffen wir ein Umfeld, in dem sich alle respektiert und akzeptiert fühlen – unabhängig davon, wie sie leben. Es gibt kein „richtig“ oder „falsch“ in der Art, wie jemand sein Leben gestaltet.

### Beispiel aus der Praxis: Ein neues Besuchskonzept in einer Justizvollzugsanstalt

Stell dir ein Team vor, das in einer Justizvollzugsanstalt ein neues Konzept für den Besuch von Familien entwickelt:

- **Eine Person ohne Kinder** bringt unvoreingenommene Ideen ein und stellt Fragen wie: „*Wie können wir den Besuch für alle Beteiligten, auch ohne familiäre Bindung, angenehm gestalten?*“ Sie denkt möglicherweise pragmatischer und unabhängig von eigenen Erfahrungen.
- **Ein Elternteil** betont die Bedeutung einer kindgerechten Umgebung und schlägt vor, Spielbereiche oder entspannte Wartezonen zu schaffen. Diese Perspektive ist entscheidend, um sicherzustellen, dass sich Kinder während des Besuchs wohlfühlen und das Erlebnis nicht von Angst oder Unsicherheit geprägt ist.
- **Ein Alleinerziehender** bringt ein Bewusstsein für zeitliche und organisatorische Herausforderungen mit, die Familien oft haben. Sie könnten zum Beispiel flexible Besuchszeiten vorschlagen, um es berufstätigen Eltern zu erleichtern, ihre Angehörigen zu besuchen.
- **Ein Mitglied aus einer Patchworkfamilie** steht die Komplexität moderner Familienstrukturen und könnte darauf hinweisen, dass Besuchskonzepte auch Platz für erweiterte Familienmitglieder wie Stiefeltern oder Halbgeschwister bieten sollten.

### Wie Diversität das Konzept verbessert

Die Kombination dieser Perspektiven sorgt dafür, dass das Besuchskonzept:

1. **Kindgerecht** ist und auf die Bedürfnisse von Kindern unterschiedlichen Alters eingeht.
2. **Flexibel** genug ist, um den Alltag von Familienmitgliedern mit unterschiedlichsten Verpflichtungen zu berücksichtigen.
3. **Inklusiv** ist, sodass sich alle Familienformen angesprochen fühlen – von klassischen Kernfamilien bis hin zu Patchworkfamilien oder Großeltern als primären Bezugspersonen.
4. **Empathisch** gestaltet ist, mit einem tiefen Verständnis dafür, welche Belastungen und Ängste sowohl für die Inhaftierten als auch für ihre Angehörigen bestehen können.

Dieses Beispiel zeigt, wie wichtig Diversität in Teams ist. Durch die verschiedenen familiären Hintergründe und Lebensentwürfe der Teammitglieder wird ein Konzept entwickelt, das nicht nur funktional ist, sondern auch die emotionalen und sozialen Aspekte von Familienbesuchen berücksichtigt. Diversität macht das Endergebnis nicht nur gerechter, sondern auch effektiver und menschlicher.

## FAZIT:

## 2.4 Diversitätsmerkmal: Hautfarbe und geografische Herkunft

Die **Hautfarbe** ist ein sichtbares Merkmal, das oft mit ethnischer Zugehörigkeit oder kulturellem Hintergrund assoziiert wird. Historisch gesehen wurde die Hautfarbe genutzt, um Menschen in Kategorien einzuteilen, was zur Rechtfertigung von Ungleichheiten und Diskriminierung diente, wie z. B. durch Kolonialismus, Sklaverei oder rassistische Ideologien.

Hautfarbe beeinflusst, wie Menschen von anderen wahrgenommen und behandelt werden. Dunklere Hautfarben werden oft mit rassistischen Vorurteilen in Verbindung gebracht, die zu Benachteiligung und sozialer Ausgrenzung führen können. Dabei sind die Vorurteile nicht nur auf die Hautfarbe selbst beschränkt, sondern auch mit Stereotypen über die vermeintliche Herkunft oder Kultur von Personen mit einer bestimmten Hautfarbe verbunden.

Die **geographische Herkunft** beschreibt, woher eine Person oder deren Familie stammt. Sie umfasst verschiedene Ebenen, wie z. B. das Land, die Region, die Stadt oder das Dorf. Geographische Herkunft kann viele Aspekte einer Person prägen, wie die Sprache, den Dialekt, kulturelle Traditionen, Essgewohnheiten oder den Umgang mit Religion.

Die Wahrnehmung und Bewertung der geographischen Herkunft einer Person ist oft eng mit sozialen und kulturellen Stereotypen verknüpft. Menschen aus bestimmten Regionen oder Ländern werden manchmal mit Vorurteilen konfrontiert, die ihr Verhalten, ihre Fähigkeiten oder ihren sozialen Status betreffen. Dabei kann die geographische Herkunft auch ein wichtiger Teil der Identität und des Zugehörigkeitsgefühls sein. Gleichzeitig kann sie Herausforderungen mit sich bringen, wie z. B. Diskriminierung oder Ausgrenzung aufgrund vermeintlicher „Andersartigkeit“.

Sowohl die geographische Herkunft als auch die Hautfarbe sind wichtige Merkmale, um Vielfalt in einer Gesellschaft zu verstehen. Sie beeinflussen die Identität von Menschen und prägen ihre Erfahrungen.



Nicht mehr zeitgemäße Darstellung von Hautfarbe und geografischer Herkunft durch kulturelle Stereotypen.



## 2.5 Diversitätsmerkmal: Sexuelle Identität, Orientierung und Geschlecht

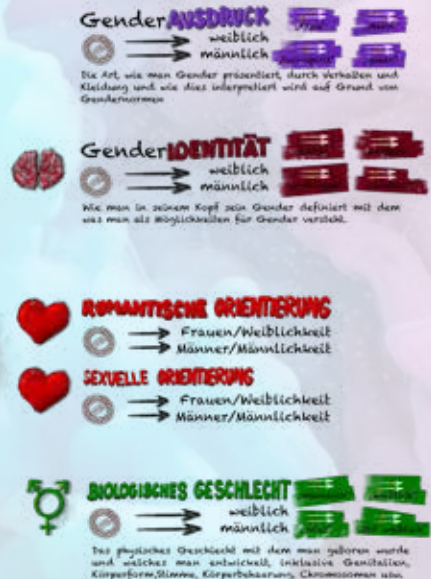
### Geschlechtsidentität, Geschlechtsausdruck, Biologisches Geschlecht und sexuelle Orientierung

Haben Sie sich schon einmal gefragt, was es bedeutet, „normal“ zu sein? Für viele Menschen scheint die Antwort klar: Ein Mann ist männlich, eine Frau ist weiblich, und Menschen lieben das andere Geschlecht. Diese Annahmen sind für viele selbstverständlich – aber sie zeigen nur einen kleinen Teil der Vielfalt, die es wirklich gibt.

Dieses Bild von „Normalität“ wird oft erst hinterfragt, wenn Menschen nicht in dieses Schema passen. Zum Beispiel, wenn jemand sich nicht eindeutig als Mann oder Frau fühlt, oder wenn jemand sich zu einem gleichgeschlechtlichen Partner hingezogen fühlt. Solche Erfahrungen zeigen, dass die Realität viel

facettenreicher ist. Geschlecht und Orientierung sind nicht einfach „entweder oder“, sondern ein breites Spektrum, in dem jede\*r einen eigenen Platz findet.

Um diese Vielfalt besser zu verstehen, lohnt sich ein genauerer Blick auf vier zentrale Aspekte: **Geschlechtsidentität** (wie ein Mensch sein Geschlecht empfindet), **Geschlechtsausdruck** (wie jemand sein Geschlecht nach außen zeigt), **Biologisches Geschlecht** (körperliche Merkmale, die bei der Geburt zugewiesen werden) und **Sexuelle Orientierung** (zu wem sich jemand romantisch oder sexuell hingezogen fühlt). Diese Punkte helfen dabei, die Unterschiede und Überschneidungen zu erkennen, die unser Verständnis von Geschlecht und Orientierung prägen. Gut lässt sich dieses anhand der Genderbread Figur verdeutlichen.



# Die vier Hauptbereiche der Genderbread-Figur

## 1. GESCHLECHTSIDENTITÄT (IM KOPF)

- Das ist das innere Gefühl, welches Geschlecht jemand hat.
- Beispiele: männlich, weiblich, nicht-binär oder eine Mischung davon.
- Es wird im Kopf „geföhlt“ und hat nichts mit dem Körper zu tun.

## 2. GESCHLECHTSAUSDRUCK (AM KÖRPER)

- Das ist, wie jemand sein Geschlecht nach außen zeigt, z. B. durch Kleidung, Frisur oder Verhalten.
- Beispiele: feminin, maskulin, androgyn (eine Mischung).
- Der Ausdruck kann bewusst gewählt sein und muss nicht mit der Geschlechtsidentität übereinstimmen.

## 3. BIOLOGISCHES GESCHLECHT (AM KÖRPER)

- Das ist das körperliche Geschlecht, mit dem jemand geboren wird – basierend auf Chromosomen, Hormonen und Geschlechtsmerkmalen.
- Kategorien: männlich, weiblich oder intergeschlechtlich.
- Es beschreibt die körperlichen Eigenschaften, nicht, wie sich jemand föhlt.

## 4. SEXUELLE ORIENTIERUNG (AM HERZEN)

- Das ist, zu wem sich jemand emotional, romantisch oder sexuell hingezogen föhlt.
- Beispiele: homosexuell, heterosexuell, bisexuell, asexuell.
- Sie zeigt, wen jemand liebt, hat aber nichts mit der Geschlechtsidentität zu tun.

Gerade am Beispiel von Transpersonen wird die Bedeutung der Merkmale deutlich. Auch wenn bei der Geburt anhand der biologischen Merkmale ein Geschlecht zugewiesen wurde, ist die Geschlechtsidentität eine andere. Entweder föhlen sich die Personen dem anderen Geschlecht zugehörig oder föhlen sich außer-

halb dieser Kategorien. Personen die sich selber außerhalb der beiden Kategorien verorten werden als nicht-binär (engl. Non-binary) bezeichnet. Die eigene Geschlechtsidentität sagt aber nichts darüber aus, zu wen eine Person sich sexuell oder romantisch hingezogen föhlt.

### Exkurs: Was ist Intersexualität?

Intersexualität bezeichnet Menschen, die mit körperlichen Merkmalen geboren werden, die nicht eindeutig als „männlich“ oder „weiblich“ eingeordnet werden können. Diese Merkmale können sich auf Chromosomen, Hormone, Geschlechtsorgane oder sekundäre Geschlechtsmerkmale (z. B. Brustentwicklung, Körperbehaarung) beziehen. Intersexualität ist eine natürliche Variante der menschlichen Biologie und keine Krankheit. Intersexualität kann sich in verschiedenen Lebensphasen (bei der Geburt, im Kindes-, Jugend- oder Erwachsenenalter) zeigen.

Früher wurde intersexuellen Kindern früh ein eindeutiges Geschlecht zugewiesen. Heute wird von Operationen aus rein kosmetischen Gründen abgeraten.

Der Begriff „intergeschlechtlich“ kann sich aber auch auf die Geschlechtsidentität einer Person beziehen. Die Bezeichnung inter\* wird als ein Oberbegriff genutzt, der alle vielfältigen intergeschlechtlichen Realitäten und Körperlichkeiten miteinschließen soll.

## Wichtige Begriffe im Überblick:

### Männlich

- 1.) Ein biologisches Geschlecht, gekennzeichnet durch XY-Chromosomen und typische männliche Merkmale wie Penis, Hoden und erhöhte Testosteronproduktion.
- 2.) Ein soziales Geschlecht, das vor allem durch individuelle Stärke, Durchsetzungsfähigkeit, Kampfkraft etc. gekennzeichnet sein soll. Es ist kein starres Konstrukt, sondern verändert sich in ihren Idealen abhängig von der Zeit und dem Sozialen Milieu.

### Weiblich

- 1.) Ein biologisches Geschlecht, gekennzeichnet durch XX-Chromosomen und typische weibliche Merkmale wie Vulva, Vagina, Eierstöcke und erhöhte Östrogenproduktion.
- 2.) Ein soziales Geschlecht, das vor allem durch Fürsorglichkeit, Kompromissbereitschaft und Emotionalität sein soll. Es ist kein starres Konstrukt, sondern verändert sich in ihren Idealen abhängig von der Zeit und dem sozialen Milieu.

### Intersexuell

Ein biologisches Geschlecht, bei dem eine Person Merkmale sowohl von Männern als auch von Frauen aufweist oder die typischen Geschlechtsmerkmale nicht eindeutig entsprechen.

### cis Gender

Eine Person, deren Geschlechtsidentität mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmt. Beispiel: Eine Person, die als weiblich geboren wurde und sich als Frau identifiziert.

### Agender

Eine Person, die sich als ohne Geschlecht oder als geschlechtslos empfindet. Agender-Personen fühlen sich nicht mit den traditionellen Geschlechtskategorien verbunden.

### Nicht-binär

Nicht-binär beschreibt Menschen, deren Geschlechtsidentität nicht ausschließlich „männlich“ oder „weiblich“ ist. Sie können sich zwischen, außerhalb oder unabhängig von diesen beiden Kategorien einordnen und leben ihre Identität oft individuell, jenseits traditioneller Geschlechternormen.

### trans Gender

Eine Person, deren Geschlechtsidentität nicht mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmt. Beispiel: Eine trans Frau, die mit männlichen primären Geschlechtsorganen geboren wurde, sich aber als Frau identifiziert.

### Bisexualität

Sexuelle und romantische Anziehung zu Menschen verschiedener anderer Geschlechter.

### Heterosexualität

Sexuelle und romantische Anziehung zu Menschen des anderen Geschlechts.

### Homosexualität

Sexuelle und romantische Anziehung zu Menschen des gleichen Geschlechts.

### Genderdysphorie

Genderdysphorie ist ein Begriff aus der Medizin und Psychologie. Er beschreibt das Gefühl von Unwohlsein oder Leidensdruck, das manche Menschen empfinden, wenn ihr **biologisches Geschlecht** (zum Beispiel männlich oder weiblich, wie es bei der Geburt festgestellt wird) nicht mit ihrem **empfundenen Geschlecht** (also dem Geschlecht, dem sie sich zugehörig fühlen) übereinstimmt.

Menschen mit Genderdysphorie fühlen oft, dass ihr Körper oder die Erwartungen der Gesellschaft an ihr Geschlecht nicht zu ihnen passen. Das kann zu großem emotionalem Stress führen. Dieser Stress entsteht zum Beispiel durch:

## Fortsetzung Wichtige Begriffe im Überblick:

- das Gefühl, dass der Körper nicht zu dem eigenen Geschlechtsempfinden passt,
- gesellschaftlichen Druck oder Unverständnis,
- den Wunsch, körperliche Merkmale zu verändern, damit sie besser zu ihrem empfundenen Geschlecht passen.

### Wichtig:

- Genderdysphorie ist keine Krankheit. Es ist eine Erfahrung, die manche Menschen machen.
- Es gibt verschiedene Wege, wie Menschen damit umgehen, zum Beispiel durch psychologische Unterstützung oder medizinische Maßnahmen wie Hormontherapien oder Operationen.
- Das Ziel ist, dass die Person ein glückliches und authentisches Leben führen kann.

### Empathie und Verständnis sind hier besonders wichtig!

### Gender euphorie

Wenn sich jemand in seinem Körper, in seiner Identität oder in der Art, wie andere Menschen ihn wahrnehmen, richtig fühlt, kann das zu einem intensiven Gefühl von Glück und Bestätigung führen – das nennt man Gender euphorie. Sie verdeutlicht die Freude und das Wohlbefinden, die entstehen, wenn Menschen in ihrer Identität gestärkt werden. Diese positiven Gefühle können trans Personen helfen, sich selbstbewusster und glücklicher zu fühlen und die Herausforderungen ihres Weges zu meistern.

Gender euphorie ist ein Zustand des Wohlfühlens, wenn das **innere Geschlechtsempfinden** und die **äußeren Umstände** übereinstimmen. Sie erinnert daran, dass es nicht nur um das Überwinden von Schwierigkeiten geht, sondern auch um die Feier der eigenen Identität.

### Beispiele:

- **Kleidung und Stil:** Eine Person, die sich als Mann fühlt, probiert zum ersten Mal einen Anzug an und fühlt sich dadurch bestätigt und authentisch.
- **Körperliche Veränderungen:** Nach einer Hormontherapie beginnt eine Person, körperliche Veränderungen wahrzunehmen, die besser zu ihrem empfundenen Geschlecht passen, wie eine tiefere Stimme oder eine andere Körperform.
- **Anerkennung durch andere:** Jemand wird zum ersten Mal mit den richtigen Pronomen (z. B. „er“, „sie“ oder „they“) angesprochen und fühlt sich dadurch gesehen und respektiert.
- **Selbstidentifikation:** Einfach nur in den Spiegel zu schauen und zu denken: „Das bin wirklich ich!“ – ein Moment voller positiver Emotionen.

### Asexualität

Keine oder sehr geringe sexuelle Anziehung zu anderen Menschen. Asexuelle Menschen können dennoch romantische Anziehungen und Beziehungen haben. Es gibt aber auch asexuelle Personen, die weder sexuelle noch romantische Anziehungen verspüren.

### Infokasten: Christopher Street Day

Der Ursprung des "Christopher Street Day" lässt sich auf den 28.06.1969 zurückführen. An diesem Tag wehrten sich die Besucher\*innen der Bar und Nachtclubs Stone Wall Inns in der Christopher Street in New York – die vorwiegend von nicht-weißen trans- und homosexuellen Personen besucht wurde – gegen die wiederkehrenden Razzien und brutale Polizeigewalt. Der Aufstand dauerte fünf Tage, dabei entluden sich die Gefühle der Ungleichbehandlung der 1960er, in der es immer wieder zu Polizeigewalt und zu willkürlichen Gewalt in der amerikanischen Gesellschaft gegenüber sexuellen Minderheiten und nicht-weißen Personen kam. Am 28. Juni 1970, ein Jahr nach den Stonewall-Unruhen, fand im New Yorker West Village die erste Demonstration von Schwulen und Lesben statt. Seit diesem Geschehen gilt der Christopher-Street-Day als Ausdruck für die Rechte von Trans- und Homosexuellen Personen als auch gegen Diskriminierung und Ausgrenzung und findet jedes Jahr als Parade weltweit statt.

# QUIZ

## Wie viel weißt du über die LGBTQ+ Community?

**1**  
Welches Jahr markierte die erste Pride-Parade, die als Reaktion auf die Stonewall-Unruhen stattfand?

A) 1965      B) 1969  
C) 1970      D) 1975

**2**  
In welchem Jahr wurde Homosexualität von der Weltgesundheitsorganisation (WHO) aus der Liste der psychischen Krankheiten gestrichen?

A) 1973      B) 1981  
C) 1990      D) 2001

**3**  
Wie viele Länder weltweit haben die gleichgeschlechtliche Ehe (bis 2024) legalisiert?

A) 15      B) 28  
C) 34      D) 44

**4**  
Welcher berühmte britische Mathematiker, der maßgeblich zur Entwicklung der modernen Informatik beitrug, wurde aufgrund seiner Homosexualität verfolgt und 2013 posthum begnadigt?

A) Charles Babbage      B) Alan Turing  
C) Isaac Newton      D) John von Neumann

**5**  
Welcher Monat wird weltweit als Pride Month gefeiert?

A) April      B) Juni  
C) September      D) Dezember

**6**  
Welche Flagge wurde 1978 von Gilbert Baker entworfen und ist ein bekanntes Symbol für die LGBTQ+-Community?

A) Transgender-Flagge      B) Regenbogenflagge  
C) Bisexualitätsflagge      D) Asexualitätsflagge

**7**  
Welches europäische Land war das erste, das 2001 die gleichgeschlechtliche Ehe legalisierte?

A) Belgien      B) Niederlande  
C) Spanien      D) Schweden

**8**  
In welchem Jahr wurde Paragraph 175 des deutschen Strafgesetzbuches, der sexuelle Handlungen zwischen Männern kriminalisierte, reformiert und die Verfolgung teilweise aufgehoben?

A) 1968      B) 1973  
C) 1985      D) 1994

**9**  
Welche deutsche Stadt war 1992 Gastgeber des ersten großen Christopher Street Day (CSD) nach der Wiedervereinigung?

A) Berlin      B) Hamburg  
C) Köln      D) München

**10**  
Welcher historische Aufstand in den USA gilt als Wendepunkt für die moderne LGBTQ+-Bewegung?

A) Die Stonewall-Unruhen      B) Der Compton's Cafeteria Riot  
C) Die White Night Riots      D) Der Greenwich Village Riot

## 2.6 Diversitätsmerkmal: Körperliche und geistige Fähigkeiten

Die Diversitätsmerkmale „körperliche und geistige Fähigkeiten“ beschreiben die Unterschiede in der physischen, kognitiven und psychischen Verfassung von Individuen. Diese Vielfalt spielt in vielen Lebensbereichen eine Rolle, wie Bildung, Arbeitswelt oder sozialer Interaktion, und wird häufig entlang der Konzepte „Behinderung“ und „Neurodiversität“ analysiert.

### Körperliche Fähigkeiten

Dieser Bereich umfasst Unterschiede in der physischen Leistungsfähigkeit, wie:

**Mobilität:**  
z. B. Gehbehinderungen  
oder Abhängigkeit von  
Hilfsmitteln wie  
Rollstühlen

**Sinneswahrnehmung:**  
Seh- oder  
Hörbeeinträchtigungen

**Chronische Krankheiten:**  
Zustände wie Diabetes,  
Multiple Sklerose oder  
rheumatische Erkrankungen

### Geistige Fähigkeiten

Dieser Bereich umfasst kognitive, emotionale und psychische Aspekte

**Kognitive Fähigkeiten:**  
Intelligenz, Gedächtnis oder  
Lernfähigkeit. Hierzu zählen  
auch Beeinträchtigungen wie  
Entwicklungsverzögerungen

**Neurodivergenz:**  
Bedingungen wie Autismus-  
Spektrum-Störung, ADHS oder  
Legasthenie

**Psychische Gesundheit:**  
Depressionen, Angststörungen  
oder posttraumatische  
Belastungsstörung (PTBS)

Ein zentraler Diskussionspunkt in diesem Bereich ist der Umgang mit Stigmatisierung und Vorurteilen gegenüber psychischen Erkrankungen und neurodivergenten Zuständen. Die Förderung von Inklusion in der Arbeitswelt und Bildung steht hierbei im Fokus.

## Aktuelle Diskussionen zur Kritik an den verwendeten Begriffen:

### Defizitperspektive

Die Begriffe „Behinderung“ oder „Einschränkung“ betonen oft Defizite anstelle von Fähigkeiten. Kritiker\*innen weisen darauf hin, dass diese Sprache eine ableistische Perspektive (Diskriminierung aufgrund von Fähigkeiten) fördert. Das soziale Modell der Behinderung argumentiert, dass Behinderung nicht im Individuum, sondern in der Gestaltung der Umwelt liegt.

### Neurodivergenz und Ressourcenorientierung

Insbesondere im Bereich der Neurodivergenz wird gefordert, Bedingungen wie Autismus oder ADHS nicht als Krankheiten oder Defizite, sondern als Varianten menschlicher Existenz zu betrachten. Dies fördert eine Ressourcenorientierung und legt den Fokus auf die besonderen Stärken neurodivergenter Menschen, wie Kreativität oder analytisches Denken.

### Inklusion und Barrierefreiheit

Die Diskussion um körperliche und geistige Fähigkeiten ist eng mit Fragen der Barrierefreiheit verknüpft. Gesetzliche Vorgaben, wie die UN-Behindertenrechtskonvention, drängen auf die Schaffung barrierefreier Umfelder in allen Lebensbereichen. Dennoch gibt es häufig Lücken in der Umsetzung, z. B. bei öffentlichen Gebäuden oder digitalen Angeboten.

### Terminologische Herausforderungen

Alternativen zu traditionellen Begriffen wie „Behinderung“ (z. B. „Menschen mit besonderen Bedürfnissen“) werden teils als Euphemismen (beschönigende Umschreibungen) kritisiert, während andere die Beibehaltung etablierter Begriffe fordern, die selbstbewusst von Betroffenen genutzt werden. Das Konzept der **„Diversity in Capabilities“** versucht, den Fokus von Einschränkungen auf Vielfalt und Potenziale zu lenken

#### Exkurs: „Diversity in Capabilities“

„Diversity in Capabilities“ ist ein Konzept, das die Vielfalt menschlicher Fähigkeiten in den Vordergrund stellt und dabei betont, dass Unterschiede in körperlichen, geistigen oder anderen Fähigkeiten nicht primär als Defizite wahrgenommen werden sollten. Stattdessen wird der Fokus auf die Stärken, Potenziale und den Beitrag jedes Individuums zur Gesellschaft gelegt.

Das Konzept „Diversity in Capabilities“ lässt sich mit dem „Capabilities Approach“ des Nobelpreisträgers Amartya Sen verbinden. (siehe auch: <https://youtu.be/JVU8HIP-k7ag?si=lWPpzltrokx5WdxO>)

### 3. Mechanismen der Ausgrenzung sichtbar machen

Ausgrenzung ist ein gesellschaftliches Problem, das tief in sozialen Strukturen und Denkweisen verwurzelt ist. Sie geschieht oft auf subtile Weise, durch Verhaltensmuster, Denkmuster und gesellschaftliche Normen, die nicht immer bewusst wahrgenommen werden. Um Ausgrenzung zu erkennen und zu verstehen, können wir wissenschaftliche Ansätze und Konzepte, die diese Mechanismen sichtbar machen, nutzen.

In diesem Kapitel werden für unsere Arbeit und Fortbildungen zentrale Begriffe und Theorien vorgestellt, die erklären, wie und warum Ausgrenzung geschieht. Diese Erkenntnisse helfen uns, nicht nur die Ursachen und Auswirkungen von Diskriminierung besser zu verstehen, sondern auch, wie wir gezielt dagegen vorgehen können.

Die Unterkapitel beleuchten dabei folgende Themen:

- **Stereotype und Vorurteile:** Wir betrachten, wie vorgefertigte Annahmen über Gruppen entstehen, wie sie unser Verhalten beeinflussen und warum sie oft zu Ungerechtigkeit führen.
- **Strukturelle Diskriminierung:** Dieses Konzept zeigt, wie Diskriminierung in den Regeln, Institutionen und Strukturen unserer Gesellschaft verankert ist – oft ohne dass Einzelpersonen sich dessen bewusst sind.
- **Otherring (Fremdmachung):** Hier geht es darum, wie Gruppen als „anders“ oder „fremd“ konstruiert werden, um soziale Abgrenzung zu rechtfertigen.
- **Confirmation Bias:** Wir beleuchten, wie Menschen dazu neigen, Informationen so wahrzunehmen, dass sie bestehende Vorurteile bestätigen.
- **Unconscious Bias:** Dieses Kapitel erklärt, wie unbewusste Denkmuster Diskriminierung fördern können, auch wenn Menschen sich selbst als vorurteilsfrei sehen.

Mit diesem Kapitel möchten wir ein Bewusstsein für die Mechanismen schaffen, die Ausgrenzung aufrechterhalten. Nur wenn wir diese Prozesse verstehen, können wir daran arbeiten, sie zu durchbrechen und eine inklusivere Gesellschaft zu gestalten.

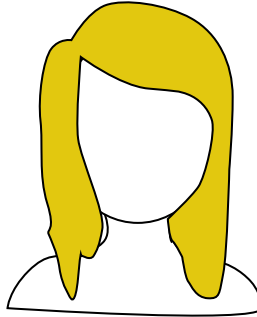




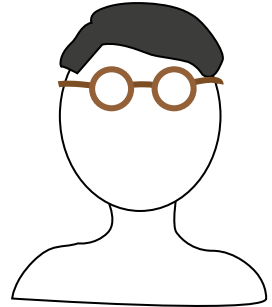
## 3.1 Stereotypen und Vorurteile



**TERRORIST**



**DUMMCHEN**



**STREBER**

### Erklärung und Vergleich

Stereotype und Vorurteile sind zwei eng miteinander verbundene psychologische Konzepte, die in gesellschaftlichen Diskursen häufig verwendet werden, um unreflektierte und oft ungerechte Bewertungen von Individuen oder Gruppen zu beschreiben. Obwohl beide Begriffe auf der Vereinfachung und Verallgemeinerung von Personen und Gruppen und ihren Eigenschaften beruhen, gibt es wichtige Unterschiede in ihrer Definition und ihren Auswirkungen.

#### Was sind Stereotype?

Stereotype sind kognitive Strukturen, die bestimmte Merkmale oder Eigenschaften einer Gruppe von Menschen verallgemeinern. Sie entstehen aus dem Bedürfnis des menschlichen Gehirns, die Welt zu vereinfachen und schnell zu kategorisieren. Dabei beziehen sich Stereotype auf bestimmte Merkmale wie Her-

kunft, Geschlecht, Alter, ethnische Zugehörigkeit oder soziale Schicht. Sie beinhalten die Annahme, dass alle oder zumindest die meisten Mitglieder einer Gruppe diese Merkmale teilen.

**Beispiel:** Ein häufiges Stereotyp ist die Vorstellung, dass alle Frauen emotional sind oder dass alle Deutschen pünktlich sind.

Stereotype sind nicht zwangsläufig negativ. Auch neutrale oder positive Annahmen sind möglich. Doch eines sollten wir nie vergessen: Sie entsprechen nicht unbedingt der Realität und können zu verzerrten Wahrnehmungen führen. Stereotypisierung ist ein natürlicher, aber oft problematischer kognitiver Prozess. Denn dadurch werden Individuen auf ihre Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe reduziert, statt als einzigartige Personen wahrgenommen zu werden.

## Was sind Vorurteile?

Vorurteile gehen deutlich über Stereotype hinaus. Vorurteile sind emotionale Bewertungen oder Einstellungen gegenüber Menschen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe. Vorurteile sind immer mit einer negativen Einstellung verbunden und münden oft in Diskriminierung oder ungerechtfertigter Ablehnung. Im Gegensatz zu Stereotypen, die vor allem auf kognitiver Ebene wirken, sind Vorurteile tief in den Gefühlen und Überzeugungen der Individuen verankert.

**Beispiel:** Ein Vorurteil könnte darin bestehen, dass jemand aufgrund des Stereotyps über eine bestimmte ethnische Gruppe annehmen würde, diese Gruppe sei ungebildet oder weniger fähig, was zu negativen Gefühlen und Handlungen führen kann.

Vorurteile sind in der Regel resistent gegenüber neuen Informationen und basieren oft auf emotionalen Reaktionen, die von sozialen oder kulturellen Einflüssen geprägt sind. Das muss man einfach akzeptieren. Sie sind häufig irrational und lassen sich nur schwer überwinden, da sie tief in den sozialen Normen und persönlichen Erfahrungen einer Person verwurzelt sind.

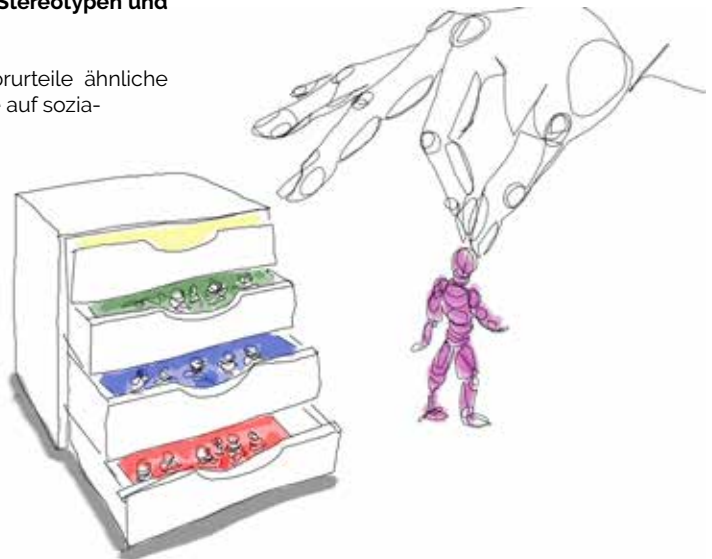
## Der Unterschied zwischen Stereotypen und Vorurteilen

Obwohl Stereotype und Vorurteile ähnliche Ursprünge haben und beide auf sozialen Kategorisierungen beruhen, gibt es wesentliche Unterschiede:

- **Kognitive vs. emotionale Komponente:** Stereotype sind in erster Linie kognitiver Natur und beinhalten die Annahme, dass bestimmte Merkmale für alle Mitglieder einer Gruppe zutreffen. Sie sind eine Form der Wissensorganisation und beeinflussen, wie Informationen über andere verarbeitet werden – das ist ein Fakt. Vorurteile hingegen sind emotionale Bewertungen und beinhalten in der Regel eine positive oder negative Haltung gegenüber einer bestimmten Gruppe.

- **Neutrale vs. negative Tendenz:** Stereotype können sowohl positiv als auch negativ sein. Vorurteile hingegen haben in der Regel eine negative Konnotation. Stereotype über ein bestimmtes Geschlecht oder eine Ethnie können sowohl positive als auch negative Eigenschaften beinhalten. Vorurteile hingegen implizieren eine klare ablehnende Haltung oder Abwertung gegenüber der betroffenen Gruppe.

- **Verhalten:** Stereotype beeinflussen die Wahrnehmung und Interpretation von Informationen. Vorurteile resultieren in konkretem Verhalten und Handlungen. Ein Vorurteil führt meistens dazu, dass Menschen bestimmte Gruppen meiden oder diskriminieren. Stereotype hingegen beeinflussen vor allem die Art und Weise, wie Informationen über eine Gruppe verarbeitet werden.



## Wie entstehen Stereotype und Vorurteile?

Stereotype und Vorurteile entstehen nicht isoliert, sondern sind das Ergebnis komplexer sozialer und psychologischer Prozesse. Sie können aus verschiedenen Quellen stammen:

**1. Soziale Erziehung und Kultur:** Die Gesellschaft, in der wir leben, spielt eine entscheidende Rolle bei der Bildung von Stereotypen und Vorurteilen. Von Kindheit an werden Menschen mit bestimmten stereotypen Vorstellungen über ethnische Gruppen, Geschlechter oder soziale Klassen konfrontiert, sei es durch Medien, Familie oder Bildungseinrichtungen.

**2. Gruppenzugehörigkeit:** Menschen neigen dazu, ihre eigene Gruppe (die sogenannte „In-Group“) positiv zu bewerten und die Mitglieder anderer Gruppen (die „Out-Groups“) negativ zu stereotypisieren oder abzuwerten. Dies fördert eine „wir gegen sie“-Mentalität und kann Vorurteile verstärken.

**3. Kognitive Vereinfachung:** Das menschliche Gehirn hat eine natürliche Neigung zur Vereinfachung, um die Komplexität der sozialen Welt zu reduzieren. Diese Tendenz zur Kategorisierung kann zur Entstehung von Stereotypen führen, da die Menschen dazu neigen, alle Mitglieder einer Gruppe als ähnlich zu betrachten.

**4. Erfahrungen und Interaktionen:** Individuen entwickeln Stereotype und Vorurteile oft aufgrund ihrer eigenen Erfahrungen und Interaktionen mit bestimmten Gruppen. Negative Erlebnisse oder Vorurteile, die in der Familie oder in bestimmten sozialen Kontexten weitergegeben werden, können dazu führen, dass negative Einstellungen gegenüber bestimmten Gruppen verstärkt werden.

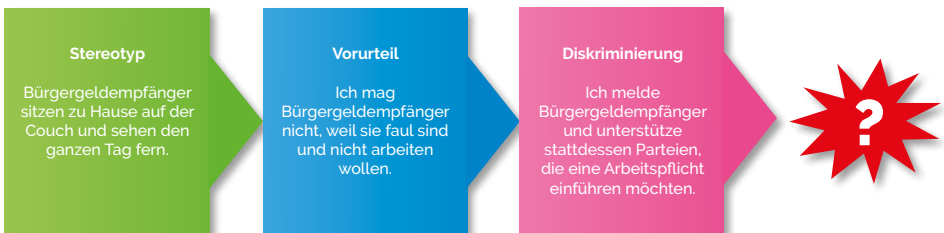
## Die Auswirkungen von Stereotypen und Vorurteilen

Stereotype und Vorurteile haben sowohl individuelle als auch gesellschaftliche Auswirkungen:

- **Auf individueller Ebene:** Sie beeinflussen die Wahrnehmung und das Verhalten einer Person. Stereotype können dazu führen, dass Menschen falsch eingeschätzt oder in ihrer Entwicklung eingeschränkt werden. Vorurteile können zu Ungleichbehandlung und Diskriminierung führen, was das psychische Wohlbefinden von Betroffenen beeinträchtigt.

- **Auf gesellschaftlicher Ebene:** Stereotype und vor allem Vorurteile sind der Nährboden für soziale Ungleichheit und Spaltung. Sie sorgen dafür, dass Diskriminierung und Ungerechtigkeit weiter bestehen und tragen zu Konflikten zwischen verschiedenen sozialen Gruppen bei.

## Beispiel: Vom Stereotyp über Vorurteile und Diskriminierung zur Gewalt?



## Überwindung von Stereotypen und Vorurteilen

Die Bekämpfung von Stereotypen und Vorurteilen ist eine der zentralen Aufgaben der modernen Gesellschaft. Verschiedene Ansätze können dabei helfen, diese kognitiven und emotionalen Verzerrungen zu überwinden:

**1. Bewusstseinsbildung:** Der erste Schritt besteht darin, sich der eigenen Stereotype und Vorurteile bewusst zu werden. Workshops und Schulungen zur Sensibilisierung für Vorurteile können dazu beitragen, den Menschen ihre unbewussten Vorurteile aufzuzeigen.

**2. Kontakt zwischen Gruppen:** Der Kontakt zwischen verschiedenen sozialen Gruppen kann dazu beitragen, Stereotype abzubauen und Vorurteile zu verringern. Durch interkulturelle Kommunikation und gemeinsame Erfahrungen können Menschen ihre negativen Annahmen und Vorurteile infrage stellen.

**3. Förderung von Empathie:** Das Einfühlen in die Perspektive anderer Menschen und das Verständnis ihrer Erfahrungen kann dazu beitragen, negative Einstellungen zu verändern und die Wahrnehmung von Stereotypen und Vorurteilen zu überwinden.

Stereotype und Vorurteile sind tief in sozialen Strukturen und individuellen Denkmustern verwurzelt und prägen unsere Wahrnehmung und unser Verhalten gegenüber anderen. Während Stereotype vor allem auf kognitiven Vereinfachungen beruhen, beinhalten Vorurteile eine emotionale Dimension, die zu negativen Bewertungen und Diskriminierung führen kann. Um eine inklusivere und gerechtere Gesellschaft zu schaffen, ist es notwendig, sowohl Stereotype als auch Vorurteile zu hinterfragen und aktiv abzubauen.

**FAZIT:**

## 3.2 Strukturelle Diskriminierung

Vielleicht hast du schon mal gehört, dass jemand sagt: „Das System ist unfair.“ Oft geht es dabei um *strukturelle Diskriminierung*. Aber was bedeutet das genau?

Strukturelle Diskriminierung ist ein komplexes Phänomen. Sie wirkt auf verschiedenen Ebenen, die miteinander verknüpft sind. Diese Ebenen sind kulturell, institutionell und individuell. Um zu verstehen, wie Diskriminierung entsteht und funktioniert, müssen wir uns diese Ebenen genauer ansehen – und auch verstehen, welche Rolle die Mehrheitsgesellschaft dabei spielt.

### 1 Die kulturelle Ebene

Die kulturelle Ebene betrifft die Werte, Normen und Überzeugungen einer Gesellschaft. Sie beeinflusst, wie wir bestimmte Gruppen wahrnehmen und bewerten.

- **Was bedeutet das?:** Kulturelle Diskriminierung passiert, wenn Stereotype (vereinfachte Vorstellungen) und Vorurteile (negative Meinungen über eine Gruppe) in der Gesellschaft verbreitet sind. Diese Vorstellungen sind oft tief in der Kultur verankert und werden von Generation zu Generation weitergegeben.
- **Ein Beispiel:** Viele Menschen glauben, dass Männer besser in technischen Berufen sind und Frauen sich besser um Kinder kümmern können. Solche Überzeugungen schränken die Möglichkeiten von Frauen und Männern ein, ihre Berufe frei zu wählen.

### 2 Die institutionelle Ebene

Die institutionelle Ebene umfasst Gesetze, Regeln und Praktiken in Organisationen wie Schulen, Behörden oder Unternehmen. Diese können bewusst oder unbewusst dazu führen, dass bestimmte Gruppen benachteiligt werden.

- **Was bedeutet das?:** Institutionelle Diskriminierung geschieht, wenn Regeln oder Abläufe unfair sind, auch wenn sie auf den ersten Blick neutral wirken.
- **Ein Beispiel:** Wenn eine Firma verlangt, dass Bewerber\*innen dem evangelisch, christlichen Glauben angehören und Bewerber\*innen abzulehnen, selbst wenn sie genauso qualifiziert sind.

### 3 Die individuelle Ebene

Die individuelle Ebene betrifft die Handlungen einzelner Menschen. Individuelle Diskriminierung passiert, wenn jemand bewusst oder unbewusst andere aufgrund von Vorurteilen unfair behandelt.

- **Was bedeutet das?:** Diese Ebene ist oft sichtbar, weil sie in konkreten Handlungen deutlich wird. Sie wird jedoch von der kulturellen und institutionellen Ebene beeinflusst.
- **Ein Beispiel:** Ein Vermieter lehnt eine Wohnungssuchende ab, weil sie ein Kopftuch trägt. Dieses Verhalten basiert oft auf Vorurteilen, die in der Gesellschaft weit verbreitet sind (kulturelle Ebene) und durch institutionelle Strukturen wie fehlenden Diskriminierungsschutz begünstigt werden.

## Die Rolle der Mehrheitsgesellschaft

Strukturelle Diskriminierung ist keine „Zufalls-sache“ – sie braucht bestimmte Voraussetzungen:

### 1. Mehrheitsgruppe mit Vorannahmen und Macht

- Eine Mehrheit kontrolliert oft die zentralen Strukturen einer Gesellschaft (z. B. Regierung, Bildung, Wirtschaft) und bestimmt, was „normal“ ist.
- Diese Mehrheitsgruppe hat situative Macht und eine gesellschaftliche Position, die es ihr ermöglicht, ihre Vorstellungen durchzusetzen.

### 2. Vorurteile und Stereotype

- Die Mehrheitsgruppe hat oft Vorurteile über Minderheiten, die sie als „anders“ oder „minderwertig“ wahrnimmt. Diese Vorurteile fließen in Entscheidungen und Regeln ein.

### 3. Durchsetzungsmacht

- Die Mehrheitsgesellschaft hat die Möglichkeit, durch kulturelle, institutionelle und rechtliche Strukturen diese Vorurteile zu verfestigen. Zum Beispiel durch Gesetze, die Minderheiten weniger Rechte geben, oder durch Medien, die stereotype Bilder verstärken.

## Wie wirken diese Ebenen zusammen?

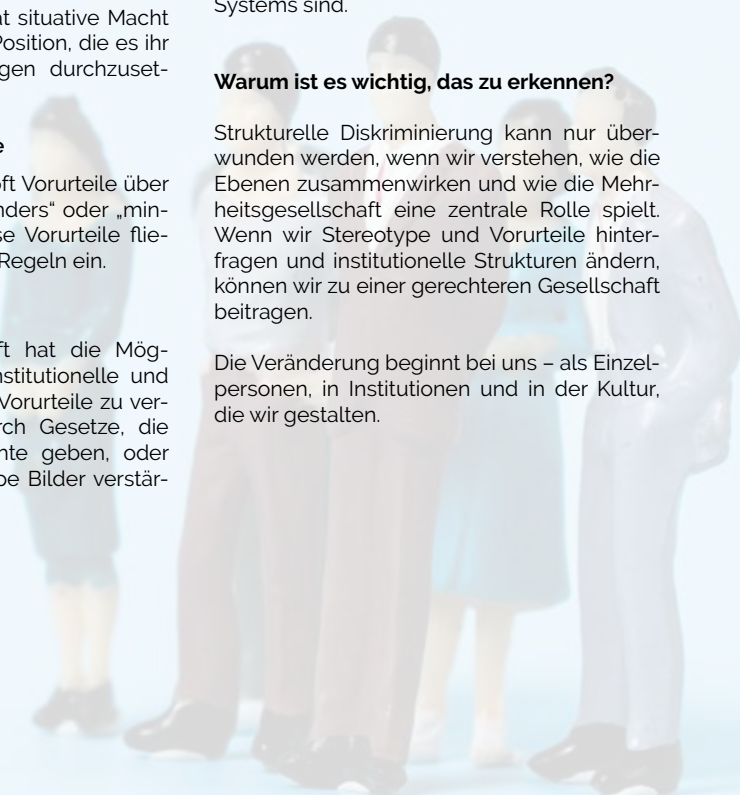
Die drei Ebenen greifen ineinander:

- **Kulturell** werden Stereotype verbreitet, die bestimmte Gruppen abwerten.
- **Institutionell** werden diese Stereotype in Regeln und Abläufe übersetzt, die Nachteile schaffen.
- **Individuell** setzen Menschen diese Regeln um oder behandeln andere direkt unfair – oft ohne zu merken, dass sie Teil eines größeren Systems sind.

## Warum ist es wichtig, das zu erkennen?

Strukturelle Diskriminierung kann nur überwunden werden, wenn wir verstehen, wie die Ebenen zusammenwirken und wie die Mehrheitsgesellschaft eine zentrale Rolle spielt. Wenn wir Stereotype und Vorurteile hinterfragen und institutionelle Strukturen ändern, können wir zu einer gerechteren Gesellschaft beitragen.

Die Veränderung beginnt bei uns – als Einzelpersonen, in Institutionen und in der Kultur, die wir gestalten.



## 3.3 Othering (Fremdmachung)

Othering oder Fremdmachung ist ein Konzept aus den Sozialwissenschaften, das den Prozess beschreibt, bei dem bestimmte Gruppen oder Individuen als „anders“ oder „fremd“ wahrgenommen und damit oft als minderwertig, bedrohlich oder weniger wert angesehen werden. Dieser Prozess kann auf verschiedenen Ebenen stattfinden, zum Beispiel durch *kulturelle*, *religiöse* oder *sozioökonomische* Unterschiede. Indem man Unterschiede betont und hervorhebt, werden Vorurteile verstärkt, und es entstehen Hierarchien, die Diskriminierung, Ausgrenzung und sogar Gewalt nach sich ziehen können.

### Kulturelle Ebene

bedeutet, dass bestimmte kulturelle Praktiken als ‚fremd‘ oder ‚abweichend‘ von der Norm betrachtet werden, was zu Ausgrenzung führen kann.

### Religiöse Ebene

beschreibt die Stigmatisierung von Menschen aufgrund ihrer religiösen Überzeugungen, was zu Diskriminierung führen kann.

### Sozioökonomische Ebene

betrifft die Abwertung von Menschen aufgrund ihres sozialen oder wirtschaftlichen Status, was zu Marginalisierung führen kann.



Fremdmachung wird häufig als ein Mittel zur Sicherung und Festigung bestehender Machtstrukturen genutzt. Sie kann sowohl auf individueller als auch auf institutioneller Ebene auftreten und dient dazu, die eigene Gruppe zu stärken, indem sie mit positiven Eigenschaften versehen wird. Gleichzeitig wird die andere Gruppe abgewertet, ihre Identität entwertet und sie als „weniger“ oder „anders“ dargestellt. Auf diese Weise wird eine Kluft zwischen „uns“ und „ihnen“ geschaffen, die das Gefühl von Überlegenheit verstärken soll.

Der Prozess der Fremdmachung ist nicht nur ein individuelles Phänomen, sondern kann durch Medien, politische Diskurse und gesellschaftliche Normen aufrechterhalten und verstärkt werden. Er spielt eine zentrale Rolle bei der Bildung von Stereotypen und kann tief verwurzelte soziale Ungleichheiten verstärken, indem er den Zugang zu Ressourcen und Chancen ungleich verteilt.

## 3.4 Confirmation Bias

### Was ist Confirmation Bias?

**Confirmation Bias** oder **Bestätigungsfehler** beschreibt die Tendenz von Menschen, bevorzugt Informationen wahrzunehmen, zu suchen, und zu erinnern, die ihre bestehenden Überzeugungen oder Annahmen bestätigen. Gleichzeitig werden gegenteilige oder widersprüchliche Informationen oft ignoriert, abgewertet oder als weniger glaubwürdig eingestuft. Dieser kognitive Fehler wirkt sich auf die Art und Weise aus, wie Menschen Informationen verarbeiten, Entscheidungen treffen und ihre Meinungen bilden.

Ein wesentlicher Aspekt des Confirmation Bias ist, dass er nicht bewusst geschieht. Stattdessen beeinflusst er unmerklich unser Denken und unsere Wahrnehmung. In der Praxis führt dies dazu, dass Menschen sich in ihrer eigenen Überzeugungswelt „verhärten“, da sie durch selektives Wahrnehmen eine vermeintliche Bestätigung ihrer Sichtweise erhalten. Dies kann die objektive Bewertung von Fakten oder Argumenten stark beeinträchtigen.

### Beispiele aus unterschiedlichen Bereichen:

- **Politik:** In politischen Diskussionen tendieren Menschen dazu, Nachrichtenquellen zu konsumieren, die ihre Positionen bestätigen. Beispielsweise können Anhänger einer politischen Partei Berichte ihrer bevorzugten Medien stärker gewichten und kritische Stimmen ignorieren. Dies verstärkt die Polarisierung in der Gesellschaft.

- **Wissenschaft:** Selbst in der Forschung können Wissenschaftler Gefahr laufen, Daten oder Studienergebnisse selektiv zu interpretieren, um ihre Hypothesen zu untermauern. Dies wird als „publication bias“ sichtbar, bei dem vor allem positive Ergebnisse veröffentlicht werden.

- **Zwischenmenschliche Beziehungen:** In persönlichen Beziehungen kann Confirmation Bias dazu führen, dass Menschen Verhalten wahrnehmen oder interpretieren, das ihre vorgefassten Meinungen über andere Personen unterstützt, beispielsweise indem sie nur negative Aspekte bei einem Konfliktpartner hervorheben.

### Strategien zur Vermeidung des Confirmation Bias:

1. **Offenheit für widersprüchliche Informationen:** Sich bewusst auch mit gegenteiligen Meinungen oder Studien zu beschäftigen, kann helfen, ein breiteres Verständnis zu entwickeln.

2. **Perspektivenwechsel:** Der Versuch, eine Situation aus einer anderen Sichtweise zu betrachten, reduziert die einseitige Bewertung.

3. **Kritisches Denken fördern:** Aktive Hinterfragung von Annahmen und Quellen trägt dazu bei, voreilige Schlüsse zu vermeiden.

Der Confirmation Bias ist ein allgegenwärtiges Phänomen, das tief in der menschlichen Wahrnehmung verankert ist. Sein Einfluss kann erheblich sein, doch durch bewusste Selbstreflexion und den Einsatz analytischer Methoden kann er abgemildert werden.



## 3.5 Unconscious Bias

### Was ist Unconscious Bias?

Unconscious Bias, zu Deutsch „unbewusste Voreingenommenheit“, beschreibt die unbewussten Denkweisen und Vorurteile, die wir alle haben. Diese entstehen durch Erfahrungen, Erziehung und gesellschaftliche Einflüsse und beeinflussen, wie wir andere Menschen wahrnehmen, bewerten und behandeln – oft, ohne dass wir es merken.

Unconscious Bias ist nicht unbedingt böse gemeint, aber er kann zu Ungleichbehandlung und ungerechten Entscheidungen führen. Besonders in Berufen, in denen es um Verantwortung und Gerechtigkeit geht, wie im Justizvollzug, ist es wichtig, sich dieser Mechanismen bewusst zu werden.

### Warum ist es wichtig, sich mit Unconscious Bias zu beschäftigen?

Unbewusste Vorurteile beeinflussen unsere Entscheidungen und können in einem Umfeld wie dem Justizvollzug zu Ungerechtigkeit und Misstrauen führen. Wenn wir uns unserer unbewussten Voreingenommenheit bewusst werden, können wir fairere Entscheidungen treffen, die auf Fakten statt auf Vorurteilen basieren.

### Zwei Beispiele aus dem Justizvollzug

#### 1. Wahrnehmung von Inhaftierten:

Ein Justizvollzugsbeamter begegnet zwei Inhaftierten, die beide eine ähnliche Regelverletzung begangen haben. Der eine trägt einen Anzug, spricht sehr höflich und stammt aus

einer wohlhabenden Familie. Der andere hat sichtbare Tattoos, redet in einer saloppen Sprache und kommt aus schwierigen sozialen Verhältnissen.

Unbewusst könnte der Beamte denken:

- „Der erste Inhaftierte hat einen Fehler gemacht, aber er ist eigentlich verantwortungsvoll.“
- „Der zweite Inhaftierte zeigt durch sein Auftreten, dass er unzuverlässig ist.“

Ohne es zu merken, behandelt der Beamte die beiden unterschiedlich, obwohl sie dieselbe Regel gebrochen haben. Das führt zu Ungleichheit und verstärkt Vorurteile.

#### 2. Auswahl für Bildungsprogramme:

In einer Justizvollzugsanstalt wird entschieden, welche Inhaftierten an einem Bildungsprogramm teilnehmen dürfen. Ein Beamter könnte unbewusst annehmen, dass Insassen mit Migrationshintergrund weniger Interesse oder Fähigkeit haben, ein solches Programm erfolgreich abzuschließen, basierend auf unbewussten Stereotypen.

Dadurch könnte er diese Personen seltener für das Programm auswählen, obwohl sie vielleicht genauso motiviert oder talentiert sind wie andere. Dies verhindert nicht nur Chancengleichheit, sondern nimmt der Anstalt auch potenziell engagierte Teilnehmer, die vom Programm profitieren könnten.

## 4 Diskriminierungsformen

Diskriminierung betrifft viele Menschen und zeigt sich in unterschiedlichen Formen. Sie entsteht, wenn Menschen wegen bestimmter Merkmale benachteiligt, ausgegrenzt oder abgewertet werden. Diese Merkmale können z. B. das Alter, eine Behinderung, die soziale Herkunft, die sexuelle Orientierung, die Religion oder das Geschlecht sein. Diskriminierung schadet nicht nur den direkt Betroffenen, sondern schwächt auch den Zusammenhalt und die Gerechtigkeit in unserer Gesellschaft.

In diesem Kapitel werden wir verschiedene Formen von Diskriminierung genauer betrachten. Jedes Unterkapitel widmet sich einem spezifischen Thema.

Abschließend betrachten wir das Konzept der Intersektionalität. Es zeigt, wie sich verschiedene Diskriminierungsformen überschneiden und verstärken können. So erleben Menschen, die mehreren diskriminierten Gruppen angehören, oft besondere Herausforderungen.

Dieses Kapitel soll helfen, ein besseres Verständnis für die Vielfalt und Komplexität von Diskriminierung zu entwickeln – und Wege aufzeigen, wie wir gemeinsam daran arbeiten können, sie abzubauen.



## 4.1 Altersdiskriminierung

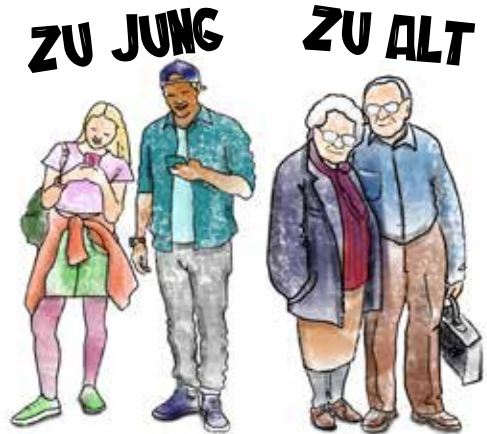
Der Begriff der Altersdiskriminierung bezeichnet die ungleiche Behandlung oder Benachteiligung von Personen aufgrund ihres Lebensalters. Dies kann in verschiedenen Lebensbereichen auftreten, wie zum Beispiel am Arbeitsplatz, im Gesundheitswesen oder im sozialen Umfeld. In vielen Fällen werden ältere Menschen oder auch jüngere Personen aufgrund von Vorurteilen oder Stereotypen diskriminiert, was zu einer Einschränkung ihrer Möglichkeiten und Rechte führen kann.

### Im Berufsleben

Ältere Menschen berichten häufig von Diskriminierungserfahrungen im Kontext der Arbeitssuche und bei Bewerbungsverfahren, insbesondere wenn es um den Wiedereinstieg ins Berufsleben geht. Junge Frauen sehen sich ebenfalls Benachteiligungen gegenüber, sowohl bei der Jobsuche als auch beim beruflichen Aufstieg, da Arbeitgeber\*innen oft Bedenken hinsichtlich längerer Abwesenheiten aufgrund von Schwangerschaft und Mutterschaft hegen. Zudem wird sowohl jüngeren als auch älteren Beschäftigten häufig eine geringere Kompetenz zugeschrieben, was sich negativ auf die Leistungsbewertung und die Gehaltseinstufung auswirken kann.

### Im Alltag

Ungleichbehandlungen aufgrund des Alters sind auch im Alltag weit verbreitet. Besonders im Bereich der Finanzdienstleistungen können altersdiskriminierende Praktiken auftreten, etwa durch die Ablehnung von Kreditanträgen oder die Erhebung höherer Versicherungstarife für ältere Antragsteller. Zudem kann Altersdiskriminierung auch im Kontext der fortschreitenden Digitalisierung auftreten, wenn praktische Barrieren entstehen, die insbesondere ältere Menschen von der Nutzung von Angeboten ausschließen.



### Urteile deutscher Gerichte zur Altersdiskriminierung (Stand 08/2024)

Einige Beispiele:

Die Formulierung in einer Stellenausschreibung

*„als Digital Native fühlst Du Dich in der Welt der Social Media, der Datengetriebenen PR, des Bewegtbilds ... zu Hause“*

stellt ein Indiz für eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters dar. (ArbG Heilbronn, Urteil vom 18.01.2024 – 8 Ca 191/23)

Die gewählte „Duz-Form“ in der Stellenausschreibung hinsichtlich der Ansprache an die potentiellen Stellenbewerber ist gemäß den Ausführungen des Arbeitsgerichts nicht als hinreichendes Indiz für eine Altersdiskriminierung anzusehen, sondern lässt sich plausibel auf die von der Beklagten gewählte Unternehmenssprache zurückführen. (LAG Köln, Urteil vom 10.09.2021 – 10 Sa 1264/20)

Die Forderung nach sehr guten Englisch- und Deutschkenntnissen als Voraussetzung für die Einstellung eines Softwareentwicklers oder einer Softwareentwicklerin in einem international agierenden Unternehmen ist im Sinne von § 3 Abs. 2 AGG sachlich gerechtfertigt. (LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 15.01.2016 – 19 Sa 27/15)

Die Formulierung in einer Stellenanzeige, wonach ein Unternehmen ein „junges hochmotiviertes Team“ vorzuweisen habe und die Aufforderung, sich zu bewerben, wenn der oder die Bewerber/in „Teil eines jungen, hochmotivierten Teams“ werden wolle, ist nicht eindeutig. „Jung“ kann sich in diesem Zusammenhang auf den Zeitpunkt der Zusammensetzung des Teams genauso wie auf das Lebensalter der Teammitglieder beziehen. Da keines der möglichen Verständnisse überwiegend wahrscheinlich ist, fehlt auch eine überwiegende Wahrscheinlichkeit für eine Benachteiligung wegen des Lebensalters. (LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 15.01.2016 – 19 Sa 27/15)

Die unterschiedlichen Tarife von Schülertickets und für Beförderungsgäste über 60 Jahre ist gemäß § 20 Abs. 1 AGG sachlich gerechtfertigt, wenn der Nahverkehrsbetreiber damit den sozial- und wirtschaftspolitisch günstigen Effekt einer besseren Auslastung des Nahverkehrs in den Nebenzeiten verfolgt. (AG Mannheim, Urteil vom 06.06.2008 – 10 C 34/08)

### **Gibt es Ausnahmen vom Gleichbehandlungsgebot aufgrund des Alters?**

Nicht jede Ungleichbehandlung ist eine unzulässige Benachteiligung. Auch Altersgrenzen können gerechtfertigt und damit nicht diskriminierend sein. Die Altershöchstgrenze von 42 Jahren für Einsatzbeamt\*innen des SEK ist beispielsweise wegen der besonders hohen körperlichen und geistigen Anforderungen gerechtfertigt. Hier kann der Zusammenhang zwischen höherem Alter und abnehmender Leistungsfähigkeit begründet und medizinisch belegt werden, da die Anforderungen an SEK-Beamt\*innen an die von Hochleistungssportler\*innen grenzen.

Auch im Alltagsgeschäft können altersbedingte Ungleichbehandlungen sachlich gerechtfertigt werden. Altersbedingte soziale Vergünstigungen - beispielsweise für Kinder, Schüler\*innen, Student\*innen und Senior\*innen - sind üblich und sogar erwünscht.

### **Infokasten: Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schützt alle Menschen in Deutschland vor Diskriminierung aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität in zwei Lebensbereichen: In Beschäftigung und Beruf sowie bei Alltagsgeschäften. Eine aufgrund ihres Lebensalters benachteiligte Person kann Ansprüche auf Beseitigung, Unterlassung, Schadensersatz und Schmerzensgeld geltend machen. Andere Bereiche sind vom Rechtsschutz ausgenommen. Beispielsweise erstreckt sich der Schutzbereich des AGG nicht auf ehrenamtliche Tätigkeiten.

Quelle: [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/was-ist-diskriminierung/\\_docs/faq-uebersicht/\\_functions/faq\\_alter.html](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/was-ist-diskriminierung/_docs/faq-uebersicht/_functions/faq_alter.html)



# Wie viel weißt du über das Alter?

(basierend auf der Studie „Ageismus - Altersbilder und Altersdiskriminierung in Deutschland“ im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2022):



**1**  
Ab welchem Alter werden in Deutschland Menschen als alt wahrgenommen?  
A) ab 55 Jahren    B) ab 60 Jahren  
C) ab 65 Jahren

**2**  
Wie viele der Menschen ab 70 Jahren leben in Pflegeheimen?  
A) ca. 6 Prozent    B) ca. 9 Prozent  
C) ca. 13 Prozent

**3**  
Wie viele Menschen stimmen der Aussage zu, dass alte Menschen normalerweise Platz machen sollte für die jüngere Generation, indem sie wichtige berufliche und gesellschaftliche Rollen aufgeben.  
A) ca. 32 Prozent    B) ca. 25 Prozent  
C) ca. 20 Prozent

**4**  
Von welcher Musikband ist der Song „Too Old to Rock ‘n’ Roll: Too Young to Die!“  
A) Fleetwood Mac    B) Jethro Tull  
C) Backstreet Boys

## 4.2 Ableismus

### Eine Diskriminierungsform im Fokus

Ableismus, auch als Behindertenfeindlichkeit bekannt, bezeichnet die Diskriminierung und Abwertung von Menschen mit Behinderungen. Diese Form der Diskriminierung basiert auf der Vorstellung, dass Menschen ohne Behinderungen die Norm darstellen, und schädigt Menschen mit Behinderungen sowohl auf individueller als auch auf gesellschaftlicher Ebene. Im Folgenden werden die Ursprünge, Erscheinungsformen und Auswirkungen von Ableismus sowie mögliche Gegenstrategien betrachtet.

### Ursprung und Definition von Ableismus

Der Begriff Ableismus leitet sich vom englischen Wort „ability“ (Fähigkeit) ab und beschreibt ein Denken, das Menschen anhand ihrer körperlichen oder geistigen Fähigkeiten bewertet. Gesellschaftliche Strukturen und Normen, die Menschen ohne Behinderung bevorzugen, verstärken diese Denkweise. Historisch gesehen haben medizinische, religiöse und soziale Narrative dazu beigetragen, Behinderung als Defizit darzustellen, das es zu beheben gilt. Insbesondere in westlichen Gesellschaften wurde lange Zeit das Idealbild des gesunden und leistungsfähigen Körpers propagiert, wodurch Menschen mit Behinderungen systematisch ausgegrenzt wurden.

### Erscheinungsformen von Ableismus

Es gibt verschiedene Kategorien von Ableismus, darunter:

- **Sprachlicher Ableismus:** Abwertende Begriffe und Redewendungen, die Behinderungen negativ konnotieren. Beispiele hierfür sind Aussagen wie „Das ist ja behindert!“ als Ausdruck für etwas Negatives.

- **Struktureller Ableismus:** Strukturierter Ableismus beschreibt die systematische Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen, die in den sozialen, wirtschaftlichen und kulturellen Strukturen einer Gesellschaft eingebettet ist. Struktureller Ableismus umfasst institutionelle Diskriminierung, geht aber darüber hinaus, da er tief in den gesellschaftlichen Normen, Werten und Erwartungen verankert ist.





• **Interpersoneller Ableismus:** Vorurteile und diskriminierende Verhaltensweisen im alltäglichen Umgang, wie etwa das Ignorieren von Menschen mit Behinderungen oder das Übergehen ihrer Meinungen. Oft werden Betroffene auch infantilisiert oder auf ihre Behinderung reduziert, aber ihre beruflichen Kompetenzen nicht adäquat berücksichtigt.

• **Institutioneller Ableismus:** Dieser zeigt sich in Systemen und Institutionen, die Menschen mit Behinderungen systematisch benachteiligen, etwa durch mangelnde Unterstützung im Gesundheitswesen oder unzureichende Ressourcen in Schulen. Obwohl z.B. die UN-Behindertenrechtskonvention das Recht auf inklusive Bildung betont, gibt es immer noch viele Schulen, die weder baulich noch organisatorisch auf die Bedürfnisse von Kindern mit Behinderungen ausgelegt sind. Oft fehlt es an ausreichend geschultem Personal, an barrierefreien Klassenzimmern oder an inklusiven Unterrichtsmaterialien.

### **Auswirkungen auf Betroffene**

Die Folgen von Ableismus sind vielschichtig und betreffen verschiedene Lebensbereiche. Betroffene erleben häufig soziale Ausgrenzung, geringere Bildungschancen und Hürden bei der Jobsuche. Psychische Belastungen wie Stress, Depressionen oder ein geringes Selbstwertgefühl sind ebenfalls häufige Konsequenzen. Studien zeigen, dass Ableismus auch die physische Gesundheit beeinträchtigen kann, da betroffene Personen oft weniger Zugang zu adäquater medizinischer Versorgung haben. Zudem wird die Autonomie von Menschen mit Behinderungen oft durch paternalistisches Verhalten eingeschränkt, das beispielsweise Entscheidungen über ihren Alltag ohne ihre Zustimmung trifft.

## Gegenstrategien und Maßnahmen

Um Ableismus entgegenzuwirken, sind verschiedene Ansätze notwendig:


**1. Aufklärung und Bildung:** Workshops, Schulungen und Medienkampagnen können helfen, Vorurteile abzubauen. Bildungsprogramme in Schulen und Unternehmen können ein Bewusstsein für die Rechte und Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen schaffen.

**2. Gesetzliche Regelungen:** Strengere Antidiskriminierungsgesetze und deren konsequente Umsetzung können strukturelle Diskriminierung reduzieren. Internationale Abkommen wie die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) sind hierbei wichtige Meilensteine.

**3. Barrierefreiheit:** Die Schaffung inklusiver Räume und Angebote fördert die gesellschaftliche Teilhabe. Dazu gehören barrierefreie Verkehrswege, digitale Inklusion sowie die Anpassung von Arbeitsplätzen an individuelle Bedürfnisse.

**4. Empowerment:** Die Unterstützung von Selbstvertretungsorganisationen und die Förderung der Sichtbarkeit von Menschen mit Behinderungen in der Gesellschaft sind essenziell. Betroffene sollten aktiv in Entscheidungsprozesse eingebunden werden, die sie betreffen.

**5. Kultureller Wandel:** Langfristig ist ein Wandel der gesellschaftlichen Wahrnehmung notwendig, der Vielfalt als Bereicherung anerkennt und Stereotype abbaut.



Ableismus ist eine tief verwurzelte Diskriminierungsform, die nicht nur Individuen, sondern auch die Gesellschaft als Ganzes betrifft. Durch Bildung, rechtliche Maßnahmen und ein Umdenken in den sozialen Normen kann eine inklusivere Gesellschaft geschaffen werden, in der Vielfalt als Bereicherung wahrgenommen wird.

**FAZIT:**



## 4.3 Klassismus

### Klassismus und seine Ausprägungen in Deutschland

Klassismus bezeichnet die Diskriminierung aufgrund der angenommenen sozialen Herkunft oder angenommenen finanziellen Situation. Diese Benachteiligung zeigt sich besonders deutlich in verschiedenen Lebensbereichen:

**1. Bildung:** Kinder aus ärmeren Verhältnissen haben oft geringere Chancen auf eine gute Ausbildung. Sie können sich seltener private Nachhilfe oder Sprachkurse leisten und haben weniger Zugang zu Freizeitaktivitäten wie Sport oder Musikunterricht, die wichtige Netzwerke und Fähigkeiten fördern. Auch fehlende Bildungsressourcen in der Familie verringern ihre Chancen auf schulischen und später beruflichen Erfolg.

**2. Gesundheitswesen:** Menschen aus sozial benachteiligten Schichten haben oft schlechteren Zugang zu Gesundheitsdiensten und erhalten weniger präventive Betreuung. Sie können sich regelmäßige Vorsorgeuntersuchungen oft nicht leisten, was zu spät diagnostizierten Krankheiten führt. Häufig müssen sie sich auf Notfallbehandlungen verlassen, da sie keinen festen Hausarzt haben, der langfristige Vorsorge und Pflege bieten kann. Dieses ist gerade in Stadtteilen zu beobachten, in denen verhältnismäßig viele Menschen mit einem geringem Einkommen überleben müssen.

**3. Arbeitsmarkt:** Menschen aus ärmeren Familien haben es schwerer, gut bezahlte Jobs zu finden. Beispielsweise können sie es sich oft nicht leisten während des Studiums unbezahlte Praktika zu machen oder Netzwerktreffen an der Universität zu besuchen, weil sie arbeiten müssen. Das reduziert ihre Chancen auf hochqualifizierte, gut bezahlte Positionen. Ohne berufliche Netzwerke und Kontakte sind die Chancen, in höhere Karrierestufen aufzusteigen, stark eingeschränkt. Außerdem kann es passieren, dass Menschen aufgrund ihrer Wohnadresse mit Vorurteilen bei der Jobsuche oder bei dem Abschließen eines Mobilfunkvertrages begegnen.

**4. Soziales ansehen:** Arme Menschen oder erwerbslose Menschen werden oft als dumm, faul, frech und ungepflegt dargestellt und es wird der Eindruck erweckt, dass sie selber an ihrer Situation schuld seien.

**Schlussfolgerung:** Klassismus verstärkt bestehende Ungleichheiten und verhindert soziale Mobilität. Wer aus einer sozial benachteiligten Familie stammt, hat oft weniger Chancen auf Bildung, Gesundheit und beruflichen Erfolg, was langfristig zu einer Stabilisierung sozialer Ungleichheit führt.

## 4.4 Homophobie

### Warum sind viele Menschen homophob?

Homophobie ist als Vorurteile, Diskriminierung oder Feindseligkeit gegenüber homosexuellen, bisexuellen, trans\* und anderen queeren Menschen (LGBTQ+) ein tief verwurzeltes gesellschaftliches Phänomen, das vielfältige Ursachen hat. Diese Ursachen lassen sich auf verschiedene Ebenen zurückführen. Dabei spielen insbesondere die individuelle Ebene (persönliche Überzeugungen, Erziehung, soziale Prägung) sowie die wirtschaftliche Ebene (soziale, politische und wirtschaftliche Strukturen) eine entscheidende Rolle.

### Soziale Normen und Erziehung spielen eine Rolle

Soziale Normen, die in einer Gesellschaft vorherrschen, spielen eine zentrale Rolle bei der Entstehung von homophoben Einstellungen. Von vielen Menschen wird Heterosexualität als die „natürliche“ und „normale“ Form der Sexualität betrachtet, während gleichgeschlechtliche Liebe oft als „abweichend“ oder „unnatürlich“ wahrgenommen.

Diese Vorstellungen werden in der Regel schon in der frühen Kindheit verinnerlicht. Kinder lernen von ihren Eltern, Lehrern und durch die Medien, welche Verhaltensweisen als akzeptabel gelten und welche als unangemessen oder sogar abstoßend gelten. In Gesellschaften, in denen Heteronormativität (die Annahme, dass alle Menschen heterosexuell sind) stark ausgeprägt ist, werden LGBTQ+ Menschen häufig marginalisiert oder stigmatisiert.

### Aber auch religiöse und kulturelle Überzeugungen

Viele homophobe Einstellungen sind eng mit religiösen oder kulturellen Überzeugungen verbunden, die z.B. sexuell gleichgeschlechtliche Orientierung als moralisch unzulässig

oder sündhaft betrachten. In vielen religiösen Traditionen wird Homosexualität oft als Verstoß gegen göttliche Gebote interpretiert. Solche religiösen Lehren haben eine starke normative Wirkung, insbesondere in Gesellschaften, in denen Religion einen hohen Stellenwert besitzt. Die damit verbundenen moralischen Urteile über sexuelle Orientierung werden in vielen Fällen zu einer grundlegenden Quelle der Homophobie.

### Homophobie und Männlichkeit

Homophobie ist häufig eng mit gesellschaftlichen Vorstellungen von Männlichkeit verknüpft. Besonders in patriarchalen Gesellschaften, in



denen traditionelle Männlichkeitsbilder stark ausgeprägt sind, wird Homosexualität oft als Bedrohung für das Verständnis von „echter“ Männlichkeit wahrgenommen. Homophobe Einstellungen sind in diesem Kontext nicht nur eine Ablehnung gegenüber gleichgeschlechtlicher Sexualität, sondern auch eine Reaktion auf das, was als Abweichung von den herrschenden Geschlechterrollen angesehen wird.

In vielen Kulturen wird Männlichkeit durch bestimmte Eigenschaften definiert, die als „maskulin“ gelten: Stärke, Unabhängigkeit, Durchsetzungsvermögen und vor allem Heterosexualität. Diese Vorstellung von Männlich-



keit ist nicht nur eine persönliche, sondern auch eine gesellschaftliche Norm, die von Männern erwartet wird, um als „richtige Männer“ anerkannt zu werden. Ein zentrales Element dieses Bildes ist die Abgrenzung von allem, was als „weiblich“ oder „schwach“ gilt, und damit oft auch eine Abgrenzung von gleichgeschlechtlicher Liebe oder Sexualität.

Männlichkeit wird in diesem Zusammenhang häufig als Gegensatz zu Homosexualität verstanden. Ein homosexueller Mann, der sexuelle Anziehung zu anderen Männern empfindet, wird oft als „weniger männlich“ wahrgenommen, da er nicht den traditionellen Männlichkeitsnormen entspricht. Diese Sichtweise führt zu einer Verstärkung von Homophobie, da gleichgeschlechtliche Beziehungen als Bedrohung für das gesellschaftlich etablierte Bild von Männlichkeit erscheinen.

### **Homophobie als Schutzmechanismus für Männlichkeitsbilder**

Homophobie kann auch als ein Abwehrmechanismus interpretiert werden, der dazu dient, die gesellschaftlichen Vorstellungen von „echter“ Männlichkeit zu bewahren. Männer, die sich stark an traditionellen Männlichkeitsbildern orientieren, können sich durch die Akzeptanz von Homosexualität bedroht fühlen, da dies ihre eigenen sozialen Rollen und Identitäten infrage stellen könnte. In vielen Fällen führt dies zu aggressiven oder ablehnenden Reaktionen gegenüber LGBTQ+ Personen, um die eigene Männlichkeit zu affirmieren und vor der Gefahr einer wahrgenommenen Schwächung zu schützen.

### **Die Dekonstruktion von Männlichkeit**

Die kritische Auseinandersetzung mit Männlichkeitsbildern ist ein wichtiger Schritt, um Homophobie zu überwinden. In den letzten Jahrzehnten hat die Diskussion über toxische Männlichkeit an Bedeutung gewonnen - einem

Konzept, das die schädlichen Auswirkungen traditioneller Männlichkeitsnormen auf Männer und Gesellschaft hervorhebt. Diese Normen, die von emotionaler Kälte bis zu aggressivem Verhalten reichen, setzen Männer unter Druck, „hart“ zu sein und nicht zu „weinen“ oder „weich“ zu erscheinen.

Die Auflösung traditioneller Männlichkeitsbilder, die mehr Raum für Diversität und Flexibilität in Bezug auf Geschlecht und Sexualität schaffen, ist ein wichtiger Schritt im Kampf gegen Homophobie. Wenn Männer lernen, Männlichkeit als ein flexibles Konzept zu begreifen, das nicht an starren Geschlechterrollen festgebunden ist, kann dies zu mehr Akzeptanz gegenüber unterschiedlichen sexuellen Orientierungen und Geschlechtsidentitäten führen.

## Wie gehen wir mit Homophobie um?

Die Ursachen von Homophobie sind komplex und vielschichtig. Auf individueller Ebene spielen soziale Normen, kulturelle und religiöse Überzeugungen sowie psychologische Mechanismen wie Angst und Unwissenheit eine entscheidende Rolle.

Die Bekämpfung von Homophobie erfordert einen ganzheitlichen Ansatz, der sowohl individuelle Einstellungen als auch systemische Ungleichheiten adressiert. Auf gesellschaftlicher Ebene ist es notwendig, politische und wirtschaftliche Reformen zu fördern, die die Gleichstellung von LGBTQ+ Menschen unterstützen und eine inklusivere Gesellschaft schaffen. Auf individueller Ebene ist die Förderung von Aufklärung, Empathie und interkulturellem Austausch entscheidend, um homophobe Vorurteile zu überwinden und eine Kultur der Akzeptanz zu etablieren.



## Begriffserklärungen:

### Bi+sexualität

Bi+sexualität wird in aktivistischen und wissenschaftlichen Kontexten als Überbegriff für alle sexuellen Orientierungen verwendet, bei denen eine Person Menschen zweier, mehrerer oder aller Geschlechter sexuell anziehend finden kann. Unter Bi+sexualität fallen beispielsweise also Bixexualität, Pansexualität und Omnisexualität.

### Cis-/ cisgeschlechtlich

„Cis“ wird verwendet, wenn sich eine Person mit ihrem bei der Geburt zugeschriebenen Geschlecht identifiziert.

### Heterosexualität

Eine sexuelle Orientierung, bei der das sexuelle Begehren Personen des bzw. eines anderen Geschlechts gilt. Üblicherweise bezieht sich Heterosexualität dabei auf die Anziehung zwischen Männern und Frauen.

### Homosexualität

Als homosexuell können sich Menschen bezeichnen, die sich zu dem bzw. einem eigenen oder ähnlichen Geschlecht hingezogen fühlen. Homosexuelle Männer bezeichnen sich oft als schwul, homosexuelle Frauen als lesbisch.

### inter\*/ intergeschlechtlich

Begriff für die Vielfalt intergeschlechtlicher Realitäten. Er dient als Bezeichnung für Menschen mit biologischen Merkmalen, deren Körper nicht, beziehungsweise nur teilweise den gängigen Vorstellungen von „männlichen“ oder „weiblichen“ Körpern entsprechen. Intergeschlechtlichkeit ist eine Selbstbezeichnung und ein Überbegriff für Menschen mit unterschiedlichen gesunden Variationen der körperlichen Geschlechtsmerkmalen.

### LGBTQIA+

Internationale Abkürzung für Lesbians, Gays, Bisexuals, Trans\*, Queers, Inter\*, A\_romantics/A\_sexuals. Hierbei steht das „+“ für alle weiteren sexuellen und geschlechtlichen Identitäten. Das Akronym kann sich jedoch stetig weiterentwickeln. (Deutsch: lesbische, schwule, bisexuelle, trans\*, inter\*, a\_romantische/a\_sexuelle und queere Menschen)

### Queer

Queer kann sowohl als ein eigenes Label als auch als Schirmbegriff für alle anderen Labels (LGBTQIA+) verwendet werden. Menschen können sich als queer beschreiben, um zu vermeiden, sich mit einem spezifischeren Label zu benennen. Das tun beispielsweise Personen, die das Label nicht wichtig finden, Kategorien ablehnen, deren Geschlecht und Anziehung sehr komplex und vielschichtig ist oder sich oft ändert, oder die ihre spezifische Identität nicht nach außen kommunizieren wollen. Auch für Menschen, die sich (noch) nicht komplett sicher sind, was ihre geschlechtliche Identität oder ihre sexuelle Orientierung ist, kann 'queer' eine passende Beschreibung sein. Außerdem kann queer als Überbegriff für Menschen genutzt werden, die sich außerhalb der romantischen, sexuellen und/oder geschlechtlichen Normen der Gesellschaft bewegen.

### Trans\*

Präfix zur Bezeichnung von Menschen, die sich nicht oder nur teilweise dem Geschlecht zugehörig fühlen beziehungsweise wissen, welches ihnen bei der Geburt zugeschrieben wurde. Das Präfix wird adjektivisch verwendet und daher kleingeschrieben. Oft wird der Begriff trans\* als Oberbegriff verwendet für verschiedene Selbstbezeichnungen wie transident, transgeschlechtlich oder transgender. Das „\*“ macht dabei Raum auf für verschiedene Wortendungen. Wenn trans\* als Substantiv gebraucht wird (beispielsweise bei „das Trans\*sein“), wird es großgeschrieben.

Weiterführende Begriffserklärungen finden Sie z.B. hier: „Das kleine queere Lexikon“ <https://www.prouatwork.de/aufklaerung/das-kleine-abc/>

## 4.5 Rassismus

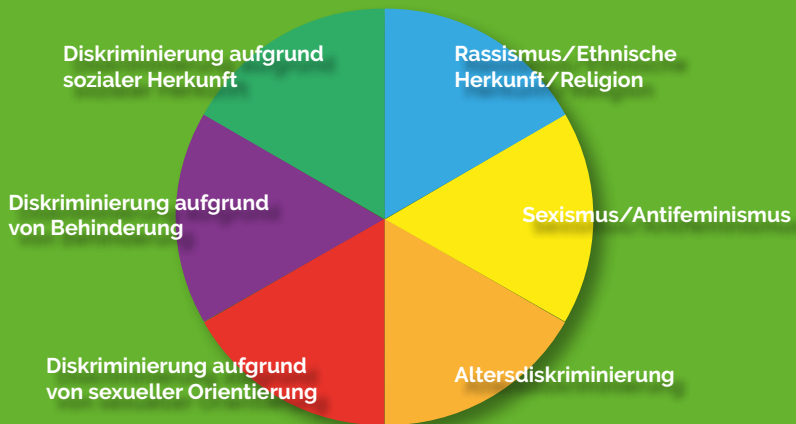
„Rassismus! Das ist doch, wenn Menschen aufgrund ihrer dunkleren Hautfarbe angefeindet und diskriminiert werden. Heute gibt es Rassismus zwar auch noch, aber bei weitem nicht mehr so oft wie früher.“ „Oder?“

Es gibt viele verschiedene Definitionen von Rassismus, die je nach Kontext variieren, aber heute muss Rassismus weitergedacht werden, als in den Begriffen „Rasse“ und „Hautfarbe“.

Die UN-Antirassismuskonvention definiert rassistische Diskriminierung als „jede auf der vermeintlichen ethnischen Herkunft, „Rasse“, Hautfarbe, Abstammung oder nationalen Ursprungs beruhende Unterscheidung, Ausschließung, Beschränkung oder Bevorzugung, die zum Ziel oder zur Folge hat, dass dadurch ein gleichberechtigtes Anerkennen, Genießen oder Ausüben von Menschenrechten und Grundfreiheiten im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen oder jedem sonstigen Bereich des öffentlichen Lebens vereitelt oder beeinträchtigt wird“.

### Infokasten: Rassismus

Rassismus ist eine Diskriminierungsform unter verschiedenen anderen Diskriminierungsformen:



Verschiedene Diskriminierungsformen können sich mit anderen Diskriminierungsformen verschränken. So kann eine Person nicht nur wegen ihrer Herkunft diskriminiert werden, sondern gleichzeitig auch wegen z.B. ihres Geschlechts oder ihres Alters.

Dabei stehen die Diskriminierungsformen nicht nebeneinander, sondern es können ganz neue Diskriminierungsformen entstehen. (siehe -> Intersektionalität)

# Eine kurze Geschichte des **RASSISMUS**

Hier ist eine Übersicht über die Geschichte des Rassismus, basierend auf den Informationen von der Bundeszentrale für politische Bildung (bpb):

## Antike und Mittelalter:

- In der Antike wurden Menschen nicht primär nach „Rasse“, sondern nach sozialem Status (z. B. Sklaven) unterschieden. Sklaverei war eine verbreitete Praxis, wurde jedoch nicht mit einer Theorie der rassistischen Überlegenheit begründet.
- Im Mittelalter wurden Konzepte wie die „Blutsreinheit“ im Zuge der Reconquista (1492) erstmals zur Unterscheidung zwischen Religionsgruppen verwendet. Diese Vorstellungen bereiteten den Weg für spätere rassistische Ideologien.

## Frühe Neuzeit:

- Mit der europäischen Kolonialisierung (16. bis 18. Jahrhundert) wurden Menschen in „Rassen“ kategorisiert, um die wirtschaftliche und politische Ausbeutung zu rechtfertigen. Insbesondere die Versklavung von Afrikanern führte zur Entstehung von Hierarchien basierend auf Hautfarbe und Herkunft.

## Aufklärung und Wissenschaft:

- Im 18. und 19. Jahrhundert entwickelten europäische Intellektuelle pseudowissenschaftliche Theorien, die Menschen in „höhere“ und „niedere“ Rassen einteilten. Diese Theorien beeinflussten stark den Imperialismus und die Kolonialpolitik.

## Nationalsozialismus und moderne Geschichte:

- Der Nationalsozialismus im 20. Jahrhundert ist ein Extrembeispiel für rassistische Ideologie, die in Völkermord und systematische Diskriminierung mündete. Hier verbanden sich pseudowissenschaftliche Rassentheorien mit einer radikalen Politik der „Rassenreinheit“.

## Gegenwart:

- Nach dem Zweiten Weltkrieg wurde Rassismus international geächtet. Dennoch bleibt er ein globales Problem, das sich an moderne Kontexte anpasst, z. B. durch kulturalistische Diskurse und strukturelle Diskriminierung.

# Formen des Rassismus

Rassismus äußert sich in vielen verschiedenen Formen, die sowohl individuelle als auch gesellschaftliche Dimensionen haben können. Eine allgemeine Einteilung von Rassismus erfolgt oft in folgende Kategorien:

## 1. Offener (direkter) Rassismus

- **Definition:** Rassismus, der sich in offenen, expliziten Vorurteilen oder Diskriminierungen äußert.

- **Beispiel:** Hassreden, Diskriminierung aufgrund der Hautfarbe oder ethnischen Herkunft, rassistische Witze und Beleidigungen.

## 2. Struktureller Rassismus

- **Definition:** Rassismus, der subtiler und weniger offensichtlich ist, jedoch tief in sozialen Normen, Institutionen und Praktiken verankert.

- **Beispiel:** Ungleichbehandlung in Bildung, Arbeitsmarkt oder Gesundheitssystemen, die nicht immer sofort als rassistisch erkennbar ist, aber trotzdem bestimmte Gruppen benachteiligt.

## 3. Institutioneller Rassismus

- **Definition:** Rassismus, der in den Strukturen von Institutionen eingebaut ist und in deren Praktiken und Entscheidungsprozessen wiederholt auftritt.

- **Beispiel:** Diskriminierung bei der Polizeiarbeit (Racial Profiling)

## 4. Kultureller Rassismus

- **Definition:** Rassismus, der kulturelle Werte und Normen einer dominanten Gruppe als überlegen betrachtet und die kulturelle Vielfalt oder Traditionen anderer Gruppen abwertet.

- **Beispiel:** Die Vorstellung, dass westliche Werte oder die Kultur einer „mehrheitlichen“ Gruppe überlegen sind und Minderheitenkulturen als minderwertig oder zurückgeblieben betrachtet werden.

## 5. Aversiver Rassismus

- **Definition:** Aversiver Rassismus beschreibt eine Form des unbewussten oder latenten Rassismus, bei dem sich Menschen selbst als unvoreingenommen betrachten, jedoch unbewusste rassistische Einstellungen oder Stereotype hegen. Diese Einstellung kann zu diskriminierendem Verhalten führen, auch wenn sich die Person selbst nicht als rassistisch wahrnimmt.

- **Beispiel:** Jemand, der in einer Situation, in der er unbewusst mit einer Person aus einer Minderheitengruppe interagiert, nervös oder unwohl wird, obwohl er sich als weltoffen und antirassistisch versteht. Diese Reaktionen entstehen oft aus unbewussten Vorurteilen und führen dazu, dass die betroffene Person zum Beispiel bei der Vergabe eines Arbeitsplatzes unbewusst bevorzugt wird, ohne es zu merken.

## 6. Internalisierter Rassismus

- **Definition:** Diese Form des Rassismus tritt auf, wenn Mitglieder von rassifizierten oder marginalisierten Gruppen rassistische Stereotype oder Vorstellungen über sich selbst übernehmen. Sie beginnen, die gesellschaftliche Abwertung ihrer eigenen Gruppe zu akzeptieren und zu verstärken.

- **Beispiel:** Ein Individuum aus einer rassifizierten Minderheit, das sich mit den negativen Stereotypen über seine eigene Ethnie identifiziert und diese in seinem Verhalten oder seinen Lebensentscheidungen widerspiegelt.





Darüber hinaus gibt es auch die Klassifizierung von Rassismus in Bezug auf bestimmte Zielgruppen wie z. B.

- Antimuslimischer Rassismus
- Antischwarzer Rassismus
- Antiziganismus gegen Sintizze und Romnija
- Antislawischer Rassismus
- Antiasiatischer Rassismus

### Rassismus ohne Rassen?

Der Begriff „Rassismus ohne Rassen“ gehört zu einem von den renommierten Sozialwissenschaftlern Étienne Balibar und Stuart Hall geprägten Theorieansatz der Rassismusforschung. Er geht dabei von der Existenz eines Rassismus aus, bei dem der Begriff der Rasse bewusst nicht verwendet wird. Dieser Ansatz ist heute in der Rassismusforschung weit verbreitet. Anstelle des Begriffs „Rassismus ohne

Rassen“ werden teilweise auch die Begriffe „Kulturalismus“ sowie „kultureller Rassismus“ und „Neo-Rassismus“ verwendet.

Zitat 1:

*„Das vornehme Wort Kultur tritt anstelle des verpönten Ausdrucks Rasse, bleibt aber ein bloßes Deckbild für den brutalen Herrschaftsanspruch.“* - Theodor W. Adorno

Zitat 2:

*„Der aufklärerische Hinweis darauf, dass die Wissenschaft die Vorstellung von biologischen Rassen widerlegt hat, hat noch keinen Rassisten davon abgehalten, genau zu wissen, wen er angreift. Denn für die Individuen, die als ‚Rasse‘ identifiziert werden und sich zum Teil selbst identifizieren, ist es ziemlich egal, ob die Biologie oder der Diskurs, Natur oder Kultur als Erklärungen dafür herangezogen werden, dass sie ausgegrenzt, stigmatisiert oder verbrannt werden.“* - Sabine Grimm

Rassismus funktioniert auch ohne Rassen, die sich durch genetische Merkmale objektiv bestimmen lassen. Vertreter:innen der „Neuen Rechten“ machen Differenzen zwischen Ethnien/Menschengruppen nicht mehr am Begriff der „Rasse“, sondern am Begriff der „Kultur“ fest.

Kulturalistische Konzepte zeichnen sich durch folgende Eigenschaften aus:

- Kultur wird allein mit der ethnischen bzw. völkischen Herkunft in Verbindung gebracht
- Homogenität: Die Mitglieder einer ethnischen Gruppe müssen die gleiche Kultur aufweisen
- Die wesentlichen Eigenschaften einzelner Menschen werden auf die kulturellen Eigenschaften einer Gruppe reduziert

Begrifflichkeiten wie „Kulturelle Identität“, „Jüdisch-Christliches Abendland“, „Kampf der Kulturen“, „Kulturkreise“, „Kulturkonflikte“ etc. werden oft als rechte Kampfbegriffe benutzt, um ein „**WIR**“ gegen „**DIE ANDEREN**“ zu konstruieren.

## Was sind die Folgen von Rassismus für die Betroffenen, unsere Gesellschaft und die Wirtschaft?

### 1. Individuelle Ebene

- **Psychische Gesundheit:** Personen, die rassistischer Diskriminierung ausgesetzt sind, zeigen häufiger Symptome wie Angstzustände, Depressionen und posttraumatische Belastungsstörungen. Verinnerlichter Rassismus, bei dem Betroffene negative Stereotype internalisieren, kann das Selbstwertgefühl erheblich beeinträchtigen und zu einem erhöhten Konsum von Alkohol und Drogen führen.

- **Physische Gesundheit:** Die Ergebnisse empirischer Studien legen nahe, dass rassistische Diskriminierung einen negativen Einfluss auf den allgemeinen Gesundheitszustand hat. Es besteht die Möglichkeit, dass Stress, der durch Rassismuserfahrungen ausgelöst wird, die Entwicklung körperlicher Erkrankungen fördert.

### Infokasten: Ethnopluralismus

Der Begriff „Ethnopluralismus“ bezeichnet ein Theoriekonzept, das von der sogenannten Neuen Rechten benutzt wird. Es zielt darauf ab, den für Rechtsextreme typischen Rassismus neu und weniger angreifbar zu begründen.

Wie klassische Rassisten behaupten auch Ethnopluralisten die Existenz grundlegender und unveränderlicher Eigenschaften von Menschengruppen. Dabei postulieren sie, dass jede Gruppe umso besser und stärker sei, je ähnlicher sich ihre jeweiligen Angehörigen sind. Ethnopluralisten vermeiden dabei jedoch biologistische Argumentationen. Eine Abstammungsgemeinschaft oder genetische Homogenität, wird von ihnen nicht mehr offen gefordert. Anstelle einer biologistischen Argumentation wird seitens der Vertreter des Ethnopluralismus postuliert, dass Völker über unveränderliche kulturelle Identitäten verfügen, welche es zu schützen gelte. Die These der gegenseitigen Beeinflussung sämtlicher menschlicher Kulturen wird dabei vollständig ausgeblendet.

Allerdings wird im Rahmen des Ethnopluralismus nicht länger eine explizite Höherwertigkeit der eigenen Nation oder Kultur postuliert. Stattdessen postuliert er lediglich die Separation jeder einzelnen Gruppe von anderen (eine typische Parole wäre beispielsweise: „Deutschland den Deutschen, die Türkei den Türken!“). In der Konsequenz kann eine Fremdenfeindlichkeit ideologisch begründet und eine Ausgrenzung sowie Gewalt gegen Migranten gerechtfertigt werden.

## 2. Gesellschaftliche Folgen

- **Soziale Spaltung:** Rassismus stellt einen gravierenden gesellschaftlichen Misstand dar, der den sozialen Zusammenhalt nachhaltig beeinträchtigt. Er manifestiert sich in der Ausgrenzung bestimmter Gruppen und der Verstärkung von Vorurteilen. Dies resultiert in einer erschweren gleichberechtigten Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.
- **Wirtschaftliche Ungleichheit:** Diskriminierung am Arbeitsplatz oder auf dem Wohnungsmarkt hat zur Konsequenz, dass die Chancen für betroffene Gruppen, ihre Lebensumstände zu verbessern, geringer ausfallen.

## 3. Institutionelle Folgen

- **Bildungs- und Karrierechancen:** Die Erfahrung rassistischer Diskriminierung wirkt sich negativ auf die Bildungsergebnisse von Kindern und Jugendlichen aus. Diese Situation ist auf Vorurteile sowie auf eine institutionelle Benachteiligung in Schulen und Universitäten zurückzuführen.
- **Gesundheitsversorgung:** Die Präsenz rassistischer Vorurteile im Gesundheitssystem kann dazu führen, dass Betroffene eine weniger gute oder nicht angemessene medizinische Versorgung erhalten.

## 4. Gesellschaftlicher Kontext

- **Struktureller Rassismus:** Dieser zeigt sich in diskriminierenden Gesetzen, Vorschriften und Praktiken, welche eine gleichberechtigte Teilhabe erschweren. So ist beispielsweise der Zugang von Menschen mit Migrationshintergrund zu Wohnraum und Bildungseinrichtungen häufig erschwert.
- **COVID-19-Pandemie:** Die Pandemie hat bestehende Ungleichheiten verstärkt, da marginalisierte Gruppen überproportional von schlechten Arbeitsbedingungen und beengten Wohnverhältnissen betroffen sind.

Die Konsequenzen von Rassismus sind vielschichtig und interagieren auf unterschiedlichen Ebenen. Dies führt zu einer verstärkten Marginalisierung betroffener Gruppen und potenziell zu einer Gefährdung des gesellschaftlichen Zusammenhalts. Um diesen Herausforderungen zu begegnen, sind politische, soziale und kulturelle Veränderungen erforderlich, wobei insbesondere auf Maßnahmen zur Sensibilisierung und auf rechtliche Maßnahmen zu verweisen ist.

**FAZIT:**

### Literaturhinweise von Mait-Think-X:

Für den Einstieg: Tupoka Ogette - exit RACIST / Tupoka Ogette - Und jetzt du, Rassismuskritisch leben. / Noah Sow - Deutschland Schwarz weiß: der alltägliche Rassismus / Alice Hasters - Was weiße Menschen nicht über Rassismus hören wollen, aber wissen sollten / Natasha A. Kelly - Rassismus. Strukturelle Probleme brauchen strukturelle Lösungen / Fatma Aydemir, Hengameh Yaghoobifarah - Eure Heimat ist unser Altbau / Sebastian Pertsch (Hg.) - Vielfalt. Das andere Wörterbuch. / Reni Eddo-Lodge - Warum ich nicht länger mit Weißen über Hautfarbe spreche  
Zur Vertiefung: Kübra Gümüsay - Sprache und Sein / Natasha A. Kelly - Afrokultur: Der Raum zwischen gestern und morgen / Fatima El-Tayeb - Schwarze Deutsche [https://www.academia.edu/16385211/Schwarze\\_Deutsche\\_Der\\_Diskurs\\_um\\_Rasse\\_und\\_nationale\\_Identit%C3%A4t\\_1890\\_1933](https://www.academia.edu/16385211/Schwarze_Deutsche_Der_Diskurs_um_Rasse_und_nationale_Identit%C3%A4t_1890_1933) / Stuart Hall - Das verhängnisvolle Dreieck: Rasse, Ethnie, Nation / bell hooks - Ain't I a Woman: Schwarze Frauen und Feminismus / Frantz Fanon - Die Verdammten dieser Erde / Aladin El-Mafaalani - Wozu Rassismus? / Aladin El-Mafaalani - Das Integrationsparadox / Alice Hasters - Identitätskrise / Emilia Roig - Why we matter / Max Czollek - Desintegriert Euch

## 4.6 Antisemitismus

### Was ist Antisemitismus?

Der Begriff „Antisemitismus“ bezeichnet feindselige Einstellungen, Vorurteile oder Diskriminierung gegenüber Jüdinnen und Juden, welche auf tatsächlichen oder zugeschriebenen Eigenschaften basieren. Diese Feindseligkeit kann dabei religiösen, kulturellen, politischen oder rassistischen Motiven entspringen. Der Begriff leitet sich vom Begriff „Semiten“ ab, der ursprünglich eine Sprachgruppe bezeichnete, heute jedoch ausschließlich in Bezug auf Jüdinnen und Juden verwendet wird.

Antisemitismus hat sich im Verlauf der Jahrhunderte in unterschiedlichen Formen entwickelt. Dabei lassen sich Anfeindungen auf religiöser Ebene im Mittelalter ebenso beobachten wie rassistische Ideologien im 19. und 20. Jahrhundert. Gegenwärtig manifestiert sich Antisemitismus zudem in der Dämonisierung des Staates Israel.

### Die IHRA-Definition

Die **International Holocaust Remembrance Alliance (IHRA)** definiert die folgende „Arbeitsdefinition“:

*„Antisemitismus ist eine bestimmte Wahrnehmung von Jüdinnen und Juden, die sich als Hass gegenüber Jüdinnen und Juden ausdrücken kann. Der Antisemitismus richtet sich in Wort oder Tat gegen jüdische oder nichtjüdische Einzelpersonen und/oder deren Eigentum sowie gegen jüdische Gemeindeinstitutionen oder religiöse Einrichtungen.“*

Diese „Arbeitsdefinition von Antisemitismus“ wurde ursprünglich von der Vorgängerorganisation der Europäischen Grundrechteagentur (Fundamental Rights Agency, FRA) 2004 entworfen, um einen europaweiten Standard für das Monitoring von Antisemitismus zu begründen. Sie fand aber erst ab 2016 große Be-

achtung. Denn da nahm das Plenum der „International Holocaust Remembrance Alliance“ (IHRA) diese Definition an. Sie wird seitdem IHRA-Definition oder -Arbeitsdefinition genannt.

Die IHRA-Definition entfaltete ab 2016 in Deutschland eine zunächst nicht intendierte Eigendynamik: Nach dem Beschluss der IHRA folgte die Bundesregierung im September 2017, die „nicht rechtsverbindliche Arbeitsdefinition von Antisemitismus“ anzunehmen – woraufhin diese in der Folge eine starke normative Kraft entwickelte. Viele weitere Organisationen wie z. B. der Zentralrat der Juden in Deutschland, die Hochschulrektorenkonferenz, Landesregierungen und Fußballvereine haben seitdem Bekenntnisse zur Arbeitsdefinition abgelegt.

### Die 5 Anwendungsmerkmale der der IHRA-Antisemitismusdefinition:

1. Aberkennung des Existenz- und Selbstbestimmungsrechts Israels
2. Vergleich bzw. Gleichsetzung Israels mit dem Nationalsozialismus
3. Anlegen anderer Maßstäbe an Israel als an andere Länder
4. Verantwortlich machen von Juden aus aller Welt für das Regierungshandeln Israels
5. Bezugnahme auf Israel oder Israelis mit antisemitischen Bildern, Symbolen oder Floskeln.

### Beispiele für Antisemitismus gemäß der IHRA

#### Klassische Formen des Antisemitismus:

- Propagierung von Lügen über jüdische Macht, z. B. dass Jüdinnen und Juden „die Welt kontrollieren“.

# „Nie wieder ist jetzt!“

## **Infokasten: Die „Jerusalem-Deklaration“**

In den vergangenen Jahren wurde die Annahme, dass jeglicher Antisemitismus automatisch mit einer Kritik an Israel einhergehe, zunehmend kritisiert. Aus diesem Grund wurde die „Jerusalem Erklärung zum Antisemitismus“ (JDA) im Jahr 2021 veröffentlicht. Die IHRA-Definition wird in wichtigen Punkten als unklar wahrgenommen und es wird kritisiert, dass sie den Unterschied zwischen antisemitischer Rede und legitimer Kritik am Staat Israel verwischt. Diese Vorgehensweise hat zu Kontroversen geführt und den Kampf gegen Antisemitismus geschwächt. Die JDA versteht sich als eine Alternative beziehungsweise als eine Verbesserung der Arbeitsdefinition der IHRA. Sie definiert:

„Antisemitismus ist Diskriminierung, Vorurteil, Feindseligkeit oder Gewalt gegen Jüdinnen und Juden als Jüdinnen und Juden (oder jüdische Einrichtungen als jüdische)“

Die aktuelle Debatte um die Antisemitismusdefinitionen, inklusive der Kritiken an der IHRA-Definition und der JDA, kann hier nachgelesen werden: <https://www.bpb.de/themen/antisemitismus/dossier-antisemitismus/555654/definitionen-von-antisemitismus/#footnote-target-11> nachgelesen werden

- Stereotype über jüdische Eigenschaften wie Gier, Intrigen oder geheime Macht.
- Leugnung oder Verharmlosung des Holocaust.

### Antisemitismus gegen Einzelpersonen oder Gemeinschaften:

- Gewalt gegen Jüdinnen und Juden oder deren Eigentum.
- Beschuldigung von Jüdinnen und Juden, kollektive Verantwortung für Handlungen der israelischen Regierung zu tragen.

### Antisemitismus in Bezug auf den Staat Israel:

- Leugnung des Rechts auf Selbstbestimmung des jüdischen Volkes, etwa durch die Behauptung, die Existenz Israels sei ein „rassistisches Unterfangen“.

- Anwendung doppelter Standards auf Israel, die auf kein anderes Land angewandt werden. Gleichsetzung der Politik Israels mit der des NS-Regimes.

### Holocaust-bezogener Antisemitismus:

- Leugnung des Holocausts oder der Shoah als historische Tatsache.
- Schuldzuweisungen an Jüdinnen und Juden für die Verbrechen des Holocaust.

### Weitere Beispiele:

- Behauptung, Jüdinnen und Juden hätten den Holocaust erfunden oder übertrieben, um Vorteile zu erlangen.
- Verwendung antisemitischer Symbole oder Bilder, die auf Hass gegen Jüdinnen und Juden abzielen

## Welche Arten des Antisemitismus gibt es?

### 1 Religiöser Antisemitismus

Entstand vor allem im Mittelalter, als Jüdinnen und Juden aufgrund ihres Glaubens diskriminiert wurden. Christliche Theologien diffamierten sie beispielsweise als „Christusmörder“ oder „Gottesfeinde“.

### 2 Rassistischer Antisemitismus

Entwickelte sich im 19. Jahrhundert im Zuge pseudowissenschaftlicher Theorien, die Jüdinnen und Juden biologisch stigmatisierten und als angeblich „minderwertige Rasse“ verfolgten. Diese Form war zentral für die Ideologie des Nationalsozialismus.

### 3 Politischer Antisemitismus

Beschuldigt Jüdinnen und Juden, übermäßige Macht oder Einfluss zu besitzen, und verbreitet Verschwörungstheorien, etwa von einer „jüdischen Weltverschwörung“.

### 4 Israelbezogener Antisemitismus

Legitime Kritik an Israel wird antisemitisch, wenn sie Doppelstandards anlegt, den Staat Israel dämonisiert oder seine Existenz infrage stellt. Ein Beispiel ist der Vergleich Israels mit dem NS-Regime.

### 5 Sekundärer Antisemitismus

Diese Form äußert sich in der Ablehnung der Erinnerung an den Holocaust und in Schuldabwehr. Häufig wird die Opferrolle von Jüdinnen und Juden relativiert oder ihnen eine Mitschuld am Holocaust gegeben. Darüber hinaus findet man sekundären Antisemitismus beispielsweise auch in den Forderungen nach einem „Schlussstrich“, also den Holocaust als historisches Ereignis anzusehen, das nichts mit der Gegenwart zu tun habe.

### 6 Kultureller Antisemitismus

Stigmatisiert Jüdinnen und Juden aufgrund vermeintlicher kultureller oder charakterlicher Merkmale, wie „Gier“, „Machtstreben“ oder „Intellektualität“.



## Ist Antisemitismus eine Form des Rassismus?

### Ja

Antisemitismus kann als spezifische Form des Rassismus betrachtet werden, insbesondere wenn er rassistische Argumentationen nutzt, wie es beim rassistischen Antisemitismus der Fall ist. Rassismus und Antisemitismus basieren beide auf einer Konstruktion von Gruppen, die als „anders“ oder „minderwertig“ definiert werden.

Es gibt jedoch Unterschiede: Während Rassismus oft auf physischen Merkmalen wie Hautfarbe beruht, ist Antisemitismus häufig durch kulturelle, religiöse und historische Stereotype geprägt. Der Antisemitismusforscher Wolfgang Benz argumentiert, dass Antisemitismus in einer umfassenden Definition von Rassismus enthalten ist, die sich nicht nur auf biologische Merkmale, sondern auch auf kulturelle oder religiöse Zuschreibungen bezieht.

### Nein

Es handelt sich um unterschiedliche Phänomene, die jedoch in einigen Punkten eine hohe Ähnlichkeit aufweisen. Sowohl Rassismus als auch Antisemitismus basieren auf der Konstruktion einer Gruppe, die in Abgrenzung zur eigenen Gruppe als „fremd“ und „anders“ markiert wird. Dieser Prozess wird auch als „Othering“ bezeichnet.

Die Besonderheit des Antisemitismus besteht darin, dass jüdischen Menschen eine besondere Machtstellung oder Einfluss zugeschrieben wird. Antisemitische Weltanschauungen bieten ein Erklärungsmuster für die Entstehung gesellschaftlicher und/oder finanzieller Krisen, indem sie jüdischen Menschen eine Mitverantwortung zuschreiben. In dieser Form der Judenfeindlichkeit wird keiner anderen „Gruppe“ so viel Macht und Bösartigkeit unterstellt.

# Was sind die Unterschiede zwischen rechtem, linkem und muslimischem Antisemitismus?

## Rechter Antisemitismus

Rechter Antisemitismus ist ein Phänomen, das in engem Zusammenhang mit rechts-extremen Bewegungen steht. Dabei ist zu beobachten, dass er häufig mit Rassismus und Verschwörungstheorien verknüpft wird. Letztere beinhalten beispielsweise die Vorstellung einer jüdischen Weltverschwörung. Die Judenfeindlichkeit ist in diesem Kontext auf ethnische und nationalistische Motive zurückzuführen. Als charakteristisch für diesen Antisemitismus lassen sich die Betonung der „Reinheit“ der Nation, die Verwendung antisemitischer Stereotype wie dem des „raffgierigen Juden“ sowie die Leugnung des Holocausts und die Glorifizierung des Nationalsozialismus anführen. Als Belege für diese These können die Verwendung von NS-Symbolik sowie die Verbreitung von Verschwörungstheorien, wie sie in den „Protokollen der Weisen von Zion“ dargestellt werden, angeführt werden. Das Ziel des rechten Antisemitismus ist die Ausgrenzung und Marginalisierung von Juden im Rahmen nationalistischer Politik.

**Quelle:** Bundeszentrale für politische Bildung (bpb): Antisemitismus in Deutschland heute

## Linker Antisemitismus

Linker Antisemitismus lässt sich ideologisch oft in einer vermeintlichen Kapitalismuskritik, einer antiimperialistischen oder postkolonialen Haltung beobachten und geht häufig mit

einer einseitigen Ablehnung des Staates Israels einher.

Die undifferenzierte Gleichsetzung Israels mit Apartheidregimen oder Kolonialmächten, die daraus abgeleitete Delegitimierung des Existenzrechts Israels sowie die Verwendung antisemitischer Stereotype in einer wirtschafts- oder geopolitischen Rhetorik sind weitere Merkmale eines linken Antisemitismus.

So haben Teile der globalisierungskritische „Stopp Acta“-Bewegung mit einer, die weltumschlingenden, Krake für einen Stopp des Acta-Abkommens geworben. Die Krake steht schon seit dem Faschismus als antisemitisches Symbol für eine angebliche, ökonomische Dominanz eines „Weltfinanzjudentums“. Sehr ähnliche Karikaturen findet man auch auf NS-Propagandaplakaten.

Auch im Rahmen der Proteste gegen den Krieg in Gaza kommt es durchaus zu gemeinsamen Positionen mit islamistischen, antisemitischen Organisationen wie Hamas, die manchmal als „Befreiungsorganisation“ bezeichnet wird.

**Quellen:** Amadeu Antonio Stiftung (2017): Antisemitismus und die Linke / <https://taz.de/Piraten-Logo-zu-Acta/15101105/>

---

### Quellen

Bundeszentrale für politische Bildung (bpb): Antisemitismus und seine Formen  
International Holocaust Remembrance Alliance (IHRA). Arbeitsdefinition von Antisemitismus  
Zentralrat der Juden in Deutschland: Erkennung und Bekämpfung von Antisemitismus  
Benz, Wolfgang: Was ist Antisemitismus? (2023).

Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Definitionen von Rassismus und Antisemitismus  
Jerusalem Declaration on Antisemitism: <https://jerusalemdeclaration.org/>

Vieffalt! Mediathek: <https://www.vieffalt-mediathek.de/?urz=erkaert-antisemitismus>

Amadeu Antonio Stiftung - Broschüre „deconstruct antisemitism“ Antisemitische Codes und Metaphern erkennen / [https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/wp-content/uploads/2021/11/210622\\_aas\\_broschuere-da-105x148\\_web\\_doppelseiten.pdf](https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/wp-content/uploads/2021/11/210622_aas_broschuere-da-105x148_web_doppelseiten.pdf)



## Muslimischer Antisemitismus

Die Ursachen des muslimischen Antisemitismus sind vielfältig und lassen sich in religiöse, politische sowie kulturelle Motive unterteilen.

Dabei spielen die Konflikte im Nahen Osten sowie die historischen Feindbilder im Islam eine entscheidende Rolle. Typische Merkmale sind die Bezugnahme auf antisemitische Interpretationen religiöser Texte, die Verbreitung von Verschwörungstheorien sowie eine offene Feindschaft gegenüber Israel. Als Beispiele können die Darstellung von Juden als „Feinde des Islam“ in radikal-islamistischen Gruppen oder die Verwendung antisemitischer Rhetorik in muslimischen Gemeinschaften angeführt werden.

Mit diesen Praktiken wird in der Regel das Ziel verfolgt, die eigene Gruppenzugehörigkeit zu stärken und Feindbilder durch religiöse oder politische Narrative zu legitimieren.

Interessante Beiträge zur Entstehungsgeschichte muslimischen Antisemitismus finden sie bei der „Bundeszentrale für politische Bildung“ in dem Bericht „Islamischer Antisemitismus“ (<https://www.bpb.de/themen/antisemitismus/dossier-antisemitismus/307771/islamischer-antisemitismus/>) und bei „anders denken“ - Die Onlineplattform für Antisemitismuskritik und Bildungsarbeit (<https://www.anders-denken.info/informieren/islamisierter-antisemitismus>)

---

### Literatur- und Onlineempfehlungen

Nie wieder? Schon wieder: Alter und neuer Antisemitismus, Michael Wolfssohn, Herder Verlag  
Frenemies: Antisemitismus, Rassismus und ihre Kritiker\*innen, Meron Mendel, Saba-Nur Cheema, et al., Edition Bildungsstätte Anne Frank  
Antisemitismus in der Sprache: Warum es auf die Wortwahl ankommt, Ronen Steinke, Duden Verlag  
Judenhass Underground: Antisemitismus in emanzipatorischen Subkulturen und Bewegungen, Nicholas Potter und Stefan Lauer, Henrich & Henrick  
ANDERS DENKEN - Die Onlineplattform für Antisemitismuskritik und Bildungsarbeit, <https://www.anders-denken.info/>  
Kiga - Kreuzberger Initiative gegen Antisemitismus, <https://www.kiga-berlin.org/>  
Bundeszentrale für politische Bildung - Antisemitismus, [https://www.bpb.de/themen/antisemitismus/?field\\_filter\\_format=all&field\\_tags\\_keywords\[\]=-1&d-1](https://www.bpb.de/themen/antisemitismus/?field_filter_format=all&field_tags_keywords[]=-1&d-1)

## 4.7 Antimuslimischer Rassismus

Die Begriffe „Islamophobie“, „antimuslimischer Rassismus“, „Islamkritik“ und „Islamfeindlichkeit“ sind miteinander verwandt, aber sie unterscheiden sich in ihrer Bedeutung und ihrem Kontext.

### 1. Islamophobie:

Dieser Begriff beschreibt eine oft irrationale Angst oder Feindseligkeit gegenüber dem Islam als Religion. Es geht dabei nicht nur um konkrete Handlungen, sondern auch um eine generelle Haltung der Ablehnung oder des Misstrauens gegenüber dem Islam. Islamophobie kann sich sowohl auf religiöse Aspekte als auch auf kulturelle Praktiken von Muslimen beziehen.

### 2. Antimuslimischer Rassismus:

Dieser Begriff hebt hervor, dass Muslime oder Menschen, die als Muslime wahrgenommen werden, aufgrund ihrer (vermeintlichen) Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe diskriminiert oder benachteiligt werden. Anders als bei der Islamophobie steht hier die rassistische Komponente im Vordergrund. Es geht darum, dass Menschen aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihres Aussehens oder ihrer Kultur als „anders“ markiert und negativ behandelt werden. Das ist unabhängig davon, ob sie tatsächlich dem Islam angehören oder nicht.

### 3. Islamkritik:

Islamkritik bezieht sich auf eine rationale, fundierte und sachliche Auseinandersetzung mit der Religion Islam, ihren Schriften, ihrer Geschichte und ihren Praktiken. Sie unterscheidet sich von den anderen Begriffen dadurch, dass sie nicht auf Feindseligkeit oder Vorurteile basiert, sondern auf einer differenzierten Analyse.

ISLAMOPHOBIE?  
ANTIMUSLIMISCHER  
RASSISMUS?  
ISLAMFEINDLICHKEIT?  
ISLAMKRITIK?



### 4. Islamfeindlichkeit:

Islamfeindlichkeit ist eine starke Ablehnung oder Hass gegenüber dem Islam und seinen Anhängern. Sie kann sich in Worten, Taten oder Einstellungen äußern und zielt darauf ab, den Islam als Ganzes abzulehnen oder zu bekämpfen. Anders als die Islamophobie, die oft auf Angst basiert, geht es bei der Islamfeindlichkeit um eine bewusste und aggressive Haltung gegen den Islam und Muslime.

### Zusammengefasst kann man sagen:

- **Islamophobie** ist oft irrational und basiert auf Angst.
- **Antimuslimischer Rassismus** fokussiert sich auf Diskriminierung aufgrund von ethnischen oder kulturellen Merkmalen, die mit dem Islam assoziiert werden.
- **Islamkritik** ist eine differenzierte und sachliche Auseinandersetzung mit der Religion.
- **Islamfeindlichkeit** ist eine bewusste, aggressive Ablehnung des Islam.

## **Antimuslimischer Rassismus: Die Hintergründe**

Der antimuslimische Rassismus in Deutschland hat historische, politische und soziale Hintergründe, die tief in der Geschichte und den gesellschaftlichen Strukturen des Landes verwurzelt sind. Diese Entwicklungen haben dazu geführt, dass Vorurteile gegenüber Muslimen entstanden und sich verfestigt haben. Hier ist eine Analyse der Entstehung und der zugrunde liegenden Vorurteile:

### **Historischer Kontext: „Orientalismus“ und Kolonialismus**

Der antimuslimische Rassismus hat seine Wurzeln im europäischen Orientalismus des 18. und 19. Jahrhunderts, einer Denkweise, die den Orient, insbesondere den islamischen Orient, als exotisch, rückständig und bedrohlich darstellte. Europäische Kolonialmächte prägten dieses Bild, um ihre kolonialen Interessen zu rechtfertigen und zu festigen. Diese Denkweise setzte sich in der europäischen Vorstellung fest und beeinflusste auch die Wahrnehmung des Islam in Deutschland.

### **1. Arbeitsmigration und Integration**

In den 1960er und 1970er Jahren kamen viele muslimische Arbeitsmigranten, insbesondere aus der Türkei, nach Deutschland. Die Integration dieser Migranten stieß auf verschiedene Herausforderungen. Viele Deutsche sahen die Ankunft dieser Migranten als temporär an, was zu einer mangelnden Integration und einem zunehmenden kulturellen und sozialen Unterschied führte. Vorurteile gegen Muslime entwickelten sich auch aus dem Gefühl, dass sie „anders“ seien und sich nicht in die deutsche Gesellschaft integrieren wollten.

### **2. Politische und mediale Einflüsse**

Nach den Anschlägen vom 11. September 2001 wurde die Wahrnehmung des Islam weltweit, auch in Deutschland, stark negativ beeinflusst. Medienberichte und politische Diskurse stellten den Islam zunehmend als gefährliche und rückständige Religion dar, was zur Verstärkung antimuslimischer Ressentiments führte. Muslime wurden oft pauschal mit Terrorismus und Gewalt in Verbindung gebracht, was den antimuslimischen Rassismus weiter nährte.

### **3. Kulturelle Unterschiede und Angst vor Überfremdung**

Die sichtbare Präsenz von muslimischen Bräuchen, wie das Tragen des Kopftuchs, die Errichtung von Moscheen oder religiöse Praktiken, führte bei einigen Deutschen zu Ängsten vor einer „Überfremdung“ oder dem Verlust der eigenen kulturellen Identität. Diese Ängste wurden von rechtspopulistischen Parteien und Bewegungen instrumentalisiert, um Ressentiments gegen Muslime zu schüren und politische Unterstützung zu mobilisieren.

### **4. Ökonomische Unsicherheiten und Sündenböcken**

In Zeiten wirtschaftlicher Unsicherheit oder sozialer Veränderungen neigen Gesellschaften dazu, Sündenböcke für ihre Probleme zu suchen. Muslim\*innen, die oft als sichtbare Minderheit wahrgenommen werden, geraten dabei leicht ins Visier. Vorurteile, dass Muslim\*innen „die Sozialsysteme ausnutzen“ oder „nicht arbeiten wollen“, sind typische Stereotype, die aus solchen Unsicherheiten erwachsen.

# Vorurteile gegenüber Muslim\*innen in Deutschland

## „Gewalttätige“ oder „Terroristen“

Dieses Vorurteil basiert auf einer verzerrten Wahrnehmung, die durch mediale Berichterstattung über terroristische Anschläge verstärkt wird. Es ignoriert die Tatsache, dass die überwiegende Mehrheit der Muslime friedlich lebt und dass Terrorismus ein komplexes, globales Problem ist, das nicht auf eine Religion reduziert werden kann.

## Frauenunterdrücker

Dieses Stereotyp entsteht aus der Annahme, dass der Islam per se frauenfeindlich sei. Diese Ansicht verallgemeinert kulturelle Praktiken und ignoriert die Vielfalt innerhalb der muslimischen Gemeinschaften sowie die Tatsache, dass es in jeder Religion und Kultur patriarchale Strukturen gibt.

## Integrationsunwillig

Dieses Vorurteil beruht auf der Annahme, dass Muslime sich nicht an die „deutsche Leitkultur“ anpassen wollen. Es übersieht die vielfältigen Bemühungen von Muslimen, sich in die deutsche Gesellschaft zu integrieren, und die strukturellen Hindernisse, die dies oft erschweren.

## Wirtschaftliche Belastung

Dieses Vorurteil spiegelt die Angst wider, dass Migranten soziale Ressourcen „ausnutzen“ könnten. Es ignoriert die Beiträge, die viele Muslime in den Bereichen Wirtschaft, Kultur und Soziales leisten.

## Vorurteile gegenüber Muslim\*innen

## Unvereinbar mit westlichen Werten

Es wird oft angenommen, dass der Islam nicht mit westlichen Werten wie Demokratie oder Gleichberechtigung vereinbar sei. Dieses Vorurteil ignoriert die Tatsache, dass viele Muslime westliche Werte unterstützen und gut in diese Gesellschaften integriert sind.

## Glaubensfanatiker

Ein weiteres Vorurteil ist, dass Muslime generell als religiöse Fanatiker angesehen werden, die intolerant gegenüber anderen Glaubensrichtungen oder säkularen Lebensweisen sind. Dieses Stereotyp verkennt die Tatsache, dass es auch unter Muslimen eine große Bandbreite an religiösen Überzeugungen gibt, von streng gläubig bis hin zu säkular und liberal.

## Leben in Deutschland mit Vorurteilen: Die Auswirkungen

Antimuslimischer Rassismus hat vielfältige und tiefgreifende Auswirkungen auf die muslimische Bevölkerung in Deutschland. Diese Effekte betreffen unterschiedliche Lebensbereiche und können sowohl psychische als auch soziale, wirtschaftliche und politische Dimensionen annehmen.

### Psychische Belastung

**1. Identitätskonflikte:** Durch die ständige Infragestellung ihrer Zugehörigkeit können Muslim\*innen in Deutschland Identitätskonflikte erleben. Sie fühlen sich oft zwischen ihrer religiösen Identität und der deutschen Mehrheitsgesellschaft hin- und hergerissen. Deutschsein schließt das Muslimsein nicht aus.

**2. Angst und Unsicherheit:** Muslim\*innen, die regelmäßig mit Diskriminierung und Rassismus konfrontiert sind, können ein Gefühl der Angst und Unsicherheit entwickeln. Dies kann zu chronischem Stress und Angststörungen führen.

**3. Isolation:** Das Gefühl, aufgrund ihrer Religion abgelehnt zu werden, kann zu sozialer Isolation führen. Muslim\*innen ziehen sich eventuell aus Angst vor Diskriminierung aus der Mehrheitsgesellschaft zurück und könnten dadurch Parallelgesellschaften entstehen.

**4. Körperliche Gesundheit:** Der chronische Stress, der durch rassistische Erfahrungen verursacht wird, kann auch zu physischen Gesundheitsproblemen führen, wie Bluthochdruck, Herz-Kreislauf-Erkrankungen und andere stressbedingte Erkrankungen.

### Soziale Belastung

**1. Marginalisierung:** dies ist der Prozess, der durch Vorurteile, Diskriminierung und systemische Ungleichheiten verstärkt wird. Die Muslim\*innen werden an den Rand der Gesellschaft gedrängt und dadurch wird ihre Teilhabe an sozialen, politischen und wirtschaftlichen Aktivitäten eingeschränkt.

**2. Bildungssystem:** Muslimische Schüler\*innen und Studierenden können im Laufe des Bildungsleben durch Lehrer\*innen oder Mitschüler\*innen/Studierenden Diskriminierungen erleben oder aufgrund der religiösen Zugehörigkeit benachteiligt werden.

**3. Arbeitswelt:** Antimuslimischer Rassismus kann sich negativ auf die Karriereentwicklung auswirken. Betroffene können bei Bewerbungen benachteiligt werden oder im Arbeitsumfeld Diskriminierung erleben.

**4. Wohnen und Wohnungsmarkt:** Muslim\*innen können auf dem Wohnungsmarkt Diskriminierung erfahren, sei es bei der Wohnungssuche oder durch Benachteiligung bei Mietverträgen. Häufig werden sie aufgrund von Vorurteilen bei der Vergabe von Wohnraum übergangen oder sehen sich unfairen Bedingungen ausgesetzt, was ihre soziale und wirtschaftliche Integration zusätzlich erschwert.

# Maßnahmen zur Bekämpfung und Sensibilisierung gegen antimuslimischen Rassismus

Da antimuslimischer Rassismus in vielen europäischen Gesellschaften, einschließlich Deutschland, zunehmend ein Problem darstellt, ist ein umfassender Maßnahmenkatalog erforderlich, um diesem Phänomen effektiv entgegenzuwirken und das Bewusstsein in der Gesellschaft zu schärfen. Diese Maßnahmen müssen auf individueller, institutioneller und gesellschaftlicher Ebene greifen, um nachhaltige Veränderungen zu bewirken.

## 1. Individuelle Ebene: Bewusstsein und Bildung

- **Sensibilisierung und Aufklärung:** Auf der individuellen Ebene muss das Bewusstsein für die Folgen von antimuslimischem Rassismus geschärft werden. Viele Vorurteile entstehen aus Unwissenheit oder aus falschen Informationen über den Islam und die muslimische Gemeinschaft. Bildungsprogramme, Workshops und Medienkampagnen können dabei helfen, diese Missverständnisse aufzuklären und Vorurteile abzubauen.

- **Empowerment der Betroffenen:** Menschen, die von antimuslimischem Rassismus betroffen sind, sollten unterstützt werden, indem sie Zugang zu Beratung, rechtlichem Schutz und Netzwerken erhalten. Sie müssen gestärkt werden, um sich gegen Diskriminierung zu wehren und ihre Rechte einzufordern.

## 2. Institutionelle Ebene: Gesetze und Richtlinien

- **Stärkung von Antidiskriminierungsgesetzen:** Institutionen, wie Schulen, Arbeitsplätze und Behörden, müssen klare und strikte Richtlinien gegen Diskriminierung implementieren. Es braucht starke Antidiskriminierungsgesetze, die konsequent durchgesetzt werden, um sicherzustellen, dass rassistische Handlungen und Strukturen in allen Bereichen des öffentlichen Lebens unterbunden werden.

- **Schulungen für Fachkräfte:** Lehrer, Polizisten, Richter und andere Personen, die in ihrem Beruf häufig mit verschiedenen Bevölkerungsgruppen zu tun haben, sollten in interkultureller Kompetenz und Antirassismus geschult werden. Dies hilft, unbewusste Vorurteile abzubauen und sicherzustellen, dass Menschen muslimischen Glaubens fair und respektvoll behandelt werden.

## 3. Gesellschaftliche Ebene: Dialog und Integration

- **Förderung des interkulturellen Dialogs:** Ein offener Dialog zwischen verschiedenen Bevölkerungsgruppen ist entscheidend, um gegenseitiges Verständnis zu fördern. Gemeinsame Projekte und Initiativen, die den Austausch zwischen Muslimen und Nicht-Muslimen fördern, können helfen, Vorurteile abzubauen und Brücken zwischen verschiedenen Gruppen zu schlagen.

- **Medienverantwortung:** Die Art und Weise, wie Muslime in den Medien dargestellt werden, spielt eine große Rolle bei der Formung öffentlicher Wahrnehmungen. Medien sollten verantwortungsvoll berichten und Stereotypen über Muslime vermeiden. Positive Darstellungen von muslimischen Beiträgen zur Gesellschaft können helfen, Vorurteile zu bekämpfen.

## 4.8 Antiziganismus

„Geld für Oma statt für Sinti und Roma!“ Dieser Satz stand auf Plakaten der NPD. Er zeigt gut, was Antiziganismus bedeutet: Menschen werden ausgeschlossen, nur weil sie Sint'izze, Rom'nja oder einer anderen Gruppe angehören, die oft abwertend als „Zigeuner“ (Z') bezeichnet werden. Ihnen wird gesagt, sie gehören nicht dazu. Sie werden oft als fremd angesehen, obwohl sie oft die deutsche Staatsbürgerschaft haben. Viele haben deshalb weniger Chancen auf Bildung, Arbeit und ein gutes Leben – obwohl alle Menschen in Deutschland und der EU gleiche Rechte haben sollten.

Die größte Gruppe, die unter Antiziganismus leidet, sind Sint'izze und Rom'nja. Aber es betrifft auch andere Gruppen wie die Jenischen oder Traveller. Antiziganismus betrifft alle, die von der Mehrheit als „Z“ wahrgenommen werden.

Antiziganismus hat eine lange Geschichte. Er ist eine Form von Rassismus. Das bedeutet, dass Menschen wegen ihrer Herkunft oder Kultur schlechter behandelt werden. Das geschieht auf verschiedene Arten:

- 1. Alle werden gleich gemacht:** Es wird so getan, als wären alle Sintizze und Romnja gleich – als hätten sie alle die gleichen Eigenschaften.
- 2. Eigenschaften werden zugeschrieben:** Oft wird behauptet, sie seien faul, kriminell oder würden nicht arbeiten wollen.
- 3. Ungerechtigkeit wird normal:** Diese Vorurteile führen dazu, dass Sintizze und Romnja benachteiligt werden – zum Beispiel in der Schule, auf der Arbeit oder bei der Wohnungssuche. Manchmal führt der Hass sogar zu Gewalt.

Antiziganismus sorgt dafür, dass Menschen ausgeschlossen werden und nicht die gleichen Chancen haben wie andere. Es ist wich-

tig, darüber zu sprechen und Vorurteile abzubauen, damit alle Menschen in unserer Gesellschaft gleich behandelt werden. Vor allem in Rumänien, Ungarn und Bulgarien erfahren Rom'nja bis heute strukturelle Gewalt, ihnen wird die Bildungsteilhabe oft verwehrt und die Teilhabe am Arbeitsmarkt erschwert. Aber wie sieht Antiziganismus heute aus?

Ein paar Beispiele:

### Angriff, Rassistisches Mobbing

Ein Schüler meldet, dass er in seiner vorherigen Schule verprügelt wurde, weil er Rom ist. Der Junge hat die Schule gewechselt. Auf der neuen Schule hat ihm ein Mitschüler die Hand gebrochen. Die Lehrer\*innen haben nichts unternommen, um den Schüler zu schützen. Der Schüler will aus Angst nicht mehr in die Schule gehen, die Lehrer\*innen drohen ihm mit Geldstrafen.

### Verweigerung der Ausstellung oder Aushändigung von Dokumenten

Eine Frau und ihr Partner wollen am Schalter bei einer Bank alte Kontoauszüge nachbestellen und die Bestellung wird Ihnen aufgrund ihres rumänischen Ausweises verweigert. Daraufhin hat die Frau den anwesenden Geschäftsführer angesprochen und sich wegen rassistischer Äußerungen und der Verweigerung der Dienstleistungen beschwert. Die Betroffenen bekamen im Anschluss in einer anderen Filiale sofort die Kontoauszüge.

### Kriminalisierende Unterstellung

Ein Jobcenter stellt einen Strafantrag bei der Staatsanwaltschaft, weil einer Familie 200 € an Leistung zu viel gezahlt wurden. Der Familie wird sofort Leistungsmissbrauch unterstellt, dabei hatte lediglich der Sohn mehr Einkommen als erwartet. Die Staatsanwaltschaft stellt das Verfahren zeitnah von selbst ein.

### Beleidigung

An einem U-Bahnhof schreit ein Mann eine Familie mit den Worten „Scheißzigeuner“ und „Sieg Heil“ an. Von den Passant\*innen schreit niemand ein.

## Historische Ereignisse des Antiziganismus

**Anfang 15. Jahrhundert** Sinti'zze erreichen das Heilige Römische Reich Deutscher Nationen

**1498** Sinti'zze und Rom'nja werden verdächtigt Spione des Osmanischen Reiches zu sein.

Laut Beschluss des Reichstages des Heiligen Römischen Reiches Deutscher Nationen sollen alle Sinti'zze und Rom'nja aus dem Reichsgebiet vertrieben werden. Als Folge davon werden Sinti'zze und Rom'nja interniert, verfolgt und ermordet. Um ihre Kinder zu schützen geben viele Familien ihre Kinder, gegen Geld, an Familien der Mehrheitsgesellschaft ab.

Andere europäische Staaten übernehmen diese Gesetzgebung.

**1926** In Bayern wird das Gesetz, zur Bekämpfung der Z'. Landfahrer und Arbeitscheuen' erlassen. Dieses Gesetz sollte es ermöglichen, deutsche Sinti für eine gewisse Zeit in so genannten 'Arbeitshäuser' festzusetzen und ihre Kinder zwangsweise in Kinderheime einzuweisen. Ausländische und staatenlose RomNja sollten nach dem Gesetz sofort abgeschoben werden.

**1936** Es werden WissenschaftlerInnen damit beauftragt genetisch/biologisch SintiZze und RomNja zu „erforschen“ um antiziganistische Vorurteile wissenschaftlich zu belegen. Diese Forschung bildet die Grundlage für systematische Verfolgung und Ermordung von Sinti'zze und Rom'nja. Dem Projamos sind Schätzungen zu Folge bis zu 500.000 Sinti'zze und Rom'nja ermordet worden.



**1856** In Rumänien wird die Versklavung von RomNja gesetzlich verboten. Bis zu diesem Zeitpunkt hatten christliche Adelige und Geistliche dieses Recht.

**1896** Der italienische Kriminalbiologe Cesare Lombroso präsentiert als Ergebnis seiner Forschung, dass Kriminalität genetisch vererbt wird. Dieses ist die Grundlage für die genetische Zuschreibung von Kriminalität bei SintiZze und RomNja.

**1899** Die Polizei in Bayern errichtet eine Kartei in denen alle SintiZze und RomNja erfasst werden. Diese Dienststelle bekommt die Bezeichnung Landfaherzentrale und wird auf ganz Deutschland ausgeweitet.

Dieses geschieht unabhängig von begangenen Straftaten. SintiZze und RomNja müssen ab diesem Zeitpunkt einen Ausweis mit ihren Fingerabdrücken mitführen.

**1970** Die Landfaherzentrale wird aufgelöst. SintiZze und RomNja werden nicht mehr systematisch erfasst. Die Datensätze werden aber weiterhin genutzt.

**2017** Berichte der Europäischen Kommission zeigen auf, dass in den letzten Jahren die Bildungsteilhabe zwar grundsätzlich gestiegen ist, dass aber gleichzeitig die Segregation von Roma Kindern weiter zugenommen hat. Die EU Kommission hat deshalb schon Vertragsverletzungsverfahren gegen Tschechien, Slowakei und Ungarn eröffnet, da diese Regierungen ihren Verpflichtungen nicht nachkommen, allen Kindern einen gleichberechtigten Zugang zu Bildung zu ermöglichen.

**2021** Die Studie „Sinti- und Roma-Kinder“ präsentiert erschreckende Befunde einer desolaten Bildungssituation von Sinti und Roma in Europa. Angemessene Maßnahmen seitens der Bildungspolitik bleiben aus.

## Literatur zum Thema Antiziganismus

Allianz gegen Antiziganismus (2016): **Antiziganismus Grundlagenpapier**. Im Internet unter: <https://zentralrat.sintiundroma.de/grundlagenpapier-antiziganismus/> (letzter Aufruf: 30.03.2022)

Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (Hg.) (2020): **Nationale Minderheiten, Minderheitensprachen und die Regionalsprache Niederdeutsch in Deutschland**. Frankfurt am Main: Druck- und Verlagshaus Zarbock, 4. Auflage. Im Internet unter: [https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/themen/heimat-integration/nationale-minderheiten/minderheiten-und-regionalsprachen-vierte-aufgabe.html?sessionId=B689EB1FA38D50D2A-C779E7A3E942292.1\\_cid295](https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/themen/heimat-integration/nationale-minderheiten/minderheiten-und-regionalsprachen-vierte-aufgabe.html?sessionId=B689EB1FA38D50D2A-C779E7A3E942292.1_cid295) (letzter Aufruf 29.03.2022).

Engbring-Romang, Udo (2014): **Ein unbekanntes Volk? - Daten, Fakten und Zahlen Zur Geschichte und Gegenwart der Sinti und Roma in Europa**. Bundeszentrale für politische Bildung. Im Internet unter: <https://www.bpb.de/themen/europa/sinti-und-roma-in-europa/179536/ein-unbekanntes-volk-daten-fakten-und-zahlen/#footnote-target-16> (letzter Aufruf 19.12.2024).

Jochheim, Gernot (2017): **Sinti und Roma**. Bundeszentrale für politische Bildung. Im Internet unter: <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/izpb/info-aktuell/239954/sinti-und-roma/> (letzter Aufruf 19.12.2024)

Manthe, Barbara (2014): **Antiziganismus als Herausforderung für die rassismuskritische Bildungsarbeit**. In: Detzner, Milena, Drücker, Ansgar, Manthe, Barbara (Hg.): **Antiziganismus – Rassistische Stereotype und Diskriminierung von Sinti und Roma**. Reader für Multiplikator\_innen in der Jugend- und Bildungsarbeit. IDA – Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e.V.

Strauß, Daniel & Müller, Tim B. (2021). **Sinti im Südwesten. Eine deutsche Geschichte**, in: S. Mücke & P. Fritsch (Hg.), **Ausgrenzung und Verfolgung. Ravensburger Sinti im Nationalsozialismus**. Ravensburg, S. 35–42. Im Internet unter: <https://www.sinti-roma.com/bildungsangebote/bildungsressourcen/> (letzter Aufruf: 30.03.2022)

Amoro Foro e.V. (2024): **Dokumentation Antiziganistischer Vorfälle – Ein Rückblick & Auswertung 2023**. Im Internet unter: <https://www.antiziganismus-melden.de/2024/09/17/amaro-foro-veroeffentlicht-die-dokumentation-antiziganistischer-vorfaelle-2023-und-blickt-auf-10-jahre-dosta-zurueck/> (letzter Aufruf 19.12.2024)

## 4.9 Sexismus

**FRAUEN SIND NICHT FÜR FÜHRUNG GEEIGNET!**

**MÄNNER SIND RATIONAL, FRAUEN SIND EMOTIONAL!**

**FRAUEN SIND SCHLECHTERE AUTOFAHRER ALS MÄNNER!**

**ECHE MÄNNER WEINEN NICHT!**

**FRAUEN ÜBERTREIBEN BEI SCHMERZEN!**

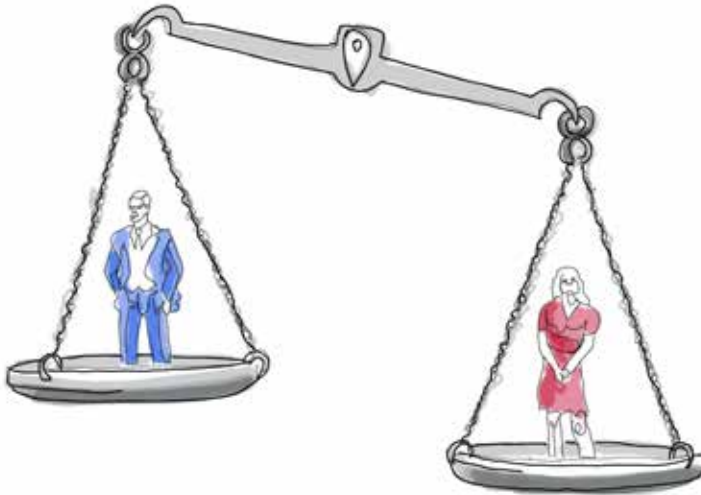
### Sexismus: Hintergründe und Auswirkungen

Was ist Sexismus und warum betrifft er uns alle?

Sexismus ist ein Verhalten oder eine Einstellung, bei der Menschen aufgrund ihres Geschlechts herabgesetzt, erniedrigt oder auf bestimmte Eigenschaften reduziert werden. Dabei wird die betroffene Person oft nicht als eigenständiger Mensch wahrgenommen, sondern als Objekt behandelt – zum Beispiel für die Zwecke anderer oder zur Demonstration von Macht. Sexismus wird von den meisten Menschen als moralisch falsch angesehen und ist in keiner sozialen oder kulturellen Situation gerechtfertigt.

Warum ist Sexismus problematisch?

Sexismus verletzt die Würde, Freiheit und Individualität von Menschen. Wenn jemand nicht als ganze Person, sondern nur durch Äußerlichkeiten wie Aussehen oder Geschlecht wahrgenommen wird, bedeutet das eine Abwertung. Diese Abwertung kann subtil sein, wie in abfälligen Bemerkungen, oder offensichtlich, wie in belästigendem Verhalten. Es ist, als würde man einem Menschen seine Menschlichkeit für einen Moment wegnehmen.



### Es ist Sexismus wenn...

... ein Kolleg ungefragt das Aussehen einer Person kommentiert oder anzügliche Kommentare macht.

... ein Vorgesetzter das Aussehen einer Person kommentiert oder anzügliche Kommentare macht.

Was würde passieren, wenn die Geschlechter getauscht sind?

- **Am Arbeitsplatz:** Forderungen, dass eine Mitarbeiterin sich schminkt oder bestimmte Kleidung trägt, um einem Vorgesetzten oder Kunden zu gefallen.

Auch scheinbar harmlose Situationen, wie das Gerede in einer Männergruppe über eine Frau, können sexistisch sein, da sie darauf abzielen, Macht oder Überlegenheit zu demonstrieren.

### Es ist Sexismus wenn...

... in einer Gruppe jemand ein Witz über das andere Geschlecht erzählt, der das andere Geschlecht herabsetzt oder auf körperliche bzw. stereotype Eigenschaften reduziert.

### Wie zeigt sich Sexismus?

Sexismus begegnet uns überall:

- **In der Sprache:** Wenn jemand aufgrund seines Geschlechts abfällig oder respektlos angesprochen wird.
- **In den Medien:** Bilder, Werbung oder Filme, die Frauen oder Männer auf ihre Körper reduzieren, anstatt sie als ganze Menschen darzustellen.
- **Im Alltag:** Unerwünschte Kommentare zu Aussehen oder Kleidung, anzügliche Gesten oder aufdringliche Blicke.

### Ist Sexismus wirklich so verbreitet?

Ja, Sexismus ist in nahezu allen Bereichen unserer Gesellschaft präsent. Egal ob im Privaten oder im öffentlichen Raum, bei der Arbeit, in den sozialen Netzwerken oder in Filmen und Zeitschriften – sexistische Denkweisen und Verhaltensweisen sind allgegenwärtig. Dies zeigt, dass Sexismus nicht nur ein individuelles Problem ist, sondern auch ein strukturelles, das in unseren gesellschaftlichen Normen und Medien verankert ist.

## Warum wird Sexismus abgelehnt, aber trotzdem genutzt?

Obwohl die meisten Menschen Sexismus als „falsch“ ansehen, wird er oft aus kommerziellen Gründen eingesetzt. Werbung, Filme und andere Produkte nutzen sexistische Darstellungen, um Aufmerksamkeit zu erregen und Geld zu verdienen. Dies zeigt, wie widersprüchlich unsere Gesellschaft manchmal ist: Wir lehnen Sexismus ab, doch er wird genutzt, weil er profitabel sein kann.

### Es ist Sexismus wenn...

... die einzige Frau im Raum zum Kaffee holen geschickt wird ohne zu wissen in welcher Funktion diese dort ist.

## Warum ist es wichtig, über Sexismus zu sprechen?

Sexismus hat keinen Platz in einer respektvollen Gesellschaft. Er verletzt nicht nur Individuen, sondern schadet auch der sozialen Harmonie. Viele Menschen glauben vielleicht, dass Sexismus „kein echtes Problem“ ist, weil sie ihn nicht direkt wahrnehmen oder nicht davon betroffen sind. Doch die Alltagsdefinitionen zeigen: Sexismus ist herabsetzend, sozial zu verurteilen und widerspricht den grundlegenden Werten von Freiheit und Würde. Deshalb ist es wichtig, ein Bewusstsein dafür zu schaffen und sich aktiv dagegen einzusetzen.

## Was können wir tun?

- **Bewusstsein schaffen:** Verstehen, wie und wo Sexismus auftritt.
- **Respektvoller Umgang:** Menschen als Individuen sehen, unabhängig von Geschlecht oder Äußerlichkeiten.
- **Handeln:** Sexistisches Verhalten nicht ignorieren, sondern klar ansprechen und kritisieren.

Sexismus betrifft uns alle, direkt oder indirekt. Wenn wir ihn gemeinsam erkennen und bekämpfen, schaffen wir eine gerechtere und respektvollere Gesellschaft.

Die wohl bedeutendste Bewegung, die sich gegen Sexismus richtet, ist die #metoo – Bewegung. Weitere Informationen finden Sie hier: <https://www.fes.de/wissen/gender-glossar/metoo>

## Myogynie ≠ Sexismus

Misogynie bezeichnet eine tief verwurzelte Abneigung oder Feindseligkeit gegenüber Frauen. Es ist eine Form von Hass, die oft in negativen Stereotypen, Diskriminierung, Gewalt und Misshandlungen gegen Frauen zum Ausdruck kommt.

### Beispiele:

- Abwertende oder beleidigende Kommentare über Frauen.
- Gewaltakte, die speziell gegen Frauen gerichtet sind, weil sie Frauen sind.
- Überzeugungen, dass Frauen minderwertig oder unfähig sind, bestimmte Rollen oder Aufgaben zu erfüllen.

### Charakteristika:

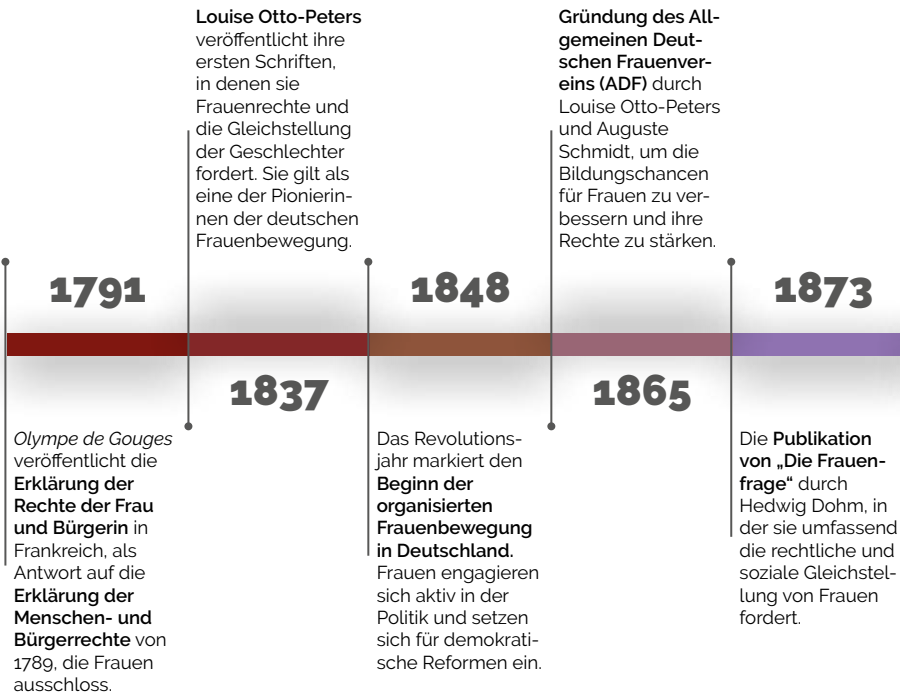
- Ist oft emotional geladen und manifestiert sich in Hass oder Verachtung.
- Kann bewusst oder unbewusst sein.
- Hat historische und kulturelle Wurzeln, die tief in gesellschaftlichen Strukturen verankert sind.

**Also:** Misogynie ist spezifisch **NUR** gegen Frauen gerichtet; Sexismus kann sich gegen **BEIDE** Geschlechter richten, betrifft jedoch Frauen stärker aufgrund historischer und gesellschaftlicher Ungleichheiten.

# Zeitstrahl Frauenbewegung und Meilensteine für die Rechte von Frauen

## Erste Welle

---



## Zweite Welle

---

Gründung des **Bund Deutscher Frauenvereine (BDF)**, einem Zusammenschluss verschiedener Frauenverbände, der sich für Frauenrechte und soziale Reformen einsetzt.

**1918**

Viele Frauenorganisationen wurden in der Zeit des Nationalsozialismus verboten.

**1949**

**Elisabeth Schwarzhaupt** ist die erste Frau im Kabinett, wie ist die erste Bundesministerin in Deutschland und übernimmt das Gesundheitsressort.

**1894**

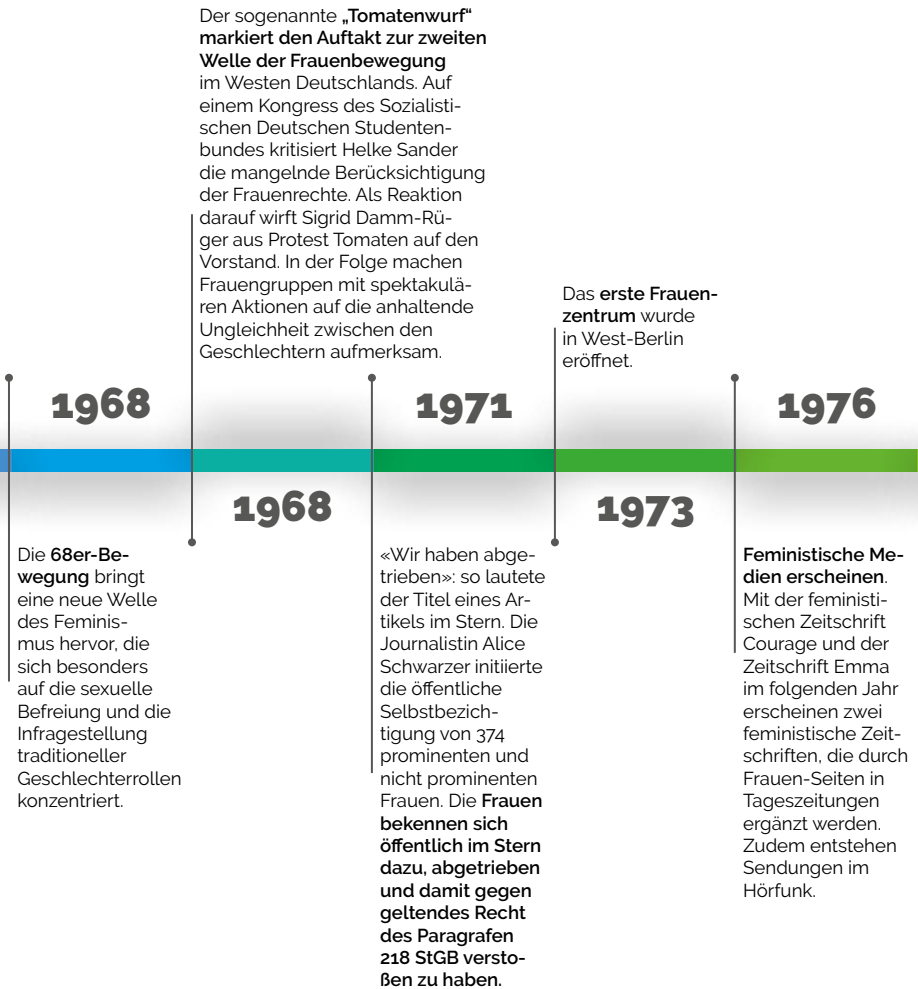
Frauen erhalten in Deutschland **das Wahlrecht** nach dem Ersten Weltkrieg.

**1933  
-  
1945**

Das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland garantiert in Artikel 3 die **Gleichberechtigung von Männern und Frauen**.

**1961**

## Zeitstrahl Frauenbewegung und Meilensteine für die Rechte von Frauen (Fortsetzung)





---

Das neue Ehe-  
recht tritt in Kraft,  
das die **Gleich-  
berechtigung  
von Ehepartnern**  
festschreibt und  
die traditionelle  
Rollenverteilung in  
der Ehe aufbricht.

**1977**

In das BGB wurde  
das **Gesetz über  
die Gleichbehand-  
lung** von Männern  
und Frauen und  
das Recht auf  
gleiches Entgelt  
eingeführt.

**1980**

**Afrodeutsche  
Frauen gründen  
ADEFRA** (Afro-  
deutsche Frauen),  
was für das Emp-  
owerment und die  
Selbstbestimmung  
von deutschen  
Schwarzen Frauen  
kämpft.

**Mitte  
1980er**

**Judith Butler**  
veröffentlicht mit  
„**Das Unbehagen  
der Geschlechter**“  
und stößt damit  
Diskussionen um  
die Queer-Theo-  
ry an, die den  
Zusammenhang  
von biologischem  
Geschlecht (sex),  
sozialem Ge-  
schlecht (gender)  
und sexuellem  
Begehren kritisch  
untersucht.

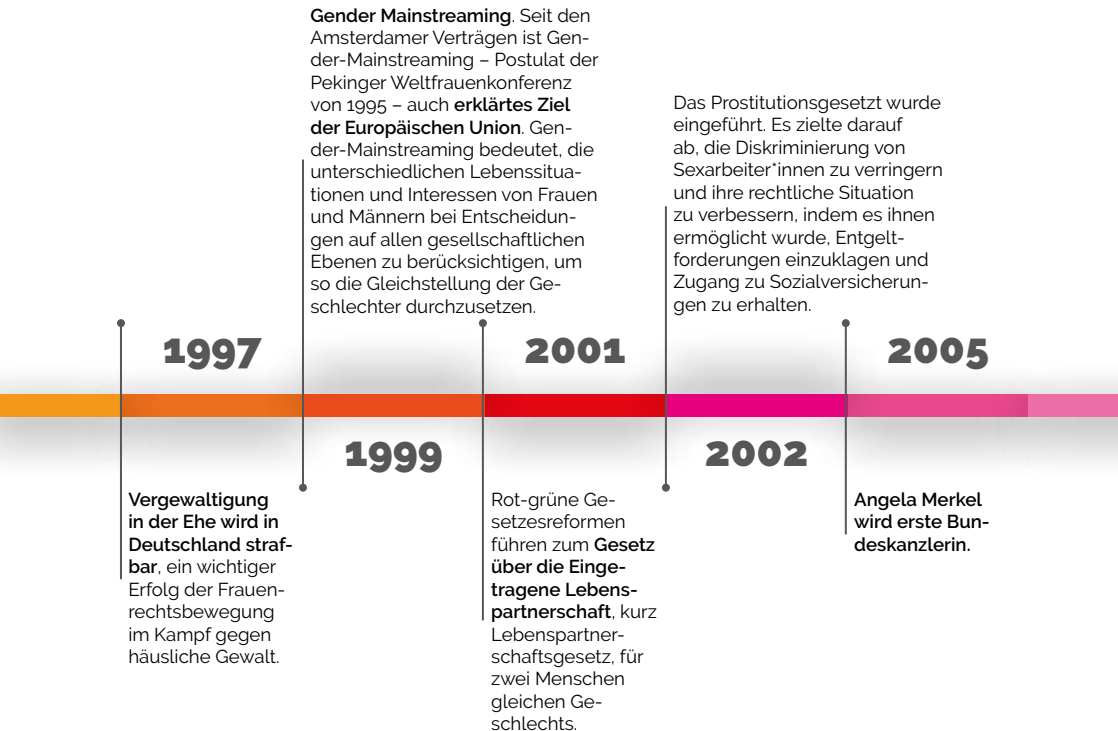
**1990**

Die **UN-Weltfrau-  
enkonferenz in  
Peking** identifiziert  
**die zwölf zent-  
ralen Problem-  
felder** und legt  
die Maßnahmen  
zur Förderung der  
Gleichstellung der  
Geschlechter und  
der Frauenrechte  
fest.

**1995**

## Zeitstrahl Frauenbewegung und Meilensteine für die Rechte von Frauen (Fortsetzung)

### Dritte Welle



## Empfehlungen

#aufschrei-Debatte über Alltagssexismus

2013

2017

#MeToo-Bewegung erreicht Deutschland und führt zu einer breiten öffentlichen Debatte über sexuelle Belästigung und Gewalt gegen Frauen.

Zur Vertiefung des Themas Sexismus wird die Episode „SMN 1: Wie misogyn sind wir?“ aus dem Podcast „Say My Name – Der Podcast“ der Bundeszentrale für politische Bildung empfohlen. In dieser Episode wird die Frage untersucht, wie tief Misogynie in unserer Gesellschaft verankert ist. Historische Hintergründe, aktuelle gesellschaftliche Strukturen und persönliche Erfahrungsberichte werden beleuchtet, um das Bewusstsein für geschlechtsspezifische Diskriminierung zu schärfen. (<https://www.bpb.de/mediathek/podcasts/say-my-name-der-podcast/543641/smn-1-wie-misogyn-sind-wir/>)

Noch zu empfehlen ist „Der Lila Podcast“, ein feministischer Podcast, der sich mit aktuellen gesellschaftspolitischen Themen aus einer geschlechtergerechten Perspektive auseinandersetzt. Die Moderatorinnen diskutieren regelmäßig über Themen wie Feminismus, Gleichstellung, Politik und Kultur und bieten dabei vielfältige Einblicke in die Herausforderungen und Erfolge der Frauenbewegung. (<https://open.spotify.com/show/0XbJq1h0vMo6YtR9DtRdRp?si=e337015cbf7840bd&nd=1&lsi=cc8f1db5167e48b1> oder <https://lila-podcast.de/>)

Das Werk „Rebellische Frauen – Women in Battle: 150 Jahre Kampf für Freiheit, Gleichheit, Schwesterlichkeit“ von Marta Breen und Jenny Jordahl ist eine grafische Erzählung, die 150 Jahre der Frauenbewegung und des Kampfes für Gleichberechtigung dokumentiert. Das Buch bietet eine lebendige Darstellung der Herausforderungen und Erfolge rebellischer Frauen weltweit, die sich gegen Ungerechtigkeiten zur Wehr gesetzt haben.

# QUIZ

## Wie viel weißt du über die Hintergründe des Sexismus?

1

Was versteht man unter dem Begriff „Sexismus“?

- A) wissenschaftliche Theorie über Geschlechter
- B) Diskriminierung aufgrund des Geschlechts
- C) Ein biologisches Merkmal
- D) Ein kulturelles Fest

2

Was bezeichnet der Begriff „Sexismus“?

- A) Vorurteile oder Diskriminierung basierend auf Geschlecht oder Geschlechtsidentität
- B) Ein Gesetz zur Förderung von Frauen in Führungspositionen
- C) Eine Form der Gewalt gegen Frauen
- D) Ein kulturelles Fest

3

Was bedeutet der Begriff „Patriarchat“ in Bezug auf Sexismus?

- A) Eine matriachale Gesellschaft
- B) Eine Gesellschaftsordnung, in der Männer dominieren
- C) Eine demokratische Regierungsform
- D) Eine religiöse Zeremonie

4

Welche Bewegung erreichte Deutschland im Jahr 2017 und führte zu einer Debatte über sexuelle Belästigung und Gewalt gegen Frauen?

- A) Suffragetten-Bewegung
- B) #MeToo-Bewegung
- C) Schwarzer Frauenbund
- D) Der Tomatenwurf

5

Welche Rolle spielen Stereotype im Kontext von Sexismus?

- A) Sie haben keinen Einfluss
- B) Sie fördern Gleichberechtigung
- C) Sie zementieren Geschlechterrollen und Vorurteile
- D) Sie sind ausschließlich positiv

6

Welcher Begriff beschreibt die doppelte Belastung, die Frauen durch Beruf und Hausarbeit erfahren?

- A) Gender Pay Gap
- B) Doppelverdiener-Haushalt
- C) Doppelbelastung
- D) Work-Life-Balance

7

Was bezeichnet der Begriff „Misogynie“?

- A) Eine tiefe Abneigung oder Feindlichkeit gegenüber Frauen
- B) Die rechtliche Gleichstellung der Geschlechter
- C) Die Teilnahme von Frauen in Führungspositionen
- D) Eine spezifische Form von Sexismus gegen Männer

8

Wie nennt man das Phänomen, bei dem Frauen bei gleicher Qualifikation für die gleiche Arbeit weniger Lohn als Männer erhalten?

- A) Geschlechterparität
- B) Gender Pay Gap
- C) Equal Pay
- D) Lohnparität

9

Was bedeutet der Begriff „Intersektionalität“?

- A) soziale Identitäten wie ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht und soziale Klasse existieren unabhängig voneinander
- B) unterschiedliche Formen der Diskriminierung und Unterdrückung sind miteinander verbunden und können sich überschneiden
- C) Diskriminierung findet ausschließlich auf individueller Ebene statt
- D) Vermeidung von Konflikten zwischen verschiedenen sozialen Gruppen

10

Wann erhielten Frauen in Deutschland das Wahlrecht?

- A) 1894
- B) 1918
- C) 1949
- D) 1968

## 4.10 Antifeminismus

### Was ist Antifeminismus und warum ist er problematisch?

Feminismus setzt sich für Gleichberechtigung aller Geschlechter ein und hinterfragt die Ungleichheiten, die durch traditionelle Rollenbilder und Machtstrukturen entstehen. Antifeminismus hingegen wendet sich gegen diese Ideen und behauptet oft, dass feministische Forderungen übertrieben, ungerecht oder sogar gefährlich seien.

Für Menschen mit wenig Hintergrundwissen mag Antifeminismus auf den ersten Blick harmlos erscheinen, da er oft mit Aussagen wie „Gleichberechtigung ist längst erreicht“ oder „Männer werden benachteiligt“ daherkommt. Doch Antifeminismus ist nicht nur eine Meinungsäußerung, sondern oft ein Ausgangspunkt für tiefergehende gesellschaftliche Spaltungen und sogar Radikalisierungen.

### Warum entsteht Antifeminismus?

Antifeminismus entsteht häufig aus Angst vor Veränderungen. Traditionelle Geschlechterrollen geben vielen Menschen eine klare Vorstellung davon, wie die Welt funktionieren sollte. Wenn Feminismus diese Rollen hinterfragt – beispielsweise die Idee, dass Männer stärker oder Frauen fürsorglicher sein müssen –, fühlen sich manche Menschen bedroht. Diese Unsicherheit wird oft durch Vorurteile gegenüber Frauen und queeren Menschen verstärkt.

Antifeministische Haltungen greifen diese Ängste auf und richten sie gezielt gegen Feminist:innen sowie gegen queere Menschen, die als „Störung“ der traditionellen Ordnung angesehen werden. Dabei wird häufig das Narrativ verwendet, dass Feminismus Männer benachteilige oder „natürliche“ Geschlechterunterschiede zerstören wolle.

# ANTI FEMI NIS MUS

Antifeminismus stärkt bestehende Vorurteile gegenüber Frauen und queeren Menschen, indem er sie als „Problem“ darstellt:

- **Frauen:** Feministische Forderungen werden oft verzerrt dargestellt, zum Beispiel als angeblicher Versuch, Männer zu unterdrücken. Frauen, die Gleichberechtigung fordern, werden oft als „hysterisch“ oder „radikal“ abgewertet.
- **Queere Menschen:** Antifeminismus richtet sich häufig gegen queere Menschen, indem er sie als Bedrohung für die traditionelle Familie und Geschlechterordnung darstellt. Dadurch werden Vorurteile wie „queere Menschen sind unnatürlich“ verstärkt.

### **Die Gefahr der Radikalisierung durch Antifeminismus**


Antifeminismus ist mehr als nur eine Meinung – er kann der Einstieg in extremistische Denkmuster sein. Radikale Gruppen nutzen antifeministische Rhetorik, um Menschen zu mobilisieren, die sich von gesellschaftlichen Veränderungen bedroht fühlen. Dies führt häufig zu einer schrittweisen Radikalisierung:

- 1. Feindbilder schaffen:** Antifeminismus stellt Feminist:innen und queere Menschen als „Gegner:innen“ dar, die angeblich gesellschaftliche Werte zerstören.
- 2. Gräben vertiefen:** Diese Feindbilder fördern Polarisierung, da sie bestehende Ängste und Vorurteile verstärken.
- 3. Extremistische Netzwerke:** In Online-Foren oder sozialen Medien werden antifeministische Botschaften verbreitet, die leicht in radikalere Ideologien wie Rechtsextremismus übergehen können.

### **Gemeinsamkeiten von Antifeminismus, Islamismus und der Neuen Rechten**

Obwohl der Islamismus und die Neue Rechte ideologisch unterschiedliche Ziele verfolgen, gibt es eine wichtige Gemeinsamkeit: Beide Bewegungen nutzen antifeministische Rhe-





torik, um Geschlechterrollen zu zementieren und gesellschaftliche Veränderungen zu blockieren.

**1. Traditionelle Geschlechterrollen:** Sowohl islamistische als auch neurechte Ideologien propagieren ein Weltbild, in dem Frauen und Männer streng voneinander getrennte Rollen haben. Frauen sollen vor allem für Familie und Haushalt verantwortlich sein, während Männer die Autorität nach außen vertreten.

**2. Feindbilder:** Feminismus wird als Bedrohung für die „natürliche Ordnung“ dargestellt. Feminist:innen und queere Menschen werden als Symbol für eine Gesellschaft angesehen, die angeblich „entartet“, „nicht normal“ oder „vom Weg abgekommen“ ist.

**3. Instrumentalisierung von Ängsten:** Beide Bewegungen nutzen die Unsicherheit von Menschen, die sich von gesellschaftlichem Wandel bedroht fühlen. Die Forderung nach Gleichberechtigung wird dabei als Angriff auf kulturelle oder religiöse Traditionen dargestellt.

Antifeminismus wirkt oft harmlos, weil er sich als Kritik an vermeintlichen „Übertreibungen“ des Feminismus darstellt. Doch seine Verbindungen zu radikalen Ideologien wie Islamismus und Neuer Rechter zeigen, dass er tiefgreifende gesellschaftliche Schäden anrichten kann. Antifeminismus fördert Polarisierung, verstärkt Vorurteile und bietet extremistischen Gruppen eine gemeinsame Grundlage.

**FAZIT:**

## 4.11 Intersektionalität

### Was ist Intersektionalität und wie entstand der Begriff?

Intersektionalität ist ein Konzept, das erklärt, wie verschiedene Merkmale der Identität – wie Geschlecht, Hautfarbe, soziale Herkunft oder andere – gleichzeitig wirken und sich auf die Erfahrungen von Menschen auswirken. Der Begriff stammt von der US-amerikanischen Juristin und Professorin **Kimberlé Crenshaw**, die ihn Ende der 1980er Jahre prägte, um eine Lücke in der Analyse von Diskriminierung sichtbar zu machen.

### Der Ursprung des Begriffs: Ein Fallbeispiel

Kimberlé Crenshaw entwickelte den Begriff Intersektionalität, um die Erfahrungen von schwarzen Frauen in den Vereinigten Staaten zu beschreiben. Sie zeigte, dass bestehende Diskriminierungsgesetze oft nicht ausreichen, um die Überschneidung mehrerer Diskriminierungsformen zu erfassen. Ein bekanntes Beispiel, das Crenshaw nennt, stammt aus einem Gerichtsfall in den 1970er Jahren:

Eine Gruppe schwarzer Frauen klagte gegen einen Arbeitgeber, weil sie sich diskriminiert fühlten. Dieser Arbeitgeber stellte zwar schwarze Männer für körperlich anstrengende Tätigkeiten ein und weiße Frauen für Büroarbeiten, jedoch keine schwarzen Frauen. Die Klage wurde abgewiesen, weil das Gericht die Diskriminierung nur getrennt betrachtete: entweder als Rassismus (gegen schwarze Männer) oder als Sexismus (gegen weiße Frauen). Die spezifischen Erfahrungen schwarzer Frauen – die sowohl rassistische als auch sexistische Diskriminierung erlebten – wurden nicht berücksichtigt. Crenshaw argumentierte, dass solche Überschneidungen in der Analyse von Ungerechtigkeiten berücksichtigt werden müssen.

### Warum ist Intersektionalität wichtig?

Intersektionalität macht deutlich, dass Menschen aufgrund ihrer einzigartigen Kombination von Identitätsmerkmalen unterschiedlich behandelt werden können. Diskriminierung ist nicht immer eindimensional. Zum Beispiel erleben schwarze Frauen Rassismus anders als schwarze Männer oder weiße Frauen. Sie stehen an einer „Schnittstelle“ (Intersection), an der mehrere Formen der Diskriminierung zusammenwirken.

### Ein einfaches Beispiel aus dem Alltag

Stell dir eine Migrantin vor, die eine Behinderung hat. Sie könnte in der Gesellschaft mit Vorurteilen gegenüber Menschen mit Behinderung konfrontiert sein, gleichzeitig aber auch aufgrund ihrer Herkunft Diskriminierung erfahren. Diese Erfahrungen können nicht vollständig verstanden werden, wenn man nur eine dieser beiden Dimensionen betrachtet.

### Die Bedeutung heute

Intersektionalität hilft uns, gesellschaftliche Ungleichheiten besser zu verstehen und zu bekämpfen. Sie zeigt, warum es wichtig ist, die Vielfalt menschlicher Erfahrungen zu berücksichtigen, um gerechtere Lösungen zu finden – sei es in der Politik, im Arbeitsleben oder im Bildungssystem.

Kimberlé Crenshaws Arbeit hat unser Verständnis von Diskriminierung revolutioniert und dazu beigetragen, dass wir besser verstehen, wie Menschen in ihrer Vielfalt wahrgenommen und unterstützt werden können.



# Ey, Du NAZI!

## **Professioneller Umgang mit Vorwürfen wie „Du Nazi“ oder „Du Rassist“ im Justizvollzug**

Im Arbeitsalltag des Justizvollzugs werden Mitarbeitende mitunter mit belastenden Vorwürfen wie "Du Nazi" oder "Du Rassist" konfrontiert sein und fordern von den Betroffenen eine professionelle Reaktion. Doch wie lässt sich angemessen mit solchen Situationen umgehen?

Es ist für die weitere Betrachtung sinnvoll, davon auszugehen, dass die beschuldigte Person keine rassistischen Einstellungen hegt.

Der Umgang mit diesen Vorwürfen erfordert jedoch eine differenzierte Analyse, die sowohl die Perspektive der Inhaftierten als auch die persönliche Reaktion der Mitarbeitenden berücksichtigt.

## **Verständnis für die Motivation hinter den Vorwürfen**

Zunächst ist es wichtig, die Gründe zu reflektieren, warum Inhaftierte solche Vorwürfe äußern:

### **1. Gezielte Provokation**

Inhaftierte wissen oftmals genau, welche Wirkung solche Anschuldigungen haben, und setzen sie gezielt ein, um ihr Gegenüber emotional zu treffen.

### **2. Subjektive Wahrnehmung und Lebenserfahrungen**

Viele Inhaftierte erleben Benachteiligungen oder als abwertend empfundene Behandlungen als rassistisch motiviert. Diese Wahrnehmung basiert häufig auf ihren bisherigen Lebenserfahrungen, die von Diskriminierung geprägt sein können. In diesem Kontext reagieren sie oft sensibler auf bestimmte Situationen, als es für Justizvollzugsbeamte, etwa im Allgemeinen Vollzugsdienst (AVD), direkt nachvollziehbar ist.

## Reflexion der eigenen Reaktion

Der Umgang mit derartigen Vorwürfen erfordert eine bewusste Selbstkontrolle. Es kann hilfreich sein, solche Anschuldigungen nicht persönlich zu nehmen.

Diese Fähigkeit der inneren Distanzierung ermöglicht eine sachliche Reaktion und hilft, die Situation kontrolliert zu bewältigen.

Eine zu große Distanzierung birgt jedoch das Risiko, dass die Anliegen und Probleme der Inhaftierten nicht mehr ernst genommen werden. Hier ist ein ausgewogenes Maß erforderlich.

## Strategien für einen idealen Umgang mit Vorwürfen

Ein professioneller Umgang mit solchen Vorwürfen lässt sich in folgenden Schritten zusammenfassen:

### 1. Emotionale Kontrolle bewahren

Es ist essenziell, nicht emotional zu reagieren und eine Eskalation der Situation zu vermeiden.

### 2. Selbstreflexion

Das eigene Verhalten sollte kritisch hinterfragt werden. Gab es möglicherweise Handlungen oder Äußerung (Wortwahl, Bezeichnung...), die vom Inhaftierten als ungerecht oder unangemessen empfunden wurden?

### 3. Respekt und Höflichkeit wahren

Unabhängig von der konkreten Situation sollte der Umgang mit den Inhaftierten stets respektvoll und professionell bleiben, auch wenn sie innerlich sehr aufgewühlt sind.

### 4. Sachliche Erklärung

Es empfiehlt sich, das eigene Handeln ruhig und klar zu erläutern, um Missverständnisse aufzuklären.

## 5. Kollegiale Beratung einholen

Der Austausch mit Kolleginnen und Kollegen kann Aufschluss darüber geben, ob diese ähnliche Erfahrungen mit der betreffenden Person gemacht haben. Möglicherweise verfügen sie über Hintergrundwissen, das das Verhalten des Inhaftierten erklärt.

## 6. Provokationen vermeiden

Sarkastische oder provokante Bemerkungen – etwa in Form von Retourkutschen – sollten unbedingt unterlassen werden, da sie die Situation nur weiter verschärfen könnten.

Also verzichten Sie beim nächsten Kontakt auf Kommentare wie „Hier kommt der alte Rassist um dir ...zu bringen“ o.ä.

Vorwürfe wie „Du Nazi“ oder „Du Rassist“ sollten nicht persönlich genommen werden, sondern als Anlass zur Reflexion des eigenen Handelns dienen. Gleichzeitig können sie dazu beitragen, sensibel mit den Wahrnehmungen und Lebenserfahrungen der Inhaftierten umzugehen. Ein professioneller Umgang mit solchen Situationen erfordert Selbstkontrolle, Reflexionsfähigkeit und die Bereitschaft, respektvoll zu kommunizieren. So lässt sich eine Eskalation vermeiden, und es entsteht Raum für einen konstruktiven und professionellen Umgang.

**FAZIT:**

# ANHANG



## Literatur und Quellenangaben

bis Seite 8:

**Hoffman, Edwin (2015):** Interkulturelle Gesprächsführung – Theorie und Praxis des TOPOI – Modells. Wiesbaden: Springer.

**Kumbier, Dagmar / Schulz von Thun, Friedemann (Hg.) (2021 [2006]):** Interkulturelle Kommunikation: Methoden, Modelle, Beispiele. Hamburg: Rowohlt, 10. Auflage.

**Leenen, Wolf Rainer (Hg.) (2019):** Handbuch Methoden interkultureller Weiterbildung. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

bis Seite 11:

**Hansen, K. (2015):** Ambivalenz in der interkulturellen Kommunikation: Herausforderungen und Chancen. Wiesbaden: Springer VS.

**Hansen, K. (2018):** Dilemmata in interkulturellen Kontexten: Eine praxisorientierte Perspektive. Berlin: De Gruyter.

**Rathje, S. (2006):** Interkulturelle Kompetenz – Begriff, Modell und empirische Erfassung. In Zeitschrift für interkulturelle Kommunikation, 35(1), 25-38.

bis Seite 17:

**Antidiskriminierungsstelle des Bundes (o.J.):** Im Internet unter: <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/recht-und-gesetz/allgemeines-gleichbehandlungsgesetz/allgemeines-gleichbehandlungsgesetz-node.html> (letzter Aufruf 02.12.2024).

**Gregull, Elisabeth (2018):** Migration und Diversity. Im Internet unter: <https://www.bpb.de/themen/migration-integration/dossier-migration/223777/migration-und-diversity/> (letzter Aufruf 02.12.2024).

**IDA e.V. (o.J.):** Diversität. Im Internet unter: <https://www.vielfalt-mediathek.de/diversitaet> (letzter Aufruf 02.12.2024).

**Van Keuk, Ghaderi / Joksimovic, David (Hrsg.) (2011):** Diversity – Transkulturelle Kompetenz in klinischen und sozialen Arbeitsfeldern. Stuttgart: Kohlhammer.

bis Seite 19:

**Abdul-Hussain, Surur / Hofmann, Roswitha (2013):** Dimensionen von Diversität. Im Internet unter: <https://erwachsenenbildung.at/themen/diversitymanagement/grundlagen/dimensionen.php> (letzter Aufruf 03.12.2024).

Kessler, Eva-Marie / Warner, Lisa Marie (2023): Ageismus – Altersbilder und Altersdiskriminierung in Deutschland. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Im Internet unter: [https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/altersbilder\\_lang.pdf%3F\\_\\_blob%3DpublicationFile%26v%3D8&ved=2ahUKEwiYtcPo24uKAXWxnfoHHYnXDRE4ChAWegQlGHAB&usq=AOvVaw1lMj6qx-JnmGkb1sol3Mmut](https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/altersbilder_lang.pdf%3F__blob%3DpublicationFile%26v%3D8&ved=2ahUKEwiYtcPo24uKAXWxnfoHHYnXDRE4ChAWegQlGHAB&usq=AOvVaw1lMj6qx-JnmGkb1sol3Mmut) (letzter Aufruf 03.12.2024).

bis Seite 21:

**Charta der Vielfalt (o.J.):** Die Märchen von der Chancengleichheit. Im Internet unter: <https://www.charta-der-vielfalt.de/aktivitaeten/soziale-herkunft-die-7-dimension/die-maerchen-der-chancengleichheit/> (letzter Abruf 11.12.2024).

**Charta der Vielfalt (o.J.):** Soziale Herkunft: Die 7. Dimension. Im Internet unter <https://www.charta-der-vielfalt.de/aktivitaeten/soziale-herkunft-die-7-dimension/> (letzter Abruf 11.12.2024).

**Spiewak, Martin / Bublies, Pia (2024):** Ungleich. ZEIT Nr. 29/2024. Im Internet unter: <https://www.zeit.de/2024/29/bildungsungleichheit-schule-kinder-akademiker-studium> (letzter Abruf 11.12.2024).

bis Seite 28:

**Antidiskriminierungsstelle des Bundes (o.J.):** inter\* - Der Begriff inter\* ist ein Oberbegriff, der vielfältige intergeschlechtliche Realitäten und Körperlichkeiten einschließen soll. Im Internet unter: <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/diskriminierungsmerkmale/geschlecht-und-geschlechtsidentitaet/inter/inter-node.html> (letzter Abruf 04.12.2024).

**Broermann, B. / In het Panhuis, E. (2020):** Als der Stonewall-Mythos begründet wurde – „Gay Liberation Day“ 1970. Im Internet unter: [https://www.queer.de/detail.php?article\\_id=36448](https://www.queer.de/detail.php?article_id=36448) (letzter Abruf: 04.12.2024).

**Friedrich-Ebert-Stiftung (o.J.):** Gender. Im Internet unter: <https://www.fes.de/wissen/gender-glossar/gender> (letzter Abruf: 04.12.2024).

**Schumacher, Beate (2017):** Intersexualität – was sind die medizinischen Ursachen? Ärzte Zeitung. Im Internet unter: <https://www.aerztezeitung.de/Medizin/Intersexualitaet-was-sind-die-medizinischen-Ursachen-311631.html> (letzter Abruf: 04.12.2024).

bis Seite 31:

**Charta der Vielfalt e. V.:** Diese Organisation bietet praktische Leitfäden zur Förderung von Diversität in Unternehmen, einschließlich der Dimension „körperliche und geistige Fähigkeiten“. (<https://www.charta-der-vielfalt.de/>)

**TU Chemnitz:** Die Universität erläutert die Bedeutung körperlicher und geistiger Fähigkeiten als Kern-Dimension der Diversität, mit Bezug auf die Umsetzung von Barrierefreiheit und Inklusion. (<https://www.tu-chemnitz.de/tu/diversity/>)

**BAG Selbsthilfe:** Die Bundesarbeitsgemeinschaft Selbsthilfe veröffentlicht Studien und Berichte zu den Herausforderungen und Bedarfen von Menschen mit Behinderungen. (<https://www.bag-selbsthilfe.de/>)

**Antidiskriminierungsstelle des Bundes:** Die Einrichtung bietet rechtliche und praktische Orientierung zur Vermeidung von Diskriminierung aufgrund von Behinderungen oder psychischen Erkrankungen. (<https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/startseite/startseite-node.html>)

bis Seite 36:

**Vom Vorurteil zur Gewalt - Politische und soziale Feindbilder in Geschichte und Gegenwart** von Wolfgang Benz (Autor), Herder Verlag

**Die Abwertung der Anderen - Eine europäische Zustandsbeschreibung zu Intoleranz, Vorurteilen und Diskriminierung** von Andreas Zick, Beate Küpper, Andreas Hövermann

**Kostenloser Download bei der Friedrich-Ebert-Stiftung:** <https://library.fes.de/pdf-files/do/07905-20110311.pdf>

Vorurteile, Differenzierung und Diskriminierung - sozialpsychologische Erklärungsansätze **bbp: Bundeszentrale für politische Bildung** <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/130413/vorurteile-differenzierung-und-diskriminierung-sozialpsychologische-erklaerungsansaeetze/>

**ALGORITHMWATCH:** Wie Bildgeneratoren die Welt zeigen: Stereotypen statt Vielfalt <https://algorithmwatch.org/de/bildgeneratoren-stereotypen/>

bis Seite 38:

**Antidiskriminierungsstelle des Bundes (o.J.):** Diskriminierungsformen. Im Internet unter: <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/was-ist-diskriminierung/diskriminierungsformen/diskriminierungsformen-node.html> (letzter Aufruf 12.12.2024).

**Czollek, L. C., Perko, G., & Weiß, H. (2019):** Praxishandbuch Social Justice and Diversity: Theorien, Training, Methoden. Beltz Juventa.

**Der Paritätischer (o.J.):** Strukturelle Diskriminierung. Im Internet unter: <https://www.der-paritaetische.de/themen/soziale-arbeit/partizipation-und-demokratiebildung-in-der-kindertagesbetreuung/das-abc-der-beteiligung/diskriminierung-strukturelle/> (letzter Aufruf 12.12.2024).

**Weisband, Marina (2020):** Strukturelle Diskriminierung - Die Leichtigkeit des Wegsehens. Im Internet unter: <https://www.deutschlandfunk.de/strukturelle-diskriminierung-die-leichtigkeit-des-wegsehens-100.html> (letzter Aufruf 12.12.2024).

Seite 39:

**Vielfalt. Mediathek (o.J.)** Othering. Im Internet unter: <https://www.vielfalt-mediathek.de/othering> (letzter Aufruf 11.12.2024).

bis Seite 41:

**Godulla, Alexander (2024):** Fake oder Wirklichkeit: Wieso und wie leicht lassen wir uns täuschen?. Im Internet unter: <https://www.bpb.de/lernen/bewegtbild-und-politische-bildung/556240/fake-oder-wirklichkeit-wieso-und-wie-leicht-lassen-wir-uns-taueschen/> (letzter Abruf 11.12.2024).

**Mertol, Birol, 2022.** Der Anti-Bias-Ansatz zur Stärkung einer diversitätsorientierten und diskriminierungskritischen Bildungspraxis [online]. Bonn: Bundesausschuss für politische Bildung (bap) e.V., 02.11.2022 [Zugriff: 17.02.2023]. Verfügbar unter: <https://profession-politischebildung.de/grundlagen/diversitaetsoorientierung/anti-bias-ansatz/> (letzter Aufruf 11.12.2024).

**Mertol, Birol, 2022.** Der Anti-Bias-Ansatz zur Stärkung einer diversitätsorientierten und diskriminierungskritischen Bildungspraxis [online]. Bonn: Bundesausschuss für politische Bildung (bap) e.V., 02.11.2022 [Zugriff: 17.02.2023]. Verfügbar unter: <https://profession-politischebildung.de/grundlagen/diversitaetsoorientierung/anti-bias-ansatz/> (letzter Aufruf 11.12.2024).

**Domsch, Michel E.; Ladwig, Désirée; Weber, Florian C. (2019):** Vorurteile im Arbeitsleben. Unconscious Bias erkennen, vermeiden und abbauen. Berlin, Germany, Heidelberg: Springer Gabler.

bis Seite 45:

**Studie: „Ageismus - Altersbilder und Altersdiskriminierung in Deutschland“:** [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/altersbilder\\_lang.html](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/altersbilder_lang.html)

**Handout zur Studie: „Ageismus - Altersbilder und Altersdiskriminierung in Deutschland“:** [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/ExperExper/altersbilder\\_kurz.html](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/ExperExper/altersbilder_kurz.html)

**Rechtsprechungsübersicht deutscher Gericht Stand 08/2024:** [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Rechtsprechungsuebersicht/rechtsprechungsuebersicht\\_zum\\_antidiskriminierungsrecht.html](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Rechtsprechungsuebersicht/rechtsprechungsuebersicht_zum_antidiskriminierungsrecht.html)

**BAGSO - Bundesarbeitsgemeinschaft der Seniorenorganisationen:** <https://www.bagso.de/themen/altersdiskriminierung/>

**Altersdiskriminierung Jahrbuch 2024 Judikatur und Reformen zur Altersdiskriminierung:** Analyse der Jahre 2021 bis 2023 herausgegeben von Gustav Wachter, Verlag Österreich

**Altsein in Deutschland - Individuelle Lebenssituationen und gesellschaftliche Teilhabe im Alter** Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2019)

**Altersdiskriminierung am Arbeitsplatz** Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (2017)

bis Seite 49:

**Aktion Courage e.V. (o.J.):** Klassismus. Im Internet unter: <https://www.schule-ohne-rassismus.org/themen/klassismus/> (letzter Aufruf: 11.12.2024).

**Deutschlandfunk Kultur (2024):** Klassismus – Der abschätzige Blick auf die „Unterschicht“. Im Internet unter: <https://www.deutschlandfunkkultur.de/klassismus-diskriminierung-soziale-herkunft-100.html> (letzter Aufruf: 11.12.2024).

**Kemper, Andreas/Weinbach, Heike (2009):** Klassismus, Eine Einführung, Münster: Unrast Verlag.

Seite 53:

<https://www.gwi-boell.de/de/maennlichkeiten>

bis Seite 57:

**Bundeszentrale für politische Bildung:** Christian Geulen Geschichte des Rassismus <https://www.bpb.de/themen/rassismus-diskriminierung/rassismus/520683/geschichte-des-rassismus/>

**ZDF:** Rasse. Wahn. Verbrechen. - Die Geschichte des Rassismus <https://www.zdf.de/dokumentation/zdfinfo-doku/rasse-wahn-verbrechen-die-geschichte-des-rassismus-100.html>

**Deutscher Bundestag:** Zum Begriff „Rassismus“ - Ausgewählte Definitionen und Konzepte <https://www.bundestag.de/resource/blob/702300/11b469279197d3a3e40dda932f9c65a9/WD-1-017-20-pdf-data.pdf>

**ZDF:** MAITHINK X - Rassismus wissenschaftlich geprüft <https://www.zdf.de/show/mai-think-x-die-show/maithink-x-folge-37-rassismus-100.html>

**Quarks –** Darum kann man nicht von Menschenrassen sprechen <https://www.quarks.de/gesellschaft/darum-ist-die-rassentheorie-schwachsinn/>

**Mediendienst Integration –** Was ist struktureller Rassismus? <https://mediendienst-integration.de/artikel/was-ist-struktureller-rassismus.html>

**IAQ Report –** institutioneller Rassismus in Behörden – Rassistische Wissensbestände in Polizei, Gesundheitsversorgung und Arbeitsverwaltung [https://duepublico2.uni-due.de/servlets/MCRFileNodeServlet/duepublico\\_derivate\\_00075145/IAQ-Report\\_2022\\_02.pdf](https://duepublico2.uni-due.de/servlets/MCRFileNodeServlet/duepublico_derivate_00075145/IAQ-Report_2022_02.pdf)

**Springer:** Kritische Rassismusforschung: Theorien, Konzepte, zentrale Befunde [https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/978-3-658-37133-3\\_2](https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/978-3-658-37133-3_2)

Seite 58:

**Deutschlandfunk –** Wie sich der Rassismus modernisiert hat <https://www.deutschlandfunk.de/sozialforschung-wie-sich-der-rassismus-modernisiert-hat-100.html>

APUZ – Aus Politik und Zeitgeschehen <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/32421/kulturelle-homogenitaet-und-aggressive-intoleranz-eine-kritik-der-neuen-rechten/>

Bundeszentrale für politische Bildung <https://www.bpb.de/themen/rechtsextremismus/dossier-rechts-extremismus/500773/ethnopluralismus/>

Seite 59:

Nationale Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa) / Antidiskriminierungsstelle des Bundes / Deutsche Gesellschaft für Psychiatrie und Psychotherapie, Psychosomatik und Nervenheilkunde (DGPPN) / Bundeszentrale für politische Bildung (bpb)

Seite 64:

Bundeszentrale für politische Bildung (bpb): Antisemitismus und seine Formen

International Holocaust Remembrance Alliance (IHRA): Arbeitsdefinition von Antisemitismus

Zentralrat der Juden in Deutschland: Erkennung und Bekämpfung von Antisemitismus  
Benz, Wolfgang: Was ist Antisemitismus? (2021).

Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Definitionen von Rassismus und Antisemitismus  
Jerusalem Declaration on Antisemitism: <https://jerusalemdeclaration.org/>

Vielfalt Mediathek: <https://www.vielfalt-mediathek.de/kurz-erklaert-antisemitismus>

Amadeu Antonio Stiftung – Broschüre „deconstruct antisemitism“ Antisemitische Codes und Metaphern erkennen / [https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/wp-content/uploads/2021/11/210922\\_aas\\_broschuere-da-105x148\\_web\\_doppelseiten.pdf](https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/wp-content/uploads/2021/11/210922_aas_broschuere-da-105x148_web_doppelseiten.pdf)

Seite 65:

Nie wieder? Schon wieder!: Alter und neuer Antisemitismus, **Michael Wolffsohn**, Herder Verlag

Frenemies: Antisemitismus, Rassismus und ihre Kritiker\*innen, **Meron Mendel, Saba-Nur Cheema**, et al., Edition Bildungsstätte Anne Frank

Antisemitismus in der Sprache: Warum es auf die Wortwahl ankommt, **Ronen Steinke**, Duden Verlag

Judenhass Underground: Antisemitismus in emanzipatorischen Subkulturen und Bewegungen, **Nicholas Potter und Stefan Lauer**, Hentrich & Hentrich

ANDERS DENKEN - Die Onlineplattform für Antisemitismuskritik und Bildungsarbeit, <https://www.anders-denken.info/>

KlGa – Kreuzberger Initiative gegen Antisemitismus, <https://www.kiga-berlin.org/>

Bundeszentrale für politische Bildung – Antisemitismus, [https://www.bpb.de/themen/antisemitismus/?field\\_filter\\_format=all&field\\_tags\\_keywords\[0\]=-1&d=1](https://www.bpb.de/themen/antisemitismus/?field_filter_format=all&field_tags_keywords[0]=-1&d=1)

bis Seite 70:

CLAIM (2023): Erfahrungen und Umgangstrategien von Betroffenen von Antimuslimischen Rassismus. Im Internet unter: <https://www.claim-allianz.de/aktuelles/publikationen/> (letzter Aufruf 05.12.2024).

CLAIM / ZEOK e.V. (2024): Zivilgesellschaftliches Lagebild antimuslimischer Rassismus. Im Internet unter: <https://www.claim-allianz.de/aktuelles/publikationen/> (letzter Aufruf 05.12.2024).

Hamm, Rüdiger José (2022): Antimuslimischer Rassismus: Auswirkungen auf Demokratieförderung und Islamismusprävention. Im Internet unter: <https://www.bag-relex.de/auswirkungen-von-antimuslimischem-rassismus/> (letzter Aufruf 05.12.2024).

**Ida e.V. (o.J.):** Im Internet unter: <https://www.vielfalt-mediathek.de/kurz-erklart-antimuslimischer-rassismus> (letzter Aufruf 05.12.2024).

**Zakariya Keskinkilic, Ozan (2019):** Was ist antimuslimischer Rassismus? - Islamophobie, Islamfeindlichkeit, Antimuslimischer Rassismus – viele Begriffe für ein Phänomen?. Im Internet unter: <https://www.bpb.de/themen/infodienst/302514/was-ist-antimuslimischer-rassismus/> (letzter Aufruf 05.12.2024).

*Bis Seite 82:*

**Lenz, Ilse (2018):** Von der Sorgearbeit bis #MeToo – Aktuelle feministische Themen und Debatten in Deutschland. Im Internet unter: <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/267940/von-der-sorgearbeit-bis-metoo/> (letzter Aufruf: 10.12.2024).

**Von Bargaen, Henning (2018):** Von Welle zu Welle. Böllthema 2-18. Im Internet unter: <https://www.boell.de/de/2018/07/03/von-welle-zu-welle> (letzter Aufruf: 10.12.2024).

**Wippermann, Carsten (2022):** Sexismus im Alltag – Wahrnehmungen und Haltungen der deutschen Bevölkerung. BMFSJ: Berlin, 4. Auflage.

*bis Seite 88:*

**Heinrich Böll Stiftung/Gunda Werner Institut (2019a):** Intersektionalität: eine kurze Einführung. Im Internet unter: <https://www.gwi-boell.de/de/2019/04/12/intersektionalitaet-eine-kurze-einfuehrung> (letzter Aufruf 11.12.2024).

**Heinrich Böll Stiftung/Gunda Werner Institut (2019b):** Was ist Intersektionalität? Im Internet unter: <https://www.gwi-boell.de/de/2019/04/18/was-ist-intersektionalitaet-eine-definition> (letzter Aufruf 11.12.2024).

**Vielfalt.Mediathek (o.J.):** Intersektionalität. Im Internet unter: <https://www.vielfalt-mediathek.de/intersektionalitaet> (letzter Aufruf 11.12.2024).





## Abbildungsverzeichnis

**Supitar, Ondrej. Glühbirne auf Tisch.** Im Internet unter: <https://unsplash.com/de/fotos/eine-gluhbirne-die-auf-einem-holztisch-sitzt-u5l8ded3n3Y> (Abgerufen am: 04.12.2019) S.4

**Richer, Sarah. Bunte Kunststoffbehälter.** Im Internet unter: <https://unsplash.com/de/fotos/rotgrune-und-blaue-runde-kunststoffbehalter-grKSubYaric> (Abgerufen am: 25.01.2025) S.6-7

**The Digital Artist. Yes/No.** Im Internet unter : <https://pixabay.com/illustrations/banner-yes-no-decision-choice-1183407/> (Abgerufen am: 22.01.2025) S.9

**Burival, Zbynek. Blumenwiese.** Im Internet unter: <https://unsplash.com/de/fotos/rote-blumen-unter-blauem-himmel-1kGvoC9g2DY> (Abgerufen am 22.01.2025) S.11

**Fatih, Rosa und Gelbe Wandfarbe.** Im Internet unter: [https://unsplash.com/de/fotos/rosa-und-gelbe-wandfarbe-kgqu\\_qs3B78](https://unsplash.com/de/fotos/rosa-und-gelbe-wandfarbe-kgqu_qs3B78) (Abgerufen am 28.01.2025) S.15

**Shevchenko, Vitaliy. Monochrom Mann mit Hut.** Im Internet unter: <https://unsplash.com/de/fotos/ein-schwarz-weiss-foto-eines-mannes-mit-hut-5g6XbFohQgl> (Abgerufen am: 14.01.2025) S.18

**flamenc. Hamburg-Steilshoop.** Im Internet unter: [https://de.wikipedia.org/wiki/Plattenbau#/media/Datei:Steilshoop\\_-\\_Borchert-Ring-Nord.jpg](https://de.wikipedia.org/wiki/Plattenbau#/media/Datei:Steilshoop_-_Borchert-Ring-Nord.jpg) (Abgerufen am: 23.01.2025) S.20

**Brown, Elise. Backsteinhaus mit gelber Tür.** Im Internet unter: <https://unsplash.com/de/fotos/ein-grosses-backsteinhaus-mit-einer-gelben-tur--TBel9BIWFo> (abgerufen am: 23.01.2025) S.21

**Czerwinski, Pawel. Verschiedenfarbiger Rauch.** Im Internet unter: <https://unsplash.com/de/fotos/verschiedenfarbiger-rauch-3kgPGKWt7ik> (Abgerufen am: 28.01.2025) S.24-25

**Studzinski, Marek. Drei Buttons auf dem Tisch.** Im Internet unter: <https://unsplash.com/de/fotos/eine-nahaufnahme-von-drei-knopfen-auf-einem-tisch-ldXvCg7w5nM> (Abgerufen am: 29.01.2025) S.26-29

**Aurelius, Markus. Frau Kaffee Laptop.** Im Internet unter: <https://www.pexels.com/de-de/foto/frau-kaffee-laptop-macbook-pro-4063619/> (Abgerufen am: 30.01.2025) S.30-31

**Petjen. Schild in Wüste.** Im Internet unter: nicht mehr abrufbar. (Abgerufen am: 30.01.2025) S.32

**Etactica Inc. Menschengruppe.** Im Internet unter: <https://unsplash.com/de/fotos/eine-gruppe-von-menschen-die-in-einer-reihe-stehen-0HUZj2qluRE> (Abgerufen am: 06.02.2025) S.38

**Rainbow, Katie. Bunte Collage.** Im Internet unter: <https://unsplash.com/de/fotos/blaue-gelbe-und-rote-abstrakte-malerei-qr6hKMhl3ag> (Abgerufen am: 06.02.2025) S.39

**Fakurian, Milad. Bunter Hintergrund.** Im Internet unter: nicht mehr abrufbar. (Abgerufen am: 12.02.2025) S.44-45, 84

**SHEVETS production. Rollstuhlfahrer vor Treppe.** Im Internet unter: <https://www.pexels.com/de-de/foto/mann-sitzung-sitzen-kapuzenpullover-8415494/> (Abgerufen am: 12.02.2025) S.46-47

**Kho, Jonathan. Mann im Tunnel auf Boden sitzend.** Im Internet unter: [https://unsplash.com/de/fotos/eine-person-die-in-einem-tunnel-auf-dem-boden-sitzt-KA9gL7koE\\_Y](https://unsplash.com/de/fotos/eine-person-die-in-einem-tunnel-auf-dem-boden-sitzt-KA9gL7koE_Y) (Abgerufen am: 13.02.2025) S.49, 5

**Swatz, Nicholas. Zwei Männer auf Parkbank.** Im Internet unter: <https://www.pexels.com/de-de/foto/mann-der-sich-auf-andere-mannschultern-stutzt-2769322/> (Abgerufen am: 13.02.2025) S. 52, 4

**Gomez Angel, Ricardo. Holocaust Mahnmal.** Im Internet unter: nicht mehr abrufbar. (Abgerufen am: 18.02.2025) S.60-61, 5

**Burden, Aaron. Aufgeschlagene Bibel.** Im Internet unter: <https://unsplash.com/de/fotos/bibelseite-auf-grauer-betonoberflache-gzsHNt5OpqE> (Abgerufen am: 24.02.2025) S. 68-69

**Krahl, Rolf. Denkmal für die im Nationalsozialismus ermordeten Sinti und Roma Europas in Berlin.** Im Internet unter: [https://de.wikipedia.org/wiki/Internationaler\\_Tag\\_des\\_Gedenkens\\_an\\_den\\_Genozid\\_an\\_Sinti\\_und\\_Roma#/media/Datei:Mahnmal\\_f%C3%BCr\\_Sinti\\_und\\_Roma\\_2012-10-26\\_01.jpg](https://de.wikipedia.org/wiki/Internationaler_Tag_des_Gedenkens_an_den_Genozid_an_Sinti_und_Roma#/media/Datei:Mahnmal_f%C3%BCr_Sinti_und_Roma_2012-10-26_01.jpg) (Abgerufen am: 24.02.2025) S.72-73

**SHVETS production. Silhouette im Rotlicht.** Im Internet unter: <https://www.pexels.com/de-de/foto/silhouette-portrat-schatten-rotlicht-7193888/> (Abgerufen am: 25.02.2025) S.75

**Spiske, Markus. Monochromes Vandalismus Bild.** Im Internet unter: <https://www.pexels.com/de-de/foto/monochromes-foto-einer-wand-mit-vandalismus-5279673/> (Abgerufen am: 25.02.2025) S. 77



Die Veröffentlichung stellt keine Meinungsäußerung des BMFSFJ oder des BAFZA dar. Für inhaltliche Aussagen tragen die Autorinnen und Autoren die Verantwortung.

Gefördert vom



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie *leben!*

