

# Begriffe aus der Antirassismus- und Antidiskriminierungsarbeit

**Eine Handreichung zur Workshopreihe**

**Stärken – Informieren – Vernetzen**

Migrant\*innenorganisationen leisten sehr wichtige Arbeit für ihre Communities und für die Gesellschaft. Sie engagieren sich auf viele Arten sozial und politisch. Dadurch sind sie auch bedeutsame Ansprechpartner\*innen für die Kommunen. Dass die wichtige Arbeit von Migrant\*innenorganisationen finanziell gefördert werden sollte, steht eigentlich außer Frage. Inzwischen gibt es unterschiedliche Förderprogramme dafür. Allerdings nutzen viele dieser Förderprogramme eine sehr komplizierte Sprache. Das Beherrschen dieser Sprache und vor allem bestimmter Begriffe ist oft eine Voraussetzung dafür, Fördergelder zu bekommen und dadurch die eigene Arbeit finanzieren zu können. Diese Handreichung soll einen kleinen Beitrag dazu leisten, sich die entsprechenden Begriffe aus der Antirassismus- und Antidiskriminierungsarbeit anzueignen. Die vorliegende Liste ist bei Weitem nicht vollständig. Sie ist vielmehr als ein kleiner Einstieg zu verstehen, um die Hürden bei der Beantragung von Fördermitteln zu senken.



AdiNet Nordhessen – Antidiskriminierungsnetzwerk  
Koordination AdiNet Nordhessen

Bijan Razavi (er/ihn)

[brazavi@bs-anne-frank.de](mailto:brazavi@bs-anne-frank.de)

Marlene Göhl (sie/ihr)

[mgoehl@bs-anne-frank.de](mailto:mgoehl@bs-anne-frank.de)

0561 703 666 50

Kleine Rosenstraße 3

34117 Kassel

# Inhalt

---

Begriffe zur Beschreibung und Erklärung von Diskriminierung .....	4
Stereotype.....	4
Vorurteil .....	4
Diskriminierung.....	5
Diskriminierungsebenen .....	5
Diskriminierungsmechanismen.....	7
Mehrfachdiskriminierung.....	7
Merkmalsübergreifend .....	7
Ideologien der Ungleichwertigkeit.....	8
Wir empfehlen Selbstbezeichnungen, weil.....	8
„...feindlichkeit“ statt „...-phobie“ .....	9
Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) .....	9
Aus diesen Perspektiven kann man betrachten.....	10
Migrationsgesellschaft/Postmigrantisch.....	10
Intersektionalität.....	10
Horizontalität .....	11
Diskriminierungskritik/diskriminierungskritisch .....	11
Rassismuskritik/rassismuskritisch .....	11
Antisemitismuskritik/antisemitismuskritisch.....	12
Machtkritik/machtkritisch.....	12
Fokussiert eher die Betroffenen.....	13
Communities .....	13
Selbstorganisation.....	13
Betroffenenperspektive .....	14
Empowerment .....	14
Teilhabe/Partizipation.....	14
Vernetzung.....	15
Adressiert eher die Mehrheitsgesellschaft .....	15
Power Sharing .....	15
Antidiskriminierungsarbeit.....	15
Prävention/Sensibilisierung .....	16
Solidarität.....	16
Diversity/Diversität .....	16
Zum Weiterlesen .....	18

# Begriffe zur Beschreibung und Erklärung von Diskriminierung

---

## Stereotype

Wir Menschen orientieren uns in unserer Umwelt unter anderem dadurch, dass wir Kategorien bilden. Auf diese Weise ordnen wir zum Beispiel Personen bestimmten Gruppen zu. Diese Zuordnung nennen wir Stereotypisierung. Dabei werden durch die Bildung von Stereotypen bestimmte Merkmale einer Person verallgemeinert und Informationen vereinfacht. Als Stereotype begreifen wir bestimmte Vorstellungen davon, welche Eigenschaften Menschen in einer bestimmten Gruppe haben. Stereotype lassen sich deshalb als Eigenschaftszuweisungen verstehen. Stereotype können dabei sowohl positive als auch negative Funktionen haben. Während Stereotype über die eigene Gruppe meist positiv sind und ein Zusammengehörigkeitsgefühl herstellen, sind Stereotype über andere Gruppen meist negativ. Dies verstärkt die Abgrenzung zu dieser Gruppe. Gleichzeitig kann dies oft auch Vorurteile unterstützen (s. Vorurteile).

Wir unterscheiden Stereotype und Vorurteile darin, dass Stereotype meistens wertungsfreie Meinungen sind, während Vorurteile von Emotionen begleitet werden. Vorurteile haben also oft eine wertende Funktion. Das heißt, das im Vorurteil Stereotype mit Bewertungen verknüpft werden, die wiederum die Wahrnehmung steuern und das Zusammenleben beeinflussen. Aus Stereotypen können Vorurteile werden, wenn Stereotype nicht konsequent an der Realität geprüft und angepasst werden.

## Vorurteil

Mit dem Begriff Vorurteil meinen wir eine ablehnende oder feindselige Haltung gegenüber einer Person, die zu einer bestimmten Gruppe gehört. Durch die Gruppenzugehörigkeit wird angenommen, dass die Person die gleichen als negativ wahrgenommenen Eigenschaften hätte, die dieser Gruppe zugeschrieben werden. Vorurteile lassen sich als stabile negative Einstellungen gegenüber bestimmten Gruppen verstehen. Diese Einstellungen sind häufig nicht aus eigenen Erfahrungen entwickelt wurden. Vielmehr haben wir sie in unserer Sozialisation gelernt und übernommen. Jeder Mensch hat gewisse Vorurteile. Starke Einfluss haben sie aber nur dann, wenn diese Vorurteile mit einer großen Zahl von Menschen in einer Gesellschaft geteilt werden. Das heißt, dass Vorurteile nur dann wirkmächtig werden, wenn die Menschen, die diese Vorurteile vertreten und vermitteln die Möglichkeit haben, Einfluss zu nehmen. Es geht also auch hierbei um Macht. Vorurteile sind besonders in Zusammenhängen zu finden, in denen es um Konflikte zwischen Gruppen geht. In diesen Konflikten geht es immer auch darum, welche Gruppe die bessere und welche die schlechtere ist. Die Abwertung der anderen Gruppe durch Vorurteile ermöglicht die Aufwertung der eigenen Gruppe, indem diese positiver bewertet wird als die andere Gruppe. Das stärkt das Selbstwert- und das Zusammengehörigkeitsgefühl der eigenen Gruppe. Vorurteile sind

deshalb auch ein Mittel von privilegierten Gruppen, ihre Privilegien zu verteidigen, um durch Vorurteile zu begründen, weshalb sie die überlegenere Gruppe darstellen würden.

### Diskriminierung

Mit Diskriminierung meinen wir die Abwertung, Benachteiligung und Ungleichbehandlung von Menschen aufgrund von bestimmten (tatsächlichen oder zugeschriebenen) Merkmalen. Um von Diskriminierung sprechen zu können, müssen diese Merkmale bestimmte Kriterien erfüllen:

- Sie müssen wesentlicher Bestandteil der Persönlichkeit sein.
- Sie sind schwer bis nicht veränderbar.
- Sie müssen Bestandteil gesellschaftlicher Machtstrukturen sein.

Um von Diskriminierung zu sprechen, muss die Ungleichbehandlung auf unterschiedlichen gesellschaftlichen Ebenen stattfinden (s. Diskriminierungsebenen):

- interpersonelle Ebene
- institutionelle Ebene
- strukturelle Ebene

Diskriminierung bedeutet dann, dass Menschen, die bestimmten sozialen Gruppen zugeordnet werden, weniger Möglichkeiten haben, ihr Leben in der Gesellschaft zu gestalten. Diesen sozialen Gruppen werden durch Diskriminierung oft gewisse, meist negative Eigenschaften und Verhaltensweisen zugeschrieben. Diskriminierung kann dabei sowohl bewusst als auch unbewusst stattfinden – ich kann bewusst jemanden diskriminieren. Ich kann aber auch in einer Weise handeln, bei der mir nicht bewusst ist, dass mein Handeln diskriminierend ist. Das Resultat ist trotzdem diskriminierend, auch wenn ich es nicht beabsichtigt habe.

Menschen können z.B. aufgrund der folgenden Merkmale Diskriminierung erfahren: geschlechtliche oder sexuelle Identität, Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Alter, Aussehen, Gesundheit, Bildung, finanzielle Lage. Diese Diskriminierungen werden wiederum durch Ideologien der Ungleichwertigkeit gerechtfertigt (s. Ideologien der Ungleichwertigkeit). Damit sind Glaubenssätze gemeint. Also so eine Art Brille, durch die wir auf die Welt schauen und die unseren Blick auf die Welt prägt. Diese Ideologien drücken sich in Vorurteilen aus (s. Vorurteile), durch die begründet wird, weshalb manche Gruppen benachteiligt werden und andere Vorteile genießen. Als Ideologien der Ungleichwertigkeit begreifen wir z.B. Sexismus, Rassismus, Klassismus usw.

### Diskriminierungsebenen

Wenn wir über Diskriminierung sprechen, unterscheiden wir drei Ebenen, auf denen Diskriminierung stattfinden kann.

**Interpersonelle Ebene:**

Auf der interpersonellen Ebene bezieht sich Diskriminierung auf ein Verhalten zwischen Individuen, das einzelne Personen abwertet oder ausgrenzt. Sie findet zwischen Einzelpersonen beziehungsweise Personengruppen statt. Dabei werden Mechanismen der Diskriminierung durch individuelle Handlungen (wie z.B. Beleidigungen, Gewalttaten oder andere Anfeindungen und Ausgrenzungen) deutlich.

**Institutionelle Ebene:**

Institutionelle Diskriminierung bezeichnet Abläufe, Regeln oder Selbstverständlichkeiten von Institutionen, die bestimmte Personengruppen benachteiligen. Diese diskriminierenden Abläufe werden meistens als ‚normal‘ verstanden und sind nicht auf den ersten Blick als diskriminierend erkennbar. Das heißt, wir gehen hier von Diskriminierungen innerhalb einer bestimmten Institution aus, wie z.B. der Schule, der Polizei und so weiter. Ein Beispiel wäre hier das Racial Profiling, also wenn People of Color durch Zoll- und Polizeibeamt\*innen ohne offensichtlichen Anlass kontrolliert werden.

**Strukturelle Ebene:**

Strukturelle Diskriminierung entsteht dadurch, dass es gesellschaftliche Strukturen gibt, die z.B. Ressourcen ungleich verteilen. Dadurch werden bestimmte Gruppen benachteiligt. Das liegt in der Geschichte einer Gesellschaft begründet. Diese Geschichte lässt sich nicht ohne die Privilegien einzelner Gruppen und demgegenüber die Schlechterstellung anderer Gruppen denken. Diese Geschichte beeinflusst das Zusammenleben in einer Gesellschaft bis heute.

Auf der strukturellen Ebene ist es ähnlich wie bei der institutionellen Diskriminierung. Die Ungleichbehandlungen gelten als ganz ‚normal‘. Diskriminierte Gruppen sind dabei oft als das ‚Besondere‘ benannt, als die ‚Anderen‘, die von einem als ‚normal‘ markierten ‚Wir‘ abgegrenzt werden. Der Fachbegriff hierfür ist ‚Othering‘, also ‚Andersmachung‘. Dabei spielen oft Stereotype eine Rolle (s. Stereotype). Stereotype werden z.B. von Medien transportiert. Sie finden sich aber auch in unseren alltäglichen Gesprächen und zum Beispiel in Schulbüchern. Sie umgeben uns in unserem Alltag. Durch diese Alltäglichkeit kommen sie uns ‚ganz normal‘ vor. Sie sind Teil einer gesellschaftlichen Struktur, in der wir uns bewegen und die uns umgibt.

Das heißt, bei der strukturellen Diskriminierung gehen wir von einem übergeordneten Gesamtzusammenhang aus, der nicht z.B. an einzelne Personen oder Institutionen gekoppelt ist, sondern in der gesellschaftlichen Struktur liegt. Eingespieltes, geteiltes Wissen, welches wir durch Sozialisation erlernen und weitervermitteln. Daraus resultieren soziale Praktiken, die oftmals nicht bewusst diskriminierend sein sollen, es aber dennoch sind. Beispiele hierfür sind die Diskriminierung von Menschen mit Migrationsgeschichte auf dem Wohnungsmarkt oder Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern.

## Diskriminierungsmechanismen

Wenn wir in Bezug auf Soziales von Mechanismen sprechen, meinen wir wiederkehrende Prozesse, aus denen bestimmte soziale Phänomene hervorgehen. Dabei kommt es durch eine Verkettung von Handlungen einzelner Personen oder Personengruppen dazu, dass ein soziales Phänomen hergestellt wird.

Mit Diskriminierungsmechanismen meinen wir also wiederkehrende Prozesse, durch die Diskriminierungen hergestellt werden. Je nach gesellschaftlicher Ebene (s. Diskriminierungsebenen) zeigen sich die Mechanismen von Diskriminierung in unterschiedlicher Art und Weise. Auf der interpersonellen Ebene zeigen sich die Mechanismen von Diskriminierung z.B. durch diskriminierende Aussagen, Angriffe oder Gewaltakte. Auf der institutionellen Ebene werden Diskriminierungen durch sich wiederholendes tägliches Handeln innerhalb der Institution hergestellt, durch die eine Ungleichbehandlung von marginalisierten Gruppen stattfindet. Es kann aber auch eine Form der Gleichbehandlung stattfinden, die unter universellen Kriterien ausgeübt wird und dabei die individuellen Voraussetzungen unterschiedlicher sozialer Gruppen nicht mitdenkt. In der Folge kann dies zu Benachteiligungen führen. Auf der strukturellen Ebene werden die Mechanismen von Diskriminierung dadurch wirksam, dass wir uns als Mitglieder dieser Gesellschaft an gesellschaftlichen Regeln und Normen orientieren, die oft diskriminierend sind. Im Resultat werden Diskriminierungsmechanismen dann wiederum in unseren Handlungen deutlich, die gemeinsamen gesellschaftlichen Normalitätsannahmen folgen und dadurch Benachteiligung herstellen.

## Mehrfachdiskriminierung

Der Begriff Mehrfachdiskriminierung meint, dass Menschen auch aufgrund mehrerer Merkmale Benachteiligung erfahren können. Ein schwuler Schwarzer Mann gehört zum Beispiel zwei benachteiligten Gruppen an. Es ist möglich, dass er aufgrund seiner sexuellen Identität Diskriminierung erfährt, und aufgrund von rassistischen Zuschreibungen. Die Wahrnehmung von Mehrfachdiskriminierung ist wichtig, um gesellschaftliche Ungleichheitsverhältnisse zu verstehen. Eine weiße heterosexuelle Christin macht in Deutschland ganz andere Diskriminierungserfahrungen als eine lesbische Muslima of Color. Auch wenn beide unter anderem von Sexismus betroffen sein können, werden die gemachten Erfahrungen aufgrund der unterschiedlichen Zugehörigkeiten sehr unterschiedlich sein. Mehrfachdiskriminierung in den Blick zu nehmen, stellt daher einen wichtigen Aspekt der Antidiskriminierungsarbeit dar.

## Merkmalsübergreifend

Von merkmalsübergreifend sprechen wir in der Beschreibung unserer Arbeit. Damit meinen wir, dass wir uns in der Antidiskriminierungsarbeit nicht auf ein einziges Diskriminierungsmerkmal (z.B. geschlechtliche Identität oder Herkunft) fokussieren. Wir

versuchen, so viele Diskriminierungsmerkmale wie möglich mitzudenken, um intersektional (s. Intersektionalität) und horizontal (s. Horizontalität) zu arbeiten.

### Ideologien der Ungleichwertigkeit

Mit Ideologien der Ungleichwertigkeit meinen wir Glaubenssätze, durch die Diskriminierungen gerechtfertigt werden. Eine Ideologie ist dabei so eine Art Brille, mit der wir auf die Welt schauen. Durch diese Brille ist unser Blick auf bestimmte Zusammenhänge und soziale Gruppen geprägt. Diese Ideologien drücken sich in Vorurteilen aus (s. Vorurteile), durch die begründet wird, weshalb manche Gruppen benachteiligt werden. Wir unterscheiden unter anderem:

- Ableismus: Diskriminierung von Menschen mit Behinderung.
- Altersdiskriminierung/Ageismus: Diskriminierung von alten Menschen.
- Adultismus: Diskriminierung von Kindern und Jugendlichen aufgrund ihres Alters.
- Antimuslimischer Rassismus: Diskriminierung von Menschen muslimischen Glaubens, beziehungsweise Menschen, die als muslimisch gelesen werden.
- Antisemitismus: Diskriminierung von Jüdinnen\*Juden beziehungsweise Menschen, die als Jüdinnen\*Juden gelesen werden. Antisemitismus schließt auch die Feindschaft gegenüber allem, was als „jüdisch“ wahrgenommen wird mit ein.
- Antiziganismus/Gadjé-Rassismus/Rassismus gegen Sinti\*zze und Rom\*nja: Diskriminierung von Sinti\*zze und Rom\*nja beziehungsweise Menschen, die als Sinti\*zze oder Rom\*nja gelesen werden.
- Homofeindlichkeit: Diskriminierung von lesbischen, schwulen und bisexuellen Menschen.
- Klassismus: Diskriminierung aufgrund des tatsächlichen oder zugeschriebenen sozialen oder ökonomischen Status oder der Bildung.
- Rassismus: Diskriminierung aufgrund der tatsächlichen oder zugeschriebenen Herkunft, der Hautfarbe, des Namens oder der Sprache.
- Sexismus: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, insbesondere von Menschen, die als Frauen gelesen werden.
- Transfeindlichkeit: Diskriminierung von trans\*Personen.

### Wir empfehlen Selbstbezeichnungen, weil...

Um über uns oder andere zu sprechen, verwenden wir häufig Begriffe, die von einem Großteil der Menschen in der Gesellschaft geteilt werden. Häufig gibt es für das gleiche Phänomen oder die gleiche Gruppe dabei unterschiedliche Bezeichnungen. Auch für marginalisierte Gruppen. Wir unterscheiden bei diesen Bezeichnungen solche, die die Mehrheitsgesellschaft nutzt, um eine Gruppe zu bezeichnen, und solche, die diese Gruppe selbst nutzt, um sich zu bezeichnen.



Jeder Mensch und jede Gruppe hat das Recht auf eine eigene Identität und darauf, sich selbst zu bezeichnen und zu benennen. Wir sprechen hier dann von einer Selbstbezeichnung. Oft wird in der Beschreibung von marginalisierten Gruppen aber auf die Bezeichnung zurückgegriffen, die von der Mehrheitsgesellschaft bestimmt wurde. Hier sprechen wir von einer Fremdbezeichnung. Dabei zeigt sich häufig, dass Fremdbezeichnungen die dadurch beschriebenen Gruppen abwerten.

Demgegenüber erfüllen Selbstbezeichnungen eine bestärkende und damit positive Funktion für die beschriebenen Gruppen. Manchmal sind Selbstbezeichnungen auch Bezeichnungen, die ursprünglich Fremdbezeichnungen waren und sich von den Betroffenen angeeignet und positiv umgedeutet wurden. Z.B. Schwule, Queers, People of Color (PoC). Um sich möglichst verletzungsfrei und diskriminierungssensibel auszudrücken und sich solidarisch und anerkennend mit marginalisierten Gruppen zu zeigen, empfehlen wir, im Sprechen über marginalisierte Gruppen auf Selbstbezeichnungen zurückzugreifen.

### „...feindlichkeit“ statt „...-phobie“

Für viele Ideologien der Ungleichwertigkeit (s. Ideologien der Ungleichwertigkeit) haben sich in der Alltags- aber auch in der Amts- und Wissenschaftssprache Begriffe etabliert, die auf „-phobie“ enden (z.B. „Homophobie“ für die Ablehnung von Schwulen, Bisexuellen und Lesben). An diesen Begriffen gibt es starke Kritik. Denn das Wort „Phobie“ entstammt dem Griechischen (phobia) und bedeutet „Angst“. Bei Ideologien der Ungleichwertigkeit handelt es sich aber nicht um Ängste, für die die betroffenen Personen nichts können. Es handelt sich um Ablehnungen aufgrund gesellschaftlicher Gruppenkonstruktionen, die diejenigen, die in dieser Weise denken, theoretisch ablegen könnten. Daher wird als Ersatz oft der Wortzusatz „-feindlichkeit“ benutzt (z.B. „Homofeindlichkeit“), um die diskriminierende Handlung deutlich zu machen.

### Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wurde 2006 eingeführt. Damit sollten mehrere Vorgaben der Europäischen Union zur Verhinderung von Diskriminierung umgesetzt werden. Ziel des AGG ist es, Diskriminierung in bestimmten gesellschaftlichen Bereichen zu beseitigen. Im Gesetz sind mehrere Merkmale aufgeführt, auf die sich das Verbot der Ungleichbehandlung bezieht: Ungleichbehandlung aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, Geschlecht, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Identität. Außerdem sind im AGG die Bereiche aufgeführt, in denen Diskriminierung verboten ist. Dazu gehört hauptsächlich der Bereich der Arbeit (das schließt auch Bewerbung, Entlassung und viele Formen von Bildungs- und Beratungsangeboten ein), aber beispielsweise auch sozialer Schutz (z.B. Gesundheitsversorgung), Bildung oder Wohnraum.

Wenn Personen sich in einem dieser Fälle benachteiligt sehen, können sie gegen die Verursacher\*innen klagen. Dabei müssen sie erklären können, wie und warum sie

diskriminiert wurden. Das ist nicht immer leicht, denn es ist selten, dass beispielsweise Arbeitgeber\*innen ihre diskriminierenden Ansichten aussprechen.

## Aus diesen Perspektiven kann man betrachten

---

### Migrationsgesellschaft/Postmigrantisch

Mit dem Begriff der postmigrantischen Gesellschaft ist eine Gesellschaft gemeint, die durch Migration geprägt ist. Das setzt voraus, dass Gesellschaften (z.B. die deutsche Gesellschaft) sich selbst als Einwanderungsgesellschaften wahrnehmen. Die Bezeichnung postmigrantische Gesellschaft beschreibt, dass es in der Gesellschaft zu sozialen und politischen Veränderungen, Konflikten und neuen Identitätsbildungsprozessen durch den Migrationsprozess kommt. Das betrifft auch Menschen, die nicht selbst migriert sind, sondern z.B. in migrantische Familien hineingeboren sind. Es geht dann um Mitgestaltung von Gesellschaft, um die Neuverhandlung gesellschaftlicher Verhältnisse und die Neuaushandlung von Zugehörigkeiten und Teilhabe.

### Intersektionalität

Mit Intersektionalität ist eine Perspektive gemeint, aus der auf Diskriminierung geblickt wird. Es wird davon ausgegangen, dass Menschen oft mehreren Gruppen angehören, die Diskriminierung erleben. Ein Mensch kann zum Beispiel eine Frau und muslimischen Glaubens sein, und gleichzeitig einen Rollstuhl nutzen (s. Mehrfachdiskriminierung). Die intersektionale Perspektive zeigt, dass die verschiedenen Diskriminierungen nicht einfach zusammengezählt werden können. Sie sind miteinander verbunden und beeinflussen sich gegenseitig. Die Diskriminierungserfahrungen, die daraus entstehen, lassen sich nur verstehen, wenn das Zusammenspiel und die Gleichzeitigkeit der unterschiedlichen Formen der Benachteiligung beachtet werden.

Beispiel: Eine Schwarze Frau klagte gegen eine große Firma, weil sie dort nicht eingestellt wurde und sie dies als diskriminierend wahrgenommen hat. Der Richter hat die Klage abgewiesen. Denn in der Firma sind sowohl Schwarze Menschen beschäftigt als auch Frauen. Der Richter hat aber nicht erkannt, dass die Schwarzen Menschen, die in der Firma arbeiten, alle Männer sind. Außerdem sind die Frauen in der Firma alle weiß. Das heißt, dass die Frau nicht Diskriminierung erfahren hat, weil sie Schwarz ist oder weil sie eine Frau ist. Sie hat diese Form der Diskriminierung erfahren, weil sie eine Schwarze Frau ist.

Durch die intersektionale Perspektive wird deutlich gemacht, dass erfahrene Diskriminierung sich nur verstehen lässt, wenn wir uns das Zusammenspiel der unterschiedlichen Kategorien (z.B. Geschlecht, Sexualität, rassistische Gründe) anschauen, und nicht jede dieser Kategorien nur einzeln betrachten.

## Horizontalität

Mit Horizontalität bzw. einem horizontalen Ansatz ist gemeint, dass alle Diskriminierungskategorien als gleich wichtig und gleich schützenswert betrachtet werden. In der Praxis bedeutet das, zielgruppenübergreifend zu arbeiten. Dabei finden auch Mehrfachdiskriminierung und die intersektionale Perspektive Beachtung (s. Mehrfachdiskriminierung, s. Intersektionalität). Das passiert z.B. dadurch, dass Menschen mit unterschiedlichen Zugehörigkeiten gemeinsam zu einem Thema arbeiten, darüber sprechen, ihre Erfahrungen austauschen und sich gegenseitig unterstützen.

Beispiel: Eine Arbeitsgruppe gründet sich neu. Diese will zum Thema Diskriminierung im Gesundheitssystem arbeiten. Die Arbeitsgruppe besteht aus Menschen, die in der Unterstützung von Menschen mit Fluchtgeschichte aktiv sind, Frauenorganisationen, Selbstorganisationen von Menschen mit Behinderungen und Selbstorganisationen von dicken Menschen. Durch die verschiedenen Perspektiven auf das Thema wird es möglich, viele marginalisierte Gruppen und ihre Erfahrungen mitzudenken und auf diese Weise einen ganzheitlicheren Einblick in das Thema zu bekommen.

## Diskriminierungskritik/diskriminierungskritisch

Mit dem Begriff der Diskriminierungskritik ist eine Perspektive bzw. eine Haltung gemeint, mit der auf Gesellschaft geblickt wird. Diese geht davon aus, dass Diskriminierung alle Menschen in einer Gesellschaft betrifft, jedoch nicht in der gleichen Art und Weise. Die Annahme ist, dass die gesellschaftlichen Positionen der unterschiedlichen sozialen Gruppen durch Diskriminierungen zugewiesen werden. Dadurch nehmen manche Gruppen die Position ein, mehr Chancen und Vorteile zu erhalten. Andere Gruppen erhalten allerdings weniger Chancen und werden gesellschaftlich benachteiligt. Das bedeutet auch, dass Gesellschaft gar nicht ohne Diskriminierung gedacht werden kann. Diskriminierung prägt die gesamte Gesellschaft. Diskriminierungen erscheinen uns dabei oft als eine Selbstverständlichkeit, sodass wir sie gar nicht wahrnehmen. Damit hängt auch zusammen, dass Diskriminierungen nicht immer bewusst passieren und diskriminierend gemeint gewesen sind (s. z.B. strukturelle Diskriminierung). Eine diskriminierungskritische Haltung erkennt die Tatsache an, dass Gesellschaft – und damit auch das eigene Handeln – von Diskriminierung geprägt ist und versucht, sich dazu (selbst)kritisch zu verhalten.

## Rassismuskritik/rassismuskritisch

Wie die Diskriminierungskritik, bezeichnet auch die Rassismuskritik eine bestimmte Perspektive oder Haltung. In der Rassismuskritik wird dabei auf Rassismus fokussiert. Rassismus wird als eine Ordnung verstanden, die Gesellschaft strukturiert und die ein wesentlicher Bestandteil des alltäglichen Miteinanders ist. Während manche Menschen von Rassismus profitieren, erfahren andere wiederum Ausschluss, Benachteiligung und Ungleichbehandlung. Auf diese Weise wird Gesellschaft strukturiert und die daraus resultierenden gesellschaftlichen Positionen werden festgeschrieben. Rassismus ist daher ein

Phänomen, das die gesamte Gesellschaft betrifft. Das schlägt sich auch darin nieder, dass wir in der deutschen Gesellschaft ein rassistisches Wissen teilen. Dieses Wissen haben wir durch Sozialisation erlernt und wir geben es auch durch Sozialisation weiter. Es erscheint uns als etwas Selbstverständliches, weshalb wir den Rassismus oft gar nicht bemerken. Rassismus beschreibt deshalb auch mehr als eine bewusste und rassistisch gemeinte Handlung, Aussage oder Annahme. Rassismus ist Bestandteil der Lebenswirklichkeit von allen in der Gesellschaft lebenden Menschen und prägt Gesellschaft und gesellschaftliche Normalität.

### Antisemitismuskritik/antisemitismuskritisch

Mit dem Begriff der Antisemitismuskritik ist eine bestimmte Perspektive oder Haltung gemeint, mit der auf die Gesellschaft geschaut wird. Antisemitismus wird als eine Ordnung verstanden, durch die Zugehörigkeit und Nicht-Zugehörigkeit zu einer Gesellschaft zugewiesen wird. Für diese Zuweisungen wird sich an einer langen Geschichte der Dämonisierung von und des Hasses gegen Jüdinnen\*Juden orientiert. Diese hat sich im Laufe der Geschichte zu einem Weltbild gewandelt, indem „das Jüdische“ für alles steht, was als böse und bedrohlich wahrgenommen wird (im sogenannten isrealbezogenen Antisemitismus zeigt sich das u.a. in der Dämonisierung des Staates Israel). Antisemitismus wird dabei als allgemeines Deutungssystem von Gesellschaft verstanden, nicht als persönliches Vorurteil. Auch wenn viele antisemitischen Vorstellen sehr abstrakt und kompliziert sind, führen sie oft dazu, dass sie in eine konkrete Bedrohung jüdischer Menschen umschlagen. Antisemitismuskritische Perspektiven folgen der Annahme, dass niemand frei ist von sozial erlernten, weit verbreiteten und nicht selten unbewussten antisemitischen Gefühls- und Denkstrukturen. Der antisemitismuskritische Ansatz fragt unter anderem danach, wie Antisemitismus auch dort reproduziert wird, wo er bekämpft werden soll. Antisemitismuskritik folgt damit der Einsicht, dass selbst Menschen, die sich gegen Antisemitismus engagieren wollen, auch antisemitische Stereotype reproduzieren können. Ein notwendiger Aspekt der antisemitismuskritischen Arbeit ist, die Perspektiven derjenigen Menschen einzubeziehen, die von Antisemitismus betroffen sind. Dadurch gelingt es, die unterschiedlichen Formen von Antisemitismuserfahrungen sichtbar zu machen und Antisemitismus als strukturellen, institutionellen, individuellen und diskursiven Bestandteil des gesellschaftlichen Alltagslebens zu thematisieren.

### Machtkritik/machtkritisch

Der machtkritische Ansatz beschreibt ebenfalls eine Perspektive, mit der auf Gesellschaft geblickt wird. Dabei wird sich mit der Frage auseinandergesetzt, in welchem Zusammenhang gesellschaftliche Vielfalt und Macht stehen. Es wird davon ausgegangen, dass unterschiedliche Machtstrukturen die Handlungsmöglichkeiten, die Einstellungen und das Verhalten von Menschen in einer Gesellschaft bestimmen.

Macht ist dabei definiert als Handlungsmöglichkeit. Damit bedeutet Macht, in der Lage zu sein, etwas tun zu können oder nicht tun zu müssen. Mit Macht ist auch die Fähigkeit einer Person

oder Personengruppe gemeint, auf andere Personen und ihr Denken und Handeln Einfluss zu nehmen. Wer mehr Macht hat, kann vor anderen Personen oder Personengruppen die eigenen Interessen und Ziele durchsetzen, ohne die Ziele und Interessen der anderen Gruppe miteinbeziehen zu müssen. Macht bedeutet deshalb immer auch die Möglichkeit, andere zu etwas zu zwingen, sie zu belohnen oder zu bevorzugen. Diese anderen sind in diesem Verhältnis dann machtlos. Diejenigen, die machtvoll sind, bezeichnen wir dabei als Privilegierte, diejenigen, die weniger bzw. keine Macht haben wiederum als De-Privilegierte.

## Fokussiert eher die Betroffenen

---

### Communities

Mit Communities meinen wir Gemeinschaften, zu denen sich Menschen zusammenschließen, die einem gemeinsamen Interesse folgen bzw. etwas Gemeinsames teilen (wie z.B. die Herkunft, die sexuelle Identität oder die Sprache). Dabei geht es viel um Austausch und Gemeinschaftsgefühl.

Es gibt unterschiedliche Formen von Communities. Eine davon ist die aktivistische Community. Diese hat oft ein gemeinsames Ziel, ist laut, hat spezifische Forderungen und verschafft sich Gehör. Beispiele für aktivistische Communities sind politische Bewegungen wie „Black Lives Matter“. Dies zeigt auch, wie viel Kraft solche Communities haben können und wie sich Menschen über unterschiedliche Grenzen hinaus für gemeinsame Ziele engagieren können.

### Selbstorganisation

Mit dem Begriff der Selbstorganisation sind unterschiedliche Aspekte angesprochen, die eine solche Organisation beschreiben: Förderung und Bestärkung der einzelnen beteiligten Personen, die Unabhängigkeit der Organisation als Kollektiv und selbstbestimmte Teilhabe an gesellschaftlichen Prozessen.

Selbstorganisationen leben von der Mitwirkung ihrer Mitglieder bei der gemeinsamen Gestaltung eines Zusammenhangs, in dem und mit dem sie gerne arbeiten. Selbstorganisationen ermöglichen ihren Mitgliedern, sich gegenseitig zu unterstützen und sich zu empowern (s. Empowerment). Durch die Bündelung von Potenzialen wird es leichter, bestimmte Interessen nach außen zu vertreten und Öffentlichkeit für die Anliegen der Selbstorganisation und ihrer Mitglieder zu schaffen. Selbstorganisationen lassen sich dann als Zusammenschlüsse von Akteur\*innen verstehen, die gemeinsame Interessen und Ziele verfolgen. Diese Zusammenschlüsse finden sich auf freiwilliger Basis. Dabei geht es um Selbstvertretung, also darum, für sich selbst zu sprechen.

### Betroffenenperspektive

Mit der Betroffenenperspektive ist die Perspektive von Menschen und Gruppen gemeint, die Diskriminierung erfahren haben. Wir empfehlen, diese Perspektiven in den Mittelpunkt zu stellen, sodass die hauptsächliche Aufmerksamkeit nicht bei denen liegt, von denen Diskriminierung ausgeht. Das ist wichtig, weil die Perspektive von Betroffenen im gesellschaftlichen Diskurs in der Regel unterrepräsentiert ist. Indem der Fokus auf Betroffenenperspektiven gelegt wird, wird versucht, diese im gesellschaftlichen Diskurs zu verstärken. Auf diese Weise sollen ihre Stimmen hörbarer gemacht und gesellschaftliche Machtstrukturen aufgebrochen werden, die sich eher auf Täter\*innen/Ausübende konzentrieren. Über Betroffenenperspektiven kann außerdem der Blick für gesellschaftliche Diskriminierung geschärft werden. Damit wird auch dazu angeregt, die eigene Position in der Gesellschaft zu reflektieren. Betroffenenperspektiven in den Mittelpunkt zu stellen bedeutet auch, anzuerkennen, dass die Deutungshoheit über die Absicht einer Äußerung oder Tat bei den Personen liegt, die diese ausführen. Die Deutungshoheit über die Wirkung liegt allerdings bei den Adressat\*innen dieser, also den Betroffenen. Diskriminierung ernst zu nehmen bedeutet dann, die Perspektiven von Betroffenen anzuerkennen.

Dabei gilt es zu beachten, dass Betroffenenperspektiven ganz unterschiedlich sein können. Nicht alle Betroffenen fühlen, reagieren und fordern in gleicher Weise.

### Empowerment

Empowerment bedeutet übersetzt so viel wie Selbstbemächtigung oder Selbstbefähigung. Damit sind Ansätze und Angebote gemeint, die Menschen dazu ermutigen, ihre eigenen Stärken zu entdecken. Sie sollen dabei unterstützen, Fähigkeiten zu erlernen, die ihnen helfen, die eigenen Bedürfnisse zu formulieren und durchzusetzen. Empowerment hat ursprünglich einen klar politischen Anspruch, weil sich in diesem Ansatz auf benachteiligte Gruppen konzentriert wird (z.B. Menschen, die von Rassismus betroffen sind, Menschen, die von Sexismus betroffen sind, etc.). Durch Empowerment sollen Menschen dazu befähigt werden, Selbstbestimmung (wieder) zu erlangen. So sollen sie ihr eigenes Leben nach eigenen Vorstellungen und Bedürfnissen gestalten können. Hierfür kommen Menschen, die ähnliche Erfahrungen im Leben gemacht haben und von den gleichen Diskriminierungsformen betroffen sind, in einem geschützten Raum zusammen, um sich auszutauschen, gegenseitig zu unterstützen und zu bekräftigen.

### Teilhabe/Partizipation

Mit den Begriffen Teilhabe und Partizipation ist gemeint, dass alle Menschen in einer Gesellschaft dazugehören und dass sie gleichberechtigt und umfassend an der Gestaltung der Gesellschaft beteiligt sein sollten. Das schließt auch ein, dass Menschen die gleichen Chancen und Möglichkeiten haben, ihr Leben in dieser Gesellschaft zu gestalten. Das sieht sich dadurch eingeschränkt, dass Menschen z.B. aus rassistischen oder sexistischen Gründen gleichberechtigte Teilhabe verwehrt wird. Teilhabe ist für marginalisierte Gruppen

entsprechend oft keine Selbstverständlichkeit. Die Forderung marginalisierter Gruppen nach voller Teilhabe ist dann eine politische Forderung nach mehr Selbstbestimmung, Möglichkeiten der Mitgestaltung der Gesellschaft und gleichen Chancen, das Leben in dieser Gesellschaft gestalten zu können.

### Vernetzung

Vernetzung stellt einen sehr wichtigen Bereich in der Antidiskriminierungsarbeit dar. Damit ist gemeint, dass die unterschiedlichen Initiativen, Vereine und Organisationen der Antidiskriminierungsarbeit in einer Region den Kontakt zueinander suchen und sich regelmäßig austauschen. Durch den Austausch und die gemeinsame Arbeit zu bestimmten Zusammenhängen schaffen die unterschiedlichen Akteur\*innen gegenseitige Unterstützung und Solidaritäten zwischen unterschiedlichen (Betroffenen-)Gruppen. Zudem wird es durch die Bündelung der Interessen und der Arbeit möglich, sich größere Ziele stecken und erreichen zu können (s. Solidarität).

## Adressiert eher die Mehrheitsgesellschaft

---

### Power Sharing

Übersetzt bedeutet Power Sharing, Macht oder Einfluss miteinander zu teilen. Power Sharing lässt sich sozusagen als das Gegenstück von Empowerment verstehen. Power Sharing beschäftigt sich damit, was Menschen tun können, die keine Benachteiligung erfahren, sondern von gesellschaftlichen Ungleichheiten profitieren. Macht oder Einfluss zu haben meint hier, dass Menschen Privilegien haben, die andere Menschen nicht haben (z.B. aufgrund von Rassismus, Sexismus oder Ableismus). Beim Power Sharing geht es um die Frage, wie Menschen diese Vorteile nutzen können, um andere Menschen zu unterstützen, die diese Vorteile nicht haben. Dabei kann es z.B. darum gehen, einzuschreiten, wenn man als weißer Mensch eine rassistische Polizeikontrolle beobachtet oder Geld an eine Selbstorganisation zu spenden, die die Interessen marginalisierter Gruppen vertritt.

### Antidiskriminierungsarbeit

In der Antidiskriminierungsarbeit wird die Perspektive vertreten, dass diskriminierendes Verhalten eine Ungerechtigkeit darstellt, gegen die vorgegangen werden sollte. Betroffene sollten sich wehren können. Denn niemand hat es verdient, Ungerechtigkeit zu erfahren. Die Antidiskriminierungsarbeit setzt dabei an drei Stellen an.

- 1) Durch Antidiskriminierungsarbeit sollen von Diskriminierung betroffene Menschen gestärkt und darin unterstützt werden, ihr Recht auf Gleichbehandlung einzufordern und durchzusetzen.
- 2) Um Diskriminierung längerfristig entgegenzuwirken, braucht es eine allgemeine Sensibilisierung aller Menschen für Diskriminierung (s. Prävention).

- 3) Diskriminierung muss dort, wo sie passiert, sanktioniert werden. Die Antidiskriminierungsarbeit ergreift dabei wirksame Maßnahmen, um gegen Diskriminierung vorzugehen.

Antidiskriminierungsarbeit arbeitet mit dem Ziel, einen konstruktiven Umgang mit Diskriminierung zu finden und allen Menschen in dieser Gesellschaft eine gleichberechtigte Teilhabe (s. Teilhabe) zu ermöglichen. Dabei wird sich auch die Frage gestellt, was sich in der Gesellschaft verändern muss und in welcher Weise. Die Antidiskriminierungsarbeit stellt hierfür die Perspektiven betroffener Menschen in den Mittelpunkt. Darüber verdeutlicht sie, dass es die Aufgabe aller Menschen in einer Gesellschaft ist, dafür zu sorgen, dass alle gleiche Chancen und Möglichkeiten haben, ihr Leben zu gestalten.

### Prävention/Sensibilisierung

Prävention bedeutet so viel wie Vorbeugung. Im Kontext der Antidiskriminierungsarbeit sind hiermit Maßnahmen gemeint, die längerfristig einen Abbau von Diskriminierung unterstützen sollen. Dem liegt die Annahme zugrunde, dass Diskriminierungen nicht immer bewusst passieren. Außerdem wird davon ausgegangen, dass Diskriminierungen kein Randphänomen darstellen. Die Annahme ist, dass alle Menschen, wenn auch in unterschiedlicher Art und Weise, in Diskriminierung verstrickt sind und häufig unbeabsichtigt andere Menschen diskriminieren (s. Diskriminierungskritik). Präventive Maßnahmen sind z.B. Angebote zur Stärkung der von Diskriminierung Betroffenen, aber auch Weiterbildungs- und Sensibilisierungsangebote, das Erstellen und Bereitstellen von z.B. Informationsbroschüren, Beratungsangebote usw.

### Solidarität

Solidarität bedeutet, sich auf die Seite einer Person oder Personengruppe zu stellen, die Unterstützung benötigt und dieser Person oder Personengruppe zu helfen. Solidarität hat dabei eine politische Geschichte und entstammt der Arbeiter\*innenbewegung, in der sich Arbeiter\*innen miteinander organisierten und sich gegenseitig unterstützten, um gemeinsam Ziele zu erreichen. Solidarisch miteinander sein können auch Menschen, die sich gar nicht persönlich kennen. Menschen sind solidarisch miteinander, weil sie die gleichen politischen Überzeugungen teilen, oder aber, weil die Menschen, mit denen man sich solidarisiert, in einer Notlage stecken. Solidarisch zeigen kann man sich z.B. durch direkte Hilfen und durch Spenden. Oder dadurch, dass man Vertreter\*innen der Gruppe, mit der man sich solidarisiert, eine Bühne bietet, um zu sprechen (s. Power-Sharing) und auf viele andere Arten und Weisen.

### Diversity/Diversität

Wenn wir von Diversität sprechen, meinen wir Vielfalt. Wir sprechen aber lieber von Diversität, weil diese Perspektive den historischen Kontext und die Möglichkeit der Umsetzung von Konzepten, die Diversität möglich machen, mitdenkt. Menschen sind sehr unterschiedlich und können durch eine große Zahl von Merkmalen voneinander



unterschieden werden. Tatsache ist, dass wir in einer diversen Gesellschaft leben. Menschen haben unterschiedliche Herkunft, Religion, sexuelle Identität, haben eine Behinderung oder keine und, und, und. Obwohl das gesellschaftliche Realität ist, sind mit der Unterscheidung von Menschen entlang bestimmter Merkmale immer noch gesellschaftliche Ungleichbehandlungen verbunden. Das liegt daran, dass trotz der Vielfältigkeit der Menschen und ihrer Lebensentwürfe von einer gesellschaftlichen Normalität ausgegangen wird, in der bestimmte Merkmale als ‚normal‘ gelten (z.B. heterosexuell, deutschsprachig, gesund, mittleres Einkommen). Was dem nicht entspricht, gilt als ‚anders‘, als Abweichung von dieser Normalität. Das resultiert in der gesellschaftlichen Schlechterstellung derjenigen, die als ‚anders‘ bewertet werden. Das heißt, wenn wir von Diversität sprechen, müssen wir gesellschaftliche Verhältnisse und Diskriminierung mitdenken, weil individuelle Möglichkeiten und Chancen von Menschen in unserer Gesellschaft immer noch ungleich verteilt sind. Diese Ungleichverteilung macht sich an bestimmten Merkmalen fest, wie z.B. an der geschlechtlichen oder sexuellen Identität, der Herkunft, der Religion, des Alters, des Aussehens, der Gesundheit, der Bildung und der finanziellen Lage.

## Zum Weiterlesen

---

<https://www.idaev.de/recherchetools/glossar>

<https://glossar.neuemedienmacher.de/glossar/filter:a/>