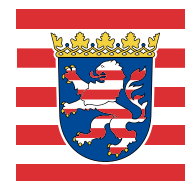


Hessisches Ministerium für Arbeit,
Integration, Jugend und Soziales

HESSEN



Gegen Antisemitismus und Rassismus: klare Haltung, starke Stimme

Informationen, Perspektiven und Handlungsansätze zu
Rassismus, Antisemitismus und Diskriminierungen



Inhalt

- 4** Vorwort
- 6** Haltung zeigen! – Warum wir alle von einem diskriminierungssensiblen Miteinander profitieren
- 7** Klar dagegen! – Rassismus verstehen und erkennen
 - 13** Rassismus im Alltag – unterschiedliche Ebenen, unterschiedliche Erfahrungen
 - 18** Miteinander diskutieren und sich gegenseitig informieren – Beispiele für Argumentationshilfen
 - 20** Auswirkungen auf die Gesundheit: „Rassismus ist Stress für die Psyche“ Interview mit der Psychologin Rana Hanna
- 22** Erscheinungsformen und Wirkungsebenen von Antisemitismus im Alltag. Eine Orientierungshilfe
 - 26** Miteinander diskutieren und sich gegenseitig informieren – Beispiele für Argumentationshilfen
- 29** Die moderne Verwaltung – Diversity und Verantwortung Ein Gespräch mit Meike Reuter, PwC
- 32** Fünf Schritte zu einer diskriminierungssensiblen Haltung Handlungsansätze für den Umgang mit Konfliktfällen
- 35** Der Alltag: Konflikte und Handlungsansätze
- 41** Anhang
 - 42** Glossar – die häufigsten Begriffe
 - 46** Eine Auswahl an Melde- und Beratungsstellen für von Diskriminierung Betroffene
 - 48** Weiterführende Literatur

„Für eine starke Demokratie – gemeinsam gegen Rassismus und Antisemitismus!“

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

es ist eine bittere Tatsache, dass gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit wie Antisemitismus und Rassismus weltweit zunimmt – diese globalen Entwicklungen haben auch immer Folgen für unser Zusammenleben in Hessen.

Diese Entwicklung betrifft nicht nur einzelne Gruppen, sondern steht in einem gesamtgesellschaftlichen Kontext. Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit steht im Widerspruch zu den grundlegenden Prinzipien der Gleichberechtigung und der Würde jedes einzelnen Menschen, unabhängig von seiner Herkunft, Religion oder Hautfarbe. Sie untergräbt den Zusammenhalt in der Gesellschaft, wertet Menschen ab und bedroht ihre Sicherheit und ihr Zugehörigkeitsgefühl.

Unsere Demokratie lebt aber von Teilhabe, von Mitbestimmung und Akzeptanz – und von der Vielfalt unserer Gesellschaft. Unsere Haltung ist daher sehr klar: Rassismus und Antisemitismus sind Gefahren für unsere Demokratie. Und diese Demokratie gilt es jeden Tag zu verteidigen! Darum ist die Bekämpfung von Rassismus und Antisemitismus ein essenzieller Bestandteil der hessischen Landespolitik und uns persönlich ein wichtiges Anliegen.

Mit der vorliegenden Broschüre wollen wir mehr Wissen zu Antisemitismus und Rassismus, ihren Erscheinungsformen und Wirkweisen vermitteln und dafür sensibilisieren. Sie soll einen Beitrag dazu leisten, diese menschenverachtenden Ideologien und Ansätze zu erkennen und zu verstehen, und den Leserinnen und Lesern bei Konflikten Argumentationshilfen und Strategien an die Hand geben, die im Alltag umsetzbar sind. Wir danken Ihnen für Ihre (Zivil-)Courage, im entscheidenden Fall gegen solche Äußerungen die Stimme zu erheben.

Über Antisemitismus und Rassismus zu sprechen kann sich angesichts gesellschaftlicher globaler Krisen und der Debatten als herausfordernd erweisen, oftmals entwickeln sich starke Emotionen und Abwehrreaktionen. Persönliche Erfahrungen und Prägungen bestimmen



den Gesprächsverlauf. Dennoch ist es wichtig, sich diesen schwierigen Themen zu stellen und gemeinsam nach Lösungen zu suchen, die auf Mitgefühl, Dialog und gegenseitigem Respekt basieren.

Es ist wichtig für unsere demokratische Gesellschaft, sich diesen Problemen zuzuwenden und dabei keinen Unterschied zu machen, ob antisemitische Haltungen und Äußerungen von Menschen mit oder ohne deutsche Familiengeschichte kommen. Alle, die in diesem Land leben, müssen sich gleichermaßen mit Antisemitismus und mit Rassismus auseinandersetzen.

Die Fragen, die wir uns stellen und an denen wir arbeiten, sind deshalb: Wie verhindern wir, dass sich antisemitische und rassistische Vorurteile weiter verstärken? Wie können wir den gesellschaftlichen Zusammenhalt sichern? Und wie können wir allen Formen menschenverachtender Haltungen – antisemitischen wie rassistischen – erfolgreich entgegenzutreten?

Diese Publikation ist ein Schritt in diese Richtung. Sie soll dazu ermutigen, sich zu informieren, hinzuschauen, zuzuhören und zu handeln. Sie soll ein Einstieg sein, um sich näher – auch selbstkritisch – mit diesen Themen zu beschäftigen und sich auszutauschen.

Die Broschüre ist das Ergebnis der sehr guten Zusammenarbeit zwischen unserem Ministerium und der Bildungsstätte Anne Frank e. V.

Jeder und jede Einzelne von uns trägt die Verantwortung, eine Gesellschaft ohne Diskriminierung zu gestalten, in der Vielfalt als Bereicherung und nicht als Bedrohung empfunden wird.

Wir wünschen Ihnen eine erkenntnisreiche Lektüre.

Ihre

Heike Hofmann

Heike Hofmann, Staatsministerin für Arbeit, Integration,
Jugend und Soziales

Katrin Hechler

Katrin Hechler, Staatssekretärin für Integration



Haltung zeigen! – Warum wir alle von einem diskriminierungssensiblen Miteinander profitieren

Kolleg*innen, Freund*innen und Bekannte, die rassistische Witze teilen, Chatgruppen, in denen menschenverachtende Inhalte gepostet werden, oder Verschwörungserzählungen am Mittagstisch – gesellschaftliche Entwicklungen spiegeln sich in allen Lebensbereichen wider und führen zu Konflikten. Die Gründe für diese Entwicklungen sind so vielfältig wie komplex: Pandemie, Kriege, Klimakrise und Inflation, aber auch der zunehmende Rechtspopulismus bestimmen den gesellschaftlichen Diskurs, verunsichern und beunruhigen viele Menschen. Dass diese toxische Gemengelage einen idealen Nährboden für gesellschaftliche Spaltung, rassistische Ausgrenzung, antisemitische, frauen- und queerfeindliche Verschwörungsnarrative und Radikalisierung bietet, erleben wir in unserer Arbeit als Bildungsstätte Anne Frank täglich.

Extrem rechte Akteur*innen heizen diese Entwicklung weiter an. Große Demonstrationen in ganz Deutschland haben in den zurückliegenden Monaten aber deutlich gezeigt, dass die Demokrat*innen in diesem Land sich gegen menschenverachtende Ideologien und für die Werte der freiheitlich-demo-

kratischen Grundordnung einsetzen. Damit diese Bewegung für demokratische Werte nachhaltig wirken kann, ist es wichtig, in allen gesellschaftlichen Teilbereichen Räume für die Auseinandersetzung mit rechtsextremen, rechtspopulistischen, rassistischen und antisemitischen Ideologien und Weltanschauungen zu schaffen und individuelle wie kollektive Handlungsstrategien dagegen zu entwickeln.

Die vorliegende Broschüre soll Leser*innen für Rassismus und Antisemitismus sensibilisieren und sie ermutigen, sich mit schwierigen Themen und Situationen auseinanderzusetzen. Dabei geht es nicht nur um Definitionen und Funktionsweisen von Rassismus und Antisemitismus, sondern auch um deren Auswirkungen – sowohl auf das gesellschaftliche Miteinander als auch auf die Psyche der Betroffenen. Anhand von Fallbeispielen und Einblicken in die Praxis sollen die Leser*innen zudem ermutigt werden, Diskriminierungen und menschenfeindlichen Aussagen oder Handlungen in ihrem Alltag wirksam entgegenzutreten. Rassismus und Antisemitismus erzeugen Betroffenheit und führen zu einer Erosion unserer demokratischen Grundwerte. Um gemeinsam gegen menschenverachtende Ideologien aufzustehen, müssen wir sensibilisiert werden und weiter darüber nachdenken, wie wir persönlich und gemeinsam an einer gerechteren und gleichberechtigten Gesellschaft arbeiten können.



Dr. Schnabel

Dr. Deborah Schnabel

Direktorin der Bildungsstätte Anne Frank



Klar dagegen! – Rassismus

76

Prozent der Befragten in der Bundesrepublik geben an, in den vergangenen fünf Jahren wegen ihrer Hautfarbe, Herkunft oder Religion benachteiligt worden zu sein.

65

Prozent der Menschen sind tendenziell der Meinung, dass es rassistische Diskriminierung in deutschen Behörden gibt.

61

Prozent der befragten Deutschen bejahen die Aussage „Rassismus ist Alltag in Deutschland“.

60

Prozent der Befragten glauben, dass Rassismus in erster Linie von Rechtsextremen ausgeht.

— RASSISMUS – EIN GLOBALES PROBLEM?

Rassismus ist ein weltweites Problem, das sich beispielsweise in massiver Polizeigewalt gegen Schwarze Menschen in Lateinamerika und den USA widerspiegelt. Doch man muss gar nicht so weit in die Ferne blicken: Eine Studie der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte von 2023 zeigt, dass in den EU-Staaten nahezu die Hälfte Schwarzer Menschen in ihrem Alltag von Rassismus und Diskriminierung betroffen ist. Deutschland schneidet in der Studie besonders schlecht ab. Demnach gaben 76 Prozent der Befragten in der Bundesrepublik an, in den vergangenen fünf Jahren wegen ihrer Hautfarbe, Herkunft oder Religion benachteiligt worden zu sein. Das ist der höchste Anteil unter den 13 untersuchten EU-Ländern.¹

— RASSISMUS IN DEUTSCHLAND

In der Studie „Rassistische Realitäten: Wie setzt sich Deutschland mit Rassismus auseinander?“², die vom Deutschen Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) 2021 durchgeführt wurde, bejahten 61 Prozent der befragten Deutschen die Aussage „Rassismus ist Alltag in Deutschland“ und eine große Mehrheit der Bevölkerung (81 Prozent) stimmte der Aussage zu, dass Menschen „sich auch ohne Absicht rassistisch verhalten“ können. Sogar institutioneller Rassismus wird vermehrt wahrgenommen – knapp 65 Prozent der Menschen sind zum Beispiel tendenziell der Meinung, dass es rassistische Diskriminierung in deutschen Behörden gibt.

Die Ergebnisse zeigen ein hohes Bewusstsein für Realitäten und Betroffenenheiten in unserer Gesellschaft. Und dieses gesteigerte Bewusstsein für auch subtilere Formen des (Alltags-)Rassismus ist in einer diverser gewordenen Gesellschaft nicht trotz, sondern wegen gestiegener Teilhabechancen gewachsen. Der Soziologe Aladin El-Mafaalani hat dieses Phänomen mit dem griffigen Bild eines Esstisches beschrieben, an dem immer mehr unterschiedliche Menschen zusammensitzen und ein Stück vom Kuchen abbekommen, ergo mitreden und gleichberechtigt teilhaben wollen. Und er führt aus: „Je besser die Teilhabechancen in einem Land, desto häufiger wird über Diskriminierung geklagt.“³

Das gesteigerte Bewusstsein für auch subtilere Formen des (Alltags-)Rassismus ist in einer diverser gewordenen Gesellschaft nicht trotz, sondern wegen gesteigerner Teilhabechancen gewachsen.

— FEHLSCHLUSS: 60 PROZENT GLAUBEN, DASS RASSISMUS VON RECHTSEXTREMEN AUSGEHT

Gleichzeitig lässt sich jedoch feststellen, dass das Sprechen über Rassismus und die Auseinandersetzung mit eigenen rassistischen Vorurteilen noch immer tabuisiert sind. So glauben 60 Prozent der vom DeZIM Befragten, dass Rassismus in erster Linie von Rechtsextremen ausgehe, und mehr als ein Drittel (35 Prozent) der Bevölkerung verortet ihn vor allem in den USA (ebd.). Und trotz gesteigertem Bewusstsein für Rassismus erfolgt im konkreten Fall der Benennung häufig Abwehr – u. a. deswegen, weil „nicht mehr nur über die Benachteiligung der Benachteiligten gesprochen“ wird, „son-

1 Beitrag zur EU-Studie: [EU-Studie: Viele Schwarze leiden unter Rassismus - DW - 25.10.2023](#)

2 [DeZIM-Rassismusmonitor-Studie_Rassistische-Realitäten_Wie-setzt-sich-Deutschland-mit-Rassismus-auseinander.pdf \(europa.eu\)](#)

3 <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/286512/alle-an-einem-tisch/>

Bei Rassismus handelt es sich um ein kulturelles Phänomen mit Normen, Werten und Praxen und mit Kontinuitäten, die aus der kolonialen und nationalsozialistischen Geschichte Deutschlands und Europas in die Gegenwart reichen. Rassismus geht weit über individuelle Vorurteile hinaus und ist mit Machtausübung und Ausschluss verknüpft.



dern auch über die Privilegien der Privilegierten“,⁴ also im vorliegenden Kontext jene Teile der Bevölkerung, die selbst nicht von Rassismus betroffen sind. Wird Rassismus von diesen aber gedanklich mit Rechtsextremismus gleichgesetzt, ergo „mit böser Absicht und physischer Gewalt assoziiert“, stellt ein Rassismusvorwurf oft das eigene Selbstbild infrage und wird verstanden als „Vorwurf, ein lupenreiner Rassist, also rechtsextrem zu sein“.⁵

— WARUM FÄLLT ES SO SCHWER, ÜBER RASSISMUS ZU SPRECHEN?

Die Gleichzeitigkeit von Anerkennung und Abwehr liegt also auch daran, dass Menschen ein ganz unterschiedliches Verständnis davon haben, was Rassismus ist – denn für Rassismus gibt es unterschiedliche Definitionen. So gehen viele Menschen davon aus, bei Rassismus handele es sich um individuelle feindliche Einstellungen einer Person gegenüber einer anderen Person, die eng an die Wahrnehmung von Herkunft oder Hautfarbe geknüpft sind. Nach dieser Vorstellung kann potenziell jeder und jede von Rassismus betroffen sein – wie die alltäglichen Aussagen „Als Scheiß-Alman oder Kartoffel bezeichnet zu werden ist auch Rassismus“ oder „Im Urlaub werde ich auch oft gefragt, woher ich komme, das ist ja nur freundliches Interesse“ exemplarisch verdeutlichen. Ausdrücke wie „Scheiß-Alman“ oder „Kartoffel“ sind mit Sicherheit beleidigend, aber sind derartige Aussagen auch rassistisch? Diese Vorstellung blendet aus, dass es sich bei Rassismus um ein kulturelles Phänomen mit Normen, Werten und Praxen handelt und mit Kontinuitäten, die aus der kolonialen und nationalsozialistischen Geschichte Deutschlands und Europas in die Gegenwart reichen. Rassismus geht weit über individuelle Vorurteile oder Einstellungen hinaus und ist mit Machtausübung und Ausschluss verknüpft. Der Blick in die Geschichte hilft, die Genese von Rassismus zu verstehen:

„Wenn dieses Klassifikationssystem dazu dient, soziale, politische und ökonomische Praxen zu begründen, die bestimmte Gruppen vom Zugang zu materiellen oder symbolischen Ressourcen ausschließen, dann handelt es sich um rassistische Praxen.“⁶

„Ideologisch gehört der gegenwärtige Rassismus in den Zusammenhang eines ‚Rassismus ohne Rassen‘, [...] eines Rassismus, der – jedenfalls auf den ersten Blick – nicht mehr die Überlegenheit bestimmter Gruppen oder Völker über andere postuliert, sondern sich darauf beschränkt, die Schädlichkeit jeder Grenzverwischung und die Unvereinbarkeit der Lebensweise und Traditionen zu behaupten.“⁷

„Zusammenfassend können wir Rassismus also definieren als ein System von Diskursen und Praxen, die historisch entwickelte und aktuelle Machtverhältnisse legitimieren und reproduzieren. Rassismus im modernen westlichen Sinn basiert auf der ‚Theorie‘ der Unterschiedlichkeit menschlicher ‚Rassen‘ aufgrund biologischer Merkmale. Dabei werden soziale und kulturelle Differenzen naturalisiert und somit soziale Beziehungen zwischen

4 El-Mafaalani, Aladin: Wozu Rassismus? Von der Erfindung der Menschenrassen bis zum rassistischen Widerstand. Kiepenheuer und Witsch, Köln 2021. Sonderausgabe für die Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn 2022, S. 134

5 Vgl. ebd., S. 126

6 Hall, Stuart: Rassismus als ideologischer Diskurs. In: Das Argument. Ausgabe 178, 1989, S. 913

7 Balibar, Étienne/Wallerstein, Immanuel: Rasse, Klasse, Nation. 1. Auflage, Hamburg 1990, S. 28

Menschen als unveränderliche und vererbare verstanden (Naturalisierung). Die Menschen werden dafür in jeweils homogenen Gruppen zusammengefasst und vereinheitlicht (Homogenisierung) und den anderen als grundsätzlich verschieden und unvereinbar gegenübergestellt (Polarisierung) und damit zugleich in eine Rangordnung gebracht (Hierarchisierung). Beim Rassismus handelt es sich also nicht einfach um individuelle Vorurteile, sondern um die Legitimation von gesellschaftlichen Hierarchien, die auf der Diskriminierung der so konstruierten Gruppen basieren. In diesem Sinn ist Rassismus immer ein gesellschaftliches Verhältnis.“⁸

— AUF WELCHER GESCHICHTE BAUT RASSISMUS AUF?

Neben der reinen (Rassen-) Klassifikation ging es immer auch um eine Hierarchisierung der Menschen, an deren Spitze der vermeintlich weiße und in vielen Eigenschaften überlegene Europäer stand.

Entgegen dem heutigen Verständnis einer menschlichen Vielfalt wurde der Begriff „Rasse“ als Klassifikation der Menschheit im Zuge der Entstehung der modernen Nationalstaaten, der Aufklärung und der sich etablierenden Naturwissenschaft entwickelt. Schon im 18. Jahrhundert wurde mit der anthropologischen Katalogisierung und Klassifikation entlang von Ordnungssystemen, die bisher auf Tiere und Pflanzen angewendet worden waren, eine quasi „natürliche“ Unterscheidung beschrieben. Die ersten prominent veröffentlichten Rassenklassifikationen sind bei Carl von Linné (1746) zu finden – mit einer Mischung aus physiologischen Merkmalen und damit einhergehenden Eigenschaften. Diese Kategorisierung wurde von vielen weiteren Wissenschaftlern aufgegriffen und fortgeführt. Neben der reinen Klassifikation ging es dabei immer auch um eine Hierarchisierung der Menschen, an deren Spitze der vermeintlich weiße und in vielen Eigenschaften überlegene Europäer stand. Damalige „wissenschaftliche“ Methoden wie z. B. Schädelvermessungen sollten Belege für diese Hierarchie liefern.

Der Nationale Diskriminierungs- und Rassismusmonitor untersucht Ursachen, Ausmaß und Folgen von Rassismus in Deutschland. Dazu wird alle zwei Jahre ein Bericht veröffentlicht.⁹

Die sogenannten Mitte-Studien der Friedrich-Ebert-Stiftung untersuchen ebenfalls die Verbreitung rechtsextremer und rassistischer Einstellungen in der deutschen Gesellschaft. Auch diese Studien werden alle zwei Jahre veröffentlicht.¹⁰

⁸ Rommelpacher, Birgit: Was ist Rassismus? In: Melter, Claus/Mecheril, Paul: (2009): Rassismuskritik, Band I: Rassismustheorie und -forschung. Wochenschau Verlag, Schwalbach 2009, S. 25-38

⁹ Siehe dazu: www.rassismusmonitor.de/publikationen/rassismus-und-seine-symptome/

¹⁰ Siehe die aktuelle Studie: www.fes.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=91776&token=3821fe2a05aff649791e9e7ebdb18eabdae3e0fd

Doch es entstanden noch weitere, vor allem kulturelle Praxen, die dazu dienten, „den Anderen“ zu erfinden, abzuwerten und die eigene Identität als „Europäer“ oder „Deutsche“ zu definieren: Entdeckerreisen, Reise- und Forschungsberichte, Fotografien, Romane, Gemälde und andere Kunstwerke, theatralische Freizeitaktivitäten (wie sogenannte Kuriositätenkabinette, Völker- und Monstrositätenschauen), Kolonialausstellungen, Weltausstellungen (1851-1937), Artefakte und ganze Museumssammlungen wurden konzipiert, um sich abzugrenzen und über andere zu erheben. Denn in dieser Ideologie war „der ‚Wilde‘ bedrohlich, kindlich, beschränkt oder bestialisch“.¹¹ Diese Theorien und Beschreibungen dienten damit nicht nur der Legitimation des Kolonialismus, verbunden mit Ausbeutung, Sklaverei und Völkermord. Die in dieser Zeit des biologisch begründeten Rassismus entstandenen Bilder, Symbole und Ideen prägen bis heute unsere Vorstellungen, von dem was wir als „fremd“ oder „anders“ wahrnehmen – von „wer zu uns gehört“ und „wer ausgeschlossen werden kann“. Sie wirken sich negativ auf die wirtschaftliche, soziale, kulturelle und politische Teilhabe der betroffenen Gruppen in unserer Gesellschaft aus und gipfeln in rassistisch motivierter Gewalt und Terror.

WIE „FUNKTIONIERT“ RASSISMUS?

Rassismus basiert also auf der Annahme, dass sich Menschen auf Basis willkürlich gewählter körperlicher Merkmale und/oder kulturell-religiöser Zugehörigkeiten klassifizieren, unterscheiden und hierarchisieren lassen. Diese Klassifizierung erfolgt dabei aus einer gesellschaftlichen Machtposition heraus, indem eine positiv bewertete „Wir-Gruppe“, die als Norm fungiert, eine negativ konnotierte „Fremdgruppe“ durch die Zuschreibung von negativen Eigenschaften konstruiert. Dieser Mechanismus lässt sich sehr gut in einem Modell beschreiben:

- 1 **Homogenisierung:** Menschen werden aufgrund bestimmter Merkmale zu einheitlichen Gruppen zusammengefasst.
(Ich begegne einer Person, die Hamed heißt, und gehe davon aus, dass sie muslimisch ist.)
- 2 **Essenzialisierung:** Diesen Gruppen wird ein kultureller, wesensbestimmender und handlungsleitender Kern zugesprochen, den alle Menschen innerhalb einer Gruppe teilen.
(Alle Musliminnen und Muslime sind strenggläubig und „dürfen“ bestimmte Dinge nicht tun oder „müssen“ bestimmte Dinge tun, die die Religion gebietet.)
- 3 **Dichotomisierung:** Diese geschaffenen Gruppen werden der sogenannten „Eigengruppe“ als unvereinbar gegenübergestellt.
(Musliminnen und Muslime sind ganz anders als „wir“, sie haben eine andere Kultur.)
- 4 **Hierarchisierung:** Die Gruppen werden in eine Rangordnung gebracht.
(Musliminnen und Muslime sind weniger aufgeklärt, konservativ etc.)
- 5 **Platzanweisung:** Die Hierarchisierung dient als Legitimation für die ungleiche Verteilung gesellschaftlicher Teilhabe und Ressourcen.

Das Modell macht deutlich, dass sich Rassismus also nicht nur auf äußerliche Merkmale wie Hautfarbe, Gesichtszüge oder Haarstruktur bezieht. Gerade nach der Zeit des Na-

11 Pater, Birthe: Rassismus. Herkunft, Erscheinungsform und pädagogische Handlungsstrategien, Veröffentlicht auf politischbilden.de unter CC BY-SA 4.0, 2020, S.3

tionalsozialismus, dem Schrecken der Shoa und dem Kolonialismus kam es zu einer Abkehr vom biologisch begründeten Rassismus. Die Vorstellung von einer hierarchischen Anordnung menschlicher „Rassen“ sowie der Existenz „menschlicher Rassen“ überhaupt wurde von der neu gegründeten Weltgemeinschaft der UNO offiziell zu einer illegitimen Ideologie erklärt. Auch wissenschaftlich ist die Existenz von „menschlichen Rassen“ längst widerlegt.¹²

Trotz der politischen und moralischen Ächtung des Rassismus nach 1945 wirkt dieser in den Gesellschaften fort: die hierarchische Anordnung von Rassen wird ersetzt durch eine neue Unvereinbarkeit, die kulturell begründet wird.

Doch trotz der politischen und moralischen Ächtung des Rassismus nach 1945 wirkt dieser in den Gesellschaften fort: So wurde die hierarchische Anordnung von Rassen ersetzt durch eine neue Unvereinbarkeit, die kulturell begründet wurde.¹³ Nun sind es die Kulturen, die in einer Rangordnung unterschieden werden.¹⁴ Daher sprechen wir heute von **kulturellem Rassismus**, **postkolonialem Rassismus** oder **Neorassismus**.

Die binäre Spaltung der Welt wird darin fortgeführt und die Unterschiede äußerlicher, biologischer Merkmale ergänzt durch Merkmale wie Sprache, Staatsangehörigkeit, Herkunft, Religion und religiöses Leben, Familie, Verhaltensweisen und Wertesysteme. Bezeichnungen wie u. a. anti-Schwarzer Rassismus, antimuslimischer Rassismus oder Gadge-Rassismus (Rassismus gegen Roma und Sinti), anti-asiatischer

Rassismus und Antislawismus deuten dabei noch auf die Spezifika einzelner Rassismusformen hin. Gemein bleibt ihnen allen jedoch die Naturalisierung eines Wesenskerns, also die Vorstellung, dass Menschen, die einer Kultur oder Religion angehören, ganz bestimmte Eigenschaften miteinander teilen und dass dieser Wesenskern allein ihr Verhalten bestimmt.¹⁵ Veränderungen, Widersprüche oder Mehrfachzugehörigkeiten werden auch nach dieser Vorstellung ignoriert. Die Betonung der Differenzen wird dann oft als Argument für den Zugang oder den Ausschluss von bestimmten gesellschaftlichen Räumen herangezogen.¹⁶

Rassismus im Alltag – unterschiedliche Ebenen, unterschiedliche Erfahrungen

Die historische Genese des Rassismusbegriffs und auch die weiteren Erläuterungen machen deutlich, dass Rassismus als System verstanden werden muss, welches unsere Gesellschaft, unsere Institutionen und unser Verständnis von der Welt prägt. Aus macht- und herrschaftssoziologischer Perspektive meint Rassismus, dass bestimmte Gruppen vom Zugang zu materiellen oder symbolischen Ressourcen ausgeschlossen und/oder Gewalt gegen sie ausgeübt wird. Legitimiert wird dies allein durch die Konstruktion einer ethnischen und/oder kulturellen Differenz.¹⁷

¹² www.bpb.de/themen/rassismus-diskriminierung/rassismus/520683/geschichte-des-rassismus/

¹³ vgl. Balibar 1991; Hall, Stuart: Rassismus als ideologischer Diskurs, in: Rätzkel, Nora: Theorien über Rassismus Argumentverlag Hamburg (2000) S. 7–16

¹⁴ Balibar, Etienne: Gibt es einen „Neo-Rassismus“?, in Balibar/Wallerstein: Rasse. Klasse. Nation. Ambivalente Identitäten, 23–38. Argument-Verlag Hamburg, 1990

¹⁵ Vgl. Schritt 1 und 2 des Modells

¹⁶ Vgl. Schritt 5 des Modells; Sarma, Olivia: Kulturkonzepte. Ein kritischer Diskussionsbeitrag für die interkulturelle Bildung. Amt für Multikulturelle Angelegenheiten Frankfurt/M. 2012

¹⁷ Bojadzjev, M. und Demirovic, A.: Konjunkturen des Rassismus, Westfälisches Dampfboot, Münster 2002, Vorwort; Rommelpacher, Birgit: Was ist eigentlich Rassismus? In: Melter, Claus/Mecheril, Paul (Hg): Rassismuskritik. Band 1: Rassismustheorie und -forschung, Wochenschauverlag Schwalbach/Taunus 2009 S. 25–38

Wir sprechen daher auch von individuellem, institutionellem und strukturellem Rassismus. Dass diese drei Ebenen jedoch nicht trennscharf voneinander existieren, soll im Folgenden erläutert werden.

INDIVIDUELLER RASSISMUS

Auch wenn wir von individuellem Rassismus sprechen, ist nicht immer davon auszugehen, dass Menschen, die ihn ausüben, verfestigte rassistische Einstellungen oder gar ein rassistisches Weltbild vertreten. Es gibt bestimmte historische und strukturelle Faktoren, die zur Entstehung und Aufrechterhaltung von rassistischen Denkweisen in unserer Gesellschaft geführt haben – in diesem System werden wir sozialisiert und übernehmen die bestehenden Denkmuster. Wir alle lernen (nicht zuletzt in und durch die gesellschaftlichen Institutionen), was wir als „normal“ ansehen – wer zu „uns“ gehört und wer fremd ist. Und dieses Erlernte drückt sich dann auch in unserer Alltagskommunikation aus.

„Woher kommst du?“

„Aus Bad Schwalbach.“

„Nein, ich meine doch, woher kommst du wirklich?!“

Dieser Dialog spiegelt genau dieses Verständnis wider: Wer kommt von hier und wer sieht so aus, als komme er/sie woandersher?

Dieses Verständnis von Herkunft in Verbindung mit einer „deutschen Aufnahmegesellschaft“ gerät aufgrund der demografischen Entwicklungen zu einer „superdiversen“ Mehrheitsgesellschaft unter Druck. Ganz unabhängig davon, wie divers unsere Gesellschaft mittlerweile aufgestellt ist, die emotional geführten Diskussionen über Zugehörigkeit oder auch Bezeichnungen für z. B. Schnitzeltypen, Soßen oder Süßwaren mit Schaumkuss zeigen, wie verwurzelt rassistische Begriffe in unserem Sprachgebrauch sind und wie schwer es fällt, sich von rassistischen Denkmustern zu lösen.

Die emotional geführten Diskussionen über Bezeichnungen für z. B. Schnitzeltypen, Soßen oder Süßwaren mit Schaumkuss zeigen, wie verwurzelt rassistische Begriffe in unserem Sprachgebrauch sind.

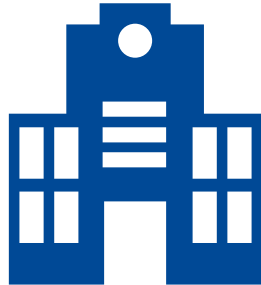
STRUKTURELLER RASSISMUS

Struktureller Rassismus meint das Wissen, das innerhalb unserer Gesellschaft existiert und mit dessen Hilfe eine Abgrenzung zwischen dem „Wir“ (die, die dazugehören) und „den Anderen“ (die, die nicht dazugehören) erfolgt. Was aber meint gesellschaftliches Wissen? Ein Strichmännchen mit Rock symbolisiert eine Frau, ein kariertes Faltenrock ist schottisch und Holzschuh und Haube verkörpern „Frau Antje“, die Niederländerin. Ähnlich gut kommuniziert sind Federschmuck und Lendenschurz, Baguette, Barett und Fahrrad, Totenkopf und Handprothese, Turban und Haremshose. Selten hat all das, was wir fast unmittelbar assoziieren können, allzu viel mit den vielfältigen Lebensweisen und -entwürfen von z. B. Menschen in Frankreich oder historischen Piraten zu tun. Es werden homogene Gruppen entworfen, die unsere Vorstellungen von „Normalität“ und Abweichung mitbestimmen. Wer hat „normalerweise“ welche Haare oder welche Hautfarbe, wie sind Frisur und Kleidung bei „uns“ oder bei „denen“, welche Essgewohnheiten und Lebensweisen sind üblich und typisch?

WIRKUNG AUF DREI EBENEN



Interpersonelle Ebene:
Form der Kommunikation –
bewusst oder unbewusst



Institutionelle Ebene:
Abläufe, Praxen und
Regelungen innerhalb
von Organisationen, die
Menschen ausgrenzen



Strukturelle Ebene:
Benachteiligung von Gruppen
aufgrund der Organisation der
Gesellschaft durch tradiertes
Wissen, Bezeichnungen, Rollen-
verständnisse und Bilder;
Normalitätsvorstellungen
Wir – die Anderen

Bestimmte Bilder und Skizzen werden schnell zum Wissen, das wir über die „Anderen“ haben. Bilder, von denen wir glauben, dass wir ihre Interpretation selbstverständlich miteinander teilen und dass sie Realität abbilden. Dieses Wissen drückt sich dann z. B. in Rechtsnormen sowie politischen und ökonomischen Strukturen aus, die Ausgrenzungen bewirken.¹⁸ Zentral hierbei scheint, dass struktureller Rassismus nicht auf die benachteiligenden Absichten angewiesen, sondern eher durch Normalitätsvorstellungen geprägt ist.¹⁹

INSTITUTIONELLER RASSISMUS

*Kinder mit sogenanntem
Migrationshintergrund
erhalten seltener eine
Gymnasialempfehlung.*

Institutioneller Rassismus geht aus dem strukturellen Rassismus hervor. Das gesellschaftlich geteilte Wissen entwirft Normen, Regelungen und Praxen innerhalb bestimmter gesellschaftlicher Institutionen. Konkret gemeint sind „Strukturen von Organisationen, eingeschliffene Gewohnheiten, etablierte Wertvorstellungen und bewährte Handlungsmaximen“.²⁰ Dabei werden vor allem die Auswirkungen von institutionellem Rassismus sichtbar: So belegen Studien noch immer, dass Kinder mit sogenanntem Migrationshintergrund seltener eine Gymnasialempfehlung erhalten. Auch

¹⁸ Vgl. Rommelspacher 2009, S. 30

¹⁹ Hornel, U und Scherr A.: Bildung für die Einwanderungsgesellschaft. Perspektiven der Auseinandersetzung mit struktureller, institutioneller und interaktioneller Diskriminierung Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden 2004


²⁰ Vgl. Rommelspacher 2009, S. 30

im Kontakt mit der öffentlichen Verwaltung erleben Betroffene Rassismus.²¹ Dabei ist nicht davon auszugehen, dass die Mehrzahl der Lehrkräfte oder Verwaltungsmitarbeitenden in Deutschland rassistische Vorurteile oder Einstellungen hat. Vielmehr führen z. B. die Struktur und Gestaltung von Lehrmaterialien und Unterricht dazu, dass Rassismus reproduziert wird. Oder im Falle des öffentlichen Sektors sind es z. B. Formulare oder Sprachbarrieren, die zu Ungleichbehandlung führen.

„Es gibt ein strukturelles Problem mit Rassismus in den Schulen“, sagt Meike Bonefeld, Juniorprofessorin an der Universität Mannheim. Unter anderem veröffentlichten Bonefeld und ihr Team vor drei Jahren eine Untersuchung, bei der sie die Mathematiknoten von knapp 1.500 Schülern über zwei Schuljahre hinweg beobachteten. Es zeigte sich, dass Schüler mit Migrationshintergrund signifikant schlechtere Noten in Klassenarbeiten und Zeugnissen erhielten als ihre Mitschüler – auch bei gleicher Sprachfertigkeit und sozialer Herkunft, zwei Faktoren, auf die schlechtere Benotung häufig zurückgeführt wird. Eine zweite Studie des Teams war experimenteller Natur: Zwei Gruppen von Lehramtsstudenten wurde ein identisches Diktat eines Grundschülers vorgelegt – bei der einen Gruppe lautete der Name des Schülers Murat, bei der anderen Max. Das Ergebnis: Murat schnitt im Schnitt um 0,5 Notenpunkte schlechter ab.²²

21 Vgl. Afrozensus 2022

22 Die Welt, Juli 2020: Struktureller Rassismus

A young man with dark, wavy hair and round glasses is looking down and to the left. He is wearing a light-colored, button-down shirt. The background is blurred, showing other people in a classroom or lecture hall. The lighting is warm, with a mix of red and yellow tones. A large red circle is overlaid on the bottom left of the image, containing white text.

*Eine Untersuchung zeigte,
dass Schülerinnen und Schüler mit
Migrationshintergrund signifikant
schlechtere Noten in Klassen-
arbeiten und Zeugnissen erhielten
als ihre Mitschülerinnen und
Mitschüler – auch bei gleicher
Sprachfertigkeit und
sozialer Herkunft.*

Miteinander diskutieren und sich gegenseitig informieren – Beispiele für Argumentationshilfen

—→ „Das sind doch alles Asyltouristen und Wirtschaftsflüchtlinge!“

Menschen fliehen nicht aus Spaß, sondern weil sie verzweifelt sind und darin ihre letzte Überlebenschance sehen. Da es derzeit kaum noch legale, sichere Fluchtwege gibt, setzen sie auf den weiten und gefährlichen Fluchtrouten notgedrungen ihr Leben aufs Spiel. Das hat nichts mit Tourismus zu tun.

Ein Blick auf die Herkunftsländer zeigt: Die meisten Schutzsuchenden fliehen vor Gewalt und Terror. 2023 kamen 52 Prozent aller Flüchtlinge aus nur drei Ländern: Syrien, Ukraine und Afghanistan. In diesen Ländern herrschen Unsicherheit und Gewalt, toben Kriege, ethnische Konflikte oder der Terror von Gruppen wie z.B. den Taliban. In Deutschland haben 2023 vor allem Menschen aus Syrien, aber auch aus Afghanistan, der Türkei, dem Irak, Georgien, dem Iran, Russland, Somalia oder Eritrea einen Asylantrag gestellt. Die Gründe für die Flucht verdeutlichen die Not der Menschen: Der Irak gilt in vielerlei Hinsicht als gescheiterter Staat und die Regierung in der Türkei geht repressiv gegen Regimekritikerinnen und Regimekritiker vor. In Somalia leiden die Menschen unter den brutalen Kämpfen zwischen verschiedenen Clans und Warlords, gleichzeitig mangelt es ihnen aufgrund jahrelanger, anhaltender Dürren an ausreichend Nahrung.

Jedes Jahr sterben zahlreiche Männer, Frauen und Kinder auf der Flucht nach Europa. Niemand nimmt aus Bequemlichkeit eine solche Reise auf sich. Menschen fliehen vor Verfolgung, Gewalt und Perspektivlosigkeit. Bei einer Schutzquote von 51,8 Prozent werden viele von ihnen trotzdem kein Asyl in Deutschland erhalten und in ihre Herkunftsländer zurückgeschickt werden.²³

—→ „Antimuslimischer Rassismus ist doch auch wieder eine neue Erfindung – Muslime sind doch keine Rasse!“

Viele, die den Begriff „antimuslimischer Rassismus“ kritisieren, leugnen nicht die Existenz antimuslimischer Gewalt, fühlen sich aber mit dem Begriff „Rassismus“ unwohl: Sie sprechen dann lieber von „Islamophobie“, „Muslimfeindlichkeit“ u.Ä. Damit werden aber wichtige Aspekte ausgeblendet: die strukturelle und institutionelle Gewalt, der Zuschreibungscharakter, die gesamtgesellschaftlich konstitutive Rolle von Rassismus. Allzu oft geht „Muslimfeindlichkeit“ auch von vorab unterstellten Eigenschaften „der Muslime“ aus, die lediglich vor direkter Gewalt geschützt werden müssen, und ignoriert die Ideologie, die hinter solchen Taten steht. Antimuslimischer Rassismus ist ein gutes Beispiel dafür, wie Kulturrassismus in der Gegenwart wirkt. Er ist die Umwegkommunikation derer, die die Rastentheorie als Argument verloren haben. Zudem offenbart diese Kritik eine eingeschränkte Empathie: Statt Verletzungen anzuerkennen, werden sie verharmlost und abgewehrt.²⁴

23 Faktencheck: Vorurteile gegen Flüchtlinge auf dem Prüfstand (uno-fluechtlingshilfe.de)

24 https://www.bs-anne-frank.de/fileadmin/content/Publikationen/Broschüren/Broschuere_ANTIMUSLIMISCHER-RASSISMUS_web.pdf

—→ **„Ich habe das schon immer so gesagt, ich meine das doch nicht rassistisch!“**

Sprache beschreibt, definiert und ordnet unsere Welt. Daher ist es nicht verwunderlich, dass sie auch im Kontext rassistischer Ideologien eine zentrale Rolle spielt. Oft sind wir uns der rassistischen Kontinuitäten in unserer Alltagssprache gar nicht bewusst, wie bestimmte Begriffe für Schnitzelsoßen u.Ä. zeigen. Um konsequent gegen rassistische Denkmuster zu arbeiten, müssen wir sie auch aktiv verlernen. Sprache hat sich schon immer verändert, das ist keine neue Entwicklung. Davon profitieren wir alle. Jeder macht mal einen Fehler, aber auch wenn wir es nicht böse meinen oder es einfach nicht besser wissen, können wir mit unserer Sprache andere Menschen verletzen. (Siehe dazu auch die Infobox zu Absicht und Wirkung.)

Antimuslimischer Rassismus

Im Jahr 2023 wurden insgesamt 1.464 Straftaten mit antimuslimischem Hintergrund sowie 70 Angriffe auf Moscheen erfasst. Dies entspricht einer Steigerung von

140 %
gegenüber dem Vorjahr.

Quelle: Bundesweite Fallzahlen 2023 zu politisch motivierter Kriminalität vom 21.05.2024.
Herausgegeben vom Bundeskriminalamt gemeinsam mit dem Bundesministerium des Innern und für Heimat.

—→ **„Menschen aus Osteuropa klauen, sind Säufer, arbeiten illegal und nehmen den Deutschen die Arbeitsplätze deswegen weg.“**

Diese Aussage ist durch ihren antislawischen Charakter gekennzeichnet, da sie schädliche Stereotype fördert, die eine gesamte ethnische Gruppe dämonisieren und den Eindruck erwecken, dass kriminelles Verhalten in der slawischen Identität angelegt ist. Sie vernachlässigt die Individualität der Menschen und trägt dazu bei, ungerechte Vorurteile gegen slawische Personen aufrechtzuerhalten, indem sie ein schädliches Stereotyp perpetuiert, das alle Menschen slawischer Herkunft als anfällig für Alkoholismus und übermäßigen Alkoholkonsum darstellt. Dabei werden die vielfältigen Verhaltensweisen und Gewohnheiten innerhalb der slawischen Gemeinschaft ignoriert und die Menschen ungerechtfertigt aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit stigmatisiert. Des Weiteren wird der wirtschaftliche und kulturelle Beitrag slawischer Einwanderer übersehen, während gleichzeitig Hass aufgrund ihrer ethnischen Herkunft geschürt wird.

Einwanderer, einschließlich Slawen, spielen eine wesentliche Rolle in unserer Gesellschaft und Wirtschaft. Ihre harte Arbeit und ihr Unternehmertum bereichern unsere Gemeinschaften in vielfältiger Weise. Eingewanderten die Schuld an wirtschaftlichen Problemen zu geben spaltet unsere Gesellschaft und lenkt von echten Lösungen ab.

Auswirkungen auf die Gesundheit: „Rassismus ist Stress für die Psyche“



Interview mit der Psychologin Rana Hanna

Dr. Rana Hanna ist psychologische Psychotherapeutin mit eigener Praxis in Wiesbaden. Sie beschäftigt sich mit den Auswirkungen von Rassismus auf die mentale Gesundheit.

Regelmäßig Rassismus zu erleben, ist eine enorme psychische Belastung, die auf Dauer krank machen kann. Wir haben mit der Psychologin Rana Hanna darüber gesprochen, wie sich rassistische Diskriminierung auf die Psyche auswirkt – und wie gut Therapeut*innen darauf vorbereitet sind, Rassismus in der Behandlung zu berücksichtigen.

Welche Auswirkung kann Rassismus auf die Psyche von Betroffenen haben?

Struktureller Rassismus begegnet vielen Betroffenen in Form von konkreten Diskriminierungserfahrungen. Er kann zu einer sehr frühen Stigmatisierung, dem grundsätzlichen Gefühl des „Anders“- und „Ausgegrenzt“-Seins führen. Damit gehen oft Selbstwertprobleme einher, die Verhaltens- und Erlebensmuster beeinflussen. Es sind immer wieder kleine Traumata, die sich auf die Psyche auswirken und dabei Stress verursachen, wodurch sich das Risiko, eine Depression zu entwickeln, deutlich erhöht. Psychische Belastungen dieser Art entstehen nicht als Folge einer konkreten Situation, sondern durch sich wiederholende Erfahrungen und die Konfrontation mit teilweise unbewusster und individueller rassistischer Diskriminierung (Racial Microaggression). Dieser andauernde Stress wirkt sich negativ auf die psychische Stabilität aus. Die meisten Studien dazu kommen aus den USA, in Deutschland gibt es dazu wenig Forschung.

Mit welchen Herausforderungen sind Betroffene in der Therapie konfrontiert?

Betroffene kommen aufgrund ihrer Symptome und Belastungen. Sie haben kein fertiges Erklärungsmodell parat. Sie spüren in erster Linie die Auswirkungen von strukturellem Rassismus in Form von depressiven Symptomen, Ängsten, Schlaflosigkeit, somatischen Beschwerden etc. und bringen diese Symptome zunächst mit sehr vielen unterschiedlichen Ursachen in Verbindung. Rassistische Erfahrungen subtiler Art werden häufig zunächst nicht erzählt, teilweise nicht wahrgenommen. Zu den größten Herausforderun-

gen für Betroffene gehört es, zum einen die Scham zu überwinden und über Erlebtes zu sprechen und zum anderen die Sorge abzulegen, von den Therapeut*innen nicht ernst genommen zu werden („Vielleicht bilde ich mir das alles nur ein? Vielleicht übertreibe ich?“).

Was kann Betroffenen helfen, die eine Therapie machen möchten?

Es ist notwendig und hilfreich, therapeutisch von jemandem behandelt zu werden, der über das individuelle Thema hinaus auch den strukturellen Diskriminierungskontext mitberücksichtigt und in das Entstehungs- und Erklärungsmodell der Symptome einbettet. Dabei ist es sehr wichtig, die Erfahrung der Patient*innen zu bestätigen – sowohl für ihr Selbstverständnis als auch, um sie zu entlasten.

Wie können Therapeutinnen und Therapeuten gut mit Rassismus umgehen?

Mikroaggressionen: Der Begriff „Mikroaggression“ ist ein sozialpsychologischer Begriff, der 1970 von Chester Pierce geprägt wurde, um als übergriffig empfundene Äußerungen in der Alltagskommunikation zu beschreiben. Wenn wir von rassistischen Mikroaggressionen sprechen, meinen wir damit alltägliche Kommentare, Fragen, verbale oder nonverbale Handlungen, die vor allem marginalisierte Gruppen treffen und negative Stereotype verfestigen. Sie können absichtlich oder unabsichtlich geäußert oder ausgeführt werden. Sie wirken sich negativ auf die Zufriedenheit, die Leistung, das Selbstwertgefühl und die psychische Gesundheit aus.²⁵

Das Thema „Struktureller Rassismus“ wurde bis vor ein paar Jahren in der therapeutischen Ausbildung überhaupt nicht gelehrt und es wurde auch nicht dafür sensibilisiert. Wir Therapeut*innen werden darin ausgebildet, das Individuum wahrzunehmen und zu behandeln. Das führt häufig dazu, dass der strukturelle Diskriminierungskontext vernachlässigt wird. Darüber hinaus spielen eigene (unbewusste rassistische) Verhaltens- und Bewertungsmuster eine wesentliche Rolle in der Therapie.

Wie ist der*die Therapeut*in selbst kulturell geprägt und sozialisiert? Im Rahmen der Ausbildung sollten diese Themen in der Selbsterfahrung bearbeitet werden. Schlussendlich sollten Therapeut*innen ihren betroffenen Patient*innen erklären und aufzeigen, was Rassismus mit der Seele macht, und die Patient*innen in ihrem Erleben validieren.

Ein Fortschritt ist bereits zu verzeichnen: Mit der 2019 beschlossenen Ausbildungsreform wurde zum ersten Mal festgeschrieben, dass Therapeut*innen in der Lage sein müssen, die „menschliche Diversität in der Psychotherapie in Bezug auf Gender, Ethnie beziehungsweise Kultur, sexuelle Orientierung, Beeinträchtigung und andere Aspekte“ zu berücksichtigen.

²⁵ vielfalt.uni-koeln.de/antidiskriminierung/glossar-diskriminierung-rassismuskritik/mikroaggressionen

2 Erscheinungsformen und Wirkungsebenen von Antisemitismus im Alltag

Eine Orientierungshilfe

Für die meisten Menschen sind Rassismus und Antisemitismus gleichermaßen verwerflich. Wer sich für eine gerechte Gesellschaft ohne menschenfeindlichen Hass einsetzen möchte, sollte beiden Phänomenen den Kampf ansagen. In der Realität kommt es in Debatten über Rassismus- und Antisemitismuskritik jedoch immer wieder zu Spannungen, wenn Vergleiche zwischen den beiden Diskriminierungsformen gezogen und Versuche unternommen werden, sie jeweils zu instrumentalisieren und gegeneinander auszuspielen.

WAS UNTERSCHIEDET ANTISEMITISMUS VOM RASSISMUS?

Dabei sind die Konstruktion der „Anderen“ und ihre Abwertung ein Kernbestandteil sowohl von Rassismus als auch von Antisemitismus. Der Unterschied zwischen den beiden Diskriminierungsformen liegt in der Hierarchisierung. Während der Rassismus die Unterlegenheit der „Anderen“ betont, unterstellt Antisemitismus eine jüdische Übermacht, die sich auch in zahlreichen Verschwörungsmythen widerspiegelt.

WO LIEGEN DIE WURZELN DES ANTISEMITISMUS?

Die Geschichte des Antisemitismus beginnt bereits in der ausgehenden Antike – mit dem religiös begründeten Antijudaismus, der die älteste antisemitische Ausdrucksform darstellt. Mit dem Aufkommen neuer monotheistischer Religionen, insbesondere des Islams und des Christentums, entstand eine Konkurrenz zwischen den Glaubensrichtungen, da Jüdinnen und Juden sich weigerten, diese anzunehmen.

VERHÄNGNISVOLLER VORWURF: JUDEN ALS „GOTTESMÖRDER“

Ein besonders verhängnisvoller Vorwurf des frühen Christentums ist der, dass „die Juden“ für die Kreuzigung Jesu verantwortlich und somit „Gottesmörder“ seien. Diese und weitere antijüdische Legenden verbreiteten sich im frühchristlichen Europa, was dazu führte, dass sich Stereotype und Vorurteile wie die von feindseligen, heimtückischen und gewaltbereiten Jüdinnen und Juden ausbreiteten.

AUSSCHLUSS DER JÜDISCHEN BEVÖLKERUNG AUS BESTIMMTEN BERUFEN

Diese immer weiter keimende Feindschaft hatte erhebliche Auswirkungen auf das gesellschaftliche Leben von Jüdinnen und Juden. Sie wurden aus vielen Berufen ausgeschlossen und in als „unrein“ geltende Tätigkeiten gedrängt, wie z. B. den vor dem Hintergrund des christlichen Zinsverbots im Mittelalter verpönten Geldhandel. Die Vorstellung von der vermeintlichen „Gier“ jüdischer Menschen wurde von prominenten Persönlichkeiten wie Martin Luther weiterverbreitet. Eine Konversion zum Christentum bot im Mittelalter einen möglichen Ausweg aus der Ausgrenzung, doch auch konvertierte Jüdinnen und Juden erfuhren Misstrauen. In Spanien wurden diese und ihre Nachkommen nach der „Reconquista“ als separate Bevölkerungsgruppe mit erblichen Eigenschaften behandelt – ein Vorläufer des Rassendenkens.

ALLE GLEICH VOR DEM GESETZ?

Im Zuge der Modernisierung Europas wurde die Religion als identitätsstiftende Kategorie abgelöst und neue Konzepte wie Volk und Nation traten in den Vordergrund. Trotz des Versprechens der Gleichheit vor dem Gesetz blieb die rechtliche Diskriminierung von Jüdinnen und Juden bestehen. Der im 19. Jahrhundert aufkommende Rassismus verstärkte antijüdische Lesarten, die jüdische Menschen als „inneren Feind“ darstellten. Mit der Modernisierung wurden sie vermehrt mit den negativen Begleiterscheinungen der Moderne gleichgesetzt, besonders von konservativen und rechten Gruppen. Der Nationalsozialismus radikalisierte diese Ansichten, führte rechtliche Diskriminierung durch – und ebnete damit Schritt für Schritt den Weg in den Holocaust.

FORDERUNG NACH „SCHLUSSTRICH“ BEI ERINNERUNG AN DEN HOLOCAUST

Nach dem Zweiten Weltkrieg wurde offener Antisemitismus in der Öffentlichkeit verpönt, aber die antisemitischen Denkmuster und Vorurteile blieben im kollektiven Gedächtnis präsent. Mit dem Aufkommen des Internets entstand ein weiterer Kanal für ihre Verbreitung. Zudem entstanden neue Formen des Antisemitismus, die versuchen, die öffentliche Ächtung zu umgehen. In Deutschland spielt dabei das Thema Holocaust eine gewichtige Rolle. Zu neuen Formen gehören u. a. die Leugnung, Infragestellung und Verharmlosung des Holocaust, aber auch dessen Gleichsetzung mit aktuellen politischen Entwicklungen (z. B. Lockdown während der Pandemie, Impfpflicht).

Einige Gruppen fordern einen „Schlusstrich“ unter die Vergangenheit, während andere Jüdinnen und Juden beschuldigen, den Holocaust zu ihrem Vorteil zu nutzen. Laut aktuellen Einstellungserhebungen stimmt zwischen einem Drittel und der Hälfte der deutschen Bevölkerung solchen Aussagen zu.

WAS IST ISRAELBEZOGENER ANTISEMITISMUS?

Eine zunehmend verbreitete Form des Antisemitismus ist der israelbezogene Antisemitismus. Dabei werden traditionelle antisemitische Vorstellungen auf den jüdischen Staat übertragen, indem dieser als „kollektiver Jude“ betrachtet wird und Jüdinnen und Juden weltweit für die Politik des Staates Israel verantwortlich gemacht und mit Israel gleichgesetzt werden. Diese Perspektive beruht auf der antisemitischen Annahme eines globalen jüdischen Kollektivs.

Dabei wird der Staat Israel oft als besonders „böse“ oder aggressiv dargestellt und mit dem nationalsozialistischen Deutschland verglichen. Teilweise wird dem Staat Israel dabei sogar das Existenzrecht abgesprochen. Diese Vorwürfe basieren oft auf stereotypen Annahmen über die „Natur“ der Jüdinnen und Juden. Israel wird als „weißer Siedlerstaat“ dargestellt, der den Palästinenserinnen und Palästinensern das Land „wegnimmt“. Gleichzeitig gibt es sowohl innerhalb als auch außerhalb Israels legitime Kritik an der israelischen Politik, die nicht in antisemitische Vorurteile verfällt. Die Frage, wo die Grenze zwischen sachlicher Kritik und antisemitischer Ablehnung der Existenz Israels verläuft, ist Gegenstand emotionaler Debatten.

Antisemitismus nach dem 7. Oktober 2023

Vom 7. Oktober bis zum Ende des Jahres 2023 wurden RIAS insgesamt 2.787 antisemitische Vorfälle bekannt.

Das sind

58 %

**aller 2023 dokumentierten Vorfälle und
rechnerisch 32 Vorfälle pro Tag.**

Quelle: Bundesverband RIAS e. V.: Jahresbericht Antisemitische Vorfälle in Deutschland 2023, S. 39

ANTISEMITISCHE NARRATIVE IN SPRACHE UND BILDERN

Bis heute ist unser Alltag aufgrund historischer Kontinuitäten von antisemitischen Narrativen durchdrungen, z. B. in unserer Sprache, in Bildern und Filmen. Jüdische Menschen werden dann z. B. als besonders reich, intelligent und mächtig konstruiert und für die eigene Ohnmacht verantwortlich gemacht. Dabei ist es wichtig, sich bewusst zu machen, dass Antisemitismus eine Weltansicht ist, die Komplexität reduziert, abstrakte Strukturen personalisiert und Menschen dämonisiert. Ein gängiges Muster antisemitischer Verschwörungstheorien ist z. B., dass eine mächtige jüdische Elite die Geschicke der Welt lenkt.

ANTISEMITISMUS IN UNSERER HEUTIGEN GESELLSCHAFT

Antisemitismus ist ein wesentlicher Bestandteil rechter und islamistischer Ideologien, geht einher mit der geschichtsrevisionistischen Relativierung oder Leugnung der Shoah und gipfelt in antisemitischen Hassverbrechen und Terror. Insbesondere israelbezogener Antisemitismus und antisemitische Verschwörungstheorien finden sich jedoch in allen Teilen der Gesellschaft.

Es ist wichtig zu verstehen, dass wir in diese historischen Kontexte hineinsozialisiert wurden und dass wir aktiv gegen antisemitische Bilder und Narrative vorgehen müssen. Eine ehrliche Auseinandersetzung mit den eigenen Vorurteilen kann schmerzhaft sein, aber ein aktives Verlernen hilft unserer Gesellschaft, sich gegen menschenfeindlichen Hass zu engagieren.

Miteinander diskutieren und sich gegenseitig informieren – Beispiele für Argumentationshilfen

Wie kann man auf antisemitische Behauptungen und Meinungen im persönlichen Austausch und im Netz reagieren? Im Folgenden stellen wir häufige antisemitische Aussagen und Argumente vor und erläutern, wie man darauf reagieren kann. Dabei erklären wir außerdem, warum die Beispielaussagen als antisemitisch einzustufen sind.

Aussage:

—→ **„Die Juden haben in Deutschland zu viel Einfluss auf den öffentlichen Diskurs.“**

WARUM IST DAS ANTISEMITISCH?

Aussagen dieser Art verharmlosen das Problem des Antisemitismus in Deutschland oder stellen infrage, dass er eine ernsthafte Gefahr für Jüdinnen und Juden darstellt. Gleichzeitig beziehen sie sich auf die antisemitische Vorstellung, dass Jüdinnen und Juden überproportional mächtig seien und einen besonderen Einfluss auf die öffentliche Meinung oder die Medien hätten.

Solche Vorurteile werden meist als Reaktion auf Kritik an Antisemitismus oder mangelndem Problembewusstsein von Jüdinnen und Juden in Deutschland geäußert. Häufig fallen in diesem Zusammenhang auch Begriffe wie „Antisemitismuskeule“.

WAS KANN ICH ENTGEGNEN?

- ▶ Antisemitismus ist ein ernstes Problem in Deutschland – dass es öffentlich ernst genommen wird, ist wichtig und sollte selbstverständlich sein.
- ▶ Antisemitismus hat in Deutschland eine lange Tradition und ist nicht mit 1945 verschwunden – der Hinweis auf sein Fortbestehen ist kein Angriff auf die aussagende Person.
- ▶ Antisemitismus lässt sich statistisch belegen: Meldestellen und die Antisemitismusforschung zeigen übereinstimmend einen Anstieg der Zahl der antisemitischen Aussagen und Übergriffe.
- ▶ Antisemitismus zu bekämpfen ist eine Aufgabe der gesamten Gesellschaft.
- ▶ Die Vorstellung „jüdischer Macht“ über Medien und Gesellschaft ist antisemitisch, da sie ein Kollektiv von Jüdinnen und Juden konstruiert, das es nicht gibt.

Aussage:

→ **„Mit Antisemitismus hatten wir eigentlich seit 1945 gar keine Probleme mehr. Den heutigen Antisemitismus haben wir doch 2015 importiert.“**

WARUM IST DAS ANTISEMITISCH?

Diese Aussage suggeriert, dass Antisemitismus nur von Menschen ausgeht, die als Schutzsuchende in Deutschland aufgenommen wurden – insbesondere von Geflüchteten aus muslimisch geprägten Ländern. Unabhängig von tatsächlich existierendem Antisemitismus unter Musliminnen und Muslimen ist diese Vorstellung antisemitisch, weil sie unterstellt, die deutsche Mehrheitsgesellschaft habe selbst kein Problem mit Antisemitismus. Oft dienen solche Externalisierungen auch dazu, Antisemitismus als etwas „Überwundenes“ darzustellen und antisemitische Kontinuitäten von 1945 bis heute zu verharmlosen, weil sie dem Selbstbild von Deutschland als „geläuterter Nation“ im Wege stehen.

WAS KANN ICH ENTGEGNEN?


- ▶ Antisemitismus wurde von der deutschen Mehrheitsgesellschaft nicht „überwunden“, sondern es gibt seit 1945 eine klare Kontinuität.
- ▶ Antisemitismus ist ein Problem der gesamten Gesellschaft – er kommt in allen Schichten und gesellschaftlichen Gruppen vor und muss daher überall bekämpft werden.
- ▶ Eine reine Externalisierung auf „Andere“ ist nicht nur rassistisch, sondern ein antisemitischer Versuch der Schuldabwehr, mit dem das Erbe des Nationalsozialismus verharmlost und negiert werden soll.

Antisemitismus äußerte sich nach dem 7. Oktober gewaltvoller als vorher:

Unter anderem wurden

71 %

aller Fälle extremer Gewalt nach dem 7. Oktober dokumentiert.



Gelebte Vielfalt und Inklusion sind entscheidende Hebel für die Bewältigung der Herausforderungen unserer Zeit. Um arbeitsfähig zu bleiben, müssen sich öffentliche Institutionen für neue Potenzialträger:innen öffnen und sie langfristig für sich gewinnen.

Die moderne Verwaltung – Diversity und Verantwortung



Ein Gespräch mit Meike Reuter, PwC

Als Psychologin und systemische Beraterin begleitet Meike Reuter seit mehreren Jahren Organisationen und Menschen auf dem Weg der Veränderung. Als Managerin bei PwC leitet sie Projekte rund um Kultur- und Organisationsentwicklung in der öffentlichen Verwaltung. Für ihr Engagement als Diversity Chair bei der Management- und Technologieberatung Sopra Steria wurde sie 2020 mit dem goldenen WIN-Award des Women's IT Network in der Kategorie „Outstanding Diversity Commitment“ ausgezeichnet.

Neben einer selbstreflexiven Auseinandersetzung mit Rassismus auf individueller Ebene ist es wichtig, gerade innerhalb gesellschaftlicher Institutionen wie z. B. Behörden oder der öffentlichen Verwaltung Strukturen, Praxen und Werte in den Blick zu nehmen und rassistisch zu prüfen. Nur so lassen sich Normalitätsvorstellungen und gesellschaftliches Wissen nachhaltig verändern. Wir haben mit der Expertin Meike Reuter darüber gesprochen.

Sie arbeiten seit Jahren mit Unternehmen und Institutionen zum Thema Diversität. Wieso sollten Diversität und Diskriminierungssensibilität – z. B. in Bezug auf Antisemitismus und Rassismus – nicht nur ein Thema für (international arbeitende) Unternehmen sein, sondern auch für die öffentliche Verwaltung?

Zum einen, weil gelebte Vielfalt und Inklusion entscheidende Hebel für die Bewältigung der Herausforderungen unserer Zeit sind: Fachkräftemangel, Modernisierungs- und Digitalisierungsdruck sowie immer komplexere gesellschaftliche Ansprüche. Herausforderungen, bei denen es um nichts weniger als die Zukunftsfähigkeit von Organisationen geht, in der öffentlichen Verwaltung wie in der freien Wirtschaft. Ein Beispiel: Nach aktuellen Schätzungen fehlen dem öffentlichen Dienst bereits 360.000 Beschäftigte und die Zahl wird in den nächsten Jahren aufgrund des bevorstehenden massenhaften Eintritts der „Babyboomer“ in den Ruhestand noch viel größer. Um arbeitsfähig zu bleiben, müssen sich öffentliche Institutionen für neue Potenzialträger:innen öffnen und sie langfristig für sich gewinnen. Zum anderen, weil die öffentliche Verwaltung eine besondere Verantwortung trägt: Ihr Auftrag ist es, zur Förderung und Sicherung des Gemeinwohls beizutragen. Das bedeutet, die vielfältigen Bedürfnisse aller Bürger:innen im Blick zu haben und so aktiv zu einer vielfalts- und diskriminierungssensiblen Gesellschaft beizutragen.

Wie sieht die aktuelle Situation im öffentlichen Sektor aus?

Die gute Nachricht: Die allermeisten Behörden müssen nicht bei null anfangen. Durch die Umsetzung rechtlicher Pflichtaufgaben, wie z. B. des Allgemeinen Gleichbehand-


lungsgesetzes (AGG), sind in der Regel bereits verschiedene Instanzen in der Organisation etabliert, wie z. B. Gleichstellungs- und Inklusionsbeauftragte. Was ich hier jedoch oft beobachte: Diese Einheiten arbeiten häufig sehr isoliert voneinander und verfolgen jeweils die Frage „Wie verhindern wir, dass bestimmte Menschen aufgrund eines bestimmten Merkmals diskriminiert werden?“. Das ist gut und wichtig. Um das volle Potenzial von Diversität freizusetzen, müssen die Behörden aber auch die übergreifende Frage bearbeiten „Wie schaffen wir es, dass sich bei uns alle Menschen – unabhängig von ihren Merkmalen – gleichermaßen zugehörig fühlen?“. Dazu müssen die vorhandenen Kräfte gebündelt und eine organisationsumfassende Kulturentwicklung gestartet werden, die die Beschäftigten abholt und mit auf den Weg zu inklusivem Denken sowie Handeln nimmt.

In Verwaltungsstrukturen wie z. B. Ministerien spielen Diskriminierung und Diversität sowohl für die Auswahl von und Arbeitskultur zwischen Mitarbeitenden eine Rolle als auch im Kontakt mit Bürgerinnen und Bürgern. Inwiefern ist für beide Bereiche eine Auseinandersetzung mit diesen Themen notwendig bzw. gewinnbringend?

Die aktive Gestaltung von Diversität und Bekämpfung von Diskriminierung spielt im Inneren eine genauso wichtige Rolle wie im Äußeren der Behörden und lohnt sich für beide Bereiche gleichermaßen. Wenn sich Mitarbeitende in ihrem Arbeitsumfeld sicher, zugehörig und gesehen fühlen, sind sie zufriedener und motivierter. Sie schöpfen ihr volles Potenzial aus, leisten qualitativ hochwertige Arbeit, übernehmen Verantwortung und bringen sich proaktiv ein. Eine inklusive Organisationskultur führt damit zu einer gesteigerten Zufriedenheit, Bindung und Belastbarkeit von Mitarbeitenden und so auch zu einer höheren Veränderungs- und Problemlösefähigkeit der Organisation selbst. Werden diese Verwaltungsmitarbeitenden wiederum auch für die vielfältigen Bedürfnisse der Bürger:innen sensibilisiert und mit Handlungskompetenzen dazu befähigt, inklusive und diskriminierungsfreie Services und Dienstleistungen anzubieten, sprechen wir von gelebter „Nutzendenzentrierung“: Angebote, die die gesellschaftliche Vielfalt an Bedürfnissen berücksichtigen, damit zu einer hohen Zufriedenheit der Bürger:innen mit der öffentlichen Verwaltung und so zum gesamtgesellschaftlichen Gelingen beitragen.

Auf welche Herausforderungen und Hürden stoßen Sie bei dem Versuch, die Auseinandersetzung mit diesen Themen im öffentlichen Sektor voranzutreiben?

Ich stelle immer wieder fest, dass das Potenzial sowie die dringende Notwendigkeit von Diversität und Diskriminierungssensibilität noch nicht im Bewusstsein der Menschen und Organisationen angekommen sind. Hier fehlt es häufig an Wissen um diese Themen und deren Hebelwirkung. Zu oft beschränken sich die Aktivitäten und Maßnahmen dazu auf die rechtlichen Pflichten, wie die bereits genannte Umsetzung des AGG. Dadurch werden Diversität und Diskriminierungssensibilität lediglich mit anstrengendem Zusatzaufwand verbunden, ohne ihre Relevanz im Gesamtkontext zu verstehen. Fehlt dieses Verständnis, fehlt es zumeist auch an zeitlichen Kapazitäten, sich intensiv auf allen Organisationsebenen mit den Themen auseinanderzusetzen, weil es nicht zur Priorität erklärt wird. Wenn die Verwaltung echte Diversität und weniger Diskriminierung will, muss sie aber genau dies tun: über die gesetzlichen Verpflichtungen hinaus aktiv werden und den Wandel zu einer vielfaltssensiblen und inklusiven Organisationskultur mit aller Kraft vorantreiben.



*Wenn die Verwaltung echte
Diversität und weniger Diskriminierung
will, muss sie über die gesetzlichen
Verpflichtungen hinaus aktiv werden
und den Wandel zu einer
vielfaltssensiblen und inklusiven
Organisationskultur mit aller
Kraft vorantreiben.*

3

Fünf Schritte zu einer diskriminierungssensiblen Haltung

Handlungsansätze für den
Umgang mit Konfliktfällen

90

*Prozent der Bevölkerung in
Deutschland erkennen,
dass es in Deutschland ein
Rassismusproblem gibt.**

* Auftaktstudie zum Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa),
Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung, 2022

Im Sommer 2022 stellte das Deutsche Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung die Auftaktstudie zum Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa) vor. Der NaDiRa untersucht Ursachen, Ausmaß und Folgen von Rassismus in Deutschland und will damit Entwicklungen und Trends zu diesem Themenschwerpunkt erfassen. Ein zentrales Ergebnis der Studie lautete, dass 90 Prozent der Bevölkerung erkennen, dass es in Deutschland ein Rassismusproblem gibt.

Die folgenden fünf Schritte können erste Anhaltspunkte bieten, wie man nach einem rassistischen und antisemitischen Vorfall handeln kann.



BETROFFENEN GLAUBEN SCHENKEN

Nehmen Sie Meldungen über rassistische oder antisemitische Vorfälle nicht auf die leichte Schulter! Wenn Betroffene sich Ihnen gegenüber öffnen, sollten Sie sich bewusst machen, dass niemand solche Vorwürfe leichtfertig hervorbringt. Hören Sie den Betroffenen zu, nehmen Sie diese Berichte ernst, wiegeln Sie nicht ab und schieben Sie sie nicht auf die lange Bank. Versuchen Sie bewusst, Ihre persönlichen Zweifel an der Darstellung zurückzuhalten, vermeiden Sie relativierende Formulierungen. Wenn Sie das Problem vertagen oder verharmlosen, wird es Ihnen mit großer Wahrscheinlichkeit später wieder begegnen – häufig mit höherer Intensität. Arbeiten Sie an einem gesellschaftlichen Klima, in dem sich Betroffene ermutigt fühlen, solche Vorfälle zu besprechen.



PROZESSE PRÜFEN

Diskriminierung bemerkt man an ihren Auswirkungen. Wenn Sie entsprechende Phänomene in Ihrer Arbeit oder z. B. in ehrenamtlichen Gruppen erkennen, sollten Sie Ihre Prozesse überprüfen. Ein Beispiel: das Bewerbungsverfahren für Jobs. Haben Sie das Gefühl, dass sich viel zu wenige Menschen mit Migrationsgeschichte bewerben? Vielleicht finden sich in der Stellenausschreibung Formulierungen, die abschreckend wirken. Welche Bilder verwenden Sie in Ihrem Informations- und Werbematerial? Vielleicht sind sie ungeeignet, die Gesellschaft in ihrer Breite abzubilden. Meist liegen solchen Fehlern keine bösen Absichten zugrunde, sondern unbewusste Vorstellungen und anerzogene Verhaltensmuster, denen man bewusst entgegenwirken sollte.

3

OFFENHEIT UND VERANTWORTUNG

Rassistische und antisemitische Vorfälle sind sehr unerfreulich. Aus diesem Grund werden sie häufig kleingeredet, um einen Imageschaden z. B. für Firmen zu vermeiden. Oft entsteht dadurch aber der Anschein, dass Diversity und Antirassismus nur als Label nach außen verwendet, im internen Miteinander jedoch nicht konsequent gelebt werden. Hier ist Offenheit Trumpf: Erarbeiten Sie interne, für alle einsehbare Richtlinien, die zeigen, dass Sie sich des Problems nicht nur aus Imagegründen annehmen, sondern als Ausdruck Ihrer institutionellen Kultur und Ihres demokratischen Selbstverständnisses. Akzeptieren Sie die Tatsache, dass es entsprechende Phänomene überall – also auch bei Ihnen – gibt, und nehmen Sie sie zum Anlass, daran zu arbeiten. Schaffen Sie Räume, in denen offen über das Thema gesprochen werden kann. Und belassen Sie es nicht bei Lippenbekenntnissen: Ziehen Sie angemessene, nachvollziehbare und schnelle Konsequenzen, wenn der Spielraum des Dialogs erschöpft ist.

4

AUFGABEN GLEICH VERTEILEN, KOMPETENZEN ABGEBEN

Es nützt wenig, wenn in Ihrer Einrichtung Antirassismus großgeschrieben wird, alle wesentlichen Kompetenzen aber in der Hand von Nichtbetroffenen sind. Wenn Menschen, die keine Erfahrungen mit Rassismus oder Antisemitismus gemacht haben, die einzigen Ansprechpersonen in diesen Fragen sind, sind Missverständnisse und Fehlentscheidungen die zwangsläufige Folge. Umgekehrt sollten die Strukturen auf keinen Fall so aufgebaut werden, dass die Betroffenen das Problem „unter sich“ regeln sollen! Auch Nichtbetroffene müssen für das Thema in einem kontinuierlichen Prozess sensibel gehalten werden und sich regelmäßig damit beschäftigen.

5

HILFE SUCHEN UND ANNEHMEN

Die Prozesse, die hinter Antisemitismus und Rassismus am Arbeitsplatz stehen, sind komplex; die wenigsten Vorfälle lassen sich mit einer Zauberformel im Haukruckverfahren lösen. Es gibt zahlreiche Organisationen, die Sensibilisierungstrainings und Beratung für unterschiedliche Zielgruppen anbieten. Scheuen Sie sich nicht, solche Hilfe anzunehmen.

4

Der Alltag: Konflikte und Handlungsansätze

Ein Mitarbeiter sagt zu seiner jüngeren Kollegin: „Ich gehe so gerne hinter dir, wenn du hohe Schuhe trägst. Dann wackelt dein Hintern so schön.“

Nach einer Teamsitzung bleiben zwei Kolleginnen noch im Sitzungsraum, um ihn aufzuräumen. Eine der beiden ist eine Schwarze Frau. Als sie nach dem Staubsauger greift, um Krümel aufzusaugen, gehen zwei Vorgesetzte an dem Raum vorbei. Daraufhin sagt eine der Vorgesetzten lachend zu dem anderen: „Na, jetzt hat sie ihre Berufung ja endlich gefunden.“

In der Mittagspause unterhalten sich ein paar Kollegen über Bill Gates. Einer der Kollegen sagt: „Der ist ja Milliardär – dann ist der doch bestimmt auch ein Jude.“ Alle am Tisch lachen. Eine ältere Kollegin reagiert entsetzt: „Das ist überhaupt nicht lustig, sondern antisemitisch!“ Die Kollegen erwidern: „Was regst du dich auf? Wir sind doch unter uns und außerdem arbeiten hier gar keine Juden!“

Solche und ähnliche Situationen sind Alltag. Häufig bleibt eine Gegenreaktion sowohl von den Betroffenen als auch von anwesenden Personen aus. Diese haben zwar oft ein ungutes Gefühl und spüren, dass Grenzen überschritten wurden, können aber nicht spontan reagieren und sind auch unsicher, wie eine angemessene Reaktion aussehen könnte. Doch es ist wichtig, den eigenen Handlungsspielraum zu erkennen und zu nutzen. Das nachfolgende Modell sowie die Anregungen zur Situationsanalyse und Zielklärung sollen eine Hilfestellung bieten, um diskriminierenden und menschenverachtenden Aussagen etwas entgegenzusetzen.

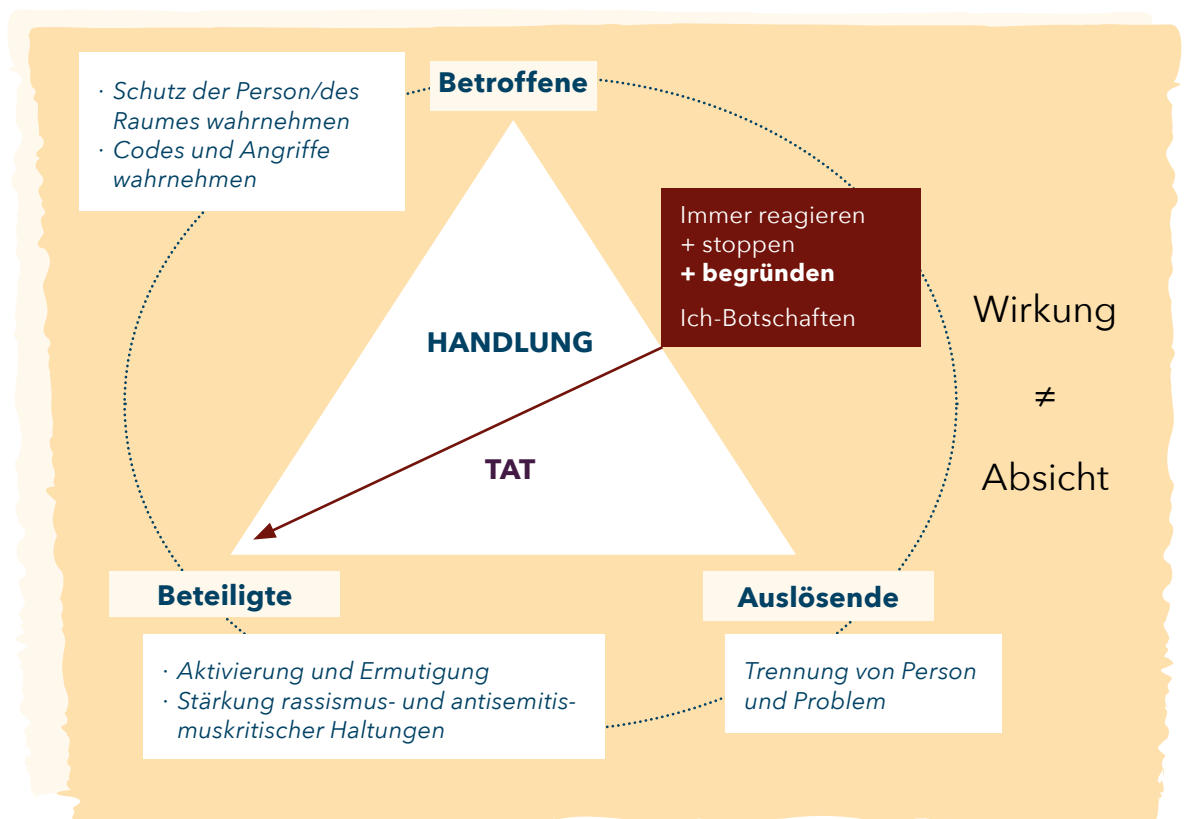
Absicht und Wirkung

Wer kann entscheiden, was diskriminierend ist und was nicht, wenn eine Aussage positiv gemeint ist, aber eine negative Wirkung hat? Wir würden sagen, dass es wichtig ist, sich auf die Wirkung zu konzentrieren: Wenn also eine Person sagt: „Deine Handlung/Aussage war diskriminierend/nicht in Ordnung“, dann ist das zunächst einmal so, egal ob es „böse“ gemeint war oder nicht. Das heißt, die Betroffenen entscheiden über die Wirkung – das kann ihnen niemand absprechen. Oft passiert aber genau das Gegenteil: Man beruft sich auf die gute Absicht und rechtfertigt sich, denn: „So war es ja nicht gemeint!“ Diese Rechtfertigung spricht der betroffenen Person ab, diskriminiert und verletzt worden zu sein – diese Erfahrung stellt eine erneute Verletzung dar, die im Fachdiskurs als „sekundäre Viktimisierung“ bezeichnet wird.* Um diese zu vermeiden, ist es daher enorm wichtig, sich nach dem Hinweis auf eine unbeabsichtigte diskriminierende Handlung nicht zu rechtfertigen, sondern die betroffene Person um Entschuldigung zu bitten und damit die diskriminierende Wirkung anzuerkennen. Denn ebenso wie die Deutungshoheit über die Intention bei der Person liegt, die die Äußerung getätigt hat, liegt die Deutungshoheit über die Wirkung bei der Person, an die die Äußerung gerichtet war.

* Sekundäre Viktimisierung entsteht durch das Fehlverhalten des Umfelds in der Reaktion auf eine diskriminierende Situation. Sie äußert sich z. B. in Äußerungen wie „Das kann doch nicht wahr sein“.

DAS BBA-MODELL (Betroffene-Beteiligte-Auslösende-Modell)

Soziale Situationen lassen sich als dynamische Kommunikations- und Handlungsfelder verstehen, die sich je nach Konstellation, Kontext und jeweiliger Handlung verändern können. Innerhalb der darin entstehenden Dynamiken können alle an einer Situation Teilhabenden unterschiedliche Positionen einnehmen – so auch in Situationen, in denen es zu diskriminierenden Äußerungen kommt. Das BBA-Modell ist eine Analyseschablone, um die verschiedenen Dynamiken und Positionen innerhalb diskriminierender Situationen nachvollziehen sowie ihre Intervention auf den jeweiligen Kontext zuschneiden zu können.



Die Bezeichnungen „Betroffene“, „Beteiligte“ und „Auslösende“ stehen dabei für situative und kontextabhängige Positionen. Es geht hierbei entsprechend nicht um Identitätszuschreibungen, sondern um die Beschreibung situativer Erfahrungen. Bei einer Intervention sollten all diese möglichen Positionen, die Teilhabende einer diskriminierenden Situation einnehmen können, mitgedacht werden. Denn je nachdem, welche Position sie einnehmen, kann eine Reaktion eine ganz unterschiedliche Wirkung erzielen.

Als Auslösende wird diejenige Position bezeichnet, von der eine konkrete diskriminierende Handlung ausgeht. Dabei gilt es zu beachten, dass hinter einer diskriminierenden Aussage nicht notwendigerweise eine diskriminierende Absicht stehen muss. Um das diskriminierende Handeln besprechbar zu machen, ohne den Auslösenden alternative Handlungsspielräume zu nehmen, ist die Trennung von „Person“ und „Problem“ sowie von „Absicht“ und „Wirkung“ einer diskriminierenden Aussage empfehlenswert. Im Vordergrund steht dabei das Ziel, eine Verhaltensmodifikation zu erreichen, welche die Betroffenen und den gemeinsamen Raum vor weiteren Verletzungen schützt. Eine gegebenenfalls angestrebte Einstellungsmodifikation ist hingegen nicht vorrangig Ziel

einer Intervention, sondern kann nur in durchgehender Beziehungsarbeit durch eine glaubhafte Sprecherposition (also als Vorbild im Handeln) angegangen werden. Die Kommunikation über Ich-Botschaften bei gleichzeitiger Problematisierung der Aussage, nicht der auslösenden Person als solcher, kann hier hilfreich sein: nicht „Du bist das Problem“, sondern „Diese Aussage finde ich problematisch, weil...“.

In Bezug auf Beteiligte einer diskriminierenden Situation ist von einer sehr heterogenen Gruppe auszugehen, innerhalb derer sich ganz unterschiedliche Einstellungen, Perspektiven oder auch Betroffenheiten versammeln können. Mit Blick auf an der Situation Beteiligte sollte im Vordergrund stehen, im Sinne einer Bystander-Aktivierung kritische und solidarische Potenziale anzurufen und zu stärken sowie unklare und indifferente Haltungen und Gewissheiten zu irritieren. Eine Reaktion kann sie zudem dazu ermutigen, in der konkreten Situation, aber auch in zukünftigen diskriminierenden Situationen ebenfalls Haltung zu zeigen und Diskriminierungen nicht einfach geschehen zu lassen.

Als Betroffene werden diejenigen erfasst, die durch eine diskriminierende Aussage adressiert sind bzw. Betroffenheit durch sie erfahren. Wichtig ist, dass Betroffene nicht physisch anwesend sein müssen, damit eine Verletzung des Raumes im Sinne einer Diskriminierung stattgefunden hat. Diskriminierungen sind immer diskriminierend, unabhängig von der Anwesenheit oder Abwesenheit Betroffener. Zudem lässt sich oftmals von außen gar nicht feststellen, ob eine Person durch eine diskriminierende Äußerung Betroffenheit erlebt oder nicht. Der Anlass für die Intervention muss entsprechend immer die Verletzung sein, nicht die Anwesenheit von Verletzten. Es gilt daher, bei diskriminierenden Äußerungen immer zu reagieren und so (potenziell) Betroffene sowie das gemeinsame Handlungsfeld zu schützen. Durch unsere Intervention zeigen wir, dass wir Betroffenenperspektiven ernst und Verantwortung für die Situation übernehmen. Die Betroffenenperspektiven sind im Sinne eines allgemeingültigen Prinzips der Gleichwertigkeit zu schützen. Rassismus, Antisemitismus und Diskriminierung sind für viele Menschen Alltagserfahrung. Ziel eines diskriminierungssensiblen Agierens sollte es daher sein, dieser Lebensrealität eine Alltagserfahrung solidarischen Handelns entgegenzusetzen. Mit einer Intervention stärken wir die Perspektiven von Betroffenen und zeigen uns mit ihnen solidarisch. Wichtig ist dabei, dass Betroffene weder Beweismittel noch Seismografen für verletzendes Handeln darstellen und nicht zur Beweisführung herangezogen werden sollten. Aussagen wie „Wie soll sich XY denn dabei fühlen?“ sollten daher unterlassen werden.

SITUATIONS- UND ZIELKLÄRUNG

Situationsanalyse

- Was ist der **Kontext**?
- Wer/wie ist mein **Gegenüber**?
- Gibt es **Verbündete**?
- Wie ist **meine Verfassung**?

Zielklärung

- **Überzeugen**
- **Haltung zeigen**
- **Denkanstöße geben**
- **Solidarität**
- **Selbstschutz**

ANALYSE VON SITUATIONEN UND ZIEL DER REAKTION

Bevor eine Reaktion erfolgt, ist es wichtig, sich zu vergegenwärtigen, wie sich die Situation gestaltet, in der eine diskriminierende Aussage gefallen ist. Dazu gehört es, die Situation nach dem genauen Kontext zu befragen. Wer ist eigentlich mein Gegenüber, von dem die Aussage getätigt wurde, und in welcher Beziehung stehe ich zu dieser Person? Ist es eine Vorgesetzte oder ein Kollege? Bin ich beispielsweise als einladende Institution oder Gesprächsleitung verantwortlich für den Raum? Verstehen wir uns gut, oder gibt es zwischen uns ohnehin schon einen Konflikt? Sind potenzielle Verbündete im Raum, die ich mit einbeziehen kann? Und in welcher Verfassung befinde ich mich gerade?

Mit einer Reaktion können ganz unterschiedliche Ziele verfolgt werden, die je nach Situation, dem Gegenüber oder der eigenen Verfassung variieren können. Es ist wichtig, sich Gedanken über das Ziel einer Reaktion auf eine Aussage zu machen. Eine Reaktion bleibt häufig aus, weil zu viele Absichten damit erreicht werden sollen: Die auslösende Person soll nicht nur gestoppt werden, sondern am besten ist sie nach der erfolgten Reaktion auch gleichzeitig schon überzeugt davon, dass das, was sie gesagt oder getan hat, diskriminierend und unangemessen war – wir wollen also die Einstellung der Person im Moment unserer Reaktion verändern. So löblich dieses Ziel ist, ist es dennoch außerordentlich schwierig, mit einer Intervention direkt auch eine Einstellungsmodifikation unseres Gegenübers zu erreichen. Demgegenüber kann es Sinn machen, sich mit Blick auf die konkrete Intervention kleinere Ziele zu stecken. So kann ein Ziel zum Beispiel sein, Haltung zu zeigen, Widerspruch zu leisten und darüber der auslösenden Person zu verdeutlichen, dass diskriminierende Aussagen nicht widerspruchslos hingenommen werden. Ein weiteres Ziel kann sein, meinem Gegenüber Denkanstöße zu geben, es in seiner vermeintlichen Gewissheit zu irritieren und dazu anzuregen, noch einmal anders über das Geäußerte nachzudenken. Auch die Solidarisierung mit den betroffenen Menschen kann eine Reaktion beinhalten.

Die Vergegenwärtigung des Ziels, das mit einer Reaktion verfolgt wird, kann dabei helfen, wirksame Handlungsstrategien zu entwickeln bzw. zu nutzen. Außerdem kann es in der konkreten Situation unterstützend sein, gewisse Grundlagen mitzudenken bzw. sich auf diese in der Interaktion mit der auslösenden Person zu beziehen.

HANDLUNGSSTRATEGIEN



Haltung zeigen

Eigene Perspektive

Eigene Grundwerte

Konsequenzen aufzeigen



Fragen stellen

Nachfragen

Irritieren

Entdramatisieren



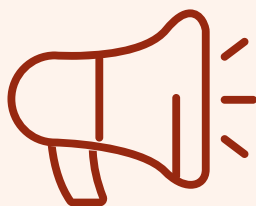
Informationen geben

Statistiken

Studien

Argumente

GRUNDLAGEN FÜR WIRKSAME GESPRÄCHE



- **Person und Problem trennen**
- **Auf Thema bestehen**
- **Gesprächsregeln einfordern**
- **Eigenes Unwohlsein benennen**

Der Umgang mit diskriminierenden Aussagen ist in der konkreten Situation immer herausfordernd. Hilfreich für die Umsetzung von Handlungsstrategien kann auch ein kollegialer Austausch sein, insbesondere dann, wenn es zu wiederkehrenden diskriminierenden Situationen im Arbeitsalltag kommt. Ein konsequentes Eintreten für das Prinzip der Gleichwertigkeit und gegen Diskriminierung kann jedoch zu einer nachhaltigen Veränderung der Arbeitskultur und des täglichen Miteinanders führen.

5

Anhang

Glossar – die häufigsten Begriffe

Eine Auswahl an Melde-
und Beratungsstellen für von
Diskriminierung Betroffene

Weiterführende Literatur

Glossar

ANTISEMITISMUS

- ▶ Die Feindseligkeit gegenüber Menschen, die als Jüdinnen und Juden wahrgenommen werden. Diesen werden negative Eigenschaften zugeschrieben.
- ▶ Dient zugleich als ein Modell der „Welterklärung“, indem Jüdinnen und Juden oder auch stellvertretend dem Staat Israel die Schuld für ökonomische oder soziale Prozesse auf der Welt gegeben wird.
- ▶ **Christlicher Antijudaismus**
(z. B. „Juden als Gottesmörder“)
- ▶ **Rassistischer Antisemitismus**
(Judentum wurde als „Rasse“ gesehen)
- ▶ **Schuldabwehrantisemitismus oder sekundärer Antisemitismus**
(z. B. Holocaustleugnung)
- ▶ **Israelbezogener Antisemitismus**
(z. B. Infragestellung des Existenzrechts Israels)
- ▶ **Verschwörungsmythen**
(z. B. „Protokolle der Weisen von Zion“)

- ▶ **IHRA-Definition**

Bei der im Jahr 1998 gegründeten International Holocaust Remembrance Alliance (IHRA) handelt es sich um eine zwischenstaatliche Organisation, bestehend aus gegenwärtig 34 Mitgliedsstaaten, deren übergeordnetes Ziel es ist, die Bildung, Erinnerung und Forschung des Holocaust global zu fördern. Im Jahr 2016 legte die IHRA eine Arbeitsdefinition für Antisemitismus vor, die von mittlerweile vielen nationalen Regierungen und Behörden sowie internationalen Organisationen und NGOs offiziell anerkannt wurde. Ziel der IHRA-Definition war dabei weniger die Entwicklung einer Definition für die wissenschaftliche Beschäftigung mit Antisemitismus als vielmehr die Etablierung einer anwendungsorientierten Definition, welche dem praktischen Bedarf zivilgesellschaftlicher Organisationen und staatlicher Behörden gerecht wird. Die IHRA-Definition definiert Antisemitismus als:

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

In ihrer Erläuterung hält die IHRA-Definition ebenfalls fest, dass sich Antisemitismus grundsätzlich „auch gegen den Staat Israel, der dabei als jüdisches Kollektiv verstanden wird, richten“ kann, und nennt elf konkrete Beispiele, von denen sich sieben auf den Kontext Israel beziehen.

Trotz ihrer weitverbreiteten Anerkennung sieht sich die Definition seit Beginn heftiger Kritik ausgesetzt. Die Kritik richtet sich dabei vor allem auf den sehr weit und allgemein gefassten Antisemitismusbegriff sowie den Fokus auf israelbezogene Phänomene von Antisemitismus. Als explizite Alternative zur IHRA-Definition wurde daher im Frühjahr 2021 die Jerusalem Declaration veröffentlicht.

► **Jerusalem Declaration on Antisemitism (JDA)**

Bei der Jerusalem Declaration on Antisemitism, kurz JDA, handelt es sich um eine im März 2021 veröffentlichte Definition von Antisemitismus, die sich gezielt als Alternative zur IHRA-Definition versteht und sich zum Ziel gesetzt hat, eine klare und für die Praxis anwendbare Definition von Antisemitismus zu liefern, die zudem mehr Klarheit hinsichtlich israelbezogener Formen von Antisemitismus schafft. Die JDA definiert Antisemitismus als „Diskriminierung, Vorurteil, Feindseligkeit oder Gewalt gegen Jüdinnen und Juden als Jüdinnen und Juden (oder jüdische Einrichtungen als jüdische)“. Ähnlich wie die Definition der IHRA erkennt auch die JDA die Tatsache an, dass sich gegenwärtige Ausdrucksformen von Antisemitismus auch gegen den Staat Israel richten können. Ebenso ähnlich wie die Definition der IHRA konkretisiert auch die JDA ihre Definition mittels Beispielen. Im Unterschied zur IHRA trifft die JDA allerdings eine Unterscheidung zwischen Aussagen und Handlungen bezogen auf Israel, die grundsätzlich als antisemitisch zu bewerten sind, und solchen, die nicht per se antisemitisch sind, und unabhängig davon, ob man die Ansichten oder Handlung gutheißt oder nicht.

RASSISMUS

„Der Rechtsextremismus ist eine politische Ideologie, die ihre gesellschaftlichen Vorstellungen auch umsetzen möchte, während der Rassismus eher ein kulturelles Phänomen ist, das Werte, Normen und Praxen in der Gesellschaft prägt. Das bedeutet, dass es zwar Rassismus ohne Rechtsextremismus gibt, nicht aber Rechtsextremismus ohne Rassismus.“²⁶

- Benachteiligung aufgrund von Hautfarbe/äußeren Merkmalen sowie tatsächlicher oder zugeschriebener Herkunft
- Benachteiligung aufgrund kultureller oder zugeschriebener kultureller Zugehörigkeit
- Alltagsrassismus beschreibt dabei die Übernahme von Rassismus in alltäglichen Situationen und in der Alltagssprache: „Diese Abrechnung ist getürkt worden“, „schwarzfahren“, „Das ist hier ja wie im Urwald!“.

²⁶ Rommelspacher 2009, S. 25–38

Rassismus kann sich gegen unterschiedliche Gruppen von Menschen richten – einige Unterformen mit je eigener Spezifik sind beispielsweise:

ANTISLAWISMUS

- ▶ Antislawismus bezeichnet eine Form des Rassismus, die sich gegen Menschen richtet, die als osteuropäisch gelesen werden.
- ▶ Er betrifft viele Menschen aus beispielsweise Polen, Russland, der Ukraine und Serbien und Menschen, denen eine ethnische oder nationale Zugehörigkeit zu als osteuropäisch definierten Ländern zugeschrieben wird.
- ▶ Im Nationalsozialismus diente der Antislawismus der Abwertung und Entmenschlichung und als Begründung für die deutsche Kriegs-, Kolonial- und Siedlungspolitik. Antislawischer Rassismus hat eine lange Geschichte in Deutschland und geht auch häufig mit anderen Diskriminierungsformen wie Antiziganismus oder Antisemitismus einher.

ANTI-SCHWARZER RASSISMUS

- ▶ Anti-Schwarzer Rassismus bezeichnet die rassistische Diskriminierung von Schwarzen Menschen.
- ▶ Er entstand in der Kolonialzeit und mit der Versklavung und Ausbeutung der in Afrika lebenden Menschen. Um diese Gewaltherrschaft zu legitimieren, wurden Schwarze Menschen als minderwertig und unterlegen kategorisiert.
- ▶ Bis heute setzt sich die Diskriminierung Schwarzer Menschen unter anderem durch kolonial geprägte Bilder und Narrative in rassistischer Kontinuität fort.

ANTIMUSLIMISCHER RASSISMUS

- ▶ Er beschreibt Formen von Diskriminierung, Stigmatisierung und Rassismus gegenüber Menschen muslimischen Glaubens. Betroffen sind auch Menschen, die nicht muslimisch sind, aber beispielsweise aufgrund ihres Aussehens oder Nachnamens als „muslimisch“ markiert werden.
- ▶ Es gibt mehrere Begriffe, die sich auf die Diskriminierung von Musliminnen und Muslimen beziehen, so etwa Muslimfeindlichkeit, Islamophobie oder Islamfeindlichkeit.
- ▶ Es handelt sich um ein häufiges Beispiel für antimuslimischen Rassismus, wenn eine Person nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wird, weil der Name „muslimisch“ klingt. Für Betroffene bedeutet das erschwerte Bedingungen, einen Beruf zu finden, unabhängig von den eigenen Zeugnissen oder Leistungen.

ANTIASIATISCHER RASSISMUS

- ▶ Antiasiatischer Rassismus betrifft Menschen aus süd-, südost- und ostasiatischen Ländern, aber auch Menschen, denen aufgrund ihres Aussehens eine asiatische Herkunft zugeschrieben wird.
- ▶ Er bezieht sich auf Stereotype im Zusammenhang mit vermeintlichen „typischen“ Eigenschaften und äußert sich durch Vorurteile, rassistische Mutmaßungen, Diskriminierung und offene Gewalt.
- ▶ Als 2020 die Coronapandemie ausbrach, erfuhren als asiatisch gelesene Menschen zunehmend rassistische Diskriminierung und Angriffe mit Bezug darauf, dass die Pandemie in China begann. Personen wurden in diesem Zusammenhang beschuldigt und verdächtigt, das Virus zu verbreiten, und berichteten von rassistischen Beleidigungen oder Ausgrenzung.

DISKRIMINIERUNG

- ▶ Benachteiligung oder Ungleichbehandlung aufgrund tatsächlicher oder zugeschriebener Merkmale
- ▶ Diese Merkmale sind wesentlicher Teil der Persönlichkeit oder schwer bis nicht veränderbar.
- ▶ Die Benachteiligung findet in verschiedenen Bereichen statt: zwischen Menschen, in/durch Institutionen und auf gesellschaftlicher Ebene.
- ▶ **Individuelle Diskriminierung** findet statt, wenn Einzelpersonen andere Menschen aufgrund bestimmter Merkmale ungleich behandeln oder abwerten.
- ▶ Von **institutioneller Diskriminierung** wird gesprochen, wenn die Regeln, Gewohnheiten und Abläufe einer Institution dazu führen, dass bestimmte Gruppen regelmäßig benachteiligt werden. Ein bekanntes Beispiel ist hier die Benachteiligung von Kindern mit sogenanntem Migrationshintergrund in der Grundschule, die oft im Schulerfolg benachteiligt werden, etwa durch bestimmte Bewertungsmuster für Sprachkompetenzen oder Vorurteile der Lehrkräfte.
- ▶ **Strukturelle Diskriminierung** geht über einzelne Institutionen hinaus und bezieht sich auf die Organisation der Gesellschaft insgesamt. Bestehende Strukturen werden oft nicht hinterfragt und daher häufig nicht als diskriminierend erkannt.

INTERSEKTIONALE DISKRIMINIERUNG

- ▶ Der Begriff **Intersektionalität** meint die Kombination mehrerer Merkmale eines Menschen, aufgrund derer Diskriminierung erfahren werden kann. Dadurch entsteht eine Form der Mehrfachdiskriminierung.
- ▶ **Intersektionale Diskriminierung** bezeichnet also das Zusammenwirken verschiedener Dimensionen der Diskriminierung, zum Beispiel Rassismus und Sexismus.

Eine Auswahl an Melde- und Beratungsstellen für von Diskriminierung Betroffene

Beratungsstellen

Für von Antisemitismus Betroffene

OFEK e.V.

Die Fachberatungsstelle OFEK e.V. ist auf Antisemitismus und Community-basierte Beratung spezialisiert. OFEK berät, begleitet und unterstützt Betroffene, ihre Angehörigen sowie Zeuginnen und Zeugen antisemitischer Vorfälle und Gewalttaten.

Website: <https://ofek-beratung.de>

Für von rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt Betroffene

response

Die Beratungsstelle response berät und begleitet Menschen, die von rechter, rassistischer, antisemitischer, antimuslimischer oder antiziganistischer Gewalt betroffen sind, ihre Angehörigen, Freundinnen und Freunde sowie Zeuginnen und Zeugen eines Angriffs.

Website: <https://response-hessen.de>

Für Menschen mit Rassismuserfahrung und ihre Verbündeten

yana AI-Chatbot

Das Team hinter dem AI-Chatbot „yana“ hilft Menschen, die rassistisch diskriminiert werden, mit zugeschnittenen und niedrigschwelligen Hilfestellungen, das Geschehene auf mehreren Ebenen einzuordnen, zu verarbeiten und weitere Schritte zu koordinieren. Betroffene finden rund um die Uhr schnelle, unmittelbare und unkomplizierte Hilfe sowie mentale Stärkung.

Website: <https://youarenotalone.ai>

Für Angehörige von Verschwörungsgläubigen

ZEBRA-BW

Die Beratungsstelle ZEBRA-BW berät religiöse Gruppierungen, Betroffene, Angehörige, Aussteiger, Ämter und Institutionen und Schulen rund um die Themen Verschwörungstheorien, Sekten, Okkultismus, Esoterik sowie weitere Weltanschauungsfragen.

Website: <https://zebra-bw.com>

Meldestellen

Antisemitische Vorfälle melden

RIAS e.V.

Der Bundesverband der Recherche- und Informationsstellen Antisemitismus e.V. (RIAS e.V.) verfolgt das Ziel, mithilfe seines Meldeportals report-antisemitism.de bundesweit eine einheitliche zivilgesellschaftliche Erfassung und Dokumentation antisemitischer Vorfälle zu gewährleisten.

Website: <https://report-antisemitism.de>

REspect - Meldestelle Antisemitismus

Website: <https://meldestelle-antisemitismus.de>

Hassrede im Netz melden

Meldestelle HessenGegenHetze

Die Meldestelle ist eine hessische staatliche Stelle bei Hate Speech im Netz. Ziel ist es, Betroffenen sowie Zeuginnen und Zeugen von Hass und Hetze eine leicht zugängliche, zentrale Anlaufstelle und individuelle Unterstützung zu bieten. Auch Personen, die anonym bleiben möchten, erhalten durch sie die Möglichkeit, gegen Hate Speech aktiv zu werden.

Website: www.hessengegenhetze.de

HateAid

HateAid bietet Betroffenenberatung für Opfer digitaler Gewalt an und ist zugleich eine Meldestelle für Hassrede im Netz für Betroffene sowie Zeuginnen und Zeugen.

Website: <https://hateaid.org>

Antiziganismus melden

MIA

MIA ist eine zivilgesellschaftliche Melde- und Informationsstelle zu der bundesweiten Dokumentation und Auswertung antiziganistischer Vorfälle in Deutschland.

Website: www.antiziganismus-melden.de

Weiterführende Literatur

Adeoso, Marie-Sophie/Berendsen, Eva/Fischer, Leo/Schnabel, Deborah (Hg.):

Code & Vorurteil. Über Künstliche Intelligenz, Rassismus und Antisemitismus.
Edition Bildungsstätte Anne Frank IV, Verbrecher Verlag, Berlin 2024.

Amjahid, Mohamed: Der weiße Fleck. Eine Anleitung zu antirassistischem Denken.

Hanser, München 2021.

Arnold, Sina/Cheema, Saba-Nur/Mendel, Meron (Hg.): Frenemies. Antisemitismus,
Rassismus und ihre Kritiker*innen. Edition Bildungsstätte Anne Frank III, Verbrecher
Verlag, Berlin 2022.

Berendsen, Eva/Cheema, Saba-Nur/Mendel, Meron (Hg.): Trigger-Warnung.

Identitätspolitik zwischen Abwehr, Abschottung und Allianzen. Edition Bildungs-
stätte Anne Frank I, Verbrecher Verlag, Berlin 2019.

Berendsen, Eva/Rhein, Katharina/Uhlig, Tom David (Hg.): Extrem unbrauchbar.

Über Gleichsetzungen zwischen links und rechts. Edition Bildungsstätte Anne
Frank II, Verbrecher Verlag, Berlin 2019.

Berendsen, Eva/Schnabel, Deborah (Hg.): Die TikTok-Intifada – Der 7. Oktober & die

Folgen im Netz. Analyse und Empfehlungen der Bildungsstätte Anne Frank, 2024
→ <https://www.bs-anne-frank.de/mediathek/publikationen/die-tiktok-intifada-der-7-oktober-die-folgen-im-netz>

Haruna-Oelker, Hadija: Die Schönheit der Differenz. Miteinander anders denken.

btb, München 2022.

Hasters, Alice: Was weiße Menschen nicht über Rassismus hören wollen, aber wissen

sollten. Hanser, München 2019.

El-Mafaalani, Aladin: Wozu Rassismus? Von der Erfindung der Menschenrassen bis
zum rassismuskritischen Widerstand. Kiepenheuer und Witsch, Köln 2021. Sonder-
ausgabe für die Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn 2022.

Mendel, Meron: Über Israel reden. Eine deutsche Debatte. Kiepenheuer und Witsch,
Köln 2023.

Mendel, Meron/Messerschmidt, Astrid (Hg.): Fragiler Konsens. Antisemitismus-
kritische Bildung in der Migrationsgesellschaft. Campus, Frankfurt am Main 2017.

Nguyen, Hami: Das Ende der Unsichtbarkeit. Warum wir über anti-asiatischen
Rassismus sprechen müssen. Ullstein, Berlin 2023.

Ogette, Tupoka: Exit Racism. Rassismuskritisch denken lernen. Unrast Verlag, Münster 2017.

Sahebi, Gilda: Wie wir uns Rassismus beibringen. Eine Analyse deutscher Debatten. S. Fischer Verlage, Frankfurt am Main 2024.

Steinke, Ronen: Terror gegen Juden. Wie antisemitische Gewalt erstarkt und der Staat versagt. Eine Anklage. Berlin Verlag, Berlin 2020.

Steinke, Ronen: Antisemitismus in der Sprache. Warum es auf die Wortwahl ankommt. Duden, Berlin 2020.

Terkessidis, Mark: Die Banalität des Rassismus. Migranten zweiter Generation entwickeln eine neue Perspektive. transcript Verlag, Bielefeld 2004.

Broschüren

www.bs-anne-frank.de/mediathek/publikationen

Bildungsstätte Anne Frank (Hg.): Antisemitismus im Netz. Eine Argumentationshilfe
→ <https://www.bs-anne-frank.de/mediathek/publikationen/antisemitismus-im-netz-eine-argumentationshilfe>

Bildungsstätte Anne Frank (Hg.): Weltbild Antisemitismus. Didaktische und methodische Empfehlungen für die pädagogische Arbeit in der Migrationsgesellschaft
→ https://www.bs-anne-frank.de/mediathek/publikationen/weltbild-antisemitismus?no_cache=1#c2136

Bildungsstätte Anne Frank (Hg.): Gibt es doch! Warum es wichtig ist, von antimuslimischem Rassismus zu sprechen → https://www.bs-anne-frank.de/fileadmin/content/Publikationen/Brosch%C3%BCren/Broschuere_ANTIMUSLIMISCHER-RASSISMUS_web.pdf

Strategien gegen rassistisches Mobbing und Diskriminierung im Betrieb (www.antidiskriminierungsstelle.de)

<https://www.bundestag.de/resource/blob/702300/11b469279197d3a3e40dda932f-9c65a9/WD-1-017-20-pdf-data.pdf>

<https://www.rassismusmonitor.de>

<https://www.integrationsbeauftragte.de/resource/blob/1864320/2157012/77c8d1ddddeea760bc13dbd87ee9a415f/lagebericht-rassismus-komplett-data.pdf?download=1>

IMPRESSUM

Herausgeber

Hessisches Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales
Referat V 1B
Abteilung Integration
„Hessische Integrationskonferenz, Hessischer Integrationsplan,
Hessischer Integrationspreis“
Sonnenberger Straße 2/2a
65193 Wiesbaden

Redaktion

Bildungsstätte Anne Frank
Hansaallee 150
60320 Frankfurt am Main
www.bs-anne-frank.de



Gesamtverantwortlich i. S. d. P.

Matthias Schmidt

Gestaltung

ultramarinrot.de

Stand

September 2024

Bildnachweis:

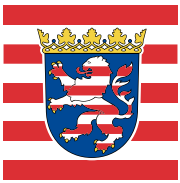
Titel, S. 9, 17, 28, 31: shutterstock

S. 4/5: Hessisches Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales

S. 6: BAF/Felix Schmitt

S. 20, 29: privat

HESSEN



**Hessisches Ministerium für Arbeit,
Integration, Jugend und Soziales**

Sonnenberger Straße 2/2a
65193 Wiesbaden

