



Gemeinsam stark im Amt

Radikalisierungsprävention
im öffentlichen Sektor

Gemeinsam stark im Amt

Rassismus verstehen und erkennen

- 8 Was ist Rassismus? Eine Einführung
- 14 Eine Argumentationshilfe gegen Rassismus
- 18 Interview mit der Psychologin Dr. Rana Hanna

Erscheinungsformen und Wirkweisen von Antisemitismus

- 21 Was ist Antisemitismus? Eine Einführung
- 24 Eine Argumentationshilfe gegen Antisemitismus
- 26 Interview mit Eva Berendsen

Die moderne Verwaltung

- 30 Interview mit der Beraterin Meike Reuter von PwC
- 32 Einblicke in die Kooperation der Bildungsstätte Anne Frank mit der Hessischen Finanzverwaltung

Polizei und Sicherheitsbehörden

- 36 **Rassismus und Rechtsextremismus in der Polizei** von Laila Abdul-Rahman
- 39 **Rechtsextreme Einstellungen in der Polizei und ihre gesellschaftliche Einordnung** von Dr. Hande Abay Gaspar und Prof. Dr. Julian Junk
- 43 **Selbstverantwortete Radikalisierungsprävention in der Polizei** von Sven Hüber

Handlungsansätze

- 46 Fünf Schritte zu einer diskriminierungssensiblen Verwaltung
- 48 Der Alltag: Konflikte und Handlungsansätze

52 Ein Abschlusswort von Dr. John Meister

55 Ausblick: Angebote der Bildungsstätte Anne Frank für den öffentlichen Sektor

Anhang

- 57 Glossar
- 61 Erklärvideos
- 61 Melde- und Beratungsstellen
- 63 (Weiterführende) Literatur
- 68 Impressum

Vorwort

Von Dr. Maja Bächler

„**H**errschaft ist im Alltag primär: Verwaltung“, schrieb Max Weber 1922. Er meinte damit weder, dass Verwaltung lediglich die Umsetzung von Politik sei, noch, dass sie mehr Macht als dieselbe besitze. Aber gerade die praktische Anwendung von Gesetzen und Regeln durch verwalterisches Wissen und Handeln bedingt deren großen Stellenwert in einer – im positiven Sinne des Begriffs verstandenen – Bürokratie.

Obgleich im besonderen Maße an Gesetze gebunden und mit staatlichem Handeln verbunden, sind Menschen, die im öffentlichen Dienst tätig oder verbeamtet sind, nicht qua Amtseinführung immunisiert gegen diskriminierendes Denken und Agieren. Auch sie können rassistisch, antisemitisch oder anderweitig menschenfeindlich eingestellt sein. Da aber ihre Arbeit Auswirkungen auf den Alltag fast aller Menschen hat, ist es umso wichtiger, hier das Bewusstsein für die eigene Positionierung als wirkmächtige Person zu schärfen und vor allem, sich über eigene Vorurteile und Stereotype bewusst zu werden. Erst in einem zweiten Schritt kann dann geübt werden, sich nicht von diesen im Berufsleben leiten zu lassen.

Vorurteile und Stereotype sind Teil unserer Sozialisation. Sie entstehen durch Erfahrungen, Erzählungen und gesellschaftliche Strukturen. Da diese meist auch eine sozialpsychologische Funktion erfüllen – Entlastung, Selbstaufwertung, Komplexitätsreduktion – sind sie häufig resistent gegenüber Veränderung. Oft kommt es vor, dass wir Dinge auch gar nicht diskriminierend meinen. Ein Beispiel dafür ist die Frage „Wo kommst du her?“. Sie mag aus echtem Interesse gestellt sein, kann jedoch gleichzeitig die unausgesprochene Annahme transportieren, dass die befragte Person nicht „von hier“ stammt, nicht zugehörig ist. Solche unbewussten Zuschreibungen können sich ausgrenzend anfühlen, unabhängig von der ursprünglichen Intention.

Es liegt in der Verantwortung eines jeden Menschen, sich für eine möglichst diskriminierungsarme Gesellschaft einzusetzen und stark zu machen. Ein diskriminierungssensibler Umgang beginnt dabei bei uns selbst – indem wir aufmerksam zuhören, unsere Perspektiven erweitern und unser eigenes Handeln kritisch prüfen. Besonders in der öffentlichen Verwaltung ist es essenziell, aktiv Strukturen zu schaffen, die Vielfalt wertschätzen und allen Menschen mit Respekt und auf Augenhöhe begegnen.

Mit dem Projekt „Gemeinsam stark im Amt“ widmet sich die Bildungsstätte Anne Frank der Zielgruppe von Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung und in Sicherheitsbehörden (wie Polizei und Bundeswehr) mit dem vorrangigen Ziel, Antisemitismus und Rassismus auch hier entgegen zu wirken und ein Bewusstsein für Merkmale, Ausprägungen und Auswirkungen dieser Diskriminierungsformen bei den Beschäftigten zu schaffen sowie Handlungsoptionen für ein besseres Miteinander in der Vielfalt der demokratischen Gesellschaft zu erarbeiten.

Diese Broschüre vereint wissenschaftliche Erkenntnisse, praxisnahe Beispiele und konkrete Handlungsempfehlungen. Sie zeigt, welche strukturellen Herausforderungen in Behörden, Polizei und Verwaltung bestehen und welche positiven Ansätze es bereits gibt, diesen zu begegnen.

Interviews mit Expert*innen, Einblicke in aktuelle Studien und praktische Tipps machen das Thema greifbar und zeigen Wege auf, wie Veränderung möglich ist.

Dr. Maja Bächler

Dr. Maja Bächler studierte Geschichte, Politikwissenschaften und Teilgebiete des Rechts in Freiburg und Berlin. In ihrer Dissertation zu Folterinszenierungen in US-amerikanischen Kriegsfilmern ging es um gegenüberstellende Darstellungsweisen von islamisch markierten und US-amerikanischen Subjekten im Fokus der Folterkammer.

Seit Oktober 2022 leitet Maja Bächler den Fachbereich „Extremismus“ der Bundeszentrale für politische Bildung. Davor war sie u. a. als Dozentin an der Humboldt-Universität am Lehrstuhl für Theorie der Politik und an der Führungsakademie der Bundeswehr in Hamburg tätig. Ihr derzeitiger Arbeitsschwerpunkt liegt auf dem Themenkomplex „politische Bildung in und mit den Sicherheitsbehörden“.

Gemeinsam stark im Amt

Über Diversity und Antidiskriminierung in Behörden, Polizei und Bundeswehr

Von Nicole Broder und Marlene Göhl

Kolleg*innen, die rassistische Witze erzählen, Chatgruppen, in denen menschenverachtende Inhalte gepostet werden, oder Verschwörungserzählungen am Mittagstisch in der Kantine – gesellschaftliche Entwicklungen spiegeln sich in allen Lebensbereichen wider und können zu Konflikten führen. Die Gründe für diese Entwicklungen sind so vielfältig wie komplex: Kriege und Konflikte, die Klimakrise oder Inflation, aber auch der zunehmende Rechtspopulismus bestimmen den gesellschaftlichen Diskurs, verunsichern und beunruhigen viele Menschen. Diese toxische Gemengelage bietet einen idealen Nährboden für gesellschaftliche Spaltung, rassistische Ausgrenzung, antisemitische, frauen- und queerfeindliche Verschwörungsnarrative und Radikalisierung, so dass demokratische Werte jeden Tag verteidigt und von Neuem mit Leben gefüllt werden müssen.

In unserer pluralen und demokratischen Gesellschaft kommt der öffentlichen Verwaltung als Bindeglied zwischen Staat und Bevölkerung dabei eine entscheidende Rolle zu¹, denn sie ist die ausführende Gewalt, die eine möglichst effiziente und bürger*innenorientierte Umsetzung politischer Leitbilder und Richtlinien garantieren soll. Ihre Institutionen sind darauf angelegt, Chancenunterschiede der Bürger*innen zur Teilhabe an der Gesellschaft zu verringern und damit in besonderem Maße dem Gebot der Gleichbehandlung verpflichtet. Auch ihre Mitarbeitenden haben eine besondere Vorbildfunktion inne. Viele engagierte Beschäftigte des öffentlichen Sektors nehmen diesen gesellschaftlichen und staatlichen Auftrag sowie den hohen staatsrechtlichen Anspruch auf Nicht-Diskriminierung sehr ernst. Und dennoch zeigt sich, dass auch Institutionen des öffentlichen Sektors keine diskriminierungsfreien Räume sind. So beschreibt der Jahresbericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS Bund), dass fast jede fünfte Anfrage (19%), die die ADS Bund in 2024 erreicht hat, Diskriminierungserfahrungen in Ämtern und Behörden sowie durch Justiz und Polizei betrifft.²

Hinzu kommt, dass rechte Akteur*innen gezielt Sicherheitsbehörden, aber auch die Bundeswehr zu unterwandern suchen und als Betätigungsfeld markiert haben. Diese Missstände und das Fehlverhalten von Beschäftigten führen zu einem zunehmenden Vertrauensverlust der Bürger*innen in die Institutionen und damit letztendlich auch in unsere Demokratie.

Für jede demokratische Institution und Instanz ist es Pflicht und Voraussetzung zugleich, sich gegen antidemokratische Vereinnahmung zu wappnen. Das muss auch bedeuten, ihr keinen Vorschub zu leisten. Denn diskriminierende Vorurteile und Einstellungen sowie die Reproduktion gesellschaftlicher Ungleichheit können den Nährboden bilden, auf dem die menschenfeindliche und antidemokratische Saat zu keimen beginnt und eine Radikalisierung befördert wird.³ In autokratischen Staaten ist aktuell zu sehen, wie der Umbau der Institutionen des öffentlichen Sektors und der geringe Widerstand gegen eine Vereinnahmung die Zerstörung der Demokratie mit bedingen und Bürger*innen nicht mehr ausreichend Schutz finden.

¹ Vgl. Rölle, Daniel: Vertrauen in die öffentliche Verwaltung – Zwischen Systemstabilität und Modernisierungsdruck, in: *dms – der moderne staat – Zeitschrift für Public Policy, Recht und Management* Heft 1/2009, S. 219-242, hier S. 219

² Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2025: Jahresbericht 2024, S.14, abrufbar unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Jahresberichte/2024.pdf?__blob=publicationFile&v=2 [letzter Zugriff: 11.06.2025].

³ Vgl. z.B. Küpper, Beate, Elif Sandal-Önal und Andreas Zick: Demokratiegefährdende Radikalisierung in der Mitte, in: Zick, Andreas/Küpper, Beate/Mokros, Nico (Hg.) 2023: *Die distanzierte Mitte. Rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2022/2023*. J. H. W. Dietz Nachf. GmbH, Bonn, S. 96f.

Parallel zu diesen gesellschaftlichen Herausforderungen ist Diversität zu einem Schlagwort der Organisationsentwicklung auch in der öffentlichen Verwaltung geworden. Trotz vielerlei Anstrengungen spiegelt sich die Vielfalt der deutschen Gesellschaft dort oft nicht wider, wie Personalerhebungen in Bund, Ländern und Kommunen belegen. Auch Sicherheitsbehörden und die Bundeswehr sehen eine Notwendigkeit für mehr Vielfalt in den eigenen Reihen. Dass mit diesem Mehr an Vielfalt auch die Prävention von Diskriminierung einhergehen muss, ist jedoch noch nicht bei allen Entscheidungsträger*innen etabliert und es fehlt vielerorts eine diskriminierungssensible und inklusive Arbeitskultur.

Doch wie gelingt es, dass alle Mitarbeitenden ein Gefühl der Chancengleichheit und persönlichen Entfaltung erleben? Wie lassen sich Strukturen und Prozesse in diese Richtung verändern? Und vor allem: Wie lässt sich mit Konflikten umgehen, in denen nicht nur unterschiedliche Sichtweisen eine Rolle spielen, sondern möglicherweise auch Vorurteile und Stereotype? Denn Vielfalt bedeutet nicht nur vielfältige Beziehungen und Erfahrungen, sondern häufig auch vielfältige Ressentiments und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit.

DAS PROJEKT „GEMEINSAM STARK IM AMT!“

Das Bewusstsein um Diskriminierung und auch Radikalisierung innerhalb von Institutionen des öffentlichen Sektors ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen und damit auch der Bedarf, Räume zu schaffen, in denen über Phänomene wie extrem rechte Ideologien und Weltbilder, Rassismus und Antisemitismus sowie Umgangsweisen und Handlungsstrategien in staatlichen (Sicherheits-)Behörden und Organisationen gesprochen wird. Mit dem Projekt „Gemeinsam stark im Amt – Radikalisierungsprävention im öffentlichen Sektor“, welches durch die Bundeszentrale für politische Bildung gefördert und durch die Bildungsstätte Anne Frank umgesetzt wurde, konnte genau das realisiert werden. Wir haben es uns zur Aufgabe gemacht, Mitarbeitenden unterschiedlicher Arbeitsbereiche und Hierarchieebenen Wissen und Handlungsansätze zu vermitteln, um sie im Erkennen, Benennen und Abbau von rassistischen, antisemitischen und antidemokratischen Einstellungen zu unterstützen sowie diesen präventiv entgegenzuwirken.

Unsere Bildungsangebote schaffen Mitarbeitenden staatlicher Behörden einen Raum für Austausch und Diskussion, und statten sie mit relevantem Wissen für ihren jeweiligen beruflichen Kontext aus. Im Rahmen der zweijährigen Projektlaufzeit konnten wir eine Vielzahl von Angeboten mit Mitarbeitenden staatlicher Behörden, der Polizei und der Bundeswehr umsetzen. In Fortbildungen, Workshops, Führungskräfte trainings, Vortrags- und Fachveranstaltungen schärften wir gemein-

sam mit den Teilnehmenden den Blick für einen zukunftsfähigen öffentlichen Sektor. Vorrangiges Ziel des Projektes „Gemeinsam stark im Amt“ war die Stärkung der demokratischen Resilienz unserer Gesellschaft durch gezielte Unterstützung ihrer öffentlichen Institutionen im Hinblick auf eine Radikalisierungs- und Diskriminierungsprävention:

- **Menschenfeindlicher Radikalisierung** von Mitarbeitenden der öffentlichen Verwaltung, der Sicherheitsbehörden und der Bundeswehr wurde entgegengewirkt, um Rassismus, Antisemitismus und andere Formen von Diskriminierung gegenüber Bürger*innen zu minimieren und demokratiegefährdende Entwicklungen aufzuhalten. Dazu wurden Personalverantwortliche, Mitarbeitende sowie Auszubildende des öffentlichen Sektors auf kommunaler sowie Landes- und Bundesebene rassismus- und antisemitismuskritisch sensibilisiert. Darüber hinaus stand die Vermittlung demokratischer Werte sowie die Abwehr eines rechten Kulturkampfes und die Rolle des öffentlichen Sektors dabei im Fokus.
- Mitarbeitenden und Führungsverantwortlichen aus Verwaltung, Polizei und Bundeswehr wurden **Diversity & Inclusive Leadership-Grundlagen** vermittelt, um eine inklusive Arbeitskultur zu etablieren und Diskriminierung im Arbeitsalltag präventiv zu begegnen. Die Teilnehmenden lernten strukturelle Hürden und institutionelle Diskriminierungsmechanismen zu identifizieren und Maßnahmen zur Vielfaltsförderung und Stärkung der Arbeit in heterogenen Teams für eine inklusive Kultur des Dazugehörens zu gestalten. Innerhalb der Institutionen wurden Veränderungsprozesse angestoßen, die auch über einen längeren Zeitraum begleitet wurden.

Institutionen des öffentlichen Sektors existieren und agieren nicht in einem luftleeren Raum. Sie sind eingebettet in eine Gesellschaft, deren Normvorstellungen und Gesetze, aber auch gesellschaftliche Diskurse, und die darin enthaltenen stereotypen Annahmen und Vorurteile sich in Ausführungsverordnungen, Verwaltungsvorschriften, Regularien und Alltagspraktiken widerspiegeln. Zusätzlich sind es Individuen, die ebendiese umsetzen und in die Praxis bringen und deren Vorurteile Entscheidungen sowie die Auslegung und Ausgestaltung von Ermessensspielräumen beeinflussen können.

Entsprechend wichtig ist es daher, dass sich Mitarbeitende im öffentlichen Sektor – sei es in der Verwaltung, bei der Polizei oder der Bundeswehr – ihrer Verantwortung als Teil der Exekutive sowie als demokratiestabilisierender Faktor bewusst sind und das eigene Handeln diskriminierungssensibel überprüfen. Denn, so formulierte es auch der ehemalige Europäische Bürgerbeauftragte Nikiforos Diamandouros, „das Verhalten der Beamten im täglichen Umgang mit den Bürgern hat tiefgreifende Auswirkungen auf die Verwaltungskultur, durch die der Staat mit der Gesellschaft in Beziehung steht und sich mit ihr auseinandersetzt.“⁴

⁴ Diamandouros, Nikiforos: Buena administración, Estado de Derecho y ética: aspectos esenciales de la calidad de la democracia, 21.03.2013, im Original: „Dicho de otro modo, el comportamiento de los funcionarios en su trato diario con los ciudadanos afecta profundamente a la cultura administrativa, por medio de la cual el Estado se relaciona y se compromete con la sociedad.“, abrufbar unter: <https://www.ombudsman.europa.eu/lv/speech/es/50715> [letzter Zugriff: 11.06.2025].

Die vorliegende Broschüre soll Leser*innen einen Einblick in aktuelle Themen der Radikalisierungs- und Diskriminierungsprävention der Institutionen des öffentlichen Sektors geben. Neben Erfahrungen aus unserer Projektarbeit zeigen ergänzende Beiträge aus Wissenschaft und Praxis Handlungsbedarfe und -ansätze moderner staatlicher Institutionen auf. Für den Schutz der Demokratie kommt diesen eine besondere Bedeutung zu – ihre Mitarbeitenden dafür zu stärken ist Ziel unserer Arbeit!

Nicole Broder & Marlene Göhl

Nicole Broder, Leitung Politische Bildung in der Bildungsstätte Anne Frank, konzipiert und implementiert Fortbildungen zur Radikalisierungsprävention für Fach- und Führungskräfte in Verwaltung und Polizei und berät Unternehmen zu Corporate Political Responsibility (CPR).

Marlene Göhl koordiniert als Bildungsreferentin und Projektleitung von „Gemeinsam stark im Amt“ die Angebote der Bildungsstätte Anne Frank für den Öffentlichen Sektor und gibt Fortbildungen für Fach- und Führungskräfte in Verwaltung, Behörden und Unternehmen.



RASSISMUS VERSTEHEN UND ERKENNEN

Was ist Rassismus?

Eine Einführung

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.⁵

RASSISMUS IN DEUTSCHLAND

In der Studie „Rassistische Realitäten: Wie setzt sich Deutschland mit Rassismus auseinander?“⁶, 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 (knapp 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 Betroffenheiten in unserer Gesellschaft. Und dieses gesteigerte Bewusstsein für auch subtilere Formen des (Alltags-)Rassismus ist in einer diverser gewordenen Gesellschaft nicht trotz, sondern wegen gesteigener 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.“⁷

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 USA⁸. 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, „sondern auch über die Privilegien der Privilegierten“⁹, 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 Rassismuskritiker oft das eigene Selbstbild infrage und wird verstanden als „Vorwurf, ein lupenreiner Rassist, also rechtsextrem zu sein“¹⁰.

⁵ Vgl. FRA European Union Agency for Fundamental Rights (2023): *Being Black in the EU – Experiences of people of African descent*, online abrufbar unter: <https://fra.europa.eu/en/publication/2023/being-black-eu> [letzter Zugriff: 11.06.2025].

⁶ vgl. Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) (2022): *Rassistische Realitäten: Wie setzt sich Deutschland mit Rassismus auseinander? Auftaktstudie zum Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa)*. Berlin: Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM). Abrufbar unter: <https://www.dezim-institut.de/publikationen/publikation-detail/rassistische-realitaeten-wie-setzt-sich-deutschland-mit-rassismus-auseinander/> [letzter Zugriff: 10.06.2025].

⁷ El-Mafaalani, Aladin: *Alle an einen Tisch. Identitätspolitik und die paradoxen Verhältnisse zwischen Teilhabe und Diskriminierung – Essay*. In: APuZ Aus Politik und Zeitgeschichte. Bundeszentrale für politische Bildung, 22.02.2019.

⁸ Vgl. DeZIM (2022).

⁹ El-Mafaalani, Aladin: *Wozu Rassismus? Von der Erfindung der Menschenrassen bis zum rassismuskritischen Widerstand*. Kiepenheuer und Witsch, Köln 2021. Sonderausgabe für die Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn 2022, S. 134

¹⁰ Vgl. ebd., S. 126

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 jede:r 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.

Wie wird Rassismus definiert? Drei Beispiele

„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.“¹¹

„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.“¹²

„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 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.“¹³

¹¹ Hall, Stuart: Rassismus als ideologischer Diskurs.

In: Das Argument. Ausgabe 178, 1989, S. 913

¹² Balibar, Étienne/Wallerstein, Immanuel: Rasse, Klasse, Nation. 1. Auflage, Hamburg 1990, S. 28

¹³ Rommelspacher, Birgit: Was ist Rassismus? In: Melter, Claus/Mecheril, Paul: (2009): Rassismuskritik, Band I: Rassismustheorie und -forschung. Wochenschau Verlag, Schwalbach 2009, S. 25–38.

AUF WELCHER GESCHICHTE BAUT RASSISMUS AUF?

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 Wissenschaftler*innen 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.

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 Monstrositäten-schauen), 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“.¹⁴

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 Nationalsozialismus, 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.¹⁵

¹⁴ Pater, Birthe: *Rassismus. Herkunft, Erscheinungsform und pädagogische Handlungsstrategien*, veröffentlicht auf politischbilden.de unter CC BY-SA 4.0, 2020, S.3.

¹⁵ www.bpb.de/themen/rassismus-diskriminierung/rassismus/520683/geschichte-des-rassismus/

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.¹⁶ Nun sind es die Kulturen, die in einer Rangordnung unterschieden werden.¹⁷ 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 Romn*nja und Sinti*zze), 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.¹⁸ Veränderungen, Widersprüche oder Mehrfachzugehörigkeiten werden auch nach dieser Vorstellung ignoriert. Die Betonung der Differenzen wird dann oft als Argument für den Zugang zu oder den Ausschluss von bestimmten gesellschaftlichen Räumen herangezogen.¹⁹

**Die Bilder,
Symbole und
Ideen aus
der Zeit des
biologisch
begründeten
Rassismus
prägen bis heute
Vorstellungen
davon, wen wir
als „fremd“
oder „anders“
wahrnehmen.**

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

¹⁷ Vgl. Balibar, Etienne: *Gibt es einen „Neo-Rassismus“?*, in Balibar/Wallerstein: *Rasse. Klasse. Nation. Ambivalente Identitäten*, 23–38. Argument-Verlag Hamburg, 1990.

¹⁸ Vgl. Schritt 1 und 2 des Modells

¹⁹ Vgl. Schritt 5 des Modells; Sarma, Olivia: *Kulturkonzepte. Ein kritischer Diskussionsbeitrag für die interkulturelle Bildung*. Amt für Multikulturelle An-
gelegenheiten Frankfurt/M. 2012.

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.²⁰

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 sie*er woanders her?

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 emo-

tional 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.

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?

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.²¹ Zentral hierbei scheint, dass struktureller Rassismus nicht auf die benachteiligenden Absichten angewiesen, sondern eher durch Normalitätsvorstellungen geprägt ist.²²

²⁰ Bojadzjev, M. und Demirovic, A.: *Konjunkturen des Rassismus*, Westfälisches Dampfboot, Münster 2002, Vorwort; Rommelspacher, Birgit: *Was ist eigentlich Rassismus?* In: Melter, Claus/Mecheril, Paul (Hg): *Rassismuskritik. Band 1: Rassismustheorie und -forschung*, Wochenschauverlag Schwalbach/Taunus 2009 S. 25–38

²¹ Vgl. Rommelspacher 2009, S. 30

²² Hormel, U. und Scherr A.: *Bildung für die Einwanderungsgesellschaft. Perspektiven der Auseinandersetzung mit struktureller, institutioneller und interaktioneller Diskriminierung* Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden 2004

INSTITUTIONELLER RASSISMUS

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“.²³ 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 im Kontakt mit der öffentlichen Verwaltung erleben Betroffene Rassismus.²⁴ 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 rechtliche Vorgaben oder organisatorische Strukturen, wie z. B. Formulare oder Sprachbarrieren, die Ungleichbehandlung und Diskriminierung begünstigen.²⁵

²³ Vgl. Rommelspacher 2009, S. 30

²⁴ Vgl. Aikins, Muna AnNisa / Bremberger, Teresa / Aikins, Joshua Kwesi / Gyamerah, Daniel / Yildirim-Caliman, Deniz: Afrozensus 2020: Perspektiven, Antis Schwarze Rassismuserfahrungen und Engagement Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen in Deutschland, Berlin 2021. Online verfügbar unter: www.afrozensus.de [letzter Zugriff: 11.06.2025].

²⁵ vgl. Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration / Die Beauftragte der Bundesregierung für Antirassismus 2025: Arbeitsdefinition Rassismus des Expert*innenrats Antirassismus, S. 6, online abrufbar unter: <https://www.integrationsbeauftragte.de/ib-de/staatsministerin/arbeitsdefinition-rassismus-2337302> [letzter Zugriff: 11.06.2025].

Diese drei Ebenen des Rassismus – die individuelle, strukturelle und institutionelle – bezeichnen zwar verschiedene Erscheinungsformen, sind allerdings miteinander verflochten, wodurch sie sich gegenseitig bedingen und verstärken. Struktureller Rassismus umfasst die Gesamtheit aller diskriminierenden gesellschaftlichen Prozesse, inklusive derer, die in Institutionen ablaufen. Behörden und Institutionen spielen nach den gesellschaftlichen Regeln, die z. B. durch die Verfassung, Gesetze, Verordnungen und kommunalen Verwaltungsvorschriften definiert werden. Da sich aber auch all diese Gesetze und Vorschriften innerhalb gesellschaftlicher Diskurse bewegen, finden sich hier ebenfalls Diskriminierung und Rassismus.

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,
Rollenverständnisse und Bilder;
Normalitätsvorstellungen
Wir – die Anderen

„Das habe ich doch gar nicht so gemeint ...“

Eine Argumentationshilfe

zum Umgang
mit rassistischen Äußerungen und
Falschinformationen im (Arbeits-)Alltag

Niemand ist frei von Vorurteilen und individuelle rassistische Äußerungen basieren längst nicht immer auf einem gefestigten Weltbild, sondern sind oft der ungewollte oder unbedachte Ausdruck falscher Informationen und stereotyper Annahmen. Die folgende Argumentationshilfe zeigt anhand einiger typischer Beispielsätze auf, wie man Haltung beziehen und informiert ins Gespräch gehen kann.

Um das Risiko von Abwehr zu vermeiden und eine respektvolle Diskussion auf Augenhöhe zu ermöglichen, ist es grundsätzlich wichtig, die Aussage von der Person, die sie tätigt zu trennen – statt also das Gegenüber konfrontativ als Rassist*in zu betiteln, ist es zielführender, respektvoll darauf hinzuweisen, dass man eine Äußerung problematisch findet, und diesen Standpunkt sachlich zu begründen. Nicht immer hat man in der Situation alle Fakten zur Hand – auch Gegenfragen können ein probates Mittel sein, falsche Fakten zu enttarnen und eine Gegenhaltung zu vorurteilsgetragenen Meinungsäußerungen zu beziehen: „Warum glauben Sie das? Woher haben Sie diese Information oder worauf stützen Sie Ihre Meinung?“

„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. 2024 kamen 61 Prozent aller geflüchteten Menschen aus nur drei Ländern: Syrien, Afghanistan und der Türkei.²⁶ In diesen Ländern herrschen Unsicherheit und Gewalt, toben Kriege, ethnische Konflikte oder der Terror von Gruppen wie z. B. den Taliban. In Deutschland haben 2024 vor allem Menschen aus Syrien, aber auch aus Afghanistan, der Türkei, dem Irak, Somalia, dem Iran, Russland, Georgien oder Eritrea einen Asylantrag gestellt.²⁷ 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 Regimekritiker*innen vor. In Somalia leiden die Menschen unter den brutalen Kämpfen zwischen verschiedenen Milizen und Warlords, gleichzeitig mangelt es ihnen aufgrund jahrelanger, anhaltender Dürren an ausreichend Nahrung.

Jedes Jahr sterben zahlreiche Menschen 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 44,3 Prozent²⁸ werden viele von ihnen trotzdem kein Asyl in Deutschland erhalten und in ihre Herkunftsländer zurückgeschickt werden.²⁹

²⁶ vgl. BAMF 2025: Schlüsselzahlen Asyl 2024, online abrufbar unter: <https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Statistik/BundesamtinZahlen/bundesamt-in-zahlen-2024-asyl.html> [letzter Zugriff: 22.07.2025] – die Zahlen beziehen sich auf Erstanträge in der Bundesrepublik Deutschland.

²⁷ Vgl. BAMF 2025: Asylgeschäftsstatistik (01-12/2024), online abrufbar unter https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Statistik/Asylgeschäftsstatistik/hkl-antrags-entscheidungs-bestandsstatistik-kumuliert-2024.pdf?__blob=publicationFile&v=21 [letzter Zugriff: 11.06.2025]. Aufzählung absteigend nach der Anzahl der Asylanträge.

²⁸ vgl. BAMF 2025: Schlüsselzahlen Asyl 2024.

²⁹ Vgl. UNO-Flüchtlingshilfe: Faktencheck: Vorurteile gegen Flüchtlinge auf dem Prüfstand, online abrufbar unter: <https://www.uno-fluechtlingshilfe.de/informieren/faktencheck> [letzter Zugriff: 11.06.2025].

„Antimuslimischer Rassismus ist doch auch bloß 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, die gesamtgesellschaftlich konstitutive Rolle von Rassismus und der Zuschreibungscharakter – denn von antimuslimischem Rassismus sind nicht nur tatsächlich muslimische Menschen betroffen, sondern auch solche, denen aufgrund äußerer Merkmale fälschlich zugeschrieben wird, muslimisch zu sein.

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 Rassentheorie als Argument verloren haben. Zudem offenbart diese Kritik eine eingeschränkte Empathie: Statt Verletzungen anzuerkennen, werden sie verharmlost und abgewehrt.³⁰

Im Jahr 2024 wurden insgesamt 1.848 Straftaten mit antimuslimischem Hintergrund sowie 79 Angriffe auf Moscheen erfasst. Dies entspricht einer Steigerung von 26,23 Prozent gegenüber dem Vorjahr.³¹

„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. Jede*r 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.

³⁰ vgl. Bildungsstätte Anne Frank: Gibt es doch! Warum es wichtig ist von antimuslimischem Rassismus zu sprechen.

³¹ Quelle: Bundesweite Fallzahlen 2024 zu politisch motivierter Kriminalität vom 20.05.2025. Herausgegeben vom Bundeskriminalamt gemeinsam mit dem Bundesministerium des Innern.

„Menschen aus Osteuropa klauen, saufen, 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 Einwander*innen übersehen, während gleichzeitig Hass aufgrund ihrer ethnischen Herkunft geschürt wird.

Einwander*innen, einschließlich Slaw*innen, 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.

„Rassismus ist Stress für die Psyche“

Regelmäßig Rassismus zu erleben, ist eine enorme psychische Belastung, die auf Dauer krank machen kann. Wir haben mit der Psychologin **Dr. 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 Herausforderungen 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?“).

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.³²

32 Vgl. <https://vielfalt.uni-koeln.de/anti-diskriminierung/glossar-diskriminierung-rassismuskritik/mikroaggressionen> [letzter Zugriff: 10.06.2025]

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 Therapeut*innen gut mit Rassismus umgehen?

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.

Der strukturelle Diskriminierungskontext wird in der therapeutischen Ausbildung häufig vernachlässigt.

Dr. 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.



ERSCHEINUNGS- FORMEN UND WIRKWEISEN VON ANTISEMITISMUS

Was ist Antisemitismus?

Eine Einführung

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 VON 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 Verschwörungsmymen 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_Juden sich weigerten, diese anzunehmen.

Diese immer weiter keimende Feindschaft hatte erhebliche Auswirkungen auf das gesellschaftliche Leben von Jüdinnen_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 weitverbreitet. Eine Konversion zum Christentum bot im Mittelalter einen möglichen Ausweg aus der Ausgrenzung, doch auch konvertierte Jüdinnen_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_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.

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_Juden ausbreiteten.

HOLOCAUST-LEUGNUNG UND SCHLUSSSTRICH-FORDERUNGEN

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 Covid19-Pandemie, Impfpflicht).

Einige Gruppen fordern einen „Schlussstrich“ unter die Vergangenheit, während andere Jüdinnen_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.³³

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_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_Juden. Israel wird als „weißer Siedlerstaat“ dargestellt, der den Palästinenser*innen 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

Eskalationen im sogenannten Nahostkonflikt führen regelmäßig zu einem Anstieg antisemitischer Vorfälle. So hat sich die Zahl antisemitischer Straftaten in Deutschland 2023 auf weit mehr als 5000 verdoppelt. Ein Großteil davon wurde nach dem Überfall der Hamas auf Israel am 7. Oktober begangen. Auch 2024 blieb die Zahl der antisemitischen Straftaten auf gleich hohem Niveau.³⁴

³³ vgl. Küpper, Beate, Elif Sandal-Önal und Andreas Zick: *Demokratiegefährdende Radikalisierung in der Mitte*, in: Zick, Andreas/Küpper, Beate/Mokros, Nico (Hg.) 2023: *Die distanzierte Mitte. Rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2022/2023*. J. H. W. Dietz Nachf. GmbH, Bonn.

³⁴ Bundesministerium des Inneren und für Heimat / Bundeskriminalamt 2024: *Politisch motivierte Kriminalität im Jahr 2023 - Bundesweite Fallzahlen*.

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 Verschwörungserzählungen ist z. B., dass eine mächtige jüdische Elite die Geschichte der Welt lenkt. Diese Erzählungen ähneln stark den antisemitischen Mythen, die Jüdinnen*Juden als mächtige Verschwörer*innen darstellen. In modernen Verschwörungserzählungen werden oft bereits sehr alte Verschwörungserzählungen aufgegriffen und an die aktuelle Zeit angepasst.

Ein Beispiel für eine alte Verschwörungserzählung, die sich in „recyclten“ modernen Erzählungen wieder findet, ist der Mythos der „Protokolle der Weisen von Zion“. Dabei handelt es sich um eine antisemitische Hetzschrift, die bis heute zu den am weitesten verbreiteten und wirkungsvollsten Verschwörungserzählungen zählt. Darin wird behauptet, es handele sich um Protokolle einer geheimen Versammlung von Juden, die planten, die Welt Herrschaft zu übernehmen.

Bereits 1921 wurden die Protokolle als Fälschung entlarvt, trotzdem werden sie bis heute von Antisemit*innen und Verschwörungsideolog*innen als Propagandainstrument genutzt, beispielsweise von der Hamas, die sich in ihrer Gründungscharta auf das Pamphlet bezieht.

Die Neue Weltordnung/New World Order (NWO) beschreibt eine globale Verschwörung, in der eine meist jüdische Elite den Plan verfolgt, die Menschheit zu unterwerfen und eine totalitäre Weltregierung zu installieren. Sie dient besonders seit den 2000er Jahren als Oberbegriff aller Weltverschwörungsideologien. Die NWO ist die große Klammer, mit der Gruppen wie die Finanzoligarchie, die Familie Rothschild, Illuminaten und Freimaurer zusammengebracht werden. Die ersten Verschwörungsideologischen Beschreibungen der NWO bezogen sich explizit auf die fiktiven antisemitischen „Protokolle der Weisen von Zion“.³⁵

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 Verschwörungserzählungen 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.

³⁵ vgl. Amadeu Antonio Stiftung: *Begriffe, Trends und Dauerbrenner der Verschwörungsideologien*. Online verfügbar unter: www.amadeu-antonio-stiftung.de/verschwoerungsmymen-und-antisemitismus/begriffe-trends-und-dauerbrenner-der-verschwoerungsideologien/ [letzter Zugriff: 11.06.2025].

Eine Argumentationshilfe

zum Umgang mit antisemitischen Aussagen

Wie kann man auf antisemitische Behauptungen und Meinungen im persönlichen Austausch und im Netz reagieren? Im Folgenden stellen wir häufige antisemitische Aussagen vor und erläutern Reaktionsmöglichkeiten. 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_Juden darstellt. Gleichzeitig beziehen sie sich auf die antisemitische Vorstellung, dass Jüdinnen_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 aus mangelndem Problembewusstsein 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_Juden konstruiert, das es nicht gibt.

„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 Muslim*innen 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.

„Meinung wird heute im Netz gemacht“

Ob TikTok, YouTube oder Gaming-Communitys: Die Meinungsbildung junger Menschen findet heute maßgeblich im Netz statt. Auch im Umgang mit Auszubildenden, Studierenden und Anwärter*innen im Öffentlichen Dienst gilt es die Prägung durch Social Media mitzudenken. Eva Berendsen leitet in der Bildungsstätte Anne Frank den Bereich Kommunikation/Politische Bildung im Netz und erklärt im Interview, was TikTok & Co. für junge Menschen so attraktiv macht und welche Risiken aber auch Chancen die Social Media-Plattformen für die Demokratie-Bildung und Radikalisierungsprävention mit sich bringen.

Viele junge Menschen informieren sich über gesellschaftspolitische Themen und Nachrichten vor allem über TikTok und nicht über klassische Nachrichtenformate. Was macht TikTok als Nachrichtenquelle so attraktiv und was ist der Unterschied zu klassischen Medien?

TikTok ist für viele junge Menschen attraktiv, weil die Plattform ihre Lebensrealität widerspiegelt und ihre Themen auf eine Weise besprochen werden, die der Kommunikation dieser jungen Generation entspricht: Informationen werden meist sehr komprimiert aufbereitet, das bewegte Bild kann unmittelbar Neugier wecken und die Inhalte werden oftmals durch die direkte Ansprache der Personen vor der Kamera sehr persönlich, emotional und niedrigschwellig vermittelt. TikTok hat sich mehr und mehr zum Medium für die politische Meinungsbildung einer nachwachsenden Generation entwickelt, aber man darf nicht vergessen, dass sie als Unterhaltungsplattform gestartet ist. Das prägt die Plattform bis heute: Musik, Popkultur, DIY-Kultur, Hobbys sind die Themen, die auf TikTok maßgeblich den Ton angeben, dazwischen findet sich aber zunehmend auch Politik oder es wird sogar miteinander kombiniert.

Ein typisches Beispiel ist das „Get-ready-with-me“-Format, bei dem eine Creatorin (es sind tatsächlich meistens weibliche Personen) sich vor der Kamera schminkt und dabei über gesellschaftspolitische Themen, gerne auch aktuelle Aufreger, spricht. Klassische Medien dagegen erscheinen aus der Perspektive vieler Jugendlicher zu langsam, langweilig, zu kompliziert und zu wenig anschlussfähig an ihre dynamischen Kommunikationsgewohnheiten. Wie bei allen anderen Plattformen gilt auch für TikTok die Ambivalenz von Social Media:

Einerseits ist der öffentliche Diskurs augenscheinlich für viel mehr Menschen zugänglich, deutlich mehr Menschen dürfen mitreden als früher, als klassische Gatekeeper wie die großen Medienhäuser, politische Parteien, aber auch Universitäten oder Lobbygruppen maßgeblich darüber entschieden haben, wessen Positionen Gehör finden. Andererseits gibt es auf den Plattformen keine Instanz, die dafür Sorge trägt, dass Qualitätsstandards eingehalten werden.

Welche algorithmischen Mechanismen begünstigen dabei die Verbreitung extremistischer oder antisemitischer Inhalte?

Anders als die klassischen Nachrichten, die auf journalistischen Standards wie Quellenprüfung, Ausgewogenheit und Einordnung beruhen, funktioniert TikTok nach den Prinzipien der Aufmerksamkeitsökonomie. Durch den TikTok-Algorithmus werden Nutzer*innen eher polarisierende Inhalte angezeigt, Videos, in denen sehr starke Meinungen vertreten werden – und nicht unbedingt das, was ausgewogen oder faktenbasiert ist.

Jugendliche sind deshalb nicht grundsätzlich schlechter informiert, aber sie sind anders informiert: selektiver, fragmentierter und politische Informationsvermittlung ist stärker von Emotionalisierung geprägt. Es entstehen schnell hyperpersonalisierte Filterblasen, in denen komplexe Themen meist stark vereinfacht aufbereitet sind. Hinzu kommt, dass TikTok Inhalte bevorzugt, die Emotionen wie Wut, Empörung oder Angst auslösen. Der Algorithmus lernt extrem schnell, welche Themen eine Reaktion hervorrufen, und spielt diese dann verstärkt aus. Dies führt dazu, dass polarisierende, vereinfachte oder hetzerische Inhalte besonders

gut performen und sich extremistische oder antisemitische Perspektiven rasch in individualisierten Filterblasen verfestigen können.

TikTok und andere Social Media-Plattformen haben somit einen Anteil an der Verbreitung von Desinformation, Verschwörungserzählungen, antisemitischen Narrativen und extrem rechten Inhalten. Gerade bei komplexen Konflikten wie dem Nahostkonflikt oder bei gesellschaftlichen Krisen erleben wir, wie TikTok zur Bühne für Propaganda, vereinfachte Weltbilder und Radikalisierungsdynamiken wird.

Welche Rolle spielen Influencer*innen auf TikTok bei der Verbreitung von Desinformation über globale und gesellschaftliche Ereignisse?

Influencer*innen bzw. Creator*innen spielen auf TikTok eine zentrale Rolle bei der politischen Meinungsbildung. Sie treten besonders nahbar auf, sprechen ihr Publikum auf Augenhöhe an. Das lässt sie insbesondere für junge Nutzer*innen echt und authentisch wirken. Es entsteht eine enge, emotionale Verbindung, eine parasoziale Beziehung: das Gefühl, als würde man die Person, die man eigentlich nur aus dem Internet kennt, „wirklich“ kennen. Diese Personen haben eine enorme Glaubwürdigkeit für ihre Community. Das kann im Sinne der politischen Bildung sogar richtig positive Effekte haben, wenn eine Creatorin qualitativ hochwertige Bildungsinhalte an ihre Community weitergibt.

Diese spezielle Beziehung kann sich allerdings zum Problem auswachsen, wenn die Creator*innen Desinformation verbreiten und die Nutzer*innen diese Inhalte ungeprüft weiterverbreiten. Im Kontext globaler Krisen wie der Corona-Pandemie oder dem Nahostkonflikt haben wir gesehen, wie sich manche Influencer*innen innerhalb weniger Tage als vermeintliche Expert*innen selbst für jene Themen profilieren konnten, bei denen ihnen eigentlich die fachliche Expertise fehlt. Durch die bereits gefestigte parasoziale Beziehung wurden sie dennoch von ihrem jungen Publikum als glaubwürdige Quelle wahrgenommen. Nach dem Terrorangriff der Hamas auf Israel am 7. Oktober und dem Beginn des Gaza-Kriegs haben wir beispielsweise beobachtet, wie Creator*innen mit Millionen Follower*innen, die eigentlich auf Kochrezepte oder Schminkekunst spezialisiert sind, plötzlich zu Spokespersonen im Nahostkonflikt wurden, manche haben offen Terrorpropaganda oder antisemitische Desinformation verbreitet.

Neben diesen sehr krassen Beispiele haben wir beobachtet, dass sich viele reichweitenstarke Creator*innen ihrer Verantwortung als Role Model oftmals gar nicht bewusst sind und

teils unbedarft ihre politische Meinung mit ihrer Audience teilen. Oft fehlt es ihnen auch an Wissen über Antisemitismus und Rassismus oder an Sensibilität für historische Kontexte. Dann wird die Hamas als „Befreiungsbewegung“ verharmlost, antisemitische Narrative werden unbewusst oder bewusst verbreitet und dabei emotional besonders aufgeladene Bilder genutzt, um Aufmerksamkeit zu erzeugen.

Besonders in Zeiten multipler Krisen – wie Klimawandel, Kriegen oder gesellschaftlicher Spaltung – suchen viele junge Menschen nach klaren, emotional überzeugenden Erklärungen. In diesem Suchprozess können sie auf TikTok schnell in Meinungstunneln landen, in denen für sie sympathische und glaubwürdige Creator*innen starke Meinungen vortragen und kaum noch alternative Sichtweisen durchdringen.

Gerade bei komplexen Konflikten wie dem Nahostkonflikt oder bei gesellschaftlichen Krisen wird TikTok zur Bühne für Propaganda, vereinfachte Weltbilder und Radikalisierungsdynamiken.

Welche Maßnahmen sollten Politik und Zivilgesellschaft ergreifen, um der Radikalisierung auf TikTok entgegenzuwirken?

Es ergeben sich diverse dringende Aufgaben für die politische Bildung und die Radikalisierungsprävention: Wir müssen Medienpädagogik und politische Bildung stärker miteinander verzahnen. Wir arbeiten in der Bildungsstätte Anne Frank bereits daran, unsere Ansätze und Methoden weiterzuentwickeln und noch deutlicher an das Social Media-Zeitalter anzupassen. Es gilt, junge Menschen im Sinne der Social Media-Literacy zu befähigen, zwischen faktenbasierten Informationen und Desinformation unterscheiden zu können – ohne dabei ihre Bedürfnisse nach schnellen, emotionalen und digitalen Zugängen zu ignorieren. Die politische Bildung kann hier Räume schaffen, in denen Jugendliche nicht nur über Fakten informiert werden, sondern auch ihre Medienkompetenz gestärkt und ein Austausch ermöglicht wird, um komplexe Sachverhalte kritisch und solidarisch zu reflektieren.

Es müsste sichergestellt werden, dass alle Kinder und Jugendlichen bundesweit befähigt werden, im Netz zurecht zu kommen und sich zu schützen. Instagram, YouTube, TikTok & Co. sind inzwischen digitale Sozialräume insbesondere von jugendlichen Zielgruppen, die hier aber jeden Tag ziemlich schutzlos hochgradig problematischen Inhalten, Gewalt, Hassrede, Desinformation und Propaganda ausgesetzt sind. Leider sehen wir hier aktuell noch viel zu wenig politische Leidenschaft, Social Media-Literacy als verpflichtendes Angebot in den Lehrplänen und Curricula zu integrieren.

Außerdem arbeiten wir auch gezielt mit Influencer*innen und Creator*innen zusammen. Diese müssen noch deutlicher als relevante Akteur*innen in der öffentlichen Meinungsbildung ernst genommen werden. Wir sprechen sie in ihrer wichtigen Rolle als Multiplikator*innen und Role Models an, schulen sie zu den Gefahren von Antisemitismus, Rassismus, Desinformation und Demokratiefeindlichkeit und stärken sie in ihrer Kompetenz, sich im Netz gegen diese Probleme zu engagieren.

Und natürlich brauchen wir auch einen deutlichen Ausbau der politischen Bildungsformate im Netz! Die Chancen von Social Media, nämlich weite Teile junger und älterer Zielgruppe direkt zu erreichen, sind noch längst nicht ausgeschöpft. Das ist mir auch aus einer sozialkritischen Perspektive ein Anliegen: Bei TikTok etwa können wir auch jene Zielgruppen erreichen, die nicht mit Büchern und Zeitungen aufwachsen und die mit den klassischen Formaten der politischen Bildung schwer zu erreichen sind. Um qualitativ hochwertige Wissens- und Bildungsformate im Netz anbieten zu können, braucht es aber einen Ausbau der finanziellen Ressourcen. Politik und Gesellschaft müssten sich hier deutlich stärker engagieren.

Nicht zuletzt stellt sich auch die Frage nach den Rahmenbedingungen, unter denen digitale Plattformbetreiber agieren können: Die politische Meinungsbildung findet heute maßgeblich auf digitalen Plattformen statt, die nicht ausreichend reguliert und nach den Interessen von einigen wenigen Tech-Milliardären gestaltet sind. Diese Räume im Sinne der Demokratie und des Demokratieschutzes zu gestalten, ist Aufgabe der Politik. Eine wachsame Zivilgesellschaft sollte darauf bestehen.

Eva Berendsen

Eva Berendsen ist Politikwissenschaftlerin und Journalistin. In der Bildungsstätte Anne Frank leitet sie das Team Kommunikation/politische Bildung im Netz.



DIE MODERNE VERWALTUNG

„Diskriminierung bekämpfen lohnt sich für Behörden!“

Neben einer selbstreflexiven Auseinandersetzung mit Rassismus auf individueller Ebene ist es wichtig, gerade innerhalb gesellschaftlicher Institutionen wie Behörden oder der öffentlichen Verwaltung Strukturen, Praxen und Werte in den Blick zu nehmen und rassistische- und antisemitismuskritisch 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 570.000 Beschäftigte³⁶ 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 Gleichbehandlungsgesetzes (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.

36 Vgl. <https://www.dbb.de/artikel/dbb-monitor-oeffentlicher-dienst-2025-erschienen-der-personalmangel-waechst.html#:~:text=%E2%80%9EDie%20zusammengestellten%20Zahlen%20und%20Fakten,Januar%202025> [letzter Zugriff: 11.06.2025].

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 Bürger*innen. 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.

Meike Reuter

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.



„Wir tragen Verantwortung für eine demokratiefeste Verwaltung“

Die Hessische Oberfinanzdirektion und die Bildungsstätte Anne Frank arbeiten bereits seit dem Jahr 2018 zusammen. Im Rahmen einer seit 2020 bestehenden Kooperation unterstützt die Bildungsstätte Anne Frank Auszubildende und Anwärter*innen, Mitarbeitende und Führungskräfte in der Stärkung ihrer diskriminierungskritischen Handlungskompetenz – etwa durch Workshops und Fortbildungen, Fachvorträge oder Besuche des interaktiven Lernlabors „Anne Frank. Morgen mehr.“.



**Dr. Thomas Lott
& Kristina Döring**

Dr. Thomas Lott, zuständig für die Aus- und Fortbildung bei der Hessischen Oberfinanzdirektion und Kristina Döring, zuständige Referatsleitung im Hessischen Ministerium der Finanzen, sprechen im Interview darüber, warum es wichtig ist, dass die moderne (Finanz-)Verwaltung sich mit Vielfalt und Diskriminierungsschutz auseinandersetzt und wie es gelingen kann, sich dieser Daueraufgabe erfolgreich zu stellen.



Wieso ist es wichtig, dass sich die moderne Finanzverwaltung mit Themen wie Vielfalt und Diskriminierungsschutz auseinandersetzt?

Die Hessische Finanzverwaltung versteht die Bekämpfung von Extremismus, Rassismus und Antisemitismus seit jeher als eine (politische) Daueraufgabe. Es ist das gemeinsame Ziel, dauerhaft eine Unternehmenskultur zu etablieren, die auf dem Grundgesetz aufbaut und sich zu unseren freiheitlichen, demokratischen und rechtsstaatlichen Werten bekennt. Denn Gewalt, Abwertung und Diskriminierung stehen im fundamentalen Widerspruch zu unserer freiheitlichen demokratischen Grundordnung sowie einer offenen, pluralistischen und am Leitbild der Chancengerechtigkeit orientierten Gesellschaft. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, der auch vor der Hessischen Finanzverwaltung nicht Halt macht, gewinnt diese Daueraufgabe nochmals an Bedeutung.

Beinahe 1.000 junge Menschen beginnen seit einiger Zeit jährlich ihre Ausbildung oder ihr (duales) Studium in der Hessischen Finanzverwaltung. Bereits daraus erwächst eine große Verantwortung, die demokratiefeste Verwaltung zukunftsfest zu verankern. Mit der Implementierung des Diversity Managements in der Hessischen Finanzverwaltung ist ein klares und unmissverständliches Signal für Vielfalt und für den Kampf gegen Rechtsextremismus sowie gegen Rassismus, Antisemitismus und alle anderen Formen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit. Zugleich werden Räume, Formate und Verantwortlichkeiten geschaffen. Denn die Vorteile einer vielfältigen Belegschaft hängen nicht nur mit dem Grad der Vielfalt zusammen. Für den nachhaltigen Erfolg ist die Art und Weise, wie die Verwaltung, wie Führungskräfte und Beschäftigte mit Vielfalt umgehen, entscheidend.

Wo sehen Sie dabei besondere Herausforderungen?

Es ist eine der zentralen gemeinsamen Aufgaben von Staat und Zivilgesellschaft, extremistischen Bestrebungen sowie rassistischem und antisemitischem Gedankengut entgegenzutreten. Die Förderung von Demokratie, Toleranz und Weltoffenheit ist mehr denn je eine gesamtgesellschaftspolitische Aufgabe. Öffentliche Institutionen stehen (zu Recht) unter besonderer Aufmerksamkeit der Öffentlichkeit. Bereits die Vorgänger-Bundesregierung hat mit der Einrichtung eines Kabinettsausschusses zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus ein deutliches Zeichen gesetzt und einen umfangreichen Maßnahmenkatalog entwickelt. Auch in der hessischen Politik und Verwaltung sind unzählige Maßnahmen zu finden. In der Hessischen Finanzverwaltung gibt es seit jeher vielfältige Maßnahmen zur Sensibilisierung für

das Thema Vielfalt sowie zur Bekämpfung von Stereotypen, Vorurteilen und potenziell (rechts-)extremistischen Haltungen, die kontinuierlich fortentwickelt und ergänzt werden.

Welche Verantwortung für unsere demokratische und plurale Gesellschaft sehen Sie aufseiten von Behörden wie der Hessischen Finanzverwaltung?

Gesetzliche Maßnahmen können dabei helfen Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind zu schützen. Dennoch lösen Restriktionen das Problem nicht. Im Nationalen Aktionsplan gegen Rassismus der Bundesregierung werden unter anderem Jüdinnen und Juden als besonders vulnerable Gruppen beschrieben. Der Kampf gegen Antisemitismus bringt aufgrund der deutschen Geschichte eine besondere Verantwortung mit sich. Der Schutz des jüdischen Lebens und die umfassende Bekämpfung von Antisemitismus haben daher auch für die Hessische Finanzverwaltung eine hohe politische Bedeutung. Die Bemühungen der Finanzverwaltung im Kampf gegen Diskriminierung, Rassismus und Antisemitismus umfassen Maßnahmen zur Sensibilisierung mit dem Ziel einer Erstarkung des Problembewusstseins der Beschäftigten sowie präventive Maßnahmen. Hierzu gehört die seit 2020 bestehende Kooperation mit der Bildungsstätte Anne Frank. Denn aufgeklärte und resiliente Menschen sind erfahrungsgemäß deutlich weniger anfällig für Vorurteile und Stereotype gegenüber ethnischen und religiösen Minderheiten.

Die Stärkung der eigenen Zivilcourage und das Eintreten für die Werte einer demokratischen Grundordnung sind zentrale Ziele für junge Nachwuchskräfte, aber auch für alle anderen Beschäftigten der Hessischen Finanzverwaltung.

Die Oberfinanzdirektion Hessen arbeitet bereits seit 2018 mit der Bildungsstätte Anne Frank zusammen. Wo liegt aus Ihrer Sicht der Mehrwert in dieser Kooperation?

Der Mehrwert der Kooperation liegt darin, dass insbesondere junge Kolleginnen und Kollegen in einem modernen und zeitgemäßen Umfeld die Auswirkungen von diskriminierendem Verhalten im Alltag – auch im Berufsalltag – vermittelt bekommen. Das interaktive Lernlabor ist dabei kein klassisches Museum, sondern ein Ort der aktiven Auseinandersetzung mit jeglicher Form von Diskriminierung, an dem Jugendliche dazu angeregt werden, historische Erfahrungen mit der Gegenwart in Bezug zu setzen. Themen wie Antisemitismus, Rassismus und Diskriminierung (bspw. aufgrund der sexuellen Orientierung) werden beleuchtet und reflektiert. Im sich anschließenden zweistündigen Sensibilisierungsworkshop wird die Entwicklung einer diskriminierungssensiblen Haltung angeregt bzw. vertieft.

Die Stärkung der eigenen Zivilcourage und das Eintreten für die Werte einer demokratischen Grundordnung sind zentrale Ziele für junge Nachwuchskräfte, aber auch für alle anderen Beschäftigten der Hessischen Finanzverwaltung. Jährliche Workshops oder organisierte Vorträge runden das Angebot an die Beschäftigten der Hessischen Finanzverwaltung ab und liefern immer wieder Impulse, um über die Bedeutung unserer demokratischen Grundordnung dauerhaft im Gespräch zu bleiben. Hierbei auf die Erfahrung und Expertise der Bildungsstätte Anne Frank zurückzugreifen, verbindet Glaubwürdigkeit und echte Überzeugung eines öffentlichen Arbeitgebers und ermöglichen es den Beschäftigten, über aktuelle Entwicklungen in unserer Gesellschaft nachzudenken und sich zu sensibilisieren und im Bedarfsfall aktiv für demokratische Werte einzustehen.

Das Lernlabor „Anne Frank. Morgen mehr.“ ist kein Museum, sondern ein interaktiver Ort der Auseinandersetzung mit Diskriminierung in Vergangenheit und Gegenwart.



POLIZEI UND SICHERHEITS- BEHÖRDEN

Rassismus und Rechts- extremismus in der Polizei

Von Laila Abdul-Rahman

Racial Profiling, rechte Chatgruppen, tödliche Polizeieinsätze – der Diskurs um Rassismus in der Polizei beschäftigte Öffentlichkeit und Wissenschaft in den letzten Jahren in zunehmendem Maße. Während noch zu Beginn der Debatten um Rassismus in der deutschen Polizei, etwa im Zuge der Black Lives Matter-Proteste, ein erhebliches Forschungsdefizit bemängelt wurde, konnten in letzter Zeit mehrere Studien das Problem näher beleuchten. Davon abgesehen dokumentierten zivilgesellschaftliche Organisationen und Betroffene die Problematik auch in Zeiten der „Forschungslücke“ ausführlich.³⁷

Zum einen lassen sich durchaus Einstellungen unter Polizeibeamt*innen finden, die Grund zur Sorge geben: In der bundesweit vom Innenministerium in Auftrag gegebenen Polizeistudie „MEGAVO“³⁸ gab 2023/24 zwar der überwiegende Teil an, sich politisch in der „Mitte“ zu verorten, dennoch zeigte mehr als ein Viertel (27 Prozent) hohe Zustimmungswerte im Bereich Muslimfeindlichkeit und 17 Prozent im Bereich Antiziganismus. Während gegenüber antisemitischen sowie misogynen Aussagen erfreulicherweise eine überwiegend klare Ablehnung geäußert wurde, war die Abwertung von Asylsuchenden und BiPoC-Personen am weitesten verbreitet. Dennoch gaben mehr Befragte (42 Prozent) an, im vergangenen Jahr mindestens einmal sexistische Äußerungen unter Kolleg*innen gehört zu haben, als rassistische (32 Prozent). Hier bleibt zu beachten, dass dies auch davon abhängt, was als eine solche Äußerung verstanden wird. Von körperlichen Übergriffen berichteten 4 Prozent. Etwa die Hälfte gab an, Kolleg*innen auf das jeweilige Verhalten angesprochen zu haben, offizielle Anzeigen oder Meldungen bei Vorgesetzten wurden jedoch selten berichtet.

Zum anderen ist neben expliziten Einstellungen bekannt, dass Diskriminierungsstrukturen in der polizeilichen Praxis auch implizit wirken. Die Wahrscheinlichkeit einer Polizeikontrolle ist für junge, nicht weiß gelesene Männer in Deutschland am höchsten,³⁹ und sowohl im Einsatzdienst als auch bei kriminalpolizeilichen Ermittlungen bestehen nachgewiesene Diskriminierungsrisiken,⁴⁰ etwa durch die Verwendung rassifizierter Kategorien in polizeilichen Datensystemen,⁴¹

Lagebeurteilungen und besonderer polizeilicher Aufmerksamkeit auf migrantisierte Stadtviertel.⁴² Auch unabhängig von bewussten Einstellungen führen solche Strukturen zu Ungleichbehandlung bis hin zu häufigerem Gewalteininsatz.⁴³

37 Etwa für Berlin: Kampagne für Opfer rassistisch motivierter Polizeigewalt (KOP): Chronik rassistisch motivierter Polizeivorfälle von 2000 bis 2023. Abrufbar unter: <https://kop-berlin.de/wp-content/uploads/2023/12/Chronik.pdf>. [Letzter Zugriff: 10.06.2025].

38 Projekt „Motivation, Einstellung und Gewalt im Alltag von Polizeivollzugsbeamten“ (2024). Projektbericht 2021–2024. Deutsche Hochschule der Polizei. Abrufbar unter: https://www.polizeistudie.de/wp-content/uploads/Abschlussbericht_MEGAVO.pdf. [Letzter Zugriff: 10.06.2025]

39 Müller, Maximilian/Wittliff, Alex 2023: Racial Profiling bei Polizeikontrollen. Indizien aus dem SVR-Integrationsbarometer. SVR-Policy Brief 2023–3, Berlin.

40 Jacobsen, Astrid/Bergmann, Jens (2024). Diskriminierungsrisiken in der Polizeiarbeit. Ergebnisse der Forschungsprojekts „Polizeipraxis zwischen staatlichem Auftrag und öffentlicher Kritik“. Abrufbar unter: <https://www.pa.polizei-nds.de/download/77055>. [Letzter Zugriff: 10.06.2025]

41 Töpfer, Eric (2024): Risiken rassistischer Diskriminierung durch polizeiliche Datenverarbeitung. Berlin: Deutsches Institut für Menschenrecht.

42 Golian, Schohreh (2019). Spatial Racial Profiling: Rassistische Kontrollpraxen der Polizei und ihre Legitimationen. In: Mohamed Wa Baile/Serena O. Dankwa/Tarek Naguib/Patricia Purtschert/Sarah Schilliger (Hg.). Racial Profiling – Strukturelle Rassismus und antirassistischer Widerstand. Bielefeld, transcript, 177–194.

43 Abdul-Rahman, Laila; Espin Grau, Hannah; Klaus, Luise; Singelstein, Tobias: Gewalt im Amt. Übermäßige polizeiliche Gewaltanwendung und ihre Aufarbeitung. Campus Verlag, Frankfurt a. M./New York 2023. DOI: 10.12907/978-3-593-45438-2.

Rückt die Gesellschaft weiter nach rechts, macht diese Entwicklung auch nicht vor der Polizei halt. In Zeiten, in denen Migration als das zentrale Sicherheitsproblem diskutiert wird, ist es die Polizei, die schärfere Grenzkontrollen inkl. Zurückweisungen, und Maßnahmen wie Abschiebungen durchsetzen muss. Gleichzeitig soll sie die verfassungsmäßige Ordnung und Demokratie schützen. Nicht zuletzt dieses Spannungsverhältnis rückt die Polizei auch in den Fokus rechter Akteur*innen. Die Vereinbarkeit von Beamtenverhältnis und AfD-Mitgliedschaft steht zur Debatte, auch wenn sich daraus keine direkten Konsequenzen ergeben, denn eine Entfernung aus dem Staatsdienst ist mit hohen Hürden verknüpft und muss im Einzelfall geprüft werden. Dennoch haben Bundesländer wie Hessen und Bayern angekündigt, Möglichkeiten zu prüfen.⁴⁴

Der fortschreitende Erfolg der AfD, die mittlerweile auch vom Verfassungsschutz als gesichert rechtsextrem eingestuft wird, stellt für Sicherheitsbehörden wie die Polizei Fragen nach rechtsextremen Tendenzen und dem Einfluss solcher Netzwerke mit besonderer Dringlichkeit. Es ist nicht hinreichend geklärt, wie groß der Einfluss rechter Netzwerke auf die und innerhalb der Polizei ist. Die Berichterstattung über Chatgruppen mit menschenfeindlichen Inhalten reißt nicht ab, und immer noch wirken etwa die Ereignisse um das rechtsextreme Netzwerk „Nordkreuz“ nach. So wurde im Mai

2025 ein mittlerweile suspendierter Kriminalkommissar, bei dem in diesem Zusammenhang 3.000 Schuss Munition gefunden wurden, als AfD-Kandidat von einer Bürgermeisterwahl in Mecklenburg-Vorpommern ausgeschlossen.⁴⁵ Eine Klage vor dem Verwaltungsgericht auf die Entfernung aus dem Beamtenverhältnis läuft noch.

Die Polizei ist staatlich damit beauftragt, Grund- und Menschenrechte zu schützen und zu gewährleisten. Polizist*innen müssen dabei regelmäßig in die Rechte Dritter eingreifen. Somit besteht das immanente Risiko, dass sie unverhältnismäßige Gewalt oder diskriminierende Praktiken anwenden. Die maßgebliche Rolle der Polizei im Nationalsozialismus, insbesondere die Erschießung von mindestens 600.000 Jüdinnen_Juden, aber auch bei Deportationen und anderen Maßnahmen, die den Holocaust erst ermöglichten, ist zwar bekannt und wird auch in der polizeilichen Ausbildung thematisiert.⁴⁶ Dennoch ist die historische Lehre gerade, dass es eben nicht nur überzeugter Parteimitglieder oder besonders gewaltaffiner Extremist*innen bedarf, sondern unter bestimmten gesellschaftlichen Bedingungen „normale“ Polizeibeamt*innen menschenverachtende Systeme nicht nur mittragen, sondern selbst zu Täter*innen werden können.⁴⁷

Daher ist es entscheidend, dass in der polizeilichen Praxis die Kenntnis und die Beachtung der Menschenrechte eine hervorgehobene Rolle spielen. Wenngleich die strukturellen Probleme der Polizei nicht allein durch Aus- und Fortbildung gelöst werden können, so ist ihre Ausstattung und Gestaltung dennoch in Zeiten, in denen autoritäre und rechte Kräfte immer mehr an Bedeutung gewinnen, nicht trivial. Die Prinzipien der Menschenrechtsbildung (UN, GV Resolution 66/137) verlangen insbesondere die angemessene Bildung von Vollzugsbeamt*innen über Menschenrechte, aber auch für Menschenrechte. Das heißt, nicht nur rechtliches Wissen muss vorhanden sein, sondern Polizeibeamt*innen sollen eine Haltung entwickeln, Menschenrechte zu verteidigen und sich Diskriminierung entgegenzustellen. Dies soll durch Bildung durch Menschenrechte erreicht werden, indem partizipative, diskriminierungsbewusste Lernräume geschaffen werden. Es besteht ein erheblicher Bedarf, solche Formate für die Polizei dezidiert rassistuskritisch zu gestalten.⁴⁸

Zivilgesellschaftliche Akteur*innen, die sich für Demokratie und gegen Rechtsextremismus engagieren, sind in der jüngeren Vergangenheit jedoch zunehmend unter Druck geraten. Schon seit einigen Jahren nährt die AfD das Narrativ, es würde gegen das Neutralitätsgebot verstoßen, wenn sich kritisch mit menschenfeindlichen Positionen und rassistischen Strukturen auseinandergesetzt würde. Dass dies nun teils auch im Mainstream angekommen ist, zeigt etwa die Anfrage der CDU zur Finanzierung solcher Organisationen, deren Strahlkraft nicht folgenlos bleibt und Bildungsarbeit zunehmend pre-

⁴⁴ <https://www.n-tv.de/politik/AfD-Mitglieder-im-Staatsdienst-Hessen-und-Bayern-wollen-ihre-Polizisten-ueberpruefen-article25742990.html>. [Letzter Zugriff: 10.06.2025]

⁴⁵ <https://www.ndr.de/nachrichten/mecklenburg-vorpommern/Buergermeisterwahl-in-Neukloster-AfD-Kandidat-nicht-zugelassen,jaeger402.html>. [Letzter Zugriff: 10.06.2025]

⁴⁶ <https://www.stadt-muenster.de/villa-ten-hompel/forschung/laufende-projekte/die-polizei-und-der-holocaust>. [Letzter Zugriff: 10.06.2025]

⁴⁷ Browning, Christopher R. 2020: *Ganz normale Männer. Das Reserve-Polizeibataillon 101 und die „Endlösung“ in Polen*. Rowohlt Verlag.

⁴⁸ Atali-Timmer, Fato / Errahmouni-Rimi, Ikram (2024): *Die Lösung ist das Problem: Polizei und interkulturelle Kompetenz*. In: Polat, Ayga / Joseph-Magwood, Abigail M. (Hrsg.) *Alltagsrassismus. Einführung für die pädagogische Praxis und Soziale Arbeit*, S. 149-160. Stuttgart: Kohlhammer.

karisiert.⁴⁹ Auch politische Bildung und Menschenrechtsbildung für die Polizei kann auf diese Weise in Frage gestellt werden. Polizeibeamt*innen sind zu politischer Neutralität verpflichtet, was jedoch mitnichten bedeutet, rechtsextremen Ansichten wertneutral zu begegnen.⁵⁰

Diskurse um Rassismus sind in Polizeibehörden einerseits Reizthemen, die immer wieder auf individuelle wie organisationale Abwehrreaktionen stoßen. Andererseits wurden nicht zuletzt auf öffentlichen Druck hin verschiedene Veränderungsprozesse initiiert, etwa Polizeibeauftragte, Modellprojekte zur Demokratieförderung sowie Bildungsangebote.

⁴⁹ <https://www.zeit.de/2025/18/salzwedel-demokratieprojekte-stadtrat-foerderung-sachsen>. [Letzter Zugriff: 10.06.2025]

⁵⁰ Cremer, Hendrik (2020): *Politische Bildung in der Polizei. Zum Umgang mit rassistischen und rechtsextremen Positionen von Parteien*. Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte.

Die Gefahr besteht mehr denn je, dass mühsam erarbeitete Veränderungen wieder zur Debatte gestellt werden. Bildungspraxis und Forschung existieren dabei nicht unabhängig voneinander. Eine weitere Öffnung der Polizei für externe Perspektiven – aus Wissenschaft, Zivilgesellschaft und von rassistischer Diskriminierung betroffener Personen – ist dabei zentral.

Laila Abdul-Rahman

Laila Abdul-Rahman ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Deutschen Institut für Menschenrechte in der Abteilung Menschenrechtsbildung. Sie ist Kriminologin und promoviert an der Goethe-Universität Frankfurt a.M. zu Betroffenenperspektiven auf übermäßige polizeiliche Gewaltanwendungen. Ihre Arbeitsschwerpunkte liegen in der Polizei- und Rassismusforschung.



Rechtsextreme Einstellungen in der Polizei und ihre gesellschaftliche Einordnung

Von Prof. Dr. Julian Junk und Dr. Hande Abay Gaspar

Prof. Dr. Julian Junk & Dr. Hande Abay Gaspar

Prof. Dr. Julian Junk ist Inhaber der Forschungsprofessur Extremismus und Extremismusresilienz an der Hessischen Hochschule für öffentliches Management und Sicherheit (HöMS), Leiter der Forschungsstelle Extremismusresilienz an der HöMS sowie Leiter der Forschungsgruppe „Radikalisierung, Terrorismus und Extremismusprävention“ am Leibniz-Institut für Friedens- und Konfliktforschung (PRIF). Er ist zudem Co-Direktor des Instituts für Forschung und Transfer an der HöMS. Er leitet zahlreiche deutschlandweite und internationale Forschungsverbünde und Wissensnetzwerke unter anderem in den Themenfeldern Radikalisierungs- und Extremismusforschung, Radikalisierung auf digitalen Plattformen sowie Evaluation und Qualitätssicherung in der Extremismusprävention, Demokratieförderung und politischen Bildung.

Dr. Hande Abay Gaspar ist promovierte Politikwissenschaftlerin. Seit März 2025 ist sie Akademische Oberrätin in der Forschungsstelle Extremismusresilienz. Bis zu ihrem Wechsel an die HöMS war sie Co-Leiterin der Forschungsgruppe Radikalisierung am Leibniz-Institut für Friedens- und Konfliktforschung (PRIF) sowie wissenschaftliche Mitarbeiterin am Forschungsinstitut Gesellschaftlicher Zusammenhalt an der Goethe-Universität Frankfurt. Sie beschäftigte sich im Rahmen verschiedener Forschungsverbünde mit den Themen Radikalisierung und Extremismus, Extremismusprävention sowie institutionellem Rassismus.



1. ZUR GESELLSCHAFTLICHEN RELEVANZ VON DEMOKRATIEFEINDLICHEN EINSTELLUNGEN IN DER POLIZEI

In den vergangenen Jahren sind wiederholt Fälle bekannt geworden, in denen Polizist*innen durch rassistische, rechtsextreme oder demokratiefeindliche Einstellungen und Verhaltensweisen aufgefallen sind. Ob rechtsextreme Chatgruppen, Drohmails mit Absender „NSU 2.0“ oder rassistische Kommentare im Dienst – solche Vorfälle werfen nicht nur Fragen nach individueller Verfehlung auf, sondern berühren den demokratischen Kern der Polizei als Institution. Sie rufen berechtigte Sorgen in der Öffentlichkeit hervor und stellen das Vertrauen in die Integrität und Neutralität staatlicher Sicherheitsbehörden auf eine harte Probe. Und das hat Konsequenzen, denn je höher das Institutionenvertrauen, umso mehr Unterstützung genießt die politische und gesellschaftliche Ordnung. Sinkt das Vertrauen in die demokratischen Institutionen, und hier kommt der Polizei eine besondere Rolle zu, dann gerät der Kitt der gesellschaftlichen Ordnung ins Wanken. Die Polizei verteidigt nicht nur die demokratische Verfassungsordnung, wenn sie gefährdet ist. Die Polizei vermittelt in ihrem gesamten Auftreten jeden Tag aufs Neue die demokratischen Werte unseres Gemeinwesens. Und deshalb gilt: wenn Mitarbeitende im öffentlichen Dienst selbst am Funktionieren unserer Demokratie zweifeln oder menschenfeindliche Einstellungen hegen, dann ist das ein Alarmsignal.

Gleichzeitig gilt es, Alarmismus und vorschnelle Pauschalurteile zu vermeiden. Die Polizei ist kein homogener Block, sondern eine komplexe Organisation mit vielfältigen beruflichen Realitäten und individuellen Haltungen. Viele Polizeibeschäftigte leisten unter schwierigen Bedingungen engagierte Arbeit – nicht selten an der Belastungsgrenze. Umso wichtiger ist eine fundierte und differenzierte Auseinandersetzung mit der Frage: Wie verbreitet sind antidemokratische Einstellungen in der Polizei tatsächlich? Und welche strukturellen Bedingungen begünstigen oder verhindern ihre Ausprägung?

2. RECHTSEXTREMISMUS, RASSISMUS UND ANTI-DEMOKRATISCHE EINSTELLUNGEN IN DER POLIZEI

Die empirische Untersuchung von rechtsextremen Einstellungen innerhalb der Polizei ist bisher fragmentarisch. Zwar reichen Analysen zu „Fremdenfeindlichkeit“ in der Polizei bis in die neunziger Jahre zurück (Jaschke 1998), jedoch stecken rassismuskritische Perspektiven auf die Polizei in Kinderschuhen (Atali-Timmer et al. 2022). Zuletzt gab es jedoch einen spürbaren Zuwachs einzelner empirischer Studien. Nimmt man die Befunde zusammen, so gibt es einigen Grund zur Beunruhigung. Aber nach wie vor gibt es einige Grenzen der Vergleichbarkeit der Ergebnisse, wenige systematische Trendstudien und zahlreiche methodische Herausforderungen, die einige der Befunde abschwächen.

Die politische Selbstverortung von Polizeibeschäftigten in Deutschland zeigt mehrheitlich eine Ausrichtung zur politischen Mitte (HKE 2020; MEGAVO 2024; Antoni et al. 2024; Mößle et al. 2024). Dennoch finden sich kleinere Gruppen mit menschen- oder demokratiefeindlichen Einstellungen (MEGAVO 2024: 117). Im Vergleich zur Gesamtbevölkerung treten extreme politische Positionierungen unter Polizist*innen jedoch seltener auf (ebd.: 100). Auch das Vertrauen in staatliche Institutionen und Parteien, etwa in Rheinland-Pfalz, ist bei Polizeibeschäftigten tendenziell höher (Antoni et al. 2024: 205 f.). Und das muss auch so sein – denn in dieser Hinsicht darf die Polizei kein Spiegel der Gesellschaft sein.

Beunruhigend sind insbesondere die Befunde zu gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (GMF). So zeigen Studien aus verschiedenen Bundesländern sehr ähnliche Werte bezüglich antimuslimischer Einstellungen. Knapp 30 Prozent der befragten hessischen Polizist:innen befürchten, dass Deutschland ein islamisches Land werden könnte (HKE 2020: 6), 18 Prozent der Polizeibeamt*innen in Rheinland-Pfalz stimmten antimuslimischen Aussagen klar zu (Antoni et al. 2024: 216) und auch in Hamburg zeigten sich Vorurteile und Stereotype gegenüber muslimisch und arabisch wahrgenommenen Menschen (Clasen et al. 2024: vi). Darüber hinaus belegen Studien ausländerfeindliche Einstellungen (MEGAVO 2024: 111) sowie Abwehrhaltung gegenüber Rassismuskritik (Antoni et al. 2024: 229). Im Vergleich zur gesamtgesellschaftlichen Mittelstudie zeigen sich in der Untersuchung aus Hamburg sogar leicht erhöhte Mittelwerte im Bereich GMF (Clasen et al. 2024: v).

Derartige Einstellungen sind nicht zu unterschätzen: Qualitative Studien wie die Berliner Polizeistudien zeigen, dass Zuschreibungen im polizeilichen Handeln zu rassistischer Diskriminierung führen können (Howe et al. 2022: 3). In Rheinland-Pfalz berichten 52 Prozent der Polizist*innen, im letzten Jahr mindestens einmal einfaches Fehlverhalten gegenüber Bürger*innen beobachtet zu haben (Antoni et al. 2024: 84). In Hessen geben knapp 40 Prozent an, Ausgrenzung, Mobbing oder Diskriminierung durch Kolleg*innen erlebt zu haben (HKE 2020: 7); ähnlich die Ergebnisse der bundesweiten MEGAVO-Studie, in der ungefähr ein Drittel von ähnlichen Beobachtungen berichtet (MEGAVO 2024: 127). Wie und in welchem Ausmaß sich menschenfeindliche Einstellungen konkret im Berufsalltag niederschlagen, ist bislang jedoch untererforscht.

In mehreren Studien wird vermutet, dass berufliche Belastungen im Polizeialltag problematische Einstellungsmuster begünstigen können. So zeigt die rheinland-pfälzische Studie, dass Arbeitsbelastungen und -ressourcen einen relevanten Einfluss auf problematische Einstellungen haben (Antoni et al. 2024: 283). Auch die Hamburger Studie betont den deutlichen Einfluss von Belastungen und Ressourcen auf die Zustimmung zu bzw. Ablehnung von GMF (Clasen et al. 2024: iii). Es gibt somit Evidenz für Korrelationen, doch eine kausale Erklärung ist damit nicht abschließend gegeben.

51 Eine Ausnahme stellt die bundesweit durchgeführte MEGAVO-Studie dar, die mit Stichprobengrößen von $n = 46.441$ in der ersten und $n = 40.222$ in der zweiten Erhebungswelle zu den umfangreichsten Erhebungen in diesem Forschungsfeld zählt. Dennoch liegen die durchschnittlichen Rücklaufquoten – bezogen auf die versandten Einladungen bzw. die in den Personalstatistiken ausgewiesene Anzahl an Beschäftigten – lediglich bei 14 % bzw. 16 % (MEGAVO 2024: 52). Auch in dieser groß angelegten Studie ist die Repräsentativität der Ergebnisse somit nur eingeschränkt gegeben.

52 Derartige Analysen sind bisher lediglich geplant: So sieht die zweite Projektphase der MEGAVO-Studie eine Panelauswertung vor, bei der mittels anonymisierter, wiedererkennbarer Codes individuelle Antwortverläufe nachverfolgt werden sollen (MEGAVO 2025). Auch im Rahmen der Fortsetzung der UMFELDER-Studien 1 und 2 sollen Einstellungen im weiteren Verlauf der polizeilichen Praxis untersucht werden (HSPVNRW 2023). Auch in Hessen planen wir Ähnliches.

Dies liegt auch daran, dass die bisherigen Studien zur Polizei teils erheblichen methodischen Grenzen unterliegen. So ist die Repräsentativität oft begrenzt – etwa durch niedrige Rücklaufquoten – und es bestehen erhebliche Dunkelfelder aufgrund mangelnder Zugangsmöglichkeiten oder sozial erwünschtem Antwortverhalten. Darüber hinaus können Unterschiede im Frageverständnis sowie ein potenzieller Selbstselektionsbias – insbesondere durch die Nichtteilnahme von Personen mit problematischen Einstellungsmustern – zu systematischen Verzerrungen der Ergebnisse führen. Erschwerend kommt hinzu, dass sich die bestehenden Studien überwiegend auf einzelne Bundesländer konzentrieren.⁵¹ Vor diesem Hintergrund sind generalisierende Aussagen über „die Polizei“ als vermeintlich homogene Organisation nicht haltbar. Vielmehr bedarf es eines Verständnisses der Polizeien in ihrer institutionellen und kulturellen Pluralität sowie idealerweise eines systematisch vergleichenden Forschungsansatzes. Eine umfassende analytische Gegenüberstellung der Befunde auf Bundesländerebene steht bislang jedoch noch aus. Auch langfristig angelegte Panelstudien, die Entwicklungstrends in den Einstellungen und Strukturen der Polizeien systematisch nachzeichnen, liegen bislang nicht vor.⁵²

3. PRÄVENTION UND GEGEN-STRATEGIEN INNERHALB DER POLIZEI

Die Polizei verfügt bereits über vielfältige Maßnahmen zur Prävention von Extremismus in den eigenen Reihen (vgl. Beitrag von Hüber in dieser Broschüre). Dazu gehören – neben den sich stetig weiterentwickelnden Inhalten der Ausbildung und dem zu leistenden Dienst – unter anderem Verfassungsschutzabfragen bei Neueinstellungen, interne Hinweis- und Meldesysteme, disziplinarrechtliche Instrumente sowie Fortbildungen zur politischen Bildung, Antidiskriminierung und Wertevermittlung. Ergänzt wird dies durch psychosoziale Angebote, Vertrauenspersonen und spezielle Ansprechstellen für Extremismusprävention. Allerdings sind diese Strukturen in den Bundesländern unterschiedlich stark ausgeprägt.

Erwähnenswert ist zudem, dass die PMK-Präventionsstellen innerhalb der Polizei zunehmend eine doppelte Funktion in der Extremismusprävention einnehmen, indem sie neben der nach außen gerichteten Prävention etwa durch interne Sensibilisierung, die Einrichtung interner Beratungsinstanzen bei Verdachtsfällen oder durch die Zusammenarbeit mit externen Fachstellen zunehmend eine nach innen gerichtete Resilienzarbeit verrichten – wenn auch bislang nicht in einer flächendeckend institutionalisierten Form.

An diesen bereits vorhandenen Strukturen anknüpfend wurden zudem in Reaktion auf die extremistischen Vorfälle in den Polizeien gezielte Maßnahmen umgesetzt. Beispielsweise wurde in Hessen – im Rahmen des Maßnahmenpakets einer Expertenkommission – an der Hochschule für öffentliches Management unsere bundesweit einmalige, langfristig finanzierte Forschungsstelle für Extremismusresilienz eingerichtet. Zudem werden im Rahmen des Projekts „Resiliente Polizei“ in Zusammenarbeit mit PMK-Präventionsstellen Veranstaltungsreihen in verschiedenen Polizeipräsidien durchgeführt, um ein breiteres Verständnis für demokratische Werte und menschenrechtsbasiertes Handeln zu fördern sowie die Widerstandsfähigkeit der Polizei gegenüber extremistischen Tendenzen zu erhöhen. Allerdings handelt es sich hierbei nicht um eine dauerhaft institutionalisierte Struktur, sondern um zeitlich begrenzte Maßnahmen, deren Fortführung von der Verfügbarkeit finanzieller Ressourcen abhängt.

Insgesamt sind somit bereits vielfältige Initiativen auf Bundes- und Landesebene vorhanden, die insbesondere nach den Vorfällen weiter ausgebaut wurden. Dennoch besteht bei der Verankerung und Finanzierung langfristiger, flächendeckender und institutionalisierter Strukturen im Bereich der Forschung, Präventionsarbeit sowie politischer Bildungsarbeit weiterhin Luft nach oben. Festzuhalten bleibt auch Folgendes: (1) Während für die Polizei nun Zwischenergebnisse vorliegen, warten andere Bereiche des öffentlichen Dienstes noch auf tiefergehende Untersuchungen. (2) Die Polizei ist immer noch eine, wenn nicht die staatliche Institution, die das höchste Vertrauen in der Bevölkerung genießt. Das ist aber beileibe kein Grund, sich zurückzulehnen und den Prozess der strukturellen Veränderung der Polizei zu verlangsamen oder gar abzubrechen.

Quellen

- Antoni, Conny/Arzheimer, Kai/Endreß, Martin (2024): *Innere Sicherheit und Demokratische Resilienz. Bedingungen und Wechselwirkungen polizeilichen Handelns in der pluralen Gesellschaft [INSIDER]. Abschlussbericht der Polizeistudie für das Land Rheinland-Pfalz, Trier/Mainz.*
- Atali-Timmer, Fatoş/ Fereidooni, Karim/ Schroth, Kathrin 2022: *Rassismuskritische Polizeiforschung – Eine Spurensuche*, in: Daniela Hunold und Tobias Singelstein (Hrsg.): *Rassismus in der Polizei. Eine wissenschaftliche Bestandsaufnahme*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 33-52.
- Clasen, J., Groß, E., Häfele, J., Kammigan, I., Kemme, S., Nickel, A., Taefi, A., Zähringer, U., Essien, I., & Stelter, M. (2024). *Demokratiebezogene Einstellungen und Werthaltungen in der Polizei Hamburg (DeWePol): Erste Befunde aus Befragungswelle 1 (Forschungsbericht)*. Hamburg.
- Hessisches Informations- und Kompetenzzentrum gegen Extremismus (HKE) (2020): *Polizeiliche Alltagserfahrungen – Herausforderungen und Erfordernisse einer lernenden Organisation. Forschungsbericht 2020*. Hessisches Ministerium des Inneren und für Sport.
- Howe, Christiane/Decker, Christine/Knobloch, Lan/Can, Halil/Bosch, Alexander (2022): *Bericht zur Berliner Polizeistudie. Eine diskriminierungskritische, qualitative Untersuchung ausgewählter Dienstbereiche der Polizei Berlin*. Berlin: ZTG (Zentrum Technik und Gesellschaft) der Technischen Universität Berlin.
- HSPVNRW (2023): *Vorstellung der UMFELDER-Studien 1 und 2*: <https://www.hspv.nrw.de/nachrichten/artikel/themenreihe-weltoffene-hochschulen-22> (Letzter Zugriff: 16.05.2025).
- Jaschke H.-G. (1998). *Fremdenfeindliche Tendenzen in der Polizei. Anmerkungen zu einem umstrittenen Phänomen*. In W. Gessenharter & H. Fröchling (Hrsg.), *Rechtsextremismus und Neue Rechte in Deutschland* (S. 191–209). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- MEGAVO (2024): *MEGAVO-Studie. Projektbericht 2021–2024*. Deutsche Hochschule der Polizei.
- MEGAVO (2025): <https://www.polizeistudie.de/> (Letzter Zugriff: 16.05.2025).
- Möble, T., Fleps, T. Holz, J., Keil, V., Fähndrich, J., Oßwald-Meßner, S. & Ellrich, K. (2024): *Wertentwicklung in der Polizei Baden-Württemberg – Ausbildung und Studium [werte]. Erster Zwischenbericht*. Villingen-Schwenningen: Hochschule für Polizei Baden-Württemberg.

Selbstverantwortete Radikalisierungs- prävention in der Polizei

Von Sven Hüber

Die Rolle der Polizei als Wahrer des Gesetzes und der Menschenrechte gegenüber jedermann und ihre gleichzeitige Dauerpräsenz in gesellschaftlichen Spannungs- und Konfliktfeldern erfordert – ggf. mehr als in anderen Berufsgruppen – eine ständige achtsame und reflektierende Arbeit auch nach innen. Auch wenn gelegentlich verbreitete Theorien über generelle „strukturelle Defizite“ der Polizeien im Kontext Rassismus und Antisemitismus als überzogen und unbelegt zurückgewiesen werden müssen, zeigen doch die Erlebnisse, Belastungen und Anspannungen des alltäglichen Polizeidienstes, dass die geistige, berufsethische und mentale Stärkung, Reproduktion und Selbstvergewisserung der Polizeibesetzten ein das ganze Berufsleben begleitende Erfordernis sind. Dabei darf nicht übersehen werden, dass sich alle Polizeien in Deutschland in einem tiefgreifenden Generationenumbruch befinden und die Bewerberinnen und Bewerber um den Polizeiberuf meist den durchschnittlichen Wissensstand ihrer Generation zur Geschichte der Shoa aufweisen.

Die extreme Zunahme antisemitischer und rassistisch motivierter Straftaten (Hate Crime) berührt die Polizeibesetzten unmittelbar, weil sie damit dienstlich konfrontiert werden. Die Polarisierung des gesellschaftlichen Klimas, die Salonfähigkeit von alltagsrassistischen Sprüchen selbst in den Parlamenten geht an den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Polizeien nicht spurlos vorbei.

Werden die Zeiten rauer, ist die Stärkung der demokratischen Resilienz wichtiger denn je.

Eine besondere Rolle kommt dabei auch den Polizeigewerkschaften als Instrument der Demokratie zu. Die Gewerkschaft der Polizei (GdP) mit über 210.000 Mitgliedern stellt den freiwilligen Zusammenschluss von Polizeibesetzten auf der Basis eines ganz klaren gemeinsamen Wertekanons dar. Die Gewerkschaft der Polizei hat als integraler Bestandteil der Polizeien die Chance, wie keine andere Organisation auch von innen auf die geistige Verfasstheit der Polizei einzuwirken. Wer Mitglied der GdP wird, bekennt sich schon kraft Satzung

nicht nur zur freiheitlichen demokratischen Grundordnung, sondern auch zu den demokratischen Prinzipien und Grundrechten, wie sie in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte festgelegt sind. Die GdP verpflichtet sich und alle ihre Mitglieder, für deren Verwirklichung aktiv einzutreten und undemokratische Bestrebungen jeder Art abzulehnen. Diese Grundhaltung drückt sich nicht nur in Unvereinbarkeitsbeschlüssen mit radikalen Parteien wie der AfD, den früheren Republikanern, der früheren NPD oder auch der früheren KPD aus.

Dabei ist die Stärkung der demokratischen Resilienz und der Radikalisierungsprävention gegen rassistische Denkwelten und antisemitische Haltungen eine Daueraufgabe, auch für die Polizeigewerkschaft.

Aktiver Einsatz für die Prinzipien und Grundrechte aus der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte bedeutet auch, auf allen erreichbaren innerdienstlichen und außerdienstlichen Ebenen Position zu beziehen, Bildungs- und Diskussionsangebote zu präsentieren und Einfluss zu nehmen.

Die GdP und – als ihr Transmissionsglied – die in den Behörden vertretenen Personalräte der Polizei nehmen zum einen Einfluss auf die Ausgestaltung der Auswahlrichtlinien und die Programme und Inhalte der Polizeiausbildung, der Fortbildungsangebote sowie eine enge Begleitung der berufsethischen Bildung, die teilweise von der Polizeiseelsorge durchgeführt wird.

Zugleich unterbreitet die GdP jedoch auch eigene Angebote und Aktivitäten.

Eine Antwort auf die Frage zu finden, wie es gelingt, innere Bereitschaft, Motivation und Sensibilität bei den Polizeibesetzten zu wecken, die von Berufswegen zur Bekämpfung antisemitischer und rassistischer Straftaten und zur Abwehr von Gefahren insbesondere auch für die jüdische Gemeinschaft berufen sind, ist sehr anspruchsvoll. Denn es ist geradezu wünschenswert, dass die Motivation, sich dieser polizeilichen Aufgabe zu widmen, nicht nur auf Vorgesetztenweisung, Gesetz und Vorschriften beruht, sondern auch auf einer inneren Bereitschaft

basiert, den Schutz jüdischen Lebens wie auch generell jedes Menschen unabhängig von Herkunft, Glaube, Hautfarbe oder Geschlecht in unserem Land als eine ganz persönliche Mission zu verstehen und einen Beitrag dazu leisten zu wollen.

Das Wissen um jüdisches Leben ist meist – wenn überhaupt – nur rudimentär, eigene Erfahrungen aus Treffen und Erlebnissen mit Jüdinnen und Juden sind fast nie vorhanden. Die jüdische Gemeinschaft in Deutschland ist klein, die Chance für einen Polizeibeamten oder eine Polizeibeamtin, in persönlichen Kontakt zu kommen, entsprechend gering.

Umso wichtiger sind entsprechende gewerkschaftliche Bildungsangebote für die Polizeibeschäftigten. Die GdP sucht dabei bewusst die Kooperation mit anderen engagierten Organisationen und Vereinigungen wie dem Simon-Wiesenthal-Center, um fachlich versierte Angebote zur Schulung beim Erkennen und Strategien zum Bekämpfen antisemitischer und rassistischer Erscheinungsformen zu unterbreiten. Durch eine 2024 eingegangene Kooperation mit dem Simon-Wiesenthal-Center transportiert die GdP die Erfahrungen, die dort in der kontinuierlichen Schulung der Polizeikräfte von Los Angeles und anderer Großstädte zu Erscheinungsformen und Bekämpfungsmöglichkeiten des Antisemitismus gesammelt wurden, um die breiten Möglichkeiten der Zivilgesellschaft bei der Unterstützung der Polizei in der Fortbildung publik zu machen und neue Möglichkeiten der vernetzten Zusammenarbeit zu initiieren. Außerdem finden seit Jahren mehrtägige Seminare wie „Für Demokratie. Gegen Rechts.“ durch das auf Bundesebene konzipierte und umgesetzte Bildungsprogramm für GdP-Mitglieder statt.

Außerdem beispielgebend für alle Polizeien in Deutschland ist auch die 2019 durch die Polizei Niedersachsen in Kooperation mit dem Verein „Gegen Vergessen – Für Demokratie e. V.“ ins Leben gerufene Initiative „Polizeischutz für die Demokratie“, an der sich die Personalvertretungen der Polizei persönlich und sehr aktiv einbringen und die GdP

breite Unterstützung gibt. Hier werden in enger Kooperation zwischen der Polizei und Akteuren der Zivilgesellschaft in einem modularen Weiterbildungskonzept zur Qualifizierung von sogenannten Demokratietrainern und -paten in der Polizei gemeinsam mit weiteren Ansprechpersonen und Unterstützenden Fortbildungen und Veranstaltungen für Polizeibeamtinnen und -beamte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angeboten zu Themen wie interkultureller Kommunikation und Kompetenz, Diversität und Diskriminierung sowie Rassismus und Extremismus. In diesem Konzept nehmen die Themenfelder Antisemitismus, Holocaust und Polizei im NS-Staat eine besondere Stellung ein.

Die GdP reagiert auch mit eigenen Seminarreihen auf den starken Bildungsbedarf. In der Reihe „Demokratiestärkung“ zum Beispiel werden Gewerkschaftsmitglieder ganz gezielt zum Themenfeld „Politischer Extremismus und Erinnerungskultur“ professionell geschult. Besonders gute Erfahrungen in der politischen Bildungsarbeit sammelte die GdP mit den seit Jahrzehnten stattfindenden staatspolitischen Bildungsreisen nach Israel, durch die nicht nur die Chance der Vermittlung von Grundlagenwissen über jüdisches Leben besteht, sondern vor allem eine einnehmende, authentische Art der Vermittlung. „Empathische Bildung“ – riechen, schmecken, anfassen, lauschen gehört dazu, einen emotionalen Zugang finden, welcher Lust auf Mehr-Wissen-Wollen macht.

Gegen das schwindende Wissen über den Holocaust und die NS-Gewaltherrschaft setzt die GdP auch auf den Besuch von Gedenkstätten und authentischen Orten. Das schafft Gelegenheit, nicht nur über geschichtliche Zusammenhänge zu informieren, sondern sich auch anhand konkreter Handlungen von Polizei im NS-Staat gemeinsam über heutige ethische Prinzipien des Polizeiberufs und moralische Grenzen zu vergewissern. Die regelmäßigen „Gedenkstätten-Fahrten“ der „Jungen Gruppe“ und der Frauengruppe der GdP sind dafür ein gutes Beispiel, ebenso die Teilnahme der GdP am „March of the Living“ in Auschwitz.

Sven Hüber

Sven Hüber ist Diplom-Gesellschaftswissenschaftler und Erster Polizeihauptkommissar. Als stellvertretender Bundesvorsitzender der Gewerkschaft der Polizei (GdP) ist er im Bundesvorstand u.a. verantwortlich für politische Bildung zu deutsch-israelischen Beziehungen und Antisemitismus. Er ist Initiator der „Stelen der Erinnerung“ auf dem Jüdischen Friedhof Görlitz.



HANDLUNGS- ANSÄTZE

Fünf Schritte zu einer diskriminierungs-sensiblen Verwaltung

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.⁵³ Insbesondere der öffentliche Sektor ist in der Pflicht, hier besonders sensibel zu handeln.

Die folgenden 5 Schritte können erste Anhaltspunkte bieten, wie öffentliche Einrichtungen, aber auch Unternehmen und Betriebe nach einem rassistischen oder antisemitischen Vorfall handeln können.



1. 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.

⁵³ vgl. Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) (2022): *Rassistische Realitäten: Wie setzt sich Deutschland mit Rassismus auseinander?* Auftaktstudie zum Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa). Berlin: Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM). Abrufbar unter: <https://www.dezim-institut.de/publikationen/publikation-detail/rassistische-realitaeten-wie-setzt-sich-deutschland-mit-rassismus-auseinander/> [Letzter Zugriff: 10.06.2025].

2. PROZESSE PRÜFEN

Diskriminierung bemerkt man an ihren Auswirkungen. Wenn Sie entsprechende Phänomene in Ihrer Arbeit oder in Ihrem Umfeld 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 Behörden 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 Hausrückverfahren lösen. Es gibt zahlreiche Organisationen, die Sensibilisierungstrainings und Beratung für unterschiedliche Zielgruppen anbieten. Scheuen Sie sich nicht, solche Hilfe anzunehmen.



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.

54 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“.

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“⁵⁴ 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.

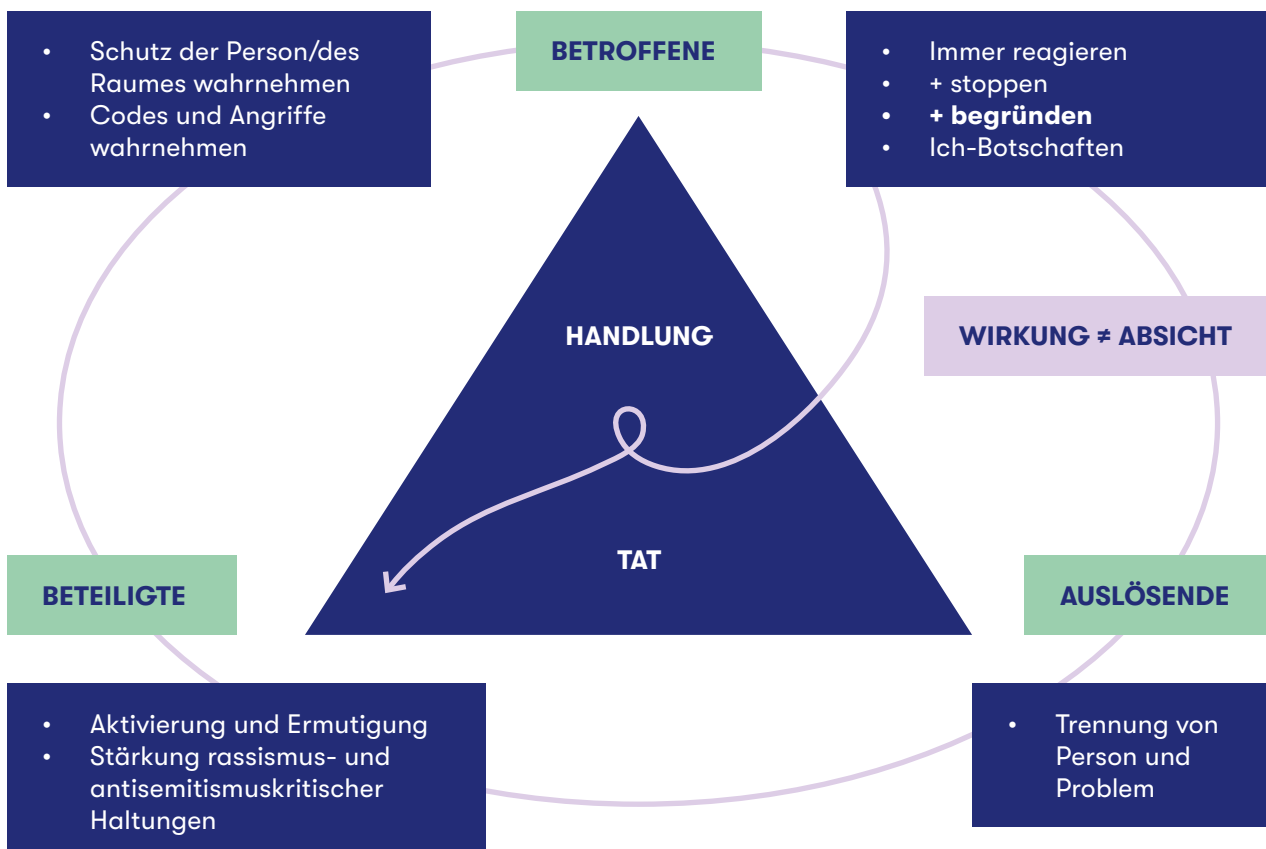
DAS BBA-MODELL (BETROFFENE-BETEILIGTE-AUSLÖSENDE-MODELL)

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 Sprecher*innenposition (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 Betroffenenperspekti-

ven 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.

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?

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

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 widerspruchsfrei 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.

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.

GRUNDLAGEN FÜR WIRKSAME GESPRÄCHE



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

HANDLUNGSSTRATEGIEN



Haltung zeigen

- Eigene Perspektive
- Eigene Grundwerte
- Konsequenzen aufzeigen



Fragen stellen

- Nachfragen
- Irritieren
- Entdramatisieren



Informationen geben

- Statistiken
- Studien
- Argumente

Warum Diversity und Radikalisierungsprävention zusammengehören

Ein Abschlusswort von Dr. John Meister

Vielheit ist kein abstraktes Ideal – sie ist essenziell für den Zusammenhalt und die Stabilität unserer Gesellschaft. In einer Zeit zunehmender Polarisierung und wachsender Radikalisierungstendenzen wird die Bedeutung von Diversity immer deutlicher. Doch Vielfalt allein reicht nicht aus. Sie muss aktiv gelebt, geschützt und gefördert werden, besonders dort, wo der Staat seinen Bürger*innen begegnet: im öffentlichen Sektor. Hier entscheidet sich, ob unsere demokratischen Werte nur auf dem Papier existieren oder im Alltag tatsächlich gelebt werden!

Der öffentliche Sektor spielt eine entscheidende Rolle bei der Gestaltung unserer Gesellschaft: Er ist nicht nur Dienstleister und Regelsetzer, sondern auch Vorbild und Garant für Gleichbehandlung. Wenn jedoch Diskriminierung innerhalb seiner Strukturen stattfindet – sei es durch unbewusste Vorurteile, strukturelle Benachteiligungen oder gar bewusstes Fehlverhalten –, dann verliert er nicht nur seine Glaubwürdigkeit, sondern gefährdet auch das Vertrauen der Bürger*innen in unsere demokratischen Institutionen. Dieses Vertrauen ist die Grundlage für den sozialen Zusammenhalt und für die Widerstandsfähigkeit unserer Gesellschaft gegenüber extremistischen Strömungen.

Diskriminierung im öffentlichen Sektor ist kein individuelles Problem. Die Anzahl vermeintlicher „Einzelfälle“ hat in den letzten Jahren stark zugenommen. Wenn Menschen rassistische Verhaltensweisen durch Mitarbeitende der öffentlichen Verwaltung erleben oder rechte Chatgruppen bei der Polizei bekannt werden, macht dies eines deutlich: Diskriminierung ist ein systemisches Phänomen, das sich leider immer noch vielfach in den alltäglichen Abläufen der Verwaltung zeigt. Es manifestiert sich bei der Bearbeitung von Anträgen in einer Behörde, wo unbewusste Vorurteile Verwaltungsentscheidungen beeinflussen. Oder im direkten Umgang mit Bürger*innen, wenn diese hautnah Rassismus, Antisemitismus und Diskriminierung erleben. Oder auch in den internen Strukturen von Behörden und Ämtern, wo nicht alle Mitarbeiter*innen gleiche

Karrierechancen haben. Die Forschung zeigt uns, dass diskriminierende Praktiken oft tief in institutionellen Routinen verankert sind und sich selbst dann fortsetzen können, wenn einzelne Mitarbeitende keine bewussten Vorurteile hegen. Diese strukturelle Dimension macht das Problem besonders hartnäckig – und seine Bekämpfung besonders dringlich. Deshalb ist Radikalisierungsprävention im öffentlichen Sektor so wichtig.

Wenn wir Radikalisierung aktiv entgegenzutreten und präventiv gegen Rassismus, Antisemitismus und jegliche weitere Formen von gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit im öffentlichen Sektor vorgehen, leisten wir auch einen zentralen Beitrag zur gesamtgesellschaftlichen Radikalisierungsprävention. Wenn Menschen aufgrund ihrer ethnischen Herkunft, geschlechtlichen Identität, Beeinträchtigungen, Religion und Weltanschauung, sexuellen Orientierung, sozialen Herkunft oder ihres Alters diskriminiert werden, hinterlässt das nicht nur bei den Betroffenen tiefe Spuren. Vielmehr wird der gesamte soziale Zusammenhalt in der Gesellschaft dadurch geschwächt.

Diskriminierung erzeugt Ungerechtigkeiten und Ausgrenzungen, die betroffene Menschen von der Gesellschaft entfremden und sie anfällig für extremistische Ideologien machen. Hier liegt eine weitere Verbindung zwischen Diskriminierung und Radikalisierung: Wer sich von der Gesellschaft ausgeschlossen fühlt, sucht nach alternativen Zugehörigkeiten – und findet sie manchmal in extremistischen Gruppen, die vermeintlich einfache Antworten bieten. Radikalisierungsprävention im öffentlichen Sektor bedeutet daher auch, die gesamte Gesellschaft resilienter gegenüber illiberalen, undemokratischen und autoritären Ideologien zu machen.

RASSISMUS HAT VIELE GESICHTER

Er zeigt sich in offenen Anfeindungen ebenso wie in subtilen Mikroaggressionen – den kleinen Bemerkungen oder Handlungen, die oft unbewusst geschehen, aber dennoch nachhaltig verletzend wirken. Für die Betroffenen sind diese Erfahrungen nicht nur belastend, sie hinterlassen auch langfristige psychische Spuren. Sie führen zu einem Gefühl der Entfremdung und des Misstrauens gegenüber den staatlichen Institutionen, die eigentlich Schutz bieten sollten. Rassismus im öffentlichen Sektor kann das Vertrauen in die Gesellschaft nachhaltig erschüttern. Die zunehmende Bereitschaft in Teilen der Bevölkerung, einer rechtsextremen Partei politisch den Weg an die Macht zu ebnen, verdeutlicht leider, wie aktuell und notwendig es ist, gegen Rassismus entschieden Stellung zu beziehen.

Antisemitismus wiederum hat sich in den letzten Jahren in neuen Formen manifestiert – etwa in Form des israelbezogenen Antisemitismus sowie Verschwörungserzählungen, die gerade auf sozialen Medien eine enorme Verbreitung finden. Diese Erzählungen bedienen antisemitische Stereotype und schüren ebenso Misstrauen gegenüber demokratischen Strukturen. Sie sind besonders gefährlich, weil sie oft nicht auf den ersten Blick als antisemitisch erkennbar sind und dadurch Menschen subtil beeinflussen. Die Bekämpfung dieser subtilen Formen von Antisemitismus erfordert ein tiefes Verständnis seiner Mechanismen und eine kontinuierliche Bildungsarbeit für uns alle. Ein entschlossenes Vorgehen gegen jede Form von Antisemitismus ist wichtiger denn je.

Der öffentliche Sektor kann ein Ort des Wandels sein. Er hat die Möglichkeit – und die Verantwortung! –, Vielfalt nicht nur zu fördern, sondern aktiv zu schützen. Eine Verwaltung, die sich ihrer Vorbildfunktion bewusst ist und diskriminierungsfreie Strukturen schafft, sendet ein starkes Signal an die gesamte Gesellschaft: Wir stehen für Gerechtigkeit, Respekt und Chancengleichheit für alle Menschen. Dabei geht es nicht nur um symbolische Gesten oder gute Absichten. Es braucht konkrete Maßnahmen: Unter anderem Schulungen zur Sensibilisierung gegenüber Diskriminierung, eine flächendeckende diversitätsorientierte Personalpolitik und klare Mechanismen zur Prävention und Ahndung von Fehlverhalten.

Die moderne Verwaltung muss sich als lernende Organisation verstehen, die bereit ist, ihre eigenen Strukturen kritisch zu hinterfragen und anzupassen. Sie muss erkennen, dass sie mehr denn je die demokratische Aufgabe hat, Vorbild und Spie-

gelbild der Gesellschaft zu sein, Diskriminierung zu überwinden und gleichberechtigte Teilhabe für alle Menschen sicherzustellen. Sie sollte trotz alledem Diversity nicht als eine Pflichtaufgabe sehen, sondern vielmehr als „Gewinnerthema“: Denn öffentliche Arbeitgeber*innen, die sich aktiv und sichtbar für die Vielfalt einsetzen, sind attraktiver, effektiver in der Mitarbeitendenbindung und können dem demographischen Wandel und dem Arbeitskräftemangel besser begegnen. Zudem treffen vielfältige Teams bessere Entscheidungen, sind innovativer und können besser auf die Bedürfnisse einer vielfältigen Gesellschaft eingehen. Eine Verwaltung, die diese Potenziale nutzt, wird nicht nur gerechter, sondern auch effizienter und menschennäher.

Die Polizei steht dabei vor besonderen Herausforderungen. Als Institution mit hohem gesellschaftlichem Einfluss und weitreichenden hoheitlichen Befugnissen muss sie sich immer wieder kritisch hinterfragen: Wie können wir sicherstellen, dass wir alle Menschen gleichberechtigt behandeln? Wie können wir verhindern, dass radikale Ideologien innerhalb unserer Strukturen Fuß fassen? Und wie können wir das Vertrauen derjenigen zurückgewinnen, die sich bisher von uns im Stich gelassen fühlen? Diese Fragen sind unbequem – aber sie sind notwendig. Denn eine Polizei, die Vielfalt respektiert und schützt, stärkt nicht nur ihre eigene Integrität, sondern auch das Vertrauen in den Rechtsstaat insgesamt. Die Gefahr, dass vor allem rechtsextreme Akteur*innen gezielt Sicherheitsbehörden unterwandern, ist real und darf nicht unterschätzt werden. Gleichzeitig gibt es innerhalb der Polizei viele engagierte Menschen, die sich für eine diskriminierungssensible Polizeiarbeit einsetzen und Veränderungen vorantreiben. Diese positiven Kräfte zu stärken und ihnen Raum zur Entfaltung zu geben, ist ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu einer Polizei, die das Vertrauen aller Bürger*innen genießt.

Eine diskriminierungssensible Haltung ist jedoch nicht nur Aufgabe einzelner Institutionen oder Führungskräfte – sie betrifft uns alle. Es erfordert Mut und Reflexion, eigene Vorurteile zu hinterfragen und neue Perspektiven einzunehmen. Es bedeutet, zuzuhören, wenn Menschen von ihren Diskriminierungserfahrungen berichten, und diese Erfahrungen ernst zu nehmen. Es bedeutet, Verantwortung zu übernehmen – nicht nur für das eigene Handeln, sondern auch für die Strukturen, in denen wir uns bewegen.

Diese Arbeit ist nicht immer leicht. Sie erfordert Geduld, Offenheit und die Bereitschaft, auch eigene Privilegien zu hinterfragen. Wir brauchen einen langen Atem und dürfen uns auch von Rückschlägen nicht entmutigen lassen. Doch die Arbeit lohnt sich: Wenn Staat, Verwaltung und Gesellschaft gemeinsam Vielfalt leben und fördern, schaffen wir mehr Gerechtigkeit für alle. Wir schaffen eine Kultur, die allen Menschen Raum zur Entfaltung bietet und ein

Klima des Respekts und der Zugehörigkeit schafft. Ein solches Gemeinwesen ist nicht nur gerechter, sondern auch stabiler und zukunftsfähiger. Das Projekt „Gemeinsam stark im Amt“ hat gezeigt: Veränderung ist möglich – wenn wir bereit sind, sie aktiv anzugehen. Die zahlreichen entwickelten Bildungs- und Beratungsangebote geben Mitarbeitenden im öffentlichen Sektor Werkzeuge an die Hand, um Diskriminierung besser zu erkennen und ihr entgegenzutreten. Das Projekt hat Raum geschaffen für offene Gespräche und gemeinsames Lernen. Und es hat deutlich gemacht: Der Kampf gegen Diskriminierung ist keine Zusatzaufgabe, sondern ein integraler Bestandteil professionellen Handelns im öffentlichen Dienst.

Doch diese Arbeit darf hier natürlich nicht enden. Es liegt an uns allen – als Individuen ebenso wie als Teil des öffentlichen Sektors –, diesen Weg weiterzugehen. Wir müssen bereit sein, in Bildung und Sensibilisierung zu investieren, klare Strukturen gegen Diskriminierung zu schaffen und eine Kultur des Respekts zu fördern. Wir müssen den Mut haben, auch unbequeme Wahrheiten anzusprechen und Veränderungen einzufordern. Und wir müssen verstehen, dass der Kampf gegen Diskriminierung und Radikalisierung kein Sprint ist, sondern ein Marathon – ein kontinuierlicher Prozess, der Ausdauer und Engagement erfordert.

Vielfalt ist eine Notwendigkeit für eine gerechte und stabile Gesellschaft. Sie schützt uns vor den zerstörerischen Kräften des Extremismus und gibt uns die Möglichkeit, gemeinsam eine bessere Zukunft zu gestalten. Lassen Sie uns diese Chance nutzen, mit Entschlossenheit, Offenheit und dem festen Willen zur Veränderung. Denn nur gemeinsam können wir stark sein – im Amt wie in der Gesellschaft.

Dr. John Meister

Dr. John Meister ist freier Wissenschaftler, Autor und Lehrbeauftragter an der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg. Als Diversity-Experte für den öffentlichen Sektor und Herausgeber des Handbuchs „Vielfalt in der öffentlichen Verwaltung“ berät er seit vielen Jahren Behörden bei der Umsetzung von Diversity Management. Zudem bloggt er bei der israelischen Onlinezeitung Times of Israel über Antisemitismusprävention und -bekämpfung.



AUSBLICK

In Zeiten zunehmender gesellschaftlicher Polarisierung und wachsender extremistischer Strömungen kommt der politischen Bildung eine zentrale Rolle zu – auch und gerade innerhalb von Behörden und Sicherheitsinstitutionen. Wer hier investiert, stärkt nicht nur die Demokratie, sondern schützt auch die eigene Organisation.

Früh erkennen, professionell handeln

Radikalisierungsprozesse beginnen oft subtil. Politische Bildung befähigt Mitarbeitende, diese Entwicklungen frühzeitig zu erkennen – im Kontakt mit Bürger*innen, aber auch im eigenen Kollegium. Das ist essenziell, um rechtzeitig intervenieren zu können und Eskalationen zu verhindern.

Demokratiekompetenz als Kernqualifikation

Gerade im öffentlichen Dienst ist ein fundiertes Verständnis demokratischer Werte, Grundrechte und gesellschaftlicher Vielfalt unverzichtbar. Fortbildungen und Vorträge bieten die Gelegenheit, diese Kompetenzen auf- und auszubauen – jenseits des Alltagsgeschäfts und mit Raum für Reflexion.

Integrität nach innen – Vertrauen nach außen

Behörden müssen integer, neutral und verfassungstreu handeln. Politische Bildung schafft ein gemeinsames Wertefundament, das Orientierung bietet und Fehlentwicklungen vorbeugt. Gleichzeitig stärken sichtbar gelebte Demokratieprinzipien das Vertrauen der Bevölkerung in staatliche Institutionen.

Langfristige Prävention statt Krisenmanagement

Radikalisierung lässt sich nicht mit Einzelmaßnahmen bekämpfen. Nur eine kontinuierliche und strategisch verankerte politische Bildung entfaltet nachhaltige Wirkung – insbesondere wenn sie durch externe Expertise begleitet wird und die gesamte Organisation einbezieht.

Führungskräfte als Schlüsselakteur*innen

Gerade Führungskräfte haben eine besondere Verantwortung: Sie prägen Haltung, Kultur und Prioritäten in ihren Teams. Ihre aktive Beteiligung an politischer Bildung wirkt nicht nur als Vorbild, sondern verankert das Thema strukturell.

FAZIT

Politische Bildung ist also kein Zusatzangebot, sondern ein sicherheitsrelevanter Bestandteil professioneller Behördenarbeit. Wer in Aufklärung, Prävention und Haltung investiert, stärkt die demokratische Resilienz – innerhalb der Organisation und weit darüber hinaus.

AN WELCHEN STELLEN KÖNNEN WIR HELFEN? DAS SIND UNSERE ANGEBOTE

Mit ihren auf Mitarbeitende staatlicher Institutionen zugeschnittenen Bildungs- und Beratungsangeboten unterstützt die Bildungsstätte Anne Frank Ämter und Behörden darin, Radikalisierung aktiv entgegenzutreten und präventiv gegen Rassismus, Antisemitismus und Diskriminierung vorzugehen. Wir stärken Mitarbeitende des öffentlichen Sektors in ihrem Diversitätsbewusstsein und bei der Entwicklung einer diskriminierungskritischen Haltung.

UNSERE ANGEBOTE

- Fortbildungen zu den Themen Unconscious Bias, Diskriminierung, Rassismus, Antisemitismus, Verschwörungserzählungen und Rechte Ideologien u.w.m. für Auszubildende und Anwärter*innen, Mitarbeitende und Führungskräfte aus dem öffentlichen Sektor
- Führungskräftetrainings zum Themenfeld „Inclusive Leadership“
- Fachvorträge zu den Themen Diskriminierungsprävention und Förderung von Vielfalt
- Online-Vortragsreihen im Sinne eines Lunch&Learn zu verschiedenen Themen
- Beratung von Führungskräften und Teamleitungen

Sie sind an einer Zusammenarbeit interessiert oder haben Fragen zu unserem Angebot? Melden Sie sich gerne jederzeit.

Marlene Göhl (sie/ihr)
E-Mail: mgoehl@bs-anne-frank.de
Tel. +49 69 560 002 45

Kontakt



GLOSSAR

AGG

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist das einheitliche zentrale Gesetzeswerk in Deutschland zur Umsetzung von vier europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien, die seit dem Jahr 2000 erlassen worden sind. Nach mehreren Vertragsverletzungsverfahren gegen die Bundesrepublik Deutschland trat das AGG am 18. August 2006 schließlich in Kraft. Erstmals wurde in Deutschland ein Gesetz geschaffen, das den Schutz vor Diskriminierung aus rassistischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität umfassend regelt. Das AGG findet in folgenden Bereichen Anwendung:

- Bedingungen inklusive Auswahlkriterien und Einstellungen, Bewerbungen und Ausschreibungen
- Beschäftigungsbedingungen, einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen
- Zugang zu allen Formen der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung
- die Mitgliedschaft oder Mitwirkung in einer Beschäftigten- oder Arbeitgebervereinigung
- der Sozialschutz und die Bildung
- der Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum

ALTERSDISKRIMINIERUNG (AGEISM)

- Soziale und ökonomische Benachteiligung von Einzelpersonen oder von Personengruppen aufgrund ihres Lebensalters
- Betroffenen wird es z.B. erschwert, in angemessener Weise am Arbeits- und/oder am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben

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.

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.

ANTISEMITISMUS

Die Feindseligkeit gegenüber Menschen, die als Jüdinnen_Juden wahrgenommen werden. Diesen werden negative Eigenschaften zugeschrieben.

- Dient zugleich als ein Modell der „Welterklärung“, indem Jüdinnen_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)
- Verschwörungsmymen / Verschwörungserzählungen (z. B. „Protokolle der Weisen von Zion“)

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 Muslim*innen beziehen, so etwa Muslimfeindlichkeit, Islamphobie 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.

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.

BEHINDERUNG (ABLEISMUS)

Bezeichnet die Abwertung und Benachteiligung von Menschen mit Behinderung. Reduktion der menschlichen Identität auf eine körperliche bzw. geistige Einschränkung. Ausgrenzung von Menschen mit Behinderung hat sehr viel mit gesellschaftlichen Vorstellungen von Normalität zu tun.

DISCRIMINATION AND FAIRNESS

Dieser Ansatz propagiert Fairness und Gleichberechtigung im Unternehmen durch die Einhaltung gesetzlicher Rahmenbedingungen. Dabei wird die Gleichstellung aller Mitglieder des Unternehmens in den Vordergrund gestellt. Es entsteht eine Neigung, Unterschiede zu negieren und anzunehmen, alle Menschen seien gleich. Dabei werden jedoch tief-sitzende diskriminierende Denk- und Verhaltensmuster nicht thematisiert. Da es keine Unterschiede zwischen den Menschen gibt, werde auch niemand benachteiligt, so die dahinterstehende Idee.

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.

DISKRIMINIERUNG AUFGRUND DES KÖRPERTYPS (FAT-SHAMING – FETTFEINDLICHKEIT / BODYSHAMING)

Die Abwertung oder Benachteiligung von Menschen, die mehrgewichtig sind. Die Annahme, dicke bzw. fette Menschen seien selbst schuld an ihrem Mehrgewicht, lebten ungesund und seien undiszipliniert. Dies wirkt sich z.B. stark darauf aus, wie mehrgewichtigen Menschen begegnet wird, welche Jobs ihnen zugetraut oder für wie intelligent sie gehalten werden. Hat sehr viel mit gesellschaftlichen Vorstellungen von Normalität und dem gängigen Schönheitsideal zu tun.

DISKRIMINIERUNG AUFGRUND VON SEXUELLER IDENTITÄT (LGBTIQA*-FEINDLICHKEIT)

Unter LGBTIQA*-Feindlichkeit versteht man die Abwertung oder Benachteiligung von Menschen, die lesbisch, schwul, bisexuell, trans*, intersexuell und queer sind oder dafür gehalten werden.

DISKRIMINIERUNG AUFGRUND VON RELIGION

Benachteiligung oder Abwertung aufgrund religiöser bzw. zugeschriebener religiöser Zugehörigkeit. Formen religiöser Diskriminierung können z.B. Antisemitismus und Antimuslimischer Rassismus sein.

DIVERSITY

Vielfalt – relationales Konzept innerhalb einer Gruppe, bestehend aus verschiedenen Dimensionen.

EQUITY

Gleichstellung – allen werden die gleichen Chancen ermöglicht. Dabei werden unterschiedliche Bedürfnisse berücksichtigt.

GENDER

Geschlecht – das soziale, das gelebte und das gefühlte Geschlecht, im Unterschied zum englischen „sex“, dem bei Geburt aufgrund körperlicher Merkmale zugewiesenen Geschlecht.

GRUPPENBEZOGENE MENSCHENFEINDLICHKEIT

Der Begriff „Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit“ bezeichnet feindselige Einstellungen gegenüber Menschen unterschiedlicher sozialer, religiöser und ethnischer Herkunft sowie mit verschiedenen Lebensstilen. Der Begriff dient oft als Oberbegriff für unterschiedliche Diskriminierungsformen. Als gemeinsamer Kern der diesem Begriff zugeordneten Phänomene wird eine Ideologie der Ungleichwertigkeit angenommen – Gleichwertigkeit und Unversehrtheit von spezifischen Gruppen in der Gesellschaft werden in Frage gestellt.

INCLUSION (INKLUSION)

Inklusion – alle Personen können chancengleich teilhaben und haben dabei ein Gefühl der Zugehörigkeit.

INCLUSIVE LEADERSHIP

Inklusive Führung – bedeutet eine Haltung, die Vielfalt schätzt, die Beteiligung jeder Person fördert und alle einlädt, in Entscheidungsprozessen und der Gestaltung der Realität mitzuwirken.

INTERKULTURELLES TRAINING

Weiterbildungsformen, die Verständnis und Sensibilität für andere Kulturen schaffen sollen. Dabei wird meist von der Idee einer festen, unverrückbaren Einheit der Kultur ausgegangen, der eine Person entweder angehört oder nicht. Handfeste Probleme mit Diskriminierung werden dadurch oft zu bloßen kulturellen Missverständnissen heruntergespielt. Interkulturelle Trainings können echte Antidiskriminierungsarbeit nicht ersetzen.

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.

MIKROAGGRESSIONEN (RACIAL MICROAGGRESSION)

Mikroaggressionen (MA) sind alltägliche Kommentare, Fragen, verbale oder nonverbale Handlungen, die überwiegend marginalisierte Gruppen treffen und negative Stereotype verfestigen. Schwer zu erkennen für Personen, die MA nicht erleben. MA summieren sich zu einer wiederholenden Ausgrenzung, die auf lange Sicht zu struktureller Benachteiligung der Betroffenen führt.

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.“⁵⁵

- 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!“.

Rassismus kann sich gegen unterschiedliche Gruppen von Menschen richten – einige Unterformen, wie etwa anti-Schwarzer, antiasiatischer oder antimuslimischer Rassismus sind unter den entsprechenden Stichworten in diesem Glossar aufgeführt.

⁵⁵ Rommelspacher, Birgit: Was ist Rassismus? In: Melter, Claus/Mecheril, Paul: (2009): Rassismuskritik, Band I: Rassismustheorie und -forschung. Wochenschau Verlag, Schwalbach 2009, S. 25–38.

„POLITISCH KORREKT“

Die Bezeichnung „politisch korrekt“ ist ein polemisch gemeinter Begriff, mit welchem Bemühungen, Diskriminierung zu reduzieren und Vorurteile abzubauen, als bloße Sprachpolitik oder von oben aufgezwungen dargestellt werden.

SEXISMUS

- Eine auf das Geschlecht bezogene Diskriminierung.
- Geschlechterstereotype, also (oft) negative Einstellungen, die zu Erwartungen, Wahrnehmungen, Affekten und Verhaltensweisen führen, die Menschen abwerten und einen ungleichen sozialen Status von Frauen, Männern und anderen Geschlechtsidentitäten herstellen oder festigen.

UNCONSCIOUS BIAS (UNBEWUSSTE VORURTEILE)

Unter Unconscious Bias wird eine unbewusste kognitive Verzerrung verstanden – z.B. stereotype Annahmen und andere unbewusste Denkmuster, die tief verwurzelt sind.

Erklärvideos

In unserer Erklärvideoreihe „kurz erklärt“ blicken wir auf brennende Fragen aus unserer Bildungsarbeit. Wir tauchen ein in die Themen KI, Verschwörungserzählungen, Diversität, Mikroaggressionen und Antisemitismus und laden zum weiteren Nachdenken ein. Kurz, leicht verständlich und unterhaltsam.

Hier geht es zur Video-
reihe auf YouTube:



Melde- und Beratungsstellen

BERATUNGSSTELLEN

Für von rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt Betroffene

Response Hessen

Die Beratungsstelle response berät und begleitet Menschen, die von rechter, rassistischer, antisemitischer, antimuslimischer oder antiziganistischer Gewalt betroffen sind, ihre Angehörigen, Freund*innen sowie Zeug*innen eines Angriffs.

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

LEUCHTLINIE Baden-Württemberg

LEUCHTLINIE ist die Fach- und Beratungsstelle für Betroffene von rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt in Baden-Württemberg. Sie steht allen Menschen in Baden-Württemberg zur Seite, die von rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt betroffen sind oder Zeug_in einer solchen Tat wurden.

Website: <https://leuchtlinie.de>

Verband der Beratungsstellen für Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt (VBRG e.V.)

Über den VBRG e.V. lassen sich weitere regionale Beratungsstellen finden.

Website: <https://verband-brg.de>

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 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 niedrighschwelligten 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, Baden-Württemberg

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>

Veritas

Veritas unterstützt das persönliche und berufliche Umfeld von verschwörungsgläubigen Menschen. Veritas berät Menschen, die Familienangehörige, Freund*innen oder Arbeitskolleg*innen haben, mit denen sie regelmäßig über Verschwörungstheorien – z. B. im Kontext von Querdenken, Reichsbürger*innen, destruktiver Esoterik oder der Incel-Bewegung – in den Streit geraten und sich deshalb belastet fühlen. Veritas berät u. a. auch zu Fragen von Kindeswohl, hat eine Selbsthilfegruppe und macht Distanzierungsbegleitung.

Veritas Berlin: <https://www.veritas-berlin.de/>

Veritas Sachsen-Anhalt: <https://veritas-beratung.de>

Sekten-Info NRW

Das Team von Sekten-Info NRW berät bei Fragen und Konflikten im Zusammenhang mit religiösen und weltanschaulichen Gemeinschaften, sogenannten „Sekten“, dem Esoterikmarkt und Verschwörungstheorien. Sie helfen im Umgang mit betroffenen Angehörigen und bieten Personen in Institutionen Hintergrundinformationen und Fallsupervision an.

Website: <https://sekten-info-nrw.de>

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.

Aikins, Muna AnNisa / Bremberger, Teresa / Aikins, Joshua Kwesi / Gyamerah, Daniel / Yildirim-Caliman, Deniz: Afrozensus 2020: Perspektiven, Anti-Schwarze Rassismuserfahrungen und Engagement Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen in Deutschland, Berlin 2021. Online verfügbar unter: www.afrozensus.de [letzter Zugriff: 11.06.2025].

Amadeu Antonio Stiftung: Begriffe, Trends und Dauerbrenner der Verschwörungsideologien. Online verfügbar unter: www.amadeu-antonio-stiftung.de/verschwoerungsmymen-und-antisemitismus/begriffe-trends-und-dauerbrenner-der-verschwoerungsideologien/ [letzter Zugriff: 11.06.2025].

Amadeu Antonio Stiftung: 8 Tipps zum Umgang mit Verschwörungserzählungen im privaten Umfeld. Online verfügbar unter: <https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/verschwoerungsmymen-und-antisemitismus/reagieren-im-privaten-umfeld/> [letzter Zugriff: 11.06.2025].

Amadeu Antonio Stiftung: Radikalisierung oder Pubertät? Warum Jugendliche an Verschwörungen glauben. Berlin 2023. Online verfügbar unter: <https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/wp-content/uploads/2023/03/radikalisierung-oder-pubertaet-new.pdf> [letzter Zugriff: 11.06.2025].

Amjahid, Mohamed: Alles nur Einzelfälle?: Das System hinter der Polizeigewalt | Über Racial Profiling, NSU 2.0 und Machtmissbrauch in der Polizei. Piper Verlag, München 2024.

Amjahid, Mohamed: Der weiße Fleck. Eine Anleitung zu antirassistischem Denken. Hanser, München 2021.

AntiDiskriminierungsBüro (ADB) Köln / Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. (Hg.): Sprache schafft Wirklichkeit. Glossar und Checkliste zum Leitfaden für einen rassismuskritischen Sprachgebrauch. Köln 2013. Online verfügbar unter: <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/download/antirassistische-sprache.pdf>.



Arndt, Susan / Eggers, Maureen Maisha / Kilomba, Grada / Piesche, Peggy: Mythen, Masken und Subjekte. Kritische Weißseinsforschung in Deutschland. Unrast Verlag, Münster 2023.

Arndt, Susan / Ofuatey-Alazard, Nadja: Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk. Unrast Verlag, Münster 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.

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

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

Balibar, Étienne / Hall, Stuart: Rassismus als ideologischer Diskurs. In: Rätzel, Nora: Theorien über Rassismus. Argumentverlag, Hamburg 2000.

Berendsen, Eva / Cheema, Saba-Nur / Mendel, Meron (Hg.): Trigger-Warnung. Identitätspolitik zwischen Abwehr, Abschottung und Allianzen. Edition Bildungsstätte 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. Online verfügbar unter: <https://www.bs-anne-frank.de/mediathek/publikationen/die-tiktok-intifada-der-7-oktober-die-folgen-im-netz>

Berendsen, Eva / Schnabel, Deborah (Hg.): Der Holocaust als Meme – Wie in digitalen Räumen Geschichte umgedeutet wird, Bildungsstätte Anne Frank 2025. Online verfügbar unter: <https://www.bs-anne-frank.de/mediathek/publikationen/der-holocaust-als-meme>

Bildungsstätte Anne Frank: Gibt es doch! Warum es wichtig ist von antimuslimischem Rassismus zu sprechen. Online verfügbar unter: www.bs-anne-frank.de/fileadmin/content/Publikationen/Broschüren/Broschuere_ANTIMUSLIMISCHER-RASSISMUS_web.pdf

Bildungsstätte Anne Frank: Antisemitismus im Netz. Eine Argumentationshilfe. Online verfügbar unter: <https://www.bs-anne-frank.de/mediathek/publikationen/antisemitismus-im-netz-eine-argumentationshilfe>

Bojadžijev, Manuela / Demirović, Alex: Konjunkturen des Rassismus, Westfälisches Dampfboot, Münster 2002, Vorwort; Rommelspacher, Birgit: Was ist eigentlich Rassismus? In: Melter, Claus / Mecheril, Paul (Hg): Rassismuskritik. Band 1: Rassismustheorie und -forschung, Wochenschauverlag Schwalbach/Taunus 2009, S. 25–38.

Brodnig, Ingrid: Einspruch! Verschwörungsmythen und Fake News kontern – in der Familie, im Freundeskreis und online. Brandstätter Verlag, München & Wien 2021.

Bundesverband RIAS e.V.: Jahresbericht. Antisemitische Vorfälle in Deutschland 2023. Online verfügbar unter: https://report-antisemitism.de/documents/25-06-24_RIAS_Bund_Jahresbericht_2023.pdf [letzter Zugriff: 11.06.2025].

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF): Flyer Schlüsselzahlen Asyl 2024. Online verfügbar unter: www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Statistik/SchluesselfzahlenAsyl/flyer-schluesselfzahlen-asyl-2024.pdf?__blob=publicationFile&v=3 [letzter Zugriff: 11.06.2025].

Commissioner for Migration, Refugees and Integration (IB): Arbeitsdefinition Rassismus des Expert*innenrats Antirassismus. 2025. Online verfügbar unter: www.publikationen-bundesregierung.de/pp-en/search-for-publications/arbeitsdefinition-rassismus-2337336.

Derin, Benjamin / Singelstein, Tobias: Polizei: Helfer, Gegner, Staatsgewalt. Inspektion einer mächtigen Organisation. Ullstein Verlag, Berlin 2022.

Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM): Rassistische Realitäten. Wie setzt sich Deutschland mit Rassismus auseinander? Auftaktstudie um Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa), Berlin 2022.

El-Mafaalani, Aladin: Alle an einen Tisch. Identitätspolitik und die paradoxen Verhältnisse zwischen Teilhabe und Diskriminierung – Essay. In: APuZ Aus Politik und Zeitgeschichte. Bundeszentrale für politische Bildung, 22.02.2019.

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



Ginsburg, Tobias: Die Reise ins Reich. Unter Rechtsextremisten, Reichsbürgern und anderen Verschwörungstheoretikern. Rowolt Verlag, Hamburg 2021.

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

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.

Hormel, Ulrike und Scherr, Albert: Bildung für die Einwanderungsgesellschaft. Perspektiven der Auseinandersetzung mit struktureller, institutioneller und interaktioneller Diskriminierung. Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden 2004.

Hunold, Daniela / Wegner, Maren: Rassismus und Polizei: Zum Stand der Forschung. In: Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ 42-44/2020): (Anti-)Rassismus, Bonn 2020, S. 27-32.

Meisner Matthias / Kleffner, Heike (Hrsg.): Extreme Sicherheit. Rechtsradikale in Polizei, Verfassungsschutz, Bundeswehr und Justiz. Herder Verlag, Freiburg 2019. Online verfügbar unter: <https://www.bpb.de/shop/buecher/schriftenreihe/337143/extreme-sicherheit/>

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

Mendel, Meron / Messerschmidt, Astrid (Hg.): Fragiler Konsens. Antisemitismuskritische 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.

Nocun, Katharina / Lamberty, Pia: Fake Facts. Wie Verschwörungstheorien unser Denken bestimmen. Quadriga Verlag, Köln 2020.

Nocun, Katharina / Lamberty, Pia: True Facts. Was gegen Verschwörungserzählungen wirklich hilft. Quadriga Verlag, Köln 2021.

Ogette, Tupoka: exit RACISM. rassismuskritisch denken lernen. Unrast Verlag, Münster 2020. Online verfügbar unter: <https://www.exitracism.de/>

Pater, Birthe: Rassismus. Herkunft, Erscheinungsform und pädagogische Handlungsstrategien. 2020. Online verfügbar unter: <https://politischbilden.de/material/rassismus/> [letzter Zugriff: 11.06.2025].

Pohl Sarah / Dichtel Isabella: Alles nur Spinner? Wie Sie mit Verschwörungsgläubigen gelassener umgehen. Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen 2021.

Rölle, Daniel: Vertrauen in die öffentliche Verwaltung – Zwischen Systemstabilität und Modernisierungsdruck, in: dms – der moderne staat – Zeitschrift für Public Policy, Recht und Management Heft 1/2009, S. 219-242.

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

Quent, Matthias: Deutschland rechts außen. Wie die Rechten nach der Macht greifen und wie wir sie stoppen können. Piper Verlag, München 2019.

Sarma, Olivia: Kulturkonzepte. Ein kritischer Diskussionsbeitrag für die interkulturelle Bildung. Amt für Multikulturelle Angelegenheiten Frankfurt am Main, 2012.

Veritas Sachsen-Anhalt: 8 Tipps für den Umgang mit Verschwörungsgläubigen. Online verfügbar unter: <https://veritas-beratung.de/acht-tipps.html>. Weiß, Volker: Die autoritäre Revolte. Die Neue Rechte und der Untergang des Abendlandes. Clett-Kotta Verlag, Stuttgart 2017.

Eine Übersicht der Publikationen der Bildungsstätte Anne Frank und Möglichkeiten zum Direkt-Download finden Sie auf unserer Website unter www.bs-anne-frank.de/mediathek/publikationen

Die Bildungsstätte Anne Frank mit Sitz in Frankfurt/Main ist bundesweit aktiv, um Jugendliche und Erwachsene über Antisemitismus, Rassismus und verschiedene Formen der Menschenfeindlichkeit aufzuklären – und sie für die aktive Teilhabe an einer offenen, demokratischen Gesellschaft zu stärken. Wir orientieren uns an Anne Franks Wunsch nach einer Welt ohne Hass und Gewalt und der humanistischen Botschaft ihres weltberühmten Tagebuchs.

Schulen, Vereine und Verbände, Behörden, Unternehmen und Ausbildungsbetriebe, Museen und Kultureinrichtungen erhalten bei uns Begleitung und Unterstützung im Umgang mit rechten Ideologien, Radikalisierung und Diskriminierung – in Workshops, Fortbildungen und unserer Dauerausstellung, dem interaktiven Lernlabor „Anne Frank. Morgen mehr“.

Mit innovativen (digitalen) Konzepten, unserer Präsenz auf diversen Social Media-Plattformen, Fachkonferenzen, Publikationen und kulturellen Events erreicht die Bildungsstätte Anne Frank ein breites und vielfältiges Publikum, vernetzt Akteur*innen aus Wissenschaft und Bildungs-Praxis, verschiedene Gruppen und Communitys und bringt sie miteinander ins Gespräch.

Gefördert
durch die



IMPRESSUM

Herausgeberin:
Bildungsstätte Anne Frank e. V.

Konzeption & Redaktion:
Marie-Sophie Adeoso, Nicole Broder,
Nora Coleman, Marlene Göhl

Gestaltung:
lilazwei GmbH, lilazwei.de

Bildquellen:
S. 6, 28, 34, 56, 63, 65:
Felix Schmitt/Bildungsstätte Anne Frank

S. 19, 31, 32, 38, 39, 44, 54:
Privat

© Bildungsstätte Anne Frank 2024
Hansaallee 150, 60320 Frankfurt
bs-anne-frank.de

T +49 69 56000 20
E info@bs-anne-frank.de
www.bs-anne-frank.de

Zur Projektseite von „Gemeinsam stark im Amt“

