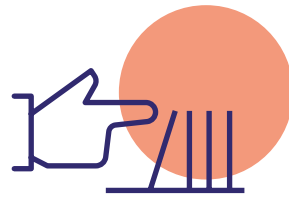
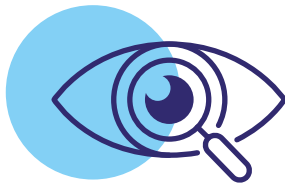


# WISSEN. ERKENNEN. HANDELN. ANTIMUSLIMISCHER RASSISMUS



EIN HANDBUCH FÜR DIE PRAXIS

**CLAIM**



# Inhalt

<b>Vorwort</b> .....	4
----------------------	---

<b>Ein Handbuch für die Praxis</b> .....	6
--	---



## 1. WISSEN

<b>Antimuslimischen Rassismus verstehen</b> .....	8
---	---

Was ist antimuslimischer Rassismus? Eine Einführung .....	9
---	---

Gesellschaftliche Machtverhältnisse und ihre Wirkungsweisen .....	13
---	----

Rechtlicher Rahmen und institutionelle Schutzmechanismen .....	20
--	----

Erfassung von antimuslimischen Vorfällen .....	26
--	----

Von Solingen bis Hanau – ein Ausschnitt tödlicher antimuslimischer Gewalttaten .....	28
--	----



## 2. ERKENNEN

<b>Antimuslimischen Rassismus erkennen und professionell handeln</b> .....	30
--	----

Analysetool: Indikatoren gestützte Leitfragen als Einordnungshilfe .....	31
--	----

Übung: Antimuslimischen Rassismus erkennen – Praxisfälle prüfen .....	36
---	----

Methode: Kollegiale Fallberatung .....	40
--	----

Praxistransfer: Aktionsplan für den Arbeitsalltag .....	45
---	----

Übungen zur persönlichen Selbstreflexion .....	50
--	----



## 3. HANDELN

<b>Antimuslimischen Rassismus adressieren: Querschnittsaufgabe professioneller Praxis</b> .....	56
---	----

Überblick zentraler Handlungsansätze und Strategien .....	57
---	----

Digitale Lern- und Informationsangebote .....	62
---	----

Anlauf- und Beratungsstellen .....	64
------------------------------------	----

Praxis- und Unterstützungsstrukturen zu antimuslimischem Rassismus .....	65
--	----

<b>Glossar</b> .....	71
----------------------	----

<b>(Weiterführende) Literatur</b> .....	79
---	----

<b>Über CLAIM</b> .....	81
-------------------------	----

<b>Impressum</b> .....	82
------------------------	----

# Vorwort

Unsere Gesellschaft ist von wachsender Vielfalt und Pluralität geprägt. Unterschiedliche Lebensweisen, religiöse Zugehörigkeiten, Weltanschauungen und kulturelle Prägungen sind selbstverständlicher Bestandteil des gesellschaftlichen Zusammenlebens. Muslimisches Leben in Deutschland ist dabei ebenso vielfältig – in Bezug auf Herkunft, Lebensrealitäten und soziale Lagen wie auch hinsichtlich religiöser Praxis und individueller Selbstverortung. Nach Hochrechnungen des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) und Angaben der Deutschen Islamkonferenz lebten 2019 rund 5,3 bis 5,6 Millionen Muslim\*innen in Deutschland (6,4 bis 6,7 Prozent der Gesamtbevölkerung). Die genaue Zahl der Muslim\*innen lässt sich schwer bestimmen, da in Deutschland die Religion der Einwohner\*innen nur in Ausnahmen erfasst wird.

Mit der gesellschaftlichen Vielfalt wächst zugleich der fachliche und institutionelle Anspruch, Gleichbehandlung, Teilhabe und Diskriminierungsschutz verlässlich sicherzustellen.

Gleichzeitig zeigen zahlreiche Untersuchungen, dass Diskriminierung (● **Glossar: Diskriminierung**) und Rassismus (● **Glossar: Rassismus**) weiterhin zum gesellschaftlichen Alltag gehören.

Viele Menschen werden auf verschiedene Weise mit Rassismus konfrontiert: Jeder fünfte Mensch gibt an, selbst schon einmal Rassismus erfahren zu haben. Rassismus ist in Deutschland demzufolge kein Randphänomen, sondern ein tief in der Gesellschaft verwurzelt Problem (DeZIM 2022).

Fachberichte und aktuelle empirische Studien zeigen zudem, dass auch antimuslimischer Rassismus als spezifische Form von Rassismus in Deutschland verbreitet ist und für viele Menschen zum Alltag gehört. Er tritt in allen gesellschaftlichen Bereichen auf – sei es bei der Wohnungssuche, beim Arztbesuch, in Behörden oder in der Schule. Er zeigt sich in unterschiedlichen Ausprägungen: in Alltagsdiskriminierung, in offenen Übergriffen, in strukturellen Benachteiligungen sowie in medialen und politischen Diskursen. Betroffen sind neben Muslim\*innen auch Menschen, die als muslimisch wahrgenommen werden – unabhängig von ihrer tatsächlichen religiösen Zugehörigkeit.

Der Bericht des Unabhängigen Expertenkreises Muslimfeindlichkeit (UEM) beschreibt antimuslimischen Rassismus als gesellschaftlich verbreitet und zeigt, dass jede zweite Person in Deutschland muslimfeindlichen Aussagen zustimmt. Empirische Erhebungen des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors (NaDiRa) sowie der EU-Grundrechteagentur zeigen zudem ein hohes Niveau berichteter Diskriminierungserfahrungen unter muslimischen und als muslimisch wahrgenommenen Menschen.

Zivilgesellschaftliche Dokumentationsstellen erfassen seit Jahren kontinuierlich antimuslimische Vorfälle. Zugleich ist von einer erheblichen Dunkelziffer auszugehen, da viele Vorfälle nicht gemeldet oder als antimuslimisch erkannt werden. Wiederholte Diskriminierung wirkt sich nachweislich auf gesellschaftliche Teilhabe und das Vertrauen in Institutionen aus.

Antimuslimischer Rassismus zeigt sich nicht nur in offenen Formen der Ablehnung oder in Gewalt. Er wirkt auch über Zuschreibungen, gesellschaftliche Deutungsmuster und institutionelle Routinen und Praxen. Entsprechend kann er nicht allein als individuelles Einstellungsproblem verstanden, sondern muss auch als strukturelles und institutionelles Phänomen eingeordnet werden (● **Glossar: Institutioneller Rassismus**).

Gerade öffentliche Institutionen und professionelle Handlungskontexte tragen in diesem Zusammenhang eine besondere Verantwortung. Dort, wo über Zugänge, Leistungen, Bewertungen, Verfahren und Ressourcen entschieden wird, müssen Entscheidungen nachvollziehbar, verhältnismäßig und diskriminierungssensibel getroffen werden. Einschätzungen, Routinen und Kommunikationsweisen haben unmittelbare Auswirkungen auf Teilhabechancen und das Vertrauen in Institutionen. Vielfalt erhöht daher nicht nur den Anspruch an sachgerechte Entscheidungen – sie macht eine diskriminierungssensible und rassismuskritische Praxis zu einer Qualitätsanforderung professionellen Handelns.

Dadurch wächst der fachliche Anspruch an Institutionen und professionelle Akteur\*innen, Diskriminierung und (antimuslimischen) Rassismus angemessen zu erkennen und einzuordnen und ihm verantwortungsvoll zu begegnen. Damit wächst auch der Bedarf an fundiertem, praxisnah aufbereitetem Wissen und verständlichen Orientierungshilfen für berufliche Handlungskontexte.

Das vorliegende Handbuch „Wissen. Erkennen. Handeln. Antimuslimischer Rassismus. Ein Handbuch für die Praxis“ soll einen kompakten, fachlich fundierten und praxisorientierten Beitrag zur Deckung dieses Bedarfs leisten.

Das Handbuch entstand im Rahmen des Projekts „Gemeinsam gegen antimuslimischen Rassismus – Empowerment, Fortbildung und Vernetzung für die Praxis“. Das Modellprojekt zielt darauf ab, den diskriminierungssensiblen Umgang mit antimuslimischem Rassismus durch Qualifizierung, Wissensvermittlung und Vernetzung relevanter Akteur\*innen – darunter insbesondere Verwaltungsmitarbeitende sowie Community-basierte Multiplikator\*innen – zu stärken.

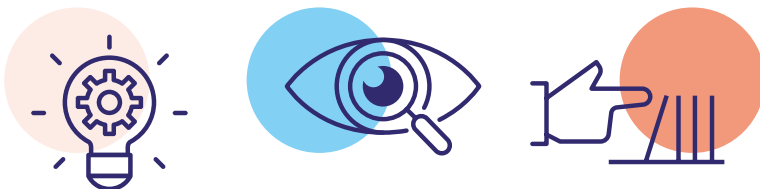
# Ein Handbuch für die Praxis

Was bedeutet die gesellschaftliche und strukturelle Einordnung von antimuslimischem Rassismus konkret für die Praxis – für Wahrnehmung, Bewertung und Handeln im beruflichen Alltag? Genau an dieser Stelle setzt das vorliegende Handbuch an. Es überträgt fachliche Erkenntnisse und Analyseinstrumente in verständlich aufbereitetes Orientierungswissen, kontextbezogene Einordnungen und anwendungsnahe Impulse für berufliche Handlungssituationen.

Ziel ist es, Wissen zugänglich zu machen, Zusammenhänge verständlich zu erläutern und das fachliche Verständnis der Erscheinungsformen und Wirkmechanismen von antimuslimischem Rassismus zu vertiefen. Zugleich unterstützt das Handbuch dabei, Wahrnehmung zu schärfen, Zuschreibungen und mögliche Vorannahmen bewusster zu reflektieren und in herausfordernden Konstellationen differenzierter zu reagieren.

Neben Hintergrundwissen enthält das Handbuch praxisbezogene Leitfragen, Reflexionshilfen, methodische Zugänge und Fallbeispiele. Diese dienen nicht der vorschnellen Bewertung, sondern der strukturierten Auseinandersetzung, fachlichen Einordnung und Vorbereitung von Handlungsschritten.

Das Handbuch bietet dafür eine kompakte, fachlich fundierte und praxisnahe Arbeitsgrundlage – ohne Anspruch auf Vollständigkeit. Die dargestellten Inhalte, Methoden und Beispiele stellen eine sortierte Auswahl dar, die bewusst kompakt gehalten ist, um einen niederschweligen Zugang und eine praxisnahe Nutzung zu ermöglichen. Für eine weitere Vertiefung, spezialisierte Fragestellungen und zusätzliche Materialien wird an geeigneten Stellen auf ergänzende Quellen und Unterstützungsangebote verwiesen.



### Zentrale Inhalte im Überblick

Die Inhalte sind in drei Schwerpunkte gegliedert:

Das Kapitel **WISSEN** bündelt zentrale Begriffe, fachliche Einordnungen und rechtliche Bezüge. Es erleichtert den Einstieg in das Themenfeld antimuslimischer Rassismus und unterstützt dabei, Entstehungskontexte, Machtverhältnisse und Wirkungsweisen besser zu verstehen.

Der Abschnitt **ERKENNEN** macht typische Erscheinungsformen im Arbeitsalltag sichtbar – etwa Zuschreibungen, Deutungsmuster und Entscheidungssituationen. Enthalten sind Reflexionsimpulse, Leitfragen, methodische Zugänge und praxisnahe Übungen zur differenzierten Einordnung und Handlungsvorbereitung.

Im Kapitel **HANDELN** werden Handlungsansätze, Praxis- und Unterstützungsstrukturen sowie Anlauf- und Beratungsstellen dargestellt. Ziel ist es, Handlungssicherheit zu stärken, professionelles Handeln zu unterstützen und Weiterverweisungen zu erleichtern.

**Weiterführende Literatur** sowie ein **Glossar** ermöglichen eine vertiefende Auseinandersetzung und dienen der gezielten fachlichen Orientierung.

Das Handbuch kann entweder zusammenhängend gelesen oder gezielt als Arbeits- und Nachschlagewerk genutzt werden.

### Zielgruppen und Nutzung

Das Handbuch richtet sich an Fach- und Führungskräfte sowie Mitarbeitende in Behörden, Verwaltungen und Organisationen. Darüber hinaus ist es für weitere berufliche Arbeitsfelder geeignet, in denen mit Menschen gearbeitet wird, Entscheidungen vorbereitet oder Verfahren gestaltet werden.

Es eignet sich sowohl für Personen, die sich erstmals mit dem Themenfeld beschäftigen, als auch für Fachkräfte und Teams, die ihre Kenntnisse vertiefen und ihre Praxis diskriminierungssensibel

weiterentwickeln möchten. Ebenso kann es zur Vor- und Nachbereitung von Sensibilisierungs- und Fortbildungsformaten genutzt werden.

Erfahrungen aus Qualifizierungs- und Bildungsformaten zeigen, dass strukturierte, verständlich aufbereitete und anwendungsbezogene Materialien den Transfer in die berufliche Praxis unterstützen. Das Handbuch versteht sich daher als fachliches Arbeitsinstrument, das Wissen zugänglich macht, zur Reflexion anregt und professionelles diskriminierungssensibles Handeln stärkt.

1

WISSEN



Antimuslimischen Rassismus  
verstehen

# Was ist antimuslimischer Rassismus?

## Eine Einführung

Antimuslimischer Rassismus (amR) bezeichnet eine spezifische Form des Rassismus, bei der Menschen, die vermeintlich oder tatsächlich muslimisch sind, aufgrund dieser Zuschreibung diskriminiert, abgewertet und/oder ausgegrenzt werden. Wie auch bei anderen Formen von Rassismus werden Personen bewusst oder unbewusst aufgrund bestimmter Merkmale (z. B. Name, äußeres Erscheinungsbild, Sprache, Herkunftsland, ...) einer vermeintlich einheitlichen Gruppe zugeordnet. Zentral ist also nicht die tatsächliche religiöse Zugehörigkeit, sondern die gesellschaftliche Zuschreibung. Antimuslimischer Rassismus richtet sich daher auch gegen Menschen, die nicht muslimisch sind, aber als muslimisch „wahrgenommen“ bzw. „markiert“ werden. (→ **Wie (antimuslimischer) Rassismus funktioniert – zentrale Mechanismen, S. 10**)

Mit dieser Zuschreibung geht häufig eine Ungleichbehandlung einher, die beispielsweise zum Ausschluss von gleichberechtigter gesellschaftlicher Teilhabe führt. Dies kann sich in unterschiedlichen gesellschaftlichen Lebensbereichen zeigen – von Alltagssituationen bis hin zu institutionellen Entscheidungen. Diskriminierung, Sachbeschädigung, Beleidigungen, Übergriffe und im schlimmsten Fall Mord sind die sichtbarsten und gewaltsamsten Formen von (antimuslimischem) Rassismus.

Wichtig ist: Antimuslimischer Rassismus ist nicht auf individuelle Vorurteile reduzierbar. Er wirkt auch strukturell und institutionell – über Routinen, Bewertungsmaßstäbe, Entscheidungsverfahren und Diskurse. Im Mittelpunkt der Auseinandersetzung mit antimuslimischem Rassismus steht daher weniger die Frage individueller Schuld als vielmehr die Frage, wie durch rassistisches Handeln Verantwortung übernommen werden kann. (→ **Antimuslimischen Rassismus erkennen und professionell handeln, S. 30**)

Und: (Antimuslimischer) Rassismus muss nicht bewusst oder absichtlich sein. Auch unreflektierte Routinen, erlernte Denkmuster oder institutionelle Strukturen können eine rassistische Wirkung entfalten, ohne dass eine Intention vorliegt. (→ **Absicht ist nicht gleich Wirkung, S. 32**)

**Wie (antimuslimischer) Rassismus funktioniert – zentrale Mechanismen**

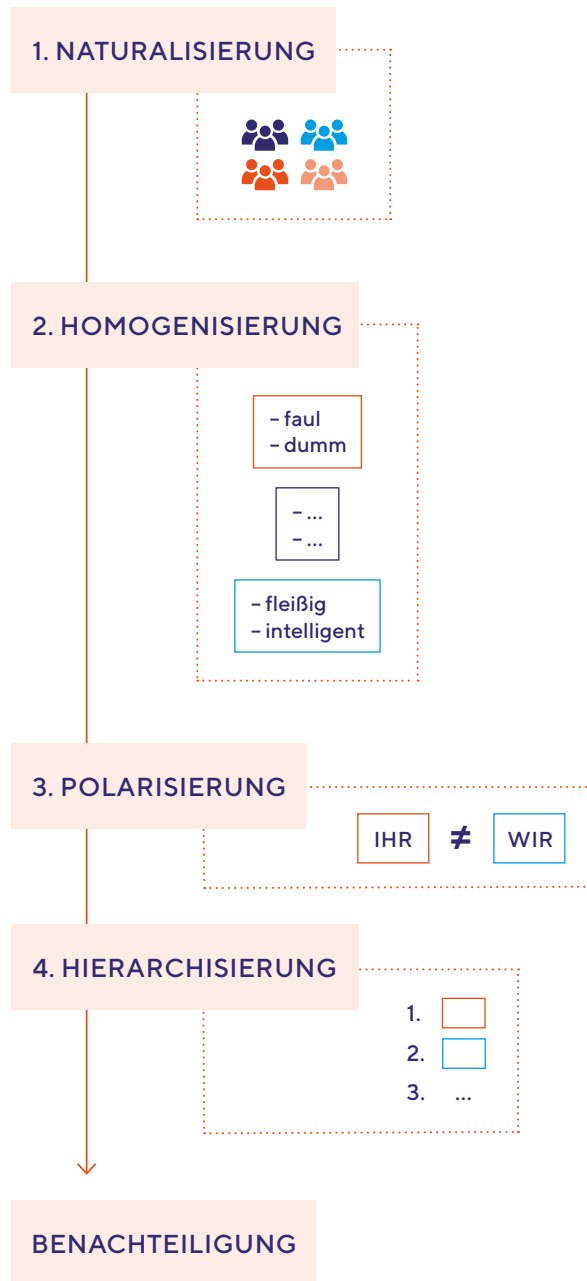
Antimuslimischer Rassismus funktioniert nach ähnlichen Mechanismen wie andere Formen von Rassismus:

Diese lassen sich analytisch in vier Schritte fassen:

1. **Naturalisierung:** < Menschen werden als „natürliche“ Gruppe konstruiert (z. B. in „die Muslim\*innen“, „die Italiener\*innen“ etc. – unabhängig von individueller Identität oder Lebensrealität).
2. **Homogenisierung:** Unterschiedliche Personen werden als gleichartig dargestellt (z. B. „Die Muslime sind sehr religiös“, „Die Italiener sind laut“) (● **Glossar: Homogenisierung**).
3. **Polarisierung:** Es erfolgt eine Abgrenzung in „Wir“ und „die Anderen“, wobei das „Wir“ als Maßstab gilt. (z. B. „Wir sind modern – Muslim\*innen sind traditionell“, „Wir arbeiten strukturiert – Italiener\*innen eher chaotisch“).
4. **Hierarchisierung:** Es erfolgt eine Bewertung und Einordnung als höher/niedriger/problematisch.

Im Kontext des antimuslimischen Rassismus bedeutet das: Menschen werden aufgrund zugeschriebener Merkmale als „muslimisch“ eingeordnet, als einheitliche Gruppe dargestellt, von einem angenommenen „Wir“ abgegrenzt und häufig negativ bewertet – unabhängig von Selbstverständnis oder tatsächlicher Zugehörigkeit.

Der Mechanismus bleibt jedoch vergleichbar: Einzelne zugeschriebene Merkmale werden verallgemeinert, auf ganze Gruppen übertragen („So sind die Muslim\*innen eben!“) und zur Begründung von Distanz, Abwertung oder Ungleichbehandlung genutzt (z. B. „unvereinbare Kultur“ oder „fehlende/konträre Werte“).



In Anlehnung an  
BIRGIT ROMMELSPACHER,  
DARSTELLUNG NACH  
SCHWARZE SCHAFEN E. V.

### Historische Kontinuitäten und Diskursmuster

Antimuslimischer Rassismus ist kein neues Phänomen. Er knüpft an historisch gewachsene Bilder, Erzählmuster und Zuschreibungen über „den Islam“ und „die Muslim\*innen“ an, die sich über Jahrhunderte entwickelt und in unterschiedlichen gesellschaftlichen Kontexten verändert haben. Die Forschung verweist hier unter anderem auf Kontinuitäten aus vormodernen Feindbildkonstruktionen, kolonialen Wissensordnungen und orientalistischen Deutungsmustern. Orientalismus bezeichnet die stereotype und häufig abwertende Darstellung des „Orients“ in westlicher Kunst, Literatur und Medien. Der von Edward Said (1978) geprägte Begriff beschreibt ein (post-)koloniales Macht- und Deutungsmuster, das den „Orient“ als exotisch und rückständig konstruiert (● **Glossar: Orientalismus**). Durch die Andersmachung und Abgrenzung wird dabei die vermeintliche Überlegenheit des Westens postuliert.

Historische Narrative wirken nicht unverändert fort, werden aber in neuen Kontexten immer wieder aktualisiert. Typisch ist dabei, dass Muslim\*innen als homogene Gruppe dargestellt und als Gegenbild zu einer vermeintlich „westlichen“, „aufgeklärten“ oder „modernen“ Norm gesetzt werden. Historische Linien reichen von mittelalterlichen Feindbildern über koloniale Fremdeheitskonstruktionen bis zu modernen sicherheits- und kulturpolitischen Debatten.

Solche Kontinuitäten und Diskursmuster lassen sich bis heute in wiederkehrenden öffentlichen Debatten und Deutungsrahmen erkennen, zum Beispiel:

- **in Gleichstellungs- und Geschlechterdiskursen**, in denen muslimische Männer stereotyp als besonders patriarchal oder gewaltbereit und muslimische Frauen ausschließlich als unterdrückt oder fremdbestimmt dargestellt werden,
- **in Symbol- und Sichtbarkeitsdebatten**, etwa rund um religiöse Kleidung, Moscheebauten oder religiöse Praxis, bei denen Muslim\*innen häufiger unter Generalverdacht oder besonderen Rechtfertigungsdruck geraten,
- **in Kulturkompatibilitäts-Narrativen**, die Islam und Demokratie, Islam und Moderne oder Islam und Rechtsstaatlichkeit als grundsätzlich widersprüchlich darstellen.

Rassistische Logiken arbeiten häufig mit Projektionen und Bedrohungsnarrativen. Maßnahmen oder Abwertungen werden dann nicht mit realem Verhalten begründet, sondern mit unterstellten kollektiven Eigenschaften.

Die benannten Diskursmuster vereinfachen komplexe gesellschaftliche Realitäten, verallgemeinern Einzelfälle und stabilisieren Wir-Sie-Unterscheidungen. Sie bilden einen wichtigen Hintergrund dafür, wie Zuschreibungen entstehen, sich verfestigen und in unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen wirksam werden können.

- **in Sicherheits- und Bedrohungsdiskursen**, in denen „der Islam“ oder „Muslim\*innen“ pauschal mit Extremismus, Gewalt oder gesellschaftlicher Gefahr verknüpft werden,
- **in Integrations- und Zugehörigkeitsdebatten**, in denen Muslim\*innen oder muslimisch gelesene Menschen häufiger als „nicht wirklich zugehörig“ oder „kulturell fremd“ markiert werden, (● **Glossar: Muslimisch gelesen/markiert**)



## BEGRIFFSWAHL: WARUM „ANTIMUSLIMISCHER RASSISMUS“?

Zur Beschreibung von Ablehnung, Abwertung, Ausschluss und/oder Diskriminierung gegenüber Muslim\*innen oder muslimisch wahrgenommenen Menschen werden im öffentlichen, politischen und fachlichen Diskurs unterschiedliche Begriffe – häufig synonym – verwendet. Dazu gehören zum Beispiel „Muslimfeindlichkeit“, „antimuslimischer Rassismus“, „Islamfeindlichkeit“ oder „Islamophobie“.

Diese Begriffe setzen unterschiedliche analytische Schwerpunkte: Einige betonen vor allem persönliche Vorurteile gegenüber einer Religion und/oder ihren Angehörigen (z. B. Muslimfeindlichkeit, Islamfeindlichkeit, Islamophobie) und bleiben damit auf einer individuellen Ebene, andere nehmen auch konkrete Benachteiligung durch Institutionen und/oder gesellschaftliche Strukturen in den Blick (antimuslimischer Rassismus).

**Antimuslimischer Rassismus verweist darauf, dass es sich nicht nur nicht nur um negative individuelle Einstellungen oder Ablehnung gegenüber „dem Islam“ oder Muslim\*innen handelt, sondern auch um institutionelle und strukturelle Diskriminierung sowie Diskurse.**

Diese Mechanismen macht der Begriff antimuslimischer Rassismus sichtbar. Dabei wird hervorgehoben, dass sich Abwertung gegenüber Muslim\*innen häufig nicht nur auf die Religion bezieht, sondern über Rassifizierungsprozesse (● **Glossar: Rassifizierung**) funktioniert: Menschen werden aufgrund von Namen, Aussehen, Sprache, Kleidung oder zugeschriebener Herkunft als „muslimisch“ markiert, homogenisiert und gesellschaftlich abgewertet – unabhängig von ihrer tatsächlichen religiösen Praxis oder Selbstidentifikation. Dabei werden „religiöse mit sozialen, kulturellen, gesellschaftlichen, politischen und anderen Differenz(ierung)en und Position(ierung)en vermengt“ (Attia 2013). Es wird nicht mehr von Rasse (● **Glossar: Rasse**), sondern von Kultur gesprochen, beispielsweise von einer „muslimischen“ oder „arabisch geprägten“ Kultur (● **Glossar: Kulturrassismus**).

Die Verwendung dieses Begriffs in diesem Handbuch folgt daher einer analytischen Perspektive, die neben Einstellungen auch Strukturen, Diskurse und institutionelle Wirkungen berücksichtigt. Antimuslimischer Rassismus ist jedoch nicht nur ein zentraler Analysebegriff, sondern berührt auch bestehende rechtliche Schutz- und Gleichbehandlungsnormen.

# Gesellschaftliche Machtverhältnisse und ihre Wirkungsweisen

„If you have some power, then your job is to empower somebody else.“ – Toni Morrison

Gesellschaftliche Machtverhältnisse prägen, wie Menschen wahrgenommen werden, welche Chancen sie erhalten und welchen Zugang sie zu Ressourcen, Schutz und Teilhabe haben. Für Verwaltung, Behörden und andere berufliche Kontexte ist es deshalb wichtig, diese Machtverhältnisse zu erkennen, ihre Wirkungsweisen zu verstehen und die eigene Rolle darin reflektieren zu können. (● [Glossar: Machtverhältnisse](#))

Diskriminierungssensible und rassismuskritische Praxis bedeutet, strukturelle Ungleichheiten nicht nur als indi-

viduelle Einzelfälle zu betrachten, sondern als Ausdruck historisch gewachsener gesellschaftlicher Ordnungen. Antimuslimischer Rassismus ist daher keine bloße „Meinung“ oder individuelle Voreingenommenheit, sondern – wie beschrieben – Teil eines gesellschaftlichen Machtgefüges, das Muslim\*innen und als muslimisch markierte Menschen systematisch benachteiligen kann – im Alltag ebenso wie im institutionellen Handeln. (→ **Wie (antimuslimischer) Rassismus funktioniert – zentrale Mechanismen, S. 10**)



### Machtverhältnisse – kurz erklärt

Machtverhältnisse sind soziale, politische und wirtschaftliche Strukturen, die bestimmen, wer über Ressourcen, Deutungsmacht und Entscheidungskompetenzen verfügt.

Sie wirken auf unterschiedlichen Ebenen:

- **Strukturell** (Gesetze, Institutionen, Arbeitsmarkt, Bildungssystem)
- **Kulturell** (Medienbilder, gesellschaftliche Narrative, Vorstellungen von „der Normalität“)
- **Interaktional** (Alltagsbegegnungen, Beratungssituationen, Behördenkontakte)

Gesellschaftliche Machtverhältnisse zeigen sich in Bezug auf antimuslimischen Rassismus beispielsweise in der Konstruktion von Muslim\*innen als „nicht zugehörig“, in Kopftuchverboten oder Einschränkungen religiöser Sichtbarkeit, in institutionellen Routinen oder darin, dass bestimmte Gruppen häufiger kontrolliert werden oder ihnen mit Misstrauen begegnet wird.



## MODELLE UND ÜBUNGEN ZU MACHT UND PRIVILEGIEN KRITISCH REFLEKTIERT

Das „Rad der Macht/Privilegien“ (S. 14) sowie die Übung „Eigene Positionen und Privilegien erkennen“ (S. 53) sind Visualisierungs- und Reflexionsinstrumente in der Antidiskriminierungsarbeit und politischen Bildung. Sie helfen, gesellschaftliche Machtverhältnisse, (● **Glossar: Antidiskriminierung**) Zugehörigkeiten und Privilegierungen niedrigschwellig sichtbar und besprechbar zu machen. Zugleich werden beide Modelle fachlich kritisch diskutiert, insbesondere wegen ihrer vereinfachenden und teils binären Struktur.

Kritisch angemerkt wird unter anderem, dass komplexe soziale Positionierungen häufig in Gegensatzpaare (privilegiert/marginalisiert) eingeordnet werden. Lebensrealitäten sind jedoch meist mehrdimensional: Menschen vereinen unterschiedliche Privilegien und Benachteiligungen in sich, die je nach Kontext unterschiedlich wirksam werden. Auch verändern sich soziale Positionierungen im Lebensverlauf (z. B. Alter, Kind(er))

und sind situationsabhängig. Zudem können die grafischen Darstellungen den Eindruck eines „Rankings“ von Benachteiligung erzeugen oder bei Teilnehmenden das Gefühl auslösen, auf Defizite reduziert oder markiert zu werden.

Wir verwenden diese Modelle bewusst als Einstiegs- und Reflexionswerkzeuge, nicht als abschließende Analyseinstrumente. Ihr didaktischer Wert liegt darin, komplexe Macht- und Ungleichheitsverhältnisse zunächst anschaulich und diskussionsfähig zu machen. Entscheidend ist dabei die methodische Rahmung: Die Übungen werden als Momentaufnahme verstanden, nicht als feste Zuschreibung. Kategorien können ergänzt, geöffnet oder differenziert werden. Zwischenpositionen, Intersektionen und Mehrfachzugehörigkeiten werden ausdrücklich einbezogen. Ziel ist nicht die Einordnung von Personen, sondern die Reflexion gesellschaftlicher Strukturen und eigener Erfahrungsräume.

### Wirkung auf Individuen

Solche Machtverhältnisse wirken nicht abstrakt, sondern konkret auf Individuen. Sie zeigen sich beispielsweise in ungleichen Zugängen zu Bildung, Arbeit oder Wohnraum, in erhöhten Kontroll- und Rechtfertigungsanforderungen, Verunsicherung und Anpassungsdruck sowie in der möglichen Internalisierung von Abwertung oder ständiger Selbstpositionierung. Damit ist gemeint, dass Menschen negative gesellschaftliche Zuschreibungen teilweise verinnerlichen oder sich fortlaufend gezwungen sehen, sich zu erklären, zu rechtfertigen und von Vorurteilen abzugrenzen, statt selbstverständlich als Individuen wahrgenommen zu werden.

Menschen erleben und verarbeiten Rassismus aber nicht einheitlich. Wirkung und Umgang können sehr unterschiedlich ausfallen – von Rückzug oder Anpassung bis hin zu stärkerer Sichtbarkeit, klarer Positionierung und aktivem Engagement.

Auf der Ebene persönlicher Betroffenheit führt antimuslimischer Rassismus häufig dazu, dass Menschen ihre religiöse Zugehörigkeit verbergen, bestimmte berufliche Wege vorsorglich vermeiden, Behörden als potenziell „feindliche“ oder unsichere Räume erleben und sich aus öffentlichen Debatten oder sichtbarer gesellschaftlicher Beteiligung eher zurückziehen.

Bei der besseren Einordnung von Diskriminierung und Machtwirkungen helfen einige grundlegende Begriffe. Sie machen sichtbar, wie gesellschaftliche Zuschreibungen und eigene Perspektiven in Begegnungen mitwirken (→ **Positioniertheit und Positionierung**).

### Positioniertheit und Positionierung

In beruflichen Begegnungen, aber nicht nur dort, spielen Positioniertheit und Positionierung eine zentrale Rolle. Bei Gesprächen mit Fachkräften und/oder Führungskräften treffen nicht nur Personen aufeinander, sondern auch ihre unterschiedlichen gesellschaftlichen Erfahrungen, Vorannahmen und Zuschreibungen. Diese wirken oft unbewusst mit, auch wenn sie nicht offen ausgesprochen werden.

**Positioniertheit** beschreibt die gesellschaftlich zugeschriebene Stellung einer Person (z. B. entlang von Religion, Geschlecht, Hautfarbe, sozialem Status). Sie ist häufig nicht von der betroffenen Person selbst gewählt, beeinflusst jedoch, wie jemand wahrgenommen und behandelt wird bzw. welche Erwartungen der Person entgegengebracht werden.

#### **Beispiel:**

Eine Person wird im Behördenkontakt wiederholt besonders ausführlich zu **Loyalität, Werten oder Gleichberechtigung befragt, weil sie aufgrund von Namen, Sprache oder religiöser Kleidung als muslimisch eingeordnet wird – obwohl diese Fragen bei anderen Antragstellenden nicht gestellt werden.**

**Positionierung** meint dagegen die bewusste, reflektierte Haltung, die eine Person gegenüber gesellschaftlichen Machtverhältnissen einnimmt – und wie sie diese in Handeln übersetzt.

**Beispiel:**

Eine Mitarbeitende bemerkt, dass sie bei bestimmten Fällen schneller misstrauisch reagiert als bei anderen – und nutzt kollegiale Rücksprache oder festgelegte Prüfkriterien, um ihre Entscheidung nachvollziehbar und kriteriengeleitet zu überprüfen.

Diskriminierungssensibles und rassismuskritisches Handeln erfordert die kontinuierliche Reflexion der eigenen Perspektive sowie möglicher Vorannahmen – insbesondere in Situationen, in denen über Zugänge, Leistungen oder Bewertungen entschieden wird. Ziel ist dabei nicht ein vermeintlich „neutrales“ Handeln im Sinne von Unterschiedslosigkeit, sondern ein bewusstes, transparentes und kriteriengeleitetes Vorgehen.

Dazu gehört auch, als Fach- oder Führungskraft die eigene gesellschaftliche Position und Rolle zu reflektieren. Leitfragen können dabei unterstützen:

- Welche Privilegien habe ich, die mir im Alltag oft gar nicht auffallen?
- Welche Normen und Vorstellungen erscheinen mir selbstverständlich?
- Welche (inneren) Bilder habe ich (unbewusst) von „Integration“, „Neutralität“ oder „Professionalität“?

Hilfreich im konkreten Handeln sind zudem kurze Prüf- und Reflexionsfragen:

- Reagiere ich auf überprüfbare Informationen oder auf Annahmen?
- Würde ich in einem vergleichbaren Fall genauso entscheiden?
- Kann ich meine Entscheidung fachlich begründen und Kriterien transparent machen?
- Habe ich bei Unsicherheit Rücksprache- oder Prüfwege genutzt?

Gleichzeitig verfügen Menschen über Handlungsspielräume. Institutionen können Räume schaffen, in denen Empowerment (● **Glossar: Empowerment**), Schutz und Teilhabe gestärkt werden – etwa durch transparente Verfahren, klare Beschwerdestrukturen, eine diskriminierungskritische Organisationskultur.

Eine präzise Sprache ist Voraussetzung für professionelles Handeln. Die folgenden Begriffe helfen, Mechanismen von Diskriminierung differenzierter zu erfassen (→ **Vorurteile, Stereotype und Anti-Bias – Unterschiede kurz erklärt, S. 18**).



## VORURTEILE, STEREOTYPE UND ANTI-BIAS – UNTERSCHIEDE KURZ ERKLÄRT

Im Umgang mit Vielfalt entstehen Bewertungen häufig automatisch und unbewusst. Wahrnehmung ist dabei kein neutraler Prozess, sondern wird u. a. durch persönliche Erfahrungen, gesellschaftliche Bilder und Vorstellungen und erlernte Denkmuster beeinflusst. Um Informationen schnell zu verarbeiten, greift das Gehirn auf vereinfachende Einordnungen zurück. Diese helfen bei der Orientierung, können jedoch auch zu Verzerrungen führen.

Zur Beschreibung dieser Mechanismen werden häufig drei Begriffe verwendet: Bias, Stereotype und Vorurteile. Sie benennen unterschiedliche Formen automatischer oder verfestigter Bewertungen und helfen dabei, bewusste von unbewussten Denkprozessen zu unterscheiden.

Bias bezeichnet unbewusste Denk- und Wahrnehmungstendenzen. Gemeint sind schnelle innere Ersteinschätzungen, die automatisch entstehen. Das ist grundsätzlich normal und hilft Menschen, Informationen kognitiv rasch einzuordnen. Problematisch wird es, wenn diese ersten Eindrücke ungeprüft zu Urteilen oder Entscheidungen führen. Bias greift häufig auf vorhandene stereotype Bilder zurück. Eine spontane innere Reaktion ist jedoch noch keine bewusste Entscheidung oder Bewertung. Dazwischen gibt es einen Moment zum Prüfen.

### Beispiel:

In einem beruflichen Gespräch erwartet jemand bei einer als muslimisch wahrgenommenen Person innerlich eher eine religiös geprägte oder konservative Haltung – noch bevor diese etwas gesagt hat.

**Stereotype** sind vereinfachende, verallgemeinernde Vorstellungen über Gruppen von Menschen. Sie reduzieren Vielfalt auf wenige zugeschriebene Merkmale („typisch für ...“). Stereotype entstehen gesellschaftlich und werden über Medien, Erzählungen und öffentliche Diskurse weitergegeben. Häufig beruhen sie auf „Wir vs. die Anderen“-Unterscheidungen (● **Glossar: Othering**). Sie reduzieren Komplexität, passen aber selten, wenn man sie auf einzelne Personen anwendet. Problematisch werden Stereotype vor allem, wenn sie ungeprüft übernommen werden. Sie wirken wie gedankliche Schablonen und sagen nichts Verlässliches über den einzelnen Menschen aus.

**Vorurteile** entstehen, wenn solche Gruppenbilder mit Bewertungen und Erwartungen verbunden werden. Sie beeinflussen, wie Menschen eingeschätzt und Situationen gedeutet werden – oft ohne ausreichende Grundlage im Einzelfall. Vorurteile liegen also vor, wenn aus einem Gruppenbild eine bewertende Schlussfolgerung wird. Besonders relevant werden sie dort, wo sie Auswahl, Beurteilung oder Entscheidungen mitsteuern.

**Beispiel:**

**Stereotyp:** „Muslime sind besonders religiös.“

**Vorurteil:** „Diese Person wird private religiöse Regeln über berufliche Anforderungen stellen.“

**Stereotyp:** „Muslimische Männer sind patriarchal.“

**Vorurteil:** „Mit ihm wird Zusammenarbeit schwierig sein, besonders mit Frauen.“

**Stereotyp:** „Muslimische Frauen werden unterdrückt.“

**Vorurteil:** „Sie kann wahrscheinlich nicht selbst entscheiden.“

**Stereotyp:** „Der Islam ist rückständig.“

**Vorurteil:** „Menschen mit muslimischem Hintergrund passen nicht gut in unsere modernen Arbeitsstrukturen.“

Solche schnellen inneren Bewertungen wirken besonders stark bei Zeitdruck, bei Unsicherheit oder wenn klare Entscheidungskriterien fehlen – also in vielen beruflichen Entscheidungssituationen. In solchen Momenten ist es hilfreich, bewusst innezuhalten, die eigene Einschätzung zu reflektieren und zusätzliche Perspektiven von Kolleg\*innen einzubeziehen.

**Lernimpuls:** Wie unterschiedlich Situationen je nach Rolle und Perspektive wahrgenommen werden, kann u. a. auch mit der Übung „Vier Seiten der Diskriminierung“ reflektiert werden (→ **Übung 1, „Vier Seiten der Diskriminierung“, S.51**).

**Fazit: Wissen – Erkennen – Handeln**

Machtverhältnisse verändern sich nicht von selbst. Sie werden reproduziert – oder hinterfragt.

Für Verwaltung und Behörden bedeutet diskriminierungssensibles und rassismuskritisches Handeln:

- **Wissen:** Strukturen, Begriffe und Rechtslagen kennen
- **Erkennen:** Eigene Vorannahmen/Bias, institutionelle Routinen und strukturelle Ungleichheiten reflektieren
- **Handeln:** Transparente Verfahren, Beschwerdestrukturen, Schulungen und klare Positionierungen gegen antimuslimischen Rassismus etablieren.

Antimuslimischer Rassismus ist kein Randphänomen. Er ist Ausdruck gesellschaftlicher Machtverhältnisse. Eine professionelle, rechtsstaatliche und demokratische Praxis verpflichtet dazu, ihn zu benennen, ihm entgegenzuwirken und Räume zu schaffen, in denen Gleichbehandlung nicht nur normativ garantiert, sondern tatsächlich erfahrbar wird.

# Rechtlicher Rahmen und institutionelle Schutzmechanismen

Die rechtlichen Grundlagen werden hier bewusst knapp dargestellt. Ziel ist eine praxisnahe Orientierung, kein juristischer Gesamtüberblick. Die genannten Regelungen zeigen zentrale Schutzmechanismen auf; weiterführende rechtliche Einordnungen sind den Quellen zu entnehmen.

## Diskriminierung (juristischer Dreischritt)

Juristisch liegt Diskriminierung vor, wenn:

1. eine Ungleichbehandlung oder Benachteiligung erfolgt,
2. diese an ein geschütztes Merkmal anknüpft (z. B. Religion, ethnische Herkunft) und
3. keine sachliche Rechtfertigung besteht.

Gesellschaftliche Diskriminierung geht jedoch über diese juristische Definition hinaus. Nicht jede abwertende Erfahrung ist rechtlich einklagbar – dennoch ist sie real und wirksam.

So weisen etwa empirische Untersuchungen und dokumentierte Praxistests wiederholt darauf hin, dass bei ansonsten gleichen Voraussetzungen Bewerbungen mit muslimisch oder migrantisch gelesenen Namen im Durchschnitt seltener zu Rückmeldungen oder Einladungen zu Vorstellungsgesprächen führen. Ähnliche Erkenntnisse liegen auch für andere Bereiche vor, wie etwa bei der Wohnungssuche.

Auch wenn solche Ungleichbehandlungen im Einzelfall rechtlich oft schwer belegbar sind, machen diese Verfahren Benachteiligungsmuster sichtbar – und verdeutlichen, dass ausschließende Wirkung gesellschaftlich real sein kann, selbst wenn sie nicht immer juristisch verfolgt werden kann.

## Internationale und europäische Entwicklungen



Diese Entwicklungen zeigen: Antimuslimischer Rassismus wird zunehmend als strukturelles und rassistisches Phänomen anerkannt – nicht bloß als Diskriminierung aufgrund der Religion (● **Glossar: Struktureller Rassismus**).

## Nationale Entwicklungen Deutschland

1949

### Grundgesetz

Das Grundgesetz garantiert Menschenwürde, Gleichheit und Religionsfreiheit; Es ist die zentrale Grundlage des Diskriminierungsschutzes in Deutschland. Besonders relevant: Art.3, Absatz 3.

2006

### AGG

Zivilrechtlicher Schutz vor Diskriminierung, u. a. wegen Religion oder ethnischer Herkunft.

Grenzen: kurze Fristen, kein umfassender Schutz bei staatlichem Handeln.

2015

### Bundesverfassungsgericht (Kopftuch-Urteil)

Pauschale Kopftuchverbote für Lehrerinnen sind mit der Religionsfreiheit unvereinbar.

2015

### Erweiterung § 46 Strafgesetzbuch

Rassistische und menschenverachtende Motive sind strafverschärfend zu berücksichtigen.

2020

### LADG Berlin

Schutz vor Diskriminierung durch öffentliche Stellen; umfasst auch strukturelle Diskriminierung und erleichtert Beweislast.

2021

### Gesetz zur Bekämpfung von Hasskriminalität

Verschärft strafrechtliche Verfolgung von Hassrede (● [Glossar: Hasskriminalität](#)).

Grundrechte sowie europäische und internationale Menschenrechtsnormen sichern unter anderem Religionsfreiheit, Gleichbehandlung und Schutz vor Diskriminierung. Staatliche Stellen sind daran gebunden. Für behördliches Handeln bedeutet das: Entscheidungen müssen sachlich begründet, verhältnismäßig und diskriminierungsfrei erfolgen. Mit der Weiterentwicklung europäischer Antirassismustandards wird antimuslimischer Rassismus zunehmend auch explizit benannt und als eigenständige Form von Rassismus anerkannt. Dies zeigt sich insbesondere in Empfehlungen europäischer Gremien, die Stigmatisierung, Diskriminierung und Gewalt gegen Muslim\*innen nicht mehr nur als Ausdruck individueller Vorbehalte oder religiös begründeter Ablehnung, sondern als rassistische Praxis einordnen und gezielte staatliche Gegenmaßnahmen fordern. Ergänzend stärken europäische Opferschutzstandards die Rechte von Betroffenen von Hass- und Vorurteilsverbrechen und erkennen deren erhöhte Schutzbedarfe an.

Ein zentraler gesetzlicher Schutzrahmen in Deutschland ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (● [Glossar: AGG](#), seit 2006), das insbesondere im Arbeitsleben und bei Alltagsgeschäften Anwendung findet. Es ermöglicht etwa rechtliche Schritte wie Beschwerden gegenüber Arbeitgeber\*innen oder Einrichtungen sowie Entschädigungsansprüche bei nachweislicher Diskriminierung. Zugleich bestehen Grenzen: Das AGG gilt nicht für staatliches (Verwaltungs-)Handeln und die Rechtsdurchsetzung ist in der Praxis häufig mit Hürden verbunden (z. B. kurze Fristen und hohe Nachweisanforderungen).

Diese rechtlichen Entwicklungen verdeutlichen die staatliche Verantwortung. Gleichzeitig bestehen Schutzlücken – insbesondere im Bereich institutioneller Diskriminierung außerhalb einzelner Bundesländer.

**Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** definiert insgesamt sechs schützenswerte Merkmale:

- das Lebensalter,
- die sexuelle Identität,
- das Geschlecht,
- die „Rasse“/ethnische Herkunft,
- eine Behinderung,
- die Religion/Weltanschauung.

Der im AGG wie auch im Grundgesetz verwendete Begriff der „Rasse“ ist dabei seit vielen Jahren hochumstritten (● **Glossar: Rassifizierung**). Neben der Antidiskriminierungsstelle des Bundes selbst sprechen sich auch zahlreiche wissenschaftliche Expert\*innen, zivilgesellschaftliche Organisationen und politische Initiativen für eine Ersetzung durch Formulierungen wie „rassistische Diskriminierung“ oder „rassistische Zuschreibung“ aus, um den Schutzgedanken zu erhalten, ohne den Begriff fortzuführen.

Auf Landesebene bestehen teilweise weitergehende Regelungen. Das Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG, seit 2020) schließt eine zentrale Schutzlücke, da es – anders als das AGG – dezidiert auch Diskriminierung durch öffentliche Stellen des Landes Berlin erfasst. Darüber hinaus werden weitere Schutzmerkmale einbezogen – darunter chronische Erkrankung, sozialer Status, Sprache sowie ausdrücklich auch rassistische Zuschreibungen durch staatliche Stellen in Berlin. Das Gesetz sieht zudem Beweislastermittlung vor und stärkt kollektive Rechtsschutzmöglichkeiten (z. B. in Form von Verbandsklagen). Auch wurde eine Ombudsstelle eingerichtet, an die sich Betroffene wenden können. Für muslimisch gelesene Menschen, die häufig institutionellen Rassismus im Behördenkontakt erfahren, eröffnet das LADG zusätzliche Beschwerde- und Entschädigungsmöglichkeiten und trägt zur Sichtbarmachung staatlicher Verantwortung bei. Fachlich und rechtlich kritisch diskutiert wird hingegen u. a., wie weit der Schutz in der Praxis reicht und was Behörden brauchen, um das Gesetz sicher und einheitlich anzuwenden – zum Beispiel klare Verfahren und Schulungen.

Auch das Strafrecht spielt eine Rolle: Beleidigungen, Bedrohungen, Körperverletzungen oder Sachbeschädigungen mit rassistischem Motiv sind strafbar. Rassistische Tatmotive können strafverschärfend berücksichtigt werden – sofern sie erkannt, benannt und dokumentiert werden. Voraussetzung ist jedoch, dass diese Motive von Polizei, Justiz, Sicherheits- und Meldestrukturen erkannt und dokumentiert werden und eine entsprechende Sensibilisierung für ihre Relevanz besteht – was in der Praxis nicht immer zuverlässig gewährleistet ist.

Zugleich zeigt die Forschung deutlich: Rechtliche Normen und Schutzinstrumente allein verhindern Diskriminierung nicht automatisch. Sie schaffen einen verbindlichen Rahmen und Handlungsmöglichkeiten – ihre Wirksamkeit hängt jedoch wesentlich von institutioneller Umsetzung, fachlicher Sensibilisierung, Zugänglichkeit von Beschwerdewegen sowie von Monitoring- und Beratungsstrukturen ab.

Zivilgesellschaftliche Dokumentationsstellen, Antidiskriminierungsberatung und behördliche Beschwerdesysteme tragen daher nicht nur zur Unterstützung von Menschen mit Rassismuserfahrungen bei, sondern auch zur Sichtbarmachung von Mustern, Schutzlücken und strukturellem Handlungsbedarf.

Für die Praxis bedeutet das: Rechtliche Regelungen setzen wichtige Standards – diskriminierungssensible, rassismuskritische Praxis entsteht jedoch erst im Zusammenspiel von Recht, institutioneller Verantwortung, fachlicher Qualifizierung und reflektierter Anwendung im konkreten Handlungskontext.



## INTERSEKTIONALITÄT

Antimuslimischer Rassismus tritt in der Praxis häufig nicht isoliert auf. Er überschneidet sich häufig mit anderen Diskriminierungsformen. In der Fachsprache wird die Überschneidung und das Zusammenwirken verschiedener Diskriminierungsdimensionen **Intersektionalität** genannt – ein Begriff, den die Juristin und Feministin Kimberlé Crenshaw geprägt hat.

Der Begriff Intersektionalität beschreibt das Zusammenwirken verschiedener Diskriminierungsformen. Diskriminierung wirkt nicht additiv „nacheinander“ („Rassismus + Sexismus“), sondern gleichzeitig, also verschränkt. Eine Diskriminierung kann sich auf mehrere zugeschriebene oder tatsächliche Merkmale gleichzeitig beziehen – zum Beispiel auf Religion, Herkunft, Geschlecht, Behinderung, soziale Lage und/oder Lebensalter.

### Beispiel:

Eine muslimische Frau mit Kopftuch kann beispielsweise gleichzeitig betroffen sein von: antimuslimischem Rassismus, Sexismus, Klassismus oder Ableismus. Diese Kategorien sind nicht getrennt voneinander zu denken, sondern drücken sich ineinander aus. Für die Praxis bedeutet das: Fälle nicht eindimensional analysieren, sondern mehrdimensionale Benachteiligungen mitdenken.

**Othering – ein zentrales Muster von (antimuslimischem) Rassismus mit Auswirkungen**

Das Prinzip, durch das Menschen, in diesem Fall Muslim\*innen, zu „Anderen“ gemacht werden – häufig auf Grundlage vereinfachender Stereotypen und Vorurteile –, nennt man in der Rassismusforschung „**Othering**“. Dies geschieht häufig über Narrative von kultureller Unvereinbarkeit, Bedrohung oder Rückständigkeit und ist ein zentraler Aspekt von antimuslimischem Rassismus und Rassismus (● **Glossar: Othering**).

Othering zeigt sich typischerweise in wiederkehrenden Deutungsmustern, etwa wenn Muslim\*innen pauschal als kulturell unvereinbar, integrationsunwillig oder sicherheitsrelevant dargestellt werden. Einzelne Ereignisse oder Konflikte werden dabei verallgemeinert und auf „die Gruppe“ bezogen, statt differenziert betrachtet

zu werden. Menschen werden so nicht mehr als Individuen mit unterschiedlichen Lebensweisen wahrgenommen, sondern als Vertreter\*innen einer zugeschriebenen Kategorie.

Im Alltag werden Migrant\*innen aus Ländern mit muslimischer Bevölkerungsmehrheit häufig allein ausgehend von ihrer Staatsbürgerschaft als Muslim\*innen definiert.

Europäische weiße Muslim\*innen werden hingegen durch ihre Religionszugehörigkeit oft zu „Migrant\*innen“ gemacht (● **Glossar: Weiß**).

Geschlechtsspezifische Zuschreibungen spielen in antimuslimischen Diskursen eine besondere Rolle. Häufig wiederkehrende stereotype Muster sind zum Beispiel:

**Selbstbild vs. Fremdbild**

Unser Selbstbild: „der Westen“	Unser Fremdbild: „der Islam“/die „Muslime“
modern, fortschrittlich, ...	traditionell, rückständig, ...
frei, ...	unterdrückt, unterdrückend, ...
rational, ...	emotional, ...
zivilisiert, aufgeklärt, friedlich, tolerant, ...	barbarisch, aggressiv, gewalttätig, ...
emanzipatorisch, ...	frauenfeindlich, ...

## MUSLIMISCHE MÄNNER

### » Gewalt/Kontrolle/Gefahr

In öffentlichen Debatten oder Medienberichten werden muslimisch gelesene Männer überdurchschnittlich häufig mit Themen wie Kriminalität, patriarchaler Kontrolle oder religiösem Extremismus verknüpft. Einzelne Fälle werden dabei verallgemeinert und als typisch dargestellt. Dies kann dazu führen, dass als muslimisch wahrgenommene Männer schneller als riskant oder problematisch eingeordnet werden – etwa in Sicherheits-, Schul- oder Arbeitskontexten.

## MUSLIMISCHE FRAUEN

### » Unterdrückung/Passivität/„Befreiungsobjekt“

Als muslimisch wahrgenommene Frauen werden häufig vor allem über Unterdrückungsnarrative beschrieben – zum Beispiel als grundsätzlich unfrei, fremdbestimmt oder nicht selbst entscheidungsfähig. Religiöse Kleidung wird dabei oft automatisch als Zeichen fehlender Selbstbestimmung interpretiert. Die Perspektiven und Stimmen der betroffenen Frauen selbst treten in solchen Darstellungen in den Hintergrund, während andere über sie sprechen und urteilen.

Solche vereinfachenden Bilder reduzieren Vielfalt und komplexe Lebensrealitäten. Sie stabilisieren Abgrenzung und können dazu beitragen, Ungleichbehandlung zu rechtfertigen oder gesellschaftliche Distanz zu verfestigen.

Dies zeigt sich unter anderem in nachweislich erschwer- ten Zugängen zum Wohnungsmarkt (DeZIM: „Ge- wohnt ungleich“, 2025), zum Arbeitsmarkt sowie zu Führungspositionen, im Gesundheitswesen und in un- gleichen Bildungschancen. Aufrechterhalten wird die- ses Ungleichgewicht unter anderem durch die mediale Verbreitung antimuslimischer Narrative sowie durch das Fortbestehen rassistischer Begriffe, Denkweisen und Handlungen. Hinzu kommen institutionelle und strukturelle Praktiken sowie gesetzliche Regelungen, die Diskriminierung begünstigen oder reproduzieren. Im schlimmsten Fall können rassistische Einstellungen in physische Gewalt münden, bis hin zu rassistisch motivierten Tötungsdelikten. (→ **Von Solingen bis Hanau – ein Ausschnitt tödlicher antimuslimischer Gewalttaten, S. 28/29**)

## Erfassung von antimuslimischen Vorfällen

Die Erfassung und Dokumentation antimuslimischer Vorfälle in Deutschland erfolgt durch staatliche und zivilgesellschaftliche Stellen. Staatliche Stellen wie Polizei und Bundeskriminalamt erfassen islamfeindlich motivierte Straftaten im Rahmen der Statistik der politisch motivierten Kriminalität (PMK), einer systematischen Kriminalitätsstatistik, die Delikte nach vermuteter Täter\*innenmotivation kategorisiert. Islamfeindliche Straftaten werden dabei seit 2017 als eigenes Unterthema innerhalb der PMK geführt und sind Bestandteil der offiziellen Kriminalstatistik des Bundesinnenministeriums. Dabei geht es um Taten, bei denen ein islamfeindliches Motiv angenommen oder zugrunde gelegt wird und die z. B. Volksverhetzung, Sachbeschädigung, Bedrohung, Körperverletzung oder Tötungsdelikte umfassen können.

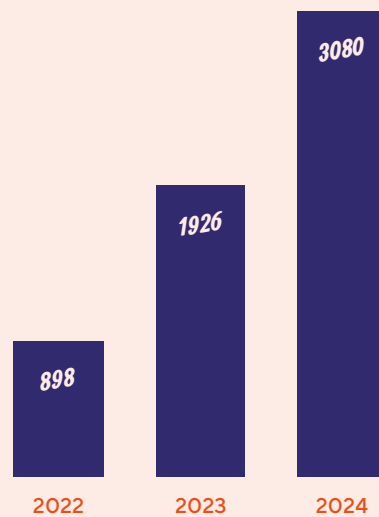
Zivilgesellschaftliche Beratungs- und Meldestellen ergänzen diese Erfassung, indem sie nicht nur strafrechtlich relevante Vorfälle, sondern auch rassistische Vorfälle unterhalb der Strafbarkeitsgrenze erfassen. Hierzu gehören auch Diskriminierungserfahrungen, die im Alltag vorkommen können, wie etwa Benachteiligung in Schule, Beruf oder öffentlichem Raum.

Gemäß dem „Zivilgesellschaftlichen Lagebild antimuslimischer Rassismus 2024“ wurden in Deutschland 2024 mindestens 3.080 antimuslimische Vorfälle durch CLAIM dokumentiert – ein historisch hoher Wert (2023: 1.926). Die erfassten Fälle umfassten unter anderem verbale Anfeindungen, Diskriminierungen, Körperverletzungen und Angriffe auf muslimische Einrichtungen. Das Bundesinnenministerium verzeichnete 1.848 islamfeindlich motivierte Straftaten im Jahr 2024. Dies stellt einen Anstieg gegenüber dem Vorjahr und einen neuen Höchststand islamfeindlicher Straftaten dar (KPMD-PMK Statistik, 2025, Fallzahlen 2024).

Trotz dieser Erfassung muss angenommen werden, dass die tatsächliche Zahl antimuslimischer Fälle deutlich höher liegt, da antimuslimischer Rassismus häufig gar nicht erkannt wird und/oder viele Betroffene aus unterschiedlichen Gründen keine Meldung vornehmen – sei es aus Misstrauen gegenüber Institutionen, Angst vor Repressalien oder mangelnde Kenntnis der Meldemöglichkeiten. Die Zahlen spiegeln daher lediglich einen Teil des tatsächlichen Phänomens wider.

Die aufgezeigten Tendenzen decken sich insgesamt mit repräsentativen Studien zu antimuslimischen Einstellungen und Diskriminierungserfahrungen: Gemäß der Fundamental Rights Agency (FRA, Being Muslim in the EU, 2024/2025) berichten 68 % aller Muslim\*innen in Deutschland von Diskriminierung. Deutschland liegt damit deutlich über dem EU-Durchschnitt. Verschiedene Studien bestätigen ferner, dass ein erheblicher Anteil muslimischer Menschen Diskriminierung im Kontakt mit Behörden erlebt. So berichtet gemäß NaDiRa etwa jede zweite muslimische Person von rassistischer Diskriminierung bei Behördengängen – im Vergleich zu 13 % der nicht rassistisch markierten (*weißen*) Menschen (Nationaler Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa) des Deutschen Zentrums für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM), (DeZIM 2025). Etwa 39 % der muslimischen Männer berichten von rassistischer Diskriminierung bei der Polizei. Es ist zu vermuten, dass auch in anderen Institutionen ähnliche Beobachtungen zu machen sind.

### Antimuslimische Vorfälle 2022–2024 (absolute Zahlen)



Die von CLAIM dokumentierten Fälle für die Jahre 2022 bis 2024. Insgesamt zeigt die Abbildung einen deutlichen Anstieg der dokumentierten antimuslimischen Vorfälle im Jahresvergleich. Im Jahr 2022 wurden 898 Fälle erfasst, im Jahr 2023 stieg die Zahl auf 1926 und im Jahr 2024 wurden 3080 Vorfälle dokumentiert – das entspricht einem Anstieg von rund 60 % im Vergleich zum Vorjahr.

CLAIM (Hrsg.) (2025): Zivilgesellschaftliches Lagebild antimuslimischer Rassismus: Antimuslimische Vorfälle in Deutschland 2024.

Falldaten sowie Studien weisen ferner insgesamt darauf hin, dass bestimmte Gruppen besonders betroffen sind. So zeigen verschiedene Auswertungen, dass muslimisch gelesene Menschen, insbesondere muslimische Frauen und/oder muslimisch gelesene Frauen, in einem überproportional hohen Maße betroffen sind, was auf die Intersektion von (● **Glossar: Rassismus**) und Geschlecht hinweist.

# Von Solingen bis Hanau – ein Ausschnitt tödlicher antimuslimischer Gewalttaten

(Antimuslimischer) Rassismus kann sich subtil in Form von abwertenden Blicken, harmlos scheinenden Nachfragen oder nett gemeinten Kommentaren äußern. Rassismus kann im Extremfall tödliche Folgen haben. Die folgenden Ereignisse zeigen exemplarisch die Kontinuität antimuslimischer Gewalttaten in Deutschland nach dem Mauerfall und darüber hinaus. Dabei wird zum einen deutlich, dass die Angriffe keine Einzelfälle sind, und zum anderen, dass sich Rassismus auch auf

institutioneller Ebene abspielt. Dazu gehören sowohl das Versagen der Sicherheitsbehörden bei der vollständigen Aufklärung als auch das fehlende oder verspätete Berücksichtigen rassistischer Motive oder die Suche nach Schuldigen im Umfeld der Opfer. Die folgende Auswahl erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit:

1993

**29.5.1993**

## **Anschlag in Solingen**

Bei einem rechtsextrem motivierten Brandanschlag auf das Haus der Familie Genç durch die vier Täter Felix Köhnen, Christian Reher, Christian Buchholz und Markus Gartmann wurden mehrere Personen verletzt und fünf Angehörige der Familie mit türkischer Migrationsgeschichte getötet: Gürsün İnce (27 Jahre), Hatice Genç (18 Jahre), Hülya Genç (9 Jahre), Saime Genç (4 Jahre) und Gülüstan Öztürk (12 Jahre). Der Anschlag gilt als eines der schwersten rechtsextremen Gewaltverbrechen der Nachwendezeit und löste bundesweit eine intensive Debatte über Rassismus, Rechtsextremismus und den Schutz von Minderheiten aus. Die Überlebende Mevlüde Genç setzte sich bis zu ihrem Tod im Jahr 2022 für Versöhnung, Dialog und Frieden ein. Der nach ihr benannte Verein trägt diese Botschaft heute durch verschiedene Maßnahmen und Projekte weiter.

2009

**1.7.2009**

## **Mord an Marwa El-Sherbini**

Am 1. Juli 2009 wurde Marwa El-Sherbini im Landgericht Dresden von dem rechten Gewalttäter Alex Wiens ermordet, als sie im Berufungsverfahren gegen ihn als Zeugin aussagte. Zuvor hatte der Täter sie und ihren Sohn auf einem Spielplatz in Dresden rassistisch beleidigt und bedroht, weshalb Marwa El-Sherbini Strafantrag stellte. Der Mord war auch international eine Zäsur und zeigte eindrücklich, welche Folgen antimuslimischer Rassismus haben kann. Der 1. Juli steht seither für ein entschiedenes Eintreten für eine solidarische, demokratische, freiheitliche und offene Gesellschaft und wird inzwischen als Internationaler Tag gegen antimuslimischen Rassismus begangen.

2011

**04.11.2011**

### **NSU-Selbstenttarnung**

Uwe Böhnhardt, Uwe Mundlos und Beate Zschäpe von der Gruppe „Nationalsozialistischer Untergrund“ (NSU) verübten zwischen 2000 und 2007 an verschiedenen Orten in Deutschland gezielt Bomben- und Sprengstoffanschläge sowie Banküberfälle und ermordeten insgesamt zehn Menschen. Ermordet wurden: Enver Şimşek (Nürnberg, 2000), Abdurrahim Özüdoğru (Nürnberg, 2001), Süleyman Taşköprü (Hamburg, 2001), Habil Kılıç (München, 2001), Mehmet Turgut (Rostock, 2004), İsmail Yaşar (Nürnberg, 2005), Theodoros Boulgarides (München, 2005), Mehmet Kubaşık (Dortmund, 2006), Halit Yozgat (Kassel, 2006), Michèle Kiesewetter (Heilbronn, 2007). Der NSU wurde nicht durch Ermittlungen, sondern erst durch eigene Bekennervideos nach einem Banküberfall enttarnt. Der Fall gilt als besonders brisant, weil die Taten über Jahre nicht als rechtsextrem erkannt wurden, Ermittlungen sich teilweise gegen die betroffenen Familien richteten und bis heute nicht alle Unterstützungsstrukturen und Hintergründe vollständig aufgeklärt sind.

2016

**22.7.2016**

### **Anschlag Olympia-Einkaufszentrum (OEZ) in München**

Am 22. Juli 2016 erschoss der rechtsextreme und rassistische Attentäter David Sonboly im Olympia-Einkaufszentrum (OEZ) in München neun junge Menschen und anschließend sich selbst. Getötet wurden Armela Segashi, Can Leyla, Dijamant Zabërgja, Guiliano Kollmann, Hüseyin Dayıcık, Roberto Rafael, Sabine S., Selçuk Kiliç und Sevda Dağ. Viele weitere wurden verletzt. Die Tat ereignete sich am fünften Jahrestag des Attentats von Anders Breivik in Norwegen. Die Familien der Opfer kämpfen weiterhin für ein offizielles Gedenken und die vollständige Aufarbeitung des Anschlags.

2020

**19.2.2020**

### **Anschlag in Hanau**

Am 19.02.2020 ermordete Tobias Rathjen in Hanau neun Menschen: Ferhat Unvar, Hamza Kurtović, Said Nesar Hashemi, Vili Viorel Păun, Mercedes Kierpacz, Kaloyan Velkov, Fatih Saraçoğlu, Sedat Gürbüz und Gökhan Gültekin. Anschließend tötete er seine Mutter und sich selbst. Sechs weitere Personen wurden bei dem rassistisch motivierten Attentat teils schwer verletzt. Der Überlebende İbrahim Akkuş verstarb am 10. Januar 2026 an den Spätfolgen seiner Verletzungen. Die Kampagne #SayTheirNames dient der Sichtbarmachung, der Aufklärung und dem Gedenken an die Opfer.

2019

**15.3.2019**

### **Anschlag in Christchurch**

Der rechtsextreme Attentäter Brenton Tarrant erschoss 2019 in zwei Moscheen im neuseeländischen Christchurch während des Freitagsgebets 51 Menschen. Die Tat gilt als einer der schwersten antimuslimischen Terroranschläge weltweit und wurde vom Täter gezielt zur digitalen Verbreitung inszeniert. Die Vereinten Nationen erklärten den 15. März später als „International Day to Combat Islamophobia“ (sinngemäß: Internationaler Tag zur Bekämpfung von antimuslimischem Rassismus). In Deutschland wurde er 2026 erstmals in Berlin als offizieller Gedenktag eingeführt.

# ERKENNEN

2



Antimuslimischen Rassismus  
erkennen und professionell handeln

# Analysetool: Indikatorengestützte Leitfragen als Einordnungshilfe

Nicht jede diskriminierende oder abwertende Situation ist sofort eindeutig einzuordnen. Gerade im beruflichen Alltag – etwa in der Verwaltung, bei der Beratung, im Bildungsbereich oder bei Dienstleistungen – entstehen Unsicherheiten: Handelt es sich um einen Einzelfall? Um ein Missverständnis? Oder spielen rassistische Zuschreibungen eine Rolle?

Diskriminierung im Arbeits- und Verwaltungskontext zeigt sich oft nicht in offenen Angriffen, sondern in subtileren Formen: in Zuschreibungen, Gesprächsdynamiken, Bewertungen, Auswahlentscheidungen oder im Umgang mit Anliegen und Beschwerden. Sie kann sowohl im internen Arbeitsumfeld als auch im Kontakt mit Bürger\*innen, Klient\*innen oder Kund\*innen entstehen.

Typische Hinweise auf Diskriminierung finden sich zum Beispiel in der Gesprächsführung, in nonverbalen Reaktionen, in scheinbar beiläufigen Bemerkungen, Witzen oder Kommentaren, in vorschnellen Annahmen über

Personen, in unterschiedlichen Bewertungsmaßstäben oder in Verfahrensentscheidungen. Auch Ausgrenzung, ein Nicht-ernst-Nehmen oder zusätzliche Rechtfertigungsanforderungen können Ausdruck solcher Muster sein.

Gerade weil diese Formen häufig indirekt auftreten und nicht immer beabsichtigt sind, bleiben sie im Arbeitsalltag leicht unerkannt – oder werden vorschnell als „Missverständnis“ eingeordnet.



## ABSICHT IST NICHT GLEICH WIRKUNG

Im Kontext von Diskriminierung ist es wichtig, zwischen Absicht und Wirkung zu unterscheiden. Eine Aussage oder Handlung kann verletzend, ausschließend oder benachteiligend wirken – auch dann, wenn keine diskriminierende Absicht dahintersteht. Entscheidend ist daher nicht nur, was gemeint war, sondern auch, wie es bei der betroffenen Person ankommt und welche Folgen daraus entstehen.

Viele diskriminierende Situationen entstehen nicht aus offener Ablehnung, sondern aus unbewussten Annahmen, gelernten Bildern oder scheinbar beiläufigen Zuschreibungen. Gerade deshalb bleiben sie im Alltag oft unerkannt oder werden als „nicht so gemeint“ relativiert. Für Betroffene kann die Wirkung dennoch real und belastend sein.

Im Zusammenhang mit antimuslimischem Rassismus zeigt sich das zum Beispiel dann, wenn Fragen, Witze oder Bewertungen auf stereotypen Vorstellungen über „Muslim\*innen“ beruhen – auch wenn sie aus Interesse oder Sorge oder vermeintlich neutral formuliert werden. Eine wirkungsorientierte Perspektive hilft, Erfahrungen ernst zu nehmen, Rückmeldungen offen aufzunehmen und Situationen diskriminierungssensibel zu klären.

### **Vom Bauchgefühl zu mehr Klarheit mit Vorurteilsindikatoren**

Um mögliche vorurteilsbezogene oder rassistische Motivlagen hinter Vorfällen systematisch einschätzen zu können, hat die Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa (OSZE) sogenannte Vorurteils- bzw. Voreingenommenheitsindikatoren entwickelt. Sie bilden ein wichtiges Hilfsmittel für die Analyse, wenn diskriminierende Beweggründe nicht offen benannt sind, aber anhand von Kontext und Mustern geprüft werden sollen.

Auf dieser Basis hat CLAIM in einem partizipativen Prozess Indikatoren für die Beratungs- und Monitoringpraxis in Deutschland mit Fokus auf antimuslimischen Rassismus erarbeitet und für die praktische Fallanalyse nutzbar gemacht (CLAIM 2021).

Das vorliegende Handbuch greift diese fachliche Grundlage auf und übersetzt sie in eine kompakte, arbeitsfeldübergreifende Prüfhilfe. Die hier dargestellten Leitfragen und Indikatoren dienen der praxisnahen Orientierung und sollen dabei unterstützen, mögliche vorurteilsgeleitete Situationen strukturierter einzuordnen.

### Nutzen der Leitfragen

Für dieses Handbuch wurden die Vorurteilsindikatoren in praxisnahe Leitfragen übersetzt, die keine in sich geschlossene Liste darstellen, sondern für den eigenen Kontext ergänzt oder angepasst werden können. Sie dienen nicht der Beweisführung, sondern der sensiblen Einordnung, der Selbstreflexion und der fachlichen Orientierung. Sie können u. a. dabei helfen, Situationen strukturiert zu reflektieren, mögliche vorurteilsbezogene Motive in den Blick zu nehmen, vorschnelle Bagatellisierung zu vermeiden, Gesprächs- und Klärungsprozesse vorzubereiten und Fälle für die weitere Prüfung zu strukturieren. Zudem können sie als Unterstützung für Dokumentation und kollegiale Fallberatung oder auch als Lernhilfe in Teams und Fortbildungen dienen.

Sie können sowohl für Situationen im internen Arbeitsumfeld (z.B. Team, Führung, Auswahlverfahren, Leistungsbewertung) als auch für Situationen im Kontakt mit Bürger\*innen, Klient\*innen oder Kund\*innen herangezogen werden.

### Relevante Anwendungshinweise

Je nach Kontext unterscheiden sich rechtliche Zuständigkeiten und Handlungsmöglichkeiten. Die Leitfragen ersetzen keine rechtliche Prüfung und keine formale Fallbewertung. Ob ein Vorfall rechtlich als Diskriminierung im Sinne des AGG oder anderer Rechtsnormen einzuordnen ist, bedarf einer gesonderten Prüfung durch zuständige Stellen.

Nicht jede bejahte Leitfrage bedeutet automatisch, dass ein rassistisches Motiv vorliegt. Umgekehrt kann antimuslimischer Rassismus auch dann vorliegen, wenn nur wenige Indikatoren sichtbar sind. Auch müssen nicht alle Fragen zutreffen. Oft ergibt sich ein Bild erst aus mehreren Hinweisen im Zusammenspiel.

Wichtig ist auch: Antimuslimischer Rassismus kann vorliegen, auch wenn die betroffene Person nicht muslimisch ist – entscheidend ist die Zuschreibung (Othering). Darüber hinaus zeigt die Erfahrung in der Beratungspraxis auch, dass Personen teilweise antimuslimischen Rassismus nicht als solchen erkennen oder einstufen. Dennoch kann er vorliegen.



### HINWEIS

**Im Beschwerdefall oder bei Verdacht auf Diskriminierung sollten immer die zuständigen Stellen einbezogen werden, z. B.:**

- interne AGG-Beschwerdestellen
- Gleichstellungs- oder Diversitybeauftragte
- Antidiskriminierungs- und Gewaltopferberatungsstellen
- externe (Fach-)Beratungsstellen
- rechtliche Beratungsangebote

Eine Auswahl möglicher Anlauf- und Beratungsstellen ist in diesem Handbuch zu finden.

(→ **Anlauf- und Beratungsstellen, S. 62**)

**Leitfragen zur Einordnung im Arbeitskontext**

Kategorie	Woran kann es sich zeigen?	Leitfragen für die Praxis	Typische Kontexte
<b>1. Wahrnehmung durch Betroffene und Zeug*innen</b>	Betroffene berichten von Abwertung oder Othering (z. B. „so reden sie nur mit mir“); Zeug*innen beobachten ungleichen Ton oder Ausschluss; Rückmeldungen werden relativiert („war Spaß“).	Wie beschreibt die betroffene Person die Wirkung? Gibt es Beobachtungen Dritter? Wurde die Wahrnehmung ernst genommen?	Team, Beratung, Servicekontakt, Telefon, Wartebereich
<b>2. Zuschreibung(en)</b>	Religion wird aus Merkmalen abgeleitet (z. B. Name → „muslimisch“); aus der (vermeintlichen) Zugehörigkeit werden Haltungen, Einstellungen und Meinungen abgeleitet (z. B. Muslime seien intolerant gegenüber anderen Religionen/Gruppen); sichtbare Zeichen werden gedeutet (z. B. Kopftuch: die Trägerin sei besonders radikal oder streng); Gruppenadressierung („Sie als Muslim ...“ oder der Person wird ein Sprechen für eine gesamte Gruppe abverlangt: „Bei euch ist es doch so und so“)	Wurde Religion/ Herkunft unterstellt? Werden aus der vermeintlichen Zuschreibung bestimmte Haltungen, Einstellungen und/ oder Meinungen abgeleitet?	Bewerbung, Beratung, Schule, Schalter, Kund*innenkontakt
<b>3. Sprache, Begriffe, Gesprächsrahmung</b>	Pauschalisierungen/Stereotype (z. B. „bei euch ist das so“); religiöse Wertzuschreibung; homogenisierende Sprache („die Muslime“); gruppenbezogene „Witze“	Welche Begriffe/ Deutungsrahmen wurden genutzt? War Religion sachlich relevant? Werden Werte pauschal zugeschrieben?	Teamgespräch, Führung, Fallbesprechung, Kundenkontakt
<b>4. Symbole, Zeichen, Gegenstände</b>	Abwertende Zeichen/Codes (z. B. Sticker, Schmiererei); provokative Platzierung (z. B. Gegenstand am Arbeitsplatz); abwertende Memes/ Profilbilder	Gibt es Symbole/ Codes mit Abwertungsbezug? Wirkt die Platzierung gezielt oder wiederholt?	Arbeitsplatz, Gebäude, Chats, Social Media
<b>5. Zeitlicher Kontext</b>	Vorfall nach polarisierender Debatte (z. B. Medienbericht); Häufung nach Ereignis; Nähe zu religiösen Anlässen (z. B. Ramadan)	Gibt es eine zeitliche Nähe zu Debatten/ Ereignissen? Könnte der Diskurs die Situation beeinflusst haben?	Öffentlichkeit, Service, Einrichtung
<b>6. Ort &amp; Umfeld</b>	Nähe zu muslimisch gelesenen Orten (z. B. Moschee); Veranstaltungskontext; Stadtteil wird markiert bzw. problematisiert („da wohnen viele ...“, Zuschreibung als „Problembezirk“)	Spielt der Ort symbolisch eine Rolle? Gibt es einen Veranstaltungs- oder Umfeldbezug?	Außendienst, Quartier, Einrichtung

<p><b>7. Muster &amp; Wiederholung</b></p>	<p>Wiederkehrende ähnliche Vorfälle (z. B. gleiche Kommentare); mehrere Beschwerden; Serien kleiner Grenzverletzungen</p>	<p>Gibt es Wiederholungen oder Parallelen? Erkennen wir ein Muster?</p>	<p>Team, Standort, Serviceeinheit</p>
<p><b>8. Verhalten/ Profil der verursachenden Person</b></p>	<p>Frühere abwertende Aussagen (z. B. Social-Media-Post); wiederholtes Grenzverhalten; bekannte Nähe zu vorurteils-geprägten bzw. rechten und/ oder verschwörungs-ideologischen Gruppen</p>	<p>Gibt es Vorverhalten oder Muster? Wiederholt sich das Verhalten?</p>	<p>Team, Öffentlichkeit, Online, Chat</p>
<p><b>9. Arbeitswelt: Auswahl, Zugang, Bewertung, Entscheidungspraxis</b></p>	<p>Ungleiche Leistungsbewertung (z. B. strengere Maßstäbe); „Passung/ Teamfit“ ohne Kriterien; zusätzliche Nachweise; selektive Kontrolle</p>	<p>Sind Kriterien transparent und einheitlich? Werden gleiche Leistungen gleich bewertet? Gibt es sachliche Begründungen?</p>	<p>Bewerbung, Beförderung, Dienstplanung, Antragsprüfung</p>
<p><b>10. Kleidung &amp; sichtbare Religionsbezüge</b></p>	<p>Religiös konnotierte Kleidung wird anders bewertet (z. B. Kopftuch vs. Kappe); wechselnde Begründungen; restriktivere Ausnahmepraxis</p>	<p>Gibt es klare Regeln – und gelten sie für alle gleich? Sind Begründungen stabil und nachvollziehbar? Wird Gleiches mit Ungleichem verglichen oder führen vermeintliche Gleichbehandlungen zu Ausschlüssen einer bestimmten Minderheit?</p>	<p>Dresscode, Einlass, Kundenservice, Ausschluss aus Berufspraxis mit Kundenkontakt</p>
<p><b>11. Machtgefälle &amp; institutionelle Rolle</b></p>	<p>Abwertung verstärkt durch Rolle (z. B. Amt entscheidet); geringere Glaubwürdigkeit; spürbare Abhängigkeit</p>	<p>Besteht ein Machtgefälle? Hat die Rolle die Wirkung verstärkt? Wurde fair geprüft?</p>	<p>Verwaltung, Personal, Führung</p>
<p><b>12. Organisationale Reaktion</b></p>	<p>Bagatellisierung („nicht so gemeint“); keine Dokumentation; schnelle Konfliktbeendigung; fehlende Zuständigkeit/ unklare Beschwerdewege</p>	<p>Wurde dokumentiert und geprüft? Wurde Schutz angeboten? Sind Beschwerdewege erkennbar? Stand Klärung vor Konfliktvermeidung?</p>	<p>Leitung, Personal, Fallmanagement</p>

# Übung: Antimuslimischen Rassismus erkennen – Praxisfälle prüfen

Die folgenden Praxisfälle werden in Fortbildungen und Workshops genutzt, um gemeinsam zu prüfen, ob und warum Hinweise auf antimuslimischen Rassismus vorliegen könnten. Sie stammen aus dokumentierten Situationen aus unterschiedlichen Lebensbereichen.

Ziel der Übung ist es, Zuschreibungsprozesse schneller zu erkennen, zwischen Eindruck und Begründung zu unterscheiden, Wirkung (neben Absicht) mitzudenken, Unsicherheit fachlich zu strukturieren und Reaktionsmöglichkeiten im Berufsalltag vorzubereiten. Dabei geht es nicht um schnelle Urteile oder rechtliche Bewertungen, sondern vielmehr um eine strukturierte fachliche Ersteinschätzung.

## Aufgabenstellung

Lesen Sie den jeweiligen Fall aufmerksam durch und prüfen Sie ihn anhand der Leitfragen:

- Welche Hinweise sprechen für eine mögliche antimuslimische Zuschreibung?
- Welche der o. g. Leitfragen sind hier besonders hilfreich?
- Welche Zuschreibungsmerkmale spielen eine Rolle (z. B. Name, Kleidung, Ort, Sprache)?
- Gibt es stereotype Verknüpfungen oder Pauschalisierungen?
- Welche Kontextfaktoren sind wichtig?
- Was ist eindeutig – was bleibt offen?
- Wie sollte in einem beruflichen Kontext damit umgegangen werden?

Auf S. 38 findet sich eine Zusammenfassung ausgewählter Impulse für die Einordnung (→ **Anregungen für die Auswertung**)

**Hinweis:** Einige der folgenden Beispiele enthalten diskriminierende und rassistische Sprache, Zuschreibungen oder Gewaltschilderungen. Diese werden hier nicht reproduziert, um zu verletzen, sondern um realistische Prüfungssituationen abzubilden.

## Fall 1: Das Bewerbungsgespräch

Eine Person bewirbt sich bei einer NGO für einen Job. Sie schildert folgende Äußerungen des zukünftigen Arbeitgebers: „Sie sind ja türkisch-muslimisch. Wie stehen Sie denn zu Transmenschen? Wissen Sie, wir hatten mal ein muslimisches Mädchen da, sie hatte ihr Kopftuch eigentlich abgelegt, immer wenn sie in der Einrichtung war (...). Eines Tages kam eine Transperson in die Einrichtung und plötzlich hat sie wieder angefangen, in der Einrichtung ihr Kopftuch zu tragen. Sehr spannende Dynamiken.“ Die Betroffene berichtet weiter: „Da ich weder sichtbare Muslima bin, noch dies im Gespräch oder im Lebenslauf erwähnt habe, ist allein der Schluss von türkisch auf muslimisch nicht korrekt (...). Im Lebenslauf stand auch nicht, dass ich türkisch bin. Nur im Sprachen-Abschnitt stehen sowohl Deutsch als auch Türkisch als Muttersprache-Niveau. Doch von meinem Namen wurde offensichtlich abgeleitet, dass ich ja auf keinen Fall deutsch sein kann. Die Frage nach der Meinung zu Transpersonen wäre legitim, wenn sie nicht im Zusammenhang mit der Religion gestellt worden wäre. Dies impliziert, dass von einer möglichen ablehnenden Haltung ausgegangen wird.“ (Meldung einer Betroffenen)

### Fall 2: Nach dem Einkaufen

Nach Angaben einer Sprecherin der Polizei war ein 40-Jähriger zusammen mit seinen sieben und neun Jahre alten Söhnen gerade im Begriff, einen türkischen Supermarkt (...) zu verlassen, als ein unbekannter Mann auf die drei zukam. Der Unbekannte soll den Vater unvermittelt als „Syrer“ und „Bomber“ betitelt haben. Dabei habe er auf eine auf der gegenüberliegenden Straßenseite gelegene Moschee gezeigt, die Familie angeschrien und bezichtigt, sie würden dort Bomben bauen. Im weiteren Verlauf, so die Sprecherin, sei daraus zunächst ein lauter Streit entstanden, in dessen Folge der Unbekannte dem Neunjährigen mit der flachen Hand ins Gesicht geschlagen haben soll. Der Vater habe daraufhin den mutmaßlichen Angreifer weggeschubst, woraufhin dieser ein Teppichmesser gezogen und Stichbewegungen in Richtung des 40-Jährigen gemacht habe. (Polizeimeldung, 20.02.2023)

### Fall 3: Der Badeseer

Eine junge Studentin, geboren und aufgewachsen in Deutschland, wollte in einem See baden gehen. Sie trug einen langen Badeanzug (einen Burkini) und ihr wurde der Einlass verwehrt, wobei sie mehrfach diskriminiert wurde: An der Kasse ließ eine Mitarbeiterin sie nicht rein und begründete dies ungefähr mit folgenden Worten: „Genau wie es in Ihrem Land nicht erlaubt ist, Badeanzug und Bikini zu tragen, ist hier nur übliche Badekleidung erlaubt.“ Danach wurde das Gespräch mit dem Inhaber gesucht, dieser nannte kurz drei Gründe, weshalb der Einlass verwehrt blieb: Ein Burkini sei unhygienisch, ein mit Wasser vollgesaugter Burkini erschwere die Rettung bei einem Badeunfall und „Ich bin hier der Chef und ich mag es nicht. Gehen Sie [...] woanders hin, aber hier nicht“.

### Fall 4: Der Sozialarbeiter

Ein muslimischer Student der Sozialen Arbeit ist für sein Anerkennungsjahr in einer städtischen Einrichtung tätig. Seine Kollegin – ebenfalls Studentin im Anerkennungsjahr – berichtet ihm, dass sie ein Angebot für die Jugendlichen organisieren möchte. Während eines Teammeetings fängt die Kollegin plötzlich lautstark an, sich über seine fehlende Unterstützung zu beschweren, und fügt hinzu, dass er sich Menschen anderen Glaubens gegenüber – und daher auch ihr – respektlos und arrogant verhalten würde. Als der Student sich verteidigen möchte, kommt es zu einer Diskussion im Team. Schließlich verlässt der Student den Raum. Im Nachgang lädt die Bereichsleitung die beiden Kolleg\*innen zu einem Klärungsgespräch ein. Der Betroffene schildert, dass es während des Gesprächs lediglich um die Frage gegangen sei, ob beide sich vorstellen könnten, weiterhin miteinander zu arbeiten, und der Fall schnell abgeschlossen werden sollte. Es gab weder eine Anerkennung der Diskriminierungserfahrung seitens der Bereichsleitung noch ein Angebot zur Stärkung des Betroffenen, z. B. im Rahmen eines externen Coachings oder Empowermenttrainings.

### Anregungen für die Auswertung

#### **Praxisfall 1 – das Bewerbungsgespräch: Bewerbungsgespräch mit religiöser Zuschreibung**

Welche Leitfragen sind hier besonders relevant?

- Wird eine religiöse Zugehörigkeit unterstellt?
- Erfolgt eine Zuschreibung über Namen und Herkunft?
- Wird Religion mit bestimmten Einstellungen verknüpft?
- Werden stereotype Annahmen formuliert?

Fachliche Orientierungseinordnung: deutliche Hinweise auf Zuschreibung.

Die religiöse Identität wird ohne Grundlage unterstellt und mit einer erwarteten ablehnenden Haltung verknüpft. Das ist ein typisches Muster stereotyper Zuschreibung. Die Frage selbst kann zulässig sein – problematisch ist die religiöse Rahmung.

#### **Praxisrelevanter Hinweis:**

In beruflichen Auswahlverfahren sind Zuschreibungen über Namen, Herkunft oder vermutete Religion besonders sensibel und in der Regel nicht sachbezogen.

#### **Praxisfall 2 – nach dem Einkaufen: Öffentlicher Angriff mit Moschee-Bezug**

Welche Leitfragen sind hier besonders relevant?

- Werden abwertende Zuschreibungen genutzt?
- Gibt es eine religiöse Bezugnahme (Moschee)?
- Wird Herkunft unterstellt?
- Liegt stereotype Feindbildsprache vor?
- Gibt es Gewalt im Zusammenhang mit Zuschreibung?

Fachliche Orientierungseinordnung: sehr starke Hinweise auf antimuslimisch rassistische Motivation.

Abwertende Sprache, religiöse Bezugnahme, Fremdzuschreibung und Gewalt treten gemeinsam auf. Das entspricht klaren Vorurteilsindikatoren.

#### **Praxisrelevanter Hinweis:**

Explizite Feindbildsprache in Verbindung mit religiösen Symbolorten ist ein starkes Motivsignal.

**Praxisfall 3 – der Badeseer:  
Verwehrter Einlass wegen Burkini**

Welche Leitfragen sind hier besonders relevant?

- Spielt sichtbare religiös konnotierte Kleidung eine Rolle?
- Werden kulturelle Gegenüberstellungen formuliert?
- Gibt es sachliche oder vorgeschobene Begründungen?
- Werden Regeln einheitlich angewendet?

Fachliche Orientierungseinordnung: Hinweise auf möglichen antimuslimischen Rassismus – Kontextprüfung erforderlich.

Die Ablehnung kann diskriminierend motiviert sein – entscheidend ist, ob die Begründungen sachlich haltbar und vergleichbar angewendet werden. Wechselnde Begründungen und pauschale Kulturverweise sind Warnsignale.

**Praxisrelevanter Hinweis:**

Ungleichbehandlung liegt häufig nicht in der Regel selbst, sondern in ihrer selektiven Anwendung, die zur Ausschließung nur einer bestimmten Art von Badebekleidung führt.

**Praxisfall 4 – der Sozialarbeiter:  
Teamkonflikt mit religiöser Zuschreibung**

Welche Leitfragen sind hier besonders relevant?

- Wird Religion als Erklärung für Verhalten genutzt?
- Werden Charaktereigenschaften religiös begründet?
- Gibt es stereotype Verallgemeinerung?
- Wie reagiert die Institution?

Fachliche Orientierungseinordnung: Hinweise auf stereotype Zuschreibung im Konfliktkontext.

Die religiöse Rahmung eines persönlichen Konflikts ist ein Hinweis auf Vorurteilswirkung. Die Motivlage ist nicht eindeutig belegbar – aber diskriminierungssensible, rassismuskritische Klärung wäre erforderlich gewesen.

**Praxisrelevanter Hinweis:**

Institutionelle Reaktionen sind Teil der Bewertung: Nicht nur der Vorfall, auch der Umgang damit ist relevant.

# Methode: Kollegiale Fallberatung

## **Beschreibung:**

Kollegiale Fallberatung (KFB) ist ein strukturiertes Beratungsgespräch in einer Gruppe von 5 bis max. 10 Personen, in dem ein\*e Teilnehmer\*in von den übrigen Teilnehmenden nach einem feststehenden Ablauf mit verteilten Rollen beraten wird – mit dem Ziel, Lösungen für eine konkrete berufliche Schlüsselfrage zu entwickeln. Im Rahmen der kollegialen Beratung besteht die Gelegenheit, Kommunikations-, Interaktions- und Frustrationsthemen des beruflichen Alltags aufzuarbeiten.

Fälle werden von den Teamer\*innen zielgruppenspezifisch mitgebracht, falls es in der Gruppe keine Praxisfälle gibt, die eingebracht werden.

Sonst gilt für die kollegiale Beratung:

Fälle können

- in der Vergangenheit liegen. Beispiel: „Mir ist Folgendes widerfahren und ich möchte es besprechen, um daraus lernen zu können ...“;
- in der Gegenwart liegen. Beispiel: „Derzeit ist meine Lage so und ich will wissen, wie ich mich verhalten kann ...“;
- in der Zukunft liegen. Beispiel: „In zwei Wochen habe ich ein wichtiges und brisantes Meeting. Was muss ich berücksichtigen, damit ich Erfolg habe?“

In der KFB wird v. a. eine individuelle, personenbezogene Perspektive eingenommen: „Wie kann ich ...?“ Durch welche Haltungen und Verhaltensweisen kann der\*die Einzelne stärkeren Einfluss (zurück-)gewinnen, um diese Aspekte zu verändern? Das bedeutet nicht, die äußeren Variablen zu ignorieren.

## Ablauf der Kollegialen Fallberatung

### ● PHASE 1 - SPONTANERZÄHLUNG (5 MINUTEN)

In der Spontanerzählung beschreibt die falldarstellende Person in Kürze die Situation.

#### ○ WAS PASSIERT?

Die falldarstellende Person schildert die Situation, die sie beschäftigt.

#### ○ LEITFRAGEN

Worum geht es? Wie stellt sich die Situation für die falldarstellende Person dar?

### ● PHASE 2 - SCHLÜSSELFRAGE (5 MINUTEN)

Die falldarstellende Person wird aufgefordert, eine Schlüsselfrage für die Beratung zu benennen.

#### ○ WAS PASSIERT?

Die falldarstellende Person benennt ihre Schlüsselfrage.

#### ○ LEITFRAGEN

Welchen Klärungswunsch hat die falldarstellende Person in Bezug auf ihre Situation?

### ● PHASE 3 - METHODENWAHL (5 MINUTEN)

Bei der Methodenwahl einigt sich die Gruppe auf eine Beratungsmethode aus der Sammlung von Beratungsmodulen, mit der sich die Schlüsselfrage bearbeiten lässt.

#### ○ WAS PASSIERT?

Eine Methode aus dem Methodenpool wird ausgewählt.

#### ○ LEITFRAGEN

Welche Beratungsmethode wählen wir aus?

### ● PHASE 4 - BERATUNG (10 MINUTEN)

Die Berater\*innen sammeln in der Beratungsphase ihre Ideen zur Schlüsselfrage der falldarstellenden Person.

#### ○ WAS PASSIERT?

Die Methode findet ihr Anwendung, die Berater\*innen äußern ihre Ideen.

#### ○ LEITFRAGEN

Was geben wir der falldarstellenden Person in Bezug auf ihre Schlüsselfrage mit?

### ● PHASE 5 - ABSCHLUSS (5 MINUTEN)

Zum Abschluss nimmt die falldarstellende Person zu den Beiträgen Stellung und zieht ein Resümee.

#### ○ WAS PASSIERT?

Die falldarstellende Person resümiert das Gehörte und nimmt abschließend Stellung.

#### ○ LEITFRAGEN

Was nimmt die falldarstellende Person aus der Kollegialen Beratung mit?

**Rolle falldarstellende Person**

<b>Bei der Spontanerzählung</b>	Geben Sie Informationen über Ihren Fall, beteiligte Personen, deren Beziehungen zueinander und über sich selbst.
<b>Bei der Schlüsselfrage</b>	Mit der Schlüsselfrage beginnt die Fokussierung von der Problembeschreibung zum Lösungsweg.
<b>Bei der Methodenwahl</b>	Sie haben das Vorschlagsrecht, seien Sie aber offen für andere Vorschläge.
<b>Bei der Beratung</b>	Nehmen Sie sich in dieser Phase zurück, nehmen Sie alle Beiträge ohne Kommentar oder Richtigstellung auf und überlassen Sie der Moderation mögliche Interventionen.
<b>Beim Abschluss</b>	Teilen Sie mit, wie es Ihnen geht und wie weit Sie einer Lösung nähergekommen sind. „Was ist mir klar geworden? Was war wichtig? Was werde ich jetzt konkret tun? Welche Ideen waren nützlich, welche nicht?“

**Rolle Moderation**

**Die Moderation achtet auf die Einhaltung der Zeit in der Kleingruppe.**

<b>Bei der Spontanerzählung</b>	Unterstützen Sie die falldarstellende Person durch sparsam erkundende Fragen darin, den äußeren Kontext des Falles zu beschreiben, die innere Erlebenswelt zu schildern und die Verbindungen zwischen beidem zu verdeutlichen
<b>Bei der Schlüsselfrage</b>	Erkundigen Sie sich bei der falldarstellenden Person, ob sie schon eine Schlüsselfrage weiß, und fragen Sie sie z. B. „Womit wollen Sie heute nach Hause gehen? Was ist Ihre Schlüsselfrage an uns? Welchen Auftrag haben Sie an die Berater*innen?“
<b>Bei der Methodenwahl</b>	Achten Sie darauf, dass diese Phase knappgehalten wird. Fragen Sie zunächst die falldarstellende Person, welche Methode sie sich wünscht, und dann das Team.
<b>Bei der Beratung</b>	Strukturieren Sie in dieser Phase nur wenig. Erläutern Sie am Anfang kurz die Regeln und erkundigen Sie sich zwischendurch bei der falldarstellenden Person, ob Beratungsrichtung, Methode, Atmosphäre und Aufnahmefähigkeit für sie noch stimmen.
<b>Beim Abschluss</b>	Fragen Sie die falldarstellende Person, welche Ideen für sie nützlich sein könnten und welche nicht. Nach der Bilanz der falldarstellenden Person bedanken Sie sich bei allen und beenden die Beratung.

**Rolle Berater\*innen**

<b>Bei der Spontanerzählung</b>	Achten Sie auf verschiedene Aspekte wie z. B. „Was wird berichtet, was wird ausgespart? Wo liegt der Fokus der Erzählung, wo nicht? Wird die Perspektive der anderen geschildert? Werden Gefühle thematisiert?“
<b>Bei der Schlüsselfrage</b>	Bitte respektieren Sie die Entscheidung der falldarstellenden Person für eine Schlüsselfrage. Sie prüfen dann, ob Sie sie verstehen und sich deren Beantwortung vorstellen können.
<b>Bei der Methodenwahl</b>	Sie können gegenüber der falldarstellenden Person auf einer alternativen Methode beharren, denn das Ziel der Kollegialen Beratung liegt ja in einem Perspektivenwechsel der falldarstellenden Person.
<b>Bei der Beratung</b>	Beziehen Sie sich mit Ihren Ideen hauptsächlich auf das Verhalten der falldarstellenden Person und dessen Auswirkungen. Folgende Regeln sollten Sie beachten: 1. Zeigen Sie sich wertschätzend gegenüber der falldarstellenden Person. 2. Bieten Sie möglichst unterschiedliche Perspektiven an. 3. Fassen Sie sich so kurz wie möglich, so lang wie nötig.
<b>Beim Abschluss</b>	Bei der Bilanz haben Sie keine besondere Aufgabe. Sofern Zeit ist, könnte allerdings noch ein Feedback von den Berater*innen geäußert werden: Sie erklären in der Runde, welche Anregungen Ihnen diese Beratung gegeben hat und was Sie für Ihre eigene Arbeitspraxis mitnehmen.

**Rolle beobachtende Person****Sie fassen in der Auswertung die Erkenntnisse aus der KFB für das Plenum zusammen.**

<b>Bei der Spontanerzählung</b>	Sie beobachten und protokollieren gegebenenfalls.
<b>Bei der Schlüsselfrage</b>	Sie beobachten und protokollieren gegebenenfalls.
<b>Bei der Methodenwahl</b>	Sie beobachten und protokollieren gegebenenfalls.
<b>Bei der Beratung</b>	Sie zeichnen die Ideenbeiträge schriftlich für die falldarstellende Person auf. Sofern die Dokumentation nicht darunter leidet, können Sie sich an der Beratung beteiligen.
<b>Beim Abschluss</b>	Sie geben der gesamten Gruppe Feedback darüber, was Ihnen in den sechs Phasen gut gelungen schien und welches Verhalten sich aus Ihrer Sicht nachteilig auf den Verlauf und das Ergebnis der Beratung ausgewirkt haben könnte.

Dabei beachten Sie als Beobachtende\*r die Regeln für ein gutes Feedback:

- Tragen Sie Ihr Feedback so vor, dass es für den/die Feedbacknehmer\*in annehmbar ist.
- Beschreiben Sie möglichst konkrete Verhaltensweisen, nicht vermeintliche Eigenschaften.
- Beschreiben Sie, was das erlebte Verhalten in Ihnen bewirkt hat.
- Geben Sie Feedback sowohl für störendes als auch für hilfreiches Verhalten.
- Nennen Sie wünschenswerte Alternativen für störendes Verhalten.
- Die feedbacknehmende Person hat die Freiheit, Feedback zu akzeptieren oder abzulehnen.

### Methoden, ihre Ziele und Leitfragen für die Kollegiale Fallberatung

Methode	Ziel	Beratungsfokus	Leitfrage
Brainstorming	Lösungsideen für die falldarstellende Person sammeln	lösungsorientiert	Was könnte man in einer solchen Situation alles tun?
Kopfstand-Brainstorming	Ideen in die Gegenrichtung der Schlüsselfrage produzieren	lösungsorientiert	Wie könnte die falldarstellende Person die Situation verschlimmern?
Ein erster kleiner Schritt	Den Anfang für einen Lösungsweg finden	lösungsorientiert und strukturierend	Was könnte der nächste kleine Schritt für die falldarstellende Person sein?
Gute Ratschläge	Empfehlungen für den weiteren Lösungsweg zusammentragen	lösungsorientiert	Welche Ratschläge habe ich für die falldarstellende Person?
Resonanzrunde	Feedback in Bezug auf die Spontanerzählungen	Anteil nehmend	Was löst die Fallerzählung bei mir an inneren Reaktionen aus?
Sharing	Bezug zu eigenen ähnlichen Erlebnissen herstellen	Anteil nehmend	An welche eigenen Erfahrungen erinnert mich die Falldarstellung?
Schlüsselfrage (er)finden	Schlüsselfrage für die falldarstellende Person finden	strukturierend und die Perspektive verändernd	Was könnte die Schlüsselfrage die falldarstellende Person (noch) sein?
Zwei wichtige Informationen	Die Informationen der Fallbeschreibung neu gewichten	strukturierend	Was sind für mich die beiden wichtigsten Informationen?
Kurze Kommentare	Stellungnahmen zum Geschehenen abgeben	Anteil nehmend und lösungsorientiert	Was ist mir an dem Inhalt oder der Art der Fallerzählung aufgefallen?
Erfolgsmeldung	Faktoren beschreiben, die zum Erfolg geführt haben	lösungsorientiert	Wie hat die falldarstellende Person ihren Erfolg wohl erreicht?

# Praxistransfer: Aktionsplan für den Arbeitsalltag

## Worum es bei dieser Übung geht

Antimuslimischer Rassismus zeigt sich im Arbeitsalltag oft nicht nur ganz offensichtlich in einzelnen Vorfällen, sondern auch weniger offensichtlich in Routinen, Sprache, Bewertungen oder Abläufen. Diese Übung unterstützt dabei, aus Wissen und Reflexion konkrete, realistische Handlungsschritte für den eigenen Arbeitskontext abzuleiten.

Der Aktionsplan eignet sich besonders:

- am Ende eines Workshops oder Trainings,
- nach der Arbeit mit Praxisfällen oder Leitfragen,
- als persönlicher Transfer in den Berufsalltag und
- zur Selbstverpflichtung in machbaren Schritten.

Ziel ist nicht der perfekte Veränderungsplan. Vielmehr geht es darum, die eigene Wahrnehmung für diskriminierungsrelevante Situationen sowie für antimuslimischen Rassismus im Arbeitsalltag zu schärfen, persönliche Handlungsfelder zu erkennen und realistische, handlungsorientierende Ziele im Blick zu behalten. Im Mittelpunkt steht also die bewusste Ausrichtung: Was betrifft meinen Arbeitskontext – und wo kann ich konkret ansetzen?

## Mein Aktionsplan

Bitte beantworten Sie die Fragen schriftlich und möglichst konkret.

### 1. MEIN ZIEL

Was möchte ich in meinem Arbeitsbereich diskriminierungssensibler gestalten – allgemein oder mit Blick auf antimuslimischen Rassismus?

---

---

### 2. MEIN AUSGANGSPUNKT (IST-ZUSTAND)

Wie erlebe ich die aktuelle Situation?

→ Was läuft bereits gut?

---

---

→ Wo sehe ich Unsicherheiten oder Herausforderungen?

---

---

→ Wo treten typische Risikosituationen auf?

(z. B. Sprache im Team, Bürger\*innenkontakt, Fallbewertung, Auswahlprozesse)

---

---

### 3. MEINE NÄCHSTEN SCHRITTE

Was kann ich konkret tun?

→ in der nächsten Woche: (klein, eher – durch mich – direkt umsetzbar)

---

---

→ in den nächsten 3 Monaten: (strukturell, ggf. abstimmungsbedürftig)

---

---

→ in den nächsten 12 Monaten: (entwickelnd, verankernd)

---

---

#### 4. RESSOURCEN & UNTERSTÜTZUNG

→ Welche Ressourcen brauche ich? (Zeit, Material, Wissen, Austausch etc.)

---

---

→ Wen kann ich einbeziehen? (Kolleg\*innen, Führung, Fachstelle, AGG-Kontakt, Diversity-Beauftragte etc.)

---

---

→ Wo hole ich mir (weitere) Unterstützung?

---

---

#### 5. ERGEBNISSE/ERFOLGE ERKENNBAR MACHEN

Woran merke ich, dass mein Schritt Wirkung zeigt?

→ Was ist dann konkret anders?

→ Was beobachte ich im Alltag?

→ Welche Rückmeldungen könnten sich verändern?

---

---

#### 6. MÖGLICHE HÜRDEN MITDENKEN

Was könnte die Umsetzung erschweren? (z.B. Zeitdruck, Teamkultur, Widerstand, fehlende Zuständigkeit, Unsicherheit in Gesprächen, institutionelle Abläufe etc.)

---

---

Wie kann ich damit umgehen, ohne mich zu überfordern?

---

---

## Abschluss und Einordnung

### Realitätsrahmung: Gute Vorsätze treffen auf Alltag

Ideen entstehen häufig im Lern- oder Reflexionsraum – ihre Umsetzung findet im Arbeitsalltag statt. Dort wirken reale Rahmenbedingungen: eingespielte Routinen, bestehende Prozesse, Zeitdruck, unterschiedliche Haltungen im Team oder andere Prioritäten der Führung. Nicht alle sind gleichzeitig bereit für Veränderungen, nicht alle verfolgen die gleichen Vorstellungen und nicht alle arbeiten (und verändern sich) im gleichen Tempo.

Diskriminierungssensibles und rassismuskritisches Handeln – auch mit Blick auf antimuslimischen Rassismus – muss deshalb nicht mit großen Strukturveränderungen beginnen. Oft liegt der wirksamste Ansatz im eigenen Einflussbereich: in bewusster Wahrnehmung, in der eigenen Sprache, im Nachfragen statt Zuschreiben, im achtsamen Reagieren auf Situationen.

Nicht jeder Schritt braucht Abstimmung auf Organisationsebene. Vieles beginnt im Kleinen und Persönlichen.

Arbeitsabläufe, Teamkulturen und Hierarchien können Vorhaben verlangsamen oder erschweren. Das bedeutet kein Scheitern und auch nicht unbedingt, dass ein Ziel falsch gewählt war. Es bedeutet lediglich, dass Veränderung oft mit Widerstand einhergeht, Anpassung, Verbündete und manchmal mehrere Anläufe erfordert. Kleine, wiederholte und realistisch umsetzbare Schritte sind oft nachhaltiger als große, nicht umsetzbare Pläne.

Wenn aus Aufmerksamkeit erste bewusste Handlungen werden, ist bereits etwas in Bewegung – und das ist ein tragfähiger Ausgangspunkt für Praxisentwicklung.

## Selbstfürsorge ist Teil professionellen Handelns

Diskriminierungssensibles und rassismuskritisches Handeln kann herausfordernd sein. Es berührt Werte, Haltungen, macht Spannungsfelder sichtbar und führt mitunter zu (neuen) Konflikten. Um handlungsfähig zu bleiben, ist es wichtig, gut für die eigene Kraft, Klarheit und Abgrenzung zu sorgen.

Professionell handeln heißt nicht, alles allein tragen oder sofort lösen zu müssen. Es heißt vielmehr, die eigenen Möglichkeiten realistisch einzuschätzen – und bewusst mit den eigenen Ressourcen umzugehen.

Dabei können folgende Fragen hilfreich sein:

- Was hilft mir, in meiner Kraft zu bleiben?
- Wo sind meine fachlichen und persönlichen Grenzen?
- Wo darf ich Stopp sagen – für mich und respektvoll gegenüber anderen?
- Welche Situationen muss ich nicht allein klären?
- Wo kann ich Verantwortung teilen oder weitergeben?
- Wer kann mich entlasten oder fachlich unterstützen?

Auch kleine Schritte zählen. Wahrnehmung, Nachfragen, ein klärender Satz oder eine bewusste sprachliche Entscheidung sind bereits wirksame Beiträge. Es ist sinnvoll, solche persönlichen Fortschritte wahrzunehmen und anzuerkennen.

Diskriminierungssensibles Handeln ist kein Einzelkampf, sondern Teil professioneller Praxis – getragen von gemeinsamer Verantwortung und gegenseitiger Unterstützung.



## BEISPIELHAFTE ERGEBNISSE AUS PRAXIS-AKTIONSPLÄNEN

Die folgenden Beispiele zeigen, wie unterschiedlich und alltagsnah nächste Schritte aussehen können – von persönlicher Sprachsensibilität bis zu strukturellen Impulsen im Team.

### Kleine Schritte

- Ich achte bewusster auf meine eigene Sprache (vor allem in Bezug auf ...).
- Ich nutze die Leitfragen bei unklaren Situationen.
- Ich frage nach, statt vorschnell einzuordnen.
- Ich spreche pauschalisierende Aussagen in ruhigem Ton an.

### Mittlere Schritte

- Ich bringe eine kurze Fallreflexion ins Teammeeting ein.
- Ich kläre, wo unsere Beschwerdewege dokumentiert sind.
- Ich nehme an Fortbildungen teil.
- Ich rege eine kurze Sensibilisierung im Team an.
- Ich vernetze mich mit Verbündeten und prüfe, ob und wie ich interne Entwicklungsmaßnahmen unterstützen kann.

### Weitergehende Schritte

- Ich stoße eine Fortbildung zum Thema an.
- „Ich arbeite an transparenteren Entscheidungskriterien mit.“
- „Ich entwickle mit Kolleg\*innen eine sprachliche Orientierungshilfe.“

# Übungen zur persönlichen Selbstreflexion

## **Ausgewählte Übungen zur Selbstreflexion als Grundlage diskriminierungssensiblen Handelns**

### Ziel der Übungen

Eigene Wahrnehmungsmuster, Bewertungen und Reaktionen entstehen über viele Jahre hinweg – geprägt durch Sozialisation, institutionelle Rahmenbedingungen, politische Diskurse, Medien und persönliche Erfahrungen. Entsprechend verändern sie sich nicht durch eine einzelne Übung oder Erkenntnis. Selbstreflexion kann hier wichtige Lernprozesse anstoßen – als fortlaufende Auseinandersetzung mit der eigenen Perspektive und dem eigenen Handeln.

Reflexion bedeutet, innezuhalten, Wahrnehmungen zu prüfen und neue Erkenntnisse bewusst zu integrieren. Im Mittelpunkt stehen dabei nicht Perfektion oder der Anspruch einer „fehlerfreien Haltung“, sondern Lernbereitschaft und Verantwortungsübernahme. Diskriminierungssensibles Handeln entwickelt sich dort, wo Rückmeldungen angenommen, eigene Leerstellen erkannt und Positionen weiterentwickelt werden. Irritationen und Unsicherheiten sind dabei oft produktive Ausgangspunkte für vertieftes Verstehen.

### **Chancen & Grenzen von Übungen mit Fokus Selbstreflexion**

Die folgenden Übungen sollen in diesem Prozess Impulse dafür bieten, die eigene Prägung und Positionierung im Kontext von antimuslimischem Rassismus bewusster wahrzunehmen. Sie unterstützen dabei, Denkmuster, Zuschreibungen und Handlungsspielräume differenzierter zu betrachten und die Sensibilität für strukturelle wie alltägliche Diskriminierungsformen zu schärfen.

Die Methoden stammen aus der diskriminierungssensiblen Bildungsarbeit und werden in der Regel mit professioneller Begleitung ausgewertet. Besonders wirksam wird Reflexion im Austausch – etwa in Trainings, kollegialen Gesprächen oder fachlicher Begleitung. Eigenständige Bearbeitung kann ein hilfreicher Einstieg sein, ersetzt jedoch nicht den dialogischen Lernprozess. Nutzen Sie die Fragen daher als Denk- und Lernimpulse – nicht als abschließende Bewertung Ihrer Haltung oder Kompetenz. Austausch über die eigene Reflexion mit Kolleg\*innen sowie Fortbildungen vertiefen den Erkenntnisgewinn.

Bei der eigenständigen Bearbeitung gilt:

#### CHANCEN

- fördert das Bewusstsein für eigene Perspektiven und Prägungen
- ermöglicht erste Aha-Momente
- unterstützt verantwortungsvolles Handeln im Alltag
- kann Lernprozesse anstoßen

#### GRENZEN

- Leerstellen/Wissenslücken bleiben oft unerkannt
- emotionale Reaktionen sind ohne Austausch möglicherweise schwer einzuordnen
- Selbstdeutungen können vorschnell oder vereinfachend ausfallen
- strukturelle Dimensionen werden ohne Dialog häufig unterschätzt

**ÜBUNG 1:**  
**VIER SEITEN DER DISKRIMINIERUNG**

ZIEL UND KURZBESCHREIBUNG

Diese Übung unterstützt dabei, unterschiedliche Rollen in Diskriminierungssituationen zu reflektieren: als beobachtende, betroffene, ausübende und eingreifende Person. Im Fokus stehen die jeweils erlebten Wahrnehmungen, Gefühle, innere Bewertungen und tatsächlichen Handlungsspielräume.

Diese Übung kann emotionale Erinnerungen aktivieren. In Trainingssettings wird sie daher üblicherweise begleitet durchgeführt und ausgewertet. Bei der eigenständigen Durchführung empfiehlt es sich, eigene Grenzen gut im Blick zu behalten, belastende Situationen nicht zu detailliert zu durchleben sowie Erkenntnisse als Lernimpuls zu betrachten, nicht als Selbstbewertung.

ANLEITUNG

Erinnern Sie sich an konkrete Situationen aus Ihrem Arbeits- oder Privatleben, in denen Sie mit Diskriminierung konfrontiert waren. Das können sowohl Situationen sein, die langfristig Bestand haben, als auch flüchtige Momente.

Finden Sie Beispiele für die folgenden Szenarien und notieren Sie in der Vorlage stichwortartig:

- Diese Gefühle hatte ich (ggf. auch danach)
- Diese Gedanken hatte ich
- Das hat mein Handeln stärkend beeinflusst
- Das hat mich gehemmt

Es geht nicht um „richtig oder falsch“, sondern um Muster, Einflussfaktoren und Lernpunkte.

→ Eine Situation, in der ich Diskriminierung erlebt habe

.....

.....

.....

.....

→ Eine Situation, in der ich Zeug\*in einer Diskriminierung war und nicht eingeschritten bin

.....

.....

.....

.....

→ Eine Situation, in der ich diskriminiert habe

.....

.....

.....

.....

→ Eine Situation, in der ich Zeug\*in einer Diskriminierung war und eingeschritten bin

.....

.....

.....

.....

## AUSWERTUNG & EINORDNUNG

Betrachten Sie Ihre Notizen vergleichend und fragen Sie sich:

- Was fällt mir auf, wenn ich meine Gefühle in den 4 Feldern vergleiche?
- In welcher Rolle fiel es mir am leichtesten, zu reagieren oder mich zu positionieren? In welcher am schwersten?
- Wo habe ich Handlungsspielräume gesehen? Wo nicht?
- Welche Faktoren fördern mein Eingreifen? (z. B. Rolle, Fachwissen, Rückhalt, klare Regeln, Verbündete)
- Welche Faktoren hemmen mein Eingreifen? (z. B. Hierarchie, Unsicherheit, Gruppendruck, Zeitdruck, unklare Zuständigkeit)
- Welche inneren Rechtfertigungen oder Zweifel tauchten auf?
- Was würde ich heute anders einordnen oder anders machen?
- Welche Unterstützung hätte mir geholfen?
- Welches Learning nehme ich aus der Reflexion für zukünftige Situationen mit?

Diese Übung stärkt Perspektivbewusstsein und Handlungsklarheit für zukünftige Situationen. Sie macht sichtbar, dass Reaktionen auf Diskriminierung nicht nur von der Haltung abhängen, sondern auch stark von Kontext, Position, Sicherheit, Wissen und Unterstützung beeinflusst werden. Die Ergebnisse dieser Übung können daher sehr unterschiedlich ausfallen. Nicht die „richtige“ Antwort ist entscheidend, sondern die erkennbaren Muster und Einflussfaktoren.

Wenn Ihnen z. B. spontan keine passende Situation einfällt, kann das verschiedene Gründe haben: Vielleicht wurden vergleichbare Situationen bisher nicht als Diskriminierung wahrgenommen, vielleicht liegen sie länger zurück oder wurden schnell innerlich beiseitegeschoben. In diesem Fall kann es hilfreich sein, auch

kleinere Irritationsmomente oder Unsicherheiten einzubeziehen – nicht nur deutlich erkennbare Vorfälle.

Bei den notierten Gefühlen lohnt sich ein genauer Blick: Häufig genannt werden z. B. Unsicherheit, Irritation, Ärger, Hilflosigkeit, Traurigkeit oder Überforderung. Solche Reaktionen können Hinweise darauf geben, welche inneren Spannungen oder Entscheidungsdilemmata in Diskriminierungssituationen wirken. Gefühle sind hier keine Bewertungen, sondern Informationsquellen.

Auch unterschiedliche Antworten auf die Reflexionsfragen sind erwartbar. Typische Erkenntnisse können sein:

- Eingreifen fällt leichter bei klarer Rolle oder Rückhalt
- Hierarchie und Gruppendruck hemmen Reaktionen häufig
- Wissen und Sprache erhöhen die Handlungssicherheit
- Betroffenheit und Beobachtung lösen ähnliche innere Prozesse aus
- Handlungsspielräume werden oft erst im Rückblick sichtbar

Wichtig ist nicht, ob Sie „optimal“ reagiert haben, sondern was Sie über Ihre Bedingungen für Handeln oder Nicht-Handeln erkennen. Daraus lassen sich persönliche Lernpunkte ableiten, zum Beispiel:

- Welche Unterstützung brauche ich, um eher einzugreifen?
- Welche Signale möchte ich künftig früher wahrnehmen?
- Welche Form kleiner Intervention passt zu mir?
- Wo kann ich mir Verbündete suchen?

Die Übung dient damit nicht der Selbstbewertung, sondern der Vorbereitung auf zukünftige Situationen – und stärkt damit ggf. auch die Grundlage für diskriminierungssensibles und verantwortungsbewusstes Handeln im Berufsalltag.

## ÜBUNG 2: EIGENE POSITIONEN UND PRIVILEGIEN ERKENNEN

### ZIEL UND KURZBESCHREIBUNG

Die Übung unterstützt dabei, die eigene gesellschaftliche Position(iertheit) entlang verschiedener Zugehörigkeiten sichtbar zu machen. Sie zeigt, wo Menschen eher von strukturellen Vorteilen profitieren und wo eher Benachteiligung wirkt. Dadurch wird verständlicher, dass Wahrnehmung, Bewertung und Entscheidungsspielräume nicht neutral entstehen, sondern meist von der eigenen bzw. zugeschriebenen Position und damit ggf. verbunden Privilegien mitgeprägt sind (→ **Gesellschaftliche Machtverhältnisse und ihre Wirkungsweisen, S. 13**).

Im Kontext von antimuslimischem Rassismus kann die Übung im Besonderen dabei unterstützen, zu erkennen, wie Zuschreibungen, Herkunftsannahmen bzw. sichtbare Differenz gesellschaftlich unterschiedlich bewertet werden – und wie sehr die eigene Perspektive diese Bewertung beeinflusst.

Die Darstellung nutzt vereinfachte Gegenpole zwischen tendenziell privilegierten und tendenziell benachteiligten Positionen. Diese Vereinfachung bildet individuelle Lebensrealitäten nicht vollständig ab. Viele Positionen liegen dazwischen oder verändern sich je nach Kontext. Gesellschaftliche Bewertungen orientieren sich jedoch häufig an genau solchen vereinfachten Mustern.

### AUFGABE UND DURCHFÜHRUNG

- Ordnen Sie sich in jeder Kategorie spontan einer Position zu.
- Markieren Sie die für Sie passendste Position farblich.
- Wenn nichts genau passt: Zwischenposition markieren oder ergänzen.
- Arbeiten Sie intuitiv – es gibt keine richtigen oder falschen Antworten.
- Irritation oder Unsicherheit sind normale und erwünschte Reflexionssignale.

### REFLEXIONSFRAGEN ALS AUSWERTUNGSHILFE

Betrachten Sie das Gesamtbild. Interessant ist weniger jede einzelne Zuordnung als das entstehende Muster.

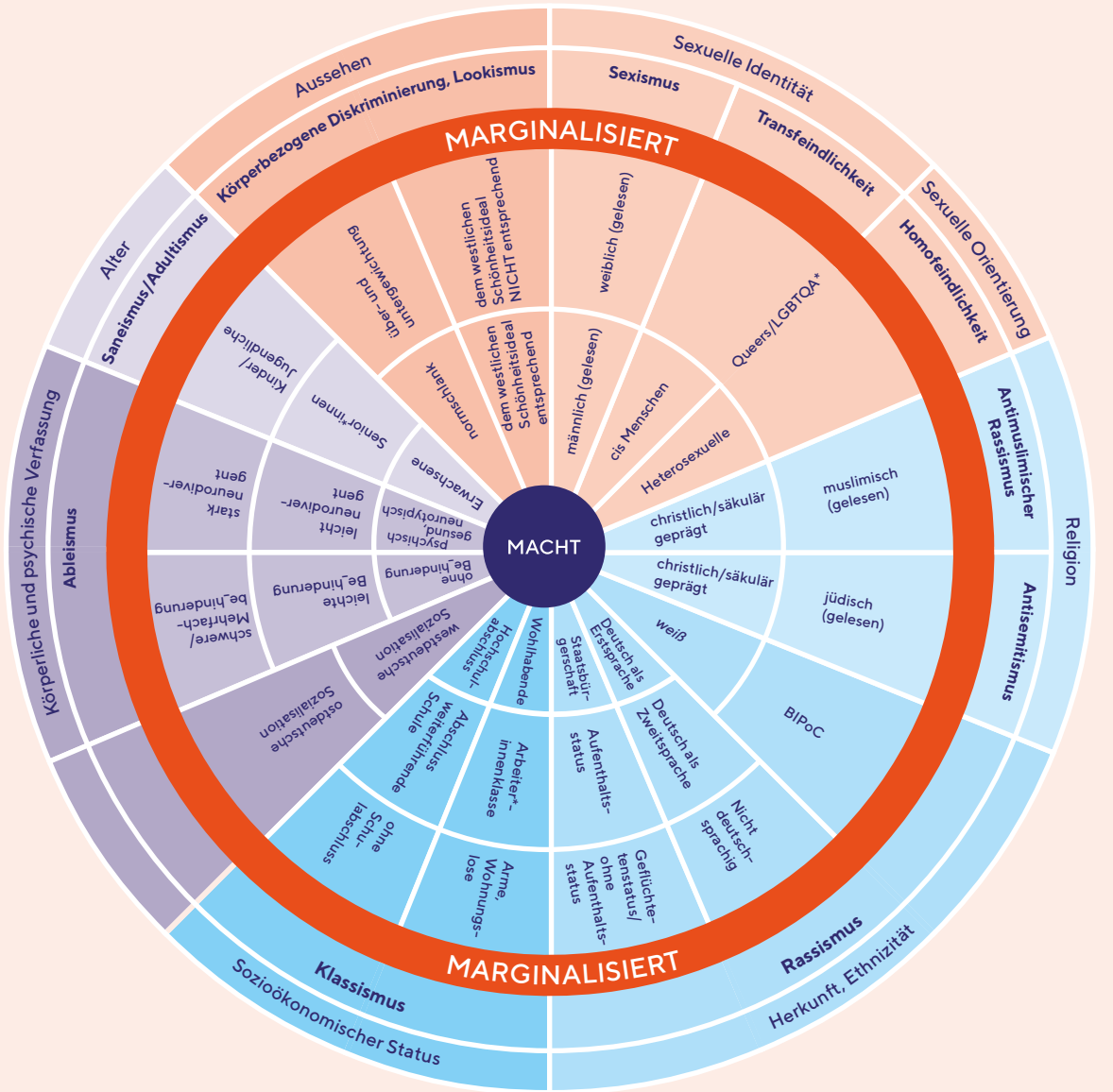
Achten Sie auf Folgendes:

- Wo fiel die Zuordnung leicht?
- Wo entstand Unsicherheit oder Widerstand? Diese können darauf hinweisen, dass Kategorien zu grob sind, mehrere Zugehörigkeiten gleichzeitig wirken oder Positionen stark kontextabhängig sind.
- Bei welchen Merkmalen war Ihre Zuordnung eindeutig? Und bei welchen hängt sie stark von Situation oder Kontext ab?
- Wo zeigen sich Häufungen privilegierter oder benachteiligter Positionierungen?
- Wo ergibt sich ein gemischtes Bild?

Hilfreich zur Einordnung können folgende Leitfragen sein:

- Wo erlebe ich gesellschaftliche Selbstverständlichkeit?
- Wo muss ich eher mit Zuschreibung oder Infragestellung rechnen?
- Wo hängen meine Erfahrungen stark vom Kontext ab?
- Und wo zeigt sich ein gemischtes oder widersprüchliches Bild?

Rad der Macht und Privilegien



Quelle: Initiativbüro „Gutes Aufwachsen mit Medien“ c/o Stiftung Digitale Chancen (2024): An alle gedacht?! Medienpädagogik intersektional gestalten und Beteiligung aller ermöglichen. Rad der Privilegien und Macht, Angepasste Version „Wheel of Privilege & Power“ der Illustratorin Sylvia Duckworth, [online] [www.gutes-aufwachsen-mit-medien.de/fileadmin/images\\_gamm/Meldungen/GAmM-Broschuere\\_zu\\_Intersektionalitaet/Rad\\_der\\_Privilegien\\_und\\_Macht.pdf](http://www.gutes-aufwachsen-mit-medien.de/fileadmin/images_gamm/Meldungen/GAmM-Broschuere_zu_Intersektionalitaet/Rad_der_Privilegien_und_Macht.pdf)

## EINORDNUNG DER ERGEBNISSE

Oft wird sichtbar, dass Menschen zugleich privilegierte und benachteiligte Positionen innehaben. Das ist normal und entspricht der gesellschaftlichen Realität. Die Verteilung kann jedoch unterschiedlich ausfallen: Manche erkennen viele normnahe oder strukturell begünstigte Positionen, andere deutlich mehr Bereiche, in denen mit Zuschreibung, höherer Rechtfertigungsanforderung oder geringerer Passung zu institutionellen Erwartungen zu rechnen ist. Häufig entsteht auch ein gemischtes Profil.

Viele privilegierte Positionen bedeuten meist, dass Regeln, Verfahren und Kommunikationsformen häufiger zur eigenen Lebensrealität passen. Entscheidungen wirken dann leichter zugänglich und selbstverständlich. Privilegierte Positionen werden häufig nicht als Privileg wahrgenommen, sondern als Normalität oder Selbstverständlichkeit. Gerade deshalb ist bewusste Selbstreflexion ein fortlaufender Prozess und kein einmaliger Erkenntnisschritt. Weniger privilegierte Positionen können dagegen mit stärkerer Beobachtung, Rechtfertigungsdruck, geringerer Fehlertoleranz oder eingeschränkteren Zugängen verbunden sein. Im Zusammenhang mit antimuslimischem Rassismus betrifft dies insbesondere Personen, die als muslimisch gelesen werden oder religiösen Zuschreibungen ausgesetzt sind.

## PRAXISTRANSFER: VON PRIVILEGIEN ZUR VERANTWORTUNG

Die ungleiche Verteilung von Machtverhältnissen und Privilegien ist Ausdruck struktureller Bedingungen – kein persönlicher Vorwurf. Daraus ergibt sich jedoch ein professioneller Auftrag: Wer über mehr Passung, Einfluss oder Entscheidungsspielraum verfügt, kann diese Position bewusst nutzen, um Verfahren fairer zu gestalten, Perspektiven einzubeziehen und Benachteiligung nicht zu verstärken.

Die Übung hilft zu erkennen, wo solcher Spielraum besteht – auch wiederkehrend, situativ oder kontextabhängig – und wie er verantwortungsvoll genutzt werden kann, etwa in Entscheidungs-, Bewertungs- oder in Führungs- und Teamkontexten. Sie soll dabei unterstützen, eigene Normannahmen zu erkennen, Bewertungsmaßstäbe bewusster zu prüfen und betroffene Perspektiven gezielter einzubeziehen. Daraus kann ein professioneller Handlungsauftrag entstehen: nicht nur fair zu entscheiden, sondern auch aktiv unterstützend zu handeln, wenn Benachteiligung sichtbar wird.

Reflexionsimpulse für die Arbeitspraxis:

- Wo verfüge ich über Verantwortung, Entscheidungs- oder Bewertungsspielräume – auch in Bereichen, in denen ich nicht privilegiert bin?
- An welchen Stellen beeinflusse ich Verfahren, Zugänge oder Beurteilungen?
- Wie kann ich vorhandene Macht konstruktiv nutzen – unterstützend (● **Glossar: Allyship**) und strukturell fair (● **Glossar: Powersharing**)?
- Wie kann ich zu nachvollziehbaren und diskriminierungssensibleren Entscheidungsprozessen beitragen?
- Wie kann ich Benachteiligung aktiv entgegenwirken?

# HANDELN

# 3



Auseinandersetzung  
mit antimuslimischem Rassismus  
als Querschnittsaufgabe  
professioneller Praxis

# Überblick zentraler Handlungsansätze und Strategien

Antimuslimischer Rassismus ist weder ein Randphänomen noch ein rein individuelles Problem. Er entfaltet seine Wirkung auf individueller, institutioneller und struktureller Ebene.

Empirische Studien und fachliche Analysen zeigen, dass er in unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen wirksam wird – etwa in Alltagssituationen, am Wohnungsmarkt, in Behörden, in institutionellen Verfahren und/oder in öffentlichen Diskursen. Entsprechend vielfältig sind die Arbeitsfelder, in denen er thematisiert, dokumentiert und bearbeitet wird: in Bildung und Qualifizierung, in Beratung und Unterstützung, im Monitoring und in der Datenerhebung, in der zivilgesellschaftlichen Vernetzung, in der wissenschaftlichen Analyse sowie in institutionellen und politischen Kontexten. Wirksame Strategien entstehen dort, wo diese unterschiedlichen Ebenen fachlich aufeinander bezogen und in ihrer jeweiligen Rolle verstanden werden.

Diese thematische Bandbreite macht deutlich: Die Auseinandersetzung mit antimuslimischem Rassismus ist eine fachübergreifende und gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Sie betrifft unterschiedliche Berufsgruppen, Zuständigkeiten und Ebenen – die jeweils eigene Rollen, Verantwortlichkeiten und Entscheidungsspielräume mit sich bringen.

## **Verwaltungshandeln im besonderen institutionellen Rahmen**

Der Arbeitskontext Verwaltung nimmt in diesem Gefüge eine besondere Rolle ein. Behörden und öffentliche Einrichtungen handeln im Rahmen gesetzlicher Aufträge, verbindlicher Verfahren und rechtsstaatlicher Prinzipien. Entscheidungen betreffen Zugänge zu Leistungen, Schutzrechten und Teilhabemöglichkeiten. Gerade deshalb kommt diskriminierungssensiblen Verwaltungshandeln eine besondere Bedeutung zu: Es berührt Fragen der Gleichbehandlung, Verfahrensgerechtigkeit und institutionellen Vertrauensbildung.

Praxiserfahrungen sowie einschlägige Studien zeigen, dass Diskriminierungserfahrungen auch im Kontakt mit staatlichen Stellen berichtet werden. Dies unterstreicht die Notwendigkeit, Wahrnehmung, Einordnung und Entscheidungsprozesse kontinuierlich fachlich zu reflektieren und weiterzuentwickeln – nicht als zusätzliche Aufgabe, sondern als integraler Bestandteil professioneller Qualitätssicherung.

### **Bestehende Strukturen: wichtige Grundlagen und weiterer Handlungsbedarf**

In den vergangenen Jahren sind zahlreiche fachliche Grundlagen, Arbeitsansätze und Unterstützungsstrukturen entstanden. Dazu gehören unter anderem:

- Monitoring- und Dokumentationsstellen zur Erfassung von Vorfällen mit antimuslimischem Hintergrund
- spezialisierte Beratungs- und Unterstützungsangebote für Betroffene
- Sensibilisierungs- und Fortbildungsformate
- fachliche Leitfäden und Prüfinstrumente
- Kooperations- und Vernetzungsformate zwischen Institutionen und Zivilgesellschaft
- rechtliche Rahmen und Gleichbehandlungsstandards

Diese Strukturen tragen wesentlich zur Sichtbarkeit, Einordnung und Bearbeitung antimuslimischer Vorfälle bei. Gleichzeitig zeigt sich in vielen beruflichen Kontexten weiterhin eine Praxislücke: Wissen über das Phänomen führt nicht automatisch zu Handlungssicherheit in konkreten Situationen. Unsicherheiten entstehen insbesondere dort, wo Zuschreibungen indirekt wirken, Kontexte mehrdeutig sind oder Entscheidungen unter Zeit- und Verfahrensdruck getroffen werden müssen.

### **Strategische Ansatzpunkte für professionelle Praxis**

Handlungssicherheit im Umgang mit antimuslimischem Rassismus entsteht durch die Verbindung mehrerer Faktoren: fachliche Sensibilisierung, anwendbare Reflexionsinstrumente, klare Zuständigkeiten, zugängliche Beschwerdewege, dokumentierbare Entscheidungsgrundlagen und verfügbare Verweisstrukturen zu spezialisierten Unterstützungsstellen. Ebenso relevant sind kollegiale Austauschformate und fallbezogene Reflexion.

Professionelle Handlungssicherheit entsteht durch das Zusammenspiel mehrerer fachlicher und struktureller Ebenen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Verantwortung abgestuft ist: Nicht jede Fach- oder Führungskraft kann strukturelle Rahmenbedingungen unmittelbar verändern. Umso wichtiger ist die Unterscheidung zwischen persönlichem bzw. fachlichem Einflussbereich, geteilter Teamverantwortung und institutioneller Zuständigkeit. Kleine, umsetzbare Schritte im eigenen Arbeitskontext sind dabei oft wirksamer als abstrakte Zielbilder.

### **Vielfalt der Zugänge – gemeinsamer fachlicher Bezugspunkt**

Die Bearbeitung von antimuslimischem Rassismus erfolgt in unterschiedlichen professionellen und gesellschaftlichen Zusammenhängen: durch Sensibilisierung und Bildung, durch Beratung und Empowerment, durch Monitoring und Forschung, durch institutionelle Qualitätsentwicklung und durch fachpolitischen Dialog. Diese unterschiedlichen Zugänge verfolgen jeweils eigene Zielstellungen – sie ergänzen sich jedoch in ihrer Wirkung.

Gemeinsam ist ihnen der fachliche Bezugspunkt: Diskriminierung soll erkennbar, einordenbar und bearbeitbar werden – auf Grundlage von Wissen, überprüfbaren Kriterien und professionellen Verfahren.



## HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN STÄRKEN: ALLYSHIP UND POWER- SHARING

Diskriminierungssituationen – auch im Kontext antimuslimischen Rassismus – werden häufig von mehreren Personen wahrgenommen, aber nicht immer wird eingegriffen. Neben Betroffenen spielen daher auch beobachtende und entscheidungsbefugte Personen eine wichtige Rolle. Die folgende Einordnung zeigt, warum Selbstreflexion ein zentraler Schritt zu solidarischem und verantwortungsvollem Handeln ist.

Allyship bedeutet, dass nicht selbst betroffene Personen antimuslimischen Rassismus und andere Diskriminierungsformen nicht nur erkennen, sondern aktiv unterstützend handeln – verantwortungsbewusst, solidarisch und orientiert an den Perspektiven Betroffener. Es geht darum, die eigene Position und Stimme und die eigenen Handlungsmöglichkeiten bewusst einzusetzen, um Benachteiligung entgegenzuwirken.

Powersharing bedeutet, vorhandene Entscheidungs- und Einflussmöglichkeiten nicht ausschließlich selbst zu nutzen, sondern sie gezielt zu teilen – etwa indem betroffene Perspektiven systematisch einbezogen und Zugänge geöffnet werden oder Beteiligung ermöglicht wird. Gerade in institutionellen Kontexten ist Powersharing ein wichtiger Hebel gegen strukturelle Benachteiligung.

Beides ist im Umgang mit antimuslimischem Rassismus besonders bedeutsam, weil sich antimuslimischer Rassismus durch bewusste wie auch unbewusste Handlungsrouinen auswirken

kann und viele Handlungsspielräume bei Personen liegen, die nicht selbst betroffen sind – etwa in Verwaltung, Bildung, Beratung oder in Leitungsfunktionen. In diesen Kontexten bestehen häufig strukturelle Machtgefälle, da Entscheidungen, Bewertungen und Ressourcenverteilungen in der Verantwortung von Akteur\*innen liegen, die über institutionelle Autorität verfügen. Veränderung entsteht dort, wo diese Verantwortung reflektiert, Machtpositionen bewusst wahrgenommen und vorhandene Spielräume fair und verantwortungsvoll genutzt werden.

### DIE REFLEXIONSÜBUNG HILFT DABEI, DIE EIGENE ROLLE BESSER ZU VERSTEHEN:

Sie macht sichtbar, wie stark Reaktionen von Rolle, Position und Kontext abhängen – und wo konkrete Handlungsmöglichkeiten entstehen. Wer die eigenen Möglichkeiten, Entscheidungsspielräume, Einflussfaktoren und Hemmnisse kennt, kann bewusster unterstützen, solidarisch handeln und den eigenen Einfluss machtsensibel und verantwortungsvoll einsetzen.

### KURZ GESAGT:

Reflexion schafft Klarheit über die eigene Rolle – Allyship und Powersharing übersetzen diese Klarheit in unterstützendes Handeln gegen antimuslimischen Rassismus.

### **Nachhaltigkeit durch Praxisintegration**

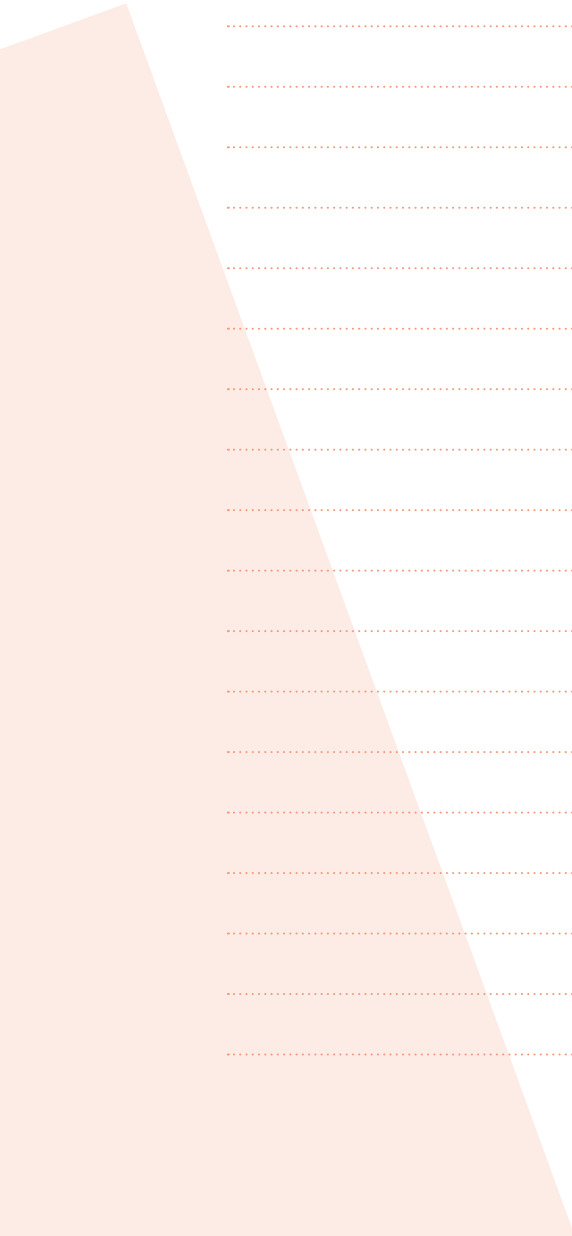
Nachhaltige Weiterentwicklung entsteht selten durch einzelne Maßnahmen. Fortbildungen, Sensibilisierung und Leitlinien entfalten ihre Wirkung vor allem dann, wenn sie an bestehende Arbeitsprozesse anschließen, im Team reflektiert und organisatorisch getragen werden. Diskriminierungssensible Perspektiven werden dann wirksam, wenn sie schrittweise in Routinen, Kommunikationsformen und Entscheidungsmaßstäbe eingehen – als Qualitätsmerkmal professioneller Praxis.

Auch dieses Handbuch versteht sich in diesem Sinne als ein Baustein innerhalb eines größeren fachlichen Lern- und Entwicklungsprozesses. Es bündelt ausgewähltes Wissen, macht Zusammenhänge verständlich und stellt praxisnahe Reflexions- und Arbeitsimpulse bereit – bewusst kompakt und anschlussfähig an weiterführende Angebote.

Diskriminierungssensibles Handeln im Umgang mit antimuslimischem Rassismus bleibt damit eine fortlaufende fachliche Entwicklungsaufgabe. Wo Wahrnehmung geschärft, Einordnung erleichtert und praxistaugliche Instrumente genutzt werden, wächst Handlungssicherheit. Darin liegt der zentrale Beitrag professioneller Praxis – im Verwaltungskontext ebenso wie in anderen Arbeitsfeldern.

# Notizen

A series of horizontal dotted lines for taking notes, starting below the title and extending to the bottom of the page.



# Digitale Lern- und Informationsangebote

## Digitale Angebote (Tools)

Digitale Plattformen und E-Learning-Angebote ermöglichen eine flexible, orts- und zeitunabhängige Vertiefung zum Themenfeld antimuslimischer Rassismus. Sie bieten Grundlagenwissen, praxisnahe Beispiele und weiterführende Materialien für Bildungs-, Beratungs- und Verwaltungskontexte.

Die hier aufgeführten Angebote stellen eine exemplarische Auswahl dar und verstehen sich als ergänzende Ressourcen zur fachlichen Vertiefung.



### CLAIM gGmbH: E-Learning Plattform – Modul 2.3 „Antimuslimischer Rassismus“.

Online: [www.elearning.claim-allianz.de](http://www.elearning.claim-allianz.de)



**Zielgruppe:** Berater\*innen, Multiplikator\*innen und Interessierte

Die Plattform ist Teil eines bundesweit geförderten Modellprojekts zur Stärkung community-basierter Antidiskriminierungs- und Monitoringstrukturen. Neben dem Modul zu antimuslimischem Rassismus umfasst sie weitere zertifizierbare Kurse zu Dokumentationsstandards, Machtverhältnissen und rassismuskritischer Fallarbeit. Das Angebot ist kostenfrei, modular aufgebaut und kombiniert Fachtexte mit Videos, Übungen und praxisnahen Materialien. Es richtet sich insbesondere an Beratungsstellen und Fachkräfte, die ihre Monitoring- und Dokumentationskompetenz professionalisieren möchten.



**Verband binationaler Familien und Partnerschaften Leipzig (iaf e. V.):  
Wissensarchiv und Dossier Antimuslimischer Rassismus.**



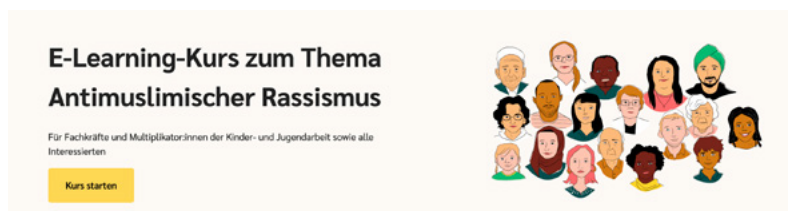
Wissensarchiv: [www.wissensarchiv.binational-leipzig.de](http://www.wissensarchiv.binational-leipzig.de)

Dossier: [www.wissensarchiv.binational-leipzig.de/dossier-amr/](http://www.wissensarchiv.binational-leipzig.de/dossier-amr/)

**Zielgruppe:** Fachkräfte, Multiplikator\*innen, Interessierte

Das digitale Wissensarchiv bündelt zentrale Studien, Fachbeiträge und Materialien zum Themenfeld antimuslimischer Rassismus und ermöglicht eine systematische Recherche.

Das thematische Dossier bietet eine kuratierte, vertiefende Zusammenstellung mit Hintergrundanalysen, Begriffsdefinitionen und gesellschaftspolitischer Einordnung. Beide Angebote stellen praxisrelevante Materialien für Bildungs- und Beratungsarbeit bereit und verbinden wissenschaftliche Perspektiven mit zivilgesellschaftlicher Expertise.



**Zeok e. V. – E-Learning Kurs zum Thema Antimuslimischer Rassismus.**



Online: [www.antimuslimischer-rassismus.de](http://www.antimuslimischer-rassismus.de)

**Zielgruppe:** Für Fachkräfte und Multiplikator\*innen der Kinder- und Jugendarbeit und Interessierte

Der interaktive Onlinekurs vermittelt Grundlagen zu antimuslimischem Rassismus mit besonderem Bezug zu Bildungs- und Jugendarbeitskontexten. Er kombiniert fachliche Inputs mit Praxisbeispielen, Selbsttests und Reflexionsaufgaben zur eigenen Haltung und professionellen Rolle. Ziel ist es, Handlungssicherheit im pädagogischen Alltag zu stärken und diskriminierungssensible Interventionsmöglichkeiten aufzuzeigen.

# Anlauf- und Beratungsstellen

## **Anlauf- und Beratungsstellen für von antimuslimischem Rassismus betroffene Menschen**

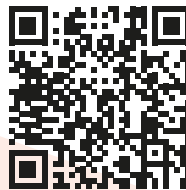
Wer von antimuslimischem Rassismus betroffen ist, erlebt häufig nicht nur Diskriminierung, Ausgrenzung und/oder Gewalt, sondern steht auch vor der Herausforderung, geeignete Unterstützung zu finden. Rassistische Erfahrungen können psychisch belastend und verunsichernd wirken. Umso wichtiger sind professionelle Anlaufstellen, die zuhören, begleiten und konkrete Handlungsmöglichkeiten aufzeigen.

Beratungsstellen beraten und unterstützen Betroffene und auch Angehörige im Fall von rassistischen, diskriminierenden Vorfällen. Diese Stellen beraten in der Regel vertraulich, kostenfrei und parteilich im Sinne der Betroffenen – unabhängig davon, ob ein Vorfall strafrechtlich relevant ist. Bundesweit gibt es bislang jedoch nur wenige speziell auf antimuslimischen Rassismus ausgerichtete Beratungsstellen (● [Glossar: Anlauf- und Erstberatungsstellen](#)).

Communitybasierte Beratungsangebote, die in migrantischen oder muslimischen Selbstorganisationen verankert sind, zeichnen sich durch kultursensible, lebensweltnahe und empowernde Zugänge aus und bieten häufig mehrsprachige Unterstützung. Neben der individuellen Beratung verstehen sie sich als solidarische Begleiter\*innen, die Betroffene stärken und ihnen Handlungssicherheit geben können. Zudem tragen sie an vielen Stellen auch zur Dokumentation rassistischer Vorfälle bei.

Eine wichtige Rolle spielen in diesem Kontext Anlaufstellen, die Erst- und Verweisberatung anbieten. Diese niedrigschwelligen Angebote bieten eine erste Orientierung, klären über mögliche psychosoziale und rechtliche Unterstützungsmöglichkeiten auf und vermitteln bei Bedarf an spezialisierte Stellen weiter – etwa im Fall von Diskriminierung an Antidiskriminierungsberatungen oder im Fall von Gewalttaten an Opferberatungsstellen oder Meldestrukturen. Sie fungieren als zentrale Schnittstellen im Hilfesystem und sind besonders relevant, wenn Betroffene unsicher sind, an wen sie sich wenden können.

Eine Übersicht über bundesweite Anlauf- und Beratungsstellen für von antimuslimischem Rassismus Betroffene ist über den folgenden QR-Code abrufbar:



Haben Sie antimuslimische Übergriffe oder Diskriminierung erlebt oder beobachtet?  
Jetzt melden unter:  
[www.i-report.eu/melden](http://www.i-report.eu/melden)

# Praxis- und Unterstützungsstrukturen zu antimuslimischem Rassismus

Die folgenden Initiativen, Netzwerke und Modellprojekte zeigen unterschiedliche Wege auf, wie Sensibilisierung, Dialog, Empowerment, Monitoring, Vernetzung und strukturelle Veränderung im Umgang mit antimuslimischem Rassismus umgesetzt werden können. Sie bieten Anknüpfungspunkte für Verwaltung, Bildung, Zivilgesellschaft und Organisationen – von

Beratung und Dokumentation bis hin zu Begegnungs- und Transferformaten – und können zur Entwicklung eigener Ansätze inspirieren. Soziales Engagement gegen antimuslimischen Rassismus – ob privat, als Verwaltung oder als Unternehmen – ist ein Beitrag zur Stärkung demokratischer Teilhabe.

## Bundesweite Netzwerke, Fachstellen und Koordinierungsstellen

### CLAIM

CLAIM setzt sich bundesweit gegen antimuslimischen Rassismus sowie gegen Islam- und Muslimfeindlichkeit ein. CLAIM schafft effektive Strukturen für fachlichen Austausch und Kooperation in Deutschland sowie in Europa und unterstützt Zivilgesellschaft und Verwaltung dabei, notwendige Kompetenzen weiter auszubauen. CLAIM arbeitet an einer Verbesserung der Datenlage zu antimuslimisch motivierten Übergriffen und Diskriminierungen in Deutschland und darüber hinaus: Wir dokumentieren bundesweit Vorfälle von Islam- und Muslimfeindlichkeit und antimuslimischem Rassismus und machen bundesweit antimuslimische und rassistische Tendenzen und deren Auswirkungen sichtbar. Durch Publikationen, Konferenzen und thematische Arbeitsgruppen setzen wir wissenschaftliche und praxisbezogene Impulse und fördern die evidenzbasierte Forschung zu antimuslimischem Rassismus. Wir verstehen unsere Arbeit als fachlichen Beitrag zu Stabilität, gesellschaftlichem Zusammenhalt und demokratischer Resilienz.

[www.claim-allianz.de](http://www.claim-allianz.de)



### DEUTSCHE ISLAM KONFERENZ (DIK)

Die Deutsche Islam Konferenz (DIK) wurde 2006 vom ehemaligen Innenminister Wolfgang Schäuble initiiert. Seitdem agiert sie als Dialogforum zwischen dem Staat und muslimischen Verbänden, bei dem unter anderem Fragen im Zusammenhang mit gesellschaftlicher Teilhabe, „Integration“ und Diskriminierung diskutiert werden.

[www.deutsche-islam-konferenz.de](http://www.deutsche-islam-konferenz.de)



## Kommunale und regionale Bündnisse & Vernetzungsstrukturen

### BÜNDNIS GEGEN ANTIMUSLIMISCHEN RASSISMUS IN SACHSEN

Das Bündnis gegen antimuslimischen Rassismus in Sachsen ist ein landesweites Netzwerk zivilgesellschaftlicher Akteur\*innen, das antimuslimischen Rassismus sichtbar macht und regionale Gegenstrategien stärkt. Es initiiert und koordiniert Sensibilisierungs- und Bildungsformate, fördert Austausch und Kooperation und unterstützt die Entwicklung praxisnaher Maßnahmen vor Ort.

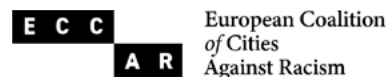
[www.sachsen-gegen-amr.de](http://www.sachsen-gegen-amr.de)



### EUROPÄISCHE STÄDTEKOALITION GEGEN RASSISMUS (ECCAR)

Die Europäische Städtekoalition gegen Rassismus „European Coalition of Cities Against Racism“ (ECCAR) basiert auf einer Initiative der UNESCO und besteht seit 2004. Zur Koalition zählen rund 160 europäische Städte. Diese haben sich verpflichtet, Rassismus und Diskriminierung auf kommunaler Ebene zu bekämpfen, um so einen Beitrag zum Schutz der Menschenrechte zu leisten, Integration zu fördern und die Vielfalt in Europa zu wahren.

[www.eccar.info/en](http://www.eccar.info/en)



### NETZWERK GEGEN ISLAMFEINDLICHKEIT UND RASSISMUS LEIPZIG E. V.

Das Netzwerk gegen Islamfeindlichkeit und Rassismus Leipzig e. V. ist ein regional aktiver, unabhängiger Zusammenschluss, der antimuslimischen Rassismus sichtbar macht und durch Bildungs-, Sensibilisierungs- und Vernetzungsarbeit in die Stadtgesellschaft hineinwirkt. Der Verein organisiert Workshops, Vorträge und öffentliche Dialogformate, beteiligt sich an Aktionswochen gegen Rassismus und fördert den Austausch zwischen Zivilgesellschaft, Bildungsakteur\*innen und lokalen Initiativen.

[www.nir-leipzig.org](http://www.nir-leipzig.org)



## Muslimische Zivilgesellschaft und Interessenvertretung

### FORUM ISLAM BERLIN (FIB)

Plattform zur Vertretung muslimischer Perspektiven gegenüber Verwaltung und Politik in Berlin.

[www.forum-islam.de](http://www.forum-islam.de)

Das Forum Islam Berlin ist eine Dialog- und Vertretungsplattform muslimischer Organisationen, die den Austausch mit Politik und Verwaltung fördert und muslimische Perspektiven in fachliche und gesellschaftliche Debatten einbringt. Es unterstützt Vernetzung, Positionsklärung und Kooperation auf Landesebene und wirkt an dialogorientierten Formaten und fachlichen Stellungnahmen mit.



### FORUM MUSLIMISCHE ZIVILGESELLSCHAFT NRW

Vernetzung muslimischer Organisationen, Fachveranstaltungen, Austausch mit staatlichen Akteur\*innen.

[www.fmz-nrw.de](http://www.fmz-nrw.de)



Das Forum vernetzt Organisationen der muslimischen Zivilgesellschaft und vertritt deren Perspektiven und Interessen gegenüber Politik und Verwaltung. Es organisiert Fachveranstaltungen wie Fachtage und Kongresse zu relevanten gesellschaftlichen Themen, macht vielfältiges muslimisches Engagement sichtbar und stärkt die Zusammenarbeit mit staatlichen Akteur\*innen sowie die Vernetzung und Unterstützung muslimisch geprägter Organisationen.

### Dialog- und Begegnungsprojekte für Institutionen und Zivilgesellschaft

#### „HALTUNG ZEIGEN – ZUM DIALOG ZWISCHEN POLIZEI UND ZIVILGESELLSCHAFT“

Mehrmoduliges Dialogprojekt zu Rassismus, Racial Profiling, Protest und Gewalt. Transferpublikation „Dialog mit Wirkung“.

[www.gsi-bevensen.de/projekte/haltung-zeigen](http://www.gsi-bevensen.de/projekte/haltung-zeigen)



Das Modellprojekt „Haltung zeigen – Zum Dialog zwischen Polizei und Zivilgesellschaft“ brachte in einem strukturierten Fortbildungsformat Vertreter\*innen aus Polizei und Zivilgesellschaft zum Austausch über Rassismus, Racial Profiling, Protestformen und Gewalt zusammen. Die Projektlaufzeit endete 2024; zentrale Erkenntnisse und Praxisimpulse sind in der Publikation „Dialog mit Wirkung“ dokumentiert und weiterhin nutzbar: [www.gsi-bevensen.de/wp-content/uploads/2025/10/Projektpublikation\\_Dialog-mit-Wirkung\\_final.pdf](http://www.gsi-bevensen.de/wp-content/uploads/2025/10/Projektpublikation_Dialog-mit-Wirkung_final.pdf)

#### JUMA – JUNG, MUSLIMISCH, AKTIV E. V.

Bundesweites Jugendnetzwerk für Muslim\*innen mit Dialog-, Beteiligungs- und Empowermentformaten an der Schnittstelle von Zivilgesellschaft, Politik und Verwaltung. Jugendkonferenzen und Dialogveranstaltungen zur politischen Teilhabe.

[www.juma-berlin.com](http://www.juma-berlin.com)



„JUMA – jung, muslimisch, aktiv“ ist ein bundesweites Jugendnetzwerk, das Beteiligungs- und Dialogformate zum Austausch zwischen jungen Musliminnen und Akteurinnen aus Politik, Verwaltung und Zivilgesellschaft umsetzt. Bekannt sind insbesondere die JUMA-Jugendkonferenzen und Dialogveranstaltungen, die politische Teilhabe stärken und den Austausch zwischen institutionellen und zivilgesellschaftlichen Perspektiven fördern.

### JUNGE ISLAM KONFERENZ (JIK)

Bundesweites Dialog- und Empowermentprogramm für junge Menschen zu Diversität, Teilhabe und antimuslimischem Rassismus.

[www.junge-islam-konferenz.de](http://www.junge-islam-konferenz.de)



Die Junge Islam Konferenz bringt muslimische und nicht-muslimische junge Erwachsene in mehrtägigen Konferenzen, Dialogworkshops oder Qualifizierungsformaten zu Fragen rund um Islam, Zugehörigkeit und Teilhabe zusammen. Ziel ist es, Perspektivvielfalt sichtbar zu machen und die Beteiligung an gesellschaftlichen Debatten zu stärken.

### Sensibilisierungs- und Qualifizierungsprojekte

#### MUSLIMISCH GELESENE VIELFALT IM GESPRÄCH

Qualifizierungsreihe zur Sensibilisierung für antimuslimischen Rassismus und zur Ausbildung von Multiplikator\*innen.

[www.mgvielfalt.de/projektskizze?utm](http://www.mgvielfalt.de/projektskizze?utm)

Das Projekt bietet Qualifizierungsreihen und Workshops zur Sensibilisierung für antimuslimischen Rassismus an. Teilnehmende werden darin unterstützt, eigenständig Bildungs- und Dialogformate als Multiplikator\*innen umzusetzen.



#### RAA BERLIN / RAA SACHSEN

Bildungs- und Beratungsorganisationen für rassismus- und diskriminierungskritische Praxis in Schule und Gesellschaft.

[www.raa-berlin.de](http://www.raa-berlin.de) | [www.raa-sachsen.de](http://www.raa-sachsen.de)

**RAA  
SACHSEN**

REGIONALE ARBEITSSTELLEN  
UND ANGEBOTE FÜR BILDUNG,  
BERATUNG UND DEMOKRATIE

Die RAA-Träger entwickeln Bildungs-, Beratungs- und Qualifizierungsangebote zu Rassismus und Diskriminierung in unterschiedlichen Praxisfeldern. Projekte und Fortbildungen können auch den Umgang mit antimuslimischem Rassismus einbeziehen.

#### UFUQ.DE – FACHSTELLE FÜR PÄDAGOGIK ZWISCHEN ISLAM, ANTIMUSLIMISCHEM RASSISMUS UND PRÄVENTION

Praxisnahe Bildungsangebote, Materialien und Trainings für Schule und Jugendhilfe.

[www.ufuq.de](http://www.ufuq.de)

**ufuq.de** Pädagogik, politische Bildung  
und Prävention in der  
Migrationsgesellschaft

ufuq.de ist eine Fachstelle der politischen Bildung und entwickelt pädagogische Konzepte, Materialien und Qualifizierungsangebote zu Islam, antimuslimischem Rassismus und Prävention. Die Angebote richten sich insbesondere an Fachkräfte aus Bildung und Jugendhilfe.

## Monitoring, Dokumentation- und Meldestellen

### CLAIM: ZIVILGESELLSCHAFTLICHES LAGEBILD ANTIMUSLIMISCHER RASSISMUS

Systematische Vorfalldokumentation und Analyse von antimuslimischem Rassismus in Deutschland

[www.claim-allianz.de](http://www.claim-allianz.de)



CLAIM dokumentiert systematisch und einheitlich antimuslimische Vorfälle oberhalb und unterhalb der Strafbarkeit (u. a. Diskriminierungen, verbale Angriffe, körperliche Angriffe) in Deutschland. Die erfassten Vorfälle werden systematisch ausgewertet und in einem jährlich veröffentlichten zivilgesellschaftlichen Lagebild zu antimuslimischem Rassismus zusammengefasst. Dieses trägt dazu bei, Ausmaß, Erscheinungsformen und Entwicklungen antimuslimischen Rassismus in Deutschland sichtbar zu machen und fachlich einzuordnen.

### I-REPORT: BUNDESWEITE MELDESTELLE FÜR ANTIMUSLIMISCHE VORFÄLLE

Meldestruktur zur Erfassung antimuslimischer Vorfälle für Betroffene mit Dokumentation und Verweisberatung

[www.i-report.eu](http://www.i-report.eu)



I-Report gehört zu den ersten bundesweit angelegten, zivilgesellschaftlichen Meldestrukturen mit spezifischem Fokus auf antimuslimischen Rassismus. I-Report erfasst und dokumentiert antimuslimische Vorfälle und stellt Datengrundlagen zur Verfügung. Betroffene und Zeug\*innen erhalten niedrigschwellige Meldewege und bei Bedarf Verweisberatung.

### DEZIM – NATIONALER DISKRIMINIERUNGS- UND RASSISMUSMONITOR (NADIRA)

Forschungsmonitoring zu Rassismus und Diskriminierung in Deutschland.

[www.dezim-institut.de](http://www.dezim-institut.de)



Der Nationale Diskriminierungs- und Rassismusmonitor erhebt und analysiert Daten zu Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen in Deutschland, darunter auch zu antimuslimischem Rassismus und religionsbezogener Zuschreibung. Die Studien liefern wissenschaftliche Grundlagen für Politik, Verwaltung und Fachpraxis.

### REPORT! BERLIN – MELDESTELLE UND VORFALL-MONITORING IN BERLIN

Regionale Meldestruktur zur Erfassung antimuslimischer Vorfälle für Betroffene sowie Qualifizierung von Anlauf- und Beratungsstellen  
[www.report-amr-berlin.de](http://www.report-amr-berlin.de)



Die Melde- und Informationsstelle Report! Berlin dokumentiert antimuslimische Diskriminierungen und Übergriffe im Land Berlin systematisch und einheitlich (Monitoring), um antimuslimischen Rassismus in seinen intersektionalen Erscheinungsformen und Dimensionen sichtbar zu machen. Darüber werden Beratungs-, Anlauf- und Meldestellen in Berlin qualifiziert, um antimuslimischen Rassismus zu erkennen, und stärken Community-Strukturen. Report! Berlin hat 2024 die Arbeit aufgenommen.

### COMMUNITY-BASIERTE BERATUNGSSTELLEN GEGEN RASSISMUS

Bundesgefördertes Programm zum Aufbau niedrigschwelliger Beratungs- und Dokumentationsstellen für von rassistischer Diskriminierung Betroffene  
[www.integrationsbeauftragte.de/ib-de/staatsministerin/community-basierte-anlauf-und-beratungsstellen-fuer-von-rassismus-betroffene-menschen-2224534](http://www.integrationsbeauftragte.de/ib-de/staatsministerin/community-basierte-anlauf-und-beratungsstellen-fuer-von-rassismus-betroffene-menschen-2224534)



**Beratung gegen  
Rassismus**

Das bundesgeförderte Programm stärkt niedrigschwellige, communitynahe Beratungs- und Anlaufstellen für Personen, die von rassistischer Diskriminierung, darunter auch von antimuslimischem Rassismus, betroffen sind. Die Beratung erfolgt mehrsprachig und umfasst Unterstützung, Empowerment sowie Verweisberatung. Zugleich werden gemeldete Vorfälle dokumentiert und ausgewertet, um rassistische Diskriminierung systematisch sichtbar zu machen. Nach eigener Darstellung handelt es sich derzeit um das größte bundesweite Netzwerk Community-basierter Beratungs- und Anlaufstellen in diesem Themenfeld.

# Glossar

Dieses Glossar bietet kurze Erläuterungen zu ausgewählten Begriffen, die im Handbuch verwendet werden. Es bildet nur eine Auswahl ab – das Themenfeld umfasst darüber hinaus viele weitere relevante Begriffe.

Die Definitionen sind als Arbeitsdefinitionen zu verstehen und können sich mit dem fachlichen Diskurs weiterentwickeln. Zahlreiche Begriffsbestimmungen wurden aus Fachquellen und Materialien der Antidis-

kriminierungs- und Bildungsarbeit übernommen oder daran angelehnt. Die Begriffe dienen der Orientierung und ersetzen keine Selbstbezeichnungen. Einige Begriffe werden bereits im Text erklärt.



## Ableismus

Ableismus (engl. ableism) bezeichnet die strukturelle Diskriminierung von Menschen mit (zugeschriebener) Behinderung bzw. von Menschen, die behindert werden. Es wird eine deutliche Grenze zwischen Menschen mit und Menschen ohne Behinderung gezogen (Othering), die u. a. in Form von Produktivitäts-, Schönheits- und Gesundheitsnormen tief in der Gesellschaft verankert ist. Von den Diskriminierenden wird Ableismus oft nicht bewusst wahrgenommen oder als „gut gemeint“ angesehen. Dies kann sich z. B. in bevormundender Hilfe niederschlagen. Eine Behinderung, durch die Menschen mit Behinderung an der Entfaltung ihrer persönlichen Möglichkeiten be- bzw. gehindert werden, entsteht aber oft erst durch die Diskriminierung selbst, einerseits indem Eigenschaften und Bedürfnisse der Betroffenen durch Institutionen nicht mitgedacht werden, weil sie nicht unter das fallen, was gesellschaftlich als „normal“ definiert wird; andererseits weil ihnen notwendige Hilfen zur Kompensation ihrer physischen, psychischen oder gesundheitlichen Beeinträchtigung verwehrt oder nur in fremdbestimmter Form gewährt werden. Beispiele sind Barrieren wie Treppen statt Rampen für Rollstuhlfahrer\*innen, fehlende akustische Ansagen für sehingeschränkte Menschen oder die mangelnde Inklusion im Bildungssystem. Auf diese Weise werden Menschen, die behindert werden, strukturell ausgeschlossen und „unsichtbar“ gemacht. Dies stabilisiert wiederum die gesellschaftlichen Vorstellungen von „normalen“ körperlichen, seelischen und gesundheitlichen Merkmalen.

IDA: Ableismus, [online]

[www.idaev.de/recherchetools/glossar](http://www.idaev.de/recherchetools/glossar).

## Ageismus

Ageismus/Altersdiskriminierung (engl. Ageism, dt. auch Ageismus) bezeichnet allgemein die Diskriminierung von Personen oder Gruppen aufgrund ihres (zugeschriebenen) Lebensalters. Altersdiskriminierung und Ageismus dienen in diesem Sinne als Oberbegriffe für Altdiskriminierung und Adultismus, sodass also sowohl Kinder und Jugendliche als auch ältere Menschen zu den Betroffenen zählen.

IDA: Ageismus, [online]

[www.idaev.de/recherchetools/glossar](http://www.idaev.de/recherchetools/glossar).

## AGG

AGG ist die Abkürzung für das „Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“ in Deutschland. Es definiert verschiedene Formen von Diskriminierung und verbietet diese für den Bereich Arbeit und Alltagsgeschäfte und ist damit das zentrale Antidiskriminierungsgesetz in Deutschland. Betroffene stehen nach dem AGG bestimmte Ansprüche wie Entschädigungen zu, die sie einklagen können. Das AGG schützt Menschen nicht bei allen Diskriminierungserfahrungen, sondern nur wenn sie anhand folgender „Merkmale“ diskriminiert werden: „Rasse“, ethnischen Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, Alters oder sexuellen Identität. Der advd und das „Bündnis AGG Reform Jetzt!“ fordern, u. a. diese Schutzlücken zu reformieren, den Anwendungsbereich zu erweitern und die Rechtsdurchsetzung zu stärken.

advd: AGG, In: CLAIM: Glossar, 2025, [online]

[www.elearning.claim-allianz.de/](http://www.elearning.claim-allianz.de/).

**Allyship**

Allyship bedeutet ins Deutsche übersetzt „Verbündetenschaft“ oder „verbündet handeln“. Es beschreibt die aktive Unterstützung strukturell benachteiligter Gruppen durch Menschen, die ihre strukturell privilegierte Position nutzen, um sich für Gerechtigkeit einzusetzen – auch wenn dies für sie persönlich zunächst Nachteile bedeutet. Der Begriff „Ally“ bedeutet „Verbündete:r“ und betont die Verantwortung, Diskriminierung nicht nur zu erkennen, sondern aktiv dagegen vorzugehen. Dabei geht es vor allem darum, Privilegien zu reflektieren – also Vorteile, die einer Mehrheit oft unbewusst als „Normalität“ erscheinen. Im Kontext von Rassismus bedeutet das beispielsweise, dass weiße Menschen ihre Privilegien nutzen, um BIPOC\* zu unterstützen, strukturelle Ungerechtigkeiten sichtbar zu machen und zu bekämpfen. Wichtig ist, dass Allyship eine immer wiederkehrende Praxis und kein Titel ist. Eine Person ist nicht ein für alle Mal ein Ally, sondern steht immer wieder neu vor der Herausforderung, in konkreten Situationen verbündet zu handeln. Es reicht also nicht aus, sich als Ally zu bezeichnen, ohne konkret zu handeln. Oberflächliche Selbstdarstellung, die die eigene Privilegiertheit ins Zentrum rückt, widerspricht dem Konzept. Stattdessen fordert Allyship Mut, Selbstreflexion und den Willen, bestehende Strukturen zu verändern, um echten Wandel zu schaffen.

IDA: Allyship, [online]

[www.idaev.de/researchtools/glossar](http://www.idaev.de/researchtools/glossar).

**Anlauf- und Erstberatungsstellen**

Anlauf- und Erstberatungsstellen sind nah an der Alltagswelt von Betroffenen. Es sind community-basierte Organisationen, offene Jugendangebote, zielgruppenspezifische und allgemeine Beratungsangebote (Jugendmigrationsdienst, Erziehungs- und Familienberatung, Schulsozialarbeit, ...), Multiplikator\*innen etc. Im niedrigschwelligen Kontakt und durch gezielte Gruppenangebote, Veranstaltungen (z. B. Empowermentgruppen) können sie Diskriminierung thematisieren und Diskriminierungserfahrungen aufgreifen. Sie sollen erste Handlungsmöglichkeiten aufzeigen können, zum aktiven Handeln motivieren und in konkreten Fällen an spezialisierte Beratungsangebote verweisen.

advd: Anlauf- und Erstberatungsstellen, [online]

[www.antidiskriminierung.org/ratsuchende](http://www.antidiskriminierung.org/ratsuchende).

**Antiasiatischer Rassismus**

Antiasiatischer Rassismus richtet sich spezifisch gegen asiatische sowie gegen asiatisch gelesene Personen. Antiasiatischer Rassismus tritt verstärkt seit der Co-ronapandemie auf, in deren Kontext asiatische und asiatisch gelesene Menschen als Infizierte sowie als Verursacher\*innen der Pandemie angefeindet werden. Historisch betrachtet, basiert der antiasiatische Rassismus auf eurozentrischen Narrativen, in denen Asiat\*innen homogenisiert und als andersartig, exotisch und gefährlich dargestellt werden. Im deutschen Kontext ist eine Kontinuität des antiasiatischen Rassismus festzustellen, die bis zur deutschen Kolonialpolitik in China zurückreicht und sich in dem Umgang von Chines\*innen während des NS-Regimes und bei Arbeits- und Fluchtmigrationen in den 1950er-, 1970er- und 1980er-Jahren sowie in den rassistischen Gewalttaten der 1990er-Jahre zeigt. Die vermeintlich positive Konstruktion von asiatischen Migrant\*innen als „leise, fleißig und angepasst“ führt dazu, dass die rassistische Diskriminierung unsichtbar und überdeckt wird.

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

**Antidiskriminierung**

Mit Antidiskriminierung verbindet sich ein aktives Eintreten gegen Diskriminierung, sei sie direkter oder indirekter Art. Die Spannweite von Aktivitäten reicht hierbei von der gezielten Beratung, dem Empowerment, der Unterstützung von Menschen mit Diskriminierungserfahrungen und der Dokumentation von Diskriminierungsfällen über öffentlichkeitswirksame Kampagnen für Vielfalt und gleiche Rechte bis hin zu Gesetzen mit einklagbaren Bestimmungen zum Schutz vor Diskriminierung. Ein wichtiges Ziel von Antidiskriminierungsarbeit ist die Sicherung fundamentaler Menschenrechte.

IDA: Antidiskriminierung, [online]

[www.idaev.de/researchtools/glossar](http://www.idaev.de/researchtools/glossar).

**Antidiskriminierungsberatung**

Antidiskriminierungsberatung ist ein umfassendes Unterstützungsangebot für Betroffene von Diskriminierung. Auf der Grundlage fachlicher Standards bietet es Menschen einen geschützten Raum zur Bearbeitung von deren Diskriminierungserfahrungen und begleitet sie bei konkreten Schritten zur Einforderung ihres Rechts auf Gleichbehandlung und Respekt. Dabei werden psycho-soziale, rechtliche, politische und sozialwissenschaftliche Aspekte einbezogen. Zusätzlich haben Antidiskriminierungsberatungsstellen die Aufgabe, Regelstrukturen und potenzielle Anlaufstellen für (Anti)Diskriminierung als Querschnittsthema zu sensibilisieren und zu qualifizieren.

advd: Anlauf- und Erstberatungsstellen, [online]

[www.antidiskriminierung.org/ratsuchende](http://www.antidiskriminierung.org/ratsuchende).

**Antimuslimischer Rassismus**

Antimuslimischer Rassismus bezeichnet die Diskriminierung, Stigmatisierung und Gewalt gegen Muslim\*innen oder als muslimisch wahrgenommene Personen. Diese Form des Rassismus umfasst politische, strukturelle und institutionelle Dimensionen. Die Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI) betont, dass antimuslimischer Hass und Diskriminierung spezifische Formen des Rassismus sind, die durch die Rassifizierung von Menschen entlang von Religion, Kultur und nationaler Herkunft entstehen. Diese Prozesse führen zur Ausgrenzung und Abwertung der Betroffenen aufgrund vermeintlich unveränderlicher Merkmale.

CLAIM: **Zivilgesellschaftliches Lagebild antimuslimischer Rassismus, 2025**, [online]

[www.claim-allianz.de/content/uploads/2025/06/claim\\_lagebild25\\_250630\\_web.pdf?x22834](http://www.claim-allianz.de/content/uploads/2025/06/claim_lagebild25_250630_web.pdf?x22834).

**Antisemitismus**

Antisemitismus bezieht sich auf stereotypisierte Wahrnehmungen eines fiktiven jüdischen Kollektivs, die in der Gesellschaft verankert sind. Diese Vorurteile können in Form von antisemitischen Einstellungen und Hass gegenüber jüdischen Menschen auftreten. Antisemitismus manifestiert sich in Worten und Taten gegenüber jüdischen und nicht-jüdischen Individuen und/oder

ihrem Eigentum sowie gegenüber jüdischen Gemeindeinstitutionen und religiösen Einrichtungen. Oft beinhalten antisemitische Aussagen die Anschuldigung, dass Jüdinnen\*Juden eine gegen die Menschheit gerichtete Verschwörung betreiben und für negative Ereignisse oder Dinge verantwortlich sind.

**Bundesverband RIAS: Handbuch zur praktischen Anwendung der IHRA-Arbeitsdefinition von Antisemitismus, 2020.**

### Anti-Schwarzer Rassismus

Anti-Schwarzer Rassismus hat in Europa seit der Versklavung Schwarzer Menschen und Ausbeutung des afrikanischen Kontinents und seiner Bewohner\*innen Tradition und ist somit institutionell und strukturell verankert. Während der Aufklärung entwickelten Europäer\*innen pseudowissenschaftliche Theorien, um die Kolonialisierung und Versklavung Schwarzer Menschen zu legitimieren. Auf dem Gebiet der Bundesrepublik Deutschland ergeben sich teils widersprüchliche historisch gewachsene Muster des Anti-Schwarzen Rassismus, der im Kern jedoch Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Menschen ihre Menschlichkeit abspricht, sie zu angeblich minderwertigen, gefährlichen, wesenhaft „Anderen“ macht und das weiße, deutsche Selbst im Kontrast zu diesen Zuschreibungen definiert.

Anti-Schwarzer Rassismus dient zur Durchsetzung und Rechtfertigung weißer Vorherrschaft und rassistischer Unterdrückung. Anti-Schwarzer Rassismus führt u. a. dazu, dass Schwarze Menschen, insbesondere dark-skinned Personen von regelmäßiger psychischer und physischer Gewalt sowohl im privaten als auch öffentlichen Raum betroffen sind.

**Aikins, Muna AnNisa/Joshua Kwesi Aikins/Teresa Bremberger/ Daniel Gyamerah/Deniz Yıldırım-Caliman: Afrozensus: Perspektiven, Anti-Schwarze Rassismuserfahrungen und Engagement Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen in Deutschland, in: Afrozensus, 2020.**

### Antiziganismus

Antiziganismus bezeichnet eine spezifische Form von Rassismus gegenüber Rom\*nja, Sinti\*zze sowie gegen Personen, die als solche wahrgenommen werden. In den europäischen Mehrheitsgesellschaften ist Antiziganismus historisch gewachsen und bis heute in sozialen und kulturellen Normen sowie institutionellen Praktiken tief verankert. Dies zeigt sich auch darin, dass seine gesellschaftliche Akzeptanz sehr hoch ist. Einige Beispiele für Antiziganismus sind die Schuldzuweisung an Rom\*nja und Sinti\*zze für soziale, politische, kulturelle, wirtschaftliche und gesundheitliche Probleme, die Stereotypisierung von Rom\*nja als Kriminelle sowie die Verzerrung oder Leugnung des Porrajmos, des Völkermords an den Rom\*nja und Sinti\*zze während des Nationalsozialismus.

**Amaro Foro: Antiziganismus [online], [www.amaroforo.de/2020/10/21/antiziganismus/?cookie-state-change=1684479567694#\\_ftn1B](http://www.amaroforo.de/2020/10/21/antiziganismus/?cookie-state-change=1684479567694#_ftn1B).**

## B

### BIPoC

BIPoC (Black, Indigenous and People of Color) ist eine Selbstbezeichnung von und für Menschen mit Rassismuserfahrungen. People of Color (Singular Person of Color) steht für Menschen, die nicht als weiß, deutsch und westlich wahrgenommen werden und sich selbst nicht so definieren. Black benennt Schwarze Menschen mit Rassismuserfahrungen explizit und schließt sie mit ein. Indigenous beschreibt eine ebenfalls heterogene Gruppe von Menschen, die sich v. a. durch die Merkmale Selbstzuschreibung, Ortsgebundenheit und Traditionsverbundenheit sowie koloniale Gewalterfahrungen verbinden. Bei den Begriffen Schwarz, weiß und PoC geht es um die Benennung von Rassismus und den Machtverhältnissen in einer mehrheitlich weißen Gesellschaft, nicht um Hautfarben. Der Begriff BIPoC hat sich als Selbstbezeichnung im rassismuskritischen Diskurs inzwischen etabliert, wird jedoch auch kritisiert, weil darin sehr heterogene Gruppen ohne Differenzierung vermengt werden.

**Neue Deutsche Medienmacher: BIPoC, [online] [www.glossar.neuemedienmacher.de/glossar/bipoc/](http://www.glossar.neuemedienmacher.de/glossar/bipoc/).**

## C

### Cis/cis Person/ cisgender

Person, bei der die Geschlechtsidentität mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmt. Der Begriff wird zur Abgrenzung gegenüber dem Begriff trans Person verwendet.

**Amnesty International: cis Person/ cisgender, [online] [www.amnesty.ch/de/ueber-amnesty/inklusive-sprache/glossar#C](http://www.amnesty.ch/de/ueber-amnesty/inklusive-sprache/glossar#C).**

### Community-basiertes Monitoring

Erfassung und Dokumentation von (antimuslimischen) Diskriminierungen und Übergriffen heißt für uns, eine Infrastruktur für die Erfassung und Dokumentation zu etablieren, die auf der Expertise jener Menschen aufbaut, die antimuslimischen Rassismus erleben und deren Bedürfnissen dient, um antimuslimischen Rassismus in seinen unterschiedlichen und intersektionalen Erscheinungsformen sichtbar zu machen.

**CLAIM: Community-basiertes Monitoring, In: CLAIM: Glossar, [online] [www.elearning.claim-allianz.de/](http://www.elearning.claim-allianz.de/).**

## D

**Diskriminierung**

Diskriminierung verstehen wir hier als jede Ungleichbehandlung oder Unterscheidung entlang einer historisch benachteiligten Zugehörigkeit oder Eigenschaft, die zufolge hat, dass jemand in der eigenen Würde verletzt wird oder dass jemand beim Zugang von Grundfreiheiten beschränkt oder ausgeschlossen wird. Bei diesen Grundfreiheiten geht es um die Teilhabe im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen oder jedem sonstigen Bereich des öffentlichen Lebens. Es kann sein, dass diese Ungleichbehandlung nur anhand der Annahme ausgeübt wird, dass jemand diese Zugehörigkeit oder Eigenschaft besitzt, auch wenn diese Annahme der Wahrheit nicht entspricht. Es kann auch sein, dass diese Diskriminierung unbewusst oder unabsichtlich passiert. Entscheidend ist die Wirkung, nicht die Absicht.

advd. Antidiskriminierungsberatung in der Praxis, 2013, [online] [www.static1.squarespace.com/static/57ea5d2920099e3d1d3c150b/t/669f784c589fb114461ec0bf/1721727055430/Antidiskriminierungsberatung\\_in\\_der\\_Praxis+2.pdf](http://www.static1.squarespace.com/static/57ea5d2920099e3d1d3c150b/t/669f784c589fb114461ec0bf/1721727055430/Antidiskriminierungsberatung_in_der_Praxis+2.pdf).

**Diskriminierungsformen**

Formen der Diskriminierung umfassen die Art und Weise der Diskriminierungserfahrung, z. B. Belästigung (Beleidigungen, Anfeindungen, usw.), Benachteiligung (Verwehr von Rechten, Teilhabeverweigerung, etc.), Racial Profiling, sexuelle Belästigung, weitere Straftatbestände (Körperverletzung, Sachbeschädigung, etc.), Mikroaggressionen, Unterlassen angemessener Vorkehrungen, unmittelbare (direkte) Diskriminierung vs. mittelbare (indirekte) Diskriminierung.

advd. Handreichung Digitale Akte, 2024, [online] [www.digitale-akte.org/wp-content/uploads/2024/04/handreichung-advd-falldokumentation.pdf](http://www.digitale-akte.org/wp-content/uploads/2024/04/handreichung-advd-falldokumentation.pdf).

## E

**Empowerment**

Der Begriff wurde von der US-amerikanischen Bürgerrechts- und Selbsthilfebewegung geprägt und steht für Selbst-Ermächtigung oder Selbst-Befähigung. Gemeint ist damit ein Prozess, in dem benachteiligte Menschen ihre eigenen Kräfte entwickeln und ihre Fähigkeiten nutzen, um an politischen und gesellschaftlichen Entscheidungsprozessen teilzuhaben und so ihre Lebensumstände und Entwicklungsmöglichkeiten zu verbessern – unabhängig vom Wohlwollen der Mehrheitsangehörigen. Dazu zählen Konzepte und Strategien, die dazu beitragen, dass Menschen in (relativ) marginalisierten Positionen ein höheres Maß an Selbstbestimmung und Autonomie erhalten und ihre Interessen eigenmächtig, selbstverantwortlich und selbstbestimmt vertreten und durchsetzen können. Empowerment bezeichnet dabei sowohl den Prozess der Selbstermächtigung als auch die professionelle Unterstützung der Menschen, ihre Gestaltungsspielräume und Ressourcen wahrzunehmen und zu nutzen.

IDA: Empowerment, [online] [www.idaev.de/recherchetools/glossar](http://www.idaev.de/recherchetools/glossar).

## G

**Gender**

Der aus dem Englischen stammende Begriff beschreibt das soziale Geschlecht und die individuelle Geschlechtsidentität. In Abgrenzung zur körperlichen Geschlechtlichkeit (engl. sex) sind mit sozialem Geschlecht die gesellschaftlich, sozial und kulturell hergestellten Geschlechterrollen von Frauen und Männern sowie die gesellschaftlich dominanten Vorstellungen von Weiblichkeit und Männlichkeit gemeint. Betont wird damit, dass Vorstellungen über „typisch weibliche“ oder „typisch männliche“ Aufgaben und Rollen nicht naturgegeben sind, sondern auf kulturellen Traditionen und gesellschaftlichen Konventionen beruhen. Gleichzeitig sind soziales Geschlecht und biologische Merkmale eng miteinander verflochten: Einerseits formen gesellschaftliche Vorstellungen und Normen die Wahrnehmung biologischer Geschlechtsmerkmale, andererseits beeinflussen biologische Zuschreibungen die sozialen Konstruktionen von Geschlecht. Eine strikte Trennung beider Dimensionen ist daher nicht möglich, sondern sie beeinflussen sich wechselseitig. [...]

IDA: Gender, [online] [www.idaev.de/recherchetools/glossar](http://www.idaev.de/recherchetools/glossar).

## H

**Hasskriminalität**

Hasskriminalität umfasst Straftaten, die gegen eine Person oder eine Sache allein oder vorwiegend wegen gruppenbedingter Merkmale dieser Person oder des\*der Inhaber\*in der Sache gerichtet sind, insbesondere wegen der politischen Einstellung, Nationalität, Volkszugehörigkeit, aus rassistischen Gründen, wegen der Hautfarbe, Religion, Weltanschauung, Herkunft, sexuellen Orientierung, Behinderung, des äußeren Erscheinungsbildes oder des gesellschaftlichen Status. Bei Hasskriminalität ist der Staatsschutz zuständig und nicht die lokale Polizeidirektion.

CLAIM: Zivilgesellschaftliches Lagebild antimuslimischer Rassismus. Antimuslimische Vorfälle 2024, 2025, [online] [www.claim-allianz.de/content/uploads/2025/06/claim\\_lagebild25\\_250630\\_web.pdf?x22834](http://www.claim-allianz.de/content/uploads/2025/06/claim_lagebild25_250630_web.pdf?x22834).

**Homogenisierung**

Von Homogenisierung spricht man, wenn Gruppen als einheitlich dargestellt werden und ihnen Heterogenität und damit Individualität abgesprochen wird. Beispielsweise werden Menschen mit Fluchterfahrung oft als homogene Gruppe dargestellt, die anhand eines Merkmals gebildet werden kann. Die Folge ist oftmals, dass andere Geflüchtete für das Verhalten eines\*r einzelnen geflüchteten Person verantwortlich gemacht werden. Homogenisierung geschieht aber nicht nur auf diese Weise, sondern auch dadurch, dass soziale Gruppen stereotypisiert werden. Das bedeutet, dass ihnen kollektiv einheitliche Eigenschaften und Verhaltensweisen zugeschrieben werden.

IDA: Homogenisierung, [online] [www.idaev.de/recherchetools/glossar](http://www.idaev.de/recherchetools/glossar).

## I

**Institutioneller Rassismus**

Institutioneller Rassismus entsteht durch die Anwendung von offiziellen und inoffiziellen Regeln, Vorschriften, Normen und Verfahren. Diese können in direkter Form dazu führen, dass rassistisch diskriminierte Menschen absichtlich benachteiligt werden, während andere bevorzugt werden. Dadurch werden der Zugang zu Ressourcen, Teilhabe und Anerkennung sowie die Möglichkeit, ihr Potenzial auszuschöpfen, für einige Menschen trotz des Prinzips der Gleichheit eingeschränkt. In der indirekten Form können formelle und informelle Regeln der Gleichbehandlung, die für alle gelten, rassistisch diskreditierte Menschen diskriminieren, indem sie die unterschiedlichen Voraussetzungen der Betroffenen nicht berücksichtigen.

IDA: **Institutioneller Rassismus**, [online]  
[www.idaev.de/recherchetools/glossar](http://www.idaev.de/recherchetools/glossar).

**Intersektionalität**

„Intersektionalität bedeutet Überschneidung von Diskriminierungsmerkmalen. Das kann bedeuten, dass sich zwei Diskriminierungsmerkmale verstärken, z. B. wenn Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt schlechtere Chancen haben, weil sie Frauen sind und weil sie außerdem Migrantin sind. Verschiedene Merkmale können aber auch auf ganz spezifische untrennbare Art und Weise zusammenwirken und sich gegenseitig beeinflussen, so dass sie nicht mehr getrennt voneinander betrachtet werden können. Das ist zum Beispiel der Fall, wenn ein Schwarzer, junger Mann von der Polizei angehalten und auf Drogenbesitz kontrolliert wird, ohne dass es ein konkretes Verdachtsmoment gibt. Einem älteren Mann oder einem weißen Jugendlichen wäre dies wahrscheinlich nicht passiert. Allein weil er ein Mann ist und jung und nicht-weiß, erfüllt er das Klischee vom jugendlichen, männlichen, nicht-deutschen Dealer.“

ADB Sachsen: **Intersektionalität**, [online]  
[www.adb-sachsen.de/de/glossar?letter=i](http://www.adb-sachsen.de/de/glossar?letter=i).

## K

**Klassismus**

Der Begriff Klassismus bezeichnet die strukturelle Diskriminierung von Menschen aufgrund ihres (zugeschriebenen) ökonomischen, sozial- oder bildungspolitischen Status bzw. ihrer (zugeschriebenen) ökonomischen, sozial- oder bildungspolitischen Herkunft. Dies kann auf interaktionaler, institutioneller oder auch gesellschaftlich-kultureller Ebene stattfinden.

IDA: **Klassismus**, [online]  
[www.idaev.de/recherchetools/glossar](http://www.idaev.de/recherchetools/glossar).

**Kulturassismus**

Dem französischen Rassismustheoretiker Étienne Balibar zufolge handelt es sich um einen Rassismus, „dessen vorherrschendes Thema nicht mehr die biologische Vererbung, sondern die Unaufhebbarkeit der kulturellen Differenzen ist; [also um einen 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 Lebensweisen und Traditionen zu behaupten“ (Balibar 1990, 28). Dem Kulturassismus (oder Neorassismus) liegt die kulturalistische Auffassung zugrunde, dass die Menschheit in relativ abgeschlossene und klar voneinander unterscheidbare Kollektive – die z. B. als „Kulturen“ bezeichnet werden – geteilt sei. Deren Mitglieder, so wird im neorassistischen Denken angenommen, teilen eine homogene, kaum veränderbare, statische und an ein bestimmtes Territorium gebundene Kultur. Menschen werden in dieser Vorstellungswelt als Stellvertreter:innen „ihrer Kultur“ und ihr Verhalten als kulturell determiniert betrachtet. „Kultur“ oder andere Euphemismen wie z. B. „Mentalität“ fungieren hier also als funktionale Äquivalente des Begriffs „Rasse“. Denn statt der Biologie naturalisiert nun „Kultur“ das menschliche Verhalten.

IDA: **Kulturassismus**, [online]  
[www.idaev.de/recherchetools/glossar](http://www.idaev.de/recherchetools/glossar).

## L

**LGBTQIA\***

LGBTQIA\* ist ein Akronym, das versucht möglichst viele queere Identitäten abzubilden. Das Akronym fasst Personen zusammen, die nicht den heteronormativen sexuellen Orientierungen und/oder geschlechtlichen Identitäten entsprechen oder in Bezug auf diese Kategorien unsicher oder uneindeutig sind. Die Buchstaben stehen für: Lesben, Schwule (Gay), Bisexuelle, Trans\* Personen, Inter\*geschlechtliche Personen, Asexuelle, Aromantische und Agender Personen, sowie Queere und Questioning Personen (wörtlich: fragend, etwa: auf der Suche nach einer Bezeichnung bzgl. der eigenen Sexualität und/oder Geschlechtsidentität). Der Begriff queer wird in dieser Aufzählung häufig als Überbegriff für weitere von der Heteronormativität abweichende Geschlechterrollen, Geschlechtsidentitäten und sexuelle Orientierungen gebraucht, die nicht mit einem eigenen Buchstaben vertreten sind. Die Sonderzeichen \* oder +, die häufig am Ende stehen, versuchen ebenfalls weitere Identitäten sichtbar zu machen. Beispiele dafür sind z. B. nicht-binäre Personen, Two-Spirit oder pansexuelle Personen. Statt LGBTQIA\* werden neben der deutschen Version LSBTIQA auch kürzere Varianten der Akronyme benutzt, wie z. B. LGBTQ und LSBTI.

IDA: **LGBTQIA\***, [online]  
[www.idaev.de/recherchetools/glossar](http://www.idaev.de/recherchetools/glossar).

## M

**Machtverhältnisse**

Der Grund für Diskriminierung (Siehe Definition „Diskriminierung“) liegt in historisch gewachsenen gesellschaftlichen Machtverhältnissen (bspw. Ableismus, Rassismus, Sexismus, Klassismus). „Machtverhältnis“ beschreibt eine spezifische Struktur die Menschen in Bezug auf Chancen und Teilhabe privilegiert oder benachteiligt. Machtverhältnisse prägen Gesetze, Institutionen, Organisationsformen, Diskurse, Bilder, Traditionen, Wertvorstellungen, Rollenverständnisse und Ressourcenverhältnisse einer Gesellschaft. So wird Ungleichheit immer wieder gelernt, gelebt und befestigt. Durch diese Ungleichheitsstrukturen werden Diskriminierungen an vielfache (zugeschriebene) Diskriminierungsmerkmale (bspw. Herkunft, Geschlecht, Religion, Lebensalter, Sprache) angeknüpft. Die Ursache für Diskriminierung liegt aber nicht in solchen soziodemographischen „Merkmalen“ der diskriminierten Personen, sondern in den etablierten gelernten Mustern und Strukturen, die Ungleichheit verbreiten oder rechtfertigen.

advd: Antidiskriminierungsberatung in der Praxis, 2013, [online] [www.static1.squarespace.com/static/57ea5d2920099e3d1d3c150b/t/669f784c589fb114461ec0bf/1721727055430/Antidiskriminierungsberatung\\_in\\_der\\_Praxis+2.pdf](http://www.static1.squarespace.com/static/57ea5d2920099e3d1d3c150b/t/669f784c589fb114461ec0bf/1721727055430/Antidiskriminierungsberatung_in_der_Praxis+2.pdf).

**Muslimisch gelesen/markiert**

Muslimisch gelesen/markiert beschreibt eine Fremdzuschreibung, die auf rassistisch codierten Merkmalen (wie z. B. Bart, Haarfarbe, Name, Sprache etc.) basiert. Antimuslimischer Rassismus betrifft nämlich auch diejenigen Personen, die als muslimisch markiert werden – ganz gleich, ob sich die Personen selbst als religiös bezeichnen würden oder nicht.

Attia, Iman: Die „westliche Kultur“ und ihr Anderes: zur Dekonstruktion von Orientalismus und antimuslimischem Rassismus, 2009.

## O

**Orientalismus**

Der US-amerikanische Literaturtheoretiker Edward William Said kritisierte in seinem 1978 veröffentlichten Buch Orientalismus und prägte damit zugleich diesen Begriff. Er steht für gängige Stereotypen des Orients, die damit einhergehende Exotisierung und die damit verbundene Konstruktion einer Welt des „Anderen“. Unter diesem verstand Said eine Sammelbezeichnung für alle Orientwissenschaften. Heute fallen unter den Begriff Orientalismus eine dualistische Denkweise, die strikt zwischen Okzident und Orient unterscheidet; und eine Begeisterung für „den Orient“ (inkl. seiner Exotisierung und Kulturalisierung) als Begleiterscheinung des europäischen Kolonialismus.

Der Orient wird auch als Morgenland bezeichnet, da es aus (west) europäischer Sicht in Richtung des Sonnenaufgangs (gen Morgen) liegt. Der Begriff wird häufig nicht nur sprachlich, sondern auch kulturell und religiös als Gegenbegriff zum

Abendland verwendet, mit dem vor allem Westeuropa gefasst wird. Der Begriff Abendland stand im Kalten Krieg auch für die westliche Welt und wird von der extremen Rechten auch als aggressive Abgrenzung gegenüber dem Islam verwendet.

Die häufig implizit verwendete Gleichsetzung des Morgenlands mit dem Islam oder muslimisch geprägten Ländern blendet nicht nur Christ:innen und Juden:Jüdinnen in dieser Weltregion aus, sondern trägt häufig mit dem damit konnotierten oder bewusst transportierten Eindruck der Rückständigkeit auch zu einer Ausblendung arabischer wissenschaftlicher Errungenschaften und Erkenntnisse vom frühen Mittelalter bis heute und von anderen Entwicklungsimpulsen bei.

Saids Arbeit wurde im Konzept des Postkolonialismus aufgegriffen und trug dazu bei aufzuzeigen, dass auch das Verhältnis (ehemaliger) europäischer Kolonialmächte über die eigenen Kolonien hinaus und beispielsweise auch in Bezug auf die Länder des Balkans oder auf China von kolonialistischen Perspektiven oder Vorannahmen geprägt ist.

IDA: Orientalismus, [online] [www.idaev.de/recherchetools/glossar](http://www.idaev.de/recherchetools/glossar).

**Othering**

Othering bezeichnet die Konstruktion einer Gruppendifferenzierung und -distanzierung zu einer anderen Gruppe, bei der deren Eigenschaften, Bedürfnisse und Fähigkeiten als „anders“ interpretiert werden. Diese Eigenschaften werden als Abweichung von der Norm interpretiert, was zur Ausgrenzung der Personen dieser Gruppe führt. Im Allgemeinen wird die andere Gruppe im Vergleich abgewertet, um das positive Selbstbild der eigenen Gruppe zu stärken und als Norm zu bestätigen. Beispiel hierfür ist die Bildung von Gruppen aufgrund von Religion, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität, Behinderung oder rassistischen Zuschreibungen. Die Gruppe wird dabei als Einheit wahrgenommen und für die Handlungen von einzelnen Personen verantwortlich gemacht.

Diversity Arts Culture: Othering, [online] [www.diversity-arts-culture.berlin/woerterbuch/othering?msclid=94d35ef6cf9411ec97191409c5316371](http://www.diversity-arts-culture.berlin/woerterbuch/othering?msclid=94d35ef6cf9411ec97191409c5316371).

## P

**Powersharing**

Powersharing heißt wörtlich übersetzt „Macht teilen“. Es zielt darauf ab, dass sich strukturell privilegierte Menschen der Macht- und Unterdrückungsstrukturen der Gesellschaft bewusstwerden, in der sie leben und von denen sie profitieren. Denn diese Vorteile existieren nur aufgrund tiefverwurzelter Ungleichwertigkeitsvorstellungen wie Rassismus, Sexismus und Ableismus. Privilegien, die sich dabei herausbilden können, sind beispielsweise finanzielle Ressourcen, Netzwerke, Repräsentation oder der Zugang zu Wissen und Bildung. Damit das Empowerment marginalisierter Gruppen erfolgreich funktioniert, ist es unabdingbar, dass strukturell privilegierte Menschen ihre Vorteile abgeben oder teilen und dabei von Diskriminierung betroffenen Menschen selbst die Entscheidung überlassen, wie sie diese verwenden. Powersharing kann beispielsweise geschehen, indem

strukturell privilegierte Personen ihren Einfluss nutzen, um Plattformen für Personen zu schaffen, die in unserer Gesellschaft sonst weniger (re)präsentiert sind. Eine andere Möglichkeit ist es, Räume zur Verfügung zu stellen, die marginalisierten Menschen als Safe(r) Spaces dienen können. Dabei ist es wichtig, mit den betroffenen Personen in Kontakt zu kommen und zuzuhören, um zu erfahren, was diese benötigen bzw. sich wünschen, um tatsächlich Macht zusammen mit diesen teilen zu können.

IDA: Powersharing, [online]  
[www.idaev.de/researchtools/glossar](http://www.idaev.de/researchtools/glossar).



### Racial Profiling

Racial Profiling beschreibt die gezielte Kontrolle von rassifizierten Personen durch Polizei oder andere staatliche Sicherheitskräfte, bei der Identitätsüberprüfungen, Befragungen, Durchsuchungen oder Verhaftungen durchgeführt werden. Diese Maßnahmen werden nicht aufgrund eines konkreten Verdachts oder Verhaltens einer Person oder Gruppe durchgeführt, sondern allein aufgrund von („äußeren“) rassifizierten Merkmalen wie Hautfarbe oder vermuteter religiöser Zugehörigkeit. Oft treten hier auch Verflechtungen mit anderen Ungleichheitsdimensionen wie Geschlecht, sozioökonomischem Status, Aufenthaltsstatus, Sexualität usw. auf. Obwohl Kontrollen eines phänotypischen Erscheinungsbildes gegen das Grundgesetz (Art. 3 Abs. 3 GG), das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sowie das in der Europäischen Menschenrechtskonvention verankerte Verbot rassistischer Diskriminierung verstoßen, ermöglichen Polizeigesetze in Deutschland den Einsatz dieser diskriminierenden Maßnahme.

Thompson, Vanessa Eileen: „Racial Profiling“: Institutioneller Rassismus und Interventionsmöglichkeiten, in: [bpb.de](http://bpb.de), 2021, [online]

[www.bpb.de/themen/Migration-integration/kurz dossiers/migration-und-sicherheit/308350/racial-profiling-institutioneller-rassismus-und-interventionsmoeglichkeiten/](http://www.bpb.de/themen/Migration-integration/kurz dossiers/migration-und-sicherheit/308350/racial-profiling-institutioneller-rassismus-und-interventionsmoeglichkeiten/).

### „Rasse“

„Rasse“ ist ein soziales, politisches und historisches Konstrukt, das auf der Vorherrschaft weißer Menschen beruht und ca. im 15. Jahrhundert entstand, um Menschengruppen nach unbegründeten physischen, kulturellen, religiösen und phänotypischen Merkmalen zu hierarchisieren. Die Machthierarchien, die dem Konzept der „Rasse“ zugrunde liegen, sind die Grundlage für die Herrschaft über und die Unterdrückung von bestimmten Menschengruppen. Rassenbezogene Unterscheidungen variieren je nach historischem Kontext und beruhen auf religiösen und kulturellen Legitimationsstrategien ebenso wie auf pseudowissenschaftlichen Studien, die zur offiziellen Rechtfertigung von Kolonialismus, Völkermord, Ausbeutung, Enteignung, Vertreibung, Versklavung und Unterdrückung von Menschen dienten. Obwohl die Existenz von „Menschenrassen“ wissenschaftlich widerlegt wurde, glauben viele Menschen immer noch an die Existenz menschlicher „Rassen“. So ist laut einer Studie des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors (NaDiRa)

fast die Hälfte (49%) der Bevölkerung in Deutschland dieser Ansicht.

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

### Rassifizierung

Rassifizierung bezeichnet sowohl den Prozess der Generierung rassistischen Wissens als auch die Struktur dieses rassistischen Wissens. Sie umfasst die Kategorisierung, Stereotypisierung und Hierarchisierung von Menschen anhand historisch variabler tatsächlicher oder fiktiver körperlicher, religiöser und kultureller Aspekte. Im Prozess der Rassifizierung ist die hierarchisierende Bewertung der konstruierten homogenen Gruppen implizit enthalten – und zwar sowohl in den Merkmalen, mit deren Hilfe die Gruppenunterschieden konstruiert werden, als auch in den Eigenschaften, die den Gruppen zugeschrieben werden.

IDA: Rassifizierung, [online]  
[www.idaev.de/researchtools/glossar](http://www.idaev.de/researchtools/glossar).

### Rassismus

Rassismus ist ein System von Diskriminierung und Unterdrückung, das auf der Vorstellung basiert, dass Menschen aufgrund ihrer Hautfarbe, ethnischen Herkunft oder kulturellen Merkmale unterschiedlich wertvoll sind. Diese Ideologie dient dazu, Machtstrukturen und Privilegien zu rechtfertigen, die bestimmten Gruppen (meist Weißen) zugutekommen, während andere Gruppen (People of Color) systematisch benachteiligt und marginalisiert werden. EOTO betont die Bedeutung der Selbstorganisation und Empowerment von Betroffenen als zentrale Elemente im Kampf gegen Rassismus.

EOTO: Rassismus, In: CLAIM: Glossar, [online]  
[www.elearning.claim-allianz.de/](http://www.elearning.claim-allianz.de/).

### Rassismuskritik

Rassismuskritik geht von der Annahme aus, dass Rassismus eine gesellschaftliche Normalität darstellt, insofern alle Menschen durch rassistische Kategorisierungen, Zuschreibungen und Diskriminierungen in unserer Gesellschaft positioniert werden. Ein Handeln ist also nur innerhalb dieser Verhältnisse möglich. Daher kann Rassismus nur in ihrem Rahmen bekämpft, Zugehörigkeitsordnungen können verschoben und rassistische Diskriminierungen abgebaut werden. Dabei ist die Positionierung der Akteur:innen zu berücksichtigen, um nicht erneut rassistische Strukturen der Über- und Unterordnung zu stützen (siehe auch Solidarität, Empowerment und Powersharing). Insofern ist Rassismuskritik eine (selbst)reflexive, theoriegebundene, widersprüchliche und prinzipiell nicht abschließbare Praxis. Dadurch setzt sich Rassismuskritik ausdrücklich von Haltungen und Handlungsformen ab, die auf der Annahme beruhen, es reiche aus, für Gleichheit und gegen Rassismus einzutreten, um nicht rassistisch zu sein. Denn sie blenden rassistische Strukturen aus und sind daher auch blind für die Folgen der eigenen Praxis.

IDA: Rassismuskritik., [online]  
[www.idaev.de/researchtools/glossar](http://www.idaev.de/researchtools/glossar).

## S

**Schwarz**

Schwarz bzw. Schwarz-sein im deutschen Kontext bezieht sich auf die Selbstbezeichnung von Menschen afrikanischer Herkunft und ihre Nachkommen. Diese Identifikation zielt darauf ab, ein positives Selbstverständnis und eine starke Gemeinschaft zu fördern, die sich gegen Rassismus und Diskriminierung stellt. Dennoch ist es wichtig anzuerkennen, dass es verschiedene Selbstbezeichnungen für Schwarze Menschen gibt. Das Kompetenznetzwerk Anti-Schwarzer Rassismus (KomPAD) umfasst diese beispielsweise im PAD-Begriff der für People of African Descent steht und damit für Menschen Afrikanischer Herkunft, Schwarze Menschen, Afrodiasporische Menschen und Afrikaner\*innen (verschiedener Länder).

EOTO: Schwarz, In: CLAIM: Glossar, 2025, [online]  
[www.elearning.claim-allianz.de/](http://www.elearning.claim-allianz.de/).

**Schwarze Menschen**

Schwarze Menschen ist eine politische Selbstbezeichnung von Menschen mit afrikanischen und afrodiasporischen Bezügen. Der Begriff Schwarz wird großgeschrieben, um deutlich zu machen, dass es keineswegs um die Unterscheidung von Hautfarbe geht, sondern darum, gemeinsame (Diskriminierungs-) Erfahrungen und die gesellschaftliche Position von Schwarzen Personen zu verdeutlichen.

i-PÄD Berlin: Schwarz, [online]  
[www.i-paed-berlin.de/glossar](http://www.i-paed-berlin.de/glossar).

**Struktureller Rassismus**

Struktureller Rassismus bezieht sich auf eine Art von systematischem Rassismus, bei dem rassistische Vorurteile, Einstellungen und Praktiken in den sozialen, politischen, kulturellen und wirtschaftlichen Strukturen einer Gesellschaft eingebettet sind. Struktureller Rassismus bezieht sich nicht nur auf die Einstellungen oder Handlungen von Einzelpersonen, sondern auch auf die Art und Weise, wie Institutionen und Systeme rassistische Ungleichheiten (re-)produzieren und aufrechterhalten.

Dies kann in vielen Formen auftreten, wie beispielsweise in der Diskriminierung von bestimmten Gruppen bei der Arbeits- und Wohnungssuche, beim Zugang zu Bildung oder im Gesundheitswesen. Struktureller Rassismus ist damit in Institutionen und Gesellschaft eingebettet und eng verwoben mit institutionalisiertem Rassismus.

IDA: Struktureller Rassismus, [online]  
[www.idaev.de/recherchetools/glossar](http://www.idaev.de/recherchetools/glossar).

## W

**Weiß**

Geht es um Zugehörigkeit, Teilhabe und Rassismus, ist immer öfter von „*weissen*“ die Rede. Häufig herrscht das Missverständnis, es ginge dabei um eine Hautfarbe. Tatsächlich meint *weiß* eine gesellschaftspolitische Norm und Machtposition und wird deshalb in wissenschaftlichen Text oft klein und kursiv geschrieben. Der Begriff wird als Gegensatz zu BIPOC und Schwarzen Menschen verwendet. Dabei müssen sich z. B. *weiße* Deutsche nicht selbst als *weiß* oder privilegiert fühlen.

Neue Deutsche Medienmacher\*innen: Weiß, [online]  
[www.glossar.neuemedienmacher.de/glossar/weisse-deutsche/](http://www.glossar.neuemedienmacher.de/glossar/weisse-deutsche/).

## (Weiterführende) Literatur

- Abdul-Rahman, Laila et al. (2020): Rassismus und Diskriminierungserfahrungen im Kontext polizeilicher Gewaltausübung. Zweiter Zwischenbericht zum Forschungsprojekt „Körperverletzung im Amt durch Polizeibeamt\*innen“ (KviAPol). Bochum: Ruhr-Universität Bochum.
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2025): Leitfäden, Jahresberichte, Rechtsinformationen zum AGG, [online] [www.antidiskriminierungsstelle.de](http://www.antidiskriminierungsstelle.de) (zuletzt abgerufen: 15.12.2025).
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2025): Zur rechtlichen Notwendigkeit von Landesgesetzen für einen umfassenden Diskriminierungsschutz, [online] [www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Standpunkte/O6\\_ladg.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=5&utm\\_source=chatgpt.com](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Standpunkte/O6_ladg.pdf?__blob=publicationFile&v=5&utm_source=chatgpt.com) (zuletzt abgerufen: 15.12.2025).
- Attia, Iman; Keskinkilic, Ozan (2016): Antimuslimischer Rassismus. In: Mecheril, Paul (Hrsg.): Handbuch Migrationspädagogik. Weinheim: Beltz, S. 168-182.
- Borčak, Melina (2023) Mekka hier, Mekka da. Wie wir über antimuslimischen Rassismus sprechen müssen. Berlin: hanserblau.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2017): Nationaler Aktionsplan gegen Rassismus. Positionen und Maßnahmen zum Umgang mit Ideologien der Ungleichwertigkeit und den darauf bezogenen Diskriminierungen. Berlin 2017 [online], [www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/aktuelles/alle-meldungen/bundesregierung-beschliesst-neuen-nationalen-aktionsplan-gegen-rassismus-116794](http://www.bmbfsfj.bund.de/bmbfsfj/aktuelles/alle-meldungen/bundesregierung-beschliesst-neuen-nationalen-aktionsplan-gegen-rassismus-116794). (zuletzt abgerufen: 15.12.2025).
- Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration; Beauftragte der Bundesregierung für Antirassismus (2025): Arbeitsdefinition Rassismus des Expert\*innenrats Antirassismus, [online] [www.integrationsbeauftragte.de/rassismusdefinition](http://www.integrationsbeauftragte.de/rassismusdefinition) (zuletzt abgerufen: 15.12.2025).
- Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration; Beauftragte der Bundesregierung für Antirassismus (2025): Arbeitsdefinition Rassismus des Expert\*innenrats Antirassismus, Lagebericht: Rassismus in Deutschland. Ausgangslage, Handlungsfelder, Maßnahmen, [online] [www.integrationsbeauftragte.de/resource/blob/1864320/2157012/77c8d1dddee-a760bc13dbd87ee9a415f/lagebericht-rassismus-komplett-data.pdf?download=1](http://www.integrationsbeauftragte.de/resource/blob/1864320/2157012/77c8d1dddee-a760bc13dbd87ee9a415f/lagebericht-rassismus-komplett-data.pdf?download=1) (zuletzt abgerufen: 15.12.2025).
- CLAIM (Hrsg.) (2025): Zivilgesellschaftliches Lagebild antimuslimischer Rassismus: Antimuslimische Vorfälle in Deutschland 2024, [online] [www.claim-allianz.de/content/uploads/2025/06/claim\\_lagebild25\\_250630\\_web.pdf?x22834](http://www.claim-allianz.de/content/uploads/2025/06/claim_lagebild25_250630_web.pdf?x22834) (zuletzt abgerufen: 15.12.2025).
- CLAIM (Hrsg.) (2024): Zivilgesellschaftliches Lagebild antimuslimischer Rassismus: Antimuslimische Vorfälle in Deutschland 2023 – Kurzzusammenfassung, [online] [www.claim-allianz.de/content/uploads/2025/06/claim\\_lagebild-2024\\_zusammenfassung-stand-17.6.25-1.pdf?x22834](http://www.claim-allianz.de/content/uploads/2025/06/claim_lagebild-2024_zusammenfassung-stand-17.6.25-1.pdf?x22834) (zuletzt abgerufen: 15.12.2025).
- CLAIM (Hrsg.) (2023): Antimuslimische Vorfälle erkennen und erfassen: Empfehlungen für die behördliche Praxis, [online] [www.claim-allianz.de/content/uploads/2025/07/policypaper\\_behoedern-amr-erkennenerfassen.pdf?x22834](http://www.claim-allianz.de/content/uploads/2025/07/policypaper_behoedern-amr-erkennenerfassen.pdf?x22834) (zuletzt abgerufen: 15.12.2025).
- CLAIM (Hrsg.) (2023): Erfahrungen und Umgangsstrategien von Betroffenen von antimuslimischem Rassismus, [online] [www.claim-allianz.de/content/uploads/2023/12/231205\\_claim\\_erfahrungen-und-umgangsstrategien-von-betroffenen-von-antimuslimischem-rassismus.pdf?x22834](http://www.claim-allianz.de/content/uploads/2023/12/231205_claim_erfahrungen-und-umgangsstrategien-von-betroffenen-von-antimuslimischem-rassismus.pdf?x22834) (zuletzt abgerufen: 15.12.2025).
- CLAIM (Hrsg.) (2023): Zivilgesellschaftliches Lagebild antimuslimischer Rassismus: Antimuslimische Vorfälle in Deutschland 2022 – Kurzzusammenfassung, [online] [www.claim-allianz.de/content/uploads/2023/09/claim\\_lagebild\\_zusfassung\\_230913.pdf?x22834](http://www.claim-allianz.de/content/uploads/2023/09/claim_lagebild_zusfassung_230913.pdf?x22834) (zuletzt abgerufen: 15.12.2025).
- CLAIM (Hrsg.) (2021): Policy Paper: Antimuslimischen Rassismus erkennen und erfassen, [online] [www.claim-allianz.de/content/uploads/2021/06/i-report-policypaper-1.pdf?x22834](http://www.claim-allianz.de/content/uploads/2021/06/i-report-policypaper-1.pdf?x22834) (zuletzt abgerufen: 15.12.2025).
- CLAIM (Hrsg.) (2020): Beratungsangebote für Betroffene von antimuslimischem Rassismus: Kurzanalyse der Beratungslandschaft für Betroffene von antimuslimisch motivierten Übergriffen und Diskriminierung in Deutschland, [online] [www.claim-allianz.de/content/uploads/2021/03/210105\\_knw\\_kurzstudie\\_digital.pdf?x22834](http://www.claim-allianz.de/content/uploads/2021/03/210105_knw_kurzstudie_digital.pdf?x22834) (zuletzt abgerufen: 15.12.2025).
- CLAIM (Hrsg.) (2020): Policy Paper: Betroffene von antimuslimischem Rassismus unterstützen – Beratung nachhaltig ausbauen, [online] [www.claim-allianz.de/content/uploads/2021/06/210308\\_claim\\_policypaper.pdf?x22834](http://www.claim-allianz.de/content/uploads/2021/06/210308_claim_policypaper.pdf?x22834) (zuletzt abgerufen: 15.12.2025).
- CLAIM (Hrsg.) (2019): Aktiv gegen Islamfeindlichkeit und antimuslimischen Rassismus: Akteure und Herausforderungen, [online] [www.claim-allianz.de/content/uploads/2019/04/190329\\_claim\\_pub2\\_200dpi.pdf?x22834](http://www.claim-allianz.de/content/uploads/2019/04/190329_claim_pub2_200dpi.pdf?x22834) (zuletzt abgerufen: 15.12.2025).

## (WEITERFÜHRENDE) LITERATUR

Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) (2025): Verborgene Muster, sichtbare Folgen, [online] [www.dezim-institut.de/fileadmin/user\\_upload/fis/publikation\\_pdf/FA-6300.pdf](http://www.dezim-institut.de/fileadmin/user_upload/fis/publikation_pdf/FA-6300.pdf), S. 10 (zuletzt abgerufen: 15.12.2025).

Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) (2024): Grenzen der Gleichheit: Rassismus und Armutsgefährdung, [online] [www.dezim-institut.de/fileadmin/user\\_upload/Demo\\_FIS/publikation\\_pdf/FA-6057.pdf](http://www.dezim-institut.de/fileadmin/user_upload/Demo_FIS/publikation_pdf/FA-6057.pdf) (Zuletzt abgerufen: 29.05.2025).

Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) (2023): Rassismus und seine Symptome. Bericht des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors, [online] [www.dezim-institut.de/fileadmin/user\\_upload/Demo\\_FIS/publikation\\_pdf/FA-5824.pdf](http://www.dezim-institut.de/fileadmin/user_upload/Demo_FIS/publikation_pdf/FA-5824.pdf) (zuletzt abgerufen: 15.12.2025).

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

ECRI – European Commission against Racism and Intolerance (2022): General Policy Recommendation No. 5 (revised) on preventing and combating anti-Muslim racism and discrimination. Strasbourg: Council of Europe, [online] <https://rm.coe.int/ecri-general-policy-recommendation-no-5-revised-on-preventing-and-comb/1680a5ae44> (zuletzt abgerufen: 15.12.2025).

El-Tayeb, Fatima (2016): Undeutsch. Die Konstruktion des Anderen in der postmigrantischen Gesellschaft. Bielefeld: transcript Verlag.

European Union Agency for fundamental Rights (FRA) (2024): „Being Muslim in the EU – Experiences of Muslims“, [online] [www.fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2024-being-muslim-in-the-eu\\_en.pdf](http://www.fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2024-being-muslim-in-the-eu_en.pdf) (zuletzt abgerufen: 15.12.2025).

Hunold, Daniela; Singelstein, Tobias (Hrsg.) (2022): Rassismus in der Polizei. Eine wissenschaftliche Bestandsaufnahme. Wiesbaden: Springer VS.

Keskinkılıç, Ozan Zakariya (2019): Was ist antimuslimischer Rassismus? In: Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.), [online] [www.bpb.de/politik/extremismus/radikalisierungspraevention/302514/was-ist-antimuslimischer-rassismus](http://www.bpb.de/politik/extremismus/radikalisierungspraevention/302514/was-ist-antimuslimischer-rassismus) (zuletzt abgerufen: 15.12.2025).

Klose, Alexander / Liebscher, Doris / Wersig, Maria / Wrase, Michael (Hrsg.) (2025): Landesantidiskriminierungsgesetz Berlin (LADG) – Handkommentar.

Nomos, Baden-Baden, Ombudsstelle nach dem Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG), [online] [www.berlin.de/sen/lads/recht/ladg/ombudsstelle/](http://www.berlin.de/sen/lads/recht/ladg/ombudsstelle/) (zuletzt abgerufen: 15.12.2025).

Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS): Informationen zum Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG). Senatsverwaltung Berlin, [online] [www.berlin.de/sen/lads/recht/ladg/](http://www.berlin.de/sen/lads/recht/ladg/).

Marten, Eike; Walgenbach, Katharina (2017): Intersektionale Diskriminierung. In: Scherr, Albert; El-Mafaalani, Aladin; Yüksel, Gökçen (Hrsg.): Handbuch Diskriminierung. Wiesbaden: Springer VS, S. 157–171.

Özdoğan, Mihri et al. (2025): Antimuslimischer Rassismus und rassismuskritische Handlungskompetenz. Über Bewältigungsformen und Umgangsstrategien in pädagogischen Kontexten. Weinheim: Beltz.

OSCE/ODIHR (Hrsg.) (2021): Antimuslimischen Hassverbrechen begegnen – muslimische Gemeinden schützen. Ein Leitfaden. Warschau, [online] [www.osce.org/sites/default/files/f/documents/c/3/475664.pdf](http://www.osce.org/sites/default/files/f/documents/c/3/475664.pdf) (zuletzt abgerufen: 15.12.2025).

Pfündel, Katrin/Anja Sticks/Kerstin Tanis (2020): Muslimisches Leben in Deutschland 2020, Studie Im Auftrag der Deutschen Islam Konferenz, [online] [www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/Forschungsberichte/Kurzberichte/fb38-muslimisches-leben-kurzfassung.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=14](http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/Forschungsberichte/Kurzberichte/fb38-muslimisches-leben-kurzfassung.pdf?__blob=publicationFile&v=14).

Rommelspacher, Birgit (2009): Was ist eigentlich Rassismus? In: Mecheril, Paul; Melter, Claus (Hrsg.): Rassismuskritik. 2. Aufl., Schwalbach: Wochenschau Verlag, S. 25–38.

Sabel, A.; u. a. (2021): Die Erfindung des muslimischen Anderen. Münster: Unrast Verlag (Verband binationaler Familien und Partnerschaften, iaf e.V.).

Sabel, A.; Loinaz, N. (Hrsg.) (2023): (K)ein Kopftuchbuch. Über race-, Religions- und Geschlechterkonstruktionen und das, wovon Kopftuchdebatten ablenken. Bielefeld: transcript Verlag (Verband binationaler Familien und Partnerschaften, iaf e.V.), [online] [www.transcript-verlag.de/978-3-8376-6507-9/k-ein-kopftuchbuch/?number=978-3-8394-6507-3](http://www.transcript-verlag.de/978-3-8376-6507-9/k-ein-kopftuchbuch/?number=978-3-8394-6507-3).

Shooman, Yasemin (2014): „Weil ihre Kultur so ist“. Narrative des antimuslimischen Rassismus. Bielefeld: transcript Verlag.

Unabhängiger Expertenkreis Muslimfeindlichkeit (2023). Muslimfeindlichkeit – eine deutsche Bilanz. Bundesministerium des Innern und für Heimat, [online] [www.deutsche-islam-konferenz.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Studien/uem-abschlussbericht.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=11](http://www.deutsche-islam-konferenz.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Studien/uem-abschlussbericht.pdf?__blob=publicationFile&v=11) (zuletzt abgerufen: 15.12.2025).

Weichselbaumer, Doris (2019) Multiple Discrimination against Female Immigrants Wearing Headscarves. ILR Review,73(3), S. 600–627.

## Über CLAIM

CLAIM setzt sich bundesweit gegen antimuslimischen Rassismus sowie gegen Islam- und Muslimfeindlichkeit ein. Wir schaffen effektive Strukturen für fachlichen Austausch und Kooperation in Deutschland sowie in Europa und unterstützen Zivilgesellschaft und Verwaltung, notwendige Kompetenzen weiter auszubauen. CLAIM arbeitet an einer Verbesserung der Datenlage zu antimuslimisch motivierten Übergriffen und Diskriminierungen in Deutschland und darüber hinaus: Wir dokumentieren bundesweit Vorfälle von Islam- und Muslimfeindlichkeit und antimuslimischem Rassismus und schaffen bundesweite Sichtbarkeit für antimuslimische und rassistische Tendenzen und deren Auswirkungen. Durch Publikationen, Konferenzen und thematische Arbeitsgruppen setzen wir wissenschaftliche und praxisbezogene Impulse und fördern die evidenzbasierte Forschung zu antimuslimischem Rassismus. CLAIM ist eine gemeinnützige Organisation und wird unter anderem gefördert vom Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ) im Rahmen des Bundesprogramms „Demokratie leben!“, durch das Bundesministerium des Innern (BMI) im Rahmen der Deutschen Islam Konferenz (DIK) und von der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, zugleich Beauftragte für Antirassismus.

Wir verstehen unsere Arbeit als fachlichen Beitrag zu Stabilität, gesellschaftlichem Zusammenhalt und demokratischer Resilienz.

Mehr Informationen unter:

[www.claim-allianz.de](http://www.claim-allianz.de)



Haben Sie antimuslimische Übergriffe oder Diskriminierung erlebt oder beobachtet? Jetzt melden unter: [www.i-report.eu/melden](http://www.i-report.eu/melden).

# Impressum

## Herausgeber

CLAIM gGmbH  
Friedrichstraße 20, 10969 Berlin

Handelsregister: HRB 266106  
Registergericht: Amtsgericht Berlin-Charlottenburg

## Vertreten durch

Rima Hanano, Güzin Ceyhan

## Kontakt

Telefon: 030 28 87 45 677  
E-Mail: presse@claim-allianz.de

## Verantwortlich

Rima Hanano, Güzin Ceyhan

## Projektteam

Rima Hanano, Korinna Kubelt, Natalia Amina Loinaz

## Redaktion

Natalia Amina Loinaz, Korinna Kubelt,  
Sinem Eker-Karat, Nura Selo, Rima Hanano

## Lektorat

KERN AG, Sprachendienste

## Gestaltung

agnes stein berlin

## Druck

H.Heenemann GmbH & Co. KG

Die Publikation wurde gefördert durch die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, zugleich Beauftragte für Antirassismus.

Diese Veröffentlichung stellt keine Meinungsäußerung der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, zugleich Beauftragte der Bundesregierung für Antirassismus, als Zuwendungsgeberin dar. Für inhaltliche Aussagen tragen die Verfasser\*innen bei den Projektträgern CLAIM gGmbH die alleinige Verantwortung. Die Beauftragte distanziert sich ausdrücklich von allen Inhalten, die möglicherweise straf- und haftungsrechtlich relevant sind.

## Gefördert durch:



Die Beauftragte der Bundesregierung  
für Migration, Flüchtlinge und Integration  
Die Beauftragte der Bundesregierung für Antirassismus

Stand der Publikation: Dezember 2025

© CLAIM, 2025 – Alle Rechte vorbehalten.





Gefördert durch:



Die Beauftragte der Bundesregierung  
für Migration, Flüchtlinge und Integration  
Die Beauftragte der Bundesregierung für Antirassismus