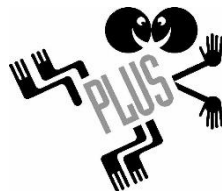


# Informationen zu Diskriminierung und Gewaltprävention



erstellt im Rahmen des Projekts  
*PEP - Netzwerk Prävention und Empowerment für  
lsbtqia+ Jugendliche*

in Kooperation mit



## Inhalt

<b>Diskriminierungserfahrungen von queeren Jugendlichen</b> .....	3
<b>Formen der Diskriminierung</b> .....	4
Übergriffige Fragen.....	4
Verbesonderungen.....	4
Versämtlichungen.....	5
Nicht-Ernst-Nehmen.....	5
<b>Gewaltprävention</b> .....	5
Strategien zum Abbau von Vorurteilen .....	5
Kontakt und Sichtbarkeit schaffen .....	5
Mobbing und Diskriminierung ächten.....	6
Geschlechternormen reflektieren und hinterfragen.....	6
Identitätsbedrohung vermeiden.....	7
Wissen vermitteln.....	7
Fragen und Argumente zu Vorurteilen und Angst vor „Indoktrination“ .....	8
Homosexualität ist unnatürlich und nicht normal.....	8
Lesbische Frauen sind besonders männlich, homosexuelle Männer sehr feminin.....	8
Homosexualität ist anerzogen oder es fehlte ein entsprechendes männliches/weibliches Vorbild.....	8
Homosexualität zerstört die natürliche Familie .....	8
Queere und besonders homosexuelle Menschen sind eine Gefahr für Kinder .....	8
<b>Reaktionen der Fachkräfte auf Diskriminierung</b> .....	9
<b>Intersektionalität</b> .....	10
<b>Glossar zum Thema Diskriminierung</b> .....	11
Ableism .....	11
Adultismus .....	11
Ageism .....	11
Body Shaming .....	11
Diskriminierung aufgrund des Glaubens.....	11
Klassismus.....	11
Lookism .....	12
Othering.....	12
Rassismus.....	12
<b>Awareness</b> .....	13

In seinem Text [„Homophobie und Transphobie in Schulen und Jugendeinrichtungen – Was können pädagogische Fachkräfte tun?“](#) fasst Ulrich Klocke seine Überlegungen folgendermaßen zusammen:

„Schulen, Jugendzentren und Sportvereine sind oft noch **keine sicheren Räume** für Kinder und Jugendliche, die dominierenden Geschlechternormen nicht entsprechen. Durch **Schimpfworte, Witze oder Lustigmachen** wird ihnen signalisiert, dass sie ihre Identität besser verheimlichen sollten.

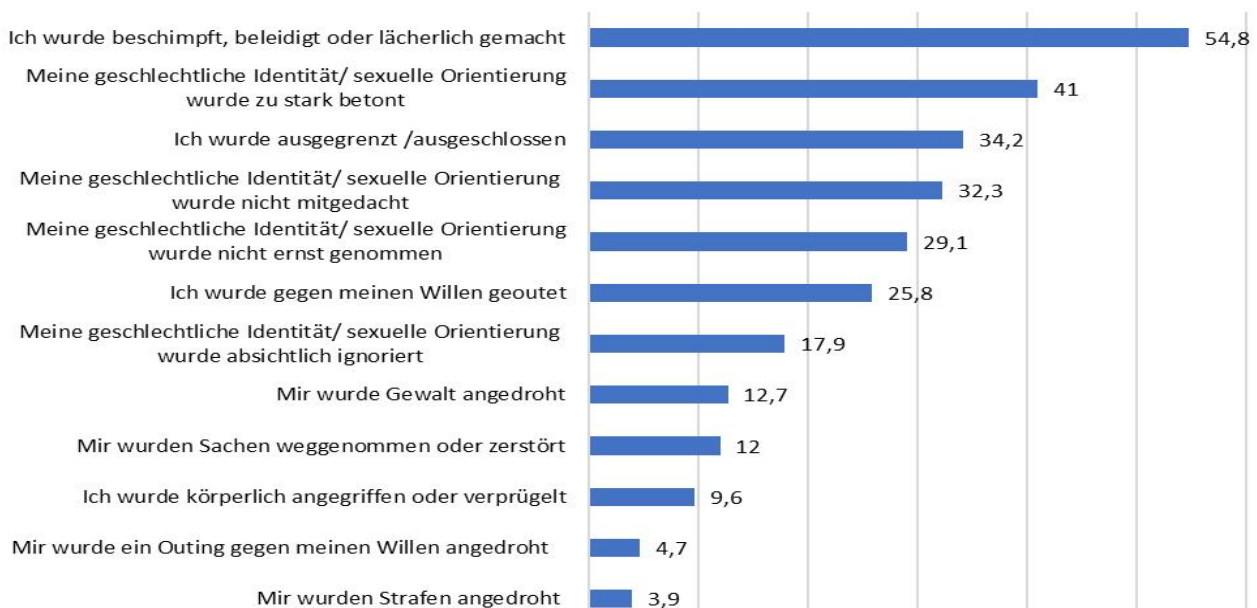
**Lehrkräfte intervenieren** gegen Diskriminierung jedoch **nur unregelmäßig** und berücksichtigen sexuelle und geschlechtliche Vielfalt nur selten. Oft wissen sie nichts von LSBTI unter ihren Schüler\_innen und von deren fünffach erhöhter Suizidgefahr. Dabei können Lehrkräfte, Erzieher\_innen oder (Sozial-)Pädagog\_innen dazu beitragen, die **Akzeptanz für Vielfalt** und damit die Situation dieser Kinder und Jugendlichen zu verbessern.“

## Diskriminierungserfahrungen von queeren Jugendlichen

In einer Online-Befragung zur Studie [„Coming-out – und dann...?!“](#), die das Deutsche Jugendinstitut 2014 durchgeführt hat und an der über 5000 Jugendliche teilgenommen haben, gaben 61 % an, dass sie durch ein Coming out Probleme im Bildungs- oder Arbeitsbereich fürchten. Die Grafik zu Diskriminierungserfahrungen in Bildungs- und Arbeitsstätten zeigt, dass die Jugendlichen mit ihrer Einschätzung hinsichtlich möglicher Konsequenzen nicht so weit von der Realität entfernt waren. **44 % der befragten Jugendlichen gaben an, dass sie in der Vergangenheit aufgrund ihrer sexuellen Orientierung und geschlechtlichen Identität Diskriminierung erlebt haben.** Besonders häufig war dies bei den 14- bis 17-jährigen Schüler\*innen der Fall sowie bei Jugendlichen mit niedrigem Bildungsabschluss.

### Diskriminierungserfahrungen in Bildungs- und Arbeitsstätten

(N = 2.217) (Mehrfachantworten waren möglich); Angaben in Prozent;  
Quelle: DJI-Studie Coming-out 2015



## Formen der Diskriminierung

Neben den körperlichen und direkten verbalen Angriffen auf queere Personen gibt es zusätzlich **Formen von Diskriminierung, die zwar nicht in der Absicht erfolgen, eine Person zu verletzen oder anzugreifen, aber dennoch diskriminierend sind.**

Katharina Debus und Vivien Laumann gehen in ihrer Broschüre [„Pädagogik geschlechtlicher, amouröser und sexueller Vielfalt – Zwischen Sensibilisierung und Empowerment“](#) auf vier solcher Verhaltensweisen ein:

### Übergriffige Fragen

Wenn Menschen mit Themen konfrontiert werden, mit denen sie sich noch nie beschäftigt haben, dann kann es passieren, dass sie **nicht die notwendige Impuls-Kontrolle und Empathie** an den Tag legen, **um eine respektvolle Entscheidung darüber zu treffen, ob ihre Fragen der Situation und der Nähe der Beziehung angemessen sind.**

Als Beispiele dafür werden von den Autorinnen benannt:

- dass trans\* oder inter\* Personen oft nach Operationen und damit einhergehend nach ihren Genitalien gefragt werden, ohne dass sich die Person darüber bewusst ist, ob sie auch eine cis-geschlechtliche Person nach der Größe und Form ihrer Genitalien fragen bzw. sich selbst mit einer solchen Frage wohlfühlen würde.
- dass Regenbogen-Familien fremden Menschen Auskunft über den genauen Stammbaum ihres Kindes und die Details des Zeugungsvorgangs geben sollen.
- Als besonders problematisch sehen die Autorinnen Nachfragen und Ratschläge, die nahelegen, dass ein Teil geschlechtlicher, amouröser oder sexueller Vielfalt eine Störung ist und/oder behandelt werden sollte (z. B.: ‚Du bist asexuell? Hat Dich jemand in der Kindheit missbraucht? Du solltest unbedingt eine Therapie machen!‘).

Solche Fragen und Aussagen sollten **unter allen Umständen vermieden werden.**

### Verbesonderungen

Auch **verbesondernde Nachfragen, die Menschen zu etwas "Anderem" machen** – auch als Othing bezeichnet – haben diskriminierende Effekte.

Wenn ich beispielsweise meine lesbische Freundin frage, warum sie denn lesbisch geworden sei, aber mich nicht frage, warum ich heterosexuell geworden bin, dann markiere ich das eine als erklärungsbedürftig, das andere als normal.

Das Gleiche gilt für vergiftete Komplimente wie zum Beispiel: *„Du wirkst so normal, bist Du wirklich schwul?“*

## Versämtlichungen

Manche Verbesonderungen sind versämtlichend, d. h. **alle Angehörigen einer Gruppe werden homogenisiert und ihnen wird die Individualität abgesprochen.**

Die Autorinnen nennen als Beispiel dazu folgende Aussage: „*Ich wollte schon immer einen schwulen Freund, mit dem ich shoppen gehen kann.*“

Diese Aussage wirft damit alle Schwulen in einen Topf und spricht ihnen damit ihre Individualität ab. Hinzu kommt, dass die Gestaltung der gemeinsamen Beziehung auf das Anderssein der anderen Person fokussiert ist.

## Nicht-Ernst-Nehmen

Oft wird LSBTQIA+ und anderen Menschen, die nicht mit geschlechtlichen, amourösen und sexuellen Normen konform gehen, abgesprochen, dass ihre Identität, ihr Begehren, ihre Lebensweisen, ihre Körper etc. ernst zu nehmen bzw. ihre Grenzen zu respektieren seien.

Ihre geschlechtliche Identität und/oder sexuelle Orientierung werden zum Beispiel als **Phase, Experiment, Unreife oder Mode-Erscheinungen** abgetan. Die **Identitätsfindung ist eine zentrale Entwicklungsaufgabe von Kindern und Jugendlichen** und stellt darum an sich schon eine große Herausforderung für sie dar. Wenn sie dabei nicht ernst genommen und unterstützt werden, führt dies zu zusätzlichen Verunsicherungen und Verletzungen.

## Gewaltprävention

Gewaltprävention ist ganz eng mit der Vermittlung von Wissen und dem Zustandekommen von Kontakten verbunden.

## Strategien zum Abbau von Vorurteilen

Ulrich Klocke hat in seinem Beitrag: [„Was können pädagogische Fachkräfte tun, um die Akzeptanz für Vielfalt zu verbessern?“](#) folgende Strategien zum Vorurteilsabbau dargestellt:

### Kontakt und Sichtbarkeit schaffen

Vorurteile basieren zu einem erheblichen Teil auf dem Unbehagen gegenüber dem Fremden, dem Unbekannten. **Für den Abbau sind darum Kontakte wichtig.** Neben direkten Kontakten kann dies **auch indirekt über Medien wie z. B. Unterrichtsmaterialien** erfolgen.

Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt muss dabei nicht als separates Thema behandelt werden. So können in Texten, Fotos, Filmen oder mündlich vorgetragenen Beispielen nicht nur heterosexuelle Personen und Beziehungen vorkommen, sondern z. B. auch Regenbogenfamilien gezeigt werden.

**Queere Beratungsstellen und Initiativen können eingeladen werden,** um den Jugendlichen Kontakte und die Auseinandersetzung mit dem Thema geschlechtliche und sexuelle Vielfalt zu ermöglichen.

Eine positive Wirkung können **queere Lehrkräfte und pädagogische Fachkräfte haben, die mit ihrer Identität genauso selbstverständlich umgehen,** wie ihre heterosexuellen Kolleg\*innen das tun, wenn sie ihre Partnerschaft oder Familie erwähnen.

### **Mobbing und Diskriminierung ächten**

Ulrich Klocke benennt dazu eine Befragung unter Berliner Schüler\*innen, die gezeigt hat, dass die Schüler\*innen umso häufiger diskriminierendes Verhalten zeigen, je häufiger sich ihre Lehrkräfte selbst über Lesben, Schwule oder nicht-geschlechtskonforme Personen lustig gemacht haben. Wenn sich die **Klassenlehrer\*innen aber klar gegen solche Diskriminierungen stellten,** dann führte das auch tendenziell zu positiveren Einstellungen ihrer Schüler\*innen.

Darüber hinaus haben Schüler\*innen positivere Einstellungen, wenn sie wissen, dass **jegliche Form Mobbing im Leitbild ihrer Schule geächtet** wird.

Ulrich Klocke führt dazu auch eine Studie aus den USA an, die belegt, dass umso **weniger Suizidversuche** von lesbischen und schwulen Jugendlichen unternommen wurden, je mehr Schulen in einem Bezirk **ein Antimobbing-Leitbild hatten, bei dem auch sexuelle Orientierung explizit benannt wird.** Ein solches Leitbild sollte auch regelmäßig thematisiert werden, beispielsweise indem gemeinsam mit den Jugendlichen Beispiele für Mobbing und Diskriminierung gesammelt und Gegenstrategien erarbeitet werden.

Lehrkräfte und pädagogische Fachkräfte oder Eltern müssen **sofort und jederzeit reagieren, wenn diskriminierende Beschimpfungen und Äußerungen fallen.** Wenn eine Person oder eine Sache als „schwul“ oder „behindert“ bezeichnet wird, dann muss nachgefragt werden: *„Ich verstehe nicht, was du mir damit sagen willst. Bitte benutze eine Bezeichnung, die klar macht, was du damit meinst und niemanden verletzt.“*

Wenn Reflektieren allein nichts hilft, kann auch **eine klare Grenze aufgezeigt werden,** etwa *„Diese Begriffe wollen wir hier nicht als Beschimpfungen hören“.* Die Auseinandersetzung sollte von einer Konfrontation zwischen zwei Personen hin zu einem Hinweis auf die Regeln und die Kultur der gesamten Einrichtung verschoben werden.

### **Geschlechternormen reflektieren und hinterfragen**

**Geschlechternormen sind besonders für Vorurteile gegen queere Menschen verantwortlich.** Mit diesen Normen sind Vorstellungen verbunden, wie Frauen und Männer sein sollen, also wie ihre Körper beschaffen sein sollen, wie sie sich inszenieren (z. B. kleiden oder frisieren) sollen, wie sie denken und fühlen sollen und wie sie sich verhalten sollen (d. h. ihre Geschlechterrolle).

Queere Menschen verletzen diese Geschlechternormen:

- Intergeschlechtliche Personen verletzen die Vorstellung, dass es nur zwei Geschlechter gibt, die körperlich eindeutig als solche erkennbar sind.
- Transgeschlechtliche Personen verletzen die Vorstellung, dass in einem weiblichen Körper geborene Personen sich später als Frauen fühlen und inszenieren und in einem männlichen Körper geborene Personen sich später als Männer fühlen und inszenieren.
- Nichtbinäre Personen verletzen die Vorstellung, dass sich Menschen einem Geschlecht zuordnen müssen.
- Lesben und Schwule verletzen die Vorstellung, dass Frauen Männer und Männer Frauen begehren.

Die **Befürwortung traditioneller Geschlechterrollen geht darum auch eher mit negativeren Einstellungen und diskriminierendem Verhalten einher** (Klocke, 2012; Whitley, 2001).

Wichtig ist darum, dass pädagogische Fachkräfte **über ihre eigenen Geschlechternormen reflektieren**. Wir haben sie häufig selbst so stark verinnerlicht, dass wir trotz aller Offenheit und Toleranz Verhaltensweisen zeigen oder Äußerungen treffen, die solche Rollenklischees bedienen.

Neben der bewussten Reflexion können pädagogische Fachkräfte (bereits mit Kindern) Bücher oder andere Medien verwenden, um z. B. andere Liebes- und Familienformen sichtbar zu machen

### **Identitätsbedrohung vermeiden**

Studien zeigen, dass **Vorurteile zunehmen können, wenn wir selbst diskriminiert werden und dadurch unsere Identität bedroht sehen**.

Bei Diskriminierung und gruppenbezogenen Beschimpfungen und Vorurteilen müssen alle Merkmale, die zu Benachteiligungen führen können, gleichermaßen berücksichtigt werden. Damit verdeutlichen sie die Gemeinsamkeiten verschiedener Arten von Diskriminierungen und zeigen, dass wir alle davon betroffen sind und von mehr Akzeptanz von Vielfalt profitieren können (siehe dazu auch den Abschnitt Intersektionalität).

### **Wissen vermitteln**

**Wissen zu geschlechtlicher und sexueller Vielfalt kann die Einstellungen dazu verbessern und zu solidarischerem Verhalten beitragen.**

In der Schule sollte dies nicht nur im Biologieunterricht passieren, sondern z. B. auch im Geschichts- oder Sozialkundeunterricht. Viele unserer Jugendlichen wünschen sich, dass queere Menschen nicht nur als Opfer während der NS-Zeit gezeigt werden, sondern dass auch ihr Widerstand z. B. beim Stonewall-Aufstand im Juni 1969 gezeigt wird.



## **Fragen und Argumente zu Vorurteilen und Angst vor „Indoktrination“**

Der Flyer und die zugehörige Wandzeitung [„Homophobie begegnen“](#) der Bundeszentrale für politische Bildung gehen kurz und verständlichen auf einige der gängigsten Vorurteile gegen, die gegen gleichgeschlechtliche Liebe kursieren:

### **Homosexualität ist unnatürlich und nicht normal**

Gleichgeschlechtliche Sexualität und auch jahrelange Beziehungen wurden bereits bei einem Großteil aller Wirbeltiere nachgewiesen, sodass es sich dabei durchaus um „etwas Natürliches“ handelt. Liebe und Sexualität unterliegen seit jeher den Ansichten in der jeweiligen Gesellschaft, sodass der Begriff „normal“ auf das ganze Themengebiet nicht angewendet werden kann.

### **Lesbische Frauen sind besonders männlich, homosexuelle Männer sehr feminin**

Genauso wenig, wie heterosexuelle und cisgeschlechtliche Menschen alle demselben Vorbild entsprechen, tun dies queere Menschen. Manche entsprechen einem Stereotyp vielleicht eher, andere aber gar nicht. Insgesamt haben bestimmte Verhaltensweisen mit der Persönlichkeit eines Menschen zu tun und nicht mit seiner geschlechtlichen Identität oder sexuellen Orientierung.

### **Homosexualität ist anerzogen oder es fehlte ein entsprechendes männliches/weibliches Vorbild**

Obwohl es viele Versuche gab, eine Ursache für gleichgeschlechtliche Liebe zu finden, ist dies der Wissenschaft bisher nicht gelungen. Klar ist, dass mehrere Faktoren eine Rolle spielen müssen. Homosexualität – ebenso wie Bi-, Pan- und Asexualität oder Transgeschlechtlichkeit – ist weder anerzogen noch vererbbar.

### **Homosexualität zerstört die natürliche Familie**

In unserer Gesellschaft haben Liebe, Sexualität und Partnerschaft schon lange nicht mehr den ausschließlichen Zweck, Kinder zu zeugen. Der Sinn einer Beziehung wird von den beteiligten Menschen selbst definiert. Auch gleichgeschlechtlichen Paaren stehen allerdings verschiedene Möglichkeiten offen, Kinder zu bekommen, beispielsweise durch Adoption oder künstliche Befruchtung. Klar ist, dass keine „klassische Familie“ aus Mutter, Vater und Kind(ern) dadurch zerstört wird, dass gleichgeschlechtliche Paare existieren und in manchen Fällen auch Kinder haben.

### **Queere und besonders homosexuelle Menschen sind eine Gefahr für Kinder**

Hier wird insbesondere gleichgeschlechtliches Begehren gleichgesetzt mit Pädophilie, also dem auf Kinder gerichteten sexuellen Begehren Erwachsener. Dieser Zusammenhang ist jedoch nicht vorhanden, queere Menschen sind genauso selten pädophil wie heterosexuelle und cisgeschlechtliche Menschen.



## Info:

In vielen Fällen hängen geäußerte Vorurteile auch mit einer antifeministischen Haltung zusammen oder entstammen dem Feld der Genderkritik, das besonders vor der Benachteiligung von Männern oder einer „Geschlechtergleichmacherei“ warnt. Zu diesem Thema ist die Veröffentlichung [„Gender raus! – 12 Richtigstellungen zu Antifeminismus und Gender-Kritik“](#) der Heinrich-Böll-Stiftung sehr lesenswert.

Verschiedene Reaktionsmöglichkeiten auf häufig verwendete Begriffe wie „Frühsexualisierung“ oder Aussagen, nach denen ausschließlich der Körper das Geschlecht einer Person bestimme, hat der Berliner Dissens – Institut für Bildung und Forschung e. V. auf der Website [„genderdings“](#) zusammengefasst.

Weitere Argumente finden sich in der Broschüre [„Das Märchen von der Gender-Verschwörung“](#), die in der Friedrich-Ebert-Stiftung erschienen ist.

## Reaktionen der Fachkräfte auf Diskriminierung

**Diskriminierendes Verhalten** kann beispielsweise durch **das Aufstellen von entsprechenden Regeln oder die Einführung von Konsequenzen** unterbunden werden. Diese müssen klar formuliert und transparent sein sowie konsequent eingehalten werden. Um die hinter dem Verhalten stehende **Einstellung zu ändern**, sind allerdings **Informationen** nötig sowie eine allgemeine **Atmosphäre von Toleranz und Akzeptanz**.

Mögliche Reaktionen auf diskriminierendes Verhalten sind:

- **Konfrontation:** „Was meinst du damit?“, „Was glaubst du, wie die Person sich dabei fühlt?“
- **Tadel**, sollte möglichst zeitnah geschehen, die Situation beschreiben und eigene Erwartungen formulieren: „Ich möchte, dass du das in Zukunft unterlässt. Bitte entschuldige dich jetzt!“
- **Aufklären** – hierzu ist es nötig, selbst über das Thema informiert zu sein.
- **Gespräch unter vier Augen (bei konkretem Angriff auf eine andere Person)**, dabei zuerst die Situation analysieren, allgemeine Infos zum Thema geben und eine Wiedergutmachung einfordern. Die betroffene Person ebenfalls unter vier Augen sprechen und gegebenenfalls Unterstützung anbieten.

## Intersektionalität

**Diskriminierung** umfasst nicht nur verschiedene Ebenen, sondern **kann sich auch auf unterschiedliche Merkmale wie z.B. Geschlecht, Alter, (zugeschriebene) Herkunft, Glauben oder Leistungsfähigkeit beziehen**. Der Begriff Intersektionalität beschreibt, dass sich verschiedene Diskriminierungsformen überschneiden und verstärken bzw. in ihren Überschneidungen zu ganz neuen Diskriminierungen führen.

Kinder und Jugendliche können darum sowohl Abwertungen im Bereich ihrer sexuellen und geschlechtlichen Vielfalt erfahren und zugleich Diskriminierung aufgrund ihrer sozialen und kulturellen Herkunft sowie ihrer körperlichen und geistigen Leistungsfähigkeit. Das heißt, es ist wichtig zu beachten, dass sich nicht nur die Lebenslagen von inter\* und trans\*Kindern und Jugendlichen in bestimmten Aspekten voneinander unterscheiden, sondern die Lebensrealitäten auch innerhalb dieser Gruppen jeweils vielfältig sind: manche inter\* oder trans\*Kinder und Jugendliche sind gleichzeitig betroffen von Rassismus, Behindertenfeindlichkeit, Sexismus, Armut und anderen Erfahrungen von Klassismus und/oder Antisemitismus. Die Verwobenheit und das Zusammenwirken verschiedener Diskriminierungserfahrungen müssen deshalb immer intersektional betrachtet und analysiert werden.

Um Kindern und Jugendlichen mit intersektionalen Diskriminierungserfahrungen gerecht zu werden, brauchen Fachkräfte **Wissen darüber, wie Diskriminierung funktioniert und wie sie thematisiert werden kann**.

Auf einer persönlichen Ebene ist es wichtig, dass es einen klaren Umgang mit diskriminierendem Verhalten gibt. **Kinder und Jugendliche mit Diskriminierungsrisiko müssen gestärkt werden und erleben, dass die Fachkraft sie unterstützt**. Dies kann auch bedeuten, anderen Kindern, Jugendlichen oder Erwachsenen **Grenzen zu setzen und die verletzende Wirkung von Worten und Handlungen zu erklären**.

### Info:

Der Flyer "[Was heißt eigentlich ... Intersektionalität?](#)" vom Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e. V. (IDA) gibt Begriffserklärungen und zeigt auf, was es bedeutet, eine intersektionale Perspektive einzunehmen.

Die Broschüre [Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in der Migrationsgesellschaft der Landesfachstelle #MehrAlsQueer](#) thematisiert u.a. die Notwendigkeit von Intersektionalität, diskriminierungssensibler Sprache und safe\_r spaces bzw. Schutzräumen sowie die Auswirkungen von Rassismus auf die psychische Gesundheit.

# Glossar zum Thema Diskriminierung

Neben der Homo- oder Trans\*feindlichkeit, also einer Diskriminierung oder Ablehnung von Menschen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität, können auch andere Merkmale einer Person Grund für deren Diskriminierung sein. Einige Begrifflichkeiten in diesem Zusammenhang sind:

## Ableism

(auch Behindertenfeindlichkeit) ist der Ausdruck für die Diskriminierung von Menschen mit Krankheiten oder Behinderungen. Die Aussagen sprechen oft den Menschen die Beteiligung oder das Recht zur Beteiligung ab, da sie „ja nicht in der Lage dazu seien“.

## Adultismus

ist Diskriminierung von Kindern durch Erwachsene, die das Machtgefälle ausnutzen. Meist werden jüngere Menschen wegen ihres Alters herabgewürdigt, ausgegrenzt, benachteiligt oder (bösaartig) missachtet.

## Ageism

bezeichnet Altersfeindlichkeit oder auch Altersdiskriminierung und beschreibt die Ausgrenzung und Herabwürdigung von Menschen eines gewissen Alters. Bei Ageism findet aufgrund des Alters, eine jahrgangsbezogene oder generationsbezogene soziale und/oder auch ökonomische Benachteiligung von Gruppen oder einzelnen Personen statt. Altersdiskriminierung kann sich gegen jegliches Alter richten.

## Body Shaming

Beim Body Shaming werden Betroffene wegen ihres Körpers gedemütigt. Das Besondere ist, dass hierbei keine direkten Angriffe erfolgen müssen, sondern sich Betroffene bedingt durch Umwelteinflüsse für ihren Körper schämen, wenn er nicht der gesellschaftlichen Norm entspricht. Durch Medien, Werbung und Unternehmen haben sich kaum erreichbare gesellschaftliche Schönheits- und Körperbilder herausgebildet, welche Body Shaming verursachen können.

## Diskriminierung aufgrund des Glaubens

Feindseligkeit oder Hass gegenüber Menschen bestimmter Glaubensrichtungen, denen grundsätzlich bestimmte Eigenschaften oder Verhaltensweisen zugeschrieben werden. Begrifflichkeiten innerhalb dieses Spektrums sind der **Antisemitismus** und die **Islamfeindlichkeit**.

## Klassismus

Diskriminierung aufgrund eines niedrigen sozialen Status. Menschen werden beispielsweise aufgrund eines niedrigen Einkommens oder geringer Möglichkeiten zur gesellschaftlichen Einflussnahme abgewertet.

## Lookism

Lookism bezieht sich auf die Bewertung und Abwertung von Menschen aufgrund ihres Aussehens. Die Grundlage dafür ist, dass wir in einer Gesellschaft leben, in der dem körperlichen Erscheinungsbild ein sehr hoher Stellenwert eingeräumt wird. Im Falle von Lookism werden Betroffene wegen ihrer Kleidung, Körpergröße oder z.B. Frisur als Mensch abgewertet.

## Othering

Wird die eigene Person oder Gruppe mit einer anderen verglichen um Differenzen hervorzuheben, spricht man von „othering“. Das kann das Geschlecht, politische Gruppe, ethnische Herkunft uvm. betreffen. „Othering“ ist Nährboden für Fremdenfeindlichkeit.

## Rassismus

Eine willkürliche Einteilung von Menschen aufgrund ihres Aussehens, ihrer kulturellen oder geografischen Herkunft. Menschen, die Rassismuserfahrungen erlebt haben, sind dabei je nach Ausprägung von Diskriminierung, Unterdrückung oder Gewalt betroffen. Ein wichtiger Begriff ist in diesem Zusammenhang auch der sogenannte **Alltagsrassismus**.

Ausführlichere Beschreibungen und Glossare zu Formen der Diskriminierung und dem gesamten Themenfeld finden sich auf den Websites [Vielfalt.Mediathek](#) und [LOVE-Storm – Gemeinsam gegen Hass im Netz](#).

Die Broschüre [Solidarität Macht Stark - Ein Wegweiser für Jugendliche im Umgang mit Diskriminierung von Gladt e.V.](#) richtet sich an Jugendliche und beantwortet anhand von Beschreibungen der gewählten Diskriminierungsformen und Beispielen die folgenden Fragen:

- Was ist Diskriminierung und wie kann ich diese erkennen?
- Was kann ich machen, wenn ich oder eine andere Person in meiner Gegenwart diskriminiert wird?
- Welche meiner Fragen und Handlungen verletzen vielleicht andere Personen?
- Welche meiner Fragen und Handlungen können unterstützen?
- Wohin kann ich mich wenden und mir Unterstützung holen, wenn ich selbst betroffen bin?

Die Broschüre gibt es auch in [leichter Sprache](#).

## Awareness

Der [Awareness Leitfaden der Fachstelle mehr als queer](#) gibt dazu folgende Definition:

„Awareness der bewusste Versuch, Diskriminierungen zu erkennen und für Hierarchien innerhalb einer Gruppe bzw. Veranstaltung sensibel zu sein. Dadurch sollen Menschen, welche Verletzungen erleben, in ihrem Umgang mit diesen Erfahrungen unterstützt werden. Ohnmachtsgefühle werden somit durch die Möglichkeit ersetzt, auf Grenzüberschreitungen zu reagieren und eigene Entscheidungen zu treffen. Durch Awareness wird versucht, Veranstaltungen so diskriminierungsarm wie möglich zu gestalten. Es soll eine Atmosphäre erschaffen werden, die es erlaubt, Verantwortungen zu übernehmen und Grenzen zu wahren, sodass sich alle sicher fühlen können.“

Anregungen und Praxishilfen für eine achtsame und machtsensible/-kritische Veranstaltungsplanung und Gruppenarbeit finden sich auch im [Awareness Leitfaden der FUMA Fachstelle für Gender und Diversität NRW](#).