

ANTIDISKRIMINIERUNGSARBEIT ALS DEMOKRATIEARBEIT VERSTEHEN



Viele Menschen haben mit hoher Wahrscheinlichkeit bereits Diskriminierungserfahrungen gemacht, sei es in der Öffentlichkeit, am Arbeitsplatz, in Institutionen (wie Schulen, Behörden) oder im Familienkreis. Diskriminierung kann in allen Lebensbereichen auftreten. Dennoch herrscht oft Unsicherheit und Unwissen, wenn es um Diskriminierung geht. Daher widmet sich dieses Factsheet folgenden Fragen:

- Was ist Diskriminierung?
- Was ist Antidiskriminierungsarbeit?
- Was hat Antidiskriminierungsarbeit mit Demokratie zu tun?

WAS IST DISKRIMINIERUNG?

Im Alltag verstehen wir unter Diskriminierung meist die ungerechtfertigte Benachteiligung von Gruppen oder Personen aufgrund bestimmter Merkmale. Diskriminierung ist jedoch ein sehr komplexes soziales Phänomen, das weit über dieses Verständnis hinausgeht. Sie wird je nach fachwissenschaftlicher Perspektive unterschiedlich verstanden (Dieckmann 2017):

„MEINE GRUPPE = MEINE REGELN, NORMEN UND WERTE!“

Beginnen wir mit der **Diskriminierung als Gruppenphänomen** und ihrer gruppenpsychologischen Funktion: Ob bewusst oder unbewusst, wir teilen unsere soziale Umwelt (u. a. Menschen) in soziale Kategorien („Wir“ und „die Anderen“). Wir sind nie frei von erlernten Einstellungen, Denkmustern und Normen. Diese werden in unserer Gruppe vermeintlich mehrheitlich geteilt. Doch sie führen immer auch dazu, dass Menschen ausgegrenzt und abgewertet werden.

Im Laufe des Lebens entwickeln wir unterschiedliche Zugehörigkeiten zu sozialen

Gruppen (konkrete wie Sportvereine, Berufsgruppen sowie abstrakte wie Kulturen, Geschlechtsidentitäten). Wir werden aber auch von anderen Menschen bestimmten Gruppen und Kategorien zugeschrieben (z. B. „Person mit Migrationsgeschichte“).

Diese Prozesse der sozialen Kategorisierung sind menschlich. Sie helfen uns, die Komplexität unserer sozialen Umwelt zu reduzieren. Soziale Kategorien sind notwendig, um im Zusammenleben schnell eine Vorstellung über andere Menschen zu erhalten. Das Wissen, das wir über soziale Kategorien abgespeichert haben, leitet unser Denken,

Handeln und Fühlen. Damit gehen allerdings auch Wissensbestandteile (Stereotype) über „die Anderen“ einher, aus denen sich negative Bewertungen (Vorurteile) und Verhaltensweisen (Diskriminierung) gegenüber anderen Menschen ableiten können.

Funktional verstanden schützt Diskriminierung die Werte und Normen einer Gruppe. So unterstützt bspw. abwertendes Verhalten gegenüber Fans anderer Sportvereine das Zusammengehörigkeitsgefühl des eigenen Vereins. Das Abwerten anderer Firmen oder Arbeitsteams wertet die eigene Leistung auf.

„IHR SEID ANDERS UND DESHALB BIST DU KEIN NORMALES MITGLIED DIESER GESELLSCHAFT!“

Meist verstehen wir **Diskriminierung als normativen Begriff** in einer Gesellschaft. Diskriminierung findet aufgrund von historisch gewachsenen Normen, Ungleichwertigkeitsvorstellungen und Machtverhältnissen statt. Ungleichwertigkeitsideologien prägen gesellschaftliche Vorstellungen insofern, als dass bestimmte Menschen und Teilgruppen vermeintlich weniger „normal“, weniger wert oder weniger zugehörig sind als andere. Diese Vorstellungen sind tief in weitverbreiteten Denkmustern

(z. B. als Vorurteile) und in den Abläufen von Institutionen (z. B. Jobeinstellungen, Schulentscheidungen) verankert.

Wer Diskriminierung erlebt, erhält die symbolische Botschaft: „Du bist bzw. ihr seid anders (als normal) und gehört weniger dazu“. Diskriminierungserfahrungen zeigen, wie alte Vorstellungen von Ungleichwertigkeit – zum Beispiel Rassismus oder Sexismus – in das tägliche Leben von Einzelnen einwirken.

Erst indem diskriminierende Ungleichbehandlungen, etwa aufgrund von Herkunft, Aussehen, Behinderung oder Geschlecht, als gesellschaftlich bedingt verstanden, empirisch sichtbar gemacht und als problematisch erkannt werden, können sie durch Antidiskriminierungsarbeit (AD-Arbeit) abgebaut werden.

SYSTEMATIK VON UNGLEICHWERTIGKEITSIDEOLOGIEN UND IHREN DISKRIMINIERUNGSDIMENSIONEN

Ungleichwertigkeitsideologien	Diskriminierungsdimensionen
Rassismus	Diskriminierung aufgrund anti-Schwarzem, anti-muslimischem, anti-slawischem, anti-asiatischem Rassismus; Rassismus gegen Sinti*njze und Rom*nja
Antisemitismus	Diskriminierung von Menschen, die als jüdisch kategorisiert werden
(Hetero-)Sexismus	Diskriminierung von Frauen; von (queeren) Menschen, die lesbisch, schwul, bi- oder asexuell sind, von trans*, inter*geschlechtlichen oder non-binären Menschen, ...
Ableismus	Diskriminierung von Menschen mit Behinderung, chronischer Krankheit; von Älteren, ...
Klassismus	Diskriminierung von Menschen, die einen niedrigen sozialen Status haben; von arbeitslosen Menschen, wohnungslosen Menschen, ...



EBENEN VON DISKRIMINIERUNG

In unserer Gesellschaft gibt es Diskriminierung aus unterschiedlichen Gründen. Dazu gehören Rassismus, (Hetero-)Sexismus, Antisemitismus, Ableismus und Klassismus. Diskriminierung ist allgegenwärtig, schützt gesellschaftlich bestehende Machtverhältnisse und hält diese aufrecht. Sie zeigt sich auf verschiedenen Ebenen:

INDIVIDUELLE EBENE

Diskriminierung kann von Einzelpersonen ausgehen. Sie verhalten sich gegenüber bestimmten Menschen vorurteilsgeleitet. Dies zeigt sich in

- Sprache (z. B. Beleidigungen, Hate Speech)
- Verhalten (z. B. Ignorieren, Gewalt) und
- Entscheidungen (z. B. Nichteinstellung im Job, Nicht-Gewähren einer Sozialleistung)

INSTITUTIONELLE EBENE

Diskriminierung kann von Institutionen, Behörden, Geschäften, Firmen oder Vereinen ausgehen, die nicht auf individuellen Einstellungen basiert. Immer wenn traditionelle (Arbeits-)Prozesse und Entscheidungen entweder in Regeln und Vorgaben (auch Leitlinien oder Satzungen) festgeschrieben sind oder informell „schon immer so gemacht wurden“, kann Diskriminierung das Ergebnis sein.

STRUKTURELLE EBENE

Wenn sich die Ungleichbehandlung von gesellschaftlichen Teilgruppen in weniger Teilhabe und Repräsentation (z. B. in Berufsgruppen, Gremien), in weniger Zugang zu Ressourcen (wie Bildung, Gesundheit, Arbeits- und Wohnungsmarkt) und im Zusammenhang mit Armut im gesellschaftlichen Kontext zeigt, spricht man von struktureller Diskriminierung.

„DISKRIMINIERUNGSSCHUTZ GEHÖRT SELBST- VERSTÄNDLICH ZUR DEMOKRATIE!“

Wie in vielen Ländern zeigte sich auch in Deutschland: Erst nach jahrzehntelangem Engagement und Aktivismus von Selbstvertretungen betroffener Gruppen und erst, nachdem sich Wissenschaft und Politik kritisch mit Diskriminierungsthemen auseinandergesetzt haben, kann **Diskriminierung auch gesetzlich definiert** werden. Der Diskriminierungsschutz ist zwar seit 1949 verfassungsrechtlich verankert:

Artikel 3 (3), Grundgesetz

„Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse [sic], seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder

politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“

Aber erst seit 2006 wird Diskriminierung im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) auch juristisch als illegitime Ungleichbehandlung beschrieben – in Bezug auf bestimmte Merkmale und einige Lebensbereiche. Menschen können sich seither beraten lassen und ihr Recht auf Gleichbehandlung einklagen.

AGG § 1

„Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus

Gründen der Rasse [sic] oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“

Nach knapp 20 Jahren braucht das AGG dringend eine Reform: sowohl mit Blick auf die Umformulierung und Erweiterung der geschützten Merkmale (z. B. sozialer Status) als auch in Bezug auf Wirkbereiche und Klagemöglichkeiten. Das verdeutlichte 2016 die Gesetzesevaluation der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Akteur*innen der AD-Arbeit fordern diese ebenfalls im Bündnis „AGG REFORM – Jetzt!“ fortwährend ein.

INTERSEKTIONALITÄT

Die gesellschaftliche Auseinandersetzung mit Diskriminierung erfolgt bisher sehr eindimensional. Oft denken Menschen bei Diskriminierung zuerst an rassistische Diskriminierung oder an sexistische Diskriminierung. Aber viele Menschen erleben Diskriminierung auf mehreren Dimensionen. Lesbische Frauen mit Behinderung erleben zum Beispiel nicht nur mehrdimensionale Diskriminierung aus der Dominanzgesellschaft, sondern auch innerhalb der Gruppen, der sie sich zugehörig fühlen oder zugeschrieben werden (z.B. als lesbische Frau unter Frauen, als Person im Rollstuhl in queeren Kontexten, vgl. Teichert 2014).

Das liegt zum einen daran, dass verschiedene Ungleichwertigkeitsideologien

gleichzeitig wirken und zum anderen die entsprechenden Machtverhältnisse miteinander verflochten sind. Diese Verwobenheit wird, nach Kimberlé Crenshaw, als Intersektionalität (engl. intersection = Kreuzung, Schnittpunkt) bezeichnet:

„Nehmen wir als Beispiel eine Straßenkreuzung, an der der Verkehr aus allen vier Richtungen kommt. Wie dieser Verkehr kann auch Diskriminierung in mehreren Richtungen verlaufen. Wenn es an einer Kreuzung zu einem Unfall kommt, kann dieser von Verkehr aus jeder Richtung verursacht worden sein – manchmal gar von Verkehr aus allen Richtungen gleichzeitig. Ähnliches gilt für eine Schwarze Frau, die an einer ‚Kreuzung‘ verletzt wird; die Ursache könnte sowohl sexistische als auch rassistische

Diskriminierung sein“.(Crenshaw 2013, S. 40) Das Konzept stammt aus dem Schwarzen Feminismus und zielt darauf ab, mehrdimensionale Diskriminierungserfahrungen aufgrund verwobener Ungleichwertigkeitsideologien und Machtverhältnisse sichtbar zu machen. Dabei geht es auch um spezifisch intersektionale Diskriminierungserfahrungen: Schwarze Frauen erleben zum Beispiel andere Diskriminierungssituationen und Auswirkungen als weiße Frauen und Schwarze Männer. Intersektionale Ansätze in der AD-Arbeit helfen, für diese – oft unsichtbaren – Diskriminierungserfahrungen zu sensibilisieren und sie in Dominanzgesellschaft, Politik, Institutionen sowie im Aktivismus abzubauen.

ANTIDISKRIMINIERUNGSGESAMTARBEIT UND DEMOKRATIE

Ungleichwertigkeitsideologien wirken sich also über verschiedene Dimensionen, Ebenen und Formen von Diskriminierung auch auf die strukturelle Ebene unserer demokratischen Gesellschaft aus.

Diskriminierung gefährdet demokratische Grundwerte wie Gleichheit und Teilhabe.

Bestandteil gesellschaftlicher AD-Arbeit ist es, Wissen über Diskriminierung – wie Diskriminierung sich historisch bis heute auf unterschiedlichen Ebenen zeigt – zu erarbeiten und zu vermitteln. Sie ist kritisch und unbequem, denn sie stellt weit geteilte Normalitätsvorstellungen, gruppenbezogene Einstellungen sowie institutionelle und traditionelle Abläufe infrage.

Antidiskriminierungsarbeit beinhaltet:

- die Aufarbeitung der gesellschaftlichen Vergangenheit im Umgang mit diskriminierten Gruppen und den heutigen Spuren dieser
- u. a. Aufarbeitung und Erinnerung an die Verbrechen des Nationalsozialismus, Arbeit der Dekolonialisierungsbewegung

- das Sichtbarmachen von Diskriminierung, diskriminierenden Denkmustern und Strukturen in der Gegenwart.
- u. a. Aufklärungs- und Bildungsarbeit in Behörden, Schulen und Öffentlichkeit; Diskriminierungsforschung
- die Stärkung des Schutzes vor Diskriminierung und den Abbau von Diskriminierung für die Zukunft durch Beratung und die Entwicklung von Antidiskriminierungsmaßnahmen.
- u. a. Beratung, Engagement in Selbstvertretungen, Entwicklung und Etablierung von Maßnahmen in Institutionen

Die Aufgabe, Diskriminierung zu erkennen und gegen sie vorzugehen, liegt dabei nicht nur bei Selbstvertretungen diskriminierter Gruppen. Jedoch sollten ihre Expertise, ihre langjährige Arbeit, ihre Kämpfe und Perspektiven für Antidiskriminierungsmaßnahmen immer handlungsleitend sein. Gerade AD-Arbeit ist ein Arbeitsbereich, der selbst Partizipation, Teilhabe und Diskriminierungsschutz gewährleisten sollte. Erst wenn sich bspw. Menschen mit Migrationsgeschichte auch in queeren

Kontexten engagieren können, ohne Diskriminierung zu erleben, entstehen wirkvolle Allianzen gegen gesellschaftliche Diskriminierung.

Wirksame AD-Arbeit versteht Diskriminierung als mehrdimensionales Phänomen. Sie setzt in allen Lebensbereichen und dort auf individueller, institutioneller und struktureller Ebene an. Ein einmaliger Diversity-Workshop reicht nicht aus, um Diskriminierung nachhaltig zu bekämpfen. Erst wenn Maßnahmen auf institutioneller Ebene wirken, können auch individuelle und strukturelle Veränderungen erreicht werden. AD-Arbeit wird oft als „selbstverständlich“ mitgenannt, aber selten mehrdimensional und komplex verstanden. Um gesellschaftliche Diskriminierung langfristig abzubauen, braucht es in vielen Diskursen ein klares Verständnis von Diskriminierung sowie ein umfassendes Konzept für AD-Arbeit.

Kurz zusammengefasst:

- ▷ Die Verantwortung, Diskriminierung abzubauen, liegt in der Gesamtgesellschaft.
- ▷ Antidiskriminierungsarbeit muss partizipativ und intersektional stattfinden.
- ▷ Sie muss als umfassendes Konzept verstanden werden, aus dem sich konkrete Maßnahmenpakete ableiten.
- ▶ Antidiskriminierungsarbeit ist ein zentraler Bestandteil von Demokratietarbeit.

WEITERFÜHRENDE LITERATUR



Scherr, Albert/Reinhardt, Anna Cornelia/El-Mafaalani, Aladin (Hrsg.) (2023). Handbuch Diskriminierung. 2. Auflage. Wiesbaden, Springer VS.



Çelikel, Lara (2021). Was heißt eigentlich ... Intersektionalität? Flyer herausgegeben vom Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusarbeit e. V., Düsseldorf.



Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2025). Jahresbericht 2024. Berlin.

Literatur

Crenshaw, K. W. (2013). Die Intersektion von „Rasse“ und Geschlecht demarginalisieren: Eine Schwarze feministische Kritik am Antidiskriminierungsrecht, der feministischen Theorie und der antirassistischen Politik. In H. Lutz, M. T. Herrera Vivar & L. Supik (Hrsg.), Fokus Intersektionalität. Wiesbaden, Springer VS, S. 35–58.

Dieckmann, J. (2017). Was ist Diskriminierung? Über illegitime Ungleichbehandlung, Demokratie und Sand im Getriebe. Wissen schafft Demokratie, 1, S. 150–167.

Teichert, G. C. (2014). Lesben und Schwule mit Behinderung – Wo können vielfältige Identitäten eine Heimat finden? In Bundesstiftung Magnus Hirschfeld (Hrsg.), Forschung im Queerformat. Bielefeld, transcript Verlag, S. 185–197.

WEITERE INFORMATIONEN
UNTER: WWW.IDZ-JENA.DE



Dieses Factsheet wurde vom **Institut für Demokratie und Zivilgesellschaft** 2025 erstellt. Autorinnen: Paula Weller & Janine Dieckmann, Unterstützung von Karla Beyer & Anuschka Torsch

Tatzendpromenade 2a
07745 Jena
Tel.: 03641 - 27 19 403
mail@idz-jena.de
www.idz-jena.de



Thüringer Landesprogramm
für Demokratie,
Toleranz und Weltoffenheit



Ministerium
für Soziales, Gesundheit,
Arbeit und Familie

Die Veröffentlichung stellt keine Meinungsäußerung des TMSGAF dar. Für inhaltliche Aussagen tragen die Autor*innen die Verantwortung.