



Gemeinsam
Kommune

Gemeinsam Kommune

Vielfaltsmerkmale und Diskriminierungsformen in der Kommunalverwaltung



Gemeinsam Kommune

Vielfaltsmerkmale und Diskriminierungsformen in der Kommunalverwaltung

Kommunalverwaltungen sind Orte, an denen die Vielfalt der Gesellschaft besonders sichtbar wird. Hier begegnen sich Menschen mit ganz unterschiedlichen Hintergründen, Erfahrungen und Bedürfnissen, ob als Bürger*innen, als Beschäftigte oder als Partner*innen in Projekten. Diese Vielfalt ist eine Stärke: Sie eröffnet neue Perspektiven, schafft innovative Lösungen und stärkt sichtbar und wirksam nach außen das Vertrauen in staatliche

Institutionen. Gleichzeitig zeigt der Alltag, dass mit der genannten Vielfalt auch immer Ungleichbehandlungen verbunden sind, die ein gleichberechtigtes Miteinander erschweren und Zugang verhindern. Um Diskriminierungen im Verwaltungshandeln erkennen und vermeiden zu können, lohnt sich der Blick auf die Vielfaltsmerkmale, an denen sie anknüpfen, sowie die damit verbundenen Diskriminierungsformen.



VIelfALT UND DISKRIMINIERUNG – EINE GEMEINSAME REALITÄT

Menschen gleichen und unterscheiden sich durch verschiedene Merkmale wie Aussehen, Geschlecht oder Religion/Weltanschauung sowie durch ihre Lebensumstände und Lebensweisen. Diese stehen im täglichen Miteinander nicht einfach gleichberechtigt nebeneinander, sondern werden gesellschaftlich bewertet. Manche gelten als selbstverständlich oder wünschenswert, andere als „anders“ oder „abweichend“ und werden entsprechend unterschiedlich behandelt. Genau hier zeigt sich, dass Vielfalt immer auch mit Diskriminierung verknüpft ist.

Diskriminierung entsteht dort, wo gesellschaftliche Vielfalt mit Macht und Ungleichbehandlung

verknüpft wird. Das bedeutet: Bestimmte Gruppen haben mehr Einfluss, Anerkennung und Zugang zu Ressourcen, während andere benachteiligt oder ausgeschlossen werden. Diskriminierung hat damit großen Einfluss darauf, wer wie an der Gesellschaft teilhaben kann. Ihre Mechanismen wirken nicht nur im persönlichen Kontakt, sondern auch in Regeln, Verfahren und Strukturen. Diskriminierung ist also kein Randphänomen, sondern Alltag für viele Menschen. Eine DeZIM-Studie zeigt: 41 % der Befragten erleben mindestens einmal im Monat Diskriminierung, und zwar in ganz unterschiedlichen Bereichen des Lebens.¹



Ebenen von Diskriminierung²

Individuell: Diskriminierung durch das Verhalten einzelner Personen im direkten Kontakt, z. B. durch Beleidigungen, respektloses Auftreten oder subtile Mikroaggressionen, die sich im Alltag summieren.

Institutionell: Diskriminierung, die aus organisatorischen Regeln, Verfahren oder Routinen von Institutionen (wie Polizei, Kirche, Schule, Unternehmen und Verwaltung) entsteht.

Gesellschaftlich-kulturell: Diskriminierung, die über Sprache, Bilder und öffentliche Narrative wirkt. Sie erzeugt ein „Wir“ und „die Anderen“ und verfestigt Stereotype und Rollenvorstellungen.

Strukturell: Diskriminierung, die aus historisch gewachsenen Machtverhältnissen entsteht und Ungleichbehandlung legitimiert und damit „normalisiert“. Sie durchdringt alle anderen Ebenen und kann diskriminierendes Verhalten erzeugen, erhalten und begünstigen.

ALLGEMEINES GLEICHBEHANDLUNGSGESETZ (AGG)

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) schützt seit 2006 vor Benachteiligungen im Arbeitsleben und bei zivilrechtlichen Geschäften in Bezug auf die Merkmale Alter, Behinderung, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion/Weltanschauung und sexuelle Identität.³ Kommunen sind als Arbeitgeberinnen, Dienstleisterinnen sowie ordnungspolitische Akteurinnen daran gebunden.

In der Praxis zeigt sich jedoch: Menschen erleben auch Diskriminierung jenseits dieser geschützten Kategorien, etwa aufgrund sozialer Herkunft, chronischer Erkrankungen, äußeren Erscheinungsbildes, Sprache, Akzent, Aufenthaltsstatus oder Wohnform. Diese Merkmale sind für die Verwaltungspraxis ebenso von großer Bedeutung, da sie erheblichen Einfluss auf Zugänge, Chancen und Teilhabe haben.⁴

Dabei überschneiden sich die Diskriminierungsformen aufgrund von z. B. Geschlecht, Lebensalter, „ethnische“⁵ oder soziale Herkunft häufig und verstärken sich zum Teil gegenseitig. Dieses Zusammenwirken – Intersektionalität genannt – macht deutlich, dass Benachteiligungen nicht allein aus individuellen Vorurteilen entstehen, sondern im Geflecht gesellschaftlicher Strukturen verankert sind. Diese Strukturen bewerten Menschen unterschiedlich und eröffnen oder versperren Teilhabechancen und Handlungsspielräume. Dadurch prägen sie sowohl die institutionellen Rahmenbedingungen als auch die alltäglichen Situationen.

Gesetzlich geschützte Merkmale (AGG)

Alter

Behinderung

Ethnische Herkunft / Rassismus

Geschlecht und Geschlechtsidentität

Religion / Weltanschauung

Sexuelle Identität

Weitere, (noch) nicht gesetzlich geschützte Vielfaltsmerkmale

Ausbildung / Studium

Aussehen

Berufserfahrung und Arbeitsstil

Chronische Erkrankung

Familienform und Partnerschaft

Fürsorgeaufgaben und Elternschaft

Parteizugehörigkeit

Soziale Herkunft

Sprache, Dialekt, Akzent

Staatsbürgerschaft

Wohnort

VIelfaltsmerkmale – Warum sich ein genauer Blick lohnt

Vielfalt und die damit verbundenen Diskriminierungsformen zeigen sich in vielen Facetten und werden an ganz unterschiedlichen Stellen wirksam.

Auch wenn Diskriminierung häufig mehrere Vielfaltsmerkmale zugleich betrifft, lohnt es sich, diese und ihre Diskriminierungsformen⁶ einzeln genauer zu betrachten. Jedes Merkmal hat seine eigene Geschichte, eigene Ausdrucksformen und

besondere Bedeutung für die Verwaltungspraxis. Eine differenzierte Auseinandersetzung macht sichtbar, welche Mechanismen Benachteiligungen entstehen lassen und welche Folgen dies für Betroffene hat. Außerdem lädt sie Verwaltungsmitarbeitende dazu ein, genauer hinzuschauen: Wo spiegeln sich Unterschiede im Alltag der Verwaltung wider? Wo entstehen Barrieren? Und wo eröffnen sich Chancen für mehr Gerechtigkeit?



VIelfaltsmerkmal

Diskriminierungsform

Aussehen	↔	Lookismus und Bodyshaming
Behinderung und chronische Erkrankung	↔	Ableismus
„Ethnische“ Herkunft	↔	Rassismus
Geschlecht und geschlechtliche Identität	↔	Sexismus, Trans*- und Inter*feindlichkeit
Lebensalter	↔	Ageismus und Adultismus
Religion und Weltanschauung	↔	Antimuslimischer Rassismus und Antisemitismus
Sexuelle Orientierung und Identität	↔	Homo- und Queerfeindlichkeit
Soziale Herkunft	↔	Klassismus



AUSSEHEN – LOOKISMUS⁷

Aussehen ist häufig das erste Merkmal, über das Menschen wahrgenommen und eingeordnet werden. Körperform, Hautfarbe, Größe, Frisur, Kleidung oder sichtbare Behinderungen prägen unbewusst den ersten Eindruck. Gesellschaftliche Normen und Schönheitsideale legen dabei fest, welche Körper als „gesund“, „attraktiv“ oder „normal“ gelten und welche als „abweichend“ oder „problematisch“ wahrgenommen werden.

Lookismus

Lookismus beschreibt die Benachteiligung von Menschen aufgrund ihres äußeren Erscheinungsbildes. Wer in Bezug auf Körperumfang, Haare oder Kleidung etc. nicht in gängige Normvorstellungen passt, wird abgewertet, ausgeschlossen oder auf bestimmte Eigenschaften reduziert. Lookismus zeigt sich sowohl im Verhalten (z. B. beleidigende Bemerkungen) als auch in institutionellen Routinen (z. B. Gewichtsgrenzen bei Verbeamtungen oder Sitzordnungen, die bestimmte Körper ausschließen). Großen Einfluss haben einseitige Medienbilder, die fast ausschließlich schlanke, weiße, junge Körper als Ideal zeigen. Strukturell wirkt Lookismus beispielsweise, wenn sich gesellschaftliche Normen am vermeintlich neutralen BMI (Body-Mass-Index) orientieren – einem Maß, das kritisiert wird, weil es Schönheits- und Gesundheitsvorstellungen verfestigt und individuelle Gesundheit oder Leistungsfähigkeit unzureichend

widerspiegelt.⁸ Lookismus ist außerdem eng mit anderen Diskriminierungsformen in Bezug auf Alter, Behinderung oder „ethnische“ Herkunft verbunden.

Bedeutung für die Verwaltungspraxis

Auch in der Verwaltung kann Lookismus eine Rolle spielen, oft subtil, aber mit spürbarer Wirkung. So eröffnen beispielsweise Bewerbungsfotos Spielräume für Vorurteile, wenn äußere Merkmale als Hinweis auf „Sympathie“, „Professionalität“ oder „Passung“ gedeutet werden. Kleidungsregeln oder Vorstellungen von „gepflegtem Auftreten“ können Menschen ausschließen oder abwerten. Und auch in Gesprächs- oder Beratungssituationen können Vorannahmen aufgrund des Aussehens des Gegenübers beeinflussen, wie ernst ein Anliegen genommen wird. So entstehen Ungleichbehandlungen nicht aufgrund von mangelnder Kompetenz oder Bedarf, sondern durch Zuschreibungen aufgrund von gesellschaftlich geprägten Vorstellungen von „richtigem“ Aussehen.



Reflexionsfragen für die Praxis

- Welche Vorstellungen von „angemessenem“ oder „gepflegtem“ Aussehen prägen unser Handeln, offen oder unausgesprochen?
- In welchen Verfahren, Regeln oder Routinen (z. B. Bewerbung, Beratung, Kommunikation) könnten bestimmte Erscheinungsbilder benachteiligt werden?
- Wie gehen wir als Verwaltung mit Vielfalt im äußeren Erscheinungsbild um? Und welche Signale senden wir damit nach innen und außen?
- Welche Schritte können wir unternehmen, um sicherzustellen, dass Menschen unabhängig von ihrem Aussehen respektvoll behandelt werden und gleiche Chancen haben?

BEHINDERUNG UND CHRONISCHE ERKRANKUNG – ABLEISMUS⁹

Etwa neun Prozent der Bevölkerung in Deutschland leben mit einer so genannten Schwerbehinderung¹⁰. Um diese Realität zu verstehen, ist es wichtig zu unterscheiden: Eine Beeinträchtigung beschreibt körperliche, psychische, geistige, neurologische oder Sinnes-Eigenschaften eines Menschen. Sie kann angeboren sein oder im Laufe des Lebens entstehen. Behinderung entsteht erst im Zusammenspiel mit der Umwelt, wenn Barrieren den gleichberechtigten Zugang verhindern. Dieses Verständnis folgt dem sozialen Modell von Behinderung, das deutlich macht: Nicht der Mensch „ist“ behindert, sondern „wird“ durch Barrieren behindert, z. B. durch Treppen ohne Aufzug, Formulare in schwer verständlicher Fachsprache oder durch stereotype Annahmen über Leistungsfähigkeit. Inklusion bedeutet deshalb, Barrieren abzubauen und Vielfalt als Normalität zu begreifen.

Ableismus

Ableismus bezeichnet die strukturelle Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen sowie neurodivergenter Personen. Dahinter steht die Annahme, dass nur „gesunde“ und „leistungsfähige“ Körper der Norm entsprechen. Menschen werden danach beurteilt, was sie vermeintlich können oder nicht können, und häufig auf ihre Beeinträchtigung reduziert. Ableismus wird auf unterschiedliche Weise sichtbar, im direkten Miteinander etwa durch mitleidige oder bevormundende Haltungen oder durch die Nutzung von „behindert“ als Schimpfwort. In Institutionen bzw. Organisationen

zeigt er sich z. B. durch starre Rahmenbedingungen wie Arbeitszeiten oder undifferenzierte Leistungsbeurteilung. Auf struktureller Ebene entstehen Barrieren durch rechtliche Vorgaben oder komplizierte Nachweispflichten, die Menschen mit Behinderung besonders belasten. Und gesellschaftlich-kulturell halten Bilder vom „defizitären“ oder vom „heroischen“ Menschen mit Behinderung stereotype Vorstellungen lebendig, die Erwartungen und Umgangsweisen prägen.

Bedeutung für die Verwaltungspraxis

In der kommunalen Verwaltung können für Menschen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen unterschiedliche Hürden entstehen, etwa durch nicht barrierefreie Gebäude, schwer verständliche Formulare, digitale Angebote ohne Vorlesefunktion, aufwändige Nachweispflichten oder schlicht Unwissen zu Hintergründen und Bedarfen. Auch Haltungen von Mitarbeitenden spielen eine Rolle, wenn z. B. Bürger*innen bevormundet oder in ihrer Selbstbestimmung nicht ernst genommen werden. Als Arbeitgeberin trägt die Verwaltung zudem Verantwortung: Herausforderungen können u. a. auftreten, wenn Bewerbungsverfahren unbewusst von bestimmten Vorstellungen von Leistungsfähigkeit geprägt sind, wenn im Arbeitsumfeld notwendige bauliche oder technische Anpassungen wie Rampen, höhenverstellbare Tische oder Screenreader fehlen¹¹, oder wenn Beschäftigte das Gefühl haben, ihre Behinderung nicht offen ansprechen zu können, weil sie Nachteile befürchten.

Reflexionsfragen für die Praxis

- Wo gibt es in unserer Verwaltung (noch) Barrieren, die Menschen mit Beeinträchtigung behindern, sei es bei Bürger*innen oder bei Mitarbeitenden?
- In welchen Routinen oder Verfahren werden Menschen mit Behinderung benachteiligt, weil Nachweise, Sprache oder Zugänge nicht barrierefrei sind?
- Wie gehen wir als Verwaltung mit Vorstellungen von Leistungsfähigkeit und Gesundheit um? Und welche Auswirkungen hat das auf Angebote und Arbeitsplätze?
- Welche Schritte unternehmen wir, um sicherzustellen, dass Verfahren, Gebäude, digitale Angebote und Arbeitsplätze für alle zugänglich sind?

„ETHNISCHE“ ZUGEHÖRIGKEIT – RASSISMUS¹²

Ein Name, ein Akzent oder eine angenommene Herkunft – das reicht oft aus, um Menschen vermeintlich gesellschaftlichen Gruppen zuzuordnen und ihnen damit Zugehörigkeiten zuzuschreiben. Solche Zuordnungen beruhen jedoch nicht auf festen Tatsachen, sondern auf Vorurteilen und Zuschreibungen. Gruppen werden dabei meist als homogen gedacht, obwohl sie in Wirklichkeit komplex und vielfältig sind. Der Begriff „ethnisch“ wird hier in Anführungszeichen gesetzt, um sichtbar zu machen, dass er problematisch und diskussionswürdig ist.¹³ So können die als „ethnisch“ definierten Merkmale Zugehörigkeit innerhalb einer Gruppe/Community stiften, sie werden aber auch und vor allem genutzt, um Unterschiede hervorzuheben bzw. zu konstruieren. Dies baut auf einer langen Historie auf, in der das soziale Konstrukt „Ethnie“ zur Rechtfertigung von Ausgrenzung, Kolonialismus und Gewalt diente.

Rassismus

Rassismus beschreibt Strukturen und Haltungen, die Menschen aufgrund zugeschriebener Merkmale wie Hautfarbe, Herkunft, Sprache, Kultur oder Religion abwerten oder benachteiligen. Er kann sich sehr unterschiedlich äußern, im Alltag etwa durch Beleidigungen, Mikroaggressionen oder stereotype Fragen wie „Wo kommst du (wirklich) her?“. In Behörden und Institutionen können scheinbar neutrale Vorgaben – wie formale Nachweispflichten von Geburtsurkunden oder Zeugnissen – dazu führen, dass z. B. zugewanderte Menschen stärker belastet werden,

wenn diese Unterlagen im Herkunftsland fehlen, nicht den deutschen Standards entsprechen oder übersetzt und beglaubigt werden müssen. Strukturell zeigt sich Rassismus darin, dass BIPoC (Black, Indigenous and People of Color)¹⁴ schlechtere Chancen auf dem Arbeits- oder Wohnungsmarkt haben oder in Politik und Verwaltung wenig(er) vertreten sind. Und auch im gesellschaftlich-kulturellen Bereich wirken Bilder fort, die weiße Menschen als Norm darstellen und andere Perspektiven ausblenden oder abwerten.

Bedeutung für die Verwaltungspraxis

Auch in der kommunalen Verwaltung können Bürger*innen mit (zugeschriebener) „ethnischer“ Herkunft auf Hürden stoßen, wenn aufgrund stereotyper Zuschreibungen Entscheidungen negativ beeinflusst werden, ungleiche Behandlungen resultieren oder Bedürfnisse nicht ernst genommen werden. Solche Erfahrungen schwächen das Vertrauen in staatliche Institutionen und können Menschen von der Inanspruchnahme ihrer Rechte abhalten. Als Arbeitgeberin ist die Verwaltung ebenfalls gefordert, Rassismus zu unterbinden. Da Bewerbungsverfahren sowie Personalentwicklungsprozesse selten diskriminierungs- und rassismussensibel gestaltet sind, spiegelt sich Vielfalt in Teams und Führungspositionen bislang nur unzureichend wider. Außerdem berichten Mitarbeitende mit Migrationsgeschichte häufig von Alltagsrassismus – von „gut gemeinten“ Bemerkungen bis hin zu subtiler Ausgrenzung.¹⁵

Reflexionsfragen für die Praxis

- Wo besteht in unserer Verwaltung das Risiko, dass Menschen aufgrund von Herkunft, Name, Hautfarbe oder Sprache benachteiligt werden?
- Sind unsere Verfahren und Anforderungen wirklich sachlich begründet oder spiegeln sie unbewusst Mehrheitsnormen wider?
- Wie divers sind unsere Teams und Führungsebenen und welche Signale sendet dies nach innen und außen?
- Welche Strukturen und Ansprechstellen haben wir, um Mitarbeitende und Bürger*innen wirksam vor rassistischer Diskriminierung zu schützen?
- Wie sensibel sind Mitarbeiter*innen für die Belange von Rassismus betroffener Menschen und wie handlungskompetent?

GESCHLECHT UND GESCHLECHTLICHE IDENTITÄT – SEXISMUS, TRANS*- UND INTER*FEINDLICHKEIT¹⁶

Geschlecht ist mehr als ein biologisches Merkmal. Es umfasst körperliche, soziale und rechtliche Dimensionen sowie die geschlechtliche Identität, also das Wissen und Erleben einer Person, welchem Geschlecht sie sich zugehörig fühlt. Manche Menschen identifizieren sich mit dem Geschlecht, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde (cis), andere nicht oder nur teilweise (trans*). Wieder andere definieren sich jenseits der binären Einteilung „männlich/weiblich“ (nicht-binär, divers) oder weisen Merkmale beider Geschlechter auf (inter*). In Deutschland ist seit 2018 auch die Eintragung „divers“ im Personenstandsregister möglich, ein wichtiger Schritt zur rechtlichen Anerkennung geschlechtlicher Vielfalt. Zugleich ist das Zusammenleben, ob privat oder im Beruf, noch immer stark von der binären Geschlechterordnung „männlich“ oder „weiblich“ geprägt. Mit dieser Vorstellung gehen feste Rollenbilder einher, die bestimmen, was als „typisch Frau“ oder „typisch Mann“ gilt.

Sexismus, Trans*- und Inter*feindlichkeit

Sexismus bedeutet, dass Menschen aufgrund ihres (zugeschriebenen) Geschlechts oder ihrer Geschlechtsidentität abgewertet, benachteiligt oder stereotyp behandelt werden. Besonders häufig betrifft dies Frauen und Mädchen sowie Menschen, die nicht gängigen heteronormativen Vorstellungen von Geschlecht entsprechen. Diskriminierung zeigt sich im Alltag durch abfällige Bemerkungen,



Missachtung von Namen und Pronomen bis hin zu körperlicher Gewalt. In Institutionen werden Ausgrenzungen z. B. in Bewerbungsverfahren erfahren oder wenn Formulare nur „männlich“ und „weiblich“ vorsehen. Strukturell bestehen Ungleichheiten wie der „Gender Pay Gap“ oder rechtliche Regelungen, die Vielfalt nur unzureichend berücksichtigen. Gesellschaftlich-kulturell wirken stereotype Rollenbilder fort, die Männlichkeit als Norm setzen, Weiblichkeit abwerten bzw. schwächen sowie andere Identitäten an den Rand drängen.

Bedeutung für die Verwaltungspraxis

In der Verwaltung können Situationen entstehen, in denen geschlechtliche Vielfalt nicht ausreichend berücksichtigt wird. Neben den oben genannten Beispielen betrifft dies auch die geringe Sichtbarkeit von Frauen, Trans*- und Inter*Personen in Gremien und Führungspositionen sowie mangelnde Sensibilität in der Personalführung und -förderung oder im Umgang mit Klient*innen. Für Verwaltungen bedeutet das eine besondere Verantwortung: Stellenausschreibungen so zu formulieren, dass sie alle Geschlechtsidentitäten einschließen, Arbeitsplätze geschlechtergerecht zu gestalten und Führungskräfte für die Belange von queeren¹⁷ Mitarbeiter*innen zu sensibilisieren etc., sind wichtige Schritte auf dem Weg zu mehr Chancengleichheit.

Reflexionsfragen für die Praxis

- Wie können wir unsere Formulare, IT-Systeme und Ansprachen so gestalten, dass sie alle Geschlechtsidentitäten berücksichtigen?
- Welche geschlechtsbasierten Rollenbilder prägen unsere Verwaltungskultur und wie wirken sie sich auf Verfahren und Entscheidungen aus?
- Welche Faktoren beeinflussen bei uns Bewerbungen, Aufstiegschancen und Arbeitsbedingungen? Und spielen Geschlecht oder Geschlechtsidentität dabei eine Rolle?
- Wie schaffen wir ein Arbeitsumfeld, in dem Beschäftigte ihre Geschlechtsidentität offen leben können, und welche Signale geben wir damit nach innen und außen?

LEBENSALTER – AGEISMUS UND ADULTISMUS¹⁸

Alter begleitet alle Menschen, doch die Bedeutung, die ihm zugeschrieben wird, verändert sich im Laufe des Lebens. Es geht dabei nicht nur um das biologische Lebensalter, sondern auch um Erfahrungen, Kompetenzen und Erwartungen, die mit bestimmten Lebensphasen verbunden sind. Diese Vorstellungen sind oft widersprüchlich: Jugend gilt als dynamisch und leistungsfähig, höheres Alter wird dagegen häufig als Schwäche oder Belastung gesehen. Solche Bilder entstehen in Familie, Bildung, Politik oder Medien, und sie haben Auswirkungen darauf, wie Menschen wahrgenommen, welche Chancen ihnen eröffnet und wie ihre Beiträge bewertet werden.

Ageismus und Adultismus

Ageismus bezeichnet die Abwertung und Benachteiligung älterer Menschen. Er äußert sich, wenn sie im Alltag nicht ernst genommen, übergangen oder in abwertender Weise angesprochen werden. In Bewerbungsprozessen oder innerbetrieblichen Abläufen können sie institutionell benachteiligt sein, etwa weil man ihnen weniger Entwicklungspotenzial zuschreibt. Strukturell zeigt sich Ageismus darin, dass der Arbeitsmarkt oder das Gesundheitssystem die Chancen älterer Menschen einschränken und dass gesellschaftlich-kulturelle Bilder Altern oft einseitig mit Krankheit und Abhängigkeit verbinden.

Adultismus beschreibt die strukturelle Diskriminierung von Kindern

und Jugendlichen. Er macht sich bemerkbar, wenn Erwachsene deren Sichtweisen nicht ernst nehmen oder Entscheidungen über ihre Köpfe hinweg treffen. In Behörden und Schulen spiegelt er sich in fehlenden Mitbestimmungs- und Partizipationsprozessen wider sowie durch rechtliche und politische Rahmenbedingungen, die Interessen junger Menschen nur am Rande berücksichtigen. Gesellschaftlich-kulturell halten sich Bilder, die sie vor allem als „noch nicht fertig“ sehen, mit der Folge, dass ihre Kompetenzen und Beiträge unterschätzt werden, oder davon ausgegangen wird, dass junge Menschen ihre Bedürfnisse nicht selbst ausdrücken können.

Bedeutung für die Verwaltungspraxis

In der kommunalen Verwaltung können Altersbilder auf unterschiedliche Weise wirken. Ältere Bürger*innen stoßen auf Barrieren, wenn Verfahren ausschließlich digital ablaufen, wenn Wartezeiten und Abläufe nicht altersgerecht gestaltet sind oder wenn Bewerbungen von Menschen über 50 Jahren kaum berücksichtigt werden. Kinder und Jugendliche sind oft von Entscheidungen ausgeschlossen, die sie direkt betreffen, z. B. in Schule, Freizeit oder Sozialleistungen. Auch innerhalb der Verwaltung kann Altersdiskriminierung vorkommen: Ältere Beschäftigte werden möglicherweise bei Weiterbildungen übergangen, während junge

Auszubildende oder Berufseinsteiger*innen nicht ernst genommen und nur als „Unterstützung“ betrachtet werden.



Reflexionsfragen für die Praxis

- Welche Altersbilder prägen unsere Verwaltung und wie beeinflussen sie, wie wir Menschen begegnen oder Verfahren gestalten?
- Wie können wir sicherstellen, dass Kinder und Jugendliche gehört, ernst genommen und in unsere Entscheidungen einbezogen werden?
- Welche Möglichkeiten haben ältere Beschäftigte bei uns, sich weiterzubilden, Verantwortung zu übernehmen und ihre Erfahrungen einzubringen bzw., dass diese wertgeschätzt werden?
- Wo entstehen in unseren Abläufen oder Strukturen Hürden für ältere Menschen oder für Kinder und Jugendliche, bewusst oder unbewusst?

RELIGION UND WELTANSCHAUUNG – ANTI-MUSLIMISCHER RASSISMUS UND ANTISEMITISMUS¹⁹

Religion und Weltanschauung sind grundlegende Aspekte persönlicher Identität. Sie prägen Werte, Lebensführung und Zugehörigkeit sowohl im privaten als auch im beruflichen Leben. Mit der wachsenden gesellschaftlichen Diversität in Deutschland zeigt sich auch eine zunehmende Vielfalt in Bezug auf religiöse und weltanschauliche Gemeinschaften. Der Referenzrahmen für die Teilhabemöglichkeiten sind christliche (evangelisch, katholisch) Vorstellungen und Strukturen, die viele zugewanderten Religions- und Glaubensgemeinschaften nicht erfüllen können und dadurch Ausgrenzung erfahren. Diskriminierungserfahrungen einzelner Gläubiger sind stark von dem Zusammenwirken mit anderen Vielfaltsmerkmalen wie Herkunft oder Aussehen und den damit verbundenen Wertungen und Vorurteilen abhängig. In Deutschland sind besonders Muslim*innen sowie Jüd*innen betroffen.

Antimuslimischer Rassismus und Antisemitismus

Antimuslimischer Rassismus bezeichnet die Abwertung oder Benachteiligung von Menschen, die muslimischen Glaubens sind oder diesem zugeordnet werden. Oft genügt ein Name, ein Aussehen oder ein Kleidungsstück, um Menschen als „muslimisch“ zu markieren und mit Vorurteilen zu verbinden. Antisemitismus ist eine Feindschaft bis hin zu Hass gegenüber Menschen jüdischen Glaubens. Er ist getragen von jahrhundertealten Vorurteilen zu Verhaltensweisen und Eigenschaften von Jüd*innen, die zumeist vermeintlich verschwörerische und bedrohliche Aspekte beinhalten.

Diskriminierung aufgrund von Religion oder Weltanschauung zeigt sich individuell in misstrauischen Fragen, institutionell in der Nichtberücksichtigung bei Bewerbungen oder im Umgang mit religiösen Feiertagen sowie gesellschaftlich-kulturell in der Politisierung sichtbarer Symbole und der Weitergabe von Vorurteilen und Mythen und den damit verbundenen Zuschreibungen. Strukturell wird sie sichtbar, indem gesellschaftliche Ordnung selbstverständlich auf christlichen Werten und Ausdrucksformen basiert und entsprechende Ausgrenzungsmechanismen bekräftigt werden.

Bedeutung für die Verwaltungspraxis

In Verwaltungen zeigt sich antimuslimischer Rassismus z. B., wenn Bewerbungen von Frauen mit Kopftuch weniger Chancen haben oder wenn religiöse Praktiken wie das Fasten im Ramadan als „Problem“ thematisiert werden. Antisemitismus wird sichtbar, wenn antijüdische Witze oder andere Vorfälle bagatellisiert, stereotype Bilder unreflektiert weitergegeben oder jüdische Mitarbeiter*innen stigmatisiert werden bzw. deren Glaube politisiert wird. Auch Unsicherheiten im Umgang mit jüdischen oder muslimischen Kolleg*innen können dazu führen, dass sie sich ausgegrenzt fühlen. Am Arbeitsplatz sind Schutzmechanismen notwendig: Diskriminierungsfreie Bewerbungsverfahren, Schutz vor abwertenden Äußerungen und die sichtbare Anerkennung religiöser Vielfalt, z. B. durch flexible Terminplanung oder Räume für Gebet und Rückzug, sind wichtige Schritte.

Reflexionsfragen für die Praxis

- Inwieweit berücksichtigen wir in unseren Abläufen, Terminen und Angeboten religiöse Feiertage außerhalb der katholisch/evangelisch-christlichen?
- Wie gehen wir mit Symbolen wie Kopftuch, Kippa oder Kreuz um und welche Signale senden wir damit nach innen und außen?
- Wie können wir unsere Bewerbungsverfahren so gestalten, dass Menschen mit sichtbarer Religionszugehörigkeit keine Nachteile erfahren?
- Welche Strukturen gibt es bei uns, um gläubige Mitarbeitende und Bürger*innen wirksam vor Rassismus und Diskriminierung zu schützen?
- Zu welchen Religions- und Glaubensgemeinschaften vor Ort haben wir Kontakt?

SEXUELLE ORIENTIERUNG UND IDENTITÄT – HOMO- UND QUEERFEINDLICHKEIT²⁰

Wie Menschen sich emotional, romantisch und/oder sexuell zu anderen hingezogen fühlen, ist vielfältig: zum gleichen Geschlecht (homo-), zum anderen (hetero-), zu mehreren (bi-), unabhängig vom Geschlecht (pan-) oder auch zu keinem (asexuell). Diese Vielfalt prägt nicht nur, wie Beziehungen und Nähe gelebt werden, sondern auch, wie Menschen sich selbst verstehen und von anderen wahrgenommen werden. Sichtbar gemacht wird sie häufig durch den Sammelbegriff LGBTQIA+, der lesbische, schwule, bisexuelle, trans*, queere, inter* und asexuelle Menschen sowie weitere Identitäten umfasst. Trotz dieser vielfältigen Realität wirkt in unserer Gesellschaft nach wie vor die Vorstellung fort, dass Heterosexualität die Norm sei. Wer diesem Bild nicht entspricht, wird oft als „anders“ markiert.

Homo- und Queerfeindlichkeit

Homofeindlichkeit richtet sich gegen Menschen, die gleichgeschlechtlich lieben oder begehren. Sie zeigt sich individuell in abwertenden Sprüchen oder Bemerkungen (z. B. „schwul“ als Schimpfwort), in Ausgrenzung im privaten und beruflichen Umfeld und in extremen Fällen auch in offener Gewalt. Queerfeindlichkeit reicht weiter: Sie betrifft alle, die nicht in das gängige Bild der Heteronormativität passen, also lesbische, schwule, bisexuelle und pansexuelle Menschen

ebenso wie Personen, die sich bewusst als queer bezeichnen. Diskriminierung zeigt sich auch auf institutioneller Ebene, wenn Verfahren oder Formulare nur heterosexuelle Lebensweisen abbilden, und auf struktureller Ebene, wenn gleichgeschlechtliche Partnerschaften nicht dieselbe Anerkennung erhalten wie heterosexuelle. Auf kultureller Ebene wirken öffentliche Debatten, die sexuelle Vielfalt problematisieren und heteronormative oder sogar abwertende Bilder verstärken. Dies trägt dazu bei, dass viele Betroffene ihre Identität verstecken, um sich vor Anfeindungen zu schützen, mit Folgen für ihr Wohlbefinden und ihre Teilhabe.

Bedeutung für die Verwaltungspraxis

Auch in der Verwaltung kann Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierung subtil oder offen auftreten. Sichtbar wird dies zum Beispiel in der Unterrepräsentation von queeren Mitarbeitenden in Führungspositionen oder in einem Mangel an Sensibilität in Beratungen, etwa im Kontakt mit queeren Geflüchteten. Auch intern bestehen Herausforderungen: Wenn in Teams abwertende Sprache geduldet wird oder queere Kolleg*innen das Gefühl haben, ihre Identität verbergen zu müssen, leidet das Arbeitsklima.



Reflexionsfragen für die Praxis

- Wie können wir unsere Formulare und Verfahren so gestalten, dass auch gleichgeschlechtliche Partnerschaften und queere Lebensformen selbstverständlich berücksichtigt werden?
- Wie schaffen wir ein Arbeitsumfeld, in dem alle Familien- und Partnerschaftsformen respektvoll und gleichwertig behandelt werden?
- Was brauchen wir, damit queere Mitarbeitende ihre Identität offen leben können, ohne Angst vor Abwertung, Ausgrenzung oder Benachteiligung haben zu müssen?
- Wie können wir klare Ansprechstellen und wirksame Schutzmechanismen schaffen, um auf homo- oder queerfeindliche Vorfälle adäquat zu reagieren?

SOZIALE HERKUNFT – KLASSISMUS²¹

Einkommen, Bildung und Beruf der Eltern, das Wohnumfeld bzw. -viertel sowie kulturelle Ressourcen prägen entscheidend, welche Chancen Menschen im Bildungssystem, in der Berufsausbildung und in der gesamtgesellschaftlichen Teilhabe haben. Zusammen ergeben sie die soziale Herkunft, die stark von der sozio-ökonomischen Stellung der Herkunftsfamilie bestimmt ist und Aspekte wie familiären Hintergrund, Jugendsozialisation oder auch „ethnische“ Zugehörigkeit umfasst. Studien zeigen, dass sie nach wie vor großen Einfluss auf Bildungs- und Arbeitsmarktchancen hat. Menschen aus einkommensschwachen und/oder bildungsfernen Haushalten fehlt oft der Zugang zu Ressourcen wie Netzwerken, Vermögen oder Mitsprache in gesellschaftlichen Prozessen. Das kann dazu führen, dass sie ihre Stärken nicht ausschöpfen können und weniger Teilhabechancen haben.

Klassismus

Klassismus beschreibt die Abwertung oder Benachteiligung aufgrund der sozialen Herkunft oder des sozialen Status. Er wird spürbar, wenn Menschen beispielsweise wegen Sprache, Dialekt oder Kleidung verspottet oder abgewertet werden. Er wirkt auf institutioneller Ebene, wenn z. B. Zugänge zu Angeboten in Bildung, Kultur oder Gesundheitsversorgung vom Einkommen abhängen und damit benachteiligte Gruppen systematisch ausgeschlossen bleiben. Strukturell zeigt er sich, wenn Armut als individuelles

Versagen gedeutet wird, während Faktoren wie ungleicher Zugang zu guter Bildung oder sicheren Wohnverhältnissen kaum thematisiert werden. Gesellschaftlich-kulturell zeigt sich Klassismus darin, dass hohe Bildungsabschlüsse, finanzielle Sicherheit oder Wohneigentum häufig als Ergebnis individueller Leistung verstanden werden. Genannte strukturelle und gesellschaftliche Hürden werden dabei ausgeblendet.

Bedeutung für die Verwaltungspraxis

Auch in der kommunalen Verwaltung spielt soziale Herkunft eine Rolle. Klassismus kann spürbar werden, wenn Anträge mit komplizierter Fachsprache formuliert sind, wenn Nachweise gefordert werden, die für manche schwer zu erhalten sind, oder wenn bestimmte Wohnformen wie Sammelunterkünfte weniger Aufmerksamkeit erhalten. Auch als Arbeitgeberin ist die Verwaltung gefordert. Benachteiligungen entstehen, wenn bei Bewerbungen „passende“ Bildungsbiografien oder kulturelle Codes stillschweigend vorausgesetzt werden. Beim Zugang zur Ausbildung wird sichtbar, dass Jugendliche aus benachteiligten Bevölkerungsgruppen die Verwaltung häufig nicht als mögliche Arbeitgeberin wahrnehmen, weil diese Perspektive in ihren Familien kaum präsent ist. Hinzu kommen unbezahlte Praktika und Weiterbildungen, die bestimmte Vorkenntnisse oder Erfahrungen voraussetzen, sowie abwertende Kommentare im Kollegium, die diese Barrieren verstärken.

Reflexionsfragen für die Praxis

- Wie können wir sicherstellen, dass unsere Informationen, Formulare und Verfahren für alle verständlich und zugänglich sind, unabhängig von Bildungshintergrund oder Lebenssituation?
- Welche Bilder und Vorstellungen über soziale und Bildungsbiografien und -umfelder prägen unsere Haltung und wie wirken sie sich auf Entscheidungen aus?
- Wie stellen wir sicher, dass Bewerbungen wirklich nach Qualifikation beurteilt werden und nicht nach Herkunftscodes wie bestimmte Schulen, Stadtviertel, Dialekte oder Sprachstile?
- Welche Maßnahmen können wir ergreifen, um Klassismus in unseren Strukturen zu erkennen und zu reduzieren?

AUF DEM WEG ZU EINER DISKRIMINIERUNGSKRITISCHEN VERWALTUNG

Vielfalt und Diskriminierung sind zwei Seiten derselben Realität. Wer Verwaltungsarbeit diskriminierungskritisch gestalten möchte, muss also beides anerkennen: die Vielfalt von Lebensrealitäten und die Erfahrung realer Ungleichbehandlung. Nur so lassen sich Handlungsspielräume erkennen, Veränderungen anstoßen und die Verwaltungspraxis insgesamt inklusiver gestalten.

Dies bedeutet aber nicht, sofort perfekte Lösungen zu haben. Es bedeutet vielmehr, sich gemeinsam auf den Weg zu machen: aufmerksam zuzuhören, unterschiedliche Perspektiven einzubeziehen, aus Erfahrungen zu lernen und Veränderungen Schritt für Schritt umzusetzen. Dabei geht es darum, Vielfalt als Normalität zu verstehen und Diskriminierung bewusst entgegenzuwirken. Wichtig dabei ist, die eigenen Strukturen und Routinen aufmerksam zu betrachten, zu reflektieren und immer wieder nach Möglichkeiten zu suchen, Verfahren und Abläufe so zu gestalten, dass sie für alle barrierearm und diskriminierungssensibel zugänglich sind.

Im Alltag kann das bedeuten, Sprache klarer zu gestalten, Abläufe transparenter zu machen, Betroffene einzubeziehen und Barrieren abzubauen: kleine Veränderungen, die für viele Menschen große Wirkung haben. Ebenso wichtig ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich alle respektiert und sicher fühlen, sowie Dienstleistungen so zu gestalten, dass sie die Heterogenität der Zielgruppen berücksichtigen. So entstehen Strukturen, die Teilhabe ermöglichen, Vielfalt sichtbar machen und Vertrauen fördern, sowohl nach außen gegenüber Bürger*innen als auch nach innen in den Teams.

Verwaltungen können damit zu Orten werden, an denen Menschen sich gesehen und ernst genommen fühlen. Wenn Leitungen, Führungskräfte und Mitarbeitende diesen Weg gemeinsam gehen, können sie zeigen, dass Verwaltung nicht nur Regeln umsetzt, sondern auch ein Beispiel für Fairness, Anerkennung und gelebte Demokratie sein kann.



QUELLEN

- 1 Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung DeZim e. V. (2025): NaDiRa-Monitoringbericht – Verborgene Muster, sichtbare Folgen. Rassismus und Diskriminierung in Deutschland. Verfügbar unter: https://www.dezim-institut.de/fileadmin/user_upload/fis/publikation_pdf/FA-6300.pdf (zuletzt abgerufen: 16.09.2025).
- 2 VIA Bayern: Onlinekurs „Antidiskriminierung“. Verfügbar unter: <https://vielgestalten.de/courses/antidiskriminierung/> (zuletzt abgerufen: 16.09.2025).
- 3 Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Diskriminierungsmerkmale (AGG). Verfügbar unter: <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/diskriminierungsmerkmale/diskriminierungsmerkmale-node.html> (zuletzt abgerufen am 14.10.2025).
- 4 Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Weitere Diskriminierungsmerkmale. Verfügbar unter: <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/diskriminierungsmerkmale/weitere-diskriminierungsmerkmale-node.html> (zuletzt abgerufen: 16.09.2025).
- 5 Der Begriff „ethnisch“ wird hier in Anführungszeichen gesetzt, um zu verdeutlichen, dass er kein neutrales, sondern ein gesellschaftlich konstruiertes und problematisches Kategorisierungskonzept ist. Eine ausführlichere Erläuterung findet sich im Abschnitt „Ethnische“ Zugehörigkeit – Rassismus (siehe S. 6).
- 6 Die Beschreibungen der folgenden Diskriminierungsmerkmale und -formen orientieren sich an den Darstellungen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes sowie an weiteren, themenspezifischen Quellen, welche jeweils bei den einzelnen Merkmalen angegeben sind. Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Diskriminierungsmerkmale. Verfügbar unter: <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/diskriminierungsmerkmale/diskriminierungsmerkmale-node.html> (zuletzt abgerufen: 16.09.2025).
- 7 Aussehen – Lookismus
 - Amadeu Antonio Stiftung: Lookismus: Diskriminierung aufgrund von Aussehen – Was ist das? Verfügbar unter: <https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/gruppenbezogene-menschenfeindlichkeit/lookismus-diskriminierung-aufgrund-von-aussehen/> (zuletzt abgerufen: 16.09.2025).
 - socialnet Lexikon: Bodyshaming. Verfügbar unter: <https://www.socialnet.de/lexikon/Bodyshaming> (zuletzt abgerufen: 16.09.2025).
- 8 Deutschlandfunk Kultur (2016): Dick und stolz darauf – Übergewichtige wehren sich gegen Diskriminierung. Verfügbar unter: <https://www.deutschlandfunkkultur.de/dick-und-stolz-darauf-uebergewichtige-wehren-sich-gegen-100.html> (zuletzt abgerufen: 16.09.2025).
- 9 Behinderung und chronische Erkrankung – Ableismus
 - Amadeu Antonio Stiftung: Ableismus: Abwertung von Menschen mit Behinderung – Was ist das? Verfügbar unter: <https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/gruppenbezogene-menschenfeindlichkeit/ableismus-abwertung-von-menschen-mit-behinderung-was-ist-das/> (zuletzt abgerufen: 16.09.2025).
 - Bundeszentrale für politische Bildung (2023): Ableismus und Behindertenfeindlichkeit. Diskriminierung und Abwertung behinderter Menschen. Verfügbar unter: <https://www.bpb.de/themen/inklusion-teilhabe/behinderungen/539319/ableismus-und-behindertenfeindlichkeit/> (zuletzt abgerufen: 16.09.2025).
- 10 Statistisches Bundesamt (Destatis) (2024): 7,9 Millionen schwerbehinderte Menschen leben in Deutschland. 9,3 % der Gesamtbevölkerung haben eine schwere Behinderung. Pressemitteilung Nr. 281 vom 10. Juli 2024. Verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/07/PD24_281_227.html (zuletzt abgerufen: 16.09.2025).
- 11 Bauliche Barrierefreiheit ist für öffentliche Gebäude gesetzlich vorgeschrieben (§ 8 BGG). Arbeitgeber*innen sind zudem verpflichtet, erforderliche Vorkehrungen für eine behindertengerechte Arbeitsplatzausstattung zu treffen, wozu auch technische Hilfsmittel wie höhenverstellbare Tische oder Screenreader gehören (§ 164 SGB IX).
- 12 „Ethnische“ Herkunft – Rassismus
 - Bundeszentrale für politische Bildung: Glossar – Rassismus. Verfügbar unter: <https://www.bpb.de/themen/rechtsextratismus/dossier-rechtsextratismus/500804/rassismus/> (zuletzt abgerufen: 16.09.2025).
 - Deutsches Institut für Menschenrechte: Rassistische Diskriminierung. Verfügbar unter: <https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/themen/rassistische-diskriminierung> (zuletzt abgerufen: 16.09.2025).
- 13 Die Charta der Vielfalt hat 2025 die Dimension „Ethnische Herkunft und Nationalität“ in „Migrationsgeschichte und Nationalität“ umbenannt. Die neue Bezeichnung betont Erfahrungen von Migration und vermeidet die mit „ethnisch“ verbundenen ausgrenzenden Zuschreibungen. Siehe Charta der Vielfalt: News vom 23.7.2025 – Neubenennung einer Vielfaltsdimension. Verfügbar unter: <https://www.charta-der-vielfalt.de/> (zuletzt abgerufen am 14.10.2025).
- 14 BIPOC ist eine Selbstbezeichnung von und für Menschen mit Rassismuserfahrungen, die nicht als weiß, deutsch und westlich wahrgenommen werden und sich selbst nicht so definieren. Vgl. Neue deutsche Medienmacher*innen e.V. (NdM): Glossar – BIPOC. Verfügbar unter: <https://glossar.neuemedienmacher.de/glossar/bipoc/> (zuletzt abgerufen: 26.09.2025).
- 15 Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2022): Benachteiligungserfahrungen von Personen mit und ohne Migrationshintergrund – Ein Ost-West-Vergleich. Online verfügbar unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_benachteiligungserfahrungen_migrant_innen_ost_west_vergleich.pdf (zuletzt abgerufen am 14.10.2025).
- 16 Geschlecht und geschlechtliche Identität – Sexismus, Trans* und Inter*feindlichkeit
 - Bundeszentrale für politische Bildung: Sexismus. Verfügbar unter: <https://www.bpb.de/kurz-knapp/lexika/lexikon-in-einfacher-sprache/331402/sexismus/> (zuletzt abgerufen: 16.09.2025).
 - Bundesinstitut für Öffentliche Gesundheit: LIEBESLEBEN – Geschlechtsidentität und geschlechtliche Vielfalt. Verfügbar unter: <https://www.liebesleben.de/fuer-alle/geschlechtsidentitaet/geschlechtsidentitaet-und-geschlechtliche-vielfalt/> (zuletzt abgerufen: 16.09.2025).
- 17 Der Begriff queer wird als Sammelbezeichnung für vielfältige geschlechtliche Identitäten und sexuelle Orientierungen verwendet, die nicht der heterosexuellen oder binären Geschlechternorm entsprechen. Siehe Abschnitt Sexuelle Orientierung und Identität – Homo- & Queerfeindlichkeit (S. 11).
- 18 Lebensalter – Ageismus und Adultismus
 - Amadeu Antonio Stiftung: Ageismus: Altersdiskriminierung – Was ist das? Verfügbar unter: <https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/gruppenbezogene-menschenfeindlichkeit/altersdiskriminierung-was-ist-das/> (zuletzt abgerufen: 16.09.2025).
 - FUMA Fachstelle Gender & Diversität NRW: Adultismus. Verfügbar unter: <https://www.gender-nrw.de/adultismus/> (zuletzt abgerufen: 16.09.2025).
- 19 Religion und Weltanschauung – Antimuslimischer Rassismus und Antisemitismus
 - Amadeu Antonio Stiftung: Antimuslimischer Rassismus – Was ist das? Verfügbar unter: <https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/gruppenbezogene-menschenfeindlichkeit/antimuslimischer-rassismus/> (zuletzt abgerufen: 16.09.2025).
 - Bundeszentrale für politische Bildung (2024): Definitionen von Antisemitismus. Verfügbar unter: <https://www.bpb.de/themen/antisemitismus/dossier-antisemitismus/was-heisst-antisemitismus/555654/definitionen-von-antisemitismus/> (zuletzt abgerufen: 16.09.2025).
- 20 Sexuelle Orientierung und Identität
 - Homo- & Queerfeindlichkeit: Queerfeindlichkeit bezeichnet Diskriminierung gegen alle nicht hetero- und cisnormativen Identitäten. Homofeindlichkeit ist darin enthalten, wird aber oft zusätzlich genannt, um die spezifische Diskriminierung homosexueller Menschen sichtbar zu machen. Da Homofeindlichkeit ein historisch bekannter und etablierter Begriff und „queerfeindlich“ neuer und umfassender ist, schafft die Doppelbenennung sowohl Verständlichkeit als auch Erweiterung. Familienportal NRW: Glossar zur sexuellen und geschlechtlichen Vielfalt. Wichtige Begriffe und Abkürzungen. Verfügbar unter: <https://www.familienportal.nrw.de/glossar-sexuelle-und-geschlechtliche-vielfalt> (zuletzt abgerufen: 16.09.2025).
 - Amadeu Antonio Stiftung: Homo- und Trans*feindlichkeit – Was ist das? Verfügbar unter: <https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/gruppenbezogene-menschenfeindlichkeit/homo-und-transfeindlichkeit-was-ist-das/> (zuletzt abgerufen: 16.09.2025).
- 21 Soziale Herkunft – Klassismus
 - Bundeszentrale für politische Bildung (2023): Soziale Herkunft und Bildung. Verfügbar unter: <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/izpb/soziale-ungleichheit-354/520843/soziale-herkunft-und-bildung/> (zuletzt abgerufen: 16.09.2025).
 - Amadeu Antonio Stiftung: Klassismus: Diskriminierung aufgrund sozialer Herkunft – Was ist das? Verfügbar unter: <https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/gruppenbezogene-menschenfeindlichkeit/klassismus-diskriminierung-aufgrund-sozialer-herkunft/> (zuletzt abgerufen: 16.09.2025).

IHR KONTAKT ZU UNS

Bringen Sie gerne Ihre Themen ein und melden Sie sich bei uns!

Yvonne Szukitsch, Projektleitung
yvonne.szukitsch@via-bayern.de
0176 455 413 92

Melisa Bel Adasme, Projektreferentin
melisa.beladasme@via-bayern.de
089 520 332 35

Natalia Kovaleva, Verwaltung
natalia.kovaleva@via-bayern.de
089 419 027 28

www.via-bayern.de/gemeinsamkommune
gemeinsam@via-bayern.de

Mehr Informationen rund um das Thema „Kommunales Integrationsmanagement“ finden Sie auf unserer Website unter: www.via-bayern.de/publikationen/

Wählen Sie hier das Thema „Kommune“ aus.



Herausgeber

Gemeinsam Kommune –
Netzwerk kommunale Integrationsarbeit Bayern

VIA Bayern – Verband für Interkulturelle Arbeit e.V.
Landwehrstraße 22 | 80336 München
Tel.: 089 / 41 90 27 28
Fax: 089 / 41 90 27 27



www.via-bayern.de/gemeinsamkommune
gemeinsam@via-bayern.de

Autorin

Melisa Bel Adasme

Redaktion

Yvonne Szukitsch



Gefördert im Rahmen des Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds (AMIF)
Kofinanziert von der Europäischen Union