



vielgestaltig*2.0

Fachstelle für diskriminierungskritische
Bildungsarbeit



Verein Niedersächsischer
BILDUNGSINITIATIVEN e.V.



vielgestaltig*2.0

Fachstelle für
diskriminierungskritische
Bildungsarbeit

PROJEKTREPORT

Finanzierung und Förderung:

Das Projekt wurde kofinanziert aus Mitteln des Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds (AMIF).

Kofinanziert durch:



Europäische Union

Getragen von:



Verein Niedersächsischer
BILDUNGSINITIATIVEN e.V.

Projektreport vielgestaltig*2.0

3 Vorwort

7 vielgestaltig*2.0

8 **Angebote**

10 **Unser Selbstverständnis**

12 **Zahlen zum Projekt**

14 **Unsere Themen**

16 **Das Team**

18 **Unser Träger**

19 Einblick in unsere Bildungsarbeit

20 **Dokumentation Fachtag**

24 **Vorstellung Bildungsformate**

26 **Bericht modulare Schulungsreihen / Interview**

30 **Reflexion unserer Bildungsarbeit**

32 **Feedback der Teilnehmenden**

34 **Ausblick**

35 Gedankengemüse

Allyship / Bodyismus / Antisemitismus / Ableismus / Adultismus / Lookismus

47 Impressum

vielgestaltig*2.0

Vorwort

Als wir im Oktober 2022 mit vielgestaltig*2.0 starteten, waren viele Dinge, die nun unser gesellschaftliches Zusammenleben maßgeblich prägen, noch nicht geschehen und auch nicht absehbar, dass sie geschehen würden. Beispielsweise der Terroranschlag der Hamas am 7. Oktober 2023 und der darauffolgende Gaza-Krieg. Damit verbunden stiegen die Zahlen von antisemitisch oder antimuslimisch motivierten Straftaten auch in Deutschland sprunghaft an. Im Dezember 2024 wurde erneut Donald Trump zum US-amerikanischen Präsidenten bestimmt und baut seitdem massiv das demokratische Staatssystem in den USA ab, was Einfluss auf die ganze Welt nimmt. Ebenso waren die Bundestagswahlen im Februar 2025 noch nicht geschehen, bei denen die AfD als zweitstärkste Kraft herausging. Währenddessen wurde der russische Angriffskrieg in der Ukraine weitergeführt und viele Ukrainer*innen flüchteten nach Deutschland. Insgesamt erleben wir an vielen Stellen Krisen, Kriege und Konflikte, was zu Gefühlen der Verunsicherung und Ohnmacht führt. Wir erleben, dass die Gesellschaft nicht erst seit den Wahlen deutlich nach rechts rückt und Dinge sagbar und machbar werden, die vorher nicht möglich gewesen wären.

Aufgrund dieser verschiedenen Entwicklungen und Diskursverschiebungen erleben wir unsere diskriminierungskritische Bildungsarbeit als wichtiger denn je. Dies spiegelt sich auch in den vielen Anfragen wider, die wir bekommen. Viele Institutionen, Unternehmen, Kommunen, soziale Einrichtungen, Vereine oder kleine Initiativen schreiben uns und wünschen sich Bildungsangebote zu den Themen Rassismus, Sexismus und Diskriminierung. Sie erleben, wie wichtig es ist, eine fundierte diskriminierungskritische Haltung auszubilden, sich Wissen anzueignen und handlungssicherer zu werden. Sie möchten sich klar positionieren und lernen, wie sie gegen Ungleichheitsideologien in Gesprächen gut argumentieren können. Wir von vielgestaltig*2.0 haben in den letzten drei Jahren viele Räume geschaffen, in denen sich Fachkräfte professionalisieren und weiterbilden konnten. Es waren Räume, in denen Reflexion stattfand, in denen sich ausgetauscht wurde, in denen Emotionen sein durften und in denen Stille ausgehalten werden konnte. Es wurde in unseren Räumen miteinander gestritten, gelacht und ein guter Umgang mit Uneindeutigkeiten geprobt. Es wurden Kommunikationsregeln zu Beginn festgehalten und sich trotz Meinungsverschiedenheiten daran gehalten. Die von uns behandelten Themen betreffen uns alle, auch wenn sie zum Teil sehr unterschiedliche Auswirkungen auf uns haben. Über diese verschiedenen Auswirkungen haben wir in unseren Bildungsräumen in den vergangenen drei Jahren mit fast 1.000 Menschen gesprochen und sind dankbar und bewegt, dass es so viele Personen gibt, die ihren diskriminierungskritischen Blick schärfen möchten.

Dieser Projektreport wirft einen Blick zurück auf vergangene Bildungsveranstaltungen, auf unseren Fachtag und weitere Aspekte unserer Bildungsarbeit. Zudem möchten wir mit dem Report unser Team und unsere Arbeitsweise vorstellen sowie einen kleinen inhaltlichen Einblick in unsere Arbeit geben mit kurzen Wissenstexten zu verschiedenen Begrifflichkeiten, von uns „Gedankengemüse“ genannt. Weitere Gedankengemüse-Artikel sind auf unserer Website unter www.projekt-vielgestaltig.de zu finden.

Wir bedanken uns an dieser Stelle herzlich bei allen Personen, mit denen wir in den letzten drei Jahren in unterschiedlichen Kontexten zusammengearbeitet haben. Viele verschiedene Trainer*innen und ihre jeweiligen Perspektiven und Arbeitsweisen prägten die Arbeit des Projekts und machten es zu dem, was es war. Ein weiteres herzliches Dankeschön geht an China Hopson, Alireza Hussein und Jannis Muser, durch deren wunderbare Fotos der Report bereichert wurde.

Zudem bedanken wir uns bei Dr. Volker Weiß für die tolle Unterstützung, den fachlichen Rat und das Rückenwind-geben für unsere Arbeit. Und selbstverständlich bedanken wir uns ganz herzlich für unsere Ko-Finanzierung durch den AMIF und die Beratung durch das BAMF*, durch welche die Arbeit des Projekts überhaupt erst ermöglicht wurde.

Anisa Abdulaziz | Tinka Greve

Hinweis:

Diese Publikation stellt keine Meinungsäußerung des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge dar. Für inhaltliche Aussagen tragen die Autor*innen die alleinige Verantwortung.

* BAMF: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge

Getragen wird das Projekt vom Verein Niedersächsische Bildungsinitiativen e.V. (VNB). Das Projekt wird aus Mitteln des Asyl, Migrations- und Integrationsfonds (AMIF) der Europäischen Union kofinanziert.

vielgestaltig*2.0



vielgestaltig*2.0 über uns

ÜBER UNS

vielgestaltig* 2.0 ist eine **Fachstelle** für diskriminierungskritische Bildungsarbeit. Wir veranstalten Workshops, Fortbildungen, Schulungsreihen, In-House-Schulungen, Onlineseminare und Vernetzungstreffen für Fachkräfte rund um die **Themen Diskriminierungskritik, Intersektionalität, Rassismus- und Sexismuskritik**.

BILDUNG ALS REFLEXIONSMOMENT

In unseren Workshops, Schulungen, Talks und Webseminaren geht es einerseits um die Aneignung von Wissen, andererseits aber auch um das Stellen von kritischen Fragen und den Austausch miteinander. Was hat Rassismus eigentlich mit mir zu tun? Wo erlebe ich auf meiner Arbeit sexistische Strukturen? Was kann ich in meinem Alltag gegen Diskriminierung tun? Und wie kann ich mich selbst diskriminierungskritisch fortbilden?

Für unsere Teilnehmenden geben wir in unseren Veranstaltungen einen Rahmen, der es ihnen ermöglicht, das neu erlernte Wissen über Ungleichheiten und Machtunterschiede auf ihr eigenes (Berufs)leben zu übertragen. Sie werden ermutigt, sich selbst kritisch zu hinterfragen und die eigenen weißen Flecken stärker zu beleuchten. Durch verschiedene Impulse und Gespräche mit den anderen Teilnehmenden lernen sie verschiedene Möglichkeiten des diskriminierungskritischen Handelns kennen und können diese in ihren Alltag übertragen.

INTERSEKTIONALITÄT ALS GRUNDHALTUNG

Wir gehen davon aus, dass Diskriminierung in der Gesellschaft historisch gewachsen ist und Ungleichheitsideologien einen großen Einfluss auf das Leben von Betroffenen sowie auf unser soziales Zusammenleben haben. Zudem glauben wir, dass sie nicht getrennt voneinander betrachtet werden können, sondern miteinander verwoben sind. Sie beeinflussen sich gegenseitig und können einander verstärken. Dadurch entstehen spezifische Benachteiligungen, die durch die Betrachtung nur einer Diskriminierungsform allein nicht sichtbar werden. Deshalb ist es für unsere Arbeit fundamental, die Wechselwirkungen von verschiedenen Diskriminierungen zu verstehen und Teilnehmenden zu vermitteln, um zu einem besseren Verständnis von Ungleichheitsverhältnissen beizutragen. Dadurch können Strategien zum Abbau von Diskriminierung entwickelt und diskriminierungskritische Handlungsoptionen erforscht werden.

ANGEBOTE

- » Wir bieten Konzeptentwicklung von diversen Bildungsformaten, Fachvorträgen und Informationsveranstaltungen an.
- » Gedankengemüse: In unserer Rubrik „Gedankengemüse“ gibt es stets neue Begriffserklärungen und weitere Impulse aus dem Themenfeld.

UNSERE RÄUME ALS BRAVER SPACES

Wir verstehen unsere Räume als sogenannte Braver Spaces – mutige Räume. In ihnen kommen unterschiedliche Menschen zusammen, die verschiedene Erfahrungen mit Privilegien und Diskriminierung machen. Anders als Safer Spaces, welche einen sicheren Raum für von Diskriminierung betroffene Menschen ermöglichen sollen, zielen Braver Spaces darauf ab, Räume zu schaffen, die schwierige und unbequeme Themen besprechbar machen und auch Unwohlsein hervorrufen können. Wir haben nicht alle die gleichen Lebensbiografien und nicht alle Erfahrungen von Benachteiligung und gesellschaftlichem Ausschluss sind auf den ersten Blick sichtbar. Gemeinsam gehen wir achtsam und mutig miteinander ins Gespräch und berücksichtigen dabei, dass wir nicht die gleichen Wissensbestände haben und unterschiedliche Zugänge zu Themen wie Rassismus oder Sexismus. Als Trainerinnen versuchen wir möglichst, dass alle Personen aus unseren Workshops etwas mitnehmen können, trotz unterschiedlicher Positionierungen und Erfahrungshorizonte.

vielgestaltig*2.0 Selbstverständnis



UNSER SELBSTVERSTÄNDNIS

» **Moderation der Räume:** Wir verstehen uns als Moderation und Halter*innen der Lernräume. Wir tragen Verantwortung für das, was in unseren Räumen passiert und gesagt wird, auch wenn wir diese Verantwortung nie allein tragen. Wir moderieren Gespräche und Prozesse und wollen einen Raum schaffen, in dem die Stimmen lauter gedreht werden, die sonst in unserer Gesellschaft wenig Gehör finden. Dabei stehen wir immer solidarisch auf der Seite der Betroffenen von Diskriminierung.

» **Expert*innen-Wissen:** Wir beschäftigen uns seit vielen Jahren mit den Themen des Projekts, bleiben über aktuelle Diskurse auf dem Laufenden und bilden uns selbst kontinuierlich zu Themen im Feld Antidiskriminierung fort. Dadurch bringen wir ein Expert*innenwissen mit, welches wir gerne einbringen und durch welches unsere Veranstaltungen konzeptuell gerahmt werden.

» **Verschiedene Positionierungen:** Auch in unserem Team sind wir nicht gleich, sondern bringen unterschiedliche Erfahrungen mit Diskriminierung und Privilegierung mit. Unsere unterschiedlichen Zugänge zu Themen und verschiedene Erfahrungshorizonte spielen auch in unseren Schulungen eine Rolle und fließen in unsere Arbeit mit ein. Erst durch Multiperspektivität und Authentizität wird unsere Arbeit zu dem, was sie ist.

» **Lernend bleiben:** Gleichzeitig wissen wir, dass auch wir nicht alle Erfahrungen teilen können oder umfangreiches Wissen zu allen Diskriminierungsformen haben. Daher verstehen wir uns weiterhin als Lernende, nehmen selbst aus unseren Veranstaltungen etwas mit und besuchen Fortbildungen mit unterschiedlichen Zugängen und Themen. Wir möchten daher lernend bleiben und weiterhin im Blick behalten, dass auch wir uns auf einem diskriminierungskritischen Lernweg befinden.

» **Ganzheitliches Bildungsverständnis:** Wir verstehen Bildung als transformativ. Das heißt, wir möchten, dass in unseren Räumen Veränderung passiert, die Irritationen hervorruft und Gewissheiten in Frage stellt. Dies geht für uns nur, indem wir Emotionen und den Körper mit in den Lernprozess einbeziehen. Wir haben in unserer Arbeit die Erfahrung gemacht, dass Antidiskriminierungsthemen nie nur auf der rein kognitiven Ebene des Verstandes bearbeitet werden können. Daher bemühen wir uns, in unseren Schulungen mit einer großen Methodenvielfalt zu arbeiten, die kreatives, emotionales und somatisches Lernen miteinbezieht.

» **Bündnisse schmieden:** Wir möchten, dass unsere Räume dazu anregen, Bündnisse zu schmieden, sich miteinander zu vernetzen und Themen zusammenzudenken. Wir sprechen uns daher gegen Spaltungsversuche aus und arbeiten bewusst mit intersektionalen Perspektiven und verschiedenen Menschen zusammen. Dies bedeutet manchmal auch, Unterschiedlichkeiten stehenlassen zu können und es auszuhalten, nicht einer Meinung zu sein. Wir lassen uns nicht trennen, sondern suchen in unseren Räumen trotz Unterschiedlichkeiten nach dem Verbindenden und stärken uns gegenseitig den Rücken.

» **Konflikte halten und diskutieren lernen:** Wir gestalten Bildungsräume, die nicht nur Konsens schaffen, sondern auch Irritationen und Dissens zulassen. Wir bieten sensible Räume für unbequeme Gefühle und Fehlerfreundlichkeit. Kontroversen und Konflikte, die, wenn sie wertschätzend ausgehandelt werden, wertvoll für eine lebendige Demokratie und eine gemeinsame Zukunftsgestaltung sind.

vielgestaltig*2.0 Zahlen

ZAHLEN ZUM PROJEKT

3
Personen



Denn erst durch Teamarbeit wird
vielgestaltig*2.0 das, was es ist.

An unseren
Veranstaltungen
nahmen rund

1.000



Menschen
teil.



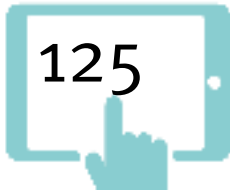
265
Abonnierende

lesen regelmäßig unseren
Newsletter.



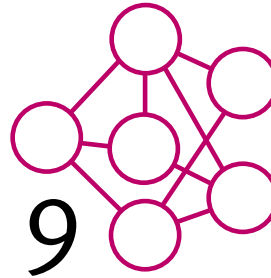
Veranstaltungen

fürten wir in knapp
drei Jahren durch.



Anfragen

für Bildungsformate konnten wir l
nicht annehmen. Meistens verwiesen
wir dann an unser geschätztes Netzwerk
an Bildungsreferierenden weiter.



Vernetzungstreffen

fürten wir durch, bei denen viele
Fachkräfte aus ganz Deutschland
miteinander ins Gespräch kamen.



102.592 Aufrufe

hat unsere Homepage bisher



Unzählbar viel Lob, Interesse an
unserer Arbeit und Zuspruch haben
wir in den letzten drei Jahren von
Euch bekommen!

1.000
Dank dafür.

* Zahlen Stand September 2025

vielgestaltig*2.0 unsere Themen



UNSERE THEMEN

DISKRIMINIERUNG

In Workshops über Diskriminierung geht es uns darum, dass Teilnehmende ein Verständnis für strukturelle gesellschaftliche Diskriminierung entwickeln, die sich für Betroffene beispielsweise durch Benachteiligung, Abwertung, Gewalt, Ausschluss, fehlende Teilhabe oder verschiedene Mikroaggressionen zeigt. Dabei räumen wir mit dem Mythos auf, dass Diskriminierung etwas ist, was die Ausnahme darstellt oder immer vorsätzlich geschieht. Stattdessen prägt Diskriminierung das Leben von Betroffenen maßgeblich und viele erleben diese in unterschiedlichen Formen jeden Tag.

RASSISMUSKRITIK

Mehr über Rassismus zu lernen und alltägliche diskriminierende Strukturen zu erkennen, ist ein erster wichtiger Schritt, um sich klar gegen Rassismus positionieren zu können. Dafür ist es wichtig zu wissen, wo Rassismus eigentlich herkommt und wie er sich im Heute zeigt. Das Lernen über Rassismus findet auf ganz unterschiedliche Weise statt, je nachdem, ob man als Person selbst von Rassismus betroffen ist oder nicht. Weiße Fachkräfte haben häufig andere Fragen und Anliegen zum Thema Rassismus als Personen of Color oder Schwarze Fachkräfte. Deshalb arbeiten wir in der Praxis auch häufig in getrennten Räumen.

CRITICAL WHITENESS / KRITISCHES WEISSEIN

Bei Workshops zum Kritischen Weißsein geht es darum, dass weiße Fachkräfte die Möglichkeit bekommen, ihre eigene Positionierung hinsichtlich Rassismus zu reflektieren und zu überlegen, wie rassismuskritisches Handeln aus einer weißen Perspektive aussehen kann. Sie lernen zudem viel über weiße Privilegien, weiße Abwehrmechanismen und Phasen der weißen Bewusstseinswerdung kennen. Dadurch, dass keine Personen anwesend sind, die von Rassismus/Antisemitismus betroffen sind, kann weißen Emotionen und Fragestellungen zu dem Thema mehr Raum gegeben werden.

EMPOWERMENT

In Empowermenträumen geht es um Vernetzung und Austausch, aber auch um gemeinsames Lernen, Sichbestärken und sich gegenseitig Zuhören. In einer Welt, in der viele Menschen tagtäglich von Diskriminierung betroffen sind, kann es helfen, sich ab und an in safer spaces (sicherere Räume) zu begeben, in denen bestimmte Menschen nicht anwesend sein dürfen. Dadurch erleben Personen Bestärkung und realisieren, dass sie nicht allein sind. vielgestaltig*2.0 eröffnet Empowerment-Räume für BIPOC und FINTA*.

SEXISMUS

In sexismuskritischen Workshops beschäftigen wir uns mit Themen wie Geschlechterungleichheit, Genderrollen, sexueller und geschlechtlicher Vielfalt sowie Geschlechterverhältnissen in Teams und Gruppen. Wir verstehen unsere Arbeit zu Sexismus aus der Perspektive eines intersektionalen Feminismus heraus, welche die verschiedenen Diskriminierungsformen, denen FINTA* (Frauen, inter*, nicht-binär, trans* und abinäre Personen) ausgesetzt sind, zusammendenkt. Der Fokus liegt dabei auf einer Reflexion von verinnerlichten sexistischen Stereotypen und Vorurteilen.

INTERSEKTIONALITÄT

Verschiedene Diskriminierungsformen sind in der Realität häufig miteinander verknüpft und wirken zusammen. Der Ansatz der Intersektionalität beschreibt diese Verknüpfung und richtet das Augenmerk auf mehrfach marginalisierte Personen(gruppen). In unseren Workshops zu diesem Thema möchten wir mehr Sensibilität für die Vielschichtigkeit von Identität und Zugehörigkeit schaffen und verdeutlichen, dass Diskriminierung nicht immer einseitig geschieht, sondern stattdessen jede Person bereits diskriminiert hat und bereits diskriminiert wurde.

vielgestaltig*2.0
das Team





DAS TEAM

Anisa Abdulaziz

Bildungsreferentin im VNB.

Arbeitsschwerpunkte:

Diversität. (Anti)Diskriminierung.

Intersektionalität. Rassismuskritik.

Flucht. Migration.

Kontakt: anisa.abdulaziz@vnb.de

Tinka Greve

Bildungsreferentin im VNB.

Arbeitsschwerpunkte:

Diversität. Rassismuskritik.

Kritisches Weißsein. Sexismus.

(Anti)Diskriminierung.

Kontakt: tinka.greve@vnb.de

Volker Weiß

Geschäftsstellenleitung VNB Göttingen

Fachliche Beratung und Begleitung des Projekts

Kontakt: volker.weiss@vnb.de

Ivonne Hartleib

Verwaltungsmitarbeiterin im VNB

Arbeitsschwerpunkte:

Projektassistenz. Teilnehmenden-Verwaltung.

Veranstaltungsorganisation. Controlling

und Buchhaltung.

Kontakt: ivonne.hartleib@vnb.de

Besuchen Sie gern unsere Website:

www.projekt-vielgestaltig.de

UNSER TRÄGER



Verein Niedersächsischer
BILDUNGSINITIATIVEN e.V.

BILDUNGSINITIATIVEN IN NIEDERSACHSEN

Der VNB ist ein zertifizierter Bildungs- und Projektträger mit breitem Angebot. Er unterstützt Menschen, die sich persönlich oder beruflich weiterentwickeln möchten. Der VNB berät ferner Nichtregierungsorganisationen (NRO), ehrenamtliche Initiativen und Vereine. Er ist vom Land Niedersachsen als Landeseinrichtung der Erwachsenenbildung anerkannt.

MENSCHEN BILDUNG NAHEBRINGEN

Das VNB-Leitbild betont selbstbestimmtes Lernen: vielfältig, emanzipiert und solidarisch. Die Bildungsakzente reichen von persönlicher und berufsbezogener Qualifizierung über die politische Bildung bis zur Förderung bürgerschaftlichen Engagements.

DAS BILDUNGSNETZWERK

Über 200 Institutionen, Vereine und Initiativen mit einem weit gefächerten Themenspektrum arbeiten mit dem VNB zusammen. Ein Bildungsverbund, der in Niedersachsen einmalig ist. So ist der VNB lokal-regional, aber auch bundesweit und international aktiv.

Sie interessieren sich für bestimmte Themen der Bildungsangebote, wollen mehr über die unterschiedlichen Veranstaltungsformate und aktuellen Projekte erfahren?

Dann besuchen Sie die Website des VNB:
www.vnb.de



Einblick
in unsere
Bildungsarbeit

Fachtag 2025



ANTISEMITISMUS UND RASSISMUS

Ambivalenzen – Gemeinsamkeiten – Unterschiede

Es war ein bewegender und spannender Fachtag am 12. Juni 2025 im Stephansstift in Hannover. Der Tag stand unter dem Thema: Rassismus und Antisemitismus – Ambivalenzen. Gemeinsamkeiten. Unterschiede. Der Umgang und die Arbeit mit Antisemitismus und Rassismus stellt sowohl in der politischen Bildungsarbeit als auch in der Beratungsarbeit oder in sozialen Einrichtungen häufig eine Herausforderung dar. Oftmals steht das Gefühl im Raum, entweder rassismus- oder antisemitismuskritisch zu sein und sich für eine Seite entscheiden zu müssen. Dabei sind die beiden Diskriminierungsformen häufig miteinander verwoben und besitzen historische Gemeinsamkeiten. Gleichzeitig funktionieren sie im Heute auf verschiedene Weisen und haben ganz eigene Codes und Wirkungsweisen, die es zu verstehen gilt.

Vor diesem Hintergrund haben wir uns auf dem Fachtag mit dem Verhältnis zwischen Antisemitismus und Rassismus beschäftigt, mit Gemeinsamkeiten und Unterschieden, sowie dem Versuchen, die beiden Phänomene gegeneinander auszuspielen.

Vormittags gab es nach einem musikalischen Einstieg von Joy Bogat und einer Begrüßung durch die Moderatorin Geraldine Mormin und Vorständin Claudia Sanner eine kurze Vorstellung des Projekts vielgestaltig*2.0.

Danach ging es mit einer einführenden Keynote von Saloua Mohammed und Simon Hölscher weiter, die gemeinsam in dem Projekt „zusammen_denken – Antisemitismuskritik und Rassismuskritik zusammendenken – Fachliche Unterstützung für die außerschulische pädagogische Arbeit mit jungen Menschen“ arbeiten. Das Projekt wird von IDA-NRW getragen. In ihrer Keynote reflektierten die beiden darüber, was es heißt, das Spannungsfeld Antisemitismus und Rassismus im Kontext der sozialen Arbeit zu thematisieren. Zudem teilten sie ihre Einschätzung dazu, was es heißt, eine professionelle und machtkritische Haltung als Sozialarbeitende*r zu besitzen und wie diese sich in der alltäglichen Arbeit zeigt.

Anschließend hielt Arnon Hampe die zweite Keynote zum Thema Antisemitismus und Rassismus nach dem 7. Oktober 2023. Arnon Hampe ist Politikwissenschaftler und politischer Bildner im Bereich antisemitismus- und rassismuskritische Bildungsarbeit und sprach in seiner Keynote über verschiedene Formen und Ausprägungen der beiden Diskriminierungsformen. Dabei betrachtete er sowohl verschiedene Demonstrationen, den sozialen öffentlichen Raum, als auch soziale Online-Netzwerke. Er sammelte über viele Monate Material, in Form von Stickern, Schildern, Graffiti oder Posts, welches er analysierte und miteinander in Kontext setzte. Dabei wurde deutlich, dass nach dem 7. Oktober sowohl Antisemitismus als auch antimuslimischer / antipalästinensischer Rassismus in Deutschland massiv zugenommen haben und sich in verschiedenen Communities zeigen.

Nach einem gemeinsamen Mittagessen konnten die Teilnehmenden sich mit den Expert*innen in verschiedenen Gesprächsräumen austauschen. Neben den beiden Gesprächsrunden, die von den Referierenden des Vormittags moderiert wurden, gab es den Raum von Miriam Yosef zum Thema „Antisemitismuskritik und Intersektionalität: Herausforderungen und Perspektiven antisemitismuskritischer Arbeit“. Miriam Yosef ist Co-Gründerin der Initiative Jüdisch & Intersektional sowie des Bündnisses Kompliz*innen. In ihrem Gesprächsraum konnten sich die Teilnehmenden darüber austauschen, was es für sie bedeutet, antisemitismuskritisch zu handeln und diese Perspektive in die eigene diskriminierungskritische Arbeit einfließen zu lassen.

Ein weiterer Raum widmete sich dem Thema „Antisemitismus und Rassismus zusammen fühlbar und besprechbar machen“ und wurde von Nui Arendt geleitet. Nui Arendt gehört dem Bildungskollektiv radikal_jüdisch an und legte in dem Gesprächsraum einen besonderen Fokus auf körperbetonte Übungen und emotionales Lernen zu diesen sehr komplexen und kopflastigen Themen.

In einem gemeinsamen Podium zum Abschluss bekamen die Teilnehmenden nochmal die Möglichkeit, Fragen an die Referierenden zu stellen und ihre Gedanken zum Tag zu teilen. Fotografisch wurde der Tag begleitet durch China Hopson, videografisch durch Claudius Schaut und Henning Franz.





vielgestaltig*2.0
Vorstellung
Bildungsformate



WORKSHOPS

In unseren ein- und zweitägigen Workshops (Präsenz oder digital) vermitteln wir in fachlichen Inputs Grundlagenwissen zu unseren Themen. Neben der Vermittlung von Wissen ist es uns wichtig, dass Teilnehmende üben, ihre eigene Positionierung, Haltung und das eigene Handeln zu reflektieren. Gemeinsam mit Teilnehmenden arbeiten wir daran, bestehende Machtverhältnisse und diskriminierende Strukturen kritisch zu hinterfragen und neue Handlungsstrategien zu entwickeln.

WEB-SEMINARE

Als Ergänzung zu unseren Ganztagesveranstaltungen bieten wir auch Webseminare an, welches kürzere Online-Formate sind, in denen für Interessierte an unseren Bildungsangeboten die Möglichkeit besteht, diese zu besuchen, insbesondere auch dann, wenn es ihnen aus privaten oder beruflichen Gründen nicht möglich ist, sich einen ganzen Tag oder sogar zwei dafür freizunehmen. Außerdem ist es so auch möglich, dass Interessierte unsere Angebote wahrnehmen können, die nicht direkt aus Niedersachsen kommen, sondern aus anderen Bundesländern.

INHOUSE-SCHULUNGEN

Neben unseren eigenen Workshops und Webseminaren besteht für die Teams und Institutionen die Möglichkeit, uns zu einem bestimmten Thema im Themenfeld Diskriminierung anzufragen und Mitarbeitende diesbezüglich fort- und weiterzubilden.

MODULARE SCHULUNGSREIHEN

Jährlich veranstalten wir eine mehrmodulige Fortbildungsreihe mit dem Ziel, dass insbesondere Fachkräfte aus den Bereichen Migration, Gleichstellung und Teilhabe, sowie aus der Bildungs- und Beratungsarbeit die Möglichkeit haben, sich über einen längeren Zeitraum mit diskriminierungskritischen Themen auseinanderzusetzen. Drei Mal kommen die Teilnehmenden in zweitägigen Blöcken zusammen, um sich intensiv und selbstreflexiv mit Themen wie Sexismus, Rassismus und Klassismus zu beschäftigen. Dabei geht es neben dem Wissenserwerb vor allem um die Entwicklung einer macht- und diskriminierungskritischen Perspektive.

ONLINE-VERNETZUNGSTREFFEN

Unser Online-Vernetzungstreffen ist ein zweistündiges Online-Format für Fachkräfte und weitere Interessierte. Bei jedem Treffen gibt es ein zuvor von den Trainerinnen von vg*2.0 ausgewähltes Oberthema, zu dem sich die Teilnehmenden austauschen. Es handelt sich dabei um einen informellen Raum, der von den Trainerinnen von vielgestaltig* 2.0 moderiert wird. Fachkräfte haben darin die Möglichkeit, andere Fachkräfte zu treffen, miteinander zu diskutieren und mögliche Kooperationen auszuloten. Zudem ist es ein Forum, in dem verschiedene Soziale Projekte im Raum Niedersachsen (und darüber hinaus) kennengelernt werden können. Dadurch bekommen Teilnehmende einen besseren Überblick über die Projektlandschaft in den Bereichen Migration, Asyl, Teilhabe, Gleichstellung, Jugendarbeit und der politischen Bildungsarbeit.

Interview
**Bericht modulare
Schulungsreihen**



MODULARE SCHULUNGSREIHE: DISKRIMINIERUNGSKRITISCH HANDELN IN DER SOZIALEN ARBEIT

2024 und 2025 führten wir die modulare Schulungsreihe von vielgestaltig*2.0 in den Räumlichkeiten von wasmithertz e.V. in Hannover durch. In sechs Fortbildungstagen lernten die Teilnehmenden verschiedene Diskriminierungsformen wie Rassismus, Sexismus oder Klassismus kennen und entwickelten diskriminierungskritische Handlungsoptionen. Um einen Eindruck zu bekommen, wie die Schulung bei den Teilnehmenden angekommen ist, habe ich ein Interview mit Newroz Sagir (Teilnehmerin 2025) und Sebastian Weismüller (Teilnehmer 2024) geführt, die an der Schulung teilgenommen haben. Newroz Sagir arbeitet bei der unabhängigen Antidiskriminierungs- und Empowermentstelle Amina, welche vom Verein Schwarze Schafe e.V. getragen wird. Sebastian Weismüller arbeitet als pädagogische Fachkraft in Frankfurt am Main.

» **Tinka:** Hallo ihr beiden, schön, dass ihr da seid!
Was war damals eure Motivation, an der modularen Schulungsreihe teilzunehmen?

» **Newroz:** Ich habe eine neue Projektstelle angetreten, in der es um Diskriminierung geht, speziell um antimuslimischen Rassismus und Sexismus, daher kam die Schulungsreihe wie gerufen. So hatte ich eine Möglichkeit, mir einen Überblick über die anderen Diskriminierungsformen zu verschaffen und mit anderen Sozialarbeitenden in den kollegialen Austausch zu gehen.

» **Sebastian:** In meiner Familie sind Personen, die selbst von Rassismus betroffen sind und zusätzlich arbeite ich im Bereich mit jungen geflüchteten Menschen, die auch von vielfältigen Diskriminierungen betroffen sind, daher hatte ich das Gefühl, ich brauche mehr Input zum Thema Diskriminierung, um gewisse Dinge besser zu verstehen. Deshalb habe ich in dem Bereich nach Fortbildungen gesucht und bin dann auf Euch gestoßen.

» **Tinka:** Wie habt ihr die Atmosphäre während der Schulung erlebt?

» **Sebastian:** Ihr habt am Anfang von einer offenen Fehlerkultur gesprochen, das war wichtig für mich, weil ich mich dadurch getraut habe, Sachen anzusprechen ohne Angst zu haben, einen Fehler zu machen. Und ihr habt zu Beginn klar abgesteckt, wie ihr euch den Lernraum vorstellt, das fand ich auch sehr hilfreich, dadurch hat die Gruppe angenehm zusammengearbeitet.

» **Newroz:** Dadurch, dass ich selbst von verschiedenen Diskriminierungsformen betroffen bin und den Raum zunächst als sehr weiß gelesen habe, habe ich darüber nachgedacht, ob ich mich überhaupt wohlfühlen werde in diesem Raum. Mein Unbehagen hat sich jedoch zum Glück schnell gelegt. Durch die Gruppenarbeiten und die kurzen Gespräche mit Teilnehmenden in den Pausen habe ich mich schnell wohlfühlt und empfand die Atmosphäre dann als sehr angenehm. Dazu habt ihr als Trainerinnen auch maßgeblich beigetragen, zum Beispiel, weil ihr zu Beginn verschiedene Regeln des Miteinanders aufgestellt habt, was in meinem Empfinden die Gruppendynamik positiv beeinflusst hat.

» **Tinka:** Was ist das Wichtigste, das ihr für euch aus der Schulung mitgenommen hast?

» **Newroz:** Es gab für mich viele Sachen, die ich mitgenommen habe. Insbesondere die Schulungstage waren für mich interessant, an denen Diskriminierungsformen beleuchtet wurden, von denen ich nicht selbst betroffen bin und über die ich nicht so viel Wissen hatte. Zudem habe ich nochmal verstärkt über das Thema Repräsentation nachgedacht und gemerkt, wie relevant es ist, dass Trainer*innen Betroffenenstimmen Raum einräumen oder vielleicht auch selbst von der Diskriminierungsform betroffen sind, zu der sie arbeiten. Durch den Workshop mit Francis Seeck kam das Thema Klassismus nochmal für mich in den Fokus und ich habe angefangen zu reflektieren, wen Klassismus überhaupt betrifft oder ob ich auch selbst schon in eines der berühmten „Fettnäpfchen“ getreten bin. Mir ist auch zudem bewusst geworden, wie wichtig es ist, Klassismus in Intersektion zu anderen Diskriminierungsformen zu sehen und wie wichtig dieses Wissen für meine pädagogische Arbeit ist.

» **Sebastian:** Ich fand es für mich sehr wichtig, mir Machtverhältnisse genauer anzuschauen und besser zu verstehen. Beispielsweise bei Rassismus gibt es in unserer Gesellschaft schon viele weiße Menschen, die antirassistisch sein wollen, denen es aber trotzdem schwerfällt, sich mit Schwarzen Menschen oder Personen of Color zu solidarisieren. Die dann immer noch sagen: „Müssen wir jetzt immer noch über Rassismus reden? Das ist doch übertrieben!“. An der Stelle hat es mir sehr geholfen, mich im Rahmen der Schulung nochmal mit meinen eigenen Privilegien und generell weißen Abwehrmechanismen zu beschäftigen. Durch verschiedene Übungen habe ich begonnen, kritisch meine eigenen Stereotype zu hinterfragen. Darauf habt ihr in der Schulung ja auch einen Fokus gelegt.

» **Tinka:** Wie ging eure Lernreise danach weiter?

» **Newroz:** Meine Lernreise ging sowohl als Lernende als auch als Lehrende weiter. Ich habe im Anschluss noch eine Trainerinnenausbildung gemacht und habe dabei häufig gemerkt, wie hilfreich eure Schulung für mich war, weil ich darin grundlegende Basics gelernt habe, auf die ich dann aufbauen konnte. Ich merke immer wieder, wie sinnvoll es für meine Arbeit ist, über die verschiedenen Diskriminierungsformen ein grundsätzliches Know-How zu haben.

» **Sebastian:** Ich habe gemerkt, wie es nach jedem Modul in mir gearbeitet hat und habe tatsächlich bewusst Veränderungen in meinem Denken und in meiner Haltung gespürt. Früher habe ich beispielsweise in Diskussionen viel stärker abgeblockt und (Rassismus-)Vorwürfe direkt von mir gewiesen. Heute kann ich es besser aushalten und annehmen, wenn ich von anderen mit meinem eigenen diskriminierenden Denken konfrontiert werde und kann besser zuhören. Außerdem merke ich, dass ich Rassismus im Alltag nun besser benennen und anderen verständlich machen kann. Also argumentieren kann, warum bestimmte Handlungen oder Begriffe rassistisch bzw. diskriminierend sind.

» **Tinka:** Vielen Dank, dass ihr eure Erfahrungen mit uns geteilt habt.



vielgestaltig*2.0 Reflexion unserer Bildungsarbeit

NEUE HERAUSFORDERUNGEN AN POLITISCHE BILDUNGSARBEIT

In den letzten Jahren lässt sich in Deutschland, aber auch in ganz Europa eine deutliche Verschiebung politischer Diskurse nach rechts beobachten. Positionen, die früher als extrem galten, werden zunehmend im öffentlichen Raum geäußert, während sich die Grenzen des Sagbaren immer weiter verschieben. Offen zeigen sich Rassismus, Sexismus oder Antisemitismus in der Gesellschaft. Insbesondere rechtspopulistische Akteur*innen nutzen provokative Rhetorik, Tabubrüche und Desinformation, um öffentliche Aufmerksamkeit zu generieren. Sie untergraben dabei immer wieder demokratische Normen und schaffen parallele Diskurswelten, in denen rechte Narrative verbreitet und normalisiert werden. Hinzu kommt die verstärkte Nutzung von sozialen Medien, in denen es immer wieder zu einer gezielten Infragestellung demokratischer Grundwerte kommt. Marginalisierte Gruppen wie etwa Migrant*innen, Geflüchtete, religiöse Minderheiten und queere Menschen werden hierbei häufig als Bedrohung und Feindbild für die Dominanzgesellschaft konstruiert. Diskriminierende Aussagen werden dann als „Meinungsfreiheit“ deklariert und strukturelle Ungleichheit relativiert. Diesen Narrativen entgegenzuwirken, bedeutet für ohnehin bereits marginalisierte Gruppen und Personen eine zusätzliche Hürde im Kampf um gleichberechtigte Teilhabe.

Die Veränderung des politischen Klimas und die Verschiebung politischer Diskussionen zeigt sich durch die Erfolge der „Neuen Rechten“. Eine Gruppierung bestehend aus Akteur*innen und Institutionen, die seit den 1970er Jahren den Versuch unternimmt, rechtsextreme Inhalte zu intellektualisieren und sich dabei vom Nationalsozialismus und den „Alten Rechten“ zu distanzieren. Da sich die „Neue Rechte“ als „bürgerlich“ tarnt, scheint sie immer anschlussfähiger in der Gesellschaft zu sein. Die politische Bildung steht also vor der Herausforderung, auf das Erstarken von „Neuen Rechten Bewegungen“ zu reagieren. Dabei muss sie sich auch in Bezug auf ihr eigenes Selbstverständnis und ihrer Rolle kritisch hinterfragen, um wirksame Maßnahmen einleiten zu können. Zurückgreifen lässt sich hierbei auf die bereits bestehenden Grundsätze der politischen Bildung wie dem Beutelsbacher Konsens.

Daraus ergeben sich für die politische Bildung neue Aufgaben:

1. Politische Bildung muss vermitteln, wie Meinungsfreiheit und Menschenrechte zusammenhängen, und wo die Grenzen demokratischer Toleranz liegen.
2. Die verstärkte Nutzung von sozialen Medien erfordert auch eine kritische Medienkompetenz. Das bedeutet, dass Menschen Werkzeuge benötigen, um manipulative Kommunikationsstrategien, Desinformation und populistische Vereinfachungen zu erkennen.
3. Politische Bildung muss Räume schaffen, in denen unterschiedliche Lebensrealitäten sichtbar werden und diskriminierende Stereotype hinterfragt werden können.



Politische Bildung steht damit vor der Aufgabe, nicht nur Wissen zu vermitteln, sondern auch Haltungen zu stärken, damit sich demokratische Werte gegen antipruralistische und menschenfeindliche durchsetzen. Und ganz wichtig: Politische Bildung muss nicht neutral sein gegenüber menschenfeindlichen Positionen. Stattdessen braucht es eine klare Positionierung im Sinne der Menschenrechte.

FEEDBACK VON TEILNEHMENDEN

Feedback einer teilnehmenden Person zum Workshop „Kritisches weiß-Sein im Kontext Kita“ am 30.08.2023

„Unsere Referentin war offen, hatte ein offenes Ohr und der „Raum“ der uns zu diesem doch schwierigen Thema geöffnet wurde, war bis zum Schluss offen. Ich brauchte mich nicht „verstecken“ und keine Angst haben etwas „Falsches“ zu sagen.“

Feedback eines Teilnehmers an der modularen Schulungsreihe im Jahr 2023

„Die Fortbildung hat mir nachhaltig für mein Arbeitsleben geholfen. Ich hab’ jetzt für Vieles mehr Worte und kann verschiedene Ungerechtigkeiten besser erklären und einordnen. Das hilft mir in Diskussionen mit Menschen, die anderer Meinung sind, meinen Standpunkt besser zu erklären und zu vertreten.“

Feedback zum Workshop vom 09.01.2025 zum Thema „Rassismuskritische Haltung in der Arbeit mit geflüchteten Menschen“

„Danke, für den Workshop! Danke für das Ermöglichen und Halten dieses Lernraumes auch wenn es anstrengend ist. Danke, dass ihr mit vielgestaltig*2.0 diese Arbeit macht!“

„Ich bin nachdenklich, ich bin bereichert. Danke Euch!“

„Wir können nur etwas verändern, wenn wir uns immer wieder in solche Räume begeben und darüber reden.“

„Ich sehe jetzt mehr den strukturellen Aspekt, verstehe das große Ganze besser.“

„Ich fühle mich eingeladen, die Reise weiterzugehen.“

Stimmen von Teilnehmenden eines Workshops in der Göttinger Stadtverwaltung 12.03.2024

„Ich habe einiges gelernt, danke! Die Arbeit an den Begrifflichkeiten hat für mich vieles geklärt. Das hat mir geholfen, dass ich Vorfälle von Rassismus besser einordnen kann. Noch wichtiger finde ich, darüber nachzudenken, wie ich handle und wo ich vielleicht Menschen auf die Füße trete.“

Feedback zum Workshop am 20.11.2024 zum Thema Diskriminierung gegen Sinti* und Roma* mit Sara Paßquali

„Ganz vielen Dank für Deine wichtige Arbeit und dass Du mit uns Deine Verletzlichkeit teilst, damit wir lernen.“

„Die Balance zwischen allem [war das beste]: Input, eigene Beiträge. Körper und Geist arbeiten lassen. Informationen empfangen und verarbeiten. Einfach toll!“

„Wow! Ich nehme so viel mit. und es wirkt noch sehr nach! Vielen Dank!“

Feedback zur Fortbildung am 30.06.2025 zum Thema „Emotionen in der machtkritischen Bildungsarbeit“

„Du hast so viel Ruhe und Sicherheit ausgestrahlt. Gleichzeitig mega schön den Raum geöffnet. Und einfach so viel tiefes Wissen auch zu Anti-Rassismus und kritischem Weißsein, das hat mich sehr beeindruckt.“

guter Mix

fehlerverzeihende Atmosphäre

Was war für Sie das Wichtigste im Workshop Powersharing – Wie kann ich meine Macht teilen? | 23.03.2023

praktische Handlungsmöglichkeiten

Vernetzung

praktische Anstöße

Praxisbeispiele

Reflexion

Austausch mit anderen Teilnehmenden

Was konnten Sie draus für Ihre Arbeit mitnehmen?
– regelmäßig in Prozessen und in der Gestaltung über die eigene Machtposition nachdenken
– kritischer die eigene Position hinterfragen und auch aktiv vorzugehen – Impulse, was wir tun können, ein gemeinsames Verständnis, wie wir das Thema sehen, wie wir darüber sprechen

Feedback zum Online-Seminar Rassismuskritik und Praxisreflexion am 23.01. & 01.02.2023

Möchten Sie noch etwas anmerken?

– Vielen Dank für die lehrreiche Fortbildung! – Vielen Dank für Euer Engagement. Ich fand das Tempo der beiden Blöcke sehr angenehm, wir hatten genug Zeit zur Diskussion und genug Pausen, es gab ausreichend Raum für Fragen und Reaktionen – das ist mir deutlich aufgefallen im Unterschied zu anderen Fortbildungen: dass wir Zeit haben, unsere im Kopf vorzuformulieren, bevor wir sie aussprechen – dafür hatte ich hier einfach mehr Zeit. Danke auch dafür, dass Ihr uns die Denkarbeit nicht abgenommen habt und uns keine Antworten vorgegeben habt. – Vielen Dank! – Vielen, vielen Dank. Ihr habt das wunderbar gemacht und navigiert und wart ganz großartig.

Ausblick

Die Auseinandersetzung mit diskriminierungskritischen Themen ist für uns keine einmalige Aufgabe, sondern ein fortlaufender Prozess. Die Wichtigkeit einer solchen Auseinandersetzung wird uns aktuell deutlicher denn je. Rechte Narrative nehmen in der Gesellschaft weiterhin zu und gefährden damit unsere demokratischen Grundwerte. Damit verändert sich auch der Raum des Möglichen: Wer schweigt, nimmt diese Verletzung in Kauf, und wer sie aktiv kritisiert, läuft Gefahr, angegriffen zu werden. Gerade deshalb ist die Beschäftigung mit Diskriminierung für uns mehr als nur die Auseinandersetzung mit einem theoretischen Konzept. Wir nehmen in unserer Arbeit stets eine Haltung ein, die es verlangt, bestehende Machtverhältnisse zu hinterfragen, historische Kontinuitäten zu erkennen und den Mechanismen von Ausgrenzung konsequent entgegenzutreten. Deshalb möchten wir mit unserer Arbeit auch zukünftig einen Beitrag leisten, indem wir demokratische Diskurse vor Vereinnahmung schützen und diskriminierende Strukturen sichtbar machen.

Wir möchten auch zukünftig Räume schaffen, in denen wir Wissen über Diskriminierung mit all seinen Erscheinungsformen vermitteln und Lernprozesse anstoßen. Dazu gehören auch Räume, in denen Solidarität, Empathie und plurale Perspektiven als selbstverständlich angesehen werden und in denen Menschen nicht nur eingeladen sind, sondern sich auch aktiv selbst dazu ermächtigen, ihre eigenen Erfahrungen und Perspektiven einzubringen. Dazu zählt Teilhabe am Prozess der Wissensproduktion, Entscheidungsfindung und gesellschaftlicher Gestaltung. Dabei ist es wichtig zu erwähnen, dass die Beschäftigung mit Themen wie Rassismus, Sexismus oder Klassismus nicht nur eine Reaktion auf aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen ist, sondern eine langfristige Herausforderung und eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe.

Dieser Report möchte einen Beitrag dazu leisten, Einblicke, Impulse und Berichte aus der Bildungsarbeit der Fachstelle vg*2.0 zu teilen. Er lädt auch dazu ein, die hier aufgezeigten Fragen und Themen weiterzudenken und in die Praxis zu übersetzen. Die vergangenen drei Jahre haben uns erneut bewiesen, wie wichtig diskriminierungskritische Bildungsangebote sind und wie viele engagierte Menschen diese in den letzten Jahren für sich genutzt haben und die begonnen Diskussionen in ihre Institutionen oder ihr privates Umfeld weitergetragen haben. Das macht uns nicht nur glücklich, sondern auch zuversichtlich für die kommende Zeit.

Gedankengemüse



ALLYSHIP



Allyship

Allyship bedeutet übersetzt Verbündetenschaft und bezeichnet das aktive Einsetzen von privilegierten Menschen für die Rechte von marginalisierten oder diskriminierten Menschen oder Gruppen. Zu dem Konzept des Allyships gehört auch eine intensive und kritische Reflexion der eigenen Privilegien und das Einsetzen dieser, um Ungleichheiten abzubauen und dieselben Rechte für andere Menschen/ Gruppen einzufordern. Zudem setzt es die Bereitschaft voraus, eigene diskriminierende Denkmuster/sprachliche Ausdrücke/ Verhaltensweisen zu verlernen und neu zu denken. Es handelt sich demnach um einen Lernprozess, in dem man sich selbst nicht als frei von der Ausübung von Diskriminierung sieht, sondern als verstrickt in Machtverhältnisse. Allyship setzt auch die Bereitschaft zur Selbstreflexion voraus, wenn man auf diskriminierendes Verhalten hingewiesen wird, um aus gemachten Fehlern zu lernen. Auch aktives Zuhören, wenn Betroffene Erfahrungen teilen, und eine empathische Haltung, in der niemandem die erfahrene Diskriminierung abgesprochen wird, sind wichtig.

Die Menschen, die sich als solidarisch zeigen und sich Seite an Seite für jegliche Form der Gleichberechtigung einsetzen, obwohl sie nicht selbst von der Diskriminierung betroffen sind, können als Ally bezeichnet werden. Diese Bezeichnung wird aber selten als Eigendefinition, sondern vielmehr von marginalisierten Gruppen bzw. Minderheiten verwendet, um Menschen, basierend auf deren Verhalten und Handeln, als eine von ihnen anerkannte verbündete Person zu bezeichnen.

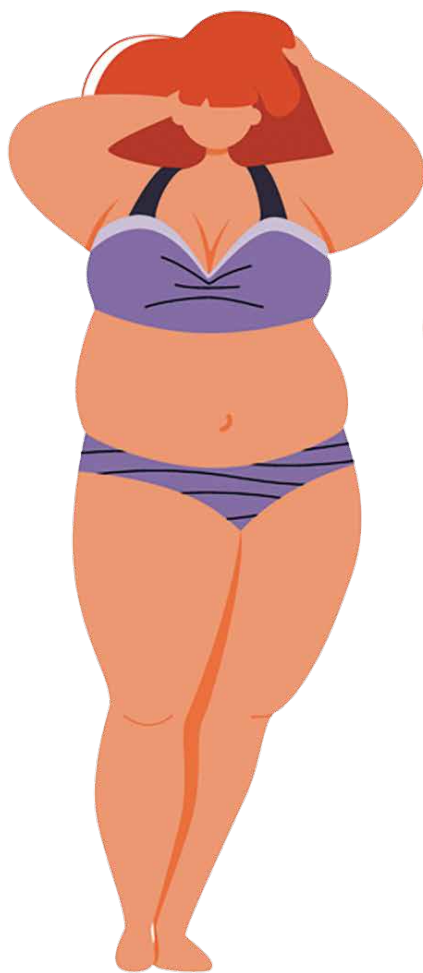
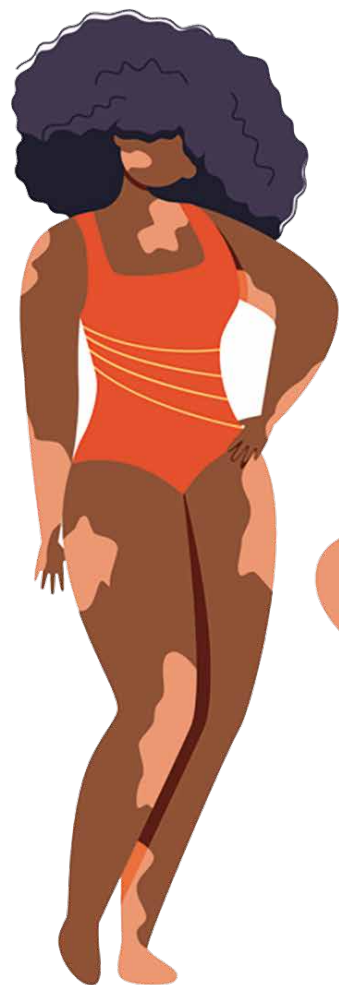
Allyship ist ein Lernprozess, der nie abgeschlossen ist und nicht durch ein einmaliges Engagement/Event erreicht werden kann. Es basiert auf Kontinuität und aktivem Engagement.

Um ein Beispiel anzuführen: Wenn eine cis-hetero Frau sich aktiv für die Rechte und Forderungen von queeren Menschen einsetzt, obwohl sie sich selbst nicht als queer definiert, könnte sie als Ally bezeichnet werden. Ebenso weiße Personen, die sich für die Rechte von BIPOC einsetzen und beispielsweise Ressourcen für einen Empowerment-Raum bereitstellen.

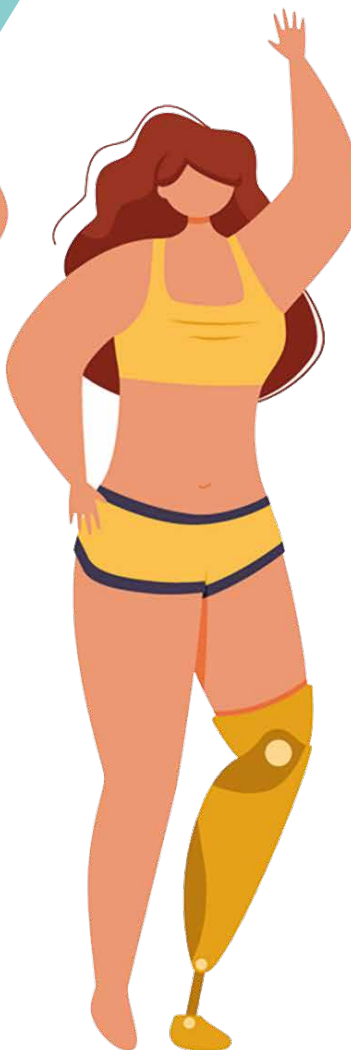
Autorin: Nica Illemann

Quellen

- » De Souza, Lucy/ Schmader, Toni (2024): When People Do Allyship: A Typology of Allyship Action. URL: <https://doi.org/10.1177/10888683241232732>.
- » Deutsches Institut für Sozialwirtschaft. DISW (2021): Was ist eigentlich ein „Ally“ – und wie kann ich einer sein? URL: https://echte-vielfalt.de/lebensbereiche/lgbtiq/was-ist-eigentlich-ein-ally-und-wie-kann-ich-einer-sein/#:~:text=Für%20die%20LSBTIQ*%20Community%20ist,und%20aus%20Fehlern%20lernen%20können.
- » Kofler, Salmoé in ZEITJUNG (2020): Was ist ein Ally?. URL: <https://www.zeitjung.de/was-ist-ein-ally-gesellschaft-allyship-engagement-definitionen/>.
- » Universität zu Köln (o.J.): Allyship. URL: <https://vielfalt.uni-koeln.de/antidiskriminierung/glossar-diskriminierung-rassismuskritik/allyship>.



BODYISMUS



Bodyismus

Der Begriff Bodyismus ist eng mit Lookismus, also der Diskriminierung aufgrund des Äußeren, verknüpft. Unter Bodyismus versteht sich die Diskriminierung aufgrund eines, nicht den Schönheit- und Körnernormen einer Gesellschaft entsprechenden Körpers (=body).

Das bedeutet, dass es verinnerlichte ideale Vorstellungen gibt, wie Körper auszusehen hätten. Diese Ideale werden beispielsweise von Models oder Influencer*innen auf Instagram oder durch Personen in der Werbung verkörpert. Körper werden demnach immer bewusst oder unbewusst mit Schönheitsidealen verglichen und daraufhin bewertet. Sie werden zum Teil als „zu dick“, „zu dünn“, „zu muskulös“, „zu untrainiert“, „zu groß“, „zu klein“ etc. kategorisiert und abgewertet, was oftmals in Hänseleien, Kommentaren, unangebrachten Sprüchen, Mobbing oder ähnlichem enden kann. Wenn ein Mensch diesen Normen nicht entspricht, kann das wiederum zu einem geringeren Selbstwertgefühl führen oder dem krampfhaften Versuch diese Ideale zu erreichen. Dies kann einen enormen psychischen Druck mit sich bringen und gesundheitsschädliche Folgen haben. Beispielsweise unterziehen sich immer mehr Personen Schönheitsoperationen, die nicht nur einen invasiven Eingriff in einen gesunden Körper bedeuten, sondern zudem viel Geld kosten. Eine Form des Bodyismus ist das „Fat Shaming“, wo Menschen mit einem höheren Gewicht Eigenschaften wie „unsportlich“ oder „nicht ehrgeizig“ oder „faul“, aufgrund ihres Körpers / ihrer Körperform zugeschrieben werden. Mittlerweile gibt es eine aktivistische Bewegung dagegen, das sogenannte „Fat Acceptance Movement“, das sich für mehr Akzeptanz und die Normalisierung von dicken Körpern einsetzt.

Da alle Menschen ein äußeres Erscheinungsbild sowie diverse Körper und Körperformen haben, können potenziell auch alle Menschen von Lookismus sowie Bodyismus betroffen sein, denn Körper verändern sich im Laufe des Lebens. Gleichzeitig gibt es Personen, die ihr Leben lang wesentlich mehr Lookismus und Bodyismus erfahren müssen, als potenziell als attraktiv und schlank wahrgenommene Menschen.

Autorin: Nica Illemann

Quellen

» Amadeu Antonio Stiftung (o.J.): Lookismus.

URL: <https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/gruppenbezogene-menschenfeindlichkeit/lookismus-diskriminierung-aufgrund-von-aussehen/>.

» ARD Alpha (2023): Was ist Lookismus?

URL: <https://www.ardmediathek.de/video/respekt/was-ist-lookismus/ard-alpha/Y3JpZDovLzJyLmRRL3ZpZGVvLzYxMDc3MzEwLTewZTMtNDQwMS1hOTIzLWZIMjFhMDBjNDZiZg.>

» Fuma. Fachstelle Gender & Diversität NRW (o.J.): Lookismus.

URL: <https://www.gender-nrw.de/lookismus-2/>.





ANTISEMITISMUS

The illustration features a large, thick, red, wavy shape that resembles a giant hand or a massive splash of paint, dominating the left and center of the frame. A light blue speech bubble with the word 'ANTISEMITISMUS' in white capital letters is positioned within the red shape. To the left, a man with a beard, wearing a red plaid shirt and dark pants, is walking away. To the right, a woman in a dark blue dress and red tights stands with her back to the viewer. In the bottom center, a man in a dark blue shirt and red pants stands with his hands on his hips. To the right of him, another man in a dark blue shirt and dark pants stands with his hand to his forehead. The background is a light gray with some faint, textured patterns. The overall style is flat and modern.

Antisemitismus

Der Begriff Antisemitismus bezeichnet die Feindschaft gegenüber Jüdinnen und Juden, die sich in negativen Einstellungen, Stereotypen, Diskriminierungen und Gewalttaten äußern kann. Antisemitismus tritt in vielfältigen historischen Kontexten auf. Er ist zugleich individuelles Vorurteil, kollektives Denkmuster und gesellschaftliches Machtinstrument (vgl. Benz 2004).

Die Ursprünge des Antisemitismus gehen vor allem auf die Entstehung des Christentums und einer damit einhergehenden Judenfeindschaft zurück, die Jüdinnen und Juden als „Christusmörder“ diffamierte. Diese religiös motivierte Judenfeindschaft, auch als Antijudaismus bezeichnet, prägte das Leben von Jüdinnen und Juden und machte sie zu Opfern von Gewalt, Vertreibung und Verschwörungsmythen. Im 19. Jahrhundert entstand dann eine neue Form des Antisemitismus, die sich in einer rassistisch begründeten Ablehnung zeigte und wissenschaftlich gerechtfertigt wurde. In dieser neuen Form des Antisemitismus wurden Jüdinnen und Juden nicht mehr primär über ihre Religion definiert, sondern als „Rasse“. Die nationalsozialistische Ideologie des 20. Jahrhunderts radikalisierte diesen rassistischen Antisemitismus und mündete in ein Vernichtungsprogramm der Nationalsozialisten, welches die Ermordung von etwa sechs Millionen Jüdinnen und Juden zur Folge hatte. Heute tritt Antisemitismus in unterschiedlichen Formen auf: religiös, rassistisch, sozial oder verschwörungsmächtig. Gemeinsam ist allen Formen, dass sie Jüdinnen und Juden Eigenschaften zuschreiben, die sie homogenisieren und abwerten. Besonders wirkmächtig ist die Vorstellung einer angeblichen jüdischen Macht über Wirtschaft, Politik oder Medien, die bis heute in zahlreichen Verschwörungserzählungen reproduziert wird. Diese Stereotype erfüllen

gesellschaftliche Funktionen, indem sie komplexe Probleme auf eine „Schuldgruppe“ reduzieren und so einfache Erklärungen für Krisen und Umbrüche liefern (vgl. Salzborn 2020).

Die Bekämpfung von Antisemitismus erfordert ein Zusammenspiel verschiedener Maßnahmen. Bildungsarbeit spielt eine zentrale Rolle, um historische Kenntnisse zu vermitteln und Stereotype kritisch zu reflektieren. Erinnerungskultur – etwa durch Gedenkstätten und Denkmäler – sind hierbei ein wichtiger Teil in der Auseinandersetzung und historischen Aufarbeitung von Antisemitismus. Juristische Maßnahmen wie die Strafverfolgung antisemitischer Straftaten sind ebenso wichtig und notwendig. Die Bekämpfung von Antisemitismus wird außerdem durch das zivilgesellschaftliche Engagement, sowie durch Projekte, Initiativen und Netzwerke vorangetrieben. Ziel ist es, nicht nur antisemitische Einstellungen zu sanktionieren, sondern langfristig ein kritisches Bewusstsein für Antisemitismus, seine Erscheinungsformen und seine heutigen Ausprägungen zu entwickeln.

Quellen

- » Benz, Wolfgang (2004): Was ist Antisemitismus? München: C.H. Beck.
- » Salzborn, Samuel (2020): Globaler Antisemitismus. Eine Spurensuche in den Abgründen der Moderne. Weinheim: Beltz Juventa.
- » Bundeszentrale für politische Bildung (2006): Was heißt Antisemitismus?
URL: <https://www.bpb.de/themen/antisemitismus/dossier-antisemitismus/was-heisst-antisemitismus/37945/was-heisst-antisemitismus/>
- » Rosa-Luxemburg-Stiftung (2025): Was ist eigentlich Antisemitismus?
URL: https://www.rosalux.de/news/id/53522/was-ist-eigentlich-antisemitismus?gad_source=1&gad_campaignid=22273266229&gclid=C-jwKCAjwlOrFBhBaEiwAw4bYDVO_JBsERg5nnDoxDkHoQ3ptv5TuOr-7X7GbfsfxsEmHtg6FQUBvooRoCCsIQAvD_BwE

ABLEISMUS



Ableismus

Ableismus bezeichnet eine Form der Diskriminierung, die sich gegen Menschen mit Behinderungen oder wahrgenommenen Beeinträchtigungen richtet. Der Begriff setzt sich aus dem englischen Wort *able* (fähig) und der Endung *-ismus* zusammen und macht damit deutlich, dass es um eine gesellschaftliche Bevorzugung und Normsetzung von vermeintlich „gesunden“ und „fähigen“ Körpern und Geistern geht.

Ableismus äußert sich sowohl in individuellen Einstellungen als auch in gesellschaftlichen Strukturen. Auf der individuellen Ebene sind es etwa Vorurteile, stereotype Vorstellungen oder auch eine übermäßige Fixierung auf die Behinderung einer Person. Oft wird Menschen mit Behinderung automatisch Hilflosigkeit, Abhängigkeit oder Minderwertigkeit zugeschrieben, während ihre Fähigkeiten, Talente und Interessen in den Hintergrund treten. Auf struktureller Ebene zeigt sich Ableismus in mangelnder Barrierefreiheit, in Bildungssystemen, die nicht inklusiv arbeiten, oder in einem Arbeitsmarkt, der Menschen mit Behinderungen benachteiligt. Auch die Sprache spielt eine große Rolle: Häufig gebrauchte Begriffe oder Redewendungen wie „blind sein für etwas“ oder „an den Rollstuhl gefesselt“ reproduzieren unbewusst ableistische Denkmuster, weil sie Behinderung mit Defizit oder Einschränkung gleichsetzen.

Besonders problematisch ist, dass Ableismus oft unsichtbar bleibt, weil gesellschaftliche Normen als selbstverständlich gelten. Die Vorstellung, dass ein „normales“ Leben ein Leben ohne Behinderung ist, führt dazu, dass Menschen mit Behinderungen nicht als gleichberechtig-

ter Teil der Gesellschaft wahrgenommen werden. Dabei sind es häufig nicht die Beeinträchtigungen selbst, die das Leben erschweren, sondern die Barrieren, die von der Umwelt geschaffen werden – sei es durch unzugängliche Gebäude, unflexible Strukturen oder diskriminierende Einstellungen. Ableismus wirkt also nicht nur auf einer persönlichen Ebene, sondern auch systemisch. Um ihn zu überwinden, braucht es ein Umdenken hin zu echter Inklusion: weg von der Frage, wie Menschen mit Behinderungen sich an bestehende Strukturen anpassen können, hin zu der Frage, wie Gesellschaft, Institutionen und Sprache gestaltet werden müssen, damit alle Menschen unabhängig von ihren Fähigkeiten gleichberechtigt teilhaben können.

Quellen

» Diversity Arts Culture (o.J.): Ableismus.

URL: <https://diversity-arts-culture.berlin/woerterbuch/ableismus>

» Agile (o.J.): Was ist Ableismus?

URL: <https://agile.ch/unsere-themen/ableismus/#:~:text=Was%20ist%20Ableismus?,Menschen%2C%20die%20den%20Normvorstellungen%20entsprechen.>

» Vielfalt-Mediathek (o.J.): Ableismus.

URL: <https://www.vielfalt-mediathek.de/kurz-erklart-ableismus>



ADULTISMUS



Adultismus

Unter Adultismus versteht man die Diskriminierung und Abwertung von Kindern aufgrund ihres jungen Alters. Adultismus geht in den meisten Fällen von Erwachsenen (adult = Erwachsene:r) aus, kann aber auch durch ältere Kinder oder Jugendliche erfolgen.

Zwischen Erwachsenen und Kindern besteht oft ein Machtungleichgewicht. Erwachsene fühlen sich überlegen, weil sie mehr Erfahrung und Lebensjahre haben. Hinzu kommen pauschale Vorannahmen über Kinder. Daraus resultiert, dass Erwachsene oftmals Kinder bevormunden oder auf Eigenschaften/Wissen/Fähigkeiten reduzieren, die sie dem Kind zutrauen. Dies geschieht in verschiedenen Institutionen, wie unter anderem in der Kita, dem Kindergarten oder der Schule, aber auch in der Familie oder durch fremde Erwachsene. In Kitas oder Schulen zeigt sich Adultismus z. B. durch fehlende Mitbestimmung. Kinder haben wenig Einfluss auf Tagesabläufe, Regeln oder Raumgestaltung. Zusätzlich werden Kindern oftmals Wünsche oder Fähigkeiten abgesprochen oder aber Grenzen, die ein Kind versucht zu setzen, nicht ernst genommen und überschritten. Ein Beispiel hierfür könnte eine Umarmung oder ein Kuss auf die Wange sein, die ein Familienmitglied einfordert, ein Kind aber nicht geben möchte. Wenn anschließend auf das Kind, was eventuell eine abwehrende Körperhaltung eingenommen oder sich sprachlich dagegen geäußert hat, so lange eingeredet wird, bis es die Umarmung oder den Kuss gibt, handelt es sich hierbei um eine Missachtung und Überschreitung der Grenzen. Adultismus geschieht meist unbewusst und betrifft grundsätzlich alle Kinder. Gleichzeitig ist anzunehmen, dass auch alle Erwachsenen Adultismus erfahren haben, da sie selbst einmal Kinder waren.

Oftmals wird Adultismus nicht als Diskriminierung erkannt, sondern mit Erziehung oder Fürsorge gleichgesetzt oder durch diese versucht zu legitimieren. Eine Reflexion des eigenen Verhaltens kann helfen, adultistische Strukturen zu erkennen und zu verändern. Einige Regeln, die nur für Kinder, aber nicht für Erwachsene gelten, können ebenso daraufhin hinterfragt werden, ob sie tatsächlich zum Schutz und Wohl des Kindes existieren oder eventuell aus Bequemlichkeit oder einem Überlegenheitsgedanken. Auch in der Sprache lassen sich adultistische Strukturen und Denkweisen erkennen. Sich „kindisch“ zu verhalten ist oftmals negativ konnotiert und „Dafür bist du noch zu jung!“ wird oftmals als Ausrede verwendet, um eine Erklärung nicht geben zu müssen.

Da Adultismus eine der ersten Diskriminierungsformen ist, mit der Kinder konfrontiert werden, lernen sie darüber früh die Funktionsweise von Diskriminierung, Unterdrückung, Sanktionierung sowie die Existenz und den Erhalt von Machtstrukturen kennen.

Autorin: Nica Illemann

Quellen

» Richter, Sandra (o.J.): Adultismus: die erste erlebte Diskriminierungsform? Theoretische Grundlagen und Praxisrelevanz. Abgerufen unter: https://www.kita-fachtexte.de/fileadmin/Redaktion/Publikationen/KiTaFT_richter_2013.pdf [zuletzt eingesehen am 09.09.2025].

» Vielfalt. Mediathek (o.J.): Adultismus.

URL: <https://www.vielfalt-mediathek.de/adultismus-elementarpaedagogik#:~:text=Beispiele%20für%20adultistisches%20Verhalten%20reichen,Blicken%20oder%20Erwachsenen%20untereinander%20in>

» AWO. Bundesverband e.V. (o.J.): Adultismus. Auseinandersetzung, Auswirkungen und Verwobenheit.

URL: https://www.vielfalt-mediathek.de/wp-content/uploads/2021/03/AWO_DEVI_Adultismus_Themenblatt_vielfalt-mediathek.pdf



LOOKISMUS

Lookismus

Lookismus bezeichnet die Abwertung und Herabwürdigung eines Menschen aufgrund dessen äußeren Erscheinung. Der Begriff dieser Diskriminierungsform stammt aus dem Englischen „Look“, welches Aussehen oder Blick bedeutet.

Zum äußeren Erscheinungsbild eines Menschen zählen unter anderem seine Kleidung, Make-Up, Styling etc., aber eben auch ob ein Mensch insgesamt eher als „attraktiv“ oder „unattraktiv“ wahrgenommen wird. Auf dieser Einschätzung aufbauend, werden Menschen verschiedene Eigenschaften oder Fähigkeiten zugeschrieben, die sich allein auf das Äußere der Person konzentrieren. Dies geschieht zumeist unbewusst, d.h. ohne, dass überhaupt bemerkt wird, dass eine Vorverurteilung aufgrund des Äußeren stattfindet.

Für als attraktiv wahrgenommene Menschen kann das zu Vorteilen führen, da ihnen beispielsweise in Bewerbungsgesprächen oder aber auch in alltäglichen Situationen positive Eigenschaften wie Intelligenz, Stärke, Disziplin oder eine gesunde Lebensweise zugeschrieben werden. In diesem Fall wird auch von „Pretty privileges“ – Schönheitsprivilegien gesprochen.

Diese Diskriminierung/ Andersbehandlung/ Bewertung von Menschen anhand ihres äußerlichen Erscheinungsbilds kann Auswirkungen auf Jobs, Wohnungssuche, soziale Kompetenzen, Schule und auch auf das Selbstwertgefühl haben.

Autorin: Nica Illemann





vielgestaltig*2.0

Fachstelle für diskriminierungskritische
Bildungsarbeit

Fragen und Kontakt:

Anisa Abdulaziz | Tinka Greve
Projekt vielgestaltig*2.0 (VNB e.V.)

Am Marstall 15 | 30159 Hannover

Telefon: 0511 45001881

E-Mail: vielgestaltig@vnb.de

<https://www.instagram.com/vielgestaltig2.0/>

Erschienen: 2025

IMPRESSUM

Herausgeber: Verein Niedersächsischer Bildungsinitiativen e.V. (VNB)

Konzept und Redaktion: Anisa Abdulaziz | Tinka Greve

Mitarbeit und Lektorat: Nica Illemann | Dr. Volker Weiß | Manfred Brink

Gestaltung: Homann Güner Blum, Visuelle Kommunikation, Hannover

Fotos: China Hopson | Alireza Hussein | Jannis Muser

Verein Niedersächsischer Bildungsinitiativen e.V. (VNB)

Der VNB e.V. ist eine vom Nds. Ministerium für Wissenschaft und Kultur anerkannte und zertifizierte (LQW+AZAV) Landeseinrichtung der Erwachsenenbildung mit dem Schwerpunkt politischer Bildung. Themen seiner Geschäftsstellen sind unter anderem „geschlechterbewusste Bildung“ und „Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt (LSBTIQ*)“.

„Diversity“ ist als Querschnittsthema beim VNB angelegt. Sein gesellschaftspolitischer Bildungsansatz orientiert sich an den ethischen Grundsätzen von Selbstbestimmung, Emanzipation, Solidarität und Vielfalt. 2015 trat der VNB der Charta der Vielfalt bei.

Für mehr Informationen: www.vnb.de

Kofinanziert durch:



Europäische Union

Getragen von:



Verein Niedersächsischer
BILDUNGSINITIATIVEN e.V.

Finanzierung und Förderung:

Das Projekt wurde kofinanziert aus Mitteln des Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds (AMIF).

**Projekt vielgestaltig*2.0
(VNB e.V.)**

Am Marstall 15 / 30159 Hannover
Telefon Büro 0511 - 45 00 18 81
vielgestaltig@vnb.de

<https://projekt-vielgestaltig.de>
<https://www.instagram.com/vielgestaltig2.0/>