

AUF DISKRIMINIERUNG REAGIEREN

! Mit „SAG WAS!“ sollen Menschen gestärkt werden, die Diskriminierung mitbekommen oder erleben und darauf reagieren wollen. In diesem Flyer findest du praktische Tipps, um dich schlagfertig für eine gleichberechtigte und vielfältige Gesellschaft einzusetzen.

! In einer demokratischen Gesellschaft sollte Ungerechtigkeit nicht unkommentiert bleiben. Es ist dabei nicht die Aufgabe diskriminierter Personen, für ihre Verteidigung allein einzustehen. Für die Arbeit an einer Gesellschaft, in der wir so leben können, wie wir uns am wohlsten fühlen, sind wir alle verantwortlich.

! Viele verschiedene Faktoren beeinflussen, ob und wie wir auf Diskriminierung und Anfeindungen reagieren. Ganz gleich, für welche Reaktion wir uns entscheiden: **Die Hauptsache ist, dass wir reagieren und ein deutliches Zeichen gegen Diskriminierung setzen.**

Jede*r hat unterschiedlich viel Energie zur Verfügung – wähle, was für dich passt! Die Batterieymbole zeigen, wie viel Energie die jeweilige Reaktion erfordert:

- Hohe Kapazität: Braucht Kraft und Engagement.
- Mittlere Kapazität: Erfordert etwas mehr Einsatz.
- Wenig Energie: Keine, aber effektive Aktion.

TO GO

Schlagfertig und mutig reagieren auf verbale Queerfeindlichkeit

„SAG WAS!“

IMPULSE GEGEN DIE SPRACHLOSIGKEIT

ANDERS & GLEICH
LSBTIQ* IN NRW

WAS IST DISKRIMINIERUNG? WIE KANN DISKRIMINIERUNG AUSSEHEN?

! **Queerfeindliche Diskriminierung** • Diskriminierung meint die Benachteiligung von Menschen aufgrund eines bestimmten Merkmals, wie z. B. Herkunft, Klasse, Religion, Behinderung, Gesundheitszustand, Alter, Aussehen, Sprache oder eben auch geschlechtlicher Identität und sexueller/romantischer Orientierung. „SAG WAS!“ beschäftigt sich insbesondere mit verbaler Diskriminierung aufgrund der letzten beiden Merkmale.

! **Queerfeindlichkeit** • Queerfeindlichkeit meint in der Regel alle negativen Einstellungen und Vorurteile gegenüber queeren/LSBTIAQ* Menschen. Diese Buchstabenkombination steht für: lesbisch, schwul, bi/pan, trans*, inter*, aro/ace und queer. Unter Queerfeindlichkeit fallen also zum Beispiel Homophobie und Trans*feindlichkeit. Weitere Begriffserklärungen findest du in unserer Fibel.

! **Verbale Diskriminierung** • Es gibt unterschiedliche Formen verbaler Diskriminierung. Manchmal handelt es sich um Äußerungen, die wie ein Kompliment erscheinen. Welche Absicht die Person hat, die diese Begriffe benutzt, ist für die diskriminierte Person irrelevant. Denn unabhängig davon, wie sie gemeint waren, stehen sie im Raum und diskriminieren die Person oder Gruppe.

! **Intersektionale Diskriminierung** • Intersektionalität (von engl. Intersection = „Schnittpunkt, Schnittmenge“) bedeutet, dass verschiedene Diskriminierungsformen, wie z. B. Rassismus und Queerfeindlichkeit, zusammenhängen und nicht getrennt voneinander betrachtet werden können.

VERWEISE

„SAG WAS!“ von ANDERS & GLEICH



<https://www.aug.nrw/projekte/sag-was/>



<https://shop.queeres-netzwerk.nrw/produkt/sag-was-broschuere/>

„Fibel“ und „Fibel Leichte Sprache“ von ANDERS & GLEICH



<https://shop.queeres-netzwerk.nrw/produkt/die-fibel-der-vielen-kleinen-unterschiede/>



<https://shop.queeres-netzwerk.nrw/produkt/die-fibel-der-vielen-kleinen-unterschiede-leichte-sprache/>

Pronomenquiz „DREOI!“ von der Fachstelle Queere Jugend NRW



<https://neopronomen.nrw/>

Mehr Material



<https://shop.queeres-netzwerk.nrw/>

Angebotsfinder von ANDERS & GLEICH



<https://www.aug.nrw/lbsbtiq-in-nrw/angebotsfinder/>

„Ich zeige das an!“



<https://www.ich-zeige-das-an.de/>



! **Folgen von Diskriminierung** • Ob und wie LSBTTIAQ* Personen auf Diskriminierungen reagieren und was das wiederholte Erleben von verbaler Abwertung bedeutet Stress und kann sehr belastend sein. Viele haben es aufgrund der unzähligen Diskriminierungserfahrungen schwer, sich selbst anzunehmen und zu sich zu stehen.

! **Misgendering** • Weil die Geschlechtsidentität einer Person nicht vom Äußeren oder vom Namen ableisbar ist, können Menschen mit der Wahl des Pronomens mitunter falsch liegen, also die Person misgendern. Sind Pronomen nicht bekannt, kann Misgendering vermieden werden, indem anstatt Pronomen der Vorname verwendet wird.

! **Victim Blaming** • Wenn die Verantwortung für eine Tat beim „Opfer“ gesucht wird, nennt man das Victim Blaming oder auf Deutsch „Täter-Opfer-Umkehr“. Dieses Handeln ist falsch. Auf keinen Fall sollte angedeutet werden, dass sie selbst eine (Mit-)Schuld tragen. Die Schuld bzw. die Verantwortung tragen allein die Täter*innen.

IMPRESSUM

Herausgeberin (V.i.S.d.P.):
Benjamin Kinkel (Geschäftsführung)
Queeres Netzwerk NRW e.V.
Lindenstr. 20
50674 Köln
☎ 0221 / 356 56 50
✉ info@queeres-netzwerk.nrw
www.queeres-netzwerk.nrw

Redaktion:
Rabea Nöbel

Inhalt und Gestaltung angelehnt an die Broschüre „SAG WAS!“
Auflage 1, Dezember 2024



Gefördert durch:
Ministerium für Kinder, Jugend, Familie,
Gleichstellung, Flucht und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen



NOCH MEHR WISSEN ZU DISKRIMINIERUNG

! **Rechtliche Grundlagen** • Gesetze wie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das Kinderbildungsgesetz (Kibiz) oder das Schulgesetz NRW bilden das Fundament, um Diskriminierungen zu verhindern. Auch internationale Menschenrechte bieten einen Rahmen, der Diskriminierung verbietet. Diese Gesetze allein reichen jedoch nicht aus und müssen durch konsequente Umsetzung, Sensibilisierung und ergänzende Maßnahmen begleitet werden.

! **Heteronormativität & Hetero-/Cissexismus** • Diese Begriffe meinen die Abwertung von nicht-heterosexueller bzw. nicht-zweigeschlechtlicher Identität, Verhalten, Beziehung oder Gemeinschaft. Diese Aspekte können z. B. auch in der Politik oder in gesellschaftlichen Strukturen eine Rolle spielen.

! **Ally/Alles** • Ein LSBTTIAQ* Ally, oft einfach als „Ally“ bezeichnet, ist eine Person, die sich aktiv für die Akzeptanz von LSBTTIAQ* Personen einsetzt, auch wenn sie selbst nicht unbedingt zur LSBTTIAQ* Gemeinschaft gehört. Ally ist das englische Wort für Verbündete*.





IN WELCHER SITUATION BEFINDEST DU DICH?

ALS ZEUG*IN

Beobachte:

- Wie reagiert die betroffene Person?
- Wie reagieren andere Beteiligte?

- Wenn noch nicht reagiert wurde, greif selbst ein. Dabei solltest du auf eine feinfühligere Reaktion achten.
- Wenn schon andere Personen angemessen reagiert haben, kannst du sie unterstützen.

Eigenschutz hat immer Priorität. Schätze ab, ob ein Risiko für deinen (körperlichen) Eigenschutz besteht, wenn du eingreifst. Auch als unterstützende Person, kannst du dir zusätzlich Hilfe holen.

- Du kannst Betroffenen deine Unterstützung anbieten und ihre Bedürfnisse erfragen.

„(Wann und wo) Willst du über die Situation sprechen?“

„Kann ich dich irgendwie unterstützen?“

ALS BETROFFENE*R

Um nicht allein einzugreifen, kannst du:

- Unterstützung aktiv erfragen
- Die Situation mit anderen Beobachter*innen besprechen

Leider kann es passieren, dass die angesprochenen Personen dich nicht verstehen und erneut diskriminieren.



NACH DER SITUATION



ALS ZEUG*IN ODER BETROFFENE*R

Hol das Gespräch nach

Verzögerte Reaktion:

- Reaktion bei passender Gelegenheit nachholen, wenn versäumt
- betroffene Person über Vorfall informieren und Möglichkeit zur Reaktion geben
- nachträgliche Einordnung durch Verallgemeinerung



Der Vorteil einer verzögerten Reaktion ist, dass es Zeit gibt, in Ruhe über die eigene Reaktion nachzudenken. Der Nachteil ist, dass in der Situation selbst kein Zeichen gesetzt wurde.



In einem Zweiergespräch wird Kritik oft schneller angenommen, da die Person sich nicht vor allen anderen rechtfertigen muss. Eine Konfrontation vor einer Gruppe kann auf mehr Abwehrreaktionen stoßen.

Lass dich beraten

Wenn du von Diskriminierung betroffen bist, kannst du dich in einer Beratungsstelle beraten lassen. Im Angebotsfinder von ANDERS & GLEICH findest du viele Adressen, die hilfreich sein können.

§ Zeig den Vorfall an

Beschimpfungen sind strafrechtlich relevant, denn homo- und trans*feindlich motivierte Gewalt wird als politisch motivierte Kriminalität eingeordnet. Strafanzeige kannst du auf jeder beliebigen Polizeiwache und im Internet erstatten. Die diskriminierte Person entscheidet, ob dies passiert oder nicht.

Melde den Vorfall

Um für mehr Sichtbarkeit zu sorgen, ist es sinnvoll Diskriminierungen bei Beschwerde- oder Meldestellen zu melden. Du kannst auch Vorfälle melden, die unterhalb der Strafbarkeitsgrenzen liegen.

„In meiner Klasse werden keine Schüler*innen diskriminiert.“

„In diesem Büro ist kein Platz für Queerfeindlichkeit.“



WÄHREND DER SITUATION

ALS ZEUG*IN

Unterstütze Betroffene

Spontan und schnell reagieren:

- Irgendetwas schreien
- Kopfschütteln
- Ohne Erklärung widersprechen

„Stopp!“
„Nein!“
„Das geht nicht!“
„Lass das!“

„Ich habe nichts dagegen, wenn...“
„Ich sehe das anders!“

Hilfe anbieten. Betroffene(r) Person...

- ansprechen
- aus dem Fokus holen
- die Chance geben, sich aus der Situation zu ziehen
- anbieten, sie zu begleiten oder eine bekannte Person anzurufen

„Hey, kommst du mit zu/nach ...?“
„Soll ich dich irgendwohin begleiten?“
„Soll ich eine Person für dich anrufen?“
„Soll ich eine Strafanzeige für dich stellen oder die Situation irgendwo melden?“

ALS ZEUG*IN ODER BETROFFENE*R

Hinterfrage Aussagen

Normen und Vorwürfe spiegeln:

„Die Aussage ist queerfeindlich/diskriminierend.“

Humorvoll reagieren:

„Oh, meinst du, es gibt unterschiedliche Preisgruppen je nach Geschlecht?“

„Wenn du hier reinpasst, dann auch...“

Konkret hinweisen auf:

- Schmerzhaftigkeit für (unsichtbare) Betroffene

- Vertrauensverhältnis und Vertrauensbruch
- Empathie, Mitgefühl oder persönlichen Bezug

- Grenzerletzungen (z.B. sexuelle Fantasien, Belästigung oder Übergriffigkeit)

- Folgen von Diskriminierung

Wenn du dich damit wohl fühlst, kann es Empathie erwecken, wenn du von persönlichen Erfahrungen berichtest.

„Deine Aussage kann einige Menschen (hier) sehr verletzt haben.“

„Diese Aussage könnte das Vertrauen brechen, das dir durch das Outing geschenkt wurde.“

„Das geht dich nichts an!“
„Das geht zu weit/überschreitet Grenzen!“

ALS LEHRKRAFT /PÄDAGOG*IN

Wie kann ich Diskriminierung von LSBTIAQ* Personen verhindern?

- Einheiten zu sexueller, romantischer und geschlechtlicher Vielfalt planen
- Lehrmaterial und Methodensammlungen zur Verfügung stellen
- In der Organisation mittels rechtlicher Grundlagen für Vielfalt einsetzen

Bei Vorfall in Organisationen, Einrichtungen, Vereinen oder Unternehmen:

- Haltung/Positionierung der Einrichtung oder Organisation erfragen
- Die Positionierung von Personen mit Verantwortung mittels rechtlicher Grundlagen einfordern
- Im Verein gemeinsame Aktion organisieren
- Bei Organisationen und Vereinen Antidiskriminierungsregeln als Teil der Spielordnung einführen
- Aufklärungsmaterialien organisieren und verbreiten (Freund*innenkreis, Arbeitsstelle...)

Wenn du selbst Angebote organisierst, kannst du von vornherein auf bestimmte Aspekte achten, um Diskriminierung zu vermeiden.



Weitere Infos zum Thema (queerfeindliche) Diskriminierung und Verweise zu hilfreichen Links findest du auf der Rückseite.

ALS ZEUG*IN ODER BETROFFENE*R

Zeig klare Haltung

Stellung beziehen gegen Diskriminierung im Allgemeinen:

„Trans* Frauen sind Frauen.“
„Homosexualität ist keine Krankheit.“



Durch allgemeine Aussagen lassen sich Konflikte besser vermeiden als durch direktes Ansprechen.



Besonders als Person mit Vorbildfunktion ist eine klare Stellungnahme wichtig, um Vertrauen bei Betroffenen herzustellen.

- Klarer Widerspruch

„Das ist nicht in Ordnung.“

Akzeptanz/respektvolles Verhalten einfordern:

- Menschen im Umfeld auffordern, auch etwas zu sagen
- Personen mit Vorbildfunktion oder Verantwortung ansprechen
- diskriminierungsfreies Verhalten auch innerhalb von queeren Communities einfordern

„Warum sagst du denn nichts dazu?“
„Welche Haltung habt ihr zu dem Vorfall/Thema?“

Du kannst dabei darauf hinweisen, dass die Gefühle der diskriminierten Person im Vordergrund stehen.

Je nach Situation kannst du auf die Verantwortung und Vorbildfunktion der diskriminierenden Person hinweisen.

ALS ZEUG*IN ODER BETROFFENE*R

Vermittle Wissen

Auf Diskriminierung hinweisen:

„Die Aussage ist queerfeindlich/diskriminierend.“

Problem verorten:

- Hinweis, dass die Schwierigkeit im Umgang von der diskriminierenden Person ausgeht und nicht andersrum

Denkanstoß geben:

- Knappe Richtigstellung
- Fakten nennen

„Die Aussage ist queerfeindlich/diskriminierend.“

„Trans* Frauen sind Frauen.“
„Homosexualität ist keine Krankheit.“

Aufklären:

- Form der Diskriminierung erklären
- „Victim Blaming“ erklären
- Gespräch über geschlechtliche, sexuelle oder romantische Vielfalt beginnen
- Material anbieten
- Herausfordern

„Was rechtfertigt deiner Meinung nach (verbale) Gewalt oder Übergriffe?“

Aussagen übertragen, verallgemeinern oder hinterfragen:

„Was meinst du damit?“
„Wer bestimmt denn, was normal ist?“

„Wovor hast du denn Angst? Ich dachte, du akzeptierst, dass ... nichtbinär ist!“



Wird eine Person auf diese Weise aus dem Konzept gebracht, eröffnet das möglicherweise die Grundlage für ein Gespräch und Vorbehalte können herausgestellt werden.