
Verhaltenskodex

Die Linke
Kreisverband Altenburger Land
Moritzstraße 4
04600 Altenburg

Beschlussfassung vom:

1. Warum einen Verhaltenskodex?

Ein Verhaltenskodex (Code of conduct - CoC) soll zum einen einen wertschätzenden Umgang innerhalb des Kreisverbandes Die Linke Altenburger Land ermöglichen und sicherstellen. Zum anderen sollen so verschiedene Formen von Diskriminierung erkannt, präventiv vermieden und unterbunden werden.

Was ist ein wertschätzender Umgang?

Ein wertschätzender Umgang beschreibt eine Haltung des Respekts, der Anerkennung und des positiven Miteinanders in der Kommunikation und Interaktion mit anderen Menschen. Es bedeutet, andere Personen in ihrer Individualität zu respektieren, ihre Meinungen ernst zu nehmen und mit Empathie zu agieren.

Ein wertschätzender Umgang umfasst unter anderem:

- **Respekt:** Andere Menschen in ihrer Persönlichkeit und Würde achten.
- **Empathie:** Sich in die Perspektiven und Gefühle anderer hineinversetzen.
- **Anerkennung:** Die Leistungen, Meinungen und Beiträge anderer wertschätzen.
- **Höflichkeit:** Eine freundliche, respektvolle und konstruktive Kommunikation.
- **Konstruktives Feedback:** Kritik so äußern, dass sie weiterhilft und nicht verletzt.

Warum ist ein wertschätzender Umgang wichtig?

Ein respektvoller und wertschätzender Umgang trägt erheblich zu einem positiven sozialen und beruflichen Umfeld bei.

1. Fördert ein gesundes Miteinander

- Reduziert Konflikte und fördert ein Klima des Vertrauens.
- Erhöht das Wohlbefinden und die Motivation aller Beteiligten.

2. Steigert die Produktivität und Kreativität

- In einem wertschätzenden Umfeld trauen sich Menschen eher, Ideen einzubringen.
- Offenheit und konstruktiver Austausch führen zu besseren Lösungen.

3. Stärkt das Teamgefühl und die Zusammenarbeit

- Fördert Loyalität und Kooperation.

- Menschen arbeiten effektiver zusammen, wenn sie sich respektiert fühlen.

4. Trägt zur persönlichen Entwicklung bei

- Wertschätzendes Feedback hilft Menschen, sich weiterzuentwickeln.
- Fördert Selbstreflexion und positive Veränderung.

5. Verhindert Diskriminierung und Ausgrenzung

- Wertschätzung bedeutet, Unterschiede zu respektieren und Vielfalt zu fördern.
- Beugt toxischen Verhaltensweisen wie Mobbing oder respektloser Kommunikation vor.

Ein wertschätzender Umgang schafft eine Atmosphäre, in der sich alle Beteiligten wohlfühlen und ihr volles Potenzial entfalten können. Ob im Berufsleben oder im privaten Umfeld – Respekt und Anerkennung sind die Basis für eine harmonische und erfolgreiche Zusammenarbeit.

Antidiskriminierung

Diskriminierung – wie *Rassismus*, *Antisemitismus*, *Sexismus*, *Klassismus*, *Ableismus* (Behindertenfeindlichkeit) und *Queerfeindlichkeit*, *Fettfeindlichkeit* u.a. – findet auf individueller, struktureller und institutioneller Ebene statt. Dieser Verhaltenskodex stellt nur einen der Bestandteile in unserem diskriminierungskritischen Prozess im Kreisverband dar und dient als Selbstverpflichtung für uns und unser Verhalten untereinander.

Antidiskriminierung ist ein Prozess, der sowohl im Privatleben als auch im Parteileben notwendig ist. Weshalb er sich auch auf unsere operative und strategische Arbeit (u.a. Veranstaltungsplanung, Parteitagen, Wahlgängen, Debatten und Sitzungen) beziehen muss sowie die institutionellen und strukturellen Ebenen, in denen wir aktiv sind. Antidiskriminierung, das gemeinschaftliche Übereinkommen, dass Diskriminierung jeglicher Art inakzeptabel ist, hat für unseren Kreisverband hohe Priorität. Deshalb versuchen wir, einen Ort zu schaffen, der diskriminierungssensibel, verantwortungsbewusst, intersektional und reflektiert ist. Das bedeutet, dass wir diskriminierendes Verhalten und Sprache nicht unkommentiert stehen lassen, sondern Räume schaffen, in denen diskriminierende Verhaltensweisen aktiv thematisiert und reflektiert und mit Konsequenzen begegnet werden.

Hierbei ist uns wichtig, uns mit negativ Betroffenen zu solidarisieren und diese zu unterstützen sowie deren Bedürfnisse und Wünsche zu priorisieren. Diskriminierungserfahrungen dürfen niemals relativiert werden und wir müssen selbstverpflichtend und verbindlich einen diskriminierungskritischen Prozess mit und weiterentwickeln. Es liegt in der Verantwortung unserer Partei sowie jedem*jeder Einzelnen, sich Diskriminierung entgegenzustellen und eigene Verhaltens- und Denkweisen kritisch zu reflektieren, aufzuarbeiten und aktiv zu entlernen sowie Verantwortung für die eigenen internalisierten -ismen zu übernehmen.

Mit diesem Verhaltenskodex möchten wir uns klar gegen diskriminierende Verhaltensweisen in der Partei positionieren, einen wertschätzenden Umgang ermöglichen und definieren, welches Verhalten wir sowohl innerhalb des Kreisverbandes als auch mit Menschen außerhalb unserer Partei einfordern. Unsere eigene Position in diskriminierenden, respektlosen, abwertenden oder destruktiven Strukturen und Verhältnissen anzuerkennen, bildet dafür die Grundlage. Dies bedarf einer stetigen Weiterbildung und Auseinandersetzung im Bereich Antidiskriminierung, insbesondere für diejenigen von uns, die aufgrund ihrer Privilegien von bestimmten Diskriminierungsformen nicht negativ betroffen, sondern Begünstigte und Ausübende sind.

Bisher bringen alle Genoss*innen unterschiedliche Wissensstände im Bereich Antidiskriminierung und wertschätzendem Umgang mit. Deshalb möchten wir mehr für das Thema sensibilisieren und eine stetige Beschäftigung damit fördern, um aktiv gegen Diskriminierung vorzugehen und reproduzierten -Ismen, wie auch Respektlosigkeit, Abwertung oder destruktiven Verhaltensweisen vorzubeugen.

2. Welche Werte sind uns wichtig?

A. Solidarität

Um zu verhindern, dass negativ von Diskriminierung und Mobbing Betroffene selbst die Aufklärungsarbeit leisten müssen, liegt dies insbesondere in der Verantwortung von Menschen der Macht- und Dominanzgesellschaft, auch oder gerade dann, wenn es unangenehm werden könnte. Die oberste Priorität liegt darin, marginalisierten Menschen zuzuhören, denn sie wissen am besten, welche Unterstützung sie sich wünschen, sich mit ihnen zu solidarisieren und kontinuierlich zu (ent)lernen – ein Prozess, der niemals als abgeschlossen gelten kann.

- Wie kann ich marginalisierte Menschen aktiv unterstützen?
- Welche eigenen Einstellungen und Gedanken sollte ich hinterfragen?
- Wie kann ich Mobbing- und Diskriminierungsvorfälle im Voraus verhindern?
- Wie stehe ich für meine Mitmenschen ein, die von Diskriminierung und Mobbing negativ betroffen sind?
- Wie reagiere ich selbstreflektiert und verantwortungsbewusst auf Diskriminierung und Mobbing, um mich mit negativ Betroffenen zu solidarisieren und eine Wiederholung eines ähnlichen Vorfalls zu verhindern?

B. (Selbst-)Reflexion & Sensibilität

Sich der eigenen Position innerhalb gesellschaftlicher Machtverhältnisse immer wieder bewusst zu werden, bildet die Ausgangslage für einen diskriminierungssensiblen Umgang miteinander. Dazu gehört u.a. die Auseinandersetzung mit den eigenen Privilegien, wie von bestimmten Diskriminierungsformen profitiert und diese reproduziert wird. Dies beinhaltet u.a. eine stetige Weiterbildung und kritische Reflektion der eigenen Sprechposition sowie ein Bewusstsein darüber, wie viel Raum eingenommen wird, bspw. bezogen auf Redeanteile in einer Sitzung. Bin ich wirklich so diskriminierungssensibel, wie ich es von mir denke? Wann habe ich das letzte Mal diskriminierend gehandelt? Welche Privilegien habe ich und welche Vorteile erhalte ich dadurch in meinem Alltag? Ebenso müssen Rollenverteilungen hinterfragt werden:

- Wer übernimmt **Care-Arbeiten** im Kreisverband?
- Wem sind welche Aufgaben zugeordnet und warum?
- Wie werden hier Ämter und Mandate verteilt?
- Wie sind die Hierarchien im Kreisverband aufgebaut?

Care-Arbeit (von engl. „care“ = Fürsorge, Pflege) bezeichnet unbezahlte oder schlecht bezahlte Tätigkeiten, die darauf abzielen, das Wohlbefinden anderer Menschen zu erhalten oder zu verbessern. Sie umfasst sowohl körperliche als auch emotionale Unterstützung. In einer Partei umfasst Care-Arbeit all jene Tätigkeiten, die nicht unmittelbar mit politischer Entscheidungsfindung oder Öffentlichkeitsarbeit verbunden sind, aber wesentlich dazu beitragen, dass die Partei reibungslos funktioniert und ein positives, unterstützendes Umfeld entsteht. Diese Aufgaben werden oft nicht als „harte politische Arbeit“ anerkannt und häufig von Frauen oder marginalisierten Gruppen übernommen. Beispiele für Care-Arbeit in einer Partei:

- **Organisatorische und soziale Unterstützung**

- **Emotionale Betreuung:** Unterstützung für Mitglieder, die Diskriminierung oder Angriffe erleben.
- **Konfliktmoderation:** Vermittlung in internen Streitigkeiten oder politischen Meinungsverschiedenheiten.
- **Willkommensarbeit für neue Mitglieder:** Einführung, Integration und Mentoring für Neumitglieder.
- **Organisation von sozialen Events:** Planung von Treffen, Stammtischen oder Vernetzungsveranstaltungen.

- 2. **Sichtbar und unsichtbar bleibende Arbeiten**

- **Versorgungsaufgaben bei Veranstaltungen:** Bereitstellung von Essen, Getränken, Dekoration, Räumen.
- **Administrative Aufgaben: Protokollführung,** E-Mail-Organisation, Pflege von Mitgliederlisten.
- **Moderation und Unterstützung bei Diskussionen:** Strukturieren von Debatten, Zeitmanagement.
- **Sicherheits- und Awareness-Arbeit:** Schutz von gefährdeten Gruppen innerhalb der Partei, Begleitung bei Demonstrationen.

- 3. **Inhaltliche und kommunikative Care-Arbeit**

- **Geduldiges Erklären von Themen und Parteistrukturen** für neue oder unsichere Mitglieder.
- **Verhindern von Dominanzverhalten in Diskussionen:** Dafür sorgen, dass alle Stimmen gehört werden.
- **Hintergrundarbeit für politische Vorstöße:** Unterstützung bei Recherche oder Anträgen, ohne dafür offizielle Anerkennung zu bekommen.

C. Feedback & Kritikfähigkeit

Wichtig ist auch der Umgang mit Kritik: Anstatt in die Defensive zu gehen, werden wir zuhören und immer versuchen, wertschätzend damit umzugehen, wenn auf das eigene diskriminierende Verhalten aufmerksam gemacht wird, um daraus lernen zu können.

- Wie lassen wir betroffene Personen zu Wort kommen in Bezug auf Veranstaltungen, öffentliche Mitteilungen, Sitzungen etc. des Kreisverbandes? Insbesondere, wenn diese Personen eine diskriminierungs kritische Perspektive einbringen und somit unser Angebot nachhaltig verbessern können.
- Wie gelingt es, dass entsprechender Input bereits in der Planung von Maßnahmen berücksichtigt wird und somit nicht erst beim Fehlermanagement im Anschluss?

D. Verantwortung für ein sichereres Umfeld

Wir übernehmen Verantwortung für ein sichereres Umfeld für Personen, die negativ von Diskriminierung betroffen sind. Um das Umfeld sicherer (safer) zu gestalten, arbeiten wir an konkreten Konsequenzen bei diskriminierenden Vorfällen in der Partei, die im Kontext der Diskriminierung sinnvoll sind. Innerhalb unseres Kreisverbandes gibt es Raum für Fehler, z.B. bei Nichtwissen, das zu diskriminierender Sprache/ Handlungen führt. Allerdings wird es auch hierbei individuelle Konsequenzen geben (z.B. Gespräche oder Bildungsangebote), um der Problematik in Zukunft vorbeugen zu können. Eine Instanz, die wir einführen möchten, sind Awareness-Personen im Kreisverband, an die sich gewandt werden kann und die

entsprechend für ihre Rolle weitergebildet werden sollen. Diskriminierungsvorfälle werden niemals ohne Absprache mit der negativ betroffenen Person im Kreisverband geteilt. Es werden zudem nur Maßnahmen ergriffen, die auch von ihr gewünscht sind.

- Inwiefern trage ich dazu bei, dass das Umfeld so sicher und angenehm wie möglich gestaltet ist? Insbesondere für jene Personen, die negativ von Diskriminierung oder destruktiven Verhaltensweisen betroffen sind?
- Wann habe ich eine negativ von Diskriminierung betroffene Person das letzte Mal gefragt, welche Maßnahmen sie sich für (potentiell) diskriminierende Situationen wünscht?

E. Selbstverpflichtung

Die Auseinandersetzung mit Antidiskriminierung und wertschätzendem Verhalten stellt für Begünstigte von Diskriminierung und Mobbing selbst ein Privileg dar, da sie auf freiwilliger Basis geschieht, während marginalisierte Menschen sich zwangsweise, ob sie es wollen oder nicht, damit auseinandersetzen müssen. Es geht darum, kontinuierlich die eigenen Privilegien kritisch zu reflektieren, Vorurteile und diskriminierende Sozialisierung abzubauen, umzustrukturieren und kritisch zu hinterfragen.

- Was bedeutet es privilegiert zu sein und woher stammt dieses Privileg?
- Wie drücken sich meine Privilegien im Alltag, aber auch gesellschaftlich und institutionell aus?
- Wie nutze ich meine Privilegien, um diskriminierende Machtverhältnisse zu destrukturieren und diesen entgegenzuwirken?
- Wie unterstütze ich marginalisierte Menschen aktiv privat, in meinem Umfeld und darüber hinaus?
- Was sind meine persönlichen Maßnahmen, um mich regel mäßig mit dem Thema Antidiskriminierung auseinander zusetzen und zu lernen?

3. Welches Verhalten akzeptieren wir nicht?

Diskriminierung ist immer präsent und drückt sich auf diverse Art und Weise aus, die sich in unseren Denk- und Verhaltensmustern, auf individueller Ebene, aber auch und vor allem auf gesamtgesellschaftlicher, struktureller/systemischer und institutioneller Ebene manifestiert. U.a. zeigt sich dies durch verbale oder körperliche Angriffe, beispielsweise durch die Reproduktion diskriminierender Sprache, **Mikroaggressionen**, die Relativierung von Diskriminierung u.a. durch **Gaslighting** oder die Ausgrenzung von marginalisierten Menschen durch **Othering**. Welches Verhalten und welche Denkmuster wir im gemeinschaftlichen Umgang unseres Kreisverbandes nicht dulden und akzeptieren, fassen wir hier zusammen:

A. Körperliche, verbale, strukturelle Gewalt

Gewalt ist nicht immer sichtbar, trotzdem äußert sie sich auf verschiedene Art und Weise, die negativ Betroffene körperlich, emotional und anderweitig verletzen und traumatisieren. Keine Art von Gewalt wird im Kreisverband geduldet:

- unangemessene, uneinvernehmliche Übergriffe oder Berührungen, Mikroaggressionen (körperliche Gewalt)
- Beleidigungen, Respektlosigkeit, Mikroaggressionen (verbale Gewalt)
- oder die Ungleichbehandlung marginalisierter Personen bzw. das Vorenthalten von Ressourcen, Macht, Beteiligung (strukturelle Gewalt)

- Wann übe ich Gewalt gegen anderen aus?
- Was werde ich unternehmen, um diese Gewalt nicht mehr zu reproduzieren?
- Wie reagiere ich, wenn mich andere, insbesondere negativ Betroffene, auf mein problematisches Verhalten aufmerksam machen?

Mikroaggressionen: Eine Bemerkung oder Handlung, die oft subtil, auf benevolente und/oder sarkastische Art und Weise eine voreingenommene Haltung (Stereotype, internalisierte -ismen) gegenüber einem Mitglied einer marginalisierten Gruppe zum Ausdruck bringt. Mikroaggressionen drücken sich beispielsweise in vermeintlichen »Witzen« oder übergriffigen Fragen wie »Woher kommst du wirklich?« aus, die harmlos wirken sollen, aber in Wahrheit Othering betreiben.

Othering bezeichnet den Prozess, bei dem Menschen oder Gruppen als „anders“ und damit als fremd oder nicht zugehörig dargestellt werden. Dies geschieht oft durch Abgrenzung, Stereotypisierung oder Diskriminierung und dient dazu, Machtverhältnisse aufrechtzuerhalten. Beispiele sind Aussagen wie „Du sprichst aber gut Deutsch!“ gegenüber einer Person mit Migrationshintergrund, die implizieren, dass sie nicht wirklich dazugehört.

B. Verharmlosen & Relativieren

Wir hören negativ Betroffenen zu, glauben ihnen und lernen! »War nicht so gemeint«, »sei nicht so empfindlich« oder »Für mich ist das kein Schimpfwort« sind gewaltvolle, aggressive und verletzende Verhaltensweisen, die selbst diskriminierend sind und die Diskriminierung von negativ Betroffenen herunterspielen und negieren. Diskriminierung ist ein strukturelles Problem und benötigt keine böse Absicht, um Diskriminierung zu sein. Die Deutungshoheit darüber, was diskriminierend ist, liegt immer bei den negativ Betroffenen, daher hören wir ihnen zu, glauben ihnen immer und lernen, wenn sie uns auf Diskriminierung aufmerksam machen, die wir selbst eventuell nicht erkannt haben. Insbesondere **Gaslighting**, das Nicht-Anerkennen der Diskriminierungsrealität des Gegenübers, ist gewaltvoll und nicht tolerierbar. Solches Verhalten macht außerdem die fehlende Selbstreflexion der Aggressor*innen in Bezug auf Diskriminierungen sichtbar.

Gaslighting: Eine Form von emotionaler und psychischer Manipulation, bei der die Realität und Wahrnehmung negativ Betroffener infrage gestellt bzw. komplett negiert wird. (z.B. Racial Gaslighting: »Rassismus gibt es doch gar nicht«, Sexist Gaslighting: »Den Witz hast du schon wieder falsch verstanden«.) Es dient dazu, Mitleid für sich selbst zu gewinnen oder die Schuld auf negativ Betroffene zu schieben (Täter*in-Opfer- Umkehr).

C. Schweigen & Nicht-Handeln

Respektloser und destruktiver Umgang, rassistische, sexistische und sonstige diskriminierende Strukturen und Äußerungen werden nicht unkommentiert bzw. ohne Konsequenzen belassen. Es ist wichtig, dass jede*r Einzelne sicht- und hörbar gegen Diskriminierung Stellung bezieht, sich in Bezug auf Antidiskriminierung weiterbildet und aktiv gegen Diskriminierung vorgeht; im Kreisverband, im Alltag und bei sich selbst, marginalisierten Personen zur Seite steht und, nur wenn die betroffene Person dies möchte, solche Vorfälle dokumentiert bzw. meldet.

- Wann habe ich bewusst weggeschaut, wenn marginalisierte Menschen diskriminiert wurden oder ein respektloses, abwertendes Verhalten gezeigt wurde?
- Wann habe ich bei reproduzierter Diskriminierung oder Herabsetzungen, die beispielsweise als »Witz« getarnt war, mitgelacht und/oder nichts gesagt? (insbesondere in Räumen, in denen negativ Betroffene nicht anwesend waren)

4. Wie sieht ein stetiger diskriminierungskritischer und wertschätzender Prozess aus?

Wie schaffen wir es als Die Linke, einerseits eine diskriminierungskritische Parteikultur zu etablieren und andererseits kontinuierlich an der Weiterentwicklung dieser Kultur festzuhalten? Antidiskriminierung, ein wertschätzender Umgang und der Verhaltenskodex sollen aktiver Teil des Parteiverständnisses werden, bleiben und die Parteikultur zentral abbilden.

A. Safer Spaces & Awareness-Personen

Das Einrichten eines Safer Spaces sowie die Benennung diskriminierungsgeschulter Vertrauenspersonen ist zentral, um den Kreisverband für marginalisierte Personen inklusiv und diskriminierungssensibel zu gestalten. Wie sieht der Safer Space konkret aus, wie funktioniert er? Wann muss er angepasst werden?

B. Verpflichtungen & Kriterien, intern wie extern

Es ist zentral, dass für den gesamten Kreisverband klare Verpflichtungen und Kriterien gelten, wie miteinander umgegangen und Diskriminierung entgegengewirkt wird. Dieser Verhaltenskodex dient hierfür als gemeinsam beschlossene Grundlage.

C. Stetiger Diskurs & Austausch

Darüber hinaus bedarf es einer kontinuierlichen Reflexion zum Thema Diskriminierung, die durch verschiedene Formate und Medien angeregt und durchgeführt wird. Bildung, thematische Impulse und externe Perspektiven werden auf diese Weise in den Kreisverband eingebracht und dort besprochen und angewendet.

D. Regelmäßige Weiterentwicklung

Das Thema Antidiskriminierung und die stetige Auseinandersetzung damit endet nie. Deshalb ist es notwendig, dass es auf Vorstandsebene immer wieder eingebracht wird und seitens des Teams mit Offenheit aufgenommen wird sowie andersherum ebenso funktioniert. Der Vorstand ist dazu aufgerufen, Bildungsangebote zum Thema Antidiskriminierung zu organisieren. Eine kritische Auseinandersetzung mit der eigenen Position in einem diskriminierenden System, den eigenen Vorurteilen/Voreingenommenheiten sowie der eigenen internalisierten und reproduzierten -ismen sind hierfür ebenso essentiell, wie Betroffenen zuzuhören und sie ernst zu nehmen. Wir treten füreinander ein, machen auf Diskriminierung und Herabsetzungen aufmerksam und gehen aktiv dagegen vor.

E. Kritik- und Feedbackfähigkeit

Prozesse und Formate befähigen den gesamten Kreisverband, kritikfähiger zu werden. Uns ist es wichtig, eine Atmosphäre zu schaffen, die es negativ Betroffenen ermöglicht, bedenkenlos und unbesorgt Kritik zu

äußern, wie sie es für richtig erachten. Daher dulden wir kein **Tone Policing** von Betroffenen. Wir hören ihnen zu, stellen ihre Sicht der Dinge nicht in Frage und nutzen die Kritik zur Reflexion.

Tone Policing ist eine Ablenktaktik, in der eine Person den Ton, die Wortwahl und die Emotionen des Gegenübers angreift, statt auf die Inhalte eingehen. Es ist auch eine direkte Form des Silencings (Ruhigstellens), bei dem die Gefühle negativ Betroffener unterdrückt, abgesprochen und als überflüssig dargestellt werden und somit versucht wird, ihre eigentlich Kernaussage zu denunzieren. z.B. »Wärs du netter, würde ich dir ja zuhören.«

F. Aktiver Teil der Unternehmenskultur

Antidiskriminierung ist zentraler Bestandteil der Unternehmens-identität der u-instituts und spiegelt sich auch in der Unterneh- menskultur wider. Sie ist Teil der Bewerber*innenauswahl, der Job Interviews, des Onboardings und des Arbeitsalltages. Zeitliche und monetäre Ressourcen werden zur Verfügung gestellt, um das Thema gezielt umsetzen zu können. Ziel ist es, Chancengleichheit und Vielfalt zu etablieren und für Intersektionalität und Diskrimi nierungssensibilität im Unternehmen die optimalen Bedingungen zu schaffen.

5. Formen von Diskriminierung

Ableismus

Die Diskriminierung von Menschen mit (körperlicher und/oder geistiger) Behinderung. Der Begriff kommt aus dem Englischen ›dis-abled‹=behindert, ›able-bodied‹=nicht behindert. Das schließt Neurodiversität (ADHS, Autismus, Legasthenie, Dyskalkulie, etc.) mit ein, auch wenn es sich dabei nicht zwingend um eine Behinderung handeln muss.

Antisemitismus

Alle Formen von Hass und Feindlichkeit gegenüber jüdischen Personen aufgrund ihres Glaubens. Antisemitismus ist ein soziales und religiöses Vorurteil sowie eine antimoderne Weltanschauung, die Personen jüdischem Glaubens als Ursache aller Probleme sieht.

Diskriminierung

Systematische, institutionelle, sozio-ökonomische, etc. Ausgrenzung, Unterdrückung und Marginalisierung von Personengruppen, aufgrund von vorgeprägten Wertvorstellungen, Verhaltensmustern, Vorurteilen und Denkweisen. Eine Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aus rassistischen Gründen, wegen ihrer körperlichen und geistigen Fähigkeiten oder einer psychischen oder physischen Behinderung, wegen ihres Geschlechts, ihrer Geschlechtsidentität oder ihres Geschlechtsausdrucks, wegen ihrer sexuellen Orientierung, wegen ihrer sozioökonomischer und ethnischen Herkunft und Nationalität, ihrer Religion und kultureller Hintergründe, ihres Alters, benachteiligt, abgewertet oder herabgewürdigt wird.

Fettfeindlichkeit

Diskriminierung und Unterdrückung von mehrgewichtigen Menschen.

Gaslighting

Eine Form von emotionaler und psychischer Manipulation, bei der die Realität und Wahrnehmung negativ Betroffener infrage gestellt bzw. komplett negiert wird. (z.B. Racial Gaslighting: »Rassismus gibt es doch gar nicht«, Sexist Gaslighting: »Den Witz hast du schon wieder falsch verstanden«) Es dient dazu, Mitleid für sich selbst zu gewinnen oder die Schuld auf negativ Betroffene zu schieben (Täter*in-Opfer-Umkehr).

Klassismus

Klassismus (abgeleitet von »Klasse« bzw. Englisch: class im Sinne von »soziale Klasse«), bezeichnet Vorurteile oder Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft oder der sozialen Position und richtet sich meist gegen Angehörige einer »niedrigeren« sozialen Klasse. Z.B. akademisch gebildete Personen, die jene ohne eine solche Bildung pauschal abwerten.

Mikroaggressionen

Mikroaggressionen können nach Derald Wing Sue in verschiedenen Formen auftreten:

- **Mikroangriffe (micro assaults).** Ein Mikroangriff ist ein ausdrücklicher und von der angreifenden Person gewollter, verbaler oder nonverbaler Angriff, um die *Angegriffenen* herabzusetzen oder zu verletzen, der aber unter der Schwelle offen rassistischer Äußerungen oder Gewalttaten bleibt.
- **Mikrobeleidigungen (micro insults).** Mikrobeleidigungen sind Äußerungen, die sich durch Grobheit und mangelnde Sensibilität gegenüber der Herkunft oder Identität der *Angegriffenen* auszeichnen. *Es handelt sich dabei um subtile Formen der Herabsetzung, die dem Angreifer*in nicht einmal selbst bewusst sein müssen, aber dessen Vorurteile aufdecken.* Oft ist der Kontext entscheidend. Wenn etwa eine Person nichtweißer Hautfarbe für ihre gehobene sprachliche Ausdrucksweise gelobt wird, impliziert das laut Sue unterschwellig die Botschaft, dass dies eine Ausnahme sei. Mikrobeleidigungen können auch nonverbal sein, indem etwa Nichtweiße ignoriert oder nur beiläufig zur Kenntnis genommen werden.
- **Mikroentwertungen (micro invalidations).** Als Mikroentwertungen werden Ausdrucksformen bezeichnet, die Gedanken, Gefühle oder Wahrnehmungen der dadurch Angegriffenen ignorieren, ausschließen oder herabsetzen. Laut Sue liegt eine Mikroentwertung beispielsweise dann vor, wenn eine weiße zu einer Person nichtweißer Hautfarbe sagt, für sie würde Hautfarbe (im Sinne von "Rasse"; engl. Race) keine Rolle spielen, da damit deren Identität negiert und ihre spezifischen Erfahrungen herabgespielt werden.

Rassismus

Systematische, Sozioökonomische, Soziale, Institutionelle, etc. Diskriminierung, Ausgrenzung, Kolonialisierung und Unterdrückung von Bi_PoC (Black, indigenous People_and People of Color) in Verbindung mit Macht. Deswegen können weiße Menschen keinen Rassismus erleben. Rassismus meint jede auf race, der Hautfarbe, der Abstammung, dem nationalen Ursprung oder dem Volkstum beruhende Unterscheidung, Ausschließung, Beschränkung oder Bevorzugung, die es zum Ziel oder zur Folge hat, dass ein gleichberechtigtes Anerkennen, Genießen oder Ausüben von Menschenrechten und Grundfreiheiten im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen oder jedem sonstigen Bereich des öffentlichen Lebens vereitelt oder beeinträchtigt wird.

Sexismus

Sozial geteilte, implizite Geschlechtertheorien bzw. Geschlechtssvorurteile, die von einem ungleichen sozialen Status von Frauen und Männern ausgehen und sich in Geschlechterstereotypen, Affekten und

Verhaltensweisen zeigen. Z.B. »Frauen können nicht einparken«, »Frauen sind keine geeigneten Führungskräfte«.

Silencing

Silencing: Das Unterdrücken, Absprechen und als überflüssig darstellen der Gefühle negativ Betroffener, wodurch versucht wird, ihre eigentlich Kernaussage zu denuzieren.

Tone Policing

Tone Policing ist eine Ablenktaktik, in der eine Person den Ton, die Wortwahl und die Emotionen des Gegenübers angreift, statt auf die Inhalte eingehen. »Wärs du netter, würde ich dir ja zuhören.« Durch Tone Policing werden Machtstrukturen aufrecht erhalten, indem es Victim-Blaming und Täter*in-Opfer-Umkehr betreibt.

Queerfeindlichkeit

Queerfeindlichkeit bezeichnet die Diskriminierung von queeren Menschen. Dies zeigt sich z.B. durch Ablehnung, Wut, Intoleranz, Vorurteile, Unbehagen oder körperliche bzw. psychische Gewalt gegenüber queeren Menschen. Es kann aber auch Menschen treffen, die als queer wahrgenommen werden oder die (scheinbar) von den gesellschaftlichen Regeln und Normen zu Sexualität und Geschlecht abweichen.