

# ANTI-DISKRIMINIERUNGS TRAININGS SOCIAL JUSTICE RADICAL DIVERSITY

mit Insina Lüschen und Jens Ehebrecht-Zumsande



**grundlegende  
Informationen zu  
unserem Angebot**



# ANTI-DISKRIMINIERUNGS TRAININGS **SOCIAL JUSTICE** **RADICAL DIVERSITY**

mit Insina Lüschen und Jens Eherecht-Zumsande

*„Es gibt keine Orte und keine Zeiten, die uns zwingen (dürfen),  
die tiefste Anerkennung der radikalen Verschiedenheit  
von Menschen (Diversity) und die Bejahung einer  
demokratisch-pluralen Gesellschaft aufzugeben.  
Und es gibt keine Orte und keine Zeiten, die uns zwingen (dürfen),  
das eigenständig-kritische Denken aufzugeben.  
Die Unverletzlichkeit und Würde eines jeden Menschen  
sind der Referenzrahmen.“*

Institut für Social Justice and Radical Diversity

Sie suchen ein Trainingsprogramm, das Sie dabei begleitet, Diskriminierung zu verstehen, Stereotype zu reflektieren und zu lernen, Menschen in ihren Unterschiedlichkeiten anzuerkennen?

Sie sind neugierig auf die Perspektiven Anderer?

Sie haben die Offenheit und Bereitschaft, Ihre Positionen zu hinterfragen und sogar zu verändern?

Wären Sie sogar bereit, Ihre Haltung zu verändern, im Sinne eines Eintretens für eine diskriminierungsfreiere Gesellschaft?

**Dann sind Sie bei uns genau richtig!**



# ANTI-DISKRIMINIERUNGS TRAININGS **SOCIAL JUSTICE** **RADICAL DIVERSITY** // // //

mit Insina Lüschen und Jens Eherecht-Zumsande

## Wir laden Sie ein

in einen wertschätzenden Raum, in dem wir miteinander lernen, verstehen, verlernen, dekonstruieren, pluralisieren und zu Verbündeten werden können, um eine Gesellschaft mitzugestalten, in der ALLE Menschen freier, selbstbestimmter und sicherer leben können.

Dafür setzen wir einen Trainingsrahmen, in dem wir diversitätssensibel und diskriminierungskritisch miteinander lernen und handeln können. Fragen stellen, Fehler machen, Unsicherheiten ansprechen und heiter scheitern gehört zum Lernprozess dazu.

Unsere Methoden sorgen für einen wertschätzenden, respektvollen Umgang miteinander, ohne einander zu beschämen.






## Wir bieten u.a.:

- //// Fundierte Expertise zu struktureller Diskriminierung
- //// Grundlagen zur Verwobenheit von Diskriminierungsformen und die darin liegende Wirkmächtigkeit (Systemische Intersektionalität)
- //// Sensibilisierung für Awareness- und Schutzkonzepte
- //// Gestaltung von „braver Spaces“ (mutige Lernräume, in denen wir geschützt miteinander über sensible Themen sprechen und Macht und Herrschaftskontinuitäten analysieren)
- //// Perspektivenverschiebungen
- //// Grundlagen zum Konzept des „Verbündet-Seins“
- //// Nachhaltige Haltungsänderungen
- //// Anregungen zu Handlungsoptionen und Empowerment
- //// Fragen stellen, kritische Anmerkungen, konstruktiver Diskurs – sind absolut willkommen.

# ANTI-DISKRIMINIERUNGS TRAININGS **SOCIAL JUSTICE** **RADICAL DIVERSITY**

mit Insina Lüschen und Jens Eherecht-Zumsande

## Was es bei uns nicht gibt:

-  Schnelle und einfache Lösungen
-  Wahrheiten
-  Ausspielen und Konkurrenzen von Diversitätskategorien gegeneinander
-  Selektive Empathie
-  Bedingungslose Harmonie

## Unser Angebot

Wir bieten Ihnen in unseren Workshops Grundlagen-, Verstehens- und Argumentationswissen zu den einzelnen angegebenen Themen.

Die Seminare gestalten wir interaktiv mit verschiedenen Methoden wie Inputs, Kleingruppenarbeiten, Übungen, Recherchen und Plenumsdiskussionen. Die Methode der Mahloquet als dialogische Gesprächsform und ethische Haltung wird dafür einen gemeinsamen, wertschätzenden Rahmen setzen.

Unserem Ansatz liegt das diskriminierungskritische Bildungskonzept Social Justice and Radical Diversity zugrunde. Unser Blick richtet sich auf Strukturelle Diskriminierung als individuelle, institutionelle und kulturelle Praxen von Diskriminierung, die miteinander wirken.

## Zielgruppen





Unsere Seminare richten sich an Menschen und Einrichtungen, die ihre Diversity-Kompetenzen und Perspektiven erweitern möchten, z.B. an Pädagog\*innen, Fachkräfte der sozialen Arbeit, Berater\*innen, Führungskräfte, soziale Einrichtungen, Kultureinrichtungen, Schulen, Kitas usw.



# ANTI-DISKRIMINIERUNGS TRAININGS **SOCIAL JUSTICE** **RADICAL DIVERSITY**

mit Insina Lüschen und Jens Eherecht-Zumsande

## Mögliche Formate:

-  **Kurzworkshops à 4 Stunden**  
zu den Grundlagenthemen (s.u.)
-  **Tagesworkshops à 8 Stunden**  
aufeinanderfolgend oder mit zeitlichem Abstand (z.B. SCHILF Tage  
in Schulen u.ä.)
-  **2 x Präsenz-Module à 4 Stunden + 1 Online-Termin à 2 Stunden**  
mit jeweils zeitlichem Abstand
-  **Wochenendseminar**  
(Freitag, Samstag, Sonntag - nach Absprache)

Gerne entwickeln wir mit Ihnen gemeinsam ein passendes Trainings-Angebot,  
das zu Ihren Rahmenbedingungen passt.

Für Buchungsanfragen, Detailabsprachen und Konditionen schreiben Sie uns  
gerne eine Mail:

**[kontakt@insina.de](mailto:kontakt@insina.de)**

**[info@eherecht-zumsande.de](mailto:info@eherecht-zumsande.de)**



# **Beschreibungen der Grundlagen- und Themenworkshops**



# ANTI-DISKRIMINIERUNGS TRAININGS **SOCIAL JUSTICE** **RADICAL DIVERSITY**

mit Insina Lüschen und Jens Ehebrecht-Zumsande

## **„Man darf heute auch gar nichts mehr sagen!?!“**

### **Einführung in diskriminierungssensible Sprache**

“Man darf heute auch gar nichts mehr sagen!?!“

Diesen Ausspruch hören wir immer öfter. Keine Sorge – wir sind keine Sprachpolizei. Es geht uns nicht um Verbote.

Wir möchten mit Ihnen gemeinsam ein Bewusstsein für die Wirkmächtigkeit der Sprache schaffen, um so unser persönliches Sprechen diskriminierungskritisch und diversitätssensibel für ALLE Menschen weiterzuentwickeln.

Exemplarisch werden wir dafür die Möglichkeiten der deutschen Sprache ausloten. Wie kann es gelingen gendergerechter für alle Geschlechtsidentitäten zu sprechen?

Wir beschäftigen uns auch mit den sprachlichen Diskriminierungskontinuitäten im Bereich des Rassismus, Antisemitismus, Ableismus, Klassismus, der Altersdiskriminierung und des Sexismus.

Dazu gestalten wir Übungen mit praktischen Beispielen und Best Practice-Tipps.

Vielleicht entscheiden Sie sich durch dieses neue Wissen ganz von alleine für eine Sprache, die weniger verletzt und alle Menschen inkludiert?





# ANTI-DISKRIMINIERUNGS TRAININGS **SOCIAL JUSTICE** **RADICAL DIVERSITY**

mit Insina Lüschen und Jens Ehebrecht-Zumsande

## **Warum und wie alles miteinander zusammenhängt!**

### **Einführung in die systemische Intersektionalität, Verwobenheit und Wirkmächtigkeit von Diskriminierungsmechanismen**

Was ist eigentlich Intersektionalität? Woher kommt dieser Begriff und was meint er? Warum ist es wichtig, systemische Intersektionalitäten zu verstehen? Diskriminierungsformen wirken selten allein. Meist sind sie verwoben mit anderen Diskriminierungskategorien.

Ich kann zum Beispiel eine lesbische, junge Frau sein, die im Rollstuhl sitzt. In diesem Fall könnten folgende Diskriminierungsebenen zusammenwirken: Queerfeindlichkeit, Behindertenfeindlichkeit, Frauenfeindlichkeit und Adultismus, die Diskriminierung aufgrund des Alters.

Im Workshop werden wir die Verwobenheit und Wirkmächtigkeit von Intersektionalitäten in den Blick nehmen. Wenn wir sie verstehen lernen, können wir Handlungsmöglichkeiten entwickeln, um eine diskriminierungsfreiere, sichere und gerechtere Gesellschaft für ALLE mitzugestalten.

Grundsätzlich gilt in unseren Kursen, dass Diversitätskategorien nicht gegeneinander ausgespielt werden. Häufig ist das Getroffensein von Diskriminierung von außen nicht sichtbar. Daraus ergibt sich auch eine Verantwortung füreinander. Jede Hierarchisierung von Diskriminierungserlebnissen dehumanisiert Menschen und relativiert Erfahrungen. Selektive Empathie widerspricht einem intersektionalen Zugang von Antidiskriminierungsarbeit, wie wir sie verstehen.



# ANTI-DISKRIMINIERUNGS TRAININGS **SOCIAL JUSTICE** **RADICAL DIVERSITY**

mit Insina Lüschen und Jens Ehebrecht-Zumsande

**Bei uns sollen sich alle wohlfühlen!  
Geht das überhaupt?**

## **Beratung zur Erstellung eines Awareness-/ Schutzkonzeptes**

Awareness-Konzepte (engl. Awareness = Bewusstsein, Aufgeklärtheit, Informiertsein) können bei Veranstaltungen, in Vereinsbezügen, bei NGOs oder Unternehmen und Teams zum Einsatz kommen. Sie regeln den Umgang mit Diskriminierungen, übergriffigem Verhalten und sexualisierter Gewalt. Das heißt nicht, dass Awareness-Konzepte Diskriminierungen verhindern, sondern dass sich die jeweilige Organisation der Verantwortung stellt, ein Konzept gegen Diskriminierung und Übergriffe anzubieten und umzusetzen.

Sie möchten in Ihrem Arbeitsumfeld für eine Veranstaltung oder Ihr Team ein Awareness-/Schutzkonzept einführen? Wir erarbeiten mit Ihnen, wie Sie diskriminierungskritisch und diversitätssensibel Ihr Schutzkonzept gestalten und formulieren können, und somit einen Rahmen schaffen für den Umgang mit Diskriminierung und Übergriffen.

Für viele Menschen können Awarenesskonzepte Sicherheiten anbieten, da sie zeigen, dass die Verantwortlichen eine Sensibilität für Diskriminierung haben. So fällt es Betroffenen leichter ins Gespräch zu kommen und Hilfe zu suchen. Wir können füreinander da sein und aufeinander achten. Schutzkonzepte liefern den dazugehörigen Konsens. Awareness schafft Aufklärung und Verständnis für verschiedene Lebensrealitäten, versucht Machtungleichheiten auszugleichen, Betroffene zu schützen und (Re-)Traumatisierung vorzubeugen.



# ANTI-DISKRIMINIERUNGS TRAININGS **SOCIAL JUSTICE** **RADICAL DIVERSITY**

mit Insina Lüschen und Jens Ehebrecht-Zumsande

## **Ich kann die Welt doch alleine auch nicht retten!?!**

### **Einführung in das Konzept des „Verbündet-Seins“/Allyship**

Was können wir als einzelne Person denn schon tun?

Wie sollen wir uns einbringen? Und bringt das denn alles überhaupt etwas?

Das sind nachvollziehbare und angemessene Fragen im Hinblick auf eine Welt, die an allen Ecken und Enden brennt. Aber was ist die Alternative? Augen zu und abschotten? Pessimismus und Phlegmatismus? Wir sind überzeugt, dass alles, was wir tun und was wir nicht tun, einen Unterschied macht, und es daher begründete Hoffnung und Zuversicht gibt. Wir brauchen einander und können einander Verbündete sein.

Das Konzept des Verbündet-Seins kommt aus dem Institut für Social Justice und Radical Diversity und beschreibt eine spezifische Form der Solidarität, die geübt werden kann. Privilegien können wir nicht teilen, aber die Ressourcen, die durch Privilegien entstehen, können füreinander eingesetzt werden. Zum Beispiel: Zeit, finanzielle Unterstützungen, Machtpositionen, Reichweite...

Verbündete sind Menschen, die in bestimmten Kontexten zu privilegierten sozialen Gruppen gehören und ihre soziale Macht nutzen, um sich gegen die Strukturelle Diskriminierung nicht-privilegierter Menschen zu wenden. Dabei spielt es also keine Rolle, ob ich selber getroffen bin von einer Diskriminierungsform. Ungeachtet von Sympathie, emotionaler Nähe, Angehörigkeit zu einer Gruppe etc. stehen hier die Anderen im Vordergrund. Verbündet-Sein schließt damit auch die Sichtbar- und Hörbarmachung der Pluralität von Menschen ein, die struktureller Diskriminierung und Exklusion ausgesetzt sind. (vgl. Czollek/Perko/Kaszner/Czollek)

Im Verbündet-Sein stehen die Anderen als Andere im Zentrum, und die Anliegen der Anderen sind die je eigenen Anliegen.



# ANTI-DISKRIMINIERUNGS TRAININGS **SOCIAL JUSTICE** **RADICAL DIVERSITY**

mit Insina Lüschen und Jens Ehebrecht-Zumsande

## **Warum unser Leben und Lieben immer noch politisch ist!**

**Analyse der heteronormativ und patriarchal strukturierten  
Gesellschaft und ein Nachdenken über Handlungsoptionen zur  
Überwindung struktureller Diskriminierung**

Wie erkenne ich Sexismus in meinem Alltag?

Warum spielen stereotype Geschlechterrollen immer noch eine so große Rolle? Wie kann ich sexismuskritisch leben und handeln?

Sexismus als Diskriminierungsform richtet sich gegen Menschen aufgrund ihres Geschlechts oder ihrer geschlechtlichen Identität. Das kann sich gegen alle Geschlechter richten. Es sind allerdings überwiegend FINTA\* Personen davon betroffen, also Frauen und inter, nichtbinäre, trans\*, agender Personen.

Sexistische Strukturen und Denkweisen prägen immer noch den Alltag vieler Personen und Institutionen. Damit verbunden sind u.a. stereotype Rollenbilder und die Vorstellung einer Geschlechterordnung oder -reihenfolge. Greif- und sichtbar wird Sexismus z.B. in vermeintlichen Witzen, durch abwertende Sprache, in körperlichen Übergriffen, in ungerechten Arbeitsbedingungen, durch traditionelle Normen zur Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern usw.

Sexismus bedeutet auch, dass Personen, die das traditionelle Geschlechterbild nicht erfüllen, Abwertung und Diskriminierung erfahren. Das betrifft z.B. queere Personen, die nicht der Norm der zwei Geschlechter und/oder des heterosexuellen Begehrens entsprechen.

Im Workshop schauen wir u.a. auf die theoretischen Grundlagen zu Sexismus und den damit verschränkten anderen Diskriminierungsdimensionen. Wir entwickeln miteinander Handlungsoptionen zur Überwindung von Sexismus als strukturelle Diskriminierung.



# ANTI-DISKRIMINIERUNGS TRAININGS **SOCIAL JUSTICE** **RADICAL DIVERSITY**

mit Insina Lüschen und Jens Ehebrecht-Zumsande

## Klassismus

### **Wie der soziale Status zu einer Barriere in Biografien werden kann und Partizipation und Teilhabe einschränkt**

In fast keinem anderen Land in Europa sind Vermögen so ungleich verteilt wie in Deutschland. Insgesamt besitzen die wohlhabendsten zehn Prozent der Haushalte zusammen etwa 60 Prozent des Gesamtvermögens.

Klassismus bezeichnet die Strukturelle Diskriminierung von Menschen aufgrund ihrer sozialen und ökonomischen Position, sowie ihrer Bildung und sozialen Herkunft (z. B. Arbeiter\*innenklasse, arme Menschen, Intellektuelle).

Beispiele für Klassismus sind u.a. die Ausgrenzung wohnungsloser Menschen, die Bedeutung der sozialen Herkunft für den Bildungserfolg, die Abwertung erwerbsloser Menschen usw.

Klassismus durchzieht alle Lebensbereiche. Er begrenzt den Zugang zu Wohnraum, Bildungsabschlüssen, Gesundheitsversorgung, Macht, Teilhabe, Anerkennung und Geld. Klassismus trägt dazu bei, die gesellschaftlichen strukturellen Ungerechtigkeiten zu verdecken, anstatt die Rahmenbedingungen für alle besser zu machen.

Im Workshop nehmen wir eine intersektionale Perspektive ein. Wir werden gemeinsam analysieren, wie der soziale Status zur Barriere in Biografien wird und Teilhabe und Selbstwirksamkeit in der Gesellschaft erschwert.

Ziel des Workshops ist die gemeinsame Reflexion von Diskriminierung und Privilegierung auf Grund klassistischer Dynamiken, sowie die Entwicklung von Ideen für eine klassismuskritische Praxis. Wir lernen gemeinsam, wie wir im Alltag durch die Berücksichtigung verschiedener Lebensrealitäten inklusiver arbeiten können und Diskriminierungen wahrnehmen und verhindern.



# ANTI-DISKRIMINIERUNGS TRAININGS **SOCIAL JUSTICE** **RADICAL DIVERSITY**

mit Insina Lüschen und Jens Ehebrecht-Zumsande

## **Ableismus**

### **Behindertenfeindlichkeit**

#### **Wie Konstruktionen von „Normalität“ Menschen be-hindern**

Wer und was ist gesund? Wer hat eine Behinderung? Warum sind im öffentlichen Raum und in vielen anderen Lebensbereichen so viele Barrieren zu überwinden? Wie entsteht eine inklusive Gesellschaft?

Die strukturelle Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen, chronischen und/oder psychischen Erkrankungen wird als Ableismus bezeichnet. Der Begriff „Ableismus“ setzt sich zusammen aus dem englischen Wort „able“ (auf Deutsch: „fähig zu“) und der Endung -ismus. Menschen sind aber nicht per se behindert, sondern sie werden es, z.B. durch strukturelle Gegebenheiten, äußere Barrieren oder voreingenommene Denk- und Sprachmuster ihrer Mitmenschen.

Diese Vorurteile und Dynamiken führen zu Ausschlüssen und verhindern die gesellschaftliche Teilhabe vieler Menschen. Das gilt unabhängig davon, ob die Behinderung sichtbar ist oder nicht. Unsere Gesellschaft ist vielfach geprägt von Werten in Bezug auf Gesundheit, Produktivität, Leistung und Schönheit. Tief verankert haben wir viele Glaubenssätze verinnerlicht, die die Konstruktion des „Normalen“ etabliert und verstetigt haben. Ableismus ist darum stark von dem Denken geprägt, dass Personen und ihr Leben weniger wert seien aufgrund fehlender Leistungsfähigkeit. Er zeigt sich auch in dem Denken, dass Personen unter ihrer Behinderung/ Krankheit leiden würden.

Die Ungleichbehandlung eines Menschen aufgrund seiner Behinderung kann sich daher sowohl durch die Abwertung der Person, wie auch durch Formen der Aufwertung äußern. Dies z.B. wenn ein Mensch mit einer Behinderung die Rückmeldung bekommt, dass er trotz seiner Behinderung fähig zu etwas Bestimmtem sei. In beiden Fällen ist das eine Diskriminierung von Menschen mit Behinderung.

Im Workshop setzen wir uns mit der strukturellen Diskriminierung behinderter Menschen auseinander. Wir entwickeln Handlungsoptionen zur Überwindung dieser Barrieren. Wir lernen, wie wir im Alltag durch die Berücksichtigung verschiedener Lebensrealitäten inklusiver arbeiten können und Diskriminierungen wahrnehmen und verhindern.



# ANTI-DISKRIMINIERUNGS TRAININGS **SOCIAL JUSTICE** **RADICAL DIVERSITY**

mit Insina Lüschen und Jens Ehebrecht-Zumsande

## **Queer/ Gender/ Sexismus**

### **Wie die Vorstellungen von Geschlecht, Rollenbildern und sexuellen Orientierungen Ungleichbehandlung aufrecht erhalten**

Welche Normen und Vorstellungen von sexueller und geschlechtlicher Identität prägen unsere Gesellschaft?

Wieso erfahren so viele queere Personen psychische und/oder physische Gewalt?

Wie können wir die Schönheit der Unterschiedlichkeit feiern und gestalten?

Queerfeindlichkeit als Diskriminierungsform richtet sich gegen Menschen aufgrund ihres Geschlechts bzw. ihrer geschlechtlichen Identität und/oder ihrer sexuellen Orientierung. Heteronormative Strukturen und Denkweisen prägen immer noch den Alltag vieler Menschen und Institutionen.

Damit verbunden sind u.a. stereotype Rollenbilder und die Vorstellung einer Geschlechterordnung oder -reihenfolge. Greif- und sichtbar wird Queerfeindlichkeit z.B. in vermeintlichen Witzen, durch abwertende Sprache, in körperlichen Übergriffen, in ungerechten Arbeitsbedingungen, durch traditionelle Normen zur Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern usw.

Das bedeutet auch, dass Personen, die das traditionelle Geschlechterbild nicht erfüllen, Abwertung und Diskriminierung erfahren. Das betrifft z.B. queere Personen, die nicht der Norm der zwei Geschlechter und/oder des heterosexuellen Begehrens entsprechen.

Im Workshop schauen wir u.a. auf die theoretischen Grundlagen zu Queerfeindlichkeit und Sexismus und den damit verschränkten anderen Diskriminierungsdimensionen. Wir entwickeln miteinander Handlungsoptionen zur Überwindung von Queerfeindlichkeit als struktureller Diskriminierung und suchen nach Möglichkeiten des Verbündet-Seins.



# ANTI-DISKRIMINIERUNGS TRAININGS **SOCIAL JUSTICE** **RADICAL DIVERSITY**

mit Insina Lüschen und Jens Ehebrecht-Zumsande

## **Altersdiskriminierung Adultismus/ Ageismus**

### **Wie Menschen auf Grund ihres Geburtsjahres strukturell diskriminiert werden**

„Was Hänschen nicht lernt...“ - kann Hans schließlich immer noch lernen!  
Sag nicht „Das verstehst du noch nicht, dafür bist du noch zu klein...“, wenn du eigentlich nur keine Lust hast, es mir zu erklären!

Zwei einfache Beispiele, die deutlich machen können, wie wir Menschen auf Grund Ihres Geburtsjahres bzw. Alters ungleich und ungerecht behandeln. Bei der Auseinandersetzung mit Altersdiskriminierung nehmen wir „Ageismus“ wie auch „Adultismus“ in den Blick:

Ageismus bezeichnet die Strukturelle Diskriminierung von alten bzw. älteren Menschen auf Grund ihres Geburtsjahres und ihnen zugeschriebener Altersbilder. Adultismus bezeichnet die strukturelle Diskriminierung, der Kinder und Jugendliche mit Bezug auf ihr Alter ausgesetzt sind.

Benachteiligung aufgrund des Alters ist eine der häufigsten Diskriminierungsformen in Bildungseinrichtungen, in der Arbeitswelt und im Alltag von Kindern, Jugendlichen und älteren Menschen. Der Workshop nimmt die Diskriminierungsformen auf individueller, institutioneller und kultureller Ebene und in den Verschränkungen zu anderen Diskriminierungen in den Blick. Gemeinsam werden wir Handlungsoptionen entwickeln, wie wir konkret dazu beitragen können, weniger zu diskriminieren.





# ANTI-DISKRIMINIERUNGS TRAININGS **SOCIAL JUSTICE** **RADICAL DIVERSITY**

mit Insina Lüschen und Jens Ehebrecht-Zumsande

## Rassismus - kritisches Weißsein

### Wie uns Rassismus beigebracht wurde und wie wir ihn wieder verlernen

„Das ist total rassistisch!“ und „Aber ich bin doch kein\*e Rassist\*in...!“

Dass es Rassismus gibt, stellen viele heute nicht mehr infrage – aber was hat das mit uns persönlich zu tun? An dieser Stelle wird es unbequem, oft emotional und anstrengend. Keine Sorge, wir gehen das gemeinsam an!

In unserem Workshop werden wir erarbeiten, was rassistische, strukturelle Diskriminierung ausmacht und wie sie auf institutioneller, kultureller und individueller Ebene wirkmächtig ist.

Wir werden gemeinsam erarbeiten, warum es nicht ausreicht, kein\*e Rassist\*in zu sein, sondern wie es uns gelingen kann, antirassistisch zu denken und zu handeln. Wir schauen auf Privilegien, Statistiken, unterschiedliche Dimensionen und Kategorien von Rassismus, auf unsere Sprache, was wir wie sagen können, ohne zu verletzen und Rassismus zu reproduzieren, und auf unser Umfeld. Wir lernen, wie wir Rassismus wieder verlernen können.

Um Rassismus in der Gesellschaft zu dekonstruieren, brauchen wir uns alle - egal, ob wir von rassistischer Diskriminierung selbst getroffen sind oder nicht.

Es braucht ein aktives Vorgehen und Engagement, damit unsere Gesellschaft sich wandeln und sicher für ALLE werden kann.



# ANTI-DISKRIMINIERUNGS TRAININGS **SOCIAL JUSTICE** **RADICAL DIVERSITY**

mit Insina Lüschen und Jens Ehebrecht-Zumsande

## **Antisemitismus**

**Wie antisemitische Stereotype unser  
Denken und Handeln prägen,  
und wie wir sie aufdecken können, um sie zu verlernen**

Zwischen: „Antisemitismus gibt es bei uns doch nicht mehr – wir haben doch so gut aufgearbeitet“ und „Antisemitismus? Das ist mir zu kompliziert und heikel.“ Das Phänomen Antisemitismus ist komplex. Die antisemitisch motivierten Gewalttaten steigen drastisch, Verschwörungsmysmen schwirren mit antisemitischen Narrativen und Ideologien durch die Sozialen Medien, und es wimmelt von stereotypisierenden Darstellungen von Jüd:innen.

Der Nahostkonflikt überfordert viele von uns und ist in seinen Kontinuitäten und Auswirkungen (auch auf die deutsche Politik) unübersichtlich und verunsichernd. Um Antisemitismus in all seinen Formen zu verstehen, brauchen wir die Kompetenz, die historischen und gegenwärtigen Erscheinungsformen des Antisemitismus wahrzunehmen und die Verwobenheit mit anderen Ideologien zu erkennen. Wenn wir diese Kontinuitäten verstehen und wahrnehmen, dass jüdisches Leben eine vielfältige Gegenwart in Deutschland hat, erst dann können wir sehen, dass jüdisches Leben akut bedroht ist. Wir brauchen ein Bewusstsein für die Wirkungsweisen von strukturellem Antisemitismus. Erst über diese Analyse können wir Handlungsoptionen entwickeln, antisemitismuskritisch zu reden, zu arbeiten, zu handeln und zu Verbündeten zu werden. Unsere besondere Verantwortung in Deutschland, dem Land der Shoah, und die aktuellen politischen Entwicklungen, die zu einer Mehrheit einer rechtsextremistischen Partei in Landtagswahlen geführt haben, ergeben eine Dringlichkeit ins Handeln zu kommen und antisemitismuskritisch zu arbeiten



**Insina Lüschen**

[www.insina.de](http://www.insina.de)

[kontakt@insina.de](mailto:kontakt@insina.de)



**Jens Ehebrecht-Zumsande**

[www.ehebrecht-zumsande.de](http://www.ehebrecht-zumsande.de)

[info@ehebrecht-zumsande](mailto:info@ehebrecht-zumsande.de)





**ANTI-DISKRIMINIERUNGS  
TRAININGS SOCIAL JUSTICE  
RADICAL DIVERSITY** 

mit Insina Lüschen und Jens Ehebrecht-Zumsande