

ZWEITZEUGEN e.V.

Antidiskriminierungsmaßnahmen & Anti-Bias Konzept

1. Einleitung	1
2. Definitionen	2
2.1. Definition von Diskriminierung	2
2.2. Definition von Antidiskriminierung	2
2.3. Definition von Anti-Bias	3
3. Ziele und Grundsätze	3
4. Struktur des ZWEITZEUGEN e.V.	4
4.1. Der Träger	4
4.2. Die Struktur	5
5. Antidiskriminierungsmaßnahmen	5
5.1 Sensibilisierung durch Schulungen und Literatur	5
5.2 Beschwerdemechanismus und Unterstützung	6
5.3 Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit	6
5.4 Förderung der Vielfalt	6
5.5 Antidiskriminierung auf Veranstaltungen	6
5.6. Antidiskriminierung in der Bildungsarbeit	7
6. Vorschlag von zur Beratung herangezogenen Personen	7
7. Monitoring und Evaluation	8
8. Fazit	9
Literatur & Quellen	9

1. Einleitung

Die Folgen von Diskriminierung können schwerwiegend sein und zu sozialer Ungerechtigkeit, psychischem und physischem Leid, sozialer Ausgrenzung und Ungleichheit führen. Ferner kann Diskriminierung Radikalisierungstendenzen in Gesellschaften verstärken. Aus diesem Grund ist die Bekämpfung von Diskriminierung und die Förderung von Gleichberechtigung und Gerechtigkeit ein zentrales Anliegen in vielen Gesellschaften weltweit.¹

¹ Vgl. Zick, A. (2017).

Mit diesem Antidiskriminierungskonzept möchte ZWEITZEUGEN e.V. sicherstellen, dass der Verein ein inklusives und diskriminierungssensibles Umfeld für seine Mitarbeitenden, Ehrenamtlichen, Mitglieder und Partner*innen (im Folgenden *“Mitwirkende”*) schafft. ZWEITZEUGEN e.V. ermutigt und befähigt (junge) Menschen, durch das Weitergeben der Geschichten von Überlebenden des Holocaust selbst zu zweiten Zeug*innen, zu Zweitzeug*innen zu werden, und sich gegen Antisemitismus und andere Diskriminierungsformen im Heute einzusetzen. Mit diesem Konzept möchten wir sicherstellen, dass wir auch intern frei von Diskriminierung und Ausgrenzung jeder Art zusammenarbeiten.

2. Definitionen

Im Folgenden erläutern wir von uns aus verschiedenen Quellen zusammengetragene Definitionen, die die Hauptbegriffe, mit denen im weiteren Verlauf gearbeitet wird, erklären.

2.1. Definition von Diskriminierung

Diskriminierung ist jede benachteiligende Ungleichbehandlung von Personen oder Gruppen aufgrund bestimmter Merkmale oder Eigenschaften wie Geschlecht, ethnische Herkunft, Religion, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität, Behinderung, soziale Klasse oder andere persönliche Eigenschaften.²

Diskriminierung kann in verschiedenen Formen auftreten, einschließlich als direkte Diskriminierung, bei der jemand aufgrund eines bestimmten Merkmals unmittelbar benachteiligt wird, sowie als indirekte Diskriminierung, bei der scheinbar neutrale Regeln oder Praktiken tatsächlich bestimmte Gruppen benachteiligen. Sie kann in verschiedenen Bereichen des Lebens auftreten, wie im Arbeitsplatz, in Bildungseinrichtungen, im Wohnungsmarkt, in der Gesundheitsversorgung und im sozialen Leben.³

2.2. Definition von Antidiskriminierung

Antidiskriminierung bezieht sich auf aktive Maßnahmen und Praktiken, die darauf abzielen, Diskriminierung in all ihren Formen zu erkennen, zu verhindern und zu beseitigen. Antidiskriminierung strebt die Schaffung eines diskriminierungssensiblen Umfelds an, das auf die Bedürfnisse und Erfahrungen aller Rücksicht nimmt. Auf organisationaler Ebene wird die verbindliche und überprüfbare Verankerung von Antidiskriminierungskonzepten eingefordert, etwa durch Trainings- und Qualifizierungsmaßnahmen für Mitarbeiter*innen, die Einrichtung von Beschwerdestellen, anonymisierte Verfahren der Bewerber*innenauswahl, Formen des

² Vgl. Scherr (2016).

³ Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2024).

Monitoring von Gleichstellungsmaßnahmen sowie die Implementierung von Diversity-Konzepten.⁴

2.3. Definition von Anti-Bias

›Bias‹ bedeutet übersetzt ›Voreingenommenheit‹ oder auch ›Einseitigkeit‹.

Anti-Bias versteht sich als intersektionaler Ansatz, der die verschiedenen Formen von Diskriminierung als Ausdruck gesellschaftlich ungleicher Positionen und Machtverhältnisse und ihre vielschichtigen gegenseitigen Verstrickungen in den Blick nimmt.

Der Anti-Bias-Ansatz zielt darauf ab, gesellschaftliche Schief lagen sichtbar zu machen und Diskriminierungen sowohl auf der zwischenmenschlichen, institutionellen als auch gesellschaftlich-kulturellen Ebene abzubauen.

Dazu ist die Auseinandersetzung mit den Themen Vorurteile, Privilegien, Empowerment und Macht zentral.

Anti-Bias ist ein *diskriminierungs- und machtkritisches Praxiskonzept*. Es geht darum, vorurteilsbewusst mit Diversität und Unterschiedlichkeit auf der Grundlage von Gemeinsamkeiten umzugehen und aktiv an gesellschaftlicher Veränderung zu arbeiten.⁵

3. Ziele und Grundsätze

Unsere Ziele sind:

- Die Schaffung eines sicheren und diskriminierungssensiblen Raums für Mitwirkende: Wir möchten einen Raum schaffen, in dem sich Mitwirkende frei ausdrücken können, wissend, dass ihre Identität und Erfahrungen sensibel und verständnisvoll berücksichtigt werden.
- Die Sensibilisierung der Mitwirkenden für verschiedene Formen der Diskriminierung: Durch Schulungen und Aufklärung möchten wir das Bewusstsein unserer Mitwirkenden für die Vielfalt der Diskriminierungserfahrungen schärfen und Empathie fördern.
- Die Förderung von Vielfalt und Inklusion: Wir setzen uns dafür ein, dass Mitwirkende aller Identitäten und Hintergründe in unserem Verein willkommen sind und sich repräsentiert fühlen.
- Die Bewusstmachung für ungleiche Machtverhältnisse und Privilegien: Durch Schulungsangebote und Seminarbeiträge sollen Machtgefälle und Privilegien (insb. bezogen auf *White Privilege*) aufgedeckt und bewusst gemacht werden.

⁴ Vgl. Scherr (2016).

⁵ Vgl. anti-bias-netz (2021).

- Die Förderung der Sprachsensibilität: Durch Schulungsangebote wollen wir ein Bewusstsein für die Macht der Sprache schaffen und einen sensiblen Umgang mit Sprache erlernen. Hierzu gehören auch Schulungen zum Thema Leichte Sprache und weiteren inklusiven Instrumenten.

Unsere Grundsätze sind:

- Respekt für die Würde und Individualität jeder*s Mitwirkenden: Jede*r Mitwirkende*r verdient Respekt und Anerkennung für ihre*seine einzigartige Identität.
- Nulltoleranz für Diskriminierung jeglicher Art: Wir dulden keine Form von Diskriminierung innerhalb unseres Vereins und reagieren entschieden auf Diskriminierungsfälle.
- Aktive Beteiligung aller Mitwirkenden: Alle Mitwirkenden tragen Verantwortung für die Schaffung eines diskriminierungssensiblen Umfelds.
- Transparenz und Offenheit in der Kommunikation: Wir sind transparent über unsere Antidiskriminierungsbemühungen und Anti-Bias-Konzepte und fördern eine offene Kommunikation über dieses Thema innerhalb von ZWEITZEUGEN e.V..

4. Struktur des ZWEITZEUGEN e.V.

4.1. Der Träger

ZWEITZEUGEN e. V. hat bislang mehr als 30.000 Kinder und Jugendliche ermutigt und befähigt zu zweiten Zeug*innen der Überlebenden – zu Zweitzeug*innen – zu werden und sich aktiv gegen Antisemitismus und weitere Diskriminierungsformen im Heute einzusetzen. Damit möchten wir die persönliche Erinnerung von Zeitzeug*innen wach halten und mit ihren wichtigen Lehren für eine demokratische Gesellschaft wirken.

Unser niedrigschwelliges, wirksames und mehrfach ausgezeichnetes Bildungsprogramm bietet eine Antwort auf die Frage, wie Erinnerung in Zukunft auch ohne Zeitzeug*innen gelingen kann und stellt Bezüge ins Hier und Jetzt her. Der Zeitzeuge Elie Wiesel sagte: »Jeder, der heute einem Zeugen zuhört, wird selbst ein Zeuge werden.« Davon geleitet, haben wir, der Verein ZWEITZEUGEN e. V., 37 Überlebende des Holocausts interviewt, ihre (Über)Lebensgeschichten dokumentiert und geben diese auf vielfältigen Wegen insbesondere an Kinder und Jugendliche weiter. Denn das Weitertragen der persönlichen (Über)Lebensgeschichten von Holocaust-Zeitzeug*innen kann unsere Gesellschaft verändern: Sie helfen (jungen) Menschen, Geschichte zu begreifen und aus ihr zu lernen.

In analogen wie digitalen Bildungsprojekten, Veranstaltungen, Ausstellungen, Zeit- und Zweitzeug*innen- Gesprächen ermöglichen wir Kindern und Jugendlichen ab dem zehnten Lebensjahr einen persönlichen Zugang zum abstrakten Thema Holocaust. Zudem bieten wir Workshops und Fortbildungen für Lehrkräfte, Pädagog*innen, Sozialarbeiter*innen und weitere Interessierte an.

4.2. Die Struktur

Die Organe des Vereins sind die Mitgliederversammlung, der Beirat und der Vorstand. Der Verein wird operativ von zwei hauptamtlichen Geschäftsführerinnen geleitet, die jeweils für die inhaltlichen und organisatorisch-kaufmännischen Themen verantwortlich sind.

Die Bildungsarbeit und alle inhaltlichen Themen sind in einem Kernbereich zusammengefasst. Neben dem inhaltlichen Strang werden alle Verwaltungsthemen und -aufgaben ebenfalls zusammengefasst und fungieren als Service-Einheiten für die inhaltliche Arbeit. Auf der mittleren Managementebene sind drei Bereichsleitungen für einzelne Zielgruppen und Bereiche verantwortlich und gestalten die Angebote und Projekte für Kinder und Jugendliche im schulischen und außerschulischen Bildungskontext sowie diejenigen für Multiplikator*innen und Erwachsene. Einzelne Teams und Themen werden durch haupt- und ehrenamtliche Teamleitungen betreut.

Die Mitarbeitenden des Vereins sind haupt- und ehrenamtliche Kräfte, die in den Teams und Projekten mitarbeiten und wirken.

Für einzelne Aufgaben und Projekte werden Honorarkräfte hinzugezogen.

5. Antidiskriminierungsmaßnahmen

5.1 Sensibilisierung durch Schulungen und Literatur

Der Verein hat sich zum Ziel gesetzt, folgende Maßnahmen umzusetzen:

Schulungen für alle Hauptamtlichen, Vorstandsmitglieder und Ehrenamtlichen über Diskriminierung und ihre Auswirkungen: Diese Schulungen helfen, Diskriminierung zu erkennen und angemessen darauf zu reagieren.

Workshops zur Förderung von Empathie und Verständnis für unterschiedliche Identitäten und Lebenserfahrungen: Wir möchten Empathie und Verständnis für die vielfältigen Erfahrungen fördern und dafür sorgen, dass Schulungen sensibel auf die verschiedenen Hintergründe eingehen.

Schulungen und Literatur zur Bewusstmachung und Erkennen eigener (weißer) Privilegien und Rassismen: Wir möchten alle Mitwirkenden dazu ermutigen und anhalten, sich mit eigenen Privilegien und Rassismen auseinanderzusetzen und sich diese bewusst zu machen. Hierzu werden Seminare angeboten und Literatur zur Verfügung gestellt.

Schulungen und Seminare zu Sprache: Wir wollen uns damit beschäftigen, welche Sprachgebräuche diskriminierend sein können und uns auf eine gemeinsame und diskriminierungsfreie Sprache einigen, die wir im Verein nutzen. Hierbei finden auch Schulungen zu Leichter Sprache statt, die die Chance eröffnet, weitere Personengruppen in

unsere Arbeit zu inkludieren und mit unserer Arbeit zu erreichen. Hierzu gibt es darüber hinaus eigene Leitfäden und Kontakte zu Übersetzer*innen.

5.2 Beschwerdemechanismus und Unterstützung

- *Ein definierter Beschwerdemechanismus für Diskriminierungsfälle:* Wir stellen sicher, dass Betroffene Diskriminierung angst- und saktionsfrei melden können und reagieren ernsthaft, entschieden und respektvoll auf alle Beschwerden. Hierbei stehen die Bedürfnisse der Person im Mittelpunkt, die Diskriminierung erfahren hat.
- *Vertrauliche Berichtswege:* Wir gewährleisten, dass die Privatsphäre der Betroffenen geschützt wird und alle Berichte vertraulich behandelt werden.

5.3 Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

- *Klare Kommunikation unserer Werte und Grundsätze in der Öffentlichkeit:* Wir zeigen öffentlich unser Engagement für ein inklusives und diskriminierungsfreies Umfeld.
- *Aktive Zusammenarbeit mit anderen Organisationen und Institutionen, die sich für Antidiskriminierung engagieren:* Wir arbeiten kooperativ mit anderen Akteur*innen zusammen, um unsere Wirkung zu verstärken und sicherzustellen, dass unsere Aktivitäten und Konzepte einer kontinuierlichen Qualitätssicherung unterliegen und offen für Dialoge und Evaluation bleiben.

5.4 Förderung der Vielfalt

- *Rekrutierung und Einbindung von Mitwirkenden unterschiedlicher Identitäten:* Wir streben aktiv nach einer breiten Repräsentation in unserem Verein und gehen auf die Bedürfnisse und Anliegen aller ein. Hierbei ist es uns besonders wichtig, dass alle Ausschreibungen zur Mitwirkung dies widerspiegeln und deutlich machen.
- *Anerkennung und Feier der Vielfalt innerhalb des Vereins:* Wir schätzen die Unterschiede und Gemeinsamkeiten unserer Mitglieder, Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen.
- *Förderung von Diversität im Hauptamt:* Wir bemühen uns um Vielfalt und berücksichtigen dabei die verschiedenen Hintergründe auch in unseren Bewerbungsverfahren.

5.5 Antidiskriminierung auf Veranstaltungen

- *Die Gestaltung von Veranstaltungen unter Berücksichtigung der Bedürfnisse und Anliegen aller Teilnehmenden:* Wir achten aufmerksam darauf, dass Veranstaltungen inklusiv gestaltet werden und wir auf die Bedürfnisse der Teilnehmenden eingehen.

- *Die Einrichtung von Räumen auf Veranstaltungen, in denen sich Teilnehmende sicherer fühlen können:* Wir schaffen Räume, die sicher gestaltet sind und in denen sich Teilnehmende frei und ohne Angst ausdrücken können.
- *Die Schulung der hauptamtlichen und ehrenamtlichen Veranstaltungsleitenden auf Antidiskriminierung und Sensibilisierung:* Unsere Veranstaltungen werden von geschultem Personal betreut, das auf die Bedürfnisse der Teilnehmenden achtet.

5.6. Antidiskriminierung in der Bildungsarbeit

- *Die Schulung von Bildungsreferent*innen in Antidiskriminierung und sensibler Kommunikation:* Unsere Bildungsreferent*innen sind darauf vorbereitet, einfühlsam in schwierigen Situationen zu helfen und auf Diskriminierungsfälle sensibel zu reagieren.
- *Die Förderung von Empowerment und Solidarität unter den Teilnehmenden:* Wir ermutigen dazu, sich gegenseitig zu unterstützen und zu stärken, und fördern dabei ein sensibles, ermutigendes Verständnis für die Herausforderungen, denen sie möglicherweise gegenüberstehen.
- *Schutzräume schaffen:* Wir bieten (jungen) Menschen geschützte Räume (sog. ›safer spaces‹), um sich miteinander und untereinander über Antisemitismus und andere Diskriminierungsformen auszutauschen und zu vernetzen.

6. Vorschlag von zur Beratung herangezogenen Personen

Person, von der die Diskriminierung ausgeht	Vorschlag von zur Beratung herangezogenen Personen
Vorstandsmitglied	- Die Geschäftsführung - der restliche Vorstand - Alle hauptamtlichen Angestellten
Geschäftsführung	- Der Beirat - die restliche Geschäftsführung - Alle Vorstandsmitglieder
Hauptamtliche Mitarbeitende	- Alle Vorstandsmitglieder - Die Geschäftsführung - Bereichsleitungen - Personalabteilung
Ehrenamtliche Mitarbeitende	- Alle hauptamtlichen Angestellten - Die Geschäftsführung - Alle Vorstandsmitglieder

	- Ehren- oder hauptamtliche Teamleitungen
Besucher*innen Mitglieder Teilnehmende	- (ehrenamtliche) Teamleitung, Bereichsleitungen - Alle hauptamtlichen Angestellten - Bildungsreferent*innen

Ist externe Beratung gewünscht kann sich unter anderem an folgende Stellen gewandt werden:

(offene und niemals vollständige Liste)

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes → www.antidiskriminierungsstelle.de
- Der Antidiskriminierungsverband Deutschland → www.antidiskriminierung.org
- Kompetenzzentrum für antisemitismuskritische Bildung und Forschung → www.zwst-kompetenzzentrum.de
- Anti-Bias-Netz → www.anti-bias-netz.org
- RIAS → www.report-antisemitism.de
- Übersicht Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit des Paritätischen Wohlfahrtsverbands NRW → <https://www.der-paritaetische.de/themen/bereichsuebergreifende-themen/vielfalt-ohne-alternative/beratung-qualifizierung/>

7. Monitoring und Evaluation

Wir werden regelmäßig die Wirksamkeit unserer Antidiskriminierungsmaßnahmen evaluieren, indem wir anonymisiert Daten zu Diskriminierungsfällen und deren Bearbeitung sammeln. Diese Informationen werden dazu verwendet, unsere Strategien und Schulungsprogramme kontinuierlich zu verbessern, um noch angemessener auf die Bedürfnisse unserer Hauptamtlichen, Ehrenamtlichen, Mitglieder und Teilnehmenden einzugehen. Die Evaluation wird den Mitwirkenden von ZWEITZEUGEN e.V. zur Verfügung gestellt.

8. Fazit

ZWEITZEUGEN e.V. ist entschlossen, eine inklusive und diskriminierungssensible Umgebung für alle zu schaffen. Dieses Antidiskriminierungskonzept bildet die Grundlage für unsere Bemühungen, Diskriminierung zu erkennen, zu verhindern und zu beseitigen, das Bewusstsein zu schärfen und Vielfalt und Inklusion verantwortungsbewusst zu fördern. Wir sind überzeugt, dass nur durch kollektives Handeln und Engagement eine gerechtere und gleichberechtigte Welt für Kinder, Jugendliche und alle Menschen geschaffen werden kann.

Literatur & Quellen

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2024). Diskriminierungsformen, abrufbar unter: <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/was-ist-diskriminierung/diskriminierungsformen/diskriminierungsformen-node.html>.

Scherr, A. (2016). *Diskriminierung/Antidiskriminierung – Begriffe und Grundlagen*. Bundeszentrale für politische Bildung, abrufbar unter: <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/221573/diskriminierung-antidiskriminierung-begriffe-und-grundlagen/>.

Zick, A. (2017). *Sozialpsychologische Diskriminierungsforschung (S.60-77)* in: Scherr, A., El-Mafaalani, A., Yüksel, G. (Hrsg.) (2017) *Handbuch Diskriminierung*. Wiesbaden: Springer VS.

anti-bias-netz (2021). *Einleitung* in: anti-bias-netz (Hrsg.) (2021) *Vorurteilsbewusste Veränderungen mit dem Anti-Bias-Ansatz*. Freiburg im Breisgau: Lambertus.