



LUDWIG-
MAXIMILIANS-
UNIVERSITÄT
MÜNCHEN



Landeshauptstadt
München
Fachstelle für Demokratie

München-Monitor Executive Summary

A yellow silhouette of the Munich skyline, including the spire of the Glockengießerhaus, the dome of St. Peter's Church, and the spire of St. Paul's Church, set against a white background.

**Facetten von
Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit,
Demokratiezufriedenheit und
Diskriminierungserfahrungen in München**

Werner Fröhlich, Christian Ganser

Impressum

Inhaltlich verantwortlich:

Werner Fröhlich, Christian Ganser
Institut für Soziologie der LMU
Konradstr. 6, 80801 München

Redaktion:

Fachstelle für Demokratie der Landeshauptstadt München
Marienplatz 8, 80331 München
fgr@muenchen.de



Landeshauptstadt
München
Fachstelle für Demokratie

Gestaltung:
Umwerk, München

08. November 2023



LUDWIG-
MAXIMILIANS-
UNIVERSITÄT
MÜNCHEN

Werner Fröhlich, Christian Ganser

München-Monitor Executive Summary

**Facetten von Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit,
Demokratiezufriedenheit und Diskriminierungserfahrungen in München**

Inhaltsverzeichnis

1	Einführung	2
2	Das Konzept des München-Monitors	3
2.1	Fragestellung	3
2.2	Methode und befragte Personen	3
2.2.1	Die standardisierte Befragung	4
2.2.2	Die Gruppendiskussionen	5
3	Die wichtigsten Ergebnisse	6
3.1	Ausmaß von Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit	6
3.2	Ablehnende Einstellungen gegenüber bestimmten Gruppen gehen miteinander einher	7
3.3	Wie verbreitet ist starke GMF?	7
3.4	GMF ist kein Problem einer spezifischen, klar abgrenzbaren Gruppe	8
3.5	Wie zufrieden sind die Münchner:innen mit der Demokratie?	8
3.6	Dimensionen der Demokratiezufriedenheit hängen miteinander und mit GMF zusammen	9
3.7	Wie verbreitet ist Diskriminierung?	9
4	Handlungsempfehlungen	11
4.1	Allgemeine Maßnahmen in der politischen Bildung und im Bildungssystem	11
4.2	Allgemeine Maßnahmen außerhalb des Bildungsbereichs	13
4.3	Maßnahmen gegen Abwertung aufgrund sozialer Problemlagen	15
4.4	Maßnahmen gegen institutionelle Diskriminierung	15
4.5	Sichtbarkeit: Maßnahmen im Medienbereich	17

Einführung

Im Auftrag der Fachstelle für Demokratie der Landeshauptstadt München wurde am Institut für Soziologie der LMU München der „München-Monitor 2022“ zu Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit, Diskriminierungserfahrungen und Demokratiezufriedenheit durchgeführt. Das vorliegende Executive Summary fasst die Konzeption der Studie sowie die wichtigsten Ergebnisse zusammen und liefert für einzelne Bereiche konkrete Handlungsempfehlungen. Im folgenden Abschnitt werden zunächst die Fragestellung sowie die methodische Konzeption des München-Monitors erläutert. Zudem geben wir einen Überblick darüber, wer sich an den Befragungen beteiligt hat. Daran anschließend werden die wichtigsten Ergebnisse fokussiert. Auf diesen Ergebnissen aufbauend werden – wo möglich – Handlungsempfehlungen aufgeführt, die dazu beitragen sollen und können, die aus den Ergebnissen folgenden „Problemlagen“ zu verbessern oder bestimmte Sachverhalte zu bearbeiten.

Ziel dieses Executive Summary ist es, einen knappen Überblick zu geben. Zwangsläufig muss dabei gegenüber dem Ergebnisbericht auf viele Details und Hintergrundinformationen verzichtet werden. Das Summary kann dessen Lektüre folglich nicht ersetzen. Wir möchten diejenigen Leser:innen, die sich tiefer mit dem München-Monitor befassen wollen, deshalb ausdrücklich auf den Ergebnisbericht hinweisen, in dem Konzeption und Ergebnisse detailliert begründet und vorgestellt werden.

Das Konzept des München-Monitors

2.1

Fragestellung

Der Begriff „Monitor“ reflektiert das Ziel der Landeshauptstadt München, eine regelmäßige Beobachtung der untersuchten Problembereiche zu etablieren. Ähnliche sogenannte *Monitore* existieren bereits in anderen Regionen Deutschlands, etwa der *Berlin-Monitor* oder der *Thüringen-Monitor*. Ziel solcher Untersuchungen ist es, eine regelmäßige Bestandsaufnahme vorzunehmen und so beispielsweise Fragen danach beantworten zu können, ob sich das Ausmaß abwertender Einstellungen gegenüber bestimmten Gruppen der Gesellschaft im Zeitverlauf verändert oder welche Gruppen von solchen Einstellungen mehr oder weniger stark betroffen sind. Der nun erstmals durchgeführte München-Monitor knüpft an diese Monitore an.

Dabei wird – wie in anderen Monitoren – **erstens** die Forschungstradition zur **Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit** aufgegriffen. Unter Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit versteht man abwertende bzw. feindselige Einstellungen gegenüber Menschen aufgrund von wahrgenommenen oder tatsächlichen Zugehörigkeiten zu vulnerablen Gruppen. Es werden also beispielsweise Personen aufgrund ihrer Religionszugehörigkeit, einer vermuteten ethnischen Zugehörigkeit oder ihrer Hautfarbe abgewertet und abgelehnt. Einzelne Aspekte von Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit, also die Ablehnung bestimmter Gruppen, werden auch als „Elemente“ bezeichnet. Von Interesse war, wie verbreitet solche Einstellungen sind und ob sich Personengruppen identifizieren lassen, welche stärker als andere zu solchen Einstellungen neigen. Konkret wurden folgende GMF-Elemente erhoben: Abwertung von Muslim:innen, Langzeitarbeitslosen, Obdachlosen und Menschen mit Behinderung, Antisemitismus, Abwertung von Sinti:zze und Rom:nja, Trans*Menschen, Homosexuellen, Frauen, Geflüchteten, Schwarzen Menschen, Osteuropäer:innen und Asiat:innen. Bezüglich des Antisemitismus wurde differenziert in den sogenannten klassischen Antisemitismus, der im weiteren Sinn feindselige Einstellungen gegenüber Jüdinnen und Juden meint, sekundären Antisemitismus, der sich auf die Ablehnung von Jüdinnen und Juden als wahrgenommene Repräsentanten einer unerwünschten Erinnerung an den Holocaust bezieht, und israelbezogenen Antisemitismus, bei dem antisemitische Einstellungen auf den Staat Israel bezogen werden.

Da man annehmen kann, dass abwertende Einstellungen gegenüber bestimmten Gruppen nicht isoliert auftreten, sondern mit anderen politischen Einstellungsmustern zusammenhängen, wurde im München-Monitor **zweitens** untersucht, **wie zufrieden** die Bürgerinnen und Bürger in München **mit der Demokratie** sind. Dies ist auch für sich genommen von Interesse, da eine Einigung auf demokratische Grundsätze eine wesentliche Voraussetzung für das Funktionieren eines Gemeinwesens darstellt. Einerseits stand dabei die Frage im Raum, wie die im Grundgesetz festgelegte Verfassungsordnung, also die prinzipielle Ausgestaltung des politischen Systems, bewertet wird. Andererseits war die Zufriedenheit mit der konkreten Ausgestaltung, also der Umsetzung dieser Prinzipien in der Tagespolitik, Gegenstand der Untersuchung.

Drittens sollte untersucht werden, **wie verbreitet Diskriminierungserfahrungen** sind, welche Merkmale von Personen dazu führen, dass diese Diskriminierung erfahren und wo aus Sicht Betroffener Diskriminierung stattfindet. Der vielschichtige und uneinheitlich verwendete Begriff der Diskriminierung wurde für die Untersuchung also dahingehend verwendet, dass eine selbst wahrgenommene abwertende Behandlung (zum Beispiel abweisendes Verhalten, das Verwehren eines Zugangs oder auch Beschimpfungen, Bedrohungen bis hin zu Gewaltanwendungen) aufgrund eines bestimmten Merkmals im Zentrum stand.

2.2

Methode und befragte Personen

Der München-Monitor wurde mit einem Methoden-Mix umgesetzt, um unterschiedlichen Teilfragestellungen Rechnung tragen zu können. Zum Einsatz kam zum einen eine standardisierte postalische Befragung volljähriger Münchnerinnen und Münchner, zum anderen Gruppendiskussionen mit Sinti:zze und Rom:nja sowie Schwarzen Münchner:innen, um deren Diskriminierungserfahrungen detaillierter erfassen zu können. In den folgenden beiden Abschnitten fassen wir wesentliche methodische Eckpunkte der beiden Studienteile zusammen und gehen darauf ein, welche Personen in den beiden Teilen befragt wurden.

Die standardisierte Befragung

Um einen breiten Überblick über die interessierenden Themen zu erhalten, wurden ab 09.05.2022 Fragebögen an **insgesamt 8.500 volljährige Münchnerinnen und Münchner**, also Personen mit Erstwohnsitz in der Landeshauptstadt, versandt. Die angeschriebenen Personen wurden vom Kreisverwaltungsreferat der Landeshauptstadt München mittels einer **Zufallsstichprobe** aus dem Einwohnermelderegister gezogen. Weil bekannt ist, dass sich Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit in geringerem Ausmaß an Befragungen beteiligen als Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit, wurden erstere mit einer höheren Wahrscheinlichkeit ausgewählt als letztere. Dies erschien sinnvoll, da die Staatsangehörigkeit mit verschiedenen Merkmalen zusammenhängt, welche das Risiko, Diskriminierungserfahrungen gemacht zu haben, beeinflussen. Da andere Merkmale als die Staatsangehörigkeit in den Einwohnermeldedaten nicht zur Verfügung stehen, wurde auf dieses Merkmal zurückgegriffen und es wurden 4.500 Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit und 4.000 Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit um ihre Teilnahme an der Befragung gebeten.

Zufallsstichproben sind das Mittel der Wahl, wenn man eine Stichprobe ziehen möchte, von der sich auf die sogenannte Grundgesamtheit schließen lässt (also auf alle Personen, für die man sich eigentlich interessiert, von denen aus organisatorischen Gründen aber nur ein Teil befragt werden kann). Oftmals werden solche Stichproben als „repräsentativ“ bezeichnet.¹

Von den 8.500 angeschriebenen Personen waren laut Post 708 nicht ermittelbare Empfänger, 152 unbekannt verzogen und fünf verstorben. Von den verbliebenen 7.635 Personen haben sich **1.999 Personen an der Befragung beteiligt**, was einer **Ausschöpfungsquote von 26,2 Prozent** entspricht. Dabei unterscheidet sich die Ausschöpfungsquote wie erwartet erheblich zwischen Personen mit und ohne deutscher Staatsangehörigkeit und liegt bei ersteren bei 40,3 Prozent, bei letzteren dagegen nur bei 14,2 Prozent. Insgesamt ist die Ausschöpfungsquote damit im Vergleich zu anderen Befragungen dieser Art sehr zufriedenstellend. Um die Ausschöpfungsquote zu erhöhen, wurden der Fragebogen und das Anschreiben auch in folgenden Sprachen zur Verfügung gestellt: Arabisch, Bosnisch, Deutsch, Englisch, Französisch, Griechisch, Italienisch, Kroatisch und Türkisch. Bürger:innen, die einen fremdsprachigen Fragebogen mit Anschreiben erhielten, wurde zudem jeweils eine deutsche Version (Fragebogen und Anschreiben) beigelegt. Diesen Personen sollte damit die Möglichkeit gegeben werden, selbst zu entscheiden, in welcher Sprache sie sich an der Befragung beteiligen möchten. Dies war aus unserer Sicht aufgrund der Thematik der Untersuchung auch deshalb geboten, um an dieser Stelle nicht selbst exkludierend zu agieren.

Die Ausschöpfungsquote allein ist kein hinreichendes Kriterium für die Beurteilung einer Stichprobe. Von Interesse ist vielmehr die Frage, wie sehr sich die Stichprobe von der Grundgesamtheit unterscheidet. Leider ist eine zuverlässige Beurteilung solcher Unterschiede in der Praxis kaum möglich, da man die Grundgesamtheit nicht kennt – wäre dies der Fall, müsste man keine Befragung durchführen.² Betrachtet man die **Personenmerkmale Alter und Geschlecht**, zeigen sich zwar **Abweichungen** zwischen der Stichprobe, die vom Einwohnermeldeamt zur Verfügung gestellt wurde, und der realisierten Stichprobe, die aber **nicht auf erhebliche Verzerrungen hindeuten**. So lag das Durchschnittsalter in der Stichprobe bei 46,9 Jahren, während die Personen, die an der Befragung teilnahmen, im Schnitt 51,0 Jahre alt waren. Hinsichtlich des Geschlechts bzw. der geschlechtlichen Identität zeigt sich in der Stichprobe des KVR ein Anteil weiblicher Personen von 50,3 Prozent, in der realisierten Stichprobe von 54,3 Prozent. Der Anteil männlicher Personen lag in der KVR-Stichprobe bei 49,7 Prozent, in der realisierten bei 45,1 Prozent. Männliche und weibliche Befragte summieren sich nicht zu 100 Prozent, weil hier die Frage nach der geschlechtlichen Identität zugrunde liegt. Dabei gaben 3,5 Prozent der Befragten weitere geschlechtliche Identitäten an. Durch die Möglichkeit, mehrere Identitäten anzugeben, summieren sich die Anteile auf mehr als 100 Prozent. Zwischen Befragten mit und ohne deutsche Staatsangehörigkeit ergeben sich nennenswerte Unterschiede hinsichtlich des Alters. So waren die befragten Deutschen zum Befragungszeitpunkt durchschnittlich 52,9 Jahre alt, während diejenigen ohne deutsche Staatsangehörigkeit mit 45,3 Jahren deutlich jünger waren.

Teilt man das Alter in Gruppen ein, zeigt sich, dass **alle Altersgruppen in der Stichprobe vertreten** sind. Zwölf Prozent der Befragten waren 18 bis 29 Jahre alt. Zwischen 30 und 49 Jahren waren 37 Prozent der Befragten, zwischen 50 und 69 Jahren 33 Prozent. Am oberen Ende des Altersspektrums findet man schließlich 18 Prozent Befragte, welche 70 Jahre und älter waren. Der Anteil von Befragten, die **ausschließlich über die deutsche Staatsangehörigkeit verfügen**, lag bei **71 Prozent**, jener von Personen mit **ausschließlich nicht-deutscher Staatsangehörigkeit** bei **25 Prozent**. Die übrigen vier Prozent der Befragten verfügen über eine doppelte Staatsangehörigkeit. Hinsichtlich schulischer Bildung ergibt sich ein

¹ Dieser Begriff ist umstritten, weil bei weitem nicht alle Personen, die zu einer Befragung eingeladen werden, an dieser auch teilnehmen. Oftmals muss dann angenommen werden, dass sich diejenigen Personen, die sich beteiligt haben, systematisch von jenen unterscheiden, die das nicht getan haben. In der vorliegenden Studie könnte es etwa sein, dass besonders Personen, welche Diskriminierung erfahren haben, die Gelegenheit nutzen möchten, dies zu berichten. Dann würde der Anteil von Menschen mit Diskriminierungserfahrungen in der Bevölkerung überschätzt. Es wäre aber auch denkbar, dass Personen mit solchen Erfahrungen weniger teilnehmen, weil sie die negativen Erlebnisse verdrängen und sich folglich nicht dazu äußern möchten, was zu einer Unterschätzung des Anteils führen würde.

² Es ist in unserem Fall zum Beispiel nicht bekannt, wie viele Personen der Grundgesamtheit (alle volljährigen Personen mit Erstwohnsitz in München) bestimmte Einstellungen zeigen. Folglich kann nicht festgestellt werden, wie stark die Verteilung der Einstellungen in der Stichprobe von der in der Grundgesamtheit abweicht. Vielmehr dient die Befragung der Personen in der Stichprobe genau dazu, diese Verteilung zu schätzen. Um dennoch eine Einschätzung der Güte der Stichprobe vornehmen zu können, greift man daher oft auf einen Vergleich von Merkmalen zurück, deren Verteilung in der Grundgesamtheit bekannt ist.

Anteil von **13 Prozent** der Befragten, welche über einen **Volks-, Haupt- bzw. Mittelschulabschluss** verfügen, **17 Prozent** haben die **Mittlere Reife** inne und **67 Prozent** verfügen über eine **allgemeine oder Fach-Hochschulreife**. Diese Zahlen entsprechen etwa jenen der Bevölkerungsbefragung zur Stadtentwicklung 2021 und sind unter anderem auf den hohen Anteil hochgebildeter Personen in der Münchner Bevölkerung zurückzuführen (Landeshauptstadt München - Referat für Stadtplanung und Bauordnung 2022: 14). Die restlichen drei Prozent der Befragten haben keinen oder einen anderen schulischen Abschluss. Betrachtet man berufliche Abschlüsse, zeigt sich ein Anteil von **25 Prozent** der Befragten, die über eine **berufliche Ausbildung** (betrieblich oder schulisch) verfügen, **zwölf Prozent** haben eine **Fachschule, Meister-/Technikerschule** o.ä. abgeschlossen und **50 Prozent** besitzen einen (**Fach-)Hochschulabschluss**. Die verbleibenden 13 Prozent befinden sich noch in Ausbildung, haben keine Berufsausbildung abgeschlossen oder verfügen über einen anderen Abschluss.

Quantitative Befragungen haben viele methodische Stärken. Mit ihnen kann in vergleichsweise kurzer Befragungszeit die Meinung einer großen Anzahl Befragter eingeholt werden. Zudem sorgt die Standardisierung der Befragung für eine Objektivierung: Es ist eindeutig feststellbar, welche Antwort bei welcher Frage angekreuzt wurde. Zugleich haben solche Befragungen aber den Nachteil, dass sie der subjektiven Sichtweise Befragter nur eingeschränkt Rechnung tragen können, da diese nur aus vorgegebenen Antwortkategorien auf vorgegebene Fragen antworten können. Aspekte anzusprechen, welche die Forschenden im Vorfeld nicht berücksichtigt haben, ist nur sehr eingeschränkt möglich. Daher wurden ergänzend Gruppendiskussionen mit Sinti:zze und Rom:nja sowie Schwarzen Münchner:innen geführt, um wie von der Auftraggeberin gewünscht deren Diskriminierungserfahrungen detaillierter erfassen zu können.

2.2.2

Die Gruppendiskussionen

Gruppengespräche bzw. -diskussionen sind qualitative Methoden, die eingesetzt werden, um geteilte Erfahrungen, Einstellungen usw. zu erfassen. Ein Vorteil der qualitativen Herangehensweise ist die Offenheit der Erhebungsmethode für die Sichtweise der Befragten. Daher kommen möglicherweise Aspekte zum Vorschein, die in einem standardisierten Erhebungsinstrument nicht zu Tage treten würden. Gegenüber Verfahren, bei denen einzelne Personen befragt werden, etwa leitfadengestützten Interviews, steht bei Gruppendiskussionen eine geteilte Erfahrung im Vordergrund. Es geht also weniger um individuell Erlebtes, sondern schon in der Erhebungssituation wird auf Erfahrungen fokussiert, welche den Teilnehmenden gemein sind.

Der Gesprächsleitfaden, der für die Strukturierung genutzt wurde, umfasste **zwei Themenkomplexe**. Erstens ging es im Komplex „**Erlebte Diskriminierung**“ um die Fragen, was die Teilnehmenden unter Diskriminierung bzw. Rassismus verstehen, welche Erfahrungen damit gemacht wurden, in welchen Bereichen keine Diskriminierung bzw. kein Rassismus erlebt wird, und welche Gegenmaßnahmen ergriffen werden könnten. Im Komplex „**Bewältigungsstrategien**“ ging es um den eigenen Umgang mit entsprechenden Vorkommnissen, Kenntnisse über den Umgang anderer Personen und die Nutzung von Beratungs- und Gesprächsangeboten in informeller und institutionalisierter Form.

Im Rahmen des München-Monitors wurden **vier Gruppendiskussionen** geführt. Zwei dieser Diskussionen fanden mit Sinti:zze und Rom:nja statt, zwei weitere mit Schwarzen Münchner:innen. Mit einer Person aus der Gruppe Schwarzer Münchner:innen wurde zudem ein Einzelgespräch geführt, weil nur diese Person zur eigentlich anberaumten Gruppendiskussion erschienen war. Die Teilnehmenden wurden im Falle der Sinti:zze und Rom:nja über Institutionen sowie Einzelpersonen rekrutiert. Da Schwarze Münchner:innen in geringerem Ausmaß institutionell organisiert sind, wurde bei dieser Gruppe zudem versucht, an Orten, die häufiger von Schwarzen Menschen frequentiert werden, etwa sogenannte Afro-Shops, Teilnehmende zu gewinnen. Hierzu wurden bei Einzelhandels- und Dienstleistungsgeschäften Kund:innen nach Verlassen des Ladens angesprochen und anhand eines Informationsblattes über Ablauf und Ziel der Diskussionen informiert. Zudem wurden die Ladenbesitzer:innen gebeten, weitere Personen anzusprechen und auf die Diskussionen hinzuweisen.

Anders als bei der quantitativen Erhebung war es bei der qualitativen Erhebung nicht das Ziel, eine Stichprobe zu ziehen, welche im engeren Sinne verallgemeinerbare Aussagen zulässt. Es wäre aber auch nicht sinnvoll, nur sehr spezielle Personen zu befragen (etwa Personen, von denen bereits im Vorfeld bekannt ist, dass sie Diskriminierungserfahrungen gemacht haben). Insgesamt nahmen an den Gesprächen 35 Personen teil, davon 19 Sinti:zze und Rom:nja und 16 Schwarze Münchner:innen. Die einzelnen **Gruppen** waren hinsichtlich verschiedener Merkmale **divers zusammengesetzt**. So waren an drei der vier Gruppengespräche/-diskussionen Menschen unterschiedlicher Geschlechter beteiligt, lediglich an einer Veranstaltung nahmen nur als männlich wahrgenommene Menschen teil. Auch hinsichtlich des Alters und des Berufsstands ist eine große Spannweite gegeben. So beteiligten sich sowohl jüngere Menschen, die sich noch in Ausbildung befinden, berufstätige Personen mittleren Alters als auch Personen, welche bereits im Rentenalter oder kurz davor sind, an den Gesprächen. Damit einhergehend wurden auch unterschiedliche familiäre Situationen von den Beteiligten angesprochen. Aus den Gesprächsverläufen ließ sich außerdem zumindest für einige Personen auf den Bildungshintergrund schließen. Auch bezüglich dieses Merkmals zeigte sich eine deutliche Durchmischung. So waren sowohl Menschen mit niedrigeren **allgemeinbildenden** und beruflichen Ausbildungsabschlüssen als auch Personen mit akademischer Bildung vertreten. Schließlich berichteten manche Befragte von einem Geburtsort außerhalb Deutschlands und eigenen Migrationserfahrungen, während andere darauf hinwiesen, in Deutschland geboren und aufgewachsen zu sein und über die deutsche Staatsangehörigkeit zu verfügen.

Die wichtigsten Ergebnisse

In diesem Abschnitt werden zentrale Befunde des München-Monitors vorgestellt. In den Abschnitten 3.1 bis 3.6 geht es um die Verbreitung ablehnender Haltungen gegenüber verschiedenen vulnerablen Gruppen und welche dieser Gruppen besonders betroffen sind, darum, wie solche Haltungen miteinander und mit der Demokratiezufriedenheit zusammenhängen und ob sich Personengruppen identifizieren lassen, die besonders zu solchen Einstellungen neigen. Die Abschnitte 3.7 und 3.8 befassen sich mit der Frage, wer sich in welchen Bereichen und aus welchen Gründen mit Diskriminierung konfrontiert sieht.

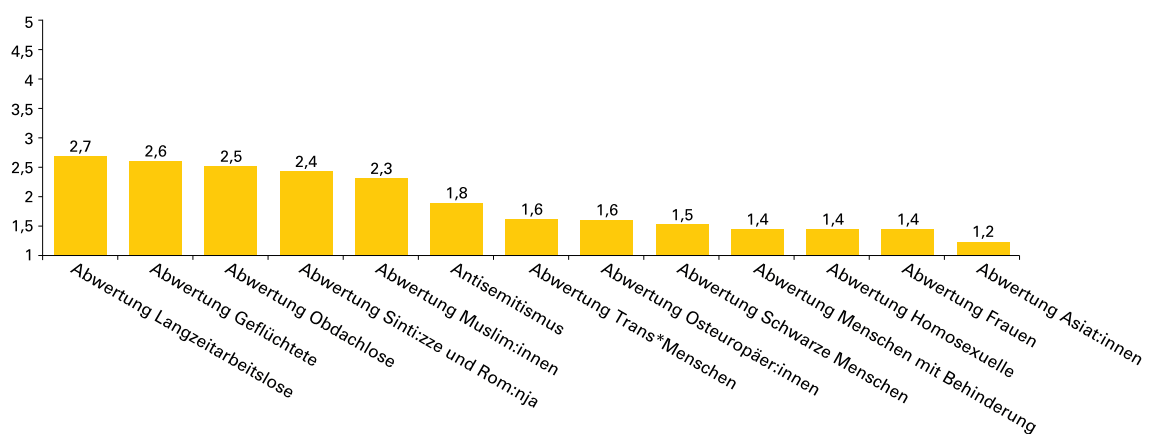
3.1

Ausmaß von Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit

Das Ausmaß von GMF wurde über Indizes erfasst. Dabei sollten die Befragten zunächst zu jeweils mehreren Aussagen zu den einzelnen Elementen angeben, wie sehr sie diesen zustimmen bzw. sie ablehnen. Die Zustimmungswerte wurden dann mit Zahlenwerten versehen (1 für „stimme gar nicht zu“ bis 5 „stimme voll und ganz zu“). Aus den Zahlenwerten zu jedem Element wurde dann zunächst für jede Befragte Person der Mittelwert berechnet. Die Indizes können folglich ebenfalls Werte zwischen 1 und 5 annehmen, wobei höhere Werte eine stärkere Ablehnung der jeweiligen Gruppe bedeuten.

Berechnet man wiederum die Mittelwerte dieser Mittelwerte über alle Befragten (Abbildung 1), zeigt sich insgesamt eine **bedeutsame Bandbreite von abwertenden Einstellungen**. Ziele gruppenbezogen menschenfeindlicher Einstellungen sind in München insbesondere **Langzeitarbeitslose, Geflüchtete, Obdachlose, Sinti:zze und Rom:nja sowie Muslim:innen**. Eine feindliche Einstellung gegen Menschen mit Behinderung, Homosexuelle, Frauen, Schwarze Menschen und Asiat:innen ist dagegen in deutlich geringerem Umfang festzustellen.³ Die Durchschnittswerte der Indizes zum Antisemitismus (1,8 Punkte) sowie zur Abwertung von Trans*Menschen und Osteuropäer*innen (beide 1,6 Punkte) liegen dazwischen. Ergänzend ist an dieser Stelle noch darauf hinzuweisen, dass der Index „Antisemitismus“ das Gesamtbild beschreibt. Differenziert man in klassischen, sekundären und israelbezogenen Antisemitismus, zeigt sich, dass der klassische Antisemitismus (Mittelwert: 1,5) deutlich geringer ausgeprägt ist, als der sekundäre (Mittelwert 1,8) und vor allem der israelbezogene Antisemitismus (Mittelwert: 2,1). Die abwertenden antisemitischen Einstellungen sind folglich in einem starken Ausmaß israelbezogen.

Abbildung 1: Indizes der GMF-Elemente (Mittelwerte)



³ An dieser Stelle ist anzumerken, dass aus der Verbreitung der Einstellungen nicht auf die individuelle Betroffenheit von Personen geschlossen werden kann, welche den jeweiligen Gruppen angehören. So kann auch ein kleiner Anteil von Personen, die zum Beispiel gegenüber Schwarzen Menschen feindselig eingestellt sind und sich entsprechend verhalten, dazu führen, dass große Anteile Schwarzer Menschen Ablehnung und Diskriminierung erfahren.

Neben den GMF-Elementen wurden im München-Monitor weitere Aspekte erfasst, die zwar nicht Bestandteil des Syndroms sind, die aber indirekt ebenfalls bestimmte Einstellungsmuster abbilden und mit den Stichworten „Schlussstrichdebatte“ und „Antigenderismus/Antifeminismus“ umschrieben werden können. Damit haben sie eine mittelbare Verbindung zu anderen thematischen und inhaltlichen Aspekten (wie Abwertung von Frauen, Trans*Menschen, Homosexuellen sowie Rechtsextremismus). Die Befürwortung, unter die nationalsozialistische Vergangenheit einen Schlussstrich zu ziehen, ist in der Münchner Bevölkerung relativ stark ausgeprägt: Der Durchschnitt des Index zur „Schlussstrichdebatte“ liegt bei 2,7 Punkten. Die Anzahl an Personen, die eine starke Befürwortung eines Schlussstriches unter der Debatte um die nationalsozialistische Vergangenheit Deutschlands aufweisen, ist mit 484 (24%) dabei hoch. Die Forderung nach einem Schlussstrich hängt dabei mit den ablehnenden Einstellungen zusammen. Wer eine solche Forderung unterstützt, neigt tendenziell auch zu ausgeprägter Abwertung. Mit einem Mittelwert von 1,9 Punkten ist der Index „Antigenderismus/Antifeminismus“ ebenfalls vergleichsweise ausgeprägt. Es ist jedoch festzuhalten, dass mit einer Anzahl von 61 Personen hier die „starke Befürwortung“ einer antifeministischen, genderablehnenden Einstellung eher gering ausfällt. Auch dieser Einstellungskomplex hängt mit den GMF-Elementen dahingehend zusammen, dass eine antifeministische Einstellung bzw. eine Ablehnung von Genderaspekten mit einer stärkeren Tendenz zu Abwertungen einhergeht.

3.2

Ablehnende Einstellungen gegenüber bestimmten Gruppen gehen miteinander einher

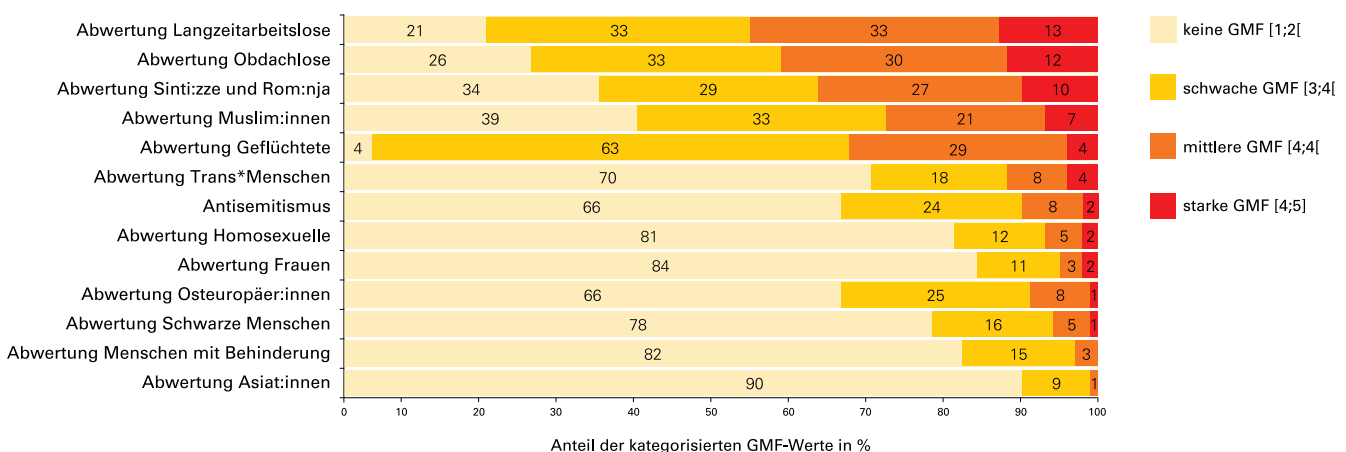
In der Forschungsliteratur wird GMF auch als „Syndrom“ bezeichnet, um zum Ausdruck zu bringen, dass ablehnende bzw. feindselige Einstellungen gegenüber bestimmten Gruppen nicht isoliert voneinander auftreten, sondern miteinander einhergehen. Dies ist insofern praxisrelevant, als sich unterschiedliche Präventionsansätze ableiten lassen je nachdem, ob Personen generell dazu tendieren, andere Menschen aufgrund ihrer (vermeintlichen oder tatsächlichen) Gruppenzugehörigkeit abzulehnen oder ob sich feindselige Einstellungen auf bestimmte Gruppen konzentrieren. In den Daten des München-Monitors zeigt sich in Übereinstimmung mit vorliegenden Forschungsbefunden, dass die **verschiedenen GMF-Elemente miteinander korrelieren, also zusammenhängen**. Eine starke Korrelation zeigen insbesondere die Abwertung von Muslimen und Geflüchteten, die Abwertung von Trans*Menschen und Homosexuellen sowie die Abwertung von Homosexuellen und Frauen. Da Geflüchtete häufig aus muslimischen Ländern nach Deutschland kommen erscheint der starke Zusammenhang bezüglich dieser beiden Gruppen nicht überraschend. Zudem korreliert die Abwertung von Sinti:zze und Rom:nja relativ hoch mit der Abwertung von Muslimen, Geflüchteten und der Abwertung von Osteuropäer:innen. Hintergrund könnte hier eine allgemeine Abwertung von Menschen sein, welche als Mitglied einer vermeintlich „fremden“ ethnischen Gruppe wahrgenommen werden. Ähnliche Mechanismen bezogen auf geschlechtliche und sexuelle Identität könnten möglicherweise auch die relativ hohen Korrelationen zwischen der Abwertung von Trans*Menschen und Homosexuellen sowie Trans*Menschen bzw. Homosexuellen und Frauen bedingen.

3.3

Wie verbreitet ist starke GMF?

Die oben berichteten Mittelwerte geben zwar einen ersten Eindruck über das Ausmaß ablehnender Einstellungen, verdecken aber Informationen über die Verteilungen. Abbildung 2 stellt daher die prozentualen Anteile verschiedener Ausprägungen der GMF-Elemente dar. Hierzu wurden die vier Kategorien „keine GMF“ (Indexwerte, die kleiner als 2 sind), „schwache GMF“ (Indexwerte, die mindestens 2, aber kleiner als 3 sind), „mittlere GMF“ (Indexwerte, die mindestens 3, aber kleiner als 4 sind) und „starke GMF“ (Indexwerte, die mindestens 4 sind) gebildet.

Abbildung 2: Anteile der kategorisierte GMF-Elemente



Der **höchste Anteil** an Personen mit „starker GMF“ besteht mit 13% in Bezug **auf Langzeitarbeitslose**, gefolgt von **Obdachlosen** mit 12% sowie der Abwertung von **Sinti:zze und Rom:nja** mit 10% und Muslimen mit 7%. Die Abwertung von Geflüchteten, deren Mittelwert an zweiter Stelle und damit zwischen der Abwertung von Langzeitarbeitslosen und Obdachlosen liegt, weist einen Wert von 4% an Befragten mit „starker GMF“ auf.

Betrachtet man, wie viele Personen „Starke GMF“ zeigen, so ist dies in Bezug auf eines der GMF-Elemente bei 282 Befragten zu beobachten (14%). 129 Personen weisen diese hinsichtlich zweier Elemente auf (7%), 63 bei drei (3%), 27 bei vier, 17 bei fünf und 19 Personen bei sechs oder mehr (jeweils etwa 1%). Etwa 73% der Befragten (1.462 Personen) zeigen bezüglich keines der GMF-Elemente einen derart hohen Wert. Damit ist festzuhalten, dass ein **geschlossen menschenfeindliches Weltbild** nur bei einem **sehr kleinen Teil der Befragten** auftritt, dass jedoch einzelne Gruppen verstärkt von Abwertung betroffen sind.

3.4

GMF ist kein Problem einer spezifischen, klar abgrenzbaren Gruppe

Nicht zuletzt aus präventionspraktischer Perspektive ist von Interesse, welche Faktoren dazu führen, dass Personen ablehnende Einstellungen aufweisen. Betrachtet man dazu zunächst, welche Merkmale Personen mit starker GMF aufweisen, zeigt sich, dass der Anteil der männlichen Befragten unter den Personen mit „starker GMF“ in Bezug auf die meisten GMF-Elemente deutlich höher ist. Der Akademiker:innenanteil der Stichproben, welcher 51% beträgt, wird hinsichtlich der Gruppe der Befragten mit „starker GMF“ für jedes Element eindeutig unterschritten. Betrachtet man das Durchschnittsalter der Befragten, dann zeigt sich, dass dieses mit über 66 Jahren unter den Personen mit „starker GMF“ bezüglich der Abwertung von Schwarzen Menschen besonders hoch ausfällt. Des Weiteren haben auch Befragte mit hohen Werten bei der Abwertung von Osteuropäer:innen, beim Antisemitismus und der Abwertung von Muslim:innen ein im Vergleich hohes Durchschnittsalter. Betrachtet man schließlich die durchschnittliche Lebenszufriedenheit der Befragten, dann zeigt sich, dass diese unter den Personen mit „starker GMF“ bezüglich der Abwertung von Schwarzen Menschen besonders niedrig ist. Des Weiteren haben auch Befragte mit hohen Werten bei der Abwertung von Osteuropäer:innen, von Homosexuellen, Frauen und Geflüchteten eine im Vergleich geringere Lebenszufriedenheit. Zudem ist diese mit Ausnahme bei der Abwertung von Obdachlosen und Langzeitarbeitslosen für alle anderen Gruppen jeweils signifikant geringer ist als im Stichprobenmittel.

Dennoch wäre es falsch, etwa anzunehmen, dass „nur“ niedrig gebildete, ältere, mit ihrem Leben unzufriedene Männer ablehnende Einstellungen zeigen. Darauf weisen weiterführende Analysen hin, in denen untersucht wurde, inwieweit sich Zusammenhänge zwischen geringer Demokratiezufriedenheit (s. Abschnitte 3.5 und 3.6) und GMF auf Alter, Bildung, Lebenszufriedenheit und geschlechtliche Identität zurückführen lassen. Diese Zusammenhänge können durch die betrachteten Faktoren nicht erklärt werden. Zudem zeigen sich oftmals nicht signifikante (also nicht überzufällig entstandene) Effekte dieser Personenmerkmale auf die Abwertungstendenzen. Daher ist davon auszugehen, dass – wie dies auch schon mehrfach in der Forschung festgestellt wurde – **GMF kein gruppenspezifisches Phänomen ist**, sondern vielmehr – mit gewissen Schwankungen – **in breiten Teilen der Bevölkerung** auftritt. Dies bedeutet umgekehrt freilich nicht, dass es nicht **auch zahlreiche Personen ohne oder mit nur geringer GMF in allen Bereichen der Bevölkerung** gäbe.

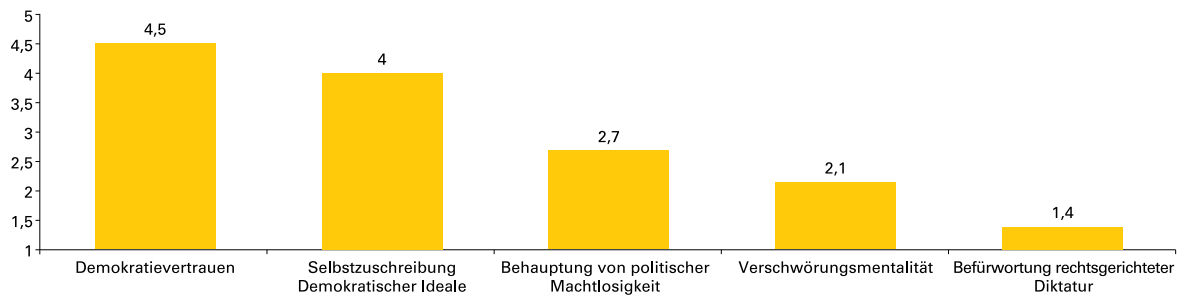
3.5

Wie zufrieden sind die Münchner:innen mit der Demokratie?

Wie GMF wurde auch die Demokratiezufriedenheit der Münchner:innen über die Zustimmung zu bzw. Ablehnung von verschiedenen Aussagen gemessen und daraus Indizes berechnet (vgl. zum Vorgehen der Indexbildung Abschnitt 3.1). Es ergaben sich verschiedene Dimensionen bzw. Elemente der Demokratiezufriedenheit: Allgemeines Demokratievertrauen, die Selbstzuschreibung demokratischer Ideale (inwieweit werden demokratische Ideale von den Befragten vertreten) sowie die Behauptung politischer Machtlosigkeit (also als zu gering wahrgenommene Einflussmöglichkeiten). Eng mit der Ablehnung der in der Verfassung angelegten Demokratie bzw. ihrer Umsetzung im politischen Tagesgeschäft verbunden ist der Glaube an Verschwörungserzählungen und, als besonders deutliche Ausprägung, die Befürwortung einer rechtsgerichteten Diktatur, weshalb diese Aspekte gemeinsam betrachtet wurden.

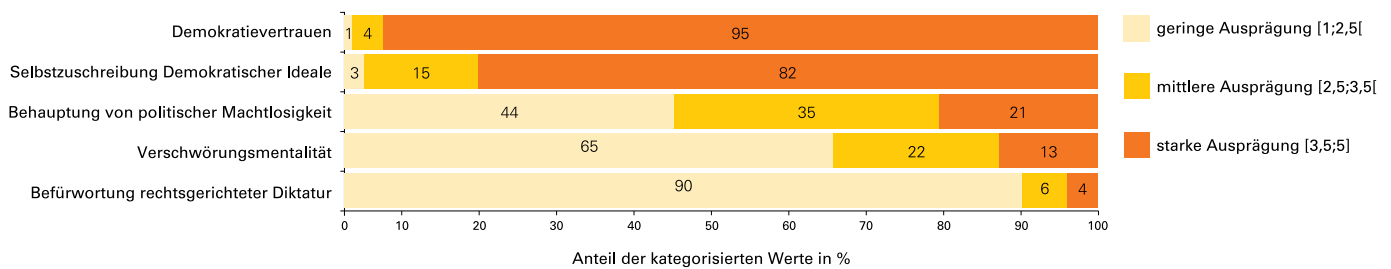
Auf Basis der Daten des München-Monitors lässt sich festhalten, dass die **Selbstzuschreibung demokratischer Ideale** und das **Demokratievertrauen** jeweils einen insgesamt hohen Stellenwert besitzen (Abbildung 3), was auf eine die Demokratie befürwortende und unterstützende Einstellung der Münchner Bevölkerung hinweist. Es zeigt sich jedoch auch, dass ein **gewisses Ausmaß** an behaupteter **politischer Machtlosigkeit** geäußert wird sowie ein, wenn auch **geringes, aber doch erkennbares Maß an Verschwörungsmentalität** in der Münchner Stadtgesellschaft vorhanden ist. Die **Befürwortung einer rechtsgerichteten Diktatur** ist zwar **schwach**, wird aber von manchen Bürger:innen geäußert.

Abbildung 3: Indizes der Elemente der Demokratiezufriedenheit (Mittelwerte)



Betrachtet man auch hier die Verteilung der Zustimmungswerte genauer (Abbildung 4), zeigt sich, dass **95% der Befragten ein hohes Demokratievertrauen** haben und **82% sich selbst in einem hohen Ausmaß demokratische Ideale** zuschreiben. Das Gefühl politischer Machtlosigkeit ist bei rund einem Fünftel der Befragten hoch ausgeprägt (21%). Fast jede(r) Siebte neigt in einem starken Ausmaß Verschwörungsmythen zu (13%) und 4% der Befragten befürworten eine rechtsgerichtete Diktatur (sehr) stark.

Abbildung 4: Anteil der kategorisierten Elemente von Demokratiezufriedenheit



3.6

Dimensionen der Demokratiezufriedenheit hängen miteinander und mit GMF zusammen

Ähnlich wie bei den GMF-Elementen zeigt sich auch bei den Dimensionen der Demokratiezufriedenheit, dass diese miteinander zusammenhängen. Einstellungen, welche die Demokratie befürworten, korrelieren dabei negativ mit demokratieablehnenden Einstellungen sowie positiv untereinander. Je ausgeprägter beispielsweise das Vertrauen in die Demokratie, desto stärker die Selbstzuschreibung/Vertretung demokratischer Ideale sowie die Zufriedenheit mit der Demokratie und desto geringer die Wahrscheinlichkeit der Behauptung von politischer Machtlosigkeit, der Befürwortung einer rechtsgerichteten Diktatur und das Vorhandensein von Verschwörungsmentalität. Wer demokratische Ideale vertritt, dem demokratischen System vertraut und zufrieden mit der verfassungsgemäßen Fundierung sowie der aktuellen Umsetzung von Demokratie ist, wertet bestimmte Gruppen weniger ab, ist also z.B. weniger antisemitisch, muslimfeindlich, homophob usw. eingestellt. Wer politische Machtlosigkeit verspürt, eine rechtsgerichtete Diktatur befürwortet und einer Verschwörungsmentalität anhängt, wertet entsprechende Gruppen dagegen eher ab.

3.7

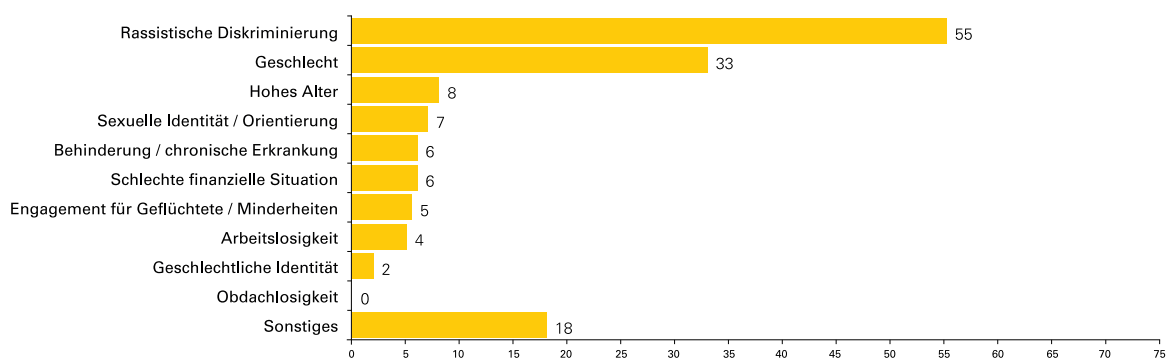
Wie verbreitet ist Diskriminierung?

In der Fachliteratur wird Diskriminierung unterschiedlich definiert. Im Rahmen des München-Monitors stand die Erhebung subjektiver Diskriminierungserfahrungen im Vordergrund. Es ging also darum, inwieweit sich die Befragten selbst als diskriminiert wahrnehmen.

Erfahrungen mit Diskriminierung haben in München laut eigener Aussage **30% der Befragten (546 Personen) innerhalb der letzten 12 Monate gemacht**.⁴ Danach befragt, welche Gründe sie hinter der Diskriminierung vermuten, standen folgende Aspekte eindeutig im Vordergrund: Geschlecht, Herkunft, Sprache, physisches Aussehen, Geburtsland, Name und Hautfarbe. Alle anderen Aspekte wurden jeweils von weniger als 10% der entsprechenden Befragten genannt (Abbildung 5). Hier ist darauf hinzuweisen, dass Unterschiede im Ausmaß erfahrener Diskriminierung (nach Merkmalen) auch

aus der unterschiedlichen Verteilung des/der entsprechenden Merkmals/Merkmale in der Bevölkerung bzw. der Stichprobe resultieren können. Beispielsweise ist der Anteil jüdischer Menschen in der Bevölkerung niedrig, daher kann aus einer geringen Zahl von Nennungen nicht geschlossen werden, wie häufig Angehörige dieser Gruppe individuell diskriminiert werden. Fasst man die Kategorien zusammen, die nach der Definition der Antidiskriminierungsstelle des Bundes sowie der Fachstelle für Rassismusbekämpfung rassistische Diskriminierung adressieren, dann ergibt sich, dass rassistische Diskriminierung mit einem Anteil von 55% deutlich an erster Stelle steht. Schließt man die Kategorie „physisches Aussehen“, welche nach dieser Definition ebenfalls als rassistische Diskriminierung behandelt wird, aus, ergibt sich ein Anteil von 43%. Dies erscheint sinnvoll, weil die sich die Diskriminierung auch auf äußere Merkmale beziehen könnte, die nicht rassistisch zu deuten sind (etwa unfallbedingte Merkmale).

Abbildung 5: Angegebene Gründe der Diskriminierung
(Angaben in Prozent; nur diejenigen, die diskriminiert wurden; n=546; Mehrfachantworten möglich)



Dies deckt sich mit dem Befund aus den Gruppendiskussionen mit Sinti:zze und Rom:nja sowie Schwarzen Münchner:innen, wonach **rassistische Verhaltensweisen regelmäßig und in vielen Bereichen des alltäglichen Lebens erfahren** werden. Diese **Diskriminierung** äußert sich dabei **in vielfältiger Weise**. Ein wesentlicher Aspekt waren verdachtsunabhängige Kontrollen durch die Polizei (Racial Profiling). Viele der Teilnehmenden berichteten, sie würden wesentlich häufiger kontrolliert als andere Menschen, auch wenn sich diese in der gleichen Situation zur gleichen Zeit am gleichen Ort befänden. Aber auch das explizite Äußern von Klischees über die Gruppe, das Wegsetzen im öffentlichen Personennahverkehr, Angestarrt werden bis hin zu verbalen (Aufforderung, dorthin zurückzukehren, wo man mutmaßlich herkomme, Beleidigungen durch Benutzung des Z- bzw. des N-Worts etc.) und teils auch tätlichen Angriffen wurden berichtet. In Ämtern und Behörden kommt es ebenfalls zu Diskriminierung. Räume, in denen sie nach eigener Aussage kaum oder nicht diskriminiert wurden, werden von beiden Gruppen nur eingeschränkt angeführt, wenngleich insbesondere Schwarze Münchner:innen teilweise solche Räume auch in Bereichen sehen, in denen andererseits über Diskriminierung berichtet wird (beispielsweise gaben manche Teilnehmende an, in der Gastronomie keine solchen Erfahrungen gemacht zu haben, andere berichteten dagegen solche Erfahrungen).

Bei den Sinti:zze und Rom:nja nahm insbesondere der Bildungsbereich einen großen Stellenwert ein. Hier wird Diskriminierung sowohl durch Lehrkräfte als auch durch Mitschüler:innen ausgeführt. Problematisch ist auch die Praxis, Kinder aus der Sinti:zze- und Rom:nja-Community eher an Förderschulen zu verweisen. Zudem wurde thematisiert, dass Angehörige der Gruppe ihre Gruppenzugehörigkeit oftmals verbergen, um rassistische Behandlung zu vermeiden. Auch die Erfahrungen mit dem nationalsozialistischen Genozid spielen eine zentrale Rolle. Hier wird vor allem das Gefühl zum Ausdruck gebracht, mit den Folgen dieses Genozids weitgehend allein gelassen zu sein.

Schwarze Münchner:innen thematisierten insbesondere die historischen, nicht aufgearbeiteten Hintergründe von Anti-Schwarzem Rassismus, namentlich Kolonialismus und Sklaverei. Bemängelt wird hier die fehlende Initiative der weißen Mehrheitsgesellschaft zur Aufarbeitung dieser Vergangenheit sowie zur Überwindung von weiterhin fortwirkenden rassistischen Deutungs- und Handlungsmustern. Daraus resultierende Verarbeitungsmuster wie Unverständnis, Frustration, Wut bis hin zu nachhaltiger Resignation wurden in dieser Gruppe daher eingehender diskutiert.

4 Hier ist zu berücksichtigen, dass 148 Personen die entsprechende Frage insgesamt nicht beantwortet haben. Sie wurden deshalb aus der Analyse ausgeschlossen, so dass für die Auswertung die Angaben von 1.851 Personen zur Verfügung standen.

Handlungsempfehlungen

Die Ergebnisse der Untersuchung machen aufgrund der insgesamt bedeutsamen Bandbreite von abwertenden Einstellungen gegenüber vulnerablen Gruppen und Minderheiten, die in München der quantitativen Erhebung zufolge insbesondere Langzeitarbeitslose, Geflüchtete, Obdachlose, Sinti:zze und Rom:nja sowie Muslim:innen treffen, Herausforderungen für die Stadtgesellschaft deutlich. Nicht zuletzt aus präventionspraktischer Perspektive ist von Interesse, welche Faktoren dazu führen, dass Personen ablehnende Einstellungen aufweisen. Im München-Monitor zeigt sich im Ergebnis dazu zunächst, dass niedrig gebildete, ältere, mit ihrem Leben unzufriedene Männer eher ablehnende Einstellungen zeigen. Weiterführende Analysen, in denen untersucht wurde, inwieweit sich Zusammenhänge zwischen geringer Demokratiezufriedenheit und GMF auf Alter, Bildung, Lebenszufriedenheit und geschlechtliche Identität zurückführen lassen, weisen jedoch darauf hin, dass diese Zusammenhänge durch die betrachteten Faktoren nicht erklärt werden können. Daher ist davon auszugehen, dass – wie dies auch schon mehrfach in der Forschung festgestellt wurde – GMF nicht nur von einer bestimmten gesellschaftlichen Gruppe ausgeht, sondern vielmehr – mit gewissen Schwankungen – in breiten Teilen der Bevölkerung auftritt. Das macht es schwierig Handlungsmaßnahmen vorzuschlagen, die an bestimmte Gruppen gerichtet sind. Maßnahmen gegen gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit sollten bzw. müssen sich daher an ein breites Bevölkerungsspektrum richten. Das macht auch der Bericht zur Evaluation des Berliner Landesprogramms „Demokratie. Vielfalt. Respekt. Gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus“ deutlich: „Im Sinn einer diagnostischen Engführung der Problemlagen [Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus] auf bestimmte Alters- und Zielgruppen war diese Fokussierung hinsichtlich gruppenbezogener Einstellungen (Vorurteile, Überzeugungssysteme) vermutlich immer schon problematisch“ (Lüter et al. 2019: 17). Nichtsdestotrotz bleibt in Bezug auf GMF der Zusammenhang mit Demokratiezufriedenheit (Vertrauen in die Demokratie, Gefühl politischer Machtlosigkeit, Verschwörungsmentalität) bestehen. Zudem wurde gezeigt, dass die verschiedenen Dimensionen von GMF miteinander zusammenhängen, dass also Abwertungen bestimmter Gruppen tendenziell auch mit der Abwertung anderer Gruppen einhergehen.

4.1

Allgemeine Maßnahmen in der politischen Bildung und im Bildungssystem

Gerade hier könnten und müssten dann unseres Erachtens entsprechende Maßnahmen ansetzen. Der Zusammenhang von politischer Bildung und Demokratiezufriedenheit bzw. der Förderung von demokratischen Einstellungen wird immer wieder empirisch bestätigt und propagiert. Dabei soll insbesondere Demokratieförderung mittels politischer Bildung dazu beitragen, jegliche Form von Rechtsextremismus, Demokratiefeindlichkeit und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit zu verhindern oder ihrer Entstehung vorzubeugen, wie es auch das Eckpunktepapier für ein Gesetz zur Stärkung und Förderung der wehrhaften Demokratie des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend darlegt (Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend 2021). Neben bestehenden Projekten (wie etwa dem städtisch geförderten Bildungskollektiv „Die Pastinaken“, dem Netzwerk demokratische Bildung oder etwa der Fachstelle politische Bildung im Stadtjugendamt) sollte die Landeshauptstadt München daher auch in Zusammenarbeit mit den entsprechenden Institutionen (z.B. Referat für Bildung und Sport, Stadtjugendring München, Volkshochschule München) und über diese hinaus entsprechende Bildungsangebote aufrechterhalten, verstärken oder neu schaffen - sowohl in den städtischen Schulen als auch in der Erwachsenenbildung.

Wir beziehen die nun folgenden Handlungsempfehlungen auf die Gruppe der Sinti:zze und Rom:nja sowie der Schwarzen Münchner:innen, da uns für diese beiden Gruppen dezidierte Rückmeldungen zur Wahrnehmungen von Diskriminierung und deren Hintergründen vorliegen, während wir bezüglich der Abwertung der anderen Gruppen lediglich das Ausmaß kennen, jedoch keine dezidierte Information über deren spezifischen Hintergründe. Nichtsdestotrotz können diese Empfehlungen auch auf andere Gruppen übertragen werden. Von solchen Maßnahmen können alle Gruppen profitieren, die von Anfeindungen und Abwertungen betroffen sind.

Ein wesentlicher Punkt, der insbesondere aus den Ergebnissen der qualitativen Studie folgt (aber sicher auch andere Gruppen betrifft) und aus dem Handlungsempfehlungen abgeleitet werden können, sind die Hinweise auf das wenige in der Mehrheitsgesellschaft vorhandene Wissen zu historischen Aspekten, die in ihrem Fortwirken (Alltags)rassismus weiterhin perpetuieren. Auch hieraus folgen unmittelbar Handlungsempfehlungen, die in den entsprechenden bundesweiten Untersuchungen der beiden Gruppen (Unabhängige Kommission Antiziganismus und Afrozensus 2020), die in unseren Gruppendiskussionen aus der Betroffenenperspektive berichtet haben, zum Teil ebenfalls formuliert sind. Hinzuweisen ist in diesem Zusammenhang allerdings darauf, dass die hier angesprochenen Aspekte teilweise gesamtgesellschaftliche Bereiche betreffen. Es ist damit zu berücksichtigen, dass die Landeshauptstadt München entsprechende Maßnahmen aufgrund von bestimmten Zuständigkeiten nicht selbst umsetzen kann. Sie sollte dann jedoch zumindest versuchen, über die entsprechenden institutionellen Wege diese Maßnahmen zu thematisieren bzw. darauf hinzuwirken, dass ein entsprechender Umsetzungsprozess bei den übergeordneten Stellen angestoßen wird.

Eine mögliche Maßnahme wäre es für eine entsprechende Repräsentation von Personen aus diesen Gruppen im Bildungssystem zu sorgen. Das wurde insbesondere von den Schwarzen Münchner:innen eingefordert. Darauf verweisen auch Genkova und Riecken: „Ein weiterer Ansatzpunkt betrifft die Personalrekrutierung und -entwicklung mit dem Ziel, der Diversität der Schülerschaft eine Diversität im Klassenzimmer folgen zu lassen“ (Genkova/Riecken 2020: 22). Die Landeshauptstadt München könnte und sollte in ihren Einrichtungen explizit Zugänge zum Lehrer:innen-/Erzieher:innenberuf etwa für Schwarze Menschen, Sinti:zze und Rom:nja neu schaffen bzw. soweit bereits vorhanden erweitern. Möglicherweise wäre hier in Zusammenarbeit mit anderen Institutionen (z.B. Stiftungen) die Einrichtung von Stipendien-Programmen für die Ausbildung der Lehr- und Erziehungspersonen sinnvoll und hilfreich. Dies gilt auch für die außerschulischen Institutionen der politischen Bildung: „[Sie] müssen stärker die Heterogenität der Gesellschaft abbilden. Nur die direkte Repräsentation sozialer Schichten und migrantischer Hintergründe kann deren Perspektiven wirklich einbeziehen, repräsentieren und passende Methoden des Austausches und der Debatte entwickeln“ (Schönfelder 2016:57). Zudem sei hier auf ein Modell für eine diskriminierungskritische Schulentwicklung verwiesen, das die Dimensionen der Unterrichts-, Organisations- und Personalentwicklung verbindet und von Gomolla und Kolleginnen ausgearbeitet wurde (Gomolla/Schwindenius/Kollender 2016: 29). Dieses Modell ist von der Landeshauptstadt München bereits teilweise aufgegriffen worden (<https://www.pimuenchen.de/profil/wir-ueber-uns/fachbereiche/fachbereich-fachdienste/bereich-politische-bildung/programm-schule-der-vielfalt/>) und sollte in einzelnen Dimensionen weiter umgesetzt werden.

Ein Projekt aus Berlin, das unseres Erachtens möglicherweise für München von Interesse sein könnte ist das Projekt „Für Vielfalt und Demokratie. Historisch-Politische und multiperspektivische Bildung gegen Rassismus und Antisemitismus“ des Vereins Miphgasch e.V. Das Projekt führt Workshops an Schulen durch. Ziel ist, es Rassismus entgegenzuwirken und Diversität und Menschenrechte als universelle Werte zu vermitteln. Dabei werden den Schüler:innen beispielsweise Kompetenzen im Umgang mit Texten und anderen medialen Inhalten für eine kritische Auseinandersetzung vermittelt. Zielgruppe sind Schüler*innen ab der dritten Jahrgangsstufe, wobei der Fokus des Projekts auf bildungsbenachteiligten Schüler:innen liegt. Zu einer umfassenderen Beschreibung des Projekts siehe Lüter et al. 2019, Kapitel 7.8.

Bezogen auf das unzureichende Wissen der Mehrheitsgesellschaft zu den Hintergründen von (Alltags)rassismus und deren fortdauernden Wirkungen werden von den Selbstorganisationen weitreichende Vorschläge unterbreitet. Im Wesentlichen geht es dabei um die Thematisierung, Verankerung und Einbindung dieser historischen Zusammenhänge in den Schulunterricht, in Lehrpläne und Schulbücher. Hier sind der Landeshauptstadt gerade im schulischen Bereich natürlich Grenzen gesetzt. Nichtsdestotrotz kann die Landeshauptstadt München außerhalb der Vermittlung dieser Themen (z.B. Alltagsrassismus, Geschichte und Wirkung des nationalsozialistischen Genozids, Versklavung, Kolonialisierung und deren Folgen, fortgesetzte Stigmatisierung nach 1945) im allgemeinbildenden Bereich anstreben, mit anderen Akteuren zusammen (Stadtjugendring, Jugendeinrichtungen, Volkshochschule) in der Jugend- und Erwachsenenbildung entsprechende Programme zu entwickeln, die diese Wissensvermittlung leisten. In diesem Rahmen sollten und müssen die Selbstorganisationen sowohl personell (als Lehrende) als auch konzeptionell (bei der Entwicklung entsprechender Programme) umfassend eingebunden werden. Auch Messerschmidt und Fereidooni verweisen auf die Bedeutung der Fort- und Weiterbildung von Lehrkräften z.B. im Zusammenhang mit der Sensibilisierung hinsichtlich der Wirkmächtigkeit post-kolonialer Strukturen sowie für die gesellschaftlich weit verbreiteten Vorurteile gegenüber nicht-weißen-Menschen (Messerschmidt/Fereidooni 2019). Bei der Umsetzung entsprechender Angebote insbesondere für die Erwachsenenbildung ist zu beachten, dass verstärkt Bemühungen unternommen werden müssen, Zielgruppen in den Bildungsprozess einzubeziehen, die Hürden im Zugang zur Beteiligung wahrnehmen. Das heißt, es müssen Orte geschaffen werden, die dies ermöglichen. Schönfelder folgert, dass man dann „dem Ziel einer inklusiveren politischen Bildung und damit auch einer inklusiveren Gesellschaft näher [kommt]“ (Schönfelder 2016: 57).

Zudem könnte auch an Umsetzungen gedacht werden, die sich am Berliner Projekt „Augen auf!“ orientieren. Dieses Projekt zielt zum einen darauf ab, Jugendliche und Multiplikator:innen für gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit zu sensibilisieren, zum anderen Ansätze und Programme der politischen Bildung zu gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit zu entwickeln. Das Projekt legt den Fokus dabei zwar auf Antisemitismus, kann jedoch jederzeit auf breitere Themenfelder erweitert werden. Zu einer umfassenderen Beschreibung des Projekts siehe ebenfalls Lüter et al. 2019, Kapitel 7.2. Die Landeshauptstadt München sollte Mitglieder der Selbstorganisation des Weiteren als Lehrende auch in der Fort- und Weiterbildung ihrer Lehrkräfte am Pädagogischen Institut des Referats für Bildung und Sport direkt einbeziehen. Zusätzlich wäre eine umfassende Beteiligung der Selbstorganisationen bei der Entwicklung von Studien-/Fortbildungsprogrammen bzw. von Bildungsangeboten im Bereich dieser Fort- und Weiterbildung sinnvoll. Damit wäre es darüber hinaus möglich die Sichtbarkeit dieser Gruppen innerhalb von städtischen Institutionen zu erhöhen.

Mit der Anlaufstelle bei Diskriminierung und rechtem Hass an Münchner Schulen hat die Landeshauptstadt München ab dem Jahr 2022 darüber hinaus bereits eine auch von der Unabhängigen Kommission Antiziganismus und beispielsweise auch von den jüdischen Gemeinschaften in München und dem Antisemitismus-Beauftragten der Bundesregierung eingeforderte Maßnahme im Bildungssystem umgesetzt. Grundlage für deren Tätigkeit ist die „Handreichung zum Vorgehen bei Vorfällen mit menschenfeindlichen und volksverhetzenden Hintergründen im schulischen Bereich“ des Referats für Bildung und Sport, die sowohl Hilfestellungen für den Umgang mit Diskriminierung und menschenfeindlichen Vorfällen bietet, als auch festlegt, dass rassistische, menschenfeindliche Vorfälle an städtischen Schulen über klar festgelegte Meldewege dienstrechtlich verpflichtend gemeldet werden müssen. Die weitere Unterstützung bei der Umsetzung und ggf. Erweiterung dieses Monitoringsystems (z.B. auf Kindertageseinrichtungen) sowie die Erarbeitung weiterer Prozesse zur Bearbeitung von diskriminierenden/rassistischen Vorfällen aus den Ergebnissen dieses Meldesystems sollten unterstützt werden.

Allgemeine Maßnahmen außerhalb des Bildungsbereichs

Unabhängig von diesen Maßnahmen im Bereich des Bildungssystems und der politischen Bildung hat die Landeshauptstadt München seit 2010 bereits eine große Anzahl von Maßnahmen zur Verringerung von Abwertungs- und Ausgrenzungstendenzen ergriffen und umgesetzt (z.B. Beratungsstelle für Betroffene rechtsextremer und rassistischer Gewalt und Diskriminierung (BEFORE e.V.), Erweiterung des Netzwerks gegen Rechtsextremismus und Rassismus, BA-Beauftragte gegen Rechtsextremismus, Fachinformationsstelle Rechtsextremismus in München). Diese Maßnahmen sollten personell und institutionell weiter unterstützt und wenn möglich ausgeweitet werden. Insbesondere bei Beratungsstellen für Diskriminierungsoffer kann und sollte die Landeshauptstadt München, dort, wo das noch nicht der Fall ist, versuchen, darauf hinzuwirken, dass (wie in den Gruppendiskussionen gefordert) mehr Mitarbeiter:innen in den Beratungsstellen tätig werden (können), die selbst aus den beratungsrelevanten Gruppen (Sinti:zze und Rom:nja; Schwarze Münchner:innen) kommen. Damit wäre eine grundsätzliche „Bedingung“ und Forderung dieser Gruppen erfüllt, die dazu führen könnte, dass von Diskriminierung Betroffene auch in den Beratungsstellen sichtbar werden und diese als Unterstützungsinstitutionen wahrnehmen und nutzen. Auf diesen Aspekt verweisen auch Haug, Strähle und Kechaja. Sie kommen zu dem Ergebnis, dass „Positionierung (...) nicht nur im Beratungsprozess eine relevante Kategorie [ist], sondern auch auf der Ebene der ganzen Organisation, die Beratung anbietet. Zum Beispiel kommt es immer wieder zu Irritationen, wenn die ersten/einzigen bezahlten Stellen in der Antidiskriminierungsarbeit mit weißen, heterosexuellen, cis-geschlechtlichen, nicht-behindernden Personen besetzt werden. Dafür kann es gute Gründe geben, aber es ist auch rechtfertigungsbedürftig angesichts der inhaltlichen Ausrichtung und des politischen Anspruchs der Arbeit“ (Haug/Strähle/Kechaja 2021: 27).

Stadtweit braucht es zudem eine Anti-Rassismus-Strategie. Diese wurde bereits Ende 2021 beantragt, bislang aber noch nicht finalisiert.⁵ Diese Strategie sollte sich auf sämtliche kommunale Arbeitsfelder (z.B. Bildung, Personalfortbildung und -gewinnung, Datenerfassung,) beziehen und im engen Austausch mit Betroffenenvertretungen entwickelt werden sowie konkrete Maßnahmen zum Abbau von Rassismus und die Sensibilisierung bezüglich Rassismus benennen.

Im Vorfeld der Erstellung einer solchen Anti-Rassismus-Strategie – die ebenso wie die kommunalen Aktionspläne gegen Antisemitismus (2021; <https://stadt.muenchen.de/infos/aktionsplan-gegen-antisemitismus.html>) und gegen Antiziganismus (2022; <https://risi.muenchen.de/risi/sitzungsvorlage/detail/7602881?dokument=v7672976>) – aus einer für das Verwaltungshandeln der Landeshauptstadt München verbindlichen Definition von Rassismus und einzelnen konkreten Maßnahmen bestehen sollte, sind sicherlich zahlreiche intensive Gespräche zwischen Verwaltung und Betroffenengruppen erforderlich. In diesen Gesprächen sollten die Bedarfe der Betroffenen von Rassismus im Hinblick spezifische Felder benannt und konkrete Verbesserungsmöglichkeiten vorgeschlagen werden (u.a. Bildungsbereich, Gesundheitsbereich, Sicherheitsbereich).

Als ein Best-Practice-Prozess kann hier der im Sommer 2021 initiierte Dialogprozess zwischen von Rassismus bzw. Antisemitismus betroffenen Münchner:innen und dem Polizeipräsidium München (PPM) gelten. Im Rahmen dieses Prozesses wurden verschiedene Gespräche mit Betroffenen selbstorganisationen auf Arbeitsebene und auch mit der Leitungsebene des PPM organisiert. Zudem wurden einzelne Fortbildungen durchgeführt, eine neue Unterseite zum Thema „vorurteils-motivierte Straftaten (Hate Crime) auf der Seite des PPM etabliert und neue Ansprechstrukturen innerhalb des PPM geschaffen (<https://www.polizei.bayern.de/schuetzen-und-vorbeugen/042173/index.html>).

⁵ Siehe dazu den Antrag von Stadtratsmitgliedern der Fraktionen „Die Grünen – Rosa Liste“ und SPD/Volt-Fraktion“ vom 19.11.2021 (Rathaus Umschau, Ausgabe 223, 19.11.2021: 26f.).

Um derartige Dialogformate starten und aufrechterhalten zu können, braucht es auf Seiten der von Rassismus betroffenen Communities Ansprechpartner*innen. Je stärker diese Communities ehrenamtlich organisiert sind, desto schwieriger gestaltet sich ein solcher Austausch. Daher ist ein essentieller Bestandteil solcher Prozesse auch die Bereitstellung von Ressourcen (Personal und Räumlichkeiten) seitens der Kommune für die Selbstorganisation der jeweiligen Betroffenen-Gruppen. Die Landeshauptstadt München hat in der derartigen Unterstützung unseres Wissens nach dazu in unterschiedlichen Bereichen bereits langjährige Erfahrungen gesammelt (wie etwa bei der Förderung von Frauenprojekten, von LGBTIQ-Projekten oder der Förderung von Personal und Räumlichkeiten für die Selbstorganisation von Sinti und Roma). Aus den Rückmeldungen der Teilnehmer:innen der Gruppendiskussionen folgern wir jedoch, dass entsprechende Mittel und Möglichkeiten hingegen für die Schwarze Community in München bisher fehlen.

Eine nachhaltige Anti-Rassismus-Strategie lebt davon, dass diese nicht nur auf dem Papier existiert, sondern, dass sie durch konkrete Maßnahmen und fortlaufende Innovation auch gelebt wird. Bereiche, in denen solche Prozesse besonders erforderlich sind – das zeigen die Auswertung der Diskriminierungserfahrungen im quantitativen Teil des vorliegenden Monitors sowie die Erkenntnisse im qualitativen Teil – sind insbesondere das Arbeitsleben, Geschäfte und der Dienstleistungsbereich sowie der Wohnungsmarkt. Nimmt man mögliche Diskriminierung durch Mitarbeiter:innen in öffentlichen Einrichtungen und Bereichen in den Blick sind dies zudem das Sozialreferat und der ÖPNV.

In diesen Bereichen könnten Maßnahmen und Mechanismen analog dem bereits erfolgreichen Vorgehen im Bildungsbereich ergriffen werden. Dazu gehört etwa eine Dienstanweisung, die die Pflicht enthält, rassistische, antisemitische und andere menschenfeindliche Vorfälle zu melden. Zugleich wurde für den Bildungsbereich bei der Fachstelle für Demokratie eine eigene Anlaufstelle eingerichtet, die Schulleitungen und Schulfamilien kompetent und schnell im Umgang mit derartigen Vorfällen berät. Dies könnte man auch für andere, besonders stark von Rassismus und Diskriminierung betroffene Bereiche in Erwägung ziehen.

Neben institutionellen Veränderungen ist Dialog eine relevante Möglichkeit, um Vorurteile abzubauen. Ein Beispielprojekt aus Berlin, das dazu auch für eine Münchner Umsetzung interessant sein könnte, ist das Projekt „Erzählt und zugehört! Lebensgeschichten im Dialog“ der Stiftung SPI (Lüter et al. 2019, Kapitel 7.7). Mittelpunkt dieses Projektes ist die Verbindung von biografischer Arbeit mit politischer Bildung, um damit Demokratieförderung in Stadtbezirken umzusetzen. Als eine der wesentlichen Wirkungen dieses Projektes beschreibt die Evaluation, dass „[d]ie Teilnehmer*innen Erfahrungen der Selbstwirksamkeit im Sprechen und Zuhören, in der Gestaltung des Gruppenprozesses, der Konzeption und Umsetzung der Abschlussausstellung sowie durch das erlebbare Interesse der Anwohner*innen machen (konnten)“ (Lüter et al. 2019: 133).

Besondere Bedeutung für die Prävention von Rassismus, Antisemitismus und anderen menschenverachtenden Einstellungen hat auch der Dialog im Stadtteil. Dazu könnte es interessant sein, den nachhaltigen und sozialraumorientierten Ansatz des Projekts „Revierdemokraten – Stadtteilbezogene Intervention im Umgang mit Erscheinungsformen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit“ nach München zu übertragen und so die bereits vorhandenen Ansätze der Stadtteilarbeit in Form der BA-Beauftragten gegen Rechtsextremismus und des „Demokratiemobils“ des Kreisjugendrings München zu ergänzen. Das Projekt „Revierdemokraten“, das in Essen realisiert wurde, ist für die Umsetzung in Stadtteilen und Nachbarschaftsquartieren geeignet und richtet sich an möglichst viele unterschiedliche Gruppen aus der Zivilgesellschaft. Ausgangspunkt der Zielverfolgung sind dabei aufsuchende Befragungen und die frühzeitige Einbindung von Kooperationspartner:innen aus den Stadtteilen/Nachbarschaftsquartieren. Zur genaueren Beschreibung des Projektes siehe Klink (2020).

Maßnahmen gegen Abwertung aufgrund sozialer Problemlagen

(Unfreiwillig) obdachlose Menschen unterscheiden sich insofern systematisch von den bislang im Vordergrund stehenden Gruppen, als sie nicht (allein) aufgrund eines askriptiven Merkmals abgewertet werden, sondern aufgrund einer prinzipiell veränderbaren Notlage, in der sie sich ungewollt befinden. Eine wesentliche Maßnahme, um Menschen vor Anfeindungen, Abwertungen oder Übergriffen aufgrund ihrer Obdachlosigkeit zu schützen, ist daher der Abbau von Obdachlosigkeit. Aus dieser Perspektive erscheinen entsprechende Maßnahmen als wirkungsvolles Instrument nicht nur gegen die unmittelbaren negativen Folgen von Obdachlosigkeit, sondern auch gegen mittelbare Auswirkungen. Dies stellt auch der Bericht „Diskriminierung und Hassgewalt gegen wohnungslose Menschen“ in den Mittelpunkt (Institut für Demokratie und Zivilgesellschaft 2021: 29f.). Die Landeshauptstadt München sollte folglich die bestehenden Angebote für obdachlose Menschen auch aus dieser Perspektive fortführen bzw. intensivieren.

Im Rahmen der vorliegenden Studie ist es nicht möglich, wesentliche Änderungs- oder Verbesserungsimpulse für die Arbeitsmarktpolitik zu formulieren. Dennoch soll angemerkt werden, dass man die eben gegebenen Hinweise auch auf langzeitarbeitslose Personen übertragen kann. Die Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit durch entsprechende arbeitsmarktpolitische Maßnahmen ist somit auch ein Faktor, der vor entsprechender Abwertung schützt.

Angesichts der aktuellen politischen Rahmenbedingungen ist es eher unwahrscheinlich, dass Obdach- und insbesondere Langzeitarbeitslosigkeit in absehbarer Zukunft vollständig abgebaut sein werden. Daher ist politische Bildungsarbeit, die darauf abzielt, Abwertungstendenzen allgemein abzubauen, auch in dieser Hinsicht bedeutsam. Sie kann dazu beitragen, auch Menschen in sozialen Problemlagen vor Abwertung zu schützen.

Maßnahmen gegen institutionelle Diskriminierung

Ein wesentlicher Aspekt, der in den Gruppendiskussionen von beiden Gruppen angesprochen wurde, war „Racial Profiling“ als Form struktureller Diskriminierung. Racial Profiling ist in Deutschland zwar grundsätzlich verboten, da es eine unzulässige Ungleichbehandlung darstellt. Neben den Ergebnissen der Gruppendiskussionen weisen aber auch der European Minorities and Discrimination Survey EU-MIDIS II von 2017 (FRA 2017) und die Grundrechteberichte der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (zuletzt FRA 2023) immer wieder darauf hin, dass es (auch in Deutschland) eine Rolle spielt. Bezüglich der Gruppe der Sinti:zze und Rom:nja stellt End zudem fest, „(...) dass es bisher an einer grundsätzlichen selbstreflexiven und wissenschaftlich begleiteten Auseinandersetzung deutscher Polizei- und Ermittlungsbehörden mit den fortgesetzten antiziganistischen Wissensbeständen und Praktiken mangelt. (...) [Zudem] bedarf es auf Seiten der Polizei- und Ermittlungsbehörden einer Bereitschaft Antiziganismus als Problem auch der eigenen Institutionen anzuerkennen und zu bekämpfen“ (End 2017: 39). Auf ein unzureichendes Rassismusverständnis sowie eine unzureichende Studienlage zum Thema Racial Profiling verweisen auch das Deutsche Institut für Menschenrechte 2020 sowie die Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz des Europarates 2020. Eine mögliche Maßnahme, die hier denkbar ist, besteht für die Landeshauptstadt München darin, gemeinsam mit dem Polizeipräsidium München und Selbstorganisationen der Betroffenen Bildungs- und Gesprächsangebote zur Sensibilisierung von Polizeibeamten zu entwickeln und das Thema damit in der Polizei nachhaltig zu verankern. Ein Vorschlag ist es, sich dabei an den Projekten zu orientieren, die der Zentralrat Deutscher Sinti und Roma mit der Polizei in Thüringen und Brandenburg bzw. mit dem Bundeskriminalamt umgesetzt hat (vgl. Dokumentations- und Kulturzentrum Deutscher Sinti und Roma/Zentralrat Deutscher Sinti und Roma 2022). Diese Angebote werden bereits in der Ausbildung der Polizei umgesetzt. Allerdings sollten auch Fortbildungen für Polizeibeamte, die schon im Dienst sind, entwickelt und angeboten werden, wobei man möglicherweise zunächst Führungskräfte in den Mittelpunkt stellen könnte, da sie entsprechenden Einfluss auf die behördeninterne Kultur im Umgang mit Abwertungstendenzen nehmen und somit auch auf struktureller Ebene wirken können. Auch hier sollten die Selbstorganisationen sowohl personell (als Lehrende) als auch konzeptionell (bei der Entwicklung entsprechender Programme) umfassend eingebunden werden. Damit wäre es darüber hinaus möglich die Sichtbarkeit dieser Gruppen innerhalb der Polizei zu erhöhen.

Bezogen auf andere institutionelle Kontexte schlagen wir ein zweiseitiges Vorgehen mit entsprechenden Maßnahmen vor. Eine Maßnahme, die von der Landeshauptstadt München verfolgt werden könnte, ist eine von allen Betroffenenorganisationen immer wieder geforderte und in München im Bildungssystem bereits eingeführte Anlaufstelle bei Diskriminierung und rechtem Hass (www.melden-gegen-diskriminierung.de). Entsprechende Anlaufstellen, die niederschwellige Meldemöglichkeiten schaffen sollten über kurz oder lang bezüglich aller relevanten institutionellen und gesellschaftlichen Bereiche, in denen Diskriminierung vorkommt, implementiert werden. Eine andere Möglichkeit bestünde darin, das bereits bestehende Portal der Landeshauptstadt München (www.melden-gegen-diskriminierung.de) weiter auszubauen.

Vorab sollte in entsprechenden Bereichen die Verwaltung selbst mehr Informationen einholen und die Möglichkeit schaffen, dass Diskriminierung und Rassismus gemeldet werden, indem beispielsweise die Hürden dafür gesenkt werden. Sinnvoll wäre es darüber hinaus in diesen Bereichen ein Maßnahmenpaket umzusetzen, das einerseits aus Forschung und Sensibilisierungsworkshops für die Mitarbeiter:innen und andererseits aus der Implementierung einer Meldepflichtung für städtisches Personal bzw. Bedienstete von städtischen Tochtergesellschaften in Kombination mit klar definierten Meldewege und einer Anlaufstelle besteht. Als Vorbild kann hier die für den Bildungsbereich geschaffene Struktur mit der Ansiedlung der Anlaufstelle bei der Fachstelle für Demokratie dienen. Für die Durchsetzung solcher struktureller und institutioneller Maßnahmen im Umgang mit Rassismus und Diskriminierung bedarf es eines klaren politischen Auftrags. Hilfreich wäre es zudem, wenn nicht nur entsprechende Institution/Verwaltungsbereiche beauftragt werden, solche Maßnahmenpakete umzusetzen, sondern auch der Auftrag ergeht, weitere Expertise von außerhalb des betroffenen Bereichs hinzuzuziehen. Ein solcher externer Blick kann über die Maßnahmen hinaus dazu beitragen, im Sinne des Themas (Abbau von Diskriminierung und Rassismus) zu handeln.

Gleichzeitig sollte auch das Aus- und Fortbildungsprogramm der Landeshauptstadt München für die Mitarbeiter:innen weiter ausgestaltet werden. Das seit 2023 regulär durch die Fachstelle für Demokratie und das Personalreferat der LHM implementierte Programm „Den Menschen im Blick“ sollte ausgebaut und erweitert werden, sobald die Nachfrage dies erforderlich macht. Das Antidiskriminierungstraining „Den Menschen im Blick“ befähigt dazu, souverän und professionell mit Beschäftigten und Ratsuchenden in einer zunehmend diversen Gesellschaft umzugehen. Dafür werden Eigen- und Fremdbilder kritisch beleuchtet und gewohnte Denkweisen offengelegt. Ziel ist es, Rassismus und Diskriminierung als Problem für Einzelne und im eigenen Arbeitskontext zu erkennen und besprechbar zu machen, sowie professionelles Handeln zu stärken. Möglichst viele Mitarbeiter*innen der LHM sollten daher in der Zukunft dieses Training besuchen (können).

Zudem gibt es weitere Lebensbereiche, in denen laut der quantitativen Untersuchung im München-Monitor Rassismus und Diskriminierung virulent sind, die aber dem unmittelbaren Einfluss des Stadtrates entzogen bleiben. So steht an dritter Stelle, wenn es um Diskriminierungserfahrungen geht, der Wohnungsmarkt. Da die Lage auf dem Münchner Wohnungsmarkt äußerst angespannt ist und Wohnen zugleich ein elementares Grundbedürfnis ist, gefährdet Diskriminierung in diesem Bereich nicht nur Individuen in ihren Grundbedürfnissen, sondern auf der kollektiven Ebene sogar insofern auch den künftigen Wohlstand in der Landeshauptstadt, da Fachkräfte durch Diskriminierung bei der Wohnungssuche durchaus abgeschreckt werden können. Daher sollte überlegt werden, ob die Landeshauptstadt München dem Problem künftig nicht offensiver begegnen und nach dem Berliner Vorbild eine zentrale Anlaufstelle für Menschen, die sich auf dem Wohnungsmarkt diskriminiert fühlen, einrichten möchte (vgl. dazu <https://www.berlin.de/sen/lads/beratung/diskriminierung/wohnungsmarkt/>).

Sichtbarkeit: Maßnahmen im Medienbereich

Ein wichtiger Aspekt, der im Zusammenhang mit der möglichen Verringerung von Abwertungstendenzen von den Teilnehmenden an den Gruppendiskussionen genannt wurde, war die Sichtbarkeit von Personen und hier insbesondere von erfolgreichen Personen in der Öffentlichkeit und den Medien, um das stereotype Bild aufzulösen. Dieser Gesichtspunkt hat sehr viel mit Information über das „richtige“ Bild zu tun.

Geht man davon aus, dass individuelle Diskriminierung häufig durch psychologische Prozesse beeinflusst ist, dann folgt daraus, dass sie präventiv veränderbar ist, wenn es gelingt, diese Prozesse zu verändern (Beelmann/Heinemann 2014). Antidiskriminierungsprogramme setzen dabei in der Regel auf zwei Strategien: Informationen und Kontakt. Bei Informationskampagnen, die den Stereotypen entgegenwirken möchten und sollen geht es häufig um Gegendarstellungen von Falschinformationen (vgl. z. B. Pro Asyl 2017). Informationen können in diesem Fall auch visuell gegeben werden und müssen nicht rein verbal erfolgen. Denkbar wäre hier eine Plakatkampagne, die „erfolgreiche, positive“ Beispiele von Menschen aus diesen Gruppen bzw. die Vielfältigkeit dieser Gruppen transportiert. Diese Plakatkampagne könnte man vor allem durch Spots im Fahrgastfernsehen sowie auf den Infoscreens in den U-Bahnhöfen ergänzen. Orientieren könnte man sich hier – neben den bereits von der Landeshauptstadt München initiierten Kampagnen „Ich bin Münchner*in – Ich bin Muslim*a“ bzw. „Ich bin Münchner*in – Ich bin Sint*iza/Rom*ni“ – auch an der Kampagne "Vorsicht, Vorurteile!" des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Diese macht darauf aufmerksam, dass aus Vorurteilen im Alltag oft große Probleme für alle entstehen können. Ziel dieser Kampagne ist es, eigene Vorurteile und Stereotype zu erkennen und zu hinterfragen. Mit kurzen Clips unter dem Motto „Wen hast Du erwartet?“ werden Stereotypen und Erwartungen deutlich gemacht, die unbewusst entstehen. Die Kampagne will aber auch dazu motivieren, sich aktiv gegen Rassismus einzusetzen - auf der Straße und im Arbeitsleben sowie im persönlichen Umfeld.

Literatur

Beelmann, A. und K. S. Heinemann (2014): Preventing prejudice and improving intergroup attitudes: A meta-analysis of child and adolescent training programs, in: Journal of Applied Developmental Psychology, Vol. 35, S. 10-24.

Bredl, P. und D. Lange (2022): „Mehr als Feuerwehr!“ Zum Verhältnis von Politischer Bildung und Präventionsarbeit gegen Rechtsextremismus, in: Goetz, J.; Reitmair-Juárez, S. und D. Lange (Hg.): Handlungsstrategien gegen Rechtsextremismus. Politische Bildung - Pädagogik – Prävention. Wiesbaden: Springer, S. 187-194.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (o.J.): Kampagne „Vorsicht, Vorurteile!“ zu Ende gegangen. Ein starkes Zeichen gegen Vorurteile und Alltagsrassismus URL: <https://www.demokratie-leben.de/magazin/magazin-details/kampagne-vorsicht-vorurteile-zu-ende-gegangen-46>; Zugriff: 17.07.2023

Deutsches Institut für Menschenrechte (2020): Stellungnahme. Racial Profiling: Bund und Länder müssen polizeiliche Praxis überprüfen Zum Verbot rassistischer Diskriminierung. Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte. URL: https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Stellungnahmen/Stellungnahme_Racial_Profiling_Bund_Laender_muessen_polizeil_Praxis_ueberpruefen.pdf; Zugriff: 31.07.2023

Dokumentations und Kulturzentrum Deutscher Sinti und Roma und Zentralrat Deutscher Sinti und Roma (Hg.) (2022): newess 2021. Schwerpunkt: Polizei und Antiziganismus. URL: <https://zentralrat.sintiundroma.de/newess-2021/>; Zugriff: 03.06.2023

End, M. (2017): Antiziganistische Ermittlungsansätze in Polizei- und Sicherheitsbehörden. Kurzexptise im Auftrag des Zentralrats Deutscher Sinti und Roma. Heidelberg: Zentralrat Deutscher Sinti und Roma.

Europäische Kommission gegen Rassismus und Intoleranz (ECRI) (2020): ECRI-Bericht über Deutschland (Sechste Prüfungsrunde). URL: <https://rm.coe.int/ecri-report-on-germany-sixth-monitoring-cycle-german-translation-/16809ce4c0>; Zugriff: 18.10.2021

Förderverein PRO ASYL e.V. et al. (Hg.) (2017): Pro Menschenrechte. Contra Vorurteile. Fakten und Argumente zur Debatte über Flüchtlinge in Deutschland und Europa. (3. Überarbeitete Auflage). URL: www.proasyl.de/gemeinsam-gegen-rassismus/fakten-gegen-vorurteil; Zugriff: 18.02.2023

FRA – Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (2023): Grundrechtebericht 2023: FRA Stellungnahmen. Wien: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2811/015555>; Zugriff: 29.08.2023

FRA - European Union Agency for Fundamental Rights (2017): EU-MIDIS II. Second European Union Minorities and Discrimination Survey. Main Results. Vienna: Publications Office. <https://data.europa.eu/doi/10.2811/268615>; Zugriff: 21.08.2021

Genkova, P. und A. Riecken (Hg.) (2020): Handbuch Migration und Erfolg. Psychologische und sozialwissenschaftliche Aspekte. Wiesbaden: Springer.

Institut für Demokratie und Zivilgesellschaft (IDZ) (2021): Diskriminierung und Hassgewalt gegen wohnungslose Menschen. Berlin: Amadeu Antonio Stiftung. https://www.idz-jena.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/IDZ_Forschungsbericht_Diskriminierung_und_Hassgewalt_gegen_wohnungslose_Menschen.pdf; Zugriff 18.09.2023

Gomolla, M.; Schwendowius, D. und E. Kollender (2016): Qualitätsentwicklung von Schulen in der Einwanderungsgesellschaft: Evaluation der Lehrerfortbildung zur interkulturellen Koordination (2012 – 2014). Abschlussbericht der Wissenschaftlichen Begleitung (Hamburger Beiträge zur Erziehungs- und Sozialwissenschaft, Heft 16). Hamburg: Helmut-Schmidt-Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg.

Haug, L.; Strähle, B. und M. Kechaja (2021): Antidiskriminierung im Zusammenspiel von Beratung und Empowerment, in: Bauer, G. et al. (Hg.): Diskriminierung und Antidiskriminierung. Bielefeld: transcript, S. 23-42.

Klink, A. (2020): Revierdemokraten – Stadtteilbezogene Interventionen im Umgang mit Erscheinungsformen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit, in: systema, Vol. 14, S. 160-172.

Landeshauptstadt München – Referat für Stadtplanung und Bauordnung (Hg.) (2022): Bevölkerungsbefragung zur Stadtentwicklung 2021, Soziale Entwicklungen und Lebenssituation der Münchner Bürger*innen. München: Landeshauptstadt München.

Lüter, A. et al. (2019): Landesprogramm „Demokratie. Vielfalt. Respekt. Gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus“. Abschlussbericht zur Evaluation. Berlin: Camino.

Messerschmidt, A. und K. Fereidooni (2019): Zwischen Feindschaft und Missachtung. Emotionale Aufladung im Umgang mit Antisemitismus und Rassismus in der Migrationsgesellschaft, in: Besand, A.; Overwien, B. und P. Zorn (Hg.): Politische Bildung mit Gefühl. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung, S. 351–365.

Schönfelder, S. (o.J.): Politische Bildung ist gefordert, in: Heinrich-Böll-Stiftung (Hg.): Ideologien der Ungleichwertigkeit (Demokratie, Band 42). Berlin: Heinrich-Böll-Stiftung, S. 57-65.



