



# Handlungsleitfaden

zur Orientierung beim Umgang mit  
den Themen Rassismus und Diskriminierung,  
inklusive Handlungsoptionen

ROT  
GEGEN  
RASSISMUS

<b>01</b>	<b>Einleitung</b>	1
<b>02</b>	<b>Was gilt als Diskriminierung?</b>	1
	2.1 Formen von Diskriminierung	1
<b>03</b>	<b>Position des FCB</b>	2
<b>04</b>	<b>Erwartungshaltung an die Mitarbeitenden des FCB</b>	2
<b>05</b>	<b>Handlungsoptionen &amp; Praxisbeispiele</b>	3
	5.1 Genereller Umgang und Handlungsoptionen	3
	5.2 Praxisbeispiele, die in der Vergangenheit zu Diskriminierungen im Umfeld des FCB geführt haben	4
<b>06</b>	<b>Arbeitsrechtliche Relevanz</b>	7
<b>07</b>	<b>Strafrechtliche Relevanz</b>	7
<b>08</b>	<b>Ansprechpartner beim FCB</b>	7
<b>09</b>	<b>Links/Quellen</b>	8
<b>10</b>	<b>Glossar</b>	9

Dieser Handlungsleitfaden wurde von der Initiative Rot gegen Rassismus im März 2023 erstellt und im Februar 2026 überarbeitet.

Rückfragen und Anmerkungen gerne an [rotgegenrassismus@fcbayern.com](mailto:rotgegenrassismus@fcbayern.com).

# EINLEITUNG

Sich klar gegen Rassismus und Diskriminierung zu positionieren und dagegen vorzugehen, ist beim FC Bayern München clubübergreifend ein wichtiges Thema, das uns alle angeht. Wir wollen an die gesamte FC Bayern-Familie und an so viele Menschen wie möglich appellieren und sie ermutigen: Hört hin, steht auf, diskutiert, widerspricht – hilft. Zeigt Zivilcourage, weist auf rassistische Handlungen hin, seien sie bewusst oder nicht – im Stadion wie im Alltag. Je mehr Menschen sich trauen, aufzustehen und nicht wegzuschauen, desto besser. Auch heute noch gibt es überall auf der Welt und auch in Deutschland Rassismus und Menschen, die andere aufgrund ihrer Hautfarbe, Herkunft, Glaube, Geschlecht, sexueller Orientierung oder sozialer Stellung diskriminieren. Mit diesem Leitfaden wollen wir allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Sportlerinnen und Sportlern, Trainerinnen und Trainern, Führungskräften sowie dem Sicherheitspersonal des FC Bayern München eine Orientierung geben, die beim Umgang mit dem Thema Rassismus und Diskriminierung helfen soll und verschiedene Handlungsoptionen aufzeigt.

## WAS GILT ALS DISKRIMINIERUNG?

Diskriminierung ist jede Form der ungerechtfertigten Benachteiligung oder Ungleichbehandlung von einzelnen Personen oder Gruppen oder Gewalt gegenüber diesen aufgrund verschiedener wahrnehmbarer beziehungsweise nicht unmittelbar wahrnehmbarer Merkmale. Wahrnehmbar sind zum Beispiel Alter, Behinderung oder rassistische Zuschreibung aufgrund von Migrationshintergrund, Sprache oder Hautfarbe. Nicht unmittelbar wahrnehmbar sind beispielsweise Weltanschauung, Religion oder sexuelle Orientierung. Um den Leitfaden einfacher zu gestalten, werden im Folgenden nur einige häufig vorkommende Formen von Diskriminierung genauer definiert. Weiterführende Links gibt es im Anhang.

## FORMEN VON DISKRIMINIERUNG

### **Rassismus**

Bei Rassismus werden Menschen wegen ihrer zugeschriebenen Herkunft, ihrer Hautfarbe, ihrer äußerlichen Erscheinung, ihres Namens oder ihrer Sprache diskriminiert, ausgegrenzt und abgewertet. Rassismus ist die Haltung, dass es bei Menschen unterschiedliche „Rassen“ gibt und außerdem, dass diese „Rassen“ eine Ordnung oder eine Reihenfolge haben. Durch Rassismus werden Individuen/einzigartige Menschen zu einer Gruppe gemacht, abgewertet, ausgegrenzt, verletzt und benachteiligt.

### **Sexismus**

Sexismus ist die persönliche und gesellschaftliche Diskriminierung von Menschen aufgrund ihres Geschlechts. Das kann sich gegen jedes Geschlecht und jede Geschlechtsidentität richten, es sind davon allerdings überwiegend Frauen betroffen.

### **Queerfeindlichkeit/Homophobie**

Queerfeindlichkeit ist die Diskriminierung gegenüber nicht-heterosexuellen (bspw. schwul oder lesbisch) sowie allen nicht-cisgeschlechtlichen (bspw. trans oder nicht-binär) Menschen. Sie basiert auf der Vorstellung, dass alle Menschen heterosexuell und cisgeschlechtlich sein sollten. Queerness wird oft fälschlicherweise mit negativen Vorurteilen wie Krankheiten (z.B. Aids) oder Straftaten (z.B. sexueller Missbrauch von Kindern und Kinderpornographie) in Verbindung gebracht.

## **Ableismus**

Unter Ableismus versteht man die Diskriminierung anderer aufgrund von körperlichen oder geistigen Fähigkeiten und Behinderungen.

## **Antisemitismus**

Als Antisemitismus wird die Feindschaft und Diskriminierung gegenüber Menschen jüdischer Herkunft und/oder Religion bezeichnet. Dabei bezieht sich die Feindseligkeit sowohl auf religiöse als auch rassistische Vorurteile (z.B. die äußere Erscheinung).

## **POSITION DES FCB**

Der FC Bayern München positioniert sich aufgrund seiner Geschichte, seiner Werte und seiner gesellschaftlichen Verantwortung klar und deutlich gegen Rassismus, Diskriminierung und Gewalt. Wir stehen mit all unseren Mannschaften, all unseren Spielern und Spielerinnen aus den unterschiedlichsten Nationen, mit all unseren Mitgliedern, Partnerinnen und Partnern und Freundinnen und Freunden für eine Welt, in der Rassismus, Diskriminierung, Hass, Ungerechtigkeit, Intoleranz und Gewalt keinen Platz haben. Hierfür engagiert sich der FC Bayern München mit konkreten Aktionen und Initiativen gegen Diskriminierung und Rassismus.

Wer sich dem verschließt, ist bei uns ganz eindeutig im falschen Verein.

Der Club tritt verfassungs- und fremdenfeindlichen sowie antidemokratischen Bestrebungen und jeder weiteren Form von diskriminierenden oder menschenverachtenden Einstellungen, insbesondere aufgrund der Nationalität, der Religion, des Geschlechts, des Alters, der sexuellen Identität oder einer Behinderung entschieden entgegen. Dies gilt ebenso für jede Form von Gewalt, unabhängig davon, ob sie körperlicher oder seelischer Art ist. Der Club bietet Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen unabhängig von Herkunft, Hautfarbe, Glaube, Geschlecht, sexueller Orientierung und sozialer Stellung eine sportliche und werte-basierte Heimat.

Wir halten zusammen. Wir sind ein Club, eine Gemeinschaft, wir funktionieren als Team.

## **ERWARTUNGSHALTUNG AN DIE MITARBEITENDEN DES FCB**

Es sind alle Maßnahmen und Verhaltensweisen zu unterlassen, durch die Menschen aufgrund ihrer Nationalität, ihrer Religion, ihres Geschlechts, ihres Alters, ihrer sexuellen und geschlechtlichen Identität (z.B. lesbische, schwule, bisexuelle und transsexuelle Lebensweisen sowie intersexuelle Menschen) oder einer Behinderung behelligt, belästigt, verletzt oder in sonstiger Weise diskriminiert werden. Die Positionen und Gefühle von Betroffenen sind ernst zu nehmen.

### **Grundsätzlich gilt:**

- Bei diskriminierenden Vorfällen im Umfeld des FC Bayern ist allen Mitarbeitenden, die Opfer einer Diskriminierung sind oder gegen eine Diskriminierung Dritter eintreten, Rückendeckung und volle Unterstützung durch den Verein garantiert.
- Wenn Du von Vorfällen mit menschenfeindlichen und volksverhetzenden Hintergründen beim FC Bayern erfährst, ignoriere den Vorfall nicht, sondern tritt rassistischem, diskriminierendem und anderem menschenfeindlichen und volksverhetzenden Verhalten couragiert entgegen. Häufig kann schon ein stärkender Blick oder eine entsprechende Geste in Richtung des/der Betroffenen helfen. Gehe deshalb auf etwaige betroffene Kolleginnen bzw. Kollegen oder Kundinnen bzw. Kunden des FC Bayern zu und biete Ihnen Unterstützung an. Diese Grundsätze gelten natürlich nicht nur im Umfeld des Clubs, sondern bei jeglichen Anlässen. Allerdings erwartet niemand von Dir, dass Du Dich selbst in Gefahr begibst – dies solltest Du natürlich vermeiden.

Wenn Du unsicher bist, welche weiteren Schritte Du einleiten solltest, wende Dich - auch und gerade in Zweifelsfällen - an Deine direkte Führungskraft oder eine/n der Ansprechpartner/innen im Club (siehe 8. Ansprechpartner beim FCB).

## HANDLUNGSOPTIONEN & PRAXISBEISPIELE

Im weiteren Verlauf stellen wir generelle Handlungsoptionen dar, die Du auf Deine individuellen Fälle anpassen kannst. Im zweiten Schritt werden zusätzlich konkrete Praxisbeispiele vorgestellt, die in der Vergangenheit zu Diskriminierungen im Umfeld des FCB geführt haben. Hier werden Dir zusätzlich Argumentationsmittel an die Hand gegeben, um Dir im Umgang hiermit Sicherheit zu geben.

## GENERELLER UMGANG UND HANDLUNGSOPTIONEN

Grundsätzlich ist das Selbstverständnis des FC Bayern, dass man immer aktiv handelt, Verantwortung übernimmt und Haltung zeigt. Der Club steht für klare Werte, die seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter leben und vertreten. Sobald aber Grenzen so deutlich überschritten werden, dass ein sachlicher Austausch nicht mehr möglich ist, besteht als letzte Option, den Diskurs einseitig zu beenden. Die weitreichendsten Konsequenzen lauten Vereinsausschluss, Stadionverbot, Hausverbot und generelle strafrechtliche sowie arbeitsrechtliche Folgen.

Wir empfehlen je nach Situation folgendes schrittweises Vorgehen:



Um Vorfälle, auch anonym, weiterzugeben, besteht immer die Möglichkeit, das Hinweisgebersystem des FC Bayern (Whistleblowing-Tool) zu nutzen:  
<https://fcbayern.whistleblowing-software.com/>

### **Für Mitarbeitende: Informieren der Führungskraft**

Werden Dir als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter konkrete Tatsachen bekannt, die auf das Vorliegen eines rassistischen oder diskriminierenden Vorfalls hindeuten, oder Du selbst bist von einem solchen Vorfall betroffen oder Zeuge eines solchen Vorfalls, informiere unverzüglich Deine direkte Führungskraft oder entsprechende Ansprechpersonen. Nutze bitte außerdem das Hinweisgebersystem des FC Bayern: <https://fcbayern.whistleblowing-software.com/>

### **Führungskräfte: Dokumentation und Kommunikation des Vorfalls**

Werden Dir als Führungskraft selbst oder durch eine Deiner Mitarbeiterinnen bzw. einen Deiner Mitarbeiter konkrete Tatsachen bekannt, die auf das Vorliegen eines diskriminierenden Vorfalls hinweisen, oder Du selbst bist Betroffener oder Zeuge eines solchen Vorfalls, dokumentiere diesen schriftlich und bewahre ggf. erfolgte schriftliche Äußerungen auf. Nutze bitte außerdem das Hinweisgebersystem des FC Bayern: <https://fcbayern.whistleblowing-software.com/>

### **Führungskräfte: Umgang mit betroffenen Beschäftigten**

Sind im Rahmen von Vorfällen Äußerungen oder sonstige Aktionen gezielt gegen einzelne Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen gerichtet oder dazu geeignet, einzelne Beschäftigte zu beleidigen, abzuwerten, zu verletzen oder zu diskriminieren, gehe als Führungskraft auf die angegriffenen bzw. betroffenen Beschäftigten zu und biete ihnen eine individuelle Betreuung und Beratung zur Aufarbeitung des Vorfalls an. Ermutige die Betroffenen außerdem darin, das Hinweisgebersystem des FC Bayern zu nutzen: <https://fcbayern.whistleblowing-software.com/>

## **PRAXISBEISPIELE, DIE IN DER VERGANGENHEIT ZU DISKRIMINIERUNGEN IM UMFELD DES FC BAYERN GEFÜHRT HABEN**

### **FANSHOP:**

**„Hier hängen zu viele Trikots von schwarzen Spielern.“**  
(Aussage von Kunde/Kundin/Fan zu Mitarbeiter/Mitarbeiterin)

### **Konkrete Handlungsoptionen:**

- Vorfall der Führungskraft melden, Unterstützung holen;
  - Die Aussage des Kunden/der Kundin mit Argumenten entkräften, wie:
    - 1.** Der FC Bayern München war schon immer ein weltoffener und vielfältiger Verein und wird das auch in Zukunft bleiben.
  - Den Kunden aus dem Shop verweisen
- Vorfall für sich selbst und über das Hinweisgebersystem des FC Bayern dokumentieren: <https://fcbayern.whistleblowing-software.com/>

### **Mögliche Konsequenzen:**

Entziehung der Mitgliedschaft (falls vorhanden), interne Sperren im Ticketing etc., generelle strafrechtliche Konsequenzen, Hausverbot.

## FANSHOP:

**„Gehen Sie zurück in Ihr Heimatland, anstatt uns hier unsere Arbeitsplätze zu klauen!“**

(Aussage von Kunde/Kundin/Fan zu Mitarbeiter/Mitarbeiterin; andere/r Mitarbeitende im Fanshop ist Zeuge)

### **Konkrete Handlungsoptionen für den Zeugen:**

- Blickkontakt mit dem betroffenen Kollegen aufnehmen und unterstützen

### **Konkrete Handlungsoptionen für beide involvierten Mitarbeitenden:**

- Den Kunden aus dem Shop verweisen
- Vorfall der Führungskraft melden, Unterstützung holen

### **Die Aussage des Kunden/der Kundin mit Argumenten entkräften, wie:**

- Deutschland ist unser/sein/ihr (neues) Heimatland.
- Der FC Bayern steht für Weltoffenheit und Vielfalt. Grundsätzlich ist jeder Mensch in unserer Gesellschaft willkommen – und auch in unserem Club.

→ Vorfall für sich selbst und über das Hinweisgebersystem des FC Bayern dokumentieren: <https://fcbayern.whistleblowing-software.com/>

### **Mögliche Konsequenzen:**

Entziehung der Mitgliedschaft (falls vorhanden), interne Sperren im Ticketing etc., generelle strafrechtliche Konsequenzen, Hausverbot.

## MAILVERKEHR:

**„Auf dem Platz stehen kaum noch deutsche Spieler, sondern nur noch Ausländer, das ist nicht mehr mein FC Bayern.“**

(Mail)

### **Konkrete Handlungsoptionen:**

- Vorfall der Führungskraft melden;
- Aussage des Kunden/der Kundin mit Argumenten entkräften, wie:

- 1.** Der FC Bayern München war schon immer ein weltoffener und vielfältiger Verein und wird das auch in Zukunft bleiben.
- 2.** Der FC Bayern ist stolz auf die bereichernde Vielfalt in seinem Kader, die unterschiedlichen Einflüsse machen uns so erfolgreich.

→ Vorfall auf Dokumentationsblatt protokollieren

### **Mögliche Konsequenzen:**

Entziehung der Mitgliedschaft (falls vorhanden), interne Sperren im Ticketing etc., generelle strafrechtliche Konsequenzen.

## TELEFONAT:

„Die ‚gleichgeschlechtliche, homosexuelle Neigung‘ ist eine komplette Entartung der menschlichen Kultur!!! Ich bin nicht bereit, Eure ‚Homolobby‘ in irgendeiner Weise zu unterstützen!“ (Mitglied zu Mitarbeiter/Mitarbeiterin)

### Konkrete Handlungsoptionen:

· Die Aussage des Mitglieds mit Argumenten entkräften und/oder das Telefonat beenden, da bei Begrifflichkeiten wie „Entartung“ eine Grenze deutlich überschritten ist, z.B.:

**1.** Der FC Bayern München war schon immer ein weltoffener und vielfältiger Verein und wird das auch in Zukunft bleiben. Aufgrund Ihrer nicht akzeptablen und stark diskriminierenden Ausdrucksweise werde ich das Telefonat aber an dieser Stelle beenden.

→ Vorfall der Führungskraft melden

→ Vorfall auf Dokumentationsblatt protokollieren

### Mögliche Konsequenzen:

Entziehung der Mitgliedschaft, interne Sperren im Ticketing etc., generelle strafrechtliche Konsequenzen

## STADION:

„Wo soll das noch hinführen, mehr und mehr N\*\*\*\* sind unter der Mannschaft, heute gegen Verein XY sind es weit mehr als Weiße. Zeitweise 7 Schwarze!!! Man könnte meinen, eine afrikanische Mannschaft spiele auf dem Rasen.“

(Zuschauer/Zuschauerin zu Sicherheitspersonal)

Oder

„Steht auf, wenn ihr Bayern seid: Was heißt hier noch FC Bayern? Besser wäre es, den Verein umzubenennen. Meine Vorschläge: FC Kanaken oder FC Bimbo. In meinem Verein wünsche ich mir originale deutsche Spieler. Für diesen großen Namen ist es beschämend, mit nur ca. 20 Prozent Deutsche auf dem Platz zu stehen!“

(Zuschauer/Zuschauerin zu FCB-Mitarbeiter)

### Konkrete Handlungsoptionen:

· Unterstützung holen, Vorfall der Führungskraft melden  
· Zuschauer des Stadions verweisen lassen durch Ordnungsdienst oder Polizei  
· Aussage des Zuschauers/der Zuschauerin mit Argumenten entkräften, wie:

**1.** Der FC Bayern München war schon immer ein weltoffener und vielfältiger Verein und wird das auch in Zukunft bleiben.

Allerdings fallen hier Begriffe, die einen sachlichen Diskurs kaum sinnvoll erscheinen lassen, weshalb die Diskussion mit dem Zuschauer/der Zuschauerin bei Aggressivität auch gemieden werden kann und vorrangig in jedem Fall die ersten beiden Handlungsoptionen erfolgen sollten.

→ Vorfall auf Dokumentationsblatt protokollieren

#### **Mögliche Konsequenzen:**

Entziehung der Mitgliedschaft (falls vorhanden), Stadionverbot, interne Sperren im Ticketing etc., generelle strafrechtliche Konsequenzen.

## ARBEITSRECHTLICHE RELEVANZ

Diskriminierendes Verhalten eines Mitarbeiters/einer Mitarbeiterin gegenüber Führungskräften, Kollegen und Kolleginnen oder Kunden und Kundinnen kann einen Abmahnungsgrund und in besonders gelagerten Fällen sogar einen außerordentlichen Kündigungsgrund darstellen. Je nach den Umständen des jeweiligen Vorfalls kann dafür bereits ein einmaliger Vorfall ausreichen.

## STRAFRECHTLICHE RELEVANZ

Grundsätzlich herrscht nach Artikel 5 des Grundgesetzes in Deutschland Meinungsfreiheit. Das bedeutet, dass jeder das Recht hat, seine Meinung in Wort, Schrift und Bild frei zu äußern und zu verbreiten und sich aus allgemeinen zugänglichen Quellen ungehindert zu unterrichten. Die Meinungsfreiheit stößt allerdings dann an ihre Grenzen, wenn die Menschenwürde eines anderen durch rassistische und diskriminierende Beleidigungen verletzt wird. Relevante Straftatbestände sind hier beispielsweise Beleidigungsdelikte (§§ 185 ff. StGB), Volksverhetzung (§ 130 StGB), Verbreitung von Propagandamitteln verfassungswidriger Organisationen (§ 86 StGB), Verwendung von Kennzeichen verfassungswidriger Organisationen (§ 86a StGB) sowie die Verunglimpfung des Andenkens Verstorbener (§ 189 StGB). Die Beleidigungsdelikte werden nur bei einem entsprechenden Strafantrag des Beleidigten verfolgt.

## ANSPRECHPARTNER BEIM FCB

Bist Du selbst von einem diskriminierenden oder rassistischen Vorfall betroffen oder Zeuge/Zeugin dessen, wende Dich jederzeit an:

- Direkte Vorgesetzte
- Direktion Human Resources
- Direktion Legal & Compliance
- Hinweisgeber-System
- Team Rot gegen Rassismus (über zentrale Emailadresse [rotgegenrassismus@fcbayern.com](mailto:rotgegenrassismus@fcbayern.com))

## LINKS/QUELLEN

<https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/ueber-diskriminierung-node.html>

<https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/diskriminierungsmerkmale/diskriminierungsmerkmale-node.html>

[https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/recht-und-gesetz/allgemeines-gleichbehandlungsgesetz/dasGesetz\\_inhalt.html](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/recht-und-gesetz/allgemeines-gleichbehandlungsgesetz/dasGesetz_inhalt.html)

<https://www.bpb.de/kurz-knapp/lexika/das-junge-politik-lexikon/320120/diskriminierung/>

<https://www.bundesverband-mobile-beratung.de/> <https://verband-brg.de/>

[https://www.bundesverband-mobile-beratung.de/wpcontent/uploads/2021/04/Ratgeber\\_Bedrohungen\\_Kommunalpolitik.pdf](https://www.bundesverband-mobile-beratung.de/wpcontent/uploads/2021/04/Ratgeber_Bedrohungen_Kommunalpolitik.pdf)

[https://mbr-berlin.de/wp-content/uploads/2021/02/201109\\_MBR\\_Broschuere\\_SocialMedia\\_v2-2.pdf](https://mbr-berlin.de/wp-content/uploads/2021/02/201109_MBR_Broschuere_SocialMedia_v2-2.pdf)

<https://www.sport-mit-courage.de/>

<https://www.idaev.de/>

# GLOSSAR

## **Ethnische Herkunft / Rassistische Diskriminierung**

Die ethnische Herkunft betrifft die Zugehörigkeit zu einer Bevölkerungsgruppe anhand von Sprache, Abstammung und Tradition. Rassismus erfasst Diskriminierungen, die auf Grund von rassistischen Motiven erfolgen, also insbesondere anhand der Hautfarbe oder des äußeren Erscheinungsbilds.

## **Queerfeindlichkeit/Homophobie**

Queerfeindlichkeit, oft auch Homophobie genannt, bezeichnet die offene oder subtile Ablehnung aller anderen Sexualitäten als hetero und aller anderen Geschlechtsidentitäten als cis. Der Begriff beschreibt in diesem Zusammenhang eine abwertende Einstellung u.a. gegenüber schwulen, lesbischen, bisexuellen Personen sowie trans- und intergeschlechtlichen Menschen, die oft mit Vorurteilen, Diskriminierung und sogar psychischer und körperlicher Gewaltausübung einhergeht und war Grundlage jahrzehntelanger staatlicher Verfolgung. Sie kann sich auch gegen Menschen richten, die als queer wahrgenommen werden.

## **Sexuelle Identität**

Der Begriff ist umfassend zu verstehen. Erfasst sind nicht nur die sexuelle Orientierung wie schwul, lesbisch, bisexuell oder heterosexuell, sondern auch das individuelle Empfinden, das von gesellschaftlich gesetzten Normen abweichen kann.

## **Geschlecht & Geschlechtsidentität**

Der Begriff Geschlecht ist sehr umfassend zu verstehen. Erfasst sind außerdem nicht nur das biologische Geschlecht sowie das rechtlich zugewiesene Geschlecht durch Eintrag im Personenstandsregister, sondern auch die Geschlechtsidentität. Geschlechtsidentität ist das eigene Empfinden sich einem oder keinem bestimmten Geschlecht zuordnen zu wollen. Cis sind Personen deren Geschlechtsidentität mit dem Geschlecht übereinstimmt, dass ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde.

## **Weltanschauung**

Überzeugungen, die die persönliche Identität sowie das eigene Selbstverständnis grundlegend prägen und sich auf alle Lebensbereiche einer Person auswirken. Es handelt sich um Überzeugungen, die entweder gar nicht oder zumindest nicht beliebig abänderbar sind. Nicht erfasst sind Hobbies, persönliche Neigungen oder politische Anschauungen.

## **Behinderung & chronische Krankheiten**

Langfristige (mindestens 6 Monate andauernde) körperliche, seelische, geistige oder andere gesundheitliche Einschränkungen, die im Wechselspiel mit gesellschaftlichen und anderen Barrieren die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben beeinträchtigen.

## **Religionsfeindlichkeit**

Religionsfeindlichkeit bezeichnet die Diskriminierung gegenüber Menschen aufgrund ihrer religiösen Zugehörigkeit oder Überzeugung. Dabei richtet sich die Ablehnung sowohl gegen die religiösen Praktiken und Glaubensinhalte als auch gegen die Personen selbst. Die Feindseligkeit kann sich auf Vorurteile gegenüber bestimmten Religionen, deren äußeren Merkmalen (z.B. Kleidung, Symbole) oder angenommenen Eigenschaften der Gläubigen beziehen. Häufig mischt sich diese Form mit Rassismus.