

## **0. Vorbemerkung**

Das Fachzentrum Haus am Dom/Katholische Akademie („Fachzentrum“) ist eine Bildungseinrichtung des Bistums Limburg. Die Mitarbeitenden organisieren hier Podien, Gesprächsrunden, Filmreihen und Akademietagungen zu aktuellen gesellschaftlichen, religiösen und kulturellen Themen. Hierbei versteht sich das Fachzentrum als Diskursplattform, welche die Pluralität der Konfessionen, Religionen, Weltanschauungen und Kulturen in der Einen Welt miteinander ins Gespräch bringen möchte.

Katholische Institutionen wie die Katholische Akademie Rabanus Maurus (KARM) stellen die (vulnerablen) Menschen in den Mittelpunkt ihres Denkens und Handelns – unabhängig von ethnischer und sozialer Herkunft oder Hautfarbe, unabhängig von Geschlecht oder sexueller Identität, von Alter oder Behinderung. Zentrale Bezugspunkte sind das Handeln Jesu, die Menschenrechte sowie Art. 1 GG ("Die Würde des Menschen ist unantastbar"). Jedes menschliche Leben ist schützenswert.<sup>1</sup>

*Daher lehnt das Fachzentrum alle Diskriminierungsformen ausdrücklich ab.*

Zur Erfüllung des eigenen institutionellen Anspruchs ist es erforderlich, die eigene Position innerhalb bestehender diskriminierender Strukturen und gesellschaftlicher Machtverhältnisse anzuerkennen und einer kontinuierlichen Selbstreflexion zu unterziehen.

Vor diesem Hintergrund wird ein *Code of Conduct* als verbindlicher Orientierungsrahmen eingeführt. Dieser berücksichtigt die Tatsache, dass öffentliche Räume grundsätzlich nicht diskriminierungsfrei sind. Gleichwohl verpflichtet sich die Institution dazu, allen Formen von Diskriminierung entschieden entgegenzuwirken und Maßnahmen zu ergreifen, die geeignet sind, das Risiko diskriminierender Vorkommnisse zu minimieren.

Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass der Code of Conduct keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt und einer regelmäßigen Überprüfung und Fortschreibung unterliegt.

## **1. Unsere Werte**

### **1.1. Solidarität**

Das Solidaritätsprinzip in der katholischen Soziallehre fordert die möglichst gleichberechtigte soziale Teilhabe aller in Deutschland lebenden Menschen und beinhaltet damit den Auftrag, sich aktiv gegen Diskriminierung einzusetzen. Um zu vermeiden, dass diskriminierte Personen selbst die Hauptlast der Aufklärungsarbeit tragen müssen, liegt diese Verantwortung insbesondere bei Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft – gerade auch dann, wenn es unangenehm oder herausfordernd wird.

Ein diskriminierungssensibler Umgang miteinander beginnt damit, sich immer wieder der eigenen Position innerhalb gesellschaftlicher Machtstrukturen bewusst zu werden. Dazu gehört unter anderem, sich mit den eigenen Privilegien auseinanderzusetzen, zu erkennen, inwiefern man von bestimmten Diskriminierungsformen profitiert und diese möglicherweise unbeabsichtigt weiterträgt.

### **1.2. Feedback & Kritikfähigkeit**

Diskriminierungen werden oft von Nicht-Betroffenen nicht erkannt und damit auch nicht anerkannt. Anstatt in eine Abwehrhaltung zu verfallen, nehmen wir Hinweise auf diskriminierendes Verhalten aufmerksam entgegen und begegnen ihnen mit Wertschätzung, um daraus lernen und unser

---

<sup>1</sup> Diözesane Stellungnahme zum Völkischen Nationalismus, Limburg 2025.

Verhalten reflektieren zu können. Hierzu wird jeder gemeldete Vorfall auf Leitungsebene und im Team besprochen.

### **1.3. Verantwortung für ein sichereres Arbeitsumfeld**

Die KARM sieht sich in der Verantwortung, ein sicheres Umfeld zu schaffen, insbesondere für Personen, die von Diskriminierung betroffen sind. Wir sind der Überzeugung, dass eine diskriminierungssensible Umgebung letztlich *allen Personen* größtmögliche Sicherheit bietet. Zu diesem Zweck werden konkrete und kontextgerechte Maßnahmen erarbeitet, um auf diskriminierende Vorfälle innerhalb des Fachzentrums angemessen zu reagieren. Gleichzeitig erkennen wir an, dass innerhalb unseres Teams Lernprozesse notwendig und möglich sind – insbesondere in Fällen, in denen diskriminierende Sprache oder Handlungen aus Unwissenheit vorkommen. Auch in solchen Fällen behalten wir uns individuelle Folgemaßnahmen vor, wie etwa klärende Gespräche oder die Teilnahme an entsprechenden Schulungen, um diskriminierendem Verhalten künftig wirksam vorzubeugen.

### **1.4. Selbstverpflichtung**

Als katholische Einrichtung des Bistums Limburg sind wir der Grundordnung der Bischofskonferenz vom 22. November 2022 verpflichtet und daher „geprägt durch das christliche Gottes- und Menschenbild. Das Gebot der Nächstenliebe gehört gemeinsam mit der Gottesliebe zum Kern des christlichen Glaubens. [...] Vielfalt in kirchlichen Einrichtungen ist eine Bereicherung. Alle Mitarbeitenden können unabhängig von ihren konkreten Aufgaben, ihrer Herkunft, ihrer Religion, ihres Alters, ihrer Behinderung, ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Identität und ihrer Lebensform Repräsentantinnen und Repräsentanten der unbedingten Liebe Gottes [...] sein. Vorausgesetzt werden eine positive Grundhaltung und Offenheit gegenüber der Botschaft des Evangeliums und die Bereitschaft, den christlichen Charakter der Einrichtung zu achten und dazu beizutragen, ihn im eigenen Aufgabenfeld zur Geltung zu bringen.“<sup>2</sup>

Daher erwarten wir von unseren Mitarbeitenden sich aktiv mit Antidiskriminierung auseinanderzusetzen und die Bereitschaft für einen sensibilisierten Umgang gegenüber allen, insbesondere aber von marginalisierten Gruppen.

## **2. Was wir nicht akzeptieren**

### **2.1. Körperliche, verbale, sexualisierte, strukturelle Gewalt**

Gewalt ist nicht immer unmittelbar sichtbar, kann sich jedoch in vielfältiger Weise, auch in Mikroaggressionen äußern. Sie kann bei betroffenen Personen körperliche, emotionale oder anderweitige Verletzungen sowie Traumatisierungen hervorrufen. In der KARM wird jegliche Form von Gewalt nicht toleriert. Dazu zählen insbesondere:

- *körperliche Gewalt*: unangemessene oder nicht einvernehmliche körperliche Übergriffe und Berührungen, grenzverletzendes Verhalten
- *verbale Gewalt*: beleidigende Äußerungen, respektloses Verhalten, abwertende Bemerkungen

---

<sup>2</sup> [https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/diverse\\_downloads/VDD-Arbeitsrecht/Grundordnung-des-kirchlichen-Dienstes-22.-November-2022.pdf](https://www.dbk.de/fileadmin/redaktion/diverse_downloads/VDD-Arbeitsrecht/Grundordnung-des-kirchlichen-Dienstes-22.-November-2022.pdf)

- *strukturelle Gewalt*: die systematische Benachteiligung marginalisierter Personen, etwa durch ungleiche Behandlung, den Ausschluss von Beteiligung oder das Vorenthalten von Entscheidungsmacht.

## 2.2. Verharmlosen und Relativieren

Aussagen wie „Das war nicht so gemeint“, „Seien Sie nicht so empfindlich“ oder „Für mich stellt das kein Schimpfwort dar“ werden als verharmlosend und relativierend bewertet. Sie können eine gewaltvolle Wirkung entfalten, indem sie diskriminierende Erfahrungen abwerten oder negieren. Solche Reaktionen sind geeignet, die Glaubwürdigkeit betroffener Personen infrage zu stellen und Diskriminierung strukturell aufrechtzuerhalten.

Diskriminierung muss nicht vorsätzlich oder absichtlich erfolgen, um diskriminierend zu sein. Sie ist als gesellschaftlich verankertes und strukturell wirksames Phänomen zu verstehen. Die Bewertung darüber, ob eine Handlung oder Äußerung diskriminierend wirken, obliegt grundsätzlich den betroffenen Personen. Ihre Einschätzungen verdienen uneingeschränkte Anerkennung.

In diesem Zusammenhang wird auch auf die Praxis des sogenannten Gaslighting hingewiesen – eine Form von emotionaler und psychischer Manipulation, bei der die Realität und Wahrnehmung negativ Betroffener infrage gestellt bzw. komplett negiert wird. Es dient dazu, Mitleid für sich selbst zu gewinnen oder die Schuld auf negativ Betroffene zu schieben (Täter\*in-Opfer-Umkehr). Auch dies wird vom Fachzentrum nicht toleriert.

## 2.3. Schweigen und Nicht- Handeln

Die KARM verpflichtet sich zur aktiven Auseinandersetzung mit Diskriminierung in all ihren Formen. Antisemitische, rassistische, sexistische sowie weitere diskriminierende Äußerungen oder Strukturen werden nicht geduldet und bleiben nicht ohne Konsequenzen.

Von allen Mitarbeitenden und Beteiligten wird erwartet, dass sie in ihrem jeweiligen Wirkungskreis eine klare und sichtbare Haltung gegen Diskriminierung einnehmen. Dazu gehört:

- das aktive Einschreiten bei diskriminierendem Verhalten
- die Bereitschaft zur kontinuierlichen Weiterbildung im Bereich Antidiskriminierung
- die Reflexion und Auseinandersetzung mit dem eigenen Verhalten
- die solidarische Unterstützung marginalisierter Personen

Diskriminierungsvorfälle werden nur dann dokumentiert oder gemeldet, wenn dies im ausdrücklichen Einvernehmen mit der betroffenen Person geschieht. Der Schutz der betroffenen Person hat oberste Priorität.

## 2.4. Umgang mit völkischen und nationalistischen Positionen

Die Vollversammlung der Deutschen Bischofskonferenz verabschiedete am 22. Februar 2024 die Erklärung *Völkischer Nationalismus und Christentum sind unvereinbar*. Hierin heißt es:

„Rechtsextreme Parteien und solche, die am Rande dieser Ideologie wuchern, können für Christinnen und Christen daher kein Ort ihrer politischen Betätigung sein und sind auch nicht wählbar. Die Verbreitung rechtsextremer Parolen – dazu gehören insbesondere Rassismus und Antisemitismus – ist überdies mit einem haupt- oder ehrenamtlichen Dienst in der Kirche unvereinbar.“<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> [https://www.dbk-shop.de/media/files\\_public/81db11f0a4662118908038c2640b9019/DBK\\_10148neu.pdf](https://www.dbk-shop.de/media/files_public/81db11f0a4662118908038c2640b9019/DBK_10148neu.pdf)

Dementsprechend soll aufgrund seiner politischen Haltung niemand per se ausgeschlossen oder stigmatisiert werden. Katholische Institutionen laden keine Gruppierungen ein, die als gesichert verfassungsfeindlich oder (rechts)extrem gelten können und sie geben solchen Personen keine Bühne zur Präsentation ihrer Ideen.<sup>4</sup>

### **3. Konkrete Handlungsschritte**

Diskriminierung und Rassismus manifestieren sich auf struktureller, institutioneller sowie individueller Ebene. Sie treten in Form von Einstellungen, Verhaltensweisen, sprachlichen Ausdrucksweisen sowie durch institutionelle Regelungen und Praktiken in Erscheinung.

Vor diesem Hintergrund verpflichtet sich die KARM zu folgenden Maßnahmen:

#### **3.1. Strukturelle und gesamtgesellschaftliche Ebene**

Sie bringt sich aktiv in gesamtgesellschaftliche Diskurse und Entwicklungen ein. Ein zentraler Schwerpunkt besteht darin, historisch und gesellschaftlich gewachsene Machtverhältnisse, die durch diskriminierende Strukturen bedingt sind, sichtbar zu machen und kritisch zu hinterfragen. Dieses Anliegen prägt vor allem die Bildungsarbeit in seinen verschiedenen Arbeitsfeldern.

#### **3.2. Institutionelle Ebene**

##### **3.2.1. Personalgewinnung und Mitarbeitende**

Die Personalgewinnung erfolgt auf der Grundlage von Chancengleichheit und Vielfalt. Ziel ist es, alle qualifizierten Personen – unabhängig von Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Behinderung oder anderen persönlichen Merkmalen – aktiv zur Bewerbung zu ermutigen. Dies wird u.a. durch entsprechende Formulierungen in Stellenausschreibungen sichergestellt.

Mitarbeitende erhalten regelmäßig Einführungen in das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sowie bei Bedarf eine Grundlagenschulung im Bereich diskriminierungskritischen Handelns. Für alle Mitarbeitenden werden Weiterbildungs- und Reflexionsangebote zu den Themen Antirassismus und Antidiskriminierung bereitgestellt.

##### **3.2.2. Haltung und Sprache**

Diskriminierendes Verhalten und diskriminierende Sprache haben im Arbeitsalltag keinen Platz.

Veröffentlichungen werden unter Berücksichtigung gender- und diskriminierungssensibler Sprache sowie bildlicher und inhaltlicher Repräsentationen geprüft und entsprechend gestaltet.

Veranstaltungen und Bildungsformate werden gender- und diskriminierungssensibel geplant und umgesetzt. Dabei wird gezielt auf eine inklusive Ausgestaltung geachtet und die Mitwirkung von marginalisierten Gruppen ausdrücklich gefördert.

##### **3.3. Ansprech – und Meldestellen.**

Im Falle diskriminierenden Verhaltens – sei es durch Mitarbeitende oder Dritte – stehen basierend auf der Beschwerdeordnung des Bistums Limburg Betroffenen zur Unterstützung folgende Möglichkeiten offen:

##### **3.3.1. Unterstützung durch die Beschwerdenavigatoren**

---

<sup>4</sup> Diözesane Stellungnahme zum Völkischen Nationalismus, Limburg 2025.

Betroffene können Unterstützung bei den Beschwerdenavigatoren des Bistums einholen. Diese sind folgendermaßen zu erreichen:

Thomas Klix  
Beschwerdenavigator  
beschwerdenavigation@bistumlimburg.de  
Roßmarkt 4  
65549Limburg  
Tel.:0151 20047896

Gabriele von Erdmann  
Beschwerdenavigatorin  
beschwerdenavigation@bistumlimburg.de  
Roßmarkt 4  
65549Limburg

### **3.3.2. Digitales und anonyme Hinweisgebersystem**

Auch anonyme Hinweise sind über das Digitale Hinweisgebersystem des Bistums Limburg möglich.

<https://bistumlimburg.hinweisgeberexpertemeldeplattform.de/>

Diese werden von externer und unabhängiger Stelle über die Plattform Hinweisgeberexperte.de bearbeitet.

Weitere Informationen zur Beschwerdeordnung erhalten Betroffene unter: <https://sichersein.bistumlimburg.de/>

### **3.3.3. ADiBe Netzwerk Hessen**

Im Wissen, dass es in Fällen von Diskriminierungen gerade für Betroffene vertrauensvolle Ansprechpartner braucht, verweist das Fachzentrum zusätzlich auf das ADiBe Netzwerk Hessen.

Das ADiBe Netzwerk Hessen bietet seit Sommer 2016 im Auftrag des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration Beratung an. Es ergänzt die seit 2015 bestehende Antidiskriminierungsstelle im Ministerium.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> <https://adibe-hessen.de/de> Regionalbüro Frankfurt (Süd Hessen) Beratung Mail: [kontakt@adibe-hessen.de](mailto:kontakt@adibe-hessen.de) unter Tel: 0178 671 5601 Sprechzeiten: Mi. 9-10 Uhr, Do. 12-14 Uhr, Fr. 11-13 Uhr. Unter Tel: 069 713 756 30, Di. 9-11 Uhr.

## **ANHANG:**

### **Definitionen von Diskriminierungsformen**

#### **Ableismus**

Die Diskriminierung von Menschen mit (körperlicher und/oder geistiger) Behinderung. Der Begriff kommt aus dem Englischen ›dis-abled‹=behindert, ›able-bodied‹=nicht behindert.

#### **Antisemitismus**

Das Fachzentrum folgt der IHRA Definition: Antisemitismus ist eine bestimmte Wahrnehmung von Jüdinnen und Juden, die sich als Hass gegenüber jüdische Personen ausdrücken kann. Der Antisemitismus richtet sich in Wort oder Tat gegen jüdische oder nichtjüdische Einzelpersonen und/oder deren Eigentum sowie gegen jüdische Gemeindeinstitutionen oder religiöse Einrichtungen.

Erscheinungsformen von Antisemitismus können sich auch gegen den Staat Israel, der dabei als jüdisches Kollektiv verstanden wird, richten. Allerdings kann Kritik an Israel, die mit der an anderen Ländern vergleichbar ist, nicht als antisemitisch betrachtet werden. Antisemitismus umfasst oft die Anschuldigung, die Juden betrieben eine gegen die Menschheit gerichtete Verschwörung und seien dafür verantwortlich, dass „die Dinge nicht richtig laufen“. Der Antisemitismus manifestiert sich in Wort, Schrift und Bild sowie in anderen Handlungsformen, er benutzt unheilvolle Stereotype und unterstellt negative Charakterzüge.

#### **Antiziganismus**

Antiziganismus bezeichnet den spezifischen Rassismus gegen Sint\*ezze, Rom\*nja (das sind die geschlechtergerechten Schreibweisen von Roma und Sinti) und alle anderen Menschen, die mit dem Z-Wort bezeichnet und diskriminiert werden oder die während der Zeit des Nationalsozialismus verfolgt und ermordet wurden. Das Z-Wort, das die meisten Sint\*ezze und Rom\*nja als rassistische Fremdbezeichnung ablehnen, ist bereits Teil des Wortes „Antiziganismus“. So soll der Begriff darauf hinweisen, dass es in antiziganistischen Vorstellungen gar nicht um bestimmte Menschen geht. Sondern um kulturell geprägte Stereotype, die sich über Jahrhunderte gefestigt haben.

#### **Antimuslimischer Rassismus**

Antimuslimischer Rassismus bezeichnet eine Form des Rassismus, die sich gegen Muslim\*innen sowie Menschen richtet, die als solche wahrgenommen werden – unabhängig von ihrer tatsächlichen Religionszugehörigkeit. Auch Personen, die sich nicht als muslimisch verstehen, können betroffen sein, wenn sie äußerlich oder namentlich als muslimisch gelten. Dabei werden muslimische und als muslimisch markierte Menschen zu einer homogenen Gruppe gemacht, der meist negative Eigenschaften zugeschrieben werden. Dies dient der Aufwertung der eigenen Gruppe, die als überlegen dargestellt wird. Es geht dabei nicht um reale Lebenswirklichkeiten, sondern um eine gesellschaftlich konstruierte Vorstellung – ein Prozess, der als „Rassifizierung“ und „Othering“ bezeichnet wird.

#### **Diskriminierung**

Systematische, institutionelle, sozio-ökonomische, etc. Ausgrenzung, Unterdrückung und Marginalisierung von Personengruppen, aufgrund von vorgeprägten Wertvorstellungen/ Verhaltensmustern, Vorurteilen und Denkweisen. Eine Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aus rassistischen Gründen, wegen ihrer körperlichen und geistigen Fähigkeiten oder einer psychischen oder physischen Behinderung, wegen ihres Geschlechts, ihrer Geschlechtsidentität oder ihres Geschlechtsausdrucks, wegen ihrer sexuellen Orientierung, wegen ihrer sozio-ökonomischer und ethnischen

Herkunft und Nationalität, ihrer Religion und kultureller Hintergründe, ihres Alters, benachteiligt, abgewertet oder herabgewürdigt wird.

### **Gaslighting**

Eine Form von emotionaler und psychischer Manipulation, bei der die Realität und Wahrnehmung negativ Betroffener infrage gestellt bzw. komplett negiert wird. Es dient dazu, Mitleid für sich selbst zu gewinnen oder die Schuld auf negativ Betroffene zu schieben (Täter\*in-Opfer-Umkehr).

### **Klassismus**

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

### **Mikroaggression**

Mikroaggression bezeichnet einzelne Kommentare oder Handlungen, die unbewusst oder bewusst Vorurteile und Diskriminierung gegenüber Mitgliedern von marginalisierten Gruppen zum Ausdruck bringen. Als kleine, häufige und kumulative Vorkommnisse können Mikroaggressionen aus Beleidigungen, Stereotypen, Abwertung und/oder Ausgrenzung bestehen. Mikroaggressionen wirken sich oft negativ auf die Person aus, die sie erleidet, und beeinträchtigen ihre psychische und physische Gesundheit und ihr Wohlbefinden.

### **Rassismus**

Rassismus ist eine Ideologie, die Menschen aufgrund ihres Äußeren, ihres Namens, ihrer (vermeintlichen) Kultur, Herkunft oder Religion abwertet. In Deutschland betrifft das Bi\_PoC (Black, indigenous People\_and People of Color) – jene, die als nicht-deutsch, also vermeintlich nicht wirklich zugehörig angesehen werden.

Mit dieser Ideologie werden ungleichwertige soziale und ökonomische Lebensverhältnisse, Ausschlüsse von Menschen oder sogar Gewalt gerechtfertigt. Rassismus beruht auf einem realen Machtunterschied in unserer Gesellschaft. Voraussetzung dafür ist, dass Menschen nach äußerlichen oder (vermeintlichen) kulturellen Merkmalen in „Wir“ und „Andere“ eingeteilt werden („Othering“). Die „Anderen“ werden dabei als weniger wert oder weniger gut als das „Wir“ eingestuft.

Wenn Menschen nicht nach ihren individuellen Fähigkeiten und Eigenschaften oder danach, was sie persönlich tun, sondern als Teil einer vermeintlich homogenen Gruppe beurteilt und abgewertet werden, dann ist das Rassismus.<sup>6</sup>

Systematische, sozioökonomische, soziale, institutionelle, etc. Diskriminierung, Ausgrenzung, Kolonialisierung und Unterdrückung von Bi\_PoC ((Black, indigenous People\_and People of Color) in Verbindung mit Macht. Rassismus meint jede auf race, der Hautfarbe, der Abstammung, dem nationalen Ursprung oder dem Volkstum beruhende Unterscheidung, Ausschließung, Beschränkung oder Bevorzugung, die es zum Ziel oder zur Folge hat, dass ein gleichberechtigtes Anerkennen, Genießen oder Ausüben von Menschenrechten und Grundfreiheiten im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen oder jedem sonstigen Bereich des öffentlichen Lebens vereitelt oder beeinträchtigt wird.

### **Sexismus**

---

<sup>6</sup> <https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/rassismus/was-ist-rassismus/>

Sozial geteilte, implizite Geschlechtertheorien bzw. Geschlechts -vorurteile, die von einem ungleichen sozialen Status von Frauen und Männern ausgehen und sich in Geschlechterstereotypen, Affekten und Verhaltensweisen zeigen.

### **Silencing**

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

### **Tone Policing**

Tone Policing ist eine Ablenktaktik, in der eine Person den Ton, die Wortwahl und die Emotionen des Gegenübers angreift, statt auf die Inhalte einzugehen. Durch Tone Policing werden Machtstrukturen aufrechterhalten, indem es Victim-Blaming und Täter\*in-Opfer-Umkehr betreibt.

### **Queerfeindlichkeit**

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