

Neutralität & Haltung


**Warum Neutralität
keine Haltung ist –
Grenzen setzen bei Rassismus
und Diskriminierung**



Einleitung


Ob in der Schule, im Betrieb oder in der Verwaltung – im Arbeitsalltag begegnen uns immer wieder Fragen nach Neutralität. Meist denken wir dabei zunächst an Unparteilichkeit, Fairness oder Objektivität – Eigenschaften, die viele von uns schätzen und als wünschenswert empfinden. Doch Neutralität bedeutet mehr, als einfach „keine Partei zu ergreifen“. Denn ist es wirklich neutral, in problematischen Situationen nicht einzugreifen? Und wann wird Schweigen und Abwarten selbst problematisch oder sogar riskant?

Neutralität bedeutet nicht Passivität oder eine Möglichkeit, sich zurückzuziehen. Sie verlangt ein bewusstes Abwägen von Werten und Verantwortung – und manchmal bedeutet das, aktiv Haltung zu zeigen.



Dieser Flyer zeigt dir, wie Neutralität im Arbeitsalltag verstanden wird und wo ihre Grenzen liegen. Er setzt sich kritisch damit auseinander, warum Schweigen und Abwarten nicht automatisch neutral ist, sondern problematisch sein kann. Zugleich gibt er dir Impulse, damit du deine **Handlungsspielräume** erkennen, Grenzen klären und aktiv Position beziehen kannst.

Ziel ist es, dich darin zu bestärken, **Verantwortung** zu übernehmen, Haltung zu zeigen und wirksam **Grenzen** zu setzen. Denn wer sich engagiert, trägt dazu bei, ein respektvolles Miteinander zu fördern, menschenfeindliche Einstellungen sichtbar zu machen und demokratische Werte am Arbeitsplatz zu verteidigen.






Der Neutralitäts- begriff

Was heißt „Neutralität“?





Neutralität bedeutet, in Konflikten keine Seite zu bevorzugen, sondern fair und sachlich zu handeln. In der Verfassung meint Neutralität vor allem **parteipolitische Überparteilichkeit**. Das heißt, staatliche Institutionen müssen unabhängig von politischen Parteien handeln. Entscheidungen sollen **unparteiisch** und **für alle Bürger*innen gleich** getroffen werden. Amtsträger*innen müssen ihre Aufgaben ohne parteipolitische Einflussnahme wahrnehmen.


Im schulischen Kontext gilt der **Beutelsbacher Konsens**. Er fordert keine absolute Neutralität, sondern eine reflektierte Vermittlung verschiedener Perspektiven anhand von drei Prinzipien: 1. Lehrende dürfen Lernende nicht manipulieren/indoktrinieren. 2. Lehrende müssen kontroverse Themen als solche darstellen. 3. Bildung soll an die Lebenswelt der Lernenden anknüpfen.

Für nichtstaatliche Organisationen wie Gewerkschaften, Betriebe oder Unternehmen sowie für Privatpersonen oder Parteien gilt das allgemeine Neutralitätsgebot nicht. Sie dürfen jederzeit Position beziehen und politische Meinungen äußern.



Das allgemeine Neutralitätsgebot


*Was bedeutet das sogenannte
„Neutralitätsgebot“?*



Das allgemeine Neutralitätsgebot ist kein eindeutig definierter Rechtsbegriff. Es ergibt sich indirekt aus verschiedenen Verfassungs- und Rechtsnormen. Ziel des Neutralitätsgebots ist es, das Vertrauen in staatliches Handeln zu stärken und sicherzustellen, dass öffentliche Entscheidungen **unparteiisch** getroffen werden.

Es ist **kein allgemeines Äußerungsverbot**. Amtsträger*innen dürfen sich zu politischen, religiösen oder weltanschaulichen Themen äußern, solange sie ihre amtliche Funktion nicht für parteipolitische Zwecke nutzen. Neutralität bedeutet nicht Wertefreiheit oder Positionslosigkeit.

Das Neutralitätsgebot wird jedoch immer wieder missbraucht: Im Arbeitsalltag dient es manchmal dazu, unbequeme Themen wie Diskriminierung, Rassismus oder Gleichbehandlung zu ignorieren. Oft versuchen rechtsextreme Akteure, Kritik an ihren Positionen als „parteiisch“ darzustellen, um Engagement gegen sie zu diskreditieren. Doch in diesen Fragen gibt es keine neutrale Haltung: **Das Grundgesetz und seine Werte sind nicht neutral.**






Grenzen von Neutralität

Wann endet sie?





Neutralität hat **klare Grenzen**: Sie endet dort, wo Demokratie, Gleichberechtigung und Menschenrechte verletzt werden. In solchen Situationen ist es notwendig, Stellung zu beziehen und Haltung zu zeigen. Wer sich hinter dem Neutralitätsbegriff versteckt, verzichtet darauf, unsere demokratischen Werte aktiv zu verteidigen.

Äußerungen und Positionen, die gegen demokratische Grundsätze verstoßen, müssen klar benannt und entsprechend behandelt werden. Unser Grundgesetz bildet dafür den verbindlichen Rahmen. Neutralität bedeutet nicht, zu menschenverachtenden, rassistischen oder diskriminierenden Aussagen zu schweigen.


Niemand in Behörden, Schulen, Betrieben, Vereinen oder im Alltag darf gegenüber Demokratiefeinden neutral bleiben. Wir alle tragen die Verantwortung, ihre Einstellungen und Positionen klar zu benennen und unsere demokratischen Werte zu schützen.

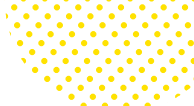

Neutralität gegenüber Rassismus und Diskriminierung gibt es nicht!



Die Situation erkennen

*Welche Handlungsspielräume
hast du?*





Gegen Rassismus und Diskriminierung im Arbeitskontext gibt es **kein Patentrezept**. Wir alle haben unterschiedliche Kompetenzen und Erfahrungen: Manche sind selbstbewusst oder argumentations-sicher, andere haben viel Erfahrung im Umgang mit schwierigen Situationen. Auch das eigene **Sicherheitsempfinden** und die **Unterstützung** im Umfeld spielen eine Rolle.

Genauso unterscheiden sich die **Situationen** selbst: Was in einem Teammeeting funktioniert, passt nicht unbedingt in der Werkhalle, im Kund*innenkontakt oder in der Pause. Jede Organisation ist zudem anders strukturiert. Dadurch ergeben sich unterschiedliche Handlungsspielräume.


Wichtig ist ein klares **Rollenbewusstsein**: Handelst du als Beobachter*in, als Kolleg*in, als Führungskraft oder bist du selbst betroffen? Je nach Rolle verändern sich deine Möglichkeiten.


Unterscheide außerdem zwischen **Prävention und Intervention**: Vorbeugende Maßnahmen sind etwas anderes als das, was im Ernstfall nötig ist, wenn rassistisches oder diskriminierendes Verhalten direkt angesprochen und gestoppt werden muss




Haltung zeigen

Wie kannst du bei Rassismus und Diskriminierung Grenzen setzen und Haltung zeigen?





Haltung zeigen bedeutet, Verantwortung zu übernehmen. Die folgenden Punkte helfen dir dabei:

- 1. Haltung klären & Wissen erweitern:** Definiere deine eigenen Werte und persönliche Grenzen. Vertiefe dein Wissen über interne Regelungen in der eigenen Organisation (z. B. Hausordnungen, Verhaltenskodizes, Beschwerdestellen, Fortbildungsmöglichkeiten).
 - 2. Angemessen handeln:** Manchmal ist ein direktes Eingreifen sinnvoll, manchmal geht deine eigene Sicherheit vor. Priorisiere die Perspektive der Betroffenen.
 - 3. Dokumentieren & rechtliche Grundlagen kennen:** Halte relevante Ereignisse für eine spätere Bearbeitung schriftlich fest (wer, wann, was, wo). Kenne die rechtlichen Grundlagen (z. B. StGB, AGG, BetrVG/ PersVG). So weißt du, wann rechtliche Schritte notwendig/sinnvoll sind.
 - 4. Unterstützung suchen:** Suche die Zusammenarbeit mit Kolleg*innen (z. B. Betriebs- oder Personalrat, Gewerkschaften, Gelbe Hand). Gemeinsam seid ihr wirksamer und schützt euch gegenseitig.
 - 5. Belastungsgrenzen beachten:** Beachte deine eigenen Grenzen, um Überlastung frühzeitig zu erkennen. Selbstschutz ist wichtig!
- 

Literaturverzeichnis

Amadeo Antonio Stiftung: Neutralitätsgebot – „Politische Neutralität“ als Kampfbegriff, www.amadeu-antonio-stiftung.de/neutralitaetsgebot-politische-neutralitaet-als-kampfbegriff-143295 [Zugriff am 13.11.2025].

Bock, S./Lorenz, M./Reisner, L./Weis, C.: Mythos Neutralitätsgebot. Eine Handreichung, Deutscher Bundesjugendring & Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten, 2025.

Brandenburgische Landeszentrale für politische Bildung: Politische Neutralität, www.politische-bildung-brandenburg.de/lexikon/politische-neutralitaet [Zugriff am 13.11.2025].

Cremer, H.: Das Neutralitätsgebot in der Bildung. Neutral gegenüber rassistischen und rechtsextremen Positionen von Parteien?, Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte, 2019.

Landesjugendring Hamburg e. V.: Haltung statt Neutralität. Zum Umgang mit rechtsextremen Anfeindungen in der Jugendverbandsarbeit, Hamburg: Landesjugendring Hamburg e. V., 2025.

Impressum

1. Auflage

Düsseldorf, Dezember 2025

Herausgeber:

Mach' meinen Kumpel nicht an! –
für Gleichbehandlung, gegen Rassismus e. V.

Franz-Rennefeld-Weg 5

40472 Düsseldorf

E-Mail: info@gelbehand.de

www.gelbehand.de

Autorin: Lena Gresselmeier

Lektorat: Christopher Köhler, Leipzig, www.texteck.de

Projektleitung: Dr. Klaudia Tietze

Gestaltung: Doris Busch Grafikdesign

Gefördert vom

im Rahmen des Bundesprogramms



Bundesministerium
für Bildung, Familie, Senioren,
Frauen und Jugend

Demokratie **leben!**

Für inhaltliche Aussagen und Meinungsäußerungen
tragen die Publizierenden dieser Veröffentlichung die
Verantwortung.

GEMEINSAM

für Vielfalt und Zusammenhalt!

Die Arbeitswelt bringt Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen, Erfahrungen und Vorstellungen zusammen. Das kann manchmal herausfordernd sein, bietet jedoch auch zahlreiche Chancen und Potenziale. Mit dem **Projekt „Aktiven-Netzwerk für Vielfalt und Zusammenhalt“** setzen wir uns für ein solidarisches und respektvolles Miteinander ein. Wir unterstützen dich dabei, Vielfalt im Berufsalltag aktiv mitzugestalten, Antworten auf Herausforderungen zu finden und Ideen für ein gelungenes Zusammenleben zu entwickeln.



Nutze unser Angebot:

www.gelbehand.de/vielfalt

Kontakt: vielfalt@gelbehand.de



Werde Fördermitglied!

[www.gelbehand.de/
unterstuetze-uns/
foerdermitgliedschaft](http://www.gelbehand.de/unterstuetze-uns/foerdermitgliedschaft)

