RUB

RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM

Demokratievorstellungen von geflüchteten und nicht-geflüchteten Schüler*innen und was hat die Rassismuskritik damit zu tun?

Prof. Dr. Karim Fereidooni
Didaktik der sozialwissenschaftlichen Bildung

Berlin am 12.09.2025

Gliederung

- Rassismuskritik
- Demokratievorstellungen
- Wie müssen wir uns als zivilgesellschaftlicher Träger verändern, um uns selber für die Fragestellungen zu öffnen?

RUB

Was muss ich wissen?

„Eine Ideologie, eine Struktur und ein Prozess, mittels derer bestimmte Gruppierungen auf der Grundlage tatsächlicher oder zugeschriebener biologischer oder kultureller Eigenschaften als wesensmäßig andersgeartete und minderwertige ‚Rassen' oder ethnische Gruppen angesehen werden. In der Folge dienen diese Unterschiede als Erklärung dafür, dass Mitglieder dieser Gruppierungen vom Zugang zu materiellen und nicht-materiellen Ressourcen ausgeschlossen werden" (Essed 1992, S. 375).

Formen von Rassismus

- Klassisch: hierarchische Unterscheidung zwischen unterschiedlichen biologischen Rassen. Die weiße Rasse ist der gelben, roten und schwarzen Rasse überlegen.
- Neo-Rassismus/Kulturrassismus: höher- und Minderwertigkeit von Kulturen und Unvereinbarkeit von Kulturen

- Çiçek/Heinemann/Mecheril (2014):
  Primäre Rassismuserfahrungen: Explizit rassistische Botschaften; (direkt oder indirekt)
  Sekundäre Rassismuserfahrungen: Erfahrungen, die dann entstehen, wenn eigene Rassismuserlebnisse zum Thema werden und gleichzeitig dethematisiert werden.

Was muss ich wissen?

Diese Wissensbestände beeinflussen Ihre Arbeit

- Von den 14- bis 24-Jährigen, die einer der rassifizierten Gruppen angehören, berichten 73 %, eigene Rassismuserfahrungen gemacht zu haben. Unter denjenigen mit Hochschulreife sind es 58 %.

- Fast die Hälfte (49 %) der Bevölkerung ist der Ansicht, dass es unterschiedliche ‚Rassen' gäbe.

- Ein Drittel der Bevölkerung (33 %) bejaht, dass gewisse Völker „von Natur aus fleißiger [seien] als andere", während etwa 27 % glauben, dass „bestimmte Kulturen viel besser [seien] als andere".

Quelle: Rassismus-Monitor (2022)

Was muss ich wissen?

- **Ergebnisse der Mitte Studie 2023, S. 160.**
  - *„Muslimen sollte die Zuwanderung nach Deutschland untersagt werden“.*
    Stimme voll und ganz zu: 8,4 %; stimme überwiegend zu: 9,7 %; teils/teils: 23 %
  - „Sinti und Roma neigen zu Kriminalität“.
    Stimme voll und ganz zu: 11,5 %; stimme überwiegend zu: 16,9 %; teils/teils: 25,8 %
  - *„Die meisten Flüchtlinge kommen nur hierher, um das Sozialsystem auszunutzen“.*
    Stimme voll und ganz zu: 19 %; stimme überwiegend zu: 15,1 %; teils/teils: 29,3 %
  - *„Bei der Politik, die Israel macht, kann ich gut verstehen, dass man etwas gegen Juden hat“.*
    Stimme voll und ganz zu: 5,3 %; stimme überwiegend zu: 10,1 %; teils/teils: 24,2 %

Quelle: https://www.fes.de/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=91776&token=3821fe2a05aff649791e9e7ebdb18eabdae3e0fd

Welche Aushandlungsprozesse um Partizipation und Verteilung gibt es? Flucht

Zick/Küpper/Mokros (2023): Die distanzierte Mitte. S. 206

Aufnahmebereitschaft gegenüber Geflüchteten unterschiedlicher Herkunft
(Angaben in Prozent) **Tabelle 6.1**

Trifft ...	... überhaupt nicht zu	... eher nicht zu	teils/teils	... eher zu	... voll und ganz zu
Ich finde es gut, dass Deutschland viele ... aufgenommen hat.					
Geflüchtete aus Afrika (n = 659)	16,7	13,7	34,8	21,9	12,9
Geflüchtete aus Syrien (n = 646)	14,9	15,5	31,1	20,0	18,5
Geflüchtete aus der Ukraine (n = 681)	8,2	8,3	22,0	23,9	37,6

Anmerkungen n = Anzahl der Befragten.

RUB

Was muss ich wissen?

- Rassismus bildet (Mecheril/Broden 2011)
- Rassismus bringt uns allen etwas bei: Die einen lernen: „Ich bin weniger wert als andere Personen“ und die anderen lernen: „Ich bin mehr wert als andere Personen“.
- Jeder Menschen, der in der BRD sozialisiert wurde, besitzt „rassistisches Wissen“ (Terkessidis 2004)
- Bereits Kleinkinder im Alter von drei bis vier Jahren besitzen rassismusrelevante Wissensbestände und wenden diese an (Eggers 2005. Machold 2015).
- Rassismus ist eine flexible Ressource (Scherschel 2006), die besonders häufig in Entscheidungssituationen eine Rolle spielt (Wer bekommt die Stelle und wer nicht? Wer bekommt die bessere Note und wer nicht? Wer kommt als Partner*in in Frage und wer nicht?)
- Rassismus ist wirkmächtig, weil Rassismus viele Funktionen für unsere Gesellschaft und unser Bildungswesen besitzt. Welche Funktion besitzt Rassismus im Universitätskontext?

Was muss ich wissen?

Auf diese Fragen sollten Sie Antworten finden:

- Was hat Rassismus mir beigebracht, obwohl ich nicht rassistisch sein möchte?
- Was passiert in meinem Arbeitskontext rassismusrelevantes?
- Inwiefern reproduzieren meine Materialien, die ich für meine Tätigkeit benötige, rassismusrelevante Wissensbestände?
- Was muss ich in meinem Arbeitskontext machen, damit Rassismus ein Stück weit weniger vorkommt?

Was muss ich wissen?

Diese Wissensbestände beeinflussen Ihre Arbeit

- 90 Prozent gaben an, dass ihnen nicht geglaubt wird, wenn sie Rassismus ansprechen.

- Infos zum Afrozensus (2020): Knapp 6.000 Tausend Schwarze, afrikanische und afrodiasporische Menschen in Deutschland wurden mithilfe eines Fragebogens befragt. Zusätzlich wurden und Interviews sowie Expert*inneninterviews mit Personen aus dem Gesundheits- und Bildungsbereich geführt. Abrufbar unter: https://afrozensus.de/reports/2020/Afrozensus-2020.pdf (Stand: 18.06.2022)

Was muss ich wissen?

- „Ich bin nicht weiß. Ich bin Gabriele!“
- „Ich sehe keine Hautfarben. Für mich sind alle Menschen gleich!“

Was muss ich wissen?

- [*weiß,* Anm.d.Verf.] „bezeichnet (…) eine politische Kategorie, (…) im Sinne von Machterfahrungen solcher Menschen, die als *weiß* konstruiert sind und denen meist diese Macht gar nicht bewusst ist“ (Wollrad 2005, S. 20).

- *weiß* „weist hierbei nicht auf eine (Haut)Farbe hin, sondern bezeichnet vielmehr die gesellschaftliche Position derer, die in einem ethnisch und rassistisch strukturierten Raum symbolisch und faktisch privilegierte Positionen einnehmen“ (Melter/Mecheril 2010, S. 158).

- „Wir sehen ‚Hautfarben‘, weil der Rassismus dieses Sehen erfunden und in Wissen verwandelt hat“ (Arndt 2014, S. 21).

- *weißsein* ist mehr als nur die ‚Hautfarbe. Es umfasst Familiengeschichten und relationale Verhältnisse in Bezug auf (kolonial)rassistische Verbrechen.

- Mit der Etablierung der „Nürnberger Rassegesetze“ waren deutsche Juden nicht mehr *weiß* genug. Ihnen wurde ihr Weißsein abgesprochen.

- Ignatiev (1995): How Irish became white (in Wohnungsanzeigen: No Blacks, no dogs, no Irish)

- Die Selbstverständnisse von Staaten können entlang der *weiß*-Schwarz Unterteilung unterschieden werden. Diese Selbstverständnisse wirken sich auf die Bevölkerung aus.

Was muss ich wissen?

Thesenliste - Auswahl (Wollrad, Eske 2005, S. 193f.)

1. Wenn ich will, kann ich es arrangieren, die meiste Zeit in Gesellschaft von Menschen meiner Hautfarbe zu verbringen.
2. Wenn ich in eine neue Wohnung ziehe, kann ich ziemlich sicher sein, dass sich meine neuen Nachbarn freundlich oder neutral mir gegenüber verhalten.
3. Ich kann einkaufen gehen, ohne dass der Kaufhausdetektiv mir misstrauisch folgt.
4. Ich kann den Fernseher einschalten oder die Zeitung aufschlagen und Menschen meiner Hautfarbe überall repräsentiert sehen.
5. Wenn es um die Geschichte meines Landes und um ‚Zivilisation' geht, wird mir gesagt, dass es Menschen meiner Hautfarbe waren, die es zu dem gemacht haben, was es ist.
6. Ich kann sicher sein, dass meine Kinder/Nichten/Neffen (…) Unterrichtsmaterialien erhalten, die auf ihre Erfahrungen (…) Bezug nehmen.
7. Ich kann davon ausgehen, dass meine Stimme in einer Gruppe ernst genommen wird, in der ich die einzige Person mit anderer Hautfarbe bin.
8. Ich kann mit vollem Mund sprechen, ohne dass jemand behauptet, das sei typisch für Leute meiner Hautfarbe.
9. Ich werde nie aufgefordert, für alle Menschen meiner Hautfarbe zu sprechen.
10. **Ich habe die Wahl, mich mit Rassismus auseinanderzusetzen oder auch nicht.**
11. Wenn ich Leute neu kennenlerne, wundert sich niemand über meine Deutschkenntnisse.
12. Wenn ich von Polizeibediensteten auf der Straße angehalten werde, kann ich sicher sein, dass meine Hautfarbe nicht der Grund ist.

Was muss ich wissen?

Positioniertheit und Positionierung

„**Positioniertheit** bezeichnet die **nicht selbstgewählte Position**, die eine Person (oder Organisation) gesellschaftlich zugewiesen wird, die sie prägt und auf die auch andere reagieren, wenn relevante Markierungen (z.B. Hautfarbe, Kleidung, Rollstuhl, etc.) vorhanden sind“ .

„**Positionierung** hingegen bezeichnet die **bewusste und selbst gewählte inhaltlich-politische Position**, die eine Person in Bezug auf die gesellschaftlichen Verhältnisse ein nimmt und mit Praxis füllt – beispielsweise, indem mensch Privilegien teilt. Dieser Begriff benennt die individuellen und kollektiven Handlungsspielräume und Verantwortung innerhalb der existierenden gesellschaftlichen Verhältnisse. Eine bewusste Positionierung erlaubt einen reflektierten, kritischen Umgang mit der eigenen Positioniertheit, sie hebt Machtstrukturen, real existierende strukturelle Privilegien bzw. strukturelle Benachteiligungen und persönliche Prägungen allerdings nicht auf“.

Quelle: Bartel (2013). Abrufbar unter:
https://www.adnb.de/de/10%20%C3%9Cber%20uns/05%20Publikationen/20130201T000%20ADVD/Antidiskriminierungsberatung%20in%20der%20Praxis.%20Standards%20f%C3%BCr%20eine%20qualifizierte%20Antidiskriminierungsberatung%20ausbuchstabiert.%20Eine%20Publikation%20des%20Antidiskriminierungsverbands%20Deutschland%20%28advd%29.pdf?download

Was muss ich wissen?

Welche Strategien wenden Menschen an, um sich nicht mit Rassismus zu beschäftigen?

Messerschmidt (2011): 4 Distanzierungsmuster in Bezug auf Rassismus

- Skandalisierung
- Verschiebung in den Rechtsextremismus
- Kulturalisierung
- Verschiebung in die Vergangenheit

Quelle: Anne Broden und Paul Mecheril (Hrsg.) (2011): Rassismus bildet. Bildungswissenschaftliche Beiträge zu Normalisierung und Subjektivierung in der Migrationsgesellschaft. 2. Auflage. S. 41-54.

Unabhängiger Expertenkreis Muslimfeindlichkeit (2023)
Muslimfeindlichkeit. Eine deutsche Bilanz.
Abrufbar unter: https://www.deutsche-islam-konferenz.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Studien/uem-abschlussbericht.pdf?__blob=publicationFile&v=8

Westermann 2019, Mensch & Politik, Sek. 2, S. 365

So wie sie uns fremd erscheinen, müssen sie sich zunächst sehr fremd fühlen in diesem kalten Land. Sie wollen auch besser leben als zu Hause, trotzdem beharren sie auf ihrer Identität. Das kann man nachfühlen: also Kopftücher, Moscheen, Gebete in Schulen, Zwangsehen, Unterdrückung von Frauen. Das gehört bei etlichen zu ihrem Wir-Gefühl. Problem ist: Es kollidiert mit unserem Wir-Gefühl.

MONOGRAPHIE

- Pösl, Nora/Fereidooni, Karim (2024): Existierst du nur oder partizipierst du schon? Demokratie- und Partizipationseinstellungen von geflüchteten und nicht geflüchteten Schüler*innen mit und ohne Migrationshintergrund an Berufskollegs. Wochenschau Verlag. 206 Seiten.

  Rezensiert von:
  Bernhard Seelhorst. In: Seminar. Lehrerbildung und Schule. 30. Jg., Ausgabe 1/24, S. 158-160.

FORSCHUNGSFRAGEN

- Welche Einstellungen von und mit Demokratie und Partizipation besitzen geflüchtete bzw. nicht-geflüchtete Schüler*innen mit und ohne Migrationshintergrund?
- Unterscheiden sich die Demokratie- und Partizipationsvorstellungen geflüchteter Schüler*innen von denjenigen der nicht-geflüchteten Schüler*innen mit und ohne Migrationshintergrund in der vorberuflichen Bildung in Berufskollegs im Ruhrgebiet?
- Wirkt sich die vorhandene bzw. nicht vorhandene Fluchterfahrung auf die Demokratie- und Partizipationseinstellungen der Schüler*innen aus? Wenn ja, inwiefern?
- Welche Bedarfe und Anknüpfungspunkte sowie Chancen und Grenzen bieten diese Einstellungen für das Demokratielernen in einer hochgradig diversen Schulform?

FRAGEBOGEN (41 FRAGEN)

Soziodemographischer Hintergrund

- Geschlecht
- Alter
- höchster Bildungsabschluss
- aktuell angestrebter Abschluss
- Erwerbstätigkeit
- Religionszugehörigkeit
- Staatsangehörigkeit
- Migrationshintergrund
- Geburtsland
- Migrationshintergrund der Eltern
- Selbst geflüchtet, Eltern geflüchtet

Demokratieeinstellungen und - Erwartungen

- Mehrheitswillen folgen
- Meinungspluralismus
- Mediennutzung
- Bürger*innenbeteiligung
- Rechtsstaatlichkeit I+II
- Minderheitenschutz I+II
- Einstellung zur demokratischen Verfassung
- Religion vs. Staat
- Staatliche Kontrolle, Justiz und Strafvollzug

Interesse an Politik, politische Teilhabe und Diskriminierung

- Themenprioritäten
- Politisches Engagement
- Politische Selbstwirksamkeit
- Stärkung der politischen Beteiligung
- Partizipationshürden
- Diskriminierungserfahrungen

(Rassismus, Diskriminierung aufgrund von Religion, Sexismus, Diskriminierung aufgrund sexueller Orientierung, Klassismus, Ableismus)

Subjektive Annahmen über das Demokratieverständnis der Lehrkräfte

- Vermittlung von Demokratietheorien und Partizipationsmöglichkeiten
- Schulpolitik und Vermittlung von politischem Wissen
- Politische Einflussnahme und politische Einstellungsmuster der Lehrkräfte
- Wahrgenommene Unterstützung an Schule, Unterstützungsangebote
- Einstellungen der Lehrkräfte gegenüber den Schüler*innen

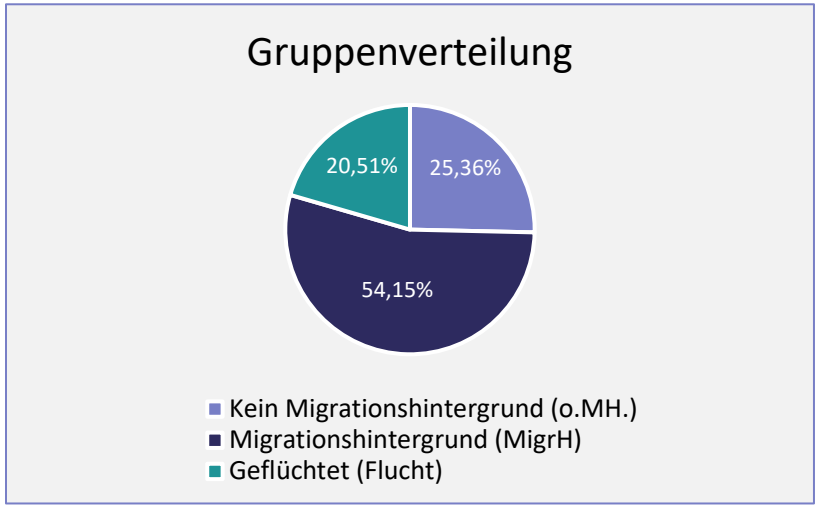
STICHPROBENZIEHUNG & STATISTISCHE AUSWERTUNGEN

Stichprobenziehung (zwei Datensätze)

- Hauptstichprobe: Ausbildungsvorbereitung (n=434)
- Teilstichprobe: Klassen der dualen Ausbildung (n=110)

Untersuchungsgruppen

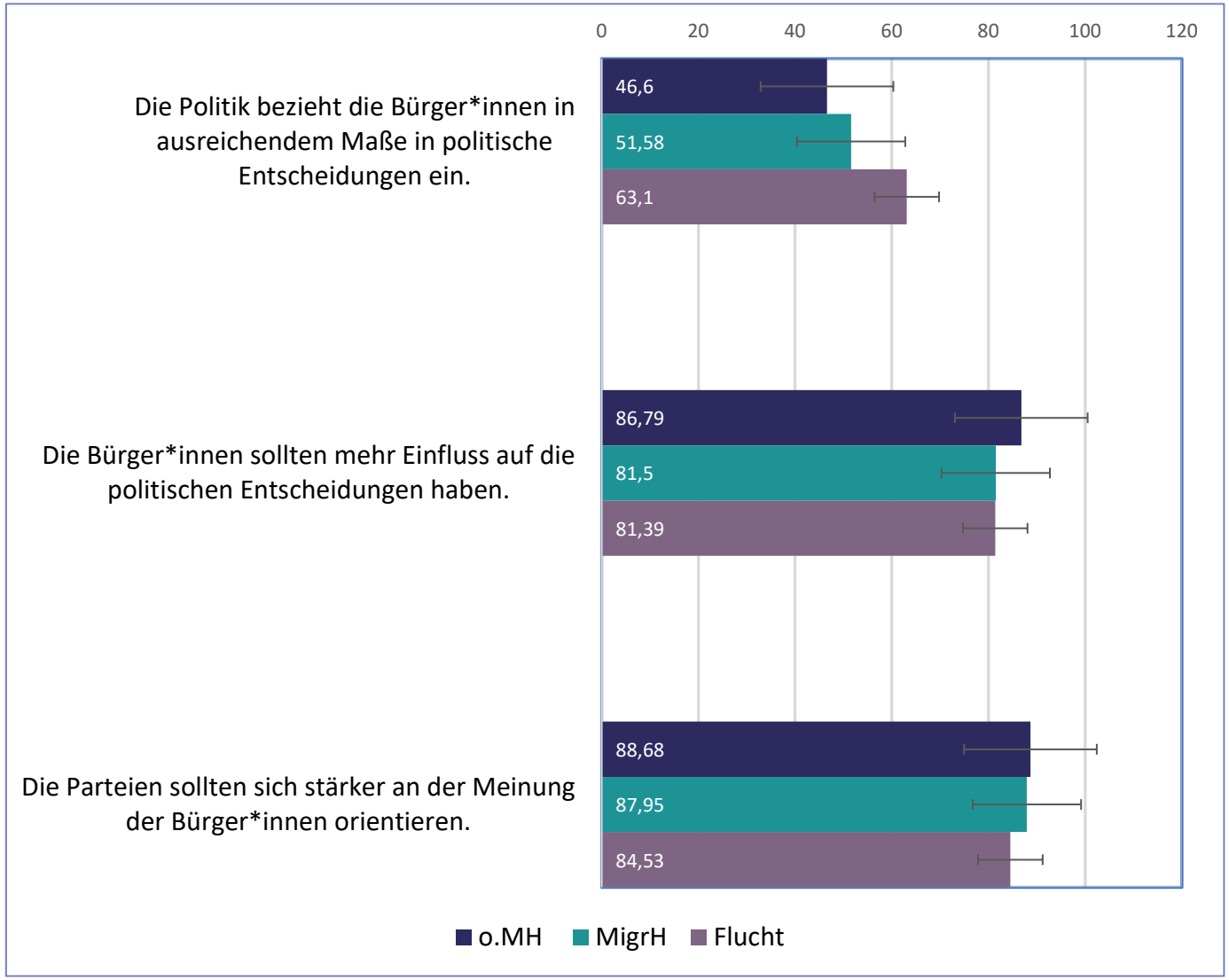
- Gruppe 1: Geflüchtete Schüler*innen (89)
- Gruppe 2: Nicht-geflüchtete Schüler*innen mit Migrationshintergrund (235)
- Gruppe 3: Nicht-geflüchtete Schüler*innen ohne Migrationshintergrund (110)



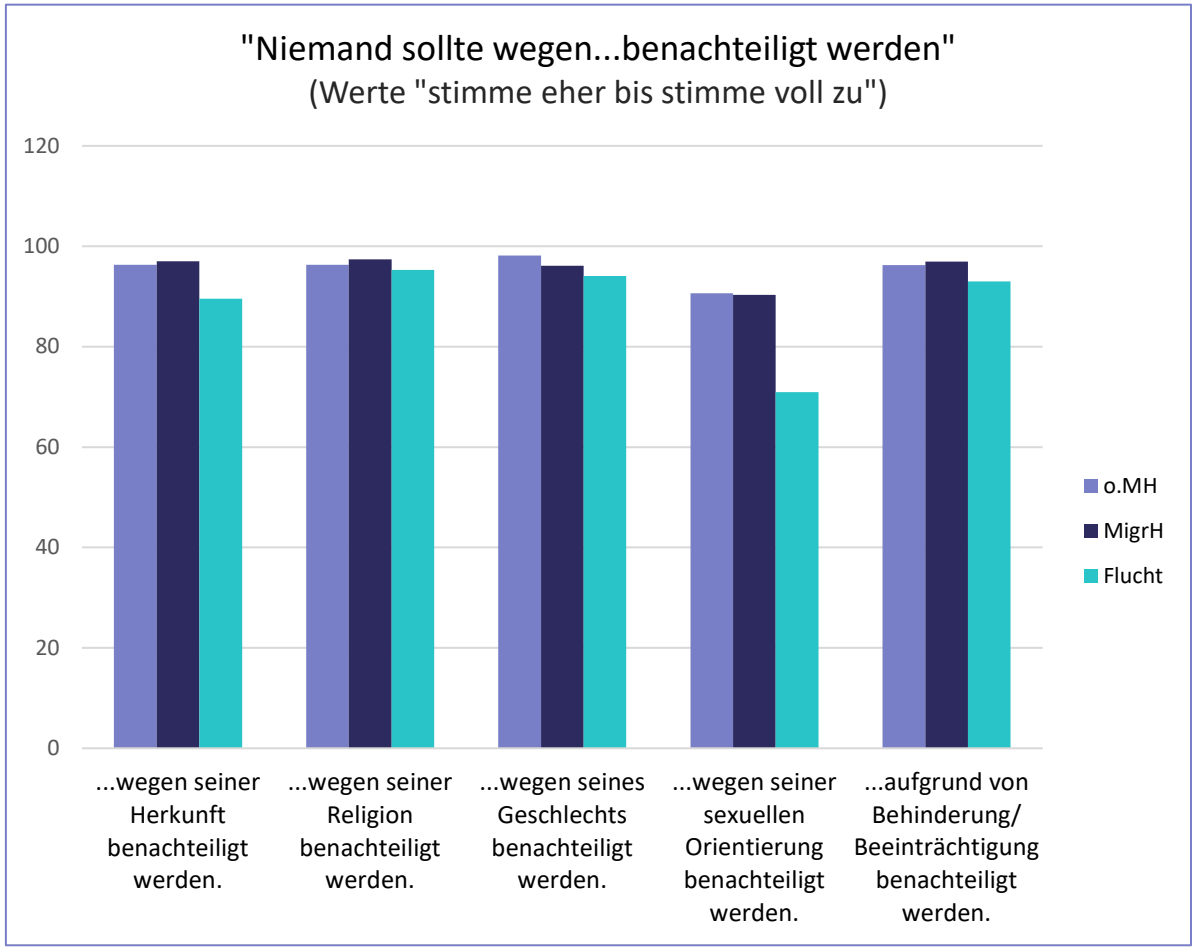
Statistische Auswertungen

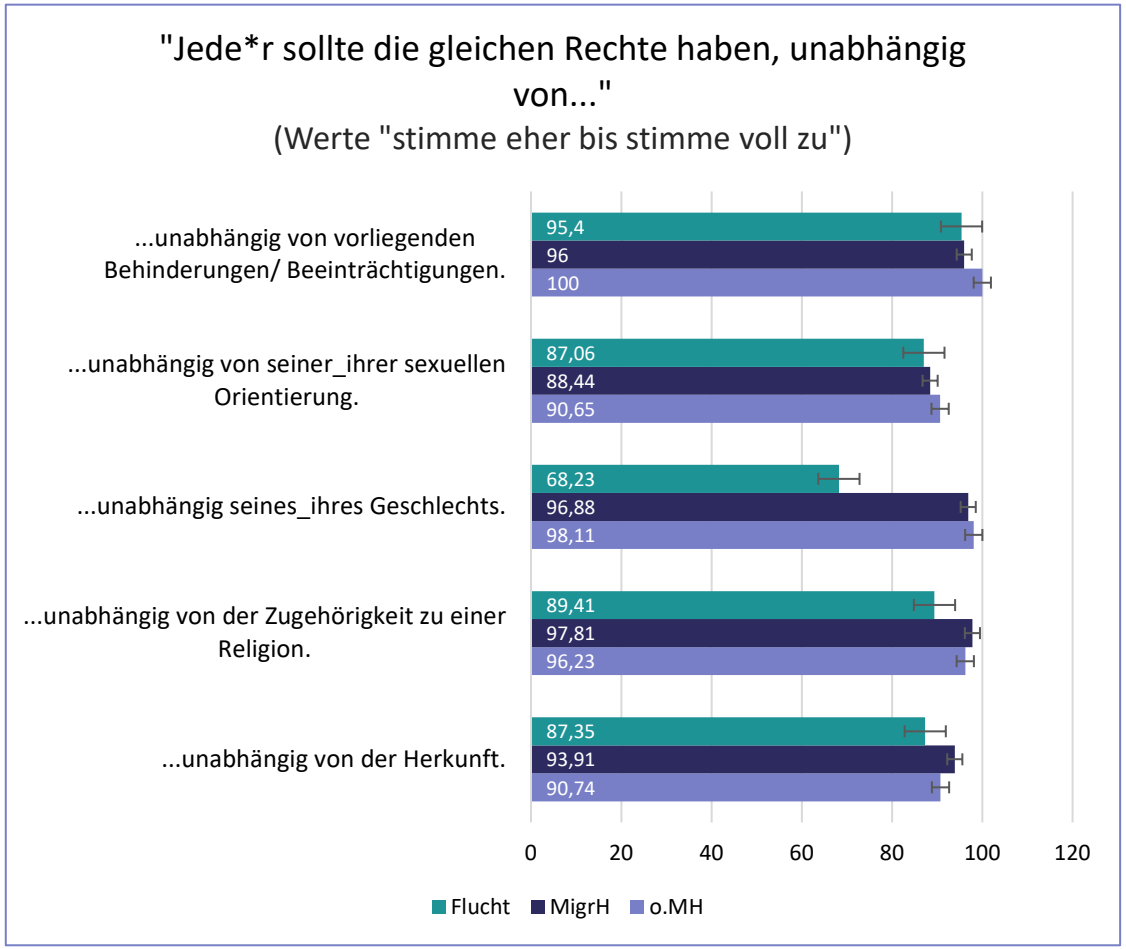
- Häufigkeitsverteilungen (gruppenweise gewichtet): Deskriptive Ergebnisse der Verteilungen
- Unterschiede zwischen Gruppen (ANOVA)
- Kreuztabellen und Zusammenhangsmaße: Korrelationskoeffizienten, Kontingenzkoeffizient/Chi²-Test
- (Multiple) Regressionsanalysen: Hypothesenprüfung, Korrelationsanalysen zwischen zwei oder mehr Variablen
- Modellgüte: Validität, Reliabilität und Objektivität des Modells prüfen, um die Aussagekraft der Analysen zu bestimmen

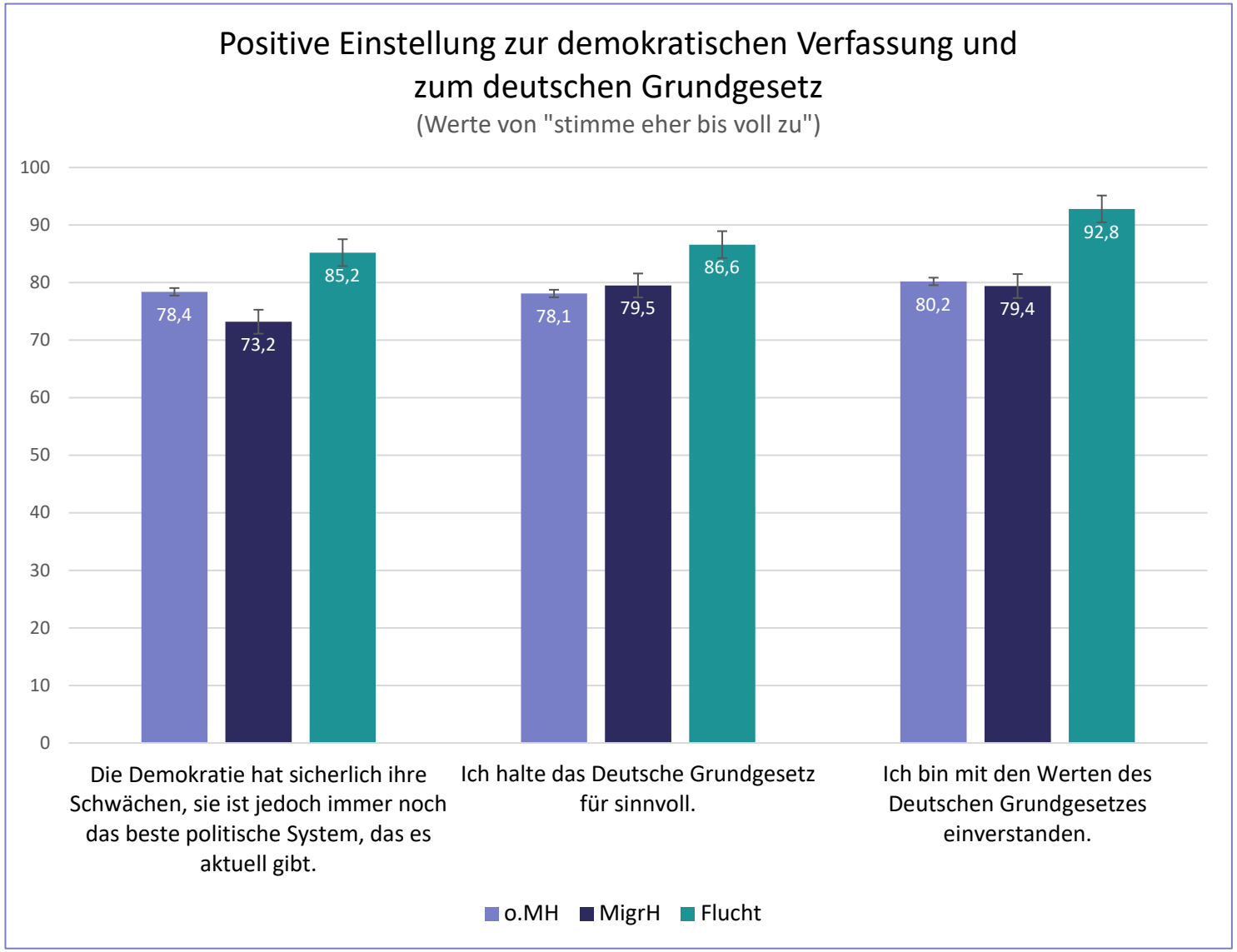
BÜRGER*INNEN-BETEILIGUNG



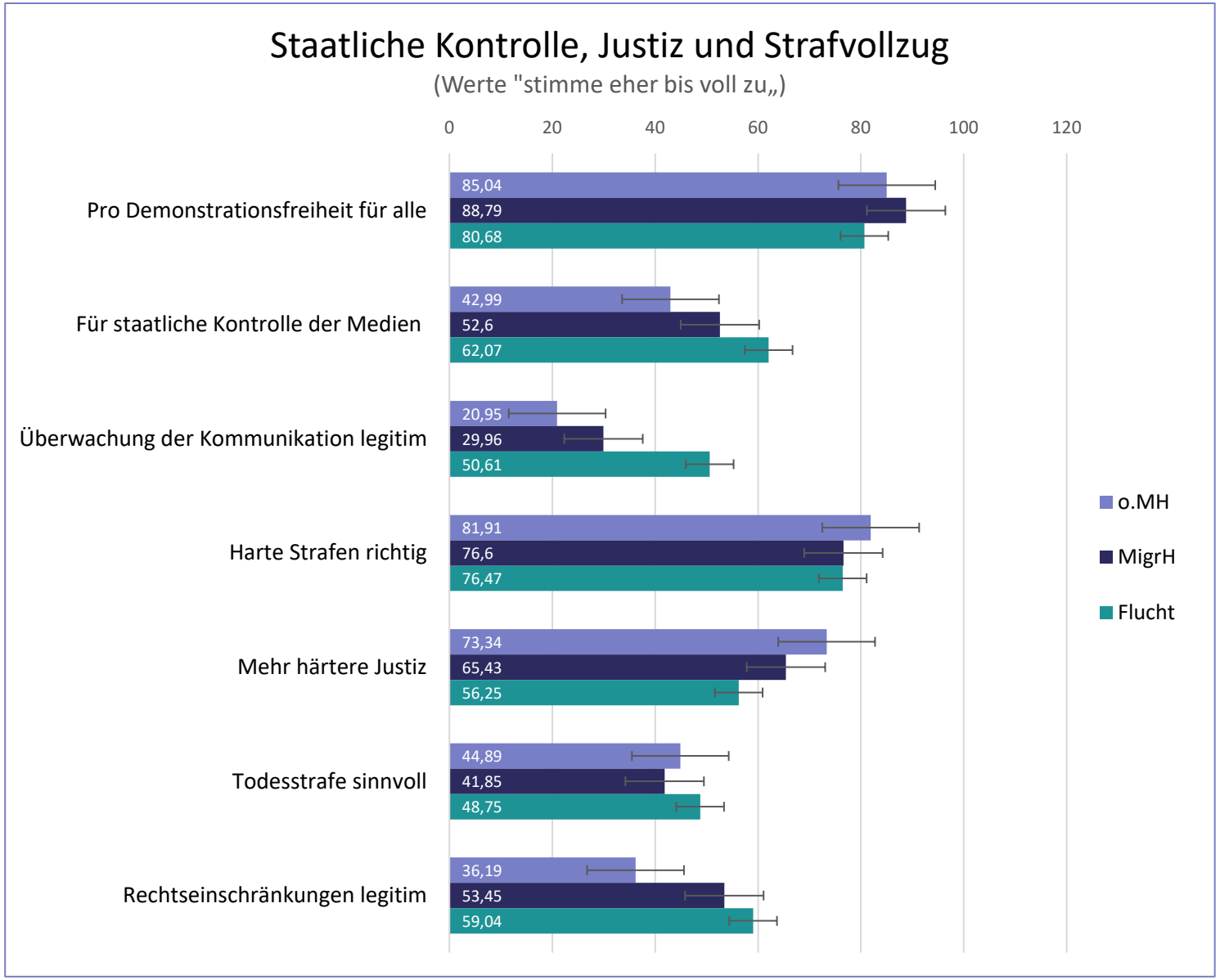
RECHTSSTAATLICHKEIT UND SOZIALE GLEICHBERECHTIGUNG







EINSTELLUNG ZUR DEMOKRATISCHEN VERFASSUNG



STAATLICHE KONTROLLE, JUSTIZ UND STRAFVOLLZUG

PARTIZIPATIONS-HÜRDEN

„Gibt es Gründe, die Sie davon abhalten, sich politisch zu beteiligen?“

- *„Ich habe bereits schlechte Erfahrungen/ Diskriminierungserfahrungen in politischen Gruppen oder bei ehrenamtlichen Arbeitsstellen gemacht“*

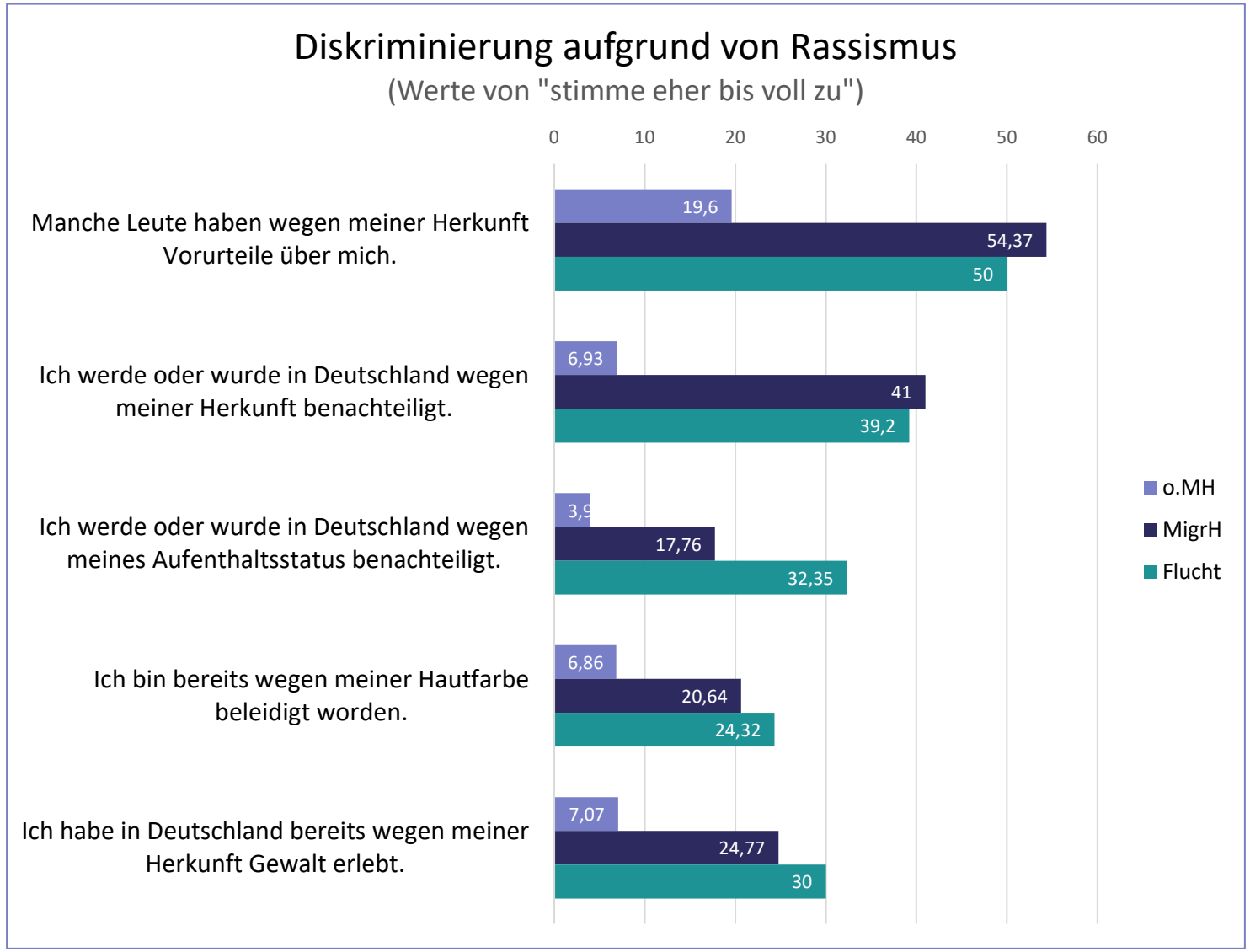
Flucht	MigrH	o.MH
29%	27,8 %	17.2 %

- *„Da ich vom Großteil der Gesellschaft sowieso nicht als gleichberechtigte*r Bürger*in wahrgenommen werde, beteilige ich mich auch nicht an politischen Prozessen.“*

Flucht	MigrH	o.MH
37,5 %	32,5%	19,8 %

- *„Ich möchte mich gerne politisch oder sozial beteiligen, aber weiß nicht, wo und wie ich mich einbringen kann.“*

Flucht	MigrH	o.MH
38,9%	36,2 %	24%



DISKRIMINIERUNGS-ERFAHRUNGEN

ANGENOMMENE VORURTEILE DER LEHRKRÄFTE GEGENÜBER DEN SCHÜLER*INNEN

Item	Skala	Gesamt	o.MH	MigrH	Flucht
Mir wurde schon von Lehrer*innen unterstellt, ich würde nichts von Demokratie verstehen.	Trifft eher bis gar nicht zu	83,3	88,4	84,9	71,2
	Trifft eher bis voll zu	16,7	11,6	15,1	***28,8***
Meine Lehrer*innen haben aufgrund meiner Herkunft Vorurteile mir gegenüber.	Trifft eher bis gar nicht zu	83,2	94,8	81,7	71,0
	Trifft eher bis voll zu	16,9	5,2	18,3	***29,0***
Mir wurde schon von Lehrer*innen unterstellt, ich würde wegen meiner Herkunft nichts von Demokratie verstehen.	Trifft eher bis gar nicht zu	85,8	92,7	86,4	73,9
	Trifft eher bis voll zu	14,2	7,3	13,6	***26,2***
Meine Lehrer*innen haben aufgrund meiner Religion Vorurteile mir gegenüber.	Trifft eher bis gar nicht zu	83,5	91,8	80,5	80,3
	Trifft eher bis voll zu	16,5	8,3	19,5	19,7

ERGEBNISSE

EINFLUSS DER KATEGORIE „GEFLÜCHTET SEIN“

- Geflüchteten Schüler*innen kann nicht per se Demokratiefeindlichkeit vorgeworfen werden, in vielen Bereichen gibt es keine signifikanten Gruppenunterschiede bzgl. der Demokratieeinstellungen
- Geflüchtete Schüler*innen haben ein hohes politisches Interesse, erleben jedoch häufiger als nicht geflüchtete Schüler*innen spezifische Partizipationshürden
- Geflüchtete Schüler*innen haben den Eindruck, dass Lehrkräfte ihnen gegenüber Vorurteile bzgl. ihres Demokratieverständnisses besitzen
- LGBTIQ*- und Geschlechtergleichstellung sollten stärker mit geflüchteten Schüler*innen thematisiert werden, um Vorurteile abzubauen

ERGEBNISSE
ZUSAMMENHÄNGE UND EINFLUSSFAKTOREN

- Personen, die rassistische oder sexistische Diskriminierungserfahrungen machen, engagieren sich häufiger politisch. Jedoch besitzen sie eine weniger positive Einstellung gegenüber der Verfassung und dem gesellschaftlichen Minderheitenschutz.
- Der wichtigste Faktor für politisches Engagement ist die politische Selbstwirksamkeitserfahrung.
- Eine gute Unterstützung der Schule bzgl. politischer Beteiligung kann das politische Selbstwirksamkeitsgefühl signifikant steigern.

HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN UND ERGEBNISSE

- Verschiedene Diskriminierungsstrukturen im Unterricht thematisieren
- Lehrkräfte sollten ihre eigenen Vorurteile durch diskriminierungssensible Fortbildungen aufarbeiten
- In der Schule und im Unterricht sollten verschiedene politische Partizipationsmöglichkeiten besprochen und die Schüler*innen zu schulpolitischer Beteiligung motiviert werden

RUB

Was kann ich tun?

- Rassismuskritik beinhaltet rassismuskritische Biografiearbeit
- Theorie der „unsichtbare Mitte“ (20 % können Sie nicht erreichen; 20 % müssen Sie nicht erreichen; es geht um die verbliebenen 60 %, die unsicher sind)
- Person annehmen - Position ablehnen
- Begründungen geben, Begründungen einfordern
- Verbündete suchen, ein Netzwerk aufbauen sich regelmäßig treffen, kollegiale Beratungen durchführen
- Alle Menschen ihrer Institution sind dafür verantwortlich, eine rassismussensible Institution zu schaffen. Diese Arbeit darf nicht an rassismuserfahrene Kolleg*innen abgewälzt werden
- Fragen: Was wünschst du dir von mir? Was muss ich tun, damit Rassismus nicht reproduziert wird?

RUB

Was kann ich tun?

Powersharing und Empowerment

- Der Ansatz des Powersharings fragt danach, inwiefern und mit welchem Maßnahmen eine Person ihr Bewusstsein und ihre beruflichen wie privaten Aktivitäten transformieren kann, um sich für eine gerechtere Gesellschaft/Firma/Beziehung/Freundschaft einzusetzen?

- Der Ansatz des Empowerments fragt danach, wie jeder einzelne, der von unterschiedlichen Ungleichheitsstrukturen wie Rassismus, Sexismus, Klassismus und Adultismus betroffen ist, sein physisches und psychisches Wohlbefinden erhalten oder steigern kann und welche individuellen und unternehmerischen Maßnahmen hierfür notwendig sind.

RUB

Was kann der IB tun?

- 5-7 Kolleg*innen etablieren eine Antidiskriminierungsstelle für ihre Institution
- Aufnahme einer Antirassismusstrategie in den Finanz-, Organisations- und Personalplan
- Die rassismuskritische Organisationsentwicklung sollte von Expert*innen begleitet werden
- Regelmäßige Fortbildungen durchführen
- Multiprofessionelle Teams sollten etabliert werden

RUB

Was kann der IB tun?

- Rassismuskritischer Code of Conduct (Verhaltenskodex), welches von allen Mitarbeiter*innen unterschrieben werden muss.
- Rassismuskritische Statements der Leitungsebene und der Mitarbeiter*innen veröffentlichen
- Jeden Monat auf ihrer Homepage eine bedeutende Persönlichkeit vorstellen, die sich gegen Rassismus engagiert (hat) samt Biografie und Verdienste.

RUB

Was kann der IB tun?

- In Stellenausschreibungen den folgenden Passus einfügen: „Bewerbungen von Menschen mit internationaler Familiengeschichte, Menschen of Color und Schwarzen Menschen sind ausdrücklich willkommen“.

- Karriere-Fördermaßnahmen und Mentoring für Menschen mit internationaler Familiengeschichte, Menschen of Color und Schwarzen Menschen einführen (die Menschen dürfen selbst entscheiden, ob Sie daran teilnehmen möchten oder nicht)

RUB

Was kann der IB tun?

- Denkbar ist das Ausloben eines Preises „We fight Racism“ (intern und/oder extern), um die Sichtbarkeit der rassismuskritischen Maßnahmen zu erhöhen (Preisgeld: jeweils 500 €): extern für NGO´s aus der jeweiligen Stadt, die sich gegen Rassismus engagieren und intern für besonders gute Initiativen/Ideen der Mitarbeiter*innen im Kampf gegen Rassismus.

- Zusammenarbeit mit NGO`s und Vereine, die sich gegen Rassismus engagieren

- Netzwerk „Rassismuskritik“ aufbauen

- Eine quantitativ und qualitativ angelegte Studie durchführen über unterschiedliche Rassismuserfahrungen und die Ergebnisse nutzen, um weitere Maßnahmen zu entwickeln und breit zu kommunizieren, z.B. mithilfe von Podiumsdiskussionen.

RUB

Was kann der IB tun?

- Alle Mitarbeiter*innen die Möglichkeit bieten, außer-christliche Festtage (z.B. muslimisch und jüdisch) zu feiern sowie auf nicht-christliche religiöse Riten (z.B. Ramadan) Rücksicht nehmen.
- Interreligiöse Gebetsräume einrichten als Orte der interkonfessionellen Begegnung.
- Einen Think Tank (in dem alle Statusgruppen vertreten sind) initiieren, damit die Leitungsebene von diesem Gremium beraten wird.
- Alle Mitarbeiter*innen sollten mindestens zweimal im Jahr Fortbildungsveranstaltungen und Trainings zum Thema Rassismuskritik besuchen können.

RUB

Was kann der IB tun?

Zajak, Sabrina et al. (2023): Wie kommt Vielfalt ins Amt? Abrufbar unter: https://www.dezim-institut.de/fileadmin/user_upload/Demo_FIS/publikation_pdf/FA-5559.pdf

Handlungsfeld Außenwahrnehmung

- **Außendarstellung gezielt verbessern** (Aktionen/Workshops zum Diversity-Tag oder an anderen Feiertagen, Sichtbarmachung bestehender Diversität, Unterzeichnung „Charta der Vielfalt“, Imagevideos.
- **Imagekampagnen entwickeln**, die proaktiv „**Ausschlussängste**“ **aufgreifen**
- **Ausschreibungskanäle erweitern** einschließlich der **Personalakquise über Social Media** und **Kooperationen mit Migrant*innenselbstorganisationen**

Was kann der IB tun?

Zajak, Sabrina et al. (2023): Wie kommt Vielfalt ins Amt? Abrufbar unter: https://www.dezim-institut.de/fileadmin/user_upload/Demo_FIS/publikation_pdf/FA-5559.pdf

Handlungsfeld Auswahlverfahren

- **Gestaltung der Auswahlverfahren** (Zusammensetzung der Ausschüsse, Bewerbungsfragen) **reflektieren** und **Beteiligung der Interessensvertretungen in Auswahlkommissionen** und paritätische Besetzung
- Konflikt Bestenauslese vs. Diversitätsförderung aufbrechen

Fakultät für Sozialwissenschaft
Didaktik der Sozialwissenschaftlichen Bildung
Prof. Dr. Karim Fereidooni

Welche gesellschaftlichen Repräsentationslücken gibt es und wie können diese geschlossen werden? Migration

Quelle: https://www.dezim-institut.de/fileadmin/user_upload/Demo_FIS/publikation_pdf/FA-6235.pdf

Tabelle 2. Wähler*innenpotenzial nach Herkunftsregion

	ohne Migrations-hintergrund	MENA-Region/ Türkei	EU	ehemalige Sowjetunion	*insgesamt*
SPD	74,0 % (n = 1773)	72,3 % (n = 206)	78,6 % (n = 407)	65,0 % (n = 77)	74,4 % (n = 2463)
CDU/CSU	71,4 % (n = 1775)	66,2 % (n = 205)	67,9 % (n = 407)	68,7 % (n = 77)	70,4 % (n = 2464)
Grüne	65,1 % (n = 1782)	54,3 % (n = 207)	65,1 % (n = 409)	41,5 % (n = 79)	63,8 % (n = 2477)
FDP	55,1 % (n = 1761)	50,9 % (n = 199)	55,9 % (n = 407)	49,4 % (n = 76)	54,8 % (n = 2443)
AfD	22,3 % (n = 1789)	19,7 % (n = 208)	17,6 % (n = 412)	29,2 % (n = 80)	21,6 % (n = 2489)
Linke	43,3 % (n = 1766)	57,8 % (n = 199)	46,9 % (n = 402)	33,1 % (n = 78)	44,4 % (n = 2445)
BSW	34,6 % (n = 1631)	55,5 % (n = 172)	40,0 % (n = 372)	41,3 % (n = 70)	36,7 % (n = 2245)

RUB

Was kann der IB tun?

Solidarität zwischen ungleichen Gruppen ist entscheidend und ich wünsche mir, dass sie bei ihrer Programmgestaltung darauf achten.

Echte Solidarität ist mein Engagement für Menschen, die mir nicht ähnlich sind.

Eine jüdische Gemeinde setzt sich gegen Antimuslimischen Rassismus ein. Eine müslimische Gemeinde setzt sich gegen Antisemitismus ein. Eine christliche Gemeinde setzt sich für Transmenschen ein.

Ende des Vortrags

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!