

RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM

Die Kraft der Vorstellung

Wie kann unsere Gesellschaft inklusiver gestaltet werden?

Prof. Dr. Karim Fereidooni
Didaktik der sozialwissenschaftlichen Bildung

Bielefeld am 11.06.2026

Gliederung

- Vielfaltsbarometer (repräsentative Studie)
- Analysebrille: Intersektionalität
- Übung: Diversitätssensibilität
- Demokratievorstellungen

1. These: Wer sich in einer superdiversen Gesellschaft für die Demokratie einsetzen möchte, muss sich mit Ausschlusspraktiken beschäftigen, um diese zu erkennen und minimieren zu können.

Robert Bosch Stiftung (2025): Vielfaltsbarometer

- **2019 und 2025** wurden **repräsentativ** ausgewählte **Personen ab 16** Jahren danach gefragt, ob sie die zunehmende **Vielfalt in Deutschland** auf einer Skala von 0 bis 10 eher als **Bedrohung** (0) oder als **Bereicherung** (10) betrachten.
- Stichprobengröße (2025): **4.761 Befragte** davon **1.074 mit internationaler Familiengeschichte**.

Robert Bosch Stiftung (2025): Vielfaltsbarometer

- Laut Vielfaltsgesamtindex liegt der **Wert für die Akzeptanz von Vielfalt in Deutschland 2025** auf einer Skala von 0 bis 100 Punkten aktuell bei **63 Punkten** dieser Wert im Vergleich zu **2019** um fünf Punkte gesunken; damals lag der Vielfaltsgesamtindex für Deutschland noch bei **68 Punkten**.

Robert Bosch Stiftung (2025): Vielfaltsbarometer

Rang	Vielfaltsdimensionen 2025	Vielfaltsdimensionen 2019
1	Behinderung (82 Punkte)	Behinderung (83 Punkte)
2	Geschlecht (74 Punkte)	Sexuelle Orientierung (77 Punkte)
3	Lebensalter (71 Punkte)	Ethnische Herkunft (73 Punkte)
4	Sexuelle Orientierung (69 Punkte)	Lebensalter (70 Punkte)
5	Ethnische Herkunft (56 Punkte)	Geschlecht (69 Punkte)
6	Sozioökonomische Schwäche (52 Punkte)	Sozioökonomische Schwäche (58 Punkte)
7	Religion (34 Punkte)	Religion (44 Punkte)

Tabelle 9 → Rangfolge der
Akzeptanz der sieben Vielfalts-
dimensionen 2025 und 2019

Robert Bosch Stiftung (2025): Vielfaltsbarometer

- Die **Dimension Religion** hat **besonders stark an Zustimmung verloren**.
- Mit **34 Punkten** im deutschlandweiten Mittel muss hier klar von **Ablehnung in der Bevölkerung** gesprochen werden.
- Selbst wenn die Dimension allgemeine Einstellungen gegenüber allem Religiösen misst, **ist davon auszugehen, dass hier primär „der Islam“ mitgedacht wird**.
- Die Analysen der Studie legen nahe, dass es in Deutschland eine **zumindest verdeckte Ablehnung des Islam** gibt: Die Menschen in der Befragung **lehnen religiöse Muslim:innen in der Nachbarschaft und der eigenen Familie genauso vehement ab wie das Thema Religion allgemein**.
- Im Gegensatz dazu fällt die **Ablehnung gegenüber dem Christentum** im eigenen Nahbereich sehr **gering** aus. Und auch das **Judentum wird deutlich stärker akzeptiert als der Islam**.

Robert Bosch Stiftung (2025): Vielfaltsbarometer

- Im Bundesländervergleich schneidet **Schleswig-Holstein mit 65 Punkten am besten** ab und bildet zusammen mit **Nordrhein-Westfalen, dem Saarland und Hamburg die Spitzengruppe**. Im breiten **Mittelfeld** liegen **Niedersachsen, Bremen, Berlin, Bayern, Rheinland-Pfalz, Hessen, Sachsen-Anhalt, Brandenburg und Baden-Württemberg** – diese Länder liegen extrem nah beieinander, sie trennt maximal ein Punkt auf der Skala. Die **Schlussgruppe** setzt sich aus **Thüringen, Sachsen** und mit 59 Punkten **Mecklenburg- Vorpommern** zusammen.

Die aktuellen Ergebnisse zeigen: Die Akzeptanz von Vielfalt ist in Deutschland zurückgegangen. Lag die Vielfaltsakzeptanz im deutschlandweiten Mittel 2019 noch bei 68 Punkten auf der Skala von 0 bis 100, so kommt der Index 2025 nur noch auf 63 Punkte. Auf Bundeslandebene zeigen sich teils große Unterschiede, wie **Karte 1** verdeutlicht. Mit 65 Punkten ist die

Vielfalt in den Jahren 2019 und 2025. Gesamtindex und Dimensionen können jeweils Werte von 0 (schwache Akzeptanz) bis 100 (starke Akzeptanz) annehmen. Bei den Werten handelt es sich um an Bevölkerungsanteilen gewichtete Mittelwerte.

Bundesland	Vielfalts-gesamtindex		Lebensalter		Behinderung		Geschlecht		Sexuelle Orientierung		Sozio-ökonomische Schwäche		Ethnische Herkunft		Religion	
	2025	2019	2025	2019	2025	2019	2025	2019	2025	2019	2025	2019	2025	2019	2025	2019
Schleswig-Holstein (SH)	65	71	75	74	85	82	80	74	75	86	53	61	55	75	33	46
Nordrhein-Westfalen (NW)	65	69	72	71	83	83	77	70	73	79	54	57	58	76	34	50
Saarland (SL)	64	70	71	74	81	82	75	67	76	82	51	59	60	77	34	47
Hamburg (HH)	64	72	67	74	80	87	74	73	70	80	56	64	63	80	37	48
Niedersachsen (NI)	63	70	71	72	82	84	76	71	73	81	53	61	54	74	34	46
Bremen (HB)	63	71	72	67	80	79	74	73	67	85	52	68	59	76	41	49
Berlin (BE)	63	71	70	73	77	85	73	70	69	84	57	63	59	77	38	46
Deutschland	63	68	71	70	82	83	74	69	69	77	52	58	56	73	34	44
Bayern (BY)	63	68	72	71	82	84	72	67	67	78	53	60	56	71	37	45
Rheinland-Pfalz (RP)	63	67	75	74	84	82	72	67	66	72	53	56	55	77	33	44
Hessen (HE)	62	67	71	71	80	83	69	67	67	74	50	59	62	73	38	41
Sachsen-Anhalt (ST)	62	62	71	60	85	83	76	66	70	74	51	52	52	61	30	34
Brandenburg (BB)	62	65	74	67	81	84	78	68	72	74	52	52	50	68	25	42
Baden-Württemberg (BW)	62	68	69	70	82	83	72	67	66	76	50	59	58	74	35	44
Thüringen (TH)	60	62	70	62	80	83	76	67	68	75	50	53	49	64	30	30
Sachsen (SN)	60	61	72	61	85	81	74	64	65	69	48	55	51	64	26	36
Mecklenburg-Vorpommern (MV)	59	62	66	61	78	78	75	67	69	69	49	53	47	68	27	40

Robert Bosch Stiftung (2025): Vielfaltsbarometer

1. Gruppe: Kosmopolit:innen

- **49 %** zählen zu diesen **Vielfaltsbefürwortenden**.
- Sie erreichen auf dem **Vielfaltsgesamtindex 73 Punkte** und **akzeptieren Vielfalt in einem höheren Maß** als die durchschnittliche Bevölkerung und **stärker als die anderen beiden Gruppen**.
- Unter ihnen sind **überwiegend Frauen, Menschen jungen und hohen Alters und Westdeutsche; 27 % haben eine internationale Familiengeschichte**.
- Diese Gruppe ist **überproportional politisch links** orientiert, zudem zeichnet sie sich durch eine **hohe Empathiefähigkeit** aus.

Robert Bosch Stiftung (2025): Vielfaltsbarometer

2. Gruppe: Protektionist*innen

- **21 %** zählen zu diesen **Vielfaltskritiker*innen**.
- Sie erreichen **56 Punkte** auf dem **Vielfaltsgesamtindex**. Sie **lehnen insbesondere arme Menschen sowie ethnische und religiöse Vielfalt ab**.
- In dieser Gruppe befindet sich der **geringste Anteil von Menschen mit internationaler Familiengeschichte**.
- **Überproportional** viele Menschen leben in **Ostdeutschland**, die **relative Mehrheit** wählt die **AfD**.

Robert Bosch Stiftung (2025): Vielfaltsbarometer

3. Gruppe: Vielfalts skeptiker*innen

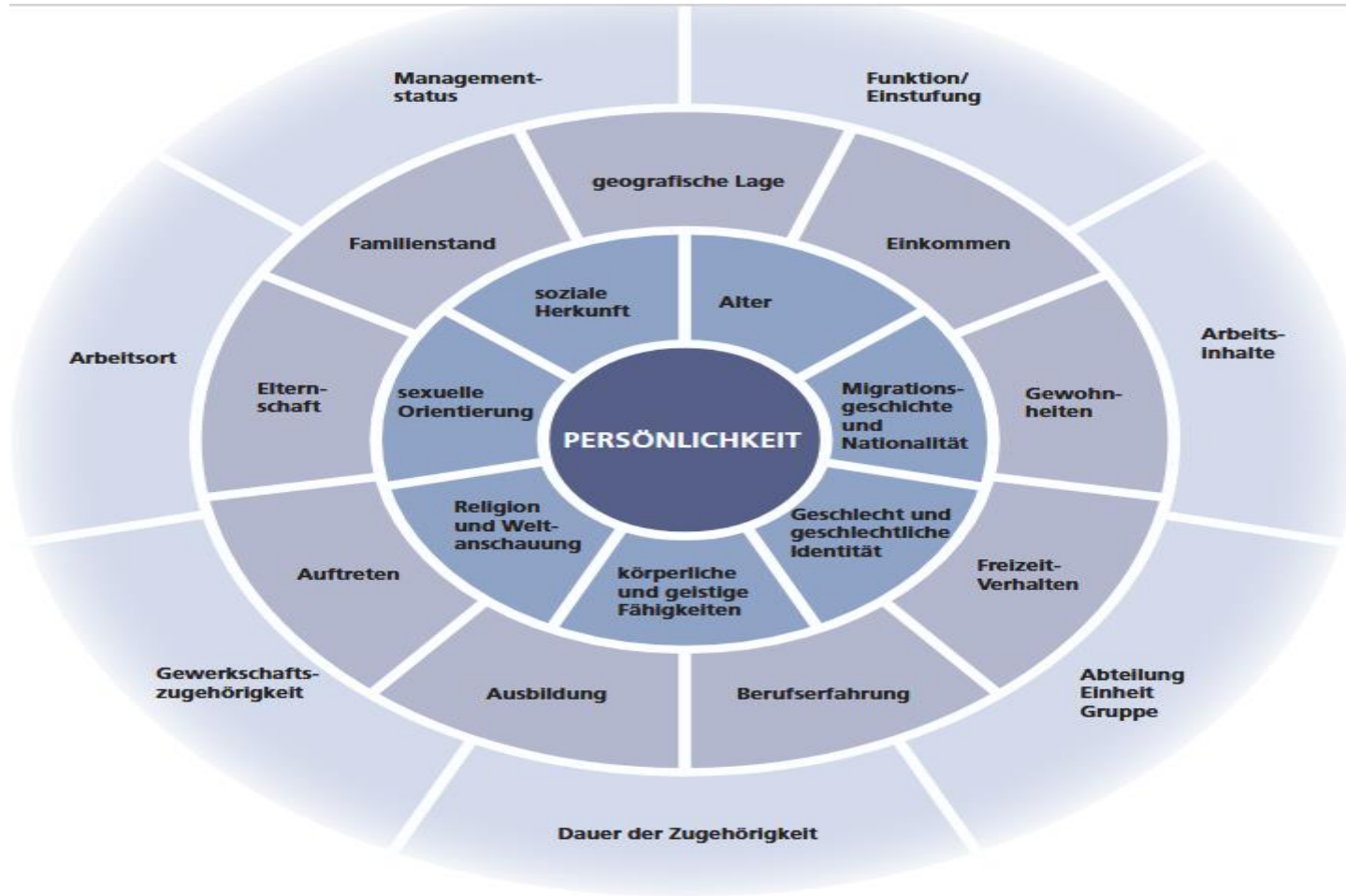
- **30 %** zählen zu den **Vielfalts skeptiker:innen**.
- Sie erreichen **52 Punkte** auf dem **Vielfaltsgesamtindex**.
- Die Menschen in dieser Gruppe sind oft **männlich und jung**. **43 % besitzen eine internationale Familiengeschichte**. Sie äußern sich besonders **kritisch zu allen Vielfaltsdimensionen** – mit **Ausnahme von ethnischer Herkunft und Religion**. Fast die Hälfte dieser Gruppe bezeichnet sich als **religiös**.
- In dieser Gruppe wählen gut **30 % die AfD**.

Robert Bosch Stiftung (2025): Vielfaltsbarometer

- Das **wichtigste Unterscheidungsmerkmal** zwischen den Gruppen im Bereich der Persönlichkeitsmerkmale ist die **Empathiefähigkeit**.
- Empathiefähigkeit bedeutet, sich in die Lage anderer Personen hineinversetzen und ihre Gefühle verstehen oder nachvollziehen zu können. Abrufbar unter: <https://www.lehrbuch-psychologie.springernature.com/glossar/empathief%C3%A4higkeit>
- **Aufgabe für Unternehmen:** Empathiefähigkeit der Beschäftigten stärken.
- <https://www.coachhub.com/de/blog/empathie-als-strategische-fuhrungskompetenz>

Diversitätsmerkmale

Quelle: Großer-Kaya (2025): <https://www.bethel-wissen.de/obj/bewi-26-12-grosser-kaya.pdf>



Intersektionalität

- Ende der 1980er Jahre benutzte die amerikanische Juristin **Prof. Dr. Kimberlé Crenshaw** zum ersten Mal den Begriff *Intersectionality*.
- **Gerichtsurteil: Fünf schwarze Frauen gegen General Motors.** Hier wertete in den 1970er Jahren ein Gericht die Tatsache, dass General Motors im Rahmen einer Massenentlassung fast alle **schwarzen Arbeiterinnen** entlassen hatte, **weder als rassistische noch als geschlechtsspezifische Diskriminierung** und begründete dies damit, dass **schwarze männliche Arbeiter** von der Kündigung ebenso wenig betroffen waren wie **weiße Arbeiterinnen**.
- Schwarze Männer wurden nicht entlassen = kein Rassismus
- Weiße Frauen wurden nicht entlassen = kein Sexismus
- Folge: Bis zu diesem Zeitpunkt gab es kein juristisches Konzept, um die Situation schwarzer Frauen darzustellen, die von **Rassismus und Sexismus gleichzeitig** betroffen waren.

Intersektionalität

- Intersektionale Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person aufgrund **verschiedener zusammenwirkender Persönlichkeitsmerkmale** Opfer von Diskriminierung wird, die in ihrer Wechselwirkung zu **eigenständigen Diskriminierungserfahrungen führen**.
- Beispiel: Schwarze Frauen machen in unserer Gesellschaft andere Erfahrungen als schwarze Männer, die wiederum andere Erfahrungen machen als weiße Männer und die wiederum andere Erfahrungen machen als weiße Frauen.
- Definition Intersektionalität von Walgenbach (2014, S. 54f.): „(...) Macht- und Herrschaftsverhältnisse (...) [können] **nicht isoliert voneinander (...) [betrachtet] werden (...), sondern in ihren ‚Verwobenheiten‘ (...).** (...) [D]er Fokus [liegt] auf **das gleichzeitige Zusammenwirken von sozialen Kategorien (...).** Es geht demnach nicht allein um die Berücksichtigung mehrerer sozialer Kategorien, sondern ebenfalls um die **Analyse ihrer Wechselwirkungen**“.

Karim Fereidooni – oben oder unten?

Geschlecht

oben

Sozial konstruierte „Rasse“

eher unten bis ambivalent – in einigen Gegenden Deutschlands und vielen Gegenden der Erde bin ich eher so mittel

Klasse/Sozialer Status

oben

Generation/Alter

oben

Sexuelle Orientierung

oben

Sprache bzw. Akzentsprachigkeit

ambivalent (Deutschlehrer und Deutsch ohne Akzent) – aber unten – Farsi als Erstsprache

Bildungsstand

oben

Staatsbürgerschaft

ambivalent – Deutsche Staatsbürgerschaft (oben) + Iranische Staatsbürgerschaft (unten) – ich reise mit dem deutschen

Pass

Sesshaftigkeit

oben

Aussehen

dazu sage ich nichts 😊 - Body-Mass-Index: oben – bei Tinder eher unten – aber zum Glück bin ich verheiratet

Förderbedürftigkeit

oben

Gesundheit

oben mit Tendenz nach unten

Globale Positionierung

Geburtsland (Iran) unten – Wohnort (Deutschland) oben

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 einnimmt 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%20C3%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>

Positioniertheit und Positionierung

Diese beiden Fragen sollten Sie sich stellen:

- Welche Einfluss- und Handlungsmöglichkeiten habe ich aufgrund meiner Positioniertheit?
- Welche davon möchte ich im Sinne einer Positionierung wie nutzen? bzw. auch: Auf welche verzichte ich?

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>

2. These: Gegner*innen einer superdiversen demokratischen Gesellschaft eint nicht ihre Herkunft, sondern ihre pessimistische Zukunftsvorstellung; z.B. die Angst vor dem kulturellen und/oder wirtschaftlichen Niedergang Deutschlands.

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

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	<i>insgesamt</i>
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)

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 %

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

- Zwischen **44 %** (Bevölkerung **ohne Migrationshintergrund**) und **46 %** (mit **Migrationshintergrund**) lehnen folgende Aussage ab: „Die in **Deutschland lebenden Muslime integrieren sich gut in die deutsche Gesellschaft.**“ (Friedrichs/Storz 2022: 14).

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

Quelle: https://osf.io/preprints/socarxiv/j72pb_v1

Tabelle 4: Selbstidentifikation nach Herkunftsgruppe, Spaltenprozent

Selbstidentifikation Antwortoptionen in %	Herkunftsgruppe			
	OMH n = 615	DTUR n = 313	DRUS n = 122	DAM n = 357
Voll und ganz	63	14	48	40
Überwiegend	23	40	26	37
In mancher Beziehung	9	36	18	12
Kaum	3	6	7	6
Gar nicht	2	4	1	4

Datengrundlage: IMGES II, Welle 1 (17.06.2021 bis 13.07.2021), gewichtete Ergebnisse. Fragetext: „Wie ist das bei Ihnen? Einmal ganz allgemein gesprochen: Wie sehr fühlen Sie sich als Deutscher/Deutsche?“

- Stichprobengröße: **1061 B.A.-Studierenden aus zwei Universitäten** (Osnabrück n = 496; Wuppertal n = 525) im WS 2014/2015
- 59,5 % Frauen und 38,8 % Männer im Alter von durchschnittlich 21 Jahren (1,1 % gaben das Geschlecht nicht an, 0,6 % gaben als Geschlecht „anderes“ an.
- **Geistes- bzw. Sozialwissenschaften (40,8 %) Natur-/Wirtschaftswissenschaften/Jurisprudenz (59,2 %).**

Zwei Beispielitems wie **Dominanzorientierung (insgesamt fünf Items)** operationalisiert wurde:

- „Um im Leben vorwärts zu kommen, ist es manchmal notwendig, auf anderen herumzutreten.“
- „Es ist in Ordnung, wenn einige Gruppen mehr Chancen im Leben haben als andere.“

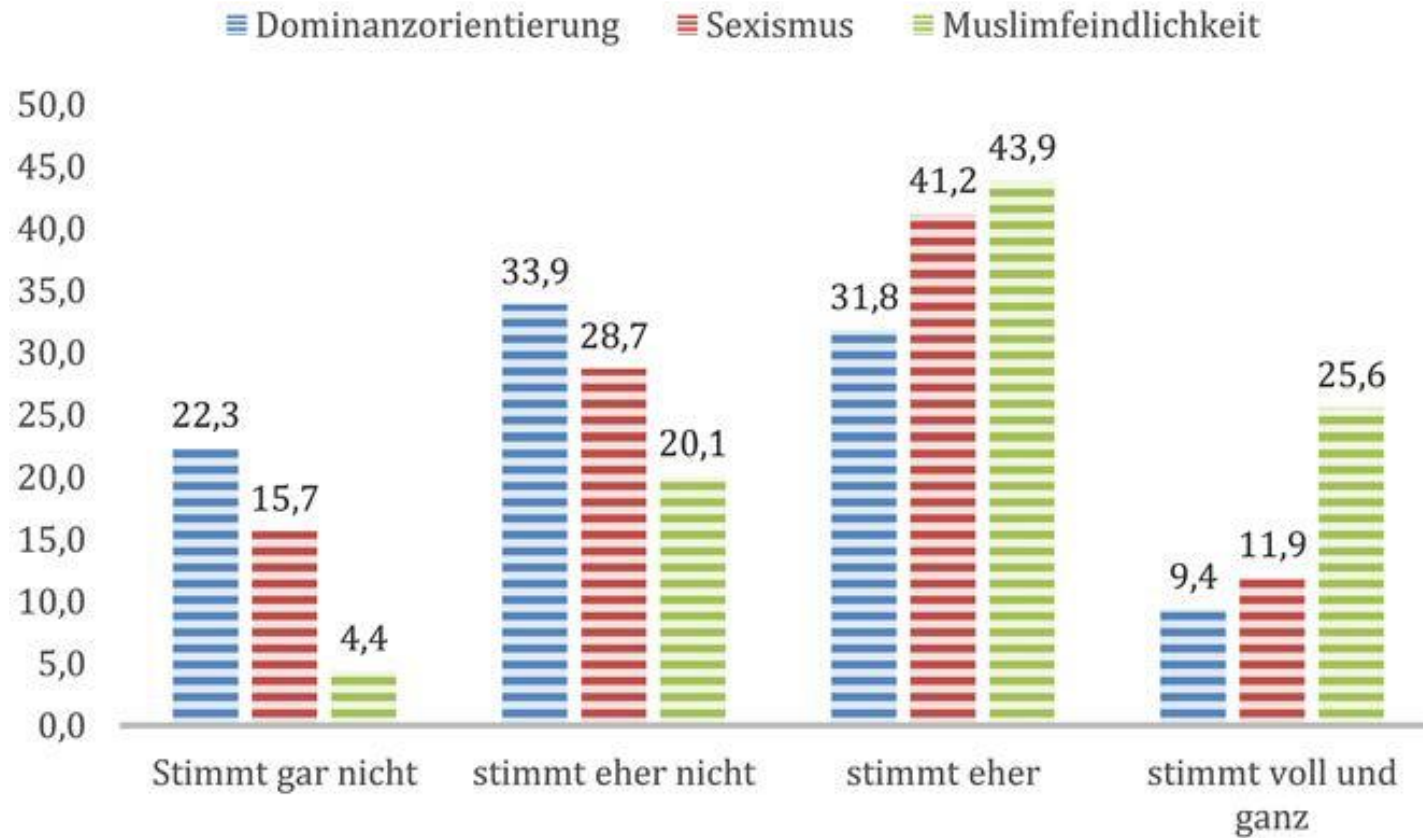
Zwei Beispielitems wie **Sexismus (insgesamt sechs Items)** operationalisiert wurde:

- „Frauen wissen in Sachen Sexualität nicht immer so genau, was sie wollen. Da kann es nicht schaden, wenn Männer ein bisschen nachhelfen.“
- „Der alte Ausspruch ›Die Frau gehört ins Haus und zur Familie‹ ist im Grunde genommen richtig, und es sollte auch so bleiben.“

Zwei Beispielitems wie **Islamfeindlichkeit (insgesamt acht Items)** operationalisiert wurde:

- „Die Mehrheitsansicht der Muslime in Deutschland über Frauen widerspricht unseren sozial akzeptierten Werten.“
- „Die hohen Geburtenziffern der muslimischen Frauen weisen darauf hin, dass das Christentum in vielen deutschen Gemeinden verdrängt wird“.

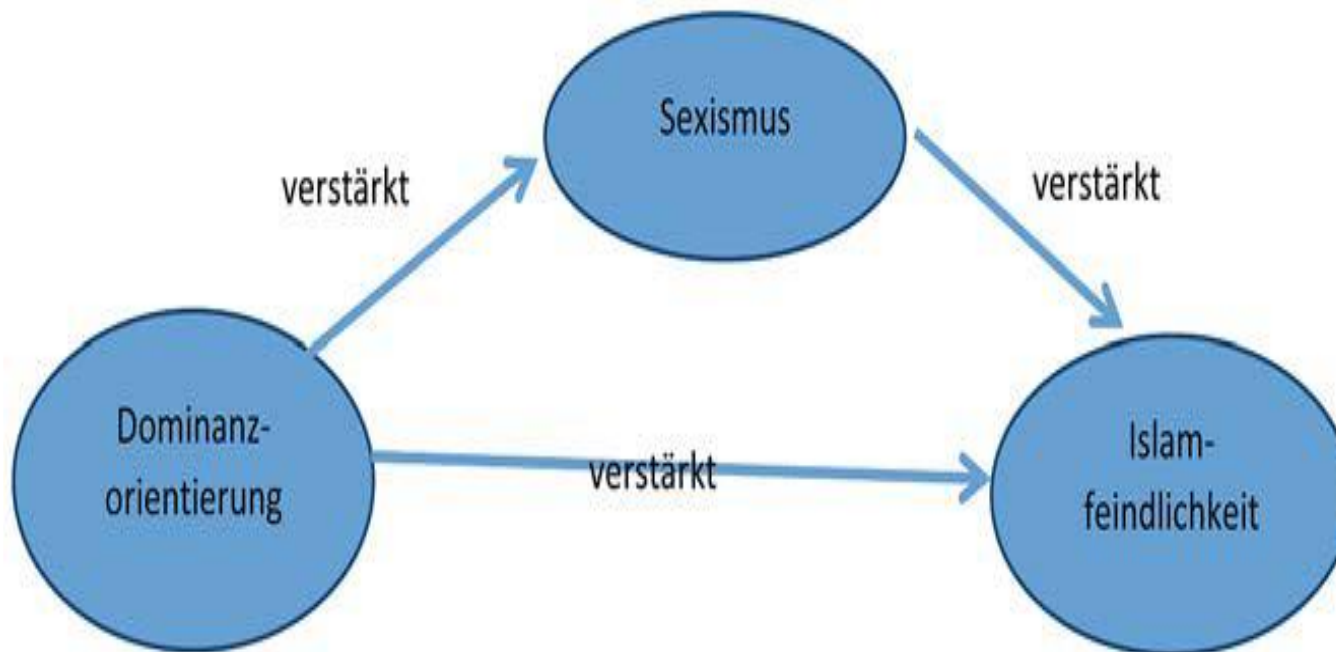
- Kassis, W., & Heller, P. (2019). Islamfeindlichkeit als negative Schwarmintelligenz: Universitäten – Orte der Toleranz? In W. Kassis & B. Uçar (eds.), *Antimuslimischer Rassismus und Islamfeindlichkeit in Deutschland und Europa* (pp. 277–296). V&R unipress.



- Kassis, W., & Heller, P. (2019). Islamfeindlichkeit als negative Schwarmintelligenz: Universitäten – Orte der Toleranz? In W. Kassis & B. Uçar (eds.), *Antimuslimischer Rassismus und Islamfeindlichkeit in Deutschland und Europa* (pp. 277–296). V&R unipress.

- Prüft man den (...) Zusammenhang zwischen sexistischen Vorurteilen und Islamfeindlichkeit, so ist zu erkennen, dass eine sowohl starke als auch interessante Beziehung hierzu existiert. **Demnach weisen sowohl weibliche als auch männliche Probanden, die häufiger sexistische Vorurteile vertreten, sehr oft auch einen Hang zu Islamfeindlichkeit auf.**
- Um diese Aussage statisch erhärtet einzubringen, sei gesagt, dass **die Wahrscheinlichkeit, dass bei vertretener Islamfeindlichkeit auch Sexismus für richtig gehalten wird, bei 84,9 % liegt. Wer dagegen den Sexismus nicht unterstützt, vertritt einzig mit der geringen Wahrscheinlichkeit von 15,1 % auch Islamfeindlichkeit.**
- Bringt man dies auf den Punkt, so ist festzuhalten, dass **die überwiegende Mehrheit der Personen, die angeben, dass sie Muslimen und Musliminnen wegen ihrer vermeintlichen »Frauenfeindlichkeit« kritisch beäugen, (selbst-)erklärtermaßen auch die Personen sind, die in ihrem Alltag am deutlichsten Sexismus vertreten“.**
- Kassis, W., & Heller, P. (2019). Islamfeindlichkeit als negative Schwarmintelligenz: Universitäten – Orte der Toleranz? In W. Kassis & B. Uçar (eds.), *Antimuslimischer Rassismus und Islamfeindlichkeit in Deutschland und Europa* (pp. 277–296). V&R unipress.

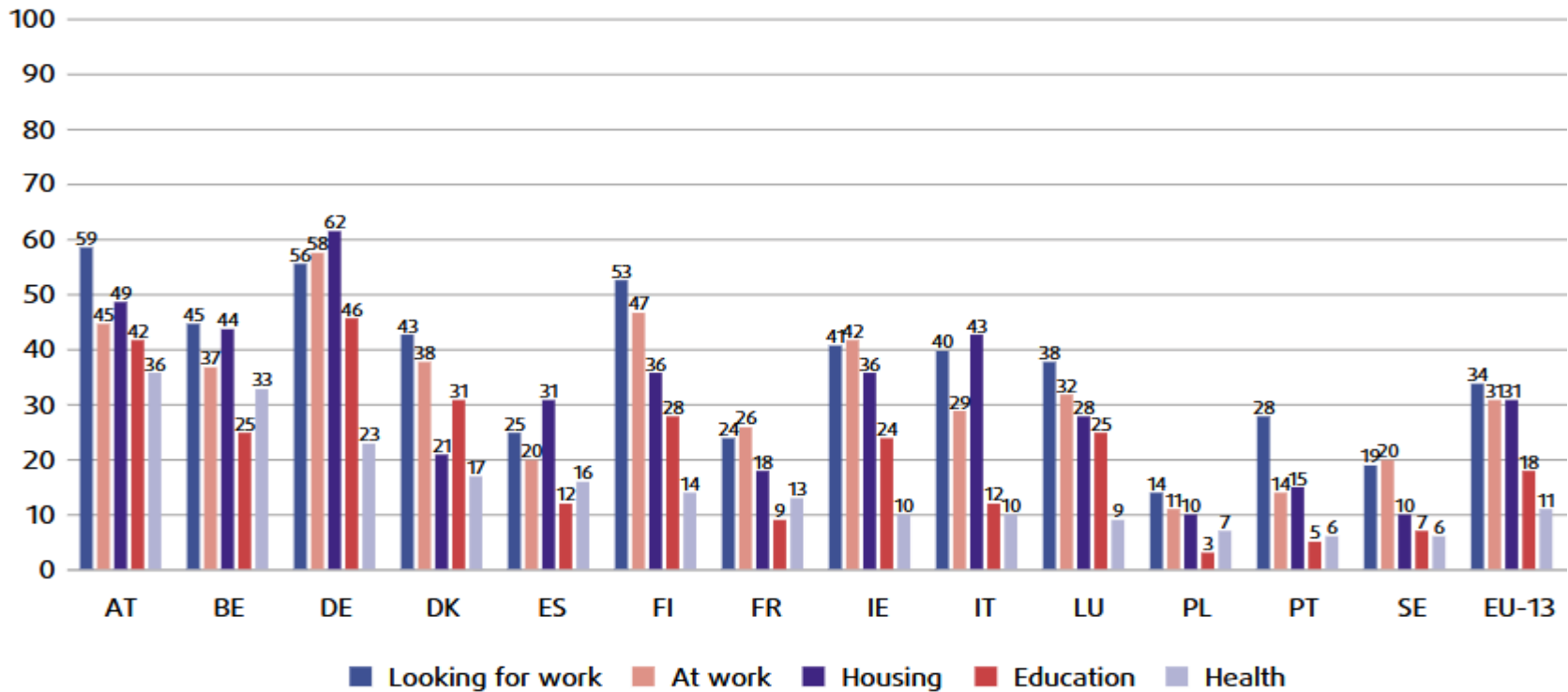
- Höhere Werte von Dominanzorientierung führen somit auch zu höheren Werten an Sexismus und Islamfeindlichkeit.



- Kassis, W., & Heller, P. (2019). Islamfeindlichkeit als negative Schwarmintelligenz: Universitäten – Orte der Toleranz? In W. Kassis & B. Uçar (eds.), *Antimuslimischer Rassismus und Islamfeindlichkeit in Deutschland und Europa* (pp. 277–296). V&R unipress.

Was muss ich wissen?

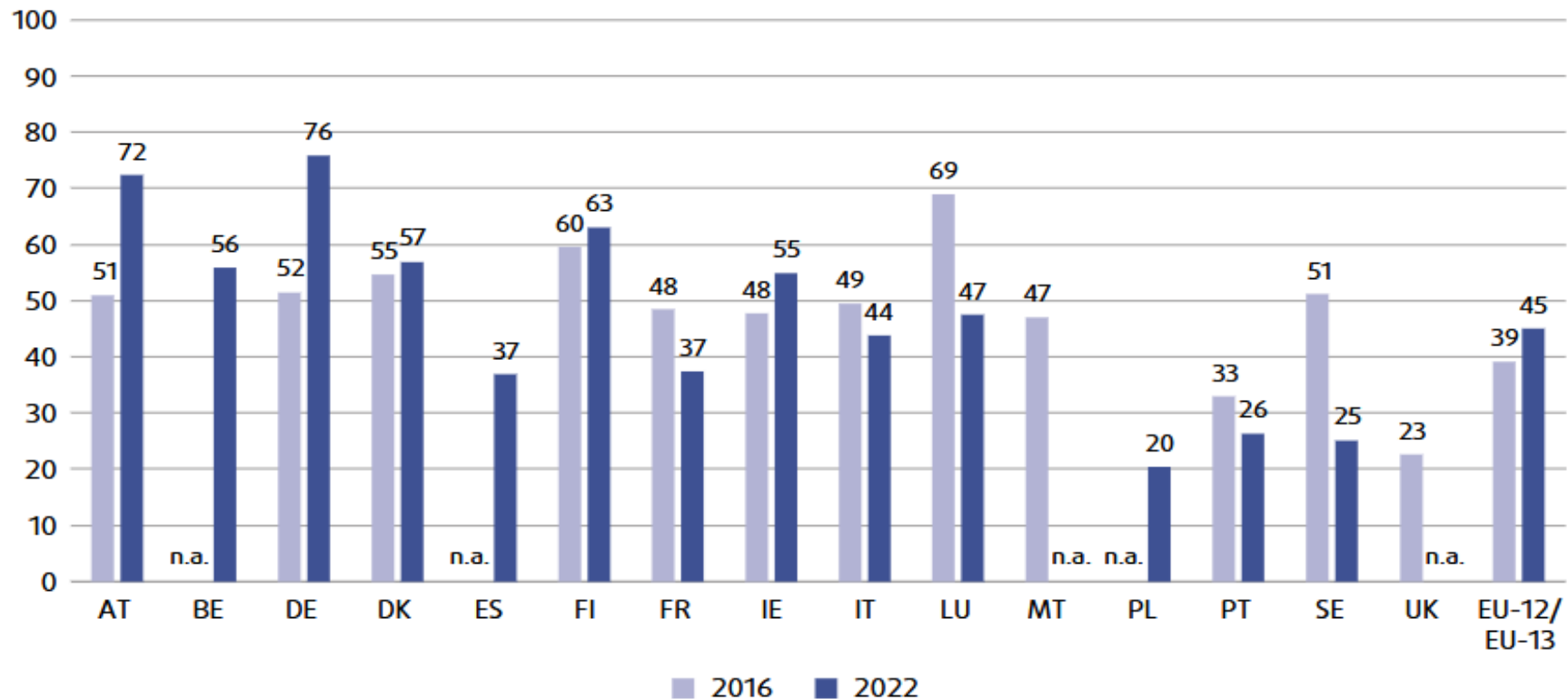
FIGURE 13: PREVALENCE OF RACIAL DISCRIMINATION IN DIFFERENT AREAS OF LIFE IN THE 5 YEARS BEFORE THE SURVEY, BY COUNTRY (%)^{a,b,c}



Quelle: Being Black in the EU – Experiences of people of African descent (2024). Abrufbar unter: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2023-being-black_in_the_eu_en.pdf

Was muss ich wissen?

FIGURE 9: PREVALENCE OF RACIAL DISCRIMINATION IN THE 5 YEARS BEFORE THE SURVEY, BY COUNTRY AND SURVEY YEAR (‰)^{a,b,c,d}

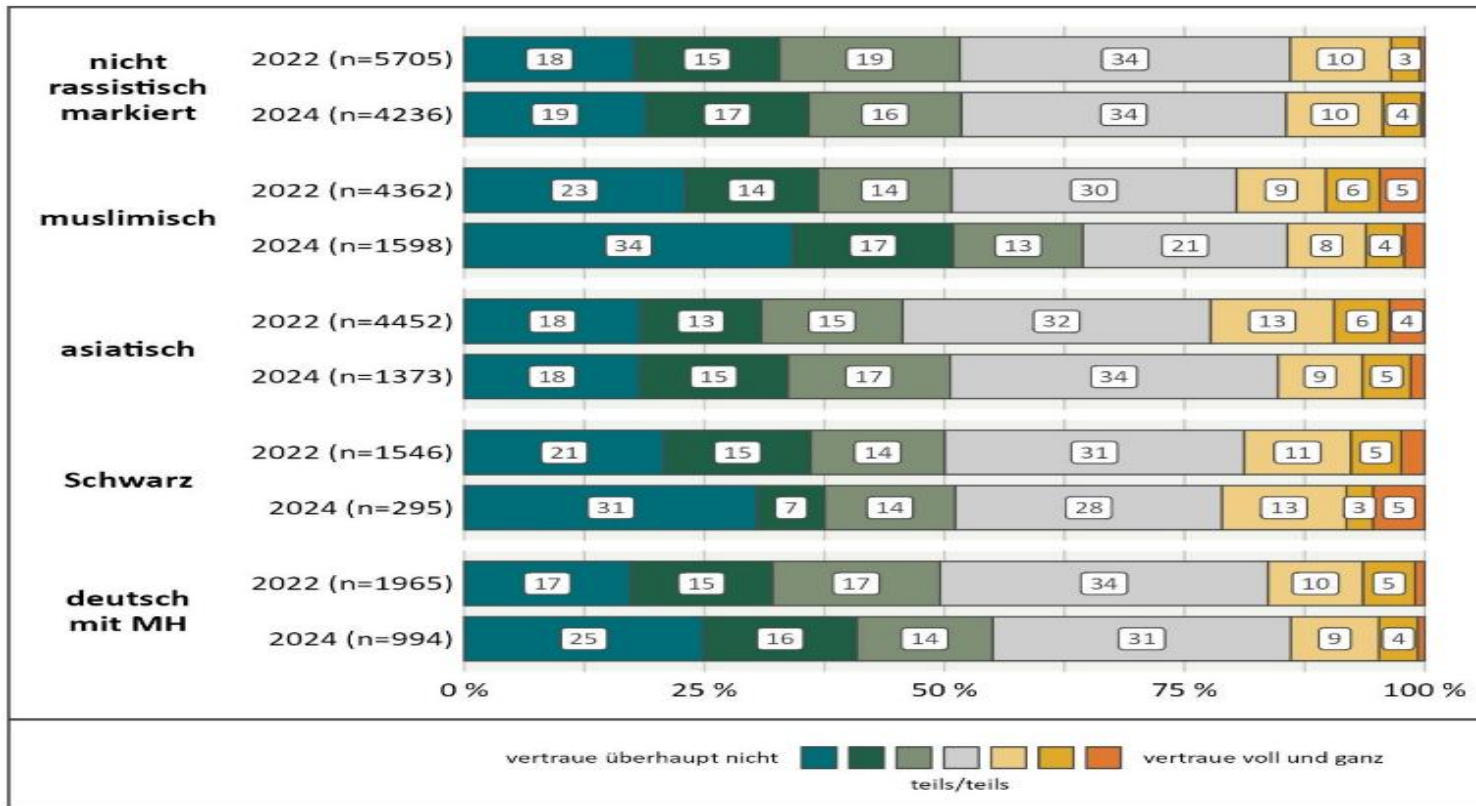


Quelle: Being Black in the EU – Experiences of people of African descent (2024). Abrufbar unter: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2023-being-black_in_the_eu_en.pdf

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

Quelle: https://www.dezim-institut.de/fileadmin/user_upload/Demo_FIS/publikation_pdf/FA-6257.pdf

Abbildung 2. Vertrauen in Politiker*innen nach Selbstidentifikation (2022 vs. 2024)

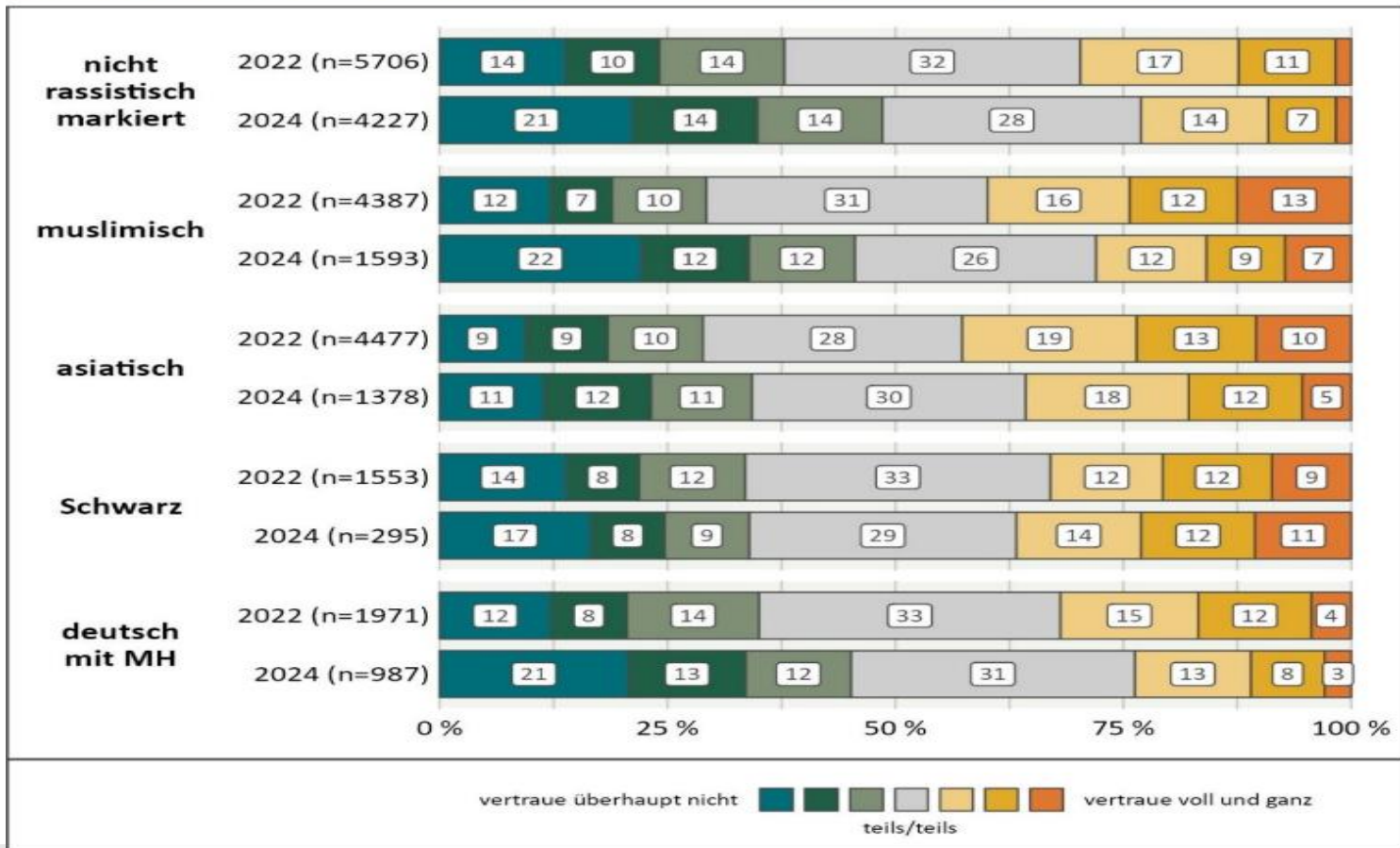


Lesebeispiel: 23 % der Personen, die sich in der 1. Befragungswelle 2022 als muslimisch identifizieren, gaben an, Politiker*innen überhaupt nicht zu vertrauen. In der 5. Befragungswelle 2024 liegt dieser Anteil bei 34 %. **Quelle:** NaDiRa.panel, Welle 0 (N=18.030, gewichtet) und Welle 4 (N=8.496, gewichtet), eigene Berechnungen. Anteile unter 3 % werden nicht ausgewiesen.

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

Quelle: https://www.dezim-institut.de/fileadmin/user_upload/Demo_FIS/publikation_pdf/FA-6257.pdf

Abbildung 1. Vertrauen in die Bundesregierung nach Selbstidentifikation (2022 vs. 2024)

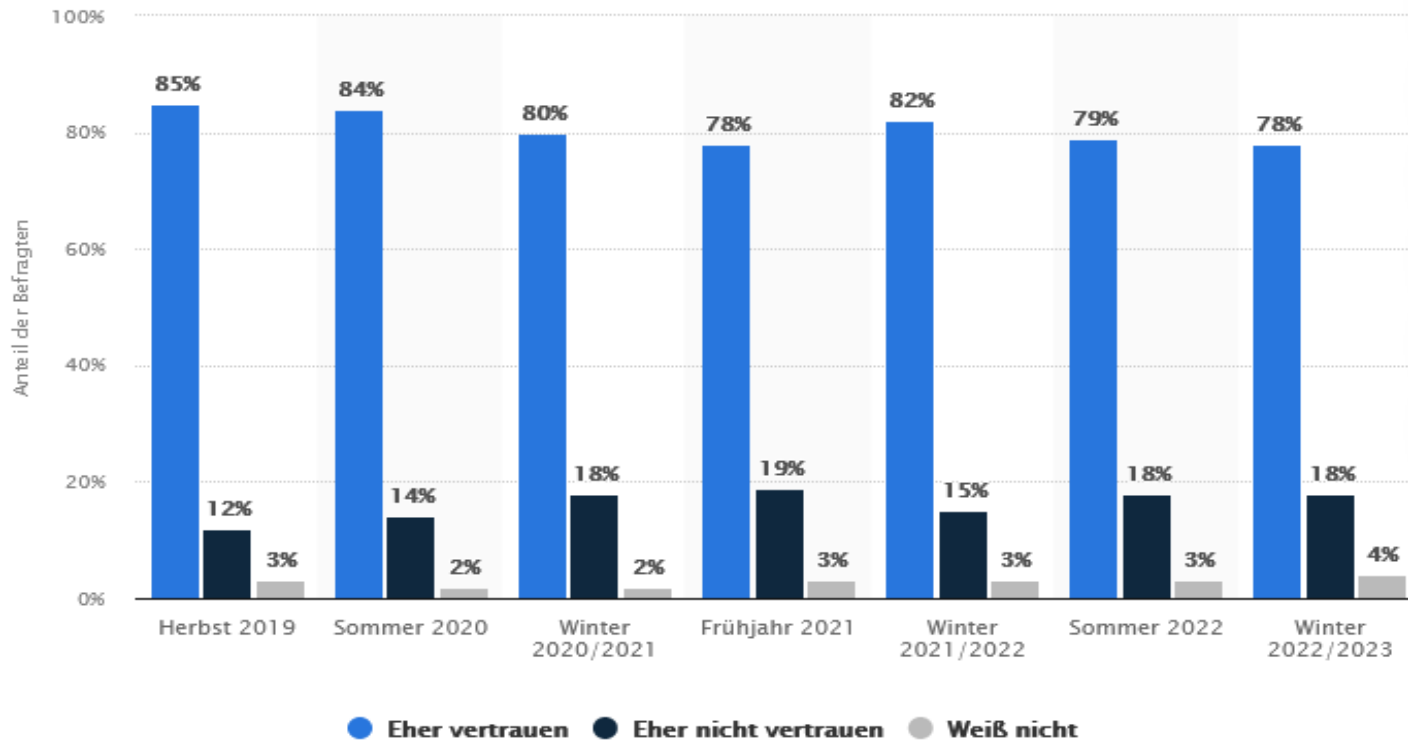


Lesebeispiel: 12 % der Personen, die sich in der 1. Befragungswelle 2022 als muslimisch identifizieren, gaben an, der Bundesregierung überhaupt nicht zu vertrauen. In der 5. Befragungswelle 2024 liegt dieser Anteil bei 22 %. **Quelle:** NaDiRa.panel, Welle

Was muss ich wissen?

Quelle: Standard Eurobarometer der Europäischen Kommission hatten im Winter 2022/2023
<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/377233/umfrage/umfrage-in-deutschland-zum-vertrauen-in-die-polizei/>

Wie sehr vertrauen Sie der Polizei?



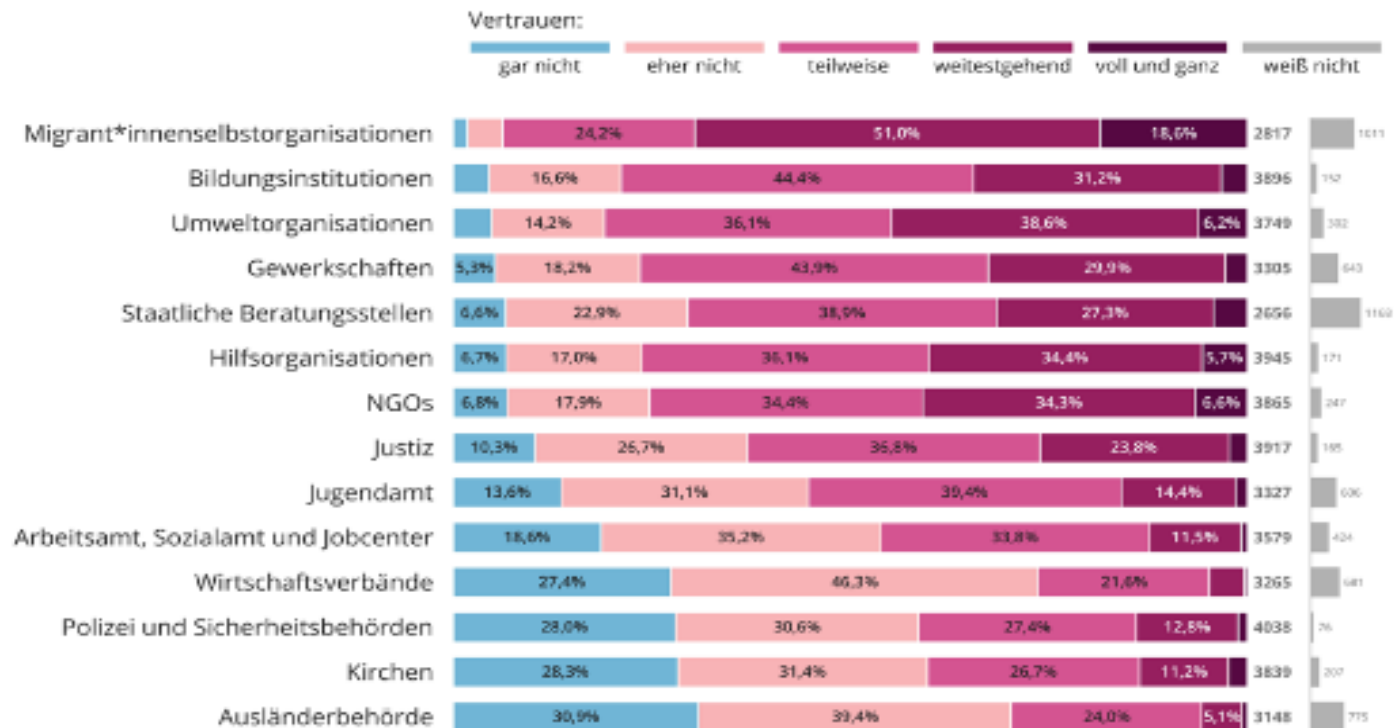
Was muss ich wissen?

Quelle: <https://afrozensus.de/reports/2020/Afrozensus-2020.pdf> (S. 255).

7 - Wissen über Rechte, Vertrauen in Institutionen und politische Teilhabe

Abb. 90: Vertrauen der Afrozensus-Befragten in Organisationen bzw. Institutionen

Lesebeispiel: Etwa 7 von 10 (69,6 %) von 2817 Afrozensus-Befragten geben an, Migrant*innenselbstorganisationen „voll und ganz“ oder „weitestgehend“ zu vertrauen. 1011 befragte Personen geben an, dazu keine Einschätzung geben zu können.

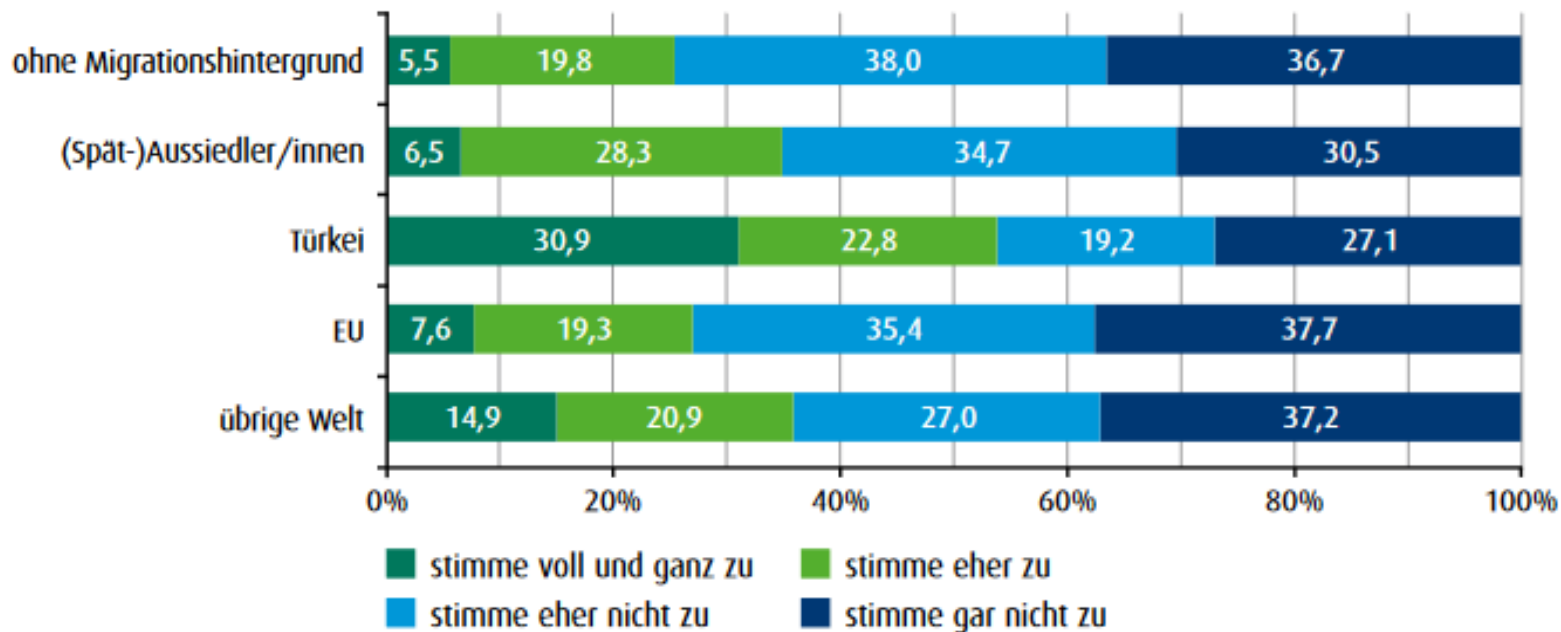


Welche gesellschaftlichen Repräsentationslücken gibt es und wie können diese geschlossen werden?

https://www.stiftung-mercator.de/content/uploads/2022/10/SVR-Studie-2022-2__Antimuslimische-und-antisemitische-Einstellungen.pdf

Abb. 12 Israelbezogene antisemitische Einstellungen 2020 (nach Herkunftsgruppen der Befragten)

„Bei der Politik, die Israel macht, kann ich gut verstehen, dass man etwas gegen Juden hat.“



3. These: Eine superdiverse demokratische Gesellschaft kann nur Wirklichkeit werden, wenn gesellschaftliche Institutionen ein Spiegelbild unserer Gesellschaft sind.

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

<https://mediendienst-integration.de/artikel/73-abgeordnete-mit-migrationshintergrund.html>

- Im Bundestag sitzen mindestens 73 Parlamentarier*innen mit Migrationshintergrund.
- Im Verhältnis zu allen 630 Abgeordneten stammen somit 11,6 Prozent aus Einwandererfamilien.
- Der Blick in die einzelnen Fraktionen zeigt:
 - **Die Grünen:** 20 %
 - **Die Linke:** 18,8 %
 - **SPD:** 17,5 %
 - **CDU/CSU:** 6,3 %
 - **AfD:** 5,9 %

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

<https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2025/kw09-wahlergebnis-statistik-1055550>

- Der Frauenanteil bei den Abgeordneten mit Migrationshintergrund liegt bei 47,2 Prozent und damit deutlich höher als im Bundestag insgesamt (32,4 Prozent).
- Die Abgeordneten mit Migrationshintergrund sind im Schnitt jünger (rund 42,1 Jahre) als die Abgeordneten insgesamt (47,1 Jahre).

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

<https://mediendienst-integration.de/integration/politische-teilhabe.html>

- Nur **vier von 337 Oberbürgermeister*innen** in Deutschland haben einen **Migrationshintergrund** – das entspricht 1,2 Prozent.
- Es gibt **keine Frauen mit Migrationshintergrund** in diesem Amt.
- **45 %** der Bevölkerung **lehnt eine*n muslimische*n Bürgermeister*in** für die eigene Gemeinde **ab** – allein aufgrund der Glaubenszugehörigkeit (vgl. Ahrens 2018: 2–3).

These 4: Deutschland ist auf Migration angewiesen. Wie das Zusammenleben in einer superdiversen Demokratie gelingt, müssen wir allerdings noch lernen.

Welche Aushandlungsprozesse um Partizipation und Verteilung gibt es?

Pösl/Fereidooni (2023): Demokratie- und Partizipationsvorstellungen von geflüchteten und nicht geflüchteten Schüler*innen am Berufskolleg

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%

Implikationen für den Sowi-Unterricht

- Unterschiedliche Ungleichheitsstrukturen und Partizipationshürden thematisieren
- Diversitätssensibilität als Professionskompetenz
- Möglichkeiten der Beteiligungen aufzeigen, z.B. gemeinsam mit Schüler*innen „Praxistage“ in verschiedenen politischen Formaten planen und durchführen

Welche Aushandlungsprozesse um Partizipation und Verteilung gibt es?

Pösl/Fereidooni (2023): Demokratie- und Partizipationsvorstellungen von geflüchteten und nicht geflüchteten Schüler*innen am Berufskolleg

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

Implikationen für die Professionskompetenz (angehender) Sowi-Lehrer*innen:

- Lehrkräfte sollten sich mit eigenen Vorurteilen kontinuierlich auseinandersetzen (vgl. Massumi/Fereidooni 2017)
- Selbsterfüllende Prophezeiungen spielen für die Notengebung eine Rolle (vgl. Lorenz 2017)

Welche Aushandlungsprozesse um Partizipation und Verteilung gibt es?

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.

Was können Institutionen 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 können Institutionen 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.

Was können Institutionen 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

Handlungsfeld Innenperspektiven

- verbindliche **Fortbildungen** zum Thema Diversität anbieten
- **Netzwerkarbeit** (strukturell) ermöglichen und als wichtige Arbeitszeit anerkennen. Unterstützung und Finanzierung von Vernetzungsmöglichkeiten (z.B. Queer-Netzwerke)
- Bestandsaufnahme/**Monitoring zu Diversität** durchführen (interne/externe Erhebung zur Entwicklung von Diversität)
- Zugänglichkeit von bestehenden Strukturen erhöhen: **Onboarding und Mentoring** (interne Informationskanäle, Diversity-Seite im Intranet, Podcasts zum Thema Diversität)

Was können Institutionen tun?

Janda, Constanze/Herbig, Milena (2022): Positive Maßnahmen für mehr Vielfalt in der öffentlichen Verwaltung. Ein **Rechtsgutachten** Abrufbar unter: <https://library.fes.de/pdf-files/a-p-b/19180.pdf>

- Unproblematisch und im Rahmen des geltenden Rechts grundsätzlich zulässig sind allgemeine Fördermaßnahmen (...)

Dazu zählen:

- **Marketingkampagnen** für sie als Arbeitgeber und Aktionen von „Vorbildern mit Migrationshintergrund“;
- **Bereitstellen von Informationen** im Rahmen der Ausbildungs- und Berufsberatung;
- **Mentoring-Programme**;
- **Sensibilisierungsmaßnahmen** für Personalabteilungen wie **Führungskräfte** und Beschäftigte und entsprechende Fortbildungen;
- **öffentliche Stellenausschreibungen mit Hinweisen auf eine interkulturelle Öffnung** und die **ausdrückliche Aufforderung an Menschen mit Migrationshintergrund, sich zu bewerben**;
- **Quoten für die Einladung von Menschen mit Migrationshintergrund** zum Vorstellungsgespräch;
- **anonyme und anonymisierte Bewerbungsverfahren**;
- Aufstellen einer **Integrationsstrategie oder eines interkulturellen Leitbildes**.

Wie kann ich Sie unterstützen?

Ich biete die folgenden drei folgenden Workshopformate an:

1. Alltagsrassismus: Warum ist es so schwierig, über Rassismus(erfahrungen) zu sprechen?

In diesem Workshop werden grundlegende Kenntnisse in Bezug auf die Entstehung und Weiterverbreitung von Alltagsrassismus in der Gesellschaft und im (Arbeits-)Alltag vermittelt. Im Fokus stehen die allgemeinen rassistische Normen, die in der bundesdeutschen Gesellschaft vorherrschen. Außerdem werden gesellschaftliche Distanzierungsmuster und individuelle Abwehrstrategien bezüglich des Alltagsrassismus fokussiert, sowie gesellschaftliche Machtverhältnisse untersucht. Die Teilnehmer*innen werden sich mit unterschiedlichen Formen des Alltagsrassismus auseinandersetzen sowie Strategien entwickeln, die dazu angelegt sind, sich langfristig in Bezug auf Alltagsrassismus zu sensibilisieren. Erwartet wird eine aktive Teilnahme, die sich in der Bereitschaft der Teilnehmer*innen ausdrückt, sich auf das vermittelte Wissen einzulassen und darüber miteinander in Diskussion zu treten.

Welche Inhalte bearbeiten wir konkret?

- Einstieg: Thematisierung von Wünschen und Ängsten der Teilnehmer*innen in Bezug auf Alltagsrassismus
- Positionsübung: Welche Positionen nehme ich in Bezug auf den Umgang mit Alltagsrassismus ein und welche Positionen besitzen andere Menschen in unserer Gesellschaft?
- Vortrag von Herrn Fereidooni: Was ist Alltagsrassismus? Warum ist dieser entstanden? Welche Folgen hat Alltagsrassismus für uns alle?
- Strategieerarbeitung: Welche Maßnahmen helfen Individuen und der Institutionen, um Alltagsrassismus produktiv zu begegnen?

o Hinweis: Um sich auf die Strategieerarbeitung vorzubereiten, lesen die Teilnehmer*innen eine Din A 4 Seite eines wissenschaftlichen Textes. Falls das von den Veranstalter*innen als problematisch erachtet wird, wäre es besser, den Workshop Nr. 3 zu buchen.

Für Personen, die den ersten Workshop bei mir besucht haben, biete ich außerdem den folgenden Workshop an:

Wie kann ich Sie unterstützen?

2. Fallberatung und Strategieentwicklung

An diesem Workshop nehmen Personen teil, die bereits im ersten Workshop erste Kenntnisse über die Ausmaße, die Folgen und die Funktionen von Alltagsrassismus erworben und elementare Strategien erlernt und diskutiert haben, um sich dagegen zur Wehr zu setzen. Aufbauend auf den Inhalten des ersten Workshops wird in diesem Nachfolgeworkshop eine sensibilisierte Biographiearbeit durchgeführt. Zudem werden Fälle der Teilnehmer*innen im Rahmen der kollegialen Fallberatung besprochen. Erwartet wird eine aktive Teilnahme, die sich in der Bereitschaft der Teilnehmer*innen ausdrückt, sich auf das vermittelte Wissen einzulassen und darüber miteinander in Diskussion zu treten.

Welche Inhalte bearbeiten wir konkret?

- Erkenntnisse des ersten Workshops: Welche Dinge sind seit dem ersten Workshop geschehen? In welchen Situationen mussten Sie an die Workshopinhalte denken?
- Arbeit an ihrem Gegenstand: Wir besprechen, ob und wenn ja, was Sie tun können, um die Rassismusrelevanz ihres mitgebrachten Gegenstandes zu auflösen.
- Sensibilisierte Biographiearbeit: Welche rassismusrelevanten Dinge über andere Menschen haben sie während ihres Aufwachsens gelernt und können sie diese Wissensbestände verlernen? Die Inhalte dieses Workshopelements sind sehr sensibel, sodass jede teilnehmende Person individuell darüber entscheidet, ob und wenn ja, wie die Ergebnisse in der Gruppe geteilt werden.
 - o Hinweis: Um die sensibilisierte Biographiearbeit einzuleiten, wird ein sprachlich einfacher (nicht wissenschaftlicher) Text im Umfang von einer Din A 4 Seite gelesen.
- Kollegiale Fallberatung: Wir werden uns mit Ihren Fällen beschäftigen, die Sie mitgebracht haben. Die handlungsleitenden Fragen dieses Elements sind: Inwiefern kann mir kollegiale Fallberatung dabei helfen, mich gegen (Alltags-)Rassismus zu positionieren und welche Strategien erlerne ich mithilfe der kollegialen Fallberatung für ähnlich gelagerte Fälle in der Zukunft?

Wie kann ich Sie unterstützen?

3. Auffrischungs- bzw. Kompaktworkshop: Kombination aus Workshop eins und zwei

Dieser Workshop eignet sich sowohl als Auffrischungsworkshop für Personen, die Workshop eins und zwei besucht haben und nach einigen Monaten die Möglichkeit nutzen möchten, um ihre Kenntnisse aufzufrischen bzw. zu vertiefen, als auch für Personen, die sich eine Mischung aus Workshop eins und zwei wünschen, aber keine zeitlichen Kapazitäten haben, um Workshop eins und zwei in Gänze zu besuchen.

Welche Inhalte bearbeiten wir konkret?

- Vortrag von Herrn Fereidooni: Was ist Alltagsrassismus? Wie ist dieser entstanden? Welche Folgen hat Alltagsrassismus für uns alle? Welche Strategien helfen Individuen und Institutionen, um Alltagsrassismus produktiv zu begegnen?

- Sensibilisierte Biographiearbeit: Welche rassismusrelevanten Dinge über andere Menschen habe ich während meines Aufwachsens gelernt und wie kann ich diese Wissensbestände verlernen? Die Inhalte dieses Workshopelements sind sehr sensibel, sodass jede teilnehmende Person individuell darüber entscheidet, ob und wenn ja, wie die Ergebnisse in der Gruppe geteilt werden.

o Hinweis: Um die sensibilisierte Biographiearbeit einzuleiten, wird ein sprachlich einfacher (nicht wissenschaftlicher) Text im Umfang von einer Din A 4 Seite gelesen.

Kollegiale Fallberatung: Wir werden uns mit Ihren Fällen beschäftigen, die Sie mitgebracht haben. Die handlungsleitenden Fragen dieses Teils sind: Inwiefern kann mir kollegiale Fallberatung dabei helfen, mich gegen Alltagsrassismus zu positionieren und welche Strategien erlerne ich mithilfe der kollegialen

Fallberatung für ähnlich gelagerte Fälle in der Zukunft?

Ende des Vortrags

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!