

RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM

Es gibt keine Schule ohne Rassismus

aber eine rassismussensible Schule

Prof. Dr. Karim Fereidooni
Didaktik der sozialwissenschaftlichen Bildung

Böblingen am 16.03.2026

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?

- 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?

Was untersucht Rassismuskritik?

- „Wann, wie und zu welchem Zweck wurden bzw. werden Menschen zu anders- und fremdartigen, sowie minderwertigen und gefährlichen Wesen gemacht und welche Auswirkung hatte bzw. hat das für diese Menschen bzw. welche Funktion hat das für die gesamte Gesellschaft?

Quelle: Atali-Timmer/Fereidooni/Schroth (2022): Rassismuskritische Polizeiforschung – Eine Spurensuche. In: Daniela Hunold und Tobias Singelstein (Hrsg.), Rassismus und Diskriminierung in der polizeilichen Praxis. Eine Bestandsaufnahme. Springer VS.

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?

▪ Ergebnisse der Mitte Studie 2023, S. 160.

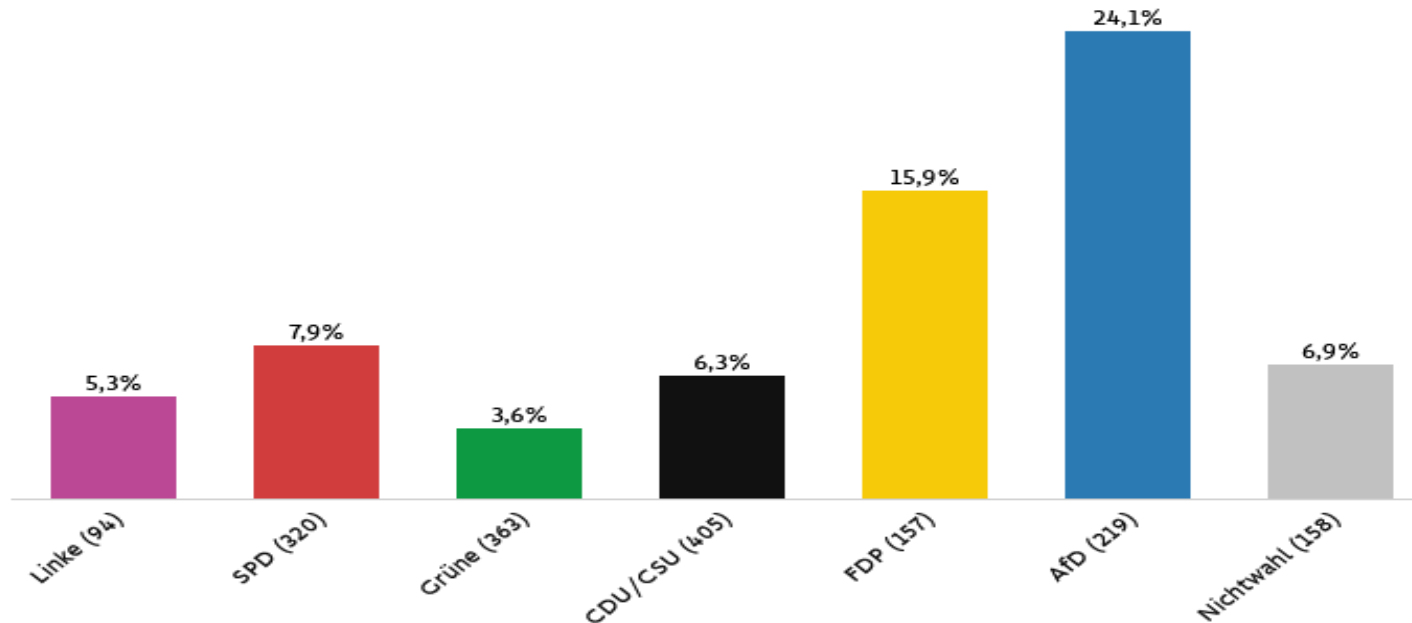
- *„Muslimen sollte die Zuwanderung nach Deutschland untersagt werden“.*
Stimme voll und ganz zu: 8,4 %; stimme überwiegend zu: 9,7 %; teils/teils: 23 %
- *„Sinti und Roma neigen zu Kriminalität“.*
Stimme voll und ganz zu: 11,5 %; stimme überwiegend zu: 16,9 %; teils/teils: 25,8 %
- *„Die meisten Flüchtlinge 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 %

Ergebnisse der Mitte Studie 2023

Quelle: <https://www.faz.net/aktuell/politik/inland/rechtsextreme-einstellungen-nehmen-laut-studie-deutlich-zu-19189582.html>

Rechtsextremes Weltbild nach Parteipräferenz

Zustimmung zu rechtsextremen Einstellungen, in Prozent



In Klammern: Anzahl der Befragten

Grafik: jpg. / Quelle: „Die distanzierte Mitte“, Friedrich Ebert Stiftung, 2023

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“.
- 39 % der Männer sind der Meinung, dass „wir [...] in einer rassistischen Gesellschaft [leben]“, unter den Frauen sind es 58 %.

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 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?

Bönkost, Jule (2022): Weiße Privilegien im Alltag (Auswahl)

1. Wenn ich zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werde, kann ich mit hoher Wahrscheinlichkeit davon ausgehen, dass meine Gesprächspartner:innen, so wie ich, weiß sind.
2. Wenn ich mich in einem Arbeitsverhältnis wiederfinde, das unterhalb meiner beruflichen Qualifikation liegt, hängt dies nicht mit meinem Weiß -Sein zusammen.
3. Ich muss mir keine Gedanken darüber machen, ob ich bei der Jobsuche oder auf der Arbeit eventuell nicht als „seriös“ und „professionell“ oder als „unhygienisch“ wahrgenommen werden, wenn ich eine natürliche Frisur/Kopftuch trage.
4. Beim ersten Arbeitstag muss ich nicht befürchten, von anderen Mitarbeiter:innen mit dem Putzpersonal verwechselt zu werden oder beim Parken darauf hingewiesen zu werden, dass ich mein Auto hier nicht abstellen könnte, da dies ein Mitarbeiter:innen-Parkplatz sei.
5. Ich muss nicht erleben, dass ich aufgrund meines Weiß -Seins als Token („Alibimigrant“) eingestellt und als Aushängeschild benutzt werde, um nach außen das Image einer Firma aufzupolieren.
6. Ich kann sicher sein, dass meine Kolleg:innen nicht denken, dass ich nur eingestellt wurde, um den Anteil von weißen Mitarbeitenden zu erhöhen.
7. Ich kann sicher sein, dass ich im Team nicht aufgrund meines Weiß -Seins auf eine Sonderrolle reduziert werde, z. B. als Sprachmittler:in bei Kund:innengesprächen.
8. Ich kann sicher sein, dass ich von anderen, sei dies von Kolleg:innen, Vorgesetzten oder Kund:innen, aufgrund meines Weiß -Seins keine diskriminierenden Beleidigungen oder kulturalisierenden und exotisierenden Zuschreibungen erfahre.

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 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>

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 Eltern und pädagogisches Personal:** Empathiefähigkeit der Kinder und Schüler*innen stärken.
- <https://www.empathie-macht-schule.de/>

Postkarte der Deutschen Vereinigung für Politische Bildung NRW (DVPB NRW)

Ich bin nicht neutral...*

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=11

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.

Was kann Institution 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

Was kann meine Institution 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.

Was kann meine Institution 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)

Was kann meine Institution 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.

Was kann meine Institution 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.

Was kann meine Institution tun?

- Alle Mitarbeiter*innen sollten mindestens zweimal im Jahr Fortbildungsveranstaltungen und Trainings zum Thema Rassismuskritik besuchen können.
- Schauen Sie sich den CPPD-Gedenkkalender an und führen Sie Unterricht zu einem im Kalender dargestellten Ereignis durch. Abrufbar unter: <https://www.dialogueperspectives.org/de/blog/category/cppd-gedenkkalender/>
- Rassismuskritische Fortbildungsveranstaltungen und Empowerment-Workshops sollten in der regulären Arbeitszeit stattfinden, um die Teilnahmebereitschaft und die Relevanz zu verdeutlichen.
- Regelmäßig Speaker*innen einladen, die sich gegen Rassismus engagieren.

Ende des Vortrags

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!