

RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM

Diversitätssensibilität

Prof. Dr. Karim Fereidooni
Didaktik der sozialwissenschaftlichen Bildung

Hamburg am 25.09.2025

Gliederung

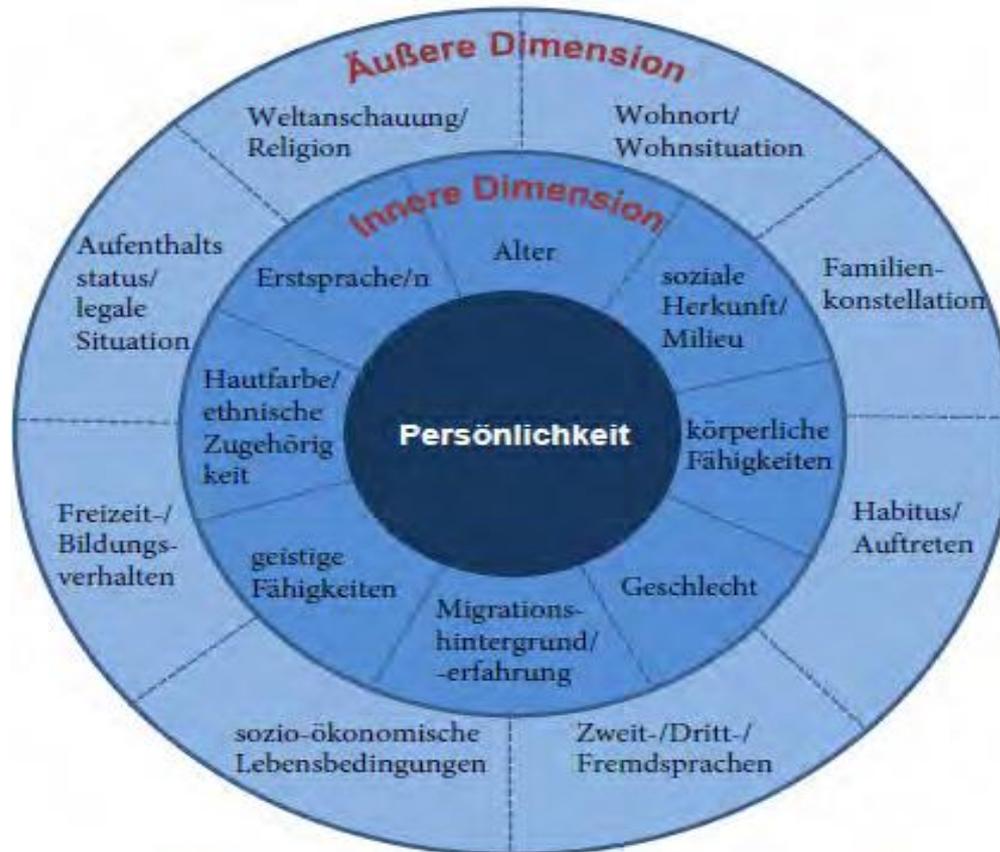
- Anmerkung zu Beginn
- Diversität
- Dialektik der Gleichheit und Differenz
- Was tun?
- Literatur

Diversität

- „Diversity is not a choice, but our responses to it certainly are“ (Howard 1999, p.2).
- frei übersetzt: Dass Vielfalt existiert, kann sich mensch nicht aussuchen, aber wie mensch auf Vielfalt reagiert schon.
- Diversity = Anerkennung der Vielfalt (vgl. Fereidooni/Zeoli 2016, S. 9).

Diversitätsmerkmale im pädagogischen Kontext.

Quelle: Kappus/Kummer (2015) in Anlehnung an Gardenswartz/Rowe (1994)



- Innere Dimension: eher stabile Merkmale
- Äußere Dimension: eher veränderbare Merkmale

Diversität

- Wie möchten Sie als pädagogische Fachkräfte diesen unterschiedlichen Dingen gerecht werden?
- Welche wissenschaftlichen Instrumente helfen Ihnen dabei, mit Diversität in ihrem pädagogischen Arbeitskontext produktiv umzugehen?
 - Diversitätssensibilität
 - Intersektionalität
 - Dialektik der Gleichheit und Differenz
 - Doing Difference

Professionskompetenz: Diversitätssensibilität

„Diversitätssensibilität bezeichnet die Fähigkeit unterschiedliche, **(menschengemachte) Ungleichheitsstrukturen** (wie z.B. Antisemitismus, Rassismus, Sexismus, Heteronormativität etc.), die in unserer Gesellschaft wirkmächtig sind und die die Lebensrealität sowie **Partizipationschancen von Menschen negativ** beeinflussen, zu identifizieren und sich im pädagogischen Kontext, **dafür einzusetzen**, dass die **Unterschiedlichkeit** aller Gesellschaftsmitglieder **als eine wertvolle Ressource und ein Potential** für die Gesamtgesellschaft und die spezifische pädagogische Institution betrachtet wird“ (Fereidooni 2020
Abrufbar unter: <https://schwarzkopf-stiftung.de/educational-briefing-2020/>)

- Trias
 - Wollen: Bereitschaft diversitätssensibel zu handeln
 - Wissen: Ungleichheitsstrukturen identifizieren
 - Können: Praktische Umsetzung von Diversitätssensibilität

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**“.

Differenzierungskategorien

Geschlecht

Sozial konstruierte „Rasse“

Klasse/Sozialer Status

Generation/Alter

Sexuelle Orientierung

Sprachkenntnisse und Akzentsprachigkeit

Bildungsstand

Staatsbürgerschaft

Sesshaftigkeit

Aussehen

Förderbedürftigkeit

Gesundheit

Globale Positionierung

Diskriminierte

Frauen, queere, intersexuelle, nicht-binäre, trans und agender Personen

Schwarze Menschen, Menschen of Color

Arme Menschen

Kinder sowie Menschen im Rentenalter

Nicht-heterosexuelle Menschen

Türkische Erstsprache und Akzent

Schulabbrecher*innen

Türkische Staatsbürgerschaft

Dauerhaft umherziehende Menschen

Dem Schönheitsideal nicht entsprechend

Menschen mit Förderbedürftigkeit

Chronisch kranke Menschen

Globaler Süden

Nicht-Diskriminierte

Cis-Männer

Weißer Menschen

Wohlhabende Menschen

Erwachsene zw. 20 und 60 Jahren

Heterosexuelle Menschen

Deutscher Erstsprache/ kein Akzent

Akademiker*innen

Deutsche Staatsbürgerschaft

Menschen mit festem Wohnsitz

Dem Schönheitsideal entsprechend

Menschen ohne Förderbedürftigkeit

Gesunde Menschen

Globaler Norden

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

Karim Fereidooni oben oder unten?

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“.**

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>

Dialektik der Gleichheit und Differenz

- Wann sollte Gleichheit/Unterschiedlichkeit betont werden?
- Wie und warum werden Menschen in unterschiedliche Gruppen eingeteilt und welche Unterscheidungslogik steckt dahinter?

Dialektik der Gleichheit und Differenz

- In seinem Werk „Die Ordnung der Dinge“ teilt Michel Foucault alle bekannten Tiere der Welt in ein Ordnungsschema ein.
- Dieses Ordnungsmuster überträgt Foucault auf die Einteilung von Menschen
- Analyseinstrument zur Kategorisierung und Ordnung von Menschen

Dialektik der Gleichheit und Differenz

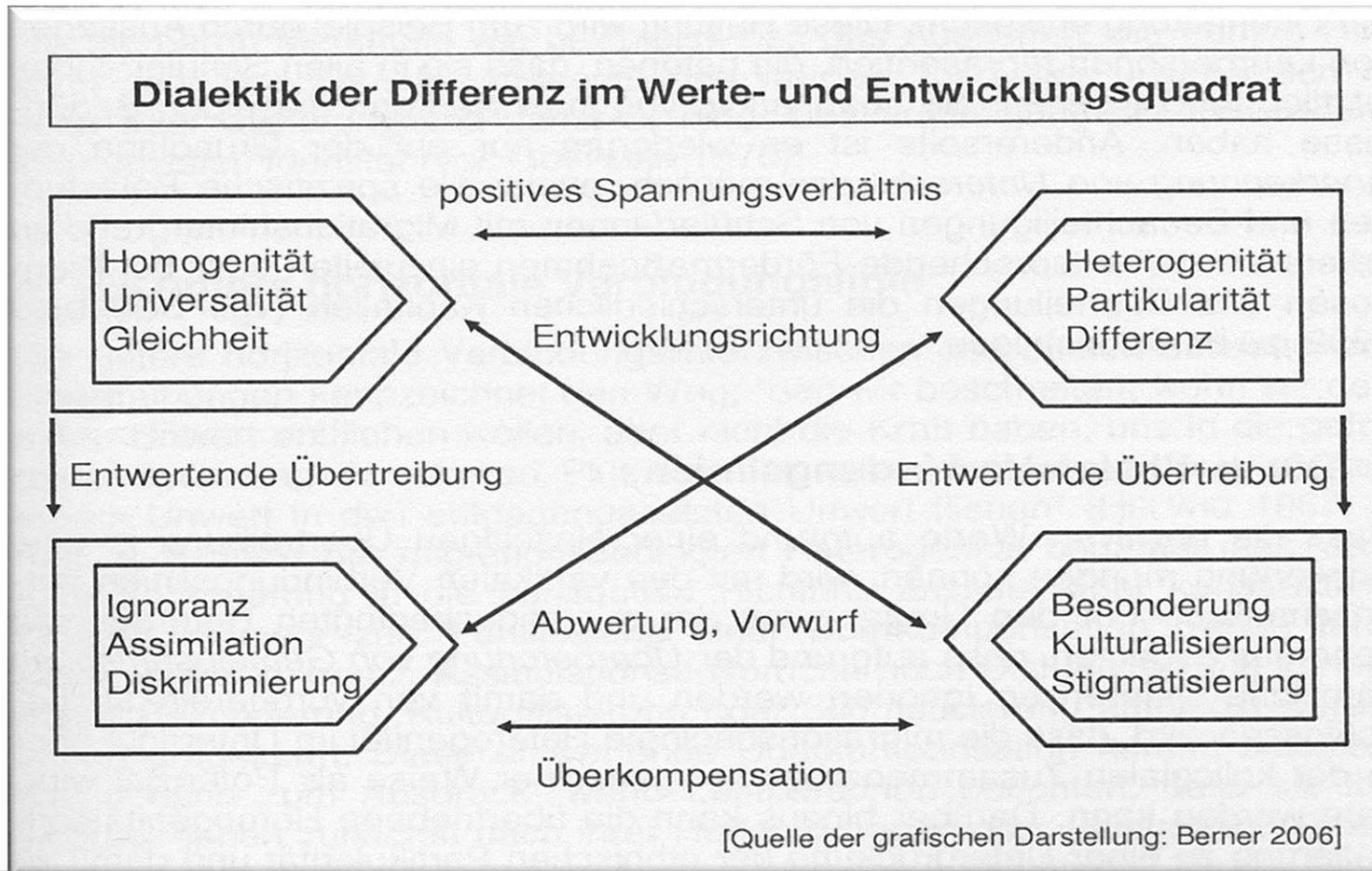
- a) Tiere, die dem Kaiser gehören
- b) einbalsamierte Tiere
- c) gezähmte
- d) Milchschweine
- e) Sirenen
- f) Fabeltiere
- g) herrenlose Hunde
- h) in diese Gruppierung gehörende
- i) die sich wie Trolle gebärden
- j) die mit einem ganz feinen Pinsel aus Kamelhaar gezeichnet sind
- k) und so weiter
- l) die den Wasserkrug zerbrochen haben
- m) die von Weitem wie Fliegen aussehen

(Michel Foucault 1994: Die Ordnung der Dinge, S. 17.)

Dialektik der Gleichheit und Differenz

*„Eine Erzieherin (...) fordert die Kinder auf, für ein interkulturelles Frühstück etwas **Typisches aus der Heimat** mitzubringen. Das Frühstück verläuft gut, die Erzieherin ist mit der Einheit zufrieden. Eine anschließende Befragung ergibt: Einige Kinder erzählen, dass weder sie selbst, noch ihre Eltern, noch die im Herkunftsland lebende Oma überhaupt frühstücken würden. Andere frühstücken Cornflakes oder Nutella. Sie haben aber Schafskäse und Oliven mitgebracht, um die nette Erzieherin nicht zu enttäuschen. Sie hatten also bereits gelernt, was von ihnen erwartet wird. Um nicht zu enttäuschen und nicht aufzufallen, erfüllen sie die von ihnen erwartete **Demonstration ihrer Differenz**. Aber es gibt natürlich auch Kinder (...), die froh darüber sind, **endlich wahrgenommen zu werden** (...)“ (Attia 2009, S. 20).*

Dialektik der Gleichheit und Differenz



Dialektik der Gleichheit und Differenz

- **West/Fenstermaker (1995): doing difference.**
 - Differenz ist nicht per se existent. **Differenz wird** in Kommunikationszusammenhängen, durch Gesetze, Routinen, Vorschriften, Arbeitsweisen, Büchern, Bildern, Witzen, etc. **hergestellt.**
 - Damit sind Differenzzuschreibung verknüpft (z.B. Mädchen können kein Mathe; Kinder mit ‚Migrationshintergrund‘ müssen per se Deutschförderung erhalten etc.)

Dialektik der Gleichheit und Differenz

- Wann sollte Differenz betont werden?
 - Wenn dadurch der ‚Nachteil‘ einer Person ausgeglichen werden kann
 - Wertschätzung, nicht Bloßstellung
 - Ist die ‚Differenz‘ angeboren, erworben oder durch Gesetze hergestellt?

- Wann sollte ‚Differenz‘ nicht betonen werden?
 - Wenn sich die Betonung der ‚Differenz‘ nachteilig für die Person auswirkt
 - Wenn weitere Differenzen dadurch (re)produziert werden
 - Wenn die Person auf ihre Differenz reduziert wird

Dialektik der Gleichheit und Differenz

Letztlich sind zwei Dinge entscheidend für den Umgang mit ‚Differenz‘

- Kontext
- Relevanz

Was tun?

- Pädagog*innen müssen frühzeitig lernen, wie sie produktiv mit Vielfalt in der je spezifischen Institution umgehen können.
- (Angehende) Pädagog*innen benötigen konkrete Umsetzungsbeispiele
- Diversitätssensibilität benötigt individuelle Anstrengung und institutionelle Organisationsentwicklung. Hierzu siehe: Handreichung der RAA Berlin (2017): <http://raa-berlin.de/wp-content/uploads/2018/12/RAA-BERLIN-DO-GRUNDSAETZE.pdf>
- Multiprofessionelle Teams sollten in jeder pädagogischen Institution aufgebaut werden, um der Bandbreite der Diversitätsmerkmale Rechnung zu tragen.
- Datenerfassung: Welche Daten sollen/dürfen/müssen erfasst werden? Ohne eine konkrete Datenerfassung; keine gute Umsetzungsmöglichkeit von Diversity-Strategien. Handlungsleitende Frage: Wen erreichen Sie nicht und was sind die Gründe hierfür? Wie können Sie das ändern?
- Eine konkrete Zielsetzung mit verschriftlichten Meilensteinen und einem Zeitplan ist notwendig.

Was tun?

Auszüge aus der Handreichung der RAA Berlin

- 1. Entwicklungsprozess: Organisationsentwicklung ist als **Prozess** zu verstehen, in dem vorhandene **Potenziale** gefördert und **Konflikte** ernst genommen werden. Der Gesamtprozess erfordert Ressourcen und bedarf einer **externen Begleitung**.
- 2. Organisationskultur: **Führungskräfte** haben die Verantwortung, durch ihr Verhalten den **Maßstab** für wertschätzende zwischenmenschliche Interaktion zu setzen. Gemeinsam mit den Mitarbeitenden sorgen sie so für ein **Arbeitsklima**, das Personen in ihrer Unterschiedlichkeit fördert, **Reflexionsprozesse** ermutigt und gesellschaftlichen Benachteiligungen entgegenwirkt.
- 3. Organisationsstruktur: Die Organisation schöpft – unter Berücksichtigung der eigenen **Ziele** – die Möglichkeiten zur flexiblen Gestaltung von Arbeitszeiten und Arbeitsplätzen nach **individuellen Bedürfnissen** aus. Ihre räumliche und technische Ausstattung gewährleistet die **Teilhabe** und Unabhängigkeit **aller** Mitwirkenden.

Was tun?

- 4. Personal: Die **Auswahl und Entwicklung von Personal** dient dazu, personelle Vielfalt auf allen Ebenen **diskriminierungskritisch aufzubauen** und zu sichern. Die Mitarbeitenden werden fortgebildet, um **diversitätssensibel handeln** zu können.
- 5. Kommunikation: Das gesammelte Wissen einer vielfältigen Belegschaft ermöglicht eine **respektvolle Kommunikation** mit diversen Zielgruppen. Texte und Bilder werden so gestaltet, dass sie in ihrer Wirkung **wertschätzend** und in der Ansprache **einladend** sind. Dies gilt ebenso für die Verwendung von Begriffen und Symbolen, vor allem auch bei der **Nennung oder Adressierung von marginalisierten Gruppen**.
- 6. Projekt- und Dienstleistungsentwicklung: Projekte und Dienstleistungen für eine bestimmte Zielgruppe basieren auf den Prinzipien der Gleichbehandlung. **Bei der Entwicklung und Ausgestaltung dieser Angebote bestimmen Personen und Organisationen aus der Zielgruppe von Anfang an mit.**

Was 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 Adulismus betroffen ist, sein physisches und psychisches Wohlbefinden erhalten oder steigern kann und welche individuellen und unternehmerischen Maßnahmen hierfür notwendig sind.

Maßnahmen

1. *Klare und transparente Kommunikation nach innen und außen*

- Code of Conduct (Verhaltenskodex), welches von allen schulrelevanten Akteuren unterschrieben werden muss.
- Statements der Schulleitung und der Schulgemeinde auf der Internetpräsenz der Schule/im Schulgebäude
- Jeden Monat im Internetpräsenz der Schule/im Schulgebäude eine bedeutende Persönlichkeit vorstellen, die sich für Diversität engagiert (hat) (Biografie und Verdienste).
- Die beschlossenen Maßnahmen breit kommunizieren

2. Strukturelle Verankerung

- Entwicklung einer Diversitätsstrategie (Finanz-, Organisations- und Personalplan)
- Sichtbarkeit dieses Themas erhöhen durch Erweiterung der Diversitätsstrategie bezüglich aller Merkmale
- Personelle und finanzielle Ausstattung im Bereich Diversitätssensibilität bereitstellen
- Schaffung von Beschwerdestellen für die Schulgemeinschaft
- In Stellenausschreibungen den folgenden Passus einfügen: *"Die XXX setzt sich für Chancengerechtigkeit und Vielfalt ein. Wir begrüßen alle Bewerbungen unabhängig von Geschlecht, Nationalität, sozialer Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, Beeinträchtigung, Alter sowie sexueller Orientierung oder Identität. Eine familiengerechte Gestaltung der Arbeitsbedingungen ist uns ein selbstverständliches Anliegen. Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht; Frauen werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen."*

2. Strukturelle Verankerung

- Karriere-Fördermaßnahmen, Mentoring und Quoten für Menschen mit internationaler Familiengeschichte, Menschen of Color und Schwarzen Menschen einführen.
- Auszeichnung „Wir leben Diversität“ (intern/extern) ausloben, um die Sichtbarkeit der schulischen Maßnahmen zu erhöhen (Preisgeld: jeweils 500 €): extern für NGO's, die sich für Diversitätssensibilität engagieren und intern für besonders gute Initiativen/Ideen der Schulgemeinde. Die Mitarbeiter*innen ermutigen, selbständige Konzepte/Ideen für Diversitätssensibilität zu entwickeln und sich um die auszulobende Auszeichnung zu bewerben.
- Netzwerk „Diversitätssensibilität“ aufbauen, damit sich die Schulgemeinde untereinander vernetzen kann.
- Studie zum Thema Diversitätssensibilität an Schulen durchführen (mithilfe von Wissenschaftler*innen) und Veröffentlichung der Ergebnisse.

2. Strukturelle Verankerung

- Projektwochen zum Thema „Diversitätssensibilität“ durchführen.
- Gedenktage zum Anlass nehmen, um Projekttag zu initiieren (CPPD-Gedenkkalender)
- 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

Maßnahmen

3. *Verbindliche und regelmäßige Maßnahmen implementieren*

- Alle schulrelevanten Menschen sollten mindestens zweimal im Jahr Fortbildungsveranstaltungen und Trainings zum Thema *Diversitätssensibilität* besuchen
- Die Fortbildungsveranstaltungen sollten in der regulären Arbeitszeit stattfinden, um die Teilnahmebereitschaft und die Relevanz zu verdeutlichen.
- Regelmäßig Speaker*innen einladen, die sich für Diversitätssensibilität engagieren.

Was tun?

- Wenn über Diversität nachgedacht wird, muss über die Normalität gesprochen werden.
- „**Normen wirken regulierend, Menschen werden entsprechend dieser Normen klassifiziert, positioniert und hierarchisiert**“ (Rabenstein et al. 2017, S. 10). (...) viele leiden unter **De-Normalisierungs-Ängsten**, das heißt unter der Angst, selbst zu den ‚Nicht-Normalen‘ zu gehören. (...) Normalitätsvorstellungen [werden] durch die Etablierung des oder der ‚Anderen‘ (...) hervorgebracht. (...) Normalitätsvorstellungen (...) werden in gesellschaftlichen Diskursen und Praktiken in Verbindung mit spezifischen Machtverhältnissen (...) hervorgebracht“ (Rabenstein et al. 2017, S. 10).
- „Normen als Normen fallen uns nur auf, wenn wir ihnen nicht entsprechen, wenn wir nicht hineinpassen, ob wir es wollen oder nicht. Wer eine weiße Hautfarbe hat, hält die Kategorie Hautfarbe für irrelevant, weil im Leben eines Weißen in der westlichen Welt Hautfarbe irrelevant *ist*. Wer heterosexuell ist, hält die Kategorie sexuelle Orientierung für irrelevant, weil die eigene sexuelle Orientierung im Leben eines Heterosexuellen irrelevant sein *kann*. Wer einen Körper besitzt, in der er oder sie sich wiedererkennt, dem scheint die Kategorie Geschlecht selbstverständlich, weil dieser Körper niemals in Frage gestellt wird. **Wer Normen entspricht, kann es sich leisten zu bezweifeln, dass es sie gibt**“ (Carolin Emcke 2016. Wie wir begehren. 3. Auflage. Frankfurt/Main: Fischer, S. 21f.).

Literatur

Amirpur, Donja (2016): Migrationsbedingt behindert? Familien im Hilfesystem. Eine intersektionale Perspektive. Bielefeld: transcript.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2017): LSBTIQ*-Lehrkräfte in Deutschland Diskriminierungserfahrungen und Umgang mit der eigenen sexuellen und geschlechtlichen Identität im Schulalltag. Abrufbar unter:
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Umfragen/LSBTIQ_Lehrerkraeftebefragung.pdf?__blob=publicationFile&v=5 (Stand: 02.05.2020).

Barsch, Sebastian/Glutsch, Nina/Massumi, Mona (2017): Diversity in der LehrerInnenbildung. Internationale Dimensionen der Vielfalt in Forschung und Praxis. Münster: Waxmann.

Boller / Rosowski / Stroot (2007): Heterogenität in Schule und Unterricht. Handlungsansätze zum pädagogischen Umgang mit Vielfalt. Weinheim: Beltz.

Czollek, Leah C./Perko, Gudrun/Kaszner, Corinne/Czollek, Max (2019): Praxishandbuch Social Justice und Diversity. Theorien, Training, Methoden und Übungen. 2. Auflage. Weinheim: Beltz.

El-Mafaalani, Aladin/Kemper, Thomas (2017): Bildungsteilhabe geflüchteter Kinder und Jugendlicher im regionalen Vergleich. In: Zeitschrift für Flüchtlingsforschung, 2/2017, S. 173-217.

Eggers, Maisha M. (2011): Anerkennung und Illegitimierung. Diversität als marktförmige Regulierung von Differenzmarkierungen. In: Anne Broden und Paul Mecheril (Hrsg.), Rassismus bildet. Bildungswissenschaftliche Beiträge zu Normalisierung und Subjektivierung in der Migrationsgesellschaft. Bielefeld: transcript, S. 59-85.

Fereidooni, Karim/Zeoli, Antonietta P. (2016): Managing Diversity: Die diversitätsbewusste Ausrichtung des Bildungs- und Kulturwesens, der Wirtschaft und Verwaltung, Wiesbaden: Springer VS.

Fereidooni, Karim (2016): Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen im Schulwesen. Eine Studie zu Ungleichheitspraktiken im Berufskontext. Wiesbaden: Springer VS. Abrufbar unter: <http://archiv.ub.uni-heidelberg.de/volltextserver/20203/> (Stand: 02.05.2020).

Literatur

Fereidooni, Karim/Massumi, Mona (2017): SEMINAR – Lehrerbildung und Schule. Jg. 22. Ausgabe 4/2016. Thema: Lehren und Lernen mit Migrationshintergrund.

Fereidooni, Karim/Massumi, Mona (2017): Affirmative Action: Ungerechtfertigte Bevorteilung oder notwendiger Nachteilsausgleich? In: Albert Scherr, Aladin El-Mafaalani und Emine Yüksel (Hrsg.), Handbuch Diskriminierung, Wiesbaden: Springer VS, S. 701-721.

Foitzik, Andreas/Hezel, Lukas (Hrsg.) (2019): Diskriminierungskritische Schule. Einführung in theoretische Grundlagen. Weinheim: Beltz.

Foitzik, Andreas/Holland-Cunz, Marc/Riecke, Clara (2019): Praxisbuch Diskriminierungskritische Schule. Weinheim: Beltz.

Journal für LehrerInnenbildung (2017): Inklusive Lehrer*innenbildung und Diversitätsmanagement, 17. Jg. (2). Facultas Verlag.

Kelly, Natasha A. (2019): Schwarzer Feminismus. Grundlagentexte. Unrast Verlag. S. 145-186.

Kemper, Andreas/Weinbach, Heike (2020): Klassismus. Eine Einführung. 3. Auflage. Münster: Unrast.

Kergel, Davis/Heidkamp, Birte (Hrsg.) (2019): Praxishandbuch Habitussensibilität und Diversität in der Hochschullehre. Wiesbaden: Springer VS.

KMK und HRK (2015): Lehrerbildung für eine Schule der Vielfalt. Gemeinsame Empfehlung von Hochschulrektorenkonferenz und Kultusministerkonferenz. https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2015/2015_03_12-Schule-der-Vielfalt.pdf (Stand: 07.05.2020).
Abrufbar unter:

Massumi, Mona/Fereidooni, Karim (2017): Die rassismuskritische Professionalisierung von (angehenden) Lehrkräften. Die Notwendigkeit einer Kompetenzerweiterung. In: Sebastian Bartsch, Nina Glutsch und Mona Massumi (Hrsg.): Diversity in der LehrerInnenbildung. Internationale Dimensionen der Vielfalt in Forschung und Praxis. Münster: Waxmann, S. 51-76.

Literatur

Massumi, Mona (2019): Migration im Schulalter. Systemische Effekte der deutschen Schule und Bewältigungsprozesse migrierter Jugendlicher. Reihe: Interkulturelle Pädagogik und postkoloniale Theorie. Peter Lang.

Magnus, Cristian D./Fereidooni, Karim (2017): Heteronormativität und Diversity – Sexuelle Orientierung als Aspekt der Lehrer_innenbildung? In: Martin Drahm, Anne Köster, Jonas Scharfenberg und Stiftung der Deutschen Wirtschaft (Hrsg.), Schule gestalten. Beiträge aus dem Studienkolleg der Stiftung der Deutschen Wirtschaft und der Robert Bosch Stiftung. Münster: Waxmann, S. 86-102.

Pates, Rebecca/Schmidt, Danie, Karawanskij, Liebscher, Doris, Fritzsche, Heike (Hrsg.) (2010): Antidiskriminierungspädagogik. Konzepte und Methoden für die Bildungsarbeit mit Jugendlichen. Wiesbaden: VS Verlag.

Prenzel, Annedore (2006): Pädagogik der Vielfalt. Verschiedenheit und Gleichberechtigung in Interkultureller, Feministischer und Integrativer Pädagogik. 3. Auflage, Wiesbaden: VS Verlag.

Shure, Saphira (2016): Die Schule als Agens eines Integrationsdispositivs? Anmerkungen aus der Perspektive einer kritischen (erziehungswissenschaftlichen) Migrationsforschung. In: K. Fereidooni & M. Massumi (Hrsg.): Zeitschrift SEMINAR. Lehren und Lernen mit Migrationshintergrund, 4/16. Schneider Verlag Hohengehren.

Simon, Nina/Fereidooni, Karim (2018): Rassismuskritische Fachdidaktik. In: Karim Fereidooni, Kerstin Hein und Katharina Kraus (Hrsg.), Theorie und Praxis im Spannungsverhältnis. Beiträge für die Unterrichtsentwicklung. Waxmann, S. 17-30.

Tandler N., Dalbert C. Always look on the bright side of students: does valence of teacher perceptions relate to students' educational performance? Social Psychology of Education (2020).

Walgenbach, Katharina (2014): Heterogenität – Intersektionalität – Diversity in der Einwanderungsgesellschaft. Stuttgart: UTB.

West, Candace/Fenstermaker, Sarah (1995): Doing Difference. In: Gender & Society, Jg. 9, (1), S. 8-37.

Zeitschrift für Diversitätsforschung und –management (2019): Heft 1+2-2019: Diversitäts- und Antidiskriminierungskonzepte im Feld von Schule und Migration - Erfordernisse, Spannungen und Widersprüche. Herausgeberinnen: Mechthild Gomolla, Ellen Kollender, Christine Riegel, Wiebke Scharathow.

Ende des Vortrags

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!