

SCHULE.MACHT.RASSISMUSKRITIK

*Schule muss frei
von Diskriminierung
und ein sicherer Ort
für ALLE sein!*



*„Tu das Beste, was du kannst,
bis du es besser weißt.
Wenn du es dann besser weißt, mach es besser.“*

MAYA ANGELOU

Schule will ein sicherer Ort für ALLE sein. Dafür notwendig ist aber ein kritischer und selbstreflexiver Umgang von Fach- und Lehrkräften mit Rassismus und anderen Diskriminierungsformen. Welche Formen von Rassismus gibt es eigentlich? Und was hat das mit der eigenen Haltung zu tun? Letztendlich geht es darum, Rassismus in der Schule nicht nur zu erkennen und zu verstehen lernen – sondern entschlossen und aktiv dagegen vorzugehen!

Gefördert von



Impressum:

Herausgeberin: SchlaU-Werkstatt für Migrationspädagogik gGmbH

© 2024

Autorin: Frauke Schacht

Satz und Design: Christina Knauer, www.christinaknauer.com

Fotos und Illustrationen: Alle Illustrationen von Christina Knauer; pexels (S. 7, 9, 12, 14, 17, 19, 22, 25, U1); Noomi Arndt (S. 4); Karim Fereidooni (S. 11); Yasemin Karakaşoğlu (S. 18); Kimberlé Crenshaw (S. 20)

INHALT

Schön, dass du hier bist	3
Rassismuskritik	4
<i>Rassistische Sozialisation</i>	7
<i>Rassismen</i>	9
<i>Kritisches Weißsein</i>	10
Schule	11
<i>Die Max-und-Murat-Studie</i>	12
<i>Racial Stress durch Mikroaggressionen</i>	14
<i>Intention und Effekt</i>	16
<i>Das Recht auf diskriminierungsfreie Bildungsteilhabe</i>	17
Macht	18
<i>Macht heißt Verantwortung</i>	19
<i>Diskriminierungsformen kennen und erkennen</i>	20
<i>Privilegiencheck</i>	22
Sich auf den Weg machen	25
Glossar	26
Quellennachweis	29



„Die unterstrichenen Wörter sind im Glossar am Ende der Broschüre noch einmal ausführlicher erklärt. Das Glossar wurde uns freundlicher Weise von dem Informations- und Dokumentationszentrums für Antirassismusbearbeitung e. V. (IDA) zur Verfügung gestellt. Dieses findet ihr auch online unter: www.idaev.de/researchtools/glossar“.

*„Tu das Beste, was du kannst.
bis du es besser weißt.
Wenn du es dann besser weißt, mach es besser.“*

MAYA ANGELOU

Schön, dass du hier bist.

In dieser Broschüre beschäftigen wir uns mit einem Thema, über das immer noch viel zu selten gesprochen wird. Und wenn darüber gesprochen wird, dann meistens nur über die extremen Formen, in denen sich dieses Gewaltverhältnis zeigt. Wir wollen uns gemeinsam mit dir über Rassismus austauschen. Hinter diesem „Wir“ stehen viele Menschen, die seit Jahren intensiv mit unterschiedlichen Schulen zusammen daran arbeiten, dass Rassismus innerhalb der eigenen Institution abgebaut wird. Unsere diversen Erfahrungen, biografischen Hintergründe und unser gesammeltes Wissen aus vielen Stunden Workshops fließen in diese Broschüre ein. Wir verstehen einen selbstreflexiven Umgang mit Rassismus und anderen Diskriminierungsformen (wie Sexismus, Klassismus usw.) als grundlegende pädagogische Kompetenz, die nicht als Zusatzkompetenz erlernt werden kann, sondern erlernt werden muss, um der Realität im Klassenzimmer gerecht zu werden.

Sich mit Rassismus auseinanderzusetzen ist ein Marathon und kein Sprint. Es ist ein Prozess, der deine Bereitschaft zur Selbstkritik einfordert. Das ist nicht immer einfach. Der Prozess kann anstrengend und teilweise auch sehr schmerzhaft sein, weil du deine Komfortzone verlassen wirst. Das kann dazu führen, dass du dich in manchen Momenten verunsichert fühlst. Etwa weil du merkst, dass sich altbekannte Glaubenssätze als unpassend herausstellen. Auch Wut, Trauer und das Gefühl von Ohnmacht sind ganz normale Reaktionen in diesem Prozess. Wahrscheinlich wirst du immer wieder bei dir selbst beobachten können, dass du den Impuls verspürst, dagegen argumentieren zu wollen. Wahrscheinlich werden dir Sätze durch den Kopf gehen wie: „Das finde ich jetzt aber übertrieben“ oder „Das möge das Problem von anderen Schulen/Lehrer*innen sein, aber ich behandle alle Schüler*innen gleich“ oder „Die haben doch keine Ahnung wie es in der Praxis läuft.“ Bezüglich des letzten Satzes können wir dich beruhigen: Viele von uns waren zuvor selbst jahrelang als Lehrkräfte in Klassen tätig und wissen, wie schwierig viele Alltagssituationen sein können.

Diese Abwehrreaktionen tauchen fast immer im Prozess der Auseinandersetzung auf. Das hängt unter anderem damit zusammen, dass wir dazu neigen, Situationen oder Auseinandersetzungen aus dem Weg zu gehen, weil wir sie als unangenehm empfinden oder sie nach einem mehr an Arbeit schreien. Es hat aber auch viel damit zu tun, dass Menschen, die keine Rassismuserfahrungen machen, es schlichtweg nie gelernt haben darüber zu sprechen. Es ist ein großes Privileg, wenn du selbst entscheiden kannst, ob du dich mit Rassismus auseinandersetzen willst oder nicht. Menschen, die Rassismus erleben, können diese Entscheidung nicht immer so klar treffen. Sie müssen sich mehr oder weniger mit dem Thema auseinandersetzen, weil sie durch seine Omnipräsenz gezwungen sind einen Umgang damit zu finden und sich Strategien anzueignen, die ihnen helfen nicht daran zu erkranken. Das ist verdammt viel Arbeit, die Menschen mit Rassismuserfahrung täglich on top leisten.

Jene unter euch, die selbst Rassismuserfahrungen machen müssen, können wahrscheinlich ein Lied davon singen und daher möchten wir ganz speziell (und ausschließlich) euch zu unserem Empowerment-Space, für Lehrkräfte of Color einladen. Dieser findet in regelmäßigen Abständen im Online-Format statt. Dabei handelt es sich um einen sogenannten „Safer Space“, in dem ihr eigene Erfahrungen, etwa eures Schulalltages, teilen und gemeinsam neue Kraft tanken könnt.

RASSISMUSKRITIK

*„Rassismus ist so ähnlich wie Asbest:
Er macht krank, man sieht ihn häufig nicht, wenn man nicht danach sucht.
Und das ist das, was passieren muss:
Wir müssen aktiv suchen. Wenn wir ihn finden, sollten wir uns freuen und dann
fragen: Was machen wir jetzt? Wie können wir das konstruktiv bewältigen?
Immer in dem Bewusstsein, dass das etwas ist, was Menschen voneinander dividiert,
krank macht, aber überall existiert. Und dann lohnt es sich einfach nicht, sich jedes Mal
zu empören, sondern jede Gelegenheit zu nutzen, zu lernen.“*

ALADIN EL-MAAFALANI



Schau dir folgendes Einführungsvideo zum Thema „Rassismus damals und heute“ an.
Nutze dafür einfach den QR-Code neben dem Foto oder tippe die Web-Adresse ein oder klicke auf den Link.
Ein Fact Sheet zu Noomi Arndt und ihren wichtigsten Aussagen kannst du dir ebenfalls herunterladen.



Scan mich!
oder:

<https://youtu.be/78abhhQxk8Y>



Scan mich!
oder:

<https://l.ead.me/bedqdd>

Rassismuskritisch werden, heißt anzuerkennen, dass wir alle rassistisch sozialisiert sind. Diesen Satz zu akzeptieren und zu verstehen, ist gar nicht so einfach. Also lass uns bereits hier einmal kurz innehalten.



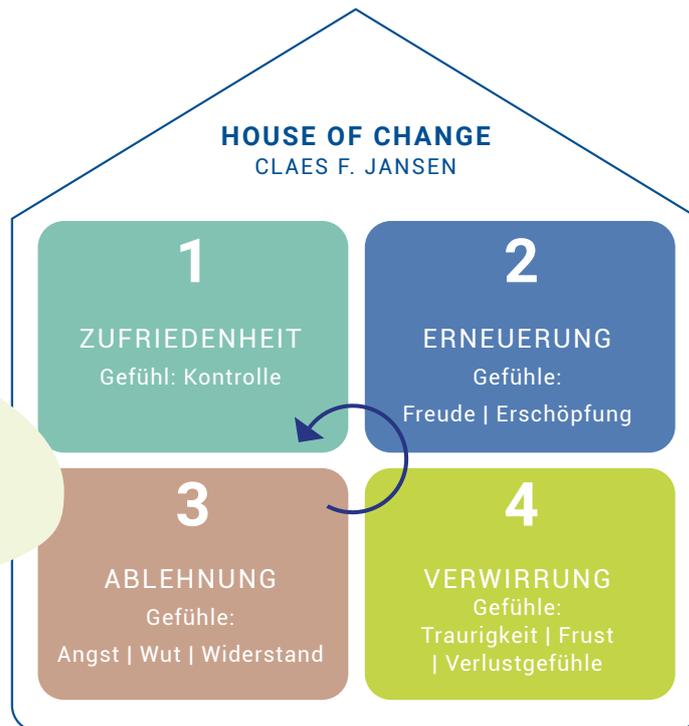
Was macht das mit dir? Wirst du wütend und unruhig? Hast du jetzt gerade vielleicht das Bedürfnis zu sagen: „Ich bin nicht rassistisch – im Gegenteil ich bin absolut gegen Rassismus.“ Empfindest du es vielleicht sogar als unverschämt von uns, dir so etwas zu unterstellen?

Wir erleben regelmäßig in Workshops mit Lehrer*innen², dass der Schritt der Anerkennung der eigenen rassistischen Sozialisation einer der schwierigsten überhaupt in einem rassismuskritischen Entwicklungsprozess ist.

Gleichzeitig ist er aber auch einer der wichtigsten. Wir wissen alle, wie schwierig es ist, Dinge an uns zu verändern, die wir bis dato immer schon so gemacht haben. Wenn wir aber erst gar nicht anerkennen, dass wir einen Veränderungsbedarf haben, dann ist es fast unmöglich. In der Auseinandersetzung mit Rassismus und der eigenen Involviertheit in dieses (Gewalt-)Verhältnis tauchen immer wieder unangenehme Gefühle auf. Wenn wir davon ausgehen, dass wir im Zuge unserer Sozialisation Rassismus erlernt haben, dann müssen wir gewissermaßen lernen, ihn wieder zu verlernen. Und das kann (und soll) zu Verunsicherungen führen. Aber auch Wut und Trauer sind häufige Nebenwirkungen. All das ist Teil eines lebenslangen Prozesses. Wir können nicht von heute auf morgen einfach entscheiden rassismuskritisch zu sein. Wir können uns aber dafür entscheiden, es zu werden. Und das jeden Tag aufs Neue!



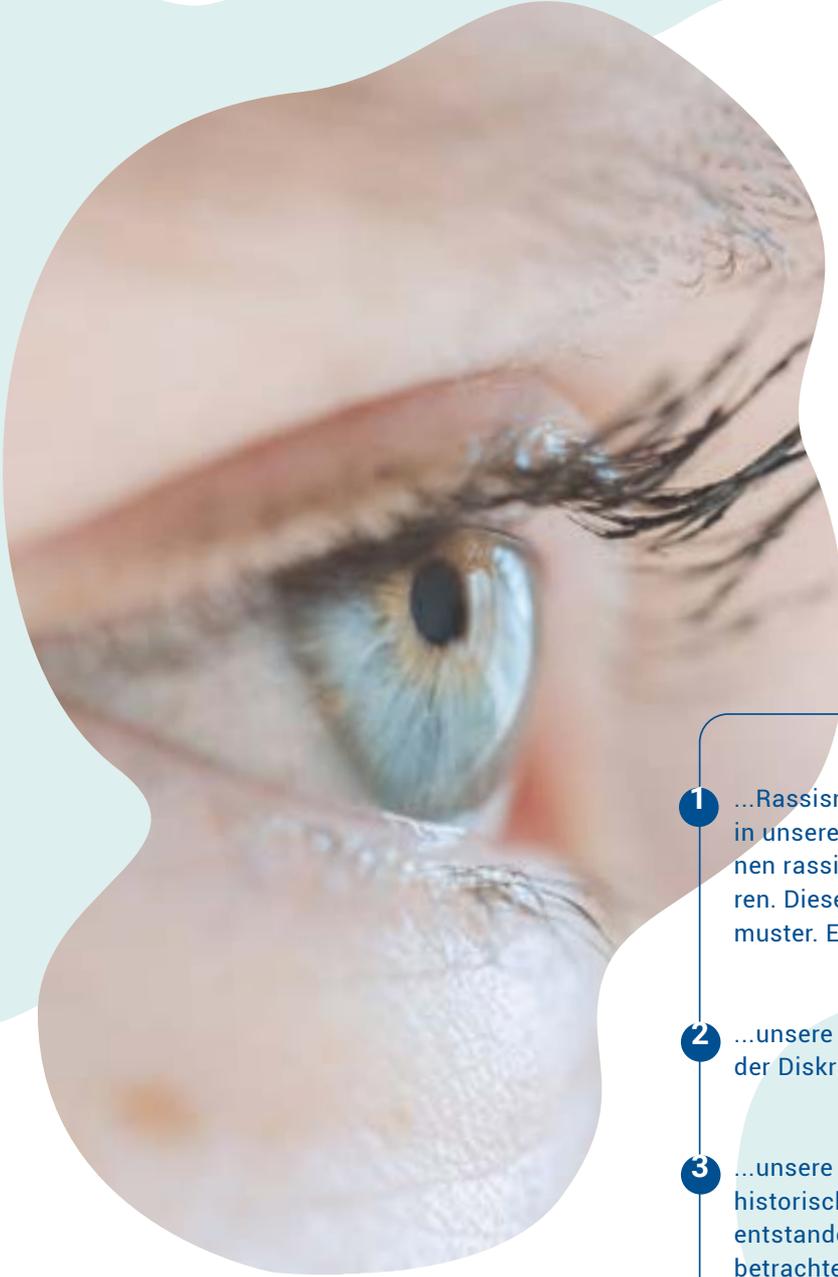
ERINNERE DICH AUF DEINER RASSISMUSKRITISCHEN REISE IMMER WIEDER AN DIESE GRAFIK.



Die vier Zimmer der Veränderung im House of Change nach Claes F. Jansen. – @Andreas Dieh

RASSISTISCHE SOZIALISATION

Wenn wir sagen: „Wir sind alle rassistisch sozialisiert!“, dann meinen wir damit, dass wir gelernt haben die Welt auf eine bestimmte Art und Weise zu sehen. Konkret heißt das, dass ...



- 1 ...Rassismus und andere Formen der Diskriminierung³ in unseren Wissensbeständen verankert sind. Wir lernen rassistisch zu denken und das schon in Kinderjahren. Dieses Wissen formt unsere Denk- und Verhaltensmuster. Es strukturiert unsere Wahrnehmung der Welt.
- 2 ...unsere Sprache von Rassismus und anderen Formen der Diskriminierung durchzogen ist.
- 3 ...unsere Institutionen, wie auch Schulen, Orte sind, die historisch aus rassistischen Machtverhältnissen entstanden sind. Dieser „institutionelle Rassismus betrachtet Rassismus nicht als individuelles Fehlverhalten, sondern nimmt rassistische Normen und Praktiken öffentlicher und privater Institutionen in den Blick.“ (Ogette 2022: 86⁴)
- 4 ...westliche Gesellschaften in wirtschaftliche und sozio-ökonomische/ökologische Machtverhältnisse verstrickt sind, die eine koloniale Vergangenheit und eine postkoloniale Gegenwart haben.

Beispiele zu den einzelnen Punkten:

1 | Beispiel für selektive Geschichtsschreibung

Du hast bestimmt schon einmal etwas von der Französischen Revolution gehört, die 1789 in Frankreich stattfand. Im Bildungskanon westlicher Länder ist dieser Teil der Geschichte fest verankert, weil aus ihm wichtige Menschen- und Bürgerrechte hervorgingen: „Gleichheit, Freiheit und Brüderlichkeit“ (Kritik an dem Begriff Brüderlichkeit und der Beschränktheit ihrer Anwendung auf männliche Bürger. Etwa zeitgleich fand tausende Kilometer von Paris entfernt eine weitere Revolution statt, die die Geschichte genauso hätte prägen können. In der französischen Kolonie Saint-Domingue kam es erstmals zur erfolgreichen Erhebung von versklavten Menschen gegen die *weißen* Herren und Kolonialisten. Die Haitianische Revolution taucht in Schul- und Geschichtsbüchern, Museen und Dokumentationen kaum bis nie auf.

Der Grund hierfür ist die Dominanz einer eurozentristischen Geschichtsschreibung⁵, die immer als Erfolgsgeschichte erzählt wird. Dabei werden systematisch alle Narrative ausgespart, die dieser Erfolgsgeschichte widersprechen. Wie der Journalist und Autor Mohammed Amjahid es treffend formuliert: „Der Aufstand der Sklaven auf Haiti hielt und hält den *weißen* Errungenschaften der Aufklärung den Spiegel vors Gesicht. Alle Menschen werden Brüder: Wirklich? Freiheit, Gleichheit und Brüderlichkeit: Für welchen Teil der Menschheit waren diese Menschenrechte gedacht? Oder eher: Für welchen nicht? Mit Blick auf Haiti bröckelt das positive Image der Französischen Revolution.“ (Amjahid, 2020: o.A.)

2 | Beispiel für Rassismus und Sprache

„Wer seine Sachen trocknen möchte, muss dahin zurückkehren, wo der Regen anfang, sie zu durchnässen“ (Igboisches Sprichwort).

Es gibt etwa Wörter in unserem Sprachgebrauch, die aus der Kolonialzeit stammen und rassistisches Wissen reproduzieren. Das heißt Sprache ist nie neutral beschreibend, sondern wir transportieren dadurch Botschaften, die Verletzungs- und Machtpotenzial besitzen. Sprache schafft Realitäten. Eine rassistuskritische Unterrichtspraxis würde in diesem Kontext etwa bedeuten, dass zunächst wir als Pädagog*innen eine Sprachsensibilität entwickeln und uns der Wirkmächtigkeit von Worten bewusst werden. In einem nächsten Schritt könntest du zum Beispiel gemeinsam mit deinen Schüler*innen die Grenzen verletzender und diskriminierender Sprache reflektieren und klasseninterne Regelungen festlegen. Dabei ist entscheidend, dass es außer Frage stehen muss, dass auch unsere Sprache als Pädagog*innen kritisiert werden darf und soll. Für eine erste Auseinandersetzung empfehlen wir dir folgendes Buch: „Wie Rassismus aus Wörtern spricht: (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk von Nadja Ofuatey-Alazard (et. al.)“. Wenn du dir unsicher bist, welche Wörter diskriminierungskritisch sind, ist das erstmal unangenehm –

aber es ist ein wichtiger Schritt. Die gewohnte Sicherheit im Umgang mit Sprache aufzugeben und neues Wissen zuzulassen, führt dazu, dass du einen wichtigen Teil zu einer diskriminierungs- und rassistusfreien Gesellschaft beiträgst.

3 | Beispiel für institutionellen Rassismus

Max-Murat-Effekt⁶ (siehe Modul: Schule, S. 12)

4 | Beispiel für sozio-ökonomische Verstrickungen

Ein Beispiel hierfür ist die massive Überfischung, die die EU an der Küste Westafrikas betreibt. Dort leben etwa 1,5 Millionen Fischer*innen unmittelbar von der Küstentischerei, dazu sind mehrere Millionen Menschen indirekt vom Fischfang abhängig. Sie arbeiten in der Weiterverarbeitung, sind im Verkauf tätig oder haben Arbeit in der Wirtschaft rund um den Bootsbau gefunden (vgl. Greenpeace 2012⁷). Wie ein Bericht von Greenpeace zeigt, wurden zwischen 2006 und 2012 rund 142,7 Millionen Euro zur Sicherung der Fischereirechte für PFA⁸-Schiffe vor Mauretanien und Marokko ausgegeben (vgl. ebd.): „EU-Steuerzahler*innen finanzierten über 90 Prozent der Kosten, damit große Privatunternehmen in dieser Meeresregion fischen durften“ (ebd.: 3). Die PFA-Boote können aufgrund ihrer technologischen Ausstattung 200 bis 250 Tonnen Fisch pro Tag fangen (vgl. ebd.), während es für die dort lebenden und vom Fischfang abhängigen Menschen immer schwieriger wird, ihren Lebensunterhalt zu bestreiten. So zitiert Greenpeace etwa Ismael Harouna Lebaye, einen Fischer aus Mauretanien: „Es sind einfach zu viele Boote da draußen. Vor zehn Jahren bin ich über Tag hinausgefahren und hatte meinen Fang. Jetzt muss ich zwei Wochen lang aufs offene Meer hinausfahren und trotzdem fange ich weniger“ (Lebaye, zitiert nach Greenpeace 2012: 5). Die Zerstörung der ökologischen Bedingungen vor Ort – in diesem Fall die massive Überfischung vor der westafrikanischen Küste – führt dazu, dass viele Menschen ihre Existenzgrundlage verlieren und gezwungen sind, ihren Herkunfts-kontext zu verlassen. Menschen, wie Ismael Harouna Lebaye werden in europäischen Ländern dann nicht selten als „Wirtschaftsmigrant*innen“ diffamiert. Von jenen europäischen Ländern, die auf eines nicht verzichten wollen: Fisch zu konsumieren, wann immer einem danach ist.

Es gibt unzählige Beispiele für solche Zusammenhänge. Eine sehr gelungene Ausstellung dazu, die für Schüler*innen konzipiert wurde, findet ihr unter <https://l.ead.me/bedqWX>.



Die Situation hat sich seit 2012 nicht geändert und weiterhin wird das Meer vor der westafrikanischen Küste langsam, aber sicher leergefischt.

Aktuell:

2017: <https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/fischfang-wie-eu-staaten-das-meer-vor-westafrika-leerfischen-1.3687643>

2023: <https://www.dw.com/de/westafrikas-kleinfischer-gefangen-im-eigenen-netz/a-65600529>

RASSISMEN

Eigentlich müssen wir von Rassismen – also Rassismus in der Mehrzahl sprechen. Es gibt unterschiedliche Formen von rassistischer Diskriminierung. Dazu gehören in Deutschland vor allem:

ANTISCHWARZER RASSISMUS¹⁰

ANTIASIATISCHER RASSISMUS¹¹

ANTISLAWISCHER RASSISMUS¹²

GADJÉ-RASSISMUS - RASSISMUS GEGEN SINTI*ZZE UND ROM*NJA¹³

ANTIMUSLIMISCHER RASSISMUS¹⁴...

BIPoCs erfahren also unterschiedliche Formen von Rassismus. Jede einzelne Rassismusform für sich führt zu spezifischen Diskriminierungserfahrungen, weil unterschiedliche Stereotype und damit unterschiedliche Ausprägungen wirksam werden. Ausschließlich alle Formen haben negative Folgen für die davon Betroffenen (siehe Racial Stress). Das heißt nicht, dass jede Rassismuserfahrung gleichzusetzen ist. Und dennoch teilen Menschen, die Rassismus erleben, ähnliche Erfahrungen. Begriffe wie BIPoC sollen dies zum Ausdruck bringen.

BIPoC steht für Black, Indigenous & People of Color. Der Ausdruck soll alle Menschen einschließen, die aufgrund ihrer vermeintlichen Herkunft, ihres Aussehens oder etwa ihrer Religion rassistisch diskriminiert werden. Der Begriff richtet sich also nicht nur nach der Hautfarbe; deswegen heißt es auch ganz bewusst nicht People of colour.

Darüber hinaus ist es an dieser Stelle wichtig zu verstehen, dass es sich bei Benennungen wie People of Color und BIPoCs um empowernde Selbstbezeichnungen handelt, die es Menschen mit Rassismuserfahrungen ermöglichen, Ungerechtigkeiten sichtbar zu machen und Veränderungen einzufordern. Auch Weißsein ist eine rassistuskritische Bezeichnung, wie du im Folgenden lernen wirst.



KRITISCHES WEISSEIN

„Weißsein wurde erfunden, um teilen und herrschen zu können.
Um die Entwicklung eines Selbstbildes zu etablieren,
welches sich durch Abgrenzung gegenüber den Anderen,
den nicht als weiß Markierten definiert.“

TUPOKA OGETTE

Schau dir bitte folgendes Video an: -----







Scan mich!
oder:
<https://youtu.be/lBhDwn4xSBY>

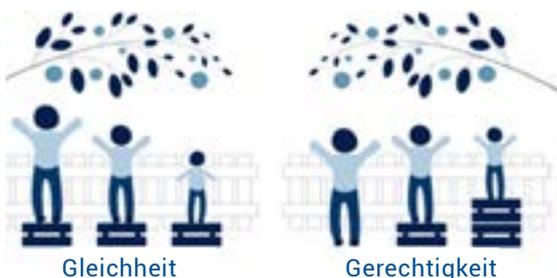
Weiß (ebenso wie BIPoC/PoC) ist eine rassismuskritische Bezeichnungen, mit der Machtverhältnisse angesprochen werden. Das heißt es geht dabei nicht in erster Linie um die Hautfarbe. Wenn du als weißer Mensch deinen Arm vor eine weiße Wand halst, wirst du einen deutlichen Unterschied erkennen. Weißsein ist damit keine biologische Kategorie, sondern markiert eine Position in der sozialen Ordnung. Dadurch erhalten Personen auf sozialer, ökonomischer, kultureller und symbolischer Ebene Privilegien¹⁶ und andere Machtzugänge als nicht-weiße¹⁷ Personen. „Als solche ermöglicht Weißsein es überhaupt erst, dass in Abgrenzung dazu BIPoC rassistisch diskriminiert und rassifiziert werden. Kritisches Weißsein verdeutlicht, dass Rassismus als strukturelles Problem nicht nur für Unterdrückung und Diskriminierung auf einer Seite sorgt, sondern Weißen auf der anderen Seite Privilegien und Dominanz sichert“ (Guy et.al. 2023, S.156¹⁸).

Die Psychologin Ursula Wachendorfer versteht Weißsein als ...

- ein Ort, ein ‚Standpunkt‘ von dem aus weiße Leute sich selbst, andere und die Gesellschaft betrachten und bestimmen;
- ein Ort, der selbst unsichtbar, unbenannt, unmarkiert ist, und dennoch Normen setzt;
- ein Ort struktureller Vorteile und Privilegien“ (Wachendorfer 2001:87¹⁹)

Viele weiße Menschen sind erst einmal irritiert, wenn ihr Weißsein thematisiert wird. Vielleicht geht es dir gerade genauso. Vielleicht denkst du auch gerade, aber ist es nicht schon selbst rassistisch, von weißen Menschen und People of Color zu sprechen? Vielleicht hast du auch den Impuls zu sagen: „Ich sehe keine Hautfarben. Für mich sind alle Menschen gleich!“.

WAS LÖST DAS FOLGENDE BILD
IN DIR AUS? SCHREIBE KURZ EIN
PAAR GEDANKEN AUF!



SCHULE

*„Rassismus an Schulen ist nicht nur ein
individuelles Problem.
Es ist vor allem ein strukturelles Problem.“*

TUPOKA OGETTE



Schau dir zunächst dieses Einführungsvideo von Karim Fereidooni zum Thema Schule und Rassismus an.
Nutze dafür einfach den QR-Code neben dem Foto oder tippe die Web-Adresse ein oder klicke auf den Link.
Ein Fact Sheet zu Karim Fereidooni und seinen wichtigsten Aussagen kannst du dir ebenfalls herunterladen.



Scan mich!
oder:

<https://youtu.be/CGzdYI520To>



Scan mich!
oder:

<https://l.ead.me/bedqN0>

DIE MAX-UND-MURAT-STUDIE

WIR SPRECHEN HIER VON STRUKTURELLEM
UND INSTITUTIONELLEM
RASSISMUS



Insgesamt nahmen 203 angehende Lehrkräfte an dem Experiment teil. Durch Zufallsprinzip bekamen die Teilnehmenden entweder ein Diktat von „Max“ oder ein Diktat von „Murat“. Einmal hatte das Diktat von „Max“ und „Murat“ fünf Fehlern und einmal hatten beide 30 Fehler. Trotz gleicher Fehleranzahl fiel die Bewertung unterschiedlich aus: „Für sein Diktat mit fünf Fehlern bekam ‚Max‘ im Schnitt eine 1,87, ‚Murat‘ aber nur eine 2,03. Bei der Diktatversion mit 30 Fehlern erreichte ‚Max‘ eine Note von 3,64, während ‚Murat‘ eine 4,15 einstecken musste. Die Forscher*innen kommen zu dem Ergebnis, dass die Notenvergabe weniger durch die Anzahl der gefundenen Fehler als vielmehr durch das Wissen über den vermeintlichen ‚Migrationshintergrund‘ beeinflusst worden ist“ (Guy et al. 2034:42). Es ist eindeutig, dass „Murat“ benachteiligt wurde. Aber

nicht, weil etwa alle angehenden Lehrkräfte in diesem Experiment zufällig überzeugte Rassist*innen gewesen wären, sondern weil alle Teilnehmenden rassistisch sozialisiert wurden. Das ist ein großer Unterschied! Die zukünftigen Lehrer*innen kennen weder „Max“ noch „Murat“. Die ungerechte Notenvergabe kann also lediglich mit den Assoziationen zusammenhängen, die mit den Namen der Schüler abgerufen werden. Gleiche diskriminierende Effekte wurden auch für die Benotung anderer Fächer, wie etwa Mathematik gefunden.^{20 21}



Eine weitere Studie der Ökonomin Doris Weichselbaumer (2016)²² zeigt deutlich, dass solche strukturellen und institutionellen Diskriminierungen sich auch nach der Schule beim Einstieg ins Berufsleben fortsetzen. In der Studie wurden fast 1500 fiktive Bewerbungen an Unternehmen in Deutschland verschickt und die Rückmeldungen der Personalabteilungen analysiert. Auf den sonst identischen Bewerbungen wurden lediglich die Namen und die Bewerbungsbilder ausgetauscht.



GLAUBST DU, ES GAB UNTERSCHIEDE HINSICHTLICH DER POSITIVEN RÜCKMELDUNGEN? WAS SCHÄTZT DU: WIEVIEL PROZENT DER BEWERBUNGEN MIT SANDRA BAUER BEKAMEN EINE EINLADUNG ZU EINEM VORSTELLUNGSGESPRÄCH UND WIEVIEL PROZENT POSITIVE RÜCKMELDUNGEN BEKAM MERYEM ÖZTÜRK (OHNE HIJAB) UND WIE VIELE MERYEM ÖZTÜRK (MIT HIJAB)?



Sandra Bauer

18 %



Meryem Öztürk

13,5 %



Meryem Öztürk

4,2 %

Und überrascht dich das Ergebnis? Was löst es bei dir aus? Hättest du so einen Unterschied erwartet?



Schüler*innen of Color wissen über solche wirksamen und machtvollen Rassismen am Arbeitsmarkt bestens Bescheid. Oft haben ihre Eltern oder Bekannten bereits solche strukturellen und institutionellen Rassismuserfahrungen gemacht.

Bei gleicher Qualifikation und gleicher Leistung eklatant schlechtere Chancen zu haben, führt bei Kindern und Jugendlichen zu Frustration, Wut und Ohnmacht.

Diese absolut logischen und verständlichen Reaktionen werden dann nicht selten wiederum durch Lehrkräfte als Verweigerungshaltung, Faulheit oder kulturelle Differenz gedeutet – was dazu führt, dass Kinder und Jugendliche mit Rassismuserfahrungen sich nicht wahrgenommen fühlen und mit Frustration, Wut und Ohnmacht reagieren. Ein toxischer Kreislauf ...

NIMM DIR AN DIESER STELLE EINEN KURZEN MOMENT UND ERINNERE DICH AN EINE SITUATION, IN DER DU UNGERECHT BEHANDELT WURDEST. WIE HAST DU REAGIERT? WARST DU SAUER? BIST DU EMOTIONAL GEWORDEN? WIE HABEN MENSCHEN UM DICH REAGIERT? HABEN SIE DIR GEGLAUBT ODER NICHT? WAS HÄTTEST DU IN DIESEM MOMENT GEBRAUCHT?

Schüler*innen und Kolleg*innen of Color machen spezifische Diskriminierungserfahrungen aufgrund von Rassismus und das nicht nur in der Schule, sondern auch in allen anderen gesellschaftlichen Bereichen.

RACIAL STRESS DURCH MIKROAGGRESSIONEN

Rassismus zieht sich durch alle Lebensbereiche und bedeutet für viele Menschen in Deutschland Alltag. Als Lehrkraft ist es wichtig zu verstehen, dass Kinder und Jugendliche, die Rassismuserfahrungen machen, diese Erfahrungen tagtäglich immer wieder machen: etwa auf ihrem Weg zur Schule, in der Straßenbahn, bei der Bewerbung für einen Ferienjob, in der Bar am Abend, im Schwimmbad, beim Einkaufen, im Krankenhaus, bei Freizeitaktivitäten, bei der Führerscheinprüfung, dem Konsum von Medien, im Schüler*innenpraktikum, auf dem Weg von der Schule nach Hause usw. Sogenannte Mikroaggressionen machen einen großen Teil der alltäglichen Rassismuserfahrungen aus. Manche dieser Erfahrungen mögen vielleicht – jede für sich gesehen – wie Kleinigkeiten wirken. Weil sie aber völlig unerwartet und überall auftreten können, werden sie in der Summe zu einer Belastung, die als Racial Stress bezeichnet wird. Racial Stress ist toxisch und kann zu ernsthaften physischen und psychischen Konsequenzen führen.

Konkret: Racial Stress kann unter anderem ...

- Krankheiten wie Asthma, Autoimmunkrankheiten oder Diabetes schlimmer verlaufen lassen
- Menschen schlechter mit Stresssituationen umgehen lassen und dafür sorgen, dass sie weniger Selbstwertgefühl haben und die Lebensqualität sinkt
- Das Risiko für Angststörungen und Depressionen sowie die Anfälligkeit für Suchterkrankungen erhöhen
- Alterungsprozesse im Körper beschleunigen und ähnliche Symptome wie bei einer posttraumatischen Belastungsstörung hervorrufen

Solche Symptome, die durch Racial Stress hervorgerufen werden, lassen sich schon bei Kindern beobachten.



Rassismus zu erleben ist folglich mit schweren Risiken für Betroffene verbunden. Was diese ganzen Erlebnisse für Kinder und Jugendliche noch schlimmer macht, ist wenn diese Erfahrungen negiert, beschönigt oder verharmlost werden.

Die erste Reaktion nicht von Rassismus betroffener Menschen ist häufig: „*Sei doch nicht so empfindlich. Lach einfach drüber. Hör nicht hin. Das war doch nicht so gemeint.*“

Das lässt sich leicht sagen, wenn man diese Erfahrungen nicht macht. Als Pädagog*in ist es unsere Aufgabe, solche Erfahrungen ernst zu nehmen und professionell mit ihnen umzugehen. Wenn Kinder und Jugendliche Rassismus ansprechen, dann weil sie diesen als ungerecht erkennen, sich darüber empören und etwas anderes für

sich und ihre Zukunft einfordern – nämlich Gerechtigkeit. Das ist eine optimale pädagogische Ausgangslage, die wir als Pädagog*innen dankend annehmen sollten. Damit sagen wir nicht, dass es einfach ist, nur dass es auch wiederum nicht so schwer ist wie wir oft denken. Wenn Kinder und Jugendliche Rassismus ansprechen und dich als Lehrkraft auf rassistische Handlungen, Aussagen oder Entscheidungen aufmerksam machen, wäre eine rassismuskritische Reaktion folgende:

ENTSCULDIGUNGEN UND DANK

TIPP 1

Entschuldigen und bedanken Sie sich, auch wenn es anfangs möglicherweise schwerfällt. Für die andere Person war es wahrscheinlich auch nicht einfach, Sie auf das Fehlverhalten hinzuweisen und im Grunde genommen wurde gerade Aufklärungs- und Bildungsarbeit geleistet. Auch als Ally wird Ihnen klar werden, dass es leichter ist, etwas anzusprechen, wenn die andere Person Ihnen aktiv zuhört, Sie ernst nimmt und Ihre Hilfe sogar schätzt.

KEINE RECHTFERTIGUNG

TIPP 2

Bitte rechtfertigen Sie sich nicht. Insbesondere wenn die Kritik von einer BIPOC kommt, ist es wichtig, diese „hinzunehmen“. Die Rechtfertigung verstärkt oft das Negative an der Ursprungsaussage. Sie bewirken die Verteidigung dieser oder implizieren oftmals, die kritisierende Person hätte den Kontext falsch verstanden. Somit wird dieser die Expertise abgesprochen und der Fokus wird umgelenkt. Das kann einerseits sehr verletzend sein, andererseits ist es ja eigentlich Ihr Ziel, niemanden durch das Gesagte zu verletzen, zu beleidigen oder gar zu retraumatisieren.

WIE GEHT ES WEITER?

TIPP 3

Reflektieren und recherchieren Sie, wie Sie Ihr Verhalten bzw. Ihren Sprachgebrauch in Zukunft anpassen können. Wenn die kritisierende Person es anbietet, können Sie auch direkt mit ihr darüber sprechen. Diese Konversationen können aber insbesondere für BIPOCs retraumatisierend sein und zudem sind sie meist psychisch sehr anstrengend. Als weiße Person ist es viel einfacher, sich von rassismuskritischer Arbeit abzugrenzen und in einer „weißen Wohlfühlzone“ zu bleiben (Ogette 2020:21²³). Als BIPOC ist man immer wieder mit Rassismus konfrontiert und daher ist es ermüdend, ständig (kostenlose) Aufklärungsarbeit zu leisten.

(Guy et.al. 2023: 52)



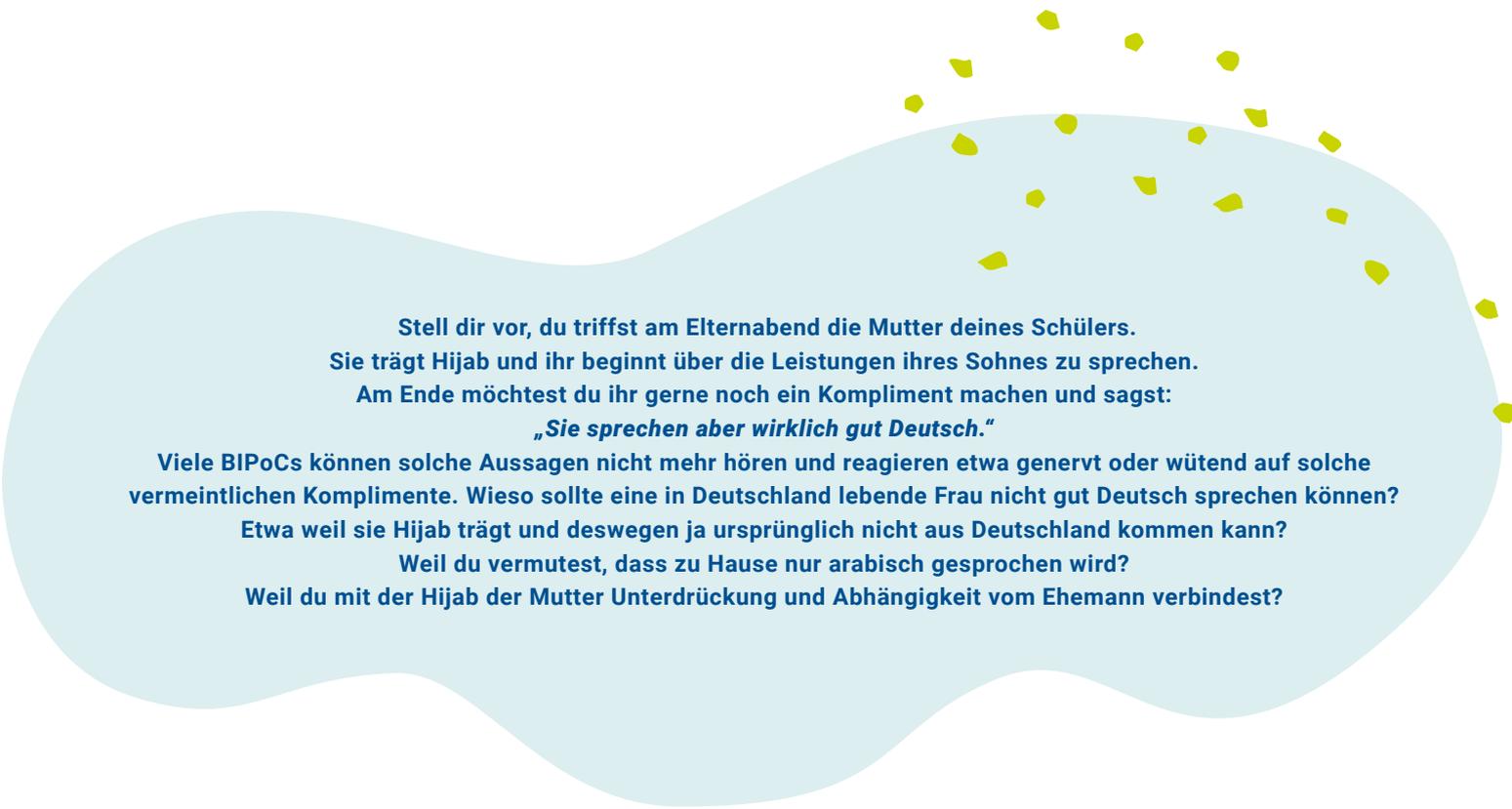
NIMM DIR EINEN MOMENT ZEIT UND VERSUCHE DICH AN EINE SITUATION ZU ERINNERN, IN DER RASSISMUS VON EINER RASSISMUSBETROFFENEN PERSON THEMATISIERT WURDE (IN DER SCHULE, PRIVAT ODER ANDEREN KONTEXTEN). WIE HABEN DIE BETEILIGTEN REAGIERT? WAS HÄTTE BESSER LAUFEN KÖNNEN?

NIMM DIR VOR, DICH DAS NÄCHSTE MAL AN DIE 3 TIPPS ZU ERINNERN UND ÄHNLICH ZU REAGIEREN. BEOBACHTE, WAS DANN PASSIERT UND OB EINE VERÄNDERTE REAKTION AUCH ZU EINER VERÄNDERUNG DER SITUATION FÜHRT?

INTENTION UND EFFEKT

Ein weiteres Problem für Kinder und Jugendliche (auch für Erwachsene) über Rassismus zu sprechen, hängt mit einem dominanten Verständnis²⁴ von Rassismus zusammen, dass davon ausgeht, dass etwas nur rassistisch sein kann, wenn es auch rassistisch gemeint war. Leider stimmt das nicht.

Dafür ist die Unterscheidung von **Intention** und **Effekt** relevant. Eine Aussage, eine Handlung, eine Entscheidung kann rassistische Effekte haben, auch wenn es nicht die Intention war, sich rassistisch zu äußern, zu handeln oder zu entscheiden. Selbst wenn die Intention eine antirassistische war, kann die Aussage, Handlung oder Entscheidung rassistische Effekte haben. Wir möchten dir hierfür ein Beispiel geben.



Stell dir vor, du triffst am Elternabend die Mutter deines Schülers.
Sie trägt Hijab und ihr beginnt über die Leistungen ihres Sohnes zu sprechen.
Am Ende möchtest du ihr gerne noch ein Kompliment machen und sagst:

„Sie sprechen aber wirklich gut Deutsch.“

Viele BIPOCs können solche Aussagen nicht mehr hören und reagieren etwa genervt oder wütend auf solche vermeintlichen Komplimente. Wieso sollte eine in Deutschland lebende Frau nicht gut Deutsch sprechen können?

Etwa weil sie Hijab trägt und deswegen ja ursprünglich nicht aus Deutschland kommen kann?

Weil du vermutest, dass zu Hause nur arabisch gesprochen wird?

Weil du mit der Hijab der Mutter Unterdrückung und Abhängigkeit vom Ehemann verbindest?

Es geht uns keinesfalls darum, dir zu untersagen Komplimente zu machen – im Gegenteil, das sollten wir alle viel öfter tun. Es geht uns auch nicht um Verbote hinsichtlich dessen, was du sagen darfst und was nicht. Du darfst alles sagen. Aber willst du wirklich alles sagen, auch wenn es Menschen diskriminiert und verletzt? Ist es nicht unser Ziel als Pädagog*innen, Kinder und Jugendliche dabei zu unterstützen, selbstbewusste, handlungsfähige und starke Menschen zu werden?

DAS RECHT AUF DISKRIMINIERUNGSFREIE BILDUNGSTEILHABE

Dennoch ist es nicht nur eine moralische Frage sich in pädagogischen Kontexten mit Diskriminierungen, wie Rassismus und der eigenen Involviertheit in diese Machtverhältnisse auseinanderzusetzen. Schulen stehen in der Verpflichtung, sich aktiv für die Beseitigung von Diskriminierung und Rassismus einzusetzen. Diese Verantwortung ist auf unterschiedlichen Ebenen rechtlich festgehalten:



„DAS RECHT AUF BILDUNG
– UND DAMIT DAS RECHT AUF DISKRIMINIE-
RUNGSFREIE BILDUNGSTEILHABE –
IST EIN MENSCHENRECHT.“

DIES IST IN DIVERSEN VÖLKERRECHTLICHEN
VERTRÄGEN (BSPW. ALLGEMEINE ERKLÄRUNG
DER MENSCHENRECHTE, UN-SOZIALPAKT UND
EU-GRUNDRECHTECHARTA) FESTGESCHRIEBEN.



AUF DER EBENE DES GRUNDGESETZES
ARTIKEL 3 DES GRUNDGESETZES

„(1) ALLE MENSCHEN SIND VOR DEM GESETZ GLEICH.

(2) MÄNNER UND FRAUEN SIND GLEICHBERECHTIGT.

DER STAAT FÖRDERT DIE TATSÄCHLICHE DURCHSETZUNG DER GLEICHBERECHTIGUNG VON
FRAUEN UND MÄNNERN UND WIRKT AUF DIE BESEITIGUNG BESTEHENDER NACHTEILE HIN.

(3) NIEMAND DARF WEGEN SEINES GESCHLECHTES, SEINER ABSTAMMUNG, SEINER R²⁵,
SEINER SPRACHE, SEINER HEIMAT UND HERKUNFT, SEINES GLAUBENS, SEINER RELIGIÖSEN
ODER POLITISCHEN ANSCHAUUNGEN BENACHTEILIGT ODER BEVORZUGT WERDEN. NIEMAND
DARF WEGEN SEINER BEHINDERUNG BENACHTEILIGT WERDEN.“



Was an nahezu allen Schulen fehlt, ist eine Anti-Diskriminierungsstelle, an die sich betroffene Schüler*innen/Lehrkräfte wenden können. Eine Beschwerde- bzw. Beratungsstelle einzurichten, wäre ein wichtiger Schritt, um institutionellen Rassismus an Schulen abzubauen. Dabei ist unbedingt zu beachten, dass diese von Pädagog*innen oder Sozialarbeiter*innen geführt wird, die nicht gleich-

zeitig Lehrkräfte sind. Ohne dem Kriterium der Unabhängigkeit ist die Schwelle für Schüler*innen, sich über Lehrer*innen zu beschweren, viel zu hoch. Zu groß ist die Angst, abgestempelt oder verurteilt zu werden oder gar schlechte Noten zu kassieren. Die Angst vor diesem Machtgefälle ist nicht unbegründet, wie wir im nächsten Modul (Modul 3) sehen werden.

MACHT

„Ehrlich und verantwortungsbewusst mit unseren Fehlern zu sein und zu erkennen, dass es ein Geschenk ist, für einen Fehler kritisiert zu werden, dass es eine Ehre des Vertrauens ist, eine Chance zu bekommen, ein besserer Mensch zu sein, zu lernen, zu wachsen und Dinge anders zu tun.“

GUY ZIT.

NACH ANTI-OPPRESSION NETWORK 2015 ²⁹



Sieh dir dieses Einführungsvideo von Yasemin Karakaşoğlu an:

Nutze dafür einfach den QR-Code neben dem Foto oder tippe die Web-Adresse ein oder klicke auf den Link. Ein Fact Sheet zu Yasemin Karakaşoğlu und den wichtigsten Aussage im Film kannst du dir ebenfalls herunterladen:

YASEMIN KARAKAŞOĞLU



Scan mich!
oder:

<https://youtu.be/HkxKrv9p1yA>



Scan mich!
oder:

<https://l.ead.me/bedqjE>

MACHT HEISST VERANTWORTUNG

Es gibt keine machtfreien Räume. Schule ist also ebenfalls ein Raum, in dem Macht ausgeübt und Macht erfahren wird – wie in allen anderen pädagogischen Räumen auch. Lehrer*innen als Wissende haben die Aufgabe, Schüler*innen als Lernende etwas beizubringen.

Auch wenn immer häufiger versucht wird diese scheinbar klare Hierarchie aufzubrechen, bleibt sie in den meisten Fällen jedoch de facto bestehen. Schlicht, weil die Strukturen der Institution Schule einen Bruch mit dieser Logik kaum zulassen. Allein die architektonisch typische Anordnung von Klassenzimmern strukturiert diese hierarchische Rollenverteilung von Wissenden und Lernenden.

Für jedes Unterrichtsfach gibt es wiederum ein bestimmtes Curriculum, an das sich Lehrpersonen halten müssen. Als Lehrkräfte sind wir gezwungen, Leistungen von Schüler*innen zu benoten und in Kategorien von „sehr gut“ bis „mangelhaft“ einzuteilen. Auch zwischen Direktor*in und Lehrer*innen besteht eine hierarchische Beziehung, in der Macht spürbar wird. Und nicht zu vergessen die Macht, die von den jeweiligen Landesschulgesetzen ausgeht.

Gerade unter Pädagog*innen wird der Umstand, Macht zu haben, schnell mit der Gefahr assoziiert, eben jene zu missbrauchen. Macht wird dann vorschnell als etwas Schlechtes, als etwas Gewaltvolles wahrgenommen.

Ganz häufig hören wir von Lehrkräften, dass sie ihren Schüler*innen auf Augenhöhe begegnen. Das ist auch ein Versuch, sich von diesen destruktiven Formen der Macht klar zu distanzieren. Diese Augenhöhe ist aber eine Wunschvorstellung, die gut gemeint ist, aber nicht der Realität im Klassenzimmer entspricht. Daher würden wir nicht davon sprechen, dass es das Ziel sein sollte, machtfrei zu werden, sondern sich kritisch zu dieser existierenden Macht zu verhalten. Das heißt zum Beispiel, dass wir das Benotungssystem an Schulen nicht ignorieren können, aber dass wir uns kritisch mit unseren (Vor-)Urteilen etc. auseinandersetzen können, die Einfluss auf die Benotungen nehmen (Modul 2). Es könnte auch heißen, dass wir unser Unterrichtsmaterial auf Diskriminierungen befragen und verändern.

Macht heißt nämlich auch Verantwortung zu übernehmen. Es heißt auch, etwas Neues schaffen zu können, so wie es der Titel dieser Broschüre betonen möchte. Macht kann auch im Sinne von Machen verstanden werden. Machtkritisch sein oder werden heißt auch, sich mit den eigenen gesellschaftlichen Positionierungen in Machtverhältnissen auseinanderzusetzen. Wir müssen über Macht- und Diskriminierungsverhältnisse Bescheid wissen, um wachsam zu sein. Das klingt jetzt noch sehr abstrakt, wird aber im nächsten Schritt mit Sicherheit klarer.



DISKRIMINIERUNGSFORMEN KENNEN UND ERKENNEN



Rassismus ist eine Form der Diskriminierung.

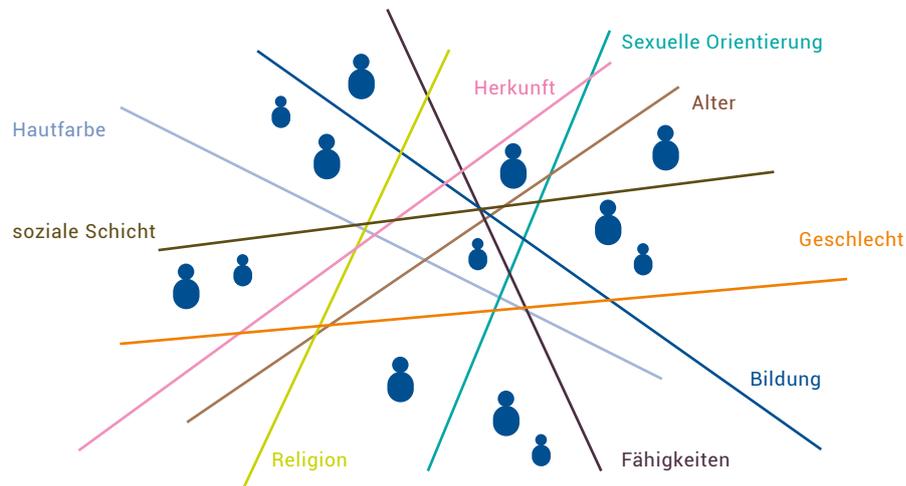
Wir sprechen in diesem Zusammenhang auch von rassistischer Diskriminierung. Häufig werden die beiden Begriffe Rassismus und Diskriminierung gleichgesetzt oder miteinander vermischt. Neben Rassismus gibt es noch viele weitere Diskriminierungslinien, die wir uns wie Straßenkreuzungen vorstellen können. Wir sprechen in diesem Zusammenhang von Intersektionalität. Dieser Begriff stammt von der afro-amerikanischen Juristin **Kimberlé Crenshaw**.

Der Begriff beschreibt, wie verschiedene Formen der Diskriminierung und Ungleichheit zusammenwirken, sich gegenseitig verstärken und eine neue Art der Diskriminierung hervorbringen. Der Ansatz macht damit deutlich,

dass soziale Kategorien wie „race“, „gender“, „sexuelle Identitäten“, „Abilities“ und „soziale Klassen“ nicht isoliert voneinander auftreten, sondern sich überschneiden und verweben. Crenshaw bemerkte im Fall mehrerer juristischer Verfahren, bei denen Schwarze Frauen geklagt hatten, dass sie durch das Urteil sowohl von Rassismus als auch von Sexismus betroffen waren. Beides lässt sich nicht einfach addieren, sondern führt zu einer ganz spezifischen Diskriminierung.

Noch einmal kurz zurück zu der Idee der Straßenkreuzungen. Wenn du dir das folgende Bild anschaust, wird deutlich, was damit gemeint ist. Dort wo sich viele Straßen treffen, ist die Gefahr eines Unfalles höher als dort, wo sich keine oder nur zwei Straßen treffen ²⁷:

Differenzlinien



Wir möchten ein kleines Gedankenexperiment mit dir machen.

Stell dir folgendes Szenario vor:
Eine Wohnung in einem sehr begehrten Wohnviertel wird frei und folgende Menschen zeigen ihr Interesse bei der Wohnungsbesichtigung:

ein Student, der gerne eine WG aufmachen möchte

–

eine Familie mit Fluchterfahrung,
die gerade ihre Aufenthaltserlaubnis erhalten hat

–

ein arbeitsloser Vater mit seiner Tochter

–

eine Angestellte aus Polen

–

ein Rentner

–

eine Arztfamilie

–

ein Obdachloser

An wen, glaubst du, wird die Wohnung vermietet werden? ²⁸

An dieser Stelle ist es uns wichtig zu betonen, dass Unterschiede/Differenzen zwischen Menschen zunächst einmal nicht negativ oder positiv sind. Sie existieren unabhängig davon, ob wir das gut oder schlecht finden. Problematisch wird es dann, wenn Unterscheidungen von Menschen einen Unterschied machen. Das ist wichtig zu verstehen.

Also wenn wie in Modul 2 „Schule“ beschreiben, die Unterscheidungen von Menschen – etwa entlang der Kategorie ihrer vermeintlichen Herkunft – zu unterschiedlichen Noten bei gleicher Leistung führt.

PRIVILEGIENCHECK

„Dein Privileg ist kein Grund für Schuld, es ist Teil deiner Macht, die du zur Unterstützung der Dinge nutzen kannst, an die du glaubst.“

AUDRE LORDE

Machtkritisch sein, heißt vor allem auch, sich mit eigenen Privilegien zu beschäftigen und sich eben jener bewusst zu sein. Denn Privilegien sind häufig der Grund, warum Räume machtvoll strukturiert sind, ohne dass bereits ein Wort gesprochen wurde. Es gibt unterschiedliche Möglichkeiten über eigene Privilegien nachzudenken. Wichtig ist, dass wir es ganz bewusst tun, weil uns die eigenen Privilegien meist nicht direkt auffallen. Das wirst du sicherlich gleich merken, wenn du die Liste durchliest. Peggy McIntosh vergleicht weiße Privilegien mit einem unsichtbaren Rucksack, den weiße Menschen mit sich herum tragen, ohne es wirklich zu bemerken. Schauen wir uns die unterschiedlichen Formen von Diskriminierung an, dann wird sichtbar, dass wir in mancher Hinsicht privilegiert sind, während wir in anderen Bereichen eher benachteiligt sind. „In einer gesellschaftlichen Kategorie privilegiert zu sein, bedeutet nicht, dass man

es im Leben einfach hat. Es bedeutet lediglich, dass man es nicht schwerer hat, weil man zusätzlich noch als *nicht weiß* gelesen wird.“²⁹

In unserer Broschüre geht es um Rassismus. Das heißt in der folgenden Übung sind Privilegien in der Schule aufgezählt, die sich auf eine privilegierte Positionierung hinsichtlich Rassismus beziehen. Letztlich sind Privilegien die Kehrseite von durch Rassismus bedingter Benachteiligung. Das bedeutet, dass das eine untrennbar mit dem anderen zusammenhängt. Wenn wir Rassismus abbauen wollen, dann müssen wir uns mit unseren eigenen Privilegien auseinandersetzen, um bewusst damit umgehen zu können und Machtdynamiken in Interaktion zu verstehen. Es geht nicht primär darum, dass Menschen mit mehr Privilegien weniger haben sollten, sondern, dass Menschen mit weniger Privilegien mehr haben sollten.



Lies dir die folgende Liste von Jule Bönkost (2018) durch und überlege, was auf dich zu trifft:

Privilegien *weißer* Lehrkräfte

1. Aufgrund meines *Weiß*-Seins erfahre ich im Schulalltag ein gewisses unhinterfragtes Zugehörigkeitsgefühl, eine Art Willkommenskultur, Vertrautheit und Sicherheit. Das wirkt sich positiv auf meine Identifikation mit meinem Arbeitsplatz aus.
2. Ich werde von anderen Lehrkräften, pädagogischem Personal und Schüler*innen nicht automatisch als fremd betrachtet.
3. Ich kann mit hoher Wahrscheinlichkeit davon ausgehen, dass meine Kolleg*innen und meine Vorgesetzten, die Schulleitung, wie ich, *weiß* sind.
4. Beim ersten Arbeitstag muss ich nicht befürchten, von anderen Personen in der Schule mit dem Putzpersonal verwechselt zu werden oder beim Parken darauf hingewiesen zu werden, dass ich mein Auto hier nicht abstellen könnte, da dies ein Lehrer*innenparkplatz sei.
5. Ich kann sicher sein, aufgrund meines *Weiß*-Seins anderen nicht erklären zu müssen, wo ich herkomme bzw. mich rechtfertigen zu müssen, weshalb ich in meinem eigenen Land lebe.
6. Ich muss nicht mit rassistischen Fremdbezeichnungen rechnen, wenn ich angesprochen werde oder über mich gesprochen wird.
7. Ich kann sicher sein, dass ich von meinen Kolleg*innen, der Schulleitung sowie Schüler*innen und deren Eltern aufgrund meines *Weiß*-Seins keine diskriminierenden Stereotypisierungen, Vorurteile, Kulturalisierungen und Exotisierungen erfahre.
8. Ich muss nie darüber nachdenken, ob ich an meinem Arbeitsplatz aufgrund meines *Weiß*-Seins diskriminiert werde.
9. Ich muss keine Bewältigungsstrategien gegen Rassismus in der Schule entwickeln.
10. Wenn mein Unterricht oder meine Zusammenarbeit mit meinen Kolleg*innen oder Eltern schlecht läuft, brauche ich mich nicht zu fragen, ob dies rassistische Gründe hat.
11. Ich habe nicht das Gefühl, dass ich mehr leisten muss als meine Schwarzen Kolleg*innen und Kolleg*innen of Color.
12. Ich kann sicher sein, dass ich im Kollegium nicht aufgrund meines *Weiß*-Seins auf eine Sonderrolle reduziert werde, z. B. als Übersetzer*in bei Elterngesprächen.
13. Ich unterrichte nach Lehrplänen, deren fester Bestandteil ein Weltbild ist, das Menschen, die, wie ich, *weiß* sind, als Norm darstellt, zentriert und aufwertet.
14. Ich kann sicher sein, dass in den Lehr- und Lernwerken, mit denen ich unterrichte, Menschen, die, wie ich, *weiß* positioniert sind, adressiert werden sowie nicht in der Rolle des Opfers oder Außenseiters, sondern als selbstbestimmte Akteur*innen dargestellt werden.
15. In meinem Unterricht kann ich Erfahrungen, Perspektiven, Stimmen und Widerstand gegen Rassismus von Menschen mit Rassismuserfahrung unbeachtet lassen, ohne dass im *weißen* Schulumfeld meine pädagogische Eignung und Professionalität für eine solche Gleichgültigkeit infrage gestellt wird.
16. In meinem Unterricht kann ich Menschen kategorisieren und definieren, wo Unterschiede zwischen „den Kulturen“ liegen sowie diese hierarchisieren.
17. Ich kann sicher sein, auf Bildern und Postern auf den Wänden Darstellungen von Menschen zu finden, die wie ich, *weiß* sind.
18. Ich kann mit hoher Wahrscheinlichkeit davon ausgehen, bei Ausflügen Personen zu begegnen, die, wie ich, *weiß* sind und dass meine Anwesenheit als normal angesehen wird.
19. Ich kann davon ausgehen, beim Besuch externer Fortbildungsveranstaltungen von Personen umgeben zu sein, die, wie ich, *weiß* sind und dass meine Anwesenheit als normal angesehen wird.
20. Ich kann sicher sein, dass ich aufgrund meines *Weiß*-Seins von Schüler*innen und deren Eltern als Expert(e)*in und Lehrperson nicht weniger akzeptiert und respektiert werde.
21. Meine Fähigkeit zu unterrichten, wichtige Entscheidungen zu treffen und mein allgemeines Leistungsvermögen werden nicht deshalb infrage gestellt, weil ich *weiß* bin.
22. Ich kann zu spät zum Unterricht, zur Pausenaufsicht, zu Gesprächen oder zu Konferenzen kommen, ohne dass dies darauf zurückgeführt wird, dass ich *weiß* bin.

23. Wenn ich verantwortungslos mit meinen Aufgaben umgehe, wird dies nicht auf mein *Weiß*-Sein zurückgeführt.

24. Ich kann sicher sein, dass meine Kolleg*innen nicht denken, dass ich nur eingestellt wurde, um an der Schule den Anteil von *weißen* Lehrenden zu erhöhen, auch wenn das vielleicht stimmen könnte.

25. Ich kann sicher sein, dass sich meine Behandlung als *Weiß*e*r in der Schule nicht negativ auf meinen Gemütszustand ausgewirkt.

26. Ich kann der Meinung sein, dass die Schule eine „vielfältige“ rassismussfreie Insel sei und mich dabei gut fühlen.

27. Ich kann der Meinung sein, dass für mich alle Schüler*innen gleich seien, ich keine Unterschiede sehe, und mich dabei gut fühlen.

28. Ich werde nicht als Repräsentant*in aller *Weißen* wahrgenommen. Mein *Weiß*-Sein arbeitet dafür, als Individuum betrachtet zu werden.

29. Ich werde nie von Kolleg*innen aufgefordert, für alle *Weißen* zu sprechen, z. B. mit der Bitte, etwas dazu zu erzählen, was *weiße* Menschen zu einer Sache sagen.

30. Wenn ich etwas problematisiere, werde ich aufgrund meines *Weiß*-Seins nicht weniger ernst genommen.

31. Ich muss nicht auf rassistische Vorfälle reagieren und kann mich dazu entscheiden, den alltäglichen Rassismus in der Schule zu ignorieren. In meinem *weißen* Schulumfeld wird meine pädagogische Eignung und Professionalität aufgrund einer solchen Gleichgültigkeit nicht infrage gestellt.

32. Wenn ich Rassismus in der Schule anspreche, wird mir wahrscheinlich nicht unterstellt, dass ich sensibel, aggressiv, wütend und emotional sei.

33. Wenn ich Rassismus in der Schule problematisiere, wird mir mehr Glaubwürdigkeit verliehen als Lehrkräfte mit Rassismuserfahrung erfahren.

34. Wenn ich Rassismus in der Schule zur Sprache bringe oder melde, wird mir nicht unterstellt, dass ich mich als Opfer darstellen und nur von meinem eigenen Fehlverhalten ablenken will.

35. Ich kann mich gegen Rassismus in der Schule einsetzen, ohne dass mir unterstellt wird, ich verfolge ein persönliches Anliegen und sei eigennützig.

36. Wenn ich keine Lust mehr dazu habe, mich gegen Rassismus in der Schule und an meinem Arbeitsplatz einzusetzen, kann ich eine Pause einlegen oder es ganz sein lassen.

37. Meine Autorität und Vertrauenswürdigkeit als Lehrkraft werden nicht aufgrund meines *Weiß*-Seins infrage gestellt.

38. Wenn Schüler*innen oder Eltern mir weniger Glaubwürdigkeit entgegenbringen, kann ich sicher sein, dass dies nicht an meinem *Weiß*-Sein liegt.

39. Mir werden aufgrund meines *Weiß*-Seins nicht Neutralität oder Objektivität abgesprochen.

40. Wenn ich nicht befördert werde, ist mit Sicherheit nicht mein *Weiß*-Sein dafür verantwortlich.

41. Das Sprechen über Rassismus im Unterricht bedeutet für mich mit hoher Wahrscheinlichkeit kein Diskriminierungsrisiko.

42. Ein Projekttag oder eine Projektwoche zum Thema Rassismus bedeuten für mich mit hoher Wahrscheinlichkeit kein Diskriminierungsrisiko.

43. Ich kann Rassismus behandeln, ohne dabei seine Auswirkungen auf Menschen, die, wie ich, *weiß* sind, zu berücksichtigen.

44. Ich kann Rassismus behandeln, ohne dabei zu berücksichtigen, wie er meine Bildungspraxis beeinflusst.

45. Ich kann alleine zur Arbeit gehen und wieder nach Hause und sicher sein, dass ich nicht aufgrund meines *Weiß*-Seins verfolgt oder rassistisch belästigt werde.

46. Ich besitze das Privileg, aufgrund meines *Weiß*-Seins nicht anders behandelt zu werden, mein *Weiß*-Sein und meine *weißen* Privilegien als normal zu erfahren und nicht hinterfragen zu müssen sowie mich benehmen und unterrichten zu können, als spiele mein *Weiß*-Sein dabei keine Rolle.

Entnommen aus Jule Bönkost (2018): Weiße Privilegien in der Schule³⁰

SICH AUF DEN WEG MACHEN

*„Wenn du gekommen bist, um mir zu helfen,
verschwendest du deine Zeit.*

*Aber wenn du verstanden hast, dass deine Befreiung mit der
meinen verbunden ist, dann lass uns zusammenarbeiten.“*

LILLA WATSON



Am Ende wollen wir dir noch Mut machen. Rassismuskritisch ist man nicht einfach von heute auf morgen, weil man sich dafür entschieden hat nicht mehr rassistisch zu sein. Rassismuskritik ist eine tagtägliche Entscheidung, ob für Menschen, die erst gerade begonnen haben sich damit auseinanderzusetzen oder für Menschen, die bereits seit Jahrzehnten an diesen Themen arbeiten. Rassismuskritisch denken und handeln ist ein lebenslanger Prozess.

Wir haben Rassismus gelernt, und jetzt müssen wir lernen ihn wieder zu verlernen. Dabei werden wir auch Fehler machen und das ist auch völlig in Ordnung. Die entscheidende Frage ist, wie wir mit diesen Fehlern umgehen. Wenn du jemandem schmerzlich auf den Fuß getreten bist, wirst du dich wahrscheinlich automatisch entschuldigen und nicht beginnen zu erklären, dass das nicht so gemeint war und das gegenüber auch ein bisschen zu schmerzempfindlich ist. Genau darum geht es auch, wenn du auf Rassismus hingewiesen wirst: Sich zu entschuldigen, Gesagtes ernst zu nehmen und alles

dafür zu tun, dass dir dieser Fehler nicht noch einmal passiert.

All das, was wir als Team der SchlaU-Werkstatt über Rassismus gelernt haben, haben wir primär von Menschen of Color gelernt, ob aus Büchern, in gemeinsamen Gesprächen oder politischen Kämpfen. Rassismus und auch alle anderen Formen der Diskriminierung gehen uns alle an – vor allem dann, wenn wir direkt oder indirekt von solchen Verhältnissen profitieren. Sich auf einen rassismuskritischen Prozess einzulassen, ist neben all der Arbeit, die dieser bedeutet, eine wirkliche Chance, nämlich gesellschaftliche Gewaltverhältnisse zu transformieren, unter denen wir alle in der einen oder anderen Form leiden. Das ist das, was Lilla Watson mit dem Eingangszitat auf den Punkt bringt. Es ist unser aller Aufgabe und in unser aller Interesse uns deutlich gegen Rassismus und Diskriminierung zu positionieren – auch wenn wir ganz unterschiedliche Erfahrungen damit machen.

Es ist etwas, dass DU aktiv tun kannst! Es ist etwas, zu dem DU einen wichtigen Beitrag leisten kannst!

GLOSSAR

Alle Erklärungen im Glossar wurden von IDA Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e.V. erstellt (www.idaev.de)

Abwehrreaktionen/White Fragility:

*Weiß*e Zerbrechlichkeit (engl. white fragility) ist eine Reaktion *weiß* positionierter Menschen auf die Auseinandersetzung mit der Realität des Rassismus als einer gesellschaftlichen Struktur, der eigenen Verwicklung und den rassistischen Wirkungen des eigenen Verhaltens. Sie ist eine meist unbewusste Strategie, um diese Auseinandersetzung abzuwehren. Sie resultiert aus dem Umstand, dass *weiß* positionierte Menschen nur selten mit Rassismus, unbewussten Rassismen oder ihren Privilegien konfrontiert werden und daher nicht gelernt haben, damit auf eine angemessene und konstruktive Weise umzugehen.

*Weiß*e Zerbrechlichkeit kann sich äußern in Wut, Verärgerung, Weinen, Rückzug, Abschalten, Ignoranz, usw. Die Folge ist, dass die Person, die Rassismus anspricht, zum:zur Täter:in gemacht wird, während sich das Gegenüber in die Opferrolle begeben kann. Dadurch nimmt das Gegenüber mehr Zeit und Aufmerksamkeit dafür in Anspruch, dass ihre emotionalen oder Verhaltensreaktionen bearbeitet werden, als dass über Rassismus oder rassistische Wirkungen gesprochen werden kann, die ihre Sprache und Verhalten möglicherweise zeitigt. *Weiß*e Zerbrechlichkeit verunmöglicht auf diese Weise eine aufrechte Auseinandersetzung mit Rassismus, den eigenen Privilegien und der Verantwortung *weiß* positionierter Menschen. Stattdessen kann das Selbstbild einer guten, liberalen und „weltoffenen“ Person aufrechterhalten werden. Dadurch führt *weiß*e Zerbrechlichkeit dazu, dass rassistische Machtverhältnisse aufrechterhalten bleiben. *Weiß*e Perspektiven auf Rassismus bleiben dominant, wodurch *weiß*e Definitionsmacht und Dominanz bestätigt werden. Um diesen negativen Zirkel zu durchbrechen, ist es essenziell, dass *weiß*e Menschen lernen, Feedback konstruktiv entgegen zu nehmen.

Allyship/Ally/ Solidarität:

Solidarität bedeutet, mit jemandem zusammenzuhalten und ihr/ihm beizustehen. Aus der Arbeiter:innenbewegung kommend, verweist der Begriff auf den gemeinsamen Kampf aufgrund gleicher Interessen und eines darauf beruhenden Zusammengehörigkeitsgefühls. Doch Menschen können sich auch für andere einsetzen, wenn sie sich nicht mit ihnen identifizieren können, etwa da sie keine Zugehörigkeiten teilen oder ganz andere Interessen oder Probleme haben. Das Konzept des Verbündet-Seins (auch Allyship oder Verbündetenschaft) versucht einen Solidaritätsbegriff zu etablieren, der unabhängig von gemeinsamen Gruppeninteressen, einer geteilten Identität oder paternalistischem Mitleid ist. Jeder Mensch hat andere Privilegien, die in unterschiedlichen Kontexten eine Rolle spielen.

Sich dieser Privilegien bewusst zu sein, sich darum zu bemühen, sie zu teilen, und sie bewusst einzusetzen, um die

Machtverhältnisse zu durchbrechen, auch wenn es mit Risiken wie dem Verlust eigener Privilegien einhergehen kann, bedeutet Solidarität im Sinne des Verbündet-Seins. Broschüre Allyship in Action: https://www.uibk.ac.at/magender/downloads/allyship-in-action_druckversion.pdf

Diskriminierung:

Diskriminierung ist die ungleiche, benachteiligende und ausgrenzende Behandlung von konstruierten Gruppen und diesen zugeordneten Individuen ohne sachlich gerechtfertigten Grund. Diskriminierung kann sich zeigen als Kontaktvermeidung, Benachteiligung beim Zugang zu Gütern und Positionen, als Boykottierung oder als persönliche Herabsetzung. Der Begriff bezeichnet sowohl den Vorgang als auch das Ergebnis, also die Ausgrenzung und strukturelle Benachteiligung der diskriminierten Personen und Gruppen. Die Durchsetzung von Diskriminierung setzt in der Regel soziale, wirtschaftliche, politische oder diskursive Macht voraus. Diskriminierung ist nicht auf individuelles Handeln beschränkt, sondern auch in gesellschaftlichen, politischen, wirtschaftlichen und rechtlichen Strukturen verankert. Um dies deutlich zu machen, wird zwischen Diskriminierung auf subjektiver, interaktionaler, institutioneller, gesellschaftlich-kultureller und struktureller Ebene unterschieden.

Koloniale Vergangenheit und postkoloniale Gegenwart:

Als Kolonialismus wird die staatlich geförderte oder betriebene Besetzung eines Gebietes und die Fremdherrschaft über die dort ansässige Bevölkerung bezeichnet. Historisch lag die Hochzeit des Kolonialismus zwischen dem 15. und dem 20. Jahrhundert, als europäische (und später US-amerikanische und australische) Menschen begannen, Afrika, Teile Asiens und Amerika zu besiedeln und auszu-beuten. Dabei unterdrückten, versklavten und töteten sie die lokale Bevölkerung und legitimierten dies mit einer rassistischen Ideologie, die ihre angebliche biologische, zivilisatorische und religiöse Überlegenheit behauptete. Auch das Deutsche Kaiserreich hatte mehrere Kolonien in Asien und Afrika. Bis in die 1970er Jahre hinein weigerten sich europäische Regierungen, den kolonisierten Gebieten ihre Unabhängigkeit zuzugestehen. Die Folgen des Kolonialismus sind noch heute spürbar – sowohl in den kolonisierten als auch ehemals kolonisierenden Gesellschaften.

Der Begriff besagt, dass es bis heute Nachwirkungen und Kontinuitätslinien des Kolonialismus gibt. Das zeigt sich zum einen an den politischen (Kriege aufgrund willkürlicher Grenzziehungen, von westlichen Mächten eingesetzte Machthaber) und wirtschaftlichen (Ausbeutung, ungerechte Handelsverträge) Verhältnissen, die bis heute postkoloniale

Herrschaftsansprüche durchsetzen. Zum anderen wird es auch durch die eurozentrischen und westlich orientierten Perspektiven deutlich, die in Wissenschaft, Kunst und Kultur vorherrschen. Menschen des globalen Südens kommen nicht oder nur selten zu Wort, ihre Erfahrungen und Wissensbestände werden marginalisiert. Die Aufgabe der postkolonialen Theorien besteht also darin, Fortschreibungen kolonialer Politik, etwa im Wirtschaftssystem, aufzudecken, sowie einen multiperspektivischen, nicht nur *weißen* und westlichen Zugang zu Geschichte, Wissenschaft und Kultur aufzuzeigen.

Kulturelle Differenz:

Kultur ist ein mehrdeutiger Begriff, der sich um die Gesamtheit der materiellen und immateriellen Ergebnisse menschlicher Wirkens dreht. Der enge Kulturbegriff bezieht sich auf Kunst und Geisteskultur, der weite auf die Lebenswelt des Menschen. Im Gegensatz zu klassischen Definitionen einer weitgehend homogenen, statischen und in sich geschlossenen Kultur (Kulturalismus), die als Kollektiv verstanden wird, wird heute hervorgehoben, dass Kultur einem ständigen Veränderungsprozess unterliegt, in sich heterogen ist, nicht an ein bestimmtes Territorium gebunden und fließend ist. Menschen werden zudem als mehreren „Kulturen“ zugehörig betrachtet (z. B. Nationalität, Organisation, Religion, Generation, Familie), die durch zahlreiche Differenzlinien und mit ihnen verbundene Erfahrungen gebrochen sind. In diesem Sinne wird unter Kultur diejenige Lebenswelt verstanden, die eine Person als „eigene“ definiert, weil sie Normalität und Plausibilität bietet und soziales Routinehandeln ermöglicht.

Lehrkräfte of Color/ Schüler*innen of Color/ BIPoC/PoC:

People of Color (oder Person of Color, PoC) dient als analytischer und politischer Begriff, der sich an all diejenigen Menschen und Communities wendet, die in kolonialer Tradition als „Andere“ rassifiziert und unterdrückt wurden bzw. werden. Er wird aktiv als Selbstbezeichnung – oft verbunden mit einem politischen Verständnis – verwendet. Der Begriff zielt darauf ab, die dem Rassismus innewohnende Strategie des Teilens und Herrschens zu unterlaufen. Denn mit Hilfe dieser Strategie spielt die *weiße* Dominanzgesellschaft rassifizierte Gruppen gegeneinander aus, indem sie sie hierarchisiert und ihnen unterschiedliche Privilegien gewährt. Dies schwächt ihre wechselseitige Solidarität und erhält Rassismus weiterhin aufrecht. Dagegen versuchen rassistisch diskreditierbare Menschen mit dem Begriff People of Color, sich einerseits die ihnen verweigerte gesellschaftliche Definitionsmacht wieder anzueignen, andererseits die Vielfältigkeit der Rassismuserfahrungen von People of Color zu verdeutlichen und dadurch schließlich solidarische Bündnisse über die Grenzen marginalisierter Communitys hinweg zu ermöglichen.

BIPoC* steht für Black, Indigenous, People of Color und ist eine analytische und politische Selbstbezeichnung. Der Asterisk verweist nicht ausschließlich auf die Geschlechtervielfalt von BIPoC*, sondern auch auf jene Menschen mit

Rassismuserfahrungen, die sich nicht mit den im Akronym enthaltenen Begriffen identifizieren. Der Begriff gibt Menschen mit Rassismuserfahrungen eine Community und Raum für Aktivismus, Schutz und Empowerment. Gleichzeitig macht er die Vielfältigkeit von Rassismuserfahrungen unterschiedlicher Menschen sichtbar und ermöglicht solidarische Bündnisse über die Grenzen marginalisierter Communitys hinweg.

Weiße Privilegien:

Mit *weißen* Privilegien (White Privilege) sind die unhinterfragten und unverdienten Vorteile, Ansprüche und Privilegien gemeint, die *weißen* Menschen aufgrund ihrer machtvollen Positionierung in der rassistischen Machtstruktur der Gesellschaft zuteilwerden. In unserem gesellschaftlichen System ist *Weißsein* die Norm und der unsichtbare Maßstab, gegenüber dem BIPoC* als Abweichung erscheinen. Für Personen, die Rassismus erfahren, ist *Weißsein* keine unsichtbare Norm, sondern bedeutet eine kontinuierliche Konfrontation. Doch für Personen mit *weißen* Privilegien ist diese normstiftende Position nur schwer zu fassen. Deshalb ist es ein Ziel der Whiteness Studies, die für *weiße* Menschen oft unsichtbare Norm des *Weißseins* und *weiße* Privilegien zu demaskieren.

Rassifizierung/rassifizieren:

Rassifizierung – auch bezeichnet als Rassialisierung oder Rassisierung – bezieht sich auf die Wissensebene von Rassismus. Rassifizierung beschreibt sowohl einen Prozess, in dem rassistisches Wissen erzeugt wird, als auch die Struktur dieses rassistischen Wissens. Im Einzelnen umfassen Prozess und Struktur die Kategorisierung, Stereotypisierung und implizite Hierarchisierung von Menschen. Dabei werden historisch variablen wahrnehmbaren und nicht wahrnehmbaren körperlichen (z. B. Hautfarbe, Schädelform), soziologischen (z. B. Kleidung), symbolischen und geistigen (z. B. Einstellungen und Lebensauffassungen) sowie imaginären Merkmalen (z. B. okkulte Fähigkeiten) Bedeutungen zugewiesen. Dies geschieht, indem erstens mit Hilfe dieser Merkmale gesellschaftliche Gruppen definiert – also kategorisiert – werden. Aufgrund der ausgewählten Merkmale erscheinen die konstruierten Gruppen als naturgegebene Einheiten, die sich biologisch reproduzieren. In einem zweiten Schritt der Bedeutungszuweisung wird das Wesen der konstruierten Fremdgruppe(n) bestimmt und werden ihnen stereotype Eigenschaften zugeschrieben (Stereotypisierung) – auch diese können wieder der Kategorisierung dienen. Durch die Stereotypisierung wird spiegelbildlich das Wesen der konstruierten Eigengruppe festgeschrieben.

Rassismus und Rassifizierung lassen sich nicht voneinander trennen. Denn im Prozess der Rassifizierung ist die hierarchisierende Bewertung der konstruierten Gruppen implizit enthalten – und zwar sowohl in den Merkmalen, mit deren Hilfe die Gruppen unterschieden werden, als auch in den Eigenschaften, die den Gruppen zugeschrieben werden. Denn in der Wahl der Merkmale und der Maßstä-

be, nach denen die Gruppen verglichen werden (z. B. nach Schönheitsidealen oder nach dem erreichten Stand kapitalistischer „Entwicklung“), liegt bereits ein Akt der Macht. In ihm verbergen sich Herrschaftsinteressen. Denn das erzeugte Wissen rechtfertigt rassistische Handlungen und verarbeitet sie gleichzeitig gleichsam „theoretisch“.

Rassismus/Rassismen:

Rassismus ist der Prozess, in dem Menschen aufgrund tatsächlicher oder vermeintlicher körperlicher oder kultureller Merkmale (z. B. Hautfarbe, Herkunft, Sprache, Religion) als homogene Gruppen konstruiert, hierarchisierend bewertet und ausgegrenzt werden. Der klassische Rassismus behauptet eine Ungleichheit und Ungleichwertigkeit von Menschengruppen auf Grundlage angeblicher biologischer Unterschiede (siehe Biologismus und „Rasse“). Im Neorassismus wird die Ungleichheit und Ungleichwertigkeit mit angeblichen Unterschieden zwischen „Kulturen“ zu begründen versucht. Rassismus ist die Summe aller Verhaltensweisen, Gesetze, Bestimmungen und Anschauungen, die den Prozess der Hierarchisierung und Ausgrenzung unterstützen. Sie beruhen auf ungleichen Machtverhältnissen. Rassismuskritik geht von der Annahme aus, dass Rassismus eine gesellschaftliche Normalität darstellt, insofern alle Menschen durch rassistische Kategorisierungen, Zuschreibungen und Diskriminierungen in unserer Gesellschaft positioniert werden (siehe Critical Whiteness). Ein Handeln ist also nur innerhalb dieser Verhältnisse möglich. Daher kann Rassismus nur in ihrem Rahmen bekämpft, Zugehörigkeitsordnungen können verschoben und rassistische Diskriminierungen abgebaut werden. Dabei ist die Positionierung der Akteur:innen zu berücksichtigen, um nicht erneut rassistische Strukturen der Über- und Unterordnung zu stützen (siehe auch Solidarität, Empowerment und Powersharing). Insofern ist Rassismuskritik eine (selbst)reflexive, theoriegebundene, widersprüchliche und prinzipiell nicht abschließbare Praxis. Dadurch setzt sich Rassismuskritik ausdrücklich von Haltungen und Handlungsformen ab, die auf der Annahme beruhen, es reiche aus, für Gleichheit und gegen Rassismus einzutreten, um nicht rassistisch zu sein. Denn sie blenden rassistische Strukturen aus und sind daher auch blind für die Folgen der eigenen Praxis.

Safer Space:

Safe Spaces sind Räume (physisch oder digital), in denen sich Personen sicher fühlen sollen, um dort ihre Diskriminierungserfahrungen zu teilen und sich gegenseitig zu empowern. Safer Space geht davon aus, dass es keine gänzlich sicheren Räume gibt. In Safe(r) Spaces können sich die Teilnehmenden akzeptiert und ernstgenommen fühlen.

Struktureller Rassismus:

Struktureller Rassismus bezeichnet den systematischen Ausschluss nicht-weißer Menschen aus verschiedenen Gesellschaftsbereichen und -ebenen, wie beispielsweise

sozialer, gesundheitlicher, wirtschaftlicher oder politischer Teilhabe. Dabei wird der Fokus nicht auf die Vorurteile einzelner Individuen gelegt, sondern Rassismus als ein tiefgreifendes, strukturelles Problem von Systemen oder Gesellschaften verstanden. Ein auf (Alltags-)Rassismus basierendes, gesellschaftliches Gewaltverhältnis zeichnet sich durch die Diskriminierung gegen Menschen und Menschengruppen und dadurch aus, dass Zugänge, Ressourcen und darauf aufbauend Privilegien ungleich verteilt sind. Bei strukturellem Rassismus greifen die interaktionale, institutionelle und gesellschaftlich-kulturelle Ebene von Rassismus ineinander.

Es gibt eine enge Verbindung von strukturellem Rassismus, Kolonialismus und Sklaverei, da anhand von historischen, rassistischen Denkfiguren immer noch die Normalität und die „Andersheit“ konstruiert und von der weißen Mehrheitsgesellschaft bestimmt wird. Für den deutschen Kontext ist zudem der Nationalsozialismus ein Beispiel für rassistische Kategorisierungen. Im Nationalsozialismus wurde einerseits offen biologischer Rassismus diskreditiert, andererseits wurden aber völkische Vorstellungen von Zugehörigkeit gestärkt. Die Aufarbeitung beider Phänomene beeinflusst sich bis heute gegenseitig. Struktureller Rassismus muss deshalb auf der Mikro-, Meso-, und Makroebene bekämpft werden (Mikroebene = z.B. Individuum, Haushalt; Mesoebene = z.B. Institutionen, Parteien; Makroebene = z.B. Gesellschaft, Staat), um einen Einfluss auf das Wissen und die Handlungen des Einzelnen zu erreichen und einen Prozess der Rassismuskritik zu ermöglichen.

Institutioneller Rassismus:

Institutioneller Rassismus resultiert aus der Anwendung formeller und informeller „ungeschriebener“ Gesetze, Regeln, Vorschriften, Normen und Verfahren. In seiner direkten Form erlauben formelle und informelle Regeln eine gezielte Unterscheidung und Ungleichbehandlung von rassistisch diskreditierbaren Menschen gegenüber fraglos Dazugehörigen. In seiner indirekten Variante werden formelle und informelle Handlungsmuster und Regeln der Gleichbehandlung, die in den Mitgliedschaftsbedingungen einer Institution eingeschrieben sind, auf alle gleichermaßen angewandt, haben aber auf rassistisch diskreditierbare Menschen diskriminierende Auswirkungen. Rassismus ist hier also das Ergebnis einer Gleichbehandlung, die die unterschiedlichen Voraussetzungen von Personen nicht berücksichtigt. Das ist z. B. der Fall, wenn Schulen das Vermitteln der Bildungssprache Deutsch nicht als ihre Aufgabe, sondern Deutschkenntnisse als Voraussetzung betrachten, die Kinder schon mitbringen müssen. Formen von institutionellem Rassismus sind Seiteneffekt-Rassismus und past-in-present-Rassismus. Institutioneller Rassismus führt dazu, dass der Zugang zu Ressourcen, Partizipation und Anerkennung sowie die Möglichkeit, ihre Potenziale auszuschöpfen, für einige Menschen trotz des Gleichheitsgrundsatzes eingeschränkt sind, während andere dabei privilegiert sind.

QUELLENANGABEN

- 1 / Kampf gegen Rassismus in der Kultur. Gespräch im Deutschlandfunk am 05.11.2022
www.deutschlandfunk.de/kampf-gegen-rassismus-in-der-kultur-aktiv-aber-gelassen-100.html
- 2 / Das gilt auch für alle anderen Berufsgruppen! Die Profession der Lehrer*innen zeichnet sich allerdings aus durch einen (erwarteten) Wissensvorsprung, weswegen die Anerkennung von Nicht-Wissen sich noch einmal schwieriger gestaltet.
- 3 / Rassismus ist eine Form der Diskriminierung. Es gibt auch andere Formen von Diskriminierung wie etwa Klassismus, Sexismus, Ableismus usw. Häufig überschneiden sich mehrere dieser Diskriminierungsformen und es kommt zu einer Mehrfachdiskriminierung. Dieser Blick auf Mehrfachdiskriminierungen wird auch Intersektionalität genannt.
- 4 / Ogette, Tupoka (2022): Ein rassismuskritisches Alphabet. München: Penguin Verlag.
- 5 / Mohamed Amjahid (2020): Ups, vergessen. Abrufbar unter: <https://www.fluter.de/haitianische-revolution-postkoloniale-geschichte> (Stand: 12.09.2023).
- 6 / <https://www.uni-mannheim.de/newsroom/presse/pressemitteilungen/2018/juli/max-versus-murat-schlechtere-noten-im-diktat-fuer-grundschulkind-erkerischem-hintergrund/>
- 7 / Greenpeace (2012): Plündern um jeden Preis. EU-Fischfang vor Westafrika. Abrufbar unter: <https://www.greenpeace.de/publikationen/pluendern-jeden-preis> (Stand: 10.10.2023).
- 8 / Großfischerboote, die für insgesamt neun europäische Firmen, aus Deutschland, den Niederlanden, Litauen, Frankreich und UK, fischen. PFA steht für Pelagic Freezer Trawler Association (vgl. <https://www.pelagicfish.eu/organisation>).
- 9 / https://schlauwerkstatt20.sharepoint.com/:b:/s/Schlau-Werkstatt/EcUqgweazcRkr4yYBKRfHJYBw0wUprusRNT2anSh_S8eGQ?e=CvBwYM
- 10 / <https://www.youtube.com/watch?v=Fm7FH0mBuVA>
- 11 / <https://www.youtube.com/watch?v=nf1KReJMMCc>
- 12 / <https://www.youtube.com/watch?v=EzQFqXv9ZLk>
- 13 / <https://www.romnja-power.de/wie-man-lehrmaterial-auf-rassismus-gegen-sintizze-und-romnja-untersucht>
- 14 / <https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/gruppenbezogene-menschenfeindlichkeit/antimuslimischer-rassismus/>
- 15 / Tupoka Ogette (2020): Exit Racism. Rassismuskritisch denken lernen. Münster: Unrast.
- 16 / Verlinkung zur Privilegienliste in der Schule
- 17 / *Weiß* ist bewusst in kursiver Schrift und klein geschrieben, um sichtbar zu machen, dass es sich um eine politische Kategorie handelt und keine Farbbezeichnung darstellt
- 18 / Stephen Guy et al. (2023): Anti-Rassismus für Lehrkräfte. Verlag an der Ruhr: Mülheim.
- 19 / Ursula Wachendorfer (2001): *Weiß-Sein* in Deutschland. Zur Unsichtbarkeit einer Herrschenden Normalität. Aus: Susan Arndt (Hg): Afrikabilder. Studien zu Rassismus in Deutschland. Münster: Unrast.
- 20 / Meike Bonefeld et al. (2017): Migrationsbedingte Disparitäten in der Notenvergabe nach dem Übergang auf das Gymnasium. In: Zeitschrift für Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie Bd. 49/Nr. 1, S. 11-23.
- 21 / Auch in der Monitorstudie 2022 kannst du sehen, dass Rassismus an Schulen häufiger vorkommt als wir gerne wahrhaben möchten: <https://www.news4teachers.de/2022/05/monitor-studie-rassismus-betrifft-auch-die-schule-andererseits-bildung-hilft/>
- 22 / <https://docs.iza.org/dp10217.pdf> (Studie)
- 23 / Tupoka Ogette (2020): Exit Racism. Rassismuskritisch denken lernen. Münster: Unrast Verlag.
- 24 / Dieses Verständnis zeigt sich überwiegend bei nicht von Rassismus betroffenen Menschen.
- 25 / Der Begriff der „Rasse“ taucht immer noch in Gesetzestexten und anderen Kontexten auf. Wir haben schreiben diesen Begriff im Fließtext bewusst nicht aus, weil es keine menschlichen R gibt. Das ist eine Erfindung von *weißen* Menschen, um Menschen of color hierarchisch unterzuordnen und Gewalt an ihnen zu legitimieren. Dazu hast du bereits näheres im Videos aus dem Modul 1 „Rassismuskritik“ gehört.
- 26 / Anti-Oppression Network: Allyship. Abrufbar unter: <https://theantioppressionnetwork.com/allyship/> (Stand: 11.10.2023)
- 27 / Bild Kulturshaker: Intersektionalität. Abrufbar unter: <https://kulturshaker.de/paedagogik-der-begegnung/machtkritische-ansaeetze/intersektionalitaet/> (Stand: 17.10.2023).
- 28 / Kulturshaker: Intersektionalität. Abrufbar unter: <https://kulturshaker.de/paedagogik-der-begegnung/machtkritische-ansaeetze/intersektionalitaet/> (Stand: 17.10.2023).
- 29 / Guy et. al.
- 30 / Jule Bönkost (2018): *Weiß*e Privilegien in der Schule; abrufbar unter: <https://www.jule.boenkost.de/docs/IDB%20Paper%20No%206.pdf> (Stand: 25.10.2023)



THINK
ABOUT
THINGS
DIFFERENTLY