



# ANTI-RASSISMUS FÜR LEHRKRÄFTE

Stephen Guy  
Elif Kırömeroğlu  
Anna Lena Lutz  
Eva Rupp  
Haluk Yumurtacı

Handlung reflektieren  
Sensibilität schaffen  
Diskriminierung vorbeugen





# ANTI-RASSISMUS FÜR LEHRKRÄFTE

Stephen Guy  
Elif Kirömeroğlu  
Anna Lena Lutz  
Eva Rupp  
Haluk Yumurtacı

Handlung reflektieren  
Sensibilität schaffen  
Diskriminierung vorbeugen

# Impressum

## TITEL

Anti-Rassismus für Lehrkräfte

*Handlung reflektieren – Sensibilität schaffen – Diskriminierung vorbeugen*

## AUTOR\*INNEN

Stephen Guy, Elif Kirömeroğlu, Anna Lena Lutz, Eva Rupp, Haluk Yumurtacı

## SENSITIVITY READING


Yasmin Nasrudin

## UMSCHLAGMOTIV

Hände: © melitas – Shutterstock.com

## DRUCK

AZ Druck und Datentechnik GmbH, Kempten, DE

 **Verlag an der Ruhr**  
Mülheim an der Ruhr  
[www.verlagruhr.de](http://www.verlagruhr.de)

## Urheberrechtlicher Hinweis

Das Werk und seine Teile sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwendung in anderen als den gesetzlich zugelassenen Fällen oder außerhalb dieser Bedingungen bedarf der vorherigen schriftlichen Einwilligung des Verlages. Im Werk vorhandene Kopiervorlagen dürfen vervielfältigt werden, allerdings nur für Schüler\*innen der eigenen Klasse/des eigenen Kurses. Die dazu notwendigen Informationen (Buchtitel, Verlag und Autor\*innen) haben wir für Sie als Service bereits mit eingedruckt. Diese Angaben dürfen weder verändert noch entfernt werden. Die Weitergabe von Kopiervorlagen oder Kopien (auch von Ihnen veränderte) an Kolleg\*innen, Eltern oder Schüler\*innen anderer Klassen/Kurse ist nicht gestattet.

Editierbare Vorlagen dürfen bearbeitet, gespeichert und für Schüler\*innen der eigenen Klasse/des eigenen Kurses vervielfältigt werden. Der Verlag untersagt ausdrücklich das digitale Speichern und Zurverfügungstellen dieser Materialien in Netzwerken (das gilt auch für Intranets von Schulen und sonstigen Bildungseinrichtungen), per E-Mail, Internet oder sonstigen elektronischen Medien außerhalb der gesetzlichen Grenzen. Kein Verleih. Keine gewerbliche Nutzung. Näheres zu unseren Lizenzbedingungen können Sie unter [www.verlagruhr.de/lizenzbedingungen/](http://www.verlagruhr.de/lizenzbedingungen/) nachlesen.

Bitte beachten Sie zusätzlich die Informationen unter [www.schulbuchkopie.de](http://www.schulbuchkopie.de).

Soweit in diesem Produkt Personen fotografisch abgebildet sind und ihnen von der Redaktion fiktive Namen, Berufe, Dialoge u. Ä. zugeordnet oder diese Personen in bestimmte Kontexte gesetzt werden, dienen diese Zuordnungen und Darstellungen ausschließlich der Veranschaulichung und dem besseren Verständnis des Inhalts.

© Verlag an der Ruhr 2023, Nachdruck 2023

ISBN 978-3-8346-4986-7

# Inhaltsverzeichnis

Die Autor*innen.....	6
----------------------	---

*Elif Kirömeroğlu*

<b>EINFÜHRUNG IN DIE ANTIRASSISTISCHE HALTUNG: SICH SCHRITT FÜR SCHRITT HERANTASTEN .....</b>	<b>11</b>
---	-----------

Gegen Rassismus sein und antirassistisch sein – ein großer Unterschied .....	12
Zum Rassismusbegriff und zur Sprache im Ratgeber.....	14
Eine Treppe der Ungleichheit: Die Sache mit den Privilegien .....	17
Rassismuskritische Bildung – Wie kann sie gelingen?.....	18
♦ Unsere Rolle als Lehrperson .....	20
Zum Ziel dieses Buchs .....	22
♦ Was muss ich mitbringen? .....	22
Privilegien-Checkliste im Schulkontext.....	25
Literaturverzeichnis .....	26

*Haluk Yumurtacı*

<b>SCHULE ALS ORT INSTITUTIONELLER DISKRIMINIERUNG.....</b>	<b>27</b>
---	-----------

Institutionelle Diskriminierung und institutioneller Rassismus .....	28
♦ Exkurs: Institutioneller Rassismus bei der Wahl der schulischen Laufbahn .....	31
♦ Maßnahmen zum Abbau von institutionellem Rassismus an Schulen .....	32
Diskriminierungen und Rassismus durch Lehrkräfte .....	35
♦ Wie kann Chancengleichheit gelingen? .....	38
Ungleiche Chancen trotz gleicher Leistungen .....	40
♦ Max, Murat und „migrationsbedingte Disparitäten“ .....	42
♦ Maßnahmen für mehr Leistungsgerechtigkeit .....	45
Literaturverzeichnis .....	47

\* Der Verlag an der Ruhr legt großen Wert auf eine geschlechtergerechte und inklusive Sprache. Daher nutzen wir bevorzugt das Gendersternchen, um sowohl männliche und weibliche als auch nichtbinäre Geschlechtsidentitäten einzuschließen. Alternativ verwenden wir neutrale Formulierungen. In Texten für Schüler\*innen finden sich aus didaktischen Gründen neutrale Begriffe bzw. Doppelformen.

Sprache schafft Wirklichkeit ..... 50

Die Angst vor Fehlern ..... 51

- ◆ Mit Sprachkritik umgehen: 3 Tipps ..... 52
- ◆ Prestige der Sprachen ..... 53

Mehrsprachigkeit in der Schule ..... 55

- ◆ Was bedeutet das für unsere Arbeit? ..... 57
- ◆ Othering durch Sprache ..... 60
- ◆ Exkurs: Ein Name ist nicht nur ein Name (*Elif Kırömeroğlu*) ..... 62

Rassistische Äußerungen ..... 65

- ◆ Sprache ist mächtig ..... 66
- ◆ Exkurs: Digital Blackfacing ..... 68
- ◆ Reaktionen auf rassistische Äußerungen ..... 69

Rassistisches Material thematisieren ..... 76

- ◆ Antirassismus als Unterrichtsthema: 3 Tipps ..... 78

Leitfaden: Nachträgliche Gespräche mit Kolleg\*innen ..... 81

Leitfaden: Nachträgliche Gespräche mit Schüler\*innen ..... 82

Checkliste: Antirassistische Sprache ..... 84

Literaturverzeichnis ..... 85

Diskriminierungskritischer Unterricht ..... 88

- ◆ The Single Story ..... 89
- ◆ Leitgedanken ..... 92
- ◆ Persönliche gesellschaftliche Positionierung ..... 96

Diskriminierungskritische Unterrichtsvorbereitung ..... 97

- ◆ Planungsskizze für eine Unterrichtseinheit ..... 102
- ◆ Diskriminierungskritische Vorüberlegungen ..... 103

♦ Diskriminierungskritische Überarbeitung .....	104
♦ Exkurs: Afrika und die afrikanische Diaspora im Unterricht .....	105
Diskriminierungskritisches Unterrichtsmaterial .....	107
♦ Die Schulbuchstudie .....	108
♦ Leitfragen zur Beurteilung von Unterrichtsmaterial .....	109
♦ Anforderungskatalog für diskriminierungskritisches Unterrichtsmaterial .....	115
♦ Kriterienkatalog: Diskriminierungskritisches Unterrichtsmaterial .....	118
Diskriminierungskritische Lernumgebung .....	120
Zusammenfassung .....	121
Literaturverzeichnis .....	123

*Stephen Guy*

<b>ALLYSHIP</b> .....	125
-----------------------	-----

Ein Ally sein .....	126
♦ Was bedeutet es, ein Ally zu sein? .....	127
♦ Ein Marathon, kein Schaulaufen .....	129
♦ Entscheidungsbaum: Auf rassistische Witze reagieren .....	130
♦ Die Motivation, ein Ally zu sein .....	133
Wie kann ich ein guter Ally sein? .....	137
♦ 5 Schritte .....	139
Der Weg ist das Ziel .....	149
♦ Ally-Checkliste .....	150
Literaturverzeichnis .....	153

<b>Glossar</b> .....	155
----------------------	-----

<b>Medientipps</b> .....	165
--------------------------	-----

Alle in diesem Ratgeber zur Verfügung gestellten Downloads und Inhalte auf der verlagseigenen Cloud erreichen Sie mit dem Passwort: **VadR\*Anti-Ra**  
Bei einer Fehlermeldung wenden Sie sich bitte an: **digitaleslernen@verlagruhr.de**

## Stephen Guy



**Stephen Guy**, 1985 in Hameln geboren, wuchs inmitten des Weserberglands nahe der Rattenfänger-Stadt auf.

Nach seinem Abitur studierte er an der Gottfried Wilhelm Leibniz Universität in Hannover Lehramt für berufsbildende Schulen. Das Studium schloss er 2011 als Master of Education in der Fachrichtung Ökotrophologie mit dem Unterrichtsfach Evangelische Theologie ab. Sein Referendariat an der Anna-Siemsen-Schule in Hannover beendete er im Jahr 2013 und bekam die Gelegenheit, ein Schuljahr in Hameln als angestellte Lehrkraft zu arbeiten. Im Anschluss zog es Stephen in das Alte Land. Von 2014 bis 2019 arbeitete er an der BBS III Stade als Teamleitung für das Berufsvorbereitungsjahr und die Berufseinstiegsschule.

Als Schwarzer Mann erlebt Stephen regelmäßig Rassismus. Nach einem Schlüsselerlebnis im Sommer 2019 widmet er sich in seinem privaten als auch beruflichen Umfeld vermehrt dem Thema Diskriminierung, insbesondere der Ausprägungsform Rassismus.

Seit 2019 ist er wieder näher an seiner Heimat und arbeitet an der BBS Stadthagen.

## Elif Kırömeroğlu



**Elif Kırömeroğlu**, geb. Kavadar, wurde 1993 in Bremen geboren und ist im Umland aufgewachsen. Nach dem Abitur studierte sie die Fächer Deutsch und Geschichte auf Lehramt an der Universität Bremen und blieb dieser nach abgeschlossenem Master of Education noch eine Weile als wissenschaftliche Mitarbeiterin erhalten.

2021 schloss sie ihr Referendariat ab und arbeitet seither mit Herz und Seele an einer Bremer Gesamtschule. Als Lehrkraft mit sogenanntem „Migrationshintergrund“ ist sie stolz darauf, dort Identifikationsfigur für ihre Schüler\*innen zu sein.

Privat engagiert sich Elif schon lange gegen Rassismus. Sie rief die Webseite [www.sensitivity-reading.de](http://www.sensitivity-reading.de) ins Leben, auf der Expert\*innen für Sensitivity Readings gelistet sind. Elif betreibt die Seite ehrenamtlich mit ihrer Co-Initiatorin und weiteren Teammitgliedern und bietet auch selbst Sensitivity Readings an. Darüber hinaus teilt sie sensibilisierende Inhalte auf Instagram und Twitter als @elifkavkir.

Obwohl oft zunächst *weiß* gelesen, macht auch sie regelmäßig Ausgrenzungserfahrungen und wird mit Vorurteilen konfrontiert, die gegenüber Frauen mit türkisch-muslimischem Hintergrund existieren. Mit ihrem Engagement hofft sie, einen Beitrag zu leisten, durch den die Schullandschaft rassismussensibler wird.

## Anna Lena Lutz



**Anna Lena Lutz** studierte Europalehramt für Grundschulen an der Pädagogischen Hochschule in Karlsruhe. Ihren Schwerpunkt legte sie auf die Fächer Englisch, Deutsch und Geschichte. Den Vorbereitungsdienst absolvierte sie in der Nähe der baden-württembergischen Landeshauptstadt. Seit 2017 unterrichtet sie im Grundschulbereich und setzt sich in ihrer Schule besonders für diskriminierungskritische und vielfältige Kinderliteratur ein.

Gemeinsam mit einer Kollegin rief Anna Lena die Materialsammlung EquALLity, einzusehen unter [www.colorful-classroom.com/eqallity/](http://www.colorful-classroom.com/eqallity/), ins Leben. In Zusammenarbeit mit Mitgliedern des #instalehrerzimmers ist eine Sammlung aus Unterrichtsideen, Literaturtipps und Internetseiten entstanden. Sie soll Lehrkräfte unterstützen, sich gemeinsam mit ihren Schüler\*innen dem Thema Vielfalt und Akzeptanz im Unterricht anzunähern.

Auf ihrem Instagramaccount [@colorfulclassroom](https://www.instagram.com/colorfulclassroom) und auf ihrem Blog [www.colorful-classroom.com](http://www.colorful-classroom.com) gibt Anna Lena Einblicke in ihren Alltag als Grundschullehrkraft, teilt Unterrichtsideen und diskriminierungskritisches Unterrichtsmaterial.

## Eva Rupp



**Eva Rupp**, geboren 1994 in Korneuburg, wuchs in Wien und Umgebung auf. Nachdem sie im Anschluss an ihre Matura 2013 erste Erfahrungen in der Werbebranche gesammelt hatte, entschied sie sich für das Lehramtsstudium. An der Universität in Wien studierte sie die Fächer Deutsch und Französisch und arbeitete nebenbei als Kellnerin und Assistentin in einer Ordination.

Während ihrer Nebenjobs und durch den Austausch mit ihren Kommiliton\*innen erkannte sie rassistische Strukturen, mit denen vielen Menschen konfrontiert sind. Eva beschloss, sich intensiver mit Anti-Diskriminierungsarbeit zu beschäftigen, und reflektierte die Privilegien, die sie als *weiße* Frau hat. Indem sie ihr Denken genauer hinterfragte, wirkte sie der eigenen rassistischen Sozialisierung entgegen. Dieser Prozess dauert bis heute an. Weil Eva aus eigener Erfahrung weiß, dass der Anfang am schwersten ist, möchte sie mit der Mitarbeit an diesem Ratgeber vor allem *weißen* Leser\*innen die Angst vor der Auseinandersetzung mit dem eigenen internalisierten Rassismus nehmen.

Seit 2019 arbeitet Eva als Lehrerin an einer Wiener Mittelschule. Eva möchte den Kindern und Jugendlichen dort Sicherheit und Halt in ihrer Entwicklung geben und gleichzeitig für Diskriminierung und Rassismus sensibilisieren.

Auf ihrem Instagram-Account [@eva\\_inma](#) gibt sie ebenfalls seit 2019 Einblicke in den Schulalltag, teilt Unterrichtsideen und klärt über Diskriminierung auf.

## Haluk Yumurtaci



**Haluk Yumurtaci**, geboren 1985 in Bad Mergentheim, wuchs in Bad Dürkheim auf.

Vor seinem Abitur 2008 absolvierte er eine Ausbildung zum Informatikkaufmann und entschied sich dann doch für das Lehramtsstudium an der Universität Landau. Als Lehrkraft für Politikwissenschaft und Philosophie/Ethik machte er 2014 seinen Abschluss, den er durch den Zertifikatsstudiengang Islamische Religionspädagogik und eine Zertifizierung in Deutsch als Zweitsprache ergänzte.

Sein Referendariat beendete er im Oktober 2016 an der Berufsbildenden Schule in Bad Dürkheim. Seitdem ist er an der Berufsbildenden Schule in Germersheim tätig, wo er nicht nur unterrichtet, sondern seine Schüler\*innen und Kolleg\*innen u. a. auch als Vertrauenslehrer, Mediator und Berater gegen Rassismus und Diskriminierung unterstützt. Nicht nur beruflich, sondern auch privat, im Rahmen seines Basketball-Teams, engagiert er sich aktiv gegen Diskriminierung.

Als Sohn von Eltern türkischer Herkunft erlebt Haluk regelmäßig Alltagsrassismus. Auf seinem Instagram-Account @vallahbestelehrer informiert er über die Themen Mobbing, (Un-)Gerechtigkeit, Diskriminierung und insbesondere Rassismus. Durch das Teilen seiner Erfahrungen aus dem Schulalltag möchte er seine Abonnent\*innen ebenso sensibilisieren und aufklären wie durch den Beitrag in diesem Ratgeber.



*Elif Kirömeroğlu*

# **EINFÜHRUNG IN DIE ANTIRASSISTISCHE HALTUNG: SICH SCHRITT FÜR SCHRITT HERANTASTEN**

# Gegen Rassismus sein und antirassistisch sein – ein großer Unterschied

„In einer rassistischen Gesellschaft reicht es nicht aus, nicht-rassistisch zu sein.

Wir müssen antirassistisch sein.“ – *Angela Y. Davis* (zit. n. Apraku 2021: 10)

Die meisten Lehrer\*innen würden vermutlich behaupten, gegen Rassismus zu sein. Die etwa 3 000 Schulen, die den Titel „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“ tragen, deuten ebenfalls eine klare Haltung gegen Rassismus an.

Tatsächlich sind aber die wenigsten Lehrer\*innen wirklich antirassistisch. Diese Behauptung erscheint verwirrend, bedeutet „anti“, aus dem Altgriechischen übersetzt, „gegen“. Wer gegen Rassismus ist, ist doch logischerweise antirassistisch. Oder?

Nicht ganz. Gegen Rassismus zu sein, ist eine Einstellung, die zunächst lediglich eine empathische, solidarische Haltung für ein gerechtes Zusammenleben fordert. Es herrscht Konsens darüber, dass grundsätzlich niemand diskriminiert werden sollte. Ebenfalls positionieren sich die meisten Menschen – zumindest auf Nachfrage – gegen Rechtsextremismus, vor allem wenn dieser in verbale oder körperliche Gewalt mündet. Insbesondere Lehrkräfte nehmen hier, schon allein wegen ihres Berufsbildes, eine Haltung gegen Rechtsextremismus und damit auch gegen Rassismus ein.

Mit der Verantwortung und dem Bildungsauftrag, zukünftige Generationen demokratisch und mündig zu erziehen, ist Rechtsextremismus nicht vereinbar.

Doch um eine antirassistische Lehrkraft zu sein, erfordert es mehr. Eine antirassistische Haltung ist nicht mit der grundlegenden Einsicht erreicht, dass Menschen nicht rassistisch diskriminiert werden sollten. Dieses humanitäre Grundverständnis sollte die Basis und der unbestreitbare Konsens in sämtlichen Berufen sein.



**Antirassismus** ist die aktive Beschäftigung mit rassistischen Strukturen, das kontinuierliche Erkennen und Dekonstruieren von Rassismus in der eigenen erlebten Welt sowie das bewusste Dagegenhalten mit der Absicht, rassistische Strukturen zu vermeiden und zu minimieren.

Eine antirassistische Haltung erfordert erstens das aktive Eingeständnis, Teil des Problems zu sein – wenn auch nur unbewusst. Zweitens erfordert es die Absicht, Teil der Lösung sein zu wollen – und zwar bewusst und reflektiert. Sich dieser Eigenverantwortung bewusst zu werden, ist ein großer Schritt in die richtige Richtung. Indem wir dies als Lehrkräfte erkennen, tragen wir zu einer Entwicklung bei, die Schule als Institution zu einem

diskriminierungssensibleren Ort macht. Durch aktive antirassistische Bestrebungen entsprechen wir als Lehrkräfte nicht nur unserem Bildungsauftrag, sondern gestalten die Schule zu einem Ort, an dem sich BIPOC-Schüler\*innen freier entfalten können. Wenn sich Schüler\*innen sicher fühlen und nicht als andersartig markiert werden, ermöglichen wir ihnen ein ganz anderes Selbstverständnis. Durch faire und gleichwertige Behandlung verbessert sich das Zusammenleben der gesamten Schulgemeinschaft, denn: Rassismus hat Auswirkungen auf uns alle.



**BIPOC** steht für „Black, Indigenous and People of Colour“ und beschreibt damit alle Menschen, die durch die *weiße* Mehrheitsgesellschaft Rassismuserfahrungen machen. Es ist ein Sammelbegriff, der sich im Rassismuskurs etabliert hat. Im Alltagssprachlichen Gebrauch ist z. B. oft auch die Rede von „Frauen of Colour“ oder „Schüler\*innen of Colour“. Es ist kein Ersatz für die Formulierung „... mit Migrationshintergrund“ und soll das auch nicht sein. Es geht vielmehr darum, möglichst präzise zu sprechen: Meist erleben Menschen den Rassismus nicht, weil die Großeltern in der Vergangenheit immigriert sind, sondern weil sie aufgrund ihres Aussehens, der Religionszugehörigkeit oder anderen Merkmalen als anders und nicht zugehörig wahrgenommen werden.

Ein erster Schritt wäre, sich selbst zu fragen: Welche rassistischen Denkmuster habe ich womöglich verinnerlicht?

Jeder Mensch hat bestimmte Denkmuster und Kategorien verinnerlicht, die abgerufen werden, wenn wir neuen Menschen begegnen. Diese Kategorien entwickeln wir nicht plötzlich und individuell – sie sind ein Resultat unserer **Sozialisation**.

Unsere Sozialisation wird von unterschiedlichen Faktoren bestimmt. Ein wesentlicher Faktor ist die **historische Entwicklung** bestimmter Denkmuster, die uns und unsere Kultur bis heute prägen. Diese Denkmuster sind für manche Menschen begünstigend – andere, rassifizierte Menschen werden dadurch benachteiligt und erleben nicht die gleichen Chancen. Doch was hat die Geschichte der Menschheit damit zu tun?

Um zu verstehen, wie Rassismus heutzutage verflochten ist, spielt insbesondere die Zeit ab der Aufklärung eine entscheidende Rolle. Während die Gleichheit aller Menschen von großen Philosoph\*innen aktiv erdacht wurde, geschahen parallel dazu Prozesse, die BIPOCs *entmenschlichten*. Im Zuge des Kolonialismus und Imperialismus kam es zu Handlungen der Unterdrückung, Ausbeutung, Sklaverei bis hin zu Völkermorden. Dies wurde mit einem Überlegenheitsanspruch *weißer* Menschen gerechtfertigt: Menschen in „Rassen“ einzuteilen ermöglichte es *Weißem*, sich selbst als aufgeklärt und vernunftbegabt zu inszenieren und durch Unterdrückung die eigenen Machtansprüche zu sichern. (vgl. El-Mafaalani 2021: 29–30).

Während also über mehrere Generationen hinweg das Vermögen der einen anstieg, nahm bei den anderen die Armut in Folge der Ausbeutung zu. In dieser Welt bewegen wir uns im Moment. Viele der Länder, die heute wirtschaftlich schwächer sind und als „Entwicklungsländer“ bezeichnet werden, haben eine lange Geschichte der Kolonialisierung hinter sich. In ihrer wirtschaftlichen Schwäche zeigen sich deren Auswirkungen. Erst wer die historischen Prozesse versteht, die ein rassistisches Weltbild geschaffen haben, kann die Umstände in der heutigen Zeit antirassistisch deuten.

Der zweite Schritt ist also, sich bewusst zu machen, dass diese Folgen noch immer spürbar sind und unser Weltbild prägen. Was wir erleben, sehen und von anderen beigebracht bekommen, prägt uns ebenso wie Informationen aus Medien und Bildungsinhalten. Als Teil einer Gesellschaft entwickeln wir uns nicht in einem luftleeren Raum, sondern durch Beobachtung und in Austausch und Interaktion mit anderen. Was wir auf diese Weise lernen, geschieht zunächst unbewusst und oft unbedarft.

Ein Beitrag zum Umgang mit diesen Umständen wäre, anzuerkennen, dass wir in einer Gesellschaft aufgewachsen sind und leben, die auf der Ungleichbehandlung von Menschen fußt. Allein dadurch haben Sie, womöglich unbewusst, rassistische Denkmuster verinnerlicht. Doch ebenso, wie man diese Denkweisen erworben hat, lassen sie sich auch abbauen. Gehen Sie es an!

## Zum Rassismusbegriff und zur Sprache im Ratgeber

---

„Eine der größten gesellschaftlichen Ängste *weißer* Menschen ist der Vorwurf, etwas, was sie gesagt oder getan hätten, sei unter dem Rassismusaspekt problematisch. Wir reagieren in der Regel mit Wut und Verleugnung, statt mit Dankbarkeit und Erleichterung (was wir sollten, denn das Wissen um die Problematik würde uns davor bewahren, es wieder zu tun).“ – Robin J. DiAngelo (2020: 29)

---

Die Basis, um heutigen Rassismus zu verstehen, ist: Rassismus ist ein Produkt historischer Kontinuitäten.

Das 20. Jahrhundert beinhaltet nicht nur die Höhepunkte von „Rassenideologien“, sondern auch die schlussendliche Einsicht, dass in biologischer und anthropologischer Hinsicht gar keine Menschen-„Rassen“ existieren. Doch eine Annahme, die jahrhundertlang gefüttert wurde, verschwindet nicht mit einem Wimpernschlag. Es gibt in Bezug auf Rassismus keine „Stunde Null“, ab der die Menschheit sich komplett neu erfunden hat. Wir tragen weiter, was war. Auch, wenn längst bewiesen ist, dass es keine „Rassen“

unter Menschen gibt, existieren die Folgen dieser überholten Annahmen noch weiter. Rassismus ist subtiler geworden, doch bis die Denkmuster ganz verschwinden, ist es noch ein langwieriger Prozess. Die Schule als ein Ort, den die meisten Menschen besuchen, kann hier einen entscheidenden Beitrag dazu leisten, Rassismus sichtbar zu machen, zu reflektieren und zukünftig im eigenen Handeln zu vermeiden.

Demnach erleben wir im Rassismus einen ständigen Widerspruch: Er existiert, ohne dass „Rassen“ existieren; nämlich indem Menschen überhaupt erst **rassifiziert** werden. In diesem Prozess werden Menschen aufgrund ihrer Merkmale zumeist negative Eigenschaften zugeschrieben. Sie werden nicht als Individuen wahrgenommen, sondern als Teil dieser zugewiesenen Gruppe. Diesen Umstand bezeichnet man in der Wissenschaft auch als „Rassismus ohne Rassen“ (vgl. u. a.: Erkurt 2020: 41).



**Rassismus** ist die Haltung und Praxis, Gruppen von Menschen aufgrund der **Hautfarbe**, Zugehörigkeit zu einer **Nationalität**, **Religion** oder aufgrund von **kulturellen Merkmalen** bewusst oder unbewusst zu diskriminieren, zu benachteiligen und auszugrenzen. Dies findet sowohl auf individueller als auch auf struktureller Ebene statt und betrifft Menschen, die nicht *weiß* gelesen werden.

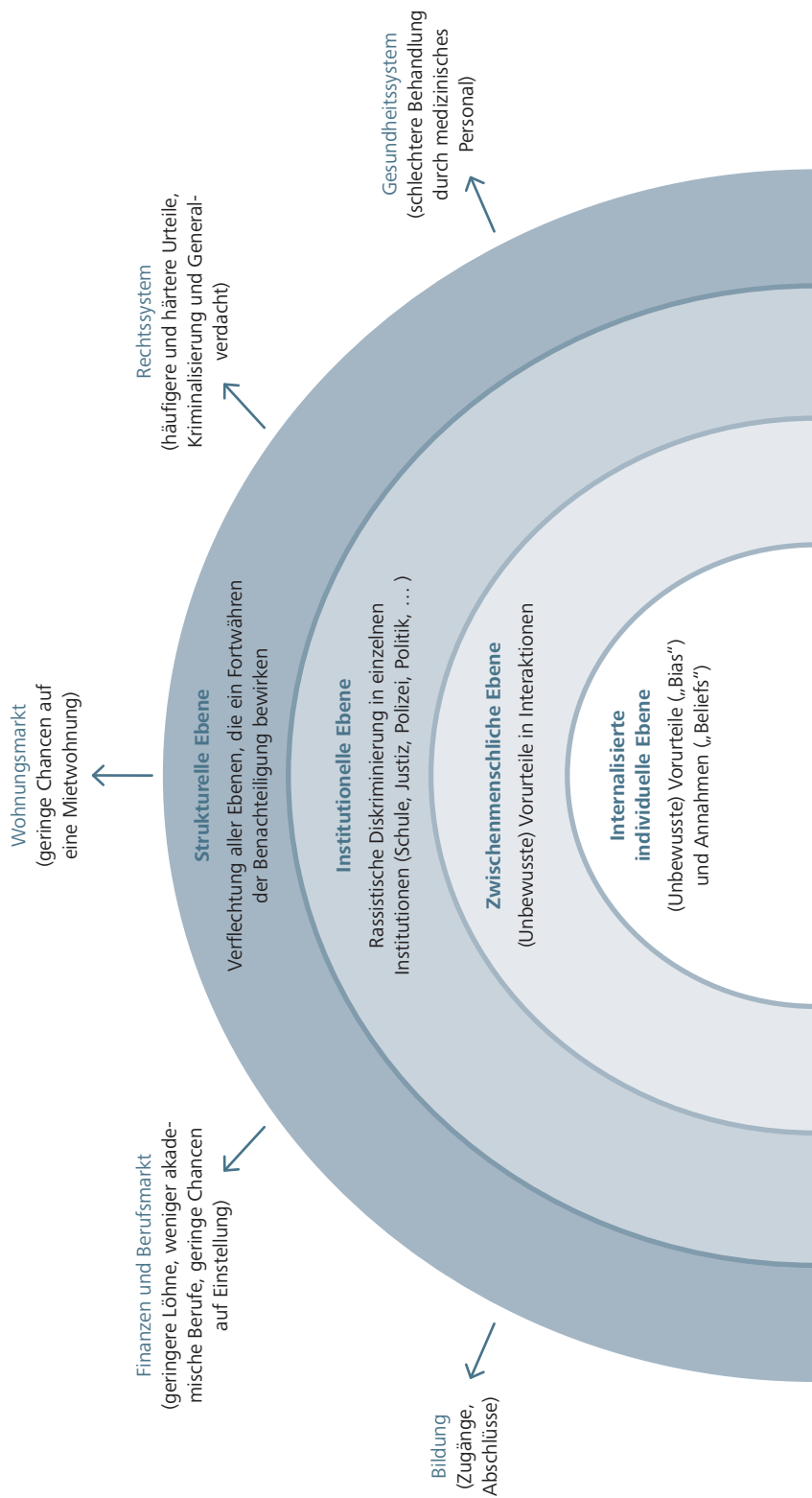
Aufgrund dieses Widerspruchs ist es nicht immer möglich, den Begriff „Rasse“ zu vermeiden. Die Gänsefüßchen weisen darauf hin, dass dieser Begriff keiner Tatsache entspricht, sondern immer und überall mit Vorbehalt zu verwenden ist, wenn über Menschen gesprochen wird.



### **RASSISMUS EXISTIERT, OHNE DASS „RASSEN“ EXISTIEREN!**

Wir orientieren uns zudem am gängigen Konsens in der rassismuskritischen Literatur und schreiben das Adjektiv „schwarz“ bewusst groß, wenn wir beispielsweise von Schwarzen Schüler\*innen sprechen. Diese Variante hebt hervor, dass es nicht um die tatsächliche Nuance der Hautfarbe geht, sondern um **das Machtgefälle, das durch Zuschreibungen entsteht**. Dem gegenübergestellt, verwenden wir *weiß* kursiv, um die **soziale Kategorie** hervorzuheben, die bestimmte Privilegien mit sich bringt.

Weiterhin kann die Form des Rassismus, wenn er sich auf eine bestimmte Gruppe bezieht, mit spezifischeren Begriffen genauer bezeichnet werden. So werden z. B. antischwarzer Rassismus, antimuslimischer Rassismus oder antiasiatischer Rassismus unterschieden. Auch zu Antiziganismus oder Antisemitismus existieren Schnittstellen.



Wirkungsebenen von Rassismus und deren Folgen für verschiedene Lebensbereiche (nach Lietz 2018)

## Eine Treppe der Ungleichheit: Die Sache mit den Privilegien

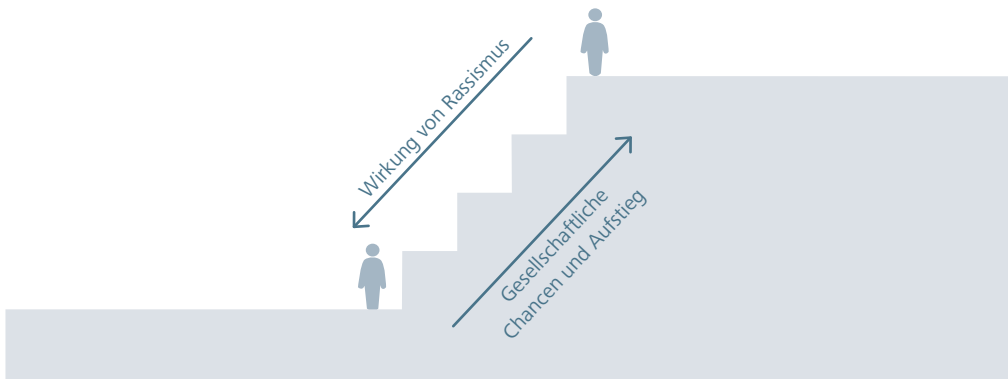
Rassismus an sich ist ein System, wie die Endung *-ismus* schon deutlich macht. Und ein System verschwindet nicht leise und unbemerkt. Er ist subtiler geworden und gleichzeitig salonfähiger. Das lässt sich beobachten, wenn es beispielsweise darum geht, das N-Wort aus einem beliebten Kinderbuch zu streichen oder nicht mehr für Schokoküsse zu verwenden.

**Oft herrscht die falsche Annahme, dass etwas nicht schlimm sei, nur weil es nicht schlimm gemeint sei.** Doch diese Haltung verkennt die Wirkmacht von Rassismus. Rassismus findet nicht nur auf einer individuellen oder zwischenmenschlichen Ebene statt. Es ist keine Frage des individuellen Empfindens. Das Ergebnis des jahrhundertelangen erlebten Rassismus ist, dass auch heute noch nicht alle Menschen gleichbehandelt werden. Menschen, die rassifiziert werden – also als ein\*e Repräsentant\*in einer Gruppe wahrgenommen werden, statt als Individuum – erfahren in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens Benachteiligungen. Diese macht sich in mehreren Stufen bemerkbar, die alle zusammen eine Wirkmacht haben. Die sprachliche Ebene von Einzelpersonen ist nur ein Faktor, begünstigt aber alle anderen. Deshalb kann ein rassistisches Wort nie harmlos sein – egal wie es gemeint ist.

Ich visualisiere das gerne mit dem Bild einer Treppe. Die einzelnen Stufen stehen sinnbildlich für unsere Stellung in der Gesellschaft. Je höher die Stufe, desto besser die Chancen auf gute Bildung, auf dem Berufsmarkt, auf dem Wohnungsmarkt, vor der Justiz und so weiter.

Diejenigen, die nicht von Rassismus betroffen, also *weiß*, sind, stehen auf einer der oberen Stufen. In unserer Gesellschaft haben *weiße* Personen generell bessere Chancen als nicht-*weiße*. BIPOCs und andere Personen, die von Rassismus betroffen sind, stehen also mehrere Stufen weiter unten. So verdeutlicht das Treppen-Bild die Chancenungleichheit.

Indem eine *weiße* Person etwas Diskriminierendes sagt oder tut, verfestigt sie diese Chancenungleichheit. Dadurch wird gleichzeitig das Aufsteigen für die BIPOC erschwert. Diskriminierungserfahrungen verstärken nicht nur die Selbstzweifel der betroffenen Person, sondern manifestieren die vermeintliche Minderwertigkeit auch nach außen. Dadurch kann es auch sein, dass die Person nach erfahrener Diskriminierung sogar mehrere Stufen zurück nach unten gehen muss. Die Diskriminierung muss erst aufgearbeitet werden, bevor weiterer Fortschritt möglich ist. Umgekehrt ist es nicht möglich, dass BIPOCs durch Diskriminierung Personen auf höheren Stufen herabsetzen. Auf der Treppe nach oben zu schimpfen oder gar zu treten, bliebe folgenlos.



Das Sinnbild ist selbstverständlich eine vereinfachte Darstellung, die nicht alle Faktoren einbezieht. *Weißsein* ist nur ein Aspekt, der die Position auf der Treppe beeinflusst. Mit dem *Weißsein* gehen bestimmte **Privilegien** einher. Diese Privilegien sind keine einseitigen Positionen. Das bedeutet z. B., dass eine *weiße* Person zwar aufgrund ihrer sexuellen Orientierung benachteiligt sein kann, aber trotzdem die Privilegien des *Weißseins* genießt. 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. Mit unterschiedlichen Faktoren gehen unterschiedliche Privilegien einher. Diese Faktoren sind miteinander verflochten und wirken sich aufeinander aus. Bei diesen Verflechtungen spricht man in der Forschung von **Intersektionalität**. Geprägt wurde dieser Begriff von der Schwarzen Juristin Dr. Kimberlé Crenshaw, die einen Ausdruck für die Benachteiligung durch Rassismus und Sexismus finden wollte (vgl. Eddo-Lodge 2018: 163).

## Rassismuskritische Bildung – Wie kann sie gelingen?

„I don't want to be included.

Instead, I want to question who created the standard in the first place.“

– Reni Eddo-Lodge (2018: 184)

In den letzten Jahren ist der Diskurs um Antirassismus im deutschsprachigen Raum zunehmend gewachsen. Viele Menschen scheinen ein Bedürfnis danach zu verspüren, sich näher mit Rassismus auseinanderzusetzen und dagegen vorzugehen. Bücher von Schwarzen Autor\*innen wie Noah Sow (2018), Tupoka Ogette (2020) und Alice Hasters (2020) werden seit ihrem Erscheinen stark nachgefragt und kontinuierlich gekauft. Viele der Bücher, die sich mit Rassismus befassen, gehen früher oder später auch auf die Themen Schule und Bildung ein. Hier kann unser Ratgeber als Ergänzung dienen, um die Perspekti-

ve von Lehrer\*innen einzubringen. Unser Ziel ist es, das aufkeimende Bedürfnis nach Antirassismus aufzugreifen und einen Anstoß für Pädagog\*innen zu bieten, sich detaillierter mit praxisnaher, rassismuskritischer Bildung auseinanderzusetzen.

Auch im Bildungsbereich wird rassismuskritische Forschung immer häufiger thematisiert. Und doch scheint es nur eine Nische zu sein, die individuelle Bedürfnisse nach Einordnung erfüllen kann, aber keine Voraussetzung für die Lehrer\*innenausbildung darstellt. An manchen Universitäten werden zwar Wahlmodule angeboten, die angehende Lehrer\*innen für Rassismuskritik und intersektionales Denken sensibilisieren wollen, doch zumeist beschränkt sich der Umgang von Lehramtsstudent\*innen mit diesem Feld auf die sogenannte „interkulturelle Bildung“. Die „interkulturelle“ Ausbildung von Lehrkräften zielt darauf ab, den Umgang mit unterschiedlichen Migrationsbiografien zu lernen. Sprachliche, religiöse und kulturelle Vielfalt und Heterogenität werden hervorgehoben, doch wird hier selten über internalisierten Rassismus gesprochen.

Die Beschäftigung mit den genannten Aspekten hat nicht zum Ziel, allen Schüler\*innen gleichermaßen zu begegnen, sondern soll viel mehr die Frage beantworten, wie bestimmte Schüler\*innen integriert werden können. Damit setzt man implizit voraus, dass diese Schüler\*innen „anders“ sind. BiPoC-Schüler\*innen sind in dieser Betrachtung die Verkörperung der Andersartigkeit, des Unterschieds.

Der Wunsch nach einem Handwerkzeug, das die „perfekte Integration“ lehrt, ist dabei in sich bereits ein Resultat systematischen Rassismus. Die Begriffe „Integration“ und „Assimilation“ werden oft synonym verstanden und ein nahezu komplettes Anpassen an die Mehrheitsgesellschaft erwartet, was die Sprache, Traditionen oder Gewohnheiten angeht. Alles, was von der Mehrheitsgesellschaft abweicht, kann dann im Umkehrschluss als „nicht gut integriert“ bewertet werden. Im Mindesten aber wird nahezu jede Abweichung als Defizit verstanden.

Paradoxerweise führt das insbesondere Kinder und Jugendliche mit nichtdeutscher Herkunft oft in einen **Hybridzustand** – sie werden in Deutschland geboren, sehen Deutschland (auch) als ihre Heimat und oft den alleinigen Wohnort, den sie kennen, sprechen die Sprache von klein auf und fühlen sich zugehörig. Mit dem Heranwachsen merken sie aber, dass irgendwas an ihnen „anders“ oder „defizitär“ sein soll, weil diese Anteile von ihnen anders bewertet werden. Sie geraten in eine Rechtfertigungs- oder Verteidigungsposition, obwohl ihre Identität für sie eigentlich ganz normal und nicht „anders“ ist. Viele sind beispielsweise deutsch und türkisch, weil sie beides gleichermaßen (er)leben. Indem sie aber ständig „die anderen“ sind, nehmen BiPoCs nicht selten automatisch hin, dass sie nie gänzlich zugehörig sein werden, und bezeichnen sich manchmal selbst nicht mehr als deutsch.

Oftmals unterliegen Fragen nach der Herkunft aufgrund des Aussehens oder Namens keiner ausgrenzenden Absicht, haben aber zur Folge, dass schon im Kindheitsalter deutlich gekennzeichnet wird, wer dazugehört und wer nicht. Letztere, die Nicht-Dazugehörenden, sind in einem konstanten Stadium der Rechtfertigung gefangen und sollen regelmäßig erklären, was sie anders machen würde. Die Frage „Woher kommst du?“ sendet zwischen den Zeilen auch immer die Botschaft „Weshalb bist du hier?“. Dieses Phänomen, dass man als BIPoC ständig auf seine vermeintliche Andersartigkeit hingewiesen wird, wird als **Othering** (dt.: *Andersmachung*) bezeichnet.

**Othering** beschreibt Handlungen, die eine vermeintliche Andersartigkeit von anderen Menschen konstruieren und markieren und damit eine Trennung zwischen dem „Wir“ und dem „Ihr“ vornehmen. Ein Satz, der in einer alltäglichen Häufigkeit fällt, ist beispielsweise: „Bei euch ist das doch ganz anders.“. Das „Euch“ meint dann meist eine gesamte Gruppe, ohne zu differenzieren, ob es auf die betreffende Person tatsächlich zutrifft – nur, weil die Person als BIPoC wahrgenommen wird.

Solange rassismuskritische Bildung in der Ausbildung ein Nischenthema bleibt und (angehende) Lehrkräfte wenig bis keine Berührungspunkte damit haben, wird es schwierig, Othering in der Schule zu vermeiden.

Obwohl es in unserem Berufsfeld viele Lehrer\*innen gibt, die mit einer großen Portion Weltoffenheit, Toleranz und Idealismus in die Ausbildung starten, wird versäumt, für die Notwendigkeit aktiven antirassistischen Handelns zu sensibilisieren. Hier geht ein großes Potenzial verloren! In der Folge sind Lehrkräfte, die im schulischen Alltag Rassismus erleben oder beobachten, nicht mit dem nötigen theoretischen und praktischen Wissen ausgestattet, diesem produktiv und nachhaltig zu begegnen. Das Problem wird selten an der Wurzel bekämpft, sondern oftmals nur oberflächlich behandelt. Aktionstage, Arbeitsgruppen und Projektwochen sind keineswegs falsch, aber **zu Antirassismusarbeit gehört einiges mehr**.

## Unsere Rolle als Lehrperson

Der Beruf des Lehrers bzw. der Lehrerin ist einer, der viel Idealismus erfordert. Lehrkräften ist bewusst, dass das Schulwesen viele Baustellen hat, an denen gearbeitet werden muss. Statt sich davon abschrecken zu lassen, setzen wir uns täglich dafür ein, die zukünftigen Generationen zu begleiten, ihre Persönlichkeit mitzugestalten, und sie zu prägen. Wir machen uns Gedanken um möglichst guten Unterricht, möglichst lebensnahe Zugänge und möglichst faire Benotungen. Nicht selten plagt es uns, dass wir nicht allen Schüler\*innen gerecht werden können.

Die Verantwortung, die auf unseren Schultern, den Schultern der Lehrer\*innen lastet, ist enorm. Der Berufsalltag ist fordernd und manchmal überfordernd.

Und trotzdem halten Sie gerade dieses Buch in den Händen und lesen diese Zeilen. Dafür möchten wir uns bei Ihnen bedanken. Sie sind offensichtlich dazu bereit, zusätzlich Zeit und Arbeit zu investieren, um sich weiterzuentwickeln und eine bessere Lehrkraft zu werden. Sie sind sich bewusst, dass manche Ihrer Schüler\*innen Rassismuserfahrungen machen – und das auch in der Schule.

So herrscht in der Schule wie auch in der späteren Berufswelt zwischen Lehrer\*innen und Schüler\*innen durch die unterschiedlichen Rollen, die sie einnehmen, eine **Asymmetrie**. Schüler\*innen werden in ihren Möglichkeiten gefördert oder eingeschränkt, in jedem Fall jedoch durch eine Person beurteilt. Als Lehrkraft hat man Macht über die Schüler\*innen und Einfluss auf ihre Entwicklung. Wir können ihren Werdegang nicht nur positiv prägen und bestärken, sondern auch einschränken. Aylin Karabulut (2020: 124) stellt in ihrer Forschungsarbeit dar, dass diese „Macht- und Hierarchieverhältnisse [...] ihre Möglichkeitsräume beschränken und ihr Selbst-Welt-Verhältnis determinieren“, wenn Schüler\*innen durch Lehrpersonen Rassismuserfahrungen machen.

Dass es Schüler\*innen auch ganz ohne direkte Rassismuserfahrungen durch Lehrkräfte beeinflusst, wenn gefühlt die ganze Welt anzunehmen scheint, dass man schlechter sei, beobachtet auch eine psychologische Studie, die Melisa Erkurt (2020) in ihrem Buch beschreibt. Die Studie zeigt auf, „dass allein das Bewusstsein der Existenz von negativen Annahmen über die eigene soziale Gruppe Einfluss auf die Leistungsfähigkeit von Individuen hat“ (vgl. Erkurt 2020: 71).

Die Lehrkraft, die sich dessen bewusst ist und Schüler\*innen of Colour auf Augenhöhe begegnet, wird ein Hoffnungsschimmer für diese sein. BIPOC-Schüler\*innen bemerken schnell, wenn ihnen mit Vorurteilen begegnet wird – das können Blicke, Kommentare oder eine ungleiche Bewertung von Leistung und Verhalten sein. Nicht alle Schüler\*innen können ihre Gefühle treffend artikulieren. Insbesondere dann nicht, wenn sie aus nicht akademischen Familien kommen. Oft sind sie es bereits gewohnt, verurteilend behandelt zu werden. Und so äußern sich die negativen Erfahrungen entweder durch Rationalisierungen, indem versichert wird, etwas gar nicht so gemeint zu haben, wie es aufgefasst wurde, oder in provokanten Abwehrreaktionen, wie Störungen, Verweigerungen und Grenzüberschreitungen (vgl. dazu auch S. 68 in diesem Ratgeber). Hinter beidem stecken Desillusionierung und **Machtlosigkeit**. Lehrkräfte, die dem entgegenwirken, eröffnen wiederum Perspektiven und einen Raum, in dem die Schüler\*innen sie selbst sein dürfen, ohne Teile von sich verstecken zu müssen, weil sie negativ konnotiert werden. Wer sich angenommen fühlt und *nicht* glaubt, an einem Ort nicht dazuzugehören, der wird allein aufgrund dieses Gefühls ein anderes Selbstverständnis entwickeln und bessere Chancen haben, akademisch erfolgreicher zu sein.

## Zum Ziel dieses Buchs

---

„Beim Träumen geht es gerade nicht darum, dass etwas realistisch ist. Es geht darum zu träumen, was man sich für sich, für die Welt, für die Umwelt, für die Familie vorstellt. Und wer sich schon im Träumen begrenzen muss, der ist nicht frei oder gleichgestellt.“

– Aminata Touré (2021: 101)

---

Uns ist wichtig, an dieser Stelle deutlich zu machen, dass dieser Ratgeber niemanden als Rassist\*in anprangern und verurteilen möchte. Es ist dennoch wichtig, deutlich zu machen, dass es **Situationen und Handlungen** gibt, **die rassistisch sind** – und diese entsprechend klar zu benennen. Es kann schmerzen, sich selbst in Situationsbeschreibungen wiederzufinden und dabei zu erkennen, dass man selbst auch schon Rassismus (re)produziert hat. Doch dieses Unbehagen ist ein Teil des Prozesses. Sich bewusst zu machen, dass man selbst nicht frei von rassistischen Vorurteilen ist, ist ein wichtiger Schritt, um diese abzubauen.

Um beim Abtrainieren von rassistischen Denkweisen und Strukturen voranzukommen, ist es wichtig, die Angst vor deren Benennung abzulegen. Denn nur durch präzise Benennungen von Ungleichheiten können diese erkannt und überwunden werden.

Denn das Reproduzieren von Rassismus geschieht oft unbewusst oder aus mangelndem Kontextwissen heraus. Genau an diesem Punkt setzt dieser Ratgeber an und soll dabei helfen, internalisierte Muster zu erkennen und zu lernen, damit umzugehen. Nicht als einmaliges Reflexionsangebot, sondern in der Hoffnung, dass ein Anstoß zu einer kontinuierlichen antirassistischen Haltung gegeben werden kann, die Sie als Leser\*innen im Alltag zu einem sensibleren Umgang mit Ihren Kolleg\*innen und Schüler\*innen befähigt. Das Ziel ist, Schule zu einem Safe Space (dt.: *geschützter Raum*) mitzugestalten, an dem sich alle Schüler\*innen wohl und geborgen fühlen.

Für dieses Ziel haben wir uns als Autor\*innenkollektiv zusammengeschlossen. Wir schreiben **als Lehrkräfte für Lehrkräfte**. Das Bedürfnis entstand während des Austauschs über unsere eigenen Rassismuserfahrungen als Schüler\*innen, Student\*innen und Lehrer\*innen of Colour bzw. den Alltagsrassismus, den wir an unseren Schulen beobachteten.

## Was muss ich mitbringen?

Seien Sie offen! Sie müssen kein Vorwissen mitbringen – nur die Bereitschaft, sich aktiv mit (Anti-)Rassismus zu beschäftigen. Vielleicht kommen negative Gefühle auf, weil Sie eines unserer Praxisbeispiele nicht gänzlich nachvollziehen können oder unsere Herangehensweise in Frage stellen oder weil Sie Urteile und Definitionen ablehnen wollen. Hier

kann es helfen, sich den Begriff der **Deutungshoheit** vor Augen zu führen. Deutungshoheit meint das Privileg, etwas zu deuten oder zu beurteilen. Ein Urteil kann selbstverständlich jede\*r für sich fällen – doch wessen Urteil ist entscheidend, wenn es darum geht, zu bewerten, ob eine Situation oder Handlung rassistisch war oder nicht? Hier wäre es richtig, die Deutungshoheit jenen zu überlassen, die von Rassismus betroffen sind.

Wir sind es gewohnt, dass die Deutungshoheit bei der *weißen* Mehrheitsgesellschaft liegt. Diese bestimmt, was als rassistisch (oder auch sexistisch, homofeindlich, antisemitisch etc.) zu bewerten ist und was nicht. In den letzten Jahren, vorangetrieben durch die Reichweite der sozialen Medien, haben viele marginalisierte Gruppen eine Möglichkeit gefunden, gehört zu werden und die Deutungshoheit über die sie betreffenden Situationen zu erkämpfen. In einem rassismuskritischen Kontext ist es wichtig, anzuerkennen, dass die Deutung darüber, ob etwas rassistisch gewesen ist oder nicht, BIPOCs zusteht. Dass man als *weiße* Person angehalten wird, sich beim Beurteilen zurückzuhalten und Betroffenen Gehör zu schenken, kann zunächst eine Abwehrhaltung hervorrufen. **Lassen Sie sich davon nicht abschrecken.** Sie ist ein Teil des Prozesses, internalisierten Rassismus abzubauen. Verdrängen Sie dieses Gefühl nicht, aber nehmen Sie es auch nicht zum Anlass, die Lektüre abubrechen.

Wenn Sie ab und zu mal Pausen machen, um das Gelesene zu verdauen, ist das ganz im Sinne des Buches! **Aktive Selbstreflexion ist nicht immer angenehm, manchmal sogar sehr unbequem, und doch gerade dann effektiv und nachhaltig.** Sie müssen nur dranbleiben.

Wenn Sie diese Bereitschaft mitbringen, wird Sie unser Ratgeber möglichst kleinschrittig in bestimmte Themen einleiten und Sie beim Reflexionsprozess begleiten. Dieses Buch soll praxisnah und direkt im Beruf anwendbar sein. Die Inhalte stützen sich auf wissenschaftliche Veröffentlichungen und Studien, die Sie für ein vertiefendes Selbststudium heranziehen können. Die folgenden Kapitel schaffen dafür eine gute Ausgangsbasis und vermitteln Ihnen als eine Art Leitfaden *von* Lehrer\*innen *für* Lehrer\*innen erste Denk- und Handlungspulse für Ihr antirassistisches Engagement.

Schule ist eine gesellschaftliche Institution und daher ein Ort, an dem Prozesse diskriminierend wirksam werden. Das folgende Kapitel, **„Schule als Ort institutioneller Diskriminierung“**, erklärt anschaulich, wie sich struktureller und institutioneller Rassismus äußern und auf welche Art Schüler\*innen dadurch benachteiligt werden. Die Vertiefungsübungen helfen Ihnen dabei, an Ihrer Schule Impulse zum Abbau rassistischer Strukturen zu setzen.

Das folgende Kapitel, **„Die Rolle der Sprache“**, beschäftigt sich mit Sprache und Sprechweisen im Kontext von Schule und Rassismus. Erläutert werden der Einfluss und die Konsequenzen, die vermeintlich harmlose und nebensächliche Äußerungen haben. Anhand von Praxisbeispielen reflektieren Sie angemessene Umgangsmöglichkeiten mit

# ANTIRASSISTISCHE LEHRKRAFT werden!

Aber wie?

Mit fundiertem **Hintergrundwissen** und anschaulichen **Beispielen** begleitet Sie dieser Ratgeber auf dem Weg zu einer antirassistischen Haltung.

Weiterführende **Reflexionsaufgaben** leiten Sie an, unbewusste Vorurteile und Stereotype abzubauen, rassistische Strukturen zu erkennen und sensibler in diskriminierenden Situationen zu reagieren.

Die Kapitel behandeln u. a. die folgenden Fragen:

- ♦ Wie äußern sich Rassismus und institutionelle Diskriminierung in der Schule?
- ♦ Welche Rolle spielt unsere Sprache?
- ♦ Wie unterrichte ich diskriminierungssensibel?
- ♦ Wie kann ich ein Ally sein?

So wird Schule zu einem lebenswerteren Ort für alle!



Für Lehrer\*innen und andere  
pädagogische Fachkräfte

[www.verlagruhr.de](http://www.verlagruhr.de)  
 Verlag an der Ruhr