



UNIVERSITÄT  
LEIPZIG

Eine Kooperation des  
Herder -Instituts  
mit dem Institut für  
Bildungswissenschaften



**„Was heißt denn ‚bei uns‘?“  
*Ein Medienpaket für die diversitätsreflexive Lehrpersonenbil-  
dung mit Fokus auf doing race.***

**Erstellt von**  
*Anastasia Alimova*

Das Medienpaket stellt ein geprüftes, durch das Projektteam weitgehend unverändertes Stu-  
dierendenprodukt dar.

Das Medienpaket entstand im Kontext des Projektes **DAWLS - Diversitätsreflexive Aus-  
und Weiterbildung von (angehenden) Lehrpersonen mithilfe animierter Schulszenen**  
gefördert durch das Digital Fellowship-Programm des Staatsministeriums für Wissenschaft,  
Kultur und Tourismus (SMWK) für die Weiterentwicklung der digitalisierten Hochschulbil-  
dung an den sächsischen Hochschulen

**Projektverantwortliche: Jun.-Prof. Dr. Nina Simon, Jun.-Prof. Dr. Katrin Hahn-Lau-  
denberg,**  
**wissenschaftlicher Mitarbeiter: Korcan Yeşil**  
**<https://www.uni-leipzig.de/dawls/>**



## Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	3
2. Theoretische Grundlagen.....	4
2.1 Rassismus im Kontext von Migration.....	4
2.2 Weißsein und Rassismus.....	5
2.3 Konstruktion der Andersartigkeit im Kontext von Rassismus .....	6
3. Video.....	6
4. Lernziele und Ablauf der Fortbildung .....	7
5. Grenzen und Herausforderungen .....	16
Literaturverzeichnis .....	17
Internetquellen für Materialien der Fortbildung .....	18
Anhang.....	19

## 1. Einleitung

Inwiefern sollte die vorliegende Lehrkräftefortbildung, die als Ziel die Sensibilisierung der Lehrkräfte für die Differenzkategorie *race* (und *class*)<sup>1</sup> verfolgt, Eingang in die (Fort-) Bildungspraxis an Universitäten finden? Die Antwort auf diese Frage wird im Folgenden ausgeführt.

Laut der Studie „*Du willst es doch auch! Diskriminierungserfahrungen der Studierenden und Beschäftigten an der Universität Leipzig*“ ist rassistische Diskriminierung, ob aufgrund von Sprache oder äußeren Merkmalen, die zweithäufigste Diskriminierungsart sowohl unter Studierenden als auch unter Mitarbeitenden. In den Handlungsempfehlungen im Rahmen der oben genannten Studie wird u.a. „Sensibilisierung der Hochschulangehörigen“ zur Lösung der Diskriminierungsprobleme vorgeschlagen.

Die für die Lösung dieser Probleme verantwortliche Stabsstelle „Chancengleichheit, Diversität und Familie“ der Universität Leipzig behauptet, ihre Maßnahmen auf der Grundlage von Ergebnissen der oben genannten Studie aufgebaut zu haben (Reiter „Diversität“, <https://is.gd/a3XS37>, abgerufen am 22.07.23). Mit ihrem Gleichstellungskonzept 2025 bezweckt die Stabsstelle „Chancengleichheit, Diversität und Familie“ gegen die Geschlechterdiskriminierung vorzugehen, schließt aber Maßnahmen gegen Rassismus komplett aus (<https://is.gd/eJcmJi>, abgerufen am 22.07.2023). Insofern ist davon auszugehen, dass das Gleichstellungskonzept der Universität Leipzig im Sinne der Intersektionalität durch weitere Maßnahmen zur Sensibilisierung für die Differenzkategorie *race* ergänzt werden sollte.

Ausgehend von dem oben geschilderten Grund richtet sich die vorliegende Lehrkräftefortbildung vor allem an DaZ-Lehrkräfte an Universitäten. Nichtsdestotrotz können die Fortbildungsmaterialien auch für andere Mitarbeitende an Universitäten eingesetzt werden. Die Fortbildung an Universitäten soll die weiß positionierten Lehrkräfte und Mitarbeitenden dazu bringen, eigene Positionierung innerhalb der Gesellschaft zu hinterfragen und das Handeln der Lehrkraft im Video mithilfe des erworbenen theoretischen Wissens über die Differenzkategorie *race* (und *class*) zu bewerten. Trotz der ausgewählten privilegierten Zielgruppe können marginalisiert positionierte Subjekte an der Fortbildung teilnehmen.

---

<sup>1</sup> Auf die Differenzkategorie *class* wird in der Fortbildung aufgrund des Zeitmangels nicht explizit eingegangen, allerdings kann davon ausgegangen werden, dass *class* in der jeweiligen Fragerunde thematisiert werden könnte. Deswegen sollte die Leiterin der Fortbildung über genügend Wissen zu dem Zusammenhang zwischen *race* und *class* verfügen.

## **2. Theoretische Grundlagen**

An dieser Stelle sollen die für das erstellte Video und die Fortbildung relevanten Begriffe, darunter struktureller und institutioneller Rassismus und kritisches Weißsein, näher definiert und zueinander in Verbindung gesetzt werden. Außerdem wird auf solche diskriminierenden Praktiken und Denkstrukturen wie Othering, Essentialisierung und Neo-Linguizismus eingegangen.

### **2.1 Rassismus im Kontext von Migration**

In Anlehnung an die Definition von Rommelspacher (2009) ist festzuhalten, dass mit dem strukturellen Rassismus die Ausgrenzung aus der Mehrheitsgesellschaft aufgrund von Rechtsvorstellungen und allgemeinen politischen und ökonomischen Strukturen stattfindet, während der institutionelle Rassismus auf der Ebene der staatlichen Institutionen (Schule, Universität, Gericht usw.) zu verorten ist und somit ein Bestandteil des strukturellen Rassismus darstellt. Der institutionelle Rassismus inkludiert die auf der strukturellen Ebene etablierten, aber für die institutionelle Ebene spezifischen Handlungsmuster, Wertvorstellungen und Gewohnheiten (Rommelspacher 2009, S. 30-31).

Bei dem individuellen Rassismus handelt es sich um persönliche Handlungs- und Einstellungsmuster. Nach Karabulut (2020) ist an dieser Stelle zu bemerken, dass die unterschiedlichen Arten von Rassismen und weitere Exklusionsmechanismen auf verschiedenen gesellschaftlichen Ebenen gleichzeitig stattfinden und aufeinander Einfluss nehmen. Insofern ist zwischen den verschiedenen Ebenen nicht immer eine trennscharfe Linie zu ziehen (Karabulut 2020, S. 21).

Es ist allerdings in Anlehnung an die Definition von Scharathow (2014) zu betonen, dass der Rassismus seinen Ursprung nicht in Handlungs- und Einstellungsmustern einzelner Individuen nimmt, sondern in den von Rassismus durchzogenen gesellschaftlichen Strukturen, die den individuellen Rassismus als kleinste gesellschaftliche Einheit mit einbeziehen (Scharathow 2014, S. 37). Rommelspacher (2011) betont, dass Rassismus ein System ist, „das juristische, politische und ökonomische Ungleichheiten bedingt und produziert. Dieser Produktion von Ungleichheit geht die Naturalisierung sozialer Differenzen voraus, die historisch im Kolonialismus verankert ist und im Rahmen postkolonialer Diskurse bearbeitet wird.“ (Rommelspacher 2011, S.26, zit. nach Karabulut 2020, S. 22).

Im Hinblick auf die vorherrschende wirtschaftliche Ordnung ist der Rassismus nach Davis (1998) eng mit dem Kapitalismus verbunden, da Rassismus insbesondere auf die Verteilung ökonomischer und sozioökonomischer Ressourcen eine Wirkung hat (Davis 1998, zit. nach Karabulut 2020).

## 2.2 Weißsein und Rassismus

Der Rassismusbegriff und die Praktiken rassistischer Benachteiligung sind nur dann vollständig zu verstehen, wenn deren Kehrseite dargestellt wird. Die Kehrseite rassistischer Marginalisierung sind Vorteile bzw. Privilegien, die weiße Personen als etwas Selbstverständliches, sprich nicht als Privilegien, betrachten (Karabulut, 2020, S. 31).

Die Critical Whiteness Studies beschäftigen sich mit der Analyse weißer Privilegiertheit und stellen einen Bezug zu antirassistischen und Postkolonialen Theorien her, indem sie den Fokus nicht nur auf Menschen richten, die Rassismuserfahrungen erlebt haben, sondern auch auf Menschen, die seit langem als „Norm“ gelten. Weiße Privilegien werden somit aus ihrer normativen Unsichtbarkeit geholt (Lück, 2009, S. 1).

Die für die weiße Mehrheitsgesellschaft unsichtbaren Privilegien werden bei den Critical White Studies **zum einen** thematisiert, um die Ambivalenz und Latenz des Rassismus aufzuzeigen und um das nachfolgende in der Mehrheitsgesellschaft verbreitete Verständnis von Rassismus aufzulösen: „Rassismus ist NPD, Baseballschläger, Glatzen und inzwischen auch die AfD. Es ist Hoyerswerda, Hitler und der Ku-Klux-Klan. Der Begriff ist nicht ambivalent, denn rassistisch ist, wer schlecht ist.“ (Ogette, 2020, S. 18).

**Zum anderen** muss die Reflexion von weißen Privilegien stattfinden, um aufzuzeigen, dass sowohl die Leugnung von Rassismus und die Leugnung des Einbezogen-Seins in ein diskriminierendes System auf der einen Seite als auch das „Nichtsehen von Farben“ im Sinne des Universalismus auf der anderen Seite, das Rassismusproblem nicht verschwinden lässt (Karabulut, 2020, S. 34). Um es mit Worten von Rommelspacher (2011) zu sagen, “[...] fungiert die Dethematisierung und Leugnung von Rassismus und insbesondere der eigenen Positionierung in Ungleichheits- und Unterdrückungssysteme als Abwehrmechanismus zur Aufrechterhaltung des positiven individuellen und kollektiven Selbstbildes” (Rommelspacher, 2011, S. 34, zit. nach Karabulut, 2020, S. 20). Folglich werden mit dem ständigen Aufrechterhalten des positiven Selbstbildes die rassismusrelevanten Ungleichheiten aus einer privilegierten Position weiterhin negiert (ebd.).

Aus den oben geschilderten Gründen wird die Reflexion der eigenen Positionierung und deren Einfluss innerhalb der Gesellschaft einen bedeutenden Teil der Lehrkräftefortbildung einnehmen.

### **2.3 Konstruktion der Andersartigkeit im Kontext von Rassismus**

Nach Staszak (2008) besteht die Schaffung von Andersartigkeit (auch Othering genannt) darin, dass Individuen in zwei hierarchische Gruppen, nämlich „wir“ und „die anderen“ bzw. „sie“ und „wir“, eingeteilt werden. Die Asymmetrie der Machtverhältnisse ist hierbei von zentraler Bedeutung. Nur die dominierende Gruppe ist in der Lage, den Wert ihrer Identität durchzusetzen und die Besonderheit anderer, sprich ihre Andersartigkeit, abzuwerten.

Die Fremdgruppe existiert als Gruppe nur aufgrund ihres Gegensatzes zur Eigengruppe und des Mangels an Identität der „Anderen“. Dieser Mangel beruht wiederum auf generalisierenden und essentialisierenden Stereotypen (Staszak 2008, S. 2).

Beispiele für Othering im Kontext von Migration ist das Erfragen von Herkunft (Woher kommst du (ursprünglich)?) oder der Kommentar „Sie können aber gut Deutsch“, obwohl die Person in Deutschland geboren wurde. Beide Beispiele beziehen sich auf Erfahrungen von Personen, die entweder wegen des Namens und/oder Aussehens nicht der Vorstellung über die Eigengruppe entsprechen (Götz & Mlapa, 2022, S. 13, <https://is.gd/TJydZV>, abgerufen am 22.07.2023).

## **3. Video**

Das erstellte Video fokussiert auf eine Lehrkraft, anhand der die strukturelle Verankerung von Rassismus und das kontinuierliche Auftreten der rassistischen Denkmuster dargestellt wird. Die Kontinuität der rassistischen Denkweise, die unabhängig von dem derzeitigen Diskurs existiert, wurde dadurch zum Ausdruck gebracht, dass die Lehrkraft in zwei unterschiedlichen Situationen jeweils im Jahr 2003 und 2023 gezeigt wurde. Die Jahreszahlen beziehen sich dabei nicht auf historische und/oder politische Ereignisse, sondern sollen den Diskurswandel rund um das Thema „Migration“ und „ausländische Fachkräfte“ zum Ausdruck bringen. Es wird am Beispiel der Lehrkraft demonstriert, dass trotz des Diskurswandels die Denkstrukturen der Lehrkraft von Rassismus durchzogen sind. Die Lehrkraft selbst wollte die Schüler:innen nicht verletzen, sondern Fragen stellen, um einen Smalltalk zu führen oder das Gespräch zu unterstützen. Es ist also zu betonen, dass in dem Video kein intendierter individueller Rassismus

dargestellt wird, sondern die unreflektierte Reproduktion von alterisierenden Praktiken und Denkweisen, die ihren Ursprung in einer einzelnen Person nehmen.

Durch Nachfragen wie „Gehst du nach dem Studium zurück nach Hause?“ wird durch die Lehrkraft die „wir-ihr“-Konstruktion geschaffen und die Nichtzugehörigkeit der ausländischen Schüler:innen konstruiert und reproduziert. Durch Kommentare wie „Warum willst du nicht Informatik studieren? Ich hatte Schülerinnen aus Indien, die unbedingt Informatik studieren wollten.“ wird Ariya von der Lehrkraft nicht als Individuum, sondern als „Indierin“, die angeblich die für Indien „typischen“ Merkmale verkörpert, angesprochen. Das Studieninteresse von Ariya wird von der Lehrkraft ignoriert und Ariyas Nationalität wird essentialisiert, indem die für die Lehrkraft „typischen“ Merkmale von Menschen aus Indien Ariya zugeschrieben werden.

Der Unterschied zwischen den beiden Situationen in 2003 und 2023 besteht darin, dass die Lehrkraft unterschiedliche Einstellungen zu ausländischen Studierenden/zu ausländischen qualifizierten Fachkräften repräsentiert. Im Jahre 2003 vertritt die Lehrkraft die Einstellung, dass es auch genug qualifizierte Fachkräfte von den „Einheimischen“ gibt. Im Jahre 2023 hingegen repräsentiert die Lehrkraft die positive Einstellung gegenüber ausländischen Fachkräften. Trotz der positiven Einstellung im Jahr 2023 werden die ausländischen Studierenden von der Lehrkraft immer noch als „die Fremden“ wahrgenommen.

Für eine rassismuskritische Auseinandersetzung mit diesem Video erscheint daher die postkoloniale, kritisch-reflexive Dekonstruktion der Andersheit und das Vorgehen gegen die Essentialisierung als sinnvoll. Mit dem Video wird am dritten Tag der Fortbildung gearbeitet. Die letzte Reflexionsaufgabe bezieht sich auf die Frage von Ariya „Was heißt denn ‘bei uns’?“.

#### **4. Lernziele und Ablauf der Fortbildung**

Die Zielgruppe der Fortbildung sind weiß positionierte Lehrkräfte an Universitäten in Deutschland, die in studienvorbereitenden Deutschkursen unterrichten. Die Fortbildung eignet sich allerdings auch für Personen, die keine Lehrtätigkeit ausüben, aber in Kontakt mit ausländischen Studierenden sind. Die Teilnehmenden (TN) sollten über wenig oder kein theoretisches Wissen über die Differenzkategorien und Herrschaftsverhältnisse verfügen und an der Fortbildung freiwillig teilnehmen wollen. Im Falle, wenn diese Fortbildung als eine Pflichtveranstaltung in

einem institutionellen Rahmen angeboten werden sollte, sollte die Leiterin der Fortbildung auf einen enormen Widerstand von der Zielgruppe vorbereitet sein.

Die Ziele der Fortbildung sind wie folgt formuliert:

1. Die TN reflektieren ihre eigene weiße Position innerhalb der Gesellschaft.
2. Die TN sind für die Differenzkategorien race (und class) sensibilisiert.
3. Die TN wissen, was Othering, Essentialisierung und Neo-Linguizismus mit Fokus auf race bedeutet und kennen die emotionalen Konsequenzen für die Betroffenen.

Die Dauer der Fortbildung erstreckt sich insgesamt über 3 Tage mit jeweils bis zu sechs Stunden inklusive Pausen pro Tag. Das Produkt, das die TN während der Fortbildung erstellen und am Ende der Fortbildung einreichen, ist ein anonymes Reflexionstagebuch, das sie sowohl für die Aufgaben der Fortbildung als auch für die anschließende Reflexion nach jeder Sitzung ausfüllen (s. Anhang).

Vor jeder Fortbildung sollte der/die Leiter:in der Fortbildung betonen, dass in dieser Fortbildung **kein** Versuch vorgenommen wird, den TN eine Meinung oder Einstellung aufzudrängen. Es wird vielmehr ein Raum für Aufklärung geschaffen, in dem mit Informationen gearbeitet wird, die zum Nachdenken und zu einer respektvollen Diskussion anregen. Um die Distanz zwischen dem/der Leiter:in der Fortbildung und den TN zu minimieren kann vorgeschlagen werden, sich gegenseitig zu duzen. Es ist außerdem wichtig vor der Fortbildung zwei Regeln aufzustellen:

**Regel 1:** Keine Beleidigungen oder verletzende Kommentare sowohl gegen die TN als auch gegen Personen, die nicht gerade anwesend sind.

**Regel 2:** Die TN müssen keine Angst haben, ihre Gedanken und Zweifel zu äußern, solange diese in einer respektvollen Weise gegenüber anderen Menschen ausgesprochen werden.

Im Folgenden wird der Ablauf der Fortbildung in tabellarischer Form dargestellt<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Das Reflexionstagebuch befindet sich im Anhang.



## Tag 1

Lernziel(e):

1. Reflexion der eigenen weißen Positionierung innerhalb der Gesellschaft
2. Die TN sind für die Differenzkategorien race (und class) sensibilisiert.

Aktivität	Zeit	Arbeitsform	Teillernziel
Kurze Kennenlernrunde jeweils zu zweit. Anschließend stellt jede Person ihre:n Gesprächspartner:in im PL vor. Die Leiterin der Fortbildung stellt sich ebenfalls kurz vor.	30 min	PA & PL	/
Die TN beantworten zunächst die Frage „Wen/Was assoziiere ich mit Rassismus?“ mithilfe von menti.com  Anschließend beantworten die TN die Frage „Wen/Was assoziiere ich mit Rassismus <b>nicht</b> ?“	15-20 min	EA	Die TN werden in das Thema eingeführt. Die TN haben die Möglichkeit, über ihre eigenen Stereotype und Vorurteile nachzudenken.
Die TN lesen den Auszug aus Tupoka Ogettes „Exit Racism“– „Happy Land“ (Kapitel 3: INPUT) und schreiben ihre Gedanken bzw. Antworten auf die Reflexionsfragen in ihr Tagebuch.  Anschließend werden Gedanken*, Gefühle* bzw. Antworten auf die Reflexionsfragen im Plenum geteilt.  *Es wird nur das geteilt, was die TN für nötig halten.	45-60 min	Lesen & Fragen EA  Austausch PL	Die TN reflektieren über ihre weiße Positionierung innerhalb der Gesellschaft.
Pause 20 Minuten			

<p>Die TN schauen sich die Aussagen von einer Person an, die ihre Gedanken zur Frage „Wann ist dir aufgefallen, dass du weiß bist?“ in ihrem Blog teilt (<a href="https://mehralsgruenzeug.com/kritische-weissheiten/">https://mehralsgruenzeug.com/kritische-weissheiten/</a>).</p> <p>Anschließend teilen die TN ihre Gedanken zu diesem Thema, beantworten dieselben Fragen, die die Personen auf social media ebenfalls beantwortet haben und stellen ggf. Nachfragen.</p>	30-40 min	PL	Die TN reflektieren über ihre weiße Positionierung innerhalb der Gesellschaft.
Die TN werden durch Abzählen in Gruppen eingeteilt.			
<p>Die TN schauen das Video „IV Daniel Gyamerah- - Bin ich schuldig? Alltagsrassismus in Deutschland“ an (<a href="https://www.youtube.com/watch?v=zD5DSAMA0SA">https://www.youtube.com/watch?v=zD5DSAMA0SA</a>).</p> <p>Die TN beantworten die Fragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Welche Definition von Rassismus nennt Daniel Gyamerah?</li> <li>- Was bedeutet „epistemische Gewalt“ und was hat diese mit Rassismus zu tun?</li> <li>- Was sind die Ansatzmöglichkeiten, gegen Rassismus im Bildungssystem vorzugehen?</li> <li>- Was hat diese Fortbildung mit den im Video genannten Ansatzmöglichkeiten zu tun?</li> </ul>	60 min	GA	Die TN reflektieren über ihre weiße Positionierung innerhalb der Gesellschaft.
<p>Anschließend werden die Ergebnisse der Gruppen im Plenum besprochen.</p>	45 min	PL	Die TN reflektieren über ihre weiße Positionierung innerhalb der Gesellschaft.

<p>Die TN beantworten als Gruppe die Frage „Inwiefern ist das Verständnis über die eigene Positionierung innerhalb der Gesellschaft wichtig? Welchen Zusammenhang hat dies mit Rassismus? Welche Auswirkungen hat kritisches Weißsein auf BiPoC?“</p>	<p>30 min</p>	<p>GA</p>	<p>Die TN reflektieren über ihre weiße Positionierung innerhalb der Gesellschaft.</p>
<p>Jede Gruppe bestimmt eine Person, die als Expert:in an einer Podiumsdiskussion teilnimmt.</p> <p>Die Expert:innen von jeder Gruppe vertreten ihren Standpunkt zu der Frage, warum weiß positionierte Personen ihre eigenen Privilegien reflektieren müssen und welche Auswirkungen dies auf die Studierenden bzw. Schüler:innen hat. Das „Publikum“ hat die Aufgabe, den Expert:innen zu widersprechen und Fragen zu stellen. Somit sollte eine Diskussion entstehen. Die Leiterin der Fortbildung moderiert.</p>	<p>30-40 min</p>	<p>PL</p>	<p>Die TN reflektieren über ihre weiße Positionierung innerhalb der Gesellschaft.</p>

„Hausaufgabe“: Reflexionseinträge im Tagebuch nach der ersten Sitzung

## Tag 2

Lernziel(e):

1. Die TN sind für die Differenzkategorien race (und class) sensibilisiert.
2. Die TN wissen, was Othering, Essentialisierung und Neo-Linguizismus mit Fokus auf race bedeutet und kennen die emotionalen Konsequenzen für die Betroffenen.

Aktivität	Zeit	Arbeitsform	Teillernziel
mündliche Wiederholung: Inwiefern ist das Verständnis über die eigene Positionierung innerhalb der Gesellschaft wichtig? Welchen Zusammenhang hat dies mit Rassismus? Welche Auswirkungen hat kritisches Weißsein auf BiPoC?	5-7 min	PL	Rekapitulation der letzten Sitzung
Fragerunde	10-30 min*	PL	Unklarheiten werden geklärt und/oder diskutiert
Die TN werden durch Abzählen in Gruppen eingeteilt.			
Jede Gruppe bekommt von dem/der Leiter:in der Fortbildung jeweils eine Karte, auf der die Begriffe „Othering“, „Essentialisierung“ und „Neo-Linguizismus“ definiert sind.	5-10 min	GA	Die TN werden mit den diskriminierenden Praktiken „Othering“, „Essentialisierung“, „Neo-Linguizismus“ vertraut gemacht.
Die TN schauen sich das Video „Wenn Migranten das sagen, was deutsche Lehrer sagen!“ von Datteltäter an ( <a href="https://www.youtube.com/watch?v=nciMRt-vHJRI&amp;list=PLQ0TLBi-o4E59DiK-aYAQghGbh5wtkvIxp&amp;index=6">https://www.youtube.com/watch?v=nciMRt-vHJRI&amp;list=PLQ0TLBi-o4E59DiK-aYAQghGbh5wtkvIxp&amp;index=6</a> ).	7 min	PL	Die TN werden mit den diskriminierenden Praktiken „Othering“, „Essentialisierung“, „Neo-Linguizismus“ vertraut gemacht.

Jede Gruppe wählt 2 bis 3 Szenen aus dem Video aus. Die Szenen sollten eine diskriminierende Praktik, die der Gruppe zugewiesen wurde (Othering, Essentialisierung oder Neo-Linguizismus), darstellen. Jede:r TN sollte in der Lage sein, die Begriffe mithilfe der Beispiele aus dem Video zu erklären.	30-40 min	GA	Die TN werden mit den diskriminierenden Praktiken „Othering“, „Essentialisierung“, „Neo-Linguizismus“ vertraut gemacht.
Die Gruppen werden neu zusammengestellt, sodass sich in jeder Gruppe mindestens ein:e Experte:in für den jeweiligen Begriff befindet.  Die TN erklären sich die Begriffe gegenseitig und berufen sich dabei auf Beispiele aus dem Video.	30-40 min.	GA	Die TN werden mit den diskriminierenden Praktiken „Othering“, „Essentialisierung“, „Neo-Linguizismus“ vertraut gemacht.
Pause 20 min			
Die TN bekommen Karten mit Screenshots von den Kommentaren zu dem oberen Video. Die TN ordnen die Kommentare den einzelnen Begriffen zu und überlegen, bei welchen beschriebenen Rassismuserfahrungen die diskriminierenden Praktiken sich überschneiden.	20-30 min	PA	Die TN wissen, was Othering, Essentialisierung und Neo-Linguizismus mit Fokus auf race bedeutet.  Die TN kennen Beispiele für diskriminierende Praktiken und ihre Folgen für die Betroffenen.
Die TN stellen ihre Ergebnisse im Plenum vor.	30 min	PL	Die TN wissen, was Othering, Essentialisierung und Neo-Linguizismus mit Fokus auf race bedeutet.  Die TN kennen Beispiele für diskriminierende Praktiken und ihre Folgen für die Betroffenen.

\*Bei Fragerunden ist generell viel Zeitpuffer einzuplanen, da einige Fragen viel Diskussionspotenzial mit sich bringen.

„Hausaufgabe“: Reflexionseinträge im Tagebuch nach der zweiten Sitzung

### Tag 3

Lernziel(e):

1. Die TN sind für die Differenzkategorien race (und class) sensibilisiert.
2. Die TN wissen, was Othering, Essentialisierung und Neo-Linguizismus mit Fokus auf race bedeutet.

Aktivität	Zeit	Arbeitsform	Teillernziel
Wiederholung der drei Begriffe „Othering“, „Essentialisierung“, „Neo-Linguizismus“	10 min	PL	Rekapitulation der letzten Sitzung
Fragerunde	10-30 min*	PL	Unklarheiten werden geklärt und/oder diskutiert
<p>Die TN beantworten folgende Fragen in ihrem Reflexionstagebuch:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hast du schon einmal erlebt, dass eine Person ihren Namen nicht gesagt bzw. verheimlicht hat?</li> <li>- Gibst du zur Begrüßung die Hand?</li> <li>- Findest du, Schülerinnen und Schüler sollten in Schulen mehr auf das Berufsleben vorbereitet werden?</li> </ul> <p>Usw. (s. Reflexionstagebuch)</p> <p>Die TN lesen einen Auszug aus "Wir sind nicht Burka": Innenminister will deutsche Leitkultur" (<a href="https://www.zeit.de/politik/deutschland/2017-04/thomas-demaiziere-innenminister-leitkultur">https://www.zeit.de/politik/deutschland/2017-04/thomas-demaiziere-innenminister-leitkultur</a>) und vergleichen ihre Antworten mit</p>	45-60 min	EA	Die TN werden auf die Abschlussaufgabe im Reflexionstagebuch vorbereitet.

den des Innenministers. Inwiefern gibt es (k)eine Übereinstimmung?			
Pause 30 min			
Die TN werden durch Abzählen in Gruppen eingeteilt.			
Die TN schauen sich das Video (bei Bedarf mehrmals) an und machen sich Notizen zu folgenden Fragen im Reflexionstagebuch:  „Welche diskriminierenden Praktiken werden im Video gezeigt?“ <i>Zusatzaufgabe:</i> „Vermuten Sie, warum die gezeigten Situationen in jeweils 2003 und 2023 gezeigt wurden! (Tipp: Die Jahreszahlen haben keine Beziehung zu politischen/historischen Ereignissen)“	20 min	GA	Die TN erkennen die diskriminierenden Praktiken, die sie am Tag 2 kennengelernt haben.
Die TN machen die abschließende Aufgabe in ihrem Reflexionstagebuch, in der sie zu der Frage reflektieren müssen, inwiefern sie selbst, sprich als einzelne Lehrperson, dazu beitragen können, dass zum „wir“ alle Menschen gehören, wertgeschätzt und nicht, mit Absicht oder ohne, aus diesem „wir“ ausgeschlossen werden. Dabei sollten sie das Verhalten der Lehrkraft aus dem Video mithilfe des erworbenen Wissens analysieren und kritisieren.	60-90 min	EA, PA möglich	

## 5. Grenzen und Herausforderungen

Inwiefern die vorliegende Fortbildung erfolgreich sein könnte, lässt sich erst mit der Durchführung feststellen. Allerdings lassen sich bereits jetzt einige Erwartungen und Grenzen vermuten.

Wie Prof. Dr. Rudolf Leiprecht in seinem Interview über die Reflexionskompetenz von Lehrkräften (<https://www.youtube.com/watch?v=pe3EZqC21gs>, abgerufen am 02.08.2023) bereits erwähnt, ist die für die Fortbildung gewählte Zielgruppe nicht immer leicht zu erreichen. Um es mit Worten von Herrn Leiprecht zu sagen: “Die Lehrer und Lehrerinnen gehören [...] mit zu den schwierigsten Gruppen, weil sie alles ganz genau wissen. Und sie können alles erklären. Das erscheint mir das größte Problem zu sein.”

Die Schwierigkeit bzw. die Grenzen dieser Fortbildung bestehen allerdings nicht nur in der Zielgruppe selbst, sondern daran, dass die Denk- und Handlungsstrukturen, die im Laufe des Lebens immer wieder reproduziert wurden, in einer dreitägigen Fortbildung kaum bis sehr schwer zu verändern oder zu beeinflussen sind. Insofern wurde in der Fortbildung zum größten Teil das Format der selbstreflexiven Aufgaben, unterstützt durch Fragen, eingesetzt. Es sei außerdem gesagt, dass nicht nur die Lehrkräfte eine potentiell anspruchsvolle Gruppe sein könnten. Die mitunter schwierigste Zielgruppe könnten die Personen sein, die an der Fortbildung nicht freiwillig teilnehmen. Unfreiwillig an einer Fortbildung teilzunehmen und bestehende Strukturen, Denkweisen und eigene (politische) Einstellungen in Frage stellen zu müssen, ist eine herausfordernde Aufgabe für viele Menschen. Aus diesem Grund sollte der/die Leiter:in der Fortbildung die oben beschriebenen Regeln vor der Fortbildung betonen.

Des Weiteren bestehen weitere Schwierigkeiten darin, dass jeder Tag der Fortbildung in einem gewissen Maß offen hinsichtlich der Diskussionen, Reaktionen auf die Materialien und „Tiefe“ der Diskussionen ist. In den Fragerunden können die TN Fragen stellen, die zu neuen Themen führen, oder können, ganz im Gegenteil, die ihnen zur Verfügung gestellten Materialien nicht ernst nehmen, vor allem, wenn die TN nicht freiwillig auf der Fortbildung sind.



## Literaturverzeichnis

Dirim, İ. (2010): „*Wenn man mit Akzent spricht, denken die Leute, dass man auch mit Akzent denkt oder so.*“ *Zur Frage des (Neo-)Linguizismus in den Diskursen über die Sprache(n) der Migrationsgesellschaft.* In: Paul Mecheril, İnci Dirim, Mechtild Gomolla, Sabine Hornberg, Krassimir Stojanov (Hrsg.), *Spannungsverhältnisse. Assimilationsdiskurse und interkulturell-pädagogische Forschung.* Waxmann, S. 91- 112.

Gleichstellungskonzept 2025, Stabsstelle Chancengleichheit, Diversität und Familie,  
<https://is.gd/eJCmJi>, abgerufen am 22.07.23

Götz, M. & Mlapa, M. (Hrsg.) (2022). *Frau Lehrerin, das, was du sagst, ist rassistisch! Wie Pädagogik und Medien Alltagsrassismus begegnen können.* München: IZI.  
<https://is.gd/TJydZV>, abgerufen am 22.07.2023

Karabulut, A. (2020). *Rassismuserfahrungen von Schuler\*innen: Institutionelle Grenzziehungen an Schulen*(1. Aufl. 2020.). Wiesbaden: Springer VS.

Lück, M. S. (2009). *Critical Whiteness – die kritische Reflexion weißer Privilegien als Chance für transkulturelle Teams im Frauenhauskontext* <http://www.bildungswerkstatt-migration.de/images/bimig/mitjasabinelueck-critical+whiteness.pdf> (abgerufen am 31.07.2023)

Ogette, T. *exit RACISM: Rassismuskritisch denken lernen*(5. korr. Auflage, Oktober 2019.). Münster: UNRAST.

Plötz, A., & Teichert, G. (2018). *Du willst es doch auch!: Diskriminierungserfahrungen der Studierenden und Beschäftigten an der Universität Leipzig.* Leipzig: Leipziger Universitätsverlag GmbH.

Rommelspacher, B. (2009). *Was ist eigentlich Rassismus?* in:

Melter, C. (2009). *Rassismustheorie- und forschung.* Schwalbach/Ts: Wochenschau-Verl.

Scharathow, W. (2014). *Risiken des Widerstandes: Jugendliche und ihre Rassismuserfahrungen.* Bielefeld: transcript-Verl.

Universität Leipzig, Stabsstelle Chancengleichheit, Diversität und Familie,  
<https://is.gd/a3XS37>, abgerufen am 22.07.23

## Internetquellen für Materialien der Fortbildung

„Kritische Weißheiten: Ich denke darüber nach, was mein Weiß-Sein bedeutet“  
<https://mehralsgruenzeug.com/kritische-weissheiten/> (abgerufen am 27.07.2023)

Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismus-Arbeit e.V.,  
<https://is.gd/8XXYVC>, abgerufen am 02.08.2023

*Prof. Dr. Rudolf Leiprecht über die #Reflexionskompetenz von Lehrkräften*, oncampusthl,  
<https://www.youtube.com/watch?v=pe3EZqC21gs> (abgerufen am 02.08.2023)

Vielfalt-Mediathek.de, <https://is.gd/dlUtjd>, abgerufen am 02.08.2023

*Wenn Migranten das sagen, was deutsche Lehrer sagen!*, datteltäter <https://www.youtube.com/watch?v=nciMRtvHJRI&list=PLQ0TLBi-o4E59DiKaYAOghGbh5wtkvIxp&index=6> (abgerufen am 15.07.2023)

„Wir sind nicht Burka“: Innenminister will deutsche Leitkultur“, <https://www.zeit.de/politik/deutschland/2017-04/thomas-demaiziere-innenminister-leitkultur> (abgerufen am 27.07.2023)

*IV Daniel Gyamerah - Bin ich schuldig? Alltagsrassismus in Deutschland*, Beyoncé Knowles, <https://www.youtube.com/watch?v=zD5DSAMA0SA> (abgerufen am 27.07.2023)

## Anhang

### Transkription

\*Schild mit „Universität in einer Großstadt in Deutschland“ erscheint\*

Szenenwechsel

Eine weiße Frau mit schwarzen Haaren, schwarzen Rock und schwarzem Blazer ist zu sehen

\*Schild mit „Lehrkraft in studienvorbereitenden Deutschkursen“ erscheint\*

Szenenwechsel: Die Lehrkraft ist nicht mehr zu sehen.

\*Schild mit „2003“ erscheint\*

Szenenwechsel: Klassenzimmer mit vielen Studenten und Studentinnen ist zu sehen.

Lehrkraft: Mert, du hast letztes Mal gesagt, du willst Maschinenbau studieren, richtig?

Mert: Ja genau, am besten wäre, wenn Ichs an die TU Dresden schaffe.

Lehrkraft: Oh ja, das ist ja eine von den renommiertesten Unis bei uns in Deutschland. Und dass so einer wie du dort studieren will ist natürlich sehr ambitioniert, Mert! Willst du denn nach dem Studium zurück nach Hause, wenn du bei uns fertigstudiert hast?

Mert: .....

\*\*Lehrkraft denkt: Besser wär's, an klügeren Köpfen mangelt es hier nicht.\*\*

Szenenwechsel

\*Schild mit „2023“ erscheint\*

Szenenwechsel: Klassenzimmer mit vielen Studenten und Studentinnen ist zu sehen.

Lehrkraft: Soo, nach dieser kleinen Kennenlernrunde stellt ihr jetzt eure Gesprächspartnerin oder Gesprächspartner vor! Nabil, fang du doch mal an, Ariya vorzustellen.

Nabil: Ich habe mit Ariya gesprochen. Ariya kommt aus Indien. Sie liest in ihrer Freizeit gern und tanzt Bachata. Sie möchte Psychologie studieren.

Lehrkraft: Ach schön, Ariya! Psychologie ist ein super interessantes Fach! Darf ich denn fragen, warum denn nicht Informatik? Du kommst doch aus Indien Deswegen habe ich mir gedacht, vielleicht du ja auch, Ariya! Und außerdem, ihr wisst ja: Informatikfachkräfte sind bei uns gerade sehr gefragt!

Ariya: Äähm...Was heißt denn „bei uns“?

Szenenwechsel

Schild mit „?“ erscheint

# Reflexionstagebuch

## Tag 1

---

Fragen zum Auszug aus „Exit Racism“ von Tupoka Ogette

Was meint die Autorin mit „Happyland“?

Findest du, du befindest dich gerade in „Happyland“? Warum ja/nein?

Welche Gefühle sind in dir aufgekommen, als du diesen Auszug gelesen hast? Wut? Empörung? Verwirrung? Hat dich etwas überrascht? Gibt es Abschnitte im Text, die du unsinnig findest?

Wenn es Abschnitte im Text gibt, die du sinnlos findest, warum findest du sie so?  
Welche Gedanken oder Gefühle ruft es in dir hervor, wenn du diese Abschnitte liest?

Findest du, dir wird etwas vorgeworfen? Wenn ja, was genau?

---

## Fragen, kritisches Weißsein

- 1) Wann ist dir das erste Mal bewusst gewesen, dass du *weiß* bist?
  
- 2) War dir zu diesem Zeitpunkt bewusst, dass dein *Weiß*-Sein mit einer vergleichsweise besseren Behandlung und einem besseren Zugang zu Ressourcen wie Bildung oder dem Arbeits- und Wohnungsmarkt einhergeht? Wenn ja, warum? Wenn nein, warum nicht?
  
- 3) Nenne 3 *weiße* Privilegien: Welche Bedeutung haben sie für deinen Alltag?
  
- 4) Hast du dein *Weiß*-Sein schon einmal bewusst genutzt, um etwas zu bekommen oder zu erreichen (z.B. eine Wohnung oder einen Job)? In welchem Zusammenhang war das?
  
- 5) In der Zukunft: Wie kannst du deine *weißen* Privilegien für deine Rassismuskritik nutzen? Nenne 3 konkrete Beispiele.
  
- 6) Kannst du dich daran erinnern, wie du reagiert hast, als dich eine Schwarze Person oder eine Person of Color als *weiß* bezeichnet hat? Beschreib deine Reaktion.

7) Warst du schon einmal der Ansicht, dass "für dich alle Menschen gleich sind und du keine Farben siehst"? Wenn das nicht mehr deine Haltung ist, warum hat sich deine Haltung geändert?

8) In welchen Zusammenhängen hast du erstmals über Rassismus gelernt?

---

Fragen zum Video mit Daniel Gyamerah

-Welche Definition von Rassismus nennt Daniel Gyamerah?

-Was bedeutet „epistemische Gewalt“ und was hat diese mit Rassismus zu tun?

-Was sind die Ansatzmöglichkeiten, gegen Rassismus im Bildungssystem vorzugehen?

-Was hat diese Fortbildung mit den im Video genannten Ansatzmöglichkeiten zu tun?



---

Schreibe hier deine Eindrücke vom ersten Tag der Fortbildung! Was hat dich heute überrascht oder empört? Warum? Mit welchen Gedanken zu Rassismus hast du die erste Sitzung verlassen?

---

## Tag 2

Schreibe hier deine Eindrücke vom zweiten Tag der Fortbildung! Hast du heute etwas Neues erfahren? Welche Gefühle und Gedanken hattest du, als du die Kommentare zum Video mit Rassismuserfahrungen der Schülerinnen und Schüler durchgelesen hast?

---

### Tag 3

Fragen zu Auszug aus “Wir sind nicht Burka’: Innenminister will deutsche Leitkultur”

#### **VOR DEM LESEN:**

Hast du schon einmal erlebt, dass eine Person ihren Namen nicht gesagt bzw. verheimlicht hat?

Gibst du zur Begrüßung die Hand?

Findest du, Schülerinnen und Schüler sollte in Schulen mehr auf das Berufsleben vorbereitet werden?

Schätzt du deine Freunde und Bekannte wegen ihrer Leistung? Wenn nein, wofür denn sonst?

Wie oft denkst du in deinem Alltag an deine Verbundenheit mit der deutschen Geschichte?

Bist du stolz darauf, die deutsche Staatsbürgerschaft durch die Geburt bekommen zu haben?

Was bedeutet Kultur für dich? Welchen Stellenwert hat dein Verständnis von Kultur in deinem Alltag?

Was bedeutet für dich persönlich ein „aufgeklärter Patriot“ zu sein? Welche Assoziationen hast du, wenn du „aufgeklärter Patriot“ hörst?

Findest du, dass Stärke und innere Sicherheit der Kultur zu mehr Toleranz gegenüber anderen Menschen führt?

### **NACH DEM LESEN:**

Wie viele Antworten stimmten mit den von Thomas de Maiziere überein? Welche waren das?

Welche Funktion hatte dieser Text? Welches Ziel sollte mit diesem Text erreicht werden?

Thomas de Maiziere sagt „Wir sind nicht Burka“. Kannst du sagen, was „wir“ sind?  
Wer ist dieses „wir“ überhaupt?

---

Fragen zum Video:

Welche diskriminierende Praktiken werden im Video gezeigt?

*Zusatzaufgabe:* Vermuten Sie, warum die gezeigten Situationen in jeweils 2003 und 2023 gezeigt wurden! (Tipp: Die Jahreszahlen haben keine Beziehung zu politischen/historischen Ereignissen)

Abschlussfrage:

Inwiefern kannst du selbst, sprich als einzelne Lehrperson, dazu beitragen, dass zum „wir“ alle Menschen gehören, wertgeschätzt und nicht, mit Absicht oder ohne, aus diesem „wir“ ausgeschlossen werden? Analysiere und kritisiere dabei das Verhalten der Lehrkraft aus dem Video! Inwiefern ist es (un)möglich, dass alle Menschen sich dazugehörig fühlen und warum?