



Rassismus in Lehrkontexten: Wie äußert er sich? Was können wir tun?

-

Handreichung des Projektes „Diversity und
Chancengleichheit in Studium und Lehre“
an der Universität Hildesheim (2023)



Impressum

Team des Projektes „Diversity und Chancengleichheit in Studium und Lehre“ und Autor*innen der Handreichung:

- Fanny Petermann (Koordination, Gleichstellungsbüro & Zentrum für Bildungsintegration)
- Prof. Dr. Viola B. Georgi (Leitung, Zentrum für Bildungsintegration)
- Dr. Silvia Lange (Leitung, Gleichstellungsbüro)

Kooperationspartner*innen:

- Arbeitsgruppe Antirassismus des Instituts für Sozial- und Organisationspädagogik (Angehörige des Instituts)
- Teilnehmende von Austausch- und Vernetzungstreffen zu Antirassismuserbeit an der Universität Hildesheim (Mitglieder aus verschiedenen Statusgruppen und Bereichen)
- Zentrum für Bildungsintegration (Mitarbeiter*innen des ZBI)

Impulse sind u. a. aus folgenden rassismus- und diskriminierungskritischen Interventionen und Aktivitäten an der Universität Hildesheim eingegangen:

- [Ringvorlesung](#) „Sensibilisierung und Kompetenzentwicklung für rassismuskritisches Handeln in Organisationen“ des Instituts für Sozial- und Organisationspädagogik (2020/2021)
- Durchführung eines Seminars zu „Antirassistischen Utopien für die Universität“ in den Erziehungswissenschaften (Wintersemester 2021/22)
- [Briefwechsel](#) über Antidiskriminierungsarbeit und den Umgang mit Konflikten an der Universität aus Fachbereich 2: Kulturwissenschaften und Ästhetische Kommunikation (2020)
- Vorbereitung eines Fachtages „Rassismus betrifft alle Fächer“ durch verschiedene studentische Gruppen und Akteur*innen (pandemiebedingt 2020 ausgefallen)
- [Offener Brief](#) der BIPOC-Hochschulgruppe und weiterer Unterzeichner*innen zu struktureller Diskriminierung an der Universität Hildesheim (2019)
- Durchführung eines [Fachbereichsbarometers](#) zum Umgang mit Konflikten und Feedback im Fachbereich 2: Kulturwissenschaften und Ästhetische Kommunikation (2019)

Inhalt

Vorbemerkung: Warum braucht es diese Handreichung?	1
1. Was ist Rassismus?	2
Rassismus ist eine gesellschaftliche Struktur	2
Rassismus hat viele Gesichter	2
Rassismus prägt unsere Wahrnehmung unbewusst.....	2
Rassismus betrifft alle (unterschiedlich)	3
2. Besonderheiten von Hochschulen und in Lehrkontexten	3
Hochschulen können Rassismen reproduzieren und dekonstruieren	3
Hierarchien in Lehrkontexten stehen in Wechselwirkung mit Rassismen	4
Rassismus ist folgenreich für Hochschulen und in Lehrkontexten	4
3. Welche Formen kann Rassismus in Lehrkontexten annehmen?	5
... in Interaktionen	5
... in Lehrmaterialien.....	5
... in Strukturen.....	6
4. Was können wir gegen Rassismus in Lehrkontexten tun?	6
Anerkennung der Existenz von Rassismus	6
Unterstützung und Schutz für direkt Betroffene.....	7
Reflexion der eigenen gesellschaftlichen Positionierung.....	7
Rassismusbewusster Umgang mit Lehrmaterialien.....	8
Offenheit und Dialogbereitschaft.....	9
Zum Weiterlesen: Literatur & Quellen	9

Vorbemerkung: Warum braucht es diese Handreichung?

Rassismus ist eine Form der Diskriminierung. Rassismus tritt außerdem häufig in Verschränkung mit anderen Diskriminierungsformen auf, wie zum Beispiel Sexismus oder Klassismus. Es gibt viele Gründe, weshalb es wichtig ist, das Thema Rassismus an Hochschulen bzw. an der Universität Hildesheim und insbesondere in Lehrkontexten gesondert in den Blick zu nehmen.

Rassismus wird im Vergleich zu anderen Themen im Kontext Diskriminierung und Chancengleichheit gesamtgesellschaftlich, und daher auch an deutschen Hochschulen, bisher besonders stark dethematisiert. Auch Rassismus, der gleichzeitig mit anderen Diskriminierungsformen erlebt wird, ist von Dethematisierung betroffen. Außerdem besteht eine Diskrepanz zwischen einem Fokus auf Rassismus als extremes Randphänomen und einer Vernachlässigung von Rassismus als gesamtgesellschaftlichem System (siehe DeZIM 2022, Melter/Mecheril 2011). Hochschulen sind dringend gefordert, sich mit dem Thema stärker zu befassen als dies in der Vergangenheit der Fall war (vgl. Ha 2016, Gutiérrez-Rodríguez u. a. 2016, Thompson/Vorbrugg 2018). Verschiedene Studien belegen inzwischen die gesellschaftliche Existenz und übergreifende Relevanz von Rassismus in Deutschland. Demgegenüber fehlen bislang noch wirksame professionelle Bearbeitungsstrategien, u. a. auf institutioneller Ebene (vgl. Aikins u. a. 2021, Rausch/Hotait/Beigang 2021, DeZIM 2022).

Das Thema wurde auch für den Hochschulkontext empirisch beleuchtet. Entsprechende Beiträge verweisen darauf, dass sich Rassismus hier – in Abhängigkeit der gesellschaftlichen Funktion von Hochschulen und ihrer institutionellen Mechanismen – spezifisch äußert (vgl. Ahmed 2012, Aslan 2017, Heitzmann/Houda 2020, Kuria 2015, Popal-Akhzarati 2020 und 2019, Thompson 2021). Für die Universität Hildesheim hat das Diversity Monitoring in 2021 in Form einer Studierendenbefragung aufgezeigt, dass Rassismus – neben persönlichen Betroffenheiten – eine besonders große Bedeutung im Kontext von beobachteten Diskriminierungen hat. Es zeigte sich außerdem, dass Diskriminierungen allgemein besonders häufig in Lehrkontexten sowie durch Lehrende und Mitstudierende erlebt werden (vgl. Petermann u. a. 2022). Rassismus kann nur bearbeitet werden, wenn er bewusst und aktiv in den Blick genommen wird. Aufgrund des strukturellen Wirkens von Rassismus besteht andernfalls die Gefahr, dass er unerkannt und unbearbeitet bleibt (vgl. Kelly 2021, El-Mafaalani 2021, Scharathow/Leiprecht 2011).

An wen richtet sich die Handreichung?

Die Handreichung richtet sich sowohl an Studierende und Lehrende aller Fachbereiche der Universität Hildesheim, als auch weitere Hochschulangehörige oder Interessierte. Sie kann unabhängig davon gelesen werden, inwieweit Einzelne persönlich von Rassismus betroffen sind. Denn: Rassismus betrifft alle – aber auf unterschiedliche Weise, entweder negativ oder positiv. Diesen unterschiedlichen Positionierungen wird im Folgenden Rechnung getragen.

Die Handreichung soll Orientierung bieten und gibt einen Überblick über die Bedeutung der Auseinandersetzung mit Rassismus in Hochschul- und Lehrkontexten. Neben allgemeinen Definitionen geht es um die Spezifik von Rassismus in diesen Kontexten und um Strategien, Rassismus hier in verschiedenen Situationen zu bearbeiten. Da es sich um ein komplexes Thema handelt und sich nicht alle Facetten knapp darstellen lassen, wird empfohlen, weitere Literatur und Materialien heranzuziehen.

Zur Entstehung der Handreichung

Die Handreichung wurde im Kontext des Projektes „Diversity und Chancengleichheit in Studium und Lehre“ (2020-2023) verfasst. Grundlage bilden aktuelle wissenschaftliche und anwendungsbezogene Beiträge zu Rassismus. Eingeflossen sind darüber hinaus Perspektiven von Studierenden und Dozierenden der Universität Hildesheim. Weitere Impulse haben rassismus- und diskriminierungskritische Aktivitäten im Universitätsumfeld geliefert.

Mit dieser Handreichung sollen in erster Linie Informationen zur Verfügung gestellt werden. Informationen und Wissen stellen eine wesentliche Grundlage für die Auseinandersetzung mit Rassismus dar. Dieses Wissen ist ein erster und wichtiger Baustein für Reflexionsprozesse auf individueller und institutioneller Ebene. Denn informierte Diskussionen können Veränderungen im täglichen Miteinander, aber auch auf organisationaler Ebene bewirken.

1. Was ist Rassismus?

Rassismus ist eine gesellschaftliche Struktur //

Rassismus bezieht sich auf eine machtvolle gesellschaftliche Struktur, in der Menschen, die rassistische Zuschreibungen erfahren, benachteiligt werden und/oder Abwertungen erleben. Diese Struktur hat sich historisch herausgebildet und gewandelt. Obwohl sich bis zur Gegenwart Vieles zum Guten verändert hat, sind rassistische Strukturen bis heute wirksam. Benachteiligungen oder Wertungen wirken auf verschiedene Weisen, z. B. individuell, zwischenmenschlich, institutionell und strukturell. Sie sind vielfältig und komplex, sie können sowohl direkt als auch indirekt auftreten. Oft sind sie Menschen nicht bewusst, bleiben unerkannt oder unbenannt (vgl. Kelly 2021, El-Mafaalani 2021, Melter/Mecheril 2011, Arndt/Ofuatey-Alazard 2021).

Diese Eigenschaften haben zur Folge, dass Rassismus für viele Menschen in Deutschland eine alltägliche Erfahrung ist. Sie trifft Menschen nicht nur auf persönlicher Ebene, sondern z. B. auch allgemein in Sprache, Bildern oder Medien. Deshalb existiert Rassismus auch, ohne dass persönlich davon Betroffene anwesend sein müssen. Wissenschaftliche Studien haben nachgewiesen, dass Rassismus gesellschaftlich weit verbreitet ist und überall auftritt (vgl. z. B. El-Mafaalani 2021, Arndt 2021, Arndt/Ofuatey-Alazard 2021).

Menschen, die Rassismus erleben, hören oft von Anderen, dass ihre Einschätzung dazu und ihr Erleben nur eine persönliche Meinung seien. Ob etwas rassistisch ist, ist jedoch nicht in erster Linie eine Frage des Gefühls oder eine individuelle Ansicht. Vielmehr kann dies in sehr vielen Fällen anhand typischer Merkmale, die in der Wissenschaft vielfach als Rassismen oder rassifiziert nachgewiesen wurden, bewertet werden. Zwar gibt es Gesetze, wie etwa das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das aufführt, was als Benachteiligung zu (be)werten ist. Allerdings gibt es sehr viele Formen von (strukturellem) Rassismus, die in Deutschland nicht juristisch zu greifen sind. Beispiele hierfür werden in der Handreichung aufgeführt.

Rassismus hat viele Gesichter //

Es gibt nicht „den einen“ Rassismus, sondern verschiedene Rassismen, die sich auf spezifische Weise äußern. Dazu gehören z. B. anti-Schwarzer Rassismus, anti-asiatischer Rassismus, Rassismus gegen Rom*nja und Sinti*zze (auch *Gadje-Rassismus*) oder anti-slawischer Rassismus. Verschiedene Rassismen können sich außerdem mit anderen Diskriminierungsmerkmalen verschränken und spezifische Wirkungen zur Folge haben, wie in Verbindung mit Religion (z. B. bei anti-muslimischem Rassismus), sozialer Herkunft oder Geschlecht. Als eigenständige Ideologie, die aber auch mit Rassismen verschränkt sein kann, gilt außerdem Antisemitismus (vgl. z. B. Arndt 2021, Melter/Mecheril 2011).

Gemein ist diesen verschiedenen Rassismen, dass sie sich immer auf eine *diskriminierende Struktur* beziehen, also auf wiederkehrende, historisch gewachsene, nicht-individuelle Erfahrungen. Deshalb gibt es auch keinen „umgekehrten Rassismus“, der *weiße* Personen, die sonst keinen Rassismus erfahren, betrifft. Vor diesem Hintergrund werden auch die politischen (Selbst-)Bezeichnungen *weiß* und *Schwarz* als Positionierungen und Erfahrungsebenen in einer rassistisch strukturierten gesellschaftlichen Konstellation genutzt (vgl. Arndt 2021, Arndt/Ofuatey-Alazard 2021)¹.

Rassismus prägt unsere Wahrnehmung unbewusst //

Dafür, ob etwas diskriminierend oder rassistisch ist, spielt die Absicht einer Person (oder Institution) keine Rolle, auch wenn etwas „nicht so gemeint“ war. Ausschlaggebend ist das Ergebnis oder der Effekt (vgl. Kelly 2021: 49).

¹ Die Schreibweisen "Schwarz" und "weiß" haben sich hierfür etabliert und beziehen sich nicht auf Hautfarben. "Schwarz" ist eine Selbstbezeichnung Schwarzer Menschen. Darüber hinaus gibt es aber weitere Selbstbezeichnungen (z. B. afro-deutsch, Person of Color oder asiatisch-deutsch). "Weiß" soll eine Position sichtbar machen, die sonst oft unbenannt bleibt.

Hintergrund dafür ist, dass wir alle mit gesellschaftlich wirksamen Rassismen aufgewachsen sind und daher rassistische Strukturen nicht immer erkennen oder sie „normal“ erscheinen. Da diese Struktur so machtvoll und oft unbemerkt ist, prägt sie unsere Wahrnehmung unbewusst. Deshalb kann Rassismus durchaus auch dann festgestellt werden, wenn einzelne negativ davon Betroffene eine rassistische Situation selbst nicht als eine solche empfinden (z. B. aufgrund von internalisiertem Rassismus und/oder fehlendem Wissen) (vgl. Arndt 2021, David 2013).

Damit zusammenhängend spielt es für eine Rassismuserfahrung nicht notwendig eine Rolle, wie sich Betroffene selbst identifizieren oder welche Staatsangehörigkeit sie haben. So können auch deutsche Personen (z. B. Afro-Deutsche oder Schwarze Deutsche) oder Personen, die von ihrer Umgebung häufig als *weiß* kategorisiert werden (z. B. bei anti-slavischem Rassismus), Rassismus erleben. Stattdessen hängt es davon ab, welche rassifizierten Zuschreibungen relevant gemacht werden. Diese können sich z. B. auf den Namen, die Herkunft, einen Akzent, die Haut- oder Haarfarbe, andere phänotypische Zuschreibungen, einen Bart, ein Kopftuch, ein religiöses Symbol oder eine (vermeintliche) Lebensweise beziehen (vgl. z. B. Aikins u. a. 2021, Aikins u. a. 2018).

Rassismus betrifft alle (unterschiedlich) //

Eine häufige Annahme ist, dass von Rassismus Betroffene ausschließlich jene Personen sind, die selbst rassistische Zuschreibungen erfahren oder Nachteile in einer rassistischen Struktur erleben. Ohne Zweifel ist diese persönliche Betroffenheit besonders negativ und folgenreich. Als Teil einer rassistischen Struktur muss aber dennoch auch die Rolle der vermeintlich nicht-rassifizierten Menschen begriffen werden. Es ist eine zentrale Funktion einer rassistischen Differenz-Konstruktion, dass diese Position vermeintlich neutral wäre. Tatsächlich sind auch nicht-rassifizierte Personen von Rassismus betroffen. Ihre Betroffenheit ist jedoch eher eine Begünstigung und dementsprechend positiver. Sie können Rassismus unbewusst reproduzieren oder ignorieren, von ihm profitieren und rassistische Strukturen letztlich aufrechterhalten (siehe z. B. Arndt 2021, Ogette 2021, Eggers u. a. 2017).

Vor diesem Hintergrund liegt auch die Verantwortung für die Bearbeitung und Überwindung von Rassismus in der Gesellschaft und den Institutionen bei allen Menschen, unabhängig von ihrer eigenen Positionierung. Dies hat umso höhere Bedeutung, da für Personen, die selbst rassistische Zuschreibungen erfahren, ein größeres persönliches Risiko besteht, in Beschwerdeprozessen nicht ernst genommen zu werden oder erneut Diskriminierung zu erfahren (vgl. Rausch/Hotait/Beigang 2021, Aikins u. a. 2021).

Tipp: Toan Quoc Nguyen beschreibt in seinem Artikel "[Offensichtlich und zudeckt](#)" bei der *Bundeszentrale für politische Bildung (bpb)* Alltagsrassismus in Deutschland und geht dabei auf typische Situationen und Ausprägungen ein.

2. Besonderheiten von Hochschulen und in Lehrkontexten

Eine falsche Annahme ist nachgewiesenermaßen, dass Rassismus eine Frage der eigenen Bildung sei und daher in Hochschulen nicht existent oder vernachlässigbar wäre. Stattdessen zeigen sich an Hochschulen spezifische Wirkmechanismen. Die Vorstellung, Rassismus könne in Hochschulen nicht vorkommen, kann eine Auseinandersetzung und Bearbeitung zudem erschweren oder verhindern (vgl. Gutiérrez-Rodríguez u. a. 2016: 165).

Hochschulen können Rassismen reproduzieren und dekonstruieren //

Mit Blick auf die gesellschaftliche Bedeutung von Rassismus kommt Hochschulen eine besondere Rolle zu. Historisch gesehen waren sie maßgeblich daran beteiligt, rassistische Konstruktionen zu entwickeln und unter dem Vorwand der Wissenschaftlichkeit zu legitimieren. Dies steht insbesondere im Zusammenhang mit dem – bis heute gesellschaftlich nicht ausreichend aufgearbeiteten – europäischen/deutschen Kolonialismus. Die koloniale Ideologie durchdrang alle gesellschaftlichen Bereiche und wissenschaftlichen Fächer – von der Ethnologie über

die Geographie bis hin zur Medizin – und bis heute ist dieses koloniale Erbe erkennbar. Es äußert sich auf vielfältige Weise, beispielsweise in tradierten oder unhinterfragten Bezeichnungen, Visualisierungen, Kategorien, Forschungsdesigns oder Untersuchungsobjekten (vgl. z. B. Heitzmann/Houda 2020, Arndt 2021, El-Mafaalani 2021). Zunehmend wird dies an deutschen Hochschulen unter der Perspektive der *Dekolonisierung* der Wissenschaften oder in den *Postcolonial Studies* aufgearbeitet. Eine Institutionalisierung kritischer Rassismusforschung oder *Black Studies* steht jedoch bislang aus (vgl. DeZIM 2022). Insgesamt kommt Hochschulen somit grundsätzlich eine wichtige gesellschaftliche Rolle und Verantwortung bei der Produktion von Wissen – sowohl der Reproduktion als auch der Dekonstruktion – in Bezug auf Rassismus zu (vgl. Kelly 2021, Heitzmann/Houda 2020, El Mafaalani 2021, Popal-Akhzarati 2019, Thompson 2021).

Hierarchien in Lehrkontexten stehen in Wechselwirkung mit Rassismen //

Grundsätzlich können sowohl Studierende als auch Lehrende und Verwaltungsmitarbeitende negativ von Rassismus betroffen oder aber Verursacher*innen oder Auslöser rassistischer Diskriminierungen sein. Die Folgen von rassistischer Diskriminierung sowie Handlungsmöglichkeiten in Reaktion darauf sind hingegen nicht für alle gleich. Sie stehen einerseits unter Einfluss von strukturellen Machtverhältnissen, die mit Rassismus einhergehen, und andererseits Abhängigkeitsverhältnissen, die das institutionelle Verhältnis zwischen Studierenden und Lehrenden kennzeichnen. Denn die Leistungen Studierender werden von Lehrenden bewertet (vgl. z. B. Popal-Akhzarati 2019, Ha 2016).

Das bedeutet, dass für Studierende in diesem Abhängigkeitsverhältnis ein größeres persönliches Risiko für Konsequenzen besteht, wenn sie Rassismen thematisieren oder sich beschweren. Dabei kann es einen Unterschied machen, ob Studierende und/oder Lehrpersonen selbst Rassismuserfahrungen gemacht haben bzw. machen. Außerdem kann es vorkommen, dass Personen, die Rassismus erfahren und sich beschweren, Gefahr laufen, im Beschwerdeprozess erneut Rassismus zu erfahren. Aus diesem Grund werden Beschwerden häufig unterlassen und es ist davon auszugehen, dass die Dunkelziffer von Rassismuserfahrungen deutlich höher ist (vgl. Rausch/Hotait/Beigang 2021).

Rassismus ist folgenreich für Hochschulen und in Lehrkontexten //

Verschiedene Formen von (strukturellem) Rassismus können vielfältige Auswirkungen für Hochschulen haben, und zwar sowohl für negativ von rassistischer Diskriminierung Betroffene, als auch allgemein in Lehre und Forschung. Die spezifischen Wirkungsweisen von Rassismus an Hochschulen fallen mit allgemeinen rassistischen Strukturen zusammen und machen Prävention und Bearbeitung komplex. Hinzu kommt, dass die Gestaltung der Lehre weitgehend in den Verantwortungsbereich einzelner Dozierender fällt, hochschuldidaktische Fortbildungen optional sind und Autonomie in der Wissenschaft als ein hohes Gut gilt.

Die Auswirkungen von Rassismus in Lehrkontexten müssen deshalb individuell aufgefangen werden, solange es keine institutionellen Unterstützungsformen gibt. Negativ von Rassismus Betroffene erleben soziale Ausschlüsse und müssen psychische Belastungen hinnehmen, die biografisch folgenreich sein können, etwa wenn die Studierfähigkeit oder Studienleistungen darunter leiden (vgl. Gutiérrez-Rodríguez u. a. 2016: 172). Personen, die um Lösungen bemüht sind, müssen sich diese im Einzelfall erarbeiten, möglicherweise haben sie aber auch keine Ressourcen dafür oder Handlungsmöglichkeiten sind unbekannt. Was sich also insgesamt auf individueller Ebene oder in (vermeintlichen) Einzelfällen äußert, kann eng mit institutionellen und strukturellen Rahmenbedingungen (wie z. B. bestimmten Prozessen oder fehlenden Handlungsstrategien) zusammenhängen.

Tipp: Im [Interview](#) mit der *DUZ – Magazin für Wissenschaft und Gesellschaft* spricht die Politologin Dr. Claudia Brunner über Wissensproduktion an Hochschulen, strukturellen Rassismus und epistemische Gewalt.

3. Welche Formen kann Rassismus in Lehrkontexten annehmen?

Mit Lehrkontexten sind unterschiedliche, mehr oder weniger stark formalisierte Kontexte gemeint, in denen miteinander viele Personen – Studierende wie Lehrende – aufeinandertreffen. Sie umfassen verschiedene Veranstaltungsformate (sowohl digital als auch in Präsenz): Seminare, Tutorien oder Vorlesungen, aber auch Beratungsgespräche oder Exkursionen. Damit gibt es grundsätzlich in allen Fächern verschiedenste soziale Situationen und Lehr-/Lern-Settings, in denen es auf unterschiedliche Weise zur Reproduktion von Rassismen und rassistischer Diskriminierung kommen kann (vgl. z. B. Popal-Akhzarati 2019).

... in Interaktionen //

In den verschiedenen Lehrkontexten sowie in informellen Gesprächen und sozialer Interaktion am Rande offizieller Formate kann es zu vielfältigen rassistischen oder rassistisch strukturierten Aussagen, Handlungen oder Abläufen und umgekehrt Erfahrungen kommen. Neben mehr oder weniger bewussten rassistischen Äußerungen sind (unbewusste) sogenannte Alltagsrassismen häufiger. In beiden Fällen können sie von stereotypen, herabwürdigenden und beleidigenden Aussagen oder unangebrachten Fragen, über benachteiligende Verfahren und Abläufe, bis zu übergriffigem Verhalten reichen. Denn auch wenn dies nicht absichtlich passiert, können die Folgen für die Betroffenen dieselben sein. Rassismen können sich auch (nonverbal) im Zusammenhang mit Gruppendynamiken oder Meldungen äußern. Es kann vorkommen, dass Personen eine rassistische Äußerung problematisieren und keine*r darauf (adäquat) eingeht. Die Zusammensetzung der Teilnehmenden einer Veranstaltung kann Auswirkungen darauf haben, wie Diskussionsdynamiken verlaufen und Rassismen verhandelt werden – z. B. „wenn weiße Selbstverständlichkeit dominiert“ (Aslan 2017). Wem wird z. B. die Deutungshoheit über die Bewertung von Rassismen zugestanden, wer wird ggf. nicht gehört? In welcher Konstellation ist es grundsätzlich möglich, wahrgenommene Rassismen zu besprechen? Unterschiedliche Formen von Rassismus können von Schwarzen Studierenden oder BIPOC (Black, Indigenous, and People of Color) als dauerhafte Belastung erlebt werden oder sie haben das Gefühl, dass bestimmte Äußerungen nicht möglich sind. Nicht zuletzt können sich (unbewusste) Rassismen auch darin äußern, dass die Leistungen von Studierenden schlechter bewertet werden (vgl. Aslan 2017, Popal-Akhzarati 2019, Gutiérrez-Rodríguez u. a. 2016: 172, Kuria 2015, Rausch/Hotait/Beigang 2021, Petermann u. a. 2022).

Tipp: In dem Video bei ZEIT-ONLINE berichten verschiedene Personen, wie für sie die Frage "[Woher kommst du?](#)" zur Belastung wird.

... in Lehrmaterialien //

Es ist davon auszugehen, dass Rassismen in Lehrmaterialien weit verbreitet sind, wofür es verschiedene Gründe gibt. Oben benannt wurde bereits das koloniale Erbe, welches in allen Fächern aufscheinen kann – wenn auch fachspezifisch unterschiedlich und in verschiedenem Ausmaß. Grundsätzlich sind Rassismen aber auch gesellschaftlich noch verbreitet und können fachunabhängig in Lehrmaterialien (re)produziert werden.

Besonders wahrscheinlich ist die Reproduktion rassistischer Aussagen oder Bezeichnungen in älteren (wissenschaftlichen) Texten. Sie können rassistische Äußerungen oder Begriffe enthalten, die in ihrem Entstehungszeitraum gängig waren und nicht problematisiert wurden. Vor diesem Hintergrund wird der Umgang mit solchen Texten innerhalb von Curricula oder Lektürelisten diskutiert (vgl. Aslan 2017). Dies kann jedoch gleichermaßen Illustrationen, Fotos, Videos usw. betreffen.

Außerdem können rassistische Inhalte in Texten, Fallbeispielen oder -konstellationen, Abbildungen etc. der Gegenwart reproduziert werden und in der Lehre zum Einsatz kommen oder erst entstehen. In Bildmaterialien können sich Rassismen darüber hinaus auf andere und mitunter subtilere Weise als in verbalen Aussagen äußern (siehe z. B. Heitzmann/Houda 2020, Arndt 2021).

... in Strukturen //

Als ein Ausdruck strukturellen Rassismus wird die Personalverteilung in Organisationen oder Verwaltungen allgemein (siehe z. B. Aikins u. a. 2018), aber auch innerhalb von Hochschulen diskutiert und untersucht. So wurde für Hochschulen festgehalten, dass unter Akademiker*innen im Vergleich zur Gesamtbevölkerung bislang anteilig weniger Schwarze Wissenschaftler*innen bzw. BIPOC vertreten sind (vgl. z. B. Aslan 2017, Amiri 2020). Gründe hierfür sind komplex und können von unbewussten Vorurteilen in Einstellungsprozessen bis zu strukturell schwierigeren Zugangschancen von Menschen mit Migrationsgeschichte reichen. Darüber hinaus können sich Ungleichverteilungen auch bei (wissenschaftlichen) Veranstaltungen äußern, wenn z. B. nicht bedacht wird, dass ausschließlich Personen in *weißer* Positionierung eingeladen werden oder sprechen. Immer wieder problematisiert wird auch, dass in Lektürelisten oder Curricula häufig *weiße* (oder z. B. auch männliche) Perspektiven dominieren und diese selbst keine diverse Autor*innenschaft bzw. Wissenschaft repräsentieren (vgl. Aslan 2017, Gutiérrez-Rodríguez u. a. 2016). All dies meint nicht, dass allein die Positionierung von Wissenschaftler*innen eine Rolle spielen sollte, Qualifikationen und Expertise bleiben bedeutsam. Es existieren jedoch ausschließende – oft unbewusste – Mechanismen, die eine Auswahl vorstrukturieren und Chancen ungleich verteilen.

Diese personellen Rahmenbedingungen können Auswirkungen in Studium und Lehre haben und stehen in Wechselwirkung mit der Wissensproduktion allgemein. Denn es spielt in verschiedener Hinsicht eine Rolle, ob (und auf welchen Stellen) auch Personen mit eigenen Rassismuserfahrungen – und damit zusammenhängend einem anders begründeten Rassismusbewusstsein – beschäftigt sind oder deren Perspektiven Eingang in Forschung und Lehre finden. Es kann – wie oben aufgeführt – Auswirkungen auf die hochschulische Produktion von Wissen in Bezug auf Rassismus, auf die Besprechbarkeit von Rassismen oder auf Interaktionen und Dynamiken in Lehrveranstaltungen und Diskussionen haben (vgl. z. B. Aslan 2017, Ha 2016, Amiri 2020).

4. Was können wir gegen Rassismus in Lehrkontexten tun?

Gegen strukturellen Rassismus gibt es verschiedene Handlungsstrategien, die in ihrer Vielfalt nötig sind, damit langfristig Verbesserungen erwirkt werden können. Die folgende Auflistung gibt Impulse, wie Rassismus an Hochschulen konkret begegnet werden kann und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Handlungsmöglichkeiten können sich in Abhängigkeit unserer gesellschaftlichen Positionierung, unserer Statusgruppenzugehörigkeit innerhalb der Universität und unserer persönlichen Betroffenheit von Rassismus unterscheiden. Aber auch unterschiedliche Ressourcen und Vorkenntnisse können ein Faktor sein.

Aufgeführt sind insbesondere Strategien, die unmittelbar angewendet werden können. Allerdings können individuelle Handlungsmöglichkeiten begrenzt sein und professionelle Strategien auf institutioneller Ebene nicht ersetzen. Das Projekt „Diversity und Chancengleichheit in Studium und Lehre“ geht mit der Umsetzung von Fortbildungen, Sensibilisierung/Öffentlichkeitsarbeit und konzeptioneller Antidiskriminierungsarbeit an der Universität Hildesheim die ersten Schritte. In Zukunft braucht es grundsätzlich weitere Lösungsansätze für die Bearbeitung von strukturellen und institutionellen Formen von Rassismus an Hochschulen (siehe El-Mafaalani 2021, Kelly 2021).

Anerkennung der Existenz von Rassismus //

Eine zentrale Voraussetzung ist es, die Existenz von strukturellem Rassismus in Deutschland und an Hochschulen anzuerkennen und ein Problembewusstsein für sein komplexes Wirken zu entwickeln (vgl. El-Mafaalani 2021, Gutiérrez-Rodríguez u. a. 2016: 168). Nur, wenn wir uns darüber bewusst sind, dass Rassismus eine alltägliche Erfahrung für viele und eine gesellschaftlich wirksame Struktur ist, können wir einen Umgang damit finden. Wenn wir wissen, wie sich Rassismen äußern, können wir lernen, angemessen darauf zu reagieren.

Ebenfalls hilft es, sich bewusst zu machen, dass sich weder die individuelle Ebene noch die institutionelle und strukturelle Ebene von heute auf morgen verändern lassen. Da es sich bei Rassismus um eine historisch gewachsene und machtvolle Struktur handelt, in der wir alle sozialisiert wurden, ist sie hartnäckig und beständig. Für Handlungsstrategien bedeutet das, dass es Geduld und Kontinuität in der Auseinandersetzung braucht. Ohne die aktive Auseinandersetzung und Bearbeitung wird sich nichts verändern (vgl. Ogette 2021, El-Mafaalani 2021, Kelly 2021).

Zu guter Letzt gilt es anzuerkennen, dass es in Bezug auf strukturellen Rassismus sehr unterschiedliche Wissensstände von Einzelpersonen gibt. Die Diskussion über und Auseinandersetzung mit Rassismus wird vor allem dann konstruktiv, wenn sie auf Basis geteilter Informationen und Fakten – zum Beispiel einem einheitlichen Verständnis von Rassismus – basiert (vgl. Kelly 2021: 14). Je nach eigenen Ressourcen gibt es unterschiedliche Möglichkeiten, sich zu informieren oder weiterzubilden. Neben vielen wissenschaftlichen Beiträgen – die in der professionellen Auseinandersetzung den Ausgangspunkt bilden sollten – finden sich aber auch Sachbücher, Romane, Hörbücher oder Podcasts zu dem Thema. Eine wesentliche Strategie – sowohl individuell als auch institutionell – ist die Auseinandersetzung und Fortbildung in Schulungen oder Antirassismus-Workshops (siehe z. B. Ogette 2021).

Unterstützung und Schutz für direkt Betroffene //

Direkt und negativ von Rassismus betroffene Personen, die sich entschließen, sich zu wehren, können auf verschiedenen Wegen unterstützt werden. Auch hier besteht der erste Schritt im Zuhören und Ernstnehmen von Erlebtem bzw. Beschwerden sowie in der Anerkennung von Diskriminierungserfahrungen. Sofern Personen, die beteiligt sind, oder Dritte, die angesprochen werden oder um Hilfe gebeten werden, sich überfordert fühlen, kann es hilfreich sein, sich selbst beraten zu lassen oder Informationen einzuholen (vgl. El-Mafaalani 2021). Mit Blick auf das unmittelbare Verhalten in diskriminierenden Situationen hat eine jüngere Studie nachgewiesen, dass es unterschiedliche Faktoren dafür gibt, ob oder wie Betroffene sich zur Wehr setzen. Ein wichtiger Faktor ist beispielsweise das solidarische Verhalten – Zivilcourage oder Unterstützung – anderer Anwesender (vgl. Rausch/Hotait/Beigang 2021).

Auf institutioneller Ebene ist es wichtig, dass Unterstützungsstrukturen und Beratungsangebote – sofern vorhanden intern, ansonsten auch extern – gut sichtbar sind und kommuniziert werden. Personen mit Rassismuserfahrungen wünschen sich außerdem manchmal *empowerment*-Angebote oder *safer spaces* (geschütztere Räume)². Diese Angebote exklusiv für BIPOC erfüllen eine wichtige Funktion, da sie geschützte Räume jenseits der oft durch *weiße* Selbstverständlichkeiten geprägten Räume darstellen, in denen z. B. eigene Rassismuserfahrungen offener thematisiert werden können (vgl. Arndt/Ofuatey-Alazard 2021: 587ff.). Es kann sich hierbei um studentische oder lokale BIPOC-Gruppen handeln, um studentische Ansprechpersonen zu Diskriminierung oder Rassismus, oder um Diskussionsräume nur für BIPOC (auch in Seminaren, die Rassismus behandeln). Es kann in Rücksprache mit Interessierten geprüft werden, wie so etwas unterstützt oder sichtbar gemacht werden kann (vgl. Aslan 2017). Eine weitere Strategie ist die Einrichtung von *awareness*-Strukturen bei größeren Veranstaltungen oder Ereignissen. Hierbei werden Ansprechpersonen benannt, die bei unterschiedlichen diskriminierenden Erfahrungen vertraulich kontaktiert werden können und die beim Umgang mit der Situation unterstützen und parteilich agieren.

Reflexion der eigenen gesellschaftlichen Positionierung //

Vor dem Hintergrund, dass es kein Außerhalb einer von Rassismus geprägten Gesellschaft gibt, kann es hilfreich sein, sich die eigene Positionierung bewusst zu machen. Gesellschaftliche Positionierungen lassen sich nicht nur

² Da sich diskriminierungsfreie Räume nicht garantieren lassen, wird häufig von *safer spaces* statt *safe spaces* gesprochen. Sie sollen also geschützter sein als sonstige Räume im Alltag, da aktiv versucht wird, sie möglichst diskriminierungsarm zu gestalten.

binär als *weiß* oder Schwarz beschreiben, sondern sind verwoben mit weiteren Erfahrungsebenen wie z. B. Geschlecht, sozialer Herkunft, Behinderung oder chronischer Erkrankung. Damit zusammenhängend können individuelle Erfahrungen komplex und auch widersprüchlich sein.

Die Bewusstwerdung über die eigene Positionierung und die anderer ist deshalb ein wichtiger Ausgangspunkt, da sie zu erkennen hilft, dass es keinen neutralen Standpunkt gibt. Gesellschaftliche Dynamiken und Mechanismen unterliegen in dieser Hinsicht jedoch oft unbewussten Normen. Sich der eigenen Positionierung bewusst zu werden, bedeutet auch, die eigene Involviertheit in rassistische Strukturen anzuerkennen. Sie kann unsere Wahrnehmung verändern und weitere Prozesse anstoßen. Die Effekte sind unterschiedlich je nach unserer individuellen Positionierung – die Auseinandersetzung kann zur Folge haben, eigene Diskriminierungserfahrungen als solche zu begreifen, oder sich der eigenen Prägung und Privilegierung bewusst zu werden (vgl. z. B. Ogette 2021, Arndt 2021).

Dabei bleiben jedoch *ohne* eine Bewusstwerdung besonders Privilegien unbenannt und unerkannt, da sie für die jeweiligen Personen nicht negativ spürbar sind, und oft als Normalität erscheinen. Vor diesem Hintergrund wurde die Perspektive der *Critical Whiteness* bzw. des Kritischen Weißseins begründet. Sie bezieht die oft unsichtbar gemachte Perspektive und Position des Weißseins mit ein und reflektiert ihre Anteile in rassistischen Strukturen (vgl. z. B. Eggers u. a. 2017, Ogette 2021). Es wird u. a. darauf hingewiesen, dass *weiße* Personen, die beginnen, ihre eigene Involviertheit zu realisieren, häufig emotional reagieren oder Scham empfinden. Dies wird als Ausdruck eines unbewussten strukturellen Rassismus eingeordnet – denn die meisten Menschen *wollen* nicht rassistisch sein oder nehmen dies von sich selbst nicht an. Daher wird empfohlen, diese Gefühle nicht zum Hinderungsgrund für die Auseinandersetzung werden zu lassen (vgl. Gutiérrez-Rodríguez u. a. 2016: 166, Ogette 2021).

Rassismusbewusster Umgang mit Lehrmaterialien //

Vor dem Hintergrund der Verbreitung rassistischer Äußerungen und Inhalte in verschiedensten Materialien, die in der Lehre zum Einsatz kommen oder entstehen, müssen wir grundsätzlich erwarten, dass wir damit konfrontiert werden. Dies betrifft sowohl Lehrende als auch Studierende und ist zunächst unabhängig von der eigenen Positionierung. Vor diesem Hintergrund kann es hilfreich sein, darauf vorbereitet zu sein. Denkbar sind etwa folgende Szenarien: Lehrpersonen erkennen im Vorfeld, dass ein Text oder Medium problematische Inhalte enthält, oder Lehrpersonen werden durch Studierende auf problematische Inhalte aufmerksam gemacht bzw. Studierende erkennen problematische Inhalte, ohne dass es vorher einen Hinweis darauf gegeben hat.

Grundsätzlich können in solchen Fällen bereits die oben aufgeführten Strategien zum Einsatz kommen: Es sollte anerkannt werden, dass es sich entweder um Rassismus handelt oder potentiell um Rassismus handeln kann, dies kann ggf. diskutiert oder recherchiert werden. Es kann hilfreich sein, sich über analytische Kriterien zu informieren oder Personen aus dem eigenen Umfeld zu Rate zu ziehen, die zu dem Thema über mehr Expertise verfügen. Wichtig ist zu bedenken, dass Menschen aufgrund ihrer Positionierungen unterschiedlich davon betroffen sein und verletzt oder diskriminiert werden können. Daher ist es von Bedeutung, die Besprechbarkeit solcher Fälle zu gewährleisten und auf eine respektvolle Diskussionskultur zu achten.

Darüber hinaus werden zunehmend weitere konkrete Strategien diskutiert und erprobt. Sofern Lehrpersonen oder Studierende sich im Vorfeld über problematische Anteile in Lehrmaterialien – die nicht vermieden werden können – bewusst sind, ist es angemessen, dies im Vorfeld durch eine sogenannte *Inhaltswarnung* (auch *Content Warning*, *Trigger-Warnung*) transparent zu machen. Auf diese Weise werden Menschen von rassistischen oder anderen diskriminierenden Inhalten nicht überrascht und haben Gelegenheit, sich darauf einzustellen. Als weitere Strategie wird eine begleitende kritische Einordnung bestimmter Begriffe, Phrasen oder Bildgehalte vorgeschlagen, die z. B. den geschichtlichen Entstehungskontext berücksichtigt. Aktuelle Diskussionen und erste Praktiken, die dies umsetzen, beziehen sich auf Kinder- oder Schulbücher, sind aber auf andere pädagogische Kontexte übertragbar (vgl. Arndt/Ofuatey-Alazard 2021, Marmer/Sow 2015, Melter/Mecheril 2011). Mit Blick auf strukturelle Formen, wie die fehlende Diversität von Autor*innen in Lektürelisten und Curricula, könnten –

solange es keine institutionellen und strukturellen Lösungen gibt – eigene Handlungsmöglichkeiten und Spielräume geprüft werden, die einen Ausgleich dafür schaffen können. Hier könnten z. B. auch Literaturvorschläge von Studierenden Eingang finden.

Offenheit und Dialogbereitschaft //

Möchten wir gesellschaftliche Veränderungsprozesse gut bewältigen, erfordern sie eine grundsätzliche Offenheit und Bereitschaft, sich mit ihnen auseinanderzusetzen. In den Hochschulen spiegelt sich, was auch gesellschaftlich ausgehandelt wird. Wir können mit positiven Entwicklungen in Richtung Chancengleichheit rechnen, gleichzeitig sind alle Mitglieder der Gesellschaft, so auch Hochschulangehörige, gefordert, Lern- und Veränderungsprozesse willkommen zu heißen (vgl. El-Mafaalani 2021, Ogette 2021).

Im Verlauf dieser Entwicklung wird es widersprüchliche und unbequeme Momente geben. So können Hochschulen beispielsweise nicht für das Handeln aller ihrer Mitglieder Verantwortung übernehmen. Alle Hochschulangehörigen handeln immer auch als Individuen im institutionellen Kontext. Die Erarbeitung und Umsetzung von strukturellen und institutionellen Lösungen ist erst am Anfang, gleichzeitig können alle Universitätsmitglieder bereits unmittelbar einen Beitrag zu einer rassismusbewussten und -kritischen Hochschulkultur leisten. Dazu möchte diese Handreichung mit Ideen für Strategien beitragen. Es zeichnet sich insgesamt ab, dass ein „informierte[r] Dialog“ (Kelly 2021: 14) eine zentrale Strategie für eine professionelle Auseinandersetzung sein muss. An der Universität Hildesheim haben Hochschulangehörige in verschiedenen Konstellationen auf Instituts-, Fachbereichs- und übergreifender Ebene Dialoge begonnen und laden andere ein, sich diesen anzuschließen (siehe Impressum). Im Sinne wissenschaftlich fundierter Rassismuskritik werden außerdem neue Praktiken in Lehrkontexten ausprobiert und es werden – berechnete – Forderungen zur Bearbeitung strukturellen Rassismus an die Universität gestellt.

Hinweis:

Für die Universität Hildesheim sind Informationen, Anlaufstellen und Angebote auf der Webseite [Antidiskriminierung und Chancengleichheit in Studium und Lehre](#) zusammengestellt. Hier finden sich sowohl Hinweise zum Umgang mit (u. a. rassistischer) Diskriminierung als auch Hintergrundinformationen und Anregungen zur Prävention von Diskriminierung allgemein.

Zum Weiterlesen: Literatur & Quellen

Hochschulkontext

- Ahmed, Sara (2012): On being included. Racism and Diversity in Institutional Life.
- Amiri, Shiva (2020): Die weiße Dominanz an deutschen Hochschulen und der Kampf von Schwarzen und of Color Akademiker*innen um Existenz. In: Heitzmann, Daniela / Houda, Kathrin (Hg.): Rassismus an Hochschulen. Analyse – Kritik – Intervention, S. 60-79.
- Aslan, Emine (2017): Wem gehört der Campus? Weiße Unilandschaften und Widerstandsformen von Student_innen of Color in Deutschland. In: Fereidooni, Karim / El, Meral (Hg.): Rassismuskritik und Widerstandsformen, S. 749-769.
- Gutiérrez-Rodríguez, Encarnación / Ha, Kien Nghi / Dutta, Jan / Kessé, Emily Ngubia / Laufenberg, Mike / Schmitt, Lars (2016): Rassismus, Klassenverhältnisse und Geschlecht an deutschen Hochschulen. Ein runder Tisch, der aneckt. In: sub\urban. zeitschrift für kritische stadtforschung (4) 2/3, S. 161-190. ➤ [online](#)
- Ha, Kien Nghi (2016): Rassismus im Hörsaal – Ohren auf! In: Die Berliner Bildungszeitschrift (10). ➤ [online](#)
- Heitzmann, Daniela / Houda, Kathrin (Hg.) (2020): Rassismus an Hochschulen. Analyse – Kritik – Intervention.
- Kuria, Emily Ngubia (2015): Eingeschrieben. Zeichen setzen gegen Rassismus an deutschen Hochschulen.
- Petermann, Fanny / Georgi, Viola B. / Lange, Silvia / Grahlmann, Lydia (2022): Diversity Monitoring der Stiftung Universität Hildesheim 2021. Ergebnisse der Befragung zur Chancengleichheit der Studierenden. ➤ [online](#)
- Thompson, Vanessa E. (2021): Rassismus an der Hochschule. Intersektionale Verstrickungen und Möglichkeiten des Abolitionismus. In: Dankwa, Serena O. / Filep, Sarah-Mee / Klingovsky, Ulla / Pfruender, Georges (Hg.): Bildung. Macht. Diversität. Critical Diversity Literacy im Hochschulraum, S. 131-150.
- Thompson, Vanessa E. / Vorbrugg, Alexander (2018): Rassismuskritik an der Hochschule: Mit oder trotz

Diversity-Policies? In: Laufenberg, Mike / Erlemann, Martina / Norkus, Maria / Petschick, Grit (Hg.): Prekäre Gleichstellung. Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft, S. 79-99.

Popal-Akhzarati, Karima (2020): Ermächtigung und Re_Präsentation. Studentische Verhandlungen von Rassismus im Hochschulalltag. In: Heitzmann, Daniela / Houda, Kathrin (Hg.): Rassismus an Hochschulen. Analyse – Kritik – Intervention, S. 80-90.

Popal-Akhzarati, Karima (2019): Inkludierte Exkludierte. Studentische Handlungsweisen von Rassismus und Rassismuserfahrungen. Göttinger Studien Zur Kulturanthropologie / Europäischen Ethnologie.

Popal, Karima (2016): Akademische Tabus. Zur Verhandlung von Rassismus in Universität und Studium. In: movements. Journal for Critical Migration and Border Regime Studies 2 (1). ➤ [online](#)

Rassismus allgemein – Eine Auswahl

Aikins, Muna AnNisa / Bremberger, Teresa / Aikins, Joshua Kwesi / Gyamerah, Daniel / Yildirim-Caliman, Deniz (2021): Afrozensus 2020: Perspektiven, Anti-Schwarze Rassismuserfahrungen und Engagement Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen in Deutschland. ➤ [online](#)

Aikins, Joshua Kwesi / Bartsch, Samera / Gyamerah, Daniel / Wagner, Lucienne (2018): Diversität in öffentlichen Einrichtungen. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der Praxis – Ergebnisse einer Piloterhebung unter Führungskräften der Berliner Verwaltung und landeseigenen Unternehmen. Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership, Citizens For Europe (Hg.).

Arndt, Susan (2021): Rassismus begreifen. Vom Trümmerhaufen der Geschichte zu neuen Wegen.

Arndt, Susan / Ofuatey-Alazard, Nadja (Hg.) (2021): Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk.

David, E. J. R. (Hg.) (2013): Internalized Oppression. The Psychology of Marginalized Groups.

Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) (2022): Rassistische Realitäten: Wie setzt sich Deutschland mit Rassismus auseinander? Auftaktstudie zum Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa). ➤ [online](#)

Eggers, Maisha / Kilomba, Grada / Piesche, Peggy / Arndt, Susan (Hg.) (2017): Mythen, Masken und Subjekte. Kritische Weißseinsforschung in Deutschland.

El-Mafaalani, Aladin (2021): Wozu Rassismus? Von der Erfindung der Menschenrassen bis zum rassismuskritischen Widerstand.

Kelly, Natasha A. (2021): Rassismus. Strukturelle Probleme brauchen strukturelle Lösungen!

Marmar, Elina / Sow, Papa (Hg.) (2015): Wie Rassismus aus Schulbüchern spricht. Kritische Auseinandersetzung mit ‚Afrika‘-Bildern und Schwarz-Weiß-Konstruktionen in der Schule. Ursachen, Auswirkungen und Handlungsansätze für die pädagogische Praxis.

Melter, Claus / Mecheril, Paul (Hg.) (2011): Rassismuskritik. Band 1: Rassismustheorie und -forschung.

Ogette, Tupoka (2021): exit RACISM. rassismuskritisch denken lernen.

Rausch, Dorothea / Hotait, Nader / Beigang, Steffen (2021): Reaktionsmöglichkeiten bei Rassismus. Die Bedeutung von Kontextfaktoren für Handlungsstrategien bei rassistischer Diskriminierung. DeZIM Project Report 4, Berlin: Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM). ➤ [online](#)

Scharathow, Wiebke / Leiprecht, Rudolf (Hg.) (2011): Rassismuskritik. Band 2: Rassismuskritische Bildungsarbeit.