

IDB Paper

No. 6

***Weiß*e Privilegien
in der Schule**

Impressum

© 2018 IDB | Institut für diskriminierungsfreie Bildung

Berlin

E-Mail: institut@diskriminierungsfreie-bildung.de

Datum der Veröffentlichung:

Juli 2018

Weißer Privilegien in der Schule*

von Jule Bönkost

„Your privilege is not a reason for guilt, it is part of your power, to be used in support of those things you say you believe.“
(Lorde 2009: 215)

In diesem Beitrag diskutiere ich *weiße*¹ Privilegien im Kontext Schule. Ohne Anspruch auf Vollständigkeit liste ich einige *weiße* Privilegien auf, die *weiße* Schüler*innen und *weiße* Lehrer*innen genießen. Die Privilegienlisten richten sich an *weiße* Lehrkräfte. Für sie gehört die Fähigkeit zur kritische Reflexion der eigenen *weißen* Positionierung zur professionellen Handlungskompetenz. Die Listen sollen *weiße* Lehrkräfte dabei unterstützen, sich ihrer *weißen* Privilegien bewusst zu werden. Sie sollen dabei helfen, rassistische Diskriminierungen in der Schule besser zu erkennen, um gegen sie angehen und dem eigenen pädagogischen Auftrag gerecht werden zu können.

Rassismus: Zwei Seiten der Medaille

Rassismus hat zwei Seiten, Benachteiligung und Privilegierung. Während Rassismus Schwarze Menschen und People of Color benachteiligt, verschafft er *weißen* Menschen Vorteile. Bereits 1935 beschrieb der US-amerikanische Soziologe, Historiker und Vertreter der Bürger*innenrechtsbewegung W.E.B. Du Bois Vorzüge, die *Weißer* durch Rassismus erlangen.² Bis

heute nehmen vor allem *weiße* Personen diese Vorteile, die sie im Vergleich zu Schwarzen Menschen und People of Color besitzen, nicht wahr. *Weißer* sind sich ihrer *weißen* Privilegien kaum bewusst, obgleich diese ihre Lebenserfahrungen weitreichend prägen. Indem *weiße* Privilegien als selbstverständlich und normal betrachtet werden, obwohl sie nur für *Weißer* gelten, wird das systematische Wesen des Rassismus geleugnet. Deshalb geht die Kritische Weißseinsforschung davon aus, dass *weiße* Personen ihre privilegierte Position erkennen müssen. Erst dann ist ein Verstehen von Rassismus möglich, das ein nachhaltig wirksames Handeln gegen Rassismus *weißer* Personen voraussetzt.

Um die Vorteile des Rassismus für *Weißer* ins Bewusstsein *Weißer* zu rücken, haben eine Reihe von Autor*innen Auflistungen *weißer* Privilegien erstellt. Mit meiner folgenden Aufzählung knüpfe ich an diese Listen an. Bekannt ist die Zusammenstellung der US-amerikanischen Erziehungswissenschaftlerin Peggy McIntosh ([1988] 2001). McIntosh entwirft die Metapher eines „unsichtbaren Rucksacks“ voller Privilegien, mit dem *Weißer* jederzeit ausgestattet seien. Auch in Deutschland werden *weiße* Privilegien diskutiert. In Listen aufbereitet wurden sie beispielsweise von Noah Sow (2008) und Eske Wollrad (2005: 193-194). Wie diese Beiträge deutlich machen, müssen *weiße* Privilegien mitgedacht werden, wenn über Rassismus gesprochen wird und ihm langfristig etwas entgegengesetzt werden soll. Für *weiße* Personen ist es unerlässlich, sich die eigenen *weißen* Privilegien (z. B. in ihrem unmittelbaren beruflichen Umfeld, in ihren Beziehungen und beim Eintreten gegen Rassismus) bewusst zu machen, um gegen Rassismus angehen und als Verbündete*r gegen Rassismus vorgehen zu können. Nicht Anschuldigungen oder Schuldgefühle sind damit das Anliegen des Sprechens über *weiße* Privilegien, sondern die Förderung einer selbstreflexiven

*Veröffentlicht beim IDB | Institut für diskriminierungsfreie Bildung unter www.diskriminierungsfreie-bildung.de

¹In Anlehnung an Eggers [u. a.] (2005: 13) schreibe ich den als Analyse-kategorie verwendeten Begriff „*weiß*“ kursiv, um den Konstruktionscharakter dieser Position zu markieren. Der Ausdruck „Schwarz“ wird groß geschrieben, um die „Bedeutungsebene des Schwarzen Widerstandspotenzials, das von Schwarzen und People of Color dieser Kategorie eingeschrieben worden ist“ (Eggers [u. a.] 2005: 13), zu betonen.

²Du Bois hält in seinem Werk *Black Reconstruction in America* (1935) über *weiße* Arbeiter*innen rückblickend fest: „[T]he white group of laborers, while they receive a low wage, were compensated in part by a sort of public and psychological wage. They were given public deference and titles of courtesy because they were white. They were

admitted freely with all classes of white people to public functions, public parks, and the best schools.“ (Du Bois [1935] 1965: 700)

rassismuskritischen Haltung *weißer* Menschen, auf der rassismuskritisches Handeln aufbauen kann. Die ins Bewusstsein gerückte und kritisch reflektierte eigene *weißprivilegierte* Position kann dann zum Ausgangspunkt rassismuskritischen Handelns *Weißer* mit seinen besonderen Herausforderungen und spezifischen Möglichkeitsräumen gemacht werden.

Facetten des Rassismus in der Schule

Als Ausdruck von Rassismus lassen sich *weiße* Privilegien in allen gesellschaftlichen Bereichen finden. Davon ist auch die Institution Schule nicht ausgenommen. Dass die Schule kein rassismussicheres Lernumfeld bietet, sondern Rassismus auch hier alltäglich ist, das macht nicht nur die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) mit ihren letzten zwei Berichten (ADS 2013, 2017) und ihrem Praxisleitfaden „Diskriminierung an Schulen erkennen und vermeiden“ (ADS 2018) deutlich. Neben vielen jüngeren wissenschaftlichen Untersuchungen (z. B. Marmer/Sow 2015; Riegel 2016) zeigen Publikationen verschiedener zivilgesellschaftlicher Akteur*innen (z. B. Open Society Justice Initiative 2013; Life e.V./ADAS 2018a, 2018b) auf, dass es an einem schulbezogenen Diskriminierungsschutz mangelt und Rassismus neben anderen Formen der Diskriminierung zum Schulalltag gehört. Diese Berichte, Studien und Beiträge geben viele Beispiele dafür, wie die Rassismusrealität an Schulen aussieht und in welchen Bereichen Schwarze Menschen und People of Color in der Schule tagtäglich benachteiligt werden. Sie bilden den Bezugsrahmen der folgenden Privilegienlisten.

Vom Rassismuserleben im Schulkontext sind auch *Weißer* nicht ausgenommen. Doch Rassismus wirkt sich auf sie anders aus als auf Schwarze und People of Color. Die Rassismuserfahrungen von Schwarzen und People of Color in der Schule und der Einfluss, den Rassismus in der Schule auf *Weißer* hat, sind außerdem eng aufeinander bezogen. Dies gilt für alle schulischen Personengruppen gleichermaßen, für Schüler*innen, Lehrkräfte, Schulleitungen, anderes pädagogisches Personal und Eltern. Genauso wie die Rassismusrealität für Schüler*innen mit Rassismuserfahrung ein diskriminierendes Lernumfeld bereithält, bedeutet diese Realität für *weiße* Schüler*innen ein privilegiertes Lernumfeld.³ Während Rassismus in der Schule

³Die hier angesprochene Privilegierung bezieht sich auf Rassismus. Im Hinblick auf andere Diskriminierungsformen

für Lehrer*innen mit Rassismuserfahrung ein diskriminierendes Arbeitsumfeld verursacht, bringt er für *weiße* Lehrkräfte Vorteile mit sich.

In der Schule genießen *weiße* Personen aufgrund ihres *Weiß-Seins* im Vergleich zu People of Color und Schwarzen schulischen Akteur*innen Vorteile. Denn die Institution Schule ist ein *weißer* Raum. Sie ist in Anlehnung an eine Metapher von Sarah Ahmed (2017: 163) als ein altes Kleidungsstück beschreibbar, das sich an den *weißen* Körper an-schmiegt. Die Schule hat eine auf *weiße* Körper abgestimmte Passform. Weil sie die Gestalt des *weißen* Körpers unterstützt, verleiht die Passform der Schule *weißen* schulischen Akteur*innen Erleichterungen. Die Schule ist für sie aufgrund ihres *Weiß-Seins* einfacher zu tragen (vgl. Ahmed 2017: 162-163). „Ein Kleidungsstück nimmt die Form derjenigen an, die es normalerweise tragen; es kann einfacher getragen werden, wenn du auch diese Form hast. Ein Privileg kann also auf diese Weise verstanden werden: etwas einfacher tragen zu können. Ein Privileg spart Energie. Es erfordert geringere Anstrengungen, etwas zu tun oder zu sein“ (Ahmed 2017: 163). Weil die Institution Schule auf *weiße* Menschen zugeschnitten ist, ist sie für *Weißer* entsprechend im Hinblick auf Ressourcenaufwand einfacher, sie zu durchlaufen. Doch woran macht sich die Bevorteilung *Weißer* im Kontext Schule genau fest?

Schultypische *weiße* Privilegierung

Im Folgenden benenne ich einige *weiße* Privilegien im Kontext Schule, die *weiße* Schüler*innen und Lehrkräfte besitzen. Die genannten *weißen* Privilegien sind Beispiele für schulische Strukturen, die es für *weiße* Schüler*innen und Lehrkräfte leichter machen, den schulischen Anforderungen gerecht

können *weiße* Schüler*innen negativ betroffen sein und Benachteiligungen erfahren. *Weißer* Schüler*innen können beispielsweise aufgrund ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Identität, ihrer sozialen Herkunft, einer Behinderung oder ihres Aussehens in Bezug auf Gewicht und Größe (*Body Shaming*) diskriminiert werden. Im Kontext von Rassismus sind sie als *Weißer* hingegen grundsätzlich bevorteilt. *Weißer* können zwar aufgrund ihres *Weiß-Seins* situativ beleidigt (z. B. als „deutsche Kartoffel“) oder ausgeschlossen werden (z. B. von *Empowerment*-Angeboten für Menschen mit Rassismuserfahrung). Dies hebt jedoch ihre gesellschaftliche Machtposition nicht auf. Deswegen handelt es sich dabei nicht um Rassismus, der eine Form historisch gewachsener struktureller Diskriminierung darstellt, die sich neben zwischenmenschlicher Interaktion in Institutionen niederschlägt. Vgl. dazu ausführlicher weranderneinbrunnen-graebt (2012).

zu werden und für sie mehr Chancen bereithalten. Mit den Vorteilen werden für sie Anstrengungen und Benachteiligungen vermieden, die Schüler*innen und Lehrkräfte mit Rassismuserfahrung in der Schule kennen. Einige der *weißen* Privilegien gelten für Schüler*innen und Lehrkräfte gleichermaßen. Andere gelten nur für eine der zwei Personengruppen. Von allen aufgeführten *weißen* Privilegien lassen sich Ausschlüsse von Schwarzen Menschen und People of Color ableiten. Die *weißen* Privilegien existieren nur, weil Schüler*innen bzw. Lehrkräfte mit Rassismuserfahrung in diesen Zusammenhängen Benachteiligung erleben. Viele der *weißen* Privilegien gelten in gleicher oder ähnlicher Form auch über den Raum Schule hinaus. Manche sind für die Schule spezifisch. Viele überschneiden sich oder wirken eng zusammen. Grundsätzlich stützen sich alle der gelisteten *weißen* Privilegien gegenseitig.

Privilegien *weißer* Schüler*innen

1. Aufgrund ihres *Weiß*-Seins erfahren *weiße* Schüler*innen im Schulalltag ein gewisses unhinterfragtes Zugehörigkeitsgefühl, eine Art Willkommenskultur, Vertrautheit und Sicherheit. Das wirkt sich positiv auf ihre Identifikation mit der Schule aus.
2. *Weiße* Schüler*innen können mit hoher Wahrscheinlichkeit davon ausgehen, dass ihre Lehrer*innen und anderes pädagogisches Personal, wie sie, *weiß* sind.
3. *Weiße* Schüler*innen können mit hoher Wahrscheinlichkeit davon ausgehen, dass die meisten ihrer Mitschüler*innen, wie sie, *weiß* sind.
4. Wenn sie zur Schulleitung bestellt werden, können *weiße* Schüler*innen in der Regel sicher sein, dass sie dort Personen antreffen, die, wie sie, *weiß* sind.
5. *Weiße* Schüler*innen werden von Lehrkräften, pädagogischem Personal und anderen Schüler*innen aufgrund ihres *Weiß*-Seins nicht automatisch als fremd betrachtet.
6. *Weiße* Schüler*innen müssen nicht mit rassistischen Fremdbezeichnungen rechnen, wenn sie angesprochen werden oder über sie gesprochen wird.
7. *Weiße* Schüler*innen erhalten Lernangebote, in denen Wissensbestände vorherrschen, die

von und für Menschen, die wie sie, *weiß* sind, (re)produziert wurden und die *weiße* Menschen als Norm darstellen, zentrieren und aufwerten.

8. *Weiße* Schüler*innen können sicher sein, aufgrund ihres *Weiß*-Seins anderen nicht erklären zu müssen, wo sie herkommen bzw. sie müssen sich nicht rechtfertigen, weshalb sie in ihrem eigenen Land leben.
9. Wenn ihre Leistungen bewertet werden, müssen *weiße* Schüler*innen sich bei schlechten Noten nicht fragen, ob für die Benotung ihr *Weiß*-Sein eine Rolle spielt.
10. Wenn an sie geringere Leistungserwartungen gestellt werden, können sich *weiße* Schüler*innen sicher sein, dass ihr *Weiß*-Sein nicht der Grund dafür ist.
11. *Weiße* Schüler*innen müssen in Testsituationen keine Angst haben, dass andere, falls ihre Leistungen schwach ausfallen sollten, ihre rassistischen Stereotype darin bestätigt sehen.
12. Weil *weiße* Schüler*innen keine negativen Stereotype über *Weiß*-Sein verinnerlicht haben, kann sich dies nicht auf ihre intellektuelle Leistungsfähigkeit auswirken und nicht zu Leistungseinbußen führen.
13. *Weiße* Schüler*innen können sich insgesamt sicher sein, dass ihre schulischen Leistungen nicht aufgrund von Rassismus in der Schule beeinträchtigt werden.
14. Wenn *weiße* Schüler*innen und Schwarze Schüler*innen bzw. Schüler*innen of Color die gleichen Leistungen erbringen, ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass die Leistungen der *weißen* Schüler*innen als besser eingeschätzt werden.
15. Wenn *weiße* Schüler*innen und Schwarze Schüler*innen bzw. Schüler*innen of Color die gleichen Leistungen erbringen, ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass die *weißen* Schüler*innen nicht auf die Förderschule verwiesen werden.
16. Wenn *weiße* Schüler*innen und Schwarze Schüler*innen bzw. Schüler*innen of Color die gleichen Leistungen erbringen, ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass die *weißen* Schüler*innen eine Übergangsempfehlung für ein Gymnasium erhalten.

17. *Weiß*e Schüler*innen können sicher sein, dass ihr *Weiß*-Sein nicht gegen ihr Wohlbefinden in der Schule arbeitet.
18. *Weiß*e Schüler*innen können sicher sein, die Schule besuchen zu können, ohne aufgrund von Rassismus Stress ausgesetzt zu sein und psychische Belastungen zu erleben, die ihren Lernerfolg beeinträchtigen können.
19. *Weiß*e Schüler*innen können zu spät zum Unterricht kommen, ihre Hausaufgaben nicht machen oder den Unterricht stören, ohne dass Lehrkräfte, pädagogisches Personal und die Schulleitung dies darauf zurückführen, dass sie *weiß* sind.
20. *Weiß*e Schüler*innen lernen in der Schule, dass sie ihr *Weiß*-Sein und *weiße* Privilegien als selbstverständlich und normal betrachten können.
21. *Weiß*e Schüler*innen lernen mit Bildungsmaterialien, die *weiße* Menschen adressieren.
22. *Weiß*e Schüler*innen können ihre Schulbücher aufschlagen und in diesen eine Auswahl an positiven, nicht-stereotypen Vorbildern und Identifikationsfiguren finden, die, wie sie, *weiß* sind. Sie finden Menschen, die, wie sie, *weiß* positioniert sind, nicht in der Rolle des Opfers oder Außenseiters, sondern als selbstbestimmte Akteur*innen dargestellt vor.
23. In der Schulbibliothek können *weiße* Schüler*innen leicht Materialien finden, die Darstellungen, Bilder, Geschichten und Perspektiven von Menschen enthalten, die wie sie, *weiß* sind.
24. *Weiß*e Schüler*innen erhalten Lernangebote, die das nationale Erbe und „Zivilisation“ als Errungenschaften von Menschen definieren, die, wie sie, *weiß* sind.
25. *Weiß*e Schüler*innen können sicher sein, auf Bildern und Postern an den Wänden in der Schule Darstellungen von Menschen zu finden, die, wie sie, *weiß* sind.
26. *Weiß*e Schüler*innen können sicher sein, dass sie bei Fehlverhalten im Verhältnis zu den anderen beteiligten Schüler*innen mit Rassismuserfahrung nicht aufgrund ihres *Weiß*-Seins härter, schneller oder auch nur alleine bestraft werden.
27. *Weiß*e Schüler*innen werden nicht als Repräsentant*innen aller *Weiß*en wahrgenommen. Ihr *Weiß*-Sein arbeitet dafür, dass sie als Individuen betrachtet werden.
28. *Weiß*e Schüler*innen werden nie von Lehrkräften und pädagogischem Personal aufgefordert, für alle *Weiß*en zu sprechen, z. B. mit der Bitte, etwas dazu zu erzählen, was *weiße* Menschen zu einer Sache sagen.
29. *Weiß*e Schüler*innen können sicher sein, dass der Umstand, dass sie *weiß* sind, nicht gegen ihre Bildungs- und Leistungsmotivation bzw. Identifikation mit der Schule arbeitet.
30. Die Normalität des Rassismus in der Schule mindert nicht ihre Chancen auf ein ausgeprägtes Selbstwertgefühl.
31. *Weiß*e Schüler*innen können sicher sein, dass ihr *Weiß*-Sein kein Risikofaktor für angstbedingte Schuldistanz darstellen wird.
32. *Weiß*e Schüler*innen können sicher sein, dass ihr *Weiß*-Sein sich nicht als Grund dafür herausstellen wird, dass sie die Schule wechseln müssen.
33. *Weiß*e Schüler*innen können über Ausbildungswege und berufliche Optionen nachdenken, ohne sich darüber Gedanken machen zu müssen, ob eine Person, die, wie sie, *weiß* ist, dort in der Unterzahl ist und akzeptiert, eingebunden und gehört werden würde.
34. Bei Rollen- oder Theaterspielen können *weiße* Schüler*innen sicher sein, dass sie für eine Rolle nicht ausgewählt wurde, weil sie *weiß* sind.
35. *Weiß*e Schüler*innen können mit hoher Wahrscheinlichkeit davon ausgehen, dass sie beim Besuch außerschulischer Lernorte Personen begegnen, die, wie sie, *weiß* sind und ihre Anwesenheit als normal angesehen wird.
36. *Weiß*e Schüler*innen werden nicht aufgrund ihres *Weiß*-Seins als bildungsfern angesehen.
37. *Weiß*e Schüler*innen können gute Leistungen erbringen, ohne eine Ehre für *Weiß*e genannt zu werden.
38. *Weiß*e Schüler*innen müssen keine Bewältigungsstrategien gegen Rassismus in der Schule entwickeln.

39. *Weiß*e Schüler*innen können sich entscheiden, Rassismus in der Schule zu ignorieren.
40. *Weiß*e Schüler*innen können sich gegen Rassismus einsetzen, wenn sie Lust dazu haben, und es wieder sein lassen, wenn es sie nicht mehr interessiert.
41. Wenn *weiße* Schüler*innen Rassismus in der Schule problematisieren, wird ihr *Weiß*-Sein ihnen mehr Glaubwürdigkeit verleihen als Schüler*innen mit Rassismuserfahrung erfahren.
42. Wenn *weiße* Schüler*innen Rassismus in der Schule zur Sprache bringen, wird ihnen nicht unterstellt, dass sie sich als Opfer darstellen und nur von ihrem eigenen Fehlverhalten ablenken wollen.
43. Wenn *weiße* Schüler*innen Rassismus in der Schule melden, können sie sicher sein, nicht selbst zum*zur Verursacher*in des Problems gemacht zu werden, auch wenn ihre Rassismusbeschwerden möglicherweise abgewiesen werden.
44. *Weiß*e Schüler*innen können sicher sein, dass die Normalität des Rassismus nicht gegen ihr Vertrauen in die Lehrer*innen bzw. in die Schule arbeitet.
45. Das Sprechen über Rassismus im Unterricht bedeutet für *weiße* Schüler*innen mit hoher Wahrscheinlichkeit kein Diskriminierungsrisiko.⁴
46. Ein Projekttag oder eine Projektwoche zum Thema Rassismus bedeuten für *weiße* Schüler*innen mit hoher Wahrscheinlichkeit kein Diskriminierungsrisiko.
47. Bildungsinhalte über „Afrika“, „Kolonialismus“, „Migration“, „Integration“ und „Flucht und Asyl“ stellen für *weiße* Schüler*innen mit hoher Wahrscheinlichkeit kein Diskriminierungsrisiko dar. Bei ihrer Behandlung erfolgen keine negativen Zuschreibungen gegenüber Menschen, die wie sie, *weiß* sind.
48. *Weiß*e Schüler*innen können im Unterricht kritische Rückfragen stellen, ohne als Außen-seiter*innen aufgrund ihres *Weiß*-Seins angesehen zu werden.
49. *Weiß*e Schüler*innen können laut sprechen, schreien, fluchen oder Schimpfwörter benutzen, ohne dass dies auf die schlechte Moral, Aggressivität und Gewaltbereitschaft der *Weiß*en zurückgeführt wird.
50. *Weiß*en Schüler*innen wird nicht akut bewusst gemacht, dass ihr Verhalten auf alle Schüler*innen zurückfallen wird, die, wie sie, *weiß* sind.
51. *Weiß*e Schüler*innen können sicher sein, aufgrund ihres *Weiß*-Seins von einer Lehrkraft nicht vor der ganzen Klasse gedemütigt zu werden.
52. *Weiß*e Schüler*innen können auf dem Pausenhof und im Klassenzimmer sicher sein, dass sie von ihren Mitschüler*innen nicht rassistisch angefeindet und beleidigt werden sowie körperliche Gewalt erleben.
53. *Weiß*e Schüler*innen können sich alleine auf den Schulweg machen oder zur Pause das Schulgelände verlassen und davon ausgehen, dass sie nicht aufgrund ihres *Weiß*-Seins verfolgt oder rassistisch belästigt werden.
54. Wenn ihre Potentiale und Interessen nicht wahrgenommen und sie schlechter gefördert werden, können *weiße* Schüler*innen sicher sein, dass ihr *Weiß*-Sein nicht der Grund dafür ist.
55. *Weiß*e Schüler*innen können sicher sein, dass die Unterstützungskompetenzen ihrer Eltern nicht deshalb infrage gestellt werden, weil sie *weiß* sind.
56. *Weiß*e Schüler*innen besitzen das Privileg, aufgrund ihres *Weiß*-Seins nicht anders behandelt zu werden. Sie haben das Privileg, ihr *Weiß*-Sein und ihre *weißen* Privilegien als normal zu erfahren und nicht hinterfragen zu müssen sowie sich benehmen zu können, als spiele ihr *Weiß*-Sein keine Rolle.

⁴Weil *Weiß*e keine rassistische Diskriminierung erfahren, kann es hier nicht zu einem Ausschluss aufgrund von Rassismus kommen. Allerdings sind andere Formen der Diskriminierung denkbar, die das Sprechen über Rassismus auslösen kann. Selbst erlebt habe ich bei einem Workshop zum Thema Rassismus mit Schüler*innen, dass eine Lehrkraft einen *weißen* Schüler mit einer Behinderung vor der Klasse mit den diskriminierenden Worten maßregelte: „Du mit deiner Behinderung müsstest das doch nachvollziehen können!“

Privilegien *weißer* Lehrkräfte

1. Aufgrund meines *Weiß*-Seins erfahre ich im Schulalltag ein gewisses unhinterfragtes Zugehörigkeitsgefühl, eine Art Willkommenskultur, Vertrautheit und Sicherheit. Das wirkt

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

24. Ich kann sicher sein, dass meine Kolleg*innen nicht denken, dass ich nur eingestellt wurde, um an der Schule den Anteil von *weißen* Lehrenden zu erhöhen, auch wenn das vielleicht stimmen könnte.
 25. Ich kann sicher sein, dass sich meine Behandlung als *Weiß*er* in der Schule nicht negativ auf meinen Gemütszustand ausgewirkt.
 26. Ich kann der Meinung sein, dass die Schule eine „vielfältige“ rassismussfreie Insel sei und mich dabei gut fühlen.
 27. Ich kann der Meinung sein, dass für mich alle Schüler*innen gleich seien, ich keine Unterschiede sehe, und mich dabei gut fühlen.
 28. Ich werde nicht als Repräsentant*in aller *Weiß*en wahrgenommen. Mein *Weiß*-Sein arbeitet dafür, als Individuum betrachtet zu werden.
 29. Ich werde nie von Kolleg*innen aufgefordert, für alle *Weiß*en zu sprechen, z. B. mit der Bitte, etwas dazu zu erzählen, was *weiße* Menschen zu einer Sache sagen.
 30. Wenn ich etwas problematisiere, werde ich aufgrund meines *Weiß*-Seins nicht weniger ernst genommen.
 31. Ich muss nicht auf rassistische Vorfälle reagieren und kann mich dazu entscheiden, den alltäglichen Rassismus in der Schule zu ignorieren. In meinem *weißen* Schulumfeld wird meine pädagogische Eignung und Professionalität aufgrund einer solchen Gleichgültigkeit nicht infrage gestellt.
 32. Wenn ich Rassismus in der Schule anspreche, wird mir wahrscheinlich nicht unterstellt, dass ich sensibel, aggressiv, wütend und emotional sei.
 33. Wenn ich Rassismus in der Schule problematisiere, wird mir mehr Glaubwürdigkeit verliehen als Lehrkräfte mit Rassismuserfahrung erfahren.
 34. Wenn ich Rassismus in der Schule zur Sprache bringe oder melde, wird mir nicht unterstellt, dass ich mich als Opfer darstellen und nur von meinem eigenen Fehlverhalten ablenken will.
 35. Ich kann mich gegen Rassismus in der Schule einsetzen, ohne dass mir unterstellt wird, ich verfolge ein persönliches Anliegen und sei eigennützig.
 36. Wenn ich keine Lust mehr dazu habe, mich gegen Rassismus in der Schule und an meinem Arbeitsplatz einzusetzen, kann ich eine Pause einlegen oder es ganz sein lassen.
 37. Meine Autorität und Vertrauenswürdigkeit als Lehrkraft werden nicht aufgrund meines *Weiß*-Seins infrage gestellt.
 38. Wenn Schüler*innen oder Eltern mir weniger Glaubwürdigkeit entgegenbringen, kann ich sicher sein, dass dies nicht an meinem *Weiß*-Sein liegt.
 39. Mir werden aufgrund meines *Weiß*-Seins nicht Neutralität oder Objektivität abgesprochen.
 40. Wenn ich nicht befördert werde, ist mit Sicherheit nicht mein *Weiß*-Sein dafür verantwortlich.
 41. Das Sprechen über Rassismus im Unterricht bedeutet für mich mit hoher Wahrscheinlichkeit kein Diskriminierungsrisiko.
 42. Ein Projekttag oder eine Projektwoche zum Thema Rassismus bedeuten für mich mit hoher Wahrscheinlichkeit kein Diskriminierungsrisiko.
 43. Ich kann Rassismus behandeln, ohne dabei seine Auswirkungen auf Menschen, die, wie ich, *weiß* sind, zu berücksichtigen.
 44. Ich kann Rassismus behandeln, ohne dabei zu berücksichtigen, wie er meine Bildungspraxis beeinflusst.
 45. Ich kann alleine zur Arbeit gehen und wieder nach Hause und sicher sein, dass ich nicht aufgrund meines *Weiß*-Seins verfolgt oder rassistisch belästigt werde.
 46. Ich besitze das Privileg, aufgrund meines *Weiß*-Seins nicht anders behandelt zu werden, mein *Weiß*-Sein und meine *weißen* Privilegien als normal zu erfahren und nicht hinterfragen zu müssen sowie mich benehmen und unterrichten zu können, als spiele mein *Weiß*-Sein dabei keine Rolle.
- Die hier angeführten Listen scheinen mir geeignet zu sein, um von *weißen* Beschäftigten in pädagogischen Handlungsfeldern als Sensibilisierungsinstrument genutzt werden zu können. Damit stellen sie ein hilfreiches pädagogisches Werkzeug für

eine rassismuskritische Bildungspraxis dar. Vor allem in Kolleg*innengesprächen und Supervisionsveranstaltungen können die Listen ein sinnvolles Ausgangsmaterial für die kritische Reflexion des eigenen Unterrichts sein. In diesem Sinne hoffe ich, mit diesem Beitrag einen nützlichen Impuls für rassismuskritisches Bildungshandeln zu geben.

Literatur

Ahmed, Sarah (2017): Feministisch leben! Manifest für Spassverderberinnen. Münster: Unrast.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2013): Diskriminierung im Bildungsbereich und im Arbeitsleben. Zweiter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages. Berlin.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2017): Diskriminierung in Deutschland. Dritter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages. Berlin.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2018): Diskriminierung an Schulen erkennen und vermeiden. Praxisleitfaden zum Abbau von Diskriminierung in der Schule, Berlin.

Du Bois, W. E. B. [1935] (1965): Black Reconstruction in America: An Essay Toward a History of the Part Which Black Folk Played in the Attempt to Reconstruct Democracy in America, 1860-1880. New York: The Free Press.

Eggers, Maureen Maisha [u. a.] (2005): „Konzeptionelle Überlegungen“. In: dies (Hrsg.): Mythen, Masken und Subjekte. Kritische Weißseinsforschung in Deutschland. Münster: Unrast, 11-13.

LIFE e.V./Anlauf- und Beratungsstelle (AD-AS) Diskriminierungsschutz in Schulen (2018a): Schutz vor Diskriminierung an Schulen. Ein Leitfaden für Schulen in Berlin. Berlin.

LIFE e.V./Anlauf- und Beratungsstelle (AD-AS) Diskriminierungsschutz in Schulen (2018b): Empfehlungen zur Einrichtung einer unabhängigen Berliner Beschwerdestelle bei Diskriminierung in Schulen. Berlin.

Lorde, Audre (2009): „Commencement Address: Oberlin College“. In: Byrd, Rudolph P./Cole, Johnetta Betsch/Guy-Sheftall, Beverly (Hrsg.): I Am Your Sister: Collected and Unpublished Writings of Audre Lorde. New York: Oxford UP, 213-218.

Marmer, Elina/Sow, Papa (Hrsg.) (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. Weinheim: Beltz Juventa.

McIntosh, Peggy (2001): „White Privilege and Male Privilege. A Personal Account of Coming to See Correspondences through Work in Women’s Studies (1988)“. In: Andersen, Margaret L./Hill Collins, Patricia (Hrsg.): Race, Class, and Gender. An Anthology. Belmont, CA: Wadsworth/Thomson Learning, 95-105.

Open Society Justice Initiative (2013): Gleichberechtigung an deutschen Schulen fordern. Berlin.

Riegel, Christine (2016): Bildung – Intersektionalität – Othering. Pädagogisches Handeln in widersprüchlichen Verhältnissen. Bielefeld: transcript.

Sow, Noah (2008): Deutschland Schwarz Weiß: Der alltägliche Rassismus. München: C. Bertelsmann.

weranderneinenbrunnengraebt (2012): „Warum Weiße nicht Opfer von Rassismus sein können“. <https://weranderneinenbrunnengraebt.wordpress.com/2012/09/15/warum-weise-nicht-opfer-von-rassismus-sein-konnen/> (Zugriff am 26. Juni 2018).

Wollrad, Eske (2005): Weißsein im Widerspruch. Feministische Perspektiven auf Rassismus, Kultur und Religion. Königstein/Taunus: Helmer.