

Jb Paper

No. 1

***Weiß*e Privilegien
im Arbeitsalltag**

Weiße Privilegien im Arbeitsalltag

von Jule Bönkost

19. Januar 2022

„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)

Worum geht es in diesem Beitrag und für wen habe ich ihn geschrieben?

In diesem Beitrag diskutiere ich *weiße*¹ Privilegien im Arbeitsalltag. Ohne Anspruch auf Vollständigkeit liste ich *weiße* Privilegien auf, die *Weiße* im Berufsalltag genießen. Ich richte den Beitrag vor allem an alle *weißen* Arbeitgeber:innen, Vorgesetzten und Mitarbeiter:innen in Betrieben, Behörden, Gewerkschaften, Parteien, Stiftungen und Verbänden. Für sie gehört die Fähigkeit zur kritischen Reflexion der eigenen *weißen* Positionierung zur professionellen Handlungskompetenz im Arbeitsalltag. Der Text richtet sich in gleicher Weise an Unternehmer:innen und Führungskräfte sowie prinzipiell an alle Beschäftigten und ihre Interessenvertreter:innen in den Organen der betrieblichen und Unternehmensmitbestimmung. Aber auch alle vergleichbaren Berufstätigen im öffentlichen Dienst und in den Personalvertretungen sollen Anregungen für ihre sensible Reflexion rassistischer Strukturen und Vorgänge erhalten.

Rassismus im Arbeitsalltag

Rassismus ist als eine Form von Diskriminierung am Arbeitsplatz gesetzlich verboten. Nicht nur

¹In Anlehnung an Eggers [u. a.] (2005: 13) schreibe ich den als Analysekatgorie 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.

die Menschenrechtskonventionen und das deutsche Grundgesetz sorgen dafür. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet Rassismus in Bereichen des Arbeitslebens wie bei der Auswahl von Bewerber:innen, beim beruflichen Aufstieg, bei der Entlohnung oder bei der Aus- und Weiterbildung. Es verpflichtet Arbeitgebende dazu, rassistische Diskriminierung zu unterlassen und die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz der Arbeitnehmenden zu ergreifen. Das Betriebsverfassungsgesetz sieht vor, dass sowohl die Arbeitgeber:innen als auch die Betriebsräte darüber zu wachen haben, dass Benachteiligungen aus rassistischen Gründen unterbleiben.² Schließlich geht das Gleichbehandlungsgebot am Arbeitsplatz aus den Personalvertretungsgesetzen von Bund und Ländern hervor.

Als eine zentrale Herausforderung verbleibt angesichts aller gesetzgeberischen Normierungen, die damit nicht gewollten rassistischen Diskriminierungen sensibel zu erkennen. Die Erkenntnis muss in den Betrieben und Behörden also dem Handeln vorausgehen. Viel zu oft unterbleibt in Betrieben und Behörden entschlossenes Handeln gegen Rassismus, weil die zum Handeln notwendige Erkenntnis fehlt. Was aber hilft, diese Erkenntnis zu befördern?

Die unten angeführte Liste soll *Weiße* dabei unterstützen, rassistische Diskriminierungen besser zu erkennen, um gegen sie angehen und rassismuskritischem Handeln im Arbeitsalltag gerecht werden zu können. Sie scheint mir geeignet zu sein, um von *weißen* Arbeitgeber:innen und Beschäftigten als Sensibilisierungsinstrument genutzt werden zu können, um sich der eigenen *weißen* Privilegien im Berufskontext bewusst zu werden. Vor allem in Kolleg:innengesprächen und Supervisionsveranstaltungen sowie rassismuskritischen Fortbildungen zur Sensibilisierung kann die Liste ein sinnvolles Aus-

²§ 75 Abs. 1 BetrVG.

gangsmaterial für die kritische Reflexion des eigenen Handelns im Berufsalltag sein. In diesem Sinne hoffe ich, Arbeitgeber:innen und Beschäftigten mit diesem Beitrag einen nützlichen Impuls für rassismuskritische Praxis im Arbeitskontext zu geben sowie die Notwendigkeit von entsprechenden innerbetrieblichen und außerbetrieblichen Bildungsangeboten aufzuzeigen.

Rassismus: Zwei Seiten derselben Medaille

Rassismus hat zwei Seiten, Benachteiligung und Privilegierung. Während Rassismus BIPoC³ benachteiligt, verschafft er *Weiß*en Vorteile. Bereits 1935 beschrieb der US-amerikanische Soziologe, Historiker und Vertreter der Bürger:innenrechtsbewegung W.E.B. Du Bois Vorzüge, die *Weiß*e durch Rassismus erlangen.⁴ Bis heute nehmen vor allem *weiße* Personen diese Vorteile, die sie im Vergleich zu BIPoC besitzen, nicht bewußt wahr. *Weiß*e kennen ihre *weißen* Privilegien kaum, obgleich diese ihre Lebenserfahrungen weitreichend prägen. Indem *weiße* Privilegien als selbstverständlich und normal betrachtet werden, obwohl sie nur für *Weiß*e gelten, wird das systematische Wesen des Rassismus geleugnet. Deshalb geht die Kritische Weißseinsforschung davon aus, dass *weiße* Personen ihre privilegierte Position zunächst erkennen müssen. Erst dann ist ein Verstehen von Rassismus möglich, das ein nachhaltig wirksames Handeln gegen Rassismus *weißer* Personen voraussetzt. Die Erkenntnis muss also zwangsläufig dem Handeln vorausgehen.

Um die Vorteile des Rassismus für *Weiß*e ins Bewusstsein *Weiß*er zu rücken, haben eine Reihe von Autor:innen Auflistungen *weißer* Privilegien erstellt. Mit meiner folgenden Aufzählung knüpfe ich an diese Listen sowie an die von mir zusammengestellte Liste von *weißen* Privilegien in der Schule

³BIPoC ist die Abkürzung von Black, Indigenous und People of Color und eine gewählte und positiv gedeutete politische Selbstbezeichnung von Personen oder Gruppen als Reaktion auf erfahrene rassistische Diskriminierung.

⁴Du 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)

(2018) an. Bekannt ist vor allem die Zusammenstellung der US-amerikanischen Erziehungswissenschaftlerin Peggy McIntosh ([1988] 2001). McIntosh entwirft die Metapher eines „unsichtbaren Rucksacks“ voller Privilegien, mit dem *Weiß*e jederzeit ausgestattet seien. In Deutschland werden *weiße* Privilegien z. B. von Noah Sow (2008) und Eske Wollrad (2005: 193-194) diskutiert. Wie diese Beiträge deutlich machen, müssen *weiße* Privilegien mitgedacht werden, wenn über Rassismus gesprochen wird und ihm langfristig etwas wirkungsvoll entgegengesetzt werden soll. Für *weiße* Personen ist es unerlässlich, sich die eigenen *weißen* Privilegien bewusst zu machen, um als Verbündete:r gegen Rassismus eintreten zu können. Nicht Anschuldigungen oder Schuldgefühle sind damit das Anliegen des Sprechens über *weiße* Privilegien, sondern die Förderung einer selbstreflexiven rassismuskritischen Haltung *weißer* Menschen, auf der rassismuskritisches Handeln aufbauen kann. Die ins Bewusstsein gerückte und kritisch reflektierte eigene *weiß*privilegierte Position kann dann zum Ausgangspunkt rassismuskritischen Handelns *Weiß*er mit seinen besonderen Herausforderungen und spezifischen Möglichkeitsräumen gemacht werden.

Facetten des Rassismus im Berufsalltag

Als Erscheinung von Rassismus lassen sich *weiße* Privilegien in allen gesellschaftlichen Bereichen finden. Das gilt auch für den Berufsalltag in Betrieben und Behörden. Dass der Arbeitsplatz kein rassismusfreies Umfeld bietet, zeigen Studien auf. Zum Beispiel kommt die von Gesicht Zeigen!, EY und Civey (2020) vorgelegte Studie „Rassismus im Kontext von Wirtschaft und Arbeit Bestandsaufnahme und Handlungsoptionen“, die auf Online-Befragungen unterschiedlicher Personengruppen basiert, zu dem Ergebnis, dass jede:r fünfte Deutsche schon einmal Rassismus am Arbeitsplatz erlebt hat. Von den Befragten gaben 17 Prozent an, beobachtet zu haben, dass andere Menschen rassistisch diskriminiert wurden. Drei Prozent haben selbst rassistische Diskriminierung erfahren. Ebenso dokumentiert das von Each One Teach One (EOTO) e.V. und Citizens For Europe (CFE) durchgeführte Projekt Afrozensus 2020 mit seiner Online-Befragung zu Lebensrealitäten und Diskriminierungserfahrungen Schwarzer, afrikani-

scher und afrodiasporischer Menschen in Deutschland, dass Rassismus im Arbeitsleben alltäglich stattfindet (Aikins [u. a.] 2021). Der Arbeitskontext ist der Bereich, in dem die Befragten am viert häufigsten angeben, in den letzten zwei Jahren Diskriminierung erlebt zu haben. In diesem Zeitraum haben 8 von 10 im Arbeitsleben Diskriminierung erfahren, davon fast jede dritte Person sogar „oft“ oder „sehr häufig“ und meistens hatte dies rassistische Gründe (Aikins [u. a.] 2021: 97-98). Die Berichte von BIPoC über Rassismuserfahrungen in der Sphäre der Arbeit können also nicht auf reine Einzelfälle reduziert werden. Rassistische Diskriminierungen gehören zum Arbeitsalltag. Sie geschehen im zwischenmenschlichen Miteinander auf der individuellen Ebene genauso wie auf der institutionellen Ebene. Denn Rassismus im Arbeitsalltag hat eine strukturelle Dimension. Neben verbalen, körperlichen und psychischen rassistischen Übergriffen wiederholt sich Rassismus in eingeschliffenen Gewohnheiten und Routinen von Organisationen. Beispiele hierfür sind Benachteiligungen von BIPoC bei Bewerbungsprozessen und bei Beförderungen.

Weißer Privilegien im Arbeitsalltag

Vom Rassismuserleben im Arbeitsalltag sind auch Weiße nicht ausgenommen. Doch Rassismus wirkt sich auf sie anders aus als auf BIPoC. Die Rassismuserfahrungen von BIPoC im Berufsleben und der Einfluss, den Rassismus in Betrieben und Behörden auf Weiße hat, sind außerdem eng aufeinander bezogen. Genauso wie die Rassismusrealität für Beschäftigte mit Rassismuserfahrung ein diskriminierendes Arbeitsumfeld bedeutet, hält diese Realität für weiße Mitarbeiter:innen vielfältige Vorteile bereit.⁵ Viele Arbeitsumgebungen sind weiße Räume,

⁵Die hier angesprochene Privilegiertheit bezieht sich auf Rassismus. Im Hinblick auf andere Diskriminierungsformen können weiße Beschäftigte negativ betroffen sein und Benachteiligungen erfahren. Weiße Mitarbeiter:innen können beispielsweise aufgrund ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Identität, ihrer sozialen Herkunft, einer Behinderung oder ihres Aussehens im Bezug auf Gewicht und Größe (Body Shaming) diskriminiert werden. Im Kontext von Rassismus sind sie als Weiße hingegen grundsätzlich bevorteilt. Weiße 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 gesellschaftli-

che 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.

die auf weiße Menschen zugeschnitten sind und damit Weißen im Vergleich zu BIPoC geringere Anstrengungen abverlangen, im Beruf erfolgreich zu sein. Weiße Privilegien im Arbeitskontext machen es Weißen leichter, den Anforderungen am Arbeitsplatz gerecht zu werden und halten für sie mehr Chancen bereit. Das betrifft die täglichen Aufgaben genauso wie den beruflichen Aufstieg. Strukturell betrachtet werden Weiße im Arbeitskontext systematisch bevorzugt. Das fängt bereits bei der Suche und Bewerbung auf eine Anstellung und damit beim Zugang zum Arbeitsmarkt an.

Im Folgenden benenne ich aus meiner eigenen weißen Perspektive einige weiße Privilegien, die Weiße im Arbeitskontext besitzen. Mit den Vorteilen werden für Weiße Benachteiligungen vermieden, die BIPoC kennen. Von allen aufgeführten weißen Privilegien lassen sich Ausschlüsse von BIPoC ableiten. Die weißen Privilegien existieren nur, weil BIPoC in diesen Zusammenhängen rassistische Diskriminierung erleben. Viele der weißen Privilegien gelten in gleicher oder ähnlicher Form auch über den Arbeitskontext hinaus. Manche sind für den Berufsalltag spezifisch. Viele überschneiden sich oder wirken eng zusammen. Grundsätzlich stützen sich alle der gelisteten weißen Privilegien gegenseitig.

1. Die Bevorteilung von Personen im Bildungssystem - die wie ich, weiß sind - hat sich positiv auf meine beruflichen Chancen ausgewirkt. Mein Weiß-Sein macht es nicht wahrscheinlich, dass ich in einem niedrigqualifizierten und schlecht bezahlten Beruf tätig bin.
2. Aufgrund meines Weiß-Seins habe ich es nicht besonders schwer, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden und muss nicht mehr Bewerbungen schreiben.
3. Wenn ich zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werde, kann ich mit hoher Wahrscheinlichkeit davon ausgehen, dass meine Gesprächspartner:innen, so wie ich, weiß sind.

che 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.

4. Ich frage mich nicht, ob ich in einer *weißen* Organisation arbeiten will und habe diesbezüglich keine Ängste.
5. Wenn es nach einem Vorstellungsgespräch nicht zu einer Einstellung kommt, liegt dies nicht daran, dass ich *weiß* bin.
6. Wenn ich mich in einem Arbeitsverhältnis wiederfinde, das unterhalb meiner beruflichen Qualifikation liegt, hängt dies nicht mit meinem *Weiß*-Sein zusammen.
7. Ich muss mir keine Gedanken darüber machen, ob ich bei der Jobsuche oder auf der Arbeit eventuell nicht als „seriös“ und „professionell“ oder als „unhygienisch“ wahrgenommen werden, wenn ich eine natürliche Frisur trage.
8. Beim ersten Arbeitstag muss ich nicht befürchten, von anderen Mitarbeiter:innen mit dem Putzpersonal verwechselt zu werden oder beim Parken darauf hingewiesen zu werden, dass ich mein Auto hier nicht abstellen könnte, da dies ein Mitarbeiter:innen-Parkplatz sei.
9. Mit hoher Wahrscheinlichkeit sind meine Kolleg:innen, meine Vorgesetzten und die Geschäftsleitung, wie ich, *weiß*.
10. Ich muss nicht erleben, dass ich aufgrund meines *Weiß*-Seins als Token eingestellt und als Aushängeschild benutzt werde, um nach außen das Image einer Firma aufzupolieren.
11. Ich kann sicher sein, dass meine Kolleg:innen nicht denken, dass ich nur eingestellt wurde, um den Anteil von *weißen* Mitarbeitenden zu erhöhen.
12. Ich kann sicher sein, dass ich im Team nicht aufgrund meines *Weiß*-Seins auf eine Sonderrolle reduziert werde, z. B. als Sprachmittler:in bei Kund:innengesprächen.
13. Aufgrund meines *Weiß*-Seins erfahre ich im Arbeitsalltag ein gewisses unhinterfragtes Zugehörigkeitsgefühl, eine Art Willkommenskultur, Vertrautheit und Sicherheit. Das wirkt sich positiv auf meine Identifikation mit meinem Arbeitsplatz aus.
14. Ein mehrheitlich *weißes* Arbeitsumfeld erzeugt keinen Stress und ich kann sicher sein, dass sich meine Behandlung als *Weiß*:er im Berufsalltag nicht negativ auf meinen Gemütszustand und meine psychische und körperliche Gesundheit auswirkt.
15. Ich kann sicher sein, dass ich von anderen, sei dies von Kolleg:innen, Vorgesetzten oder Kund:innen, aufgrund meines *Weiß*-Seins keine diskriminierenden Beleidigungen oder kulturalisierenden und exotisierenden Zuschreibungen erfahre.
16. Ich muss nicht mit rassistischen Fremdbezeichnungen rechnen, wenn ich angesprochen werde oder über mich gesprochen wird.
17. Ich kann sicher sein, dass mir nicht in die Haare gefasst wird.
18. Ich kann sicher sein, aufgrund meines *Weiß*-Seins anderen nicht erklären zu müssen, wo ich herkomme bzw. dass ich mich nicht rechtfertigen muss, weshalb ich in meinem Geburtsland lebe.
19. Ich muss keine individuellen Bewältigungsstrategien gegen Rassismus im Arbeitsalltag entwickeln.
20. Ich muss nie darüber nachdenken, ob ich an meinem Arbeitsplatz aufgrund meines *Weiß*-Seins diskriminiert werde.
21. Wenn meine Zusammenarbeit mit meinen Kolleg:innen oder Kund:innen schlecht läuft, brauche ich mich nicht zu fragen, ob dies rassistische Gründe hat.
22. Wenn Geschäftspartner:innen oder Kund:innen mir weniger Glaubwürdigkeit entgegenbringen, kann ich sicher sein, dass dies nicht an meinem *Weiß*-Sein liegt.
23. Ich kann sicher sein, dass ich aufgrund meines *Weiß*-Seins von Geschäftspartner:innen und Kund:innen nicht weniger akzeptiert und respektiert werde.
24. Ich habe nicht das Gefühl, dass ich mehr leisten muss als meine BIPOC Kolleg:innen.

25. Meine fachlichen Qualifikationen und Kompetenzen für meinen Beruf sowie meine Fähigkeit, wichtige Entscheidungen zu treffen und mein allgemeines Leistungsvermögen werden nicht deshalb infrage gestellt, weil ich *weiß* bin.
26. Ich kann zu spät zur Arbeit oder zu Meetings kommen, ohne dass dies darauf zurückgeführt wird, dass ich *weiß* bin.
27. Meine Autorität und Vertrauenswürdigkeit als Führungskraft werden nicht aufgrund meines *Weiß*-Seins in Frage gestellt.
28. Wenn ich nicht in einer höheren Position eingestellt werde, liegt es nicht daran, dass angenommen wird, dass sich die untergeordneten Mitarbeiter:innen von mir als *weiße* Person keine Anweisungen geben lassen wollen.
29. Wenn ich nicht in den Kund:innenkontakt gelassen werde, liegt dies nicht daran, dass ich *weiß* bin.
30. Wenn ich etwas problematisiere, werde ich aufgrund meines *Weiß*-Seins nicht weniger ernst genommen.
31. Mir werden aufgrund meines *Weiß*-Seins nicht Neutralität oder Objektivität abgesprochen.
32. Wenn ich verantwortungslos mit meinen Aufgaben umgehe, wird dies nicht auf mein *Weiß*-Sein zurückgeführt.
33. Mein *Weiß*-Sein wirkt sich nicht negativ auf meine beruflichen Chancen aus: Wenn ich nicht befördert werde oder bei Umstufungen oder Lohnerhöhungen benachteiligt werde, ist mit Sicherheit nicht mein *Weiß*-Sein dafür verantwortlich.
34. Mein *Weiß*-Sein arbeitet dafür, als Individuum betrachtet zu werden. Ich werde nicht nur als Repräsentant:in aller *Weiß*en wahrgenommen: Aufgrund meines *Weiß*-Seins wird mir meine eigene Perspektive nicht abgesprochen. Meine Vorgesetzten, Kolleg:innen und Kund:innen sehen es nicht als typisches Verhalten aller *Weiß*en an, wenn ich Fehler mache. 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.
35. Ich kann sicher sein, dass auf der Unternehmenswebseite, Flyern und anderen Werbematerialien Personen dargestellt sind und das Unternehmen repräsentieren, die wie ich, *weiß* sind.
36. Ich kann sicher sein, auf Bildern und Postern an den Wänden Darstellungen von Menschen zu finden, die wie ich, *weiß* sind.
37. Ich kann mit hoher Wahrscheinlichkeit davon ausgehen, bei Dienstreisen, Personalausflügen und Betriebsfeiern Personen zu begegnen, die, wie ich, *weiß* sind, dass meine Anwesenheit als normal angesehen wird und ich mich nicht in Räumen wiederfinde, die für mich aufgrund meines *Weiß*-Seins nicht sicher sind.
38. 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.
39. Ich kann alleine zu meinem Arbeitsplatz gehen und wieder nach Hause und sicher sein, dass ich nicht aufgrund meines *Weiß*-Seins verfolgt oder rassistisch belästigt werde.
40. Wenn ich außerhalb der regulären Arbeitszeit, z. B. am Wochenende, in der Nacht oder an Feiertagen, zu meinem Arbeitsplatz gehe, werde ich aufgrund meines *Weiß*-Seins nicht für eine:n Einbrecher:in gehalten und wird nicht die Polizei verständigt.
41. Ich muss nicht auf rassistische Vorfälle reagieren und kann mich dazu entscheiden, den alltäglichen Rassismus im Arbeitsalltag zu ignorieren. In meinem *weißen* Arbeitsumfeld wird meine berufliche Eignung und Professionalität aufgrund einer solchen Gleichgültigkeit nicht infrage gestellt.
42. Wenn ich Rassismus im Arbeitsumfeld anspreche, wird mir wahrscheinlich nicht unterstellt, dass ich sensibel, aggressiv, wütend und emotional sei. Mir wird nicht unterstellt, dass ich mich als Opfer darstellen und nur von meinem eigenen Fehlverhalten ablenken will oder dass ich ein persönliches Anliegen verfolge und eigennützig sei. Ich erfahre mehr Glaubwürdig-

keit als BIPoC Kolleg:innen und brauche keine Angst zu haben, meine Stelle zu verlieren.

43. Das Sprechen über Rassismus am Arbeitsplatz bedeutet für mich mit hoher Wahrscheinlichkeit kein Diskriminierungsrisiko.
44. Wenn ich keine Lust mehr dazu habe, mich gegen Rassismus an meinem Arbeitsplatz einzusetzen, kann ich eine Pause einlegen oder es ganz sein lassen.
45. Zusammengefasst: Ich besitze das Privileg, aufgrund meines *Weiß*-Seins nicht anders und benachteiligend behandelt zu werden, mein *Weiß*-Sein und meine *weißen* Privilegien als normal zu erfahren und nicht hinterfragen zu müssen sowie mich benehmen und arbeiten zu können, als spiele mein *Weiß*-Sein dabei keine Rolle.

Literatur

Aikins, Muna AnNisa [u. a.] (2021): Afrozensus 2020: *Perspektiven, Anti-Schwarze Rassismuserfahrungen und Engagement Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen in Deutschland*. Berlin. URL: <https://afrozensus.de/reports/2020/#main> (Zugriff am 17.01.2022).

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), zuletzt geändert durch Artikel 8 des Gesetzes vom 3. April 2013 (BGBl. I S. 610).

Betriebsverfassungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. September 2001 (BGBl. I S. 2518), zuletzt geändert durch Artikel 5 des Gesetzes vom 10. Dezember 2021 (BGBl. I S. 5162).

Bönkost, Jule (2018): „*Weiß* Privilegien in der Schule“. IDB Paper No. 9 URL: <http://www.bit.ly/3qI3aw7>. (Zugriff am 13.08.2021).

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.

Gesicht Zeigen! Für ein weltoffenes Deutschland e.V., Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft und Civey GmbH (2020): *Rassismus im Kontext von Wirtschaft und Arbeit. Bestandsaufnahme und Handlungsoptionen*. URL: <https://bit.ly/3FODYs8>. (Zugriff am 17.01.2022).

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

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. und Patricia Hill Collins (Hrsg.): *Race, Class, and Gender*.

An Anthology. Belmont, CA: Wadsworth/Thomson Learning, 95-105.

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

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

Dr. Jule Bönkost, Beraterin, Lektorin und Trainee-
rin für Diskriminierungskritische Bildung

Kontakt:

boenkost@diskriminierungskritische-bildung.de

Homepage:

www.diskriminierungskritische-bildung.de

Impressum

Diskriminierungskritische Bildung | Dr.ⁱⁿ Jule Bönkost

E-Mail: boenkost@diskriminierungskritische-bildung.de

Web: <https://www.diskriminierungskritische-bildung.de>