

Weiße Privilegien verantwortungsvoll nutzen

Ein Reflexionsinstrument für *weiße* pädagogische Fachkräfte im schulischen Kontext

Jule Bönkost

Weiße Privilegien im schulischen Kontext wirken oft unsichtbar. Gerade diejenigen, die von ihnen profitieren, nehmen sie meist nicht wahr. Als Ausdruck von Rassismus prägen sie jedoch maßgeblich mit, wessen Perspektiven Gewicht bekommen und wer über welche Handlungsspielräume verfügt. Das ist sowohl für die Fortsetzung rassistischer Strukturen als auch für deren Abbau relevant.

Warum dieses Material und für wen?

Die Auseinandersetzung mit *weißen* Privilegien und ihren vielschichtigen Wirkweisen ist ein zentraler Bestandteil rassismuskritischer Praxis in der Schule. Sie gehört zur pädagogischen Professionalität *weißer* Lehrkräfte. Hier setzt dieses Reflexionsinstrument an. Es baut auf meinem Text „*Weiße Privilegien in der Schule*“ auf. Mit ihm legte ich eine Liste *weißer* Privilegien im schulischen Kontext als Sensibilisierungsinstrument vor (Link: <https://bit.ly/3N1sc78>). Mit diesem Material wende ich mich – wie auch mit diesem Text – explizit an *weiße* Lehrkräfte sowie weitere pädagogisch tätige *weiße* Menschen. Darüber hinaus kann es für *weiße* Personen in pädagogischen Leitungsfunktionen, in der Schulentwicklung, in der Jugendhilfe, in der politischen Bildung sowie für alle interessant sein, die in der rassismuskritischen Bildungsarbeit mit *Weißen* arbeiten.

Vom Wissen zum Handeln

In vielen meiner rassismuskritischen Workshops mit *weißen* Fachkräften taucht immer wieder eine zentrale Frage auf: Was bedeutet das Wissen über *weiße* Privilegien konkret für meine Praxis? Häufig bleibt die Auseinandersetzung mit *weißen* Privilegien bei der Sensibilisierung stehen. Genau hier müsste jedoch die Übersetzung in Handlung beginnen. Entscheidend ist, was auf die Sensibilisierung folgt und wie sich aus dem Wissen um *weiße* Privilegien eine veränderte, rassismuskritische Praxis entwickeln kann.

Im vorliegenden Material zeige ich auf, wie *weiße* pädagogische Fachkräfte ihre im Zusammenhang mit Rassismus strukturell privilegierte Position bewusst und verantwortungsvoll nutzen können, um möglichst wirkungsvoll gegen Rassismus einzutreten. Viele *weiße* Privilegien können, reflektiert eingesetzt, zu einer Ressource für rassismuskritisches Handeln werden. Im Folgenden greife ich solche *weißen* Privilegien, die für rassismuskritische Praxis im schulischen Alltag relevant werden können, beispielhaft auf.

Zugleich übersetze ich sie in konkrete Handlungsspielräume und Reflexionsimpulse für die Praxis.

Viele der beschriebenen Aspekte überschneiden sich, bedingen einander und wirken gleichzeitig. Die einzelnen Punkte verstehe ich zusammengefasst als das Potenzial für rassismuskritisches Handeln *Weißer*. Es ergibt sich daraus, nicht von Rassismus betroffen zu sein. Gemeint sind keine persönlichen Vorteile, sondern strukturell verankerte Ausgangsbedingungen, die *Weiß*-Sein im Schulalltag mit sich bringt.

Weißes Handlungspotenzial in rassismuskritischer Praxis

Das bewusste Einsetzen *weißer* Privilegien als Ressource, um gegen Rassismus vorzugehen, ersetzt keine systemischen Veränderungen. Vielmehr arbeitet es auf diese hin. Es eröffnet spezifische Handlungsspielräume für *weiße* Lehrkräfte, im Bewusstsein, dass rassifizierte Kolleg*innen über eigene, oft besonders kraftvolle und richtungsgebende Formen von Widerstand, Expertise und Handlungsmacht im Kontext rassistischer Strukturen verfügen. Diese Formen von Handlungsmacht entstehen aufgrund von Rassismus jedoch unter ungleichen institutionellen Bedingungen. Sie sind nicht im gleichen Maße abgesichert. Gerade weil *weiße* Lehrkräfte näher an institutionellen Entscheidungsweegen und Machtpositionen verortet sind, tragen sie eine besondere Verantwortung, ihre Spielräume so einzusetzen, dass notwendige institutionelle und strukturelle Veränderungen unterstützt und ermöglicht werden. Erst im Zusammenspiel dieser verschiedenen Handlungsebenen kann Bewegung in Richtung einer rassismuskritischen schulischen Praxis entstehen.

Bevor wir starten: Hinweise zur Einordnung

1. Unbehagen gehört dazu

Die Reflexion *weißer* Privilegien kann sich unbequem anfühlen. Das ist kein Zeichen dafür, dass etwas „falsch“ läuft, sondern ein normaler Teil des Lernprozesses. Es geht nicht um Anschuldigungen oder Schuldzuweisungen. Vielmehr sollen *weiße* Lehrkräfte darin unterstützt werden, ihre strukturelle Position bewusst aufzugreifen, um rassismuskritische Veränderungen im schulischen Alltag zu ermöglichen. Das hierfür notwendige Hinterfragen der eigenen privilegierten Verortung als *weiße* Person bedeutet immer auch, sich auf Unbehagen einzulassen, Irritationen auszuhalten und genau dabei dranzubleiben.

2. Warum der Fokus auf Rassismus

Viele *weiße* Menschen machen eigene Diskriminierungserfahrungen, etwa durch Sexismus, Klassismus oder Ableismus. Diese Erfahrungen sind wichtig und verdienen

Berücksichtigung. Gleichzeitig kann beim Lernen über *weiße* Privilegien leicht passieren, dass der Blick auf eigene Diskriminierungserfahrungen ausweicht. Das geschieht oft unbewusst, hat aber die Wirkung, die Auseinandersetzung damit zu vermeiden, wie Rassismus die eigene Position und das eigene Handeln prägt. Dieses Ausweichen unterbindet wirkungsvoll die Reflexion über *Weiß-Sein* und Rassismus.

Gerade deshalb richte ich in diesem Material den Blick bewusst auf Rassismus, eine Diskriminierungsform, die *Weiß*e als Gruppe systematisch bevorteilt. Die beschriebenen privilegierten Erfahrungen *Weißer* ergeben sich daraus, dass BIPOC aufgrund von Rassismus entsprechende Erfahrungen der Benachteiligung machen. Sie sind also im Verhältnis zu den Rassismuserfahrungen von BIPOC formuliert. Beide Perspektiven bilden zwei Seiten derselben strukturellen Logik.

Die benannten Privilegien sind keine absoluten Garantien für bestimmte Erfahrungen, sondern strukturelle Muster. Einzelne *weiße* Personen können situative Erfahrungen machen, die dem Erleben rassifizierter Kolleg*innen aufgrund von Rassismus ähneln. Dies liegt jedoch nicht an ihrem *Weiß-Sein*. Genau dieser Unterschied ist zentral: Die Erfahrung kann ähnlich erscheinen, doch die Ursache ist eine andere. Privilegienlisten benennen deshalb stets bewusst die diskriminierende Struktur, nicht die jeweilige Lebenslage einzelner Personen.

Es kann ungewohnt und herausfordernd sein, beim Thema *weiße* Privilegien zu bleiben. Doch gerade diese Fokussierung eröffnet die Möglichkeit für vertiefte Reflexion und verbündetes Handeln gegen Rassismus. Verbündetenschaft (Allyship) bedeutet, aus privilegierter Position heraus gegen Diskriminierung zu handeln. Im Kontext von Rassismus ist das für *Weiß*e bedeutsam.

3. Intersektionalität mitdenken

*Weiß*e Menschen sind keine homogene Gruppe. Individuelle Erfahrungen sind von vielen zusammenwirkenden Machtverhältnissen geprägt. Eigene Diskriminierungserfahrungen beeinflussen, wie das eigene rassismuskritische Handlungspotenzial als *weiße* Person tatsächlich aussieht. Ebenso können weitere strukturelle Privilegien die eigene Position zusätzlich stärken. Ob ich mich zum Beispiel als weiblich, männlich oder nicht-binär identifiziere, mit oder ohne Behinderung lebe, aus einer Akademiker*innenfamilie oder aus einer Arbeiter*innenfamilie stamme, kann meine Gestaltungsspielräume innerhalb der *weißen* Position beeinflussen. Genauso sind auch BIPOC-Positionen intersektional geprägt und vielfältig, trotz eines gemeinsamen Bezugsrahmens geteilter Rassismuserfahrungen.

Eine intersektionale Perspektive ist deshalb wichtig, nicht, um die Auseinandersetzung mit Rassismus abzuschwächen oder *weiße* Privilegien zu relativieren. Sie hilft zu

verstehen, wie unterschiedliche Machtverhältnisse zusammenwirken und unser Erleben im Kontext von Rassismus verschieden prägen. Sie erklärt, warum *weiße* Privilegien sich individuell unterschiedlich zeigen, ohne den strukturellen Kern aus dem Blick zu verlieren: *Weiß-Sein* bleibt, über alle Unterschiede hinweg, eine durch Rassismus privilegierte Position. Eine intersektionale Perspektive erlaubt es, das damit verbundene rassismuskritische Handlungspotenzial jeweils bestmöglich aufzuspüren.

Für dieses Material bedeutet das: Es setzt bewusst einen Schwerpunkt auf *Weiß-Sein* als gesellschaftlich privilegierte Position und auf rassismuskritische Handlungsmöglichkeiten. Eine intersektionale Erweiterung ist perspektivisch notwendig und unverzichtbar. Sie steht hier jedoch nicht im Mittelpunkt, um die Logik des Rassismus an dieser Stelle möglichst greifbar zu machen und zugleich Raum für die spezifische Reflexion von *Weiß-Sein* zu öffnen. Auf dieser Grundlage kann eine intersektionale Vertiefung aufbauen.

4. *Weiße* Privilegien als Ausgangspunkt für Veränderung

Weiße Privilegien können nicht abgelegt oder abgewählt werden. Als Teil rassistischer Strukturen werden sie zugeschrieben und wirken auch dann, wenn sie nicht bewusst wahrgenommen werden. Die folgenden Punkte bieten eine Orientierung dafür, wie bestehende *weiße* Privilegien bewusst hinterfragt und in reflektiertes, rassismuskritisches Handeln übersetzt werden können. Wesentlich ist dabei, die Komplexität der Zusammenhänge nicht zu reduzieren. Die Punkte markieren Ansatzpunkte in einem Gefüge, in dem viele Aspekte ineinandergreifen und gleichzeitig wirksam sind. Das *weiße* rassismuskritische Handlungspotenzial zeigt sich je nach den verschiedenen Diskriminierungs- und Privilegierungserfahrungen einer *weißen* Person unterschiedlich. Genauso können schulische Hierarchien und statusbezogene Unterschiede beeinflussen, wie *weiße* Menschen handeln können und welche Wirkung dies hat. Deshalb ist die individuelle Reflexion ein unverzichtbarer Teil *weißer* rassismuskritischer Praxis.

Um dabei zu unterstützen, die Inhalte auf die eigene Praxis zu beziehen, habe ich unter der Privilegienliste Reflexionsfragen formuliert, die zur individuellen Auseinandersetzung mit den eigenen *weißen* Privilegien und Handlungsmöglichkeiten anregen sollen.

Wie *weiße* Privilegien im schulischen Alltag zu Handlungsspielräumen werden – Beispiele

Hinweis zur Perspektive: Die folgenden Punkte sind in der Ich-Form formuliert. Sie beschreiben die strukturellen Wirkweisen von *Weiß*-Sein im schulischen Kontext, wie ich sie aus meiner eigenen *weißen* Position heraus reflektiere.

A. Grundposition und institutionelle Verortung

1. Als Norm zu gelten – nicht rassifiziert markiert zu werden

Meine Anwesenheit als *weiße* Person fällt im schulischen Kontext nicht auf. Mein *Weiß*-Sein gilt als selbstverständlich und „normal“. Ich werde über mein *Weiß*-Sein nicht negativ markiert, sondern als Norm gelesen.

► Diese Normalisierung ermöglicht mir, Räume zu betreten, Themen zu setzen und rassismuskritische Perspektiven einzubringen, ohne dass meine Position als „anders“ gelesen und aufgrund rassistischer Zuschreibungen infrage gestellt wird.

2. Als Individuum und nicht als Gruppenvertretung gelesen zu werden

Mir wird nicht zugeschrieben, eine Gruppe – alle *Weiß*en – zu vertreten. Mein Verhalten wird als individuelles Handeln gelesen und nicht als Ausdruck einer kollektiven *weißen* Identität oder als Bestätigung gruppenbezogener Abwertung *Weiß*er.

► Dieser Freiraum ermöglicht es mir, ohne Repräsentationsdruck zu handeln, unterschiedliche Perspektiven einzubringen und auch Unsicherheiten sichtbar zu machen – etwas, das für rassifizierte Kolleg*innen mit höheren Risiken verbunden ist.

3. Institutionelle und reputative Sicherheit

Als *weiße* Lehrkraft bin ich institutionell und reputativ besser geschützt. Meine Handlungen und Aussagen werden seltener als problematisch befunden, und ich muss weniger mit negativen Konsequenzen rechnen.

► Dieser Schutzraum erleichtert es mir, Rassismus klar zu benennen und zu problematisieren, Konflikte auszutragen und Themen aufzugreifen, die für BIPOC Kolleg*innen mit höheren Risiken verbunden sind.

4. Größerer Spielraum, Fehler machen zu dürfen	Meine Fehler werden als <i>weiße</i> Lehrkraft seltener streng beurteilt und ziehen weniger negative Konsequenzen nach sich. Sie gelten eher als individuelle Ausnahmen und nicht als Hinweis auf mangelnde Kompetenz oder als vermeintliche „Schwäche“ aller <i>Weiß</i>en. ► Dieser größere Spielraum kann es mir erleichtern, trotz Unsicherheit zu handeln, neue Zugänge auszuprobieren und offener in rassismuskritische Lern- und Entwicklungsprozesse einzusteigen.
5. Zugang zu <i>weißen</i> Entscheidungsräumen	In Schulleitungen, Gremien und Teams bin ich als <i>weiße</i> Person überrepräsentiert. ► Diese Zugänge können hilfreich sein, um rassismuskritische Anliegen einzubringen und strukturelle Veränderungen voranzutreiben.
6. Einfluss auf schulische Normen und Routinen	Als <i>weiße</i> Lehrkraft präge ich häufiger mit, was als „normal“ oder „professionell“ gilt, weil <i>Weiß</i>-Sein in schulischen Kontexten häufig mit Professionalität und Normalität verbunden wird. ► Diese Aufwertung kann genutzt werden, um bestehende Normen zu hinterfragen und das Etablieren rassismuskritischer Standards zu fördern.
B. Wahrnehmungs- und Glaubwürdigkeitsprivilegien	
7. Zuschreibung von Glaubwürdigkeit und Wahrnehmung als „neutral“	Als <i>weiße</i> Lehrkraft gelte ich häufiger als „objektiv“ oder „unparteiisch“ und verfüge damit über mehr Definitionsmacht: Meine Einschätzungen werden eher als angemessen oder sachlich eingeordnet. ► Das kann ich nutzen, um Rassismus zur Sprache zu bringen und rassismuskritische Inhalte zu legitimieren, ohne sofort als „aktivistisch“ oder „zu politisch“ abgewertet zu werden.
8. Wahrnehmung als „unbetroffen“	Als <i>weiße</i> Lehrkraft gelte ich häufiger als nicht persönlich involviert.

	► Das kann dabei helfen, deutlich zu machen, dass Rassismuskritik eine professionelle Verantwortung ist und kein „Betroffenheitsthema“.
9. Höheres Stimmengewicht und größere Wahrscheinlichkeit, gehört zu werden	Als <i>weiße</i> Lehrkraft werde ich häufiger ernst genommen, und meine Beiträge stoßen tendenziell seltener auf Abwehr. Meine Einschätzungen werden eher als relevant und vertrauenswürdig eingestuft, und ich habe in vielen Situationen mehr Deutungshoheit darüber, wie Aussagen, Konflikte oder Situationen verstanden werden. ► Dieses Stimmengewicht kann ich einsetzen, um rassismuskritische Anliegen von BI-PoC Schüler*innen und Kolleg*innen zu verstärken, rassismuskritische Perspektiven einzubringen und Interventionen zu setzen, die – wenn sie von BI-PoC kommen – in <i>weißen</i> Kontexten häufig weniger Beachtung finden.
10. Zugang zu informellen Machtstrukturen	Als <i>weiße</i> Lehrkraft bin ich häufiger Teil informeller Netzwerke und habe dadurch leichter Zugang zu inoffiziellen Machtstrukturen, die in vielen schulischen Kontexten <i>weiß</i> dominiert sind. ► Diese Zugänge eröffnen mir die Möglichkeit, Themen wie rassismuskritische Schulentwicklung gezielt zu platzieren.
C. Emotionale und ressourcenbezogene Privilegien	
11. Pausen vom Thema Rassismus machen zu können	Als <i>weiße</i> Person kann ich mich vom Thema Rassismus zurückziehen, ohne dass mir daraus Nachteile entstehen. ► Bewusst genutzt ermöglicht mir das, meine Ressourcen zu erhalten, gezielt einzusetzen und am rassismuskritischen Handeln dranzubleiben, ohne Verantwortung an BI-PoC zu delegieren.
12. Rassismus nicht ständig mitdenken zu müssen	Als <i>weiße</i> Lehrkraft muss ich Rassismus nicht permanent antizipieren oder mitdenken. Ich kann mich auf schulische Situationen konzentrieren, ohne gleichzeitig mögliche rassistische Zuschreibungen oder Risiken im Blick behalten zu müssen.

	► Diese freien Kapazitäten erleichtern es mir, kontinuierlich an rassismuskritischer Arbeit dranzubleiben.
13. Nicht durch Rassismuserfahrungen belastet zu sein	Als <i>weiße</i> Lehrkraft muss ich keine alltäglichen Rassismuserfahrungen bewältigen. Ich erlebe keine kontinuierliche Belastung durch rassistische Situationen oder Mikroaggressionen. ► Diese relative Unbeschwertheit schafft Ressourcen, um mich verlässlich und langfristig an rassismuskritischer Praxis zu beteiligen.
14. Geringerer Aufwand in Situationen <i>weißer</i> Abwehr	In Situationen <i>weißer</i> Abwehr muss ich nicht parallel rassistische Zuschreibungen oder Angriffe mitdenken oder abfedern. Die Abwehr zielt zugleich nicht darauf ab, mich als <i>weiße</i> Person strukturell zu diskriminieren. ► Das verschafft mir zusätzliche Ressourcen für eine zielführende Gesprächsführung, auch in konflikthaftern Momenten.
15. Rassismus thematisieren zu können, ohne eigenes Rassismusrisiko	Als <i>weiße</i> Lehrkraft kann ich über Rassismus sprechen, reflektieren oder lehren, ohne dass dabei eigene Rassismuserfahrungen eine Rolle spielen. Die Auseinandersetzung kann belastend sein, jedoch nicht aufgrund persönlicher Betroffenheit durch Rassismus. ► Dieses Privileg verschafft zusätzliche Kapazitäten und unterstützt mich darin, Rassismus klar zu benennen und konsequent zu adressieren.
D. Soziale und kommunikative Potenziale im <i>weißen</i> Kontext	
16. Eigene Erfahrung mit <i>Weiß</i>-Sein und Lernen über Rassismus aus <i>weißer</i> Position	Als <i>weiße</i> Person kenne ich typische Muster <i>weißer</i> Verleugnung, Abwehr, Unsicherheit und Distanzierung aus meiner eigenen Sozialisation. Zudem weiß ich aus eigener Erfahrung um die innere Dynamik des Lernens über Rassismus aus <i>weißer</i> Perspektive, inklusive Widerständen und Gefühlen wie Schuld oder Scham. ► Dieses Innenperspektivenwissen kann hilfreich sein, um Lernprozesse <i>weißer</i>

	Schüler*innen, Bezugspersonen und Kolleg*innen gezielt zu begleiten.
17. Möglichkeit, andere <i>weiße</i> Personen zu erreichen	Als <i>weiße</i> Lehrkraft habe ich oft leichteren Zugang zu anderen <i>weißen</i> Menschen. Kritik oder Irritationen werden in vielen Situationen eher angenommen, wenn sie von anderen <i>weißen</i> Personen kommen. ► Diese Position kann dazu führen, dass ich beim Sprechen über Rassismus auf weniger <i>weiße</i> Abwehr stoße und dadurch Gespräche führen kann, die BIPOC aufgrund dieser Abwehrmechanismen häufig nicht in gleicher Weise offenstehen.
18. Möglichkeit, als Vorbild für <i>Weiß</i>e zu wirken	Als <i>weiße</i> Lehrkraft habe ich ein besonderes Identifikationspotenzial für <i>weiße</i> Schüler*innen, Bezugspersonen und Kolleg*innen. Zugleich werde ich häufig als „neutral“ oder „professionell“ wahrgenommen, eine Wahrnehmung, die meine Wirkung als Vorbild zusätzlich verstärkt. ► Diese Position ermöglicht mir, sichtbar zu machen, dass rassismuskritisches Handeln nicht nur Teil professioneller Verantwortung ist, sondern auch Teil <i>weißer</i> Verantwortung. Gleichzeitig kann ich im Alltag zeigen, wie <i>weißes</i> Handeln gegen Rassismus konkret aussehen kann.
E. Positionierung und Veränderungspraxis	
19. Starke Wirkung einer klaren rassismuskritischen Positionierung	Wenn ich mich als <i>weiße</i> Person rassismuskritisch positioniere, durchbreche ich dominante <i>weiße</i> Normalität und setze Brüche in Routinen, die Rassismus unsichtbar machen. ► Solche Brüche können für BIPOC eine Verschiebung markieren, weil sie Rassismuserfahrungen anerkennen und <i>weiße</i> Verleugnung irritieren. Zugleich können sie <i>weißen</i> Personen sichtbar machen, dass <i>Weiß-Sein</i> nicht neutral ist und dass <i>weiße</i> rassismuskritische Positionierung möglich und notwendig ist.

20. Möglichkeit, White Allyship sichtbar zu machen	Wenn ich mich als <i>weiße</i> Person klar gegen Rassismus positioniere, mache ich sichtbar, dass Rassismuskritik keine individuelle Aufgabe Betroffener ist, sondern eine gemeinsame Verantwortung aller. ➤ Das kann BIPOC signalisieren, dass Verantwortung nicht bei ihnen liegt, sondern in <i>weißen</i> Positionen und Strukturen verankert ist. Für <i>weiße</i> Personen kann es verdeutlichen, dass rassismuskritisches Handeln Teil <i>weißer</i> Verantwortung ist und aktiv übernommen werden kann.
21. Möglichkeit für Powersharing	Als <i>weiße</i> Person verfüge ich in schulischen Kontexten oft über größere Gestaltungsspielräume und werde in Entscheidungen, Routinen und Autoritätsfragen aufwertend gelesen. ➤ Diese Position eröffnet mir die Möglichkeit, Macht, Ressourcen und Handlungsspielräume bewusst zu teilen und Machtverhältnisse zu verschieben. Ich kann sie nutzen, um Bedingungen zu fördern, unter denen BIPOC Schüler*innen, Kolleg*innen und Bezugspersonen strukturell leichter Zugang zu Einfluss- und Entscheidungsräumen haben.

Einladung zur Reflexion

Die aufgeführten Privilegien sind kein Vorwurf, sondern ein Werkzeug. Sie machen sichtbar, über welche Handlungsspielräume *weiße* Lehrkräfte aufgrund von Rassismus im schulischen Alltag verfügen und wie diese bewusst genutzt werden können, um gegen Rassismus einzutreten. Privilegien verweisen nicht auf persönliche Fehler, aber sie bringen Verantwortung mit sich.

Die folgenden Fragen unterstützen dabei, die eigene Position zu erkunden und konkrete Ansatzpunkte für verändertes Handeln zu finden:

Selbstwahrnehmung

1. Welche *weißen* Privilegien erkenne ich bei mir wieder?
2. Welche irritieren oder überraschen mich – und warum?
3. Wo spüre ich Widerstand oder Unbehagen, und was hat das mit meiner Sozialisation zu tun?
4. Wann habe ich von *weißen* Privilegien profitiert, ohne es bewusst zu merken?

Kontext und Wirkung

5. Wie zeigt sich meine *weiße* Position im schulischen Alltag – im Unterricht, in Gesprächen mit Schüler*innen, Bezugspersonen, Kolleg*innen oder in Konflikten?
6. Wie beeinflussen meine eigenen Erfahrungen mit Diskriminierung oder mit weiteren strukturellen Privilegien (z. B. durch Sexismus, Ableismus oder Klassismus), wie ich meine privilegierte *weiße* Position und mein daraus entstehendes rassismuskritisches Handlungspotenzial erlebe?
7. Wie könnte ich meine *weißen* Privilegien bewusst einsetzen, um gegen Rassismus einzutreten?

Handlung und Nachhaltigkeit

8. Welche kleinen Schritte kann ich in den nächsten Wochen ausprobieren?
9. Welche Unsicherheiten, Befürchtungen oder Hindernisse tauchen bei mir auf?
10. Was brauche ich, um langfristig handlungsfähig zu bleiben?

Über mich

Ich arbeite in der diskriminierungskritischen Bildungsarbeit und begleite Organisationen und Einzelpersonen in Lernprozessen – politisch positioniert, theoretisch fundiert und praktisch verankert.

 www.diskriminierungskritische-bildung.de

 boenkost@diskriminierungskritische-bildung.de