

Fragil, Kritisch, Privilegiert

Welche Bedeutung hat das *Weißsein* in der rassismuskritischen Bildungsarbeit für unsere Gesellschaft?

Adjanie Kamucote

Einleitung

„Rassismus in Österreich stark gestiegen“ – so der Headliner von newsORF.at am 25. Oktober 2023 (orf.at, 2023). Wie kommt das?

Rassismus, Kritisches *Weißsein*¹ und *Weißer* Zerbrechlichkeit sind komplexe und hochaktuelle Themen, die in der heutigen Gesellschaft eine bedeutende Rolle spielen. Rassismus, als die Diskriminierung und Unterdrückung von Menschen aufgrund ihrer Religion, Hautfarbe, Nationalität und/oder ethnischen Zugehörigkeit, ist ein tief verwurzelt Problem, das in unserer Gesellschaft und weltweit existiert. Es manifestiert sich in verschiedenen Formen, sei es auf struktureller, institutioneller oder individueller Ebene. Dahinter verbergen sich oft unsichtbare Machtstrukturen.

Um diese Machtstrukturen zu verstehen, ist es wichtig, einen gewissen Blick – nämlich einen kritischen - drauf zu haben.

In der Wissenschaft wird hierfür der Begriff „Kritisches *Weißsein*“ verwendet. Das Konzept Kritisches *Weißsein* bezieht sich auf die kritische Reflexion und Auseinandersetzung von Menschen mit ihrer eigenen *weißen* Identität und den damit verbundenen Privilegien (= *Weißer* Privilegien). Es geht darum, die Rolle von *Weißer* in der Aufrechterhaltung von rassistischen Strukturen zu erkennen und Verantwortung zu übernehmen, um diese Strukturen zu bekämpfen und eine gerechtere Gesellschaft für alle zu schaffen. Wie aus dem Einstiegszitat ersichtlich, scheint es wohl in die Gegenrichtung zu gehen. Menschen berichten von mehr Rassismuserfahrungen. Dies zeigt eine EU-Studie der Europäischen Agentur für Grundrechte (FRA) im Oktober 2023.

„Es ist schockierend, dass seit unserer letzten Umfrage im Jahr 2016 keine Verbesserungen zu sehen sind. Im Gegenteil: Menschen afrikanischer Herkunft werden allein aufgrund ihrer Hautfarbe immer stärker diskriminiert. Rassismus und Diskriminierung dürfen in unseren Gesellschaften

1 *weiß/Weißsein*: *Weißer* werden jene Personen bezeichnet, die eine „dominante und privilegierte Position innerhalb des Machtverhältnisses Rassismus“ haben. Bei diesem Begriff geht man nicht rein von der Hautfarbe aus, sondern lediglich von einem gesellschaftspolitischen Konstrukt. Aus diesem Grund wird der Begriff klein und *kursiv* oder mit großem W geschrieben (Amnesty International, 2024).

keinen Platz haben. Die EU und ihre Mitgliedstaaten sollten diese Erkenntnisse nutzen, um ihre Anstrengungen gezielter auszurichten und sicherzustellen, dass auch Menschen afrikanischer Herkunft ihre Rechte wahrnehmen können, ohne Rassismus und Diskriminierung.“ (FRA, 2023)

Einige Kommentare der DerStandard-Leser*innen unter dem Bericht zeigen, dass dem Ergebnis der Studie nur wenige zustimmen:

„Und trotzdem kommen in genau diese Länder am meisten „Flüchtende“

Also so schlimm kanns nicht sein?“ (derstandard, Oktober 2023).

„Ich als Babyboomer fühle mich jetzt beleidigt! Es gab wohl keine Generation in Ö und D West, die historische Verbrechen erkannt und ihre Lehren daraus gezogen hat. Was haben wir wegen des Nationalsozialismus und Faschismus unserer Vordenen geweint, uns verdammt und minderwertig, was haben wir dagegen gewettert, polemisiert und unsere Kinder zu immunisieren versucht? Heute gelten wir nicht nur als woke, weil wir angesichts eines für uns unvorstellbaren Angriffskrieges der ‚Befreier‘ in Schockstarre verfallen, statt nach bedingungsloser Aufrüstung zu rufen. Ich liebe meine Generation. Ja, wir haben wahrscheinlich vieles falsch gemacht, aber in bester Absicht! Und mir und uns mehr Rassismus vorzuwerfen, als irgend einem anderen Land in der EU, ist frech ...“ (derstandard, Oktober 2023).

„Frage an Standard: Warum flüchten/kommen so viele MigrantInnen ins ‚besonders‘ rassist. Ö/D?“ (derstandard, Oktober 2023).

Das Phänomen, das sich aus solchen Kommentaren herauslesen lässt, nennt sich in der Wissenschaft „*Weißer Zerbrechlichkeit*“.

Weißer Zerbrechlichkeit beschreibt die Empfindlichkeit und Defensivität, die viele *Weißer* zeigen, wenn es um Diskussionen über Rassismus geht. Oft fühlen sie sich persönlich angegriffen oder unwohl, wenn ihr Privileg infrage gestellt wird, und neigen dazu, sich zurückzuziehen oder die Diskussion zu vermeiden. Dies kann die notwendigen Gespräche über Rassismus erschweren und den Fortschritt in Richtung Gleichberechtigung behindern. Umso wichtiger ist es, rassismuskritische Bildungsarbeit in unserer Gesellschaft zu leisten.

Die Auseinandersetzung mit den Themen rund um Rassismus ist von entscheidender Bedeutung, um eine inklusivere und gerechtere Gesellschaft aufzubauen. Indem wir uns mit den Ursachen und Auswirkungen von Rassismus, Kritischem *Weißsein* und *Weißer Zerbrechlichkeit* befassen, können wir dazu beitragen, uns diverser Vorurteile bewusst zu werden und ihnen entgegenzusteuern, Ungleichheiten zu bekämpfen und eine solidarische Gemeinschaft zu schaffen. Dies soll sowohl auf struktureller und individueller, aber vor allem auch auf institutioneller Ebene – nämlich da, wo sich der Bildungs- und Ausbildungssektor befinden – passieren.

Der vorliegende Text setzt sich genau mit diesen Themen auseinander. Der erste Abschnitt beschäftigt sich mit der Definition von Rassismus, beleuchtet historische und gesellschaftliche Kontexte und gibt mögliche Lösungsansätze. Der zweite Teil erklärt die

Theorien *Weisse* Zerbrechlichkeit, Kritisches *Weißsein* und *Weisse* Privilegien. Zu guter Letzt wird auf die Frage „Welche Bedeutung hat das *Weißsein* in der rassismuskritischen Bildungsarbeit für unsere Gesellschaft?“ eingegangen und mögliche Antwortmöglichkeiten werden zur Verfügung gestellt. Eine Conclusio und ein Ausblick runden den Text ab.

Rassismus

„Niemand wird mit dem Hass auf andere Menschen wegen ihrer Hautfarbe, Herkunft oder Religion geboren.“
Nelson Mandela

Ein Definitionsversuch

Der Begriff Rassismus ist völkerrechtlich nicht eindeutig definiert. Es gibt deshalb einige Definitionsversuche, die unter dem Strich einen gemeinsamen Nenner haben – nämlich, dass Rassismus eine Form von Diskriminierung ist (Marz, 2022).

Amnesty International (Amnesty International, 2024) definiert den Begriff wie folgt:

„Rassismus ist ein Angriff auf die universellen Menschenrechte an sich. Er verleugnet [...], dass alle Menschen frei und gleich an Würde und Rechten geboren sind. Rassismus verweigert Menschen systematisch die Ausübung ihrer Grundrechte unter dem Vorwand der Hautfarbe, der ‚Rasse‘ oder ethnischen Herkunft, der nationalen oder auch der sozialen Herkunft [...]“ (Amnesty International, 2024)

Rassismus basiert auf der Ideologie, dass bestimmte Menschengruppen aufgrund ihrer physischen Merkmale, kulturellen Praktiken oder historischen Herkunft minderwertig oder überlegen sind. Diese Vorstellungen führen zu Vorurteilen, Diskriminierung und Feindseligkeit gegenüber Personen oder Gruppen, die als „anders“ wahrgenommen werden.

Die Wurzeln des Rassismus sind tief in der Geschichte verankert. Kolonialismus und Sklaverei sind zwei der offensichtlichsten Beispiele, bei denen Rassismus systematisch institutionalisiert wurde. Europäische Kolonialmächte rechtfertigten ihre Eroberungen und Ausbeutungen überwiegend durch rassistische Ideologien, die behaupteten, Europäer*innen seien kulturell und intellektuell überlegen. Neben Kolonialismus und Sklaverei sind Apartheid in Südamerika, die Segregation in den USA und der Holocaust im Nationalsozialismus historische Beispiele für Rassismus (Marz, 2022).

Es darf nicht außer Acht gelassen werden, dass diese ideologische Vorstellung uns in der Gegenwart bestimmt. „Körperbilder, Wissen und Wissensproduktion sowie die Machtstrukturen unserer Gesellschaft“ werden dadurch stark beeinflusst (Kelly, 2021).

Klar ist, dass Rassismus eine Form von Diskriminierung ist.

Exkurs Diskriminierung

Diskriminierung bedeutet die ungerechtfertigte und ungleiche Behandlung von einzelnen Menschen oder Gruppen aufgrund tatsächlicher oder zugeschriebener Merkmale, wie etwa Geschlecht, ethnische Herkunft, Religion, sexuelle Orientierung oder Behinderung.

Diskriminierungsform: Rassismus

Vereinfacht erklärt, kann gesagt werden, dass Rassismus die Benachteiligung von Menschen aufgrund ihres Erscheinungsbildes (Hautfarbe), Nationalität, Religion (z. B. Islam) und/oder ihrer (vermeintlichen) ethnischen Herkunft ist. Diese Art von Diskriminierung ist allgegenwärtig und findet überall statt.

So wie bei den meisten Diskriminierungsformen spricht man auch bei Rassismus von drei Ebenen: *strukturell*, *institutionell* und *individuell* (Bühl, 2016).

Makroebene

Auf der Makroebene befindet sich der strukturelle Rassismus. Dieser kommt in unserer Gesellschaft und unseren Systemen vor. Die Gesellschaften, in denen wir leben, sind von postkolonialen, patriarchalen, religiösen usw. Strukturen geprägt, die gewisse Menschengruppen privilegieren und andere wiederum legitimiert schlechter behandeln. Zudem werden gewisse Aspekte dadurch normalisiert.

Zum Beispiel kann dies so aussehen, dass Werbeanzeigen für gewisse Kosmetikprodukte zwar diverse Menschen abbilden, doch die dazu verkauften Artikel selbst nur für *weiße* Menschen erhältlich sind (z. B. Make-up oder Haarpflegeprodukte). Ein weiteres Beispiel wäre, dass es kaum Puppen oder Spielfiguren gibt, die nicht *weiß* sind. Schwarze² Kinder und Children of Color³ fühlen sich somit weder in Spielsachen noch in Kinderbüchern (denn auch diese zeigen wenig bis kaum Diversität) repräsentiert.

Oft ist die Diskriminierung auf der Makroebene für die Personen – sowohl für Betroffene als auch für nicht Nichtbetroffene – in unserer Gesellschaft gar nicht erkennbar. Dies

2 Der Begriff „Schwarz“ ist eine politische Selbstbezeichnung und beschreibt nicht die Hautfarbe einer Person. Vielmehr wird hier auf die Zuschreibung und Position in einer rassistischen Gesellschaft und die gemeinsamen Erfahrungen von Menschen, die Rassismus erleben, dargestellt. Der Begriff wird in diesem Fall bewusst als Substantiv (also mit einem großen „S“) geschrieben, da es hier nicht um ein Adjektiv (nämlich zum Beispiel schwarz als Farbe) geht.

3 Person of Color/People of Color (kurz PoC) ist eine politische Selbstbezeichnung und meint alle Menschen, die sich selbst als nicht-*weiß* identifizieren. Dazu gehören nicht Menschen afrikanischer Herkunft oder der afrikanischen Diaspora, sondern auch nicht-weiße Menschen asiatischer, südamerikanischer, arabischer, jüdischer, indigener oder pazifischer Abstammung oder Herkunft. Im Deutschen gibt es derzeit keine Übersetzung für den Begriff PoC. Die Bezeichnung kann nicht mit „Farbig*er“ übersetzt werden, da diese eine diskriminierende Fremdbezeichnung darstellt (Nduka-Agwu, 2023).

geht damit einher, dass bestehend vertraute Strukturen selten hinterfragt werden und als „normal“ angesehen werden.

Mesoebene

Institutioneller Rassismus findet sich auf der Mesoebene wieder. Damit gemeint sind Institutionen, Medien, Gesundheitssystem, Politik, Justiz, Bildung etc. In diesen Bereichen können beispielsweise Praktiken, gewohnte Abläufe und Gesetze dazu führen, dass gewisse Personengruppen Benachteiligung erfahren.

Ein klassisches Beispiel für diese Ebene wäre *racial profiling* – also zu deutsch rassistische Profilierung. Hier finden sich Menschen aufgrund gewisser Merkmale (Hautfarbe, vermeintliche ethnische Herkunft, etc.) eher in Personenkontrollen als *weiße* Menschen. So wird bestimmten Menschengruppen beispielsweise illegaler Aufenthalt in Österreich, der Verkauf von illegalen Drogen oder Diebstahl eher zugeschrieben bzw. zugetraut als anderen. Mit dieser Zuschreibung wird eine Menschengruppe unter Generalverdacht gestellt und erfährt Kontrollen durch die Polizei, die Ordnungswache und/oder Kaufhausdetektive.

Abgesehen von *racial profiling* ist der Bereich der Bildung ein sehr sichtbarer für Rassismus auf institutioneller Ebene. Eine Studie in Deutschland zeigte 2017, dass Lehrpersonen Schüler*innen mit ausländischen Wurzeln, ausländisch-klingenden Namen und/oder Schüler*innen aus sozial und ökonomisch schwächeren Familien schlechtere Noten geben als deutschen Kindern und Jugendlichen – trotz gleicher Leistung (Bonefeld et al., 2017).

Essenziell an dieser Stelle zu sagen ist, dass Diskriminierung auf der Mesoebene sowohl bewusst als auch unbewusst passieren kann.

Mikroebene

Auf der Mikroebene geht es um einzelne Akuter*innen und deren Beziehung zueinander; hier ist der individuelle Rassismus zu verorten. Von individuellem Rassismus spricht man, wenn Individuen, aufgrund rassistischer Zuschreibungen, sich gegenseitig abwerten, ausgrenzen und/oder schlechter behandeln. Die Handlungen und Entscheidungen von einzelnen Menschen beeinflussen die rassistischen Erfahrungen der Betroffenen. Diese Ebene der Diskriminierung tritt, vor allem im Alltag, am häufigsten auf und geht stark einher mit Alltagsrassismus.

Zusammenfassend ist zu sagen, dass all drei Ebenen miteinander verbunden sind und nicht eindeutig voneinander getrennt betrachtet werden können.

Exkurs: Alltagsrassismus

Alltagsrassismus passiert oft unbewusst, aber auch bewusst. Er wird in den meisten Fällen nicht als negativ empfunden und/oder gemeint.

Das Buch „War das jetzt rassistisch? 22 Anti-Rassismus-Tipps für den Alltag“ beschreibt einige der Alltagssituationen, die immer wieder vorkommen. Inkludiert wären da Aussagen und Fragen, wie „Woher kommst du *wirklich*?“, „Deine Haare fühlen sich so an wie Wolle.“, „Geh dahin, wo du hergekommen bist!“, „Ihr müsst immer alles so persönlich nehmen“, uvm.

Alltagsrassismus umfasst aber auch abwertende Blicke, ignoriert zu werden, wenn man nach dem Weg fragt, oder als Schwarze Person immer wieder auf Englisch angesprochen zu werden.

Folgend ein Beispiel, um mehr Verständnis in die Thematik Rassismus zu bringen.

Die Geschichte von Sydney⁴

Sydney kommt als sehr zurückhaltendes Kind in einer kleinen Marktgemeinde in Österreich auf die Welt.

Im Kindergarten schließt das Kind schnell Freundschaften. Sydney spielt gerne mit Puppen und schaut sich gerne Bilderbücher an. Im Kindergarten sucht Sydney nach Spielfiguren, aber vor allem nach Puppen, die so aussehen wie Sydney selbst, jedoch erfolglos. Stattdessen spielt Sydney mit Puppen, die so aussehen wie die meisten Personen im Kindergarten und in den Bilderbüchern – nämlich *weiß*.

Im Kindergarten findet die „Körperhygiene-Woche“ statt. Die Kinder erfahren einiges zu diesem Thema und dürfen auch einiges ausprobieren. An einem Tag kommt sogar eine Zahnärztin, die mit den Kindern gemeinsam Zähne putzt.

An einem anderen Tag beschließen Elementarpädagog*innen aus dem Buch „Struwelpeter“ vorzulesen. Der Struwelpeter wollte sich weder die Nägel schneiden noch waschen oder die Haare kämen. Als ein Elementarpädagoge den Kindern das Buchcover zeigt, zeigt ein Kind auf Sydney und fragt, warum Sydneys Haare so aussehen wie die vom Struwelpeter: „Möchte Sydney auch nie Haare waschen?“

⁴ „Die Geschichte von Sydney“ ist eine fiktive Erzählung, die reale Erfahrungen von Kindern und Jugendlichen, die Rassismus im Alltag erleben/erlebt haben, zusammenträgt.

Sydney trägt einen Afro⁵, auf den sie bis jetzt immer recht stolz war. Die Elementarpädagog*innen lassen die Frage des Kindes jedoch unkommentiert und gehen nicht drauf ein. Dies verletzt Sydney sehr und Sydney fängt an, sich für den Afro zu schämen.

Sydneys Mutter erhält einen Brief für die Schuleinschreibung. Sie geht damit zu den Elementarpädagog*innen, und bittet sie um Hilfe. Diese raten ihr, Sydney solle zunächst die Vorschule besuchen, da sie noch nicht reif genug sei. Sydneys Mutter kann dies nicht ganz nachvollziehen, da Sydney zwar sehr zurückhaltend, aber eigentlich recht fit ist. Sie folgt dem Ratschlag der Elementarpädagog*innen, da sie mit dem österreichischen Schulsystem nicht vertraut ist.

Die fünf Jahre an der Volksschule vergehen sehr schnell und Sydney hatte eine aufregende und schöne Zeit. Einige Ereignisse waren sowohl für Sydney selbst als auch für die Mutter sehr fragwürdig. Zum Beispiel musste Sydney in der ersten und in der zweiten Klasse den gesonderten Deutschförderunterricht besuchen, obwohl Sydney der deutschen Sprache sehr mächtig war und gar keine andere Sprache sprechen konnte. Die Lehrerin in der dritten Klasse machte die Mutter dann drauf aufmerksam, dass der zusätzliche Unterricht verzichtbar sei.

Sydney hat die Volksschule mit einem sehr guten Erfolg abgeschlossen und würde gerne – wie Freund*innen – ins Gymnasium gehen. Da das Gymnasium von Sydneys Wohnort aus nur mit einem Bus erreichbar ist und die Mutter von den Busfahrtaktionen für Familien mit wenig Einkommen nichts mitbekommen hat, ist es für Sydney nicht möglich, das Gymnasium zu besuchen. Stattdessen besucht Sydney die lokale Mittelschule.

Im Unterricht macht das Kind die Erfahrung, dass wenn es um das Thema „Afrika“ geht, z. B. in den Fächern Geografie oder Biologie, wenn Tiere besprochen werden, oder Geschichte, Sydney immer wieder von Klassenkolleg*innen angestarrt wird oder die Lehrpersonen ihr eine Frage stellt. Sydney fühlt sich in diesen Situationen immer wieder ausgeliefert. Eines Tages in der dritten Klasse soll Sydney als einziges Kind alle afrikanischen Länder aufzählen, mit der Begründung, wenn sie als Afrikanerin das nicht wisse, wer solle es dann wissen.

Die Lehrperson für das Unterrichtsfach Deutsch gibt Sydney bewusst eine schlechtere Note, weil Sydney als „ausländisches Kind“ keine bessere Note haben kann als einheimische.

In der vierten Klasse sollen die Kinder ein Berufspraktikum machen. Die Lehrperson, die die Kinder dabei begleiten soll, rät Sydney, nicht in den technischen Bereich zu gehen, da dies nichts für Kinder wie Sydney sei und ohnehin ein Studium erfordere. Viel eher

5 Ein Afro ist eine Frisur, bei der die dichten krausen Locken auf allen Seiten abstehen. Meistens werden sie von Schwarzen und PoC getragen.

schlägt die Lehrperson Sydney einen hauswirtschaftlichen Beruf vor. Dieser Beruf passt laut der Lehrkraft aufgrund von äußeren Merkmalen und der Herkunft besser zu Sydney.

Sydneys Mutter ist mit all diesen Ereignissen überfordert und weiß zunächst nicht, an wen sie sich wirklich wenden kann. Auf Nachfrage in der Direktion meint man dort, dass die Lehrpersonen gewissenhaft und professionell handeln. Sydneys Mutter bleiben somit nicht viele Handlungsoptionen, bei denen ihr nicht nur wirklich Gehör geschenkt, sondern auch aktiv geholfen wird.

Nicht nur das Leben in der Schule mit den Lehrpersonen wird Sydney schwer gemacht, sondern auch Erlebnisse mit Mitschüler*innen, die Sydney gegenüber immer wieder rassistische Äußerungen tätigen und Sydney aus unterschiedlichsten Gruppenaktivitäten ausschließen, prägen sie. Sydney wird nicht zu Geburtstagen eingeladen, sie wird im Turnunterricht immer als letztes Kind in eine Gruppe gewählt und hört sich immer wieder Kommentare wie „Sydney, stimmt das, dass deine Familie in Afrika arm ist und verhungert?“ von ihren Klassenkamerad*innen an. Von den Lehrpersonen sind nur wenig Rückhalt und Unterstützung da. Rückmeldungen, wie „Das war nicht so gemeint. Das hast du sicher nur falsch verstanden.“, „Sei nicht so sensibel.“ Oder „Was soll ich jetzt machen?“, sind keine Seltenheit.

In der Schule wird Sydney immer wieder auf Hautfarbe und Haarstruktur angesprochen. Der Teenager möchte sich anpassen. Sydney glättet sich dafür die Haare, aber diese werden nicht so glatt wie die der meisten ihrer Mitschüler*innen und sind ein wenig bauschig. Mit stark chemischen Produkten sieht das Ergebnis besser aus, hält jedoch nur für wenige Tage glatt. Im Drogeriemarkt kann Sydney kein Make-up finden. Es gibt keines für dunklere Hautfarben.

Das Leben von Sydney geht so weiter. Nicht nur für Sydney, sondern auch für viele andere Schwarze Menschen und PoC stellt der Alltag eine große Herausforderung dar. Es gibt immer wieder Situationen, die aufgrund von rassistischen Diskriminierungserfahrungen bewältigt werden müssen.

Fünf Tipps gegen Rassismus

Um Rassismus entgegenzuwirken, ist es wichtig, dass alle gemeinsam für ein besseres Miteinander eintreten. Dafür muss auch allen bewusst sein, dass wir alle als Teil der Gesellschaft zu diesem System beitragen und deshalb auch unseren Beitrag dazu leisten sollten, etwas gegen Diskriminierung zu tun. Vor allem im Bereich der (Schul-)Bildung ist es von großer Bedeutung, da, wie aus der Geschichte von Sydney erkenntlich, die Zeit in der Schule eine der prägendsten für Heranwachsende sein kann (Amnesty International, 2020).

1. Informiere dich

Es gibt (Hör-)Bücher („exit RACISM“ von Tupka Ogette, „Was weiße Menschen nicht über Rassismus hören wollen, aber wissen sollten“ von Alice Hasters oder „War das jetzt rassistisch? 22 Anti-Rassismus-Tipps für den Alltag“ von BlackVoices), Podcasts („Tupodcast“, „Halbe Kartoffel“ oder „Feuer & Brot“), Blogs (von Vanessa Spanbauer oder Noah Sow) und andere Internetseiten, die sich mit dem Thema beschäftigen und darüber informieren. Setzt man sich aktiv damit auseinander, bringt dies einen Perspektivenwechsel, der dazu führen kann, dass Menschen, die nicht von Rassismus betroffen sind, plötzlich gewisse Muster, in der Gesellschaft und bei sich selbst, erkennen.

Zwei Sachbücher, die zum Thema „Schule“ empfohlen werden können, sind „Institutionelle Diskriminierung“ von Gomolla und Radtke (2009) und „Wie Rassismus aus Schulbüchern spricht“ herausgegeben von Marmer und Sow (2015).

2. Benenne Rassismus

Ist man über die Thematik und deren Auswirkungen auf die Gesellschaft und die einzelnen Menschen informiert, fällt es auch einfacher, Rassismus zu erkennen und in weiterer Folge auch zu benennen (Amnesty International, 2020).

Im Schulkontext kann dies so aussehen, dass rassistische Bemerkungen in Schulbüchern nicht ignoriert werden, sondern Lehrpersonen ausdrücklich darauf hinweisen, dass es sich um Rassismus handelt.

3. Hör zu

In Konversationen rund um das Thema Rassismus ist es immer wichtig, vor allem als nicht-betroffene Person, aktiv zuzuhören und die Erlebnisse des Gegenübers nicht abzusprechen. Bei solch einer Konversation ist es von großer Bedeutung, respektvoll und wertschätzend zu bleiben, zuzuhören, und zu versuchen, die Person zu verstehen (Amnesty International, 2020).

Angelehnt an die Geschichte von Sydney wäre es gut, dass Lehrpersonen Aussagen wie „Sei nicht so sensibel“ oder „Was soll ich jetzt machen?“ nicht tätigen, sondern das Kind und sein Anliegen ernst nehmen.

4. Positioniere dich und setz dich ein

Solidarität und Zivilcourage zu zeigen, ist eine Form der Positionierung. Beobachtet man eine rassistische Tat, ist es wichtig, darauf hinzuweisen, dass es Rassismus ist. Rassismus benennen zu können (siehe Punkt 2) ist eine Sache, aber klar seine Meinung dazuzusagen und Position zu beziehen, wieder eine andere (Amnesty International, 2020).

Nach dem Zitat von Elie⁶ Wiesel (Bachleitner, 2016):

„Man muss Partei ergreifen. Neutralität hilft dem Unterdrücker, niemals dem Opfer, Stillschweigen bestärkt den Peiniger, niemals den Gepeinigten.“ (Elie Wiesel, 1986)

Beispielsweise macht es für Kinder und Jugendliche einen Unterschied, ob die Lehrperson Rassismus erkennt, oder auch bereit dazu ist, unterstützend zu agieren. Dies kann so aussehen, dass gemeinsam bei einer Beratungsstelle, wie etwa ZARA⁷ (Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit), angerufen wird oder Workshops für die Schulklassen von diversen Anbietern, wie Verein D!SRUPT⁸, organisiert und gebucht werden.

5. Erkenne deine Privilegien

Weisse Menschen sind gegenüber Schwarzen und PoC privilegiert. Dies zu erkennen und die Privilegien kritisch zu hinterfragen, kann dazu führen, Rassismus in unserer Gesellschaft entgegenzuwirken (Amnesty International, 2020).

Die Realität zeigt, dass vor allem *weisse* Menschen sich schwer damit tun, Rassismus anzusprechen und sich selbst als Teil des Problems zu sehen.

Aber was heißt es nun eigentlich, *weiß* zu sein, und was hat *weiß* sein wirklich mit Rassismus zu tun?

Wie in Fußnote 1 dargestellt, zeigt der Begriff *weiß* eine politische Position und soziale Zuschreibungen in einer rassistisch geprägten Gesellschaft auf und meint nicht die Hautfarbe eines Menschen.

Mit dem *Weißsein* gehen einige Privilegien (*Weisse Privilegien*) einher. Sich derer bewusst zu werden, kann einerseits lange dauern, andererseits kann es zu unangenehmen Emotionen führen (*Weisse Zerbrechlichkeit*).

6 Elie Wiesel (1928 Rumänien – 2016 New York City) war ein Schriftsteller und ein Überlebender des Holocausts. Er verfasste einige Publikationen zu den Themen Gewalt, Unterdrückung und Rassismus.

7 <https://www.zara.or.at/de/beratungsstellen>

8 <https://www.disruptverein.at>

Weisse Zerbrechlichkeit/White Fragility

Mit Rassismus konfrontiert zu werden, ist nicht angenehm – vor allem bei *weißen* Personen kann es zu Unbehagen führen. Dazu hat die Soziologin Robin DiAngelo geforscht und den Begriff *White Fragility*, zu deutsch *Weisse Zerbrechlichkeit*, geprägt.

Die Amerikanerin beschreibt *Weisse Zerbrechlichkeit* als einen Zustand, in dem selbst das Wort „Rassismus“ allein für *weisse* Menschen unerträglich sein kann, was zu einer Reihe von Reaktionen führt. Die Resonanz kann in Form von Wut, Ärger, Angst, Schuld, Schweigen oder Rückzug auftreten (DiAngelo, 2020).

Dies kann beispielsweise so aussehen, dass in einem Gespräch über Rassismus die Erfahrungen von betroffenen Menschen kaum oder gar nicht ernst genommen, rassistische Probleme minimiert werden oder betroffene Menschen Gaslighting⁹ erfahren. *Weisse Zerbrechlichkeit* zeigt sich auch in Behauptungen *weisser* Menschen, dass Rassismus kein bedeutendes Problem mehr sei oder dass sie selbst „farbenblind“ (= colourblind) seien, um Diskussionen über ihre eigenen rassistischen Einstellungen zu vermeiden. Eine weitere Reaktion, die DiAngelo nennt, ist das „Zentrieren der *weißen* Tränen“ (*White Tears*¹⁰), was die Art und Weise beschreibt, wie das emotionale Unbehagen *weisser* Menschen genutzt wird, um Gespräche zu beenden oder zu entgleisen (Kamucote, 2022).

Die Theorie von *Weisser Zerbrechlichkeit* zeigt auf, wie paradox die Auseinandersetzung mit Rassismus sein kann. So können *weisse* Menschen, die sich selbst als weltoffen und gegen Rassismus eingestellt betrachten, dennoch damit zu kämpfen haben, ihre eigene Rolle in dem rassistischen System anzuerkennen. Es kann ein langwieriger Prozess sein, sich einzugestehen, dass man Teil des Problems – nämlich Rassismus – ist.

DiAngelo (2020) argumentiert, dass *Weisse Zerbrechlichkeit* tief in der Sozialisation *weisser* Menschen verwurzelt ist. In vielen Fällen wachsen *weisse* Menschen in Umgebungen auf, die wenig bis gar keine Vielfalt aufweisen, was zu einem Mangel an Verständnis und Erfahrung im Umgang mit Rassismus führt. Erzogen von *weißen* Eltern, weiter zu *weißen* Pädagog*innen und Lehrpersonen; *weisse* (Vor-)Bilder in Literatur, Filmen und auf Werbeplakaten; *weisse* Personen in öffentlichen Ämtern; *weisse* Ärzt*innen usw. Die wenigen Schwarzen Menschen und PoC, die in der Öffentlichkeit gezeigt und gesehen werden, scheinen dafür zu reichen, um sagen „Es ist eh schon alles viel besser. Obama war Präsident und es gibt schon viel mehr Schwarze Menschen und PoC in Werben“.

9 „Gaslighting“ ist die gezielte Verunsicherung bis hin zur psychischen Manipulation einer Person. Die Person zweifelt dabei die eigenen Gedanken und Gefühle an, nimmt die suggestive Realität als wahr an und akzeptiert diese. Beispielsätze wären „Du übertreibst immer.“, „War das wirklich so schlimm, wie du tust?“ oder „Das bildest du dir nur ein.“.

10 „*White Tears*“, zu deutsch *Weisse Tränen*, können beispielsweise so aussehen, dass *weisse* Menschen in einem Gespräch über Rassismus Sätze sagen, wie „Ich werde auch vom System unterdrückt. Wieso wird das nicht gesehen?“, „Mir geht es auch schlecht.“ etc.

Die deutsche Autorin und Rassismuskritikerin Tupoka Ogette (2018) beschreibt dieses Phänomen in ihrem Buch „exit Racism“ unter dem Konzept „Happy Land“. Kaum ein Mensch möchte als schlechte Person dastehen, vielmehr wollen Menschen ihr positives Selbstbild behalten („Das kann bei mir nicht sein, ich bin ein guter Mensch!“).

Die Gefahr, im Happy Land bleiben zu wollen, verhindert eine ehrliche Auseinandersetzung mit den Realitäten des Rassismus und verfestigt so das Problem. Wenn keine konstruktiven Gespräche über Rassismus und systemische Ungerechtigkeiten geführt werden können, blockiert dies die Weiterentwicklung in unserer Gesellschaft. Systeme und Institutionen, wie etwa der Bildungs- und Ausbildungssektor, die überwiegend von *Weißer* Zerbrechlichkeit geprägt sind, werden Schwierigkeiten haben, effektive Maßnahmen gegen Rassismus zu ergreifen, da die erforderlichen Diskussionen und Reflexionen nicht stattfinden (Ogette, 2018).

Sind gewisse Phasen, wie Ogette (2018) sie beschreibt, jedoch überwunden, nämlich 1. Happy Land, 2. Abwehr, 3. Scham und zu guter Letzt 4. Schuld, kann durch formelle und informelle Bildung (Diskussionen, Workshops etc.) Anerkennung für den Mechanismus hinter *Weißer* Zerbrechlichkeit entstehen.

Auch DiAngelo (2018) schreibt darüber in ihrem Buch „White Fragility: Why It’s So Hard for White People to Talk About Racism“ und untersucht dabei die Ursachen, Manifestationen und Auswirkungen dieser Abwehrmechanismen und bietet Wege zur Überwindung dieser Barrieren an (zum Beispiel Offenheit für Feedback und Kritik; Verantwortung zu übernehmen, statt in Schuld und Scham zu verweilen, und in unangenehmen Gesprächen die eigene Komfortzone zu verlassen).

Fakt ist, dass *Weißer* Zerbrechlichkeit ein komplexes und vielschichtiges Phänomen ist, das tief in den sozialen Strukturen der Gesellschaft verwurzelt ist.

Ziel ist es hier, dies zu erkennen und in weiterer Folge die eigene Position kritisch zu betrachten. Womit wir beim nächsten Konzept, nämlich Kritisches *Weißsein*, wären.

Kritisches *Weißsein*/Critical Whiteness

Critical Whiteness, zu Deutsch Kritisches *Weißsein*, ist ein Konzept, das auf Selbstreflexion beruht und im Zusammenhang mit „Auseinandersetzungen mit Rassismen und Feminismen“ steht (Tißberger, 2017, S. 87). Der Begriff kommt aus dem US-amerikanischen akademischen Feld der Critical Whiteness Studies der 1980er-Jahre.

Kritisches *Weißsein* als Konzept zielt darauf ab, *Weißsein* in Bezug auf Rassismus und andere strukturelle Ungleichheit kritisch zu reflektieren. Dabei wird die Art und Weise, wie *Weißer* von rassistischen Systemen – bewusst und unbewusst – profitieren, analysiert. Menschen, die sich mit kritischem *Weißsein* beschäftigen, setzen sich aktiv mit ihrer eige-

nen Rolle in der Gesellschaft auseinander und bemühen sich, sich für Gerechtigkeit und Gleichheit einzusetzen, indem sie strukturelle Veränderungen unterstützen und persönliche Verantwortung übernehmen (Stichwort: Allyship¹¹) (Tißberger, 2017).

Beim Kritischen *Weißsein* sind unter anderem folgende zwei Aspekte wichtig zu wissen:

„Wir können nicht nicht rassistisch sein.“ – angelehnt an eines der Axiome von Paul Watzlawicks „Man kann nicht nicht kommunizieren.“

und

„Wir können nichts dafür, dass wir so viel rassistischen Unsinn beigebracht bekommen haben. Wir können ihn jetzt aber loswerden.“ Noah Sow (2018)

Diese beiden Zitate sollen zeigen, dass es nicht reicht, nicht-rassistisch zu sein, um Rassismus entgegenzuwirken, und dass *weißsein* kein Neutrum ist. Rassismus soll hierbei nicht nur benannt, sondern auch die eigene Position als *weiße* Person in der Gesellschaft kritisch reflektiert werden.

Wie eine solche Reflexion aussehen kann, zeigt die Checkliste von Fajembola und Nimindé-Dundadengar (2021, S. 130f.) in ihrem Buch „Gib mir mal die Hautfarbe“.

Checkliste: Fünf-Schritte-Schema

„Den Hinweis anhören und annehmen

- Höre Betroffenen zu, sie sind die Expert*innen zum Thema. Auch wenn du im Moment nicht genau nachvollziehen kannst, warum deine Aussage verletzend war. Das ist auch nicht wirklich der Punkt. Dein Gegenüber fühlt sich verletzt. Das sollte dir leidtun. Es geht hier nicht um Schuld.“ (Fajembola & Nimindé-Dundadengar, 2021, S. 130)

„Den Impuls, sich zu rechtfertigen, unterdrücken

- Jemand sagt, das war rassistisch. Und wir hören: Du bist ein Rassist. Jemand sagt, das war verletzend. Wir hören: Du bist ein emotionales Trampeltier. Und schon ist er da, der Reflex, sich zu verteidigen. Versuche, zwei Dinge zu beachten:
 - a. Es geht überhaupt nicht um dich, sondern um die Person, die sich verletzt fühlt.
 - b. Bedenke, dass dein Gegenüber im Zweifel sehr viel Kraft aufgewendet hat, dir mitzuteilen, dass sie/er verletzt ist. Zwinge diese Person jetzt bitte nicht, in eine Diskussion einzusteigen. Sei dir auch sicher, dass sie/er alle Argumente, die du nun anbringen

¹¹ Allyship, auf Deutsch „Verbündetenschaft“ beschreibt die aktive Unterstützung von Menschen für Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind.

willst, schon viele Male gehört hat. Unterdrücke den Impuls. Wenn dir die Geschichte einfach nicht aus dem Kopf geht, sprich später mit jemand anderem darüber.“ (Fajembola & Nimindé-Dundadengar, 2021, S. 130f.)

„Sich entschuldigen

- Entschuldige dich. Wenn du nicht genau weißt, warum deine Aussage verletzend war, entschuldige dich für das Gefühl, das du bei deinem Gegenüber ausgelöst hast.“ (Fajembola & Nimindé-Dundadengar, 2021, S. 131)

„Sich bedanken

- Dieser Punkt fällt vielen Menschen besonders schwer. Insbesondere, wenn sie nicht verstehen, was gerade schiefgelaufen ist oder warum ihre Aussage verletzend war. Sich zu bedanken kann dem Gespräch eine positive Wendung geben. Du könntest dich für den Hinweis bedanken, der dir ja im Zweifel einiges zum Nachdenken mit auf den Weg gibt. Sich zu bedanken ist auch eine Übungssache. Es wird von Mal zu Mal leichter.“ (Fajembola & Nimindé-Dundadengar, 2021, S. 131)

„Beim nächsten Mal besser machen

- Dieser Punkt ist logisch und wichtig. Nimm etwas aus der Situation mit. Streiche bestimmte Wörter und Sätze aus deinem Vokabular. Mach es beim nächsten Mal einfach besser.“ (Fajembola & Nimindé-Dundadengar, 2021, S. 131)

„Aktive Reflexion ist nicht immer angenehm, manchmal sogar sehr unbequem, und doch gerade dann effektiv und nachhaltig.“ (Guy et al., 2023, S. 23)

Weisse Privilegien/White Privilege

Die eigene Rolle im System des Rassismus zu erkennen und folgend etwas verändern zu wollen, sind letzte Schritte im Kampf für eine gleichberechtigtere Gesellschaft. Mit der Erkenntnis der eigenen Position kommt in den meisten Fällen auch das Bewusstsein der eigenen Privilegien als *weiße* Person.

White Privilege, zu Deutsch *Weisse Privilegien*, ist ein Konzept, beeinflusst von Peggy McIntosh (1989), die als *weiße* Person selbst erkennen musste, wie sie im Gegensatz zu ihren nicht-*weißen* Freund*innen behandelt und gesehen wird.

Nicht von Rassismus betroffen zu sein, geht nämlich mit sozialen, politischen und kulturellen Privilegien einher. In Anbetracht der Partizipation an gesellschaftlichen Ressourcen

cen profitieren *weiße* Menschen von dem System, unabhängig davon, wie sie persönlich zu diesen Ideologien stehen.

McIntosh beschreibt 1989 in dem Paper „White Privilege: Unpacking the Invisible Knapsack“, dass *weiße* Menschen einen unsichtbaren Rucksack mit sich tragen, der voller, meist noch unreflektierter, Privilegien ist. Dieser Rucksack ist recht voll, doch ist er auch gewichtlos. Sie schreibt eine Liste mit 50 Privilegien, die in diesem Rucksack zu finden sind. Folgend fünf Beispiele:

1. Ich kann, wenn ich möchte, arrangieren, die meiste Zeit in der Gesellschaft von Menschen zu sein, die, wie ich, weiß sind.
2. Ich kann vermeiden, Zeit mit Menschen zu verbringen, die ich zu misstrauen gelehrt wurde und die gelernt haben, meinesgleichen oder mir zu misstrauen.
3. Wenn ich umziehen muss, kann ich ziemlich sicher sein, eine Wohnung mieten oder kaufen zu können in einer Gegend, die ich mir leisten kann und in der ich leben wollen würde.
4. Ich kann ziemlich sicher sein, dass meine Nachbar*innen in einer solchen Gegend neutral oder nett zu mir sind.
5. Ich kann die meiste Zeit allein einkaufen gehen, und ziemlich sicher sein, dass ich nicht verfolgt oder belästigt werde. (McIntosh, 1989)

Daraus abgeleitet könnte man sich als *weiße* Person folgende Fragen stellen:

Aufgrund meines *Weißseins* ...

... habe ich einen Arbeitsplatz oder eine Wohnung nicht erhalten.

... habe ich die Erfahrung mit einem Einkaufsdetektiv gemacht.

... kann ich mir keine „hautfarbene“ Strumpfhose oder Pflaster kaufen.

... passiert es mir in Österreich oft, dass in einem Raum die einzige *weiße* Person bin.

Die meisten Fragen können hier wahrscheinlich mit „Nein“ beantwortet werden (Kamucote, 2023).

Weisse Privilegien zeigen eine Verantwortung zur selbstkritischen Auseinandersetzung mit Rassismus. Erst wenn bereits erwähnte, oft unsichtbare, Vorteile bewusst sind, kann erkannt werden, dass andere (in dem Fall Schwarze und PoC) diesbezüglich diskriminiert werden.

DiAngelo (2020) betont in diesem Zusammenhang auch die Bedeutung der Verbündetenarbeit (engl. Allyship). Dies meint, dass *weiße* Menschen sich aktiv an der Unterstützung von Initiativen und Bewegungen gegen Rassismus beteiligen sollten. Hierbei ist es möglich, seine Privilegien zu nutzen und Ressourcen zu teilen. Dies kann durch finanzielle Unterstützung, ehrenamtliche Arbeit oder die Teilnahme an Protesten geschehen. Wichtig ist dabei, die Führung und die Stimmen von Schwarzen und PoC zu respektieren und zu unterstützen, anstatt sie zu übertönen.

Nichtsdestotrotz ist es auch wichtig zu erwähnen, dass *weiße* Menschen, obwohl sie privilegiert sind, genauso auch von Diskriminierung betroffen sein können (Sexismus, Ableismus, Altersdiskriminierung etc.).

Bedeutung des Themas in der rassismuskritischen Bildungsarbeit

Die Schule ist eine institutionalisierte Einrichtung zur Bildung und Erziehung junger Menschen. Der Bildungs- und Ausbildungssektor spielt eine zentrale Rolle in der gesellschaftlichen Entwicklung und im individuellen Lebensweg jedes Einzelnen.

Neben der Aufgabe als Ort zur Erlangung von Wissen und zum Erwerb von sozialen Kompetenzen ist Schule auch ein Ort der Chancengleichheit. Sie soll allen Kindern, unabhängig von ihrer sozialen Herkunft und anderen Aspekten, die Möglichkeit bieten, sich zu bilden und persönliche Ziele zu erreichen.

Trotz des Ziels der Chancengleichheit gibt es immer noch Unterschiede in der Bildungsqualität, die stark von der Herkunft und/oder sozialen und ökonomischen Lage der Familien abhängen (Guy et al., 2023).

Somit erfährt eine große Anzahl an Kindern Diskriminierung in der Schule. Dies kann in unterschiedlichen Bereichen passieren.

Zum Beispiel:

- ... blenden Lehrpläne und Materialien bestimmte Gruppen (und deren Geschichten) systematisch aus oder stereotypisieren sie.
- ... können Vorurteile und unbewusste Voreingenommenheit von Lehrkräften dazu führen, dass bestimmte Schüler*innen benachteiligt werden.
- ... werden Schüler*innen subjektiv beurteilt und erhalten aufgrund von Vorurteilen schlechtere Noten (Guy et al., 2023).

An der Geschichte von Sydney konnte bildlich gemacht werden, welche Stolpersteine (Aus-)Bildungseinrichtungen mit sich bringen können.

Schule in Österreich ist ein *weißer* Ort mit überwiegend *weißen* Kindern und Jugendlichen und vor allem ausschließlich *weißen* Lehrpersonen.

Umso wichtiger wäre es, dass rassismuskritische Bildungsarbeit ein essenzieller Bestandteil sowohl bei der Ausbildung angehender Lehrkräfte als auch bei der Erstellung des Lehrplans sein sollte. Marmer (2015) meint sogar, dass ein „sollte“ nicht reicht, sondern eher verpflichtend sein „muss“. (*Weißer*) Lehrpersonen müssen sich mit dem Thema und vor allem mit ihrer eigenen Position in der Gesellschaft kritisch auseinandersetzen. Erst dann können in weiterer Folge Lehrmaterialien ebenso kritisch betrachtet und der Unterricht kritisch gestaltet werden. Lehrpersonen wären in der Lage, Ungleichbehandlungen zwischen Schüler*innen, aber auch zwischen ihren eigenen Kolleg*innen und Schüler*innen zu erkennen und sich zu positionieren (im besten Fall zugunsten der Schüler*innen).

Marmer (2015, S. 188) fordert in Bezug auf die Ausbildung von Lehrpersonen:

- „Verpflichtende Einführung von Rassismuskritischer Bildung in der Lehrer_innen-ausbildung
- Systematische Einbindung fachlicher Expertise von Forschenden und Lehrenden mit Rassismuserfahrung [...]
- Lehrangebote beginnend bereits im Bachelorstudium
- Lehrangebote als praktische Forschungsseminare im Masterstudium
- Trans- und interdisziplinäre Lehrangebote durch systematische Einbeziehung rassismuskritischer Themen in beteiligten Disziplinen (Geschichte, Geografie, Soziologie, Politik, Religion, Deutsch, Fremdsprachen, Biologie, Kunst, Musik, Sport, Arbeit und Technik)“.

Guy et al. (2023, S. 91) bringen dazu ebenso einen Vorschlag, der angelehnt ist, an Chimamanda Ngozi Adichies TED Talk zu „The Danger of the Single Story“¹²:

12 „The Danger of the Single Story“ https://www.ted.com/talks/chimamanda_ngozi_adichie_the_danger_of_a_single_story?subtitle=en&lng=de&geo=de

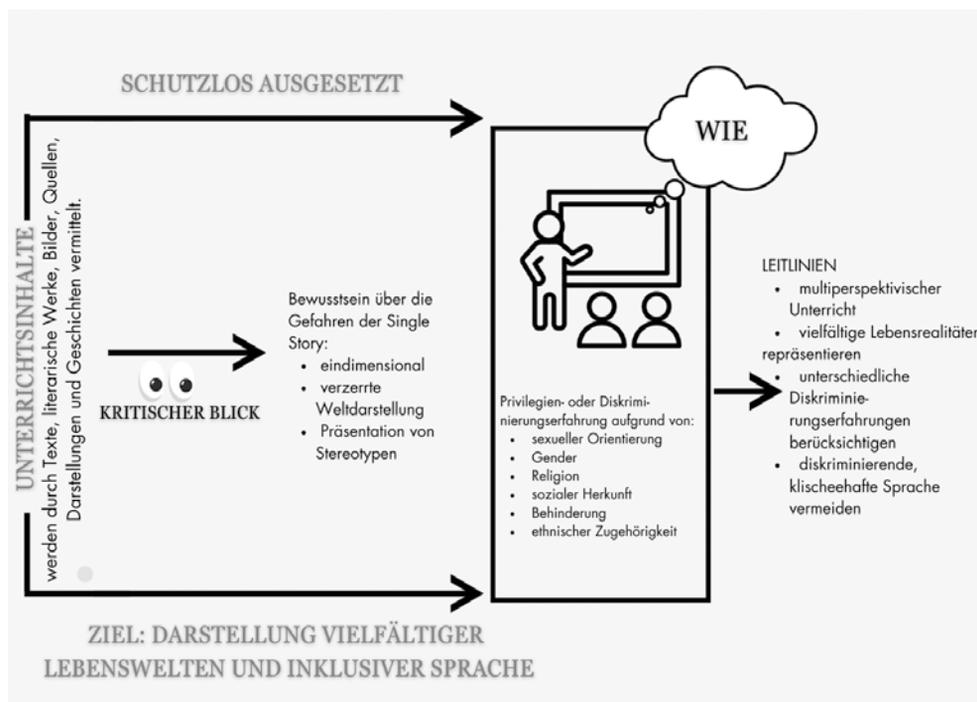


Abb. 1: Schaubild: Was wir von Adichie lernen können ... (Guy et al., 2023, S. 91)

Lehr*innen sollten somit erkennen, dass sie als *weiße* Personen (sofern sie es sind) unbewusst rassistische Denkmuster oder Praktiken reproduzieren können. Ein kritischer Blick könnte dabei helfen, bewusster mit Schulmaterialien und Lehrplänen umzugehen. Ein rassistisches Narrativ in der Vermittlung von Lehrinhalten könnte vermieden werden (Digoh & Golly, 2015).

Zusammenfassend beutet das für die pädagogische Professionalität, dass

- ... eine rassismuskritische Haltung wichtig ist und Schule als kein „neutraler“ Ort gesehen werden darf (zur Erinnerung: Schule ist eine Institution).
- ... die Reflexion der eigenen Praxis vorhanden sein muss, um eigene Vorurteile und unbewusste Diskriminierung im Schulalltag zu vermeiden.
- ... Perspektivenwechsel aller Schüler*innen ermöglicht werden soll, indem Materialien divers und inklusiv ausgewählt werden (Digoh & Golly, 2015).

Conclusio und Ausblick

Rassismus ist ein komplexes und tiefgründiges Thema, das unsere Gesellschaft seit Tausenden von Jahren prägt. Somit gilt es zu verstehen, dass es nicht *die* Lösung im Umgang mit Rassismus – vor allem Alltagsrassismus – gibt. Wir können dennoch lernen, damit umzugehen, sensibel zu sein und Dinge (selbst)kritisch zu betrachten. Es erfordert Mut und die Bereitschaft, sich unangenehmen Gefühlen zu stellen, ohne defensiv zu reagieren. Dazu kann man sich einfach folgende Fragen selbst stellen: „In welcher Gesellschaft möchte ich leben? Wie würde ich gerne von anderen Menschen behandelt werden?“. Dieser Perspektivenwechsel kann bereits viel dazu beitragen, die Gesellschaft aktiv mitzugestalten.

Rassismuskritische Bildungsarbeit geht somit nicht ohne das Bewusstsein über das *Weißsein*. Die Sensibilisierung fördert das Verständnis dafür, dass Rassismus nicht nur ein individuelles Problem, sondern ein strukturelles Phänomen ist. Durch die Auseinandersetzung mit *Weißer Zerbrechlichkeit*, *Kritischem Weißsein* und *den Weißen Privilegien* können Menschen lernen, ihre eigenen Vorurteile zu erkennen und zu hinterfragen, und Schritte setzen, eine gerechtere Gesellschaft zu schaffen. Sie ermöglicht es, Machtverhältnisse zu verstehen und abzubauen, was zu mehr sozialer Gerechtigkeit führen kann. Wenn diese Themen nicht adressiert werden, bleiben die Dominanz von *Weißsein* und die damit verbundenen Ungleichheiten bestehen.

Zusammenfassend ist das Bewusstsein über die Bedeutung von *Weißsein* in der rassismuskritischen Bildungsarbeit unerlässlich, um die tieferliegenden Strukturen des Rassismus zu verstehen und zu überwinden. Es fordert einzelne Personen auf, eigene Privilegien zu erkennen, Verantwortung zu übernehmen und aktiv für eine inklusive und gerechte Zukunft zu arbeiten.

Passend dazu ein abschließendes Zitat:

„Wir werden mit rassistischen, sexistischen Glaubenssätzen sozialisiert, aber nicht verwurzelt. Das heißt, wir können alle mitwirken, eine diskriminierungskritische Umgebung zu schaffen.“
(Adjanie Kamucote, 2023)

Literatur

- Amnesty International (2020). *7 Dinge, die du gegen Rassismus tun kannst*. <https://www.amnesty.at/news-events/news/7-dinge-die-du-gegen-rassismus-tun-kannst/>
- Amnesty International (2024). *Was ist Rassismus?* <https://www.amnesty.at/themen/rassismus/was-ist-rassismus/>
- APA (Oktober 2023). *Österreich und Deutschland schneiden in EU-Studie zu Rassismus am schlechtesten ab*. <https://www.derstandard.at/story/3000000192638/oesterreich-und-deutschland-schneiden-in-eu-studie-zu-rassismus-am-schlechtesten-ab>
- Bachleitner, K. (2016). *Elie Wiesel: Ich habe geschworen, nie leise zu sein!* <https://www.derstandard.at/story/2000040389795/elie-wiesel-ich-habe-geschworen-nie-leise-zu-sein>
- Black Voices (2022). *Was das jetzt rassistisch? 22 Antirassismus-Tipps für den Alltag*. Leykam Verlag.
- Bonefeld, M., Dickhäuser, O., et al. (2017). *Migrationsbedingte Disparitäten in der Notenvergabe nach dem Übergang auf das Gymnasium*. *Zeitschrift für Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie*, 49(1), 11–23. Hogrefe Verlag. https://www.researchgate.net/publication/317411139_Migrationsbedingte_Disparitäten_in_der_Notenvergabe_nach_dem_Übergang_auf_das_Gymnasium
- Bühl, A. (2016). *Rassismus. Anatomie eines Machtverhältnisses*. Marixverlag.
- DiAngelo, R. (2018). *White Fragility: Why It's So Hard for White People to Talk About Racism*. Penguin Books Ltd Verlag.
- DiAngelo, R. (2020). *Wir müssen über Rassismus sprechen: Was es bedeutet, in unserer Gesellschaft weiß zu sein*. Hoffmann und Campe Verlag GmbH.
- Digoh, L., & Golly, N. (2015). *Kritisches Weißsein als reflexive und analytische Praxis zur Professionalisierung im Bildungsbereich*. In *Wie Rassismus aus Schulbüchern spricht* (S. 54–71). Beltz Juventa Verlag.
- Fajembola, O., & Nimindé-Dundadengar, T. (2021). *Gib mir mal die Hautfarbe. Mit Kindern über Rassismus sprechen*. Beltz Verlag.
- FRA, European Union Agency For Fundamental Rights (2023). *Schwarze in der EU sind immer größerem Rassismus ausgesetzt*. https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/pr-2023-being_black_in_the_eu_de.pdf
- Gomolla, M., & Radtke, F. (2009). *Institutionelle Diskriminierung. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule* (3. Auflage). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Guy, S., Kirömeroglu, E., Lutz, A., Rupp, E., & Yumuratacı (2023). *Anti-Rassismus für Lehrkräfte. Handlung reflektieren, Sensibilität schaffen, Diskriminierung vorbeugen*. Verlag an der Ruhr.
- Hasters, A. (2019). *Was weiße Menschen nicht über Rassismus hören wollen, aber wissen sollten*. Hanserblau Verlag.
- Kamucote, A. (2022). *Seid ihr nicht auch rassistisch?*. In Black Voices (Hrsg.), *War das jetzt rassistisch? 22 Antirassismus-Tipps für den Alltag*. (S. 40–50). Leykam Verlag.
- Kamucote, A. (2023). <https://adjaniekamucote.at>
- Kelly, N. A. (2021). *Rassismus. Strukturelle Probleme brauchen strukturelle Lösungen!* Atrium AG Verlag.
- Marmer, E. (2015). *Chancen der Lehrer_innenbildung*. In E. Marmer & P. Sow (Hrsg.), *Wie Rassismus aus Schulbüchern spricht* (S. 184–189). Beltz Juventa Verlag.
- Marmer, E., & Sow, P. (Hrsg.) (2015). *Wie Rassismus aus Schulbüchern spricht*. Beltz Juventa Verlag.
- Marz, U. (2022). *Critical Whiteness. Theoretische Einordnung und Grenzen des Ansatzes für die Rassismuskritik in Deutschland*. In I. Elbe & R. Forstengäuser et al. (Hrsg.), *Probleme des Antirassismus* (S. 15–46). Klaus Bittermann Verlag.
- McIntosh, P. (1989). *White Privilege: Unpacking the Invisible Knapsack*. https://med.umn.edu/sites/med.umn.edu/files/2022-12/White-Privilege_McIntosh-1989.pdf
- Nduka-Agwu, A. (2023). „Farbig“, „Farbige_r“. In A. Nduka-Agwu & A. Hornscheidt (Hrsg.), *Rassismus auf gut Deutsch* (S. 127–131). Brandes & Apse Verlag.
- Ogette, T. (2018). *Exit Racism. Rassismuskritisch denken lernen*. Unrast Verlag.

red, ORF.at (25.10.2023). *Rassismus in Österreich stark gestiegen*. <https://orf.at/stories/3337604/>

Sow, N. (2018). *Deutschland Schwarz Weiß: Der alltägliche Rassismus*. Books on Demand Verlag.

Tißberger, M. (2017). *Critical Whiteness. Zur Psychologie hegemonialer Selbstreflexion an der Intersektion von Rassismus und Gender*. Springer VS Verlag.