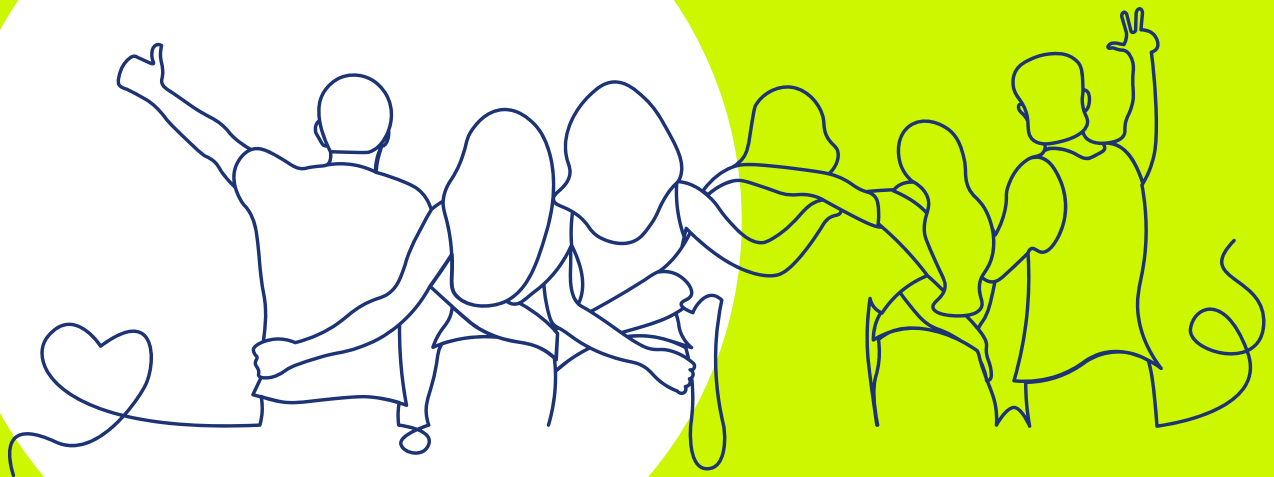


Gefördert durch:



Die Beauftragte der Bundesregierung  
für Kultur und Medien

Stiftung Lesen



**Aktiv gegen**

Antisemitismus, Rassismus  
und Rechtsextremismus

Tipps und Methoden

**zum Umgang mit Rassismus  
im pädagogischen Kontext**

# Vorwort

## Liebe pädagogische Fachkräfte,

wir leben in einer Zeit, in der unsere demokratischen Werte und Prinzipien zunehmend herausgefordert werden. Nicht nur Erwachsene sind Ausgrenzung und Diskriminierung ausgesetzt, Erfahrungen dieser Art gehören ebenfalls zum Alltag vieler Kinder und Jugendlicher. Laut aktuellen Zahlen nehmen Antisemitismus und Rassismus stark zu – dies ist ein ernst zu nehmendes Problem, auch an Schulen.

Hier setzt das Projekt **„Aktiv gegen Antisemitismus, Rassismus und Rechtsextremismus“** der Stiftung Lesen an, in dessen Rahmen eine Vielzahl an Materialien entstanden ist. Diese sollen Sie als pädagogische Fach- und Lehrkraft dabei unterstützen, Kinder und Jugendliche im Alter von 8 bis 15 Jahren für verschiedene Formen von Diskriminierung zu sensibilisieren. Grundlage für die Auseinandersetzung mit dieser Thematik bilden altersgerechte Medien mit einer großen Bandbreite thematisch relevanter Inhalte. Diese ermöglichen sowohl eine sachliche Beschäftigung als auch einen empathischen Zugang durch Perspektivübernahmen. Die ausgewählten Medieninhalte repräsentieren diverse Gruppen und Lebensrealitäten, was sich maßgeblich positiv auf das Selbstbild und die Lesemotivation von Lernenden auswirken kann.

Die vorliegende Broschüre wurde gemeinsam mit der Bildungsstätte Anne Frank konzipiert. Sie ergänzt den projektbezogenen digitalen Fachvortrag zum „Umgang mit Rassismus im pädagogischen Kontext“ um praxisrelevante Tipps und Methoden. Damit möchten wir pädagogische Fachkräfte an Schulen oder außerschulischen Einrichtungen weiter dabei unterstützen, rassistisches Verhalten in Gruppen aufdecken, einordnen und adäquat darauf reagieren zu können – und einem solchen Auftreten langfristig vorzubeugen.

Finden Sie mithilfe der Broschüre einen diversitätsorientierten und rassismuskritischen Umgang in Ihrer pädagogischen Arbeit – dabei wünschen wir Ihnen gutes Gelingen und viele positive Erkenntnisse!

## Ihre Stiftung Lesen

## Inhalt

1. Einführung – Was ist Rassismus? . . . . .	1
2. Zum Umgang mit Rassismus . . . . .	4
3. Anregungen für die Praxis . . . . .	8
4. Glossar . . . . .	14
5. Quellennachweise und weiterführende Links . . .	16
6. Impressum . . . . .	17

Nähere Informationen zum Projekt unter:  
[https://www.stiftunglesen.de/schulportal/grundschule/  
gegen-rechtsextremismus-antisemitismus-und-rassismus](https://www.stiftunglesen.de/schulportal/grundschule/gegen-rechtsextremismus-antisemitismus-und-rassismus)

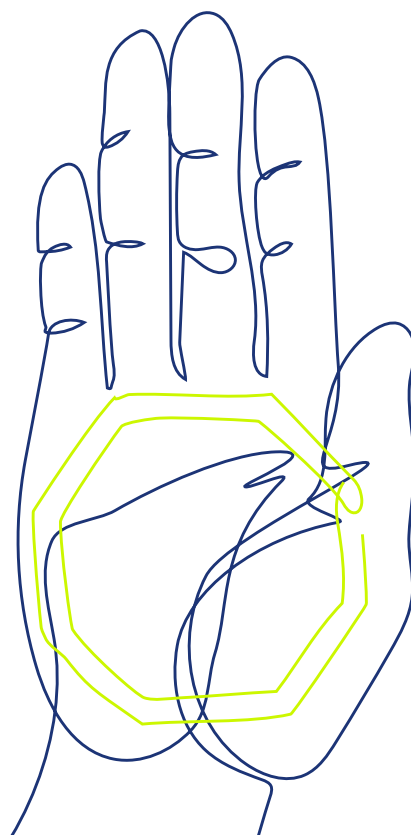
# 1. Einführung – Was ist Rassismus?

Kinder starten mit ganz unterschiedlichen Voraussetzungen in die Schule. Zwar lautet die Maxime der Kultusministerkonferenz „Alle Kinder [...] sollen die Chance haben, einen bestmöglichen Schulerfolg zu erreichen“ (Kultusministerkonferenz, 2023). Trotzdem schafft es die Institution Schule nicht immer, Unterschiede anzuerkennen und Defizite auszugleichen. So zeigen verschiedene Studien regelmäßig, dass der Bildungserfolg eines Kindes noch immer stark vom sozioökonomischen Status und dem Migrationshintergrund der Eltern abhängt (Deutsches Schulportal, 2023). Die Erfahrung rassistischer Diskriminierung, beispielsweise in Form von Vorurteilen, Witzen oder fehlender Repräsentation, erschwert vielen Kindern und Jugendlichen den Schulalltag. Derartige Erfahrungen können die Einstellung zur Schule als Lernort und damit den Bildungserfolg maßgeblich beeinflussen.

Vielfalt gehört längst zur Realität des schulischen Alltags, und Migrations- und Fluchtbewegungen sind auch im Klassenzimmer sichtbar. Wirft man jedoch einen Blick ins Lehrerzimmer, spiegelt sich diese Realität dort nicht wider. Nur ein geringer Anteil der Lehrkräfte hat eine eigene oder familiäre Migrationsgeschichte. Und auch die eingesetzten Lehrmaterialien repräsentieren noch nicht selbstverständlich unsere Migrationsgesellschaft (Ufuq, 2019). Wie kann Schule mit all ihren Bewertungssystemen und Selektionsmechanismen dennoch ein rassistuskritischer Ort sein, in dem sich alle Personen gleichermaßen anerkannt, wertgeschätzt und gefördert fühlen?

Zur Bewältigung dieser komplexen Aufgabe im pädagogischen Handlungsfeld ist es wichtig, das eigene Handeln und die persönliche Perspektive stets zu hinterfragen und beides auch zu einem Lehrinhalt zu machen. Auf diese Weise können Sie die Kinder und Jugendlichen dazu animieren, ihr persönliches Verhalten ebenfalls kritisch zu hinterfragen und aufmerksam zu bleiben.

Zunächst gilt es anzuerkennen, dass es nicht allein die Aufgabe von Lehr- bzw. pädagogischen Fachkräften ist, Rassismus in der Schule wirksam entgegenzutreten. **Rassismus ist ein strukturelles Problem**, das in unserer Gesellschaft in vielen Bereichen vertreten ist und nicht nur von Einzelpersonen ausgeht. In Bezug auf den Lernort Schule sollte die (rassismus-)kritische Frage lauten: Wer ist adressiert? Wer ist wo repräsentiert? Welche Fähigkeit oder welches Wissen wird für den schulischen Erfolg vorausgesetzt? An welcher Stelle werden mögliche Defizite wie z. B. auf sprachlicher Ebene nicht beachtet?



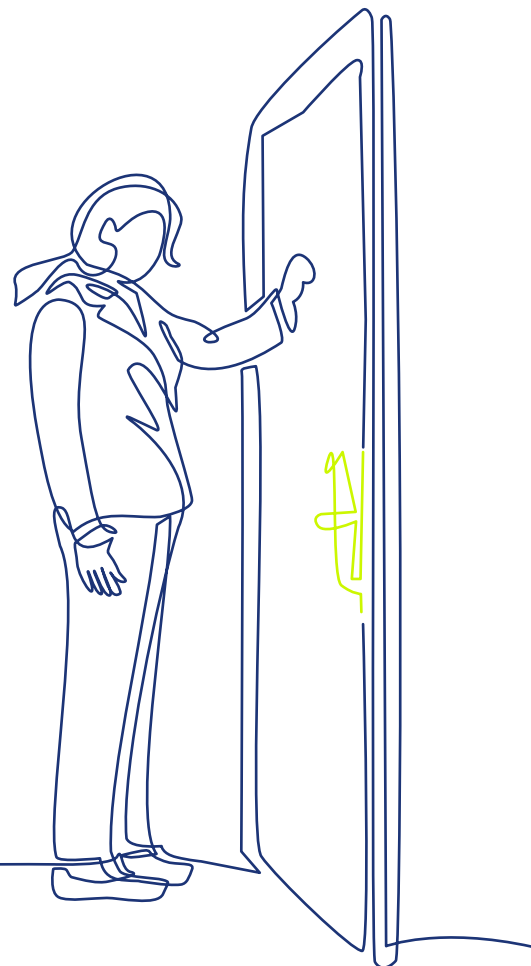
Um rassistischer Diskriminierung in der Schule auf verschiedenen Ebenen präventiv begegnen zu können, ist es wichtig, dass Lehrende ein klares Verständnis davon bekommen, was Rassismus genau bedeutet, wie er sich zeigen kann und wie er wirkt. Doch individueller oder institutioneller Rassismus ist bisher kein vorgegebener Themenkomplex in der Lehrkräfteausbildung. Auch im beruflichen Alltag wird er nicht durch verpflichtende Fortbildungen implementiert (Lenhard, 2022).

Viele Menschen gehen davon aus, bei Rassismus handele es sich um individuelle feindliche Einstellungen einer Person gegenüber einer anderen Person, die eng an die Wahrnehmung von Herkunft oder Hautfarbe geknüpft sind. Aber von Rassismus kann potenziell jeder Mensch betroffen sein. Bei Rassismus handelt es sich um ein kulturelles Phänomen mit Normen, Werten und Praxen und mit Kontinuitäten, die aus der kolonialen und nationalsozialistischen Geschichte Deutschlands und Europas in die Gegenwart reichen. Die Sozialwissenschaftlerin Birgit Rommelspacher definiert Rassismus wie folgt:

„Zusammenfassend können wir Rassismus also definieren als ein System von Diskursen und Praxen, die historisch entwickelte und aktuelle Machtverhältnisse legitimieren und reproduzieren. Rassismus im modernen westlichen Sinn basiert auf der ‚Theorie‘ der Unterschiedlichkeit menschlicher ‚Rassen‘ aufgrund biologischer Merkmale. Dabei werden soziale und kulturelle

Differenzen naturalisiert und somit soziale Beziehungen zwischen Menschen als unveränderliche und vererbte verstanden (Naturalisierung). [...] Beim Rassismus handelt es sich also nicht einfach um individuelle Vorurteile, sondern um die Legitimation von gesellschaftlichen Hierarchien, die auf der Diskriminierung der so konstruierten Gruppen basieren“ (Rommelspacher, 2009, S. 29).

**Rassismus ist mit Machtausübung und Ausschluss verknüpft** und basiert auf der Annahme, dass sich Menschen auf Basis willkürlich gewählter körperlicher Merkmale und/oder kulturell-religiöser Zugehörigkeiten klassifizieren, unterscheiden und hierarchisieren lassen. Diese Klassifizierung erfolgt dabei aus einer gesellschaftlichen Machtposition heraus, indem eine positiv bewertete „Wir-Gruppe“, die als Norm fungiert, eine negativ konnotierte „Fremdgruppe“ durch die Zuschreibung von abwertenden Eigenschaften konstruiert.



Dieser Mechanismus lässt sich sehr gut in einem Modell beschreiben:

**Homogenisierung:**  
Menschen werden aufgrund bestimmter Merkmale zu einheitlichen Gruppen zusammengefasst.

**Essentialisierung:**  
Diesen Gruppen wird ein kultureller, wesensbestimmender und handlungsleitender Kern zugesprochen, den alle Menschen innerhalb dieser Gruppe teilen.

**Dichotomisierung:**  
Diese geschaffenen Gruppen werden der sogenannten Eigengruppe als unvereinbar gegenübergestellt.

**Hierarchisierung:**  
Die Gruppen werden in eine Rangordnung gebracht.

**Platzanweisung:**  
Die Hierarchisierung dient als Legitimation für die ungleiche Verteilung gesellschaftlicher Teilhabe und Ressourcen.

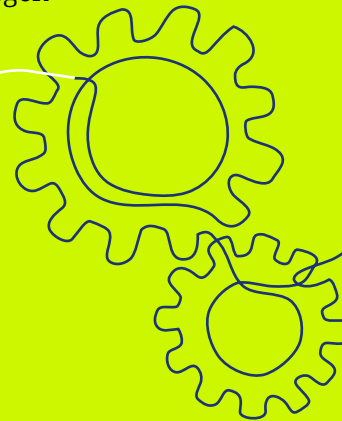
**Beispiel:**  
Ich sehe eine Person mit Kopftuch und gehe davon aus, dass diese Person Muslima ist.

**Beispiel:**  
Alle Muslim\*innen sind streng gläubig und „dürfen“ bestimmte Dinge nicht tun oder „müssen“ bestimmte Dinge tun, die die Religion gebietet.

**Beispiel:**  
Muslime sind ganz anders als „wir“, sie haben eine andere Kultur.

**Beispiel:**  
Muslime sind weniger aufgeklärt, konservativ etc.

**Beispiel:**  
Frauen mit Kopftuch haben schlechtere Chancen auf dem Arbeitsmarkt.



Modell Bildungsstätte Anne Frank; in Anlehnung an Rommelspacher (2009)

Das Modell macht deutlich, dass sich Rassismus nicht nur auf äußerliche Merkmale wie Hautfarbe, Gesichtszüge oder Haarstruktur bezieht. Gerade nach der Zeit des Nationalsozialismus und dem Kolonialismus kam es zu einer Abkehr von einem biologisch begründeten Rassismus. Doch trotz der politischen und moralischen Ächtung des Rassismus nach 1945 wirkt dieser in den Gesellschaften weiter fort: So wurde die hierarchische Anordnung von Rassen ersetzt durch eine neue Unvereinbarkeit, die kulturell begründet wurde. Nun sind es die Kulturen, die in einer Rangordnung unterschieden werden (Hall, 1989).

Daher sprechen wir heute von kulturellem Rassismus, postkolonialem Rassismus oder Neorassismus. Die binäre Spaltung der Welt wird darin fortgeführt, und die Unterschiede äußerlicher biologischer Merkmale werden ergänzt durch Merkmale

wie Sprache, Staatsangehörigkeit, Herkunft, Religion und religiöses Leben, Familie, Verhaltensweisen und Wertsysteme. Gemein bleibt ihnen die Vorstellung, dass Menschen, die einer Kultur oder Religion angehören, ganz bestimmte Eigenschaften miteinander teilen und dass dieser Wesenskern alleine ihr Verhalten bestimmt (vgl. Schritt 1 und 2 des Modells). Veränderungen, Widersprüche oder Mehrfachzugehörigkeiten der Identität werden nach dieser Vorstellung ignoriert. Zugang oder Ausschluss von gesellschaftlichen Räumen wird häufig mit diesen Differenzen begründet (vgl. Schritt 5 des Modells). Die Erläuterungen zeigen, dass Rassismus Teil unserer Gesellschaft ist, in der wir alle sozialisiert sind. Das heißt, Rassismus wird erlernt und kann dementsprechend auch wieder verlernt werden. Dazu braucht es allerdings Offenheit und die Bereitschaft, bisherige Gewissheiten in Frage zu stellen.

## 2. Zum Umgang mit Rassismus

Schule als Institution ist dazu verpflichtet, Diskriminierung zu verhindern – auf allen Ebenen. Gerade zur institutionellen Diskriminierung an Schulen gibt es eine lange Tradition der Auseinandersetzung, während die Vermeidung von interpersoneller Diskriminierung (Diskriminierung, die in der Interaktion zwischen Menschen stattfindet) oft einfach als pädagogischer Auftrag an die Lehrkräfte weitergegeben wird. Dieser Auftrag hat eine enorme Bedeutung, wenn man bedenkt, dass (Alltags)Rassismus – wie Verletzungen durch Sprache in Form von Beschimpfungen und Schimpfwörtern, Ausschlüsse, Othering und Mikroaggressionen – massive Auswirkungen auf die Betroffenen hat.

Studien (u.a. NaDiRa-Bericht, 2023) zeigen, dass Kinder schon früh rassistische Wir-Die-Konstruktionen internalisieren sowie Abwertungen und Ausgrenzungen auch dann spüren, wenn sie noch keine Sprache für das Verletzungsgeschehen gefunden haben. Langfristig kann Rassismuserfahrung die Leistungsfähigkeit mindern, die Qualität zwischenmenschlicher Beziehungen beeinträchtigen und den Lebensstandard einschränken. Im Zusammenhang mit Diskriminierungserfahrungen sind Depressionen und Autoimmunerkrankungen (wie Migräne, Neurodermitis, Bauchschmerzen ...) schon bei Kindern zu beobachten (u.a. Götz, 2021). Weil Kinder die Verletzungen nicht leicht bzw. oft gar nicht verbalisieren können, bleiben diese von nicht betroffenen Personen häufig unbemerkt. Stattdessen wird die etwaige Gegenwehr der Betroffenen als unangemessen, überempfindlich oder aggressiv eingestuft. Deshalb ist es wichtig, dass Lehrkräfte ein offenes Ohr für geäußerte Diskriminierungserfahrungen haben.

Jede Reaktion und jede fehlende Reaktion auf Rassismus ändert das Handlungsfeld im Klassenraum und hat Auswirkungen auf das Beziehungsgeflecht. Wiederkehrende Verletzungen können zur „Normalität“ werden und (soziale) Rollen fest-schreiben. Deshalb ist es vor allem wichtig, immer zu reagieren, wenn das Gleichwertigkeitsprinzip durch rassistische Handlungen oder Äußerungen verletzt wird. Betroffene einer Handlung müssen im Übrigen nicht im Raum sein, damit sie, ihre Rechte, Bedürfnisse und Interessen verletzt werden.

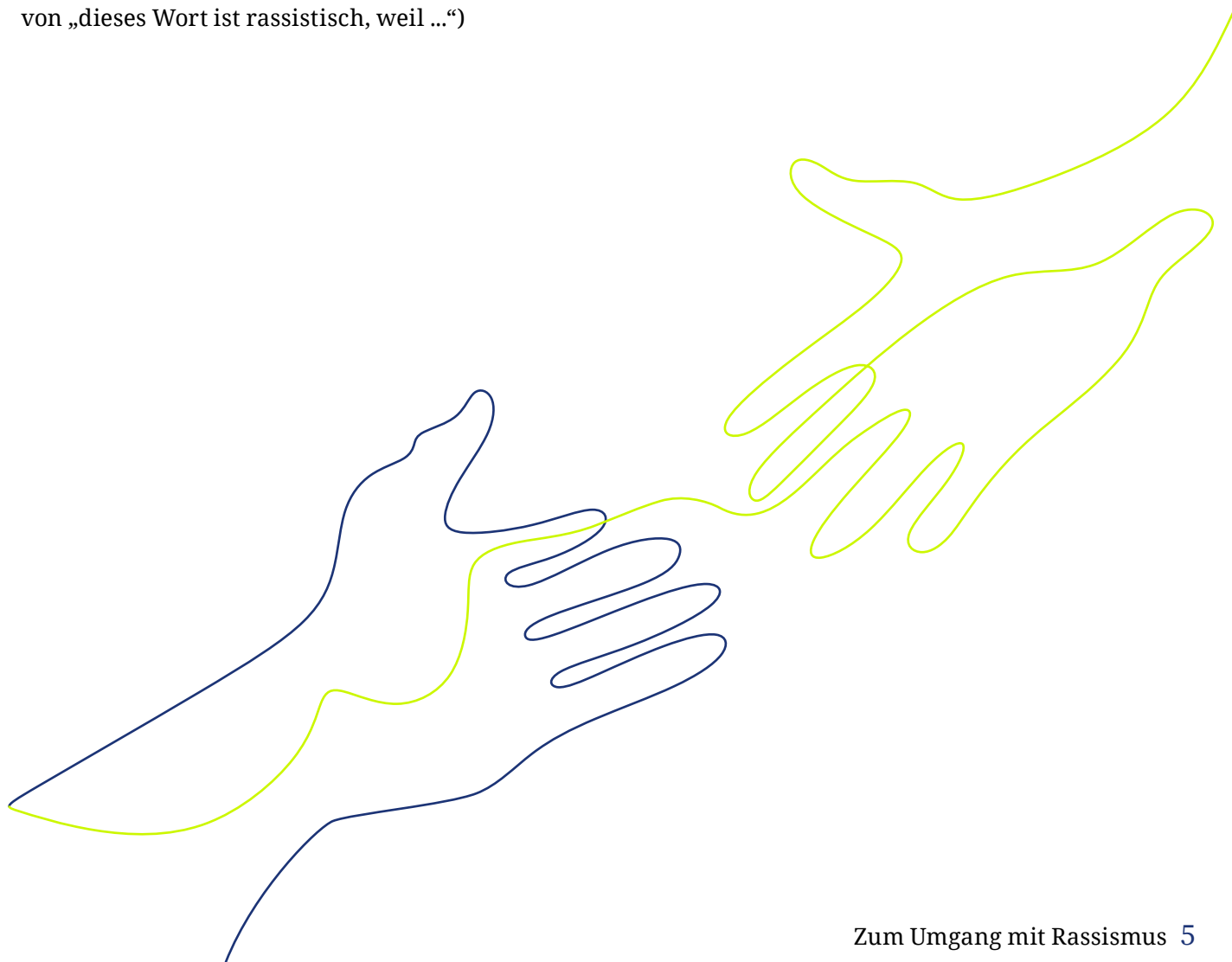
**Generell gilt:** Die Betroffenen (im Raum) haben die Deutungshoheit darüber, wie sich die verletzende Handlung auf sie selbst auswirkt – ohne dass sie zur „Anzeige“ einer Verletzung gezwungen sein müssen. Sie müssen nicht ohnmächtig oder handlungsunfähig sein, um betroffen zu sein. Gleichzeitig haben sie jedoch nicht die Vollmacht, eine (verletzende) Handlung generell für den Umgang mit anderen Personen zu erlauben. Sie sprechen zunächst für sich. Wenn Betroffene erklären, dass sie persönlich bestimmte rassistische Vokabeln nicht als schlimm empfinden, liegt es an den pädagogisch Verantwortlichen zu erklären, warum diese für andere Personen trotzdem verletzend sein können.



Häufig wird den Betroffenen die Deutungshoheit über das eigene Erleben abgesprochen. Der Fokus liegt meist auf der auslösenden Person. Die Auslösenden haben durchaus eine Deutungshoheit. Allerdings nicht darüber, ob etwas, das sie getan oder gesagt haben, verletzend ist, sondern darüber, ob sie die Absicht hatten zu verletzen.

**Rassismus ernst zu nehmen**, bedeutet die Perspektive von Betroffenen anzuerkennen und die Ungleichzeitigkeit von Absicht und Wirkung einer Aussage oder Handlung auszuhalten und zu bearbeiten. Ein Weg, das verletzende Handeln im pädagogischen Raum zu thematisieren, ohne den Ausübenden (z. B. durch Festschreibungen) alternative Handlungsspielräume zu nehmen, ist die Trennung von „Tat“ und „Täter“, also von „Absicht“ und „Wirkung“ des problematischen Handelns. (Ein Beispiel: Statt zu sagen „du willst doch kein Rassist sein“, sollte besser die Rede sein von „dieses Wort ist rassistisch, weil ...“)

Rassismus als Alltagserfahrung ist nicht immer eindeutig, geschieht nicht immer in verletzender Absicht, ist nicht immer sichtbar und eskaliert nicht immer, sondern ist ganz „normaler“ Teil der alltäglichen Interaktion. Der Auftrag an Bildungseinrichtungen und -prozesse ist es, das aktive Entdecken, Dekonstruieren und Verlernen von Rassismus zu unterstützen und zu begleiten. Wie Prävention, Intervention und Nachsorge von Rassismus im pädagogischen Raum umgesetzt werden können ist meist nicht Teil der Ausbildung. Viele Lehrkräfte und Pädagog\*innen greifen notgedrungen auf bekannte Methoden des sozialen Lernens oder einer „Pädagogik der Vielfalt“ zurück. Diese können im Kontext von Rassismus/Diskriminierung aber kontraproduktive Wirkungen entfalten, wie das Beispiel auf Seite 6 illustriert.



## Fallbeispiel

### „Das N-Wort“

Eine Sozialpädagogin betreut einen 13-jährigen Jungen wegen „Verhaltensauffälligkeiten“. Der Junge hat als Schwarzer Deutscher schon massive Rassismuserfahrungen gemacht. Nun wurde er in der Klasse mit dem „N-Wort“ beschimpft. Die Klassenleitung hat daraufhin den Schüler\*innen der Klasse erklärt, dass und warum das Wort nicht benutzt werden darf und eine entsprechende Vereinbarung getroffen.

Da der Junge weiterhin beschimpft wird, vereinbart die Klassenleitung mit ihm, dass er ihre weitere Vorfälle melden soll. Der Junge wird weiterhin regelmäßig beschimpft und meldet dies den Lehrkräften oftmals in aufgebrachteter Verfassung, was die Lehrkräfte veranlasst zu sagen: „Ich kümmere mich darum, aber du selbst darfst auch nicht immer so aggressiv sein.“ Die Sozialpädagogin findet, dass diese Situation dringend geklärt werden muss. **Gemeinsam** mit der Klassenleitung entwickelt sie drei Handlungsoptionen:

- 1) In der Klasse soll ein interkulturelles Frühstück durchgeführt werden,
- 2) Im Unterricht sollen Schwarze Idole wie Michael Jackson und Muhammed Ali vorgestellt werden und
- 3) Die Mitschüler\*innen sollen sich schwarz anmalen und so gemeinsam auf den Pausenhof gehen.

Nach der Absicht ihrer Handlungsstrategien gefragt, teilen Klassenleitung und Sozialpädagogin mit, dass sie beabsichtigen, mit dem Frühstück Diversität positiv hervorzuheben, mit der Unterrichtseinheit den betroffenen Jungen zu emp-

owern und mit dem Blackfacing (wenn weiße Gesichter mittels Farbe zu Schwarzen geschminkt werden) die Mitschüler\*innen durch einen Perspektivwechsel zu empathischem und solidarischem Handeln anzuregen. Doch wie fühlen sich die einzelnen Interventionen für die Klasse und den betroffenen Jungen an? Und was würde sich konkret für ihn ändern? Die Antwort auf diese Fragen macht deutlich, dass keine der Methoden eine Verbesserung bedeuten würde. Keine der Maßnahmen thematisiert den Unterschied zwischen einer Beleidigung und einer rassistischen Verletzung durch die Verwendung eines rassistischen Schimpfwortes.

- Statt **„Rassismus“** wird das Thema „Hautfarbe“ unter unterschiedlichen Voraussetzungen verhandelt:
- 1) Im Fall des interkulturellen Frühstücks wird die Differenzkategorie „Kultur“ abgeleitet. Nach dieser Logik verweist unterschiedliches Aussehen auf unterschiedliche Kulturen. Die Logik des Kulturrassismus oder Neorassismus wird nicht aufgebrochen, sondern verstärkt.
- 2) Im Fall der Unterrichtseinheit „Schwarze Idole“ wird wiederum auf die Gemeinsamkeit der Hautfarbe – also eine scheinbar „natürliche“ biologische Kategorie verwiesen. Obwohl hier eine positive Thematisierung stattfindet, bleibt die Konstruktion der „Rasse“ unangetastet.
- 3) Im Falle des Blackfacings, bleibt die Rassekategorie ebenfalls erhalten, wird jedoch defizitär behandelt. Es wird an das Mitleid der Mitschüler\*innen appelliert.

Eine adäquate Begleitung der Prozesse von Dekonstruktion und Verlernen bedarf einer kontinuierlichen Reflexion der eigenen Wahrnehmung,

einer Positionierung und der Wirkung des eigenen Handelns durch die pädagogisch Verantwortlichen.



## Tipps und Tricks

### für eine diversitätssensible und rassismuskritische Schul- und Unterrichtsgestaltung

- Überprüfen Sie Texte auf rassistische Begriffe und/oder stereotype Beschreibungen von Personen.
- Überprüfen Sie Liedtexte auf rassistische Begriffe oder Fremdbezeichnungen („Zi-Wort“, „I-Wort“ etc.).
- Überprüfen Sie Schulbücher im Hinblick auf Diversität: Welche Namen tauchen in Texten oder Textaufgaben auf? Wie sind die Abbildungen gestaltet? Wer ist wie repräsentiert?
- Nutzen Sie diversitätssensible Materialien.
- Überprüfen Sie schulinterne Regeln und Praxen auf unbeabsichtigte Benachteiligung.
- Welche Feste werden im Jahresablauf gefeiert? Werden außer den christlichen Feiertagen auch Feste und Traditionen gewürdigt, die nicht-christliche Kinder Ihrer Schule begehren?
- Beachten Sie: Kinder mit Migrations- oder Fluchtbiografien haben keinen Bildungsauftrag zum Thema Migration. Ebenso wenig sind Schwarze Kinder als Expert\*innen für Afrika oder Kinder mit muslimischen Eltern als Islamkenner\*innen zu „nutzen“ (Lenhard 2022). Jede Person kann nur über ihre individuellen Erfahrungen sprechen und ist kein/e „Stellvertreter\*in“.
- Lesen Sie Bücher von Schwarzen und People of Color (PoC)-Autor\*innen zum Thema und reflektieren Sie deren eigene Verunsicherung.
- Betrachten Sie, um ein Bewusstsein zu erlangen, mit einem kritischen Blick Ihr Kollegium: Wie viel Diversität spiegelt sich wider? Wer bringt welche Erfahrungen mit?
- Gibt es spezielle Ansprechpersonen für von Rassismus Betroffene? Wohin können sich Kinder/Eltern/pädagogische Fachkräfte nach einem konkreten Vorfall wenden?
- Entwickeln Sie (im Kollegium) eine gemeinsame Strategie für den Umgang mit rassistischen Vorfällen.
- Schenken Sie Kindern Glauben, wenn sie von Rassismuserfahrungen berichten.

# 3. Anregungen für die Praxis

Rassismus mit Kindern altersgerecht zu thematisieren, stellt viele pädagogische Fachkräfte vor eine Herausforderung. Die in diesem Kapitel vorgestellten Methoden können einen Einstieg in die Thematik oder einen Gesprächsanlass bieten, um Rassismus, aber auch Vorurteile und Diversität im Klassenraum aufzugreifen. Die im Kapitel beschriebenen Tipps und Tricks geben Hinweise für eine diversitätsorientierte und rassismuskritische Schul- und Unterrichtsgestaltung ab Klassenstufe 3.

## Methodentipps:

- Zitronella
- Barometerübung
- Welcome Civersity
- Der Migrations-Check

## Zitronella

### Ziel der Übung:

- Einstieg in das Thema Vielfalt, Stereotypisierungen, Vorurteile
- Sensibilisierung für Heterogenität innerhalb von (vermeintlich homogenen) Gruppen
- Wertschätzung von individuellen Besonderheiten

### Zeitlicher Aufwand:

45– 60 Minuten inklusive Auswertung

### Material:

Flipchart, Metaplankarten, Korb mit Zitronen

### Ablauf der Übung:

#### Im Plenum

Die Schüler\*innen starten ein Brainstorming zum Thema „Zitronen“. Unter dem Schlagwort „Zitronen sind ...“ notieren sie alles, was gesagt wird, an der Tafel oder Flipchart. Teilen sie dann die Schüler\*innen in Kleingruppen von 3–4 Personen ein.

#### In der Kleingruppe

(10–15 Minuten)

Bitten Sie nun ein/e Vertreter\*in der Kleingruppen nach vorn, um aus einem Korb voller Zitronen eine Zitrone für die Gruppe auszuwählen. Die Aufgabe der Gruppe besteht nun darin, die ausgewählte Zitrone genau zu betrachten und ihre Merkmale und Besonderheiten auf Metaplankarten zu notieren. Es ist nicht gestattet die Zitrone anzumalen, einzuritzen oder in irgendeiner anderen Weise zu verändern. Sammeln sie nach 10–15 Minuten die Zitronen wieder ein und legen sie sie in den Korb. Fragen Sie die Gruppen, ob alle das Gefühl haben, „ihre“ Zitrone genau zu kennen. Die Gruppen dürfen dann nacheinander nach vorn kommen und ihre Zitrone aus dem Korb heraussuchen.

#### Auswertung:

Zur Auswertung können Sie zunächst die folgenden Fragen stellen:

- War es schwer oder einfach, die eigene Zitrone wieder zu finden?
- Warum konntet ihr die Zitrone wiederfinden?
- Welche besonderen Merkmale hatte eure Zitrone?

Nun können die Metaplankarten an eine Pinnwand geheftet werden. Daneben finden sich die gesammelten Begriffe aus dem Brainstorming. Mögliche Fragen zur weiteren Auswertung können sein:

- Was ergibt der Vergleich dieser Merkmale mit der ersten Sammlung zu Zitronen auf dem Plakat?
- Warum sind die beiden Plakate so unterschiedlich, wenn es doch jedes Mal um die Sammlung von Merkmalen von Zitronen ging?
- Was ist euch noch aufgefallen?
- Was hat euch überrascht?
- Was können wir aus dieser Übung lernen?
- Hattet ihr schon einmal einen ersten Eindruck von Menschen oder Gruppen, der sich beim besseren Kennenlernen als falsch oder reduzierend herausgestellt hat?
- Wurdet ihr schon einmal auf den ersten Eindruck hin falsch eingeschätzt?

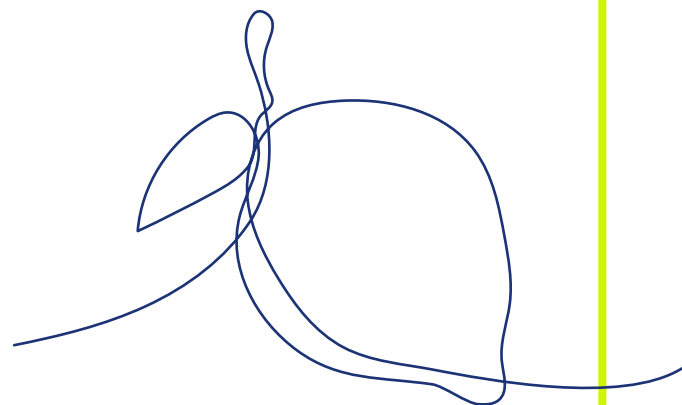
Meist reichen diese Anregungen, um die Schüler\*innen selbst verstehen zu lassen, dass hier ein Prozess von Verallgemeinerungen/Kategorisierungen über das Kennenlernen hin zur Erkenntnis der Einzigartigkeit aufgezeigt wird. Es sollte im Gespräch deutlich werden, dass wir auch in unserem Alltag häufig auf vermeintliches Allgemeinwissen über bestimmte Gruppen von Menschen zurückgreifen, dieses aber wenig hilfreich ist, wenn es um die tatsächlichen Eigenschaften, Einstellungen oder Verhaltensweisen von Einzelnen in bestimmten Situationen geht. Fragen Sie an dieser Stelle nach möglichen Widersprüchen zwischen den Beschreibungen der persönlichen Zitronen und der Liste auf dem Plakat. Bitten Sie die Teilnehmenden von Erlebnissen und Erfahrungen zu berichten, die ihnen Erkenntnisse in diese Richtung ermöglicht haben.

Als ein weiterer Aspekt der Auswertung bietet sich das Thema Wahrnehmung an:

- Wie ist ein so klares Bild von Zitronen in unseren Köpfen möglich, wenn doch die einzelnen Zitronen, die uns auch im Alltag begegnen, durchaus andere und widersprüchliche Merkmale aufweisen?
- Brauchen wir Kategorien oder Verallgemeinerungen? Wann helfen sie uns?
- Welche Gefahren verstecken sich hinter Generalisierungen?

### **Achtung!**

Das Beispiel der Zitronen kann hier ein symbolischer Aufhänger sein, ein direkter Vergleich zwischen Zitronen und Menschen ist aber in jedem Fall explizit zu vermeiden. Ein unreflektierter Vergleich birgt die Gefahr der Biologisierung. Es ist nicht möglich, Gruppen von Menschen (z. B. Frauen) spezifische Eigenschaften zuzuordnen, da jede\*r Einzelne anders fühlt und denkt und eine ganz subjektive Geschichte hat. Hier ist Aufmerksamkeit geboten.



# Barometer-Übung

## Ziele der Übung:

- eigene Standpunkte zum Thema entwickeln und begründen
- Kennenlernen anderer Perspektiven, Meinungen und Begründungen
- Entwicklung von Empathie und Perspektiv-erweiterung oder -wechsel
- Wahrnehmung von Diskriminierung auf verschiedenen Ebenen (strukturell, interpersonell, institutionell)
- Sensibilisierung für die Alltagspräsenz von Diskriminierung

## Zeitlicher Aufwand:

30–45 Minuten inklusive Auswertung

## Material:

Metaplankarten, Kreppband

## Ablauf der Übung:

Zu Beginn wird mit Kreppband eine Linie auf dem Boden gezogen, an deren Enden je ein Schild „Diskriminierung“ und „keine Diskriminierung“ (oder: „gerecht“/„ungerecht“, oder: „OK“/„Nicht OK“) gelegt bzw. aufgehängt wird. Die Teilnehmenden werden gebeten aufzustehen. Lesen Sie verschiedene, in einem Satz formulierte Situationen zur Thematik Diskriminierung vor und bitten Sie die Schüler\*innen, sich zu den jeweiligen Situationen zu positionieren: „Was denkt ihr – hat diese Situation etwas mit Diskriminierung zu tun oder nicht?“, „Findet ihr das gerecht oder ungerecht?“ Die Teilnehmenden können sich auf der ganzen Linie beziehungsweise dem Barometer verteilen und so zum Ausdruck bringen, wie stark sie in einer Situation Diskriminierung wahrnehmen oder nicht. Sie können sich auch in der Mitte der Linie positionieren und so zeigen, dass sie sich nicht entscheiden können oder beidem zustimmen.

Machen Sie deutlich, dass es bei der Übung nicht um „Richtig“ oder „Falsch“ geht, sondern darum, dass jede\*r die eigene Meinung vertritt und jeder Standpunkt seine Berechtigung hat. Alle Teilnehmer\*innen haben die Möglichkeit, ihre Meinung zu begründen, sobald sich alle positioniert haben. Sie sollten jedoch nur für sich sprechen und für ihre eigene Position argumentieren. Es geht um die Erläuterung der eigenen Meinung, nicht um Diskussion. Achten Sie deshalb darauf, dass die Argumentationen anderer Teilnehmer\*innen nicht in Frage gestellt werden. Dafür kann die Einleitung mit den Worten: „Ich stehe hier, weil ...“ hilfreich sein. Alle Meinungen sollten für sich stehen bleiben und akzeptiert werden. Wichtig ist, dass keine\*r seinen\*ihren Standort begründen muss, wenn er\*sie dies nicht möchte. Während der Übung besteht die Möglichkeit, den eigenen Standort zu wechseln, wenn Teilnehmer\*innen dies möchten. Nachdem alle ihren Standpunkt wieder verlassen haben, wird die nächste Situation vorgelesen. Pro Frage können Sie mit circa 5 Minuten rechnen.

## Auswertung der Übung:

In der Auswertung der Übung sollten die Schüler\*innen die Möglichkeit haben, zu sagen, wie ihnen die Übung gefallen hat. Ziel der Übung ist es, unterschiedliche Perspektiven auf eine Situation kennenzulernen. In der Auswertung geht es darum, für die Perspektive von Betroffenen zu sensibilisieren. Für Kinder und Jugendliche empfiehlt es sich, die Übung „Gerechtigkeitsbarometer“ zu nennen, da Diskriminierung oft zu abstrakt ist und begrifflich noch etwas undefiniert.

**Hinweise:**

Die Schüler\*innen machen die Erfahrung, wie bereichernd es sein kann, einmal nicht sofort diskutieren und sich verteidigen zu müssen, sondern zunächst einfach die eigene Meinung ungefährdet sagen und anderen zuhören zu können. Das fördert den Mut, einen eigenen Standpunkt zu entwickeln und ihn zu begründen, aber auch zu erfahren, dass es möglich und in Ordnung ist, diesen zu verändern. Auch die stilleren Personen werden (im wörtlichen Sinne) dazu bewegt, in der Gruppe ihre Position sichtbar zu machen. Sie werden wahrgenommen, auch wenn sie ihre Position nicht durch Worte ausdrücken. Die Vielfalt der Meinungen kann Teilnehmende verunsichern, die für ihre Sicherheit die eine richtige Antwort brauchen. Machen Sie deshalb schon in der Einleitung deutlich, dass es bei dieser Übung nicht um allgemeingültige Antworten oder um „Richtig“ oder „Falsch“ geht. Einige Situationen können dabei bewusst derart formuliert sein, dass die Teilnehmenden nicht wissen, was genau gemeint ist, denn man könnte es so oder eher so verstehen. Hier lautet die Antwort der Moderator\*in: „Nimm den Satz so, wie du ihn verstehst.“

Die Übung sollte nicht zu lange dauern. Wählen Sie daher nur wenige Situationen aus, um Längeweile zu vermeiden. Sie können die Übung mit verschiedenen Schwerpunkten und zu verschiedenen Themen durchführen.

**Beispielsituationen für das Barometer der Variante „gerecht“ bis „ungerecht“:**

- Eine Gruppe Rollstuhlfahrer\*innen findet keinen Platz in einem Kino.
- Ein Unternehmen bezahlt Frauen schlechter als Männer.
- An der Kasse im Supermarkt sagt die Kassiererin zu einer Frau, die ein Kopftuch trägt: „Sie sprechen aber gut Deutsch!“
- Eine Frau geht wortlos an einem Obdachlosen vorbei, obwohl dieser sie angesprochen hat.

**Für eine Variante „Stimme zu“/„Stimme nicht zu“:**

- Worte können mehr wehtun als Hauen.
- Es ist schlimmer, wenn ein\*e Freund\*in gemein zu mir ist, als wenn ein Kind gemein ist, das ich nicht so gut kenne.
- Erwachsene glauben Kindern oft nicht.
- Wenn ich traurig bin, helfen mir meine Lehrer\*innen.



# Welcome Diversity

## Ziele der Übung:

- Gemeinsamkeiten und Unterschiede in einer Gruppe sichtbar machen
- erste inhaltliche Fragestellungen können zum Thema Diskriminierung hinleiten (Zugehörigkeit, Ausgrenzung ...)

## Zeitlicher Aufwand:

20–25 Minuten inklusive Auswertung

## Material:

Stuhlkreis

## Ablauf der Übung:

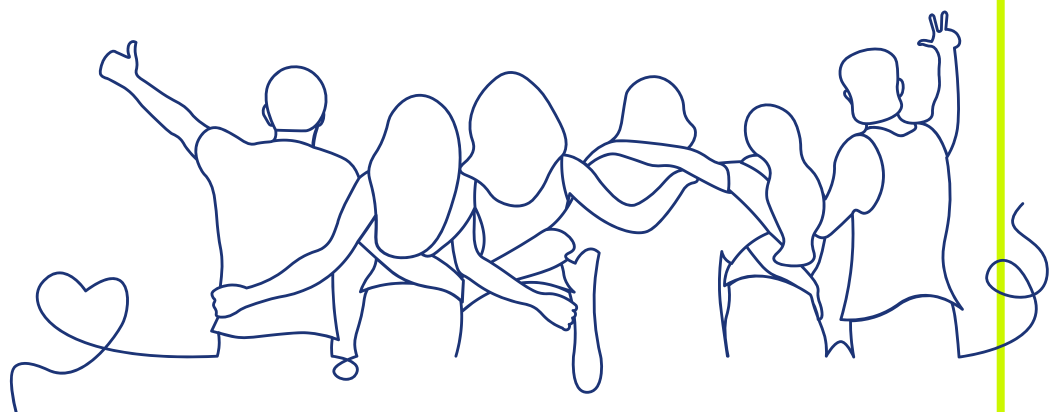
Alle Schüler\*innen stehen im Kreis. Sie lesen einzelne Fragen vor und bitten alle Kinder, die den Fragen zustimmen können oder bestimmte Merkmale teilen, einen Schritt nach vorn in den Kreis zu machen. Die Gruppe applaudiert den Kindern im Kreisinneren. Danach stellen sich die Schüler\*innen wieder in die Ausgangsposition zurück.

## Mögliche Fragen und Situationen:

- Wer hat im Frühling Geburtstag?
- Wer hat ein Haustier?
- Wer kommt morgens mit dem Bus zur Schule?
- Wer kommt mit dem Fahrrad?
- Wer hat Verwandte in einem anderen Land als Deutschland?
- Wer feiert kein Ostern?
- Wer hat mehr als zwei Geschwister?
- Wer hat die Lieblingsfarbe Grün?
- Wer würde gern mal eine Zeitreise machen?
- Wer spricht zwei oder mehr Sprachen?

## Auswertung der Übung :

Je nach den zeitlichen Kapazitäten können Sie die Schüler\*innen bitten, individuell noch Fragen zu beantworten wie etwa „ich habe im April Geburtstag“, „ich habe einen Hund“ etc. Wichtig ist es, darauf zu achten, dass keine Fragen gestellt werden, die für die Teilnehmenden problematisch sein könnten. Verletzend kann es auch sein, bei einer Frage, bei der man sich „outen“ müsste, sitzen zu bleiben oder aufzustehen. Mögliche Auswertungsfragen können zudem sein: Wie war es, im Kreis zu stehen und Applaus für etwas zu bekommen, das sonst nicht so offensichtlich bewertet wird? Wusstest du, dass Schüler\*in XY die gleiche Lieblingsfarbe hat wie du?



# Der Migrations-Check

## Ziele der Übung:

- Sensibilisierung für „Migration als Normalfall“ in unserer Gesellschaft
- Zugang zum Thema Diversität
- Sensibilisierung für Vorurteile
- Sensibilisierung für die Perspektive von betroffenen Personen

## Zeitlicher Aufwand:

30–45 Minuten

## Material:

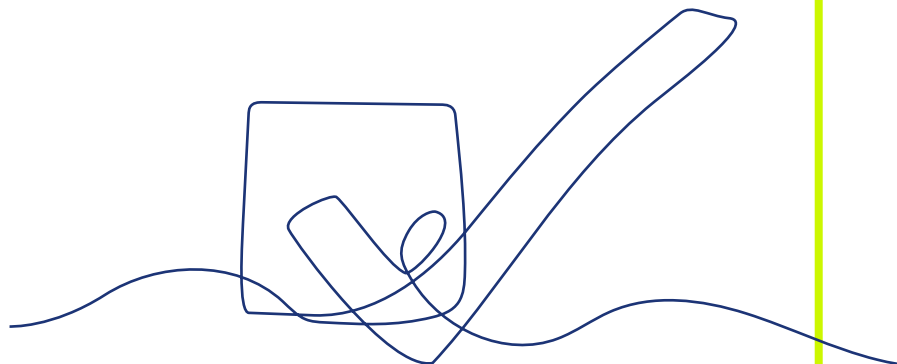


## Ablauf der Übung:

Schauen Sie mit den Schüler\*innen entweder die gesamte Folge von Checker Tobi – der Migrations-Check oder auch einzelne Ausschnitte zu den Themen Flucht, Integration, Vielfalt oder Vorurteile. Werten Sie dann das Gesehene mit den Schüler\*innen aus.

## Folgende Fragen können dabei hilfreich sein:

- Wie hat euch die Folge von Checker Tobi gefallen?
- Worum ging es in der Folge?
- Was erzählen die Protagonist\*innen über ihre Erfahrungen?
- Was sind Gründe für Migration?
- Was antwortet Hami auf die Frage nach ihrer Herkunft?
- Was bedeutet Integration?
- Was ist wichtig für ein gutes Zusammenleben in Deutschland?
- Um was geht es in dem Experiment am Ende der Folge?
- Wie findet ihr das Experiment?
- Was sind Vorurteile?
- Was kann man gegen Vorurteile tun?



# 4. Glossar

## Alltagsrassismus

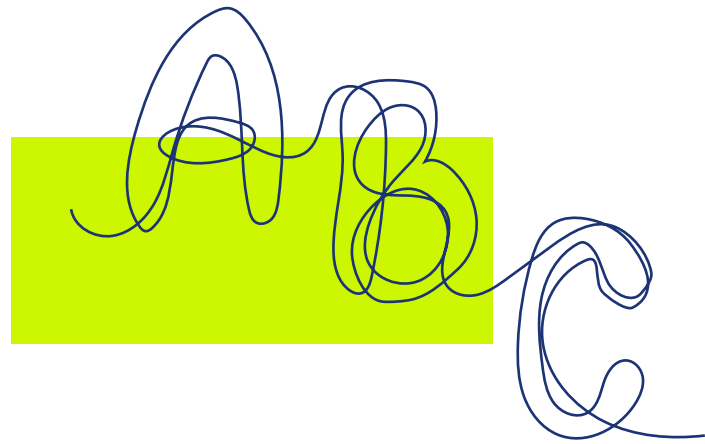
Bei Alltagsrassismus (hier auch Mikroaggression) geht es nicht um einzelne Übergriffe, sondern um breit und tiefsitzende Vorurteile und entsprechende regelmäßige Handlungsmuster in der Gesamtgesellschaft. Diese äußern sich in Form von Mikroaggressionen: gewollte und ungewollte, bewusste und unbewusste, oft subtile Formen von Herabwürdigungen durch Sprache und Handeln (z.B. in die Haare fassen), fehlende Sensibilität oder das Ignorieren von Erfahrungen und Lebensrealitäten („du sprichst aber gut Deutsch“, „ich habe nichts gegen Menschen mit einer anderen Hautfarbe“, ...). Vermeintlich neutrale, nur neugierige oder gar positive gemeinte Fragen oder Aussagen, die sich in Gesten, Handlungen und Blicken niederschlagen, verschleiern die Gewaltförmigkeit. Alltagsrassismen exkludieren rassistisch markierte Menschen implizit aus dem „Wir“, indem sie anhand rassifizierter Merkmale (Aussehen, Sprache, Namen usw.) unabhängig von ihren individuellen Erfahrungen und Identifikationen als „Andere“ identifiziert und behandelt werden. Alltagsrassismus erschüttert permanent das Selbstbild der Betroffenen – eine Erfahrung, deren Schwere häufig noch dadurch verstärkt wird, dass den Menschen abgesprochen wird, Rassismus erfahren zu haben.

## Othering

Von Othering (von englisch other = anders) spricht man, wenn eine Gruppe oder eine Person sich von einer anderen Gruppe abgrenzt, indem sie die nichteigene Gruppe als andersartig und fremd beschreibt. Dies geschieht in der Regel innerhalb eines Machtgefälles: Die als anders Beschriebenen sind von Diskriminierung betroffen und haben deswegen wenig Möglichkeiten, sich gegen die Zuschreibung zu wehren.

## Intersektionalität

beschreibt das Zusammenwirken mehrerer Diskriminierungsformen, bspw. wenn PoC zusätzlich aufgrund ihrer Geschlechtsidentität oder einer Behinderung spezielle Formen von Diskriminierung erfahren. Der Begriff wurde das erste Mal von der Juristin und Professorin Kimberlé Williams Crenshaw benutzt, um auszudrücken, dass die Erfahrungen Schwarzer Frauen sich spezifisch von den Erfahrungen Schwarzer Männer in Bezug auf Rassismus und spezifisch von weißen Frauen in Bezug auf Sexismus unterscheiden. Vielmehr wurden sie spezifisch als Schwarze Frauen benachteiligt.



## Weißsein

Mit weiß ist nicht die Schattierung der Haut eines Menschen gemeint, sondern die Positionierung und soziale Zuschreibung als weiß in einer rassistisch strukturierten Gesellschaft. Rassismus weist auch weißen Menschen strukturell einen bestimmten sozialen Ort zu. Dieser Ort ist verbunden mit Privilegien und Dominanz Erfahrungen. Weißsein ist historisch und gesellschaftsstrukturell verankert, sodass es keine Frage der freien Entscheidung ist, ob weiße Menschen Vorteile aus dieser Positionierung ziehen und ob sie Dominanz ausüben können. Weißsein bleibt meist unmarkiert und die damit einhergehenden Privilegien in der Regel für sie unsichtbar.



## People of Color

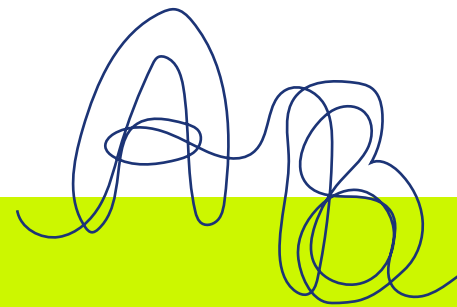
(oder Person of Color, PoC) dient als analytischer und politischer Begriff, der sich an all diejenigen Menschen und Communities wendet, die in kolonialer Tradition als „Andere“ rassifiziert und unterdrückt wurden bzw. werden. Er wird aktiv als Selbstbezeichnung – oft verbunden mit einem politischen Verständnis – verwendet. Der Begriff zielt darauf ab, die dem Rassismus innewohnende Strategie des Teilens und Herrschens zu unterlaufen. Denn mithilfe dieser Strategie spielt die weiße Dominanzgesellschaft rassifizierte Gruppen gegeneinander aus, indem sie sie hierarchisiert und ihnen unterschiedliche Privilegien gewährt. Dies schwächt ihre wechselseitige Solidarität und erhält Rassismus weiterhin aufrecht. Dagegen versuchen rassistisch diskreditierbare Menschen mit dem Begriff People of Color, sich einerseits die ihnen verweigerte gesellschaftliche Definitionsmacht wieder anzueignen, andererseits die Vielfältigkeit der Rassismuserfahrungen von People of Color zu verdeutlichen und dadurch schließlich solidarische Bündnisse über die Grenzen marginalisierter Communities hinweg zu ermöglichen.

## Diskriminierung

ist die ungleiche, benachteiligende und ausgrenzende Behandlung von konstruierten Gruppen und diesen zugeordneten Individuen. Der Begriff bezeichnet sowohl den Vorgang als auch das Ergebnis, also die Ausgrenzung und strukturelle Benachteiligung der diskriminierten Personen und Gruppen. Die Durchsetzung von Diskriminierung setzt in der Regel soziale, wirtschaftliche, politische oder diskursive Macht voraus. Diskriminierung ist nicht auf individuelles Handeln beschränkt, sondern auch in gesellschaftlichen, politischen, wirtschaftlichen und rechtlichen Strukturen verankert. Um dies deutlich zu machen, wird zwischen Diskriminierung auf interpersoneller, institutioneller, gesellschaftlich-kultureller und struktureller Ebene unterschieden.

## Vorurteile








sind negative oder ablehnende Einstellungen einem Menschen oder einer Menschengruppe gegenüber. Anderen werden dabei infolge stereotyper Vorstellungen bestimmte, zumeist negative Eigenschaften zugeschrieben, die sich aufgrund von Starrheit und gefühlsmäßiger Aufladung selbst bei widersprechender Erfahrung nur schwer korrigieren lassen. Viele Vorurteile gegenüber Minderheiten (z. B. Jüd\*innen, Schwarze, Sinti\*zze und Rom\*nja) sind historisch tradiert und werden in den Medien, in Schulbüchern und in der Alltagssprache reproduziert. Der Begriff wird aus rassistischer Perspektive inzwischen abgelehnt. Denn er und die entsprechende Vorurteilsforschung tendieren erstens dazu, rassistische Einstellungen als individuelles Problem oder Falschinformation erscheinen zu lassen. Sie können dadurch zweitens die Frage nicht befriedigend beantworten, warum rassistisches Wissen sozial geteilt und gesellschaftlich so weit verbreitet ist. Drittens impliziert der Begriff, dass ein prinzipiell richtiges Urteil über die Gruppen, auf die sich Vorurteile beziehen, möglich sei. Dadurch erscheinen diese Gruppen als naturgegebene Einheiten und die Äußernden von Vorurteilen als defizitär und unwissend. Viertens blendet der Begriff die Machtverhältnisse, in denen Vorurteile entstehen und geäußert werden, und die Funktionen, die Vorurteile darin übernehmen, aus. Dadurch leistet er der Gefahr Vorschub, Rassismus zu relativieren.



# 5. Quellennachweis und weiterführende Links



## Quellennachweise:

- Deutsches Schulportal (2023).  
Wie sehr hängen Bildungsverläufe von der sozialen Herkunft ab?  

- Götz, Maya (2021). „Wenn Du mich noch einmal ‚braune Schokolade‘ nennst!“ Das Erleben von Alltagsrassismus bei Kindern und Jugendlichen in Deutschland  

- Hall, Stuart (1989). Ideologie, Kultur, Rassismus. Ausgewählte Schriften 1. Argument Verlag, Hamburg
- KiKA. Der Migrations-Check. Reportage für Kinder. Checker Tobi  

- Kultusministerkonferenz (2023). Allgemeinbildende Schulen  

- Lenhard, Christiane (2022). Braucht es Rassismuskritik in der Grundschule? Themendossier Rassismus  

- NaDiRa-Bericht (2023). Rassismus und seine Symptome – Bericht des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors  

- Rommelspacher, Birgit (2009). Was ist eigentlich Rassismus? In C. Melter & P. Mecheril (Hrsg.), Rassismuskritik. Band 1: Rassismustheorie und -forschung (S. 25–36). Wochenschau Verlag
- Ufuq (2019). Anregungen für eine diversitätsorientierte Pädagogik im Kontext von Islam in der Grundschule  


## Weiterführende Links:

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2019). Diskriminierung an Schulen erkennen und vermeiden. Praxisleitfaden zum Abbau von Diskriminierung in der Schule  

- Auma, Maureen Maisha (2018). RASSISMUS: Eine Definition für die Alltagspraxis. RAA, Berlin  

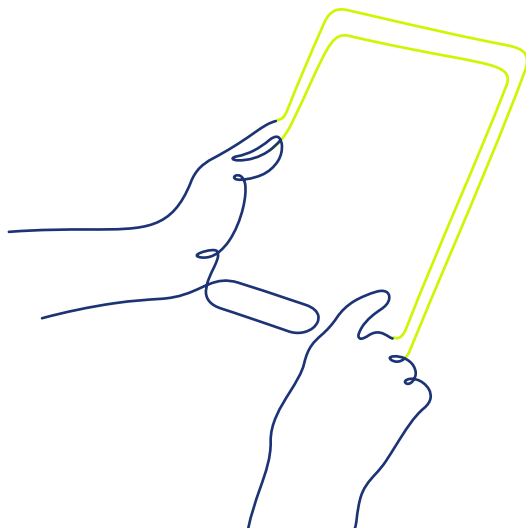
- Bildungsstätte Anne Frank e. V. (2017). (K)Eine Glaubensfrage. Religiöse Vielfalt im pädagogischen Miteinander  

- Bildungsstätte Anne Frank e. V. (2013). Weltbild Antisemitismus. Didaktische und methodische Empfehlungen für die pädagogische Arbeit in der Migrationsgesellschaft  

- Stiftung Lesen. Aktiv gegen Antisemitismus, Rassismus und Rechtsextremismus. Medienliste für 8- bis 11-jährige  

- Stiftung Lesen. Aktiv gegen Antisemitismus, Rassismus und Rechtsextremismus. Medienliste für 12- bis 15-jährige  


# 6. Impressum



## Über das Projekt „Aktiv gegen Antisemitismus, Rassismus und Rechtsextremismus“

Am Projekt „Aktiv gegen Antisemitismus, Rassismus und Rechtsextremismus“ der Stiftung Lesen nahmen im Jahr 2023 deutschlandweit 300 Schulen und außerschulische Einrichtungen teil. Gefördert wurde es im Rahmen der Kulturprojekte zur Bekämpfung von Rechtsextremismus & Rassismus durch die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien. Die teilnehmenden Einrichtungen erhielten eine Medienbox mit pädagogischen Begleitmaterialien und konnten an verschiedenen Fortbildungsformaten teilnehmen, um Kinder und Jugendliche im Hinblick auf Demokratiebewusstsein sowie im Umgang mit Rassismus und Prävention gegen gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit, Hass und Intoleranz zu stärken. Die entwickelten Materialien für die Alterszielgruppen 8–11 Jahre und 12–15 (empfohlene Medienliste und pädagogisches Begleitmaterial) sowie der Mitschnitt des Fachvortrags stehen im Schulportal der Stiftung Lesen zum kostenfreien Download zur Verfügung unter



Herausgegeben durch:  
Stiftung Lesen  
Römerwall 40  
55131 Mainz  
[www.stiftunglesen.de](http://www.stiftunglesen.de)

Verantwortlich:  
Dr. Jörg F. Maas

Programme:  
Sabine Uehlein

Kapitel 1–4:  
Nicole Broder (Leitung  
Politische Bildung) und  
Deborah Krieg (Bildungs-  
referentin) der Bildungsstätte  
Anne Frank e.V.



Redaktion:  
Dr. Tanja Rettinger, Zahira Gazetic

Lektorat:  
Silke Schuster

Grafik:  
Alexander Weiler, Hünstetten

Informationen zu weiteren Angeboten  
finden Sie auf unserem Schulportal  
der Stiftung Lesen



© Stiftung Lesen, Mainz 2024

**Gefördert durch:**



Die Beauftragte der Bundesregierung  
für Kultur und Medien

Stiftung **Lesen**