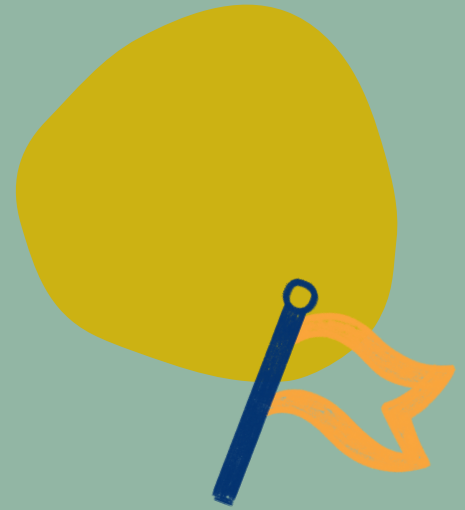


Be Safe and Be Aware



Ein Leitfaden für Lehrer*innen



Whoopi Kusi und Gizem Alkaya

Universität Bremen Fachbereich 12-23-GO4-105 Empower?! Selbstermächtigung durch Bildung und Kultur. Kulturwissenschaftliche, geschlechter- bildungstheoretische Perspektiven. (d) Seminar: WiSe 2023/24, VAK: 12-23-GO4-100, Saman A. Sarabi
Verfasserinnen: Gizem Alkaya, 4478633; Whoopi Kusi, 461303



Inhaltsverzeichnis

1

Unsere Positionierungen

2

Warum ist „Critical Allyship“ so signifikant für ein Lehrer*innenzimmer?

3

Warum sind Black Empowerment Räume im Lehrer*innenzimmer bedeutsam?

4

Der Leitfaden

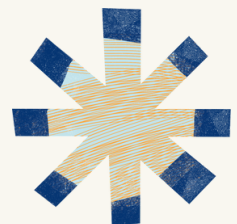


Unsere Positionierungen

Hi, mein Name ist Whoopi Jessica Kusi. Ich bin 23 Jahre alt, identifiziere mich mit den Pronomen sie/ihr und ich bin Schwarz. Meine Eltern stammen beide aus Ghana und sind nach Deutschland emigriert. Hier in Deutschland erlebe ich anti-Schwarzen Rassismus. Derzeit absolviere ich ein Lehramtsstudium, was meine Berührungspunkte mit diesem Thema weiter vertieft. Sowohl in meiner Rolle als Schülerin als auch als zukünftige Lehrerin habe ich umfassende Erfahrungen mit anti-Schwarzem Rassismus im Alltag und im schulischen Umfeld gemacht.

Die Auseinandersetzung mit diesem Thema birgt eine hohe emotionale Komponente für mich. Trotz dieser Emotionalität strebe ich an, eine objektive Perspektive zu wahren. Die Relevanz dieses Themas ist beträchtlich, da es bis heute nur begrenzt diskutiert oder angegangen wird. Critical Whiteness, Critical Allyship und Räume für Black Empowerment finden in Institutionen nach meiner Erfahrung selten statt.

Hallo, ich bin Gizem Alkaya, meine Pronomen sind sie/ihr, und meine familiäre Geschichte umfasst eine Migration aus der Türkei. Während meiner Schulzeit wurde ich mit zahlreichen rassistischen Erfahrungen konfrontiert, die sich auch während meiner Ausbildung zur Lehrerin fortsetzten. Im Kollegium wurden abfällige Bemerkungen gemacht, die sich auf meinen Namen oder meine Herkunft bezogen und sowohl direkte als auch implizite rassistische Aussagen enthielten. Mir wurden viele Stereotypen zugeschrieben etc.. Aus diesem Grund ist mir das Thema Rassismus besonders wichtig. Viele marginalisierte Gruppen teilen ähnliche Erfahrungen von Rassismus. Dabei bin ich mir bewusst, dass die Erfahrungen von Schwarzen Menschen sich von denen von PoC unterscheiden. Es liegt mir sehr am Herzen, dass in Lehrer*innenzimmer Safe Spaces geschaffen und mehr Critical Allyship/ Whiteness betrieben wird.



Warum ist „Critical Allyship“ so signifikant für ein Lehrer*innenzimmer?

Im Kontext des Lehrer*innenzimmers kann erst über „Critical Allyship“ gesprochen werden, wenn die Zusammenhänge zwischen Bildung und Rassismus verstanden werden, denn Bildung heißt nicht gleich Chancengleichheit. Die Kritik an der Idee des autonomen Subjekts bildet einen Ausgangspunkt, indem traditionelle Vorstellungen in Frage gestellt werden. Insbesondere aus postkolonialer Sicht argumentieren Kritiker*innen, dass die Aufklärungsidee eines autonom handelnden Subjekts nicht universell für alle Menschen galt (Bergold-Caldwell 2018, 72-73).

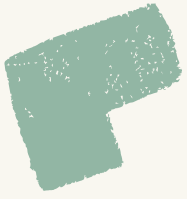
Gerade da westliche Bildungstraditionen während des Kolonialismus hegemonial eingeführt und umgesetzt wurden, zeigt es deutlich, dass heutige Bildungstraditionen koloniale Einflüsse haben. Dies führte zur Entstehung eines spezifischen Bildes des „gebildeten“ Subjekts, während andere durch mächtige Darstellungen und Diskurse als rassifizierte Menschen marginalisiert wurden (Bergold-Caldwell 2018, S.72-73). In der Kolonialzeit wurde Bildung oft als Instrument zur Rechtfertigung der kolonialen Zivilisierungsmission genutzt, wobei sowohl physische als auch epistemische Gewalt eine Rolle spielten. Das Ziel war es, die Vorherrschaft des Westens durch institutionelle Bildungsangebote zu etablieren und hegemoniale Kultur- und Bildungsideen zu universalisieren (Bergold-Caldwell 2018, S.72-73).

Die Fortbestehung hegemonialer Ideen von Bildung zeigt sich in der gegenwärtigen Trennung zwischen „wir“ und „die“. Diese Vorstellung subjektiviert Menschen in unterschiedliche Positionen und führt zu einer postkolonialen Situation, die trotz des Endes des Kolonialismus in etablierten Bildungsformen als Stereotyp besteht (Bergold-Caldwell 2018, S.73). Unter postkolonialen Bedingungen werden Menschen in der Gesellschaft subjektiviert und positioniert. Dieser Prozess der Subjektivierung ist komplex und nicht frei wählbar, sowohl für privilegierte als auch für marginalisierte Menschen (Bergold-Caldwell 2018, S.74).

Die Herausforderungen dieser Situation können nicht durch das Ignorieren von Rassismus und postkolonialen Verhältnissen gelöst werden. De-Thematisierungen erwecken den falschen Eindruck von gleicher Teilhabe, insbesondere im Bildungsbereich für Migrant*innen, was zu verstärkten Subjektpositionen auf verschiedenen Ebenen führt (Bergold-Caldwell 2018, S.74). Eine entscheidende Rolle spielt dabei der Begriff „Critical Whiteness“. Im Vergleich findet man z.B. über den Begriff anti-Schwarzen Rassismus deutlich mehr in Recherchen als über den Begriff „Critical Whiteness“. Dies liegt nicht an der geringen Existenzdauer des Konzepts „Critical Whiteness“, sondern daran, dass Weißsein die gesellschaftliche Norm ist.

„Es wird wieder nicht über Rassismus im Allgemeinen geredet. Es geht nur wieder darum, dass sich weiße Personen selber davon freisprechen, sich gerne selber den Freifahrtschein auswaschen und halt das Problem nicht angehen, sondern es wieder immer nur um ihre Gefühle geht. [...]“ (Afrozensus 2021) – Schwarze Lehrerin spricht von ihren Erfahrungen



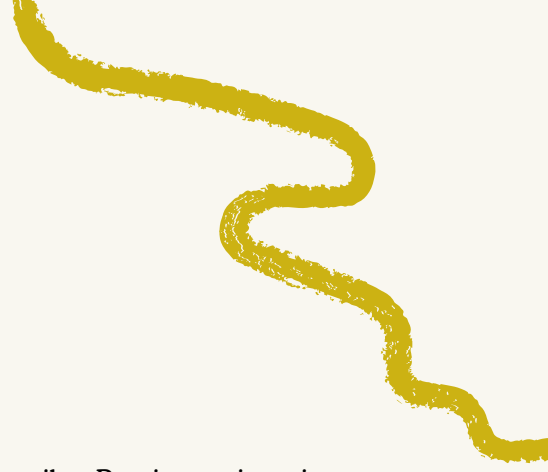


Die Figur des Weißen, als privilegierter Maßstab, wird oft als unsichtbar wahrgenommen. Der Deutschlandfunk betont, dass die Mehrheit die weiße Norm nicht wahrnimmt, da die Figur des Weißen sie sich selbst in dieser Figur sieht oder eben nicht sieht. „Critical Whiteness“ ist ein wissenschaftlicher und politischer Ansatz, der darauf abzielt, die Figur des Weißen in der Gesellschaft und im wissenschaftlichen Diskurs sichtbar zu machen. Die Theorie möchte Weißsein von seiner zentralen, normstiftenden Position entheben und fragt, inwiefern es Nicht-Weiße als Abweichung und minderwertige Abstufung darstellt (Hyatt 2015).

Die Konsequenzen, wenn Menschen nicht „White Critical“ sind, zeigen sich in den Auswirkungen auf Nicht-Weiße. Astrid Messerschmidt und die Philosophin Denise Bergold-Caldwell fassen diese in vier Distanzierungsmuster zusammen: 1. Rassismus wird von weißen Menschen oft als störend wahrgenommen, wobei die Diskussion weniger auf rassistische Gewalt als auf die Person fokussiert ist, die den Rassismus anspricht (Bergold-Caldwell 2018, S.75). 2. Die Thematisierung von Rassismus wird häufig in eine Diskussion über Rechtsextremismus verlagert, wodurch rassistisches Verhalten vermieden oder als „rechte Gesinnungen“ abgetan wird (Bergold-Caldwell 2018, S.75). 3. Rassistisches Verhalten wird selten als solches benannt, und 4. der Begriff „Rassismus“ wird als nicht mehr relevant betrachtet, was zu einer Tendenz führt, die Problematik in die Vergangenheit zu verschieben (Bergold-Caldwell 2018, S.75).

Es entstehen Ersatzdiskurse, bei denen das Sprechen über Rassismus vermieden wird, stattdessen jedoch über „andere Kulturen“ gesprochen wird. Diese werden als „rückständig“ oder „nicht aufgeklärt“ bezeichnet, um eine Ablehnung zu rechtfertigen (Bergold-Caldwell 2018, S.75). Diese entstandenen und zugewiesenen Subjektivierungen setzen sich in der Bildungspraxis innerhalb von Institutionen fort (Bergold-Caldwell 2018, S.75). Die Tatsache, dass viele weiße Menschen nicht „White Critical“ sind, führt dazu, dass auch viele Lehrkräfte entweder die Wirkmechanismen von Rassismus nicht bewusst sind oder diese leugnen. Subtilere Formen von Rassismus, insbesondere in verbalen Äußerungen, werden daher möglicherweise nicht angemessen erkannt oder adressiert (Bergold-Caldwell 2018, S.77).





Die Erkenntnisse deuten darauf hin, dass es eine Herausforderung gibt, Rassismus in seinen subtileren Formen, insbesondere in verbaler Kommunikation, zu erkennen. Dies könnte zu einer unzureichenden Reaktion auf rassistische Vorfälle führen und zur Aufrechterhaltung von Vorurteilen und Stereotypen beitragen (Bergold-Caldwell 2018, S.77). Daher ist es bedeutend, nicht nur „Critical Whiteness“ zu praktizieren, sondern auch ein Critical Ally zu sein. Dies bedeutet, dass man sich kontinuierlich und aktiv dafür einsetzt, Rassismus in Solidarität mit marginalisierten und unterdrückten Gruppen zu bekämpfen. Denn es erfordert nicht nur offene und explizite Unterstützung, sondern auch informiertes Handeln, das Diskriminierung abbaut und soziale Gerechtigkeit fördert. Wichtiger Bestandteil ist die Zusammenarbeit mit marginalisierten Gruppen, um ihre Interessen zu verstehen und in Einheit mit ihnen zu handeln. Aktionen sollten aktiv sein, das heißt: bloße Selbstbezeichnung als Verbündeter reicht nicht aus – entscheidend ist das handfeste Engagement.

Allerdings findet dies in vielen Bereichen des Lebens kaum statt und dies bestätigt auch die Afrozensus-Studie im Jahr 2021. Es zeigte sich bei neunzig Prozent der Befragten, dass ihnen beim Äußern ihrer Diskriminierungserfahrungen nicht geglaubt wird oder ihnen gesagt wird, dass sie zu empfindlich seien. Ein Drittel gibt an, dass dies „sehr häufig“ vorkommt (Afrozensus 2021, S.221). Die defensive Infragestellung und Bagatellisierung der Wahrnehmung und Erfahrungen Schwarzer Menschen durch Nicht-Schwarze Gegenüber wird durch eine Abwehrhaltung gekennzeichnet. Dabei wird der Rassismusvorwurf abgewehrt, anstatt zu prüfen, ob eine rassistische Diskriminierung stattgefunden hat. Ebenso zeigt sich eine Täter*innen-Opfer-Umkehr bei der Abwehr von Rassismus, bei der Schwarze Personen, die Diskriminierung ansprechen, jedoch beschuldigt werden, selbst Diskriminierung auszuüben. Die wiederholte Bagatellisierung oder Ablehnung kann zu einer Retraumatisierung der Betroffenen führen (Afrozensus 2021, S. 220).

Insgesamt verdeutlicht die Auseinandersetzung mit „Critical Whiteness“ und den Erfahrungen von Anti-Schwarzem Rassismus die Notwendigkeit, Rassismus aktiv zu thematisieren und die Wirkmechanismen in Bildungsinstitutionen zu durchbrechen (Bergold-Caldwell 2018; Afrozensus 2021).

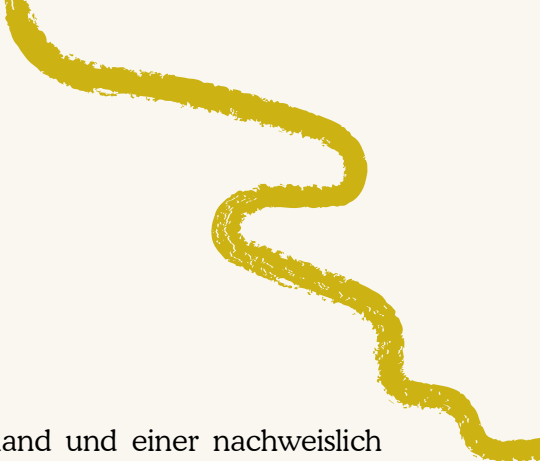



Warum sind Black Empowerment Räume im Lehrer*innenzimmer bedeutsam?

„Also ich glaube, das mit der rassistischen Sprache kenne ich auch aus dem Studium schon. Das kenne ich aus dem Referendariat, und das kenne ich auch aus meinem Arbeitsalltag. Gerade was so das N-Wort betrifft sind meine Kolleg*innen, muss ich wirklich sagen, da nicht besonders woke. Ja, mittlerweile bin ich eigentlich solche Diskussionen leid. Deswegen, ja, gibt es die nicht mehr so häufig. Aber auch nur, weil ich da bewusst weghöre. Ich habe auch Kolleg*innen, die dann andere Worte benutzen [...]. Das habe ich dann schon auch thematisiert, weil das einfach auch jüngere Kolleg*innen waren, mit denen ich normalerweise gut klarkomme.“ (Afrozensus 2021, S.194)

Die hier zitierte Erfahrung einer Schwarzen Lehrkraft verdeutlicht die Präsenz rassistischer Strukturen im Bildungsbereich und unterstreicht die Notwendigkeit von Ansätzen wie „Critical Whiteness“, „Critical Allyship“, Black Empowerment und der Schaffung sicherer Räume in Lehrer*innenzimmern. Die strukturelle Verankerung von Anti-Schwarzem Rassismus (ASR) im Bildungssystem wird auf verschiedenen Ebenen ersichtlich, wobei Verantwortliche in verschiedenen Teilsystemen, darunter Lehrer*innen, Schulleiter*innen, Schul- und Jugendamt sowie Dozierende an Universitäten, ASR-Zuschreibungen reproduzieren (Afrozensus 2021, S.173). Lehrkräfte, Lehrmaterialien und Schüler*innen agieren als Akteur*innen und Diskriminierungsquellen von ASR, wobei sie sich gegenseitig verstärken. Selbst nicht-Schwarze Lehrer*innen, die ASR nicht aktiv reproduzieren, greifen zu selten ein und normalisieren so ASR im Leben von Schüler*innen als alltäglich und zulässig (Afrozensus 2021, S.174). Die Erfahrungen von Schwarzen Lehrkräften verdeutlichen, dass rassistische Erfahrungen nicht nur von Schwarzen Schüler*innen, sondern auch von Schwarzen Lehrer*innen in Kollegien mit ihren weißen Kolleg*innen gemacht werden (Afrozensus 2021, S.193). Anti-Schwarzer Rassismus aus dem Kollegium stellt die Kompetenz und Daseinsberechtigung Schwarzer Lehrpersonen infrage. Die mangelnde Vielfalt in Kollegien wird als Problem identifiziert, da Schwarze Präsenz oft nicht ausreichend berücksichtigt wird (Afrozensus 2021, S.194). Schwarze Lehrkräfte fühlen sich isoliert, insbesondere in Kollegien mit geringer Vielfalt (Afrozensus 2021, S.194). Diese Erfahrungen verdeutlichen die verheerenden Folgen, die entstehen, wenn sichere und empowernde Räume im Lehrer*innenzimmer fehlen. In der Umfrage des Afrozensus wird die Forderung nach rassismuskritischer Kompetenzvermittlung deutlich (Afrozensus 2021, S.195). Lehrer*innen betonen die Notwendigkeit, rassismuskritische Kompetenzen von der Lehrer*innenausbildung bis in den Lehrer*innenalltag zu integrieren. Zudem fordern sie einen institutionell verankerten, standardisierten und sanktionsbewehrten Umgang mit Diskriminierung an Schulen (Afrozensus 2021, S.195).



Der Afrozensus hebt die herausragende Bedeutung der Stärkung der Resilienz und Handlungsmacht Schwarzer Menschen im deutschen Bildungssystem hervor. Besonders zentral ist dabei die Betrachtung der Bedeutung Schwarzer Präsenz und Begegnungen untereinander. Safe Spaces spielen in diesem Zusammenhang eine entscheidende Rolle. Das Lifestylemagazin „RosaMAG“, das afrodeutsche Frauen und Freunde informiert, inspiriert und empowert, beschreibt Safe Spaces als inklusive Umgebungen, frei von diskriminierenden Äußerungen, Mikroaggressionen und „triggernden“ Formulierungen. Solche Räume bieten marginalisierten Personen, insbesondere Schwarzen Menschen, die Möglichkeit, sich frei zu öffnen und über ihre Erfahrungen mit Rassismus auszutauschen (Hoeder 2020).



Angesichts einer mehrheitlich weißen Bevölkerung in Deutschland und einer nachweislich wenig diversen Zusammensetzung von Lehrer*innenzimmern, wie in den oben genannten Quellen dargelegt, wird die Notwendigkeit betont, diese Räume aktiv zu schaffen. Ziel ist es, durch offenen Austausch und Empowerment Schwarzer Personen keinen Raum mehr für Rassismus zu geben. Dabei ist anzuerkennen, dass in einem mehrheitlich weißen Kollegium ein echter Safe Space schwer umsetzbar ist. Dennoch ist es wichtig, alles Mögliche zu tun, um den Raum des Austauschs und Empowerments Schwarzer Personen sicherer zu gestalten. Das Fehlen eines sicheren Raums kann zu erheblichen rassistischen Folgen und zur defensiven Infragestellung und Bagatellisierung führen (Afrozensus 2021, S.220).

Die möglichen Folgen der defensiven Infragestellung und Bagatellisierung sind in der Täter*innen-Opfer-Umkehr und Retraumatisierung beschrieben, wie oben erwähnt. Zudem offenbart die Musterhaftigkeit der Ablehnung von anti-Schwarzem Rassismus (ASR) eine fundamentale Irrationalität. ASR tritt zwar musterhaft auf, entbehrt jedoch jeder rationalen Grundlage, was zu widersprüchlichen Verhaltensweisen in ASR-Abläufen führt (Afrozensus 2021, S.220).

Ein weiterer bedeutsamer Aspekt ist die Feststellung, dass das Ausüben von Rassismus in Institutionen und öffentlichen Einrichtungen nicht nur moralisch und politisch inkorrekt ist, sondern gemäß der UN-Antirassismuskonvention als Menschenrechtsverletzung gilt. Artikel 2a dieser Konvention verpflichtet Staaten dazu, Handlungen oder Praktiken rassistischer Diskriminierung zu unterlassen und sicherzustellen, dass staatliche und örtliche Behörden sowie öffentliche Einrichtungen im Einklang mit dieser Verpflichtung handeln (Afrozensus 2021, S.167). Für Menschen, die in Deutschland leben und diese Menschenrechte nicht kennen, bedeutet dies ein weiteres Versäumnis im Rahmen der Menschenrechte. Insbesondere gefährdete Gruppen können Menschenrechte nur dann einfordern, wenn sie über diese informiert sind. Das Recht auf Bildung beinhaltet das fundamentale Recht auf Menschenrechtsbildung, das besonders gefährdeten Gruppen ermöglicht, ihre Menschenrechte einzufordern (Afrozensus 2021, S.167). Die Erfahrungen von Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Menschen im deutschen Bildungssystem sind demnach von musterhaften, institutionell eingebetteten Menschenrechtsverletzungen gekennzeichnet (Afrozensus 2021, S.167).



Der Leitfaden

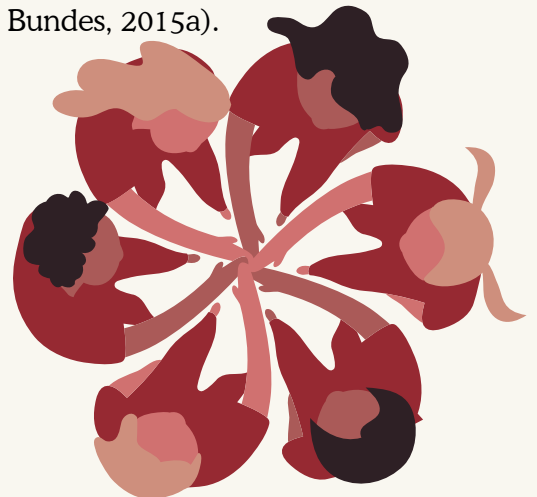
Im Kontext unserer Untersuchung haben wir den Leitfaden „Be Aware and Be Safe“ entwickelt, mit dem Ziel, im Lehrer*innenzimmer eine Umgebung zu etablieren, die gleichermaßen sicher und bewusstseinsfördernd für Schwarze Lehrkräfte ist.

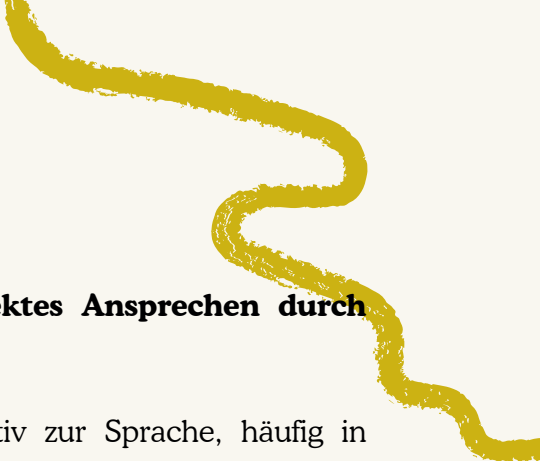

Ein erster Schritt besteht darin, das Bewusstsein für Rassismus im Kollegium zu schärfen, wobei eine Selbstreflexion der individuellen Positionierung im Sinne der „Critical Whiteness-Theorie“ essentiell ist. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bietet Rassismus-betroffenen Personen telefonische und Online-Beratung an und stellt einen vielfältigen Katalog von Maßnahmen zur Verfügung, um den Umgang mit Rassismus am Arbeitsplatz und in Institutionen zu erleichtern.

Angesichts der deutlichen Feststellung der UN-Antirassismuskonvention, dass Rassismus in Institutionen eine Menschenrechtsverletzung darstellt, vertreten wir die Überzeugung, dass White Awareness- und Black Empowerment-Seminare feste Bestandteile des Fortbildungskanons sein sollten. Verschiedene Organisationen und Persönlichkeiten, wie beispielsweise Dr. Julia Bönkost, die sich der diskriminierungskritischen Bildung widmet, bieten entsprechende Workshops und Seminare an (s. Bönkost 2024).

Die Einführung einer Beschwerde- und Beratungsstelle an der Schule ist ein weiterer Schritt. Gemäß den Empfehlungen der Antidiskriminierungsstelle kann der*die Arbeitgeber*in bestimmte Personen als Beschwerdestelle benennen oder eine eigenständige Stelle für das Beschwerdeverfahren einrichten. Hierbei ist eine umfassende Dokumentation der Vorgänge von Bedeutung, wobei die Beschwerden separat von den Personalakten aufbewahrt werden sollten. Eine geschulte Beratungsstelle, die sensibel mit den betreffenden Themen umgeht, ist essentiell. Die betroffene Person sollte ernstgenommen und unterstützt werden, wobei ihre Präferenzen bei der weiteren Vorgehensweise berücksichtigt werden (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2015a).

Die Anbringung von Regelungen auf Plakaten, die sich an den Informationen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes orientieren, kann ebenfalls dazu beitragen, auf Diskriminierung aufmerksam zu machen. Hierbei könnte die Struktur des Plakats etwa folgende Aspekte umfassen (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2015a).





Wie äußert sich Diskriminierung auf der Arbeit? Direktes Ansprechen durch Betroffene:

Betroffene Personen bringen Diskriminierungserfahrungen aktiv zur Sprache, häufig in Form von offiziellen Beschwerden, in denen sie bestimmte Situationen als diskriminierend identifizieren. Dabei handelt es sich in der Regel um eine bewusste und mutige Entscheidung, die verschiedene Aspekte einschließt:

- Die Betroffenen enthüllen eine persönliche Verletzung.
- Sie widersetzen sich gesellschaftlich verbreiteten Vorstellungen die Diskriminierung bagatellisieren oder die Verantwortung auf die Betroffenen selbst abwälzen: (z.B. Aussagen wie: „Selbst schuld!“ oder „Wird schon berechtigt gewesen sein.“).
- Statt Resignation gegenüber Diskriminierung äußern sie Kritik die auf Veränderung abzielt.

Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Schaffung von Anlaufstellen und Hilfsangeboten für den Fall, dass betroffene Personen sich nicht ausreichend gehört fühlen. Organisationen wie ADA- Antidiskriminierung in der Arbeitswelt, Afrika Netzwerk e.V., und das Lidice Haus bieten Unterstützung an. Zudem können weitere Workshops für weiße Menschen in Betracht gezogen werden, um ihre „Critical Whiteness“ zu schärfen und ein bewusstes „Critical Allyship“ zu fördern (z.B., durch das DIBS- Diskriminierungsschutz und Beratung für Schüler*innen und das Lidice Haus).

Eine zusätzliche Überlegung besteht darin, Personen zu würdigen, die sich für eine diverse Arbeitskultur einsetzen und Maßnahmen zur Erleichterung des Wiedereinstiegs von Mitarbeitenden nach der Elternzeit umsetzen oder die Zusammenarbeit mit integrativen Einrichtungen vorantreiben. Die Verleihung eines Diversity-Preises kann dazu beitragen, solche Bemühungen zur Transformation der Betriebskultur zu honorieren (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2015b).



Anlaufstellen



ADA- Antidiskriminierung
in der Arbeitswelt



Afrika Netzwerk e.V.



Lidice Haus



DIBS-
Diskriminierungsschutz
und Beratung für
Schüler*innen



Literaturverzeichnis

Afrozensus (2021). *Afrozensus 2020: Perspektiven, Anti-Schwarze Rassismuserfahrungen und Engagement Schwarzer, af- rikanischer und afrodiasporischer Menschen in Deutschland*. Berlin.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2015). *Leitfaden Beratung bei Diskriminierung: erste Schritte und Weitervermittlung*. Antidiskriminierungsstelle. Retrieved January 20, 2024, from https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/leitfaeden_verweisberatung_20121109.pdf?__blob=publicationFile&v=7

Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (2015). *Leitfaden – Diversity Mainstreaming für Verwaltungen*. Antidiskriminierungsstelle. Retrieved January 20, 2024, from https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Diversity_Mainstreaming/leitfaden_diversity_mainstreaming_fuer_verwaltungen_20140527.pdf?__blob=publicationFile&v=5

Bergold-Caldwell, D. (2018). Bildung postkolonial?! – Subjektivierung und Rassifizierung in Bildungskontexten. Eine Problematisierung pädagogischer Antworten auf Flucht, Migration. In H. Mai, T. Merl, & M. Mohseni (Eds.), *Pädagogik in Differenz- und Ungleichheitsverhältnissen: Aktuelle erziehungswissenschaftliche Perspektiven zur pädagogischen Praxis*. Springer Fachmedien Wiesbaden.

Bönkost, J. (2024). *Diskriminierungskritische Bildung – Dr. Jule Bönkost*. Diskriminierungskritische Bildung – Dr. Jule Bönkost – Workshops, Vorträge, Lektorat, Beratung. Retrieved January 20, 2024, from <https://diskriminierungskritische-bildung.de>

Hoeder, S. (2020, February 26). *Unter Schwarzen: Sind "Safe Spaces" heilend, selektiv, beides oder nichts?* RosaMag. Retrieved January 20, 2024, from <https://rosa-mag.de/unter-schwarzen-sind-safe-spaces-heilend-selektiv-beides-oder-nichts/>

Hyatt, M. (2015, May 3). *Critical Whiteness - Weißsein als Privileg*. Deutschlandfunk. Retrieved January 20, 2024, from <https://www.deutschlandfunk.de/critical-whiteness-weisssein-als-privileg-100.html>

Laja, M., Marmer, E., Bönkost, J., & Apraku, J. (2015). *Rassismuskritischer Leitfaden* (Projekt Lern- und Erinnerungsort Afrikanisches Viertel (Leo) beim Amt für Weiterbildung und Kultur des Bezirksamtes Mitte von Berlin & E. Marmer, Eds.).

Pressbooks. (2023). *What it Means to be a Critical Ally – An Introduction to Anti-Racism for the Nursing Professional: A Focus on Anti-Black Racism*. Toronto Metropolitan University Pressbooks. Retrieved January 20, 2024, from <https://pressbooks.library.torontomu.ca/antiracismnursing/chapter/what-it-means-to-be-a-critical-ally/>

