



**„BISLANG HAT
SICH NIEMAND DIE
MÜHE GEMACHT,
MIT DIESEN
LEHRKRÄFTEN ÜBER
IHRE SITUATION IN
DEN SCHULEN ZU
SPRECHEN.“**

Rassismuserfahrungen von Lehrkräften „mit Migrationshintergrund“

In diesem Artikel werden einige ausgewählte Ergebnisse einer Studie zu *Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen von Referendar_innen und Lehrkräften „mit Migrationshintergrund“ im deutschen Schulwesen* vorgestellt.¹ Intention dieses Beitrags ist es, die unterschiedlichen Formen der rassistischen Diskriminierung der befragten Personen darzustellen, ihre Bewältigungsstrategien zu präsentieren und Dethematisierungsstrategien der befragten Personen in Bezug auf ihre rassismusrelevanten Erfahrungen im Schulkontext zu skizzieren.

Einleitung

In vielen Bundesländern erfolgt der Ruf nach mehr Lehrkräften „mit Migrationshintergrund“², nicht etwa, weil sich die Landesregierungen an dem krassen Missverhältnis zwischen der Anzahl der Schüler_innen und der Zahl der Lehrkräfte stören, die mit einem solchen Zusatz versehen werden, sondern weil diesen Lehrkräften mannigfaltige Erwartungshaltungen entgegengebracht werden. Sie sollen dolmetschen, Vorbilder für die Schüler_innen sein, „interkulturelle Streitigkeiten“ (was auch immer das sein mag) lösen und selbstverständlich kompetente Fachlehrkräfte sein.

Bislang hat sich niemand die Mühe gemacht, mit diesen Lehrkräften über ihre Situation in den Schulen zu sprechen, obwohl dieses Forschungsfeld von großen Desideraten geprägt ist.

¹ Die Studie kann auf der folgenden Seite kostenlos heruntergeladen werden: <http://archiv.ub.uni-heidelberg.de/volltextserver/20203/>.

² Der Begriff „Migrationshintergrund“ ist in Anführungszeichen gesetzt, weil er in doppelter Hinsicht pauschalisierend ist: In quantitativer Hinsicht ist die Frage zu stellen: Wie lange wird ein Mensch als „Migrant_in“ bezeichnet? Mittlerweile ist von der vierten Generation die Rede. Gleichzeitig muss angemerkt werden, dass dieser Zusatz im schulischen und gesellschaftlichen Kontext eine irreführende Bezeichnung ist, weil die meisten der gegenwärtig in Deutschland lebenden Lehrkräfte „mit Migrationshintergrund“ in diesem Land geboren, aufgewachsen und beschult worden sind. Die wenigsten ebenjener Lehrkräfte in Deutschland besitzen einen „Migrationshintergrund“ in dem Sinne, dass sie selbst in dieses Land immigriert sind. Dennoch wird der Begriff in diesem Artikel genutzt, weil der faktische oder zugeschriebene Migrationshintergrund als Grundlage dafür genutzt wird, um Menschen, die mit einem solchen Zusatz belegt werden, rassistisch zu diskriminieren.

Untersuchungsmethode

Das Forschungsdesign dieser Untersuchung beinhaltet die folgenden vier Schritte: In einem ersten Schritt wurden zehn Pre-Interviews mit Referendar_innen und Lehrkräften geführt. Die Erkenntnisse aus den Pre-Interviews wurden verwendet, um im zweiten Schritt den Fragebogen zu entwickeln, der von 159 Referendar_innen und Lehrkräfte aus dem gesamten Bundesgebiet ausgefüllt worden ist. Im dritten Schritt wurden zehn Personen aus dem Pool der 159 Personen ausgewählt, um mit diesen ein Interview zu führen. Für die Interviews wurden fünf Personen ausgewählt, die im Fragebogen angegeben haben, Rassismuserfahrungen gemacht zu haben und fünf Personen, die im Fragebogen angaben, diese nicht gemacht zu haben. Aufgrund dieser Vorgehensweise war ein Vergleich beider Personengruppen möglich. Die problemzentrierten Einzelinterviews wurden inhaltsanalytisch ausgewertet.

Rassismus

Rassismus ist eine spezielle Spielart von Diskriminierung, die sich auf die faktische oder zugeschriebene Herkunft von Menschen bezieht, die abgewertet werden. Diskriminierung hingegen ist viel umfassender. So können Menschen unter anderem diskriminiert werden aufgrund ihres Geschlechts (Sexismus), ihrer sexuellen Orientierung (Heteronormativität), ihrer körperlichen Versehrtheit (Disability), ihres Alters (Ageism), ihres finanziellen Status (Klassismus) oder aufgrund der Tatsache, dass sie scheinbar den Schönheitsvorstellungen der Gesellschaft nicht genügen (Bodyism).

Rassismus ist eine spezielle Spielart von Diskriminierung, die sich auf die faktische oder zugeschriebene Herkunft von Menschen bezieht, die abgewertet werden.

Quantitative Ergebnisse aus der Fragebogenerhebung

Die nachfolgenden Befunde können nur auf die 159 untersuchten Lehrkräfte bezogen werden, sie lassen sich also nicht auf die Gesamtheit der Lehrkräfte generalisieren:

- Berufsstadium: Referendar_innen nehmen Rassismus häufiger wahr als fertig ausgebildete Lehrkräfte.
- Berufserfahrung: Je mehr Berufserfahrung die untersuchten Personen besitzen, desto mehr Rassismus haben sie erlebt.
- Geburtszeitraum: Je älter die untersuchten Personen sind, desto mehr Rassismus haben sie erlebt.
- Schulform: Lehrkräfte an Berufskollegs nehmen mehr Rassismus wahr als Lehrkräfte an allen anderen Schulformen.
- Schulstandort: Je größer der Schulstandort ist, desto weniger Rassismus erleben die Lehrkräfte.

- Konfession: Muslimische Lehrkräfte berichten mehr Rassismuserfahrungen als konfessionslose Lehrpersonen oder Lehrkräfte, die einen anderen Glauben besitzen.
- Religiosität: Je religiöser die Lehrkraft ist, desto mehr Rassismus erlebt sie.
- Gottesdienstbesuch: Lehrkräfte, die oft den Gottesdienst ihrer jeweiligen Religion besuchen, erleben mehr Rassismus.
- Beruf Vater: Lehrkräfte, deren Väter ungelernete Arbeiter und Facharbeiter sind oder waren, werden öfter rassistisch diskriminiert.
- Akzent: Akzentsprachler_innen erfahren mehr rassistische Diskriminierung als Personen, die Deutsch ohne Akzent sprechen.

Die folgenden Zusammenhänge sind statistisch signifikant, gelten also auch für die Grundgesamtheit der Lehrkräfte mit „Migrationshintergrund“:

- Geburtsland: Lehrkräfte, die in einem Staat geboren wurden, welcher außerhalb der EU liegt, werden vergleichsweise häufiger rassistisch diskriminiert als Lehrkräfte, die in Deutschland oder dem EU-Ausland geboren wurden.
- Beruf Mutter (kumuliert): Lehrpersonen, deren Mütter als Hausfrauen, ungelernete Arbeiterinnen oder Beamtinnen³ arbeite(te)n, erfahren verhältnismäßig mehr rassistische Diskriminierung als Lehrkräfte, deren Mütter Facharbeiterinnen, Angestellte oder Selbstständige sind bzw. waren oder einen „sonstigen Beruf“ ausüb(t)en.
- „Erst- bzw. Muttersprache“: Lehrkräfte, die türkisch- oder russischsprachig sind bzw. eine dieser Muttersprachenkombinationen beherrschen, nehmen vergleichsweise mehr rassistische Diskriminierung wahr.
- Interviewbereitschaft: Lehrkräfte, die von rassistischer Diskriminierung betroffen sind, sind signifikant häufiger bereit, ein Interview darüber zu führen.

Qualitative Ergebnisse der Interviews

Nachfolgend wird auf die herausgearbeiteten Rassismusformen eingegangen, von denen die Untersuchungsteilnehmer_innen betroffen sind, bevor die analysierten Bewältigungsstrategien präsentiert werden. Zu konstatieren ist, dass beide untersuchten Gruppen (sowohl Gruppe a: diejenigen, die im Fragebogen angegeben haben, rassistisch diskriminiert zu werden als auch Gruppe b: diejenigen, die im Fragebogen angegeben haben, keinen Rassismus im Schulalltag zu erleben) von denselben Rassismusformen betroffen sind und dieselben

Lehrkräfte, die türkisch- oder russischsprachig sind bzw. eine dieser Muttersprachenkombinationen beherrschen, nehmen vergleichsweise mehr rassistische Diskriminierung wahr.

³ Die Hälfte der Lehrkräfte, die angegeben haben, dass ihre Mutter als Beamtin (ge)arbeitet (hat), gab als Ort der Tätigkeit das Ausland an.

Bewältigungsstrategien nutzen, um damit zurechtzukommen. Aufgrund dieses Umstandes konnten für die zweite Gruppe Dethematisierungsstrategien herausgearbeitet werden, indem gefragt wurde: „Was sind die Ursachen dafür, dass die Interviewpartner_innen, die sowohl im Fragebogen angegeben haben als auch im Interview äußern, keine Rassismuserfahrungen gemacht zu haben, zwar im Interview Rassismuserfahrungen im Berufsalltag schildern, diese aber nicht als solche wahrnehmen bzw. benennen (können)?“

Formen rassistischer Diskriminierung

Einigen untersuchten Lehrkräften wird das Deutschsein abgesprochen und zwar vornehmlich von ihren Kolleg_innen und Vorgesetzten (Rassismusform eins: *Konstruktion von „Fremd- und Andersartigkeit“*), obwohl sie sich als Deutsche begreifen. Dies geschieht unter anderem, weil in der bundesdeutschen Gesellschaft rassismusrelevante Wissensbestände darüber existieren, wie Deutsche auszusehen haben und wie nicht. Infolgedessen werden die Lehrkräfte von ihren Kolleg_innen und Vorgesetzten als fachlich inkompetent dargestellt (Rassismusform zwei: *Zuschreibung fachlicher Inkompetenz aufgrund der Konstruktion von Fremd- und Andersartigkeit*). Die Botschaft, die dahinter steckt, ist: „Nur richtige Deutsche können gute Lehrkräfte sein!“ Andere untersuchte Lehrkräfte nehmen wahr, dass sie besser sein müssen als ihre

Einigen untersuchten Lehrkräften wird das Deutschsein abgesprochen [...]. Dies geschieht unter anderem, weil in der bundesdeutschen Gesellschaft rassismusrelevante Wissensbestände darüber existieren, wie Deutsche auszusehen haben und wie nicht.

Kolleg_innen, die als Deutsche wahrgenommen werden (Rassismusform drei: *Konstruktion doppelter Standards*). Diese untersuchten Personen müssen mehr Leistung erbringen, um als gleichwertige Kolleg_innen anerkannt zu werden. Einige Lehrkräfte werden zudem für scheinbar banale Dinge übermäßig gelobt und dadurch als „Ausnahmen“ konstruiert (Rassismusform vier: *Zuschreibung doppelter Andersartigkeit*). Indem die untersuchten Personen in einem ersten Schritt als „Ausländer_innen“ oder „Menschen mit Migrationshintergrund“ wahrgenommen werden und aufgrund ihrer guten Leistungen im zweiten Schritt zu „Ausnahmen“ erklärt werden, könnten weiterhin negative Zuschreibungen an die übrigen „Ausländer_innen“ und „Menschen mit Migrationshintergrund“ gerichtet werden, die keine „Ausnahme“, sondern die „Regel“ darstellen.

Indem die untersuchten Personen in einem ersten Schritt als „Ausländer_innen“ oder „Menschen mit Migrationshintergrund“ wahrgenommen werden und aufgrund ihrer guten Leistungen im zweiten Schritt zu „Ausnahmen“ erklärt werden, könnten weiterhin negative Zuschreibungen an die übrigen „Ausländer_innen“ und „Menschen mit Migrationshintergrund“ gerichtet werden, die keine „Ausnahme“, sondern die „Regel“ darstellen.

Eine andere herausgearbeitete Rassismusform ist die *Abwertung der Religion* (Rassismusform fünf), von der unter anderem auch Personen betroffen sind, die sich gar nicht als religiös verstehen, aber (scheinbar) phänotypische Eigenschaften besitzen, die schulrelevante andere dafür nutzen, um sie als Muslim_innen zu identifizieren. Mit dieser Markierung gehen negative Zuschreibungen einher, etwa Rückschrittlichkeit sowie Demokratie- und Frauenfeindlichkeit. Die untersuchten Lehrkräfte berichten außerdem von der *Abwertung der Sprache* (Rassismusform sechs), die sich in drei unterschiedlichen Aspekten äußert: a) Vorwurf mangelnder Sprachkenntnisse, b) Sprachverbote und Sprachhierarchien und c) Akzentsprachigkeit. Demnach wird den Lehrkräften seitens ihrer Kolleg_innen und Vorgesetzten vorgeworfen, kein adäquates Deutsch zu sprechen, obwohl sie, eigenen Angaben nach, keine Schwierigkeiten im Unterricht haben und von ihren Schüler_innen

verstanden werden. Daneben wird das Sprechen bestimmter nicht-deutscher Sprachen im Lehrer_innenzimmer verboten und bei der Begründung dieser Verbote werden von Kolleg_innen und Vorgesetzten sprachliche Hierarchien zwischen den unterschiedlichen nicht-deutschen Sprachen konstruiert. Zudem werden Akzentsprachler_innen häufiger rassistisch diskriminiert als untersuchte Lehrkräfte, die Deutsch ohne Akzent sprechen.

Von allen sprachlichen Sanktionsmaßnahmen, die sich an bestimmte nicht-deutsche Sprachensprecher_innen richten, sind nicht nur Schüler_innen [...] betroffen, sondern auch Lehrkräfte.

Von allen sprachlichen Sanktionsmaßnahmen, die sich an bestimmte nicht-deutsche Sprachensprecher_innen richten, sind nicht nur Schüler_innen auf dem Schulhof und im Klassenzimmer betroffen, sondern auch Lehrkräfte im Lehrer_innenzimmer. Außerdem betrachten einige befragte Lehrkräfte die Mehrsprachigkeit ihrer Schülerschaft als Belastung und nicht als Bereicherung.

Wiederum andere Untersuchungsteilnehmer_innen berichten von *direkten rassistischen Diskriminierungen* (Rassismusform sieben) durch ihre Schüler_innen, Kolleg_innen oder Vorgesetzten, die ihnen unverhohlen rassistisch begegnen. Beispielsweise hat eine Schülerin zu einer befragten Lehrerin gesagt: „Ausländer raus!“ Die achte Rassismusform bezieht sich auf *institutionelle rassistische Diskriminierung* und findet statt, wenn aufgrund der Kopftucherlasse, die noch immer in einigen Bundesländern gelten, Referendarinnen mit Kopftuch unterrichten können, doch fertig ausgebildete Lehrerinnen das Kopftuch ablegen müssen, um in der Schule tätig zu sein; oder wenn ausländische Berufsabschlüsse – insbesondere von Lehrkräften, die ihre Ausbildung nicht im EU-Ausland absolviert haben – nicht anerkannt werden, wohingegen die Lehrkräfte, die im EU-Ausland ausgebildet wurden, die Möglichkeit besitzen, ihre Zertifikate anerkennen zu lassen.

Überblick über Formen rassistischer Diskriminierung im Kontext Schule

1. Konstruktion von „Fremd- und Andersartigkeit“
2. Zuschreibung fachlicher Inkompetenz
3. Konstruktion doppelter Standards
4. Konstruktion doppelter „Andersartigkeit“
5. Abwertung der Religion
6. Abwertung der Sprache
7. Direkte (rassistische) Diskriminierung
8. Institutionelle (rassistische) Diskriminierung

Bewältigungsstrategien der befragten Lehrkräfte

Die untersuchten Lehrkräfte wenden folgende Strategien an, um die erlittenen Rassismuserfahrungen zu bewältigen: (1) *Anpassung*: Diese Lehrkräfte halten sich in rassismusrelevanten Situationen aus Gründen des Selbstschutzes zurück und äußern ihre Meinungen bezüglich Rassismus(-erfahrungen) nicht (mehr). (2) *Authentizität*: Diese Lehrkräfte setzen sich für ihre eigenen Belange proaktiv ein und engagieren sich dafür, um als selbstverständlicher Teil des Kollegiums akzeptiert zu werden, ohne allerdings beispielsweise ihr Kopftuch abzulegen, obwohl das von den Kolleg_innen

oder Vorgesetzten verlangt wird; oder sie thematisieren ihre eigene und/oder die Rassismuserfahrungen der Schüler_innen offen, obwohl ihre Kolleg_innen und Vorgesetzten der Meinung sind, die Schule sei eine „Schule ohne Rassismus“⁴. **(3) Idealismus:** Idealistische Lehrkräfte wirken als „change agents“ (Träger_innen von Veränderung), welche die Institution Schule, insbesondere aber ihre Kolleg_innen und Vorgesetzten für rassistische Sachverhalte sensibilisieren möchten. Sie haben oftmals selbst als Schüler_innen Rassismus in der Schule erlebt und sind deshalb als Lehrkräfte sensibilisiert. **(4) Distanzierung:** Lehrkräfte, welche Distanzierung als Bewältigungsstrategie wählen, wenden Humor bzw. Sarkasmus an, um mit rassismusrelevanten Sachverhalten umzugehen. Statt sich zu rechtfertigen, parodiert beispielsweise eine Lehrerin mithilfe ihres Humors die Unterstellung ihres Kollegen und überzeichnet somit seine Anschuldigungen, um ihm die Absurdität seiner Aussagen vor Augen zu führen. Mithilfe von Humor bzw. Sarkasmus distanziert sie sich von den rassismusrelevanten Vorstellungen ihres Kollegen und leistet darüber hinaus offensiven Widerstand gegenüber seinen rassistischen Zuschreibungen. **(5) Resignation:** Diese Lehrkräfte sind aufgrund ihrer massiven Rassismuserfahrungen nicht mehr in der Lage, in der Institution Schule tätig zu sein. Sie schützen sich mit der vorzeitigen Beendigung des Referendariats (ohne Zweites Staatsexamen) vor weiteren rassismusrelevanten Verletzungen.

Idealistische Lehrkräfte wirken als „change agents“ (Träger_innen von Veränderung), welche die Institution Schule, insbesondere aber ihre Kolleg_innen und Vorgesetzten für rassistische Sachverhalte sensibilisieren möchten.

Dethematisierungsstrategien

Die Interviews haben ergeben, dass sowohl Untersuchungsteilnehmer_innen, die im Fragebogen angegeben haben, im Berufskontext rassistisch diskriminiert zu werden, als auch Untersuchungsteilnehmer_innen, die im Fragebogen angegeben haben, im Berufskontext nicht rassistisch diskriminiert zu werden, sehr ähnliche Rassismuserfahrungen machen und dieselben Bewältigungsstrategien anwenden, um mit diesen Erfahrungen umgehen zu können. Vor dem Hintergrund dieser Befunde wurden die folgenden Strategien zur Dethematisierung der Rassismuserfahrungen herausgearbeitet: (1) Blame the victim (Täter-Opfer-Umkehr), (2) Verharmlosung, (3) Verleugnung, (4) Unsicherheit, (5) Eingeständnis. Während drei der fünf Lehrkräfte auch nach den Interviews ihre Meinung nicht verändert haben und der Ansicht sind, im Berufskontext nicht rassistisch diskriminiert worden zu sein, obwohl sie in den Einzelinterviews zum Teil von mehreren ebensolchen Erfahrungen berichteten, war ein interviewter Lehrer danach unsicher, ob er nicht doch rassistische Diskriminierung erlebt hat. Ein weiterer Lehrer hat im Laufe des Interviews seine Meinung verändert und ist der Ansicht, Rassismuserfahrungen im beruflichen Kontext erlebt, aber vor dem Interview verdrängt zu haben. Es kann konstatiert werden: Die drei Lehrkräfte, die der Meinung sind, keine rassistischen Diskriminierungserfahrungen gemacht zu haben, obwohl sie in den Interviews von

⁴ Für eine rassismuskritische Analyse des Programms „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“ siehe Stockhausen/Fereidooni 2017.

ebensolchen Erfahrungen berichtet haben, wenden dieselben gesellschaftlichen Distanzierungsmuster an, die Messerschmidt (2011) in Bezug auf die Dethematisierung von Rassismus in der bundesdeutschen Gesellschaft beschrieben hat.

(1) **„Rassismusdiagnosen als Skandal:** Das Benennen von rassistischen Praktiken und von Erfahrungen rassistischer Diskriminierung wird in der Öffentlichkeit immer wieder skandalisiert. Dadurch tritt nicht die Erscheinung des Rassismus selbst als Skandal in den Blick, sondern der Hinweis auf diese Erscheinungen als rassistische wird als skandalös diffamiert.“ (Messerschmidt 2011: 42) Der Interviewte Raphael Tresto⁵ hat beispielsweise internalisiert, dass der Vorwurf der Diskriminierung in der BRD gravierend ist, vor allem vor dem Hintergrund, dass die im Berufsfeld Schule tätigen Personen aufgrund ihrer Verbeamtung bzw. ihrer Anstellung im öffentlichen Dienst eine besondere Verpflichtung und Loyalität gegenüber dem Grundgesetz besitzen (sollten), das unter anderem dem Rassismusschutz verpflichtet ist. Einen Kollegen der rassistischen Diskriminierung zu bezichtigen, hieße demnach für den Lehrer, dessen (pädagogische) Haltung außerhalb des Grundgesetzes zu verorten. Die Skrupel, dies zu tun, sind dafür verantwortlich, den Rassismusskandal nicht zu äußern.

Rassismus wird in der Öffentlichkeit bevorzugt als Praxis rechtsextremistischer Gruppierungen benannt, nicht aber als alltägliche Diskriminierungsform und als Weltbild, das in der Mitte der Gesellschaft verankert ist.

(2) **„Verlagerung des Rassismus in den (Rechts-)Extremismus:** Rassismus wird in der Öffentlichkeit bevorzugt als Praxis rechtsextremistischer Gruppierungen benannt, nicht aber als alltägliche Diskriminierungsform und als Weltbild, das in der Mitte der Gesellschaft verankert ist.“ (Messerschmidt 2011: 45) Hakan Yilmaz berät eine Schülerin in Bezug auf ihre zukünftigen beruflichen Perspektiven, als sein Kollege der Schülerin zuruft: „Ach, möchtest du doch nicht Kameltreiber werden wie der Herr Yilmaz?“ Herr Yilmaz kann diese Äußerung nicht einordnen und ist sehr irritiert. Seine Unsicherheit über die Rassismusrelevanz dieser Äußerung wird in seinen Fragen mit selbstreflexivem Charakter deutlich: „Wie ist das gemeint? Hat das irgendwie so einen (.) äh rechten Hintergedanken oder war das einfach ne Äußerung, was nicht reflektiert wurde (.) seitens des Kollegen?“ Die Ursache seiner Unsicherheit im Hinblick auf die Einordnung der Aussage des Kollegen basiert darauf, dass Herr Yilmaz die gesellschaftlichen Distanzierungsmuster in Bezug auf die Thematisierung rassismusrelevanter Sachverhalte internalisiert hat. Dadurch sind sie in seiner Analyse wirkmächtig und führen dazu, dass er die Äußerung des Kollegen in den Rechtsextremismus einordnet und die Existenz rassismusrelevanten Wissens bei Personen ausschließt, die der „gesellschaftlichen Mitte“ angehören bzw. sich selbst dort verorten.

(3) **„Kulturalisierung:** Durch kulturalistische Wahrnehmungsmuster wird Rassismus unsichtbar gemacht, während zugleich die rassistischen Identifizierungen beibehalten werden können, indem sie als kulturelle Unterschiedlichkeit dargestellt werden.“ (Messerschmidt 2011: 49) Herr Tresto bewertet es als seinen persönlichen Vorteil, in einem bestimmten Staat geboren zu sein, weil die

⁵ Nachfolgend werden nicht die Klarnamen der interviewten Lehrkräfte genannt.

in der BRD lebenden Menschen dieses Land, seiner Meinung nach, positiv bewerten. Der Lehrer offenbart damit seine Internalisierung der Hierarchie der (zugeschriebenen) Herkunft bzw. Kulturen und ist sich sicher, dass er von seinen Mitmenschen positiv bewertet wird, während andere Personen aufgrund ihrer (zugeschriebenen) „Herkunft“ bzw. „Kultur“ von den Kolleg_innen negativ bewertet werden. Herr Tresto hat die Imagination der unterschiedlichen Wertigkeit (zugeschriebener) „Herkünfte“ verinnerlicht und weiß um die gesellschaftlichen Vor- und Nachteile von Personen, die (nicht) ver-ändert (zu Fremden gemacht) werden bzw. auf dem Kontinuum des Otherings von der *weißen* deutschen Mehrheitsbevölkerung als weniger „fremd“ und „anders“ konstruiert werden.

(4) „Verschiebung von Rassismus in die Vergangenheit: Immer wieder wird der Versuch unternommen, den Nationalsozialismus als abgrenzbare Episode zu repräsentieren. [...] Dabei liegt der Denkfehler [...] darin, zu meinen, mit der Vergangenheit des Holocaust sei auch Rassismus Vergangenheit“ (Messerschmidt 2011: 52).

Herr Tresto verweist auf das Merkmal der Subtilität in Bezug auf die schulspezifische rassistische Diskriminierung. Direkte rassistische Diskriminierungen von Lehrkräften im schulischen Kontext stellen für den Lehrer eher die Ausnahme dar. Die subtile und klandestine Form der rassistischen Diskriminierung ist für ihn dafür verantwortlich, dass sich die Beweisführung für die Betroffenen schwierig bis unmöglich gestaltet. Er äußert aufgrund der mangelnden Nachweisbarkeit von Rassismus die Sorge, paranoid zu werden, weil theoretisch jede Kommunikationssituation mit einer anderen Person Rassismusrelevanz beinhalten könnte. Das Distanzierungsmuster, Rassismus in die Vergangenheit zu verschieben, statt es als strukturierendes Merkmal der hiesigen Gesellschaft aufzufassen, äußert sich in dem kategorischen Ausschluss der Möglichkeit, von Rassismus betroffen (gewesen) zu sein: „Rassismus [...] habe ich nicht erfahren natürlich“. Es scheint, als sei dieses Wort für Herrn Tresto belastet und für einen anderen Zusammenhang bestimmt – möglicherweise für die Zustandsbeschreibung der Vorgänge in Deutschland von 1933 bis 1945.⁶

Fazit

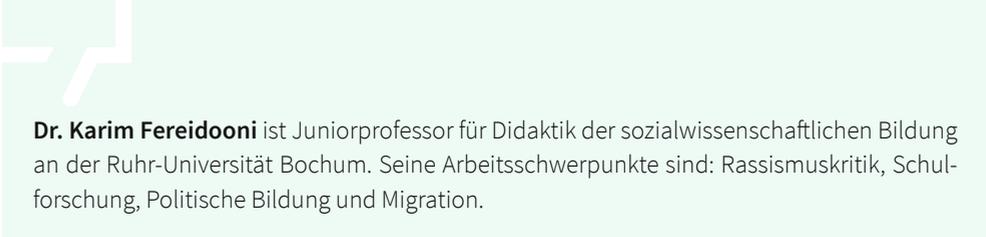
Die (bildungs-)politische Forderung nach mehr Lehrkräften „mit Migrationshintergrund“ bildet die Klammer zwischen dem theoretischen Wunsch nach Steigerung der Anzahl ebenjener Personen innerhalb des deutschen Schulwesens und den rassismusrelevanten Praxiserfahrungen, denen ebenjene Lehrkräfte ausgesetzt sind. Dieser Diskrepanz zwischen (bildungs-)politischem Wunsch nach Diversifizierung des Lehrpersonals und der schulischen Wirklichkeit von Lehrkräften „mit Migrationshintergrund“, die, wie in dieser Studie ermittelt worden ist, von zum Teil massiven rassistischen Diskriminierungserfahrungen betroffen sind, muss (bildungs-)politische Aufmerksamkeit geschenkt werden

**Was muss getan werden,
um Lehrkräfte ,mit
Migrationshintergrund‘
vor Rassismus im
Berufsleben zu schützen?**

⁶ Der Rassismus aus der Mitte der Gesellschaft bzw. der Alltagsrassismus (seit 1945) unterscheidet sich in seiner Qualität vom Staatsrassismus, der bspw. im Nationalsozialismus Anwendung fand und in der Shoah mündete.

– indem sich an die Forderung nach der Erhöhung der Anzahl von Lehrkräften „mit Migrationshintergrund“ die folgende Frage anschließt: „Was muss getan werden, um Lehrkräfte ‚mit Migrationshintergrund‘ vor Rassismus im Berufsleben zu schützen?“

Eine mögliche Antwort hierauf könnte lauten: Man sollte die Analysebrille der Rassismuskritik bereits in der ersten Ausbildungsphase angehender Lehrkräfte nutzen, um die Professionskompetenz aller Lehramtsstudierenden diesbezüglich zu erweitern. Nicht nur Personen „mit Migrationshintergrund“ sind von Rassismus betroffen, sondern auch Personen „ohne Migrationshintergrund“. Ohne die persönliche Involvierung beider Gruppen könnte Rassismus gesellschaftlich nicht wirkmächtig sein. Angehende und fertig ausgebildete Lehrkräfte sollten in der Lage sein, sich zu fragen: Was passiert in meinem Unterricht Rassismusrelevantes und wie kann ich mich rassismuskritisch gegenüber schulrelevanten anderen verhalten? Ein erster Schritt ist die kritische Beschäftigung mit dem eigenen rassismusrelevanten Wissen, welches jede Person, die in der BRD aufgewachsen ist, sozialisationsbedingt gelernt hat. Zwar kann man Rassismus nicht verlernen, aber sich dagegen sensibilisieren.



Dr. Karim Fereidooni ist Juniorprofessor für Didaktik der sozialwissenschaftlichen Bildung an der Ruhr-Universität Bochum. Seine Arbeitsschwerpunkte sind: Rassismuskritik, Schulforschung, Politische Bildung und Migration.

Literatur

- Fereidooni, Karim (2016):** Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen im Schulwesen. Eine Studie zu Ungleichheitspraktiken im Berufskontext. Springer VS: Wiesbaden.
- Messerschmidt, Astrid (2011):** Distanzierungsmuster. Vier Praktiken im Umgang mit Rassismus. In: Broden, Anne/ Mecheril, Paul [Hrsg.]: Rassismus bildet. Bildungswissenschaftliche Beiträge zu Normalisierung und Subjektivierung in der Migrationsgesellschaft. Transcript: Bielefeld, S. 41–57.
- Stockhausen, Jette/Fereidooni, Karim (2017):** „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“ – Eine rassismuskritische Betrachtung der Programmatik. In: SEMINAR – Lehrerbildung und Schule. Jg. 23. Ausgabe 02/2017. Thema: Aus- und Fortbildung der Ausbilderinnen und Ausbilder. S. 106-124.