



Stand: 25.02.2026

Leitfaden für diversitätssensible & rassismuskritische Lehre

Dieser Leitfaden wurde in Kooperation mit den Empowerment Partnern Qualifizierung (10 Kooperationspartner*innen im Bereich der Aus-, Fort- und Weiterbildung von Gesundheitspersonal), Praxisbeiratsmitgliedern des Programms „Empowerment für Diversität“ sowie Dr. phil. Ute Siebert und Tuğba Yalçinkaya aus dem Programmteam „Empowerment für Diversität“ erstellt.

Haben Sie Feedback, Ergänzungen und Anregungen für uns? Dann schreiben Sie gerne an: Ute.Siebert@charite.de

Ziel und Zweck des Leitfadens

Wir freuen uns, dass Sie sich für diversitätssensible und rassismuskritische Lehre und unsere Lehrformate auf der Lehrmaterial-Webseite

(<https://www.empowerment-diversitaet.de/lehrmaterial/sammlung/>) des Programms Empowerment für Diversität interessieren!

Denn Diversitätssensibilität, diskriminierungs- und rassismuskritische Perspektiven sowie Diversitätskompetenz ist aus zeitgemäßen Studiengängen, Ausbildungsgängen sowie in der Fort- und Weiterbildung von Gesundheitsberufen nicht mehr wegzudenken. Dies gilt sowohl für Lehrinhalte und Lernziele, als auch für die Art und Weise, wie unterrichtet bzw. gelehrt wird.

Dieser Leitfaden hat das Ziel, Sie als Lehrende bzw. Dozierende auf die besonderen Anforderungen vorzubereiten, die die Lehre von diversitätssensiblen und rassismuskritischen Lehrveranstaltungen, Kursen oder Workshops in der Aus-, Fort- und Weiterbildung von Gesundheitspersonal mit sich bringt.

→ **Empfehlung:** Absolvieren Sie auch den Selbstlernkurs „Diversity in Education: Diskriminierungsarme Lehre im Gesundheitswesen“ auf unserer Lehrmaterial Website, siehe <https://www.empowerment-diversitaet.de/lehrmaterial/sammlung/dive-diversity-in-education-diskriminierungsarme-lehre-im-gesundheitswesen/>

Unser Leitfaden bietet wichtige Grundlagen und Informationen, um die auf unserer Lehrmaterial-Webseite zur Verfügung gestellten Lehrmodule und -materialien didaktisch sinnvoll und verantwortungsbewusst zu unterrichten.

Als Lehrpersonen haben wir die Aufgabe, Lehrinhalte für die Teilnehmenden ansprechend und gut erfassbar zu vermitteln. Gleichzeitig sind wir dafür verantwortlich, eine förderliche und respektvolle Lernatmosphäre zu schaffen sowie diskriminierungsarme, inklusive Lernräume zu eröffnen und aufrechtzuerhalten.

Dieser Leitfaden bietet nicht nur didaktische Hinweise und praxisrelevante Tipps, sondern auch eine Orientierung in rassismus- und machtkritischer Lehre bzw. Unterricht. Daher wird zu Beginn eine Definition zu Rassismus gegeben sowie auf verschiedene Ebenen von Rassismus und machtkritische Perspektiven eingegangen.

Rassismus und seine Ebenen

Philomena Essed hat 1992 eine sehr treffende Definition geliefert, die bis heute aktuell ist:

Der Rassismus ist eine Ideologie, eine Struktur und ein Prozess, mittels derer bestimmte Gruppierungen auf der Grundlage tatsächlicher oder zugeschriebener biologischer oder kultureller Eigenschaften als wesensmäßig andersgeartete und minderwertige ‚Rassen‘ oder ethnische Gruppen angesehen werden. In der Folge dienen diese Unterschiede als Erklärungen dafür, dass Mitglieder dieser Gruppierungen vom Zugang zu materiellen und nicht-materiellen Ressourcen ausgeschlossen werden. (Essed, 1992, S.375).

Gemäß dieser „weiten“ Definition ist Rassismus nicht nur rein biologisch begründet (indem auf Basis der Annahme biologischer Unterschiede zwischen Menschen sogenannte menschliche „Rassen“ postuliert werden), sondern auch durch die Konzepte „Kultur“¹ und „Ethnizität“² werden unterschiedliche Menschen als homogene Gruppen mit spezifischen Eigenschaften deklariert.

Die Definition weist außerdem darauf hin, dass Menschen „rassifiziert“ werden, wobei „Rassifizierung“ einen Prozess der Konstruktion von angeblichen menschlichen „Rassen“ durch die Kategorisierung, Homogenisierung und Hierarchisierung von Menschen auf der Grundlage von ausgewählten, oft zugeschriebenen biologischen und kulturellen Eigenschaften beschreibt.

Die anthropologische und humanbiologische Forschung hat schon in den 1970er Jahren gezeigt, dass es keine menschlichen „Rassen“ gibt, da die genetischen Unterschiede zwischen allen Menschen zu minimal sind (sie liegen bei ca. 99,9%).

¹ Dabei wird meist auf einen essenzialistischen Kulturbegriff abgehoben, der von der Existenz fester, in sich geschlossener ethnischer und nationaler Kulturen ausgeht, die sich durch unveränderliche Kernmerkmale auszeichnen. Starre und stereotype kulturelle Zuschreibungen sind die Folge.

² Das Konzept der Ethnizität bezeichnet eine kollektive Identität, die durch soziokulturelle Merkmale wie Sprache, Religion, Geschichte, Traditionen definiert wird. Ethnizität kann durch Selbstzuschreibung einer Gruppe konstruiert werden, funktioniert jedoch auch als Fremdzuschreibung.

Es gibt keine einzelnen genetischen Eigenschaften, die eine Gruppe von anderen trennt. Vielmehr verlaufen genetische Merkmale in fließenden Übergängen über die ganze Welt verteilt. Auch ist die genetische Vielfalt innerhalb einer vermeintlichen „Rasse“ (z.B. Menschen auf dem afrikanischen Kontinent) oft größer als die Unterschiede zwischen verschiedenen vermeintlichen „Rassen“ (z.B. zwischen der Bevölkerung Europas und Bevölkerung auf afrikanischem Kontinent). Nichtsdestotrotz zeigt die Studie „Rassistische Realitäten“ (2022) des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors des Deutschen Zentrums für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM), dass jede zweite Person in Deutschland an der Vorstellung festhält, dass es menschliche „Rassen“ gibt.

Die Ideologie und das Konzept von Rassismus und die damit einhergehende Einteilung von Menschen in unterschiedliche „Rassen“ und deren Abwertung wurde während des europäischen Kolonialismus dazu genutzt, um Sklaverei, Ausbeutung, Unterwerfung und Herrschaft zu legitimieren (Foroutan 2020:12). Doch auch heute hat die Ideologie von Rassismus in unserer Gesellschaft die Funktion, Machtverhältnisse zwischen gesellschaftlichen Gruppen, Diskriminierung und Ausschlüsse im Zugang zu wichtigen gesellschaftlichen Ressourcen wie Bildung, Arbeit, Gesundheit etc. zu legitimieren und aufrecht zu erhalten. Rassismus muss als dynamische und wandelbare Machtstruktur verstanden werden, die sich an verschiedene gesellschaftliche und historische Kontexte und Machtverhältnisse anpasst. Naika Foroutan zitiert Stuart Hall mit dessen Hinweis auf ‚historisch-spezifisch(e) Rassismen‘ (1994, S.127), womit er verdeutlichte, dass sich das Konzept von Rassismus an historische, gesellschaftliche und geografische Kontexte anpasst, und es auch unterschiedliche Formen von Rassismen gibt, wie Anti-Schwarzer Rassismus, Antimuslimischer Rassismus, Antiasiatischer Rassismus etc. (Foroutan 2020, S.16).

Rassismus findet auf verschiedenen Ebenen gleichzeitig in der Gesellschaft statt: auf individueller bzw. interpersoneller, institutioneller und struktureller Ebene. Interpersoneller Rassismus basiert auf individuellen Einstellungen und Handlungen in der Interaktion zwischen Menschen im Alltag. Hier kann Rassismus sehr gewaltvoll und offenkundig zu Tage treten, aber auch eher subtil durch Mikroaggressionen.

Rassismus auf institutioneller Ebene entfaltet und manifestiert sich in den Strukturen und Abläufen von Institutionen in der Gesellschaft (DeZIM 2023, S.38). Hier wirkt Rassismus oft durch vermeintlich neutrale Normen, bürokratische Strukturen, Gesetze und Routinen, die bestimmte gesellschaftliche Gruppen benachteiligen. Er funktioniert intentional und nicht-intentional durch historisch etablierte Diskurse oder Verteilungen von Ressourcen in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen wie Bildung, Gesundheit, Arbeitsmarkt etc. Beispielsweise kann sich im Bildungsbereich institutioneller Rassismus dadurch zeigen, dass in einer Schule keine Lernmaterialien zur Verfügung stehen, die die unterschiedlichen sprachlichen Kenntnisse und Fähigkeiten von Schüler*innen berücksichtigen. Oder dass in Lehrmaterial rassistische Sprache eingesetzt wird, die besonders die von Rassismus betroffenen Kursteilnehmenden verletzt (Mecheril et al., 2020, S.2).

Rassismus auf struktureller Ebene bezieht das gesamte gesellschaftliche System ein, wie z.B. Rechtsvorstellungen, Normen, politische Strukturen und ökonomische

Verhältnisse (DeZIM 2023, S.39). „Struktureller Rassismus fokussiert demnach etablierte Ungleichheiten in der Gesamtheit gesellschaftlicher Prozesse und schließt sowohl den individuellen als auch den institutionellen Rassismus ein.“ (ebd.)

Intersektionalität und machtkritische Perspektiven in Bezug auf Lehre und Unterricht

Rassismus tritt häufig zusammen mit anderen Diskriminierungsformen wie Sexismus, Klassismus, Ableismus, Queerfeindlichkeit etc. auf. „So überkreuzen sich Rassifizierungsprozesse mit anderen (...) Unterdrückungsverhältnissen. Solche Wechselwirkungen mit Kategorien wie Klasse, Geschlecht oder Religion werden gemeinhin mit dem Konzept der Intersektionalität beschrieben.“ (DeZIM 2023, S.42). Intersektionalität ist ein Konzept des Schwarzen Feminismus. Er beschreibt und analysiert das Zusammenwirken und die Überschneidung verschiedener Diskriminierungsformen und Machtstrukturen in der Lebensrealität von Menschen, die dadurch sehr spezifische Benachteiligungen erfahren. In der Aus-, Fort- und Weiterbildung von Gesundheitspersonal ist das Konzept der Intersektionalität zentral, um im Unterricht soziale Ungleichheiten in den Zugängen zur Gesundheitsversorgung und die ihnen zugrunde liegenden strukturellen Ungerechtigkeiten, institutionellen Barrieren und Diskriminierungsrisiken verschiedener gesellschaftlicher Gruppen im Gesundheitswesen zu thematisieren. Viele Lehrformate auf unserer Lehrmaterial-Webseite greifen intersektionale Perspektiven auf. Machtkritische Perspektiven sind unverzichtbarer Bestandteil diversitätsorientierter und rassismuskritischer Lehr- und Lernräume. Dadurch können im Unterricht gesellschaftliche Machtverhältnisse in Gesundheitsversorgung und Gesundheitswesen sowie eigene gesellschaftliche Verwobenheiten sichtbar, besprechbar und veränderbar gemacht und reflektiert werden.

Auch im Unterricht selbst ist es wichtig, sich als Lehrperson der intersektionalen Wirkungsweisen von Diskriminierungsformen in Bezug auf die Interaktion unter Kursteilnehmenden und/oder in der Interaktion mit ihnen bewusst zu sein. Denn wie oben beschrieben, ist jeder Bereich unserer Gesellschaft geprägt von den verschiedenen Ebenen von Rassismus, weiteren Diskriminierungsformen und Machtverhältnissen. Universitäten, Hochschulen, Berufsbildende Schulen und Akademien sind davon nicht ausgenommen. Auch in jedem Kursraum spiegeln sich bei den Teilnehmenden, Auszubildenden und Studierenden gesellschaftliche Machtstrukturen und Ungleichheiten. Ebenso ist das Verhältnis zwischen Lehrperson und Kursteilnehmenden von Machtverhältnissen geprägt, so dass eine machtkritische Reflexion der eigenen Rolle als Lehrperson ebenfalls von zentraler Bedeutung ist.

Um hier als Lehrperson rassismuskritisch und machtbewusst zu agieren, können folgende Reflexionsfragen wichtig sein:

- Wie bin ich selbst in gesellschaftlichen Machtstrukturen positioniert, was sind meine Privilegien und Ressourcen?
- Welche Privilegien oder Deprivilegierungen (Benachteiligung) erfahre ich, und was bedeutet dies für mein professionelles Handeln? (Ayten & Ringkamp 2023)
- Welche (rassistischen) Vorurteile bzw. Denkmuster habe ich selbst?
- Nach welchen Kriterien wähle ich Lehrinhalte aus und definiere Lernziele? Welches und wessen Wissen mache ich den Kursteilnehmenden zugänglich, wie bewerte ich Quellen / Wissen von BIPOC³ und anderen rassifizierten Autor*innen?
- Bei der Bewertung von Leistungen der Teilnehmenden: trenne ich zwischen fachlicher Bewertung und persönlicher Zuschreibung? Nach welchen Normen bewerte ich die Leistungen, und wen bevorzugen diese Normen?
- Wie geübt bin ich darin, ein Verhalten von Teilnehmenden schnell als rassistisch / diskriminierend zu erkennen bzw. einzuordnen und zu intervenieren?
- Was kann ich aufgrund meiner gesellschaftlichen Positionierung wahrnehmen / nicht wahrnehmen bzw. übersehen? (Ayten & Ringkamp 2023)
- Wie gehe ich damit um, wenn in meinem Kurs diskriminierend / rassistisch gesprochen oder agiert wird?
- Welchen Rahmen braucht es, um über Rassismus aus unterschiedlichen Positionierungen und Betroffenheiten heraus sprechen und reflektieren zu können, ohne dass BIPOC Teilnehmende belastet bzw. verletzt werden? (Omar et al. 2021)
- Bis wohin geht meine individuelle Verantwortung als diskriminierungskritische Lehrperson und wo beginnt strukturelle Verantwortung, die die (Bildungs-)institution, das Kollegium, die Leitung und gesellschaftliche Machtverhältnisse betrifft?

Vor allem wenn *weiß*⁴ positionierte Menschen beginnen, sich mit Rassismus- und Machtkritik zu befassen, können unangenehme Gefühle wie Schuld, Scham, Frustration etc. auftauchen. Wir sind alle durch unsere Sozialisation in die gesellschaftlichen Machtstrukturen eingebunden, sind darin positioniert und verstrickt. Zu erkennen, dass ich automatisch - aufgrund meiner Positioniertheit in gesellschaftlichen Machtstrukturen - bestimmte Privilegien habe, und ich mir bestimmter Denkmuster und Verhaltensweisen bisher nicht bewusst war, kann bisherige Sicherheiten und Sichtweisen auf mich selbst und meine soziale Umwelt aufwühlen und in Frage stellen. Auch ist es sehr unangenehm zu erkennen, dass ich – sozialisiert in rassistischen Machtstrukturen – auch persönlich rassistische Vorurteile, Denk- und Verhaltensmuster habe. Tupoka Ogette (2020, S.28-29) spricht von verschiedenen Phasen, die *weiß* positionierte Menschen häufig durchlaufen: 1. Happy Land (Negierung von Rassismus); 2. Abwehr, 3. Scham, 4. Schuld; 5. Anerkennung. Ogette betont dabei: „Diese Phasen werden jedoch nicht

³ BIPOC bedeutet: Black, Indigenous, und People of Color. Dies ist eine Eigenbezeichnung von Menschen, die rassifiziert werden, Rassismus erfahren und dadurch in vielen Lebensbereichen mit Benachteiligungen konfrontiert sind.

⁴ *weiß* in kursiv ist hier im Kontext nicht zu verstehen als „weiße Hautfarbe“, sondern als eine gesellschaftliche Position, in der *weiße* Menschen (bzw. als *weiß* gelesene Menschen) nicht rassifiziert werden, keinen Rassismus erleben und da sie zur gesellschaftlichen Norm / Mehrheit gehören, strukturelle Vorteile (Privilegien) in ökonomischen, politischen und sozialen Bereichen haben.

zwangsläufig in chronologischer Reihenfolge durchlaufen. Vielmehr ist es normal, dass zwischen den unterschiedlichen Phasen hin- und hergeswitcht wird.“ (2020, S.27-28).

Ogettes Phasenmodell hilft zu erkennen, dass ich nicht der*die Einzige*r bin mit diesen Emotionen und Reaktionen, und dass ich mich auf den Weg machen kann, eigene Denkmuster, (rassistische) Stereotypen und Vorurteile zu hinterfragen und verantwortlicher mit meinen Privilegien im Alltag umzugehen.

Allyship

Allyship kann mit „Verbündetsein“ übersetzt werden und bezeichnet den aktiven und bewussten Prozess, in dem eine Person ihre gesellschaftlichen Privilegien und Ressourcen einsetzt, um auf Probleme von Diskriminierung und Rassismus hinzuweisen.

Tupoka Ogette schreibt dazu:

Ally sein ist kein Abzeichen, das du dir – ähnlich wie die Plakette ‚Schule ohne Rassismus‘ als Sticker irgendwo auf deinen Laptop kleben und dich dann zur Ruhe setzen kannst. Ein Ally ist auch nicht nur dann ein Ally, wenn die Person dafür belohnt wird, im Rampenlicht steht oder in den sozialen Medien Likes erhält (...). Allyship ist etwas, das du aktiv tust – kontinuierlich und jeden Tag. Allyship ist aus meiner Perspektive auch nicht primär das Unterstützen von Schwarzen Menschen, sondern zuallererst der Kampf gegen das rassistische System. Allyship bedeutet, dass du als *weiße* Person Rassismus aktiv den Kampf ansagst, weil du nicht in einer Welt leben möchtest, in der Rassismus existiert. (...) Du kämpfst – nicht für Schwarze Menschen, Indigene und People of Color, sondern an ihrer Seite – gegen das rassistische System. (...) Du kannst sie (Privilegien) nutzen, um Räume zu schaffen, dich für Themen einzusetzen, Menschen an den Tisch zu holen, Platz zu schaffen und zu machen. Um Rassismen aufzudecken und zu benennen. (Ogette 2022a, S.87-89)

Wie kann ich als *weiße* Lehrperson „Allyship“ ausüben?

Beispiele:

- im Kursraum aktiv dazu beitragen, dass alle, insbesondere Kursteilnehmende, die häufig aufgrund von Rassismus und anderen Diskriminierungsformen benachteiligt und verletzt werden, gehört und respektiert werden.
- Äußerungen und Verhalten, das rassistisch ist, benennen. Sowohl gegenüber Teilnehmenden als auch gegenüber Kolleg*innen.
- Sich für Workshops für das Kollegium einsetzen zu „Unconscious Bias“ / „Critical Whiteness“ / Antidiskriminierung
- Eigene Privilegien einsetzen, um Diskriminierung und Ungleichheiten entgegenzutreten.
- etc.

Wichtige Haltungen als Lehrperson:

- Einen inklusiven, partizipativen Lernraum schaffen: Die Lehrperson sollte den Teilnehmenden im Kurs verdeutlichen, dass hier ein Raum des respektvollen gemeinsamen Lernens von- und miteinander ist. Denn sowohl Lehrpersonen als auch Teilnehmende haben unterschiedliche Lebenserfahrungen aufgrund verschiedener Lebenswirklichkeiten und sind jeweils unterschiedlich in gesellschaftlichen Machtverhältnissen verortet. Lehrpersonen können an dieser Stelle betonen, dass sie sich nicht als allwissend begreifen, sondern auch als kontinuierlich Lernende.
- Es ist sehr zentral, als Lehrperson eine inklusive Haltung (gegen Rassismus, Klassismus, Sexismus etc.) zu entwickeln. Dazu gehört auch eine offene und wertschätzende Haltung gegenüber den Teilnehmenden im Unterrichtsraum. Ebenso sollte der Lehrstil partizipativ sein, indem die Lehrperson immer wieder aktiv verschiedene Sichtweisen, Fragen, Feedback und Kritik der Teilnehmenden einlädt.
- Gleichzeitig ist es wichtig, dass Lehrpersonen sensibilisiert sind für Unterschiede in den gesellschaftlichen Machtpositionen zwischen Teilnehmenden und entsprechend eingreifen können, falls rassistisches, diskriminierendes Verhalten im Kursraum stattfindet. Lehrpersonen sollten die Teilnehmenden mit in die Verantwortung für den Erhalt eines inklusiven, diskriminierungsarmen Lernraum nehmen, indem sie zu Beginn eines Kurses oder Workshops genügend Zeit einräumen, um gemeinsame Verhaltens- und Kommunikationsregeln (Code of Conduct) zu erarbeiten und festzuhalten (siehe auch Abschnitt „Verhaltens- und Kommunikationsregeln (Code of Conduct)“ weiter unten).

Machtkritische Lehre bedeutet, dass Lehrpersonen gegenüber den Teilnehmenden ihre eigene Positionierung in gesellschaftlichen Machtstrukturen an geeigneten Stellen transparent machen – auf freiwilliger Basis. Welche Erfahrungen bringen Sie als Lehrperson mit, welche Erfahrungen bringen Sie selbst ein, und wo haben Sie potenziell auch Wahrnehmungslücken bzw. fehlende Erfahrungen?

Sich als Lehrperson der „Emotional Tax“ von rassistischen und diskriminierungserfahrenen Teilnehmenden bewusst zu sein und einen inklusiven, diskriminierungskritischen Lernraum zu schaffen. (siehe zu Emotional Tax auch den Abschnitt „Didaktische Hinweise“ weiter unten).

- Feedback einladen: Auch Lehrpersonen sind nicht frei von Vorurteilen und rassistischem Denken. So kann es für Lehrpersonen sehr hilfreich und bereichernd sein, wenn sie die Teilnehmenden aktiv zu Rückmeldungen in Bezug auf den Unterricht, eigene Aussagen, Verhalten und Lerninhalte einladen (sei es direkt während des Unterrichts, in mündlichen Feedbackrunden oder im Rahmen schriftlicher anonymisierter Evaluationen).

- Bedeutung der Selbstfürsorge für Lehrpersonen: Diversitätsorientierter und rassismuskritischer Unterricht sowie Lehrinhalte mit Bezug zu Diskriminierung wirken auch auf Lehrpersonen ein. Teilnehmende bringen ggf. belastende Erfahrungen oder Praxisbeispiele in den Unterricht ein. Auch die Dynamik unter Teilnehmenden kann von Lehrpersonen viel abverlangen. Daher ist Selbstfürsorge sehr wichtig. Überlegen Sie: Was kann mich stärken, wo finde ich Unterstützung? (z.B. regelmäßige Pausen und kollegialer Austausch). BIPoC / rassifizierte Lehrpersonen können außerdem ggf. von Safer Spaces (rassismusarmen, vorurteilsbewussten und empowernden Räumen) profitieren, in denen sie sich miteinander austauschen und stärken können.
- Nutzen Sie Supervisionsangebote! Supervision kann sehr unterstützend sein, um sich selbst zu reflektieren und Handlungsoptionen und -strategien für schwierige, konflikthafte Situationen im Kursraum zu entwickeln und eigene Grenzen zu setzen. Neben Supervision kann auch Intervision und kollegiale Beratung in Frage kommen. Entscheidend ist, dass diese Supervisions- und Intervisionsangebote eine diversitätssensible und rassismuskritische Ausrichtung haben.
Siehe hierzu auf unserer Lehrmaterial-Webseite die Lehreinheiten zu „Kollegiale Beratung zu Themen der Diversitätssensibilität und Rassismuskritik“ von der Alice Salomon Hochschule Berlin. Insbesondere die Unterrichtseinheiten mit Zielgruppe Praxisanleitende können auf Kollegiale Beratung für Lehrpersonen übertragen werden (siehe: <https://www.empowerment-diversitaet.de/lehrmaterial/sammlung/digitale-kollegiale-beratung-zu-themen-der-diversitaetssensibilitaet-und-rassismuskritik/>).
- Nutzen Sie Train-the-Trainer-Fortbildungen!
Lehrpersonen profitieren sehr davon, wenn sie sich mit machtkritischer, diversitätssensibler Lehre und kritischer Selbstreflexion als Dozent*in / Lehrperson in Train-the-Trainer-Fortbildungen auseinandersetzen und sich diesbezüglich mit anderen Kolleg*innen austauschen.
Fortbildungskurse zum ‚Anti-Bias Ansatz‘, ‚Unconscious Bias‘ oder ‚Kritisches Weißsein / Critical Whiteness‘ können ebenfalls sehr hilfreich sein.

➔ An dieser Stelle laden wir Sie nochmals dazu ein, an dem **Selbstlernkurs „Diversity in Education: Diskriminierungsarme Lehre im Gesundheitswesen“** auf unserer Lehrmaterial-Website teilzunehmen! (siehe: <https://www.empowerment-diversitaet.de/lehrmaterial/sammlung/dive-diversity-in-education-diskriminierungsarme-lehre-im-gesundheitswesen/>)

Empfehlung zum Co-Teaching

- Gerade bei Lehrinhalten zu Diskriminierung, Rassismus- und Machtkritik, Selbstreflexion, Sensibilisierung zu Diskriminierungsrisiken und diversitätsorientierter Lehre ist es sehr zu empfehlen, nicht als alleinige Lehrperson die Lehrveranstaltung durchzuführen, sondern sich eine zweite Lehrperson an die Seite zu holen.
- Denn wie oben bereits ausgeführt, sind wir alle – auch die Lehrperson – in gesellschaftlichen Machtverhältnissen unterschiedlich positioniert und verstrickt. Wenn z.B. eine *weiße* Lehrperson zusammen mit einer *PoC* Lehrperson unterrichtet, können beide unterschiedliche Lebenserfahrungen, Perspektiven, Beispiele und Schwerpunkte in den Unterricht reinbringen und dies auch aufgrund ihrer gesellschaftlichen Positionierung im Unterricht transparent machen.
- In Bezug auf die Auseinandersetzung mit Rassismus ist es besonders wichtig, wenn die Perspektiven einer rassismus-erfahrenen Lehrperson und die Perspektiven einer rassismus-unerfahrenen Lehrperson gleichzeitig vorhanden sind. Hier ist Erkenntnistheorie wichtig: als *weiße* oder *PoC* Person habe ich jeweils bestimmte Erfahrungen und Wissen, die die andere Lehrperson nicht hat. Für eine diverse Teilnehmerschaft bieten sich durch beide Lehrpersonen verschiedene Anknüpfungspunkte in der Lernerfahrung.
- Co-Teaching ist außerdem bei den oben genannten Lernthemen von Vorteil, weil sich die Lehrpersonen in konflikthaftern Lehrsituationen mit Teilnehmenden gegenseitig unterstützen und stärken können. Vielleicht gibt es auch Lehrinhalte, die für die eine Lehrperson belastender zu unterrichten sind als für den*die Kolleg*in.
- Unterricht zu den genannten Themen verlangt sehr viel von Lehrpersonen ab. Co-Teaching kann dabei helfen, besser wahrzunehmen, wie die Teilnehmenden auf den Unterricht reagieren – vier Augen und 2 Herzen sehen mehr! Auch sind Widerstände bei Teilnehmenden zu diesen Lernthemen nicht selten und es fällt im Teaching-Team oft leichter, mit diesen Widerständen umzugehen.
- Co-Teaching erlaubt es, sich nach dem Unterricht über den Lehr- und Lernprozess auszutauschen und „weißen Flecken“ auf der eigenen Wahrnehmungslandkarte zu begegnen.

Verhaltens- und Kommunikationsregeln (Code of Conduct) gemeinsam mit den Teilnehmenden erarbeiten

- Zwar haben Lehrpersonen eine besondere Verantwortung in der Gestaltung einer konstruktiven, respektvollen Lernatmosphäre, aber sie sollten die Teilnehmenden auch in die Mitverantwortung nehmen, wenn es um das Miteinander, um Verhalten und Kommunikation im Kurs / Workshop geht.
- Gerade in Lehrveranstaltungen, in denen sensible Themen wie Diskriminierung, Rassismus, Diversitätsorientierung in der Gesundheitsversorgung oder in der Zusammenarbeit in Teams etc. behandelt werden, sind gemeinsame Regeln im Umgang miteinander wichtig, um Stereotypen, rassistische Vorurteile und Diskriminierungen nicht zu (re-)produzieren.
- Denn hier geht es bei Weitem nicht nur um die Vermittlung von „(neutralen) harten Fakten“, sondern um die Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Machtverhältnissen, um die ungerechte Verteilung von Gesundheitschancen, um diskriminierende, rassistische Verhaltensweisen und Wissensbestände, um eigene Positionierungen und Verstrickungen in diesen Machtverhältnissen etc.
Daher sind Leitplanken des respektvollen Umgangs miteinander im Unterrichtsraum essenziell.
- Um angemessene Verhaltens- und Kommunikationsregeln gemeinsam zu erarbeiten, sollten sich die Lehrperson und alle Teilnehmenden fragen, welchen Rahmen es braucht, um über Rassismus aus unterschiedlichen Positionierungen und Betroffenheiten heraus sprechen und reflektieren zu können, ohne dass *BIPoC* Teilnehmende belastet bzw. verletzt werden.
- Beispiele für Verhaltens- und Kommunikationsregeln:
 - respektvoller Umgang miteinander, Begegnung auf Augenhöhe
 - es sollen Begriffe und Redewendungen vermieden werden, die (ungewollt) Menschen mit (zugeschriebenen) Merkmalen ausgrenzen
 - wir gendern hier im Kurs
 - Wir lassen uns gegenseitig ausreden
 - Wir beachten die Reihenfolge der Zu-Wort-Meldungen
 - konstruktiver Umgang mit Fehlern: Teilnehmende im Unterrichtsraum weisen sich gegenseitig respektvoll auf problematische Begriffe / Annahmen hin und machen Verbesserungsvorschläge
 - Vermeiden von Schuldzuweisungen und Vorwürfen
 - Nutzung von gewaltfreier Sprache: Ich-Form benutzen etc.
 - Erfahrungen von Betroffenen werden nicht infrage gestellt oder relativiert („Nicht-Übergehen“)
 - Der Kurs ist kein Safer Space (sichererer Raum in Sinn von diskriminierungsarm), aber die Kursteilnehmenden streben nach einem „Braver Space“, in dem Rassismen und andere

Diskriminierungsformen angesprochen und kritisiert werden können

-Jeder im Raum kann das Codewort (z.B. „Lernmoment“) benutzen, um auf eine Nichtbeachtung / Verletzung des Code of Conduct hinzuweisen

-Alles Persönliche, was geteilt wird, bleibt im Raum

-Teilnehmende achten auf ihre persönlichen Grenzen und wahren diese

- Als Lehrperson ist es ratsam, kontinuierlich während des Unterrichts darauf zu achten, dass der Code of Conduct eingehalten wird bzw. ihn immer mal wieder in Erinnerung zu rufen.
Aber auch den Teilnehmenden sollte die Mitverantwortung dafür gegeben werden, dass der Code of Conduct eingehalten wird. Ein Codewort könnte als Signal vereinbart werden, das von Teilnehmenden oder der Lehrperson ausgesprochen wird, wenn Teile des Codes im Kurs verletzt werden.
- Die Lehrperson und die Teilnehmenden sollte auch gemeinsam bestimmen, welche Konsequenzen für Personen entstehen, die sich mehrfach und absichtlich nicht an die Kommunikations- und Verhaltensregeln halten. Dies kann z.B. – wenn es die Rahmenbedingungen erlauben – den Ausschluss aus dem Kurs umfassen.
- Neben dem Code of Conduct ist zu beachten, dass im Fall eines absichtlichen, anhaltenden, destruktiven Verhaltens im Kontext von einigen Ausbildungsgängen auch disziplinarische Maßnahmen gegenüber Auszubildenden möglich sind. Darauf sollte die Lehrperson in einem solchen Fall transparent hinweisen.

Diversitätssensible, rassismuskritische Sprache und Definitionen im Unterricht

- Bedeutung der zielgruppenspezifischen Sprache im Kurs (diversitätsorientierte Kommunikation), z.B. Erklärung von komplizierten Begriffen, kritische Begriffsklärung
- Thematisierung von Selbst- und (diskriminierenden, rassistischen) Fremdbezeichnungen (BIPoC), Nutzung diskriminierungssensibler Sprache
- Nutzen Sie Glossare für diskriminierungsarme Sprache und Definitionen, wenn Sie unsicher sind in der Verwendung von Begriffen oder Gruppenbezeichnungen. Hier empfehlen wir zum Beispiel:
-Glossar von Empowerment für Diversität – Allianz für Chancengerechtigkeit in der Gesundheitsversorgung:
<https://www.empowerment-diversitaet.de/glossar/>
-IDA Glossar des Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e.V.: <https://www.idaev.de/researchetools/glossar>

Umgang mit Lehrinhalten und Lernzielen

- Wichtige Reflexionsfragen, die man sich als Lehrperson bei der Vorbereitung von Lehrveranstaltungen und in Bezug auf Lehrmaterialien fragen sollte, die aber auch im Unterricht gemeinsam diskutiert werden können:

„-Wer wird wie repräsentiert bzw. wie dargestellt, wer wird nicht repräsentiert? (im Kurs insgesamt, in einem bestimmten Text, im Lehrmaterial, Video etc.)

-Welche Vorstellungen von „Normalität“ werden vermittelt?

-Welche Begriffe werden verwendet, um Menschen zu benennen und zu beschreiben?

-Wie werden geo-politisch verortete, nationale, ethnische, kulturelle oder religiöse Gruppen thematisiert?“ (Beck et al. 2023, S.479; Aikins et al. 2025)

Auch folgende Reflexionsfragen sind wertvoll:

-Welches und wessen Wissen wird als relevant erachtet bzw. wie viel Raum wird welchem Wissen gegeben? (Omar et. al. 2021, S.38; Aikins et al. 2025)

-Welches und wessen Wissen mache ich Studierenden [Teilnehmenden] zugänglich? (Omar et. al. 2021, S.38; Aikins et al. 2025)

-Wie und wo kann ich die Expertise von rassismuserfahrenen Expert*innen, communities und Organisationen in meine Lehre einbeziehen und würdigen? (Aikins et al. 2025)

- In Kursen/Workshops, in denen es um Machtkritik, Rassismuskritik, Sensibilisierung zu Diskriminierungsrisiken geht, sollten Lehrpersonen ganz besonders auf die Differenzierung zwischen Fachwissen und Erfahrungswissen achten, und diese Differenzierung direkt zu Beginn im Kurs benennen. Es gibt verschiedene Wissensordnungen (Episteme) und in Bezug auf Machtkritik / Rassismuskritik sollte Wissen von diskriminierungs- und rassismuserfahrenen Menschen ausreichend Raum im Kurs erhalten (siehe auch Aikins et al. 2025)
- Folgende Inhalte sollten im Studium, und in der Aus-, Fort- und Weiterbildung von Gesundheitspersonal nicht fehlen:
 - Kritische Auseinandersetzung mit Rassismen in der Medizin, in der Pflege, in den Hebammenwissenschaften und anderen gesundheitsbezogenen Studien- und Ausbildungsgängen
 - Kritische Auseinandersetzung mit „race-based Medicine“
 - Thematisierung von Studien zu Rassismus in der Gesundheitsversorgung / Diskriminierungsrisiken in der Gesundheitsversorgung
 - Auseinandersetzung mit Rassismus (und anderen Diskriminierungsformen) als Soziale Determinante von Gesundheit
 - Eigene Positionierung und Handlungsstrategien bei rassistischen Vorkommnissen in der Berufspraxis (z.B. in Praxisblöcken während

der Ausbildung, oder aber im regulären beruflichen Feld) (inkl. Beschwerdestrukturen)

-Eigene Positionierung und Handlungsstrategien bei rassistischen Vorkommnissen im Studium / Ausbildung / Workshops (inkl. Beschwerdestrukturen) (siehe auch: Aikins et al. 2025)

- Konstruktion und Nutzung von Fallbeispielen, hilfreiche Reflexionsfragen für Lehrende:
 - Welche Beispiele fallen mir bei der Vorbereitung auf den Unterricht zuerst ein, welche erst mal überhaupt nicht? (Ayten & Ringkamp 2023)
 - Welche Assoziationen rufe ich durch meine Beispiele vielleicht bei den Teilnehmenden hervor? (Ayten & Ringkamp 2023)
 - Wie kann ich inklusive Beispiele wählen (Repräsentation von verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen), ohne Stereotypen zu reproduzieren?
- Bitte gehen Sie als Lehrperson mit dem Einsatz von Videos, Podcasts, Fallbeispielen sensibel um. Wenn es sich um Material handelt, in dem Rassismus oder andere Formen von Diskriminierung, Vorurteile und Stereotypen reproduziert oder dargestellt werden, sollten Sie sich als Lehrperson überlegen, ob dieses Material eingesetzt werden sollte. Was wäre der Mehrwert? Könnten Teilnehmende belastet werden durch dieses Material? Gibt es Alternativen, die nicht reproduzieren?
- In manchen Fällen kann es wichtig sein, Beispiele von diskriminierenden/rassistischen Interaktionen und Kommunikation beispielsweise in einem Lehrfilm zu zeigen, wenn das Lernziel darin besteht, gemeinsam zu erarbeiten, wie man in solch einer konkreten Situation effektiv gegen rassistisches Verhalten von Personen – zumal im beruflichen Setting – vorgehen kann. Bitte denken Sie in solchen Fällen daran, Inhaltshinweise zu geben und Teilnehmenden die Wahl zu lassen, den Film / das Material nicht anzusehen. Es ist auch sinnvoll, flankierend zu Kursen/Workshops, in denen belastende Inhalte zu Rassismus/Diskriminierung thematisiert werden, für Ansprechpersonen, Beratung, Supervision und Safer spaces zu sorgen bzw. diese anzubieten. Zum Thema Safer Spaces, siehe: <https://ihaus.org/blog/prinzipien-safer-spaces-darum-kann-es-gehen/>

Didaktische Hinweise

- In diversitätsorientierter und rassismuskritischer Lehre ist es wesentlich, immer wieder aufmerksam „den Kursraum zu lesen“ und ein Feingefühl zu entwickeln: Wie sind die Teilnehmenden in Bezug auf gesellschaftliche Machtverhältnisse positioniert, welche Diskriminierungsrisiken haben Teilnehmende im Kurs? Welche (Macht-)Dynamiken entstehen zwischen Teilnehmenden untereinander und zu mir als Lehrperson?
- Lernende, die rassismus- bzw. diskriminierungserfahren sind, erleben häufig eine „Emotional Tax“. Tupoka Ogette (2022b) definiert dies als eine Art „emotionale Steuer“ oder „Abgabe“, die Menschen mit Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen tagtäglich leisten müssen, um im Alltag, auf der Arbeit, im Unterricht etc. zu bestehen, mit der Befürchtung weiterer rassistischer Kommentare umzugehen. Um sich sicherer, respektiert und berücksichtigt zu fühlen. In der Arbeitswelt oder in Studium und Ausbildung führt Emotional Tax häufig auch zum Druck, besser sein zu müssen als *weiße* Personen, um anerkannt und respektiert zu werden. Im Unterricht kann die Emotional Tax dazu führen, dass sich Lernende mit Rassismus- und Diskriminierungserfahrung weniger oder nur sehr vorsichtig an Diskussionen beteiligen sowie Unsicherheiten und Angst vor Fehlinterpretation, Bewertung oder Stigmatisierung zeigen. Als Lehrperson ist es wichtig, sich dieser Emotional Tax bewusst zu sein und sie möglichst zu reduzieren. Hilfreich ist hier z.B. eine inklusive, diskriminierungssensible Haltung der Lehrperson und zu signalisieren: „Sie müssen hier nichts beweisen oder sich beweisen.“
- Als Lehrperson ist es wichtig zu erkennen, wo Widerstände und Abwehrreaktionen bei Teilnehmenden auftauchen, wenn es um Themen wie Rassismus und Diskriminierung geht. Es ist wichtig zu identifizieren, wie sich Abwehr äußert, und wie bestimmte Perspektiven, Interessen, Bedürfnisse und Erfahrungen unter den Teilnehmenden verteilt sind. Dieses „Lesen des Kursraums“ ist die Basis für gezielte didaktische Interventionen. Dabei ist es essenziell, den aktuellen Prozess (was passiert im Kursraum, die Dynamik im Kurs) in den Vordergrund zu stellen, anstelle der planmäßigen Abhandlung von Unterrichtsinhalten durchzuziehen. So ist es sehr wichtig, auf problematische Äußerungen und Verhalten von Teilnehmenden oder auf schwierige Dynamiken zwischen Teilnehmenden im Hier und Jetzt zu reagieren, auch wenn das bedeutet, vom Kursplan abzuweichen.
- Widerstände und Abwehr: Bei Teilnehmenden können Widerstände und Abwehr auftauchen, wenn es um die Auseinandersetzung mit Rassismus, Machtkritik und Diskriminierung geht. Dabei ist wichtig, dass „(...) Abwehr in rassismuskritischen Bildungsprozessen (...) [kein] individuelles Randphänomen [ist], sondern Ausdruck gesellschaftlicher Machtverhältnisse.“ (Zünbül & Ergün-Hamaz 2025, S.19). Dabei können Abwehrreaktion verstanden werden als „(...) Funktion (...) des eigenen

Selbst- und Weltbildes, das durch rassismuskritische Inhalte als bedroht erlebt wird.“ (ebda, S.45)

Beide Autor:innen sprechen davon, dass rassismuskritische Bildungsprozesse immer in einem „Spannungsraum zwischen Abwehr und Auseinandersetzung ablaufen (Zünbül & Ergün-Hamaz 2025, S.3). Entscheidend ist, als Lehrperson typische Abwehrreaktionen zu erkennen und darauf angemessen zu reagieren. Denn sie können den Unterricht blockieren und sehr viel Energie und Zeit beanspruchen. Folgende Abwehrreaktionen tauchen in der Lehre bei Thematisierung von Rassismus und Diskriminierung häufig auf:

---„Verschiebung / Ablenkung“: Hier geht es um Reaktionen, in denen thematisierte Phänomene von Rassismus an andere Orte, Zeiten oder zu „anderen“ Verursacher:innen verlagert werden, z.B. Verweise darauf, dass Rassismus in den USA viel schlimmer ist, dass es Rassismus in Deutschland primär im Nationalsozialismus gab oder dass „Migrant*innen“ untereinander rassistisch seien (Zünbül & Ergün-Hamaz 2025, S.23).

---„Täter-Opfer-Umkehr“: Hierbei werden Betroffene von rassistischer Diskriminierung als Verursacher*innen von Rassismus deklariert (ebda, S.25).

---„Reverse Racism“ bezeichnen Narrative, nach denen *weiße* Menschen selbst diskriminiert bzw. rassistisch behandelt werden, indem ihnen z.B. eine rassistische Haltung unterstellt werde.“ (ebda, S.26)

---„Harmonismus“: Dabei wird die Thematisierung von Rassismus im Unterricht als „(...) ‚Störung‘ eines vermeintlichen inneren Friedens (...)“ wahrgenommen. Nicht diskriminierendes Verhalten und Strukturen erscheinen als Problem, sondern die Kritik daran (ebda, S.27).

---Dualismen aus „richtig/falsch“ und „gut/böse, wobei Rassismus auf eine böse Intention zurückgeführt wird. Dahinter steht die Annahme: Wenn Menschen es gut meinen mit anderen Menschen, können sie nicht rassistisch handeln. Hier steht meist Selbstrechtfertigung im Fokus, nicht das Erleben von Menschen, die Rassismus erleben (ebda, S.27-28)

Auch Tupoka Ogette thematisiert zwei typische Abwehrreaktionen:

---„Derailing“, was als „entgleisen lassen“ übersetzt und im übertragenen Sinn als „(absichtliches) Ablenken“ bezeichnet werden kann. Hier geht es um Methoden der Ablenkung vom unangenehmen Thema Rassismus.

Ogette nennt hier ein Beispiel:

Als im Sommer 2020 die Black-Lives-Matter-Bewegung immer mehr Sichtbarkeit erhielt, reagierten viele *weiße* Menschen empört, indem sie entgegensetzten: ‚Ja, aber All Lives Matter. Alle Leben sind wichtig.‘ Das ist natürlich absolut richtig, führt aber in dem Moment vom Kernpunkt des Themas weg (...). Black Lives Matter ist ein Aufschrei, bei dem Schwarze Menschen eigentlich sagen: *Weiße* Leben werden immer schon als wichtig betrachtet. Schwarze

Leben sollen endlich als ebenso wichtig betrachtet werden wie die Leben von *weißen* Menschen. (Ogette 2022a, S.123).

---„Whataboutism“. Dieser Begriff enthält das englische „what about“ („was ist mit...“) und bedeutet, dass jemand auf andere Themen oder Problematiken hinweisen will in einer Situation, in der Rassismus thematisiert wird. Tupoka Ogette versteht darunter eine „(...) manipulative Gesprächstechnik. (...) Das Ziel dieser Technik ist, von der aktuellen Thematik abzulenken, indem auf andere Missstände hingewiesen wird. (...) Diese Gesprächstechnik lenkt nicht nur ab, sondern sabotiert das gesamte Gespräch.“ (Ogette 2022a, S.126).

Ogette führt hier ein Beispiel an, in dem sie als Trainerin in einem Workshop Rassismus gegenüber Schwarzen Menschen thematisierte, und von einer Teilnehmenden der Einspruch kam, dass diese mit ihren roten Haaren auch dauernd Diskriminierung erlebe. Ogette analysiert diese Situation folgendermaßen:

Darüber würdigt sie [Teilnehmerin] das Gegenüber herab, relativiert die Kernaussage und kann es sogar ins Lächerliche ziehen. In unserem Fall schwingt mit: ‚Was spielst du dich hier so auf und machst Rassismus gegenüber Schwarzen Menschen zum Thema, wenn andere Menschen auch leiden.‘ (Ogette 2022a, S.126)

Solche Abwehrreaktionen müssen den Lernprozess nicht zwingend behindern, denn sie bergen durchaus ein produktives Potenzial zur Auseinandersetzung mit Rassismus und Diskriminierung. Eine wichtige Rolle kann dabei spielen, wie Lehrpersonen mit Abwehrreaktionen umgehen.

Hier stellen wir einige didaktische Möglichkeiten vor:

---„Disclaimer“: Es kann hilfreich sein, zu Beginn eines Kurses, in dem es um Rassismus geht, zu benennen, dass es sich bei Rassismus um ein sensibles und emotionales Thema handelt, das Abwehr auslösen kann. Die Teilnehmenden können an dieser Stelle dazu angeregt werden, ihre eigenen Reaktionen zu beobachten bzw. zu reflektieren. Lehrpersonen können hier auch ankündigen, dass sie auf auftretende Abwehrreaktionen hinweisen werden.

---„Unterbrechung“: Lehrpersonen sollten bei Diskussionen intervenieren, die vom Thema Rassismus wegführen (also die Abwehrform „Verschiebung“ bzw. „Whataboutism“ transparent machen und unterbrechen) (Zünbül & Ergün-Hamaz 2025, S.30). Tupoka Ogette empfiehlt ebenfalls, „Whataboutism“ oder „Derailing“ als ablenkende Strategien im Kurs zu thematisieren. Als Lehrperson könne man betonen, dass man zu einem anderen Zeitpunkt im Kurs auch über andere Diskriminierungsformen sprechen kann, und hier auch das Konzept von Intersektionalität einbinden. Aber dass man jetzt über Rassismus (bzw. ein ganz bestimmtes Phänomen von Rassismus) spricht und nicht zulässt, dass eine Diskriminierungsform gegen eine andere ausgespielt wird (Ogette 2022a, S.128). Bei „Derailing“ könnte es hilfreich sein, als Lehrperson ruhig

und sachlich darauf hinzuweisen, dass es zwar auch andere Ungerechtigkeiten in der Welt gibt, aber man im Moment im Kontext des Kurses beim Thema bleiben will (Ogette 2022a, S.124).

--- „Abwehr mit Teilnehmenden reflektieren“: Eine sehr wirksame Intervention kann sein, als Lehrperson alle Teilnehmenden anzusprechen, und zu fragen, ob ihnen gerade etwas im Diskussionsverlauf oder in einzelnen Wortbeiträgen aufgefallen ist. Teilnehmende bekommen somit den Raum, selbst zu reflektieren oder auf Abwehrreaktionen anderer Teilnehmender hinzuweisen.

Allerdings weisen Zünbül & Ergün-Hamaz (2025, S.45) auch darauf hin, dass Auseinandersetzungsprozesse dann entstehen, wenn Irritation als Anstoß fürs Lernen angenommen wird, wenn Teilnehmende bereit sind für Selbstreflexion, und sich auf das Aushalten von Unsicherheit und Ambivalenz einlassen können. Dies ist nicht immer bei allen Teilnehmenden gegeben. Auch spielt die Länge eines Lehrformats eine Rolle: Bei wiederkehrenden oder längeren Bildungsformaten bleibt mehr Zeit, um von Abwehrreaktionen zu Auseinandersetzungsprozessen zu kommen, als wenn man nur ein paar Unterrichtsstunden zur Verfügung hat.

- Entscheidend ist, sich als Lehrperson nicht als unfehlbar und als moralisch bessere Person zu präsentieren. Es kann helfen, wenn man Beispiele zu eigenen Fehlern und Lernmomenten in Bezug auf Rassismus und Diskriminierung benennt und betont, dass wir alle im Lernprozess sind.
- BIPOC Lehrpersonen (bzw. rassismuserfahrene Lehrpersonen) erfahren oft eine sehr spezifische Abwehrreaktion: Ihre eigene Professionalität wird von Teilnehmenden in Frage gestellt, wenn sie rassismusbezogene Inhalte in die Lehre einbringen. Hier greift der Mythos, dass Personen mit Rassismuserfahrungen zwar authentisch sprechen können, aber ihnen die kritische Distanz fehle, im Gegensatz zu angeblich „neutralen weißen“ Lehrpersonen (Zünbül & Ergün-Hamaz 2025, S. 30-35). An dieser Stelle kann es hilfreich sein, Co-Teaching zu wählen, damit sich die Co-Lehrpersonen gegenseitig unterstützen können.
- Sehr häufig gibt es in Kursen und Workshops rassismus-erfahrene sowie rassismus-unerfahrene Teilnehmende. Hier ist es wichtig, als Lehrperson darauf hinzuweisen, dass im Kursraum unterschiedliche Erfahrungs- und Wissensstände zu Rassismus existieren. Es kann hier sinnvoll sein, mit einer Basis-Schulung zu Rassismus zu starten, um eine gemeinsame Grundlage zum Thema Rassismus zu haben.
- Teilnehmende können vor dem Kurs / Workshop Inhaltsinformationen dazu erhalten, dass in den Lehrinhalten auch potenziell belastende Themen vorkommen, damit sie sich darauf einstellen können (in diesem Zusammenhang wird auch öfter die Formulierung „Inhaltswarnung“ bzw. „Content-Warnung“ benutzt).

Idealerweise sollten Teilnehmende die Wahl haben, ob sie belastende Themen, Filme, Fallbespiele etc. anschauen bzw. sich damit auseinandersetzen wollen.

Da es bei Pflichtveranstaltungen oft nicht möglich ist, dass Teilnehmende den Unterricht verlassen, sollte man als Lehrperson prüfen, ob es die Möglichkeit zu einem alternativen Raum bzw. einem Safer Space parallel zum Unterricht gibt für Teilnehmende, die sich durch Unterrichtsinhalte belastet fühlen.

Siehe dazu die zusätzlichen Punkte weiter unten.

- Bei sehr wichtigen Kursinhalten für alle Teilnehmenden (mit und ohne Teilnahmepflicht), die aber auch belastend sein können, kann die Lehrperson z.B. im Vorfeld vermitteln: „Die Inhalte des Kurses können belastend sein, aber es ist wichtig, dass alle Medizinstudierenden diese Inhalte lernen und kennen, wenn sie später als Ärzt*innen arbeiten.“ (Beispiel: es ist wichtig, dass alle angehenden Ärzt*innen Anzeichen für häusliche Gewalt bei ihren Patient*innen erkennen können).
- Da Kurse im Rahmen des Studiums oder der Aus-, Fort- und Weiterbildung keine „Safer Spaces“ (also keine diskriminierungsarme oder gar diskriminierungsfreie, empowernde Räume) sind, ist es besonders wichtig, begleitende / flankierende Reflexionsräume anzubieten.
- Eine Möglichkeit, mit belastenden Kursinhalten oder Kursdynamiken umzugehen, ist das Angebot von seminar-begleitenden Reflexionsräumen für die Teilnehmenden. Beispielsweise könnte ein Reflexionsraum für alle Teilnehmenden während des Semesters angeboten werden, sowie separate Reflexionsräume für rassismuserfahrene Teilnehmende (ein Empowerment-Reflexionsraum) und für nicht-rassismuserfahrene Teilnehmende (mit Fokus auf Critical Whiteness Perspektiven). Diese Reflexionsräume können in Präsenz oder Online angeboten und moderiert werden.
Allerdings: Solche Räume müssen professionell betreut und moderiert werden durch Lehrpersonen (hier auch ideal im Duo), Supervisor*innen, Diversitätsbeauftragte, oder Sozialarbeiter*innen der Bildungsinstitution, die in macht- und rassismuskritischer Begleitung, Supervision und Empowerment erfahren sind.
Zum Thema Safer Spaces, siehe: <https://ihaus.org/blog/prinzipien-safer-spaces-darum-kann-es-gehen/>
- Wenn es nicht möglich ist, professionell moderierte Reflexionsräume anzubieten, sollten Lehrpersonen die Teilnehmenden darüber informieren, wohin sie sich innerhalb der Bildungsinstitution wenden können, wenn sie Beratungsbedarf / Reflexionsbedarf haben, der über den Rahmen des Kurses / Workshops hinausgeht (z.B. Info zu Diversitätsbeauftragte(n) oder Sozialarbeiter*in der Institution etc.)

Evaluation / Feedback

- Diversitätsorientierte und rassismuskritische Aspekte sollten in den Evaluationen der Lehre/des Kurses thematisiert werden und dazu Antworten der Teilnehmenden eingeholt werden. Es geht sowohl um Feedback zum Lehrstil der Lehrperson und der Qualität des Kurses, als auch um die Selbsteinschätzung eigener Lernerfolge / Wissenszuwachs als Teilnehmende. Auch können fremdeinschätzende Evaluationsfragen zur Diversitätskompetenz und Haltungsfragen der Teilnehmenden gestellt werden (ggf. mit Freitext Antwortoptionen).

Handlungsoptionen und Handlungsstrategien im Umgang mit diskriminierendem, rassistischem Verhalten

- Wenn ein*e Kursteilnehmer*in sagt: „Hier darf man ja nichts mehr sagen“, kann die Lehrperson beispielsweise a) auf den gemeinsamen Code of Conduct verweisen, und b) darauf verweisen, dass wir uns hier in einer freiheitlichen Demokratie bewegen, in der grundsätzlich alles gesagt werden darf, außer verletzende Dinge. Man kann c) die*den Teilnehmende*n fragen, ob er*sie eine rassistische oder anderweitig diskriminierende Sache wirklich sagen will und wenn ja, warum?
- Siehe bei störendem und verletzendem Verhalten die Punkte Konsequenzen und disziplinarische Maßnahmen unter „Kommunikations- und Verhaltensregeln (Code of Conduct)“.
- Siehe auch Ayten & Ringkamp (2023): Intervenieren bei Diskriminierungen in Fortbildungen. Ein Leitfaden für Referent*innen. Siehe: <https://www.kompetenznetzwerk-deki.de/material/magazin-fortbildungen-diversitaetsorientiert-und-diskriminierungskritisch-02/2023-intervenieren-bei-diskriminierungen-in-fortbildungen.html>
- Siehe Handout von Ewa Niedbała auf unserer Lehrmaterial-Webseite: https://www.empowerment-diversitaet.de/content/uploads/2025/12/handout_umgangdiskrim.aeusserungen.pdf

Quellen

Aikins, M., Bhattacharya, S., Faissner, M., Gangarova, T., Naghipour, A., & Abay, R. (2025). Koloniale Kontinuitäten in der Berliner Medizin und Gesundheitsversorgung: Machtkritische Ansätze zu Dekolonisierung und Antirassismus. Berlin: Decolonize Berlin e.V.: <https://decolonize-berlin.de/de/publikationen>

Ayten N & Ringkamp T (2023): Intervenieren bei Diskriminierungen in Fortbildungen. Ein Leitfaden für Referent*innen. Herausgegeben von „Fachstelle Kinderwelten für vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung“
<https://www.kompetenznetzwerk-deki.de/material/magazin-fortbildungen-diversitaetsorientiert-und-diskriminierungskritisch-02/2023-intervenieren-bei-diskriminierungen-in-fortbildungen.html>

Beck A, Thielen M, Thönneßen N-M (2023): Rassismuskritische Perspektiven für die Lehrkräftebildung. *Herausforderung Lehrer*innenbildung Zeitschrift (HLZ)*, 6(1)
<https://doi.org/10.11576/hlz-6649>

Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) (2023): Rassismus und seine Symptome. Bericht des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors. Berlin

Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) (2022): Rassistische Realitäten. Wie setzt sich Deutschland mit Rassismus auseinander? Auftaktstudie zum Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa). Berlin

Diversitätsbeauftragte der Philosophischen Fakultät (2024): Leitfaden für Rassismuskritische Lehre. Universität Kiel
https://www.phil.uni-kiel.de/de/fakultaet/beauftragte/diversitaetsbeauftragte/copy_of_projekte-und-massnahmen/leitfaden-rassismuskritische-lehre-der-philosophischen-fakultaet-der-universitaet-kiel-barrierefrei

Essed, Philomena (1992): Multikulturalismus und kultureller Rassismus in den Niederlanden. In: Kalpaka A & Räthzel N (Hg.): Rassismus und Migration in Europa. Beiträge des Kongresses „Migration und Rassismus in Europa“, Hamburg, 26.-30.09.1990. Argument-Sonderband 201, Bd. 26. Hamburg: Argument Verlag

Foroutan N (2020): Rassismus in der postmigrantischen Gesellschaft. In: APuZ 42-44

Hall S (1994): Rassismus und kulturelle Identität. Ausgewählte Schriften 2. Hamburg: Argument Verlag

Mecheril P, Bücken S, Streicher N, Velho A (2020): Einleitung, In: Bücken S, Streicher N, Velho A, Mecheril P (Hg.) (2020): Migrationsgesellschaftliche

Diskriminierungsverhältnisse in Bildungssettings. Analysen, Reflexionen, Kritik.
Wiesbaden: Springer Fachmedien

Ogette T (2022a): Und jetzt du. Rassismuskritisch leben. München: Penguin Verlag

Ogette T (2022b): Ein rassismuskritisches Alphabet. München: CBJ Verlag

Ogette T (2020 [2017]): exit racism. rassismuskritisch denken lernen. Münster

Omar E, Sagir D, Ostermeier S, Kurth S, Wiebigke J, Thielen M (2021):
Handreichung für rassismus- und antisemitismuskritische Lehre. Leibniz
Universität Hannover [https://www.chancenvielfalt.uni-hannover.de/fileadmin/chancenvielfalt/Omar et al. 2021 Handreichung Rassismus- Antisemitismuskritische Lehre-1.pdf](https://www.chancenvielfalt.uni-hannover.de/fileadmin/chancenvielfalt/Omar_et_al._2021_Handreichung_Rassismus-Antisemitismuskritische_Lehre-1.pdf)

Zünbül M & Ergün-Hamaz M (2025): Abwehr in der rassismuskritischen
Bildungsarbeit. Deutsches Institut für Menschenrechte, Berlin
<https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/publikationen/detail/abwehr-in-der-rassismuskritischen-bildungsarbeit>