

RUHR-UNIVERSITÄT BOCHUM

„Die Schule ist ja Schule ohne Rassismus, angeblich!“
Rassismuserfahrungen von Lehrer_innen 'mit Migrationshintergrund' im
deutschen Schulwesen.

Prof. Dr. Karim Fereidooni
Juniorprofessor für Didaktik der sozialwissenschaftlichen Bildung

I. Gliederung

1. Kritik gesellschaftlicher Benennungspraxen
2. Forschungsstand
3. Untersuchungsdesign
4. Forschungsfragen
5. Diskriminierung und Rassismus
6. Ergebnispräsentation
7. Fazit
8. Weiterführende Literatur kurz und lang

1. Kritik gesellschaftlicher Benennungspraxen

1. „Migrationshintergrund“ in doppelter Hinsicht falsch:
 - Quantitative Ebene: Wie lange bleibt jemand ein(e) ‚Migrant*in‘?
 - Qualitative Ebene: Heterogenität der ‚Migrant*innen‘ gebietet eine andere Wortwahl

2. Alternative rassismuskritische Begrifflichkeiten
 - Migrationsandere (Mecheril 2010)
 - Schwarze Deutsche, Deutsche of Color, weiße Deutsche (Ha 2007)
 - Rassismuserfahrene und -unerfahrene Personen (Eggers 2013)

3. Fazit
 - Selbstbezeichnung statt Fremdbezeichnung

4. Gendergerechte Sprachverwendung
 - Verweis auf mannigfaltige Geschlechter- und Sexualpolitiken
 - Ermöglichung der selbstbestimmten Positionierung statt hegemonialen Zuschreibungen
 - Verwendung von * in Kombination mit den Zusätzen „in“ bzw. „innen“

2. Forschungsstand

BRD: Forschung steckt (noch) in den „Kinderschuhen“.

Forschung in England, Kanada, USA viel weiter.

Berufliches Selbstverständnis

Karakaşoğlu (1999); Edelmann (2006); Hachfeld et al. (2011); Georgi/Karakaş/Ackermann (2011)
Fereidooni (2012); Bräu/Georgi/Karakaşoğlu/Rotter (2013); Rotter (2014). Akbaba (2017).

Berufswahlmotivation

Selimovic (2008); Bellenberg/Weegen (2010); Karakaşoğlu (2011)

Präsentierte Studie

Fereidooni (2016): Erste Dissertation im deutschsprachigen Raum zu Lehrkräften ‚mit Migrationshintergrund‘ im Allgemeinen und deren subjektive Wahrnehmung von (rassistischer) Diskriminierung im Speziellen.

3. Untersuchungsdesign

1. Schritt: Sichtung der (inter)nationalen Forschungsliteratur und Durchführung von zehn Pre-Interviews
2. Schritt: Quantitative Befragung von 159 Referendar*innen und Lehrer*innen ‚mit Migrationshintergrund‘
3. Schritt: Qualitative Befragung: Zehn problemzentrierte Interviews – Fünf Personen ohne und fünf Personen mit Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen (inhaltsanalytisch ausgewertet)
4. Schritt: Ergebnisvergleich des quantitativen und qualitativen Teils

4. Forschungsfragen (des quantitativen Teils)

1. Inwiefern unterscheiden sich die Untersuchungsteilnehmer*innen in Bezug auf ihre demographischen Daten voneinander?
2. Werden die untersuchten Referendar*innen und Lehrkräfte im deutschen Schulwesen diskriminiert bzw. erfahren sie Rassismus?
3. Inwiefern spielen personenbezogene Aspekte eine Rolle bei Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen der (angehenden) Lehrer*innen?

4. Forschungsfragen (des qualitativen Teils)

1. Was verstehen die untersuchten Referendar*innen und Lehrkräfte unter Diskriminierung?
2. Von welchen unterschiedlichen Formen der Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen sind die Interviewpartner*innen betroffen?
3. Welche unterschiedlichen Bewältigungsstrategien wenden die Untersuchungsteilnehmer*innen an, um erlittene Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen zu verarbeiten?
4. Wie bewerten die (angehenden) Lehrkräfte ihre Beziehung zu den folgenden Personengruppen: Schüler*innen, Eltern der Schüler*innen, Kolleg*innen und Vorgesetzte?
5. Inwiefern spielt Mehrsprachigkeit für die Untersuchungsteilnehmer*innen im beruflichen Kontext eine Rolle?
6. Haben die Referendar*innen und Lehrkräfte eine Vorstellung davon, wie sich die deutsche Gesellschaft eine deutsche Lehrkraft äußerlich vorstellt?
7. Welche Reformvorschläge könnten dazu beitragen, dass zukünftig keine Diskriminierung und kein Rassismus im beruflichen Kontext stattfinden?

5. Diskriminierung und Rassismus

„Als Diskriminierungen gelten gewöhnlich Äußerungen und Handlungen, die sich in herabsetzender oder benachteiligender Absicht gegen Angehörige bestimmter sozialer Gruppen richten“ (Hormel/Scherr 2010, S. 7).

Formen von Diskriminierung:

- Individuell: Abwertende Äußerungen zwischen Menschen
- Institutionell-strukturell: Gesetzlichen Regelungen in Organisationen
- Ideologisch-diskursiv: Diskurse sowie tradierte Rollen und Normen
- Unmittelbar: Setzt direkt an einem Diskriminierungsmerkmal an
- Mittelbar: Scheinbar merkmalsneutrale Gesetze, die für alle gelten. In der Praxis betreffen sie aber bestimmte Gruppen stärker als andere.

Diskriminierungsrelevante Differenzkategorien der Studie

- Geschlecht, Alter, Berufserfahrung, Unterrichtsfächer, Schulformen, Einwohner*innenzahl des Schulstandortes, Sozialstatus, Zeitpunkt der Diskriminierung in der beruflichen Laufbahn (Referendariat und/oder Tätigkeit als Lehrkraft)

5. Diskriminierung und Rassismus

„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 Erklärung dafür, dass Mitglieder dieser Gruppierungen vom Zugang zu materiellen und nicht-materiellen Ressourcen ausgeschlossen werden“ (Essed 1992, 375).

Formen von Rassismus

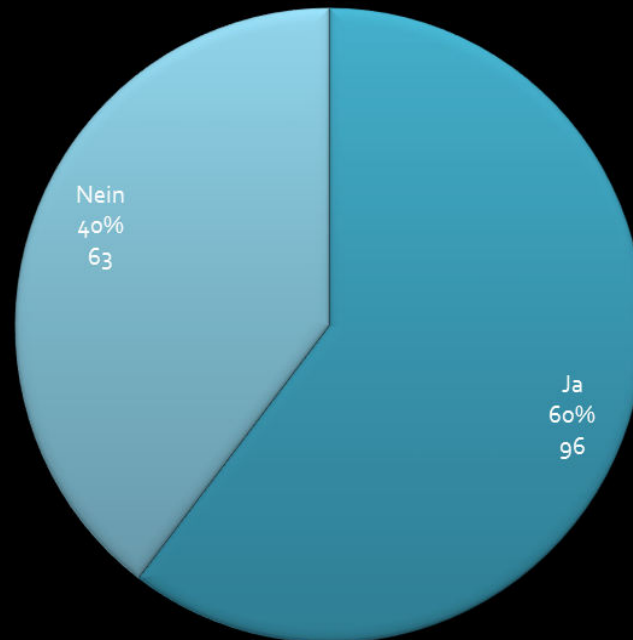
- Klassisch: hierarchische Unterscheidung zwischen unterschiedlichen biologischen Rassen. Die weiße Rasse ist der gelben, roten und schwarzen Rasse überlegen.
- Neo-Rassismus/Kulturrassismus: höher- und Minderwertigkeit von Kulturen und Unvereinbarkeit von Kulturen
- Primäre R.erfahrungen: explizit rassistische Botschaften die auch indirekt vermittelt werden
- Sekundäre R.erfahrungen: Erfahrungen, die dann entstehen, wenn eigene Rassismuserlebnisse zum Thema werden und gleichzeitig dethematisiert werden.

Rassismusrelevante Differenzkategorien der Studie

- Herkunft, Sprache und Religion.

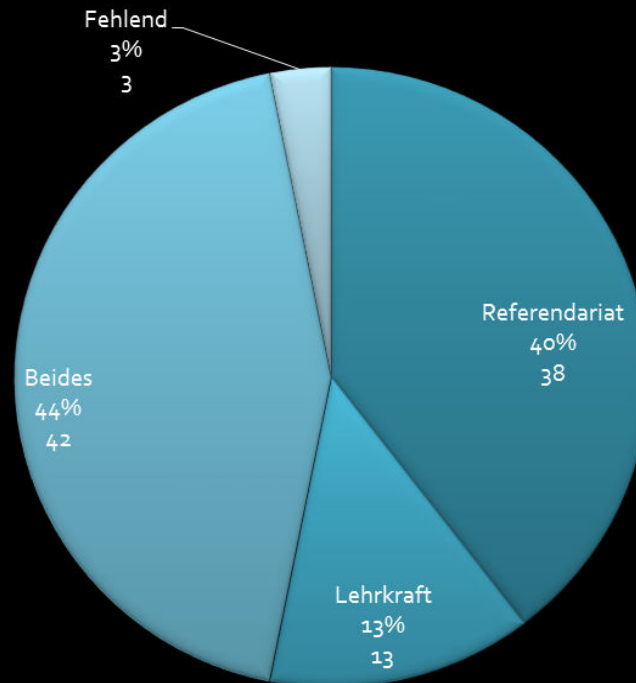
6. Ergebnispräsentation

„Haben Sie im Kontext Ihres Berufslebens
Diskriminierungserfahrungen gemacht?“



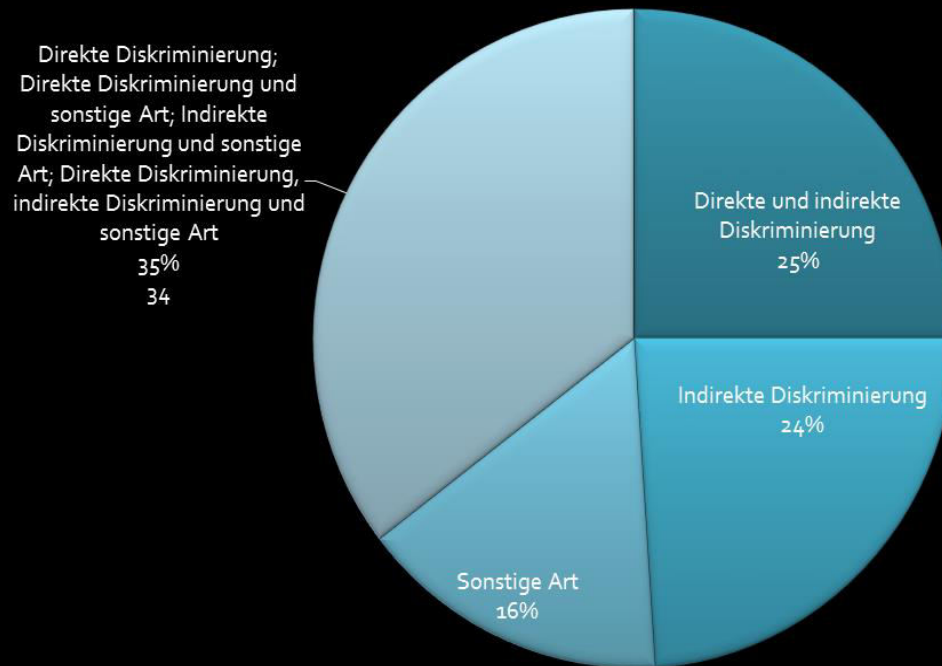
6. Ergebnispräsentation

„In welchem beruflichen Stadium haben Sie Diskriminierungserfahrungen gemacht?“



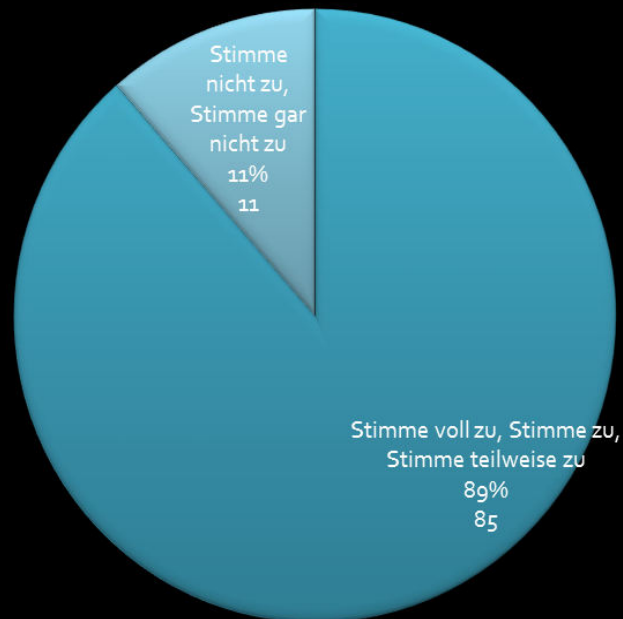
6. Ergebnispräsentation

„Von welcher Art der Diskriminierung waren Sie betroffen?“



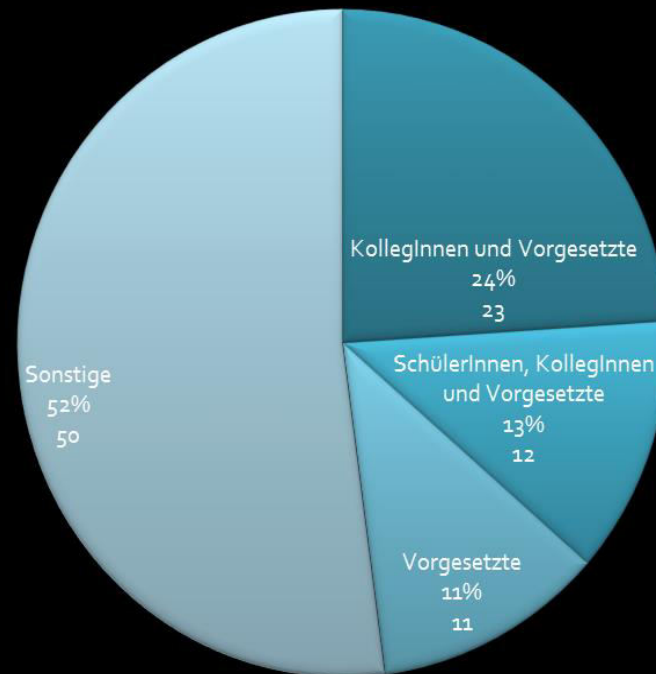
6. Ergebnispräsentation

„Die Diskriminierungserfahrung hat sich negativ auf meinen Gemütszustand ausgewirkt!“



6. Ergebnispräsentation

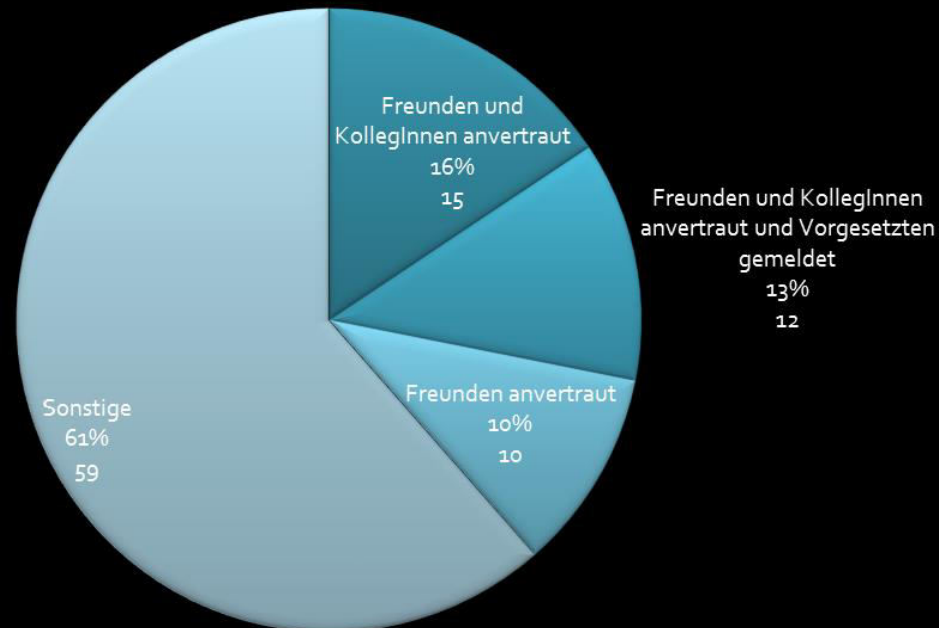
"Von wem ging die Diskriminierung aus?"



6. Ergebnispräsentation

"Wie haben Sie auf die Diskriminierungserfahrungen reagiert?"

TOP 3



6. Ergebnispräsentation

- Es existieren Zusammenhänge, die sich nur auf die 159 untersuchten Lehrkräfte beziehen:
 - a) Berufsstadium: Referendar*innen nehmen (rass.) Diskriminierung häufiger wahr
 - b) Berufserfahrung: je mehr Berufserfahrung desto mehr (rass.) Disk.erfahrungen
 - c) Geburtszeitraum: Je älter desto mehr (rass.) Diskriminierungserf.
 - d) Schulform: Lehrkräfte an Berufskollegs nehmen häufiger (rass.) Disk. wahr.
 - e) Größe Schulstandort: Je größer der Schulstandort, desto weniger (rass.) Disk.
 - f) Konfession: Muslimische Lehrkräfte erfahren mehr (rass.) Diskriminierung
 - g) Religiosität: Je religiöser desto mehr (rass.) Diskriminierungserfahrungen
 - h) Gottesdienstbesuch: Mehr Gottesdienstbesuch = Mehr (rass.) Diskriminierung
 - i) Beruf Vater: Lehrkräfte, deren Väter UA/FA sind/waren werden öfter (rass.) Diskri.
 - j) Akzent = Akzentsprachler*innen erfahren mehr (rass.) Diskriminierung

6. Ergebnispräsentation

- Es existieren statistisch signifikante Zusammenhänge, die sich auf die Grundgesamtheit der Lehrer*innen „mit Migrationshintergrund“ beziehen und somit verallgemeinerungsfähig sind:
 - a) Geburtsland: Lehrer*innen, die in einem Staat geboren wurden, welcher außerhalb der EU liegt, werden vergleichsweise häufiger diskriminiert als Lehrkräfte, die in Deutschland oder dem EU-Ausland geboren wurden (institutionell und individuell).
 - b) Beruf Mutter (kumuliert): Lehrpersonen, deren Mütter als Hausfrauen, ungelernte Arbeiterinnen oder Beamtinnen arbeitete(n), erfahren verhältnismäßig mehr Diskriminierung als Lehrer*innen, deren Mütter Facharbeiterinnen, Angestellte, selbständig sind bzw. waren oder einen „sonstigen Beruf“ ausüb(t)en.
 - c) „Muttersprache“: Referendar*innen und Lehrer*innen „mit Migrationshintergrund“, die türkisch- oder russischsprachig sind bzw. eine dieser Muttersprachenkombinationen beherrschen, nehmen vergleichsweise mehr (rassistische) Diskriminierung wahr.
 - d) Interviewbereitschaft: Lehrkräfte, die von (rassistischer) Diskriminierung betroffen sind, sind signifikant häufiger bereit, ein Interview zu führen.

6. Ergebnispräsentation

Rassismusrelevante Differenzkategorie: Herkunft

- Othering: „Basierend auf »Wir« – »Ihr« -Konstruktionen wird das »Ihr« zum/zur vermeintlich gänzlich Anderen. (...) Es werden elementare Differenzen konstruiert, die (...) betont werden“ (IDA e.V. o.J., o.S.).

6. Ergebnispräsentation

▪ Konstruktion von „Fremd- und Andersartigkeit“ (Mehdi Azar)

Einmal nur, da hatte ich äh n Brief eingesammelt und das hat mich hier verletzt. 10. Klasse (.) Da schrieben zwei Schüler dann Briefe und dann habe ich einen eingesammelt, ne? (.) Und, da war ne Schülerin, die einfach mal zu Besuch da war, und dann so: „Ja, von wo kommt denn der Lehrer so her?“ „Ich glaube ähähäh Jamaika oder so.“ Da meinte die: „Das sieht man an seiner Hautfarbe, ne?“ (.) Ja? Und äh (.) „Sein Aussehen und so wie er Deutsch redet.“ [...] (.) Hab ich den eingesammelt. (.) Und gesagt: „Das geht nicht. Das ist diskriminierend, ja?“ (.) Wenn ich zur Schulleitung gehe, kriegst du richtig Ärger. Habe es nicht gemacht. (.) Im Endeffekt (.) ich sag mal sowas sollte man schon äh (..) ahnden. Ne? Wollte auch keinen Ärger haben. Ne? Weil ich weiß, dass (.) ja, diskriminierend, Rassismus (.), die Schule ist ja auch äh (.) Schule ohne Rassismus (.) angeblich [lacht]. Beschämt, ja? So nach dem Motto: „Puuhhh, ja=s=bin ich falsch hier oder äh?“ Äh (..) ja verletzt auch. Ich war verletzt und sauer. (.) Ja? Das war ein Schock einfach auch. Ne? Ich habe immer gedacht: „Ich bin gut integriert in diesem Land.“ (.) Ne? Hab immer alles versucht dafür, auch nicht anzuecken, auch jetzt auch religiös nicht und so, ne? Hab es immer versucht und dann auf einmal äh (.) man gibt so viel (.) ja? Integriert sich und auch beruflich sehr gut, sag ich einfach mal. (.) Und dann sehen die einen trotzdem noch so (..) ja? Warum?(...) (Z. 423-433).

6. Ergebnispräsentation

Welche „Herkunft“ muss ich in dem Raum Schule besitzen?

- Nicht Selbstverortung, sondern Fremdverortung der nationalen Herkunft ist entscheidend
- Absprache des „Deutschseins“

6. Ergebnispräsentation

Rassismusrelevante Differenzkategorie: Sprache

- (Neo)Linguizismus beinhaltet „eine spezielle Form des Rassismus, die in Vorurteilen und Sanktionen gegenüber Menschen, die eine bestimmte Sprache bzw. eine Sprache in einer durch ihre Herkunft beeinflussten spezifischen Art und Weise verwenden, zum Ausdruck kommt“ (Dirim 2010, 9f.).
- Dirim setzt (Neo)Linguizismus mit „Sprachrassismus“ gleich, weil „rassistische Unterscheidungen und Begründungen neben der Unterscheidung entlang biologischer und körperlicher Merkmale auf ‚Kultur‘ und ‚Sprache‘ zurückgreifen“ (Dirim 2013, 200).
- Die deutsche Schule ist historisch aufgrund der Nationalstaatenbildung auf Deutschsprachigkeit ausgelegt: Monolingualer Habitus (Gogolin 1994).

6. Ergebnispräsentation

- **Sprachverbote und Sprachhierarchien (Hakan Yilmaz)**

Es wurde [Nennung einer Sprache] gesprochen und jemand kam ins Lehrerzimmer und hat direkt, das erste was er: „Hier wird Deutsch gesprochen!“ (..) Also, ähm im Grunde (.) auch ne Abwertung, äh dieser Sprache, weil (.) äh das eigentlich a hört sich das schön an und b auch als (.) äh ja Bereicherung empfinde, weil (.) im Grunde diese Kollegen ja auch nochmal verdeutlichen oder jetzt nochmal trainieren diese Sprache zu sprechen (Z. 513-518).

6. Ergebnispräsentation

Wie habe ich zu sprechen in dem Raum Schule?

- Wahrnehmung des Raumes Schule als monolingual
- (III) Legitimität unterschiedlicher Sprachen: (Neo)linguizismus

6. Ergebnispräsentation

Rassismusrelevante Differenzkategorie: Religion

- Antimuslimischer Rassismus beinhaltet „die Konstruktion und Essentialisierung ‚der/des Anderen‘ als Muslime/islamisch (...) und damit die diskursive Verschränkung von (islamischer) Religion mit Kultur, Gesellschaft, Politik etc.“ (Attia 2009, 55).

6. Ergebnispräsentation

▪ Abwertung der Religion (Mehdi Azar)

Letztes Mal auch, so (.) ne ganz lockere Stunde gehabt (.): „Herr Azar!“ Ich so: „Ja?“ „Sie heißen Mehdi“. Ich so: „Ja, so heiße ich.“ (.) „Sie kommen von woher?“ „Ich komme aus [Nennung des Geburtslandes] ursprünglich, meine Eltern.“ „Ja, super. Dann erzählen sie mal. Was für ne Religion haben sie denn?“ „Ich rede nicht sehr gerne. Aber ich bin Moslem.“ „Ah, ja, Moslem.“ Und so und dann so: „Sind das alles Terroristen?“ Hab ich gesagt: „Nein, die Religion ist überhaupt nicht so. Es gibt natürlich Verrückte überall.“ (.) Das fanden die super spannend. Und dann so. Ne Schülerin so: „Was? Sie sind wirklich Moslem?“ So richtig erschrocken, ne? So (.): „Ja, wie stellst du dir denn einen vor?“ Ne? (.) „Ne, anders. (.) Sie sind doch voll nett.“ Pfffff (.). „Klar, Moslems sind doch auch nett.“ Also, dieses, dafür sind wir da. Das ist wichtig. Das wir auch hier (..) den Leuten, die da wenig Kontakt haben zu zeigen, wie (.) normal wir sind. Ob lustig oder nett oder wie auch immer ne? (...)(Z. 808-824).

6. Ergebnispräsentation

Welche Religion muss ich in dem Raum Schule haben?

- Direkte und indirekte rassistische Diskriminierung aufgrund des muslimischen Glaubens bzw. der Zuschreibung des muslimischen Glaubens.

6. Ergebnispräsentation

Direkte (rassistische) Diskriminierung (Hakan Yilmaz)

Also, da war noch ein Erlebnis zu Beginn ähm (.) der Klassenfahrt mit meinem Kollegen, wo ich mit einer Schülern gesprochen habe und ein Kollege (.) ähm (.) gesagt hat, als ich die Schülerin gefragt habe, was äh sie denn in Zukunft machen möchte (.) beruflich (Z. 702-705). [...] Sie hat irgendwas gesagt. Äh, er [der Kollege, Anm.d.Verf.] daraufhin aber gesagt hat: „Ach, möchtest du doch nicht Kameltreiber werden wie der Herr Yilmaz?“ Ne? (.) In dem Moment war das für mich natürlich etwas irritierend, weil ich äh das nicht so ganz zuordnen konnte; welchen Hintergrund das Ganze hat. (.) Ich habe mich in dem Moment halt irgendwie auch (.) ähm äh, puf, (.) ja, so komisch gefühlt, weil ich äh, ne, etwas irritiert war, weil ich mit so einer Antwort auch nicht gerechnet habe (Z. 727-730).

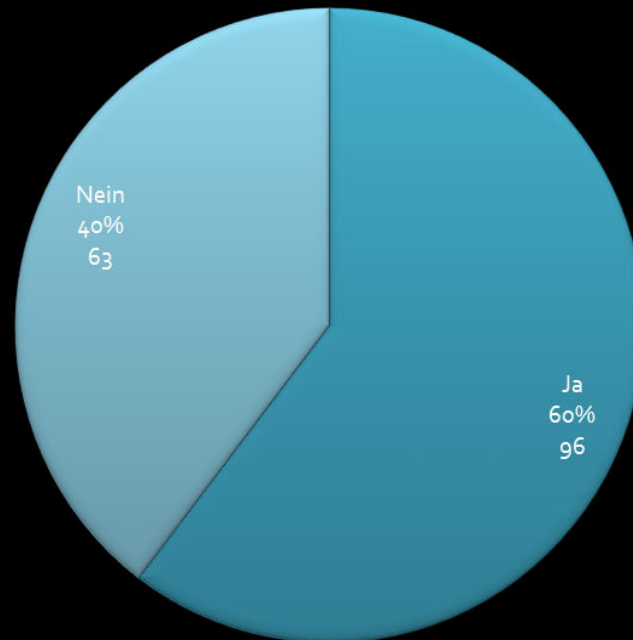
6. Ergebnispräsentation

Formen der rassistischen Diskriminierung

- Konstruktion von Fremd- und Andersartigkeit
- Zuschreibung fachlicher Inkompetenz
- Konstruktion doppelter Standards
- Konstruktion doppelter „Andersartigkeit“
- Abwertung der Religion
- Abwertung der Sprache
 - Vorwurf mangelnder Sprachkenntnisse
 - Sprachverbote und Sprachhierarchien
 - Akzentsprachigkeit
- Direkte rassistische Diskriminierung
- Institutionelle rassistische Diskriminierung
 - Kopftuchverbotsgesetze
 - Mangelnde Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse

6. Ergebnispräsentation

„Haben Sie im Kontext Ihres Berufslebens
Diskriminierungserfahrungen gemacht?“



Frage

Was sind die Ursachen dafür, dass meine Interviewpartner_innen Rassismus nicht wahrnehmen bzw. benennen (können)?

6. Ergebnispräsentation

Herausgearbeitete Strategien der Dethematisierung von rass. Diskriminierung

- Eingeständnis (Mehdi Azar)
- Unsicherheit (Raphael Tresto)
- Verharmlosung (Hakan Yilmaz)
- Verleugnung (Zahra Hagh)
- Blame the victim (Ewa Sokola)

6. Ergebnispräsentation

Messerschmidt (2011): 4 Distanzierungsmuster in Bezug auf Rassismus

- Skandalisierung
- Verschiebung in den Rechtsextremismus
- Kulturalisierung
- Verschiebung in die Vergangenheit

Quelle

Anne Broden und Paul Mecheril (Hrsg.) (2011): Rassismus bildet. Bildungswissenschaftliche Beiträge zu Normalisierung und Subjektivierung in der Migrationsgesellschaft. 2. Auflage. S. 41-54.

7. Fazit

- Subjektive Erfahrungen von Ungleichbehandlung über- und unterschätzen das Ausmaß ‚objektiv‘ stattfindender Diskriminierung.
- Es lassen sich keine unmittelbaren, verlässlichen Rückschlüsse auf das tatsächliche Ausmaß von Diskriminierung ziehen.
- Zum einen ist es möglich, dass sich eine Person (z.B. beim Bewerbungsverfahren) diskriminiert fühlt, obwohl es sich dabei faktisch um einen diskriminierungsfreien Auswahlprozess handelte. Andererseits ist aber auch davon auszugehen, dass Diskriminierung nicht zuletzt aufgrund der rechtlichen Unzulässigkeit oft im Verborgenen abläuft und sich damit dem subjektiven Erfahrungshorizont der betroffenen Person entzieht.

7. Fazit

- Die Perspektive der primär von rassistischer Diskriminierung betroffenen Personen ist in der wissenschaftlichen Auseinandersetzung bisher kaum vorhanden.
- Rassismus ist in der post-nationalsozialistischen deutschen Gesellschaft noch immer tabuisiert und es findet eine rudimentäre Auseinandersetzung mit diesem Sachverhalt statt, sodass die meisten sekundär von rassistischer Diskriminierung betroffenen Personen diskursiv hergestellte und sozialisationsbedingte Distanzierungsmuster in Bezug auf die Thematisierung von Rassismus(erfahrungen) aufweisen, die einer konstruktiven wissenschaftlichen Bearbeitung dieses Themas nicht zuträglich sind.
- Alltägliche Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen ziehen zumindest nicht zureichend fassbare Verletzungen nach sich. Folglich bleibt nichts anderes übrig, als die Gewalt nicht vom Mittel her, das verletzt, sondern von den erfahrenen Verletzungen bzw. vom Verletzten her zu untersuchen.

7. Fazit

Desiderate der Lehrer*innenbildung

- Was bedeutet es, dass Diskriminierung und Rassismus von Lehrpersonen weit verbreitet sind und zu autobiographischen Brüchen, wie dem Wechsel der Ausbildungsschule bzw. dem Abbruch des Referendariats führen?
- Welche Maßnahmen sind anzugehen, wenn selbst Personen, die im Fragebogen angegeben haben, keine (rassistischen) Diskriminierungs-erfahrungen erlebt zu haben, im Interview dann doch davon berichten?
- Welche Aufgaben der Entwicklung einer rassismuskritischen Diversitätskultur leiten sich aus der Erkenntnis ab, dass (rassistische) Diskriminierungen eher von Kolleg*innen und Vorgesetzten ausgeht als von Schüler*innen und deren Eltern?

7. Fazit

Desiderate der Lehrer*innenbildung

- Lehrer*innen können nur dann rassismuskritisch agieren, wenn sie sich lebenslang mit dem eigenen rassistischen Wissen auseinandersetzen.
- Fokus der Lehrer*innen auf sich selbst und nicht auf ihre Schüler*innen. Der rassismuskritischen Bewusstseinswerdung der Schüler*innen muss die rassismuskritische Reflexion der Lehrer*innen vorausgehen. Fokus auf die Lehrer*innen und nicht auf die Schüler*innen.
- Möglichkeitsräume der Thematisierung von Rassismus und Rassismuserfahrungen müssen geschaffen werden.
- Rassismuskritische Erweiterung des Professionsprofils der Lehrer*innenbildung

7. Fazit

- Veränderung der institutionellen Struktur ist vonnöten: Ombudspersonen und Beschwerdestellen (vgl. El/ Haschemi Yekani (2016). In: Fereidooni/El (Hrsg.) (2016).

8. Weiterführende Literaturliste (kurz)

Arndt, Susan (2017): Die 101 wichtigsten Fragen – Rassismus. 2. Auflage. C.H. Beck.

Broden, Anne/Mecheril, Paul (Hrsg.) (2010): Rassismus bildet: Bildungswissenschaftliche Beiträge zu Normalisierung und Subjektivierung in der Migrationsgesellschaft. Transcript.

Fereidooni, Karim (2016): Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen im Schulwesen. Eine Studie zu Ungleichheitspraktiken im Berufskontext. Springer VS.

Kostenlos Online erhältlich: <http://archiv.ub.uni-heidelberg.de/volltextserver/20203/>

Fereidooni, Karim/Massumi, Mona (2017): Die rassismuskritische Professionalisierung von (angehenden) Lehrkräften. Die Notwendigkeit einer Kompetenzerweiterung. In: Sebastian Bartsch, Nina Glutsch und Mona Massumi (Hrsg.): Diversity in der LehrerInnenbildung. Internationale Dimensionen der Vielfalt in Forschung und Praxis. Gemeinsam mit Mona Massumi. Münster: Waxmann. S. 51-76.

Fereidooni, Karim/El, Meral (2017) (Hrsg.): Rassismuskritik und Widerstandsformen. Springer VS.

8. Weiterführende Literaturliste (lang)

Geschichte der deutschen Migrationsgesellschaft

- Goldberg, Andreas/Halm, Dirk/Sen, Faruk (2004): Die Deutschen-Türken. LIT.
Herbert, Ulrich (2003): Geschichte der Ausländerpolitik in Deutschland. Bpb.
Oguntoye, Katharina/Opitz/Ayim, May/Schultz, Dagmar (Hrsg.) (2006): Farbe bekennen. Afro-Deutsche Frauen auf den Spuren ihrer Geschichte, Orlanda Frauenverlag (3. Auflage).
Terkessidis, Mark (2000): Migranten. Rotbuch.
Piesche, Peggy (Hrsg.) (2012): Euer Schweigen schützt euch nicht. Audre Lourde und die Schwarze Frauenbewegung in Deutschland, Orlanda Frauenverlag.

Diversität im Klassen- und Lehrerzimmer

- Bräu, Karin/Georgi, Viola B./Karakasoglu, Yasemin/Rotter, Caroline (2013): Lehrerinnen und Lehrer mit Migrationshintergrund. Zur Relevanz eines Merkmals in Theorie, Empirie und Praxis. Waxmann.
El-Mafaalani, Aladin (2012): Bildungsaufsteigerinnen aus benachteiligten Milieus. Springer VS.
Fereidooni, Karim (2011): Schule – Migration – Diskriminierung: Ursachen der Benachteiligung von Kindern mit Migrationshintergrund im deutschen Schulwesen. VS Verlag.
Fereidooni, Karim (Hrsg.) (2012): Das interkulturelle Lehrerzimmer. Perspektiven neuer deutscher Lehrkräfte auf den Bildungs- und Integrationsdiskurs. VS Verlag.
Fereidooni, Karim (2012): Die (politischen) Ursachen der Benachteiligung von Kindern mit Migrationshintergrund im deutschen Schulwesen. In: Gesellschaft. Wirtschaft. Politik (GWP). Sozialwissenschaften für politische Bildung, 61 Jg., Heft 03/12, S. 363-372.
Fereidooni, Karim/Hassan, Karim (2012): Überlegungen zu einer diversitätsbewussten Didaktik im Politikunterricht. In: Polis. Report der Deutschen Vereinigung für Politische Bildung, 16 Jg., Heft 04/2012, S. 22-24.
Fereidooni, Karim (2013): Interkulturelle Professionalisierung – neue Schlüsselqualifikationen für Politiklehrkräfte eines Einwanderungslandes. In: Klaus-Peter Hufer und Dagmar Richter (Hrsg.), Politische Bildung als Profession. Verständnisse und Forschungen. BpB, S. 121-126.
Fereidooni, Karim (2014): Die Aus- und Fortbildung von Lehrkräften mit und ohne „Migrationshintergrund“ im Kontext der interkulturellen Öffnung der Institution Schule: Forderungen – Erwartungshaltungen – Konzeptionen. In: Elisabeth Vanderheiden und Claude-Hélène Meyer (Hrsg.), Handbuch Interkulturelle Öffnung. Grundlagen, Best Practice, Tools, Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, S. 237-245.
Georgi, Viola B./Ackermann, Lisanne/Karakas, Nurten (2011): Vielfalt im Lehrerzimmer: Selbstverständnis und schulische Integration von Lehrenden mit Migrationshintergrund in Deutschland. Waxmann.
Gomolla, Mechtild/Radtke, Frank Olaf (2009): Institutionelle Diskriminierung. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule VS Verlag.
Gomolla, Mechtild/Fürstenau, Sara (Hrsg.) (2009): Migration und schulischer Wandel: Unterricht. VS.
Gomolla, Mechtild/Fürstenau, Sara (Hrsg.) (2009): Migration und schulischer Wandel: Elternbeteiligung. VS.
Gomolla, Mechtild/Fürstenau, Sara (Hrsg.) (2011): Migration und schulischer Wandel: Mehrsprachigkeit. VS.
Gomolla, Mechtild/Fürstenau, Sara (Hrsg.) (2012): Migration und schulischer Wandel: Leistungsbeurteilung. VS.
Neumann, Ursula/Schneider, Jens (Hrsg.) (2011): Schule mit Migrationshintergrund. Waxmann.
Edelmann, Doris (2007): Pädagogische Professionalität im transnationalen sozialen Raum: Eine qualitative Untersuchung über den Umgang von Lehrpersonen mit der migrationsbedingten Heterogenität ihrer Klassen. LIT.
Karakasoglu, Yasemin/Gruhn, Mirja/Wojciechowicz, Anna (Hrsg.) (2011): Interkulturelle Schulentwicklung unter der Lupe: (Inter-) Nationale Impulse und Herausforderungen für Steuerungsstrategien in Bremen. Waxmann.
Rotter, Carolin (2014): Zwischen Illusion und Schulalltag: Berufliche Fremd- und Selbstkonzepte von Lehrkräften mit Migr. Springer VS.

8. Weiterführende Literaturliste (lang)

Rassismuskritik

- Amesberger, Helga/Halbmayer, Brigitte (2008): Das Privileg der Unsichtbarkeit: Rassismus unter dem Blickwinkel von Weißsein und Dominanzkultur. Braumüller Universitäts-Verlagsbuchhandlung.
- Arndt, Susan (Hrsg.) (2006): AfrikaBilder: Studien zu Rassismus in Deutschland. Unrast
- Attia, Iman (2009): Die »westliche Kultur« und ihr Anderes: Zur Dekonstruktion von Orientalismus und antimuslimischem Rassismus. Transcript.
- Benz, Wolfgang/Pfeiffer, Thomas (Hrsg.) (2011): Wir oder die Scharia? Islamfeindliche Kampagnen im Rechtsextremismus. Analysen und Projekte zur Prävention. Wochenschau Verlag.
- Brodien, Anne/Mecheril, Paul (Hrsg.) (2010): Rassismus bildet: Bildungswissenschaftliche Beiträge zu Normalisierung und Subjektivierung in der Migrationsgesellschaft. Transcript.
- Eggers, Maureen Maisha/Kilomba, Grada/Piesche, Peggy/Arndt, Susan (2009): Mythen, Masken und Subjekte: Kritische Weißseinsforschung in Deutschland. Unrast.
- Eggers, Maureen Maisha (2005): Rassifizierung und kindliches Machtempfinden – Wie schwarze und weiße Kinder rassifizierte Machtdifferenz verhandeln auf der Ebene der Identität. Abrufbar unter: http://macau.uni-kiel.de/servlets/MCRFileNodeServlet/dissertation_derivate_00002289/Dissertation_Maureen_Eggers.pdf;jsessionid=35E99F8E3A5A50F1D646853B35A04281 (Stand: 30.12.2014).
- Fanon, Frantz (2013): Schwarze Haut. Weiße Masken. Turia + Kant.
- Fereidooni, Karim (2016): Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen von Referendar*innen und Lehrer*innen ‚mit Migrationshintergrund‘ im deutschen Schulwesen. Eine quantitative und qualitative Studie zu subjektiv bedeutsamen Ungleichheitspraxen im Berufskontext. Abrufbar unter: <http://archiv.ub.uni-heidelberg.de/volltextserver/20203/> Printversion erscheint im Mai bei Springer VS.
- Fereidooni, Karim/Massumi, Mona (2015): Rassismuskritische Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrern. Abrufbar unter: <http://www.bpb.de/apuz/212364/rassismuskritik-in-der-lehrerausbildung?p=all>
- Geulen, Christian (2007): Geschichte des Rassismus. C.H.Beck.
- Ha, Kien Nghi/al-Samarai, Nicola Lauré/Mysoreka, Sheila (2007): re/visionen - Postkoloniale Perspektiven von People of Color auf Rassismus, Kulturpolitik und Widerstand in Deutschland. Unrast.
- Ha, Kien Nghi (2010): Unrein und vermischt. Postkoloniale Grenzgänge durch die Kulturgeschichte der Hybridität und der kolonialen »Rassenbastarde«. Transcript.
- Heitmeyer, Wilhelm (Hrsg.) (2012): Deutsche Zustände. Folge 10. Suhrkamp.
- Hentges, Gudrun et al. (Hrsg.) (2014): Sprache – Macht – Rassismus, Berlin: Metropol.
- Kilomba, Grada (2010): Plantation Memories: Episodes of Everyday Racism. Unrast.
- Mecheril, Paul et al. (2010): Migrationspädagogik, Weinheim: Beltz.
- Rommelspacher, Birgit (2006): Dominanzkultur: Texte zu Fremdheit und Macht. Orlanda Frauenverlag.
- Scharathow, Wiebke (2014): Risiken des Widerstandes. Jugendliche und ihre Rassismuserfahrungen, Bielefeld: Transcript.
- Sow, Noah (2009): Deutschland Schwarz Weiß. Der alltägliche Rassismus. Goldmann.
- Steyerl, Hito/Gutierrez Rodriguez, Encarnacion (Hrsg.) (2012): Spricht die Subalterne deutsch? Migration und postkoloniale Kritik. Unrast.
- Weiß, Anja (2013): Rassismus wider Willen. Ein anderer Blick auf eine Struktur sozialer Ungleichheit. VS Verlag.
- Zerger, Johannes (1997): Was ist Rassismus? Lamuv.

Identitätskonstruktionen

- Hufer, Klaus-Peter (2009): Argumente am Stammtisch. Erfolgreich gegen Parolen, Palaver und Populismus.
- Kermani, Nawid (2010): Wer ist Wir? Bpb.
- Sen, Amartya (2007): Die Identitätsfalle. Warum es keinen Krieg der Kulturen gibt. Bpb.
- Senocak, Zafer (2011): Deutschsein. Eine Aufklärungsschrift. Körber.
- Sezgin, Hilal (2011): Manifest der Vielen. Deutschland erfindet sich neu. Blumenbar.
- Spielhaus, Riem (2011): Wer ist hier Muslim? Die Entwicklung eines islamischen Bewusstseins in Deutschland zwischen Selbstidentifikation und Fremdzuschreibung. Ergon.
- Terkessidis, Mark (2010): Interkultur. Suhrkamp.

Narrative Texte

- Adichie, Chimamanda Ngozi (2014): Americanah, Frankfurt/Main: S. Fischer Verlag.
- Ergün, Mutlu (2012): Kara Günlük. Die geheimen Tagebücher des Sesperado. Unrast.
- Michael, Theodor (2013): Deutsch sein und schwarz dazu. Erinnerungen eines Afro-Deutschen. DTV.

Zeitschrift

- Freitext: Kultur- und Gesellschaftsmagazin

Ende des Vortrags

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Ich freue mich auf eine spannende Diskussion mit Ihnen.