

# Vielfaltblätter

Impulse gegen Rassismus in Kita, Schule und Jugendarbeit

Das war doch  
nicht rassistisch  
gemeint!\*

Nr. 2



## Rassismus am Arbeitsplatz - Zwischen Diskriminierung, Engagement und Handlungsspielräumen

Rassismus im pädagogischen Alltag betrifft Kinder, Familien und pädagogische Fachkräfte. Manchen Fachkräften wird ein Migrationshintergrund zugeschrieben. Häufig erleben sie, dass ihre Kompetenzen und ihre Zugehörigkeit angezweifelt werden. Rassismus erschwert ihnen den Arbeitsalltag und den Zugang zu gleichberechtigter Teilhabe.

Wie wäre es aber, wenn jede pädagogische Einrichtung ein Ort wäre, an dem solche Erfahrungen nicht still und alleine ertragen werden müssten? Was wäre, wenn Zuhören die erste Reaktion wäre, noch bevor Rechtfertigungen einsetzen?

Wenn die Stimmen derer, die Rassismus erleben, als Wegweiser für Veränderung ernst genommen würden?

Und was wäre, wenn wir in unseren Einrichtungen konsequent und gemeinsam über Rassismus und Diskriminierung lernen würden?

Diesen Fragen geht die zweite Ausgabe unserer Vielfaltblätter nach. Wir möchten Sie einladen, Wege zu finden, wie Einrichtungen zu sicheren und diskriminierungssensiblen Orten für alle werden können.

## Erfahrungen und Formen von Rassismus

“Im Bewerbungsgespräch haben sie meine ‚gute deutsche Aussprache‘ gelobt – aber über meine fachlichen Ideen wollte niemand reden.“

Rassismus im pädagogischen Alltag ist vielen nicht bewusst, dennoch ist er wirkmächtig. Studien belegen: Viele Fachkräfte of Color\*\* werden trotz gleicher Qualifikationen seltener befördert oder bei Bewerbungen übergangen. Ihre Erfahrungen und Expertise werden nicht ernst genommen, sondern als etwas „Besonderes“ behandelt.

**Rassismus als Struktur** zeigt sich, wenn Ausschlüsse durch wiederkehrende Muster erfolgen: Wer wird eingestellt? Wer genießt Vertrauen? Wer bekommt welche Aufgaben? Ein Beispiel: Fachkräfte of Color sollen sich vorwiegend um Kinder kümmern, denen ein Migrationshintergrund zugeschrieben wird, weil sie angeblich „einen besseren Draht“ zu ihnen hätten. Hinter solchen Entscheidungen steht oft ein unbewusstes Verständnis davon, wer als „typisch“ für den Beruf gilt und wem Kompetenzen zugeschrieben werden. Fachkräfte of Color müssen hingegen erst beweisen, dass sie dazugehören.

**Alltagsrassismus** existiert in vielen Arbeitsbeziehungen. Neben direkten Anfeindungen zeigt er sich leise und unauffällig: in Zweifeln, Zuschreibungen und Erwartungen.

Einige Beispiele:

- Die Kita-Leiterin fragt: „Ihr Name ist aber schwer auszusprechen, gibt es nicht eine einfachere Variante?“
- Eine Lehrerin sagt zur anderen: „Der neue Kollege ist ja richtig höflich!“ – so, als wäre das überraschend.
- Ein Kollege fragt einen anderen: „Kannst du mal richtig asiatisch für uns kochen?“
- In einer Runde wird eine Fachkraft of Color immer wieder gefragt: „Verstehst du alles? Soll ich es einfacher erklären?“

Solche Sätze sind nicht harmlos. Sie können verletzend sein und sich mit der Zeit zu vielen schmerzhaften Erfahrungen summieren.

## Auswirkungen auf Fachkräfte

“Ich höre oft: Sei doch nicht so sensibel. Du legst immer alles auf die Goldwaage.“

Die Erfahrung des Andersseins kann auf Dauer erschöpfend sein. Sie macht aus Kollegialität ein Ringen um Anerkennung, aus Arbeitsfreude einen Kraftakt. Bei betroffenen Fachkräften konnten u.a. folgende Auswirkungen festgestellt werden:

- **Psychische Belastungen:** Ängste, Selbstzweifel, Identitätskonflikte
- **Körperliche Stresssymptome:** Erschöpfung, Schlafstörungen
- **Verhaltensänderungen:** Rückzug, Wut, Resignation
- **Langfristige Erkrankungen:** Depressionen, Angststörungen, geschwächtes Immunsystem durch Dauerstress

Die Strategien, mit diesen Erfahrungen umzugehen, variieren von Person zu Person. Manche engagieren sich deshalb noch stärker, um in ihrer Einrichtung gegen Rassismus vorzugehen. Es gibt viele Fachkräfte, die sich auf den Weg machen, Rassismuskritik in der eigenen Einrichtung voranzutreiben, um die Praxis zu verändern. Gleichzeitig distanzieren sich andere aus Selbstschutz oder Erschöpfung.

Bisher erhalten angehende Fachkräfte zu wenig Unterstützung dabei, mit Rassismus umzugehen und ihn zum Thema zu machen. Das betrifft Fachkräfte, die eigene Rassismuserfahrungen machen, und auch Pädagog\*innen, die selbst keinen Rassismus erfahren. In der Folge entsteht Verunsicherung: Es wird zwar wahrgenommen, wenn etwas nicht in Ordnung ist, doch oft fehlt die Sprache, um Rassismus klar zu benennen.

**Das bedeutet für die pädagogische Arbeit: Rassismus muss als Kernproblem unserer Bildungsstrukturen anerkannt werden. Wissensaufbau und die Entwicklung einer klaren Haltung gegen Rassismus müssen bereits in der Ausbildungsphase von angehenden pädagogischen Fachkräften berücksichtigt werden.**

\* „Of Color“ bezeichnet keine Hautfarbe, sondern ist eine politische Selbstbezeichnung, die sich auf gemeinsame Rassismuserfahrungen bezieht. Fachkräfte Of Color sind Fachkräfte, die Rassismuserfahrungen machen.



## Verantwortung und Handlungsspielräume: Rassismuskritik in pädagogischen Einrichtungen

„Ich wünsche mir, dass ich mein volles pädagogisches Repertoire ausschöpfen kann, ohne mich dauern beweisen zu müssen.“

Rassismus zeigt sich in Strukturen, Machtverhältnissen, Sprache, Blicken und individuellen Haltungen.

**Wie wäre es, wenn Teams** regelmäßig Zeit einplanen, um über ihre Praxis zu sprechen – über Sprache, Haltung und Strukturen? Was wäre, wenn Rassismus nicht erst Thema würde, wenn ein Vorfall geschieht, sondern ein fester Teil beruflicher Selbstreflexion wäre? Anti-Rassismus beginnt mit der Bereitschaft, sich selbst zu hinterfragen. Pädagogische Teams schaffen dadurch die Grundlage für Vertrauen und Veränderung.

**Wie wäre es, wenn Leitungskräfte** ihre Verantwortung auch in der Gestaltung gerechter Räume sehen würden. Das bedeutet, Fachkräfte of Color sichtbar zu machen und ihre Perspektiven in Entscheidungen einzubeziehen. Was wäre, wenn sie Beschwerden ernst nehmen und Wege zum Schutz vor Diskriminierung eröffnen würden? Führung bedeutet, Strukturen zu verändern.

**Und wie wäre es, wenn Kolleg\*innen** Solidarität als Handlung verstehen würden? Wahre Unterstützung zeigt sich im Eingreifen, wenn abwertende Bemerkungen fallen; im Nachfragen, wenn jemand still bleibt; in gemeinsamer Verantwortungsübernahme. Solidarität bedeutet auch, eigene Privilegien zu erkennen und sie für Gerechtigkeit einzusetzen.

Dazu gehört Fehlerfreundlichkeit: In Gesprächen über Rassismus werden Fehler gemacht. Diese müssen benannt werden dürfen, ohne jemanden zu beschämen. So entsteht Raum zum Lernen.

## Warum das alles so wichtig ist

„Was ich erlebe, kommt doch auch bei den Kindern in unserer Einrichtung an.“

Rassistische Diskriminierung gefährdet das Arbeitsklima. Wenn Menschen sich nicht sicher fühlen, können sie ihre Kompetenzen nicht entfalten. Auch Kinder spüren, wenn Erwachsene um Zugehörigkeit ringen. Deshalb muss Vielfalt im Team und der Einrichtung strukturell verankert, geschützt und gelebt werden.

**Empowerment ist dabei zentral. Wenn Fachkräfte of Color Räume für Austausch und Vernetzung bekommen, entsteht Kraft.**

Wenn Teams an Workshops, Reflexionsrunden und Supervisionen teilnehmen, wächst das Bewusstsein für Rassismus und der Mut, darüber zu sprechen. Einrichtungen können ihre eigenen Leitlinien entwickeln – als gelebtes Bekenntnis zu einer rassismuskritischen Praxis.

## Unsere nächsten Schritte

„Es hat mir so gut getan, zu merken, dass ich damit nicht alleine bin.“

Damit Rassismus im Arbeitsalltag mit all seinen Auswirkungen besser verstanden und Strukturen verändert werden können, muss er offen angesprochen und kritisiert werden dürfen. So können wichtige Veränderungsprozesse beginnen und Menschen, die Rassismus erleben, werden damit nicht allein gelassen. Das Sprechen über Rassismus darf kein Tabu in der Einrichtung sein.

Dafür braucht es:

- Fortbildungen im gesamten Team
- Reflexionsräume in Teamtreffen
- Ansprechpersonen und Beschwerdestrukturen
- Austauschräume für Fachkräfte, die Rassismus erfahren

Jede Einrichtung ist anders, ein Patentrezept zum Abbau rassistischer Strukturen gibt es nicht. Die Auseinandersetzung damit geht über die Teamebene hinaus: Träger als Arbeitgeber sind verpflichtet, ihre Mitarbeitenden vor Diskriminierung zu schützen – proaktiv, etwa durch Beschwerdeverfahren und Unterstützungsangebote.

Wie wäre es also, wenn „Vielfalt“ nicht nur in Konzepten steht, sondern als Haltung Entscheidungen,

Gespräche und Beziehungen prägt? Wenn Kinder erleben, dass wir gleichberechtigt zusammenarbeiten? Wenn pädagogische Räume sichere Orte für alle sind, die dort lehren, lernen und wachsen?

Veränderung beginnt, wo Strukturen hinterfragt, Stimmen gehört und Macht geteilt wird – dabei möchten wir von ZEOK Sie unterstützen.

## Ressourcen & Links

### Zum Weiterlernen

Argumentationshilfe „Was sage ich wenn...“ der bpb: [https://www.bpb.de/system/files/dokument\\_pdf/5101\\_antidiskriminierung\\_wandzeitung\\_2\\_RA\\_online\\_150430.pdf](https://www.bpb.de/system/files/dokument_pdf/5101_antidiskriminierung_wandzeitung_2_RA_online_150430.pdf)

Kostenfreier E-Learning-Kurs zum Thema Antimuslimischer Rassismus (ZEOK e.V.): [www.antimuslimischer-rassismus.de](http://www.antimuslimischer-rassismus.de)

### Zum Weiterlesen

Josephine Apraku et al., 2022: Rassismus geht uns alle an. Hamburg: Carlsen.

Broschüre für Fachkräfte – Rassismus-bedingter Stress & psychische Gesundheit (Verband binationaler Familien und Partnerschaften): [https://binational-leipzig.de/info\\_object/rassismusbedingter-stress-fachkraefte/](https://binational-leipzig.de/info_object/rassismusbedingter-stress-fachkraefte/)

### Zum Reinhören

Ufuq: Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen im Lehrer\*innenzimmer – Gespräch mit Prof. Dr. Karim Fereidooni: <https://www.ufuq.de/aktuelles/rassismus-und-diskriminierungserfahrungen-im-lehrerinnenzimmer-gespraech-mit-prof-dr-karim-fereidooni/>

### Netzwerke und Anlaufstellen

LeMi-Bundesnetzwerk der Lehrkräfte mit Migrationsgeschichte e.V.: <https://www.lemi-ev.de/>

Übersicht bundesweite Beratungs- und Meldestellen: <https://www.i-report.eu/beratungs-und-meldestellen/>

Die Vielfaltblätter zum  
Downloaden:



## Impressum

Herausgeber:  
ZEOK e.V.  
Kurt-Eisner-Str. 68, 04275 Leipzig  
[info@zeok.de](mailto:info@zeok.de) | [www.zeok.de](http://www.zeok.de)

Autorin: Derya Erdogan  
Öffentlichkeitsarbeit: Isabel Herling, Amanda Ghazouani  
Layout und Illustration: flmh – Labor für Politik und Kommunikation  
Stand: Mai 2026

Die Publikation ist entstanden im Rahmen des Kooperationsverbunds gegen Rassismus im Bundesprogramm „Demokratie leben!“ im Programmbereich „Entwicklung einer bundeszentralen Infrastruktur“.

Die Veröffentlichung stellt keine Meinungsäußerung des BMBFSFJ oder des BAFzA dar. Für inhaltliche Aussagen tragen die Autor\*innen die Verantwortung.