

B 5.17

Schulklima und Schulkultur

Eine Menschenrechtskultur des Diskriminierungsschutzes aktiv gestalten

Aliyeh Yegane Arani, Leitung, Anlaufstelle Diskriminierungsschutz an Schulen (ADAS) bei der F. e. V.



© RAABE 2020

© Klaus Vedfetz/DigitalaVision

Die Institution Schule sollte Vielfalt als Normalität und Potenzial wahrnehmen. Dennoch zeigt die Praxis, dass Diskriminierungserfahrungen zum Schulalltag gehören. Der Beitrag erläutert, wie Schulen professionell mit Diskriminierung umgehen und langfristig eine diskriminierungsfreie Schulkultur etablieren können.

KOMPETENZPROFIL

Zielgruppe:

Schulleitungen, Lehrkräfte

Schlüsselbegriffe:

Diskriminierungsbeschwerde, Diskriminierungsverbot, Intervention, Prävention, Stereotyp, Viktimisierung

Einsatzfeld:

im Unterricht, im Schulalltag

Thematische Bereiche:

Schulkultur, Schulqualität

Praxismaterialien:

Orientierungsfragen, Wege und Räume für die Äußerung von Diskriminierungserfahrungen

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	3
2.	Was ist Diskriminierung?	7
3.	Schutz vor Diskriminierung als Grund- und Menschenrecht	17
4.	Rechtliche Grundlagen des Diskriminierungsschutzes in der Schule	30
5.	Wirkung von Diskriminierung und Schulkultur	22
6.	Ansatzpunkte zur Etablierung einer Menschenrechtskultur des Diskriminierungsschutzes an Schulen	29
6.1	Wahrnehmung von Diskriminierung: Wie erkenne ich, dass es sich um eine Diskriminierung handelt?	29
6.2	Über Diskriminierung sprechen: Wie kann die Schule mit einer Diskriminierungsbeschwerde umgehen?	34
6.3	Wie kann die Schule Diskriminierungsschutz systematisch in ihre Schulkultur integrieren?	39

1. Einleitung

In ihrem Beschluss zu Interkultureller Bildung und Erziehung in der Schule hält die Kultusministerkonferenz fest: „Die Verwirklichung gleichberechtigter Teilhabe hängt in hohem Maße davon ab, inwieweit es dem Bildungssystem, aber auch der einzelnen Schule gelingt, allen Schülerinnen und Schülern – unabhängig von ihrem sozio-kulturellen Hintergrund einen qualifizierten Schulabschluss zu ermöglichen. Damit diese gleichermaßen ihre Potenziale entfalten und interkulturelle Kompetenzen sowie Grundlagen für ein erfolgreiches Berufsleben und lebenslanges Lernen erwerben, bedarf es einer Schule der Vielfalt, die frei ist von offener und versteckter Diskriminierung und sich bewusst auf die soziale, kulturelle und sprachliche Heterogenität der Schülerschaft ausrichtet. (...) Schule nimmt Vielfalt zugleich als Normalität und als Potenzial für alle wahr. Das bedeutet: (...) Sie tritt aktiv der Diskriminierung einzelner Personen oder Personengruppen entgegen. (...) prüft, inwieweit Strukturen, Routinen, Regeln und Verfahrensstellen auch unbeabsichtigt benachteiligend und ausgrenzend wirken, und entwickelt Handlungsansätze zu deren Überwindung.“ (KMK 2015: 3)

Aus Studien sowie Dokumentationen von Antidiskriminierungsstellen wird allerdings deutlich, dass Diskriminierungserfahrungen an Schulen in Deutschland keine Einzelphänomene sind, sondern zum Alltag gehören. So ergab eine Repräsentativbefragung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS), dass 23,7 % aller Befragten in den letzten zwei Jahren Diskriminierungen im Bildungsbereich erlebt hatten (ADS 2016). Die ADS stellt fest, dass die Risiken, in der Schule diskriminiert zu werden, im deutschen Schulwesen vielfältig sind und hier ein großer Handlungsbedarf besteht (ADS 2013: 14; ADS 2017: 148). In den letzten Jahren gab es auch in der breiten Öffentlichkeit eine gewachsene Sensibilität zu Diskriminierungsvorfällen in Schulen. Das zeigte sich in der bundesweiten Debatte zu den bekannt gewordenen antisemitischen Übergriffen auf jüdische Schülerinnen und Schüler an Berliner Schulen sowie an den vielen Berichten von Diskriminierungserfahrungen in der Schule, die im Rahmen der Hashtag #MeTwo-Kampagne geteilt wurden.

Beispiel

Diskriminierungserlebnisse an Schulen auf #metwo

#MeTwo ist ein Hashtag gegen Diskriminierung, der im Juli 2018 durch den Sozialaktivisten Ali Can initiiert und seitdem tausendfach auf Twitter verwendet wurde. In dem Hashtag berichten Menschen über ihre Erfahrungen mit alltäglichem Rassismus. Die Bezeichnung #MeTwo soll ausdrücken, dass die Autoren mehr als eine Identität haben, sich also mit Deutschland und einem anderen Land bzw. einer anderen Kultur verbunden fühlen. Der Gleichklang mit dem Hashtag #MeToo ist beabsichtigt.

#metwo: Ich bin Klassenbeste. Lehrerin empfiehlt die Hauptschule, damit ich „unter Gleichgesinnten“ bin. Eltern können kaum Deutsch und vertrauen der Lehrerin. Bekannte greift zum Glück ein. 5. Klasse: Ich bin Klassenbeste auf dem Gymnasium.

#metwo: 7. Klasse Elternsprechtag, 1er-Schüler. Meine Mutter wird von der Lehrerin nach meinem Berufswunsch gefragt. Auf „Arzt“ erwiderte die Lehrerin, als Ausländerkind solle ich mir das überlegen. 27 Jahre später bin ich leitender Oberarzt und ärgere mich noch immer über sie.

#metwo: Das schlimmste für mich war es, dass meine Mitschüler sich geweigert haben, meinen Namen zu nennen. Stattdessen wurde ich schlicht und einfach als Türke bezeichnet. „Hallo Türke“, „geh’s dir? Was machst du Türke?“ etc. Auf meine Forderung, dass sie meinen Namen sagen sollen, reagierten sie nur trotzig. Warum denn? „Schämst du dich dafür, ein Türke zu sein“, hieß es dann. Etwas Horror gewesen. Da waren auch noch paar Skinheads, die es auf mich und einen jüdischen Mitschüler abgesehen hatten. Mit dem jüdischen Freund bin ich heute noch befreundet. Er ist einer meiner besten Freunde. Wir geben uns gegenseitig Rückhalt.

#metwo: Bußgelder einer Grundschule auf einem Plakat im Klassenzimmer:

Spucken 10 Cent
Hauen, Treten 20 Cent
Türkisch Sprechen 50 Cent

Für betroffene Schülerinnen und Schüler und deren Eltern, die in der Schule Herabwürdigungen, Aussagen oder Benachteiligungen erleben, ist es oft schwer einzuschätzen, ob es sich im Einzelfall um eine Diskriminierung handelt und sie wissen nicht, wie sie die erlebte Unrechtserfahrung ausdrücken und wo sie sich beschweren können. Eine schwarze Schülerin einer Berliner Oberschule beschreibt das so: „Schülerinnen und Schüler, die von Diskriminierung be-

troffen sind, haben keine Möglichkeit, sich gegen Diskriminierung zu Wehr zu setzen. Sie haben keine direkte Person, an die sie sich in solchen Fällen wenden können. Anders als Verwundete, die Schulsanitäter als Anlaufstelle nutzen können, um ihre physischen Wunden heilen zu lassen, sieht die Schule Diskriminierung nicht als richtiges Problem an und bietet daher von Diskriminierung betroffenen Schülerinnen und Schülern keinen Beistand und keine Unterstützung. Ihre seelischen Wunden sind aus Sicht der Schule nicht da und müssen nicht behandelt werden. Die Schule verschließt ihre Türen vor Diskriminierung und fördert sie somit.“ (LIFE: Aus Seemas Brief: <https://dis-berlin.de/material/#top>). Eltern und Sorgeberechtigte sind in der Regel die wichtigsten Vertreterinnen und Vertreter der Rechte der Kinder und Jugendlichen in der Schule. Doch erlebt ein Teil der Eltern große Schwierigkeiten dabei, sich an der Schule ihrer Kinder für sie entsprechend ihres Elternrechts einzusetzen. Ein türkeistämmiger Vater berichtet: „Wir Erwachsenen und auch die Kinder nehmen viele Vorurteile und negative Einschätzungen wahr. Muslime sind ungebildet, bildungsfern und rückständig und Feinde der Demokratie. Wir erfahren von Diskriminierungen der Kinder gegenüber und erleben, wie sie zu Außenseitern der Gesellschaft gemacht werden. Viele Eltern und ihre Kinder haben das Vertrauen in die Lehrer und die Schule verloren.“ (LIFE 2012: 16).

Ein kompetenter und sensibler Umgang durch Schulleitungen, Lehrkräfte und pädagogisches Personal mit Diskriminierung bildet ein wichtiges Schlüsselement einer schulischen Antidiskriminierungskultur. Hierzu sind vielfältige Instrumente und Interventionen wichtig, die auf verschiedenen Handlungsebenen ansetzen wie die Etablierung eines diskriminierungssensiblen Beschwerdemanagements, die Fortbildung von Lehrkräften, eine inklusive, diskriminierungssensible Schulentwicklung oder das Empowerment von Betroffenen. Der Beitrag will einen Überblick zum Handlungsfeld schaffen und wichtige Schlüsselprinzipien, die bei der Umsetzung zu beachten sind, herausarbeiten.

Menschenrechts- und Antidiskriminierungsinstitutionen empfehlen vier zentrale Maßnahmen zum Abbau von Diskriminierung in Schulen (ADAS 2018a: 20):

- Schließung rechtlicher Schutzlücken in den Landesgesetzen
- Schaffung eines qualifizierten Beschwerdemanagements in Schulen
- Einrichtung unabhängiger Beschwerdestellen für Schülerinnen und Schüler
- Monitoring

Zuletzt hat die Monitoringstelle der UN-Kinderrechtskonvention in ihrem Parallelbericht zum 5./6. Staatenbericht Deutschlands an den UN-Ausschuss für die Rechte des Kindes 2019 diese Empfehlungen bekräftigt. Sie hat auf die Notwendigkeit einer diskriminierungssensiblen Ausgestaltung von Pädagogik,

Schulentwicklungsplanung und Lehrerinnen- und Lehrerausbildung hingewiesen. Ferner ist die Einrichtung von kindgerechten Beschwerdeverfahren für jede Bildungseinrichtung und der Aus- und Aufbau von Anlaufstellen für Kinder in deren direkten Lebensumfeld und unabhängige Beschwerdestellen auf Landesebene bekräftigt worden (DIMR 2019: 22, 35).

Anknüpfend an diesen Handlungsbedarf hat die Bildungsorganisation LIFE e. V. 2016 die Anlaufstelle für Diskriminierungsschutz an Schulen (ADAS) (www.adas-berlin.de) als bundesweit erste unabhängige Anlaufstelle für Diskriminierung an Schulen in Berlin eröffnet. Seitdem steht sie Schülerinnen, Schülern, Eltern, Lehrkräften, Schulpersonal sowie anderen Akteurinnen und Akteuren des Schulumfelds, wie Pädagoginnen und Pädagogen der außerschulischen Bildung, Migrationsberaterinnen und -beratern oder Sozialteilnehmern, die in Diskriminierungsfällen intervenieren möchten, mit ihrem horizontalen Beratungsansatz¹ zur Seite. Inzwischen erreichen die Anlaufstelle jede Woche durchschnittlich zwei bis drei neue Beschwerden. Obwohl das Angebot sich nur an Schulen in Berlin richtet, wenden sich regelmäßig auch rat- und unterstützungssuchende Personen aus ganz Deutschland an die Stelle, was den bundesweiten Bedarf solcher unabhängigen Stellen unterstreicht.

Im Zeitraum zwischen 2017 und 2019 erreichten die Anlaufstelle insgesamt 286 Meldungen. Hiervon waren 20 % Diskriminierungsfälle in Schulen, die anderen betrafen Vorfälle, in denen die Diskriminierung nicht im Lebensraum Schule stattfand oder keine Diskriminierung bzw. eine andere Konfliktlage vorlag.

Aufgrund der hohen Beschwerdezahlen, die für die Betroffenen an Schulen bestehen, ist aber hier von einer weitaus höheren Zahl auszugehen.² Das belegen auch die Daten der Anlaufstelle: obwohl beim Großteil der gemeldeten Fälle, nämlich bei 80 % Schülerinnen und Schüler die Opfer der Diskriminierung waren, nutzen sie selbst selten bzw. nur bei 12 % der Meldungen das Beratungs- und Unterstützungsangebot, um gegen die Diskriminierung vorzugehen (ADAS 2018a: 9). Die dokumentierten Fälle belegen auch, wie häufig die Diskriminierung von Schule selbst ausgeht – das war bei 67 % der Diskriminierungen der Fall. Bei den Diskriminierungsmeldungen, die die Antidiskriminierungsbeauftragte des Berliner Bildungssenats im Schuljahr 2016/2017

¹ Vom horizontalen Ansatz des Diskriminierungsschutzes wird gesprochen, wenn Diskriminierungen aufgrund mehrerer bzw. aller Merkmale sowie mehrdimensionale Diskriminierungen gleichermaßen verfolgt werden. Siehe: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/UEberUns/OrganisationDerStelle/horizontalerAnsatz/horizontalerAnsatz_inhalt.html (aufgerufen am 28.01.2018)

² Grundsätzlich wird davon ausgegangen, dass nur ca. jede siebte von Diskriminierung betroffene Person ein Beratungsangebot wahrnimmt. Siehe: ADS 2017: 39. Im Schulkontext ist u. a. aufgrund des sehr großen Machtgefälles von einer höheren Zahl auszugehen.

Dieses Werk ist Bestandteil der RAABE Materialien

Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die Dr. Josef Raabe Verlags-GmbH erteilt Ihnen für das Werk das einfache, nicht übertragbare Recht zur Nutzung für den privaten und schulischen Gebrauch. Jede Nutzung in anderen als den gesetzlich zugelassenen Fällen bedarf der vorherigen schriftlichen Einwilligung des Verlags. Hinweis zu § 52a UrhG: Das Werk oder Teile hiervon dürfen nicht ohne eine solche Einwilligung eingescannt und in ein Netzwerk eingestellt werden. Dies gilt auch für Intranets von Schulen und sonstigen Bildungseinrichtungen, wobei die durch den § 60a UrhG erlaubten Nutzungen davon ausgenommen sind. Darüber hinaus sind Sie nicht berechtigt, Copyrightvermerke, Markenzeichen und/oder Eigentumsangaben des Werks zu verändern.

Die Dr. Josef Raabe Verlags-GmbH übernimmt keine Haftung für die Inhalte externer Internetseiten, auf die in dem Werk verwiesen wird.

Falls erforderlich wurden Fremdrechte recherchiert und ggf. angefragt.

Der RAABE Webshop: Schnell, übersichtlich, sicher!



Wir bieten Ihnen:



Schnelle und intuitive Produktsuche



Übersichtliches Kundenkonto



Komfortable Nutzung über
Computer, Tablet und Smartphone



Höhere Sicherheit durch
SSL-Verschlüsselung

Mehr unter: www.raabe.de