

Inklusive Bildung braucht Diskriminierungsschutz

Insgesamt wird deutlich, dass bundesweit in allen Ländern ein dringender Handlungsbedarf besteht! Auch wird deutlich, dass hierbei mehrere Wege parallel gegangen werden müssen. Für einen effektiven Diskriminierungsschutz im Bildungsbereich bedarf es einer Kombination dieser Maßnahmen:

- Änderung der Landes-Schulgesetze
- Einführung von umfangreichen Landesantidiskriminierungsgesetzen
- Einrichtung von unabhängigen Informations- und Beschwerdestellen
- Einrichtung von Antidiskriminierungsbeauftragten für Schulen/Kitas in der Bildungsverwaltung und
- mehr finanzielle Ressourcen für (Antidiskriminierungs-)Beratungsstellen

Hinzu kommen weitere wichtige flankierende Maßnahmen, die hier nicht fehlen dürfen:

- verpflichtende diskriminierungskritische Inhalte in der Lehrer*innen-Ausbildung und -Fort/Weiterbildung
- Unterstützung von Schulen durch Schulentwicklungsprogramme, externe Berater*innen, Schulungen usw. zu diskriminierungskritischen Schulen
- Entwicklung und Verbreitung von diskriminierungskritischen Lern- und Schulmaterialien
- Verankerung von Empowerment- und Sensibilisierungsangeboten für Schüler*innen

Ein Projekt von



In Kooperation mit



Die Koordinierungsstelle der ndo wird gefördert von der



Fact Sheet

Bildung inklusiv! – Diskriminierungsschutz im Bildungsbereich umsetzen

IMPRESSUM

Herausgebende

neue deutsche organisationen
Potsdamer Straße 99
10785 Berlin
www.neue-deutsche-organisationen.de

Redaktion

Gün Tank – Geschäftsleiterin
tank@neue-deutsche-organisationen.de
+49 (0) 30 – 254 645 72

Meral El – Referentin
el@neue-deutsche-organisationen.de
+49 (0) 30 – 254 645 72

Autorin

Nuran Yiğit,
BeNeDiSK (Berliner Netzwerk gegen
Diskriminierung in Schule und Kita)

Lektorat

Elisabeth Göske

Design

Alexander Rübsam

V.i.S.d.P.
Ferda Ataman
Gün Tank

Berlin, September 2018

neue-deutsche-organisationen.de



Warum bedarf es eines Diskriminierungsschutzes im Bildungsbereich?¹

Fallbeispiel 1:

Ein aus Japan stammender Vater holt sein Kind aus der 1. Klasse von der Schule ab. Er erfährt, dass sie das Lied „Drei Chinesen mit dem Kontrabass“ gesungen und dabei auf Anweisung der Lehrerin die Augenwinkel mit den Fingern hochgezogen hätten, damit ein „Schlitzaugen“-Gesicht entsteht. Die Diskriminierungsbeschwerde des Vaters bei der Lehrerin führt dazu, dass seine Tochter vor der Klasse vorgeführt wird: sie sei ja gar keine Chinesin und deswegen könne das Lied sie nicht beleidigen. Auch Gespräche der Schulleitung mit der Lehrerin führen nicht zu einer Einsicht bzw. zu einer Praxisveränderung.³

Fallbeispiel 2:

Eine muslimische Schülerin möchte auch im Sportunterricht ihr Kopftuch tragen. Die Sportlehrerin fordert sie auf, das Kopftuch im Sportunterricht abzulegen. Als die Schülerin sich weigert das Kopftuch abzulegen, trägt die Lehrerin ihr die Note „6“ für Abwesenheit ein. Dies tut sie fortan in jeder Sportstunde. Trotz Intervention der Schulleitung hat die Schülerin auch weiterhin den Abwesenheitseintrag und im Zeugnis eine schlechte Note bekommen.⁴

Bei Diskriminierungsvorfällen in Schulen und Kitas fragen sich die Betroffenen oftmals: Wurde ich diskriminiert? Wohin kann ich mich wenden? Was muss ich tun, um dagegen vorzugehen? Insbesondere in Schulen und Kitas, wo Betroffene tagtäglich zur Anwesenheit verpflichtet sind, bedarf es zeitlich schneller und nachhaltig effektiver Lösungen. Diskriminierungen beeinflussen die Identitätsentwicklung von Kindern, können das Selbstwertgefühl schwächen, traumatisierend wirken und die Lernmotivation mindern. Diskriminierung in diesem Bereich kann daher auch als Kindeswohlgefährdung verstanden werden.⁵

Die Bildungsverwaltungen für Schulen und Kitas sind bundesweit aufgrund nationaler und internationaler gesetzlicher Grundlagen verpflichtet, diskriminierungsfreie Bildung umzusetzen. Erfahrungen aus der Beratungspraxis zeigen, dass die derzeit bestehenden rechtlichen Regelungen unzureichend und wirkungslos sind.

Aufgrund unzureichender staatlicher Strukturen gegen Diskriminierung in Schulen und Kitas werden bislang Beschwerden und Anliegen vor allem an Beauftragte, Beratungsstellen und Vereine herangetragen, die derzeit einen wichtigen Beitrag zur Unterstützung von Betroffenen leisten. Sie beraten Ratsuchende nicht nur zu ihren Rechten und Handlungsmöglichkeiten, sondern begleiten sie auch zu Gesprächen oder schreiben Beschwerdebriefe an die Verantwortlichen u.v.m. Allerdings sind ihre Handlungsspielräume sehr begrenzt, da Schulen und Kitas z.B. nicht verpflichtet sind, auf Beschwerdebriefe einzugehen oder sie als Gesprächspartner*innen zu akzeptieren. Aber auch die prekären Ressourcen der Beratungsstellen lassen oftmals zeitintensive Prozessbegleitungen nicht zu.

In den Landesschulgesetzen finden sich keine klaren Definitionen von Diskriminierung, damit fehlt es an der Grundlage für das praktische Handeln und auch für ein formales Beschwerdeverfahren. Zum Beispiel formuliert das Berliner Schulgesetz kein ausdrückliches Diskriminierungsverbot, sondern fordert vielmehr ein allgemeines Toleranzgebot. Neben der Definition von Diskriminierung fehlen auch gesetzliche Regelungen bzgl. Zuständigkeiten, Verfahren, Beweisregelungen, Viktimisierungsschutz⁶ und Sanktionsmöglichkeiten.⁷

Fehlende Strukturen, ungenügendes Wissen, unzureichende Qualifizierung und mangelndes Bewusstsein zum Vorliegen einer Diskriminierung führt in Institutionen und bei den Akteur*innen zu Handlungsunsicherheit und macht letztlich die Umsetzung von Diskriminierungsschutz fast unmöglich.

Was ist die (rechtliche und gesellschaftspolitische) Ausgangslage für die Umsetzung eines Diskriminierungsschutzes?

Diskriminierungsverbote finden sich bereits in verschiedenen gesetzlichen Regelungen: z.B. Gleichbehandlungsgebot gemäß Artikel 3 Grundgesetz, völkerrechtliche Konventionen (UN-Behindertenrechtskonvention, UN-Antirassismuskonvention oder UN-Kinderrechtskonvention). Auf EU-Ebene schützt die Antirassismusrichtlinie vor Diskriminierung auch im Bildungsbereich. Deutschland hat hierzu entsprechende Vorgaben bekommen. Jedoch findet sich im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) dazu keine Regelung, da hier die Bundesländer zuständig sind. Bundesweit hat noch kein einziges Bundesland diese gesetzliche Verpflichtung umgesetzt.

Die rechtliche Ausgangslage für die konkrete Umsetzung zum Diskriminierungsschutz bildet zum einen die Änderung der Landesschulgesetze und zum anderen die Verabschiedung umfassender Landesantidiskriminierungsgesetze (LADG). Im Zusammenspiel dieser beiden Gesetze wird ein wirksamer Diskriminierungsschutz auf Länderebene geschaffen, Unsicherheiten beseitigt und einheitliches Verfahren für alle Bereiche der öffentlichen Verwaltung gewährleistet.

Wie kann ein effektiver Diskriminierungsschutz im Bildungsbereich umgesetzt werden? Was brauchen wir hierfür?

Um einen effektiven und nachhaltigen Diskriminierungsschutz zu erreichen, muss der Diskriminierungsschutz in den Landesschulgesetzen verankert werden.

Es braucht auf Landesebene Antidiskriminierungsbeauftragte innerhalb der staatlichen Strukturen, an die sich sowohl Betroffene als auch Beratungsstellen wenden können.

Auf Landesebene sollten unabhängige Informations- und Beschwerdestellen eingerichtet werden, die keiner Verwaltung untergeordnet sind, sondern der jeweiligen obersten Landesbehörde.

Wie kann eine unabhängige Informations- und Beschwerdestelle Diskriminierungsschutz umsetzen?

Zielgruppe der Stelle sind Kita-Kinder und Schüler*innen, deren Eltern/Sorgeberechtigte und Mitarbeiter*innen der Bildungseinrichtungen.

Niemand darf aufgrund von

- Behinderung
- Ethnischer Herkunft/„Rasse“
- Geschlecht oder Geschlechtsidentität
- Hautfarbe
- Lebensalter
- Religion und/oder Weltanschauung
- Sexueller Identität
- Sozio-ökonomischem Status
- Sprache

diskriminiert werden.

Die unabhängige Informations- und Beschwerdestelle soll

- Für jegliche Form von Diskriminierung bzw. Benachteiligung zuständig sein (horizontaler Ansatz),
- unabhängig und weisungsungebunden agieren,
- mit entsprechenden und umfassenden Befugnissen ausgestattet sein,
- jede Beschwerde ernst nehmen, lösungsorientiert bearbeiten und dabei vertrauensbildend handeln,
- Diskriminierungen und die Interventionen dagegen dokumentieren und in der Folge transparente Handlungsstrategien entwickeln,
- ein partizipativ aufgestelltes, diskriminierungserfahrenes Steuerungsgremium (Fachbeirat) erhalten.

Die unabhängige Informations- und Beschwerdestelle sollte in der Landesstruktur integriert werden. Eine Angliederung an eine NGO oder direkt an die Schulverwaltung behindert ein effektives Arbeiten.

Wichtig ist, dass die Beschwerdestelle nicht außerhalb der Verwaltung (z.B. NGO) verankert wird. Vorbild für die Errichtung der Stelle ist der Berliner Datenschutzbeauftragte. Er ist keiner Senatsverwaltung untergeordnet, sondern vielmehr als die oberste Landesbehörde, unter der Dienstaufsicht des Präsidenten des Abgeordnetenhauses eingerichtet worden, damit er sein Amt unabhängig und nur dem Gesetz unterworfen ausführen kann.

Eine strukturelle Anbindung an die Senatsverwaltung ist aufgrund möglicher Interessenskonflikte nicht zielführend. Auch die Anbindung an eine externe Struktur außerhalb der Verwaltung wäre nicht effektiv, da die umfassenden Befugnisse zu Sanktionsmöglichkeiten (mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen), Akteneinsicht und Zeug*innenbefragung eingeschränkt wäre.

¹ Das Factsheet ist Ergebnis eines Prozesses vom „Berliner Netzwerk gegen Diskriminierung in Schule und Kita“, in dessen Rahmen auch folgende zwei Publikationen entstanden sind, welche die Basis für den Austausch mit den neuen deutschen Organisationen bilden: BeNeDiSK – Berliner Netzwerk gegen Diskriminierung in Schule und Kita: „Diskriminierungen in Schulen und Kitas – Empfehlungen für eine wirksame Informations- und Beschwerdestelle in Berlin. Ein Positionspapier“, Januar 2016, http://www.benedisk.de/wp-content/uploads/2016/03/2016_Empfehlungen-Beschwerdest-Diskriminierung-Schule-Kita-Berlin_F_web.pdf
Rechtsgutachten im Auftrag der GEW Berlin von Maryam Haschemi Yekani und Carsten Illus: „Rechtlicher Rahmen für eine unabhängige Beschwerdestelle zum Schutz gegen Diskriminierung in Berliner Schulen“, Mai 2016, https://www.gew-berlin.de/public/media/GEW%20BERLIN_Rechtsgutachten%20Schutz%20gegen%20Diskriminierung%20in%20Berliner%20Schulen.pdf

² Dies ist eine rassistische Bezeichnung. Vgl.: <https://www.koreaverband.de/blog/2014/02/07/offener-brief-wir-sind-keine-schlitzaugen/>

³ Vgl.: OSJI-Open Society Justice Initiative (2013) „Gleichberechtigung an deutschen Schulen fordern“: <https://www.opensocietyfoundations.org/node/51055>

⁴ Vgl.: BeNeDiSK – Berliner Netzwerk gegen Diskriminierung in Schule und Kita: „Diskriminierungen in Schule und Kitas – Empfehlungen für eine wirksame Informations- und Beschwerdestelle in Berlin.“

⁵ Vgl.: KiDs – Kinder vor Diskriminierung schützen! Fachstelle Kinderwelten/ISTA. www.kids.kinderwelten.net

⁶ Viktimisierung ist ein anderes Wort für Maßregelung, d.h. wenn Menschen sich aufgrund einer Diskriminierung beschweren und deswegen Nachteile erleiden.

⁷ Vgl.: Rechtsgutachten im Auftrag der GEW Berlin von Maryam Haschemi Yekani und Carsten Illus: „Rechtlicher Rahmen für eine unabhängige Beschwerdestelle zum Schutz gegen Diskriminierung in Berliner Schulen“, Mai 2016.