

# Seminar 1 der Reihe „Donnerstage für Demokratie“: Diversität an Schule – Diskriminierungskritische Schule

*im Nachgang der Fachtagung*

*Schule braucht Demokratie – Demokratie braucht Schule*

Conny-Hendrik Kempe-Schälicke, Grundsatzreferent\*in Diversity/Antidiskriminierung, Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie, [connyhendrik.kempe-schaelicke@senbif.berlin.de](mailto:connyhendrik.kempe-schaelicke@senbif.berlin.de)

Tuğba Tanyılmaz, Projektleiterin Kompetenzstelle Intersektionale Pädagogik (i-Päd) beim Migrationsrat Berlin, [tugba.tanyilmaz@i-paed-berlin.de](mailto:tugba.tanyilmaz@i-paed-berlin.de)

## Thesen

These 1: Vielfalt ist gegeben. Die Akzeptanz von Vielfalt zeigt sich in Haltungen und im Handeln.

These 2: Diskriminierung ist keine Meinungssache. Diskriminierung ist fachlich und sachlich begründbar und rechtlich untersagt.

These 3: Professionalisierung pädagogischer Fachkräfte zu Antidiskriminierung und Gleichstellungshandeln erfordert Selbstreflexion, insbesondere der eigenen gesellschaftlichen Positionierungen und der eigenen Abwehrreflexe.

## Verantwortung, Handeln

Im Sinne des Enthinderungsgebotes (UN-BRK) braucht es Hierarchisierungsverbote. Die Stufen müssen adressiert werden, nicht die Person, die die Stufe nicht nehmen kann. Die Verantwortlichkeit liegt in der Analyse der Strukturen (und der Bereitschaft dies zu tun). **Die Verantwortung liegt darin, einen sicheren Lernraum zu gestalten. Dies kann nur prozesshaft geschehen, in einem anhaltenden Prozess, der immer wieder hinterfragt wird.** Wie kann es gehen? Indem Privilegien<sup>1</sup> herausgefordert werden und wir bereit sind, uns von Stereotypen und Schubladen zu verabschieden.

## Rechtsrahmen, Definition

Auf Ebene der Vereinten Nationen und auf europäischer Ebene gibt es zahlreiche verbindliche Dokumente, die Grundrechte benennen und Diskriminierung definieren und verbieten. Dazu zählen die Menschenrechtskonvention aus dem Jahr 1953, die im Jahr 2000 unterzeichnete Grundrechte-Charta der Europäischen Union, die Behindertenrechtskonvention, die Frauenrechtskonvention, u.v.m.

Antidiskriminierungsrecht bezieht sich auf Merkmale wie Geschlecht, Religion oder Behinderung, aus denen (u. a. im Diskriminierungsfall) oft soziale Gruppen und Zuschreibungen konstruiert werden. Im neuen Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) wird das Diskriminierungsverbot in § 2 so formuliert:

*„Kein Mensch darf im Rahmen öffentlich-rechtlichen Handelns aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, einer rassistischen und antisemitischen Zuschreibung, der Religion und Weltanschauung, einer Behinderung, einer chronischen Erkrankung, des Lebensalters, der Sprache, der sexuellen und geschlechtlichen Identität sowie des sozialen Status diskriminiert werden.“*

Gemäß der UN-Antirassismuskonvention (ICERD) sind **Diskriminierungen: Unterscheidung(en), Ausschließung(en), Beschränkung(en) oder Bevorzugung(en), die zum Ziel oder zur Folge haben, dass dadurch ein gleichberechtigtes Anerkennen, Genießen oder Ausüben von Menschenrechten und Grund-**

---

<sup>1</sup> Privilegiert sein bedeutet, bzgl. eines (zugeschriebenen) Merkmals keine Nachteile zu erleiden und auch nicht darüber nachdenken zu müssen. Im Effekt sind es strukturelle Vorteile (z. B. durch weiß, Mann-, heterosexuell Sein).

**freiheiten im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen oder jedem sonstigen Bereich des öffentlichen Lebens vereitelt oder beeinträchtigt wird.**

Diskriminierung ist „ein objektives, institutionelles Phänomen, das in sozialen Hierarchien manifestiert ist und weitgehend unabhängig von den Absichten und Einstellungen individueller Akteure indirekt und im Verborgenen über die Verteilungsinstitutionen der Gesellschaft wirkt (indirekte/strukturelle/mittelbare Diskriminierung). [...] Diskriminierung ist ein soziales Phänomen, das einzelne Individuen schädigt, dabei bestimmte Gruppen in besonderer Weise betrifft und das Zusammenleben der Menschen innerhalb einer Gesellschaft nachhaltig beeinträchtigen kann.“ (aus: [https://www.philosophie-cms.uni-osnabrueck.de/fileadmin/Allgemeine\\_Uploads/Publikationen/Boshammer/Diskriminierung\\_Susanne\\_Boshammer.pdf](https://www.philosophie-cms.uni-osnabrueck.de/fileadmin/Allgemeine_Uploads/Publikationen/Boshammer/Diskriminierung_Susanne_Boshammer.pdf))

Die UN-Behindertenkonvention (UN-BRK) hat völkerrechtlich einen Paradigmenwechsel im Gleichstellungsdenken eingeleitet. Die Perspektive wurde von der Person, dem „Opfer“, auf das Handeln, hier „behindert werden“, gelenkt und damit auf Privilegien und Machtverhältnisse. Das aktuelle Gleichheitsverständnis nimmt zur Kenntnis, dass Unterschiedlichkeit (Diversität!) immer auch von Hierarchien durchdrungen wird und dies beinhaltet Ungerechtigkeiten und Benachteiligungen.

### **Perspektiven, Dynamiken**

Eine hilfreiche Perspektive ist die der Vulnerabilität, der Verletzbarkeit von Personen. Vulnerabilität bedeutet: Du *könntest* ein Opfer von Diskriminierung werden, nicht wg. deines Verhaltens oder So-seins, sondern wg. Zuschreibungen und Stigmatisierung, also dem Handeln anderer Personen. Privilegien werden (oft unbewusst) ausgenutzt und Menschen einer „Normalität“ unterworfen, die sie verletzbar macht ohne eigenes Zutun.

In den Blick genommen werden müssen weniger Diskriminierungsmerkmale, nicht die einzelnen Kategorien, sondern die Dynamiken, die Hierarchisierungen (nicht die Hierarchien), die in Rassismen, Sexismen, Sexualisierung, Ableismus, Klassismus, usw. wirken.

### **Herausforderungen**

Schulen stellen die Ressourcenfrage: „Wir haben keine Zeit und keine Mittel, uns mit „zusätzlichen Themen zu befassen oder externe Träger zu beauftragen.“ (Hier hilft z. B. die Senatsverwaltung.)

Es gibt zahlreiche Abwehrstrategien, wenn es um Diskriminierung geht (Othering, Derailing, Kulturalisierung, Relativierung, Normalisierung, u. a.), „das Problem haben wir hier nicht“, „die und die haben wir hier nicht“, „wir machen ja schon ...“, „wir sind ja schon...“ (Schule ohne Rassismus, etc.), verbale Aufgeschlossenheit bei faktischer Verhaltensstarre. Überprüfen Sie sich selbst.

Stadien der Auseinandersetzung mit Diskriminierung (nach Grada Kilomba) beschreiben, den Prozess, den jede einzelne Person durchläuft: 0 „gibt es nicht“ | 1 Abwehr | 2 Zorn | 3 Schuld, Verhandeln | 4 Scham | 5 Anerkennung | 6 Reparationen, Akzeptanz.

Ein Workshop reicht nicht aus... Antidiskriminierungspädagogik erfordert aktives Handeln, eine aktive Haltung, eine dauerhafte Auseinandersetzung, lebenslanges Lernen. Dies wird unterstützt durch eine demokratische und diskriminierungskritische Schulentwicklung.

### **Außerschulische Projekte und Träger**

Unterstützung bei der diskriminierungskritischen Schulentwicklung und Prozessbegleitung bieten z. B. der Migrationsrat Berlin, Projekt I-Päd [www.I-Paed-Berlin.de](http://www.I-Paed-Berlin.de), und die RAA Berlin <https://raa-berlin.de>. Es gibt weiterhin zahlreiche Organisationen, die für Workshops in Schulen eingeladen werden können.

### **Materialien/Literatur**

- Foitzik, A., etal. Praxisbuch Diskriminierungskritische Schule. Weinheim 2019
- LISUM: [Handreichung für das übergreifende Thema „Bildung zur Akzeptanz von Vielfalt“](#)