

Empfehlungen zum Landesaktionsplan gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung (LAPgR) in Berlin von Seiten zivilgesellschaftlicher Akteur_innen vom 15. Juni 2010

http://www.migrationsrat.de/dokumente/positionen/LAPgR_Stand150610_MRBB_Endfassung.pdf

Diskriminierende Verhaltensweisen in der Schule

Schüler_innen und Eltern of Color erfahren aufgrund ihrer ethnischen Herkunft, Hautfarbe, Religion oder Behinderung, durch verschiedene Akteur_innen in der Schule (Schulleitung, Lehrer_innen, Mitschüler_innen, Eltern u.a.) diskriminierende Verhaltensweisen (z.B. verbale Beleidigungen, unterschiedliche Benotung, niedrige Schulempfehlung für weiterführende Schulen, Ethnisierung von Konflikten, usw.)

Empfehlungen:

- Fort- und Weiterbildung zur Reflexion von Rassismus und Kritisches Weiß-Sein müssen als permanente und verbindliche Angebote in die Fort- und Weiterbildungsrahmenpläne aufgenommen werden (mindestens 1x jährlich).
- Umsetzung des Diskriminierungsschutzes nach der sog. Antirassismusrichtlinie muss auch im Bildungsbereich erfolgen.
- Qualifizierungseinheiten mit dem Ziel der Kompetenzerweiterung und Sensibilisierung zu den Themen Rassismus und Diskriminierung sind als Querschnittsthemen in die Ausbildung aufzunehmen. Neben Sensibilisierung gegen Rassismus ist auch die Wertschätzung von Vielfalt generell wichtig.
- Beim Thema Rassismus in der Schule soll bei Bedarf auch durch externe NGOs Hilfe und Unterstützung geholt werden. Der Senat soll zur Durchführung von Projekten einen Aktionsfond einrichten.
- Qualifizierungseinheiten mit dem Ziel der Kompetenzerweiterung und Sensibilisierung zu den Themen Rassismus und Diskriminierung sollen Querschnittsthemen in Unterrichtsfächern sein
- „Kultursensible“ Elternarbeit muss in die Lehrerausbildung und –fortbildung integriert werden und als verpflichtend gelten
- LISUM (Landesinstitut für Schulen und Medien Berlin-Brandenburg) soll auch Fortbildungen in Kooperation mit Expert_innen aus Antirassismusorganisationen, Migrant_innenselbstorganisationen oder muslimischen Einrichtungen anbieten.
- Ethikunterricht: Qualifikation der Lehrer_innen für Antirassismus und interreligiöse Diversity muss durch sensibilisierende, kompetenzerweiternde Qualifizierungseinheiten erweitert werden.
- Als Maßnahme zur Überprüfbarkeit und Gewährleistung der erstrebten Gleichbehandlung sollen bei zentralen Arbeiten (Mittlerer Schulabschluss/Abitur) die Namen der Schüler_innen anonymisiert werden. Diese Praxis soll als Standard in die Prüfungsverfahren integriert werden.
- Beauftragte für Antirassismus und Antidiskriminierung in der Schule sollen implementiert werden (bestimmte Stundenzahl, Freistellung der Qualifikation für die Stelle, Platz in der Schulkonferenz, gleichberechtigt mit Stimmrecht/Vetorecht). Diesen Lehrkräften sind entsprechende Qualifikationsangebote zu machen.

- Lehrer_innenkontrolle: Demokratisches Prinzip. Austausch über rassistisches Verhalten der Lehrer_innen soll zum Bestandteil bei Elternabenden werden. Eltern sollten ein Recht haben, mitzuzentscheiden, wie kritikwürdige Lehrkräfte gewertet werden.
- Diskriminierung wegen Äußerlichkeiten muss sanktioniert werden, unabhängig, ob die Diskriminierung von den Schüler_innen oder dem Lehr- und Schulpersonal ausgeübt wurde (z.B. Mädchen mit Kopftuch dürfen in den Schulen nicht diskriminiert werden). Die Verbote bzw. entsprechende Sanktionen sollen in die Schulordnung aufgenommen werden.
- Es soll ein Beschwerde- und Monitoringsystem unter Einbindung unabhängiger Strukturen geschaffen werden.

Berliner Landesaktionsplan gegen Rassismus und ethnische Diskriminierung mit Schwerpunkt auf den Arbeits- und Handlungsfeldern der Senatsverwaltungen vom 15. März 2011

<http://www.parlament-berlin.de/ados/16/IIIPlen/vorgang/d16-3969.pdf>

Bekämpfung von Rassismus und ethnischer Diskriminierung an Schulen

- 1.1 Maßnahme 'Fortbildung von Schulen und Lehrkräften': Schulen und ihre Lehrkräfte werden zum Thema Rassismus und ethnische Diskriminierung im Rahmen des Fortbildungsbereichs „Demokratische Schulkultur“ fortgebildet und beraten. Es sollen konkrete Module entwickelt werden und vorhandene Lehrmaterialien besser beworben werden. Der Schwerpunkt der Fortbildungen soll dabei auf der Prävention von und dem Umgang mit Diskriminierungen in der Schule liegen. Zeitfenster: 2011-2013
- 1.2 Maßnahme 'Ergänzung der Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrern': Für den Vorbereitungsdienst (2. Phase der Lehrerinnen- und Lehrerausbildung) wird im Rahmen der Modularisierung ein Baustein zur Kompetenzerweiterung erstellt. Zeitfenster: 2011-2013
- 1.3 Maßnahme 'Information der Schulen zum Thema Diskriminierung verbessern': Die Broschüre „Notfallpläne für Berliner Schulen“ wird derzeit überarbeitet und ihr Handlungsleitfaden zum Umgang mit extremistischen Straftaten wird aktualisiert. Neu aufgenommen werden Hinweise auf das AGG und ein Merkblatt zu Diskriminierung. Zeitfenster: 2012

Schutz vor Diskriminierung im Bildungsbereich in Berlin aus juristischer Sicht – Gutachten im Auftrag der LADS Berlin 12/2008

http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/newsletter_pdf/lads_gutachten.pdf;jsessionid=96B890610F4676527F0426E8250A89F9.2_cid103?_blob=publicationFile

Rechtsdurchsetzung

Recht gegen Diskriminierung ist also nicht nur ein Versuch, bestimmten Diskriminierungen ausdrücklich auch mit Gesetzen entgegen zu treten. Vielmehr beinhaltet es auch wichtige Regeln zur Rechtsdurchsetzung. Nach den europäischen Richtlinien muss insgesamt sicher gestellt werden, dass Betroffene ihre Rechte geltend machen können und sich die Beweislast entsprechend verteilt, dass sich Verbände unterstützend betätigen können, dass Viktimisierung unterbunden wird und dass Vorschriften gegen Diskriminierung bekannt werden. Diesen Vorgaben genügt das AGG für Konflikte in der Arbeitswelt. Diese Grundsätze müssen auch für die Bereiche verwirklicht werden, für die das AGG nicht gilt, nach den europäischen Vorgaben aber gegen Diskriminierungen vorgegangen werden muss. Ohne solche Vorkehrungen bleibt auch ein generelles Verbot von Diskriminierung folgenlos. Daraus folgt die Notwendigkeit

- die Möglichkeit zur Beschwerde für Menschen vorzusehen, die sich in der Schule diskriminiert fühlen,
- ein Verbot der Maßregelung oder Viktimisierung im Fall von Beschwerden durchzusetzen,
- eine Regelung zur Umkehr der Beweislast zu etablieren, falls plausibel dargelegt wird, dass eine Diskriminierung vorliegt,
- das Verfahren im Umgang mit Beschwerden verlässlich und die Betroffenen schützend zu regeln, und die Dokumentation und Evaluation zur Verbesserung solcher Umgangsweisen vorzusehen,
- Regeln für die unterstützende Tätigkeit von Verbänden zu verankern,
- Regeln für die Bekanntgabe individueller Rechte gegen Diskriminierung zu finden,
- die Sanktionen gegen Diskriminierung deutlich zu verankern,
- und positive Maßnahmen gegen Diskriminierung zu vereinbaren.

(Seite 31-32)

Handlungsperspektiven - Handlungsbedarf für Berlin?

Die Verfassung, die Menschenrechte und das Europäische Recht fordern ebenso wie die Grundsätze des Berliner Schulrechts effektiven Schutz vor Diskriminierung im Bildungsbereich. Entscheidend ist, ob die derzeitigen Regeln ausreichen, um wirksamen Schutz von Lernenden und Lehrenden vor Ungleichbehandlungen zu gewährleisten. Bislang ist das ausweislich der Erkenntnisse von Beratungs- und Unterstützungseinrichtungen in der schulischen Praxis nicht der Fall. Auch Europarechtsexpert_innen und Antidiskriminierungsverbände in Deutschland haben bereits darauf verwiesen, dass im Bereich der Bildung die Europäischen Richtlinien gegen Diskriminierung noch nicht umgesetzt wurden. Genauer: Die auch die Schulen direkt bindende Antirassismusrichtlinie beinhaltet Vorgaben, die im Schulrecht noch etabliert werden müssen.

Aus juristischer Sicht fehlen insbesondere Regeln zum Beschwerdeweg, zur Beweislast, zum Maßregelungsverbot, zur Unterstützung durch Verbände und zu Maßnahmen der Prävention. Wünschenswert wären zudem genauere Definitionen von Diskriminierung, denn auch

motiviert Verantwortliche sind oft unsicher, wenn es darum geht, komplexe Vorgänge entsprechend einzuschätzen. Hier bietet sich eine Orientierung an § 3 AGG an; eine Konkretisierung für den Bereich der schulischen Bildung erschiene hilfreich. Tatsächlich ergibt sich jedenfalls ein Regelungsbedarf.

Es ist also nicht nur sinnvoll, sondern im Lichte des Gleichstellungsrechts auch juristisch angezeigt, klarere Regeln zum Umgang mit Diskriminierung zu finden. Hier kommen Änderungen im Arbeits- bzw. Personalrecht in Betracht, die z.B. entsprechende Qualifizierungen fordern und als Kriterium für Auswahl und Beförderung anerkennen. Das Verbot von und der Umgang mit Diskriminierung sollte allerdings zentral im Schulgesetz verankert werden. Dabei geht es um:

- eine Möglichkeit zur effektiven und angstfreien Beschwerde für Menschen, die sich in der Schule diskriminiert fühlen, z.B. auch durch die Einrichtung unabhängiger Stellen in den Schulen,
- Regeln für die unterstützende Tätigkeit von Verbänden,
- ein Verbot der Maßregelung oder Viktimisierung im Fall von Beschwerden,
- eine Regelung zur Umkehr der Beweislast, falls plausibel dargelegt wird, dass eine Diskriminierung vorliegt,
- Regeln für die Bekanntgabe der Rechte gegen Diskriminierung und für entsprechende Qualifizierungen der Verantwortlichen sowohl als Lehrkräfte wie als Aufsichtsführende oder Leitungspersonen.

Konkret bietet sich als Ausgangspunkt für eine Verbesserung der Rechtslage eine Orientierung an der europäischen Richtlinie gegen Rassismus an. Daraus ergibt sich:

- Regeln für die unterstützende Tätigkeit von Verbänden stellen nach Art. 7 Abs. 2 RL 2000/43 sicher, „dass Verbände, Organisationen oder andere juristische Personen, die gemäß den in ihrem einzelstaatlichen Recht festgelegten Kriterien ein rechtmäßiges Interesse daran haben, für die Einhaltung der Bestimmungen dieser Richtlinie zu sorgen, sich entweder im Namen der beschwerten Person oder zu deren Unterstützung und mit deren Einwilligung an den in dieser Richtlinie zur Durchsetzung der Ansprüche vorgesehenen Gerichts- und/oder Verwaltungsverfahren beteiligen können.“
- Ein Verbot der Maßregelung oder Viktimisierung im Fall von Beschwerden gibt nach Art. 9 RL 2000/43 vor, dass Maßnahmen zu treffen sind, „um den einzelnen vor Benachteiligungen zu schützen, die als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes erfolgen.“ Hier bietet es sich an, nicht nur ein Viktimisierungsverbot zu statuieren, sondern konkret zu regeln, wie mit Beschwerden umzugehen ist.
- Eine Beweislastregel soll nach Artikel 8 RL 2000/43, „gewährleisten, dass immer dann, wenn Personen, die sich durch die Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für verletzt halten und bei einem Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, es dem Beklagten obliegt zu beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat.“ Nach Absatz 2 können Mitgliedstaaten darüber hinausgehen. Denkbar wäre es also, in der besonderen Situation der Schule zu regeln, dass immer dann, wenn Schülerinnen oder Schüler darlegen, diskriminiert worden zu sein, positive Maßnahmen zur Aufklärung und

Prävention ergriffen werden müssen, um auch den Verdacht, dass etwas vorgefallen sei, zu beseitigen, und nur personenbezogene Sanktionen z.B. gegen Lehrende der Beweislastverteilung glaubhafter Darlegung und eventuellen Gegenbeweises unterfallen. Das würde es Schulen ermöglichen, gegen Diskriminierung vorzugehen, ohne daraus sofort zwingend einen „Fall“ zu machen, in dem Einzelne sanktioniert werden, sondern als Institution Verantwortung zu übernehmen., falls plausibel dargelegt wird, dass eine Diskriminierung vorliegt,

- Die Bekanntgabe der Rechte gegen Diskriminierung soll nach Artikel 10 RL 2000/43 als „Unterrichtung“ sichern, „dass die gemäß dieser Richtlinie getroffenen Maßnahmen sowie die bereits geltenden einschlägigen Vorschriften allen Betroffenen in geeigneter Form ... bekanntgemacht werden“. In Deutschland sind dies oft Pflichten zum Aushang solcher Regeln. In Schulen bietet es sich an, jenseits dieser passiven Möglichkeit der Kenntnisnahme aktivierende Vorgaben zu machen, also z.B. Lerneinheiten für dieses Thema festzulegen. Dabei bietet es sich an, entsprechend qualifizierte Organisationen der Zivilgesellschaft zu beteiligen, was auch die europäische RL 2000/43 in Art. 12 als Dialog mit Nichtregierungsorganisationen ausdrücklich vorgibt.
(Seite 43 - 45)

NRW Integrationsagenturen – Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit | Newsletter 1/2011

http://www.nrwgegendiskriminierung.de/files/pdf/Newsletter_1_2011.pdf

Das im Grundgesetz und in der Landesverfassung von NRW verankerte staatliche Diskriminierungsverbot ist nicht ausreichend, um Benachteiligungen im Bildungssystem effektiv anzugehen. Soll der Diskriminierungsschutz in der Schule ernst genommen werden, ist das Verbot von Diskriminierung explizit in das Schulgesetz und Hochschulrahmengesetz aufzunehmen. Eine Schule, die den Anspruch erhebt, alle Kinder im Land zu integrieren, muss klare Signale aussenden, dass diskriminierendes Verhalten in keinem Falle toleriert wird. Meines Erachtens sind hierfür folgende Rahmenbedingungen zu schaffen:

- Beschwerden über diskriminierendes Verhalten und rassistische Vorfälle müssen grundsätzlich ernst genommen werden. Es ist kontraproduktiv, in den Schulen mit den SchülerInnen zum Thema Ausgrenzung, Mobbing und partnerschaftliches Verhalten zu arbeiten und andererseits, wenn es unter SchülerInnen oder zwischen Lehrpersonal und SchülerInnen zu Diskriminierungen kommt, diese zu dulden bzw. „wegzureden“.
- Das Bekenntnis eine sogenannte „Schule ohne Rassismus“ zu sein, verkümmert zur Phrase, sofern nicht impliziert ist, dass individuelle Beschwerden bearbeitet werden. Es ist illusorisch zu glauben, das Kennzeichen einer solchen Schule sei, dass es dort nun per Bekenntnis keinen Rassismus (mehr) gibt bzw. geben könne. Vielmehr muss ihr Merkmal sein, Rassismus in ihrer Schüler-/Lehrerschaft offenzulegen, sich damit auseinanderzusetzen und dagegen vorzugehen.
- Für ein transparentes und effektives Beschwerdemanagement sollten bevorzugt in der

Schulaufsicht Beschwerdestellen geschaffen werden, deren MitarbeiterInnen in Diskriminierungsfragen geschult und sensibilisiert sind. Bei ihrer Qualifizierung sollte auf die Erfahrung von Antidiskriminierungsorganisationen wie der Landeskoordination Anti-Gewalt-Arbeit für Lesben und Schwule in NRW oder der Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit zurückgegriffen werden. Auch bei der Fallbearbeitung ist eine Zusammenarbeit mit Antidiskriminierungsstellen anzustreben.

- Es sollten Verfahren entwickelt werden, wie Beschwerden zu handhaben sind. Diese Verfahren gilt es SchülerInnen, Lehrpersonal und Eltern bekannt zu machen. Zu empfehlen wäre, dass Diskriminierungsbeschwerden in einem ersten Schritt entweder schriftlich oder persönlich zur Niederschrift eingereicht werden können. Grundsätzlich sollte den Beschwerdeführern die Möglichkeit eines Gespräches zur Sachaufklärung zustehen, ebenso das Recht, über die Beschwerdestelle eine Stellungnahme der betroffenen Schulen einzuholen bzw. Einsicht zu nehmen. Auch die aktive Mitarbeit der Schulaufsicht an der Lösung eines Konfliktes und/oder an der Wiedergutmachung für eine erlittene Diskriminierung ist gefragt; dienstrechtliche Konsequenzen für das Lehrpersonal sollten dabei nicht ausgeschlossen sein.

Die Anti-Rassismus-Richtlinie der Europäischen Union (2000/43 EG) verpflichtet die Gesetzgeber der EU-Mitgliedstaaten explizit dazu, Regelungen gegen rassistisch motivierte Benachteiligungen im Bildungsbereich zu erlassen. Im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist Bildung zwar als Anwendungsbereich des Gesetzes genannt, jedoch wurden – als Folge des Föderalismus in Deutschland und der damit verbundenen Länderhoheit im Bildungswesen – keine Rechtsfolgen für den Diskriminierungsfall im öffentlichen Bildungsbereich festgelegt. Hieraus ergibt sich für die Landesgesetzgeber die Verpflichtung, für diesen Bereich gesetzliche Regelungen zu schaffen. Eine Landesantidiskriminierungsregelung für Schule und Hochschule sollte nicht nur vor den in der o. g. EU-Richtlinie aufgeführten rassistisch motivierten Benachteiligungen schützen, sondern analog dazu auch die im AGG genannten Merkmale (Alter, sexuelle Identität, Behinderung, Religion und Weltanschauung) in den Diskriminierungsschutz einbeziehen. Dies beinhaltet

- die Definitionen (direkte, indirekte Diskriminierung, Belästigung),
- ein Beschwerderecht für SchülerInnen, Lehrpersonal und Eltern,
- eine Beweislastregelung (Umkehr der Beweislast für den Fall der Vorlage von Indizien im Diskriminierungsfalle),
- ein Maßregelungsverbot (keine Nachteile als Konsequenz für die Einreichung einer Beschwerde oder für das Auftreten als Zeuge/Zeugin),
- die Festlegung von Sanktionen gegen diskriminierende Handlungen,
- die Bekanntmachung der Antidiskriminierungsregelungen,
- die Möglichkeit der Unterstützung von Diskriminierung Betroffener durch Antidiskriminierungsverbände.

Umgang mit rassistischen Vorfällen in Schulen in Großbritannien

Zu den gesetzlichen und bildungspolitischen Grundlagen:

- Die Verpflichtung, dass Schulen rassistischen Vorfällen nachgehen müssen und etwas dagegen unternehmen müssen, hat seinen Ausgangspunkt in der Stephen Lawrence Inquiry und im RRAA (Race Relation Amendment Act) 2000. Im Jahr 2010 wurde der Race Equality Act verabschiedet. Er ersetzt alle vorangegangenen Gesetze und schafft dafür ein einziges
(<http://www.education.gov.uk/aboutdfe/policiesandprocedures/equalityanddiversity/a0064570/the-equality-act-2010>)
- Das Papier für Schulleitungen (entspricht in Deutschland einer Verordnung), das das Gesetz und seine Konsequenzen auf Schulebene genau vorgibt:
<http://media.education.gov.uk/assets/files/pdf/e/dfe%20ea%20guidance%20rev%20jun%20%202012.pdf>
- Bildungspolitisch sind mit diesen Vorgaben auch folgende Programme/Vorgaben verbunden: Inclusion, Community Cohesion, Leitlinie „Every Child Matters“

Zuständig für den Umgang mit den „racist incidents“ ist die jeweilige „County“ (Grafschaft, lokale Gebietseinheit) und darin die Local Education Authority (LEA). Diese gibt auch eine Guideline für die Schulen heraus, siehe unten. Es werden immer alle Möglichkeiten rassistischer Vorfälle mitgedacht/mitbesprochen: Zwischen Kindern, zwischen Kind und Erwachsenen, zwischen Erwachsenen, innerhalb und außerhalb der Schule usw. Hier einige Beispiele von Guidelines (Handreichungen für die Schulen in einem County):

- <http://www.cumbria.gov.uk/elibrary/Content/Internet/537/6381/6387/4082915527.pdf>
- https://www.westsussex.gov.uk/learning/west_sussex_grid_for_learning/policies_and_guidance/inclusion_equalities_sen_ld/equalities_including_disabili/responding_to_racist_incidents.aspx Definition und Beispiele für racist incidents ab S. 7 im Link „monitoring and reporting racist incidents“

Sonstiges

- Eine Best Practice Studie der Schulaufsicht (Ofsted) zu „Race Equality in Education“ (darin ist auch der Umgang mit racist incidents thematisiert)
<http://www.ofsted.gov.uk/resources/race-equality-education>