

DISKRIMINIERUNG ALS PROBLEM UND HANDLUNGSANLASS IM SCHULISCHEN BILDUNGSSYSTEM

Vortrag in der Ringvorlesung ‚Kulturelle Vielfalt in der Schule. Chancen und Herausforderungen‘ veranstaltet vom Zentrum für Lehrerbildung, der Fakultät II und Studierenden (‚ment4you‘, ‚Schule der Vielfalt‘) an der Universität Siegen im WS 2017/18, am 11.1.2018

PROF. MECHTILD GOMOLLA
HELMUT SCHMIDT-UNIVERSITÄT HAMBURG

Neuere Initiativen zum Schutz vor Diskriminierung

2

- 2001: Gründung des Deutschen Instituts für Menschenrechte
- 2005: Verabschiedung des Allgemeine Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)
- 2006: Einrichtung Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)
- 2009: Inkrafttreten der UN-Behindertenrechtskonvention
- 2013: KMK-Empfehlung ‚Interkulturelle Bildung und Erziehung in der Schule‘



10.01.2018



(Soziale) Diskriminierung

- ▶ Praktiken der Herabsetzung, Benachteiligung und Ausgrenzung gegen Angehörige bestimmter Gruppen
- ▶ verschaffen dominanten Gruppen und ihren Mitgliedern Vorteile und Privilegien beim Zugang zu sozialen Positionen und Möglichkeiten in der Gestaltung von Lebensbedingungen

(Soziale) Diskriminierung

- ▶ „'einerseits durch die Verweigerung eines Rechtes, einer Dienstleistung oder einer Sache (wie bspw. eines gleichwertigen Bildungsangebotes oder einer gerechten Leistungsbemessung – d.Verf.) und andererseits durch das Bestreiten des gleichen Wertes der diskriminierten Person'“

(Erben 2009, 38; zit. in Jenessen et al. 2013, 18)

Anlässe von Diskriminierung

vielfältige Merkmale und Lebensumstände -
laut AGG:

- ▶ rassistische Diskriminierung und Benachteiligungen sowie Merkmale „der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität“;
- ▶ intersektionale / Mehrfachdiskriminierung

Gliederung:

1. Einleitung
2. Individuelle, interaktionale, institutionelle und strukturelle Diskriminierung
3. Forschungsstand zu Diskriminierung in Schule und Berufsausbildung
4. Diskriminierungskritische Schulentwicklung
5. Fazit

Individuelle Diskriminierung

→ *Rolle von Individuen bei Entstehung/ Aufrechterhaltung von Diskriminierung*

- ▶ klassische Vorurteilsforschung: Diskriminierung als Vorurteil
- ▶ neuere Vorurteilsforschung: Vorurteile keine hinreichende und notwendige Bedingung → Diskriminierung als Handlung
 - aktives negatives oder weniger positives Handeln gegenüber ‚Anderen‘
 - intentional oder nicht-intentional (aversive racism) (Dovidio et al. 2010)

Interaktionale Diskriminierung

→ *soziale Herstellung von Gruppen im Zuge symbolischer Grenzziehungen, Konstruktion von Zugehörigkeiten und Ausschluss*

- ▶ qualitativ-rekonstruktive Studien; interaktions-, subjektivierungs- oder biografiethoretische Grundlagen
- ▶ das Interesse gilt *sozialen Voraussetzungen* (z.B. soziale Diskurse, institutionelle Rahmenbedingungen) für gruppenbezogene Klassifikationsprozesse

(z.B. zsf. Mecheril/Rose 2012)

Institutionelle Diskriminierung

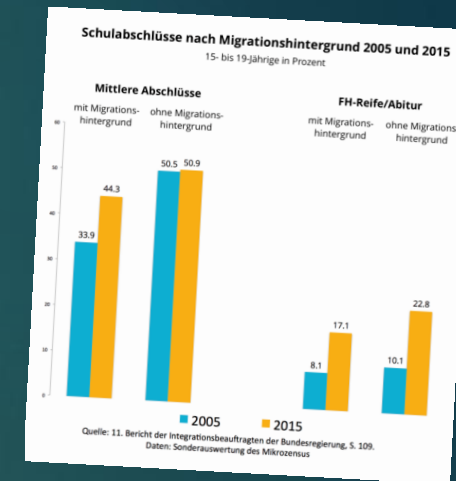
9

10.01.2018

→ *Rolle von Organisationen und professionellem Handeln bei Reproduktion von Ungleichheit und Diskriminierung*

„institutionell“ bezieht sich auf zwei Aspekte:

1. dauerhafte und systematische relative Benachteiligungen zwischen Mitgliedern unterschiedlicher sozialer Gruppen (z.B. Schulerfolgsmuster, Beteiligung am Arbeitsmarkt)
2. Nachweis, dass und wie diese durch Institutionen hervorgebracht werden



Institutioneller Rassismus/ Diskriminierung

- ▶ „kollektive Versagen einer Organisation, Menschen aufgrund ihrer Hautfarbe, Kultur oder ethnischen Herkunft eine angemessene und professionelle Dienstleistung zu bieten“

(Macpherson of Cluny 1999, 6.34; eigene Übersetzung)

- ▶ Vorurteile oder Diskriminierungsabsichten der Beteiligten keine hinreichende oder notwendige Bedingung
- ▶ resultiert aus Zusammenwirken von Faktoren auf mehreren Ebenen, v.a.:
 - ▶ rechtliche und politischen Rahmenbedingungen
 - ▶ organisatorische Strukturen, Programme, Normen, Routinen
 - ▶ kollektive Wissensrepertoires, die zur Begründung von Entscheidungen zur Verfügung stehen

Indirekte, zweistufige Untersuchungen:

- Ausgangspunkt: statistische Hinweise auf Ungleichheiten
- tiefergehende qualitative (und teilweise auch quantitative) Untersuchungen der ursächlichen Mechanismen, Strukturen und Prozesse in Institutionen und ihrem Umfeld

Direkte und indirekte institutionelle Diskriminierung

Direkte Diskriminierung

- ▶ hoch formalisierte Praktiken (z.B. per Gesetz)
- ▶ informelle Praktiken und Routinen in Organisationen

Indirekte Diskriminierung

- ▶ benachteiligende Wirkungen durch das gesamte Setting, die bestimmte Gruppen überproportional treffen

(vgl. z.B. Feagin/Feagin 1986; zsf. Gomolla/Radtke 2009)

Fokus auf ‚Belohnungsverteilung‘ in Organisationen

- ▶ Wie geschieht Rückgriff auf askriptive Kriterien in Entscheidungen, wo nur Leistungskriterien legitim sind?
- ▶ Wie werden Diskriminierungen mit Sinn ausgestattet, so dass Anschein der Fairness gewahrt bleibt?
- ▶ Welche – oft neutralen - Faktoren der Organisations- und Professionskultur ermöglichen dies?
- ▶ Wie ist Diskriminierung in Rationalität der Organisation eingebettet, für Organisationen funktional?
- ▶ Welche Machtverhältnisse in Organisationen und ihrem Umfeld erlauben, dass Diskriminierung geschieht?

Strukturelle Diskriminierung

15

10.01.2018

→ *historische und sozialstrukturelle Verdichtung von Diskriminierungen, die nicht mehr klar auf bestimmte Institutionen zurückgeführt werden können*

- Repräsentationen und Diskurse („Kultur des Rassismus“)
- Ungleichgewichtung in der Infrastruktur und Qualität von Bildungseinrichtungen

Regelmäßige Feststellung von Ungleichheitseffekten bzgl.:

- ▶ Besuch vorschulischer Einrichtungen
- ▶ Zurückstellungen beim Schuleintritt
- ▶ Chancen auf Gymnasialempfehlung
- ▶ Überrepräsentanz an Förderschulen
- ▶ erreichte Kompetenzen
- ▶ Klassenwiederholungen, Auf- und Abstiege während der Schulzeit
- ▶ Abschlüsse und Übergänge in Ausbildung

Vorherrschende Erklärungen

17

10.01.2018

Außerschulische Ursachen: ‚familiärer Hintergrund‘; ‚sozio-ökonomischer Status‘:

- ▶ strukturell ungleiche Ausgangsbedingungen (z.B. Anregungsgehalt, Familiensprachen)
- ▶ Bildungsentscheidungen infolge schichten- und milieutypischer Erfahrungen und Traditionen

(vgl. z.B. Baumert/Maaz 2010; Stanat/Rauch/Seegeritz 2010; Becker/Solga 2012; Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016; Diehl/Fick 2016)

Belege für Diskriminierung

- ▶ Defizitorientierte und kulturalisierende Orientierungs- und Handlungsmuster von Pädagog_innen
- ▶ niedrige Leistungserwartungen
- ▶ Stereotype Threat
- ▶ Bias in Bildungsinhalten, pädagogischen und didaktischen Methoden, Materialien
- ▶ negative Effekte von Leistungsgruppierung und organisatorischer Differenzierung

(vgl. zsf. Gomolla 2016)

Bisher selten:

- ▶ genauere quantitative und/qualitative Untersuchungen der **Mechanismen und Ursachen** institutioneller Diskriminierung in
 - schulischen Organisationen (z.B. Gillborn/Youdell 2000; Gomolla/Radtke 2009; Große 2015) und
 - Ausbildungsbetrieben (z.B. Imdorf 2008, 2015; Scherr et al. 2015)

KMK-Beschluss ‚Interkulturelle Bildung und Erziehung in der Schule‘ (2013)

- ▶ Ziel: eine Integrationspolitik für Einwander_innen zu überwinden und stattdessen das Schulsystem weiter zu entwickeln, „um allen Kindern und Jugendlichen unabhängig von ihrer Herkunft eine umfassende Teilhabe an Bildung und Chancen für den größtmöglichen Bildungserfolg zu eröffnen, das friedliche und demokratische Zusammenleben zu fördern und Orientierung für verantwortungsbewusstes Handeln in der globalisierten Welt zu vermitteln.“ (KMK 2017)

Interkulturelle Öffnung von Schule nach KMK 2013:

- ▶ Schüler_innen sollen im Unterricht aller Fächer und durch außerunterrichtliche Aktivitäten unterstützt werden, „bewusst gegen Diskriminierung und Rassismus einzutreten“ (KMK 2013, S. 4) und „sich selbstreflexiv mit den eigenen Bildern von Anderen auseinandersetzen und dazu in Bezug zu setzen sowie gesellschaftliche Rahmenbedingungen für die Entstehung solcher Bilder zu kennen und zu reflektieren“ (ebd., S. 2).

Interkulturelle Öffnung von Schule nach KMK 2013:

- ▶ Lehrkräfte sollen befähigt und in die Verantwortung genommen werden, „aktiv der Diskriminierung einzelner Personen oder Personengruppen entgegen[zutreten]“ und im Rahmen regulärer Schulentwicklung zu prüfen, „inwieweit Strukturen, Routinen, Regeln und Verfahrensweisen auch unbeabsichtigt benachteiligend und ausgrenzend wirken, und [...] Handlungsansätze zu deren Überwindung [zu entwickeln]“ (ebd., S. 3)

Praxisbeispiel für diskriminierungskritische Schulentwicklung:

Fortbildung zur ‚Inter- kulturellen Koordination‘ in HH:

- ▶ Veranstalter: Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung in Kooperation mit Projekt ‚Beratung, Qualifizierung, Migration‘ in HH
- ▶ 2-jährig. Programm: 90 Std., ca. 20 TN pro Durchgang, alle Schulformen
- ▶ Inhalte: Anti-Bias-Arbeit, Felder diskriminierungskritischer Schulentwicklung (Unterrichts-, Organisations-, Personalentwicklung)
- ▶ Begleitung erster Schritte zur Implementierung in Fortbildung integriert
- ▶ Einbezug der Schulleitungen
- ▶ gewisse zeitliche und finanzielle Entlastung der Koordinator_innen
- ▶ formative Evaluation (vgl. Gomolla/Schwendowius/Kollender 2016)

Schlussbemerkungen

- Schutz vor Diskriminierung ist keine Großzügigkeit sondern demokratisches- und Menschenrecht
- das Potential der Auseinandersetzung mit (institutioneller) Diskriminierung für die allgemeine Institutionen-entwicklung ist erst wenig erschlossen
- bereits die Übernahme von Verantwortung für mögliche (institutionelle) Diskriminierung eröffnet Alternativen zur Individualisierung von Problemlagen und einseitigen Schuldzuweisungen – ob in Form von Stereotypen und Defizitorientierungen gegenüber Schüler_innen und Eltern (blaming the victim) oder in der Konstruktion versagender Lehrkräfte und Schulen

**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**

Weitere Literaturtipps zur Vertiefung:

Gomolla, M. (2012): Leistungsbeurteilung in der Schule: Zwischen Selektion und Förderung, Gerechtigkeitsanspruch und Diskriminierung. In: Fürstenau, S./Gomolla, M. (Hrsg.): Migration und schulischer Wandel: Leistungsbeurteilung. Wiesbaden: Springer VS, S. 25-50.

Gomolla, M. (2016): Diskriminierung. In: Mecheril, P. mit Kourabas, V. und Rangger, M. (Hrsg.): Handbuch Migrationspädagogik. Weinheim: Beltz, S. 73-89.

Gomolla M./Schwendowius, D./Kollender, E. (2016): Qualitätsentwicklung von Schulen in der Einwanderungsgesellschaft: Evaluation der Lehrerfortbildung zur interkulturellen Koordination (2012–2014). Veranstaltet vom Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung (LI) Hamburg in Kooperation mit dem Projekt ‚Beratung, Qualifizierung, Migration‘ (BQM). Hamburger Beiträge zur Erziehungs- und Sozialwissenschaft, Heft 16. Hamburg; HSU. (im Internet verfügbar unter: <http://edoc.sub.uni-hamburg.de/hsu/volltexte/2016/3139/>)

Hormel, U./Scherr, A. (Hrsg.) (2010): Diskriminierung. Wiesbaden: Springer VS.

Kalpaka, A. (2009): Institutionelle Diskriminierung im Blick – Von der Notwendigkeit Ausblendungen und Verstrickungen in rassismuskritischer Bildungsarbeit zu thematisieren. In: Scharathow, W./Leiprecht, R. (Hrsg.): Rassismuskritik. Band 2: Rassismuskritische Bildungsarbeit. Schwalbach/Ts., 25-40.

Niendorf, M./Reitz, S. (2016): Das Menschenrecht auf Bildung im deutschen Schulsystem. Was zum Abbau von Diskriminierung notwendig ist. Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte

Scherr, A./El-Mafaalani, A./Yüksel, G. (Hrsg.) (2017): Handbuch Diskriminierung. Wiesbaden: Springer VS.