



Abschrift der Keynote von Saraya Gomis auf dem Landesfachtag “Diversitätssensible Schulentwicklung – Impulse und Vernetzung für die pädagogische Praxis“ im Projekt Vielfalt entfalten – Gemeinsam für starke Schulen Schleswig-Holstein vom 20.08.2020

Der folgende Wortlaut wurde aus dem Videomitschnitt übernommen und der mündliche Vortrag für eine bessere Lesbarkeit sprachlich angepasst ohne dabei inhaltliche Veränderungen vorzunehmen.

Begrüßung durch den Moderator Christopher Tripp:

Damit kommen wir zu unserer nächsten Keynote-Speakerin: Saraya Gomis. Sie hat sich bereit erklärt, ihre Erfahrungen mit uns zu teilen. Frau Gomis ist Vorstandsmitglied von *Each One Teach One*, einem community-basierten Bildungs- und Empowermentprojekt in Berlin. In ihrer Arbeit setzt sie sich für die Interessen Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen in Deutschland und Europa ein. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Antidiskriminierungsarbeit, diskriminierungskritische Bildung und Organisationsentwicklung. Zudem ist sie Lehrerin und war von 2017 - 2020 die erste Antidiskriminierungsbeauftragte für Schulen im Land Berlin.

Keynote von Saraya Gomis:

Vielen Dank, ich freue mich dabei zu sein. Ich habe 20 Minuten Zeit, weshalb ich einen schnellen Durchlauf machen werde und entschuldige mich schon vorab für alle Verkürzungen, die daraus entstehen. Ich bin ein Fan von Diskriminierungskritik in Schulen, weshalb ich in diesen Fällen sehr vorurteilsbelastet bin. Trotzdem würde ich mich auch als Lehrende selbstverständlich als eine Person verorten, die regelmäßig diskriminiert. Nicht, weil ich grundsätzlich eine böse Person bin oder weil ich von ideologischen Vorstellungen geprägt bin, sondern weil ich in dieser Gesellschaft lebe und von ihr geprägt bin. Ich arbeite in den gegebenen Strukturen und das führt mitunter dazu, dass ich selbst diskriminiere oder Diskriminierung unterstütze. In der Diskriminierungskritik wird davon ausgegangen, dass Ungleichheitsstrukturen und Machtverhältnisse in Schule, ebenso wie in allen Bereichen unserer Gesellschaft, vorhanden sind. Bei einigen Ungleichheitsverhältnissen können wir viel tun, wohingegen wir in anderen Strukturen an unsere Grenzen stoßen. So gibt es Chancen und Grenzen in dieser Arbeit, die sich zum Beispiel aus den Kontinuitäten der Bildungsgeschichte



ergeben. Dort verfestigen sich institutionell bestimmte Blicke und Perspektiven, durch die wir die Außengrenzen von Ressourcen und Ausstattung festigen. Wir stoßen an Grenzen von Verordnungen, Schulgesetzen, Ausführungsvorschriften etc. Unserer Meinung nach ist eine diskriminierungskritische Perspektive sehr hilfreich, um sich dieser Grenzen bewusst zu werden und sie transparent in einer *Kultur der Besprechbarkeit* zu thematisieren und sie nicht sich selbst zu überlassen. Dadurch lässt sich herausfinden, was aktuell möglich, oder noch nicht möglich ist. Aus der praktischen Expertise entstehen Handlungsempfehlungen an Politik etc. Ich spreche eher von Diskriminierungskritik als von Diversitätssensibilität. Das Konzept Diversität ist viel umfassender als der Vielfaltsbegriff mit seiner Aussage, dass „alles so schön bunt ist“. Vielfalt ist wunderbar, aber ich möchte ein Problem in den Begrifflichkeiten aufzeigen: Wenn wir Diversität nur als „bunt“ verstehen, verpassen wir die Chance in jener Vielfalt auch die Differenz und die Dominanz von Verhältnissen zu erkennen. Diese sind jedoch für unsere professionelle Arbeit sehr wichtig. Ich spreche lieber von Professionalisierung anstelle von Sensibilisierung, weil Sensibilisierung für mich eine intrinsische Motivation umfasst, die wir zwar herstellen wollen, aber von der wir nicht ausgehen können. In unseren Berufsfeldern wird Sensibilisierung erwartet, die wir selbst erfüllen sollen oder wir Menschen dazu befähigen, sie zu erfüllen. Aus diesen Gründen spreche ich von diskriminierungskritischer Professionalisierung, obwohl ich keine Gegnerin der anderen Begriffe bin. Mir ist sehr wichtig, dass Diskriminierungskritik ebenfalls die strukturelle und institutionelle Ebene umfasst. Ich distanzieren mich von einer verkürzten Definition von Diskriminierung, die die Interaktion oder das individuelle Verhalten beschreibt. In den letzten Monaten war in Deutschland zu beobachten, dass Diskussionen häufig auf einer individuellen Ebene stattfinden, oder dass verhandelt wurde, ob Menschen gut oder böse seien.

Als Lehrkraft gehe ich davon aus, dass Diskriminierung zu meinem Handlungsalltag gehört und ich die Effekte meines Handelns, meiner Entscheidung usw. in den Fokus nehme, die eventuell diskriminierend sein könnten. An welchen Stellen kann ich ansetzen, um diese abzubauen und dabei möglichst die Unterstützung meiner Kolleg*innen bzw. eines multiprofessionellen Teams zu erhalten? Dieser Prozess würde dazu befähigen, zumindest die Vorgaben wie der UN-Behindertenrechtskonvention, der Menschenrechtskonvention für die Rechte des Kindes und der Antirassismus-Richtlinie zu verteidigen. Die Inhalte müssen als Basis unseres Arbeitens begriffen werden, um ebenfalls ein Verständnis für Demokratiebildung, Menschenrechtsbildung etc. zu entwickeln. Diskriminierungskritik ist für mich die Grundlage, die alles umfasst, und spielt



in alle Bereiche lernpsychologischer Überlegungen, gewaltpräventiver Arbeit usw. mit hinein.

Was wird gebraucht, um Diskriminierungskritik als Querschnittsthema umzusetzen? Auf der rechtlichen Ebene benötigen wir grundlegendes Wissen zu allgemeiner und spezifischer Diskriminierung, sowie Wissen zu Diskriminierung in ihrer Verwobenheit und charakteristischen Wirkungsweise. Wir benötigen geteiltes Wissen, welches zum Beispiel bei Kolleg*innen oder in der Schulverwaltung usw. vorhanden ist. Neben Analyse-, Handlungs- und Wahrnehmungskompetenz bedarf es einer hohen Methodenkompetenz. Diese ist wichtig, damit Diskriminierungskritik nicht allein bei Projekten oder Ähnlichem endet, sondern selbstverständlich zum Unterrichtsalltag gehört und nicht explizit nach dem Motto: „So jetzt sprechen wir über die Regenbogenfamilie.“, thematisiert werden muss. Wenn ich beispielsweise mit meinen Schüler*innen über die Französische Revolution spreche, kann ich viele Diskriminierungsdimensionen einbauen, ohne dass diese besonders in den Vordergrund gerückt werden. Aus den genannten Kompetenzen entsteht eine *Kultur der Besprechbarkeit*, die zwingend notwendig ist, weil Diskriminierung ein emotionales Thema ist. Wesentlich wird sie ebenfalls durch die Art und Weise, wie wir Diskriminierung häufig definieren: als ein individuelles Handeln böser Menschen. Da wir keine bösen Menschen sein wollen, werden Menschen durch Diskriminierungsvorwürfe stark emotionalisiert. Für von Diskriminierung betroffene Menschen handelt es sich selbstverständlich um ein emotionales Thema. Insofern ist es wichtig, eine *Kultur der Besprechbarkeit* zu etablieren, um die an uns gestellten Anforderungen zum Beispiel in Hinblick auf Opferschutz oder Opferhilfe umzusetzen. Wie verende ich Fachbegriffe oder wie kann ich mit meinen Kolleg*innen über die Angelegenheit sprechen? An wen kann ich mich wenden? Wo finde ich Hilfe zur Unterstützung, etc.? Wenn ich Antworten auf diese Fragen finde, werde ich sicherer in meinem Handeln. Deshalb sehe ich Diskriminierungskritik auch als Burnout-Prävention an. Wenn wir Studien beispielsweise zu Antisemitismus betrachten, hören wir immer wieder, dass sich Lehrende unsicher in ihrem Handeln fühlen. Das bedeutet, je sicherer wir uns in dem fühlen, was wir tun und wissen und wann wir abgeben müssen, desto entspannter können wir sein. An dieser Stelle möchte ich betonen, dass es bedeutend ist zu wissen, wo und ab wann ich abgeben kann. Erst aus dieser *Kultur der Besprechbarkeit* und den erlernten Kompetenzen ergeben sich die Möglichkeiten der Bearbeitung. Intervention und Prävention werden im Rahmen eines diskriminierungskritischen Beschwerdemanagements zusammen gedacht, weil wir wissen, dass ein reguläres



Beschwerdemanagement häufig an den Betroffenen vorbeigeht. Normalerweise entsteht häufig eine hochemotionale Situation bei Diskriminierungsfällen in Schulen, wenn diese öffentlich bekannt geworden sind. Dann können wir nicht mehr nachhaltig gegen Diskriminierung arbeiten und diese aufgreifen. Den meisten Beschwerdeerhebenden geht es nicht darum, grundsätzliche Urteile über die Person oder über die Schule abzugeben, sondern sie wünschen sich eine Anerkennung der Situation, vielleicht eine Entschuldigung und Maßnahmen, damit es ihnen oder anderen nicht wiederholt so ergehen wird. Wenn Eltern sich fragen, welche Schulen im Hinblick auf Diskriminierung gut aufgestellt sind, lautet die Antwort: nicht diskriminierungsfreie Schulen, sondern Schulen, die ein professionelles Verständnis und Umgang mit dem Thema haben. Die *Kultur der Besprechbarkeit* erleichtert die Angelegenheit und den eigenen Anspruch. Dafür braucht es eine entsprechende Ausbildung und Ressourcen – im Sinne einer flächendeckenden diskriminierungskritischen Lehrendenausbildung. Es existieren zwar Module zur interkulturellen Öffnung und Ähnlichem, allerdings nicht in einem kontinuierlichen Maß. Deshalb sind wir darauf angewiesen, im Kontext des Wissens der vielen zu arbeiten, bis sich das verändert.

Als weiteres Ziel nenne ich die stetige Öffnung von Schulen, um mit Beschwerdestellen außerschulischer Träger in unserer Nähe zu diesem Thema zusammenzuarbeiten und sich Unterstützung einholen zu können. Des Weiteren plädiere ich für *professionelle Verunsicherung* und *professionelle Emotionalität*. Professionelle Verunsicherung dient dazu, wie meine Vorredner*innen sagten, ständig unsere eigenen Sicherheiten, unser Erlerntes infrage stellen. Neue Erkenntnisse der Forschung helfen mir zu überprüfen, wie ich an eine bestimmte Sache herangehe und ob meine Methoden wirklich diskriminierungskritisch sind. Professionelle Verunsicherung entfaltet Potenziale und Talente der Schüler*innen, weil wir wissen, dass Diskriminierung starke Effekte hervorruft, die mitunter auf alle Bereiche wirken, die wir befördern wollen, wie zum Beispiel der Entdeckung von Talent. In einer relativ neuen Studie, die im Volksmund „Max versus Murat“ heißt, konnten wir nachvollziehen, dass bei gleicher Leistung bestimmte Schüler*innen, die eher als „andere“ oder muslimisch, etc. markiert werden, im Durchschnitt mit einer halben Note schlechter bewertet werden. Das heißt, dass alle Lehrende gewisse „Brillen“ aufhaben, die nicht zwangsläufig intentional sind. Mitunter gibt es Lehrende, die problematische Haltungen und Ideologien haben, auf die ich jetzt nicht genauer eingehen werde.

Wir sind mit bestimmten Bildern aus Kinderbüchern aufgewachsen. Wir konsumieren bestimmte



Medien, wir schauen uns Filme an. Im Bereich des Films können wir uns beispielsweise mit dem [Bechdel-Test](#) beschäftigen: Inwiefern sind Rollen weiblicher Darstellerinnen subjektiviert oder objektiviert? Ich ging mit Schüler*innen in die Bibliothek und suchte nach Kinderbüchern, in denen es keine Prinzessin gibt und in denen die Mädchen Subjekte der Geschichte wie Heldinnen sind. Es blieben nicht viele Bücher übrig. Wir sind alle von diesen Mustern geprägt und müssen unser Gelerntes immer wieder aktiv hinterfragen, ohne dass durch das Hinterfragen unsere Kompetenz grundsätzlich infrage gestellt werden würde.

Ich nenne noch einige Beispiele, bei denen Diskriminierung in Schulen häufig zu finden ist. In der Öffentlichkeit wird meistens die Diskriminierung unter Schüler*innen thematisiert. Erfahrungen und Fallzahlen aus der Beratungsstelle meines Vereins EOTO, aber auch aus anderen Beratungsstellen, die sich häufig decken, zeigen jedoch, dass ein Großteil der Betroffenen von Diskriminierung über Lehr- und Lernmittel berichtet. In Prozessen wie in Klassenkonferenzen oder im Zusammenspiel von Jugendamt, Schule, Polizei findet sehr häufig Diskriminierung statt. Allerdings auch durch uns Lehrende oder Erziehende oder sonstige Arbeitende in Schule. Ich glaube, dass wir uns diesbezüglich, mit aller Freundlichkeit gegenüber uns selbst, auf den Weg machen müssen, um eine gute Analyse der Vorfälle, die wir gemeldet bekommen, zu tätigen. Leider schrecken noch die meisten Menschen eher davor zurück, Fälle von Diskriminierung zu melden, weil sie Angst vor der Maßregelung oder dem Sympathieverlust der Lehrer*innen haben. Es gibt viele Hemmnisse, sich überhaupt zu beschweren. Vielleicht möchte man nicht als Opfer dastehen oder ähnliches. Wir nehmen jedoch Beschwerden auch als eine Chance wahr, um genauer auf die Stellen zu schauen, an denen wir noch besser werden müssen. Abgesehen vom Schulhof, kann Diskriminierung auch in unserem Lehrer*innenzimmer untereinander stattfinden. Aus diesen und weiteren Gründen lohnt es sich, genauer hinzuschauen. Im deutschen Kontext wissen wir, dass eine Vielzahl von gleichen Maßnahmen benötigt wird, selbst wenn sich das nach viel Anstrengung anhört. Schwierigkeiten resultieren daraus, dass einzelne Maßnahmen mit der Veränderung von ein bis zwei Stellschrauben nicht ausreichen, da häufig institutionelle Prozesse so wirkmächtig sind, dass wenige Maßnahmen nicht zum intendierten Effekt führen. Deshalb müssen wir breiter im Querschnitt denken und nach Anknüpfungspunkten bei anderen Aufgaben wie Digitalisierung, Gewaltprävention suchen, um dieses Thema hineinzudenken. Damit nicht eine zusätzliche Überforderung entsteht, benötigen wir eine nachhaltige Verzahnung der genannten Maßnahmen. Dieser Aspekt kann in Gesprächen mit Politik und anderen Beteiligten thematisiert



werden, genauso wie der Punkt, dass wir eine andere Ausbildung brauchen, die uns stärker darauf vorbereitet, in dieser heterogenen Welt zu arbeiten, ohne uns zu stark zu überfordern. Häufig sind der Prozess bzw. das Empfinden jenes diametral zu den Anforderungen, die wir leisten müssen. Wir brauchen Standards, die stärker aus Praxis und Forschung zusammenkommen müssen.

Ich sollte noch etwas zu Corona sagen, deshalb breche ich hier thematisch ab. Ich kann mich meiner Vorrednerin nur anschließen: Corona ist ein „Brennglas“ dessen gewesen, was schon immer da war und was nicht immer zwangsläufig in diesem Ausmaß in unserem Alltag eine Rolle spielte. Täglich müssen wir funktionieren und dieses Brennglas kann eine Chance sein, um in die Analyse zu gehen, nach Bedarfen und kreativen Lösungen zu schauen. Wo benötigen wir weitere Ressourcen und was schaffen wir mit den bereits vorhandenen? Die Analyse muss in Forderungen aufbereitet werden.

Zum Ende hin möchte ich auf das Rechtsgutachten¹ hinweisen, das die Beratungsstelle aktuell angefertigt hat. Sie können es auch nachlesen, weil wir so wenig Zeit haben. Ich erwähne noch einen anderen Punkt: Neben all der Verstärkung oder dem Brennglas Corona, konnten wir feststellen, dass es für manche Kinder mit starken Diskriminierungserfahrungen in der Schule eine erleichternde Zeit war, weil sie nicht mehr der ständigen Diskriminierung in der Schule ausgesetzt waren. Das war teilweise auch ein erleichternder Effekt für die Eltern. Beispielsweise sagten Schüler*innen mit besonderen chronischen Erkrankungen oder Behinderungen, dass sie durch Corona viel bessere Leistung erbringen konnten, weil sie zu Hause selbstbestimmt Pausen machen konnten. Wir haben eine Gleichzeitigkeit, die unglaublich spannend ist und aus der wir viel mitnehmen können, um daraus zukünftig noch bessere Schule zu entwickeln.

„Vielfalt entfalten – Gemeinsam für starke Schulen“ ist ein Projekt der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung und wird gefördert von der Stiftung Mercator, in Schleswig-Holstein entwickelt und umgesetzt mit dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur des Landes Schleswig-Holstein und dem Institut für Qualitätsentwicklung an Schulen Schleswig-Holstein.

¹ Folgendes Rechtsgutachten könnte gemeint sein: <https://www.ufuq.de/gutachten-zum-neutralitaetsgesetz-rassistische-zuschreibungen-sind-keine-grundlage-fuer-die-debatte-ueber-das-neutralitaetsgesetz/>