



Dokumentation Symposium 2013

Diskussion

»Podiumsdiskussion zum Vortrag von Prof. Dr. Mecheril am 27.02.13«



Özlem Sarkaya: Ich möchte nun die Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf die Bühne bitten: Alparslan Bayramlı, er ist vom Netzwerk der Lehrkräfte mit Migrationsgeschichte, LeMi, herzlich Willkommen. Dann Frau Danco von der Antidiskriminierungsstelle für Menschen mit Migrationshintergrund, kurz AMIGRA. Frau Martha Doll ist Leiterin der Stelle für Interkulturelle Arbeit der Stadt München. Und Frau Gaye Irmak ist vom Fachbereich Politische Bildung des Pädagogischen Instituts München.

Im Folgenden möchten wir versuchen, die Menschen, die an der Basis arbeiten und mit ganz konkreten Schwierigkeiten zu tun haben, mit dem theoretischen Wissen des Bildungswissenschaftlers zusammenzubringen.

Herr Bayramlı, Sie möchte ich als ersten fragen. Sie sind selbst Gymnasiallehrer und wir wissen, dass in München unter den Schülern von null bis achtzehn Jahren über 50% diesen sogenannten Migrationshintergrund haben und in der Lehrerschaft ist das eben nicht der Fall, da ist das Verhältnis ein ganz anderes. Wissen Sie da genaue Zahlen?



v.l.n.r. Alparslan Bayramlı, Gaye Irmak, Theresia Danco, Paul Mecheril, Martha Doll, Özlem Sarkaya

Podiumsdiskussion

zum Vortrag von
Prof. Dr. Mecheril am 27.02.13

Hr. Bayramli: Ich höre verschiedene Zahlen, das bewegt sich immer so um 1%, ein bisschen drüber, ein bisschen drunter, das bewegt sich immer je nach Schulart und nach Bundesland. Aber es ist wenig.

Özlem Sarıkaya: Worauf führen Sie persönlich diese Situation zurück?

Hr. Bayramli: Das ist natürlich eine schwierige Frage. Ich glaube, ein Grund ist, der Lehrerberuf ist nach wie vor nicht besonders beliebt. Weder bei deutsch-stämmigen Schülern noch bei migranten-stämmigen Schülern. Ein weiterer Grund ist, wahrscheinlich, dass viele Lehrer sich aus einem gewissen Milieu rekrutieren: bildungsnah, gut-bürgerlich. Und ich habe das Gefühl, dass dieses Milieu bei Migranten noch nicht so stark vertreten ist. Und ein dritter Grund ist wahrscheinlich: es gibt einfach wenig Lehrer/innen mit Migrationshintergrund, deswegen gibt es auch wenige Vorbilder. Deshalb ergreifen vielleicht auch wenig Schüler/innen diesen Beruf, wie so eine Art Teufelskreis. Das hat Hr. Terkessidis gestern schön gesagt: In den Klassenzimmern ist alles bunt und dann geht man ins Lehrerzimmer, da sitzen fast nur Deutsche. So werden das die Schüler wahrscheinlich auch empfinden. Viele Schüler sehen den Lehrerberuf als so eine Art ›deutschen Beruf‹ der vielleicht gar nichts für sie ist

Özlem Sarıkaya: ich möchte Sie, die an der Basis arbeiten, und das, was Sie sagen, eben gerne auch bei Ihnen rückfragen, Herr Prof. Mecheril. Was hat denn das für Konsequenzen, dass wir diese Situation in der Lehrerschaft so haben. Bzw. wenn sich dieser Anteil verändern würde, was hätte das dann für Folgen? Wie würde sich Deutschland oder die Bildung vielleicht verändern?

Prof. Mecheril: Vor zehn Jahren habe ich manchmal Vorträge gehalten, in denen war die zentrale Botschaft: ›Vergesst interkulturelle Kompetenz (weil das ein Verfahren ist, das Mehrheitsangehörige fit macht, ihre Vorherrschaft am Markt unter veränderten Bedingungen zu zementieren) und begeben euch auf einen Organisationsentwicklungsprozess, zum Beispiel an Schulen, der es ermöglicht, dass in drei Jahren die Schulleitung einen Migrationshintergrund hat.‹ Das habe ich vor zehn Jahren gesagt. Das würde ich jetzt nicht mehr sagen. Das würde ich jetzt deshalb nicht mehr sagen, weil ich glaube, dass das nicht mehr gesagt werden muss. Das sagen mittlerweile viele, und die Verhältnisse sind dabei sich zu ändern. Und ich finde es gut, dass sich die Verhältnisse ändern. Das, was der Kollege angesprochen hat, dieses Missverhältnis; dass sich dies verändert, das finde ich gut - aber nur aus Gründen der Repräsentation. Dass sich auf der Ebene politischer Repräsentation etwas verändert. Das ist so ähnlich, wie wir hier in Deutschland seit ungefähr sieben Jahren hier und da mal einen schwarzen Busfahrer haben. Ich habe letztens in Hamburg sogar eine schwarze Busfahrerin gesehen. Großartig. Das verändert die visuelle Konstruktion des öffentlichen Raums und zeigt vielleicht so etwas an wie, dass Menschen, denen seit Jahrzehnten der Subjektstatus erschwert und vorenthalten wurde, mehr und mehr auf der Seite derer, die agieren, auftauchen.

Özlem Sarıkaya: Heißt es, dass Sie sich gar nicht viel inhaltlicher Natur erhoffen, wenn Sie sagen, der wichtigste Effekt ist das, was sichtbar ist – die Wahrnehmung?

Prof. Mecheril: Sie spüren das sehr richtig, zwei Dinge finde ich problematisch. Der eine Punkt: man müsste sich Begründungen genauer anschauen. Warum werden Lehrerinnen und Lehrer mit sogenanntem Migrationshintergrund jetzt vermehrt eingestellt? Ich sehe da zwei Hauptbegründungen. Die erste Begründung ist: Demografie. Jetzt wo die Mehrheit schwindet – was auch wieder ein Witz ist – greifen wir sozusagen auf die »Reservearmee« zurück. Das sehen wir überall, das sehen wir auch im Theater. Das weiße Bildungsbürgertum wird älter und je jünger, desto geringer. Und jetzt werden Versuche gestartet, Migranten und Migrantinnen zu rekrutieren, zum Beispiel für bildungsbürgerliches Theater, was ich sehr lustig und hoch problematisch finde. Denn dies ist ein instrumenteller Umgang. In dem Moment, in dem die Mehrheit wieder mehr werden sollte, wird die Reserve wieder degradiert. Der instrumentelle Umgang mit den ›Anderen‹ führt dazu, dass immer nur in Abhängigkeit vom Bedarf die Tür aufgemacht wird, und sie wird, wenn der Bedarf nicht da ist, wieder zugemacht.

Symposium
2013

Özlem Sarıkaya: Aber die Demografische Entwicklung wird den Bedarf nicht umkehren, oder?

Prof. Mecheril: Ich weiß nicht, wissen Sie, was in 200 Jahren ist? Mir geht es nicht um die empirischen Verhältnisse, mir geht es um die Logik, die das hervorbringt. Diese kritisiere ich. Der zweite Punkt: was machen die Lehrer und Lehrerinnen mit Migrationshintergrund? Die Lehrer und Lehrerinnen mit Migrationshintergrund machen auch das, was die Lehrerinnen und Lehrer ohne Migrationshintergrund machen, nämlich im wesentlichen – um es zuzuspitzen – im wesentlichen orientieren sie sich an dem Versuch, Schülerinnen und Schüler employable zu machen. Und gleich, ob dies Lehrerinnen und Lehrer mit oder ohne sogenannten Migrationshintergrund machen. In jedem Fall ist das problematisch. Das heißt, wir müssten darüber sprechen, was Schule in der heutigen Gesellschaft sein kann und soll; egal ob diese Schule auch im Lehrerzimmer einen Migrationshintergrund hat oder nicht. Und darum müssen wir über alternative Formen von Bildungsorientierung nachdenken, die nicht aufgehen in einer ökonomistischen Perspektive.

Frau Irmak: Ich würde gerne noch einen dritten Punkt hinzufügen: Oftmals werden Lehrkräfte mit Migrationshintergrund auch einfach als Problemlösung, als ›die Lösung‹ für den Konflikt angesehen.

Özlem Sarıkaya: Sie sind selbst Lehrerin an einem Gymnasium?

Frau Irmak: Ja, es kann kein Zufall sein, dass ich zum Beispiel, als ich in den Schuldienst ging – also zu Beginn – wirklich die Klasse unterrichten musste, die die höchste Anzahl an Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund hatte und alle anderen die geringste. Ich war dann die ›Expertin‹ und konnte damit umgehen und sollte und musste mich damit auseinandersetzen. Die deutschen Lehrkräfte waren froh, dass ich da war; alle anderen waren fein raus.

Özlem Sarıkaya: Das ist auch eine ›praktische Lösung‹ für die Problemfälle.

Frau Doll, Sie sind von der Interkulturellen Stelle der Stadt München und zuständig für die interkulturelle Öffnung der städtischen Referate, was bedeutet das ganz konkret.

Frau Doll: Das ist immer mein Problem zu erklären, was wir dort treiben, weil es sehr theoretisch klingt. Wir versuchen über Beratung und Unterstützung eigener Projekte diesen Prozess in der ganzen Stadtverwaltung voranzubringen, mit dem Ziel, dass die Vielfalt der Leute, die in München lebt, anerkannt wird und auch die Stadt München ihre ganzen Dienste, von der Amtsstube angefangen bis hin zu medizinischen, Altenpflegerischen, bildungsinhaltlichen Angeboten, öffnet. Diese allen zugänglich macht, um das Ziel der Chancengleichheit zu erreichen. Ein Beispiel: Bei einem Gespräch, bei dem die Lust vom Gegenüber eher begrenzt war das zu tun und der uns ein Beispiel geben wollte, dass das alles nichts bringt, hat dieser erzählt, seine Kollegin hätte ein Angebot gemacht für Frauen mit Migrationshintergrund und es hätten sich zwölf Frauen angemeldet und sechs wären gekommen. Dann hätte sie das gleiche Angebot einfach allgemein ausgeschrieben, da wären 26 Personen gekommen, davon 16 Frauen mit Migrationshintergrund. Dazu habe ich gemeint: Super, Sie haben es richtig gemacht. Und genau das meine ich, ein allgemeines Angebot so gestalten, dass sich tatsächlich alle angesprochen fühlen, um es auf den Punkt zu bringen.

Özlem Sarıkaya: Wissen Sie wie das Verhältnis von Erziehern mit Migrationshintergrund in den Kitas aussieht?

Frau Doll: Nein, die Stadt München erfasst Ausländerinnen und Ausländer in der Belegschaft, aber nicht Deutsche, die einen Zuwanderungshintergrund haben – die selber gekommen sind, oder deren Eltern,

Symposium
2013

das kann ich Ihnen nicht sagen. Mein Augenschein sagt – meine Tochter ist in einer Städtischen Kita – dass das bei einem guten Drittel liegt. Aber ich weiß nicht, ob das repräsentativ ist.

Özlem Sarkaya: An Sie diese Zwischenfrage: Hr. Terkessidis hat gestern eine radikale interkulturelle Öffnung aller Institutionen gefordert. Wie wichtig ist das aus Ihrer Sicht, sofern man das Wort überhaupt so verwenden darf?

Prof. Mecheril: Gegen Radikalität habe ich wenig, aber wir müssen genauer gucken, wie diese Radikalität auftritt. Auch »Öffnung« finde ich eine gute Geschichte, zumindest dann, wenn sich mit dieser Öffnung so etwas wie Demokratisierung verknüpft. Dass sich in den Institutionen nicht eine bestimmte Schicht, ein bestimmtes Milieu reproduziert und sich als Normalität setzt. Das kennen wir als Herrschaftsform in sehr unterschiedlichen Versionen. Auf der Ebene von Geschlechterverhältnissen kennen wir das, auf der Ebene von Schichtzugehörigkeiten kennen wir das, auf der Ebene von ethnischen, kulturellen, linguistischen Perspektiven kennen wir das. Wenn Öffnung meint, damit zu brechen, dass sich eine bestimmte Gruppe selbst als Normalität setzt und alles andere dethematisiert und nicht zulässt, dann finde ich Öffnung ziemlich interessant und gut. Ich würde es nur nicht interkulturell nennen.

Özlem Sarkaya: Ich mach es da, wo ich es gelernt habe, so schnell kann ich noch nicht umswitchen, aber langfristig versuche ich das. Wie sinnvoll – es ist ja immer wieder die Diskussion mit den Quoten und der Vergleich zu den Frauenquoten, wie stehen Sie dazu?

Prof. Mecheril: Wir haben es ja gerade schon in einer gewissen Spannung diskutiert, zumindest habe ich das so verstanden. Ich finde es wichtig, dass wir über Mechanismen nachdenken, die die gegebenen Verhältnisse auch auf der Ebene von Repräsentation verändern. Welche Mechanismen das sind, müssten wir uns im Einzelnen genauer angucken. Ich habe auch nichts gegen eine bestimmte Form von Quotierung, auch in dem Feld, das wir heute behandeln, weil sich in dem Bereich seit Jahrzehnten so wenig verändert hat und weil auch jetzt trotz Bewegungen, die gesamtgesellschaftlich stattgefunden haben, in bestimmten institutionellen Bereichen wenig passiert. Man müsste über Impulse nachdenken und über Demokratisierungsbeschleuniger und Ethnokratiehemmer. Impulse, zumindest bis ein Veränderungsprozess seinen guten, belastbaren Lauf nimmt. Aber zugleich ist das nur möglich und sinnvoll, meines Erachtens, wenn uns klar ist, dass hier die Gefahr besteht, nur kosmetische Veränderungen einzuleiten. Quotierung kann also nur Bestandteil einer größeren Veränderung sein, die eben auch die Zielsetzung zum Thema machen muss, die auch die Inhalte zum Thema machen muss. Es hilft also nichts, wenn wir eine Schulleitung mit Migrationshintergrund haben, die aber noch die gleichen Schulbücher einsetzt.

Özlem Sarkaya: Migrationshintergrund ist ja nicht unbedingt eine Qualifikation, wie Sie im Grunde auch impliziert sagen. Die können ja auch rassistisch sein, auf ihre Weise.

Frau Danco, Sie haben ja mit Diskriminierung zu tun. Ich möchte Sie ganz konkret fragen, was sind das für Fälle, die sich bei Ihnen melden, die dann sagen ich erfahre Diskriminierung, oder sind das andere, die berichten, die von Institutionen vielleicht erzählen? Womit haben Sie am häufigsten zu tun?

Frau Danco: Also ein Teil unserer Arbeit der »Antidiskriminierungsstelle für Menschen mit Migrationshintergrund«, ich kann es immer sehr schnell sagen, wir heißen aber AMIGRA deswegen – etwas geschmeidiger –. Zwei Hauptgruppen melden sich bei uns. Die eine Hauptgruppe hat sich in den letzten Jahren verstärkt. Das sind Menschen, die aufgrund ihres Glaubens diskriminiert werden, insbesondere auch Frauen, die als Zeichen ihrer Religiosität ein Kopftuch tragen. Dann die andere Gruppe, die größere Gruppe, schon seit Jahren, das sind Schwarze Menschen. Das ist auch unser Petitem. Deshalb machen wir viele Projekte, z. B. »Deutschland Schwarz-Weiß«. Wir haben einen Film gemacht und machen auch jetzt wieder bei den Internationalen Wochen gegen Rassismus mit, mit einem kleinen Programm.

Symposium
2013

Özlem Sarıkaya: Was sind das denn für Menschen, die dann zu Ihnen kommen. Sind das denn Opfer von institutioneller Diskriminierung, weil das, was auf der Straße passiert, wird Ihnen wohl eher nicht berichtet?

Frau Danco: Sowohl als auch. Ich mache es mal ganz praktisch: 65% der Fälle, die bei uns anstranden – wir sind nur zwei Frauen – berichten, dass sie sich im öffentlichen Raum von den entwürdigenden Blicken und Gesten schlecht behandelt fühlen. Sie haben dann auch noch Erfahrungen, die oft jahrelang in ihnen gebrodelt haben und erst jetzt zum Ausbruch kommen. Das ist die eine Gruppierung, die das als Einzelfall an uns heranträgt. Was natürlich sehr oft vorkommt, ist die strukturelle Diskriminierung. Sie bringen uns dann Schreiben von irgendwelchen Ämtern, ohne jetzt eines besonders hervorzuheben, – wo ich dann den Sachbearbeiter anrufe, weil ich mich beinahe selbst von diesem Schreiben diskriminiert fühle, da ich es einfach nicht verstehe. Darauf sagt er dann, das ist aber schon deutsch das Schreiben, ich muss doch nur Gesetze zitieren. Da sage ich dann, das mag wohl sein, aber nur weil Ihr Vorgänger das vor Jahren auch schon so geschrieben hat, wird es nicht verständlicher. Und ich bitte ihn dann, zukünftig solche Schreiben kundenfreundlicher zu gestalten.

Die Bandbreite bei uns ist sehr, sehr groß. Es melden sich ca. 2000 Leute im Jahr bei uns, sowohl per E-Mail, per Brief, per Telefon und auch persönlich. Das wird auch immer ausgewertet und alle zwei Jahre tritt man dem Stadtrat gegenüber

Özlem Sarıkaya: Die Rückfrage zu Ihnen. Das Thema mit den Blicken ist ja ein großes. Für die einen ist man zu empfindlich und man wertet das falsch und wurde nicht ›falsch‹ angeschaut, aber das ist es ja gerade. Sie haben vorhin so ein tolles Wort benutzt: »Rassismuserfahrungsbe-gabung«; das ist eine Begabung, die kann man nicht lernen, oder?

Prof. Mecheril: Ich muss noch einmal über diesen Begriff nachdenken. Er sollte eher zwei Sachen machen: Die eine Sache, die er machen sollte, ist, die Schwere – gewissermaßen – die mit dem Thema Diskriminierung, insbesondere rassistische Diskriminierung, verbunden ist, die ein bisschen herausnehmen und darauf hinweisen, beispielsweise, dass unsere Erfahrungen nicht per se mit Handlungsunfähigkeit oder einem Opferstatus, und nicht per se mit Unfähigkeit, sich in der Welt zu bewegen, verbunden sind. Als komische Formulierung sollte er zugleich – ich weiß nicht, ob das gelungen ist – auf den Konstruktionscharakter von ›Schwarz‹ und ›Weiß‹ hinweisen. Das ist eines der Grunddilemmata in dem Feld, in dem wir uns bewegen: wir müssen bestimmte Erfahrungen und Bedingungen – institutioneller Art, politischer Art, historischer Art – Bedingungen, die diese Erfahrungen hervorbringen, benennen, und sind bei dieser Benennung immer wieder gefährdet, eine Art von Fixierung, Festlegung, Essentialisierung vorzunehmen. Zum Beispiel: Förderung von Lehrer/innen mit Migrationshintergrund. Das ist wichtig, weil es einerseits eine Maßnahme gegen institutionelle Hegemonie ist, gleichzeitig aber auch problematisch, weil damit »mit Migrationshintergrund« bestätigt und reproduziert wird. Und das gleiche gilt auch für die Arbeit mit dem Diskriminierungszusammenhang. Insofern war die Wortwahl dem Versuch geschuldet, dies zu markieren. Erlauben Sie mir noch ein Wort – wirklich nur ein Wort – zum Thema subtile Form von Diskriminierung. Drei Punkte: es ist enorm bedeutsam zu wissen, dass Diskriminierung nicht zu reduzieren ist auf massive, manifeste Formen von intentionaler Ungleichbehandlung. Es gibt beispielsweise Kolleginnen und Kollegen, die Schulforschung in der Migrationsgesellschaft betreiben, die zu dem Ergebnis kommen: Nein, in deutschen Schulen wird nicht diskriminiert. Sie kommen zu diesem Ergebnis, weil sie einen bestimmten Diskriminierungsbegriff verwenden. Dieser Diskriminierungsbegriff funktioniert so, dass er davon ausgeht, Diskriminierung findet nur dann statt, wenn willentlich eine Lehrerin bei gleichen Noten den einen Schüler sitzen bleiben lässt und den anderen nicht. Willentlich! Das findet im post-nationalsozialistischen Deutschland so gut wie nicht statt. Das ist so gut wie unmöglich. Die Reduktion auf diese Diskriminierungsform führt dazu, dass andere Diskriminierungsrealitäten dethematisiert werden. Der Hinweis darauf ›hab dich nicht so, du bist überempfindlich‹, lässt sich sinnvoll als ein Mechanismus der Dethematisierung von Diskriminierungsverhältnissen – und damit auch bestimmter Erfahrungen – ver-

Symposium
2013

stehen. Das ist das erste, was ich sagen wollte – insgesamt will ich drei Sachen sagen. Das zweite was ich sagen will: Insofern ist es wichtig, Räume zu schaffen, in denen Diskriminierungserfahrungen artikuliert werden können.

Özlem Sarıkaya: Solche Stellen, oder solche Institutionen – oder kann das auch was anderes sein?

Prof. Mecheril: Wir müssen ja nicht alles den Alltagssubjekten abnehmen. Ein bisschen was können sie auch selber machen. Das wäre vielleicht ganz interessant zu schauen, wo hier in München über Diskriminierungserfahrungen gesprochen wird. Wie reden Jugendliche darüber? Ich bin mir ganz sicher, sie reden über Diskriminierungserfahrungen. Dazu brauchen sie nicht immer Pädagogen und Pädagoginnen, dazu brauchen sie nicht immer Stellen. Aber auch diese Stellen und auch die Pädagogen und Pädagoginnen sind wichtig, um Räume anzubieten, in denen nicht nur die Artikulation möglich ist, sondern in denen die Sprache erprobt werden kann. Herrschaftsverhältnisse funktionieren auch in der Weise, dass es unmöglich gemacht wird, eine bestimmte Sprache zu entwickeln. Dann kann ich meine Erfahrungen nicht artikulieren und gerate sogar selbst in die Situation, mir nicht ganz zu glauben, ob ich diese Erfahrungen auch wirklich mache. Dazu muss es schon Räume geben. Und drittens, nur ganz kurz: zugleich würde ich sozusagen vor einer Verrechtlichung des öffentlichen Raumes warnen. Ich würde davor warnen, Sprachverbote der strikten Art zu errichten. Meines Erachtens findet das gegenwärtig in bestimmten Milieus statt. Das müsste man sich genauer ansehen. Auch da ist wieder ein Spannungsverhältnis da: Wir müssen Empfindlichkeiten, rassistisch begründete Erfahrungen und damit verbundene Sensibilitäten artikulieren und zugleich, wenn möglich, nicht in einer moralisierenden Art und Weise.

Frau Danco: Es ist wichtig, immer wieder zu thematisieren, dass es hier in Deutschland Rassismus und Alltagsrassismus gibt. Auch ich selbst ertappe mich bei Rassismus aus reiner Gedankenlosigkeit, obwohl ich es eigentlich wissen müsste. Aber wenn wir uns nicht dazu bekennen, können wir nicht gegen den Rassismus angehen.

Özlem Sarıkaya: Das ist ein sehr, sehr weites Feld, was macht man mit denen, die dann eben doch sagen, »nein, war jetzt nicht, du bist überempfindlich«. Ich glaube da bräuchte es ein eigenes Symposium dazu.

Frau Irmak, Sie sind vom Pädagogischen Institut, und da gibt es eben unter anderem diese Zusatzqualifikation: »Schule der Vielfalt«. Was genau ist das und worauf zielt das ab?

Frau Irmak: Frau Danco, sie haben eben schon ein bisschen dazu übergeleitet, als Sie den Begriff »Alltagsrassismus« verwendet haben. Ich glaube, wir müssen uns davon entfernen, den Begriff Rassismus im klassischen Sinne zu verwenden, und den Blick etwas weiten, auf Alltagsrassismen, auf verschiedenste Formen von Diskriminierung, die unterschiedliche Differenzlinien im Blick haben. Das heißt, mein Geschlecht kann ein Grund zur Diskriminierung sein, mein Alter – es gibt auch ein Machtgefälle zwischen älteren Personen und jüngeren, vielleicht – meine sexuelle Orientierung kann genauso zu Diskriminierung oder zu einer bestimmten Form von Rassismus führen – und das ist der Fokus unserer Zusatzqualifikation. Das Symposium ist die Auftaktveranstaltung dazu. Im Grunde geht es darum, pädagogisches Personal für all diese Aspekte, die ich gerade genannt habe, zu sensibilisieren und sie dazu zu befähigen, verschiedenste Formen von Alltagsrassismen, von Diskriminierung zu erkennen und denen aktiv entgegenzuwirken. Das haben wir gestern schon gehört und ich denke, dass wir seit zwei Tagen eigentlich nichts anderes gehört haben. Wir beschäftigen uns schon die ganze Zeit damit. Letztlich geht es darum, eine Atmosphäre der Wertschätzung, der Anerkennung und des Willkommens zu schaffen. Dass alle sich gleichermaßen angenommen fühlen – an Schulen, an pädagogischen Einrichtungen, an Kitas vor allem auch. Mit den Schulen alleine ist es ja nicht getan, wir müssen natürlich früher damit anfangen. Das ist das A und O. Lassen Sie mich das kurz noch etwas weiter ausführen: warum ist diese Willkommensatmosphäre so wichtig? Vielleicht sollten wir dazu einen Psychologen hinzuziehen, der uns das noch einmal näher erläutern könnte. Wir reden alle davon, wie wichtig es ist, einander wertzuschätzen. Sie sprachen von

Symposium
2013

›moral sense«. Wir müssen uns, glaube ich, in eine Person hineinversetzen, die bestimmte Voraussetzungen mitbringt – Voraussetzungen, die Sie zu einer ›anderen Person« machen, Migrationshintergrund zum Beispiel, die aber permanent im Alltag dazu genötigt wird, Aspekte, Teile ihrer Persönlichkeit auszuklamornern oder auch zu ignorieren; praktisch eine Person, die in der Öffentlichkeit nicht ganzheitlich wahrgenommen wird. Was macht das mit einem Menschen, wenn ich permanent in so einer Situation bin. Ob das jetzt meine Mehrsprachigkeit ist, die ignoriert und verkannt wird, ob das jetzt meine »kulturelle Identität« ist, wenn man den Begriff überhaupt so verwenden kann.

Özlem Sarıkaya: Vielen Dank für diese sehr knappe Vorstellung. Ich möchte noch die Möglichkeit geben eine Meldung dran zu nehmen.

[Plenum] Mein Name ist Modupe Laja, ich gehöre dem »Netzwerk gegen Rassismus« an Schulen an, mit meiner Kollegin Elisabeth Martinez. Eine Frage an die Runde von Ihnen: Was würden Sie davon halten, wenn es speziell Orte in den Schulen gibt, an die sich Schülerinnen und Schüler richten können, wenn sie mit Rassismus zu tun haben; wenn Stellen eingerichtet werden, mit Vertrauenspersonen, die solche Themen besprechen?

Hr. Bayramli: In aller Kürze, bei uns gibt es z. B. so einen Berater für interkulturelle Fragen, es gibt auch Verbindungslehrer, das Personal ist also da, an das sich Schüler richten können. Ob sie das dann machen, ist eine andere Frage. Als Institution existieren solche Personen an der Schule.

Modupe Laja: Ich bin selber schwarze Deutsche und ich würde mich an solche Stellen nicht wenden können, mein Sohn ist auch schwarzer Deutscher. Es geht mir hier einfach um die Rassismusproblematik.

Özlem Sarıkaya: Warum würden Sie sich nicht an solche Stellen wenden, als schwarze Deutsche?

Modupe Laja: Weil das Problem [*nicht verständlich, evtl.: kein interkulturelles ist.*] Wenn Schülerinnen und Schüler aufgrund ihrer Hautfarbe, nicht immer aufgrund Ihrer Herkunft, beleidigt werden, rassistisch angegangen werden, das ist ja Alltagsrassismus, wie ist es dann damit, eine Stelle zu schaffen, die sich mit dieser Problematik auseinandersetzt, die Rassismus nicht tabuisiert im interkulturellen Kontext, sondern die ganz klar diese Problematik anspricht. Ein Lehrer oder eine Lehrerin, an die sich Schüler/innen wenden können. Was halten Sie davon?

Prof. Mecheril: Ganz kurz, wir müssen ja zum Ende kommen. In jedem Fall finde ich es gut, die Schule auch als einen Ort der Adressierung durch Sprachhandlungen zu verstehen. Wir müssen aber noch einmal genauer darüber sprechen, wo die Veränderung des Ortes seine Grenzen hat und wir diese Grenzen auch respektieren sollten. Es ist aber sehr wichtig, die Schule als einen Ort zu verstehen, an dem Erfahrungen artikuliert werden können, die in der Schule gemacht werden, jenseits von Notengebung und diesen pädagogischen Dingen, sondern vielmehr auf der Ebene als wer werde ich hier angesprochen, als wer werde ich hier missachtet, als wer werde ich hier geachtet und im Geachtet-Werden verkannt. Und es wäre wünschenswert, Räume dafür zu schaffen, dies zu artikulieren. Dazu müsste aber zuvor die Schule begriffen haben, dass sie Teil gesellschaftlicher Verhältnisse ist und dass sie diese gesellschaftlichen Verhältnisse reproduziert, in denen in mannigfacher Form Diskriminierung stattfindet. Ich würde also nicht einfach so einen Raum aufmachen, eine Teestube, und sagen, jetzt dürft ihr mal über eure Diskriminierungserfahrungen erzählen, sondern die Schule müsste ein gesellschaftsanalytisches Verständnis ihres eigenen Tuns entwickeln und sich entsprechend verändern. Sonst kann die Thematisierung von Erfahrungen auch ziemlich schnell nach ›hinten losgehen«. Weiterhin würde ich sehr genau darüber nachdenken wollen, wie dieser Ort geschaffen wird. Ich glaube, ich würde keine exklusiven Orte für exklusive Formen von Diskriminierung schaffen, weil das womöglich indirekt wieder zu Formen von Diskriminierung führen wird. Wenn wir eine Stelle in der Schule haben, an die sich schwarze Schülerinnen und Schüler wenden können mit ihren Diskriminierungserfahrungen, dann sind sie gleich aufgrund ihres Schwarzseins mar-

Symposium
2013

kiert, als diskriminierungsbegabt, und das würde ich eher nicht machen. Wir müssen drüber nachdenken und wissen, dass es dafür keine Rezepte gibt. Wie sehen Räume aus, in denen sehr unterschiedliche Formen von Diskriminierungserfahrungen thematisiert werden können, aufgrund von Sexualität, von Geschlecht, von Hautfarbe oder Behinderung usw. und welche Professionalität ist da von Nöten? Auch mit dieser Frage sollte sich die Schule befassen.

Özlem Sarıkaya: Im Grunde muss das das Schlusswort sein, dass wir noch lange nicht am Ende sind und es kein Patentrezept für Vieles gibt. Dass sich einiges im Idealfall vielleicht ergibt und man über manch anderes auch in 50 Jahren noch reden muss.

Prof. Mecheril: Ich hoffe, vielleicht keine 50 Jahre; ich muss noch 20 Jahre.

Özlem Sarıkaya: Dann für mich noch 30 Jahre. Ich danke Ihnen sehr! Vielen Dank an die Runde und Danke, dass Sie zu uns nach München gereist sind!

Symposium
2013