

Wortprotokoll

Öffentliche Sitzung

Ausschuss für Bildung, Jugend und Familie

Zu TOP 3 unter Zuladung des Ausschusses für Verfassungs- und Rechtsangelegenhei- ten, Geschäftsordnung, Antidiskriminierung

14. Sitzung
13. Oktober 2022

Beginn: 14.07 Uhr
Schluss: 18.21 Uhr
Vorsitz: Ellen Haußdörfer (SPD)

Vor Eintritt in die Tagesordnung

Siehe Beschlussprotokoll.

Punkt 1 der Tagesordnung

- a) **Aktuelle Viertelstunde**
- b) **Aktuelles aus der Senatsverwaltung und Bericht
der Senatorin aus der Kultusministerkonferenz
bzw. der Jugend- und Familienministerkonferenz**

Siehe Inhaltsprotokoll.

Vorsitzende Ellen Haußdörfer: Wir kommen nun zu

Punkt 3 der Tagesordnung – vorgezogen –

- a) Besprechung gemäß § 21 Abs. 3 GO Abghs [0017](#)
BildJugFam
Das Recht auf diskriminierungsfreie Bildung umsetzen: Welche Antidiskriminierungsstrukturen braucht das Berliner Schulsystem?
(auf Antrag der Fraktion der SPD, der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen und der Fraktion Die Linke)
- b) Besprechung gemäß § 21 Abs. 3 GO Abghs [0006](#)
BildJugFam
Gewalttaten an Schulen in Marzahn-Hellersdorf. Religiöses Mobbing an Schulen in Neukölln. Was ist los an Berliner Schulen?
(auf Antrag der Fraktion der FDP)

Hierzu: Anhörung

Wir haben zu diesem Punkt die Mitglieder des Ausschusses für Verfassungs- und Rechtsangelegenheiten, Geschäftsordnung, Antidiskriminierung zugeladen, und Frau Staatssekretärin Gomis aus der entsprechenden Senatsverwaltung ist ebenfalls anwesend, hat aber vorab angekündigt, demnächst gehen zu müssen. Deshalb würde ich sie bei der Stellungnahme des Senats zuerst drannehmen wollen. Als Anzuhörende vor Ort begrüße ich Frau Olenka Bordo Benavides, die Leiterin der Anlauf- und Fachstelle für Diskriminierungsschutz an Schulen und Kitas in Friedrichshain-Kreuzberg, und Frau Nuran Yiğit, Berliner Netzwerk gegen Diskriminierung in Schule und Kita – BeNeDiSK, sowie digital zugeschaltet Herrn Michael Hammerbacher, Leiter und Bildungsreferent des Vereins für Demokratie und Vielfalt in Schule und beruflicher Bildung – DEVI e. V. – in Berlin, sowie Frau Aliyeh Yegane Arani, Projektleitung Anlauf- und Fachstelle Diskriminierungsschutz an Schulen – ADAS –, LIFE Bildung Umwelt Chancengleichheit e. V. Ihnen allen ein herzliches Willkommen! Ich gehe davon aus, dass gemäß § 26 Absatz 7 der Geschäftsordnung des Abgeordnetenhauses von Berlin ein Wortprotokoll für diese Anhörung erstellt werden soll. – Die Begründung des Besprechungsbedarfes zu Punkt 3 a erfolgt durch die Fraktion der SPD, und ich gebe Herrn Hopp das Wort.

Marcel Hopp (SPD): Vielen Dank, Frau Vorsitzende! – Als wir als Koalition das Thema „Das Recht auf diskriminierungsfreie Bildung umsetzen: Welche Antidiskriminierungsstrukturen braucht das Berliner Schulsystem?“ für eine Anhörung angemeldet haben, gab es aus einer Oppositionsfraktion mit sarkastischem Unterton die Frage, ob wir keine größeren Probleme hätten. Ich will hier klar für die Koalition sagen: Uns sind im Bildungsbereich viele Themen sehr wichtig, und dazu gehört eben auch das erklärte Ziel, dass wir unsere Berliner Schulen diskriminierungsfrei gestalten wollen. Tatsächlich ist es eher so, dass dieses wichtige Thema zu oft und zu lange hinten runtergefallen ist, und deshalb freue ich mich umso mehr, dass wir heute zusammen mit dem Rechtsausschuss und auch mit Staatssekretärin Gomis über dieses wichtige Thema sprechen werden.

Für uns ist klar: Wir haben im System Schule, das auch von Macht- und Abhängigkeitsverhältnissen zwischen Lehrkräften und Schülerinnen und Schülern geprägt ist, die besondere Verantwortung, insbesondere in einer pluralistischen Stadt wie der unseren, dass Zuwande-

rungsgeschichte, Geschlecht, soziale Herkunft oder auch sexuelle Orientierung kein Hindernis im Lebens- und Bildungsweg unserer Kinder und Jugendlichen darstellen dürfen. Damit wird hoffentlich auch deutlich, worüber wir als Koalition heute sprechen wollen, wenn wir Antidiskriminierungsstrukturen im Berliner Schulsystem meinen, und welche anderen Themen eben nichts mit diesem Schwerpunkt zu tun haben. Hier wäre es vielleicht auch ratsam für Teile der Opposition, sich noch mal ernsthaft und tiefgehend mit der Materie zu beschäftigen, damit wir auch alle über das gleiche Thema sprechen, aber vielleicht hilft ja auch die heutige Diskussion, um hier mehr Wissen und Trennschärfe zu vermitteln.

Ein Blick in den Koalitionsvertrag zeigt, dass dieses Thema für uns quantitativ und auch qualitativ einen zentralen Stellenwert im Bildungsbereich einnimmt. Ich will jetzt nicht alles runterratern, was wir hier im Koalitionsvertrag beschlossen haben, aber es ist sehr umfangreich, was wir uns für diese Legislatur vorgenommen haben, angefangen damit, dass wir das pädagogische Personal diverser aufstellen wollen. Wir wollen an die Rahmenlehrpläne ran, wir wollen generell die Diversity- und Queerkompetenzen in diesem Bereich beim pädagogischen Personal stärken. Wir wollen diskriminierungskritische Konzepte in allen Schulen etablieren und schulinterne verbindliche Beschwerdeaufarbeitungs- und Fortbildungsstrukturen stärken und auch die Ansiedlung einer unabhängigen Beschwerdestelle im Parlament sowie die Stärkung der/des Antidiskriminierungsbeauftragten bei der Senatsverwaltung oder auch die Einbindung von Schulleitungen und Schulaufsichten. Das alles sind Punkte, die wir als wichtige Aspekte in diesem Konstrukt, in dieser Struktur vorgenommen haben. Ich freue mich umso mehr, dass wir das heute auch noch mal mit Expertise in der Anhörung aus vielen Perspektiven besprechen werden. Wir haben viel zu diskutieren, wahrscheinlich auch nicht das letzte Mal, und damit wir anfangen können – los geht's! Danke schön!

Vorsitzende Ellen Haußdörfer: Vielen Dank! – Frau Dr. Jasper-Winter für die FDP-Fraktion.

Dr. Maren Jasper-Winter (FDP): Vielen Dank, Frau Vorsitzende! – Ich halte es kurz. Die Besprechung, die Sie vor sich sehen, war motiviert durch Vorkommnisse Ende des Jahres 2021, Anfang des Jahres 2022 an verschiedenen Berliner Schulen. Natürlich ist es richtig und wichtig, dass Kinder sowohl gewaltfrei als auch diskriminierungsfrei lernen können sollen, denn Bildung ist ja der Schlüssel, um später ein selbstbestimmtes Leben zu führen, und dazu gehört sicherlich im Kern auch, dass Gewalt, Mobbing und Diskriminierung nichts an Schulen zu suchen haben. Insofern freuen wir uns auf die Anhörung und vor allem auch auf die Sichtweise der Expertinnen und Experten, was aus ihrer Sicht zielführend ist, denn das Papier eines Koalitionsvertrags ist ja geduldig. Wichtig ist uns, die Situation an den Schulen tatsächlich zu verbessern.

Vorsitzende Ellen Haußdörfer: Vielen herzlichen Dank! – Dann übergebe ich an Herrn Staatssekretär Slotty für die einführende Stellungnahme.

Staatssekretär Alexander Slotty (SenBJF): Herzlichen Dank, Frau Vorsitzende! – Sehr geehrte Damen und Herren! Viele rechtliche und organisatorische Grundlagen zur Vermeidung von Diskriminierung im Bildungssystem sind bereits vorhanden. Diese müssen von uns selbstverständlich weiter ausgebaut werden. Zentrales Ziel ist es nach den Richtlinien der Berliner Regierungspolitik, Berliner Schulen diskriminierungsfrei zu gestalten, und da gibt es durchaus noch Nachholbedarf. Die Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung,

Ferda Ataman, hat kürzlich darauf hingewiesen, dass die Diskriminierung von Kindern und Jugendlichen aufgrund ihres Alters viel ernster genommen werden muss als bisher. Der Senat arbeitet daran, das pädagogische Personal fachlich diverser aufzustellen, die Rahmenlehrpläne rassismus- und kolonialkritisch zu überarbeiten und Lehrkräfte für die rassismus- und kolonialkritische Analyse von Lehr- und Lernmaterialien stärker zu sensibilisieren.

Ganz kurz zu den Rechtsgrundlagen: Im Landesantidiskriminierungsgesetz – LADG – ist in § 2 ein ausdrückliches Diskriminierungsverbot bezüglich des öffentlich-rechtlichen Handelns verankert. Bei Diskriminierung gegen Beschäftigte greift das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Die Grundsätze sind in § 2 Absatz 1 Schulgesetz formuliert, insbesondere das Recht aller jungen Menschen auf diskriminierungsfreie schulische Bildung und Erziehung. Im Rahmenplan der Berliner Schulen werden übergreifende Themen, zum Beispiel Bildung zur Akzeptanz von Vielfalt oder Gleichstellung der Geschlechter, abgebildet. Handlungsanweisungen zum Umgang mit Diskriminierung bieten die Notfallpläne der Berliner Schulen. Gegen Diskriminierung durch Schülerinnen und Schüler können Erziehungs- und Ordnungsmaßnahmen nach den §§ 62 und 63 Schulgesetz ergriffen werden. Sanktionen im Umgang mit Lehrkräften, die Schülerinnen und Schüler diskriminieren, leiten sich aus Beamten- und Arbeitsrecht ab. Beschwerden aufgrund des LADG werden bisher bei einer Ombudsstelle bearbeitet. Die Senatsbildungsverwaltung verfügt über ein zentrales Qualitäts- und Beschwerdemanagement für Konflikte und Beschwerden, die nicht von der Schule oder der Schulaufsicht geklärt werden konnten. Die hier gemeldeten Beschwerden wegen Diskriminierung aufgrund von Behinderung, der ethnischen Herkunft, der rassistischen oder antisemitischen Zuschreibung, des Geschlechts, der Geschlechtsidentität oder der sexuellen Orientierung werden in Zusammenarbeit mit den entsprechenden Referaten und Fachgruppen in unserem Hause bearbeitet. Zum Qualitäts- und Beschwerdemanagement gehört auch die Stelle eines Antidiskriminierungsbeauftragten, die jedoch derzeit aufgrund arbeitsrechtlicher Fragen nicht besetzt ist.

Seit 2020 fördert die Senatsbildungsverwaltung über eine Zuwendung die Anlaufstelle für Diskriminierungsschutz an Schulen im Umfang von 150 000 Euro pro Jahr. Die Anlaufstelle hat gemeinsam mit einem Fachbeirat bereits 2020 einen Leitfadens zum Schutz vor Diskriminierung an Schulen veröffentlicht. Weiterhin werden über den Einzelplan Projekte wie die Kompetenzstelle intersektionale Pädagogik – i-PÄD – von der Senatsbildungsverwaltung gefördert, die zum Beispiel Angebote für diskriminierungskritische Organisationsentwicklung an Schulen bereitstellt. Zudem stehen im Doppelhaushalt 2022/2023 weiterhin Mittel für die diskriminierungskritische Qualifizierung im Bereich Schule zur Verfügung.

Noch ganz kurz zum Thema Gewalttaten und Mobbing. Berliner Schulen sind mit Gewalttaten einschließlich Mobbing in unterschiedlichem Ausmaß konfrontiert. Gewaltvorkommnisse an Schulen betreffen alle Bezirke. Eine Meldung erfolgt durch die jeweilige Schule an das regionale schulpsychologische und inklusionspädagogische Beratungs- und Unterstützungszentrum, kurz: SIBUZ, und die Schulaufsicht, um das Vorkommnis anzuzeigen und bei Bedarf Unterstützung anzufordern. Dabei sind nicht alle Gewaltvorfälle meldepflichtig. Eine Meldepflicht bezieht sich auf zwei von drei Gefährdungsgraden, die in den Notfallplänen unterschieden werden. Es ist anzunehmen, dass Schulen mit heterogener Schülerschaft und einer damit verbundenen erhöhten Diversität gegenüber Schulen mit einer eher homogenen Schülerschaft einem breiteren Konfliktspektrum ausgesetzt sind, das neben anderen Konflikten auch religiöse Konflikte und die damit verbundene Gefahr religiösen Mobbings umfasst. Sol-

che Vorkommnisse wären daher weniger einem Schultyp oder einer Region zuzuordnen, sondern stünden vielmehr in einem engen Zusammenhang mit der Heterogenität der Schülerschaft. Die Berliner Schulen sind im Umgang mit Gewaltvorkommnissen einschließlich Mobbing geschult, und ihnen sind die entsprechenden Unterstützungssysteme bekannt. Die Berliner Schulen führen präventive Maßnahmen durch, um Gewaltvorkommnissen möglichst breit vorzubeugen, beispielsweise durch die Einrichtung von Krisenteams. Eine personelle Stärkung der Schulpsychologie ist als zentrale Reaktion durch die Haushaltsbeschlüsse erfolgt. Die neu geschaffenen 10 unbefristeten und 26 befristeten Stellen ermöglichen neben dem Ausbau der allgemeinen schulpsychologischen Versorgung vor allem die Verstärkung des Bereichs der Krisenintervention, und ich möchte bereits heute ankündigen, dass unser Haus im Rahmen der Haushaltsplanaufstellung beantragen wird, dass diese Stellen von Beschäftigungspositionen in unbefristete Stellen umgewandelt werden.

Im Rahmen des Berliner Landesprogramms „Gewaltprävention an Berliner Schulen“ konnten seit Anfang 2019 erstens im Antimobbingprogramm „Fairplayer.Manual“ Lehrkräfte aus 291 Schulen und zweitens im Mobbinginterventionsprogramm „Contigo“ Lehrkräfte aus 151 Schulen fortgebildet werden. Drittens: Das Präventionsprogramm „Gemeinsam Klasse sein“ wird durch eigene Fortbildungen in den SIBUZen multipliziert. In den letzten drei Schuljahren nahmen Lehrkräfte aus 428 Schulen an diesen Fortbildungen teil. Viertens und letztens: Das Landesprogramm Schulsozialarbeit sichert an allen Schulen ein hochwertiges Angebot von Sozialarbeit am Ort der Schule. – Herzlichen Dank!

Vorsitzende Ellen Haußdörfer: Vielen Dank! – Frau Gomis, bitte!

Staatssekretärin Saraya-Hyvette Gomis (SenJustVA): Herzlichen Dank, Frau Vorsitzende! – Sehr geehrte Abgeordnete! Ich halte es jetzt kurz, sage aber schon mal: Wir haben es geschafft, dass ich etwas länger bleiben kann, sodass ich hoffentlich gegebenenfalls später noch etwas ergänzen kann. – Anschließend an das, was Staatssekretär Slotty gesagt hat, von uns nur ganz kurz: Es gibt zwei Realitäten, die sich nicht nur auf Berlin beziehen, sondern bundesweit Regel sind. Das eine sind Anstrengungen für die Antidiskriminierung und auf der anderen Seite hohe Fallzahlen im Bereich Schule und Kita et cetera. In Berlin haben wir die noch gute Situation, dass wir ein relativ breites Netzwerk der zivilgesellschaftlichen Beratungsstellen haben. Eine ist schon angesprochen worden, es gibt weitere, die im Bereich Schule und Kita spezifisch arbeiten, und sehr viele Beratungsstellen, die wir fördern, die im Querschnitt auch im Bereich von Arbeit et cetera arbeiten, aber auch Schulfälle aufgreifen. Gleiches gilt für den Bereich Mobbing beziehungsweise die Schnittmengen zwischen Mobbing und Diskriminierung.

Hier ergänzend zu dem, was der Staatssekretär gesagt hat, das, was wir tun: Wir haben die Ombudsstelle, das LADG ist auch schon angesprochen worden. Hier gilt es noch abzuwarten, wie sich die Fälle beziehungsweise Klagen eventuell entwickeln. Das Gesetz ist noch relativ jung. Wir erwarten erste Verbandsklagen im nächsten Jahr, aber wir können hier noch keine validen Zahlen nennen. Das könnten wir gegebenenfalls in ein paar Jahren nachliefern. Dann gibt es viele Angebote über die LADS-Akademie. Es gibt ein E-Learning-Verfahren, und es gibt auch die Fachstelle DOKE, die Diversitätsorientierung anbietet, die auch Schulen nutzen können.

Zu den spezifischen Zahlen der Ombudsstelle: Sie wachsen, man merkt, die Ombudsstelle wird bekannter, sie sind aber nicht vergleichbar mit den Zahlen, die wir aus den zivilgesellschaftlichen Beratungsstellen haben. Das zeigt uns, auch in den staatlichen Stellen kommt das Problem an, es gibt aber gleichzeitig einen Unterschied zu den Stellen der zivilgesellschaftlichen Organisationen. Ich möchte auch noch mal auf die Anhörungen im Rechtsausschuss verweisen, die sich zum Beispiel mit der sogenannten konfrontativen Religionsbekundung, aber auch grundsätzlich mit der Arbeit der Ombudsstelle befasst haben – aber dazu vielleicht bei Interesse später mehr.

Vorsitzende Ellen Haußdörfer: Vielen herzlichen Dank! – Dann kommen wir nun zur Anhörung. Das machen wir üblicherweise in alphabetischer Reihenfolge, deshalb würde ich jetzt Frau Bordo Benavides bitten, ihr Statement abzugeben.

Olenka Bordo Benavides (Anlauf- und Fachstelle für Diskriminierungsschutz an Schulen und Kitas in Friedrichshain-Kreuzberg; Leiterin): Vielen Dank! – Danke für die Einladung! Ich versuche, bei fünf Minuten zu bleiben. Mal schauen! Mein Name ist Olenka Bordo Benavides. Ich wurde schon vorgestellt. Ich möchte dazu ergänzen, dass ich auch Sozialwissenschaftlerin und Pädagogin bin, also auch Erfahrung aus diesen Bereichen mitbringe. Die Anlauf- und Fachstelle ist im Bezirk Friedrichshain-Kreuzberg angesiedelt, und wir fokussieren uns insbesondere auf strukturelle Weiterentwicklung von Bildungseinrichtungen und setzen deshalb unsererseits auch den Schwerpunkt auf die Nachhaltigkeit der Angebote. In der Arbeit der RAA Berlin geht es auch um eine diskriminierungs- und rassismuskritische Wahrnehmung und Haltung und darum, eine diskriminierungs- und rassismuskritische Handlung in der pädagogischen Praxis anzustoßen und einen angemessenen Umgang mit Rassismus- und Diskriminierungsvorfällen zu erreichen.

Mit der Frage: Welche Antidiskriminierungsstrukturen braucht das Berliner Schulsystem? – haben wir uns mehrfach auseinandergesetzt – dazu wird auch Frau Yiğit noch etwas sagen –, auch in verschiedenen Netzwerken und schon seit einigen Jahren. Für uns ist es wichtig in der Arbeit, dass es zwar bestimmte Rahmenbedingungen, Gesetze und Regelungen gibt, jedoch die Realität eine andere ist. Wir haben in der Anlauf- und Fachstelle viel Beratungsbedarf seitens Rassismus und Diskriminierung erfahrender Familien, also Kinder und Jugendlicher, aber auch pädagogischer Fachkräfte, die Rassismus und Diskriminierung erfahren. Schulen und weitere Einrichtungen wenden sich an uns. Wir begleiten einige Schulen in dem Bezirk. Wir begleiten auch außerschulische Einrichtungen, weil ja Schülerinnen und Schüler auch dahin gehen. Wir begleiten weitere Projekte und Beratungsstellen. Also, es ist relativ viel, was wir zu tun haben. Des Weiteren bieten wir auch Fortbildungen, Fachaustauschrunden et cetera an, und auch da sehen wir anhand von 610 Teilnehmerinnen und Teilnehmern insgesamt im Jahr 2021, dass es einen großen Bedarf und zum Glück auch Eigeninitiative und Engagement gibt. Jedoch ist, wie gesagt, die Realität eine andere.

Unsere Prämisse ist diskriminierungsfreie Bildung, und dies geht natürlich und unbedingt auch mit dem Kinderschutz einher. Diesen Fokus haben bestimmt wir alle hier im Raum. Hier gibt es bestimmte Ansprüche, Bestimmungen und Handlungen, die das Kindeswohl schützen. Leider ist es aber so, dass Kindeswohl und Kindeswohlgefährdung sogenannte unbestimmte Rechtsbegriffe sind, jedoch gibt es Kriterien, die erarbeitet worden sind. Insbesondere haben ein Auge auf das körperliche, geistige und seelische Wohl des Kindes. Wenn es da eine Gefährdung gibt, ist für uns das Wohl des Kindes bedroht. Bei Diskriminierung geschieht Letz-

teres, nämlich: Das seelische Wohl des Kindes wird bedroht. – Es ist immer wieder wichtig, das zu benennen, weil das sehr oft in Vergessenheit gerät. Darüber hinaus gibt es die UN-Kinderrechtskonvention, das wurde schon genannt, deswegen sage ich nichts dazu.

Wir finden, dass Kinderschutz als umfassender Schutz verstanden werden muss, dass Indikatoren für den Schutz vor Diskriminierung erarbeitet und auch tatsächlich in den unterschiedlichen Einrichtungen implementiert werden müssen, denn Diskriminierung ist schädlich für alle Kinder. Wir sehen Diskriminierung in allen ihren Formen als Gewalt, als kindeswohlgefährdend. Wir beobachten, dass der Umgang mit solchen Vorfällen und die Klärung des Sachverhalts auch einer Einrahmung und Kriterien bedarf. Es ist also nicht eine Beliebigkeit, und Meinungsfreiheit und Ähnliches sollte das nicht schützen. Um das Kindeswohl zu schützen, bedarf es einer inklusiven, diskriminierungskritischen Haltung und eines entsprechenden pädagogischen Handelns, in dem diverse Lebensrealitäten, Handlungsstrategien und Familienkonstellationen der Kinder nicht ständig normativ bewertet werden.

Es braucht einen Bau, der unterschiedliche Bausteine hat. Es braucht eine Strategie, und vieles ist in Arbeit, jedoch braucht es Ressourcen, die zur Verfügung gestellt werden, aber auch Antidiskriminierungsstrukturen mit den verschiedenen Bausteinen, die ich genannt habe. Es braucht also die rechtliche Verankerung von Diskriminierungsschutz, Kindeswohl, Kinderschutz. Diskriminierung ist Gewalt, psychische Gewalt. Es braucht Maßnahmen wie die Einrichtung beziehungsweise Stärkung von einschlägigen Fachstellen. Es geht darum, Beschwerdestrukturen zu stärken und die Intervention zu ermöglichen. Es braucht verpflichtende Rahmenvorgaben der Senatsverwaltung, es braucht Strategien in den Bildungseinrichtungen, die Anpassung von Leitbildern und auch Regelinstrumente. Es braucht ein angemessenes Beschwerdemanagement und die Verankerung von Beschwerdestrukturen. Es braucht Empowerment für die verschiedenen Rassismus und Diskriminierung Erfahrenden in den Bildungseinrichtungen. Es braucht eine macht- und diskriminierungskritische Betrachtung und Überprüfung und gegebenenfalls eine Veränderung der Curricula auf Bundesebene und natürlich auch in Berlin, also der didaktischen Materialien. Es braucht eine Professionalisierung und Sensibilisierung, Fortbildungen et cetera. Es braucht eine macht- und diskriminierungskritische Haltung, nicht als „Ich wünsche mir“, sondern als Verpflichtung in der Professionalisierung. Es braucht Reflexionsräume.

Wir finden, dass es auch pädagogische Maßnahmen, die angemessen sind, braucht. Wir haben die Erfahrung – wir beraten nicht nur Familien, sondern insbesondere Kinder, und die erzählen zum Beispiel: Es braucht nicht die Polizei in den Schulen. – Sie, also Rassismus und Diskriminierung erfahrende Kinder, berichten, dass ihnen gesagt wird: Wenn du nicht artig bist, dann rufen wir die Polizei. – Wir haben Fälle, wo die Polizei gerufen worden ist, auch in Grundschulen. Die Polizei anzurufen, ist keine pädagogische Maßnahme. Es bedarf, wie gesagt, ich wiederhole es immer wieder, des Kinderschutzes, und Hauptziel ist das Kindeswohl.

Dann haben wir das Thema, dass die SIBUZen beziehungsweise die Schulaufsicht hier eine Rolle spielen. Wir haben leider die Erfahrung gemacht, dass auch SIBUZen und die Schulaufsicht teilweise berlinweit Teil des Problems sind, denn zu Beratende, die mit ihren Erfahrungen zu uns gekommen sind, haben darüber berichtet, dass ihre Erfahrungen als nichtig betrachtet oder relativiert wurden, sei es von den SIBUZ oder der Schulaufsicht. Ich kann verstehen, dass es Instrumente sind, die schon vorhanden sind und deshalb pragmatisch gern benutzt werden, jedoch braucht es eine Professionalisierung und machtpolitisch differenziertes

Wissen. Wie gesagt, es gibt einige Fälle, wo Schulaufsicht und SIBUZ auch eine Rolle gespielt haben.

Es bedarf Befugnisse, wenn wir zum Beispiel über die unabhängige Beschwerdestelle sprechen, um weitere Schritte realisierbar zu machen. Ich habe die Erfahrung im Bezirk, dass, wenn ich von den entsprechenden Akteurinnen nach den Befugnissen gefragt werde, sich die weitere Begleitung der Fälle in den Einrichtungen oder Familien erschwert, wenn zum Beispiel klar wird, dass es keine Konsequenzen für die jeweiligen Personen gibt, von denen die Diskriminierung ausgegangen ist. Standards braucht es. Wir arbeiten mit den Disziplinen des ADVD, Parteilichkeit, Empowerment hatte ich schon genannt. Es braucht natürlich bei dem Ganzen auch Professionalisierung und Qualitätskriterien für Beratung und weitere Begleitung, Vertraulichkeit, Unabhängigkeit, einen niedrigschwelligen Zugang, Barrierefreiheit, Vernetzung und Kooperation. Es ist einiges schon in Arbeit – das wird auch Frau Yiğit sagen. Also es braucht grundsätzlich einiges. Wir haben ganz viel zu tun, und ich hoffe, dass wir zusammen gut daran arbeiten und dranbleiben. Wir finden, dass es, wenn es um eine unabhängige Beschwerdestelle geht, Befugnisse braucht, und das ist nur einer von verschiedenen Bausteinen. Es braucht eine ganze Struktur. – Vielen Dank!

Vorsitzende Ellen Haußdörfer: Vielen herzlichen Dank! – Das waren sportliche acht Minuten. – Dann Herr Hammerbacher, bitte!

Michael Hammerbacher (Verein für Demokratie und Vielfalt in Schule und beruflicher Bildung – DEVI e. V. –; Leiter und Bildungsreferent) [zugeschaltet]: Sehr geehrte Damen und Herren! Liebe Frau Vorsitzende! Ich freue mich, dass ich in diesem Ausschuss heute sprechen und Ihnen meine Einschätzung zu diesen beiden Fragen geben darf. Ich probiere, mich auf beide Fragen zu beziehen, die ja beide doch sehr umfangreich sind. Noch mal zu mir: Ich bin Leiter und Bildungsreferent beim DEVI e. V. – vorhin schon formuliert –, Verein für Demokratie und Vielfalt in Schule und beruflicher Bildung, und unser Verein unterstützt Schulen in ihrem Engagement gegen Rechtsextremismus, gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit, Diskriminierung, konfrontative Religionsbekundung und Islamismus in Schulen und Einrichtungen der beruflichen Bildung und auch in allgemeinbildenden Schulen. Unsere Leitlinie ist die Förderung von Demokratie als Lebens-, Gesellschafts- und Herrschaftsform.

Nun zum Thema. Ich halte das Thema Antidiskriminierung weiterhin für eines der zentralen Themen für die Berliner Schulen. Die Mitarbeiterinnen unseres Trägers arbeiten seit 2006 hauptsächlich in den Berliner Berufsschulen mit Schulbegleitung und in Schulentwicklungsprozessen dazu. Gerade vor kurzem haben wir einen Schulbegleitungsprozess zum Thema Antidiskriminierung an einem großen Berliner Oberstufenzentrum abgeschlossen. Das ist auch die Perspektive, aus der ich jetzt hier berichten oder auch meinen Beitrag leisten kann. Hinzu kommt ein systemischer Blick von mir auf die bisher in den letzten Jahren entstandenen Strukturen.

Bei der Prävention von und Auseinandersetzung mit Diskriminierung hat das Land Berlin aus meiner Sicht eine Vorreiterrolle im Bund, und in den letzten zehn Jahren ist hier eine Menge passiert. Berlin unterhält auf allen Ebenen mehrere Beratungs- und Meldestellen zu diesem Thema, und dies ist das Ergebnis von Bedarfsmeldungen aus den Schulen in den letzten Jahren, gesellschaftlichen Debatten und auch landespolitischen Priorisierungen in den vergangenen Jahren. Ich würde mir wünschen, dass dies in dieser Intensität auch für andere Themen-

felder der Demokratiebildung, auch im Sinne von gesellschaftlichem Zusammenhang und der Wertevermittlung und auch für die Prävention von Rechtsextremismus und Islamismus verfolgt würde. Sollte die neue zentrale Anlauf- und Meldestelle beim Abgeordnetenhaus Wirklichkeit werden, steht aus meiner Sicht die Aufgabe an, dass das gesamte System wirkungsvoll aufgestellt und aufeinander abgestimmt werden muss. Das heißt, dass man schaut, dass die Ressourcen – sie sind ja schon jetzt sehr umfangreich –, die jetzt investiert werden, optimal verwendet werden und optimal aufgestellt werden.

Wenn es zum Beispiel diese neue zentrale Stelle gibt, stellen sich Fragen für mich. Welche Aufgabe und Rolle sollen die Anlaufstellen bei den freien Trägern dann noch übernehmen? Da gibt es ja mindestens vier nach meiner Kenntnis. Welche Aufgabe und Rolle soll die Stelle des Antidiskriminierungsbeauftragten bei der Senatsbildungsverwaltung in solch einem System dann haben? Das Gleiche gilt für die Rolle der LADS. Welche Rolle sollen die bezirklichen Stellen und freien Träger in diesem System haben? Hinzu kommen dann ja auch noch Bereiche wie die Lehrerinnenfortbildung, wo ebenfalls Maßnahmen und Angebote umgesetzt werden. Die große Frage ist für mich: Wo wird das Ganze gesteuert, damit es effektiv und gut arbeiten kann? – Sie sehen, wir haben bei diesem Thema eine Menge Player und Ressourcen im Feld, und ich sehe zuallererst mit einem systemischen Blick, dass es aus meiner Sicht auf Länderebene ein Gesamtkonzept geben müsste, auch abgestimmt zwischen den verschiedenen beteiligten Senatsverwaltungen, wie die geplanten und vorhandenen Mittel im Sinne einer guten Antidiskriminierungsarbeit eingesetzt werden sollen und insbesondere so, dass diese dann auch wirklich in den Schulen ihre Wirkung entfalten können.

Zum Schluss noch etwas Positives zum Thema aus meiner Sicht. Ich erlebe in den Schulen eine große Offenheit und Sensibilität für das Thema und die Bereitschaft, sich dieser Aufgabe im Sinne der Schülerinnen, Eltern und Lehrkräfte anzunehmen. – Das ist der Blick aus unserer praktischen Arbeit.

Zur zweiten Frage: Was ist los an den Berliner Schulen? – Die Frage ist sehr offen gestellt. Wir alle wissen, dass die Situation durch Lehrkräftemangel, Folgen der Coronapandemie, soziale Verwerfungen und Unsicherheit, große Klassen, unter anderem durch Integrationsleistungen für ukrainische Kinder und Jugendliche, und anderes für die Berliner Schulen nicht einfacher geworden ist. Trotzdem erlebe ich, dass sich die Akteure in den Berliner Schulen sehr bemühen, ihren Bildungsauftrag zu erfüllen und den Kindern und Jugendlichen ein gutes soziales Schulklima und gute Lernmöglichkeiten zu bieten. – Ein kleiner persönlicher Einschub: Ich habe selber einen 9-jährigen Sohn in der 3. Klasse einer allgemeinbildenden Schule, und ich sehe, wie die Pädagoginnen und Pädagogen sich jeden Tag für die Kinder engagieren und wirklich gute Schule dort machen. – Wir erleben in unserer Arbeit sehr engagierte Lehrkräfte und Schulsozialarbeiterinnen und -sozialarbeiter, die sich trotz der schwierigen Rahmenbedingungen auch den Themen der Gewaltprävention, der Demokratiebildung und der politischen Bildung annehmen. Uns sind Mobbingfälle an einigen Berliner Schulen bekannt. Ich möchte aber aus fachlichen Gründen, da es hier auch eine eigene Expertise im Mobbingbereich gibt, nicht vertieft darauf eingehen.

Bleibt noch – worauf einige vielleicht auch gespannt sind, jetzt wo ich hier in dieser Runde spreche – das Phänomen von islamistischen Einflüssen auf Berliner Schulen. Im Dezember 2021 und in den Folgemonaten löste die dreimonatige Auftragsarbeit für das Bezirksamt Neukölln „Bestandsaufnahme konfrontative Religionsbekundungen an Neuköllner Schulen“, finanziert durch das Bundesprogramm „Demokratie leben“, eine bis heute sehr rege und kontroverse Fachdebatte aus, die auch den Weg mehrfach in das Abgeordnetenhaus fand. Praktisch hat sich dort die von uns beschriebene Situation in den Schulen aus unserer Sicht nicht verändert. Die von der Bildungsverwaltung im Januar 2022 angekündigte Studie zur Erfassung des Phänomens für Berlin, also für die Gesamtberliner Ebene, ist leider immer noch nicht ausgeschrieben. Es besteht aus unserer Sicht oder in dem Falle aus meiner Sicht weiterhin Handlungsbedarf, um sich, erstens, dem Problem in den Schulen treffsicher anzunehmen, zweitens, um mögliche Lücken bei der Unterstützung für Schulen zu identifizieren und, drittens, Evaluationsbedarf der bestehenden Maßnahmen, ob diese den Problemlagen adäquat begegnen. Ich denke, dass es für das Problem von demokratiegefährdenden islamistischen Haltungen, die versuchen, auf Berliner Schulen Einfluss zu nehmen, und der Prävention dazu, eigentlich eine tiefergehenden Anhörung bzw. Erörterung nur zu diesem Thema selbst bedarf, um dem dann in der Tiefe auch gerecht zu werden. Hier sind auch mehrere Themenkomplexe in beiden Fragen miteinander vermischt. Ich freue mich auf Ihre Fragen und die Diskussion. – Vielen Dank!

Vorsitzende Ellen Haußdörfer: Vielen herzlichen Dank, Herr Hammerbacher! – Frau Yegane Arani, bitte!

Aliyeh Yegane Arani (Anlauf- und Fachstelle Diskriminierungsschutz an Schulen – ADAS –, LIFE Bildung Umwelt Chancengleichheit e. V.; Projektleitung) [zugeschaltet]: Herzlichen Dank! – Vielen Dank für die Einladung! – Ich leite die Anlaufstelle für Diskriminierungsschutz, die durch das Land Berlin gefördert wird. Wir haben 2016 als Modellprojekt gestartet, und die Erfahrungen, auf die ich jetzt rekurriere, gehen auf diesen Zeitraum zurück. Wir beraten und unterstützen Betroffene von Diskriminierung in Schulen in allen Berliner Bezirken und in allen Schulformen. Uns erreichen ca. drei bis vier Diskriminierungsmeldungen pro Woche. Das hat eine steigende Tendenz. Wir haben in den letzten Jahren eigentlich keine Werbung mehr gemacht und haben unsere Kapazitätsgrenzen mit dieser Anzahl an Meldun-

gen und Fällen, die wir bearbeiten, erreicht. Neben der Beratung dokumentieren und werten wir auch die Meldungen, die bei uns ankommen, im Rahmen eines Monitorings aus. In den Jahren bis 2021 hatten wir in der Regel um die 100 Meldungen. Jetzt in den Jahren wird es mehr sein. Wie gesagt, wir sind auch ohne Werbung an unseren Kapazitätsgrenzen in der Begleitung und Unterstützung der Betroffenen.

Aus unseren Meldedaten zeigt sich – das sind jetzt keine repräsentativen Daten, das betrifft nur die Diskriminierungsmeldungen, die bei uns ankommen – zum einen, dass Diskriminierung in den Schulen auch häufig von Lehrkräften ausgeht. Bei den Fällen, die bei uns ankommen, betraf das 68 Prozent der gemeldeten Fälle, und nur 28 Prozent betrafen Diskriminierungen, die zwischen Schülerinnen und Schülern stattgefunden haben. Stattgefunden hat mitunter dann auch diskriminierendes Mobbing, wobei das auch von Lehrkräften ausgehen kann. Was sich aber auch zeigte, ist, dass es für die Schülerinnen und Schüler selber sehr hohe Beschwerdebarrrieren gibt, für die Kinder und Jugendlichen, und obwohl der Großteil der Fälle, die bei uns gemeldet werden, das waren 93 Prozent, Diskriminierung von Schülerinnen und Schülern betraf, wurden nur 7 Prozent der Fälle von den Schülerinnen und Schülern selber gemeldet, und die Hürden und Barrieren, eine Diskriminierung zu melden, sind im Wesentlichen sehr groß. Es ist auch ein wichtiges Thema, das im Blick zu bleiben ist: Wie können wir da eine Lernkultur fördern und eine Beschwerdekultur in den Schulen etablieren?

Im Großen und Ganzen haben wir wahrgenommen, das entspricht auch dem, was meine Vorrednerinnen und Vorredner gesagt haben, dass wir eine gute rechtliche Ausgangslage haben und hier in Berlin eine Vorreiterrolle einnehmen. Das erleben wir auch in der Diskussion mit unseren bundesweiten fachlichen Partnern mit dem Landesantidiskriminierungsgesetz, mit den Veränderungen im Schulgesetz, aber auch, dass die Rahmenlehrpläne da inzwischen eine sehr gute Handlungsgrundlage abbilden und es jetzt sehr stark darum gehen muss, das sozusagen in die Praxis zu bekommen, sodass wir nicht nur de jure den bundesweiten höchsten Schutz haben, sondern auch de facto Diskriminierungsfälle in der Schule gut bearbeiten können.

Ich möchte mich bei den Empfehlungen nicht auf alle Maßnahmen, die im Koalitionsvertrag empfohlen werden, beziehen, weil das sehr umfassend ist. Ich denke, da gibt es viel zu sagen. Es wurde auch schon einiges gesagt. Ich möchte mich gerne nur auf das Thema Antidiskriminierungsstruktur fokussieren, also auf diese strukturelle Ebene. Hierbei ist es aus unserer Sicht sehr wichtig, die Zugänge, gerade wenn es um die Beschwerdestruktur geht, und Bedarfe der Betroffenen im Blick zu behalten. Für die Menschen, Schülerinnen und Schüler, Eltern, deren Kinder Diskriminierung erleben, ist es wesentlich, dass es eine schnelle Bearbeitung gibt. In den meisten Fällen geht es um eine vorrechtliche Klärung und Lösung und Bearbeitung der Diskriminierung in der Schule vor Ort, um nicht zu hohe formale Hürden oder möglichst wenig formale Hürden. Sie müssen sich vorstellen, die Leute rufen an, und es geht wirklich um konkrete Dinge, und sie wünschen sich häufig in den Fällen eine Begleitung zu Schulgesprächen, die vielleicht in den nächsten Tagen stattfinden, also eine niedrigschwellige schnelle Erreichbarkeit, einen Beitrag zu einer Deeskalations- und Lösungsorientierung, also das Thema Viktimisierungsschutz. Die Sorge, dass die Kinder weitere Benachteiligungen haben durch die Thematisierung der Diskriminierung, ist sehr groß und auch nicht immer ganz von der Hand zu weisen und ist mit ein Grund, warum Diskriminierung nicht gemeldet wird – es gab das Thema der Geflüchteten im Vorfeld, da sind die Hürden sehr groß –, und dass es Nachteile bringt, eine Diskriminierung zu melden und sich zu wehren. Empowerment von

Betroffenen, von Kindern und Jugendlichen, aber auch Eltern ist darum sehr wichtig und auch das Thema der Begleitung. Hier spielen die zivilgesellschaftlichen Antidiskriminierungsstellen, die wir in Berlin haben, eine ganz große Rolle mit der Möglichkeit der psychosozialen, umfassenden, niedrigschwelligen Begleitung, Betreuung und Empowerment.

Wichtig ist aber auch die Unabhängigkeit in der Beratung. Um nur zwei Themen zu nennen: Da ist Datenschutz, wo wir erleben, dass der Umgang mit Datenschutz in den Schulen ausbaufähig ist und es darum auch große Vorbehalte bei Betroffenen gibt, die sich eher an unabhängige Stellen wenden möchten, aber auch die Parteilichkeit im Sinne dessen, dass diskriminierungssensibel mit der Erfahrung der Diskriminierung umgegangen und die Interessenvertretung der Opfer im Blick behalten wird.

Aus der Perspektive der Schulen wurde auch genannt, das sehen wir auch, dass es neben der Feuerwehrfunktion der Anlauf- und Beratungsstellen, wie wir sie sind, für die Schule ganz wichtig ist, dass auch längerfristige Unterstützungen durch Ansprechpersonen bestehen, um nachhaltige Veränderungen anzuregen. Hier gibt es die Ansätze und auch Träger, die im Bereich der diskriminierungskritischen Schulentwicklung arbeiten. Wir koordinieren auch ein Netzwerk mit Schulen, die sich auf den Weg gemacht haben. Wir stellen auch fest, und da spielen die vielen Aktivitäten, aber auch das Landesantidiskriminierungsgesetz eine Rolle, dass zunehmend Schulen proaktiv werden. Wir bekommen inzwischen so viele Anfragen nach Fortbildungen und Begleitungen, die wir gar nicht leisten können. Hier besteht auch eine sehr positive Entwicklung, sich sozusagen präventiv auf den Weg zu machen, die wir bei den Schulen erleben.

Nun zum Aufbau einer wirksamen schulbezogenen Antidiskriminierungsarchitektur für Berlin – ich denke, es ist ganz wesentlich neben den vielen Maßnahmen, die relevant sind, dass eine Struktur mit verschiedenen Akteurinnen notwendig ist. Es ist nicht die eine Stelle, dass es die eine Akteurin gibt. Es zeichnet sich für Berlin eine Art Vier-Säulen-System ab, zum einen mit der Position der oder des aktuell noch vakanten Antidiskriminierungsbeauftragten. Diese Stelle ist wichtig, um nachhaltig Antidiskriminierungsstrategien in der Schulstruktur auf den Weg zu bringen, so wie sie im LADG vorgesehen sind für alle Verwaltungen, und auch die 2018 gestartete Qualifizierung der Schulaufsicht sowie die SIBUZ-Leitung voranzubringen, aber auch weitere Angebote für Schulen insgesamt, auch Schulleitungen et cetera, auf den Weg zu bringen. Das wird auf jeden Fall eine wichtige Person sein, um die Antidiskriminierungsstrategie des Bildungssenats voranzubringen.

Auf der anderen Seite, schon genannt, gerade in Bezug auf psychosoziale Begleitungen, Unterstützung und Beratung, sind die zivilgesellschaftlichen Stellen, von denen hier drei vertreten sind, die ich darum hier nicht noch mal nennen muss. Hier ist natürlich sicherzustellen, dass sie auch wirklich als Partner und wichtige Säule anerkannt sind und dass eine verlässliche dauerhafte Finanzierung besteht und dass sie hier auch wirklich als ergänzendes Element, als Teil des Systems, als Baustein wahrgenommen werden. Darüber hinaus, wie schon genannt, haben wir die LADG-Ombudsstelle, die auch viele Fälle aus der Schule erreichen und sie auch bearbeitet. Wir hatten gerade gestern eine gemeinsame Sitzung. Wir kooperieren auch eng. Sie wird auch weiterhin Schulfälle bekommen, da auch Schulfälle LADG-Fälle sind. Das ist wichtig im Blick zu haben, vor allen Dingen vor dem Hintergrund, dass die neue unabhängige Beschwerdestelle geschaffen wird, wo noch nicht ganz klar ist, wo sie angesie-

delt wird. Vor dem Hintergrund dieses Vier-Säulen-Systems möchten wir Empfehlungen geben, die wir wichtig finden, um sie bei dieser weiteren Entwicklung im Blick zu behalten.

Vorsitzende Ellen Haußdörfer: Könnten Sie bitte zusammenfassen? Sie sind schon über Ihre Zeit.

Aliyeh Yegane Arani (Anlauf- und Fachstelle Diskriminierungsschutz an Schulen – ADAS –, LIFE Bildung Umwelt Chancengleichheit e. V.; Projektleitung) [zugeschaltet]: Vielleicht noch zwei Punkte zum Abschluss: Zum einen ist uns wichtig, dass es klare Interventions- und Beschwerdestrukturen gibt, also dass die Ratsuchenden sich nicht an tausend Stellen wenden müssen, dass Doppelstrukturen vermieden werden und lange Verweisketten. Das heißt, die Vernetzung, Zusammenarbeit und Verzahnung der verschiedenen Akteure und schulischen Beschwerdestrukturen und ein Ineinandergreifen der Architektur ist ganz wichtig mit abgestimmten Beschwerdewegen. Wir halten es hier für sinnvoll, die LADG-Ombudsstelle mit der neuen Stelle unter einem Dach zusammenzubringen, um hier kurze Wege zu ermöglichen.

Das Zweite, was ich noch nennen möchte, ist, dass wir ein landesweites, unabhängiges Monitoring brauchen für Diversitäts- und Antidiskriminierungssachen, um die Maßnahmen, die umgesetzt werden, in Hinsicht auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und Antidiskriminierungsstrategien monitoren zu können und weiter begleiten zu wollen. – Vielleicht zum Abschluss noch zu den Mobbingfällen: Bei uns kommen Mobbingfälle regelmäßig an. Sie betreffen alle Dimensionen. Es geht nicht nur um Religion. Es geht um alle möglichen Formen von Rassismus, und, wie gesagt, es gibt Mobbing zwischen Schülerinnen und Schülern, es gibt auch Mobbingfälle, die von Lehrkräften ausgehen. Vielleicht das noch zum Abschluss an dieser Stelle. – Besten Dank!

Vorsitzende Ellen Haußdörfer: Vielen herzlichen Dank! – Frau Yiğit, bitte!

Nuran Yiğit (Berliner Netzwerk gegen Diskriminierung in Schule und Kita – BeNeDiSK): Frau Vorsitzende! – Sehr geehrte Abgeordnete! Ich heiße Nuran Yiğit. Ich bin Projektleiterin von KiDs, Kinder vor Diskriminierung schützen, und Projektleiterin von POWER ME, ein Empowerment-Projekt zur Stärkung von Kindern gegen Rassismus. Beide Projekte werden, Frau Gomis, von Ihrer Senatsverwaltung gefördert, wofür wir sehr dankbar sind. Heute freue ich mich, dass ich für BeNeDiSK, das Berliner Netzwerk gegen Diskriminierung in Schule und Kita, für die Einrichtung, eine unabhängige Beschwerdestelle in Berlin reden darf. Ich kürze das im Verlauf meiner Rede mit UBS ab. Seit fast zehn Jahren kämpft BeNeDiSK in einem Bündnis von Antidiskriminierungsberatungsstellen für die Einrichtung einer UBS in Berlin. Das kam nicht aus heiterem Himmel, sondern wir waren es leid. Wir waren es leid, als Beratungsstellen zahnlos der Institution Schule gegenüberzustehen und für die Ratsuchenden ihre Rechte und ihren Anspruch auf Schutz nicht durchsetzen zu können, wie es sich für eine anständige Antidiskriminierungsarbeit gehört. Die Schutzlücke, die das AGG, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, bei der Umsetzung der europäischen Richtlinie hinterlassen hat, war und ist im Bildungsbereich deutlich zu spüren. Ich rede hier heute auch im Namen des Arbeitskreises, der am 19. September 2020 den offenen Brief an die Politik erneut zur Einrichtung einer UBS aufgerufen hat. Dieses Forderungspapier, das von 30 Organisation unterschrieben wurde, liegt Ihnen vor. Berlin muss das Thema Diskriminierungsschutz im Bildungsbereich ernstnehmen. Es ist die Pflicht der Politik, Strukturen und Gesetze zu schaffen,

die einen effektiven und wirksamen Schutz für Schülerinnen und Schüler und Eltern ermöglichen. Die Einrichtung einer UBS ist ein wesentlicher und großer Schritt in diese Richtung.

Lassen Sie mich einige der wichtigsten Aspekte hervorheben: Wir brauchen eine starke UBS, die effektiv gegen Diskriminierung vorgehen kann. Dafür ist unabdingbar, dass sie unabhängig ist. Die Unabhängigkeit der UBS ist nicht verhandelbar. Die UBS ist in Ausübung des Amtes unabhängig, weisungsfrei und nur dem Gesetz unterworfen. Sie untersteht der Dienstaufsicht des Präsidenten oder der Präsidentin des Abgeordnetenhauses, soweit seine oder ihre Unabhängigkeit dadurch nicht beeinträchtigt wird. Die Stelle arbeitet also weisungsfrei. Sie ist nicht angegliedert in eine Senatsverwaltung, sondern unmittelbar an das Abgeordnetenhaus. Die UBS muss mit der Datenschutzbeauftragten und dem Bürger- und Polizeibeauftragten gleichgestellt sein. Nur so kann sie der Komplexität des Bildungssystems und den besonderen Schutzbedürfnissen von Schülerinnen und Schülern gerecht werden. Eine Einrichtung der UBS als Teil des Bürger- und Polizeibeauftragten oder als Untergliederung bei der Ombudsstelle lehnen wir unmissverständlich ab. Wir fordern daher, die Zuständigkeit des Bürgerbeauftragten für Diskriminierung im Schulbereich aus dem Gesetz zu streichen. Es ist unbedingt notwendig, dass die UBS mit wirksamen Befugnissen ausgestattet ist, welche dem besonderen Umstand des Schulalltags Rechnung trägt. Mit Befugnissen meinen wir: Recht auf Auskunft und Einsicht in die Akten, Recht auf Zutritt zu allen Einrichtungen in ihrem Geschäftsbereich, Recht auf Stellungnahme, rechtliche Möglichkeiten zur Intervention, das heißt, Abhilfe der Diskriminierung, welches gesetzlich im Schulgesetz verankert werden muss, Verpflichtung der Schulen und Schulaufsicht zur Zusammenarbeit mit der UBS, Monitoring der Umsetzung konkreter Maßnahmen zur Beendigung der Diskriminierung und dementsprechend gegebenenfalls Sanktionsrechte. Es ist unabdingbar, dass der UBS genug Ressourcen zur Verfügung gestellt werden. Genug Ressourcen heißt: Die Stelle ist finanziell und personell so ausgestattet, dass sie effektiv und wirksam arbeiten kann, ähnlich der Ausstattung des Polizeibeauftragten mit 17 Stellen. Der Erfolg der Stelle ist auch davon abhängig, welche Leitung diese Stelle bekommt. Die Besetzung darf kein Spielball der Politik sein, sondern muss sich nach fundierten Qualifikationen der Antidiskriminierungsarbeit und Kenntnissen des Schulsystems unter Einbeziehung der Zivilgesellschaft richten. Die UBS muss in klarer Abgrenzung in Aufgaben und Kompetenzen zu den anderen Stellen stehen. Hier meine ich die LADG-Ombudsstelle und die AD-Beauftragte der Senatsverwaltung für Bildung. Es muss daher eine eindeutige Verpflichtung zur Verweisberatung an die UBS festgelegt werden.

Lassen Sie mich noch einmal deutlich machen, dass wir die UBS als Puzzleteil einer Gesamtstrategie sehen, als ein Teil einer Antidiskriminierungsarchitektur für Berlin. Wir dürfen nicht außer Acht lassen, dass es noch weitere Schritte bedarf wie zum Beispiel den Blick in die diskriminierungskritische Lehrerinnen- und Lehrerausbildung, die diskriminierungskritischen Fort- und Weiterbildungen für Lehrkräfte und Schulleitungen, die diskriminierungskritischen Überarbeitung von Lehr- und Lernmaterialien, den Ausbau von niedrigschwelligen Anlauf- und Beratungsstellen in den Bezirken und an den Schulen selbst und auch das Thema Inklusion und die Forderungen, wie sie in dem offenen Brief vom Berliner Bündnis für schulische Inklusion vom 1. Mai 2020 formuliert wurden. Die Komplexität des Bildungssystems und die besonderen Schutzbedürfnisse von Schülerinnen und Schülern müssen sich in der Einrichtung der UBS widerspiegeln. Deswegen ist es unbedingt notwendig, dass die UBS eine eigene Stelle für sich ist und sich nicht untergliedert in andere bestehende Strukturen.

Vorsitzende Ellen Haußdörfer: Vielen herzlichen Dank! – Dann kommen wir jetzt zur Beratung. Es liegen Wortmeldungen vor. Alle Wünsche, dass man das wieder teilt, werde ich heute mal nicht durchgehen, sondern wir müssen alle gut aufpassen und zuhören. Dann treten wir in die Beratung ein. – Frau Brychcy, bitte!

Franziska Brychcy (LINKE): Vielen Dank! – Ich frage Frau Bordo Benavides über die Erfahrungen in ihrer Anlaufstelle: Welche Hindernisse gibt es am System Schule, die man möglicherweise noch mal in den Blick nehmen kann? Dann will ich auch zu Best Practice fragen: Wann gelingen solche Prozesse, wenn ein Fall gemeldet wird, sehr gut? Was sind die Gelingensbedingungen?

An den Senat, Frau Gomis, die Frage: Wie ist die aktuelle Situation der LADG-Ombudsstelle? Wie sieht die Personalsituation aus und die Kapazitäten? Dann sprachen Sie von den rechtlichen Möglichkeiten mit LADG und Sanktionen. Da will ich noch mal zu untergesetzlichen Dingen fragen: Sehen Sie, dass man Anpassungsbedarf rechtlicherseits hat, und welche untergesetzlichen Dinge müssten auch noch eingeführt werden?

Auch an den Senat, möglicherweise Herrn Slotty: Wie ist die Situation der oder des Antidiskriminierungsbeauftragten? Gibt es da Neuerungen mit der Stellenbesetzung? Wie ist die Personalsituation dort vor Ort? Wir hatten auch gehört, dass es im Hinblick auf die Fortbildung bei SIBUZ und Frühaufsichten auch schon eine Qualifizierung gibt. Inwieweit wird das genutzt, dass hier diese Qualifizierung auch stattfindet?

An Frau Yegane Arani die Frage: Sie hatten angesprochen, dass insbesondere sehr viele Lehrkräfte in diese gemeldeten Fälle involviert sind. Wann gelingen denn solche Beratungen, Interventionen sehr gut, sodass auch Lehrkräfte sich fort- oder weiterbilden, sodass ein anderes Verhalten, eine andere Schulkultur möglich ist? Was sind hier die Gelingensbedingungen aus Ihrer Sicht? Sie hatten gesagt, das Meldeverhalten ist nicht gut an den Schulen. Würden Sie befürworten, dass an den Schulen auch Beauftragte für Antidiskriminierung eingerichtet werden oder Ansprechpartnerinnen oder Ansprechpartner, die für Antidiskriminierung eine gewisse Sensibilität mitbringen?

An Frau Yiğit zum Schluss die Frage: Sie hatten auch dargestellt, was eine UBS, eine unabhängige Beschwerdestelle, bringen kann und wie wichtig das ist. Da will ich auch noch mal zustimmen, dass der Polizei- und Bürgerbeauftragte nicht die richtige Stelle zu sein scheint. Das teilen wir absolut. Ich möchte Sie auch noch mal fragen, wie Sie das Schulgesetz aktuell sehen, ob die Möglichkeiten der Intervention dort sozusagen schon ausgeschöpft sind oder ob Sie weiteren Anpassungsbedarf am Schulgesetz sehen. Sie haben sehr viel ausgeführt, wie wichtig es ist, dass es ein Gesamtprozess ist, also Lehrkräfte, Ausbildung, Fortbildung usw. – dass Sie dazu vielleicht noch mal ausführen könnten, wie die einzelnen Teile ineinandergreifen. – Danke!

Vorsitzende Ellen Haußdörfer: Frau Dr. Jasper-Winter, bitte!

Dr. Maren Jasper-Winter (FDP): Herzlichen Dank! – An alle Anzuhörenden und den Senat: Wir haben jetzt von verschiedenen Stellen noch mal einen Einblick bekommen. Man verliert fast den Überblick, an wen man sich wenden kann. Gut, manche sind nicht besetzt, aber das steht auf einem anderen Blatt. Es wurde aber gleichzeitig auch von mehreren Anzuhörenden

gesagt: Man braucht doch klare Strukturen und auch eine Gesamtstrategie. Die klaren Strukturen sind ganz wichtig, damit Betroffene auch wissen, an wen sie sich wenden können. Da frage ich insbesondere den Senat: Welche Strategie verfolgt denn der Senat? Wir haben jetzt eine Vielzahl von Stellen, auch ein paar freie Träger, die auch Anlaufstellen sind. Wie soll denn die Abgrenzung der Stellen sein? Kann man nicht auch Aufgaben zusammenführen, um einen besseren Austausch des Know-hows zu haben? Wie stellen Sie sich denn bestmöglich die Struktur vor?

Insbesondere noch mal zur unabhängigen Beschwerdestelle: Frau Yiğit, Sie sagten, auf keinen Fall beim Bürgerbeauftragten, aber gleichermaßen ausgestattet. Der arbeitet jetzt auch noch nicht mit seinen 17 Stellen, aber auch das ist ein anderes Thema. Ich hatte mich gefragt, warum nicht beim Bürgerbeauftragten, weil der doch für alle Bürger und Bürgerinnen Ansprechpartner sein soll und damit auch für diejenigen, die noch Kinder und Schutzbefohlene sind. Warum soll er das in seiner Unabhängigkeit – – Da haben wir auch eine unabhängige Stelle, die nicht in eine Verwaltung des Landes Berlin eingebunden ist, die sich aber aufgrund der Vielzahl der verschiedenen Sachverhalte dann einarbeiten muss. Eigentlich wäre diese Person und ihre dann relativ großzügig bemessenen Stellen, die im Haushalt vorgesehen sind, doch prädestiniert, sich mit Fachwissen natürlich und entsprechendem Personal auch um die Kinder und Schutzbefohlenen in dieser Stadt zu kümmern. Haben Sie Sorge, dass das untergeht, dass da kein Fachwissen ist?

Die nächste Frage an alle: Können Sie uns einen Einblick geben bei den jeweiligen Stellen, wie viele Fälle es im letzten Jahr gab? An wen wenden sich denn tatsächlich Betroffene bzw. die Schulen, wenn es um Diskriminierungsfälle geht? Können Sie uns mal ein Gefühl geben? Von wie vielen Fällen sprechen wir? Frau Arani sagte: 68 Prozent, die diskriminieren, sind Lehrkräfte, 28 Prozent zwischen Schülern, das sei aber nicht statistisch, sondern den Umständen geschuldet, wer sich gerade an Sie wendet. Wie ist das Verhältnis untereinander? Vielleicht können Sie uns einfach ein paar Zahlen an die Hand geben, damit wir in dieser Unübersichtlichkeit der Situation mal ein etwas klares Bild bekommen.

Vorsitzende Ellen Haußdörfer: Vielen Dank! – Frau Eralp, bitte!

Elif Eralp (LINKE): Erst einmal vielen Dank für diese gemeinsame Anhörung, weil ich denke, dass es wichtig ist, dass die verschiedenen Perspektiven und Expertisen hier zusammengehen und wir das Thema auch im Querschnitt bearbeiten. – Vielen Dank vor allem an die Anzuhörenden, dass Sie uns Ihre Expertise zur Verfügung stellen! – Ich habe vor allem erst mal Fragen an Frau Bordo Benavides, Frau Yegane Arani und vor allem Frau Yiğit. Mir geht es darum: Diskriminierung ist letztendlich Kindeswohlgefährdung und führt zu Chancengleichheit. Oft wurden mir als Abgeordnete auch verschiedene Fälle von Diskriminierung an Schulen gemeldet wie beispielsweise Verbot von Sprechen der Muttersprache in den Schulpausen, Diskriminierung von Mädchen mit Hidschab, Diskriminierung gegenüber Romnja- und Roma- und Sintizas- und Sinti-Familien. Es gibt auch eine Schriftliche Anfrage von 2020 – so wie übrigens auch zu den Zahlen, Frau Jasper-Winter, da sind auch ein paar Zahlen drin, von Frau Maja Lasić gegeben –, wo auch herausgearbeitet wurde, dass vor allem rassistische Diskriminierungen auch durch Lehrpersonal ein Thema ist. Inwiefern können Sie das bestätigen? Welche Erfahrungen haben Sie mit diesen verschiedenen Diskriminierungsformen?

Die nächste Frage, die sich daran anschließt, ist: Welche Bedarfe gibt es? Welche Instrumente – Sie haben schon einige genannt – braucht es vor allem gegen strukturelle Diskriminierung an Schulen und Bildungseinrichtungen?

Diese Frage richte ich auch an die Staatssekretärin, Frau Gomis, dass Sie dazu vielleicht auch noch mal etwas sagen bezüglich des Kampfes gegen strukturelle Diskriminierung, welche Instrumente es da aus Ihrer Sicht bedarf. Wir haben schon einige gehört heute. Eine Frage hat meine Kollegin eben schon gestellt. Die betraf die Schulungen, die Lehrkräfte in Anspruch nehmen. Wenn es so ist, dass das flächendeckend noch nicht in Anspruch genommen wird, das richtet sich jetzt an Herrn Slotty, was wäre nötig, um das hinzubekommen, dass es flächendeckend in Anspruch genommen wird, denn ich denke, dass Schulungen ein wichtiger Schlüssel sind, um Diskriminierungen effektiv zu bekämpfen? Welche Anreize oder Maßnahmen braucht es da noch gegenüber Schulen, Lehrpersonal etc.? – Vielen Dank!

Vorsitzende Ellen Haußdörfer: Herzlichen Dank! – Frau Günther-Wünsch, bitte!

Katharina Günther-Wünsch (CDU): Vielen Dank, Frau Vorsitzende! – Vielen Dank an die Anzuhörenden! Das war ja ein sehr breites Spektrum. Tatsächlich kann ich nur sagen, dass mir als ehemalige Schulleiterin verschiedene Stellen immer zur Verfügung standen. Jetzt haben wir hier schon ganz oft darüber gesprochen, dass zumindest die Stellen draußen und die freien Träger – bei 100 Fällen ist das natürlich nicht valide – den Eindruck haben, dass da ein übermäßiger Zusammenhang zwischen Lehrern und Schülern, weniger zwischen Schülern und Schülern, besteht. Jetzt haben Sie aber gleichzeitig gesagt, dass es an niedrighschwelligen Angeboten fehlt. Das kann einer der Gründe sein. Schüler gehen eher weniger an zentrale Stellen, sie gehen natürlich gerne – was heißt gerne, das ist das falsche Wort – eher, wenn sie von einem Lehrer diskriminiert werden, an eine zentrale Stelle und lassen das Ganze klären, als wenn es untereinander Konflikte gibt. Das liegt einfach auch am Sozialverhalten der Peer-group, die wir da vorfinden.

Wenn wir über das Meldeverhalten sprechen, müssen wir aber auch ganz klar sagen, dass bisher Antidiskriminierung und auch Mobbing in die Gewaltvorfallstufe 1 fallen, und die ist nicht meldepflichtig. Dann geht die Frage an den Senat: Müssen wir darüber reden, dass auch Gewaltvorfälle 1 meldepflichtig werden? – Das passt auch gut zu dem, was wir als weiteren Tagesordnungspunkt haben, wenn wir schauen, dass manche Schulen übermäßig viele Fälle gemeldet haben, dass wir kein einheitliches Vorgehen haben, dass gerade bei Stufe 1 das im Ermessen der Schule liegt, und alles, was Diskriminierung und Mobbing ist, fällt in Stufe 1. Es muss dann vielleicht klare Vorgaben geben.

Mir stellt sich noch die Frage – das geht an alle Anzuhörenden – nach der zentralen Anlaufstelle. Wie wird das Argument des niedrighschwelligen Angebots damit geschärft? Das sehe ich überhaupt nicht. Ich sehe die Hürde viel größer.

Dann gab es das Argument, dass die Angebote, die wir momentan haben, die ich auch sehr unübersichtlich finde als Außenstehende, die sie nutzen möchte, zahnlos sind. Sie haben gesagt, was Sie sich wünschen oder was die Erwartungshaltung an die zentrale Stelle wäre. Die Frage geht auch an den Senat, welche Rechtsgrundlagen und Verordnungen wir überhaupt benötigen. Da ist von Datenschutzsachen, Schülerakten, Zusammenarbeit auch mit zentralen anderen Institutionen die Rede gewesen. Dann haben wir natürlich die Situation, die Frau Jasper-Winter gerade schon ansprach. Wir haben über viele Monate, teilweise Jahre, unbesetzte Personal- und Stellensituationen bei bereits vorhandenen zentralen Anlaufstellen gehabt, die das Land geschaffen hat. Wie wollen wir 17 weitere Stellen, die Sie angesprochen haben, besetzen? – Vielen Dank!

Vorsitzende Ellen Haußdörfer: Vielen Dank! – Herr Hopp, bitte!

Marcel Hopp (SPD): Vielen Dank! – Ich habe auch einige Fragen, die sich vor allem an Frau Benavides, Frau Yiğit und Frau Yegane richten. Erst mal ganz allgemein: Wir wissen, dass Deutschland im Vergleich aller OECD-Länder zueinander die größte Abhängigkeit zwischen Bildungserfolg und sozialer Herkunft hat. Ich würde gerne ganz grundsätzlich Ihre Einschätzung haben, was für eine besondere Auswirkung das auf Kinder und Jugendliche mit einer Zuwanderungsgeschichte in diesem System hat, damit man dieses Problem vielleicht noch mal ausspricht.

Frau Benavides, Sie haben gesagt, die Schulaufsichten und die SIBUZe sind Teil des Problems. Mich würde sehr interessieren, wie sie die Lösung des Problems werden. Wir denken bei den Schulaufsichten vor allem an verpflichtende Fortbildungen. Mich würde aber darüber hinaus interessieren, wie Ihre Sicht der Dinge ist.

Von Frau Brychcy wurde der Vorrechtsbereich angesprochen, wenn es um Diskriminierungsfälle geht. Ich glaube, das ist eigentlich das größte Problem, wenn man so will, weil das, was irgendwie rechtlich justiziabel ist, im Zweifelsfalle einfacher anzugehen ist. Da ist natürlich die Frage, die auch ein bisschen von Frau Günther-Wünsch gestellt wurde, wie man mit diesem Vorrechtsbereich, wo man unterschwellige Diskriminierungsfälle im Unterrichtsgeschehen hat, vielleicht über Wochen und Monate hinweg – klassischer Fall zwischen Lehrkraft und Schülerin bzw. Schüler –, umgeht. Wie kann man die Antidiskriminierungsstruktur so aufbauen, sowohl im Inneren als auch in einer großen Struktur, dass hier eine Handhabbarkeit vorhanden ist? Denn klar ist auch, dass der Vorrechtsbereich schwierig zu sanktionieren sein wird. Da wird dann auch eine Gesetzesänderung vielleicht gar nicht so das Mittel der Wahl sein.

Ansonsten plant Berlin ein eigenes Landesinstitut. Mich würde dazu etwas in Richtung von SenBJF interessieren. Es ist klar, dass das noch nicht konzipiert ist. Das ist völlig klar. Trotzdem wird dieser Themenbereich eine große Rolle spielen, nehme ich mal an, weil das im Koalitionsvertrag – Stichwort Fortbildung und Qualifizierung – ebenso im Vordergrund steht. Ich würde gerne wissen, ob zwischen den Senatshäusern zumindest angedacht ist, in diesem Themenbereich zusammenzuarbeiten und hier das Fortbildungsangebot qualitativ gut aufzustellen.

Mich würde noch die Rolle der Schulsozialarbeiterinnen und -arbeiter und der Erzieherinnen und Erzieher interessieren, die wir im Bereich Schule noch gar nicht besprochen haben. Aus meiner eigenen Praxiserfahrung sind diese Fachkräfte total wichtig, weil sie eine sehr schülerinnen- und schülernahe Arbeit leisten und in Diskriminierungsfällen oft eine vermittelnde Position einnehmen und die Probleme nicht nur besser lösen, sondern auch eine Brücke in das Kollegium hinein bauen. Mich würde interessieren, wie Sie diese Rolle einschätzen.

Letzter Punkt, die Rahmenlehrpläne: Wir haben, wenn man sich die verschiedenen Fächer anschaut, ganz tolle Module in diesem Bereich, Zuwanderungsgeschichte, auch rassismus- und kolonialkritische Module. Das Problem ist nur, dass der Großteil dieser Module freiwillig und nicht verpflichtend ist. Ich glaube, dass wir da mit wenigen, einfachen Stellschrauben in der Frage der Vermittlung durchaus relativ schnell große Schritte gehen könnten. Meine Frage ist zum Ablauf vom SenBJF: Wann müsste was entschieden werden, vermutlich exekutiv, damit wir konkret zum nächsten Schuljahr einen Großteil der freiwilligen Module, die vorhanden sind, auf verpflichtende Module umstellen könnten? Denn das wäre schon mal eine sehr gute Grundlage. Dann kann man sich immer noch darüber unterhalten, wo man nachbessert. Ich glaube aber, dass wir hier durchaus nicht lange warten müssen. – Danke schön!

Vorsitzende Ellen Haußdörfer: Vielen herzlichen Dank! – Herr Krüger, bitte!

Louis Krüger (GRÜNE): Vielen Dank! – Meine erste Frage ist an Frau Bordo Benavides. Sie haben davon gesprochen, Handlungen in der Praxis anzustoßen. Wie genau muss man sich

das vorstellen? Welche Kompetenzen bräuchte es hier, um das wirklich effektiv tun zu können? Sie haben außerdem davon gesprochen, dass Sie Schulen begleiten. Über was für einen Zeitraum passiert das? Es ist wahrscheinlich unterschiedlich, je nach Fall. Vielleicht können Sie dazu einen Einblick geben.

Wenn es eine unabhängige Beschwerdestelle auf der Landesebene geben würde, wie würden Sie dann das Verhältnis zwischen Ihrer Anlaufstelle und der unabhängigen Beschwerdestelle sehen? Wie funktioniert das zusammen? Wir reden immer von einer Antidiskriminierungsstruktur, die verschiedene Säulen hat. Welche Rolle würden Sie da einnehmen?

Wir haben im Koalitionsvertrag geschrieben, dass wir das Themenfeld der sexuellen Vielfalt und geschlechtlichen Identität stärken wollen. Es gibt die IGSV. Eine Maßnahme darin sind die Ansprechpersonen für den Bereich sexuelle Vielfalt und Diversität an den Schulen. Nun ist das mit diesen Ansprechpersonen an Schulen immer so eine Sache. Wie könnte man die gut in ein Gesamtkonzept Antidiskriminierung einbinden, bzw. wie kann man sie stärken? Was für Fortbildungsangebote könnte man gegebenenfalls schaffen?

An Frau Yegane eine Frage: Sie haben von Hürden gesprochen, sich in Vorfällen von Diskriminierung zu melden. Wie kann man die Vertrautheit, die es braucht, um sich zu melden, mit einer Unabhängigkeit, die es braucht, zusammenbringen? Eher eine Person in der Schule, die man dafür kennt, die vielleicht niedrigschwellig, aber nicht unabhängig ist, oder eine Person, die zwar unabhängig ist, aber vielleicht weit weg, sodass eine große Hürde besteht, sich zu melden? Das ist ein Spannungsfeld, was ich da auf jeden Fall sehe. Sie haben von einer längerfristigen Begleitung von Schulen und auch von einer Schulentwicklung gesprochen. Inwiefern könnte das noch besser über die Schulaufsicht abgebildet werden, die natürlich eine zentrale Rolle spielt, auch wenn wir die Schulverträge anschauen? Das würde mich interessieren.

An Frau Yiğit die Frage nach den Sanktionsrechten: Wie könnte das aussehen? Wovon reden wir hier eigentlich? Sie haben das Themenfeld Inklusion angesprochen. Wie würden Sie das Verhältnis von Antidiskriminierung und Inklusion beschreiben? Wie müsste eine unabhängige Beschwerdestelle das Themenfeld Inklusion eigentlich mit bearbeiten? In welchem Verhältnis stehen Beratung und Intervention zueinander? Kann das in einer Hand liegen, oder muss das immer getrennt sein?

Zuletzt an die Verwaltung zwei kleine Fragen: Wir haben aufgeschrieben, wir wollen das pädagogische Personal diverser aufstellen. Welche Maßnahmen ergreift hierbei der Senat, um aktuell unterrepräsentierte Menschen in die pädagogische Tätigkeit, in die Schule zu bringen? Ein Beispiel könnte eine gezielte Ansprache von Menschen mit Migrationshintergrund oder Menschen mit einer Behinderung für ein Lehramtsstudium sein. Was für andere Maßnahmen sind zum Beispiel möglich, um pädagogisches Personal in der Schule diverser zu gestalten?

Letzter Punkt: Wir haben aufgeschrieben, Rahmenlehrpläne und Lehr- und Lernmaterialien rassistisch- und kolonialkritisch zu überarbeiten. Wie ist da der Stand innerhalb der SenBJF? Was passiert dort?

Vorsitzende Ellen Haußdörfer: Herzlichen Dank! – Herr Tabor, bitte!

Tommy Tabor (AfD): Vielen Dank! – Ich habe als erstes zwei Fragen an Herrn Hammerbacher. Die Inszenierung als Opfer, so wird in der DEVI-Studie erläutert, gehöre laut Studie zur IS-Propaganda und Sprache des Terrors. – Zitat:

Verweis auf das kollektive Opfer ... läuft stets Gefahr, erst die Munition zu liefern, mit der die Täter schießen

Es bestehe ein Zusammenhang zwischen Opferdarstellung und Radikalisierung. Die jungen Menschen, von denen der 16. Kinder- und Jugendhilfebericht im Kapitel über Islamismus spricht, seien – Zitat – „auf die Opferrolle abonniert“. Wie muss aus Ihrer Sicht die Antidiskriminierungsarbeit gestaltet werden, damit sie nicht zur Radikalisierung beiträgt? Wie kann verhindert werden, dass Antidiskriminierung zur Lobbyarbeit eines reaktionären Islam wird?

Zum Neuköllner Projekt „Anlauf- und Dokumentationsstelle konfrontative Religionsbekundung“ gab es eine kritische Stellungnahme von Fachleuten. Der Vorwurf lautete, das Projekt sei zu einseitig ausgerichtet und trage zur Stigmatisierung bei. Meine Frage an Herrn Hammerbacher: Wie gehen Sie mit dieser Kritik um? Inwiefern haben Sie das Konzept für eine „Anlauf- und Dokumentationsstelle konfrontative Religionsbekundung“ noch einmal überarbeitet, oder sehen diesbezüglich noch einen Verbesserungsbedarf?

Ich habe eine Frage an den Senat. Sie hatten eingangs schon erwähnt, dass einige Stellen noch unbesetzt sind. Wie gestaltet sich aktuell die Stellenbesetzung? Wie geht man vor, um die Stellen möglichst schnell zu besetzen? Schreibt man auch außerhalb der entsprechenden Senatsstellen aus? Es gibt ja verschiedene Möglichkeiten. Macht man dafür Werbung? Wie sieht es da aktuell aus? Es ist ja eine wichtige Position.

Selbstverständlich werden aber trotzdem sämtliche Beschwerden bearbeitet, heißt es weiter, nämlich unter anderem vom Team des Beschwerde- und Qualitätsmanagements, natürlich auch in Kooperation mit den regionalen Schulaufsichtsämtern, so Busse-Sprecher Herr Martin Klesmann. Wenn durch die Beschwerdestelle aber angeblich so gut bearbeitet werden kann, stellt man sich die Frage, wozu man dann die drei gut dotierten beauftragten Stellen braucht. Ich meine das wohlwollend, ich will es nur erklärt haben.

Zu einem Zeitungsartikel von gestern, Herr Staatssekretär Sloty: Vorweg, ich meine das wirklich wohlwollend, denn für mich ist auch jeder rassistische Vorfall und jeder Diskriminierungsvorfall einer zu viel. Das dürfen Sie gerne so zur Kenntnis nehmen. Daher wohlwollend gefragt: Kommen diese ganzen Fälle bei Ihnen auf den Tisch? Können Sie mal ein Beispiel nennen? Wenn ja, warum kommen die bei Ihnen und nicht bei den entsprechenden Beschwerdestellen an?

Sie sprachen vorhin – mir ist das zumindest noch ein bisschen unklar – in Ihrer Ausführung von den heterogenen und homogenen Schulen. Was ist denn jetzt besser? Für mich war Ihre Sicht ein bisschen unklar. Wie ist das genau definiert? Ich hätte gerne noch mal eine Klarstellung.

Eine Frage an Frau Benavides: Was sind denn konkret die häufigsten Diskriminierungsfälle, um die Sie sich kümmern müssen? Wir haben jetzt eine Menge gehört. Es hört sich auch alles

dramatisch an. Mir fehlt aber so ein bisschen Fleisch am Knochen. Ich kann damit jetzt, ehrlich gesagt, noch nicht so ganz was anfangen. Sie sprechen von den Diskriminierungsfällen. Was kann man sich darunter konkret vorstellen? In einem Zeitungsartikel von diesem Jahr steht, dass es im Jahr 2020 5 297 Straftaten an Schulen gab. Darunter waren 3 325 Fälle von Körperverletzung, 183 Bedrohungen, 111 Nötigungen, 433 Beleidigungen. Ich kann mir unter allem etwas vorstellen. Was genau ist aber Diskriminierung aus Ihrer Sicht? – Vielen Dank!

Vorsitzende Ellen Haußdörfer: Frau Burkert-Eulitz, bitte!

Marianne Burkert-Eulitz (GRÜNE): Vielen Dank! – Ich würde gerne den Blick auf das Thema Inklusion noch mal fokussieren wollen. Es ist ausgeführt worden, dass insbesondere bei SIBUZen und Schulaufsichten wohl ein erheblicher Fortbildungsbedarf besteht. Man kann vielleicht zum Hintergrund sagen, dass natürlich Eltern und Kinder mit Inklusionsbedarfen sehr viel häufiger und intensiver Kontakt mit dem System Schule, SIBUZ und Schulaufsicht haben, um entsprechende Rechtsansprüche, Betreuung oder besonderen Bedarf abzudecken, manchmal auch erst – ich denke an Kinder mit emotional-sozialen Bedarfen –, wenn die Kinder in der Schule besonders angeeckt sind, bis hin dazu, dass es gegenseitige Schuldzuweisungen gibt. Es gibt aber natürlich auch eine enge Vernetzung zwischen SIBUZ-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeitern und Schulaufsichten mit den einzelnen Schulleitungen. Da ist manchmal die Frage, ob das zu eng ist, ob es eigentlich einen anderen Weg von Beschwerde geben muss. Normalerweise schreibt man an die Schulaufsicht und kriegt einen Brief zurück, der dann mit der Schulleitung abgestimmt ist. Dann sind die Betroffenen genauso schlau wie vorher. Mich würde interessieren, wie man noch ein bisschen besser dazu kommen könnte.

Hier ist des Öfteren von rechtlichen Veränderungen, die notwendig sind, gesprochen worden. Können Sie das noch konkretisieren? Sollte der Bereich Schule im LADG noch mal näher geregelt werden, oder ist die Regelung aus dem LADG modifiziert im Schulgesetz notwendig? Mich würde auch interessieren, ob es schon Überlegungen, Gesetzentwürfe oder Papiere dazu gibt, die man diskutieren könnte. Die würden uns sicherlich alle sehr interessieren.

An die Senatsverwaltung: Ich war an dem Prozess um die Aufarbeitung der Geschehnisse an der Ballettschule beteiligt. Es ist dabei klargeworden, dass jahrelang Beschwerden von Betroffenen, aber auch von Lehrkräften und anderen, in der Senatsverwaltung im Beschwerdesystem versackt und auch dort nicht weitergeleitet worden sind. Zum Thema Fehlerkultur: Ich habe mit Menschen gesprochen, die an dem Aufarbeitungsprozess beteiligt waren bzw. die Kritik hatten, dass es eigentlich nur um Veränderungsprozesse in die Zukunft hinein an der Schule ging, aber das Aufarbeiten und eine Fehlerkultur nicht so richtig stattgefunden haben. Mich würde interessieren, wie die Auffassung der jetzigen Senatsschulverwaltung zu dem Thema Fehlerkultur ist. Gibt es Veränderungen? Was haben Sie vor?

Eine Frage Richtung Mobbing und andere Vorwürfe und Vorfälle an Schulen: Es ist ja auch immer eine Haltungsfrage. Menschen dazu zu zwingen, Fortbildungen zu machen, wird wahrscheinlich schwierig werden. Manchmal gibt es gemeinsame Studientage, die Schulen machen. Dann muss man sich um das Kind zu Hause kümmern. Vielleicht wären es auch Themen, die man mehr verpflichtend in die Fortbildung von Organisationen wie Schulen, aber auch Schulaufsichten, SIBUZen oder auch Senatsverwaltungsteilen bringen könnte. Will man daran mehr arbeiten? – Vielen Dank!

Vorsitzende Ellen Haußdörfer: Herr Walter, bitte!

Sebastian Walter (GRÜNE): Vielen Dank, Frau Vorsitzende! – Von mir auch noch mal einen herzlichen Dank, dass wir als Rechts- und Antidiskriminierungsausschuss hier heute dazu geladen sind. Vielen Dank auch an die Anzuhörenden, dass Sie heute mit dabei sind, aber auch für Ihre Arbeit!

Ich hätte Fragen, bei denen ich mich auf den Senat beschränke, weil es schon relativ viele Fragen an die Antidiskriminierungszuhörenden gab. Ich habe ein paar Nachfragen. Eine geht zunächst an die Staatssekretärin Gomis. Es wurde schon mehrfach die gesetzliche Dimension angedeutet. Mich würde noch mal interessieren, inwieweit das LADG bei der Schule greift und welche aktuellen Erfahrungen Sie in den letzten zwei Jahren damit gemacht haben. Wo sehen Sie die Möglichkeiten oder auch die Grenzen des LADG?

Ich finde es gut, dass wir hier heute über professionelle Handlungsstrukturen sprechen, dass wir schauen, welche Strukturen wir noch mal aufbauen wollen. Ich hoffe, dass wir auch diese Frage der Doppelstrukturen hier heute ausräumen können. Aus unserer Sicht, deshalb haben wir das relativ klar im Koalitionsvertrag verabredet, ist klar, dass die unabhängige Beschwerdestelle keine Doppelstruktur zur LADG-Ombudsstelle ist, sondern dass das zwei wichtige Strukturen sind, die nebenher ihre Berechtigung haben.

Auf die unabhängige Beschwerdestelle noch mal zurückkommend, an die Staatssekretärin: Es wurden jetzt verschiedene zivilgesellschaftliche Ideen zu dem Konzept vorgestellt. Auch da würde mich interessieren, wie Sie die bewerten und welche Sicht, welche Grundlage es auch aus antidiskriminierungspolitischer Sicht geben muss, damit diese Stelle funktionieren kann. Es wurde beispielsweise schon die Niedrigschwelligkeit angesprochen, aber auch die Frage der Ressourcen, der Aufhängung. Mich würde eine Einschätzung aus Ihrer Sicht dazu interessieren.

An die Bildungsverwaltung habe ich verschiedene Fragen. Zu der beauftragten Person in der Bildungsverwaltung, die tatsächlich schon seit mehreren Jahren unbesetzt ist, was misslich ist: Was passiert aktuell, wenn es zu Diskriminierungsmeldungen kommt? Wie gehen Sie aktuell damit um, wenn die Stelle jetzt gerade nicht besetzt ist? Gibt es eine Vertretung? Könnten Sie eine Vertretung organisieren, solange dieses Verfahren noch läuft?

Wir haben im Koalitionsvertrag verabredet, diese Stelle neu zu justieren, sodass die also nicht mehr nach außen beratend tätig sein soll, sondern tatsächlich intern in die Verwaltung hineinwirkt. Ist dieser Prozess bei der Stellenneubesetzung schon in den Überlegungen mit drin, sodass diese Neuausrichtung mit eingeplant ist? Ich habe mir parallel gerade noch mal die Notfallpläne für die Berliner Schulen angeschaut, weil Sie in Ihren Ausführungen darauf verwiesen haben. In diesen über 200 Seiten gibt es zwei Seiten zu Diskriminierungsfällen an Schulen, die tatsächlich, wenn ich das hier richtig einschätze, von sehr allgemeiner Natur sind, also dass man Personen, die Diskriminierungen erfahren haben, besser zur Seite stehen soll, dass man versuchen soll, aufzuklären, was da passiert ist, dass man gegebenenfalls Kontakt zu Beratungsstellen vermittelt. Das ist aber, wenn ich das so sagen darf, nicht mehr der professionelle Ansatz, den wir versuchen, jetzt voranzutreiben. Gibt es das Ansinnen, diese Notfallpläne noch mal zu aktualisieren in dem Sinne dessen, was gerade eingefordert worden

ist, nämlich ein professionelles Beschwerdemanagement für die Schule einzurichten? Das verbunden mit der Frage, was wir auch verankert haben, dass es diskriminierungskritische Konzepte an allen Schulen geben soll. Gibt es dafür auch schon bei der Bildungsverwaltung einen Prozess, um das anzugehen und zu realisieren?

Mich würden noch zwei Punkte interessieren. Es gab in der vergangenen Wahlperiode die diskriminierungskritischen Qualifizierungsmaßnahmen für das Führungspersonal der Bildungsverwaltung, aber auch für Schulaufsichten, Schulleiterinnen und Schulleiter. Gibt es Pläne, daran wieder anzuknüpfen und das wieder aufzulegen? Das würde mich interessieren.

Zunächst zu der Finanzierung: Ich fand es sehr gut, dass Sie noch mal darauf hingewiesen haben, dass wir tolle Projekte wie i-PÄD haben, die gerade in der diskriminierungskritischen Organisationsentwicklung gute Arbeit leisten und wo wir, glaube ich, in den Haushaltsberatungen sehr glücklich und froh waren, die wieder in die Finanzierung reinzubringen. Können Sie eine Einschätzung abgeben, ob das, was die jetzt anbieten, auch für die Schulen, was ja sehr nachgefragt ist, ausreicht oder ob man gegebenenfalls perspektivisch nachsteuern muss, um dieses Angebot für die Organisationsentwicklung ausbauen zu können? – Vielen Dank!

Vorsitzende Ellen Haußdörfer: Herr Krestel, bitte! – Sie sind dran, Herr Krestel!

Holger Krestel (FDP): Ja, das hat ja auch eine Weile gedauert. Ich war jetzt nicht darauf vorbereitet, dass ich wirklich mal rankomme. – [Heiterkeit] – Ich möchte das Ganze nach diesen vielen so wolkigen Beschreibungen mal ein bisschen herunterbrechen auf die Ebene der Praxis. Herr Hammerbacher von der Organisation DEVI hat vorhin schon darauf hingewiesen, dass es unter anderem auch zu Mobbing durch islamistische Strukturen oder so ähnlich kommen kann. Mich würde dazu interessieren – vielleicht möchte Herr Hammerbacher das vorher noch ein bisschen erklären –, inwieweit der Senat hier ein Konzept für Fälle entwickelt hat, indem zum Beispiel Lehrern auffällt, dass Mädchen oder junge Frauen nicht am Sexualkunde- oder Schwimmunterricht teilnehmen dürfen bzw. nicht mal einen Fahrradführerschein mit den anderen Schülern mitmachen. Wie wird in dieser Situation verfahren?

Dann hätte ich noch eine spezielle Frage an Frau Arani. Wenn sich jemand beschwert, er würde auf welche Art auch immer diskriminiert, und bei Ihnen angezeigt wird, dass zum Beispiel ein Lehrer eine Schülerin oder eine Lehrerin einen Schüler diskriminiert oder umgekehrt, gibt es dann auch Fälle, wo Sie sagen, das wäre ein normaler Streit oder eine pädagogische Zurechtweisung und keine Diskriminierung gewesen? Wie wird das von wem entschieden? – Vielen Dank!

Vorsitzende Ellen Haußdörfer: Herzlichen Dank! – Frau Bozkurt, bitte!

Tuba Bozkurt (GRÜNE): Vielen Dank, Frau Vorsitzende! – Ich habe ein paar Fragen auch an die Senatsverwaltung. Weil schon einige Fragen gestellt wurden, würde ich mich darauf beschränken wollen. Uns ist bekannt, dass es eine repräsentative Erhebung zu Diskriminierungserfahrungen muslimischer Kinder geben wird. Insofern würde ich gerne Frau Staatssekretärin Gomis fragen, was der aktuelle Sachstand dazu ist.

Eine Frage an die Bildungsverwaltung, an Herrn Sloty: Wir haben oft das Problem – das fiel auch schon mal –, dass es in Schulen Schulordnungen gibt, die diskriminierend sind, die bei-

spielsweise Mädchen das Tragen von Kopftüchern verbieten oder auch das Sprechen – ich glaube, meine Kollegin Eralp war das – ihrer Muttersprache verbieten und Ähnliches. Insofern würde ich gerne wissen, inwieweit die Schulordnungen an den Schulen systematisch danach evaluiert werden, ob sie auf geltendem Recht fußen oder nicht.

Wir reden sehr viel über Antidiskriminierungsstrukturen. Die andere Seite der Medaille sind auch die Diversität oder deren Förderung und die Repräsentation der Verwaltungsstrukturen. Mich würde interessieren, inwieweit die Aussetzung des Neutralitätsgesetzes auf der Tagesordnung steht, weil wir angesichts der höchstrichterlichen Entscheidung wissen, dass es Urteile darüber gibt, dass man das aussetzen sollte. Auch angesichts des Lehrerinnen- und Lehrermangels ist das sicherlich eine Debatte, die zu führen wäre. Vielleicht ein Beispiel: Im Gesundbrunnen gibt es eine Freie-Träger-Schule, wo eine Lehrerin mit Kopftuch arbeitet. Die Schulleitung hat mir selbst erzählt, wie sehr es den Diskriminierungsfällen an der Schule geholfen hat, dass es eine Lehrerin mit Kopftuch gibt, zu der dann die Mädchen, die selbst von Rassismus und Diskriminierung betroffen sind – in dem Fall ist das antimuslimischer Rassismus von den anderen Lehrkräften –, Zugänge gefunden haben und wie sehr das für sie eine Anlauf- und Vertrauensstelle sein konnte. In dem Angesicht ist das sicherlich eine zu denkende Entwicklung.

Wenn man über die Diversität an Schulen spricht, gibt es auch die Frage, wie die Strukturen so gestaltet werden können, dass es beispielsweise mehr migrantisierte Schulleitungen geben könnte, die auch einen positiven Effekt auf die Kinder, die migrantisiert sind, haben könnten. – Ich gucke gerade, ob ich noch eine Frage habe. Viele von meinen Fragen wurden schon gestellt.

Vielleicht eine letzte Frage an Staatssekretärin Gomis: Wir haben von Frau Yiğit gehört, dass die unabhängige Beschwerdestelle ein Teil einer Gesamtantidiskriminierungsarchitektur sein sollte. Wie könnte die Architektur sonst weiterhin aussehen? – Vielen Dank!

Vorsitzende Ellen Haußdörfer: Herzlichen Dank! – Zum Abschluss Herr Özdemir!

Orkan Özdemir (SPD): Meine Fragen wurden gestellt. Ich ziehe zurück.

Vorsitzende Ellen Haußdörfer: Vielen Dank! – Dann kommen wir zur Beantwortung der diversen an Sie gestellten Fragen. Wir fangen einfach rückwärtig an. Deshalb ist Frau Yiğit am Anfang dran.

Nuran Yiğit (Berliner Netzwerk gegen Diskriminierung in Schule und Kita – BeNeDiSK): Das hätten Sie mir vorher sagen müssen!

Vorsitzende Ellen Haußdörfer: Wollen Sie einmal weitergeben? – Gut. Dann Frau Bordo Benavides!

Olenka Bordo Benavides (Anlauf- und Fachstelle für Diskriminierungsschutz an Schulen und Kitas in Friedrichshain-Kreuzberg; Leiterin): Danke schön noch mal für diese schönen Fragen! Ich versuche, einiges im Rahmen von Fallbeschreibungen zu beantworten. Ich hoffe, Sie können damit etwas anfangen. Wir werden es gemeinsam sehen.

Ich würde trotzdem mit den Eingangsfragen zu den Hindernissen und Möglichkeiten der Gelingensbedingungen anfangen. Bei den Hürden ist es so, dass es meistens von pädagogischen Fachkräften ganz viel Widerstand gibt, nicht von den Familien, weil das sehr oft gedacht wird. In der Regel ist es so, dass die Erwachsenen in den Familien – ich rede jetzt von den Erwachsenen – sich sehr wohl gerne mit der Thematik Diversität in der Schule oder Diskriminierung bzw. Antidiskriminierung auseinandersetzen.

Aber leider ist es oft so, dass es vonseiten der pädagogischen Fachkräfte Widerstand gibt und ganz viel fehlendes Wissen über Diskriminierung. Was bedeutet Diskriminierung? Was bedeutet Rassismus? Das sind Fälle, die auch bei mir ankommen zum Thema Queerfeindlichkeit et cetera. Auch zum Thema Intersexualität gibt es leider ganz viel Unwissen und Mehrfachdiskriminierung.

Was sehr oft vorkommt, wenn wir einen Diskriminierungsvorfall an einer Schule oder einer Bildungseinrichtung haben, ist, dass, wenn die Menschen unwissend sind, es leider auch fehlende Empathie gibt, bzw. wenn sich Schülerinnen und Schüler zum Beispiel an die Fachkräfte wenden oder Erwachsene in den Schuleinrichtungen, dass die Erfahrungen dieses Kindes sehr oft relativiert werden. Es gibt kaum eine Person, die es sich ausdenkt oder erzählt, es sind die wenigsten Fälle, dass sie diskriminiert oder ungleich behandelt wurden. Das ist tatsächlich sehr wichtig zu wissen. Wenn junge Menschen in dieses Schulsystem kommen, wo es ein großes Machtgefälle gibt, und sich an Erwachsene wenden, in dem Fall pädagogische Fachkräfte, gibt es oft leider die Relativierung – das war auch eine Frage –, weshalb sich viele Schülerinnen und Schüler nicht trauen, sich mit ihrer Diskriminierungserfahrung an Erwachsene in der Schule zu wenden.

Hindernisse sind Nichtkenntnisse über Macht und Diskriminierung, also das fehlende Wissen darüber. Was das bedeutet: Den Identitätsentwicklungsprozessen von jungen Menschen fehlt sehr oft, wenn zum Beispiel Erstsprachen – ich verwende gerne den Plural, weil viele der Kinder mehrere Sprachen können, außer Deutsch, das sie gerade erlernen, und nicht die Familienmuttersprache lernen – – Wir reden gerne auch über Familiensprachen. Es wird zum Beispiel sehr oft gesagt, die Kinder oder die Familien hätten keine Sprache. Sie haben sehr wohl ihre Erstsprache als Sprache, ob es die Lautsprache ist oder eine der verschiedenen Sprachen, die in den Familien gesprochen wird. Dadurch wird ein Aspekt der Identität, nämlich die Mehrsprachigkeit, weggelassen. Das hat eine große Auswirkung auf die Identitätsentwicklungsprozesse von jungen Menschen. Das ist ein Hindernis, dass nicht das Wissen da ist, dass, wenn Kinder die Dominanzsprache oder die Amtssprache des Landes nicht sprechen, sie trotzdem die Fähigkeit haben, weitere Sprachen oder die Erstsprachen zu sprechen.

Das Gleiche gilt für die Familien. Ich habe Diskriminierungsvorfälle, wo Kinder, aber auch Eltern davon berichten, dass pädagogische Fachkräfte sich im Flur darüber lustig machen, wenn Eltern zum Beispiel Entschuldigungen auf Deutsch, so wie sie es können, geschrieben haben. Die Kinder sind da, und sie lesen dann diese Entschuldigung und sagen: Ah, Familie Sowieso! Guck mal! Deine Mutter hat Soundso falsch geschrieben.

Damit komme ich zum nächsten Punkt, der mir wichtig ist, das Hindernis: Welches Umfeld schaffen wir als Erwachsene professionell in Bildungseinrichtungen? Wie sind die Interaktionen zwischen den Kindern? Ich hoffe, das ist verständlich. Wir reden über Vorbilder, das ist ein komisches Wort, aber wenn wir als Erwachsene ein Ambiente schaffen, wo Familiensprachen oder weitere Merkmale der Identität von jungen Menschen nicht respektiert werden, ist natürlich klar, dass Kinder in ihren Interaktionen auch diskriminierend agieren bzw. anfangen, sich gegenseitig, sage ich mal salopp, wie es die Kinder oft sagen, fertig zu machen.

Ich habe die Erfahrung gemacht, wenn Kinder zu mir in die Beratung kommen, und ich habe mehrere Grundschul Kinder, die zu mir in die Beratung kommen, die mehrfach diskriminiert werden – – Ich habe sehr oft, das wurde teilweise angefragt – – Es gibt viele Fälle, wo es

Trans- oder Queerfeindlichkeit, also Mehrfachdiskriminierung, gibt, zum Beispiel mit der Intersektion zu antischwarzem Rassismus, mit der Intersektion zu antimuslimischem Rassismus, mit der Intersektion Fluchterfahrung, mit der Intersektion soziale Herkunft, also Klassismus etc. zu mir in die Beratung kommen. Diese Kinder haben ein großes Wissen darüber, was ihre Erfahrung und ihre Lebensrealität ist, und erzählen mir dann davon, dass sie zum Beispiel Erwachsenen – da komme ich noch mal auf diese Hindernisse mit dem fehlenden Wissen und Kenntnissen – immer wieder erklären müssen, was es bedeutet, Kind in einer queeren Familie zu sein, dass sie zum Beispiel erklären müssen, welche Identitäten ihre Eltern haben. Das ist ein No-Go. Ich glaube, das ist verständlich. Das war auch noch mal in Zusammenhang mit der Frage zur Arbeit mit der IGSV. Da arbeiten wir auch sehr eng in Kooperation mit den verschiedenen Stellen, ob es i-PÄD ist oder Queerformat oder weitere Stellen wie Lambda, GLADT, LesMigraS usw. Ich rede teilweise nur über speziell Friedrichshain-Kreuzberg. Wir haben aber einen so großen Bedarf, dass viele Beratungsstellen unterstützt werden müssen, weil die Anlauf- und Fachstelle, auch wenn sie – danke schön! – noch mehr finanzielle Ressourcen bekommen hat, natürlich mit einer Person, mit drei, vier Personen für diesen Bezirk nicht die Kapazitäten hat. Deswegen gibt es Kooperationen mit KiDs.

Jetzt noch konkret zur IGSV: Da überlegen und gucken wir – wir hatten einen Fall an einer Schule, das war tatsächlich außerhalb des Bezirks, wo wir in Kooperation gearbeitet haben. Da ging es um Transfeindlichkeit und einen Konflikt zwischen jungen Menschen. In der Beratung war die Leitung dabei, aber nicht die Leitung der ganzen Schule, sondern die Fachbereichsleitung und die Schulsozialarbeiterin. Die spielen tatsächlich eine große Rolle. Sie sind da sehr unterstützend dabei. Da ist das Thema Wissen immer so eine Sache. Sie selbst wussten nicht oder waren sehr verunsichert, mit welchen Pronomen diese jungen Menschen, die es andauernd erklärt haben, angesprochen werden und welche Namen sie nutzen, und sie waren leider auch unvorbereitet in der Beratungssituation, sodass sie immer wieder die falschen Pronomen zum Beispiel benutzt haben. Dann wurde von diesen jungen Menschen darauf aufmerksam gemacht. Eine Person hat gesagt: Okay, wir machen uns noch auf den Weg. Das können wir noch nicht, aber erst, als ich das angesprochen habe. Das ist immer wieder so. Die Kinder sagen uns, was sie brauchen. Auch wenn es um Rassismus und Diskriminierungserfahrung geht, haben sie – leider – eine Expertise, weil die Erfahrungen sie dazu zwingen, sich damit auseinanderzusetzen. Von daher betrifft es uns alle, sowohl Diskriminierung erfahrende als auch nicht Diskriminierung erfahrende Menschen. Das war es zur IGSV.

Dann wurde mehrfach gesagt: Die Fortbildungen reichen nicht. Es reicht nicht, nur Fortbildungen anzubieten. Es braucht mehr. Es braucht eine diversitätsorientierte Organisationsentwicklung. Das wurde auch mehrfach angesprochen, auch in der Senatsverwaltung, also in allen Bereichen von Bildung. Es braucht natürlich auch diese Reflexionsräume für Kolleginnen und Kollegen. Es wurde auch über Fehlerfreundlichkeit gesprochen, wo sie von mir aus üben, wie die Pronomen benutzt werden. Wir haben das nicht gelernt. Wir haben Didaktik gelernt, wir haben Englisch gelernt, wenn wir in der Schule als Lehrkräfte das Fach Englisch lehren, aber wir haben nicht die Basis von Kindeswohl gelernt, und das gehört – und das, finde ich, sollte verpflichtend sein – in die Lehrerinnen- und Lehrerausbildung. – Das wurde aber schon mehrfach gesagt. Zu den Hindernissen habe ich schon einiges gesagt.

Zuletzt dazu, dass es nicht auf Freiwilligkeit basieren soll. Das wurde auch angesprochen. Sehr oft wird auf diese Freiwilligkeit – Bei uns machen die Lehrerinnen und Lehrer mit, die Interesse daran und Bock darauf haben. Nein, das ist ein Recht auf diskriminierungsfreie Bil-

dung. Das ist nicht Freiwilligkeit und: Ich beschäftige mich damit, weil ich Interesse daran habe. – Leider ist es in der Schullandschaft so, dass viele von Diskriminierung Betroffene sich selbst auf den Weg machen, also noch mal eins drauf, on top, sehr oft auch als pädagogische Fachkräfte im Ehrenamt. Das darf nicht sein.

Vorsitzende Ellen Haußdörfer: Kommen Sie bitte langsam zum Ende!

Olenka Bordo Benavides (Anlauf- und Fachstelle für Diskriminierungsschutz an Schulen und Kitas in Friedrichshain-Kreuzberg; Leiterin): Gelingensbedingungen: Ich begleite einige Schulen. Sie haben, glaube ich, auch nach Zahlen gefragt. Ich kann keine Zahlen nennen. Sie haben auch gefragt, wie lange usw. Die Begleitung ist nach Bedarf, und je nachdem, was möglich ist, gibt es eine Verweisberatung, dass die Schulen dann von anderen Stellen begleitet werden. Ich begleite dann zum Beispiel punktuell, je nachdem, über eine lange Zeit hinweg, denn es ist ein Prozess, und zwar sein sehr langfristiger. Es gelingt, wenn Leitungen dieses Wissen haben oder sich Expertise ins Haus holen. Es gelingt, wenn Leitungen der Einrichtungen von diesen Instrumenten wissen. Wir bereiten für nächstes Jahr mit der Ombudsstelle über AGG und LADG – – Viele wissen nichts darüber. Viele wissen noch nicht mal etwas über die Fürsorge des Kindeswohls – davon wissen Sie – und die Fürsorge gegenüber Rassismus und Diskriminierung erfahrene Fachkräfte – AGG. Das ist tatsächlich wichtig.

Es hilft, und es ist sehr gut, wenn Leitungen sich dann dafür entscheiden, das wurde auch gefragt, Schulregeln und Leitfäden hinsichtlich Diversität und Kinderrechte zu verändern, also dass die Schule eine Ordnung hat. Es gibt unterschiedliche Formen der Herangehensweise. Wenn ich die begleite, begleite ich ein Team von fünf Leuten, wenn Ressourcen dafür bereitgestellt werden – und dieses Team hat sowohl Lehrerinnen und Lehrer als auch Schulsozialarbeiterinnen- und Sozialerbeiter – und Stunden dafür zur Verfügung gestellt werden. Antirassismusteam heißt das. Wir sind schon seit zwei Jahren unterwegs, am Anfang mit kleinen Schritten, aber jetzt mit weit größeren Schritten. Die Leitung muss aber dahinterstehen. Die Leitung muss sich Expertise einholen, wenn sie dieses Fachwissen nicht hat.

Nochmal, weil das mehrfach gesagt wurde: Es heißt Professionalisierung für die Fachkräfte, bitte, denn bei Sensibilisierung ist es beliebig. Damit wollte ich abschließen. – Danke!

Vorsitzende Ellen Haußdörfer: Herzlichen Dank! – Frau Yiğit, bitte!

Nuran Yiğit (Berliner Netzwerk gegen Diskriminierung in Schule und Kita – BeNeDiSK): Jetzt habe ich mir meine Notizen gemacht. Ich hoffe, dass ich auf alle Fragen eingehen kann. Ich versuche, mich kurz zu fassen. Als Erstes habe ich die Abgrenzung verschiedener Player aufgeschrieben. Ich habe versucht, ein Schaubild zu machen, damit auch ein bisschen klarer wird, wie wichtig alle einzelnen Zahnräder in diesem System sind. Eine unabhängige Beschwerdestelle ersetzt keine Beratungsstelle. Eine Beratungsstelle ersetzt keine Anlaufstellen vor Ort oder Ansprechpersonen an den Schulen, und sie ersetzt keine Fortbildung für Lehrkräfte. Es gibt ganz viele Zahnräder, die zusammenarbeiten, die im Idealfall gut vernetzt sind, sich gut austauschen, verzahnt sind, und alle haben ihre Aufgaben. Sie sind abgesprochen und abgegrenzt. Die Beratungsstellen wie KiDs, die Kids vor Diskriminierung schützen, oder ADAS oder auch die Anlaufstelle in Friedrichshain-Kreuzberg, sind parteilich arbeitende Beratungsstellen. Sie sind nicht staatlich. Das ist ganz wichtig festzuhalten. Die unabhängige Beschwerdestelle ist der nächste Zahn, der dazukommt. Das ist eine staatliche Stelle, die

überparteilich arbeitet und der Sache auf den Grund geht: Liegt eine Diskriminierung vor? Wenn ja, wie stelle ich diese Diskriminierung ab? Es ist ein Recht des Kindes, dass es diskriminierungsfrei in der Schule ist.

Deswegen vielleicht hier noch mal vorgezogen die Frage zu Sanktionsrechten, weil das ganz wichtig ist. Welche Sanktionsmöglichkeiten sollen vorliegen? – Wir haben in dieser Broschüre – [Die Anzuhörende hält ein mit „Diskriminierungen in Schulen und Kitas“ betiteltes Dokument hoch.] – vor Jahren, 2016 schon, sehr detailliert über eine unabhängige Beschwerdestelle nachgedacht und das verfasst. Wir haben sogar ein Schaubild in der Mitte gemacht – Sie können sich das auch online anschauen –, wie eine solche unabhängige Beschwerde laufen kann. Hier haben wir auch aufgelistet, was wir unter Sanktionsrechten verstehen. Das kann sein – das ist eine nicht abschließende Aufzählung –: Gespräch zwischen Beteiligten, soweit dies vom Beschwerdeführer gewünscht wird, verbindliche Fortbildung für Pädagoginnen und Pädagogen bzw. die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Bildungseinrichtungen, ermahnendes Gespräch, Hausverbot bei Eltern, Sorgeberechtigten oder Dritten, mündliche Belehrung, schriftliche Belehrung, Erziehungs- und Ordnungsmaßnahmen gemäß Schulgesetz bei Schülerinnen und Schülern, Abmahnung, Kündigung, Strafanzeige und Zusammenstellung und Hinwirken auf angemessene Vorkehrungen. Das ist sozusagen schon mal, damit Sie ein Bild davon haben, was wir uns unter Sanktionen vorstellen. Das ist natürlich das Letzte aller Mittel. Wir hoffen natürlich, dass im System Schule alle auch gegen Diskriminierung vorgehen wollen und man auch Abhilfe schaffen kann. Wie Sie sicherlich wissen, gibt es aber auch Lehrkräfte und erwachsene Personen, die sich nicht belehren lassen, die weitermachen, die sozusagen nicht aufhören zu diskriminieren, und dafür müssen diese letzten Mittel der Sanktionen da sein. Die brauchen wir auch. Wie gesagt, das war es jetzt zu den Sanktionsmöglichkeiten. Weiteres können Sie auch darin lesen.

Wir brauchen die unabhängige Beschwerdestelle als staatliche Stelle, sodass ihr die Akteneinsicht, die Aufforderung zu Stellungnahmen auch aus datenschutzrechtlichen Gründen, was eben auch zu Recht gesagt wurde – – Uns als unabhängige Beratungsstellen, aus zivilgesellschaftlicher Perspektive, muss niemand einen Brief schreiben. Mit uns muss niemand reden. Wir haben keinerlei Rechte, das einzufordern. Dass die Schulen und Kitas das machen, ist sozusagen, weil sie ins Gespräch gehen wollen, aber sie müssen es nicht. Deswegen muss uns immer eine Stelle zur Verfügung stehen wie die staatlich unabhängige Beschwerdestelle, an die wir uns wenden können, wo sich die Schulen nicht entziehen können und was ein starkes und effektives Mittel ist, wirksam Diskriminierung abzustellen.

Zu den gesetzlichen Grundlagen: Die unabhängige Beschwerdestelle braucht ein eigenes Gesetz, das ist klar, denn ohne ein eigenes Gesetz kann man keine UBS im Abgeordnetenhaus ansiedeln. Was das Schulgesetz angeht, soweit mir als Nichtjuristin – ich glaube, hier sitzen genug Juristinnen und Juristen – bekannt ist, ist die Formulierung zum Diskriminierungsverbot im Schulgesetz im Moment erst mal ausreichend, aber bestimmt noch verbesserungswürdig.

Warum nicht Bürgerbeauftragter und nicht die Ombudsstelle? – Zuerst zum Bürgerbeauftragten: Es fehlt das vertiefte Wissen und die Spezialisierung dazu. Der Arbeitsauftrag und die Arbeitsweise des Bürgerbeauftragten ist zu weit entfernt in Inhalt und Expertise, als dass es für die spezielle Anforderung zu Diskriminierung und Schulsystem gerecht werden kann. Warum nicht Ombudsstelle? – Die Instrumente der Ombudsstelle, die ihr zur Verfügung stehen,

sind unseres Erachtens nicht ausreichend. Auch bei der LADS ist dies sehr breit angelegt. Auch hier fehlt die spezifische Expertise, die ich vorhin schon beim Bürgerbeauftragten benannt habe.

Inklusion war auch eine Frage. Da verweise ich auf den offenen Brief und an das Berliner Bündnis für schulische Inklusion. Darauf werde ich hier nicht eingehen. Es tut mir sehr leid, aber das würde zu sehr ausufern.

Wie viele Fälle gibt es? – Sie müssen sich das so vorstellen, dass dort ein großes Dunkelfeld herrscht, was die Diskriminierung angeht. Alle Fälle, die bei uns in den Beratungsstellen ankommen, sind eigentlich nur die Spitze des Eisbergs. Darüber müssen wir uns klar sein. Es gibt ganz viele Fälle, die überhaupt nicht angesprochen werden, wo Eltern und Kinder viel zu viel Angst haben, viel zu viel Scham haben, weil – ich glaube, Sie hatten das vorhin als Eingangsstatement gesagt – Schule ein Machtgefälle ist. Die Kinder haben Angst. Die Eltern haben Angst, sich zu beschweren und gegen Diskriminierung vorzugehen, weil sie Angst haben, dass ihr Kind dadurch nicht versetzt wird, schlechtere Noten bekommt, weiter schikaniert wird usw. Das sind berechnete Ängste. Man kann natürlich sagen: Nein, das ist doch gar nicht so, das wird doch gar nicht so sein. Wenn sie sich beschweren wird alles besser. Man muss es doch sagen. – Aber das sind reale Ängste der Menschen. Wenn es eine staatliche Stelle gäbe, die dieses Machtgefälle, das vorherrscht, ein bisschen ebnen kann, indem sie sagen: Beschwer euch bei dieser Beschwerdestelle, wir gehen dem nach, und wenn eine Diskriminierung vorliegt, gehen wir auch dagegen vor –, darf man das nicht unterschätzen. Wie das AGG auch vielen Betroffenen den Rücken stärkt, wird auch die unabhängige Beschwerdestelle den Betroffenen den Rücken stärken. Da mache ich jetzt einen Punkt.

Vorsitzende Ellen Haußdörfer: Vielen herzlichen Dank! – Herr Hammerbacher, bitte!

Michael Hammerbacher (Verein für Demokratie und Vielfalt in Schule und beruflicher Bildung – DEVI e. V. in Berlin; Leiter und Bildungsreferent) [zugeschaltet]: Ich fange erst mal mit den einfachen Dingen an. – Vielen Dank für die Fragen, die mir gestellt worden sind! Ich probiere, auch kurz darauf einzugehen. Am Anfang war die Frage nach Vorfällen, um die ganze Sache ein bisschen zu erden. Ich glaube, das war der Wunsch eines Abgeordneten. In unserem Falle ist es so, wir arbeiten im Jahr mit etwa 50 Schulen aus Berlin zusammen oder machen dort Veranstaltungen oder Ähnliches. In dieser Größenordnung spielt sich das in etwa ab. Es handelt sich bei uns aber nicht um Meldungen von Vorfällen wie bei Antidiskriminierungsstellen oder Ähnlichem, sondern in der Regel handelt es sich um Präventionswünsche im Feld der politischen Bildung, der Demokratiebildung, der Rechtsextremismusprävention, der Islamismusprävention, und diese gehen aber in der Regel auf Vorfälle zurück, entweder auf Gewaltvorfälle oder auf Beleidigungen oder Äußerungen von Schülerinnen oder Schülern oder Lehrkräften. Also irgendetwas ist in der Schule passiert, sodass die Leute zu uns kommen und um Abhilfe bitten, denn das ist die Größenordnung, die ich nennen kann. Ich glaube aber, dass die Kolleginnen und Kollegen aus den Antidiskriminierungsstellen dort genauere Zahlen haben, wobei immer genau zu gucken ist: Wie sind die Kriterien bei der Aufnahme? – denn das wird in den Jahresberichten immer entsprechend aufbereitet.

Dann gab es den Vorschlag von geschulten Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern in den Schulen. Wir haben das mal probiert mit einer Ausbildung zur Beratungslehrerin, Beratungslehrer für Weltanschauung und religiöse Vielfalt. Unser Ziel war es, an möglichst vielen

Schulen so eine Person zu installieren. Das Projekt ist dann vor zwei Jahren erst mal ausgesetzt worden. Aber das ist grundsätzlich ein super Ansatz und eines der sinnvollsten Dinge in den Schulen, insbesondere auch in den Beratungssystemen der Schulen, also da wo Schulsozialarbeiter und Ansprechpartner für unsere Themen arbeiten, dort zu verankern. Das ist eine sehr sinnvolle Angelegenheit. Ich habe vorhin erzählt, dass wir – das knüpft ein bisschen an die Kollegin von eben an – einen Schulbegleitungs- oder Schulberatungsprozess an einem größeren Oberstufenzentrum abgeschlossen haben zum Thema Antidiskriminierung. Da ging es in einem fast zweijährigen Prozess in der Schule darum, eine feste Anlaufstelle zum Thema Antidiskriminierung einzurichten. Die Kolleginnen und Kollegen sind jetzt dabei, wie sie das konkret umsetzen können. Das machen wir auch an anderen Schulen. Eine solche Arbeit ist sehr intensiv, und das geht über längere Zeit, weil Sie alle miteinbeziehen müssen, von der Schülervvertretung zur Schulkonferenz, den Eltern und noch weiteren Personen, also alle an der Schule Tätigen. Das ist ein sehr intensiver Prozess, wenn die Sache wirklich sinnvoll und wirkungsvoll gemacht werden soll.

Schulsozialarbeit war ein weiteres Stichwort, aber das haben auch schon die Kolleginnen und Kollegen gesagt. Die Schulsozialarbeit ist für uns freie Träger, die außerschulische und politische Bildungsarbeit, Gewaltprävention machen, eine sehr wichtige Institution. Die Kolleginnen und Kollegen, die dort als Schulsozialarbeiter arbeiten, sind oft die Türöffner für uns, in die Schulen zu kommen bzw. sie können die Probleme gut benennen und holen uns in die Schule, dass wir dort Unterstützungsarbeit leisten können. Es ist also eine wirklich großartige Sache, insbesondere, dass diese auch ausgebaut wird an den Schulen. Das merken wir auch als Träger in der politischen Bildung und in der Präventionsarbeit – dass wir viele Anfragen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Schulsozialarbeit bekommen. Das ist auf jeden Fall eine sehr wichtige Sache in dem System. Ich glaube auch, für den Bereich Antidiskriminierung, dass, wenn diese Kolleginnen und Kollegen sehr sensibel für dieses Thema sind, die dort sehr hilfreich sein können.

Jetzt kommen wir zu diesem schwierigen Moment in der Anhörung, für mich zumindest, weil wir drei verschiedenen Themen ansprechen. Zum zweiten Komplex, zu dem ich Fragen bekommen habe, versuche ich mich sehr kurz zu fassen. Da ging es noch mal um die Frage Islamismusprävention in Schulen. Prinzipiell gibt es da eine größere Fachdebatte, die ich eigentlich sinnvoll finden würde, wenn man sie an anderer Stelle vertiefen kann, auch zusammen mit anderen Kolleginnen und Kollegen in dem Feld, die da vielleicht auch eine andere Position haben als ich. Insgesamt geht es um folgende Fachfragen, die wir diskutieren: Es geht um Gefahren. Es geht um Dinge, die in der praktischen Arbeit zu vermeiden sind. Die erste Frage, die wir diskutieren, ist die Rolle der Inhalte bei einer Radikalisierung, bei Extremismus allgemein. Wir kennen das aus der Rechtsextremismusdebatte. Da gab es die Debatte in den Neunziger- und Zweitausenderjahren. Da ging es um die akzeptierende Jugendarbeit. Da hat man gesagt: Das hat alles nichts mit der rechtsextremen Ideologie zu tun. Das sind Jugendliche, die jugendspezifische Probleme haben, und so muss man das auch bearbeiten. Damals, bei der akzeptierenden Jugendarbeit, wurde dann dieses Experiment quasi als gescheitert angesehen und durch ein neues Bundesprogramm in den Zweitausenderjahren abgelöst, wo eine andere Strategie angesetzt wurde, um das Problem zu bearbeiten. Eine ähnliche Debatte führen wir jetzt auch bei der Islamismusprävention. Die Rolle der Inhalte der Ideologie oder der Weltanschauung ist der Punkt. Da gibt es natürlich Gefahren und Dinge zu Gemeinden und unterschiedliche Positionen, und da muss man genau gucken. Das ist ein Punkt in der Fachdebatte.

Der zweite Punkt ist die Gefahr einer Opfer-Täter-Umkehr in der praktischen Arbeit. Das wird auch diskutiert.

Das Dritte, was auch diskutiert wird, ist die Vermeidung dessen, dass man kollektive Opfererzählungen stärkt, die dann auch die extremistischen Haltungen stärkt. Das war wirklich eine eigene Fachdebatte, und wenn es um Antidiskriminierung geht, ist es noch mal ein ganz anderer Fokus in der Diskussion, der hier nicht vertieft werden kann. Eigentlich habe ich jetzt quasi über drei Themen gesprochen. Einmal über die Antidiskriminierungsarbeit selber, dann als Zweites über die Prävention von Rechtsextremismus und, drittens, die Demokratiebildung und, viertens, Islamismus. Sie sehen, es ist für mich etwas schwierig, das jetzt sauber und ordentlich zu sortieren. Ich hoffe, dass ich trotzdem angemessen auf die Fragen antworten konnte. – Vielen Dank!

Vorsitzende Ellen Haußdörfer: Vielen Dank, Herr Hammerbacher! – Zum Abschluss Frau Yegane Arani, bitte!

Aliyeh Yegane Arani (Anlauf- und Fachstelle Diskriminierungsschutz an Schulen – ADAS –, LIFE Bildung Umwelt Chancengleichheit e. V.; Projektleitung) [zugeschaltet]: Vielen Dank! – Ich versuche, mich kurzzufassen und die vielen Fragen, die kamen, zusammenzufassen. Einmal war die Frage nach den Gelingensbedingungen: Ich schließe mich dem an, was schon gesagt wurde. Die Haltung und die Professionalität, die Expertise der Schulleitung ist ein ganz zentraler Faktor bei Gelingensbedingungen, und dass darum die Fortbildung da auch noch mal eine ganz wichtige Rolle spielt. Darüber hinaus erleben wir aber auch bei den Gelingensbedingungen die Art der Intervention. Das war für uns auch ein Anlass, ADAS zu gründen, um schulspezifische Interventionen zu entwickeln im Umgang mit Diskriminierungsvorfällen in Schulen, um eine Kultur der Besprechbarkeit von Diskriminierung zu schaffen und die Beschwerdebearbeitung als Teil der Lern- und Fehlerkultur zu etablieren. Dazu gehört die Rolle der Beraterin, des Beraters, wenn sie reingehen, die sehr starken Emotionen, die auf beiden Seiten mit den Diskriminierungsvorwürfen verbunden sind, herunterzubrechen, zu bearbeiten und die Darlegung von Ungleichbehandlung zu versachlichen etc. Der Ansatz ist da auch noch mal wesentlich.

Zu den Daten: Wir haben auf unsere Daten verwiesen. Die sind auch veröffentlicht und können auf unserer Seite abgerufen werden. Wir machen regelmäßige Monitoringberichte. Vielleicht, weil es gefragt wurde, ich habe es mir aufgeschrieben: Bei uns betreffen über 90 Prozent rassistische Diskriminierungen, aber ein ganzer Anteil kommt auch sehr intersektional in Bezug auf Geschlecht, in Bezug auf Behinderung.

Und dann will ich gleich etwas zum Punkt soziale Herkunft sagen. Es wurde gefragt, wie weit das Kinder mit Zuwanderungsgeschichte betrifft. Es ist auf jeden Fall ein Punkt, aber es gibt wenig Bewusstsein, und es wird wenig gemeldet. Das haben wir auch in der Coronapandemie und ihren Auswirkungen gesehen, die auf jeden Fall Kinder mit Zuwanderungsgeschichte, aber auch Kinder ohne Zuwanderungsgeschichte aus prekären Lagen besonders getroffen hat. Aber das wird nicht unbedingt als Diskriminierung wahrgenommen, und solche Fälle kommen nicht unbedingt in Antidiskriminierungsstellen an, oder wir spüren, dass es ein Thema ist, aber es wird von den Betroffenen so gar nicht benannt, weil das auch ein Thema von Scham und ein schwieriges Thema ist. Wir erleben schon auch, dass es ein großes Thema ist, wo es besondere Hemmnisse gibt, sich zu beschweren. Wir haben zum Beispiel das Gefühl, dass Eltern ihre Beschwerden als weniger ernst genommen erleben. Eine Gruppe, die wir auch immer wieder in der Beratung haben, sind zum Beispiel Alleinerziehende, auch mit Zuwanderungsgeschichte, die große Schwierigkeiten haben, und bei uns kommen häufig Fälle an, wo von Eltern und Schülerinnen schon Versuche gestartet wurden, das selber in der Schule zu thematisieren.

Niedrigschwelliges Angebot habe ich mir noch aufgeschrieben, und ich verbinde das mit der Frage von Herrn Louis Krüger. Das Thema Schulsozialarbeit ist auf jeden Fall wichtig, auch das Thema der Niedrigschwelligkeit. Wir arbeiten ja auch daran: Wie können wir die Beschwerdestrukturen verbessern, um genau mit diesen Beschwerdehemmnissen umzugehen? – Das Vor-Ort-Angebot mit dem Netzwerk an Schulen, die sich da auf den Weg gemacht haben, und Schulsozialarbeit, aber auch einige Schulen, die angefangen haben, eigene Antidiskriminierungs- oder Diversitäts-AGs – manche nennen es auch Clearingprojekt – zu gründen, sind wichtige Akteurinnen. Wichtig ist, da etwas zu entwickeln, das verzahnt arbeitet, denn die Schulsozialarbeit hat diesen Moment der Vertrautheit, sie ist in der Schule, sie ist vor Ort, sie ist – je nach Person, das wissen wir – nicht unbedingt für jede Schülerin eine Vertrauensperson, aber es ist auf jeden Fall keine Lehrperson, und es sind auch noch mal andere Kompetenzen da. Aber für die Person – das erleben wir selber – ist es schwierig, selber gegen Diskriminierung vorzugehen, wenn sie von Lehrkräften oder vielleicht sogar im Zusammenhang mit der Schulleitung ausgeübt wird. Da kann es Rollenkonflikte geben, darum ist es wichtig auszuarbeiten: Was sind Diskriminierungsvorfälle, die in der Schule gut bearbeitet werden können, und was sind welche, wo Schulsozialarbeit als Erstanlaufstelle mit der Sensibilität in eine Kooperation mit den Antidiskriminierungsstellen gehen kann? Also sie ist auf jeden Fall ein ganz wichtiger Tragpfeiler in den Schulen.

Es kam die Frage: Gibt es auch Fälle, wo keine Diskriminierung vorliegt? – Tatsächlich haben wir auch Fälle, in denen wir feststellen, dass keine Diskriminierung vorlag – wir prüfen das entlang des Dreischritts, es gibt ein bestimmtes Vorgehen –, das ist aber sehr selten. Es ist auch wichtig festzustellen, dass es bei Menschen, die eine Diskriminierung melden, die sich diskriminiert fühlen und wo dann festzustellen ist, dass es nicht das Thema war, vielleicht um einen anderen Konflikt ging. Dieses Gefühl zu haben ist nicht illegitim, weil sie eventuell so viel Diskriminierung in anderen Lebensbereichen erleben, dass eine erhöhte Sensibilität vorliegt, die – das wissen wir auch aus der Sozialpsychologie – dazu führt, Diskriminierung aus einer Angst, einer Sorge vielleicht auch an Orten zu sehen, wo sie nicht stattfindet. Dann ist es auch für die andere Seite, die Schule, ein ganz wichtiger Prozess, so etwas aufzuarbeiten, dieses Gefühl ernst zu nehmen und damit umzugehen. Das Verhalten hat dazu geführt, dass das als Diskriminierung wahrgenommen wurde, ich denke jetzt zum Beispiel an konkrete Fälle. Es hatte eine erleichternde Funktion für beide Seiten, das gut aufzuarbeiten. Es gibt aber

auch Fälle, wo unseres Erachtens eine Diskriminierung vorlag, aber nicht nachzuweisen ist, weil sie subtil ist, weil es keine Zeugen gab – das müssen wir auch sehen, das ist auch relativ häufig – und wo es auf einem formalen Weg relativ wenig Möglichkeiten gibt, wir aber trotzdem begleitend versuchen, eine Besprechbarkeit und eine Abhilfe in der Schule herzustellen. – Jetzt gucke ich mal. Ich glaube, von meiner Seite war das alles. Das ist zumindest das, was ich mir aufgeschrieben habe.

Vielleicht noch ganz kurz einen Satz zu Inklusion und SIBUZ, weil wir mit den SIBUZ ja auch immer wieder viel zu tun haben. Auch das SIBUZ spielt eine wichtige Rolle in vielen Fällen. Da hängt es sehr von der Person ab. Wir erleben zum Teil SIBUZ-Mitarbeiterinnen, wo es auch wichtig wäre, eine Fortbildung zu haben, weil sie da ja auch eine wichtige Arbeit machen. Wir haben auch immer wieder Fälle von Diskriminierung aufgrund von Behinderung. Da erleben wir aber auch zum Teil, dass die SIBUZ-Mitarbeiterinnen – es ist halt eine Beratungsstelle, und wenn die Schulleitungen, die Schulen bestimmte Dinge nicht umsetzen, ist es auch problematisch –, die wichtige Stellen sind, nicht immer ausreichend genutzt werden von den Schulen und wir die zum Teil in Fällen mit reingeholt haben. – So weit von meiner Seite. Ich möchte noch zum Abschluss sagen und mich entschuldigen, dass ich mich leider gleich verabschieden muss, damit ich meinen Zug noch bekomme, weil ich nicht in Berlin bin. Vielen Dank!

Vorsitzende Ellen Haubdörfer: Vielen Dank, dass Sie uns für die Fragen Rede und Antwort gestanden haben! – Jetzt abschließend der Senat, bitte!

Staatssekretärin Saraya-Hyvette Gomis (SenJustVA): Ich werde beginnen. Ich versuche, es zusammenzufassen. Sollte ich irgendwas vergessen, zähle ich auf die Kolleginnen. Ich wurde nach der aktuellen Situation der Ombudsstelle gefragt. Dazu kann ich sagen: Wir konnten durch die Arbeit des Abgeordnetenhauses, der Legislative, die Ombudsstelle verstärken. Gleichwohl ist das für das Aufkommen nicht ausreichend. Wir haben seit dem Beginn der Ombudsstelle über 1 000 Meldungen – und am Anfang muss man dazu denken, und in der Phase sind wir eigentlich immer noch, dass die Ombudsstelle nicht allen Menschen bekannt ist –, und daher haben wir die Bewerbung der Ombudsstelle zurückgestellt. Das wäre nicht zu leisten, wenn wir jetzt schon mit der Kampagne gestartet wären, wie es eigentlich mal geplant war. Hier ist ganz klar: Es brauchte eine ausreichende Ausstattung et cetera. Was wir zumindest bisher getan haben, ist: Die Ombudsstelle wird in diesem Jahr noch – toi, toi, toi – die neuen Räume beziehen. Wir sind in die Verhandlungen mit der BIM gegangen. Es gab verschiedenste Schwierigkeiten. Es soll jetzt bis Ende dieses Jahres stattfinden. Wir werden so einen kleinen Teil der Zugänglichkeit stärken, damit man eben nicht in eine Verwaltung gehen muss, sondern an einen anderen Ort in Moabit gehen kann.

Dann zu den Strukturen von Beschwerdestellen grundsätzlich – ich knüpfe an das an, was schon aus den Expertisen berichtet worden ist. Wir brauchen ganz unterschiedliche Formen von Anlauf- und Beschwerdestellen. Wir haben den niedrigschwelligeren zivilgesellschaftlichen Bereich, der eben auch langfristige Begleitung möglich macht, der aufarbeiten kann et cetera, und da nützt es nichts, wenn ich zwei oder drei Beratungsstellen in der Stadt verteilt habe. Wir sind in Berlin relativ gut ausgestattet, aber wir sehen trotzdem immer noch Bezirke, wo die Wege zur nächsten Beratungsstelle sehr weit sind, und auch das sind dann Hemmnisse. Die Angst vor Doppelstrukturen sollte nicht vermischt werden mit den unterschiedlichen Angeboten, die ineinandergreifen müssen, damit wir einen umfassenden Diskriminierungs-

schutz realisieren können, so wie es uns eigentlich auch durch EU- und UN-Richtlinien et cetera vorgegeben ist. Wir sehen ja auch die Bemühungen auf Bundesebene, AGG-Novelle et cetera, dass hier Bewegung ist. Wir können das Gleiche heute auch auf Bundesebene sehen – dort werde ich gleich sein. Dort werden Studien zur Antidiskriminierungsarbeit und Beratungsstellen auf Bundesebene vorgestellt. Also auch hier noch mal ganz deutlich: Da sind wir zwar als Berlin Vorreiterin – das passiert uns häufig, auch wenn wir in der EU unterwegs sind, dass wir als Stadtstaat Vorreiterin sind –, wenn wir uns aber die EU-Richtlinien genauer anschauen, dann sehen wir eben immer noch, wohin es eigentlich gehen müsste. Ich glaube, wir sollten uns nicht nach unten orientieren, sondern an den entsprechenden Vorgaben.

Was die Strategie angeht, haben wir eigentlich aus Europa schon einige Hinweise. Die sind aufgrund von politischen Veränderungen zum Beispiel in Großbritannien und dem europäischen Rechtsruck, den wir ja auch sehen können, inzwischen nicht mehr relevant, aber in den Neunzigerjahren hat Großbritannien gerade im Bereich Bildung Strategien zur institutionellen Bearbeitung von Diskriminierung jeglicher Art entwickelt. Da gibt es inzwischen – das ist natürlich schon eine Weile her – große Weiterentwicklungen. Wir wissen von den Trägern, aber auch von der Wissenschaft, was es eigentlich braucht, und das ist nicht sehr neu. Das heißt, wir müssen vor allen Dingen dafür sorgen, dass Legislative und Exekutive den Fokus nicht nur auf einzelne Maßnahmen oder im schlechtesten Fall auf einen Flickenteppich von Maßnahmen legen, sondern dass wir ausgehend von einer angemessenen Strategie die Maßnahmen ausrichten und die dann gut ineinandergreifen. Dazu gehören natürlich auch Dinge wie Kenntnisse, Wissen, Analysekompetenz, aber für die Wirksamkeit zum Beispiel auch so etwas wie eine Verständigung auf gemeinsame Definitionen. Das sehen wir auch.

Im Rechtsausschuss ging es zum Beispiel um die sogenannte konfrontative Religionsbekundung. Michael Kiefer, der für die Konrad-Adenauer-Stiftung eine große Studie gemacht hat, hat noch mal darauf hingewiesen, dass Prävention eben nicht wirksam ist, wenn es keine geteilte Definition gibt, denn Person A macht das, Person B macht das aufgrund völlig unterschiedlicher Definitionen, was nicht heißt, dass wir nicht auch darüber hinaus Spezifika bei Antisemitismus, Ableismus, Adultismus et cetera berücksichtigen müssen, aber es muss eine bestimmte Schnittmenge geben, mit der wir dann eben arbeiten. So würde ich versuchen, die Angst vor Doppelstrukturen und dieser Arbeit ein bisschen abzumildern. Wir wissen nämlich auch, je professionalisierter Menschen damit umgehen – das gilt für die Verwaltung übrigens ebenso –, desto größere Vorteile wie Burn-out-Prävention et cetera hat es.

Ein Punkt noch zu den Meldungen und Zahlen in Verfahren. Zahlen sind erst mal gut. Es wurde schon gesagt von den Kolleginnen, Zahlen sagen erst mal grundsätzlich nichts über die Anzahl oder die Häufigkeit von Diskriminierung aus, weil wir ein Dunkelfeld haben, weil wir sie gar nicht unbedingt vergleichen können, weil wir sehr unterschiedliche Beratungsstellen haben. Das heißt, wir gehen auch gar nicht davon aus, dass geringe Beschwerdezahlen gute Zahlen sind, sondern in der Antidiskriminierungsarbeit wollen wir viele Beschwerden. Das mag sich für manche erst mal irritierend anhören, aber wenn wir viele Beschwerden haben, dann bedeutet das auch eine gewisse Art von Zugänglichkeit. Das heißt, Menschen geben uns Hinweise in dem System, wo noch Weiteres zu tun ist. Das heißt, wir wollen eigentlich möglichst hohe Zahlen haben, was uns immer noch nicht darüber Auskunft gibt, in welchem Umfang. Das können wir in Deutschland so auch nicht, weil wir auch aufgrund unserer Geschichte keine Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten erheben. Das heißt, wir haben da eine Lücke, mit der wir arbeiten. Wir können aber auch aus anderen Bereichen, Feminismus,

Gleichstellungsarbeit et cetera, Rückschlüsse ziehen, was wir tun müssen, um hier voranzukommen.

Dann ist noch für den Bereich Schule ganz wichtig: Wir unterscheiden zwischen justiziabler Diskriminierung und der aus eher menschenrechtlichen, pädagogischen Ansätzen, und da ist die Verfahrensweise nicht unbedingt gleich. Eine Diskriminierung kann zum Beispiel nicht justiziabel sein, wir gehen aber natürlich im Raum Schule als professionelle Pädagogin davon aus, dass das bearbeitet wird, auch wenn es nicht justiziabel ist. Das ist auch ganz wichtig.

Was die strukturelle und institutionelle Diskriminierung angeht, haben wir einen Unterschied zwischen einem gesamtgesellschaftlichen Auftrag, den wir in Bezug auf die strukturellen Diskriminierungen haben, und der institutionellen Diskriminierung, wo wir zum Beispiel als Verwaltung für Justiz, Vielfalt und Antidiskriminierung eine eigene Aufgabe haben, nämlich unsere Strukturen so weit zu verändern, dass wir möglichst Diskriminierungen abbauen, die häufig auch bei ganz wunderbaren Ideen und Maßnahmen entstehen, dann aber im Endeffekt zu Ausschlüssen, Benachteiligungen et cetera führen. Das kann zum Beispiel auch in der überinstitutionellen Zusammenarbeit sein, die erst mal eine gute Idee ist, vielleicht kurze Wege et cetera. Das ist ja an dem Beispiel Schule benannt worden.

Dann gab es die Frage zur unabhängigen Beschwerdestelle Schule. Wir haben relativ zu Beginn der Legislatur angefangen, mit der Zivilgesellschaft, aber auch mit anderen Expertinnen über Möglichkeiten zur Umsetzung einer unabhängigen Beschwerde- und Anlaufstelle Schule zu sprechen. Wir haben gerade die Forderungen gehört. Es gibt da unterschiedlichste Rechtsauffassungen, auf die sich bezogen wird. Wir haben die Frage des Datenschutzes. Bei all dem sind wir gerade im Prozess. Es geht auch morgen, glaube ich, wieder eine Einladung für das nächste Treffen dazu raus, wo wir dann unsere Erkenntnisse teilen werden. Da würde ich jetzt nicht vorgreifen wollen, weil wir erst Ende nächster Woche mit unseren Überlegungen dazu fertig sind und die dann gerne mit den Expertinnen teilen wollen. Ich würde da auch einen Unterschied machen zwischen Expertinnen, die grundsätzlich zu Antidiskriminierung in Schule arbeiten, und denen, die in Beratungsstellen arbeiten. Das ist schon eine spezifische Aufgabe, ein spezifisches Professionsfeld, und es ist etwas anderes, ob ich grundsätzlich Fortbildungen in Schulen gebe oder ob ich Beratungsarbeit mache.

Es gab die Frage nach der sozialen Gerechtigkeit. Auch hier ist eine Frage, der sich sicherlich auch Berlin stellen muss, inwieweit es bei einer Antidiskriminierungsdefinition bleibt. Die umfasst eben auch die soziale Gerechtigkeit und Fragen von Ungleichheit, sozusagen Diskriminierungen als verstärkende Werkzeuge von sozialer Ungerechtigkeit.

Dann – ich bin hoffentlich gleich fertig– würde ich darauf eingehen wollen: Antidiskriminierungsarbeit führt nicht zu Radikalisierung. Das müsste wirklich genau getrennt werden. Natürlich gibt es Bewegungen, die vor allen Dingen das noch mal instrumentalisieren wollen für eine Arbeit gegen Antidiskriminierung und so tun, als würde die Radikalisierungsprävention in irgendeiner Weise binär, konträr gegen die Antidiskriminierungsarbeit stehen. Das ist nicht der Fall. Ich glaube, dass vielleicht bei Twitter und Co. oder auf Instagram so getan wird, das mag sicherlich sein, aber ich würde sagen, in den Expertisen und auch schon sehr lange in der Schule, aber auch in der außerschulischen Bildungsarbeit ist das nicht der Fall. Mobbing, Radikalisierung in jedweder Form wird schon sehr lange sehr ernst genommen, und das ist ein bisschen der Unterschied dazu, wie dann vielleicht im Feuilleton oder in den sozialen Medien

darüber berichtet wird. Wir haben hier natürlich fachliche Auseinandersetzungen, die sehr gut sind. Es wurde zum Beispiel eben von dem Verwerfen der akzeptierenden Arbeit gegen Rechtsradikalismus gesprochen, und es gibt ähnliche Diskussionen. – Sie haben gemerkt, ich spreche von sogenannter konfrontativer Religionsbekundung, weil ich glaube, dass das viel zu wenig weit führt und eher zur Islamismusprävention gehört, die viel mit Thought-Pieces arbeitet und wenig wissenschaftlich ist und dann an dem eigentlichen Sinn, den sie verfolgt, vorbeigeht. Das heißt, wir versuchen, an einer kritischen Islamismusprävention, die wirklich nachhaltig ist, zu arbeiten und nicht in Thought-Pieces, die dann häufig eher zu Radikalisierung führen, also vielleicht genau dem Gegenteil.

Dann zur gesetzlichen Dimension des LADG. Wir wollen ja die Novelle ab 2024 angehen. Wir haben ein LADG-Forum, wo wir regelmäßig Gespräche zum LADG führen. Es wird hier immer wieder deutlich, wo auch Schwächen sind. Da ich hier jetzt nicht mehr so viel Zeit in Anspruch nehmen will, lade ich Sie auch grundsätzlich zu allen anderen Themen ein, dass wir darüber in einen Austausch gehen. Im Bereich Schule zumindest – den will ich noch aufmachen – sehen wir, dass bestimmte Verfahren für Schule nicht unbedingt geeignet sind – das wurde aber auch schon im Vorfeld des LADG bemängelt –, zweistufige Verfahren et cetera, die nicht für die spezifischen Bedarfe von Schülerinnen und Schülern geeignet sind. Man muss aber, glaube ich, keine Angst haben vor Sanktionen, denn wir haben ja in der Diskussion um das LADG gesehen – da gab es große Angst davor, dass es Klagewellen gibt et cetera. Das ist alles nicht eingetroffen, und wir wissen auch grundsätzlich, dass viele Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind, nicht unbedingt als Erstes denken: Ich möchte jetzt viele Klagen einreichen. –, sondern sie möchten das möglichst vermeiden.

Dann noch dazu: Was braucht eine unabhängige Beschwerdestelle? – Das habe ich schon gesagt. Die braucht natürlich entsprechende Ressourcen, aber auch hier würde ich vorschlagen, dass aus den Erfahrungen der Ombudsstelle gelernt und eine solche Stelle gleich mit ausreichenden Ressourcen umgesetzt wird.

Dann gab es eine Frage zu Studien. Aufgrund der Handlungsempfehlungen wird es unter anderem eine Studie geben, die muslimische Schülerinnen und Schüler in den Blick nimmt, und es gibt auch die Idee einer umfassenden Studie mit verschiedenen Senatsverwaltungen, unter anderem der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie, ausgehend von den Sorgen rund um die sogenannte konfrontative Religionsbekundung, aber auch Diskriminierung, Gewalt, Mobbing. – So weit vielleicht. Sollte ich irgendetwas vergessen haben, dann fragen Sie gerne nach! Ich reiche sonst auch etwas schriftlich nach oder lade Sie ein, dass wir persönlich darüber sprechen. Einige Abgeordnete waren ja auch schon bei mir im Büro und haben sich umfassend informiert.

Staatssekretär Alexander Slotty (SenBJF): Ich habe genau aufgepasst, die Kollegin Gomis hat alles beantwortet. Ich habe da nichts mehr hinzuzufügen. Zu den Fragen, die an die Senatsbildungsverwaltung gestellt wurden, muss ich gleich ankündigen, dass die drei Abteilungsleiter Herr Salchow, Herr Blume und Herr Duveneck und auch unser Fachreferent Herr Dr. Brendebach gleich noch die Fragen beantworten werden, die ich jetzt nicht aus dem Stand beantworten kann.

Situation der Stellenbesetzung Antidiskriminierungsbeauftragte/Antidiskriminierungsbeauftragter: Das ist sozusagen ein Stellenbesetzungsverfahren, das wir als Hausleitung geerbt ha-

ben. Das läuft ja schon seit vergangenem Jahr, glaube ich. Da ist es eben so, wie ich vorhin schon angedeutet habe, dass ein Arbeitsgerichtsverfahren anhängig ist. Wir hatten uns zuletzt entschieden, das Stellenbesetzungsverfahren aufzulösen und die Stelle noch mal neu zu fassen. Eine Frage war heute hier auch, ob wir mit der Neuausrichtung der Stelle schon begonnen haben. Das war bislang noch nicht möglich. Es ist so, dass wir das letzte Verfahren vor dem Arbeitsgericht Berlin als Behörde für uns entschieden haben und der Kläger sich jetzt bei der nächsten Instanz beklagt hat. Ansonsten werden Sie verstehen, dass wir zu Personaleinzelangelegenheiten als Senat keine weiteren Auskünfte geben können.

Die Frage zu den Quantitäten, die SIBUZe betreffend, was Fortbildung, Qualifizierungsmaßnahmen und Ähnliches betrifft, können wir jetzt ehrlicherweise hier nicht so aus dem Stand beantworten. – [Zuruf] – Okay. Herr Blume wird es dann doch gleich versuchen. Ansonsten würde Herr Dr. Brendebach die Fragen nach Zahlen und Ähnlichem mitnehmen, und wir würden dann dem Ausschusssekretariat was zuleiten, damit sich dann dazu auch alle informieren können.

Dann war noch die Frage, was man für Anreize schaffen kann, damit mehr einschlägige Fortbildungen besucht werden. Grundsätzlich hat man ja bei Fortbildungen so ein bisschen das Problem, dass man die schlecht gegen innere Widerstände durchsetzen kann. Das wurde vorhin auch schon mal gesagt. Also es sind natürlich vor allem Kolleginnen und Kollegen, die generell auch ein eigenes Interesse für so ein Thema mitbringen. Das ist ja bei allen Themen so, nicht nur beim Thema Antidiskriminierung. Wir haben in diesem Jahr mit einer neuen Verwaltungsvorschrift erst einmal auch eine Fortbildungsverpflichtung für alle Lehrkräfte eingeführt, die sich mindestens zehn Stunden pro Jahr in Fortbildungen begeben müssen. Für mich ist aber ganz allgemein die Frage: Was für eine Kultur haben wir eigentlich in unserem Schulwesen, Fortbildungen gerne zu besuchen? Wie wird das durch Schulleiterinnen und Schulleiter forciert? Also wie werden auch Lehrkräfte ermutigt zu sagen: Ich habe Lust auf eine Fortbildung, ich schaffe das auch. – Andererseits: Wie ist der Rahmen dafür? Ist das Kollegium auch so aufgestellt, dass zwei Lehrkräfte fehlen können, um in eine Fortbildung zu gehen? Da haben wir aus meiner Sicht auf jeden Fall noch Nachholbedarf, aber ich glaube, dass man Fortbildung auch so attraktiv gestalten muss, dass alle Lust darauf haben.

Wir hatten ja heute auch schon ganz kurz das neue Landesinstitut angesprochen, das in der konzeptionellen Phase ist. Dazu wird auch Herr Dr. Brendebach gleich etwas sagen. Dort wollen wir alles an Personalentwicklungsmaßnahmen – nenne ich sie mal, dazu gehören ja auch Fortbildungen – konzentrieren. Das heißt auch, dass das eine Chance bietet, auch Bereiche wie Antidiskriminierung in der Zukunft dort in den Fortbildungen in einem anderen Schwerpunkt zu verankern. Ich bin mir sicher, da gibt es viele Ideen, wo wir an der Stelle noch besser sein können, aber wie gesagt, dazu wird Herr Brendebach gleich etwas sagen. Er wird auch die Fragen von Herrn Hopp noch beantworten. Die Fragen von Herrn Krüger wird Herr Blume beantworten.

Die Frage von Herrn Tabor zu meiner Aussage, dass Schulen mit heterogener Schülerschaft und damit verbunden einer erhöhten Diversität gegenüber Schulen mit einer eher homogenen Schülerschaft einem breiteren Konfliktspektrum ausgesetzt sind, was davon besser und schlechter ist, kann man so gar nicht beantworten. Da geht es auch gar nicht um die Frage, was ist besser und was ist schlechter, sondern das war aus unserer Sicht erst mal eine Feststellung, aus der sich dann für heterogene Schulen möglicherweise noch die eine oder andere

zusätzliche fachliche Anforderung ergibt. Sie hatten auch noch gefragt, warum man eine Antidiskriminierungsstelle braucht, wenn man ein Beschwerde- und Qualitätsmanagement hat. Das sind einfach zwei unterschiedliche Dinge. Das Beschwerde- und Qualitätsmanagement bei uns im Haus ist für die Beantwortung jeglicher Beschwerden, Diskriminierungsmeldungen und Ähnlichem zuständig und übernimmt das auch. Die Stelle eines oder einer Antidiskriminierungsbeauftragten hat ja eine steuernde, koordinierende Funktion, das heißt, die Umsetzung von Vorgaben der politischen Hausleitung, von Konzepten, die im Haus erarbeitet wurden, die Zusammenarbeit mit Schulleitungen und Schulaufsichten. Insofern sind das zwei unterschiedliche Aufgabenbereiche.

Sie hatten auch noch angesprochen – ehrlicherweise habe ich die Frage nicht ganz verstanden. Sie hatten sich wohl auf irgendeine Aussage bezogen, die ich getroffen haben soll zu Beschwerden, die wir auf den Tisch bekommen. Ich weiß es jetzt nicht. Ich war am Montagabend auf einer Podiumsdiskussion bei der Friedrich-Ebert-Stiftung. Das ist jetzt das Einzige, was mir in dieser Woche in den Sinn gekommen ist, wo ich mich dahingehend geäußert haben könnte. Das war aber eine allgemeine Aussage, dass natürlich auch uns als politischer Hausleitung regelmäßig Beschwerden, Diskriminierungsmeldungen und Ähnliches vorgelegt werden. Das ist ein breites Potpourri, aber ich muss Ihnen ganz ehrlich sagen, da sehe ich mich gerade nicht in der Lage, jetzt ausführlich zu den einzelnen Sachverhalten vorzutragen.

Die Notfallpläne für die Schulen zum Thema Antidiskriminierung sind erfreulicherweise in Überarbeitung. Wann das fertig wird? – Ich würde jetzt mal sagen, wahrscheinlich Richtung Jahresende ist ein realistischer Zeitraum. – [Zuruf: 2023!] – Also die Veröffentlichung 2023, aber eher früher als später. – [Zuruf] – Okay. 2023 eher früher als später. Das ist erfreulich.

Für die angesprochenen einschlägigen Angebote – beispielsweise im i-PÄD, das ist ja heute auch schon näher genannt worden – haben wir auch im Rahmen der Haushaltsberatungen in Aussicht gestellt, dass wir einige dieser Angebote evaluieren wollen. Also jetzt, im September dieses Haushaltsjahres die Frage beantworten zu können, was nach unserer Einschätzung da ausgebaut werden müsste, ist ehrlicherweise ohne einen Evaluationsprozess ziemlich schwierig, aber wir haben uns ja für diesen Doppelhaushalt vorgenommen, das an einigen Stellen zu tun. Grundsätzlich sind wir als Fachverwaltung da erst einmal offen, wenn der Bedarf vorhanden ist, das auch finanziell zu unterstützen, sofern der Haushaltsgesetzgeber die haushälterischen Voraussetzungen dafür schafft. – Dann würde ich jetzt bitten, dass meine Kollegen der Reihe nach noch die übrigen Fragen beantworten dürfen. Danke sehr!

Martin Brendebach (SenBJF): Vielen Dank! – Dann werde ich auf die Fragen von Herrn Hopp und Herrn Krüger nach den Rahmenlehrplänen und dem Stand der Überarbeitung eingehen. Zum einen ist es so, dass mit Beginn dieses Schuljahres der Rahmenlehrplan für die gymnasiale Oberstufe in der Überarbeitung mit dem Teil B in Kraft getreten ist, der analog zum Rahmenlehrplan der Jahrgangsstufen 1 bis 10 übergreifende Themen enthält. Insbesondere ist hier in dem Kontext das Thema Bildung zu Akzeptanz und Vielfalt und Demokratiebildung, Gleichberechtigung der Geschlechter zu nennen, also alles übergreifende Themen, die antidiskriminierungswirksam sind. Das wächst jetzt in der E-Phase nach und nach hoch, dann nach und nach auch in den Q-Phasen.

Parallel dazu ist die Überarbeitung der Rahmenlehrpläne für die Fächer Geschichte, Politische Bildung, Geografie und Philosophie in der gymnasialen Oberstufe in Angriff genommen. Das ist auch sehr relevant für den Themenbereich. Hier ist die erste Phase der Überarbeitung abgeschlossen, die Befragung der Lehrkräfte. In den nächsten Jahren wird mit einer öffentlichen Anhörung weitergegangen. Der Prozess wird im Jahr 2025 abgeschlossen sein. Das hat einfach damit zu tun, dass es ein sehr komplexes Verfahren ist, wo viele Menschen gehört werden sollen und auch wollen. Deswegen braucht es eine gewisse Zeit, bis wirklich alle Positionen einen Niederschlag gefunden haben.

Zur Frage von Herrn Krüger zur Überarbeitung von rassistuskritischen, diskriminierungsfreien Materialien: Dazu ist grundsätzlich zu sagen, dass es, wie Sie wissen, in Berlin kein Verfahren zur Zulassung von Materialien gibt. Das heißt, im Prinzip basiert das darauf, dass die Fachkonferenzen hier selbst Entscheidungen treffen, welche Materialien verwendet werden und welche nicht. Hier kommt der Lehrkräftebildung natürlich die entscheidende Rolle zu, insbesondere der zweiten Phase der Lehrkräftebildung, die im Landesinstitut dann auch eine große Rolle spielen wird. Das war ja ein Kernpunkt bei der Köller-Kommission, bei den Empfehlungen.

Es gab die Frage, ob es Empfehlungen für die Lehrkräfte gibt, wie damit umzugehen ist, wenn sie mit bestimmten Phänomenen konfrontiert sind, wo sie eine Diskriminierung von Schülerinnen und Schülern vermuten. Dazu gibt es Handreichungen für Lehrkräfte. Die Handreichung „Islam und Schule“ ist einschlägig und auch über Berlins Grenzen hinaus bekannt und geschätzt. Auch in Reaktion auf die Vorfälle, die es in den letzten Jahren gegeben hat, gab es einen umfangreichen Fachbrief der Senatsverwaltung, wo sämtliche Maßnahmen, Programme, Projekte, Anlaufstellen usw. den Lehrkräften im Themenfeld zur Verfügung gestellt worden sind. – Danke!

Christian Blume (SenBJF): Dann mache ich mal weiter. Ich spreche kurz zu zwei Punkten. Zur Diversität des Personals, die angesprochen worden ist: Ich hoffe, dass unsere Ausschreibungen, die wir immer auch den Beschäftigtenvertretungen zur Beteiligung vorlegen, diskriminierungsfrei sind. Wir bemühen uns jedenfalls sehr um eine Diversität im Personal an unseren Schulen. Das sieht man auch bei der Gestaltung und Konzeption unserer großen Bildungsmesse, des Berlin-Tages. Wir sind sehr daran interessiert, dass wir, so wie Sie es beschrieben haben, unterschiedliche Menschen in unseren Schulen als pädagogisches Personal einstellen.

Zum zweiten Punkt, den Fortbildungen und Schulungen: Im Moment läuft das so ab, dass die Schulen einen Anbieter wählen, der ihren Bedarfen und Belangen an den Schulen am besten

entgegenkommt. Sie werden hierbei durch die SIBUZe beraten, vor allen Dingen durch die Koordinatorinnen und Koordinatoren für schulische Prävention, die beraten, welche Konzepte dann sinnvoll und zielführend sind und die aufgrund ihrer Expertise die Schulen beraten können, welche Fortbildung oder Schulung die Schulen weiterbringen. Wer macht diese Fortbildungen? – Das sind im Wesentlichen vier Gruppen. Das können Mitarbeitende der SIBUZe sein, die selber Fortbildungen machen, hier vor allem die Schulpsychologinnen und -psychologen für Gewaltprävention und Krisenintervention. Das sind die Schulberater aus der Fortbildung Berlin. Es sind drittens auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Trägern aus laufenden Programmen, die wir haben, zum Beispiel dem „Landesprogramm für Gewaltprävention an Berliner Schulen“. Viertens verfügen die Schulen selber über Mittel, zum Beispiel im Verfügungsfonds, und können darüber natürlich auch externe Anbieterinnen und Anbieter selber unter Vertrag nehmen und sie aus diesen Mitteln finanzieren. Wenn es für sie passgenau ist, machen sie mit diesen externen Anbietern Fortbildungen oder Schulungen. – So weit. Danke!

Vorsitzende Ellen Haußdörfer: Herr Salchow?

Mirko Salchow (SenBJF) [zugeschaltet]: Dann würde ich an der Stelle ergänzen wollen. Sehr geehrte Frau Vorsitzende! Sehr geehrte Abgeordnete! Es gab eine Frage der Abgeordneten Frau Burkert-Eulitz nach einem Einzelstandort, nämlich der Staatlichen Ballett- und Artistikschule Berlin. Hierzu kann ich sagen, dass selbstverständlich, ausgehend von den Ergebnissen der Clearingstelle und der Expertenkommission, seit nunmehr etwas mehr als zweieinhalb Jahren ein Schulentwicklungsprozess durchgeführt wird, der nach unserer Auffassung sehr erfolgreich verläuft. Ziel ist es hier, an dieser Schule nach wie vor Spitzenleistungen hervorzubringen und diese stets mit dem Kindeswohl in Einklang zu bringen. Die Schule wird auf dem Weg dabei durch externe Partner unterstützt. Das war in der Vergangenheit proSchul, das ist aktuell Wildwasser bei der Konzeptionierung des Kinderschutzkonzeptes. Das ist ja ein langfristig angelegter Begleitungsprozess.

Die Schule wird vermutlich, anders als das in der Vergangenheit einmal der Fall war, schulaufsichtlich engmaschig begleitet, ohne dass wir hier Einschränkungen der Eigenverantwortlichkeit vornehmen, verstanden als einen Unterstützungsprozess. Das beinhaltet natürlich gleichzeitig auch, dass wir unmittelbar dann reagieren, wenn wir mit Fragen rund um diese Schule befasst werden, wenn es Hinweise oder Beschwerden gibt, dass wir auch schulaufsichtlich vonseiten des Hauses hier reagieren. Die Fortschritte innerhalb der Schulentwicklung lassen sich insbesondere darauf zurückführen, dass es gelungen ist, innerhalb der letzten zwei Jahre durch die leitenden Personen gemeinsam mit den Unterstützungspartnern und den Kolleginnen und Kollegen vor Ort eine demokratische Schulkultur zu etablieren, zu der eben auch eine Fehlerkultur gehört, die nach unserer Auffassung ebenso Grundvoraussetzung dafür ist, genau diese Spitzenleistungen, die dort am Standort erwartet werden, zu erzeugen. So weit vielleicht zur Einzelnachfrage zu diesem Standort!

Vorsitzende Ellen Haußdörfer: Herzlichen Dank! – Herr Duveneck, bitte!

Thomas Duveneck (SenBJF): Dann ergänze ich noch, was ich zusammenbekomme. Eine Frage von Frau Bozkurt war zu Hausordnungsfragen und Evaluationen. Das verstehe ich jetzt nicht als Evaluation im engen Sinne, ob man es bewertet, ob man die Ziele erreicht, die man mit der Hausordnung verfolgt. Sonst gibt es natürlich interne und externe Evaluationen auch

solcher Prozesse durchaus über die Schulinspektion. Ich verstehe es in erster Linie als Kontrolle, ob das eigentlich mit den Maßgaben, die wir hier gerade diskutieren, übereinstimmt. Ich würde sagen, dass es einen klaren Prozess gibt, der im Schulgesetz beschrieben ist. Es gehört zu den Aufgaben der Schulleiterinnen und Schulleiter, diese Beschlüsse in dem Fall – Hausordnung macht die Schulkonferenz – zu überprüfen, nicht nur auf die Rechtmäßigkeit, sondern natürlich auch auf die Übereinstimmung mit Verwaltungsvorschriften, aber auch § 2 Schulgesetz, sodass solche Gegenstände, wie Sie sie gesagt haben, natürlich nicht auftauchen würden. Der Prozess geht weiter. Wenn es nicht die Schulleitung ist, ist es die zuständige Schulaufsicht, die letztlich solche Dinge beanstandet und aufheben muss. Es gibt aber keine generelle Kontrolle im Sinne davon, dass es Hausordnungen gibt, die alle an einer zentralen Stelle, der Schulaufsicht, zur Genehmigung vorgelegt werden müssen. So ist es nicht, sondern die Schule entscheidet, und dann wird geprüft. Das vielleicht dazu.

Zum Berliner Landesinstitut – Herr Hopp hat gefragt –, das wir derzeit konzipieren: Unsere Überlegungen gehen dorthin, die gesamte Aus-, Fort- und Weiterbildung unter einem Dach zusammenzufassen. Das haben wir bisher nicht. Das ist ja auch ein Problem insgesamt, was die Schulentwicklung und die Unterrichtsqualität betrifft, so würde ich es mal konstatieren. Das bietet natürlich auch hier die Möglichkeit, mit einem roten Faden diese Aspekte unterrichtsübergreifender Themen stärker zu verzahnen und aus einem Guss anzubieten, also die zweite Phase. Was bedeutet Diversitätsarbeit eigentlich für den Vorbereitungsdienst? Was bedeutet es für den Bereich der Fortbildung? Ich würde es mir wünschen. Wir finden einen Diskussionsstrang dann auch zur ersten Phase der Lehrkräfteausbildung an den Universitäten, denn das ist, glaube ich, auch ein wichtiger Ansatzpunkt.

Letzter Punkt – ich weiß nicht mehr, wo es herkam, es knüpft aber an das an, was der Kollege Blume gesagt hat –: Wir haben ein Netzwerk für Lehrkräfte mit Migrationshintergrund, schon seit 2010, unter dem Stichwort „Vielfalt bildet Berlin“. Das kann man bei uns nachlesen. 2010 hieß das mal MigraMentor. Es ging darum, dass schon bestehende, bei uns arbeitende Lehrkräfte mit Migrationshintergrund interessierte Schülerinnen und Schüler und Studierende in diesem ganzen Prozess, Lehrer zu werden, begleiten. Das hat sich als nicht so erfolgreich erwiesen, wie wir uns das erwünscht haben. Deswegen haben wir das etwas umgestellt. Jetzt ist das Zentrale in diesem Netzwerk, das es weiter gibt – und die Landeskoordination liegt auch bei uns im Haus, bei mir in der Abteilung, der Bereich der Lehrkräfteausbildung –, dass wir einen Zukunftscampus einmal im Jahr anbieten, mit den lehrkräfteausbildenden Universitäten zusammen, wo gezielt Schülerinnen und Schüler ab der 10. Klasse bereits angesprochen werden mit dem Ziel, unsere Kollegen letztlich diverser auszurichten. Wenn die Schülerinnen und Schüler das wünschen, können sie dann auch von diesen Menschen, die sich in diesem Netzwerk zusammenfinden, begleitet werden. Das sind auch ehrenamtlich arbeitende Lehrerinnen und Lehrer in diesem Netzwerk mit einer professionellen Unterstützung, einer Landeskoordination aus unserem Haus heraus. – So weit!

Vorsitzende Ellen Haußdörfer: Herzlichen Dank! – Der Tagesordnungspunkt wird vertagt, bis das Wortprotokoll vorliegt und ausgewertet werden kann. Die Anzuhörenden sind eigentlich fast gar nicht mehr da. Ich möchte mich trotz alledem – ich werde es noch mal im Anschluss machen – sehr herzlich bei den Anzuhörenden für die Teilnahme an der heutigen Sitzung bedanken. Zwei Stunden und vierzig Minuten sind eine tolle Leistung, deshalb Respekt, dass hier so lange die Inhalte vorgetragen wurden und Sie alle Ihre Fragen stellen konnten.

Punkt 2 der Tagesordnung

Besprechung gemäß § 21 Abs. 3 GO Abghs
Kinder- und Jugendbeteiligung
(auf Antrag aller Fraktionen)

[0110](#)
BildJugFam

Siehe Inhaltsprotokoll.

Punkt 4 der Tagesordnung

Antrag der AfD-Fraktion
Drucksache 19/0196
**Asterisk bei den Berlinern? Gendersprache an
Schulen untersagen! Amtliches Regelwerk der
deutschen Rechtschreibung anwenden**

[0066](#)
BildJugFam

Siehe Inhaltsprotokoll.

Punkt 5 der Tagesordnung

Verschiedenes

Siehe Beschlussprotokoll.