Wo bleibt das Gleichheitsversprechen im Lehrkräftezimmer?

Karim Fereidooni (2016): Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen im Schulwesen. Eine Studie zu Ungleichheitspraktiken im Berufskontext

Wiesbaden: Springer VS, ISBN 978-3-658-13616-1, 387 Seiten, 49,99 Euro (Softcover), 39,99 Euro (eBook)



Als muslimische Lehrerin oder wenn man dafür gehalten wird, als Referendar mit osteuropäischem Akzent erfährt man in der Schule Diskriminierung und Rassismus. Und zwar nicht ausschließlich vonseiten der Eltern oder Schülerinnen und Schüler, die sich vielleicht damit schwertun, Personen als Autoritäten zu akzeptieren, die sie eher als Bauarbeiter oder als Friseurin sehen. So wie eingewanderte Schülerinnen und Schüler oder solche mit einer familiären Migrationsgeschichte seltener eine Gymnasialempfehlung erhalten, weil das Gros der Lehrkräfte ohne einen solchen Hintergrund[1] davon ausgeht, dass die Familie keine Unterstützung geben kann oder will, oder die Kinder einfach nicht in gymnasialen Laufbahnen sieht. Ausgrenzungen oder Herabwürdigungen von Lehrenden gehen ebenfalls seitens der Einrichtung und von Vorgesetzten oder Kolleginnen und Kollegen aus, was gerade Referendarinnen und Referendare vor große Herausforderungen stellt. Die Befunde, die Karim Fereidooni aus seiner „Studie zu Ungleichheitspraktiken im Berufskontext", so der Untertitel, gewinnt, sind auf mehreren Ebenen erschreckend: nicht nur mit Blick auf die betroffenen Personen allein, die bei sehr ungleicher Verteilung bundesweit etwa 6% der Lehrkräfte stellen (S. 83), sondern auch vor dem Hintergrund, dass Schule als Ort des Lernens für Demokratie, Vielfalt und Gleichheit gilt.

Karim Fereidooni, Juniorprofessor für Didaktik der sozialwissenschaftlichen Bildung an der Ruhr-Universität Bochum, stellte Teile seiner Ergebnisse zur Präsenz von „antimuslimischem Rassismus im LehrerInnenzimmer" in dieser Zeitschrift 2017 bereits selbst vor.[2] Wie der genannte Artikel zeigt, ist die Studie äußerst relevant. Ein Blick in seine 2016 veröffentlichte Dissertation „Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen im Schulwesen", die erste Untersuchung in Deutschland, die sich speziell und aus der Perspektive der Betroffenen den Erfahrungen mit Rassismus in der alltäglichen Kommunikation sowie dem Umgang damit widmet, lohnt sich vor allem für Studierende, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie für Verantwortliche in Bildungspolitik und -administration. Aufgrund der stark akademischen Darstellung eignen sich für die Wochenendlektüre eher zusammenfassende Artikel des Autors als das Buch selbst.

An Fereidoonis quantitativer Befragung nahmen 159 Lehrkräfte und Referendarinnen und Referendare, 108 Frauen und 51 Männer teil, und mit zehn Personen führte der Autor Interviews durch, die er einer qualitativen Analyse unterzog. Nationale Herkunft, Sprache (Akzent im Deutschen) und Religionszugehörigkeit sind dabei die Kriterien, die Fereidooni in den Mittelpunkt stellt. Andere Studien zeigen, dass auch im Lehrkräftezimmer ganz simpel phänotypische Merkmale, Rassismus in Reinform, ein primärer Ansatzpunkt dafür sind, Kolleginnen und Kollegen als „anders" und nicht ganz zugehörig wahrzunehmen.[3] Neben Deutschland gehören die Türkei, Nachfolgestaaten der ehemaligen Sowjetunion, Polen und Rumänien zu den Geburtsländern der Befragten, die insgesamt 32 Sprachen als Erst- oder Muttersprache angeben. Die meisten sind Angehörige des Islam (Angabe ohne Differenzierung), dann des Christentums in verschiedenen, auch nationalkirchlichen Konfessionen, ein Fünftel etwa ist konfessionslos, und zum Buddhismus, Judentum und Shivaismus gehören jeweils eine oder zwei Personen. Am ehesten beachten Angehörige des Islam im Alltag Bekleidungs- und Speisevorschriften. Der größte Unterschied zwischen insbesondere Gymnasiallehrkräften mit und ohne Migrationshintergrund besteht darin, dass erstere nur in wenigen Fällen aus Haushalten mit akademischen Abschlüssen stammen (Fereidooni 2016, S. 102).

Die Ergebnisse der quantitativen Befragung zeigen, so eine grobe Zusammenfassung der sehr detaillierten, nach vielen Kriterien aufgeschlüsselten Ergebnisse, dass zwar alle Befragten Erfahrungen rassistischer Diskriminierung machen, aber eine (familiäre) Herkunft aus einem Nicht-EU-Land oder eine (vermutete) Zugehörigkeit zum Islam den Kolleginnen und Kollegen ohne Migrationshintergrund besonders häufig als Anlass für negative Bewertungen und Abgrenzung dienen. Auch spielen die Schulform und Größe des Ortes eine Rolle. So tritt rassistisches Verhalten in Großstädten und an allgemeinbildenden Schulen im Vergleich

1 Man hat laut dem Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung keinen Migrationshintergrund, wenn man hier geboren ist, die deutsche Staatsbürgerschaft seit Geburt besitzt *und* für beide Eltern dasselbe gilt.

2 K. Fereidooni: „Ich will nicht mit Ihnen zusammenarbeiten, wie das Kopftuch ein Zeichen der Unterdrückung der Frau ist!" Antimuslimischer Rassismus im LehrerInnenzimmer, in: Politisches Lernen 3-4|2017, S. 40-48

3 V. B. Georgi / L. Ackermann / N. Karakaş (2011): Vielfalt im Lehrerzimmer. Selbstverständnis und schulische Integration von Lehrenden mit Migrationshintergrund in Deutschland. Münster: Waxmann

zu berufsbildenden weniger auf. Zu bedenken ist bei allen Aussagen, dass Fereidooni von den subjektiven Einschätzungen der Befragten ausgeht, die sicherlich auch ein sehr unterschiedliches Verständnis davon haben werden, was als rassistisch gilt.

Die Befunde der qualitativen Interviews entsprechen den Rassismuserfahrungen, die Menschen, die wegen eines „Migrationshintergrunds", als Muslim und Muslima, Schwarze oder Roma und Romnja, auch als Juden und Jüdinnen als fremd und anders und in der Regel als nicht ebenbürtig wahrgenommen werden, in allen Lebensbereichen machen. Wenn aber, um ein Beispiel aufzugreifen, ein Lehrer ohne Migrationshintergrund den Flüchtigkeitsfehler einer Kollegin mit Migrationshintergrund bei einem Tafelanschrieb – ein fehlender Strich bei einem Buchstaben – zum Anlass nimmt, sie in einer Lehrerkonferenz bloßzustellen und ihre Kompetenz in Zweifel zu ziehen (ebd., S. 178 ff.), verleiht der Kontext Schule dem Geschehen eine besondere Note: In der Schule, so die Erwartung an die Institution, soll die Jugend einer Gesellschaft das Richtige lernen. Eine inkompetente Lehrerin ist anders als eine Fachkraft im Einzelhandel, die einen Buchstaben in der Eile falsch schreibt, daher untragbar, sie stellt quasi eine Gefahr für das Kollektiv dar. Ergänzend zu Fereidoonis Interpretation ist wichtig für das Verständnis von Rassismus, dass das Rassistische der Handlung nicht allein im Absprechen der Fachkompetenz, in Herabwürdigung und Paternalismus liegt, d.h. in der im Subtext mittransportierten Haltung, selbst noch eine ausgebildete Lehrkraft mit Migrationshintergrund brauche immer eine Aufsicht. Weitergehend sendet die Handlung das Signal aus, dass eine Person mit Migrationshintergrund nicht in die Schule als Ort der Reproduktion des nationalen Kollektivs gehöre, die Zugehörigkeit zur Nation wird abgesprochen. Aus diesem Grund, die Präsenz von „Anderen" in Kernbereichen „des Eigenen", wird das Kopftuch an Schulen erst bekämpft, seitdem Frauen damit unterrichten wollen. Reinigungskräfte mit Kopftuch in Schulen oder Gerichten stören nicht.

Damit lässt sich zur institutionellen Diskriminierung überleiten, die Fereidooni mehrfach thematisiert. Dabei geht es darum, dass eine Einrichtung ihren Zweck nicht für alle Mitglieder einer Gesellschaft gleichermaßen erfüllt, sondern systematisch Angehörige bestimmter Gruppen benachteiligt. Der Institution Schule gelingt es vor allem in Deutschland nicht, Kinder aus einkommens- und bildungsbenachteiligten Schichten mit den gleichen Kompetenzen und Abschlüssen auszustatten wie die anderen. Mit Blick auf Lehrkräfte mit Migrationshintergrund zeigt sich, dass es Normen, gesetzliche und administrative Regelungen, Praktiken und Routinen gibt, die für sie benachteiligend wirken (ebd., S. 43). Dazu gehören das teilweise bestehende Verbot des Kopftuchs, die Bindung der Verbeamtung an die Staatsbürgerschaft oder für eingewanderte Personen die mangelnde Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen (ebd., S. 207 ff. und 273 ff.). Indirekt führen aber rassistische Alltagspraktiken dazu, wie Fereidooni sie an Beispielen darstellt, dass Schule, Administration und Politik ihrem Auftrag nicht gerecht werden, Chancengleichheit bei der Ausbildung und Diskriminierungsfreiheit bei der Ausübung des Berufs zu gewährleisten: Referendarinnen und Referendare finden keine/n Mentor/in, der/die sie hospitieren und unterrichten lässt, was durch die Schulleitung gedeckt wird, und sie erfahren teilweise tief verletzende direkte Erniedrigungen wie „Ich würde mein Kind auch nicht in eine Schule schicken, wo eine kopftuchtragende Lehrerin tätig ist" (Fereidooni 2017, S. 42 ff.). Ausgebildete Lehrkräfte erfahren durch Kolleginnen und Kollegen beispielsweise Herabsetzungen, wenn sie auf einer anderen Sprache als Deutsch kommunizieren.

Dies führt zu der Frage, ob Abbruchquoten im Referendariat und Berufsausstiege oder der Krankenstand bei Lehrkräften und Anwärterinnen und Anwärtern mit Migrationshintergrund größer sind als bei denjenigen ohne. Diese Fragen können durch Fereidoonis Studie natürlich nicht beantwortet werden, aber er untersucht auch den Umgang und die Bewältigungsstrategien der Betroffenen. Diese sind sehr unterschiedlich: Anpassung, Authentizität, Distanzierung, Idealismus und Resignation. Einige versuchen, möglichst wenig aufzufallen, andere stehen bewusst zu ihrer „Besonderheit", einige gehen humorvoll in Distanz, andere agieren mit besonderem Engagement als „Brückenbauerin" oder „Brückenbauer" zu den als Problem betrachteten Familien gleicher Herkunft, und schließlich entscheiden sich auch welche zum Abbruch ihrer Ausbildung oder versuchen, den Arbeitsplatz zu wechseln, und begegnen dem demokratischen Gleichheitsversprechen mit Sarkasmus.

Als Schlussfolgerungen ergeben sich aus der Studie die von Fereidooni angesprochenen Maßnahmen: Aufnahme von Rassismus- und Diskriminierungskritik in beiden Phasen der Lehrkräfteausbildung, Fortbildungen für Lehrkräfte im Beruf, für Seminarleitungen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an verantwortlichen Stellen in Bildungspolitik und -administration, darüber hinaus die Einrichtung von Dokumentations-, Beschwerde- und Beratungsstellen, auch die Stärkung von Initiativen und Organisationen von Lehrkräften mit Migrationshintergrund. Genauso wichtig ist ein breiter gesellschaftlicher Diskurs darüber, dass es Diskriminierung und Rassismus gibt und dieser auch von der gebildeten Mitte der Gesellschaft ausgeht.

Rosa Fava, Berlin