

Beratungsimpuls Schule

Teil 1: Konflikte und Diversität

Das Projekt „Yallah! Antimuslimischem Rassismus entgegenzutreten“ hat mit diversen Akteur*innen aus muslimischen Communities, mit Betroffenen sowie mit Schulpersonal eine Situationsanalyse zu antimuslimischen Rassismus erarbeitet. Dabei wurden insbesondere die Schulen als das Umfeld benannt, bei dem der dringendste Handlungsbedarf besteht. Die Rückmeldungen von migrantisierten Gruppen mit Schulkindern zeigen, dass sowohl Kinder als auch Eltern im Schulalltag häufig Ressentiments und Diskriminierung ausgesetzt sind.

Besonders für viele migrantisierte Kinder, die als muslimisch gelesen werden und immer wieder von antimuslimischem Rassismus in ihrem Leben betroffen sind, ist der Schulalltag von unterschiedlichen Formen von Konflikten und schwierigen Erlebnissen geprägt.

Sie und ihre Familien werden – oder fühlen sich – vom Schulpersonal anders behandelt. Zudem sehen sie sich mit Ressentiments aufgrund ihres kulturellen bzw. religiösen Hintergrunds oder ihrer Sozialisation als Muslim*innen konfrontiert.



Yallah!

ANTIMUSLIMISCHEM RASSISMUS ENTGEGENTRETEN

Sie und ihre Familien werden – oder fühlen sich – vom Schulpersonal anders behandelt. Zudem sehen sie sich mit Ressentiments aufgrund ihres kulturellen bzw. religiösen Hintergrunds oder ihrer Sozialisation als Muslim*innen konfrontiert.

Wie kann das Schulpersonal diesen Herausforderungen im Umgang mit Eltern und Schüler*innen anders begegnen?

Zunächst einmal sollte ein Perspektivwechsel angestoßen werden, bei sich selbst und bei den Kolleg*innen.

Konflikte entstehen überall dort, wo Menschen zusammenkommen. Vor allem in Schulen, wo viele unterschiedliche Menschen aufeinandertreffen und eine hohe Arbeitsbereitschaft und Leistungsfähigkeit gefordert wird, können Konflikte geballt auftreten. Die konkreten Gründe für einen Konflikt sind nicht immer einfach zu entschlüsseln.

Manchmal glaubt man zu wissen, worum es gerade in einem Streit geht, tatsächlich ist dies aber oft nicht der Fall. Um Konflikte auch langfristig zu lösen, ist es nötig, die Interessen und Bedürfnisse aufzudecken, die sich hinter verletzendem oder beleidigendem Verhalten verbergen. Dafür muss den Konfliktparteien aktiv zugehört und ihnen Gehör verschafft werden. Meist muss dazu eine dritte unparteiische Person eingeschaltet werden, die das Gespräch entweder moderiert oder mit den jeweiligen Beteiligten getrennt spricht.

Wenn wir über Diversität und Konflikte sprechen, spielen viele Aspekte eine Rolle. Dazu zählen Geschlecht, Herkunft, soziale Schicht, Milieu, Religion, körperliche und psychische Fähigkeiten, sexuelle Orientierung, Beruf, familiäre Beziehungen in der Gesellschaft. Obwohl dies der Fall ist, werden unsere Vielfalt bzw. unsere Unterschiede häufig auf Religion oder

Herkunft reduziert und andere Aspekte nicht wahrgenommen.

In zwischenmenschlichen Konflikten wird der Aspekt „Kultur“ oft als eine Strategie eingesetzt.

Ethnizität, Kultur oder Herkunft werden in den Vordergrund gerückt, bewusst oder unbewusst, und als Hauptauslöser für einen Konflikt benannt bzw. als grundlegendes Hindernis für eine Lösung des Problems. Es wird beispielsweise behauptet: „Wir sind so grundlegend verschieden, das kann gar nicht gelöst werden, da geht es um andere Werte“. Menschen, die als muslimisch gelesen werden, sind davon besonders betroffen. Dabei werden Probleme zwischen Menschen, die unterschiedliche Hintergründe haben, als interkulturelle Konflikte wahrgenommen, und somit verlagert sich der Fokus auf diesen Aspekt, auch wenn andere Faktoren dem Problem zugrunde liegen. Das Verhalten der jeweils anderen wird mit deren „Kultur“ und „Mentalität“ erklärt.

Dabei wird ein wichtiger Aspekt außer Acht gelassen, nämlich die Machtasymmetrien,

die meist in sogenannten „interkulturellen“ Beziehungen bestehen, da diese oftmals nicht auf Augenhöhe stattfinden. Auch in Schulen ist dies immer wieder der Fall. Nicht selten wird im schulischen Bereich muslimischen oder muslimisch sozialisierten Schüler*innen und ihren Eltern eine „kulturbedingte Unwilligkeit oder Unfähigkeit“ vorgeworfen, in Deutschland bestehende Werte und Normen zu akzeptieren. Dass dabei oft ganz andere Strukturen und Interessen eine Rolle spielen, wird übersehen, da es einfacher ist, dem anderen lediglich „Unfähigkeit“ vorzuwerfen.

So stellt sich dabei aber eher die Frage: Wie wird „Kultur“ eigentlich in Konflikten genutzt? Was interpretieren wir selbst in Aussagen und das Verhalten anderer hinein? Wie nutzen wir unsere eigene „Kultur“ und unsere Werte, um das Gegenüber zu bewerten oder einzuschätzen? Geht es vielleicht doch um etwas anderes, um andere menschliche Bedürfnisse?

Wenn wir dies im Blick haben, können wir Konflikte ganz anders angehen und Menschen, die von antimuslimischem Rassismus betroffen sind, anders unterstützen und Probleme konstruktiver lösen. Daher gilt es, wenn wir Probleme zwischen Menschen erleben, zuerst einmal nicht einfach auf die jeweilige „Kultur“ zu schließen, sondern unseren Blick dafür zu schärfen, welche anderen Gründe es für den Konflikt geben könnte, welche persönlichen Interessen und Bedürfnisse oder sogar gesellschaftlichen Ungleichheiten den Konflikt begleiten. So kommen wir in der Lösung des Konflikts oftmals viel weiter und können nach und nach einen empathischen Schulalltag gestalten.

Sarah Milena Jochwed

Mediatorin und Beraterin

milena.jochwed@transaidency.org

Transaidency e. V.
Ufnaustrasse 3,
10553 Berlin

www.transaidency.org

Transaidency

Demokratie.
Vielfalt. Respekt.
In Berlin.

BERLIN



Senatsverwaltung
für Justiz, Verbraucherschutz
und Antidiskriminierung