

Positionspapier Fraktion Bündnis 90/Die Grünen im Abgeordnetenhaus von Berlin, 15.01.2019

EMPÖRUNG REICHT NICHT – FÜR EIN GESAMTKONZEPT GEGEN DISKRIMINIERUNG AN BERLINER SCHULEN

Die Berliner Schulen sollen ein Ort sein, wo Kinder und Jugendliche in ihren Fähigkeiten gefördert werden, gleichberechtigt lernen und heranwachsen können. Sie müssen Entfaltungs- und Lernraum, aber auch „Safe Space“ für Schüler*innen in ihrer Unterschiedlichkeit sein, in dem diese vor Ungleichbehandlung, beispielsweise aufgrund des Geschlechts, einer rassistischen Zuschreibung, der Religion, einer Behinderung, der sexuellen Orientierung, des sozialen Status oder anderer Diversitätsmerkmale geschützt sind. Schulische Bildung und Erziehung soll junge Menschen dazu befähigen, mit gesellschaftlicher Differenz umzugehen und gesellschaftliche Vielfalt wertzuschätzen. Das gelingt mit einer Schulkultur, in der Schüler*innen, pädagogisches Personal und Eltern einander mit Respekt begegnen.

Die Realität sieht leider noch viel zu häufig anders aus. Mehrere antisemitische Fälle haben das in den letzten Monaten einer breiten Öffentlichkeit gezeigt. Dabei kommt es nicht nur zwischen Schüler*innen zu diskriminierendem Verhalten. Auch Lehrkräfte und pädagogisches Personal sind daran beteiligt. Die gegenüber der „Anlaufstelle Diskriminierungsschutz an Schulen“ angezeigten Fälle gehen zu 67 Prozent auf Ungleichbehandlung von Schüler*innen durch Schulpersonal und Schule zurück. Überwiegend waren die Diskriminierungen rassistisch motiviert und trafen insbesondere Schwarze Schüler*innen, Schüler*innen of Color und (vermeintlich) muslimische Schüler*innen.

Nur ein Bruchteil der Schüler*innen, der Eltern sowie der Lehrkräfte wagt es jedoch, sich gegen Benachteiligungen und Diskriminierungen zu wehren. Oftmals aus Unkenntnis über die eigenen Rechte, aufgrund der schulischen Hierarchien oder der Angst vor Maßregelungen. Diskriminierungserfahrungen haben aber ganz konkrete Konsequenzen für die betroffenen Personen: Sie wirken sich nicht nur negativ auf die körperliche und seelische Gesundheit aus. Bei den Schüler*innen gefährden sie auch Lernerfolge, Bildungschancen und den Umgang im Schulalltag.

Die bekannt gewordenen individuellen Fälle dürfen zudem nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Ungleichbehandlung an Schulen auch eine strukturelle bzw. institutionelle Dimension in sich trägt. Aktuelle Studien belegen, dass Schüler*innen mit vermeintlich nichtdeutschem Namen oder nichtdeutscher Muttersprache bei exakt gleicher Leistung schlechter bewertet werden und seltener eine Gymnasialempfehlung erhalten. Soziale Benachteiligung ist ein weiterer Faktor, der zu Chancenungleichheit an Schulen führt.

Diskriminierung ist nicht gleichzusetzen mit Mobbing. Mobbing ist Psychoterror gegen eine bestimmte Person, die systematisch aus einer Gruppe hinausgedrängt werden soll. Antisemitismus, antimuslimischer Rassismus, Antiziganismus und andere Formen von Diskriminierung bzw. andere Ideologien der Ungleichwertigkeit haben Auswirkungen über den Einzelfall hinaus: sie stigmatisieren immer auch soziale Gruppen in Gänze, führen zu strukturellen Ausschlüssen und wirken damit demokratiegefährdend. Deswegen braucht es zur Prävention und entschlossenen Bekämpfung von Diskriminierung an den Berliner Schulen weitergehende Maßnahmen, die eben nicht nur bei Phänomenen des Mobbing stehen bleiben.

Diskriminierung darf nicht länger bagatellisiert werden. Schulen sind ein Spiegel der Gesellschaft. Zugleich wächst in ihnen die Zukunft unserer Gesellschaft heran. Sie verdienen daher unsere höchste Aufmerksamkeit. Unser Ziel ist es, das Recht auf diskriminierungsfreie Bildung sicherzustellen und mit Hilfe geeigneter Maßnahmen durchzusetzen.

Für ein Gesamtkonzept gegen Diskriminierung an den Berliner Schulen

An Berliner Schulen braucht es endlich einen nachhaltigen, strukturellen und präventiven Umgang mit Diskriminierung. Viele gute Initiativen und sinnvolle Ansätze stehen bislang unverbunden nebeneinander. Es gibt Schutz- und Beratungslücken, die wir schließen wollen. Es kann nicht sein, dass die Opfer die Schule wechseln müssen und sich an den diskriminierenden Strukturen nichts ändert. Eine diskriminierungskritische Schulkultur muss daher als eine zentrale Aufgabe von Leitungspersonal und Schulentwicklung vorangetrieben werden. Öffentlichkeitswirksamer Alarmismus angesichts einzelner, besonders dramatischer Diskriminierungsfälle mag zwar für kurze Zeit die Aufmerksamkeit für das Problemfeld „Diskriminierung an Schulen“ erhöhen und Politik zu punktuellen Maßnahmen veranlassen. Aber: Empörung reicht nicht mehr aus!

Wir treten daher ein für ein Gesamtkonzept gegen Diskriminierung an Berliner Schulen.

Dies umfasst:

- 1.) die Verankerung eines rechtlichen Diskriminierungsschutzes,**
- 2.) klare Beschwerde- und Interventionsstrukturen in Fällen von Diskriminierung sowie**
- 3.) verbindliche Strukturen für Prävention, Information, Beratung und Empowerment.**

Partner*innen für die Konzeption und Umsetzung des Gesamtkonzepts

Wir sehen uns dabei als Partner*innen und Verbündete der vielen Projekte der Zivilgesellschaft, die qualitativ hochwertige Antidiskriminierungs- und Präventionsarbeit – zum Teil sogar peer-to-peer! – an oder im Umfeld der Berliner Schulen leisten. Die Nachfrage nach Workshops, Bildungsveranstaltungen und Seminaren durch die Schulen übersteigt dabei inzwischen oftmals das Angebot und die personellen Kapazitäten der Projekte. Die rotrotgrüne Koalition hat an einigen Stellen bereits die Förderung verstärkt. Hier ist aber der Senat weiterhin in der Pflicht, gemäß der Nachfrage weitere finanzielle Ressourcen bereitzustellen und die Strukturen dauerhaft abzusichern. Dabei gilt immer: Initiativen, Projekte und freie Träger können Schulen unterstützen und Expertise in

Schulen tragen. Die Verantwortung für eine diskriminierungskritische Schulkultur kann aber nicht an Projekte oder externe Träger delegiert werden.

Wir sehen uns ebenso als Partner*innen und Verbündete der Schüler*innen und des Lehr- und pädagogischen Personals vor Ort einschließlich der Schulleitungen. Wir wissen, dass sich viele Schulen im Umgang mit Antisemitismus, Rassismus oder anderen Formen von Diskriminierung alleingelassen fühlen und dankbar für Unterstützungsangebote sind. Wir wissen auch, dass viele einzelne, hochmotivierte Lehrer*innen und Schüler*innen bereits wichtige und gute Antidiskriminierungs- und Empowermentarbeit leisten. Sie sind auf eine klare Haltung der Politik und auf Rückenstärkung durch Schulleitung und -aufsicht angewiesen. Wir nehmen zudem wahr, dass die Anforderungen an Lehrer*innen in den letzten Jahren gewaltig gestiegen sind. Eine strukturelle und professionelle Verankerung von Antidiskriminierungsmaßnahmen kann hier individuell entlastend wirken. Die Übernahme von zusätzlichen Aufgaben z.B. durch die Schulleitungen und die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen kann zudem nur gelingen, wenn zeitliche Freistellungen und andere Formen von gezielter Entlastung gewährt werden.

Die Zusammenhänge von Diskriminierung und Ausgrenzung sind komplex. Antisemitische Haltungen beispielsweise kommen selten isoliert vor, sondern sind fast immer Bestandteil von weiteren Abwertungsphänomenen an den betroffenen Schulen, die genauso adressiert werden müssen. Nicht aufgearbeitete Rassismuserfahrungen können selbst wiederum zu ausgrenzendem Verhalten führen. Viele Täter sind zugleich Opfer. Das entschuldigt nicht die Tat. Aber Diskriminierungserfahrungen müssen umfassend in den Blick genommen werden, um eine demokratische Schulkultur und ein wertschätzendes, diskriminierungskritisches Schulklima zu entwickeln.

Maßnahmenpaket 1: Rechtlichen Diskriminierungsschutz verankern

Um das Recht auf eine diskriminierungsfreie Bildung an den Schulen durchzusetzen, muss der individuelle Schutz vor Diskriminierung in den schulgesetzlichen Regelungen selbst normiert und für den schulischen Kontext konkretisiert werden, damit die Vorgaben in der Praxis – in alltäglichen schulischen Interaktionen bis hin zu der Auswahl von diskriminierungssensiblen Lehr- und Lernmitteln – Beachtung finden.

Wir haben deshalb bereits die Regelungen im Berliner Schulgesetz erweitert. In Paragraph 2, Absatz 1 („Recht auf Bildung und Erziehung“) wird die Nennung der Vielfaltsmerkmale nun als nicht abgeschlossene und für Intersektionalität offene Aufzählung gefasst, indem die Auflistung um die Formulierung „oder aus vergleichbaren Gründen“ ergänzt wurde. Zusätzliche Diskriminierungsdimensionen wie „rassistische Zuschreibung“, „soziale Herkunft“ oder „sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität“ finden nun ausdrücklich Berücksichtigung. Eine weitere Vereinheitlichung der Diversitätsmerkmale im Sinne des künftigen Landesantidiskriminierungsgesetzes wollen wir mittelfristig erreichen.

Mit dem novellierten Schulgesetz wird nun das Recht „junger Menschen“ auf eine „zukunftsfähige schulische Bildung und Erziehung“ künftig auch Diskriminierungsfreiheit umfassen. In Paragraph 4, Absatz 2 („Grundsätze der Verwirklichung“) werden die Schulen darüber hinaus explizit dazu

verpflichtet, ihre Schüler*innen vor Diskriminierung wegen der in § 2, Absatz 1 genannten Gründe zu schützen.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gilt auch für die Schulen in Berlin. Der Diskriminierungsschutz beschränkt sich jedoch auf die Beschäftigten. Wir begrüßen daher das kommende Landesantidiskriminierungsgesetz. Dieses wird eine Schutzlücke schließen, da es erstmals auf Landesebene eine gesetzliche Handhabe gegen Diskriminierung in allen Bereichen öffentlich-rechtlichen Handelns einführt und damit auch für den Schulbereich gelten wird. Hilfreich ist insbesondere die Definition von Diskriminierungsformen und der Verweis auf sogenannte assoziierte Diskriminierung. Bundesweit einmalige Neuerungen, wie beispielsweise das Verbandsklagerecht, werden die Situation von betroffenen Schüler*innen und Eltern zusätzlich stärken.

Klar ist aber auch: Der rechtliche Diskriminierungsschutz kann nur dann wirksam sein, wenn über die Regelungen des Schulgesetzes hinaus die Aufgaben und Pflichten der Schulen und die Schutzmechanismen vor Diskriminierung konkretisiert und institutionell verankert werden.

Maßnahmenpaket 2: Beschwerde- und Interventionsstrukturen bei Diskriminierungsfällen

Für einen professionellen Umgang mit Diskriminierungsfällen an Berliner Schulen braucht es klare und niedrigschwellige Beschwerde- und Interventionsstrukturen. Opfer von Diskriminierung dürfen nicht länger allein gelassen werden. Sie müssen im Schulkontext adäquate Unterstützung finden. Zwar gib es bereits die Möglichkeit, sich bei Diskriminierungsvorfällen an die Schulleitung oder die Schulaufsicht zu wenden. Allzu häufig erfolgt auf solche Beschwerden aber keine oder nur eine sehr verspätete und unzulängliche Reaktion. Zudem scheuen manche der Betroffenen auch davor zurück, sich mit ihren Problemen an die Schulleitung oder die Schulaufsicht zu wenden. Woran es zudem fehlt, sind einheitliche und transparente Vorgaben und das Wissen, wie mit Diskriminierungsanzeigen umzugehen ist. Dies wollen wir ändern.

Wir fordern:

- **Rahmenvorgaben der Senatsbildungsverwaltung**
Das Schulpersonal muss konkrete Informationen und Vorgaben erhalten, wie es im Fall von Diskriminierung vorgehen soll. Zu diesem Zweck soll unter anderem das Merkblatt zu Diskriminierung in den Berliner Notfallplänen von der Senatsbildungsverwaltung überarbeitet werden. Es soll Rahmenvorgaben zum Umgang mit Diskriminierung beinhalten und eine klare Interventionskette aufzeigen. Darüber hinaus braucht es verbindliche Rahmenvorgaben für die Ausgestaltung und Auswertung der Strategien gegen Diskriminierung und Gewalt, die die Schulen erarbeiten sollen.
- **Entwicklung von Antidiskriminierungsstrategien an jeder Schule**
Auf der Basis der Senatsvorgaben werden alle Schulen verpflichtet, eine an die individuellen Bedarfe und Gegebenheiten angepasste Antidiskriminierungsstrategie zu erarbeiten, zu implementieren, zu evaluieren und in regelmäßigen Abständen fortzuschreiben. Diese soll genauso Maßnahmen zur Reaktion auf individuelle Diskriminierungsvorfälle beinhalten wie auch Maßnahmen gegen strukturelle

Ungleichbehandlung und für eine demokratische Schulkultur. Die Strategie wird in einem gemeinsamen und partizipativen Prozess durch die Schulkonferenz unter Einbindung der Schüler*innen und bei Bedarf durch professionelle Unterstützung von externen Expert*innen erarbeitet und der jeweils zuständigen Schulaufsicht vorgelegt. Die Umsetzung wird von der Schulaufsicht unterstützt und von der Schulleitung verantwortet. Nach Bedarf soll jede Berliner Schule in den kommenden fünf Jahren eine diskriminierungskritische Organisationsuntersuchung bzw. Organisationsentwicklung durchführen können. Dafür stellen wir den Schulleitungen zur Entlastung externe Organisationsentwickler*Innen zur Seite.

- **Ansprechperson für Diskriminierung an jeder Berliner Schule**

An jeder Berliner Schule braucht es eine Ansprechperson für Diskriminierung. Diese Aufgabe wird im Regelfall von der Schulleitung übernommen. Die Schulkonferenz kann aber auch im Einvernehmen mit der Schulleitung und den Eltern-, Personal- und Schüler*innenvertretungen eine oder mehrere Ansprechpersonen aus dem Kreis des Lehrer*innenkollegiums benennen. Für die Arbeit der Ansprechpersonen müssen zusätzliche Ressourcen bereitgestellt werden. Sie erwirbt die notwendige fachliche Kompetenz durch eine zertifizierte Ausbildung, an die sie sich regelmäßige Fort- und Weiterbildungen anschließen. Die Ansprechperson ist direkt an die Schulleitung angebunden und berücksichtigt in ihrer Arbeit auch die Expertise der jeweiligen Schulpsycholog*innen, Vertrauenslehrer*innen und Schulsozialarbeiter*innen.

- **Klare Interventions- und Beschwerdestrukturen**

Jede Schule muss sicherstellen, dass Schüler*innen und Eltern über schulinterne und externe Beratungs- und Unterstützungsangebote sowie Beschwerderechte und -verfahren in allen Fällen von Diskriminierung informiert sind. Schüler*innen müssen ermutigt werden, ihre Rechte geltend zu machen.

Schüler*innen, Eltern und Lehrkräfte haben das Recht, sich in Diskriminierungsfällen an die Ansprechperson für Diskriminierung zu wenden. Fälle von Diskriminierung können aber auch gegenüber der Schulleitung, gegenüber Lehrkräften und den Schulgremien angezeigt werden. Der Zugang muss in allen Fällen niedrigschwellig und altersgerecht sein.

Die Ansprechperson für Diskriminierung fungiert als Erstanlaufstelle für Diskriminierungsfragen. Sie berät über schulinterne wie externe Beschwerderechte und -verfahren und unterstützt Betroffene bzw. vermittelt Unterstützung. Sie koordiniert Anlaufstellen sowie Beratungs- und Unterstützungsangebote. Sie schaltet bei Bedarf die Krisenteams der Schule, die Schulaufsicht, das zuständige SIBUZ oder die Antidiskriminierungsbeauftragte der Senatsbildungsverwaltung ein. Die Entscheidung über Sanktionen und disziplinarische Maßnahmen obliegt weiterhin der Schulleitung und Schulaufsicht. Die Schulleitung ist über jeden Fall zu informieren; von dieser Informationspflicht abgesehen ist die Ansprechperson zur Vertraulichkeit verpflichtet.

- **Dokumentations- und Meldepflicht**

Alle gemeldeten Fälle von Diskriminierung sowie deren Aufklärung bzw. Sanktionierung sind von der jeweiligen Schule vertraulich zu dokumentieren und gegenüber der zuständigen Schulaufsicht sowie der Antidiskriminierungsbeauftragten der Senatsbildungsverwaltung zu berichten. Berlinweit sollen dafür einheitliche Erfassungs- und Dokumentationsvorgaben erstellt werden. Die Antidiskriminierungsbeauftragte der Senatsbildungsverwaltung erstellt einen jährlichen Bericht, der dem Abgeordnetenhaus vorgelegt wird.

- **Antidiskriminierungsbeauftragte der Senatsbildungsverwaltung stärken**

Die Einrichtung der Stelle der Antidiskriminierungsbeauftragten bei der Senatsbildungsverwaltung hat sich bewährt. Wir wollen sie personell stärken und weiter ausbauen.

Gemeinsam mit der Senatsbildungsverwaltung stellt sie den Schulen Informationen und Handreichungen für den Umgang mit Diskriminierungsfällen und den Opferschutz zur Verfügung und kann Schulen sowohl beim Umgang mit konkreten Vorfällen als auch bei der Entwicklung von Antidiskriminierungsstrategien unterstützen.

- **Einrichtung einer Unabhängigen Beschwerdestelle**

Berlin richtet eine Unabhängige Beschwerdestelle für Diskriminierung an Schulen ein, die sich am Status der Berliner Beauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit orientiert. Die Beschwerdestelle ist weisungsungebunden und mit jeweils einer Ombudsperson in jedem Bezirk vertreten. Sie führt unabhängige Beschwerdeverfahren durch und kann dabei Zeug*innen anhören, Stellungnahmen anfordern und Akten einsehen. Sie macht den jeweiligen Schulleitungen Handlungsvorschläge zur Ahndung oder Beseitigung der Diskriminierung sowie zur zukünftigen Unterlassung und begleitet deren Umsetzung.

- **Stärkung des Schutzes von Betroffenen**

Bislang bleibt den von Diskriminierung betroffenen Schüler*innen oftmals nur der Wechsel an eine andere Schule, ohne dass sich an den diskriminierenden Vorfällen oder Strukturen vor Ort etwas ändert. Das ist nicht akzeptabel. Generell darf Eltern, Lehrer*innen und Schüler*innen kein Nachteil daraus erwachsen, wenn sie einen Diskriminierungsverdacht bzw. Diskriminierungsfall melden. Der Schutz vor weiterer Diskriminierung hat oberste Priorität und muss strukturell verankert werden.

Maßnahmenpaket 3: Verbindliche Strukturen für Prävention, Information, Beratung, Empowerment

Prävention ist das beste Rezept gegen Ungleichbehandlung an den Berliner Schulen. Zu einer professionellen Gesamtstrategie gegen Diskriminierung und für gleichberechtigte Teilhabe gehören daher auch verbindliche Strukturen und nachhaltige Maßnahmen der Aufklärung, Information, Beratung und des Empowerments. Nicht nur marginalisierte Personen und Gruppen, sondern alle Schüler*innen, Eltern und Lehrer*innen profitieren von einer demokratischen Schulkultur, welche die Wertschätzung von Vielfalt in den Mittelpunkt stellt. Ein auf Wertschätzung beruhendes Schulklima setzt aber eine kontinuierliche Arbeit aller Akteur*innen voraus und benötigt externe Unterstützung.

Wir fordern:

- **Leitbild für eine Schule der Diversität**

In die jeweiligen Strategien gegen Diskriminierung und Gewalt an den Berliner Schulen sind auch je spezifische Maßnahmen der Prävention und der Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt zu verankern. Dabei ist die Expertise der Ansprechperson für Diskriminierung und von externen Expert*innen mit einzubeziehen. Die pädagogischen Maßnahmen sollen an die Schulentwicklung und schulinterne Qualitätssicherung gekoppelt werden. Zu ihnen gehört zum einen die kontinuierliche und fächerübergreifende

Wissensvermittlung über unterschiedliche Diskriminierungsformen und die kontinuierliche Vermittlung von diskriminierungskritischen und Diversitykompetenzen, etwa im Unterricht, in Projekttagen oder Schulungen. Dazu gehören aber zum anderen auch Maßnahmen zur Beseitigung von institutionellen Ungleichbehandlungen.

- **Stärkung externer Angebote und Verknüpfung mit den Schulen**

Die präventiven Maßnahmen sollen in langfristigen Kooperation mit externen Expert*innen der Beratungsstellen und Antidiskriminierungsprojekte entwickelt und umgesetzt werden. Peer-to-peer-Projekte sind dabei besonders zu berücksichtigen. Die Beschwerde-, Informations- und Beratungsstellen der zivilgesellschaftlichen Träger sind weiterhin ein zentraler Baustein für eine niedrigschwellige, zielgruppenspezifische und parteiische Unterstützung von Schüler*innen, Lehrer*innen und Eltern bei Diskriminierung. Der Senat sorgt für ihre bedarfsgerechte Ausstattung, unterstützt sie bei der Entwicklung von Qualitätsstandards und sichert dadurch den Schulen die Möglichkeit der langfristigen Zusammenarbeit mit ihnen. Die Elternkurse an den Volkshochschulen mit ihrem diskriminierungskritischen Curriculum stärken Eltern darin, ihre Rechte und die ihrer Kinder an Schulen einzufordern. Wir wollen dieses Angebot ausbauen und die Kurse mit ihren Pädagog*innen noch enger in die Elternarbeit der Schulen einbinden.

Stärkung der Aus- und Fortbildungsangebote

Die pädagogische Fort- und Weiterbildung für das schulische Personal, für Lehrkräfte, Schulleitungen und Schulaufsichten im Bereich Antidiskriminierung, Intersektionalität und Diversitykompetenz soll verstärkt und mindestens für das Leitungspersonal als obligatorisches Angebot verankert werden. Aber auch in der pädagogischen Ausbildung muss eine dezidiert diskriminierungs-, rassismus- und antisemitismuskritische Wissensvermittlung in den Curricula der Universitäten und Hochschulen verankert sein. Für die Maßnahmen der Aus-, Fort- und Weiterbildung sind Qualitätsstandards zu entwickeln.

- **Einrichtung einer Fachstelle für intersektionale Bildung**

Nach dem Vorbild der Fachstelle für Queere Bildung fordern wir die Einrichtung einer Fachstelle für Intersektionale Bildung. Ihre Aufgabe soll es sein, Fachkräften in der frühkindlichen und schulischen Bildung, der Kinder- und Jugendhilfe sowie Multiplikator*innen Kompetenzen im Umgang mit Diversität im pädagogischen Feld zu vermitteln und sie zur Anwendung von Strategien gegen Diskriminierungen zu befähigen. Die Fachstelle entwickelt Qualitätskriterien für diskriminierungskritische Bildungsarbeit sowie Kriterien zur Beauftragung von Bildungsanbietern. Sie berät zu Fortbildungsformaten, bietet Prozessbegleitung für pädagogische Träger und Einrichtungen an und stellt entsprechende Materialien und Handreichungen für Bildungsprozesse und Fortbildungen bereit.

- **Empowerment**

Von Diskriminierung bedrohte Schüler*innen müssen gezielt durch Maßnahmen des Empowerments gestärkt werden. Dafür müssen spezielle Angebote entwickelt und implementiert werden. Die Arbeit der bereits etablierten Kontaktpersonen für LSBTIQ/Diversity an den Berliner Schulen soll dabei ebenso wie vorhandene externe Peer-to-peer-Angebote einbezogen werden.

- **Diskriminierungskritische Schulmaterialien**

Das Recht auf eine diskriminierungsfreie Bildung kann nur dann Realität werden, wenn auch die in den Berliner Schulen eingesetzten Lehr- und Lernmaterialien keine Rassismen und Vorurteile verbreiten. Wir wollen, dass Paragraph 16, Absatz 1 („Einführung von Schulbüchern...“) des Berliner Schulgesetzes in der Praxis endlich Anwendung findet. Dafür wird die Fachstelle für intersektionale Bildung in Kooperation mit Schulbuchverlagen Empfehlungen für Lern- und Lehrmaterialien erarbeiten, die an den Berliner Schulen bei der Auswahl von Schulmaterialien berücksichtigt werden sollen.