



Offener Brief

Rassismuskritische Forderungen an die Pädagogische Hochschule Zürich

Wir sind Lehrpersonen und Student*innen verschiedener Pädagogischer Hochschulen und organisieren uns im Kollektiv Kritische Lehrpersonen (kollektiv kriplp). Wir setzen uns mit (strukturellen) Diskriminierungen im Bereich Bildung auseinander und wollen Rassismus im beruflichen Umfeld, an Schulen und an den Hochschulen benennen und diesem entgegenwirken. Als Gruppe wollen wir zur Verminderung sozialer Ungleichheit beitragen und soziale Gerechtigkeit und Teilhabe fördern.

Was meinen wir, wenn wir von Rassismus sprechen? Rassismus ist die Einteilung von Menschen in Gruppen, die mit angelernten Vorurteilen verknüpft und in eine Hierarchie eingestuft werden. Rassismus ist ein institutionalisiertes System, das in soziale, wirtschaftliche, politische und kulturelle Beziehungen hineinwirkt und *weisse* Menschen und deren Interessen konsequent bevorzugt. Rassismus ist ein strukturelles gesellschaftliches Problem, aufgrund dessen Ein- und Ausschlüsse produziert werden. Rassistische Vorannahmen sind tief in unserer Gesellschaft verwurzelt und werden von Generation zu Generation weitervererbt. Rassistische Diskriminierungen können unbewusst und ungewollt geschehen und sind Ausdruck der eigenen rassistischen Sozialisierung, die erst im Handeln sichtbar wird (El-Maawi et al. 2022, 22). Wir alle sind rassistisch sozialisiert, weshalb wir unbewusst Rassismus reproduzieren, so auch die Studierenden und Dozierenden der Pädagogischen Hochschulen. Aus diesem Grund ist eine Auseinandersetzung und Sensibilisierung mit der Thematik (Anti-)Rassismus unumgänglich, wenn wir unsere Vorurteile nicht an die nächste Generation weitergeben wollen. Bildungsinstitutionen haben eine Schlüsselfunktion in unserer Gesellschaft. Die Verantwortung, gegen diskriminierende Strukturen in unserem Bildungssystem aktiv vorzugehen, ist daher besonders gross.

Das kollektiv kriplp fordert eine rassismuskritische, diversitätsorientierte und damit intersektionale Lehr- und Lernumgebung an den Pädagogischen Hochschulen. Wir erwarten eine vertiefte Auseinandersetzung mit der Thematik, was die Mitwirkung der Hochschulleitung erfordert. Aktuell zeigt sich leider, dass viele Hochschulen unsicher und oftmals nicht adäquat reagieren, wenn Rassismus zum Thema wird. Auch die Pädagogischen Hochschulen haben es bisher verpasst, angemessene Position zum Thema zu beziehen. Das Sprechen über Rassismus sowie eine rassismuskritische Reflexion des eigenen Handelns wird in den Lehrveranstaltungen kaum oder oft unzureichend fundiert gelehrt. Der

Mangel in der Ausbildung führt dazu, dass es kaum Weiterentwicklung in der Rassismussensibilität gibt und auch die Praxis kaum rassismuskritische Impulse erhält.

Es ist von enormer Wichtigkeit, dass Pädagogische Hochschulen anerkennen, dass sie in ihrer aktuellen Lehr- und Lernpraxis Rassismen reproduzieren und diesen daher entgegenwirken sollen. Unsere Forderungen haben zum Ziel, dass Lehrpersonen, ob von Rassismus betroffen oder nicht, sich rassismuskritisch positionieren können und rassismusbetroffene Kinder adäquat unterrichten und begleiten können. Das Netzwerk Rassismuskritische Soziale Arbeit hat einen Appell an die Hochschulen der Sozialen Arbeit gerichtet (Netzwerk RAKSA, Unser Appell. 2021). Entsprechend ihren Forderungen appellieren auch wir an die Pädagogischen Hochschulen.

Wir fordern:

1. Rassismuskritisches Curriculum

- Die Pädagogischen Hochschulen sind mitverantwortlich dafür, dass das Thema Rassismus umfassend in das Curriculum integriert wird. Rassismus soll im Rahmen von Pflichtmodulen im Grundstudium ein obligatorisches Thema sein. Dabei muss race als Strukturkategorie intersektional mitgedacht werden.
- Rassismuskritische Handlungsansätze für die Praxis sollen im Rahmen des Curriculums explizit aufgezeigt werden.
- Die Geschichte der Industrialisierung und des (Post-)Kolonialismus muss gelehrt und in den Kontext der Kolonialgeschichte gesetzt werden.
- Das Verständnis für Intersektionalität soll explizit gefördert werden, damit sich dieser Ansatz auch in der Praxis der Pädagogik niederschlägt.
- Das Erkennen und Thematisieren von Rassismus muss gelehrt werden. In Reflexionen sollen Rassismuserfahrungen wie auch unbeabsichtigtes rassistisches Handeln einbezogen werden.
- Es soll ein rassismuskritischer Sprachleitfaden erarbeitet werden, damit alle Studierenden wie auch die Dozierenden und Mitarbeitenden eine rassismuskritische Sprache nutzen.
- In Schulunterlagen und Lehrmitteln soll nicht nur die eurozentrische Perspektive dargestellt, sondern es müssen geschichtliche Inhalte aus verschiedenen Perspektiven erzählt werden, um eine kritische und differenzierte Auseinandersetzung mit dem jeweiligen Thema zu ermöglichen.

- Die Curricula sollen regelmässig und systematisch auf rassistische Inhalte überprüft und angepasst werden.
- Auf rassistische und diskriminierende Inhalte von Erzählungen, Illustrationen und Darstellungen muss sowohl in Lehrveranstaltungen wie auch im Schulunterricht verzichtet werden. Sollen dennoch entsprechende Texte/Abbildungen diskutiert werden, braucht es einen Content Note oder eine Triggerwarnung und die Inhalte müssen in den geschichtlich-rassistischen Kontext gesetzt sowie mit Quellenangaben versehen werden.

Momentaner Stand an der PH Zürich:

In allen Modulen dominieren eurozentrische Perspektiven und Narrative. Die Lehrveranstaltungen und ein Grossteil der Dozierenden problematisieren diese Tatsache nicht oder kaum. Rassismus wird weder in den Fachdidaktikmodulen noch im Rahmen der berufspraktischen Ausbildung benannt und problematisiert. Es liegt im Ermessen der Dozierenden, ob sie rassistische Inhalte zeigen und wie sie diese einbetten. Auch in Bezug auf Sprache gibt es keine Richtlinien: Die PH Zürich hat zwar einen Leitfaden für einen geschlechtergerechten sprachlichen Auftritt, aber keinen rassistuskritischen Sprachleitfaden.

Auch im Lehrplan 21, welcher die zu vermittelnden Kompetenzen für die Volksschule vorgibt, wird der reflektierte Umgang mit Rassismus und Rassismuskritik nicht eingefordert. Der Begriff "Rassismus" oder Variationen davon kommen in keiner Weise vor. Diese Lücke im Lehrplan 21 darf nicht als Legitimation für das Fehlen der Rassismuskritik im Curriculum der PH Zürich dienen.

2. Rassismuskritische Haltung von Dozierenden

- Die Pädagogischen Hochschulen sollen die Auseinandersetzung mit dem Thema (Anti-)Rassismus bei den Dozierenden fördern.
- Für die Dozierenden braucht es obligatorische Weiterbildungsangebote, in denen eine kritische Auseinandersetzung mit dem Thema (Anti-)Rassismus gewährleistet ist.
- Neben den Dozierenden müssen auch die Fachleute der Mentorate und der Praxisausbildung eine Rassismussensibilität mitbringen, um eine entsprechend rassistuskritische Begleitung der Studierenden zu ermöglichen.

Momentaner Stand an der PH Zürich:

Die PH Zürich fördert die Auseinandersetzung von Dozierenden mit dem Thema Antirassismus kaum. Das Team der Kommission Diversity_Gender hat am 28.06.2021 einen eintägigen Workshop zum Thema Rassismus besucht (PHZH, Aktionsplan 2017-2021), eine breite Sensibilisierung der Angestellten an der PH Zürich findet aber nicht statt. Bestehende Angebote wie z.B. Workshops vom Verein Diversum werden von der PH Zürich zur internen Weiterbildung nicht in Anspruch genommen. Die fehlende Auseinandersetzung mit dem Thema (Anti-)Rassismus zeigt sich nicht nur bei

Dozierenden, sondern auch bei Mentor*innen und Praxislehrpersonen, die von der PH Zürich angestellt sind. Da die meisten Lehrtätigen der PH Zürich nicht oder kaum rassismuskritisch weitergebildet werden, reproduzieren sie in ihren Lehrveranstaltungen Rassismus. Wenn rassismuskritische Inhalte an der PH Zürich vermittelt oder diskutiert werden, dann nur auf Initiative von Einzelpersonen.

3. Diversitätsbeauftragte

- Diversitätsbeauftragte Personen sollen über Fachwissen zum Thema (Anti-)Rassismus und weiteren Diskriminierungsformen verfügen und ein machtkritisches Verständnis vorweisen können.
- Die diversitätsbeauftragten Personen müssen entsprechend geschult werden, damit sie rassismuskritisch handeln können. Zweigeschlechtergleichstellungswissen reicht nicht aus.
- Die Kompetenzen der diversitätsbeauftragten Personen müssen gestärkt werden, damit sie aktiv in der Hochschule mitwirken können. So könnten sie niederschwellig Dozierenden als Ansprechpersonen dienen und auch Studierenden zur Seite stehen.
- Ideal wäre es, wenn mindestens eine Person, die selbst von Rassismus betroffen ist, beauftragt würde, um so der notwendigen diversen Repräsentation gerecht zu werden.

Momentaner Stand an der PH Zürich:

Seit 2003 gibt es an der PH Zürich die Kommission Diversity_Gender. Sie hat einen sehr kleinen Tätigkeitsbereich und organisiert jährlich ein paar wenige Veranstaltungen. Die Kommission thematisiert Rassismus jedoch kaum. Ausserdem verfügen nicht alle Mitglieder der Kommission über ausreichendes Fachwissen. Die Kommission Diversity_Gender hat zu wenig Ressourcen, um einer Funktion als Anlaufstelle gerecht zu werden (PHZH, Tätigkeiten der Kommission Diversity_Gender, 2004-2021).

4. Zugang zu Pädagogischen Hochschulen für Personen mit ausländischem Diplom

- Wir fordern, dass der Zugang für Menschen, die einen in der Schweiz nicht anerkannten Abschluss im sekundären oder tertiären Bildungsbereich haben, vereinfacht wird.
- Im Sinne eines Abbaus von Ausschlussmechanismen muss ein angemessener Nachteilsausgleich möglich sein.
- Situationsgebundene Erlasse von Studiengebühren sind notwendig.

- Die Anerkennung und Anrechnung von getätigten Aus- und Weiterbildungen im Ausland erachten wir als wichtig.

Momentaner Stand an der PH Zürich:

Die Zugangspolitik der PH Zürich ist derzeit diskriminierend und mit grossen Hürden verbunden. Für die Anerkennung ausländischer Lehrdiplome ist die Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK) zuständig. Wenn die EDK von wesentlichen Ausbildungsunterschieden ausgeht, erfolgt die Anerkennung erst nach erfolgreichem Absolvieren von Ausgleichsmassnahmen. Lehrpersonen mit ausländischem Lehrdiplom, die über einen Entscheid der EDK zu solchen Ausgleichsmassnahmen verfügen, können die fehlenden Ausbildungsteile an der PH Zürich erfüllen und so die geforderten ECTS-Punkte erhalten. Die Kosten wurden von der EDK festgelegt. Sie betragen gegenwärtig 450 Franken pro ECTS-Punkt (PHZH, Zulassung ausländischer Diplome. 2023). Auch die Gleichwertigkeitsüberprüfung eines Ausbildungsabschlusses ist teuer: Bei Diplomen aus einem EU/EFTA-Staat kostet es 800 CHF und bei solchen aus einem Drittstaat 1000 CHF (EDK, Diplomanerkennung Ausländische Diplome. 2023).

Wer über keine Maturität verfügt, kann sich mit einem Kurs auf die Prüfung vorbereiten. Der Besuch eines Vorkurses ist für Studierende, die seit mindestens zwei Jahren (24 Monate) ihren Wohnsitz (Steuerdomizil) im Kanton Zürich haben, kostenlos. Alle anderen Bewerber*innen bezahlen für den Jahres-Vorkurs (Vorkurse 1 und 2) 14'700 Franken und für den Kompakt-Vorkurs (Vorkurs 3) 10'850 Franken (PHZH, Vorbereitungskurse Kosten. 2023).

5. Rassismuskritische Positionierung

- Die Pädagogischen Hochschulen sollen sich rassismuskritisch positionieren. Dies bedingt, die eigenen Strukturen entsprechend zu überdenken und fortan rassismuskritische Ansätze zu verankern.
- Institutioneller Rassismus muss in den Strukturen der Pädagogischen Hochschulen und der Praxis kritisch beleuchtet werden. So sollen beispielsweise die Zugänge, die Vertretung und Repräsentation in der Pädagogik wie auch die Geschichte der Pädagogik kritisch hinterfragt werden.
- Es braucht die Entwicklung geeigneter Tools, um der rassistischen Diskriminierung im institutionellen Kontext entgegenzuwirken.
- Die Pädagogischen Hochschulen sollen sich zu aktuellen sozialpolitischen Ereignissen rassismuskritisch positionieren und solche in den Vorlesungen thematisieren.
- Rassismus betroffene Dozierende müssen beim Einstellungsverfahren berücksichtigt und in Schlüsselpositionen an der Hochschule vertreten sein.

- Die Diversity Politik gilt es kritisch zu hinterfragen und zu optimieren, um Scheindiversität zu vermeiden. Dabei ist es notwendig, eine intersektionale Perspektive einzunehmen.
- Die psychologischen und soziokulturellen Auswirkungen von Rassismuserfahrungen in der Bildung brauchen dringend Aufmerksamkeit. Es muss darüber geforscht werden, denn die Datenlage in der Schweiz bzgl. der Auswirkungen von Rassismuserfahrungen ist mangelhaft.

Momentaner Stand an der PH Zürich:

Die Diversity Policy der PH Zürich wurde 2014 formuliert und seither nicht mehr überarbeitet. Sie ist sehr kurzgefasst und Rassismus als Diskriminierungsmechanismus oder antirassistische Massnahmen werden nicht benannt (PHZH, Diversity Policy. 2014). Auf der Webseite der Kommission werden keine Link-Empfehlungen zum Thema (Anti-)Rassismus veröffentlicht (PHZH, Kommission Diversity_Gender. 2023). In der Strategie 2022-2025 schreibt die Hochschulleitung: "Schwerpunkte setzt die PH Zürich bei den Themen Chancengerechtigkeit." Die Bedeutung davon wird nicht ausgeführt und Diskriminierungsmechanismen werden nicht benannt (PHZH, Strategie 2022–2025).

6. Anlaufstellen

- Die Pädagogischen Hochschulen sollen gewährleisten, dass Anlaufstellen für rassismusbedroffene Personen zur Verfügung gestellt werden.
- Rassismusbedroffene Personen müssen die Möglichkeit haben, diskriminierende Vorfälle bei einer unabhängigen Beschwerdestelle zu melden.
- Die Beschwerdestelle soll einheitliche Abläufe haben, um bei diskriminierenden Vorfällen adäquat zu reagieren.
- Rassismuserfahrungen müssen langfristig dokumentiert werden.
- Rassismusbedroffene Personen brauchen Zugang zu einer psychologischen Beratungsstelle.
- Die psychologischen Beratungsstellen müssen den Anspruch haben, rassismuskritischen Ansätzen zu unterliegen, damit eine kontextgerechte Beratung gewährleistet werden kann.

Momentaner Stand PH Zürich:

Es gibt an der PH Zürich keine Anlaufstelle für rassismusbedroffene Personen, bei der Studierende und Mitarbeitende der PH Zürich diskriminierende Vorfälle melden können. Eine psychologische Beratungsstelle ist vorhanden, aber es kann nicht davon ausgegangen werden, dass die Therapeut*innen in Bezug auf Rassismus sensibilisiert sind. Menschen, die die psychologische Beratungsstelle aufgrund rassistischer Vorfälle aufsuchen, können sich nicht sicher sein, dass auf ihre Erfahrungen adäquat reagiert wird.

In ihrer "Strategie 2022–2025" formuliert die PH Zürich ihr Selbstverständnis und fünf Ambitionen in unterschiedlichen Wirkungsfeldern. So wird für das Ziel "Bildung, Schule und Unterricht mitgestalten" Folgendes formuliert: "Die PH Zürich entwickelt innovative Formen des Lehrens und Lernens für alle Bildungsstufen und wirkt damit an den aktuellen Entwicklungen in Gesellschaft, Wissenschaft und Bildungspraxis mit. Sie setzt sich dabei insbesondere auch mit digitaler Transformation, nachhaltiger Entwicklung und Chancengerechtigkeit und den damit verbundenen Herausforderungen auseinander und fördert entsprechende Kompetenzen und Strukturen." (PHZH, Strategie 2022 –2025)

Eine vertiefte Auseinandersetzung und daraus resultierende Strukturen mit dem Thema Chancengerechtigkeit, welches im zweiten Ziel sogar als Schwerpunkt formuliert wird, ist bis anhin an der PH Zürich nicht spürbar und der Weg hin zu einer rassismussensiblen Institution wurde noch nicht eingeschlagen. Auch das Ziel 4 "Berufliche Entwicklungen ermöglichen" mit seiner Ausführung "Die Chancen und Herausforderungen des digitalen Wandels nimmt die PH Zürich dabei genauso ernst wie ein chancengerechtes internes Umfeld und die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf" bleibt ohne eine institutionell verankerte Strategie zur Transformation hin zu einer rassismussensiblen Institution eine reine Worthülse.

Wenn die PH Zürich ihre eigens formulierte Strategie also nicht nur als Floskel verstehen möchte, müssen den Worten Taten folgen. Wir erwarten eine Stellungnahme, in der die PH Zürich zeigt, wann und welche Schritte sie hin zu einer rassismussensiblen Organisation macht und dass sie sich in einen vertieften Prozess mit ihren eigenen Strukturen begibt. Mit diesem offenen Brief möchten wir an die Hochschulleitung appellieren, auf diese Forderungen einzugehen und sie im Sinne ihrer "Strategie 2022-2025" im gesetzten Zeitrahmen umzusetzen. Denn es bleibt offen, welche Zukunft die PH Zürich mit ihrem Claim "Gemeinsam bilden. Zukunft gestalten" meint.

November 2023
Kollektiv Kritische Lehrpersonen

Quellen:

El-Maawi, Rahel, Mani Owzar, Tilo Bur, und Sherin Attoun. *No to Racism: Grundlagen für eine rassismuskritische Schulkultur*. Bern: hep verlag, 2022.

Netzwerk RAKSA. Unser Appell. 2022. <https://www.netzwerk-rassismuskritische-sozialarbeit.ch/forderungen>

EDK, Diplomanerkennung Ausländische Diplome 2023. <https://www.edk.ch/de/themen/diplomanerkennung/auslaendische-diplome-1>

PHZH, Aktionsplan 2017-2021, Kommission Diversity_Gender. https://phzh.ch/de/ueber-uns/Organisation/Gremien--Vereine/Kommission-Diversity_Gender/aktionsplan-2017-2021/

PHZH, Link-Empfehlungen der Kommission Diversity_Gender. https://phzh.ch/de/ueber-uns/Organisation/Gremien--Vereine/Kommission-Diversity_Gender/Links/

PHZH, Diversity Policy, von der Hochschulleitung 2014 herausgegeben. https://phzh.ch/globalassets/stud.phzh.ch/dienstleistungen/diversity-gender/diversity_policy.pdf

PHZH, Strategie 2022 –2025, https://phzh.ch/globalassets/phzh.ch/ueber-uns/strategie/phzh-strategie_2022-2025.pdf

PHZH Themen, Tätigkeiten der Kommission Diversity_Gender, Tätigkeitsberichte 2004-2021.

https://phzh.ch/de/ueber-uns/Organisation/Gremien--Vereine/Kommission-Diversity_Gender/Themen_Taetigkeiten/

PHZH Zulassung ausländischer Diplome 2023. <https://phzh.ch/de/Ausbildung/Studieren-an-der-PH-Zurich/Zulassung/Zulassung-mit-auslaendischen-Diplomen/>

PHZH Vorbereitungskurse Kosten 2023. <https://phzh.ch/de/Ausbildung/Studieren-an-der-PH-Zurich/Zulassung/Aufnahmeverfahren/Kosten/>