



Erfahrungen, Tipps und
Handlungsansätze für eine
diskriminierungssensible Schule

Impressum

Kein Platz für Diskriminierung

– Erfahrungen, Tipps und Handlungsansätze für eine diskriminierungssensible Schule

Dezember 2024

Herausgeberin:

Antidiskriminierungsberatung Brandenburg/Oppferperspektive e. V.



Rudolf-Breitscheid-Str. 164
14482 Potsdam

E-Mail: antidiskriminierung@opferperspektive.de
Telefon: 0331 58 10 76 76

Redaktion: Luise Böhm, Anek Deters, Birgit Peter

Lektorat: Anne Grunwald (textfeile.berlin)

Layout: gegenfeuer.net

Illustrationen: Mimi Hoang (www.mimihoang.de)

Copyright: Diese Broschüre ist unter einer Creative Commons Namensnennung
– Nicht kommerziell – Keine Bearbeitungen 4.0 International Lizenz lizenziert.
Dies gilt NICHT für die Illustrationen und die Logos der Fördergeber:innen.

Diese Broschüre wurde gefördert durch:

Gefördert vom



im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie **leben!**

Gefördert durch die
Landeshauptstadt
Potsdam



Die Veröffentlichung stellt keine Meinungsäußerung des BMFSFJ oder des BAFzA dar.

Für inhaltliche Aussagen tragen die Autor:innen die Verantwortung.

Einleitung

von der Antidiskriminierungsberatung Brandenburg

In unserer Gesellschaft kommt es regelmäßig zu Diskriminierung, also dazu, dass Menschen aufgrund von Machtverhältnissen wie zum Beispiel Rassismus, Queerfeindlichkeit oder Behindertenfeindlichkeit schlechter behandelt werden. Schule als Abbild der Gesellschaft ist davon leider nicht frei.

Schule hat einen großen Stellenwert im Leben von allen jungen Menschen und ihren Familien – und ist der Arbeitsplatz unterschiedlicher Berufsgruppen. Sie ist ein komplexes System, mit vielen verschiedenen Akteur:innen, eigenen Logiken und klaren Hierarchien. Das Leistungsprinzip trifft auf begrenzte Ressourcen. Dies alles kann es erschweren, eine diskriminierungssensible Haltung einzunehmen, die Selbstreflexion, Begegnung auf Augenhöhe, Fehlertoleranz und ein gegenseitiges Lernen voneinander beinhaltet.

Fälle von Diskriminierung an Schulen haben uns als Beratungsstelle in den letzten Jahren viel beschäftigt. Eltern, Kinder und Jugendliche, Lehrkräfte und Schulsozialarbeiter:innen wandten sich an uns, weil sie ratlos waren und ihre Handlungsoptionen nicht kannten. Aber auch Schulen waren oftmals ratlos, wie sie mit Diskriminierungsbeschwerden umgehen sollen und wie sie Diskriminierung präventiv vermeiden können.

Diese Ratlosigkeit vieler Beteiligten hat uns dazu bewogen, diese Broschüre zu erarbeiten. Sie will dazu ermutigen, Diskriminierung wahrnehm- und besprechbar zu machen, Informationen und Handlungsoptionen vermitteln und Neugier wecken. Wir wollen damit zu mehr Gerechtigkeit, mehr gelebter Vielfalt und mehr Chancengleichheit an Brandenburger Schulen beitragen.

Die Texte im ersten Teil geben eine Einführung ins Thema. Der zweite Teil richtet sich vor allem an Betroffene und ihre Angehörigen: Sie bekommen dort konkrete Tipps und Einblicke in die Erfahrungen anderer Menschen, die ebenfalls Diskriminierung an der Schule erlebt haben. Der dritte Teil richtet sich vorrangig an Mitarbeiter:innen von Schulen, denen wir praxisbezogene Anregungen zur Auseinandersetzung und diskriminierungssensibler Schulentwicklung an die Hand geben.

Wir danken allen Beteiligten, die diese Broschüre mit ihren Beiträgen und Hinweisen bereichert haben. Wir danken den Betroffenen von Diskriminierung, die den Mut gefunden haben, sich zu wehren. Und wir danken allen engagierten Mitarbeiter:innen an Schulen, die sich gegen Rassismus, Sexismus, Queerfeindlichkeit, Benachteiligung aufgrund der sozialen Herkunft, Antisemitismus und Behindertenfeindlichkeit einsetzen. Jeder kleine Schritt hilft dabei, Diskriminierung abzubauen. Gemeinsam können wir viel verändern!

Hinweis: Teilweise kommen in den Texten beispielhaft diskriminierende Aussagen vor. Um diese möglicherweise verletzenden Passagen kenntlich zu machen, haben wir sie durchgestrichen wie hier.

„Jede:r kann ein Teil der Lösung sein“ – Grußwort der Landesintegrationsbeauftragten Brandenburg	6
---	----------

Diana Gonzalez Olivo

„Eine Gesellschaft schaffen, die Diskriminierung keinen Raum bietet“ – Grußwort einer Schülerin	7
--	----------

von Melanie M.

Teil 1: Einführung zu Diskriminierung im Schulkontext	8
--	----------

Diskriminierung und ihre Mechanismen verstehen	9
---	----------

von Samantha Wirasekara-Kähler, Antidiskriminierungsberatung Brandenburg

Wenn der Schulalltag zur Belastung wird – Folgen von Diskriminierung für betroffene Schüler:innen	12
--	-----------

von Maria Draheim, ehemals Antidiskriminierungsberatung Brandenburg

Das Recht auf Lernen ohne Angst: Gesetzliche Grundlagen	15
--	-----------

von Anek Deters, Antidiskriminierungsberatung Brandenburg

„Eine oft verpasste Chance, die für die ganze Gesellschaft Konsequenzen hat“ – Erfahrungen aus der Beratungspraxis	17
---	-----------

Interview mit Cristina Martín Asensio, Antidiskriminierungsberatung Brandenburg

Teil 2: Erfahrungen und Tipps von und für Betroffene und Angehörige	20
--	-----------

Trotzdem nicht allein! Erfahrungen mit Rassismus an der Schule – und wie Schüler:innen damit umgehen können	21
--	-----------

von Rama und Sara Taktak, Geflüchteten Netzwerk Cottbus e.V.

Diskriminierung – auch an meiner Schule? Erfahrungen aus einer Schul-AG	24
--	-----------

von Linda K. und Melanie M., ehemalige Mitglieder der Schul-AG „Vielfalt und Toleranz“ Spremberg

Weil Solidarität zählt: Wie kann ich als Einzelperson Betroffene von Diskriminierung unterstützen?	26
---	-----------

von Luise Böhm und Samantha Wirasekara-Kähler, Antidiskriminierungsberatung Brandenburg

Teil 3:	
Handlungsansätze für Schulen und Schulpersonal	28
Schritte zu einer Schule ohne Ausgrenzung: Ein Diskriminierungsschutzkonzept entwickeln	29
von Samuel Signer, Koordinator der Schulberatung beim Netzwerk für Demokratie und Courage Berlin-Brandenburg	
Eine vielfaltsorientierte Haltung an Schulen fördern: Empfehlungen für die Schulentwicklung	33
von Nele Kontzi, Schulberaterin bei der RAA Brandenburg	
Handlungsfelder einer diversitätsbewussten Schulentwicklung: Erfahrungsbericht einer Lehrerin	36
von Julia Wojatzke, Lehrerin an einer Schule in Ostbrandenburg	
Ein wertschätzender Blick auf Vielfalt: Impulse für die Unterrichtsgestaltung und die Auswahl von Lehrmaterial	40
von Juliana Meyer, Antidiskriminierungsberatung Brandenburg	
Wie diskriminierungssensibel ist Ihre Schule? Eine unvollständige Checkliste	42
von Birgit Peter, Antidiskriminierungsberatung Brandenburg	
Keine Einzelfälle: Praxiserfahrungen und Handlungsempfehlungen bei rechter Gewalt an Schulen	44
von Joschka Fröschner, Opferperspektive – Beratung Betroffener rechter Gewalt	
Handlungsmöglichkeiten und Rolle der Schulsozialarbeit bei Diskriminierung	46
von Paragraph 13 e.V.	
Anlaufstellen und Lesetipps	48

„Jede:r kann ein Teil der Lösung sein“

Grußwort der Landesintegrationsbeauftragten Brandenburg

Diese Broschüre ist ein bezeichnendes Beispiel für die 15 Jahre Arbeit der Antidiskriminierungsberatung Brandenburg (ADB). Diskriminierungen auf Grund von Herkunft, Geschlecht, Glauben, Behinderung, Alter, sexueller Identität, etc. können einzeln oder mehrfach in Wechselwirkung miteinander vorkommen. Und sie finden überall statt. Manchmal subtil und für Außenstehende unbemerkt, manchmal verbunden mit verbalen Anfeindungen oder sogar mit körperlichen Angriffen mit schwerwiegenden Folgen für Betroffene. Im Idealfall wird die Diskriminierung erkannt, benannt und es wird anschließend nach einer Lösung für Betroffene gesucht. Damit diese Unterstützung nicht zu spät kommt, braucht es allerdings eine vertrauliche und unabhängige Beratungsstelle wie die ADB, an die sich Betroffene wenden können. Es braucht aber auch Beratung für andere Beteiligte, die intervenieren möchten und nicht genau wissen, wie.

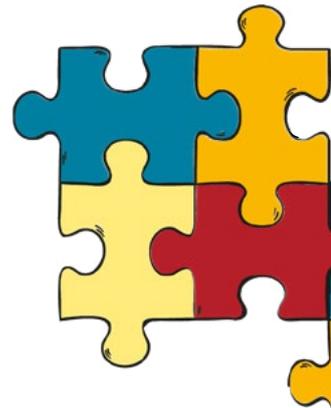
Gerade im Schulkontext ist die Beratung von Betroffenen und auch Mitschüler:innen und Lehrer:innen, die nicht betroffen sind, unabdingbar. Die vorbeugende und schützende Sensibilisierungsarbeit sollte deshalb eine Kernaufgabe sein. In dieser Broschüre werden Schulakteur:innen an die Hand genommen und mit einem Gesamtpaket rund um das Thema Antidiskriminierungsarbeit im Schulkontext ausgestattet.

Indem Schüler:innen selbst zu Wort kommen und Betroffene eine Stimme bekommen, wird aufgezeigt, dass ein ressourcenorientierter Blick auf diese Problematik viel Gutes bewirken kann. Bei Diskriminierung kann jede:r Teil der Lösung sein. Es kann besser klappen, wenn wir uns solidarisieren, Probleme benennen und gemeinsam nach Lösungen schauen. Es gibt hierfür kein Patentrezept. Ihre Schüler:innen haben sicher Lust, gemeinsam mit Ihnen an passenden Ansätzen für Ihre Schule zu arbeiten.

Antidiskriminierungsarbeit kann besser gelingen, wenn Betroffene wissen, dass sie nicht alleine sind und dass sie nicht alleine gelassen werden. Wenn sie merken, dass es andere Menschen gibt, die mit uns an einem Hilfsnetzwerk weben und mit ihren verschiedenen Perspektiven dazu beitragen, dass wir mehr für eine zunehmend diskriminierungssensible Schule tun.

Es macht deshalb Mut, diese Broschüre in der Hand zu halten und ich danke der ADB und allen Autor:innen dafür. Den Leser:innen wünsche ich eine anregende Lektüre!

Diana Gonzalez Olivo
Landesintegrationsbeauftragte Brandenburg



„Eine Gesellschaft schaffen, die Diskriminierung keinen Raum bietet“

Grußwort einer Schülerin

Liebe Leute, die das lesen,

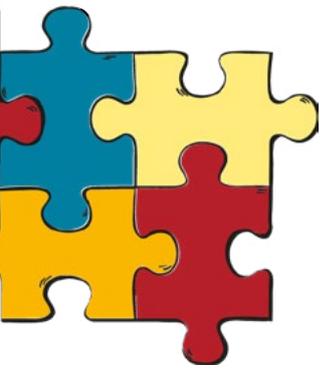
Diskriminierung ist ein Problem, das überall vorkommt und uns alle betrifft. So findet sich Diskriminierung auch im Schulalltag und zeigt sich in verschiedenen Formen: ob durch Vorurteile gegenüber der Herkunft, dem Aussehen, der Religion, des Geschlechts oder anderen persönlichen Merkmalen. Oft wird sie einfach nicht erkannt oder stillschweigend hingenommen, manchmal fehlt der Mut, etwas zu sagen. Diskriminierung führt dazu, dass Individuen verletzt werden und auch dazu, dass Gemeinschaften sich spalten. An uns allen liegt es, Diskriminierung nicht zu übersehen, sondern gemeinsam dagegen vorzugehen.

Diese Broschüre sensibilisiert zum Thema Diskriminierung in der Schule und bietet konkrete Handlungsansätze. Mit persönlichen Erfahrungsberichten macht sie Diskriminierung greifbar und zeigt, welche Auswirkungen Diskriminierung auf Betroffene hat. Zusätzlich bietet die Broschüre praxisnahe Strategien, wie wir, egal ob lehrende oder lernende Personen, ein respektvolleres und offeneres Miteinander in Schulen fördern können.

Diese Broschüre lädt uns alle ein, Verantwortung zu übernehmen und Diskriminierung nicht einfach hinzunehmen. Nur gemeinsam können wir eine Gemeinschaft gestalten, in der jeder Mensch unabhängig von seinen individuellen Merkmalen mit Respekt und Wertschätzung behandelt wird. Der Grundstein dafür wird in jeder Schule gelegt.

Dementsprechend wünsche ich euch viel Spaß und Inspiration beim Lesen der Broschüre. Ich hoffe, dass wir gemeinsam eine Gesellschaft schaffen, die Diskriminierung keinen Raum bietet.

*Eure Melanie M.
Ehemaliges Mitglied der Schul-AG „Vielfalt und
Toleranz“ in Spremberg*



Teil 1:

Einführung zu

Diskriminierung im

Schulkontext

Diskriminierung und ihre Mechanismen verstehen

von Samantha Wirasekara-Kähler,
Antidiskriminierungsberatung Brandenburg

Was ist Diskriminierung?

Der Antidiskriminierungsverband Deutschland definiert Diskriminierung folgendermaßen: „Von Diskriminierung sprechen wir, wenn Benachteiligungen, Ausgrenzung oder Belästigungen wegen grundlegender Zugehörigkeiten oder Zuschreibungen geschehen. Dazu gehören zum Beispiel: rassistische Zuschreibungen, Sprache, Herkunft, sexuelle Identität, aber auch das Lebensalter, Geschlecht, Religion/ Weltanschauung sowie körperliche, geistige und seelische Fähigkeiten.“

Ergänzend dazu sind in unserer Arbeit als Antidiskriminierungsstelle Brandenburg folgende Punkte wichtig:

Diskriminierung geht immer von unterschiedlichen Machtpositionen aus. Denn in unserer Gesellschaft ist Macht ungleich verteilt. Teilhabe ist nicht für alle Menschen gleichermaßen möglich. Von Diskriminierung betroffen sind Menschen, die in den gesellschaftlich gefestigten und historisch gewachsenen Machtverhältnissen in einer benachteiligten Position sind.

Diskriminierung passiert oft auch unabsichtlich – doch auch dann kann sie die Würde eines Menschen verletzen.

Diskriminierung wird oft von einzelnen Personen ausgeübt. Zudem gibt es strukturelle Diskriminierung – zum Beispiel, wenn Regelungen in einer Institution eine bestimmte Gruppe von Menschen systematisch benachteiligen. Es kann auch strukturelle Diskriminierung sein, wenn Menschen mit unterschiedlichen Voraussetzungen gleich behandelt werden. Wird zum Beispiel nicht für Barrierefreiheit gesorgt, ist dies eine Form von Diskriminierung, denn so sind manche Menschen ausgeschlossen.

Gibt es ein Gesetz gegen Diskriminierung?

Im Grundgesetz findet sich im Artikel 3 ein Verbot der Diskriminierung: „Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“

Dieser Grundsatz wird weiter ausformuliert im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz bezogen auf Ungleichbehandlungen im Arbeitskontext und im Zugang zu Gütern und Dienstleistungen. In der Schule ist es zum Beispiel anwendbar, wenn eine Lehrkraft von der Schulleitung diskriminiert wird. Es findet jedoch keine Anwendung, wenn eine Lehrkraft eine:n Schüler:in diskriminiert. Aber auch hier gilt das Diskriminierungsverbot. Weiteres dazu im Text „Das Recht auf Lernen ohne Angst: Gesetzliche Grundlagen“.

Wie funktioniert Diskriminierung?

Diskriminierung äußert sich unter anderem in erschwerten Zugängen zu Bildung, Kultur, Ressourcen und Netzwerken. Den Betroffenen begegnen in vielen Lebensbereichen Hürden und Benachteiligungen – aufgrund weit verbreiteter Ideologien wie zum Beispiel Rassismus, Queerfeindlichkeit und Antisemitismus.

Beispiel aus unserer Arbeit:

Ein Schüler mit Migrationsgeschichte erhält trotz sehr guter Noten keine Empfehlung für das Gymnasium. Die Klassenlehrerin begründet dies damit, dass seine Eltern keine höheren Bildungsabschlüsse hätten, daher „bildungsfern“ seien und ihr Kind nicht beim Lernen unterstützen könnten.

Im Gegenzug genießen Menschen, die als ‚normal‘ betrachtet werden und der Mehrheitsgesellschaft angehören, viele Privilegien. Sie haben eine gesellschaftliche Position mit mehr Macht.

Wo eine Einzelperson in gesellschaftlichen Machtverhältnissen steht, hat oft ganz verschiedene Dimensionen. Ein deutscher Pass bringt zum Beispiel im Vergleich zu einem kamerunischen Pass viele Privilegien mit sich – bei Polizeikontrollen, Auslandsreisen oder auch bei der Wohnungssuche in Deutschland. Eine Familie mit Mutter, Vater, Kind hat ein anderes Sicherheitsgefühl in der Öffentlichkeit als eine Regenbogenfamilie. Ein Haushalt mit wenig Geld hat eingeschränkte Zugänge zu Kultur, Reisen und Altersvorsorge. Dies sind nur einige Beispiele von vielen.

Wenn Menschen das erste Mal etwas von Diskriminierungserfahrungen hören, die sie selbst noch nie machen mussten, hat es für sie manchmal den Anschein, dass diese Erfahrungen ‚gar nicht so schlimm‘ oder ‚nur ein Missverständnis‘ seien. Hier ist es wichtig, sich klarzumachen: Betroffene erleben oft ähnliche Situationen immer wieder. Durch die permanente Wiederholung wirken sie wie ein dauerhafter Schmerz. Auch wenn sie subtil erscheinen: In der Summe drückt sich in solchen Erfahrungen eine ständige Ausgrenzung aus. Sie tragen dazu bei, ein „Wir“ und „die Anderen“ zu konstruieren. Das Phänomen, Menschen zu „den Anderen“ zu machen, die nicht dazugehören, nennt man „Othering“.

Beispiel aus unserer Arbeit:

Ein Schüler of Color wird von seinem Klassenlehrer immer wieder dafür ermahnt, dass er im Unterricht aufsteht. Seine weißen Mitschüler:innen tun das Gleiche, ohne jemals ermahnt zu werden. Als er den Lehrer auf diese Ungleichbehandlung hinweist, sagt dieser nur, dass er sich nicht immer an anderen orientieren, sondern auf sich selbst gucken solle.

Was sind die Folgen von Diskriminierung?

Diskriminierung hat massive Folgen für die Betroffenen: Sie kann hohe psychische Belastungen mit sich bringen, die Lebensqualität der Betroffenen stark beeinträchtigen und sich in allen Lebensbereichen auswirken. Die Erfahrung, immer wieder abgewertet zu werden, kann auch damit einhergehen, dass sich Betroffene selbst abwerten.

Diskriminierung kommt auch die gesamte Gesellschaft teuer zu stehen. Denn sie verhindert ein Miteinander, in dem alle Menschen in ihrer ganzen Vielfalt gleichermaßen an der Gesellschaft teilhaben, sich einbringen, voneinander lernen und füreinander einstehen können.

Mehr Informationen zu Folgen von Diskriminierung finden sich im nächsten Beitrag „Wenn der Schulalltag zur Belastung wird – Folgen von Diskriminierung für betroffene Schüler:innen“.



Antidiskriminierung birgt deshalb Chancen für uns alle: Vielfalt als Realität und als Bereicherung anzuerkennen und aus der ewigen Spirale gegenseitiger Be- und Abwertung auszustiegen.

Wo passiert Diskriminierung im Schulkontext?

In allen Bereichen des Schullebens kann es zu Diskriminierung kommen. Ein paar Beispiele: Schüler:innen nutzen behindertenfeindliche Beleidigungen. Ein geflüchtetes Kind erhält trotz guter Leistung eine schlechtere Bewertung als andere Kinder. Ein nicht-binäres Kind findet keine passende Toilette. Im Schulbuch kommen Schwarze Personen nur als Versklavte vor. Eine Lehrerin wird von Schülern sexistisch angesprochen. Am wichtigsten Feiertag der eigenen Religion kann das Kind nicht mit der Familie feiern, sondern muss einen Test schreiben. Und vieles mehr.

Die Beispiele zeigen: Diskriminierung findet in der Schule nicht nur durch direkte Beleidigungen oder Übergriffe statt. Sie ist oft strukturell verankert und besteht schon seit sehr langer Zeit unhinterfragt fort.

So handelt es sich beispielsweise um Diskriminierung, wenn aufgrund verinnerlichter Vorurteile trotz gleicher Leistung zwei Schüler:innen unterschiedlich benotet werden, wie die Studie „Max und Murat“¹ belegt.

Ein weiterer Punkt ist fehlende Repräsentation. Sie führt dazu, dass manche Kinder sich nicht gesehen fühlen, sich mit den im Lehrmaterial abgebildeten Personen und Lebenswelten nicht identifizieren können oder ihnen Vorbilder fehlen, die so sind wie sie.

Auch Lehrkräfte können Diskriminierung und Othering erfahren – von Schüler:innen, Kolleg:innen oder auch von Bezugspersonen der Schüler:innen. Häufig berichten Lehrkräfte aus gesellschaftlich benachteiligten Positionen zum Beispiel davon, dass ihnen ihre Fähigkeiten aberkannt und sie nicht ernst genommen werden. Es kommt auch vor, dass Eltern oder andere Bezugspersonen von Schüler:innen sich aufgrund diskriminierender Einstellungen über sie beschweren und die Zusammenarbeit mit ihnen ablehnen.

Was können wir verändern?

Diskriminierung ist vielschichtig. Wir alle haben – in unterschiedlicher Form und unterschiedlichem Ausmaß – höchstwahrscheinlich schon mit beiden Seiten Erfahrungen gemacht: selbst diskriminiert zu werden und (oft unabsichtlich) andere zu diskriminieren. Antidiskriminierung birgt deshalb Chancen für uns alle: Vielfalt als Realität und als Bereicherung anzuerkennen und aus der ewigen Spirale gegenseitiger Be- und Abwertung auszustiegen.

Dafür ist es notwendig, miteinander in Austausch zu gehen und offen für Selbstreflexion und neue Perspektiven zu sein. Gerade aus einer privilegierten Position heraus lassen sich Dinge verändern. Diskriminierung ernst zu nehmen und Betroffenen zuzuhören, ist dafür ein erster, entscheidender Schritt. Betroffenen konsequent zur Seite zu stehen und sich dabei an ihren Bedürfnissen zu orientieren, kann für sie eine sehr wichtige und hilfreiche Erfahrung sein. Und auch wenn es im Alltag oft schwierig ist: Jede kleine Widerrede gegen diskriminierende Aussagen lohnt sich, denn sie zeigt allen, die in der Situation dabei sind: Diskriminierung ist nicht ‚normal‘, sondern sollte an Schulen keinen Platz haben.

¹ Meike Bonefeld, Oliver Dickhäuser (2017): Max vs. Murrat. Effekte des Migrationshintergrundes bei der Diktatbeurteilung. Ausführlich in: Meike Bonefeld, Oliver Dickhäuser: (Biased) Grading of Students' Performance: Students' Names, Performance Level, and Implicit Attitudes. In: *Frontiers in Psychology*, Volume 9 – 2018, 09 May 2018. URL: <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2018.00481/full>

Wenn der Schulalltag zur Belastung wird – Folgen von Diskriminierung für betroffene Schüler:innen

von Maria Draheim, ehemals
Antidiskriminierungsberatung Brandenburg

Erleben Kinder und Jugendliche in der Schule Diskriminierung, kann dies ihr schulisches und persönliches Leben nachhaltig und negativ beeinflussen. Eine aktuelle UNICEF-Studie, für die Daten aus 22 Ländern ausgewertet wurden, belegt, dass Kinder, die regelmäßiger Diskriminierung ausgesetzt sind, häufiger eine schlechtere Bildungslaufbahn durchlaufen – im Vergleich zu Gleichaltrigen, die nicht oder weniger von Diskriminierung betroffen sind (vgl. UNICEF 2022). Um Schüler:innen bestmöglich unterstützen und fördern zu können, ist es für Lehr- und Fachkräfte unabdingbar, über die gravierenden Auswirkungen von Diskriminierung Bescheid zu wissen.

Zugleich können Lehr- und Fachkräfte auch selbst von Diskriminierung an der Schule betroffen sein. Ebenso sind Eltern und andere Bezugspersonen von Schüler:innen häufig Diskriminierung im Schulkontext ausgesetzt, etwa wenn Lehrkräfte ihnen mit Vorurteilen und Abwertung begegnen oder Diskriminierungserfahrungen ihrer Kinder bagatellisieren. Für alle diese Gruppen kann Diskriminierung tiefgreifende Folgen haben. Angemessene Schutzmaßnahmen sind deshalb unbedingt nötig.

Eine Verletzung der Würde: Wie wirkt sich Diskriminierung generell auf Menschen aus?

Menschen, die Diskriminierung erleben, werden in ihrer Würde und Persönlichkeit verletzt. Dies kostet viel Kraft und löst Stress aus. Mit der Diskriminierungserfahrung geht eine Verletzung grundlegender Bedürfnisse nach Anerkennung, Zugehörigkeit und Sicherheit einher. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Diskriminierung absichtsvoll oder unbeabsichtigt und „nicht so gemeint“ gewesen ist.

Von Diskriminierung betroffene Personen stoßen oftmals auf Widerstände und machtvolle Dynamiken, wenn sie die für die Diskriminierung verantwortlichen Personen oder Institutionen mit dem Geschehenen konfrontieren. Sie erleben sehr oft, dass ihre Wahrnehmung infrage gestellt, bagatellisiert und negiert wird. Dies bezeichnet man auch als Gaslighting. Das Gaslighting führt zu einer weiteren Verunsicherung und einer Erschütterung des Glaubens an die eigene Intuition und das Bauchgefühl.



Beispiel aus unserer Arbeit:

Ein Jugendlicher spricht eine diskriminierende Aussage seines Lehrers an. Dieser reagiert mit Abwehr: Er habe keine Diskriminierung beabsichtigt, die Aussage könne daher nicht verletzend sein. Der Schüler übertreibe mit seiner Darstellung und habe alles falsch verstanden. Der Schüler besucht den Unterricht daraufhin mit einem starken Gefühl von Unsicherheit.

Die durch die Diskriminierungserfahrung bedingte Würdeverletzung kann gravierende gesundheitliche, emotionale, soziale und materielle Folgen haben. Es kommt zu einer Einschränkung der gesellschaftlichen Teilhabe, etwa des Zugangs zu Ressourcen, Bildung, Arbeit und Gesundheit. Betroffene Personen bekommen oftmals das Gefühl, Menschen „zweiter Klasse“ zu sein, nicht dazuzugehören und etwas falsch zu machen. Diskriminierung geht in vielen Fällen zudem mit Gefühlen von Ohnmacht, Wut, Scham, Selbstzweifeln, Verletztheit, Hilf- und Sprachlosigkeit einher. Sie kann auch traumatisierend wirken.

Angesichts dessen ist es für Betroffene oft schwer, ihre Erfahrungen zu thematisieren. Manchmal zweifeln sie an ihrer eigenen Wahrnehmung und sind sich nicht sicher, dass es sich um Diskriminierung handelt. Das in Diskriminierungssituationen bestehende Machtgefälle erschwert es zusätzlich, das eigene Erleben anzusprechen.

Auch wenn Außenstehenden manche Formen der Diskriminierung zunächst als nicht so schwerwiegend erscheinen: Es ist wichtig anzuerkennen, dass sich durch die stetige Wiederholung von Diskriminierung die Grenze zwischen einem konstruierten „Wir“ und „den Anderen“ entwickeln kann (vgl. Terkessidis 2010, S. 80). Dies bezeichnet man auch als Othring. Die als anders beschriebene Gruppe erfährt kontinuierliche Ausgrenzung – oft durch vermeintlich kleine, sich jedoch ständig wiederholende Situationen.

Unsicherheit, Vertrauensverlust und mehr: Welche psychologischen Folgen hat Diskriminierung für Schüler:innen?

Kinder und Jugendliche, die in der Schule diskriminiert werden, erleben häufig emotionale Belastungen wie Traurigkeit, Angst, Stress und Selbstzweifel. Auch Konzentrationsschwierigkeiten können eine Folge sein. Soziale Isolation kommt mitunter als erschwerender Faktor hinzu. Nicht selten haben Schüler:innen infolge von Diskriminierung auch psychosomatische Beschwerden wie beispielsweise Bauchschmerzen.

Diskriminierungserfahrungen können dazu führen, dass Kinder und Jugendliche das Vertrauen in die Lehrkräfte und in die Institution Schule verlieren. Somit stellt die Schule keinen Schutzort mehr dar, an dem sie Anerkennung und ein Gefühl von Zugehörigkeit erfahren, sondern viel eher einen großen Unsicherheitsfaktor in ihrem Alltag.

Beispiel aus unserer Arbeit:

Eine Schülerin wird von ihren Mitschüler:innen seit Monaten diskriminierend beleidigt, erhält jedoch keine Unterstützung durch die Klassenlehrerin, die sie nicht ernst nimmt. Die Schülerin ist sehr belastet, traurig und kann nicht mehr schlafen. Aus Angst will sie schließlich gar nicht mehr zur Schule gehen.

Wenn Schüler:innen von den Lehrkräften keine Unterstützung erfahren, nicht ernst genommen werden oder ihnen nicht geglaubt wird, kann dies ihr Leid verstärken. In diesem Fall erleben sie Schule als einen Ort, an dem sie allein gelassen werden, wenn sie eigentlich Schutz brauchen. Wenn Fach- und Lehrkräfte auf Diskriminierung nicht reagieren, hat dies also gravierende Folgen für die Betroffenen. Es wirkt sich aber auch auf das gesamte schulische Umfeld aus: Das Ausbleiben einer Reaktion birgt die Gefahr, dass sich diskriminierende Verhaltensweisen in der Zukunft wiederholen (vgl. Madubuko 2021, S. 83) – ob beabsichtigt oder unbeabsichtigt. Somit können machtvolle Gruppendynamiken ausgelöst und verfestigt werden.

Mehr als ‚nur‘ emotionale Folgen: Wie wirkt sich Diskriminierung auf schulische Leistungen aus?

Empirische Untersuchungen der Universität Ulm (2014) konnten belegen, dass Diskriminierungen den Lernerfolg von Schüler:innen negativ beeinflussen können und es für die betroffenen Schüler:innen schwerer ist, gute Noten zu erzielen. Werden Schüler:innen immer wieder mit Vorurteilen konfrontiert, entwickelt sich ein Gefühl der Einschüchterung oder Bedrohung, welches Auswirkungen auf ihr Verhalten hat. In ihnen kann die Angst entstehen, durch ihr Verhalten diese Vorurteile hervorzurufen (vgl. ADS 2019, S. 13). Diese Angst kann zu einer Leistungsminderung führen, da die Schüler:innen sich aus Bereichen, in denen sie sich bedroht fühlen, zurückziehen. Teilweise wenden sie sich insgesamt von der Schule ab. Indem die Angst das Stresslevel der Schüler:innen erhöht, kann sie auch ihre kognitive Leistungsfähigkeit beeinträchtigen. Dies kann konkret etwa dazu führen, dass sie bei Tests schlechter

abschneiden – unabhängig von ihrem tatsächlichen Können. Hinzu kommt, dass Schüler:innen infolge von Diskriminierung häufig ein verringertes Selbstwertgefühl haben. Auch dies kann sich negativ auf ihre schulischen Leistungen auswirken.

Beispiel aus unserer Arbeit:

Einer Schülerin wird von ihrem Lehrer immer wieder gesagt, dass sie aufgrund ihres Geschlechts und ihrer Kultur schlecht in Mathe sei und die Aufgaben gar nicht lösen könne. Dies setzt die Schülerin so sehr unter Druck, dass sie nur noch schlechte Noten in Mathe bekommt und keine Freude am Unterricht hat.

Diskriminierung wirkt sich auch insofern auf schulische Leistungen aus, als dass Lehrkräfte aufgrund unbewusster Vorurteile Schüler:innen oft unterschiedlich bewerten. Die Forschung zeigt zum Beispiel, dass Schüler:innen mit einem geringeren sozioökonomischen Status seltener eine Gymnasialempfehlung bekommen (vgl. Mediendienst Integration 2020). Die Studie „Max vs. Murat“ (Bonefelder, Dickhäuser 2017) gibt zudem Hinweise darauf, dass Lehrkräfte Schüler:innen aufgrund des Vornamens und damit verbundener internalisierter Stereotype unterschiedlich benoten

Schüler:innen, die von Lehrkräften diskriminiert werden, reagieren u. a. mit einem vermeidenden Verhalten und bleiben der Schule fern – um sich selbst vor weiteren Ausgrenzungen und Herabwürdigungen zu schützen. Es kann zu unentschuldigtem Fehlen, Schulabbrüchen und tiefgreifenden Auswirkungen auf die psychische und physische Gesundheit kommen. Dies hat potenziell wiederum schlechte Noten und eine gefährdete Versetzung zur Folge. Somit stellt ein Schulwechsel oftmals die letzte Möglichkeit für die betroffenen Schüler:innen und ihre Eltern dar (vgl. ADS 2019, S. 13). Ein Schulwechsel ist jedoch kein Garant dafür, dass sich die Diskriminierungserfahrungen nicht wiederholen. Das strukturelle Problem bleibt weiterhin bestehen. Kinder und Jugendliche verlieren so jedoch ihr gewohntes soziales Umfeld.

Wiederholte Diskriminierungserfahrungen in der Schulzeit beeinflussen schließlich auch zukünftige Entscheidungen. Sie können beispielsweise zur Folge haben, dass sich die Schüler:innen bestimmte Berufe nicht zutrauen – oder die Schüler:innen haben aufgrund struktureller Benachteiligung im Bildungssystem gar nicht erst die Möglichkeit, sich dafür zu qualifizieren. Diskriminierung in der Schule hat also sogar Einfluss auf die Zukunftsperspektive und die Lebensläufe junger Menschen – ein Grund mehr, entschieden dagegen vorzugehen und Kinder und Jugendliche vor Diskriminierung zu schützen.

Literatur:

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) (2019): Diskriminierung an Schulen erkennen und vermeiden. Praxisleitfaden zum Abbau von Diskriminierung an Schulen. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/leitfaden_diskriminierung_an_schulen_erkennen_u_vermeiden.html
- Bonefeld, Meike/Dickhäuser, Oliver (2017): Max vs. Murat: Effekte des Migrationshintergrundes bei der Diktatbeurteilung. Universität Mannheim. https://www.researchgate.net/publication/317687156_Max_vs_Murat_Effekte_des_Migrationshintergrundes_bei_der_Diktatbeurteilung
- Madubuko, Nkechi (2021): Praxishandbuch Empowerment. Rassismuserfahrungen von Kindern und Jugendlichen begegnen. Juventa Verlag, Weinheim.
- Mediendienst Integration (2020): Was ist struktureller Rassismus? <https://mediendienst-integration.de/artikel/was-ist-struktureller-rassismus.html>
- Nguyen, Toan Quoc (2013): „Es gibt halt sowas wie einen Marionettentäter.“ Schulisch-institutionelle Rassismuserfahrungen, kindliche Vulnerabilität und Mikroaggression. https://www.waxmann.com/index.php?eID=download&id_artikel=ART101307&uid=frei
- Terkessidis, Mark (2010): Interkultur. Berlin, Edition Suhrkamp.
- UNICEF (2022): Neue UNICEF-Studie: Rassismus und Diskriminierung beeinträchtigen Kinder ein Leben lang. <https://www.unicef.ch/de/aktuell/news/2022-11-18/neue-unicef-studie-rassismus-und-diskriminierung-beeintraechtigen-kinder>
- Universität Ulm (2014): Stereotype Threat. <https://www.uni-ulm.de/in/psy-soz/forschung/forschung/stereotype-threat/>

Das Recht auf Lernen ohne Angst: Gesetzliche Grundlagen

von Anek Deters,
Antidiskriminierungsberatung Brandenburg

Das Ziel einer diskriminierungssensiblen und toleranten Schule ist nicht nur ein aktuell beliebtes Extra – es ist als grundsätzlicher Auftrag an Schulen im Grundgesetz und im Brandenburger Schulgesetz verpflichtend verankert. Der folgende Beitrag gibt einen Überblick zur Rechtslage und macht klar, inwiefern eine Pflicht zur Intervention besteht. Dies kann eine hilfreiche Argumentationsgrundlage sein, um ein konsequentes Handeln schulischer Akteure im Diskriminierungsfall einzufordern – oder auch Strukturentwicklungen hin zu einer diskriminierungssensiblen Schule.

Das rechtliche Fundament im Grundgesetz und im Brandenburgischen Schulgesetz

Die Verpflichtung sämtlicher staatlicher Akteure, keine Diskriminierung und Ungleichbehandlung walten zu lassen im Umgang mit den Bürger:innen, findet sich im Artikel 3 Grundgesetz und wird im Absatz 3 auf einzelne Schutzgruppen bezogen. Auch das Recht auf den Zugang zu Bildung ist grundgesetzlich geschützt. Konkretisiert wird es in den landeseigenen Verfassungen und den Schulgesetzen.

So sind nach § 3 des Brandenburgischen Schulgesetzes Schulen so zu gestalten, „dass gleicher Zugang, unabhängig von der wirtschaftlichen und sozialen Lage, der nationalen Herkunft, der politischen oder religiösen Überzeugung und des Geschlechts, gewährleistet wird“. Darüber hinaus verpflichtet das Gesetz hier die Schule, jede:n Schüler:in individuell zu fördern. Dabei benennt es auch Schüler:innen mit sozialer Benachteiligung und Behinderungen, denen eine eigene Förderung zuteil werden muss. Außerdem wird die Verpflichtung zu einem diskriminierungssensiblen Handeln der Schule im § 4 Absatz 4 des Brandenburgischen Schulgesetzes deutlich: „Keine Schülerin und kein Schüler darf wegen der Abstammung, Nationalität, Sprache, des Geschlechts, der sexuellen Identität, sozialen Herkunft oder Stellung, einer Behinderung, der religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung oder aus rassistischen Gründen bevorzugt oder benachteiligt werden. Einer Benachteiligung von Mädchen und Frauen ist aktiv entgegenzuwirken.“

Wie sehr die dahinterstehenden Werte auch durch die Schulen selbst vermittelt werden sollen, zeigt § 4 Absatz 1 des Brandenburgischen Schulgesetzes, welcher vorsieht, dass die Schulen zur Achtung und Verwirklichung der Werteordnung des Grundgesetzes



beitragen sollen. Ganz konkret wird dies im Absatz 5, wo die Schulen dazu angehalten werden, bestimmte Werte und Fähigkeiten an Kinder und Jugendliche zu vermitteln. Der Absatz benennt hier beispielsweise die Befähigung, „Beziehungen zu anderen Menschen auf der Grundlage von Achtung, Gerechtigkeit und Solidarität zu gestalten, Konflikte zu erkennen und zu ertragen sowie an vernunftgemäßen und friedlichen Lösungen zu arbeiten“ und „Ursachen und Gefahren der Ideologie des Nationalsozialismus sowie anderer zur Gewaltherrschaft strebender politischer Lehren zu erkennen und ihnen entgegenzuwirken“.

Zusammenfassend lässt sich hier klar eine Verpflichtung der Schulen und auch aller Lehrkräfte erkennen, sowohl selbst nicht diskriminierend ihren Schüler:innen gegenüber zu handeln als auch eine dementsprechende Werteordnung in ihrem Unterricht zu vermitteln. Die Schule ist demnach kein politisch neutraler Ort. Das Personal ist vielmehr an demokratische Prinzipien, wie etwa dem Schutz der Würde des Menschen und die Vermeidung von Diskriminierung, gebunden. Das bedeutet auch: Schulen sind verpflichtet, bei Diskriminierung und demokratiefeindlichen Aussagen tätig zu werden – und zwar nicht erst bei für das Strafrecht relevanten Vorfällen.

Gesetzlich verankert: Maßnahmen gegen Diskriminierung an Schulen

Der Gesetzgeber gibt den Entscheidungsträger:innen in den Schulen eine Vielzahl an Möglichkeiten, auf diskriminierendes oder gewaltvolles Verhalten unter den Schüler:innen zu reagieren. Neben den klassischen Erziehungsmaßnahmen von einzelnen Lehrkräften sind hier bei schwerwiegenderen Handlungen auch Ordnungsmaßnahmen möglich (§ 64 Brandenburgisches Schulgesetz): etwa ein schriftlicher Verweis oder ein (vorübergehender) Ausschluss vom Unterricht.

Konkrete Handlungsanweisungen zur Prävention und zum Umgang mit Gewalttaten an Schulen sind im Rundschreiben 09/21 des Brandenburger Ministeriums für Bildung, Jugend und Sport „Hinsehen – Handeln – Helfen“² zu finden. Das Ministerium unterstreicht hier sehr klar die Pflicht der Schulen, für ein angst- und gewaltfreies Schulklima zu sorgen und dabei den Schutz der Betroffenen im Fokus zu behalten. In dem Rundschreiben findet sich auch eine konkrete Verpflichtung der Schulen, „antisemitische, fremdenfeindliche, rechts-extremistische oder weitere extremistische Äußerungen unabhängig vom politischen Hintergrund sowie auch

solche, die der verfassungsrechtlich garantierten Achtung der Menschenwürde entgegenstehen“ dem Schulamt zu melden.

Daran anschließend wurde durch den neu hinzugefügten § 64a des Brandenburgischen Schulgesetzes 2024 ein Verbot von verfassungsfeindlichen Kennzeichen und Propagandamitteln verfassungsfeindlicher Organisationen in Schulen und bei Schulveranstaltungen festgeschrieben und der Umgang damit noch rechtssicherer für die Schulen gemacht. Die Lehrkräfte werden damit verpflichtet, in entsprechenden Fällen den Verstoß sofort abzustellen und direkt geeignete Maßnahmen gegenüber den Schüler:innen zu ergreifen. Ein Verfahren zur Prüfung einer Anordnung von Erziehungs- und Ordnungsmaßnahmen ist unverzüglich einzuleiten und der Katalog der Ordnungsmaßnahmen unmittelbar eröffnet.

Außerdem werden in dem Paragraphen explizit rassistische und antisemitische Handlungen der Schüler:innen genannt, sowie solche, die den Nationalsozialismus verherrlichen. Diese sind demnach auch unverzüglich dem Schulamt und bei minderjährigen Schüler:innen den Eltern verpflichtend zu melden. Mit der Meldung beim Schulamt muss außerdem angegeben werden, welche Maßnahmen die Schule dagegen ergreift. Rassismus, Antisemitismus und NS-Verherrlichung muss ohne Ausnahme ernst genommen werden von den Schulleitungen und Lehrkräften. Als eine konkrete Maßnahme wird die Schule dazu angehalten, mit inhaltlicher Aufarbeitung im Unterricht dem verbotswidrigen Verhalten entgegenzuwirken und dafür auch die Unterstützung von sachkundigen Personen und Eltern zu nutzen. Eine solche inhaltliche Aufarbeitung muss in jedem Unterrichtsfach denkbar sein, da es sich bei dem Ziel einer toleranten und demokratischen Schule um ein fächerübergreifendes Ziel handelt.

Es zählt ohne Zweifel zum Auftrag von Schulleitungen und Lehrkräften, auch den Angehörigen potenziell diskriminierter Gruppen ein angstfreies Lernen zu ermöglichen und sie bestmöglich vor Diskriminierung in der Schule zu schützen. In der realen Umsetzung von Maßnahmen gibt es dabei viele offene Fragen. Dazu gehört zum Beispiel: Welcher Weg verspricht aus pädagogischer Sicht am meisten Erfolg im Umgang mit diskriminierenden und rechten Schüler:innen? Welche Möglichkeiten stehen Lehrkräften angesichts ihrer hohen Arbeitsbelastung realistisch zur Verfügung, um angemessen auf Diskriminierung zu reagieren? Praktische Herausforderungen dürfen jedoch nicht verhindern, dass Schulen ihrem gesetzlich verbrieften Auftrag gerecht werden: einen gleichberechtigten Zugang zu Bildung für alle Schüler:innen zu gewährleisten und ihnen ein angstfreies Lernen zu ermöglichen.

2 https://bravors.brandenburg.de/verwaltungsvorschriften/rs_09_21

„Eine oft verpasste Chance, die für die ganze Gesellschaft Konsequenzen hat“ – Erfahrungen aus der Beratungspraxis

*Interview mit Cristina Martín Asensio,
Antidiskriminierungsberatung Brandenburg*

Kommt es an Schulen zu Diskriminierung, können sich Betroffene bei der Antidiskriminierungsberatung Brandenburg externe Unterstützung holen. Seit 2023 haben die Beratungsanfragen aus Schulen deutlich zugenommen, insbesondere nach rassistischen Vorfällen. In diesem Interview berichtet Cristina Martín Asensio aus ihrer langjährigen Beratungspraxis. Sie geht auf bestehende Herausforderungen ein – und zeigt zugleich, welches Potenzial externe Beratung für Betroffene birgt.

Bemerkst du als langjährige Beraterin bei der ADB eine Veränderung in der Anzahl oder Qualität der Meldungen von Diskriminierung in Schulen?

Seit letztem Jahr beobachten wir einen deutlichen Anstieg der Meldungen von rassistischer Diskriminierung und Mobbing in Schulen. Wir gehen davon aus, dass dies vor allem mit einem größeren Bewusstsein der Betroffenen für das Problem zusammenhängt. Es ging in den letzten Jahren viel durch die Medien, was in Burg (Spreewald) passiert ist. Wir wissen nicht, ob es einen direkten Zusammenhang gibt. Aber der Anstieg ist deutlich. Inhaltlich bleibt es ähnlich: rassistisches Mobbing und nicht adäquate Intervention durch Lehrkräfte bis hin zum Wegschauen oder zur Bagatellisierung. Nicht selten tätigen auch Lehrkräfte selbst mehr oder weniger subtile rassistische Aussagen vor Klassen. Da merken wir nicht den großen Unterschied zu den Jahren zuvor. Aber es ist einfach viel mehr und wir haben leider nicht ausreichend Kapazitäten, um alle Beratungsanfragen gut zu bearbeiten.

Gab es seit Beginn deiner Tätigkeit bei der ADB immer schon das Thema Schule?

Ja, das Thema Schule war von Anfang an präsent. Jedes Jahr hatten wir mehrere Fälle von Diskriminierung im Schulkontext, und diese Fälle sind immer sehr schwerwiegend, da es sich um ein sehr sensibles Thema handelt, besonders für die betroffenen Kinder. Die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen hinterlässt auch bei uns Spuren. Man sieht, wie tief sie von ihren Erlebnissen betroffen sind. Und in unser Schulsystem ist es auch sehr schwer einzudringen.

Was macht diese Fälle aus deiner Perspektive so schwerwiegend?

Die Schulen wehren sich oft vehement gegen die Anerkennung von Diskriminierung und bestreiten den ihnen vorgeworfenen Rassismus häufig vollständig. Rassismuserfahrungen können dazu führen, dass Kinder und Jugendliche das Vertrauen in die Schule und ihre Lehrkräfte verlieren und die Schule nicht mehr als sicheren Ort des Lernens betrachten. Sie ist kein Schutzort mehr, sondern ein Ort, an dem sie sich unsicher fühlen. Dies ist besonders problematisch, da solche Erfahrungen tiefgreifende Auswirkungen auf das Leben junger Menschen haben, sowohl aktuell als auch in der Zukunft.

Für uns ist es sehr wichtig, dass die Kinder und Jugendlichen wissen, dass sie jederzeit den Prozess selbst steuern können und dass wir sie dabei beraten oder begleiten.

Beispiel aus unserer Arbeit:

Ein Schüler wird seit Jahren von weißen Mitschülern rassistisch beleidigt. Er nimmt die Beleidigungen still hin. Nachdem ein Schüler ihn auf dem Weg nach Hause auf den Boden schubst, wehrt er sich zum ersten Mal körperlich. Die Schule erteilt ihm daraufhin einen schriftlichen Verweis. Nur er gilt in der Situation als Täter, für die anderen Schüler hat der Vorfall keinerlei Konsequenzen. Nur ihrer Schilderung des Vorfalls wird geglaubt.

Studien belegen, dass Rassismus zukünftige Entscheidungen beeinflussen kann. Kinder vermeiden Situationen, in denen sie erneut mit Bedrohung konfrontiert werden könnten. Ihre Würde wird verletzt und in vielen Fällen wird ihnen nicht geglaubt, was das Leid der betroffenen Kinder und ihrer Eltern noch verstärkt. Dass es Stellen wie unsere gibt, die ihnen glauben und auf ihrer Seite stehen, macht zwar einen Unterschied, aber die tiefgreifenden Folgen müssen trotzdem aufgearbeitet werden. Häufig endet es mit einem Schulwechsel, der jedoch nicht garantiert, dass sich solche Erfahrungen nicht wiederholen.

Du hattest erwähnt, dass die Schule wie ein geschlossenes System ist. Hast du ein Beispiel?

An Schulen herrscht eine sehr strenge Hierarchie, und wir haben gelernt, dass es sinnvoll ist, immer bei der nächstliegenden Stelle zu beginnen. Wenn man direkt zur Schulleitung geht, sind die Chancen, dass die Schule die Kritik erst einmal abwehrt, noch größer, als wenn man niedrigschwelliger anfängt. Häufig bringt eine formelle Beschwerde wenig Erfolg. Stattdessen funktionieren Gespräche besser, beispielsweise

Vermittlungsgespräche mit Schulsozialarbeiter:innen oder Lehrkräften. Unser Ziel ist es, die Seite des Kindes oder der jugendlichen Person zu stärken, uns für sie einzusetzen, unsere Fachmeinung einzubringen und aufzuzeigen, welche Ressourcen die Schule hätte, um dagegen vorzugehen.

Unsere bisherige Erfahrung zeigt, dass Sprachbarrieren oft verhindern, dass sich beide Seiten auf Augenhöhe begegnen. Deshalb bringen wir häufig Dolmetscher:innen mit. Dadurch haben die Eltern zum ersten Mal die Möglichkeit, an der Kommunikation richtig teilzunehmen. Das macht viel aus.

Also vermittelt die ADB zwischen den betroffenen Familien und den Schulen?

Ja, genau. Manchmal übernehmen die Familien diese Gespräche selbst, und wir stehen ihnen unterstützend zur Seite. Wir versuchen, ihre Ressourcen zu aktivieren und die Familien oder die Jugendlichen so zu stärken, dass sie selbst die Schule um solche Gespräche bitten. Oft wollen die Familien das jedoch nicht, und dann übernehmen wir das für sie. Wir finden jedoch, dass es einen stärkenden Effekt hat, wenn die Familie selbst um das Gespräch bittet.

Für uns ist es sehr wichtig, dass die Kinder und Jugendlichen wissen, dass sie jederzeit den Prozess selbst steuern können und dass wir sie dabei beraten oder begleiten. Selbst wenn es in einem konkreten Fall nicht zu einem Erfolg kommt, hat allein die Erfahrung, dass ihnen zugehört und geglaubt wurde, einen positiven Effekt. Das stärkt das Kind in seiner Selbstwahrnehmung und stellt ein Gefühl von Selbstwirksamkeit wieder her.

Wie kann die ADB die verantwortlichen Stellen mehr zur Verantwortung ziehen?

Ein wichtiger Schritt ist der neue § 64 im Brandenburgischen Schulgesetz, der Schulen verpflichtet, Fälle von rassistischem Mobbing dem Schulamt zu melden. Darauf können wir immer wieder hinweisen und sicherstellen, dass diese Meldepflicht tatsächlich eingehalten wird. Aber wie viel das verändert, muss sich erst in der Praxis herausstellen.

Das Problem ist, dass viele Schulen nach rassistischen Vorfällen sagen, sie würden etwas dagegen tun, beispielsweise Workshops oder Projekttag zum Thema Mobbing oder Rassismus. Danach betrachten sie das Thema oft als erledigt. Wir wissen aber, dass es für echte Veränderung einen langfristigen Prozess braucht. Dies gilt sowohl für die Schüler:innen, die andere diskriminieren, als auch für betroffene Kinder und Jugendliche. Einzelmaßnahmen sind bei weitem nicht ausreichend und berücksichtigen die Bedürfnisse der Betroffenen kaum.

Im Brandenburgischen Schulgesetz findet sich bereits im § 4 IV eine Verpflichtung der Schulen zu Antirassismus, in der deutlich steht, dass kein Kind aufgrund seiner Herkunft oder anderer Kategorien benachteiligt oder bevorzugt werden darf. Es braucht aber eine Praxis der Erziehung entlang demokratischer Werte im Schulalltag. Wenn Kinder diese Werte nicht zu Hause lernen, haben sie die Chance, sie in der Schule zu erlernen. Eine oft verpasste Chance, die für die ganze Gesellschaft Konsequenzen hat.

Hast du noch ein paar abschließende Worte?

Selbst wenn die Beratung im Einzelfall nicht zu einem Erfolg führt, ist es immer wichtig, eine Grenze zu setzen und klar zu sagen: „Das lasse ich mir nicht gefallen.“ Jede Beschwerde, jeder Hinweis trägt dazu bei, dass die Problematik nicht ignoriert werden kann. Und irgendwann muss es die Schule ja ernst nehmen, oder? Das hoffen wir.

Für die betroffenen Personen ist es auf jeden Fall eine wertvolle Erfahrung, sich gegen Ungleichbehandlung zu wehren, sich Hilfe zu holen und Diskriminierung beim Namen zu nennen. Und wertvoll ist vor allem die Erfahrung: Die Diskriminierung ist real, uns hat jemand geglaubt und wir sind damit nicht alleine.



Teil 2:

**Erfahrungen und
Tipps von und
für Betroffene und
Angehörige**

Trotzdem nicht allein! Erfahrungen mit Rassismus an der Schule – und wie Schüler:innen damit umgehen können

von Rama und Sara Taktak,
Geflüchteten Netzwerk Cottbus e. V.

Als Nachhilfelehrerinnen unterstützen wir viele Kinder, die in der Schule Rassismus erleben. Auch wir selbst sind immer wieder mit Rassismus konfrontiert, seit wir – während unserer Schulzeit – neu nach Deutschland kamen. In diesem Beitrag berichten wir von unseren Erfahrungen und geben Empfehlungen, was Schüler:innen tun können, die von Diskriminierung betroffen sind.

Für mehr Chancen auf dem Bildungsweg: Unser Nachhilfe-Projekt für Kinder ohne Erstsprache Deutsch

Als Teil des Geflüchteten Netzwerks Cottbus e. V. bieten wir seit 2021 ein Projekt für Kinder mit Migrationshintergrund an, die Schwierigkeiten in verschiedenen Schulfächern haben. Dabei haben wir einen großen Bedarf bei Kindern festgestellt, die neu in Deutschland sind und deren Erstsprache nicht Deutsch ist. Diese Kinder haben häufig Probleme, die Unterrichtsinhalte zu verstehen und sich im Schulalltag wohlfühlen. Aus eigener Erfahrung wissen wir, wie es sich anfühlt, neu in Deutschland zu sein und kein Wort Deutsch zu sprechen, während dennoch von einem:einer erwartet wird, die gleichen Leistungen wie die anderen Kinder zu erbringen. Viele Kinder mit Migrationshintergrund erleben genau diese Situation.

Auch die Schulen stehen vor neuen Herausforderungen. Plötzlich gibt es viele Schüler:innen, die kein Deutsch sprechen und sie müssen in das Bildungssystem integriert werden. In Zeiten von Lehrer:innenmangel ist es für die Schulen eine große Verantwortung, diese Kinder erfolgreich auf ihrem Bildungsweg zu begleiten.

Angesichts dieser schwierigen Umstände haben wir es als unsere Aufgabe und Verantwortung gesehen, als Verein, der im Bereich Migration tätig ist, einen Beitrag zu leisten. Wir haben das Nachhilfe-Projekt ins Leben gerufen, um die Kinder bestmöglich zu unterstützen und den Druck auf die Schulen zu verringern. Bisher haben wir über 100 Schüler:innen auf ihrem Bildungsweg begleitet. Unsere Teilnehmenden kommen aus verschiedenen Ländern, darunter sind Syrien, Afghanistan, Ägypten, Libyen, der Sudan, Iran und die Ukraine.

Unsere langjährige Erfahrung in der Unterstützung dieser vielfältigen Gruppen hat uns einen tiefen Einblick in ihre Lage, ihre Schwierigkeiten und Sorgen verschafft. Wir selbst sind als Nachhilfelehrerinnen im Projekt tätig und unterstützen die Kinder seit Beginn. Besonders motivierend ist für uns der Mut und die Lernbereitschaft der Kinder, die sich in der Schule verbessern und gute Noten erreichen wollen. Diese Motivation inspiriert uns, das Projekt weiterzuführen und um finanzielle Unterstützung zu kämpfen, damit es langfristig bestehen kann.

Rassismus als alltägliche Erfahrung vieler Schüler:innen

Ein zentrales Thema, das uns durch unser Projekt immer bewusster geworden ist, ist Rassismus in Schulen. Rassismus ist ein tief verankertes Problem, dessen Bekämpfung viel Zeit und Geduld erfordert. Unserer Meinung nach ist der erste Schritt zur Lösung eines Problems, es zu erkennen. Einige Kinder erleben Rassismus und können ihn klar benennen, während andere

Rassismus ist ein tief verankertes Problem, dessen Bekämpfung viel Zeit und Geduld erfordert. Unserer Meinung nach ist der erste Schritt zur Lösung eines Problems, es zu erkennen.

davon betroffen sind, ohne es selbst so einzuordnen. Viele Kinder fühlen sich in ihren Klassen ausgegrenzt, besonders bei Gruppenarbeiten. Leider gibt es auch Situationen, in denen sich Schüler:innen von ihren Lehrkräften persönlich angegriffen fühlen.

Besonders muslimische Schülerinnen erleben häufig Diskriminierung. Eine Schülerin berichtete uns zum Beispiel, dass ihre Lehrerin ihr in der 11. Klasse sagte, sie solle ihr Kopftuch abnehmen, da es angeblich *„nicht zu Deutschland gehöre“*. Auch wir haben in der 11. Klasse eine ähnliche Erfahrung gemacht: Ein Lehrer zählte die Schüler:innen und meinte, wir seien zwei Schülerinnen zu viel. Er schaute uns an und behauptete, wir *„gehörten*

nicht hierher“ und *„sollten in die Willkommensklasse gehen“*. Er hinterfragte nicht einmal, ob vielleicht jemand anderes im falschen Raum war, sondern ging einfach davon aus, dass wir beiden Kopftuch tragenden Schülerinnen am falschen Ort seien. Als wir erklärten, dass wir in der richtigen Klasse seien, fragte er uns: *„Könnt ihr überhaupt Deutsch?“* Dieses Erlebnis hat uns tief verletzt. Es war der erste Tag an der neuen Schule und wir betraten das Klassenzimmer mit großer Hoffnung und viel Motivation. In dieser Situation fühlten wir uns jedoch sehr unterschätzt, fast so, als würden wir nicht dazugehören. Danach war es schwer, uns in der Klasse wohlfühlen zu lassen.

Ähnliche Erfahrungen können dazu führen, dass betroffene Schüler:innen die Schule schwänzen, weil sie sich unwohl fühlen oder Angst haben, dass solche Situationen erneut auftreten. Betroffene verlieren häufig das Vertrauen in die Schule und ihre Lehrkräfte, was schließlich zu einem wachsenden Misstrauen zwischen Lehrkräften und Schüler:innen führt.

Zudem gibt es Situationen, in denen Schüler:innen Rassismus erleben, ohne sich dessen bewusst zu sein. Sie fühlen sich als Opfer, geben aber sich selbst die Schuld, sei es aufgrund der eigenen Hautfarbe oder Religion. Einige glauben, es sei normal, wegen ihrer *„Andersartigkeit“* Vorurteilen oder ungerechter Behandlung ausgesetzt zu sein. Diese inneren Konflikte können langfristige Auswirkungen auf das Selbstwertgefühl und die schulischen Leistungen haben.



Was tun, wenn du Diskriminierung erlebst? Handlungsmöglichkeiten für Schüler:innen

Viele Schüler:innen fragen sich, was sie tun können, wenn sie sich ausgegrenzt fühlen. Wie verhält man sich am besten in solchen Situationen? Aus unserer Erfahrung gibt es darauf keine generelle Antwort, aber einige Dinge haben sich bewährt.

So raten wir Schüler:innen, zuerst mit einer vertrauten Person aus der Klasse, wie einem Freund oder einer Freundin, darüber zu sprechen. Es ist wichtig, andere zu informieren und die eigenen Gefühle zu teilen. Deine Freund:innen sollten wissen, warum du heute traurig bist, warum du gereizt reagierst oder warum dir der Gedanke an die Schule schwerfällt. Alternativ kann es auch hilfreich sein, das Gespräch mit einer vertrauten Lehrkraft zu suchen und die Situation zu schildern. Auch das Gespräch mit der Familie kann dich sehr unterstützen. Versuche, mit deinen Geschwistern, Eltern, Tanten oder Großeltern darüber zu reden. Vertraute Menschen werden dich verstehen und dir in jedem Fall zur Seite stehen.

Wenn es dir sinnvoll erscheint, kannst du versuchen, ein Gespräch mit der diskriminierenden Person zu führen. Du kannst erklären, wie das diskriminierende Verhalten dich verletzt hat und dass du dir wünschst, dass sich solche Situationen nicht wiederholen. Es kann jedoch sein, dass die verantwortliche Person im Gespräch keine Einsicht zeigt. Achte daher gut auf deine Grenzen und hole dir für das Gespräch Unterstützung. Vielleicht kannst du eine Vertrauensperson zum Gespräch mitnehmen.

Es ist sehr wichtig, Diskriminierungsvorfälle in der Schule der Schulleitung und/oder dem Schulamt zu melden.

Auch eine Beratung bei einer Antidiskriminierungsstelle kann hilfreich sein, um den besten Weg für das weitere Vorgehen zu finden.

Ausblick: Netzwerke knüpfen gegen Rassismus und für eine vielfältige Gesellschaft

In unserem Verein haben wir neben dem Nachhilfe-Projekt Workshops gegen Rassismus angeboten. Wir haben dabei festgestellt, wie groß das Bedürfnis Betroffener ist, sich über Rassismus zu informieren und das Thema umfassend zu verstehen. Ebenso wichtig ist es, Handlungsmöglichkeiten von Expert:innen zu erlernen. Wir empfehlen daher den Schüler:innen, sich in Vereinen oder Organisationen zu engagieren und aktiv gegen Rassismus einzutreten. So können sie wertvolle Netzwerke knüpfen, sich gegenseitig stärken und von anderen engagierten Menschen inspirieren lassen.

Wir erinnern uns selbst daran, wie es war, als wir mit 14 Jahren neu nach Deutschland kamen. Viele unserer Mitschüler:innen sahen uns als Fremde und stellten uns unangenehme Fragen. Um Missverständnisse aufzulösen, hielten wir Vorträge – einen über Syrien und unsere Kultur und einen über den Islam. Trotz unserer damals noch begrenzten Deutschkenntnisse wurden die Vorträge gut aufgenommen und boten eine Möglichkeit, mit unseren Mitschüler:innen ins Gespräch zu kommen.

Als ehemalige Schülerinnen, die selbst Diskriminierung erlebt haben, und nun als Nachhilfelehrerinnen für Kinder mit Migrationshintergrund, die derzeit Rassismus an ihren Schulen erfahren, setzen wir uns für die Bekämpfung von Rassismus in den Schulen ein. Schulen sind die ersten Orte, an denen Kinder die Welt, das Leben und ihre eigene Persönlichkeit entdecken. In dieser Phase sollte jedes Kind Unterstützung erhalten und sich frei entfalten können. Kein Kind entscheidet über seine Hautfarbe, Religion oder Herkunft. Wir sollten Vielfalt als wertvollen Teil unserer Gesellschaft akzeptieren.

Das Geflüchteten Netzwerk Cottbus e.V.

... ist eine Initiative, die 2017 von geflüchteten Menschen in Cottbus gegründet wurde. Der Verein bietet eine wichtige Anlaufstelle und einen Ort der Selbstorganisation in Cottbus. Neben dem Nachhilfe-Projekt gibt es Deutschunterricht, Workshops gegen Rassismus und vieles mehr.

Diskriminierung – auch an meiner Schule? Erfahrungen aus einer Schul-AG

von Linda K. und Melanie M., ehemalige Mitglieder
der Schul-AG „Vielfalt und Toleranz“ Spremberg

Der Begriff Diskriminierung schwirrt überall im Alltag umher, aber was bedeutet er eigentlich und wie wird dieses Phänomen konkret im Schulalltag erlebt?

In diesem Text beschreiben wir Erfahrungen, die unter anderem an unserer Schule, einem Gymnasium in der Lausitz, aufgetreten sind. Fast jede Schule hat mit dem Problem Diskriminierung zu kämpfen. Die Situationen, die wir hier beschreiben, sind nicht nur uns passiert, sie passieren immer wieder und überall, wenn nicht dagegen vorgegangen wird.

Was Diskriminierung bedeutet: Beispiele aus dem Schulalltag

Für uns endete die Schulzeit 2023 mit dem Abitur. Einige Ereignisse sind uns aber noch im Kopf geblieben, die deutlich zeigen, dass man auch jetzt immer noch, wenn nicht sogar noch stärker, gegen Hass und Diskriminierung vorgehen muss.

Diskriminierung bedeutet Sexismus. Den gab's auch bei uns an der Schule. Zum Beispiel, wenn die Physiklehrer uns Mädels gesagt haben: „Viel mehr als hübsch aussehen musst du ja nicht können“, oder wenn andere unangebrachte Witze auf Kosten des Geschlechts gemacht wurden.

Diskriminierung bedeutet Homofeindlichkeit. Diese gab's bei uns auch. Zum Beispiel, wenn ein Junge in der Pause sagte: „Als ob ich das mache, das ist ja übel schwul!“, als es ums Entschuldigen ging. Oder wenn eine Schülerin direkt ausgegrenzt wurde, die mit einer Freundin Händchen hielt, denn „das ist ja lesbisch und nicht normal“.

Diskriminierung bedeutet Rassismus. Den gab's bei uns auch. Er äußerte sich bei uns zum Beispiel durch Mitschüler:innen, welche behaupteten: „Die Leute, die aus anderen Ländern herkommen, ruhen sich nur auf dem deutschen Sozialstaat aus.“ Verbreitet war auch die falsche Behauptung: „Die meisten Ausländer wollen eh nur Streit und Gewalt und passen sich nicht an unsere Kultur an.“ Komisch, dass die Leute so was überzeugt behaupten konnten, wenn sie doch kaum eigene Erfahrungen mit Migrant:innen in ihrem Alltag machten, denn bei uns an der Schule gab es fast keine Menschen mit Migrationshintergrund.

Diskriminierung hat viele Gesichter. Bei uns an der Schule trat Diskriminierung parallel zum Rechts-Extremismus auf. So beobachteten ich und meine Mitschüler:innen nicht selten, dass sich zwei Schüler auf dem Flur mit dem Hitlergruß begrüßten, oder dass Hakenkreuze in Tische, Stühle und Wände geritzt wurden.

Der Versuch, etwas zu verändern: unsere AG „Vielfalt und Toleranz“

Nur einigen von uns war klar, dass so ein Verhalten total unangemessen ist und viele negative Auswirkungen hat. Also versuchten wir etwas an unserer Schule zu verändern. Nach längeren Gesprächen über das Thema innerhalb unseres Freundeskreises trugen wir es schließlich in die Klassensprecher:innenkonferenz unserer Schule. Dies war der erste Schritt, durch den Diskriminierung an unserer Schule mit mehr Aufmerksamkeit behandelt wurde. Daraufhin kam es, mithilfe engagierter Lehrkräfte, zur Gründung der AG „Vielfalt und Toleranz“, die einen Raum für interessierte Leute

bot, sich für Veränderung einzusetzen. Dort tauschten wir uns einmal wöchentlich über unsere Erfahrungen in der Schule aus, Erfahrungen mit Rassismus, Sexismus, Homofeindlichkeit und vielem mehr. Wir redeten auch über unsere Wünsche und Ideen.

Anfangs war es ziemlich schwer, überhaupt Leute zu finden und zu erreichen, die sich für unsere Themen interessieren. Des Weiteren war es herausfordernd zu überlegen, was wir unternehmen könnten, um Vielfalt, Toleranz und Akzeptanz in unseren Schulalltag zu etablieren. Wir hatten das Ziel, dass sich zukünftig alle Menschen an unserer Schule wohl fühlen können. Zum Glück konnten wir auf ein paar coole Lehrerinnen zählen, die uns immer kluge Ideen gaben und uns bei unserem Vorhaben tatkräftig unterstützten. Es war eine riesige Hilfe, dass in der Klassensprecher:innenkonferenz Platz für unsere Anliegen war.

Wir vernetzten uns innerhalb und auch außerhalb der Schule mit Menschen und passenden Anlaufstellen, wie dem CSD Cottbus oder #unteilbar Südbrandenburg. Das schafften wir auch durch die Hilfe der Erwachsenen. Wir redeten viel und hörten viel zu. Durch den aktiven Austausch erkannten wir, was getan werden konnte. Es gab und gibt viele Baustellen, bei uns an der Schule, in anderen Schulen und in der Gesellschaft.

Wir organisierten Infomaterial, teilten unser Wissen in der Schule und beantragten das Hissen der Pride-Flag im Pride-Monat. Wir setzten uns für Aufenthaltsräume ein, kreierten einen Safe-Space für jeglichen Austausch in der Schule und wurden auch außerhalb der Schule immer aktiver. Wir nahmen an Demonstrationen und Kundgebungen teil und leisteten dabei manchmal sogar eigene Beiträge.

Trotz der vielen Erfolge war uns weiterhin bewusst, dass noch viel Arbeit vor uns liegt. Es war sehr *intense* und zum Teil auch frustrierend, die Aktivitäten in der AG mit dem Schulalltag zu koordinieren. Die ständige Konfrontation mit Mitschüler:innen zerrte einige Male an unseren Kapazitäten. Den eigenen Standpunkt immer wieder von Grund auf zu verteidigen und um jeden Zentimeter kämpfen zu müssen, ist anstrengend.

Wie Erich Kästner einst sagte: „Es gibt nichts Gutes, außer man tut es.“ Dem stimmen wir zu. Es ist immer wichtig, sich gegen Diskriminierung zu positionieren. Durch unsere Arbeit schafften wir es, ein wenig mehr Licht ins Dunkle zu bringen und aktiv gegen Diskriminierung an unserer Schule vorzugehen. Vielleicht schafften wir es auch, andere Menschen und möglicherweise sogar euch zum Nachdenken und Aktivwerden anzuregen.



Weil Solidarität zählt: Wie kann ich als Einzelperson Betroffene von Diskriminierung unterstützen?

von Luise Böhm und Samantha Wirasekara-Kähler,
Antidiskriminierungsberatung Brandenburg

Diskriminierende Situationen in der Schule können je nach Kontext und Konstellation sehr unterschiedlich ablaufen. Betroffene erleben und verarbeiten sie auf ihre individuelle Weise. Dabei haben sie aber eines meist gemeinsam: Die Erfahrung ist in der Regel schmerzhaft, überfordernd und fühlt sich häufig auch beschämend an. Auch Zeug:innen von Diskriminierung, Freund:innen, Angehörige oder andere Unterstützer:innen können sich zunächst rat- und hilflos fühlen. Doch es ist gerade in dieser Situation wichtig, Betroffene mit ihren Erfahrungen nicht allein zu lassen. Wie kann ich also betroffene Personen unterstützen und stärken, auch wenn ich selbst das Gefühl habe, nur einen begrenzten Handlungsspielraum zu haben?

Vertrauensverhältnis beachten

Diskriminierung zu erleben, greift Menschen in ihrer Selbstbestimmung an. Es ist daher wichtig, dass Betroffene selbst entscheiden und bestimmen können, was danach passiert. Das kann auch bedeuten, dass Betroffene Unterstützungsangebote ablehnen. Wichtig ist zudem, sich die eigene Position und Beziehung zur betroffenen Person bewusst zu machen: Besteht ein Vertrauensverhältnis, möchte die Person meine Hilfe annehmen? Oder hat sie vielleicht Menschen im Umfeld oder in der Klasse, die ihr näher stehen und denen sie sich daher leichter anvertrauen kann? Nach einer Diskriminierungserfahrung stehen die Bedürfnisse, Wünsche und Grenzen der betroffenen Person im Fokus.



Beispiel aus unserer Arbeit:

Eine Schulleitung schikaniert Schüler:innen auf dem Schulhof, die sie als muslimisch einordnet. Sie reißt Einzelnen die Kopfbedeckung ab und wirft sie auf den Boden mit den Worten: „Das trägt man in Deutschland nicht.“ Viele Schüler:innen haben Angst vor der Schulleitung – auch Schüler:innen, die nicht von Islamfeindlichkeit betroffen sind. Obwohl es eine nicht betroffene Mitschülerin Überwindung kostet, stellt sie sich in den Pausen präventiv neben ihre muslimische Freundin und steht ihr bei. Sie erzählt ihren Eltern von der Situation auf dem Schulhof. Diese kontaktieren die Mutter des betroffenen Kindes und drücken ihr Mitgefühl aus. Sie schlagen ihr vor, eine Beratungsstelle für Antidiskriminierung zu kontaktieren.

Verschiedene Bedürfnisse wahrnehmen

Aber wer ist eigentlich betroffen? Die Menschen, die selbst und direkt Diskriminierung erlebt haben, stehen in der Verarbeitung des Erlebten an erster Stelle. Aber auch darüber hinaus können sich Menschen, die Zeug:innen einer Diskriminierungssituation werden, betroffen fühlen: zum Beispiel, weil sie in anderen Situationen ähnliche Erfahrungen gemacht haben, sich aufgrund geteilter Merkmale von der Diskriminierung mitgemeint fühlen, oder weil sie der direkt betroffenen Person sehr nahestehen. Gerade in der Schule kann es außerdem passieren, dass die Betroffenheit der Angehörigen sich von der eines betroffenen Kindes unterscheidet, und sich beispielsweise Erziehungspersonen stärker angegriffen fühlen als die:der Schüler:in selbst.

Psychosoziale Unterstützung leisten

Unabhängig davon, ob die betroffene Person zur Schule geht oder an der Schule arbeitet: Möchte sie über das Erlebte sprechen, stellt das ein Zeichen des Vertrauens dar. Es ist wichtig, dies zu würdigen und sich für das Gespräch Zeit zu nehmen. Es gilt, einen vertraulichen und sicheren Rahmen dafür zu schaffen und der diskriminierten Person beizustehen. Für Betroffene ist hierbei entscheidend, dass ihre Perspektive ernst genommen wird. Ihre Erfahrung sollte weder angezweifelt noch heruntergespielt werden. Gemeinsam kann dann überlegt werden, ob bzw. welche Unterstützung erwünscht ist und welche Schritte dafür sinnvoll sind. Es ist wichtig, die betroffene Person in der gewünschten Vorgehensweise nicht zu beeinflussen, sondern jede Art des Umgangs wertzuschätzen und

sie als Expert:in zu betrachten. Denn letztendlich trägt sie die Konsequenzen des Vorgehens und muss ggf. eine Risikoabwägung für sich vornehmen. Wenn die betroffene Person sich dafür entscheidet, gegen die Diskriminierung vorgehen zu wollen, kann als erster Schritt gemeinsam ein Gedächtnisprotokoll des Erlebten erstellt werden, in dem die Vorkommnisse chronologisch und mit genauen Zeitangaben aufgelistet werden und die Beteiligungen von anderen Menschen ersichtlich sind.

Beispiel aus unserer Arbeit:

Eine Lehrkraft erfährt von Teilen der Elternschaft Rassismus, z. B. indem die Eltern behaupten, dass die Lehrerin aufgrund ihrer Migrationsgeschichte nicht dafür geeignet sei, Deutsch zu unterrichten. Ein Elternteil beteiligt sich nicht an den Beschwerden und drückt der Lehrkraft gegenüber ihre Solidarität aus. Der Elternteil hört empathisch zu und bestärkt die Lehrkraft in ihrer Wahrnehmung, dass es sich hier um Diskriminierung handelt. Schließlich fragt die Person die Betroffene, ob sie sich Unterstützung wünscht und wenn ja, in welcher Form. Gemeinsam berichten sie der Schulleitung von den Vorfällen, die sich in Folge des Gesprächs klar gegen Rassismus positioniert und sich hinter die betroffene Lehrkraft stellt.

Externe Hilfsangebote nutzen

Als Unterstützer:in ist es gleichzeitig bedeutsam, eigenen Gefühlen Raum zu geben und eigene Grenzen in der Unterstützung zu wahren. Wenn die betroffene Person damit einverstanden ist, kann es beispielsweise hilfreich und entlastend sein, eine Beratungsstelle hinzuzuziehen oder sie über schulinterne oder -externe Hilfsangebote zu informieren. Bei der Recherche und Kontaktaufnahme sollten allerdings keine Informationen über die betroffene Person preisgegeben werden, es sei denn, dies wurde ausdrücklich von ihr erlaubt. Neben der Antidiskriminierungsberatung können etwa die Schulsozialarbeit, Schulberatung, regionale Empowerment- oder Selbsthilfegruppen passende Anlaufstellen sein.

Teil 3:

Handlungsansätze

für Schulen

und Schulpersonal

Schritte zu einer Schule ohne Ausgrenzung: Ein Diskriminierungsschutzkonzept entwickeln

von Samuel Signer, Koordinator der Schulberatung
beim Netzwerk für Demokratie und Courage
Berlin-Brandenburg

Die Schaffung einer diskriminierungssensiblen Schulkultur ist eine der zentralen Herausforderungen für Bildungseinrichtungen. Schulen sollen nicht nur Orte des Lernens, sondern auch Räume der Sicherheit, des Respekts und der Gleichberechtigung sein. Ein Diskriminierungsschutzkonzept spielt hierbei eine Schlüsselrolle, indem es Strukturen und Prozesse etabliert, die Diskriminierung vorbeugen und einen respektvollen Umgang fördern. Dieser Beitrag liefert Handlungsempfehlungen für Schulen, die eine diskriminierungssensible Struktur entwickeln möchten. Der Weg zu einer diskriminierungssensiblen Schulkultur kann lang und herausfordernd sein. Es lohnt sich jedoch, den Weg zu gehen. Denn die Schule ist für alle Beteiligten, ob Schüler:innen, Lehrkräfte oder Mitarbeiter:innen, ein zentraler Bezugspunkt ihres jeweiligen Lebens. Wer hier Respekt lernt und lebt, trägt dies in die Gesellschaft.

Der folgende Beitrag spiegelt aktuelle Diskussionen und Best-Practices aus der Schulberatung des Netzwerks Demokratie und Courage (NDC) wider.

Warum ein Diskriminierungsschutzkonzept notwendig ist

Ein Diskriminierungsschutzkonzept ist aus mehreren Gründen unerlässlich:

1. Sicheres Lernumfeld schaffen: Schüler:innen sollen sich in der Schule sicher und geborgen fühlen. Nur so können sie sich auf ihre Bildung und persönliche Entwicklung konzentrieren. Ein Schutz vor Diskriminierung hilft dabei, eine Umgebung zu schaffen, in der niemand Angst vor Mobbing haben muss.

2. Gleichberechtigung und gleiche Chancen: Mit einem solchen Konzept wird sichergestellt, dass alle Schüler:innen, unabhängig von ihrer Herkunft, Religion, Behinderung oder sexuellen Orientierung die gleichen Bildungschancen haben.

3. Vorbeugen und eingreifen: Durch klare Regeln und Maßnahmen können diskriminierende Handlungen frühzeitig erkannt und wirksam gestoppt werden. So wird verhindert, dass Probleme eskalieren, und ein respektvolles Miteinander gefördert.

4. Rechtliche Verpflichtungen: Schulen sind gesetzlich verpflichtet, Diskriminierung zu verhindern und zu bekämpfen. In § 7a der Brandenburger Landesverfassung heißt es: „Das Land schützt das friedliche Zusammenleben der Menschen und tritt Antisemitismus, Antiziganismus sowie der Verbreitung rassistischen und fremdenfeindlichen Gedankenguts entgegen“. Ein Schutzkonzept hilft, diese gesetzlichen Anforderungen zu erfüllen.

5. Bewusstsein schaffen: Ein Schutzkonzept gegen Diskriminierung sensibilisiert Schüler:innen, Lehrkräfte und Eltern für das Thema und hilft dabei, Vorurteile und stereotype Denkweisen abzubauen.

6. Unterstützung und Beratung: Das Konzept sieht auch Anlaufstellen und Unterstützung für alle vor, die von Diskriminierung betroffen sind. So wissen sie, an wen sie sich wenden können und welche Schritte möglich sind.

Insgesamt trägt ein Diskriminierungsschutzkonzept dazu bei, eine inklusive und respektvolle Schulkultur zu fördern, in der sich alle Mitglieder der Schulgemeinschaft wohl und akzeptiert fühlen.

Die Entwicklung eines Diskriminierungsschutzkonzepts – ein fortlaufender Prozess

Die Entwicklung eines Schutzkonzeptes ist ein kontinuierlicher Prozess, der Zeit, Engagement und die Einbindung aller Schulakteur:innen erfordert. Eine zentrale Rolle spielt dabei die Prozessgruppe, die idealerweise aus 5–10 motivierten Personen besteht. Diese Gruppe wird von einer koordinierenden Person geleitet, die als Ansprechperson für die Schulleitung und andere Beteiligte fungiert. Die Unterstützung durch die Schulleitung ist entscheidend, um die für den Prozess notwendigen Kapazitäten und Ressourcen bereitzustellen sowie verunsicherten Kolleg:innen Mut zu machen.

Schon der Prozess der Entwicklung eines Schutzkonzeptes kann positive Veränderungen bewirken, da Themen wie Diskriminierung und antidemokratisches Verhalten diskutiert werden. Gleichzeitig können jedoch auch Konflikte und Widerstände auftreten. Es ist wichtig, diese Dynamiken zu antizipieren und konstruktiv zu bearbeiten. Das Schutzkonzept sollte regelmäßig überprüft und aktualisiert werden, um seine Wirksamkeit sicherzustellen.

Zentrale Elemente eines Diskriminierungsschutzkonzepts

Ein effektives Diskriminierungsschutzkonzept besteht aus mehreren zentralen Elementen:

Risiko- und Potenzialanalyse

Die Risiko- und Potenzialanalyse dient dazu, die Erfahrungen und Wahrnehmungen der verschiedenen Beteiligten im Kontext von Diskriminierung zu klären und die damit verbundenen Ziele festzulegen. Dabei sollen folgende Fragen beantwortet werden:

- Welche Erfahrungen machen die unterschiedlichen Beteiligten im Zusammenhang mit Diskriminierung, und wie wird damit umgegangen?
- Welche Elemente eines Schutzkonzeptes sind an der Schule bereits vorhanden, welche sollten weiterentwickelt und ausgebaut werden, und welche müssen noch entwickelt werden?

Die Analyse basiert auf verschiedenen Säulen:

- Es erfolgt eine Befragung der Beteiligten, insbesondere der Schüler:innen und Lehrkräfte.
- Vorhandene Dokumente, wie z. B. die Hausordnung, werden angeschaut und überprüft.
- Mithilfe eines Rundgangs in der Schule kann ermittelt werden, welche Informationen sichtbar ausgehängt sind und wie die Einrichtung insgesamt wirkt.

- Alle Beteiligten werden über das Schutzkonzept informiert, einschließlich Ablauf, Umsetzung und Zielsetzungen.

Beispiel aus der Schulberatung:

Eine Schule möchte wissen, wie die Schüler:innen Diskriminierung erleben. Eine Gruppe von Lehrkräften erstellt dafür eine Umfrage und bittet Schüler:innen um Feedback. Nachdem alle Rückmeldungen eingearbeitet wurden, wird die Umfrage in der Schule durchgeführt. Die Auswertung der Umfrage ist ein eigener Prozess, denn die Ergebnisse können sehr unterschiedlich bewertet werden.

Handlungsleitfäden

Handlungsleitfäden bieten eine klare Vorgehensweise bei Diskriminierungsvorfällen, antidemokratischen Handlungen und Gewalt. Sie definieren die Zuständigkeiten in jedem Schritt des Verfahrens. Diese Handlungsleitfäden können für unterschiedliche Bereiche erstellt werden, je nachdem, wer gegenüber wem übergreifig geworden ist – seien es Schüler:innen, Lehrkräfte, Schulpersonal oder Eltern.

Beispiel aus der Schulberatung:

Nach einem gravierenden diskriminierenden Vorfall an einer Schule verfallen viele Beteiligte in eine Schockstarre. Der Vorfall wird ignoriert, weil einfach unklar ist, was alle Beteiligten tun können. Gerade hier sind klare und eingespielte Abläufe extrem wichtig.

Verhaltenskodex

Ein Verhaltenskodex stellt klare und verständliche Regeln für den Umgang miteinander an der Schule auf. Er dient als Orientierungsrahmen für das angemessene Verhalten sowohl unter den Lehrkräften als auch gegenüber den Schüler:innen. Mit dem Verhaltenskodex positioniert sich die Schule eindeutig gegen Diskriminierung. Der Kodex betrifft alle Mitarbeitenden der Schule, die sich durch eine Selbstverpflichtungserklärung dazu bekennen, ihn einzuhalten.

Prävention für Schüler:innen

Präventive Maßnahmen zielen darauf ab, die Schüler:innen zu stärken und Diskriminierung vorzubeugen. Dies geschieht beispielsweise durch regelmäßige, aufeinander aufbauende Bildungsangebote. Diese können je Klassenstufe fest definiert werden, so dass sich die Schüler:innen relevante Themenfelder aufeinander aufbauend erschließen können. Außerdem können Projekte durchgeführt werden, in denen Kinder und Jugendliche Selbstwirksamkeit erfahren und ein wertschätzendes sowie diskriminierungsarmes Miteinander erleben.

Partizipation

Partizipation ist ein zentrales Element des Schutzkonzeptes. Wenn Schüler:innen das Schulleben aktiv mitgestalten können und merken, dass ihre Meinung gehört wird, sind sie eher bereit, im Falle eines Vorfalls die entsprechenden Unterstützungsangebote anzunehmen. Es ist notwendig, im Rahmen des Schutzkonzeptes die bestehende Partizipation der Schüler:innen zu überprüfen und gegebenenfalls die Strukturen der Schuldemokratie, wie zum Beispiel den Klassenrat oder den Schüler:innen-Rat, zu stärken oder aufzubauen. Dabei ist es besonders wichtig, die Interessen der Schüler:innen nicht nur abzufragen, sondern sie auch ernsthaft in die weitere Bearbeitung mit einzubeziehen.

Fortbildungen für Lehrkräfte

Fortbildungen für Lehrkräfte sind essenziell, um die Ziele des Schutzkonzeptes erfolgreich umzusetzen. Auf Basis der Risiko- und Potenzialanalyse wird ermittelt, welche Fortbildungen erforderlich sind und in welchem Turnus diese aufgefrischt werden sollten. Zudem muss die angemessene Fortbildung neuer Kolleg:innen sichergestellt werden.

Beschwerde- und Anlaufstellen

Anlaufstellen bieten unabhängige und anonyme Beratung zu den Themen des Schutzkonzeptes. Diese Stellen können an bereits vorhandene Beratungsangebote in der Schule angeschlossen werden. Es ist wichtig, dass die Personen in den Anlaufstellen entsprechend geschult und kompetent sind. Um den Zugang zu erleichtern, sollten Anlaufstellen wie auch Beschwerdestellen aus einem möglichst heterogenen Personenkreis bestehen, sodass Betroffene die für sie passende Person wählen können. Beschwerdestellen benötigen transparente und unabhängige Beschwerdesysteme, die idealerweise von einem Gremium aus Lehrkräften, Schüler:innen und weiteren Beteiligten besetzt werden. Diese Stellen begleiten das Beschwerdeverfahren und geben Empfehlungen für Maßnahmen und Sanktionen im Umgang mit den beteiligten Personen an die Schulleitung oder die verantwortlichen Lehrkräfte.

Konfliktbearbeitung

Schulen sollten Programme zur Konfliktbearbeitung und Mediation anbieten, die von speziell ausgebildeten Streitschlichter:innen oder Konfliktlots:innen durchgeführt werden. Diese Programme fördern die konstruktive Auseinandersetzung mit Konflikten und die Entwicklung von Lösungsstrategien.

Dokumentation und Nachverfolgung

Es ist wichtig, Diskriminierungsfälle systematisch zu dokumentieren und deren Bearbeitung nachzuverfolgen. Dies hilft nicht nur bei der individuellen Fallbearbeitung, sondern ermöglicht auch eine Analyse von Mustern und wiederkehrenden Problemen.

Beispiel aus der Schulberatung:

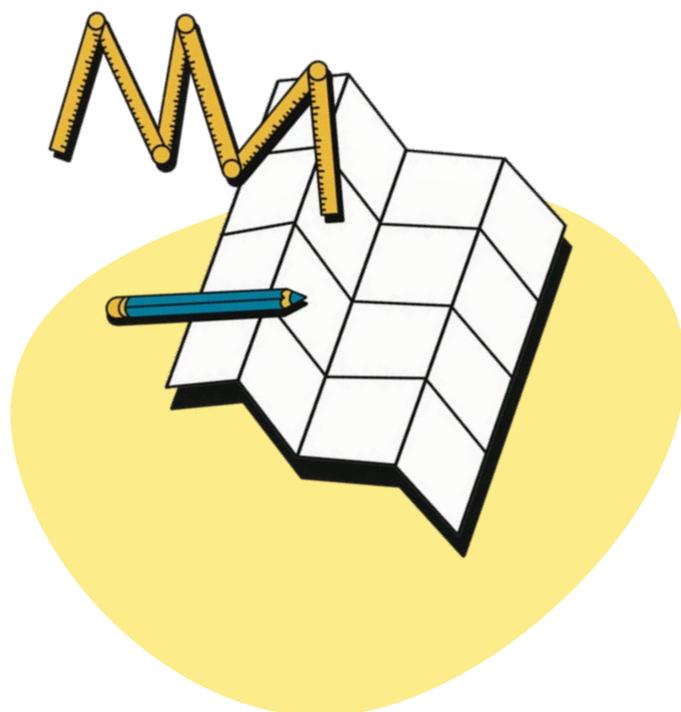
Verschiedene Lehrkräfte beobachten bei denselben Schüler:innen antidemokratische Positionen. Sie halten es jeweils für nicht erwähnenswert und für Einzelfälle. Da es keinen Austausch über Diskriminierung an der Schule gibt, merken sie nicht, dass das Problem gehäuft vorkommt.

Leitbild

Im Zuge der Implementierung eines Schutzkonzeptes kann die Schule ihr Leitbild ergänzen oder anpassen.

Leitungsverantwortung

Das Schutzkonzept bleibt in der Verantwortung der Schulleitung. Es ist von entscheidender Bedeutung, dass die Schulleitung dies eindeutig unterstützt und trägt. Die Schulleitung ist dafür verantwortlich, dass die im Schutzkonzept getroffenen Vereinbarungen eingehalten werden. Sie sollte regelmäßig in Dienstberatungen und bei ähnlichen Terminen auf diese Regeln hinweisen. Zudem liegt es in der Verantwortung der Schulleitung, neue Kolleg:innen bei ihrem Onboarding zum Schutzkonzept zu briefen und die entsprechende Selbstverpflichtung zum Verhaltenskodex sowie die Teilnahme an Fortbildungen mit ihnen zu vereinbaren.



Ein gut implementiertes Schutzkonzept bietet die Chance, die Schulkultur nachhaltig zu verändern. Schulen, die ein solches Konzept erfolgreich umsetzen, entwickeln sich zu Vorreiter:innen in der Bildungslandschaft und setzen ein starkes Zeichen für Inklusion und Gleichberechtigung.

Herausforderungen und Chancen

Die Implementierung eines Schutzkonzeptes ist ein anspruchsvolles Vorhaben, das verschiedene Herausforderungen mit sich bringt. Widerstände innerhalb des Kollegiums oder der Schüler:innenschaft können den Prozess erschweren. Um diesen entgegenzuwirken, ist eine transparente Kommunikation und die Einbindung aller Beteiligten unerlässlich. Dabei spielt auch die kontinuierliche Reflexion des eigenen Handelns eine große Rolle. Lehrkräfte und Schulleitung sollten bereit sein, bestehende Strukturen kritisch zu hinterfragen und gegebenenfalls anzupassen.

Ein weiterer zentraler Aspekt ist die Nachhaltigkeit des Prozesses. Ein Schutzkonzept darf nicht als einmalige Maßnahme verstanden werden. Es ist eine langfristige Verpflichtung, die es regelmäßig zu überprüfen und weiterzuentwickeln gilt. Hierbei kann es hilfreich sein, externe Expert:innen oder Organisationen hinzuzuziehen, die eine objektive Bewertung der Fortschritte und Herausforderungen ermöglichen. Diese externen Partner:innen können zudem neue Perspektiven und Methoden einbringen, die den Diskriminierungsschutz weiter stärken.

Ein gut implementiertes Schutzkonzept bietet die Chance, die Schulkultur nachhaltig zu verändern. Schulen, die ein solches Konzept erfolgreich umsetzen, entwickeln sich zu Vorreiter:innen in der Bildungslandschaft und setzen ein starkes Zeichen für Inklusion und Gleichberechtigung. Es entsteht ein Umfeld, in dem sich alle Schüler:innen unabhängig von ihren individuellen Hintergründen wohlfühlen und ihr volles Potenzial entfalten können. Letztendlich trägt dies nicht nur zur Verbesserung der Lernbedingungen bei, sondern fördert auch den sozialen Zusammenhalt innerhalb der Schulgemeinschaft.

Sollten Sie an Ihrer Schule Diskriminierung erleben oder Interesse daran haben, ein solches Diskriminierungsschutzkonzept zu implementieren, können Sie sich gerne an das Schulberatungsteam des NDC wenden. Weitere Informationen dazu finden Sie hier: <https://netzwerk-courage.de/schulberatung>.

Das Netzwerk für Demokratie und Courage (NDC)

... ist ein in 13 Bundesländern agierendes Netzwerk, in dem sich junge Menschen freiwillig für eine demokratische Kultur und gegen menschenverachtendes Denken engagieren. Wir bieten für alle Schulen in Brandenburg kostenfrei Projektstage, Lehrkräftefortbildungen und Schulberatung an. Alle Informationen zu uns und unserer Arbeit finden Sie hier: <https://netzwerk-courage.de/bbr>

Eine vielfaltsorientierte Haltung an Schulen fördern: Empfehlungen für die Schulentwicklung

von Nele Kontzi, Schulberaterin bei der RAA Brandenburg

In Brandenburg sind heterogene Klassen längst der Normalfall. Schüler:innen, Pädagog:innen und Schulsozialarbeiter:innen bringen eine Vielzahl unterschiedlicher Lebenswelten, Sprachen, Talente sowie Migrations- und Fluchterfahrungen mit in den Schulalltag. Dennoch wird diese Vielfalt häufig nicht ausreichend wahrgenommen und anerkannt. So überwiegen beispielsweise nach wie vor Normvorstellungen von einsprachigen Mittelschichtsschüler:innen.

Eine vielfaltsorientierte Schulentwicklung kann helfen, das Selbstwertgefühl und die Lernmotivation aller Schüler:innen zu stärken bzw. wiederaufzubauen. Sie trägt zu einem besseren Lernklima bei und stärkt langfristig das friedliche Miteinander in der Schulgemeinschaft. Studien zeigen, dass ein Gefühl der Zugehörigkeit eine zentrale Voraussetzung für erfolgreiches Lernen darstellt.³ Allerdings ist in der schulischen Realität häufig zu beobachten, dass einseitige Lehrmaterialien⁴ und ausschließende Praktiken dazu führen, dass nicht alle Schüler:innen sich als Teil der Schulgemeinschaft fühlen.

Es ist wichtig, diese Ursachen für Bildungsbenachteiligung zu erkennen und aktiv an ihrer Überwindung zu arbeiten. Bildungsgerechtigkeit entsteht nicht von selbst, sondern muss aktiv gestaltet werden. Denn: Nichtstun ist nicht neutral, sondern trägt dazu bei, Diskriminierung aufrechtzuerhalten. Ein Schlüssel zum Abbau von Diskriminierung ist es, Unterschiede zu respektieren und Vielfalt nicht als Problem, sondern als Ressource zu betrachten.

Herausforderungen durch strukturelle Diskriminierung

Das Brandenburgische Schulgesetz ist in § 4 eindeutig: Kein:e Schüler:in darf aufgrund von Merkmalen wie Abstammung, Nationalität oder Geschlecht benachteiligt werden.⁵ Dennoch belegen zahlreiche Studien, dass strukturelle Diskriminierung in Schulen weit verbreitet ist. Beispielsweise haben Kinder aus Akademiker:innenfamilien nahezu viermal höhere Chancen, auf das Gymnasium zu gehen, als Kinder aus nicht-akademischen Haushalten.⁶ Diese Ungleichheit ist nicht nur das Ergebnis individueller Leistungen und Lebensumstände. Sie wird auch durch Vorurteile bei der Benotung und Empfehlungen für weiterführende Schulen verstärkt. Klassismus und rassistische Zuschreibungen beeinflussen die Bildungschancen vieler Schüler:innen negativ.

Lehrkräfte müssen sich bewusst sein, dass ihre Einschätzungen und Haltungen entscheidend dafür sind, welche Bildungslaufbahnen Schüler:innen einschlagen. Der erste Schritt ist das Eingeständnis, dass diese Diskriminierung in Schulen stattfindet. Wichtig ist dabei der Hinweis: Absicht und Wirkung bestimmter Verhaltensweisen und schulischer Routinen stehen oft im Widerspruch zueinander. Auch bei den besten Absichten kann es zu Diskriminierung kommen. Diese Erkenntnis kann zur Entlastung der Einzelnen und damit auch zu einer besseren „Besprechbarkeit“ des Problems im Kollegium führen. Niemand ist frei von strukturellen Verstrickungen in Diskriminierungsmechanismen – keine Institution und keine Einzelperson.

3 https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2021/08/SVR-FB_Handbuch_Weise-Interventionen-1.pdf

4 <https://www.landeszentrale-bremen.de/assets/Uploads/Schulbuchstudie-web-barrierefrei.pdf>

5 <https://bravors.brandenburg.de/gesetze/bbgschulg#4>

6 <https://deutsches-schulportal.de/expertenstimmen/gleiche-leistung-gleiche-chancen-iglu-2021-beweist-das-gegenteil/>

Umgang mit Diversität im Unterricht

Wie können Lehrkräfte migrationsbedingte und andere Diversitätsaspekte im Unterricht berücksichtigen, ohne Schüler:innen in stereotype Kategorien zu drängen? Begriffe wie „Kinder mit Migrationshintergrund“ oder „bildungsfern“ sind problematisch, da sie Schüler:innen auf bestimmte Merkmale reduzieren und oft Stigmatisierung hervorrufen. Vielmehr sollte die Vielfalt innerhalb dieser vermeintlichen Gruppen anerkannt werden, um jedem Kind gerecht zu werden.

Beispiel aus unserer Arbeit:

Eine Lehrerin respektiert nicht, dass eine muslimische Schülerin nicht in kurzer Hose und T-Shirt am Sportunterricht teilnehmen möchte. Die Lehrerin sagt, dass dies für die anderen muslimischen Mädchen ja kein Problem sei. Als die Schülerin erwidert, dass religiöse Vorgaben je nach Region unterschiedlich sein können, sagt die nicht muslimische Lehrerin, dass das nicht stimme und dass sie sich gut mit dem Islam auskennen würde.

Eine vielfaltsorientierte und diskriminierungskritische Unterrichtsentwicklung basiert auf den Prinzipien individueller Förderung und Differenzierung. Sie fördert die Wahrnehmung der Unterschiede in der Schüler:innenschaft und respektiert Vielfalt als Ressource, statt sie als Problem zu verstehen. Somit schafft sie einen Raum, in dem alle Schüler:innen ihre Potenziale entfalten können. Dies schließt auch die Auseinandersetzung mit Ausgrenzungen und deren Ursachen ein.

Beispiel aus unserer Arbeit:

Ein Schüler soll aufgrund seiner Behinderung von der Klassenfahrt ausgeschlossen werden, obwohl diese Form der Behinderung bei der Fahrt keine Erschwernisse mit sich bringen würde. Die Familie wendet sich an die Antidiskriminierungsberatung.

Konkrete Handlungsfelder sind etwa die eigene Interaktion mit Schüler:innen, die Auswahl der Lehr- und Lernmittel sowie die Anerkennung von Mehrsprachigkeit und eine reflektierte Benotung. In der Unterrichtsplanung sollten Inhalte und Materialien im Hinblick auf potenzielle Vorurteile kritisch analysiert werden. Zudem ist die Beziehung zwischen Lehrenden und Lernenden entscheidend. Selbstreflexion der Lehrkräfte und eine unterstützende Kollegialität sind wichtig für die Schaffung eines inklusiven Lernumfelds.



Eine Kultur der Besprechbarkeit entwickeln

Eine effektive vielfaltsorientierte Schulentwicklung erfordert langfristige, integrative Strategien, die emotionale, soziale und kognitive Aspekte des Lernens berücksichtigen. Dazu gehört die Entwicklung eines Problembewusstseins bei allen Pädagog:innen, beispielsweise bei einer Gesamtpädagog:innenkonferenz. Durch die Reflexion eigener Vorurteile und des eigenen Umgangs mit Diversität können sie eine Kultur der Besprechbarkeit (Saraya Gomis) entwickeln. Es ist wichtig, eine Atmosphäre zu schaffen, in der sich alle gesehen und wertgeschätzt fühlen. Hierzu gehört auch, es als gängige Praxis zu etablieren, sich im Kollegium gegenseitig auf Vorurteile aufmerksam zu machen. Die gemeinsame Zielsetzung, vorurteilsbewusst mit Diversität umzugehen und aktiv an schulischer Veränderung zu arbeiten, ist Voraussetzung für eine erfolgreiche Entwicklung von Diversitätskompetenz.⁷ Dies erfordert die Bereitschaft der Pädagog:innen, sich kritisch mit eigenen Vorurteilen und Privilegien auseinanderzusetzen.

⁷ https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/beispiele_guter_praxis_schule_kurz.html

Professionalisierung der Pädagog:innen

Zur erfolgreichen Gestaltung von Schulentwicklungsprozessen gehört die kontinuierliche Professionalisierung des Kollegiums. Dabei sollten sowohl individuelle Entwicklungsbedarfe als auch das Fortbildungsangebot für das gesamte Team im Blick sein. Eine Schule, die Teamarbeit ernst nimmt und in der es normal ist, voneinander zu lernen und eigene Unsicherheiten offen zu teilen, wird weniger Schwierigkeiten haben, gemeinsam Fortbildungen zu gestalten, die einen hohen Grad an Selbstreflexion erfordern.

Eine Schul- bzw. Hortleitung, die bei der Personalauswahl Vielfaltsaspekte berücksichtigt – etwa sexuelle Orientierung, unterschiedliche sozio-ökonomische Hintergründe, Mehrsprachigkeit, Rassismuserfahrungen, körperliche Beeinträchtigungen etc. –, wird es leichter haben, die Kolleg:innen immer wieder neu für die Auseinandersetzung mit Diskriminierung zu gewinnen. Die Auswahl von Lehrkräften und Schulsozialarbeiter:innen sollte die Vielfalt der Schüler:innen und deren Familien reflektieren, um ein förderliches Umfeld zu schaffen.

Rolle der Leitung und externe Unterstützung

Die Leitung hat eine zentrale Rolle bei der Umsetzung einer vielfaltsorientierten Perspektive. Es ist essenziell, dass sie vorurteilsbewusste Praktiken vorlebt und ein Klima schafft, das Vielfalt wertschätzt. Dazu gehört auch, über Kenntnisse zu struktureller Diskriminierung und deren Auswirkungen auf Kinder und Jugendliche zu verfügen. Wichtig ist, dass Leitungen diese Themen gegebenenfalls auch gegen Widerstand im Kollegium/Team zur Sprache bringen.

Das Eingeständnis, dass eigene Vorurteile und strukturelle Diskriminierung zusammenhängen können, ist für die meisten zunächst nicht einfach. Unterstützung von außen kann diesen Schritt erleichtern. Selbstreflexion, Offenheit für neue Informationen und Perspektivwechsel spielen dabei eine wichtige Rolle: Statt beispielsweise bestimmte Begriffe zu verbieten, ist es wichtig, deren Auswirkungen auf Kinder und Jugendliche und deren Familien zu reflektieren.

Schlussbemerkungen

Die Entwicklung einer vielfaltsorientierten Perspektive an Schulen ist ein komplexer, aber notwendiger Prozess, der tiefgreifende Veränderungen in der schulischen Praxis erfordert. Durch das Erkennen und Akzeptieren von Vielfalt, den Umgang mit Vorurteilen und die Schaffung eines inklusiven Lernumfelds können Schulen dazu beitragen, dass alle Schüler:innen die Bildungschancen erhalten, die sie verdienen. Kritische Selbstreflexion der Pädagog:innen, Unterstützung durch die Schulleitung und eine starke Gemeinschaft sind dafür entscheidend. Gleichzeitig ist es wichtig, Beratungsstrukturen aufzubauen und Beschwerdestellen zu etablieren, die allen bekannt und zugänglich sind.

Eins sollte bei der Thematisierung von Diskriminierung und Lernbarrieren nicht fehlen: der Blick auf die Stärken und Ressourcen der Schule und der einzelnen Pädagog:innen. Jede Schule setzt dort an, wo sie steht. Entscheidend ist, dass das Kollegium/Team sich aktiv mit Barrieren und Diskriminierungsrisiken auseinandersetzt, die Schüler:innen benachteiligen und ihnen schaden können. Eine solche Schulentwicklung ist keine „Kann-Aufgabe“, sondern eine rechtliche Verpflichtung – von der schlussendlich alle Lernenden und Lehrenden profitieren.

Um diesen Weg erfolgreich zu gestalten, ist externe Begleitung von großer Bedeutung. Sie kann den Prozess unterstützen und Impulse geben. Die RAA Brandenburg bietet dies kostenfrei an: Wir möchten Schulen dahingehend begleiten, ein inklusives und gerechteres Umfeld zu schaffen. Gemeinsam können wir Schulen zu Orten machen, an denen sich alle Schüler:innen sicher und wohl fühlen.

Die RAA Brandenburg Schulberatung

... richtet sich in regionalen Niederlassungen an alle an Schule und Hort Beteiligten. Wir bieten kostenfreie Fortbildungen, Beratung und Prozessbegleitung an – u. a. zur Förderung einer wertschätzenden und vorurteilsbewussten Schulkultur, zur Stärkung sozialer Kompetenz, Gewaltprävention und Sensibilisierung für Diskriminierung und Bildungsbenachteiligung. Weitere Informationen finden Sie unter: <https://raa-brandenburg.de>

Handlungsfelder einer diversitätsbewussten Schulentwicklung: Erfahrungsbericht einer Lehrerin

von Julia Wojatzke, Lehrerin an einer Schule
in Ostbrandenburg

Schule ist ein Ort gelebter Vielfalt: Hier lernen und arbeiten Menschen verschiedener Herkunft, Identität und Lebenssituation. Angesichts dieser Realität haben wir Lehrkräfte den Anspruch, allen Kindern und Jugendlichen einen gleichberechtigten Zugang zur schulischen Bildung zu ermöglichen und gegen jegliche Form von Diskriminierung vorzugehen. Eine Verpflichtung hierzu ergibt sich aus den Menschenrechten, dem Grundgesetz und den landesrechtlichen Regelungen. In der Praxis ist das nicht immer einfach – aber in meiner Erfahrung lohnenswert für alle Beteiligten. Dieser Beitrag gibt Einblicke in den Prozess diversitätsbewusster Schulentwicklung an meiner Schule – mit all seinen Herausforderungen und seinem Potenzial.

„Bei Diversität geht es nicht um die anderen, es geht um dich!“ – Grundlagen

Um aktiv Benachteiligungen jeder Art entgegenzuwirken, Handlungsmöglichkeiten kennenzulernen und bei einer diversitätsbewussten Schulentwicklung Unterstützung zu erhalten, bewarb sich meine Schule 2020 bei dem Projekt *Vielfalt entfalten – Gemeinsam für starke Schulen* der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung (DKJS).



Ziel war und ist die Etablierung einer diversitätsbewussten und diskriminierungssensiblen Schulentwicklung, um das Wissen zu Diversität und Diskriminierung im Schulalltag zu schärfen und damit Unterricht vorurteilsbewusster und chancengerechter zu gestalten.⁸ Dabei geht es auch um eine grundsätzliche Haltung:

„Diversitätskompetenz ist keine besondere Kompetenz im Umgang mit dem ‚fremden‘ Menschen, für die es ein Rezept gäbe. Vielmehr handelt es sich um die allgemeine Fähigkeit, Menschen nicht als Stellvertreter*innen für bestimmte Gruppen zu behandeln. Diversitäts-Ansätze zielen darauf, sich selbst zu reflektieren und zu einem Perspektivwechsel fähig zu sein; dazu gehört es auch, Schubladen-Denken festzustellen, Menschen mit unterschiedlichen Lebensstilen und Weltanschauungen anzuerkennen, Macht und Ohnmacht in der Gesellschaft wahrzunehmen. Es gilt die Regel: ‚Bei Diversität geht es nicht um die anderen, es geht um dich!‘“⁹

Das englische Wort *Diversity* macht auf die Vielfalt individueller und kollektiver Identitäten aufmerksam, etwa bezogen auf (zugeschriebene) Herkünfte, Religionen, Geschlechter, sexuelle Orientierungen, Alter, Behinderungen und etliche andere Aspekte. Plurale Identitäten, Lebensentwürfe und Lebenswelten werden dabei nicht nur als normal betrachtet, sondern stärker noch: Vielfalt wird als ein Mehrwert betrachtet und als gesellschaftliche Ressource wertgeschätzt.

An diese Perspektive knüpft eine diversitätsbewusste Schulentwicklung an. Die Wertschätzung von Diversität drückt sich dabei nicht nur darin aus, Teams und Lerngruppen in Schulen möglichst divers zusammenzusetzen. Auch eine diversitätssensible Sprache im Alltag sowie in Unterrichtsmaterialien und Medien spielt eine Rolle – und vieles mehr. Im Folgenden schlüssele ich vier mögliche Handlungsfelder der Schule genauer auf:

1. Das Sichtbarmachen von Diskriminierung und Diversität an der Schule
2. Die Überprüfung von Lehrmaterialien und -inhalten
3. Etablierung einer Infostelle für Diversität und Antidiskriminierung
4. Etablierung einer Anlaufstelle für Diversität und Antidiskriminierung

Handlungsfeld 1: Das Sichtbarmachen von Diskriminierung und Diversität an der Schule

Um einen Überblick über Diskriminierungserfahrungen verschiedener Personengruppen zu erhalten (z. B. von Schüler:innen, Lehrkräften, anderen Mitarbeitenden, Eltern), können schulinterne Befragungen durchgeführt werden. Dadurch werden unterschiedliche Erfahrungen sichtbar und es zeigt sich, wo verstärkter Handlungsbedarf besteht.

Mit den Befragungen haben wir für unsere Schule ein Präventions- und Interventionskonzept geschrieben. Es verpflichtet alle Lehrkräfte, auf diskriminierende Bemerkungen zu reagieren, und gibt diesbezüglich Handlungsschritte vor.

Des Weiteren haben wir einen „Kümmerkasten“ installiert. Denn uns ist bewusst, dass es einigen Schüler:innen schwerfällt, Probleme im Klassenrat anzusprechen. Aus diesem Grund wurde ein Briefkasten (der „Kümmerkasten“) so im Schulhaus angebracht, dass Schüler:innen die Möglichkeit haben, ihre Anliegen geheim auf Zetteln zu notieren und einzuwerfen. Der Kasten wird donnerstags nach der 6. Stunde geleert, damit die Schulsozialarbeiterin oder ich als Antidiskriminierungsbeauftragte ein Gespräch mit der betroffenen Person/Klasse im Klassenrat oder unter vier Augen bis Montag vorbereiten kann. Bunte Plakate in den Toiletten sollen die Schüler:innen dazu ermutigen, den „Kümmerkasten“ zu nutzen oder sich per Mail an uns zu wenden. Obgleich die Schulsozialarbeiterin und ich jede Klasse besucht haben, um unsere Arbeitsweise sowie Intention hinter dem „Kümmerkasten“ zu erläutern, wird dieser leider kaum genutzt. Fehlt das Vertrauen? Der Frage, wie wir damit weiter umgehen können, gehen wir aktuell noch nach.

8 Anlaufstelle für Diskriminierungsschutz an Schulen (ADAS) / LIFE e. V. (2018): Schutz vor Diskriminierung an Schulen. Ein Leitfaden für Schulen in Berlin. Online unter: https://adas-berlin.de/wp-content/uploads/2022/04/20220404_Leitfaden_Online_Korrektur.pdf

9 Ernst Klett Verlag (2018). Diversity-Kompetenz bei Lehrkräften: Es geht um dich! In: Klett-Themendienst Nr. 70 (02/2016). Online unter: <https://ernst-klett-verlag.de/themendienst/diversity-kompetenz-bei-lehrkraeften-es-geht-um-dich/>

Handlungsfeld 2: Die Überprüfung von Lehrmaterialien und -inhalten

Eine Überprüfung der genutzten Unterrichtsmaterialien sowie der vorhandenen Lehrwerke kann aufzeigen, an welchen Stellen Diskriminierungsrisiken verstärkt oder sogar hervorgerufen werden. Nützliche Fragen für die Analyse können unter anderem sein:

- Bilde ich immer dieselben Personengruppen und Lebenswelten ab?
- Aus wessen Perspektive wird eine Geschichte erzählt?
- Wie stereotyp sind die Hauptpersonen gezeichnet?
- Wer nimmt welche Rolle ein?

Es gibt Leitfäden, die den kontinuierlichen Prozess der Reflexion unterstützen können, zum Beispiel vom „Autor*innenKollektiv Rassismuskritischer Leitfaden“¹⁰. Dort finden sich eine Menge Fragen, die sich auf verschiedene Niveaustufen und Medien anwenden lassen und neben Rassismus auch für weitere Herrschaftsverhältnisse hinzugeholt werden können.

Als Fachkonferenzleitung Deutsch habe ich beispielsweise die Anschaffung eines neuen Lehrwerks in die Wege geleitet. Dies hatte mit dem Aufbau der alten Schulbuchreihe zu tun, aber vor allem mit der Tatsache, dass es keine Spur von *Diversity* hinsichtlich der Themen und Protagonist:innen in den Büchern gab. In Bezug auf Lehrwerke muss in Deutschland noch viel passieren, aber die neue Reihe behandelt zumindest Autor:innen unterschiedlicher Herkunft und bildet Menschen mit unterschiedlichen Namen, Hauttönen und Religionen ab.

Decolonize Berlin hat etwa aktuelle Rahmenlehrpläne für die Oberstufe in den Fächern Geschichte, Geographie, Philosophie und Politik kommentiert.¹¹ *Decolonize Berlin* hat für uns außerdem Geschichts-, Politik- und Erdkundebücher auf diskriminierende Inhalte und Bezeichnungen überprüft. Sehr vieles davon kann ich auch für Deutsch nutzbar machen und dabei meine Freiräume in der Unterrichtsgestaltung nutzen. So achte ich zum Beispiel beim Thema Bildbeschreibung darauf, wen oder was ich abbilde, auch wenn dies nicht selten zu Diskussion oder Unmut bei einzelnen Schüler:innen führt. Welche Gedichte wähle ich für die Analyse aus? Auch hierbei kann ich Akzente setzen. Als weitere Beispiele: Die Macht der Sprache (also Bewusstsein für die Bedeutung von oder Verletzung durch Worte) und der 8. März sind seit Jahren fester Bestandteil meiner Unterrichtsplanung.

Handlungsfeld 3: Etablierung einer Infostelle für Diversität und Antidiskriminierung

Damit Schüler:innen, Eltern, Lehrkräfte und weitere Beschäftigte sich über verschiedene Formen von Diskriminierung, Ansprechpersonen, Fortbildungsmöglichkeiten sowie ihre Rechte und Handlungsmöglichkeiten informieren können, ist es notwendig, umfangreiches Material zur Verfügung zu stellen. Die Informationen sollten an zentralen Orten zugänglich und in einfacher Sprache verfasst sein. Bestenfalls sollten sie mehrsprachig zur Verfügung stehen. Gut geeignet sind Flyer und Plakate, beispielsweise von der Opferperspektive, den RAA Brandenburg, queere.jugend.mol und weiteren Anlaufstellen.

10 Online unter: https://www.elina-marmer.com/wp-content/uploads/2015/03/IMAFREDU-Rassismuskritischer-Leitfaden_Web_barrierefrei-NEU.pdf

11 Decolonize Berlin: Schule demokratisieren und diversitätskompetent sowie global gerecht gestalten. Stellungnahme zur Überarbeitung der Berliner Rahmenlehrpläne für die Oberstufe in den Fächern Geschichte, Geographie, Philosophie und Politik, 26.10.2023. Online unter: https://eineweltstadt.berlin/wp-content/uploads/2023-10-26_Stellungnahme-Rahmenlehrplaene_BER_decolonize-Berlin_2023_final.pdf

Alle Schüler:innen, Mitarbeiter:innen, bestenfalls auch Eltern und Bezugspersonen sollten über ihre Handlungsmöglichkeiten und Rechte im Diskriminierungsfall aufgeklärt und darin bestärkt werden, diese auch wahrzunehmen.

Handlungsfeld 4: Etablierung einer Anlaufstelle für Diversität und Antidiskriminierung

An meiner Schule haben wir eine schulinterne Anlauf- und Beratungsstelle für Diversität und Antidiskriminierung (die „AnDi“) eingerichtet, um Diskriminierung besser wahrnehmen und abbauen zu können. Gemeinsam mit Alli Kamalanathan von der Anlaufstelle für Diskriminierungsschutz an Schulen (ADAS) Berlin haben die Schulleitung, die Schulsozialarbeiterin und ich diese unabhängige Anlaufstelle konzipiert. Ihre Einrichtung wurde nach einem umfassenden Erarbeitungsprozess dem gesamten Kollegium transparent kommuniziert. Sie ist auf einer Ebene mit der Schulsozialarbeit angesiedelt. Innerhalb der Schulhierarchie genießt die Anlaufstelle keinerlei Sonderrechte oder Befugnisse. Sie arbeitet aber unabhängig von der Schulleitung.

Aufgaben der Antidiskriminierungsbeauftragten sind beispielsweise:

- Einführung und Betreuung des „Kümmerkastens“
- Sichtbarkeit und Wertschätzung von Diversität an der Schule unterstützen (Projektstage, Schuldemokratie, Partizipation fördern,...)
- Aufbau eines Netzwerks mit externen Akteur:innen für Fortbildungen, Workshops, Übersetzungen, Seminare, Mediation, Beschwerdemanagement, Unterstützungsangebote, ...
- Organisation von Schulberatungen mit einzelnen Klassen und Projekttagen in enger Zusammenarbeit mit dem „Netzwerk für Demokratie und Courage“
- Unterrichtsmaterialien und Angebote zu Diversität sammeln und im Kollegium bekannt machen
- Analyse von Lehrmaterialien
- Ansprechperson in Fällen von Diskriminierung jeglicher Art sein:
 - Betroffenen aktiv zuhören und sie beraten
 - Stärkung von Betroffenen
 - ggf. Vermittlung an weitere Beratungsstellen (z. B. den Verein Opferperspektive)
 - auf Wunsch Gespräch mit der Person, von der die Diskriminierung ausging

Richtschnur für sämtliche Aktivitäten ist dabei: Alle Schüler:innen, Mitarbeiter:innen, bestenfalls auch Eltern und Bezugspersonen sollten über ihre Handlungsmöglichkeiten und Rechte im Diskriminierungsfall aufgeklärt und darin bestärkt werden, diese auch wahrzunehmen. Denn so kann die Schule Schritt für Schritt zu einem sicher(re)en Ort für alle werden.



Ein wertschätzender Blick auf Vielfalt: Impulse für die Unterrichtsgestaltung und die Auswahl von Lehrmaterial

von Juliana Meyer,
Antidiskriminierungsberatung Brandenburg

Schulen sind Orte, an denen sich Gesellschaft abbildet und an denen Diskriminierung stattfindet. Benachteiligung und Stigmatisierung von einzelnen Schüler:innen oder Gruppen sind häufig strukturell angelegt. Sie zeigen sich auch im Lehrmaterial und in der Unterrichtsgestaltung – in inhaltlicher wie auch didaktischer Hinsicht. Die gute Nachricht ist: Genau hier können Sie als Lehrkräfte oder als Schulleitung auch ansetzen, wenn Sie etwas verändern wollen.

Eine konstruktive Auseinandersetzung mit den eigenen Strukturen beginnt bei der kritischen Analyse des Ist-Zustandes. Als Teil des Schulteams ist dabei auch eine Auseinandersetzung mit der eigenen gesellschaftlichen Positionierung unabdingbar. Dies hilft dabei, einen Raum zu schaffen, in dem Schüler:innen genug Vertrauen aufbauen, um ihre Erfahrungen mit Diskriminierung überhaupt zu thematisieren. Es ist auch eine wichtige Grundlage, um authentisch Themen anzusprechen, die Anknüpfungspunkte an die Lebenswelt der Schüler:innen bieten. Dies gelingt zudem, wenn Unterrichtsthemen direkt an aktuelle gesellschaftliche Fragen und Verhandlungsprozesse anknüpfen. Die folgenden Fragen können Sie bei der Reflexion Ihres Unterrichts und des verwendeten Lehrmaterials unterstützen.



Fragen zur Unterrichtsgestaltung

- Wer spricht im Unterricht mit wem über wen? Wer bekommt wie viel Raum? Werden dabei gesellschaftliche Machtverhältnisse reproduziert?
- Gibt es Räume, in denen Lehrkräfte ihre Rolle reflektieren und eine Sensibilität für vielfältige Erfahrungshintergründe in der Klasse (weiter-) entwickeln können?
- Ermöglichen Frage- und Aufgabenstellungen eine kritische Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Machtstrukturen?
- Gibt es eine positive Fehlerkultur innerhalb der Lerngruppe? Wie werden Konflikte, Enttäuschung und Verletzung Ausdruck und Raum gegeben – innerhalb des Unterrichts oder in der Nachbearbeitung?
- Wer trifft Entscheidungen über Unterrichtsverlauf und -inhalte, wer nicht? Gibt es demokratische Mitbestimmungsmöglichkeiten für Schüler:innen? Gibt es individuelle Arbeitsphasen und Spielräume für Binnendifferenzierung?
- Wie wird verhindert, dass sich von Diskriminierung betroffene Schüler:innen exponieren müssen und zum Anschauungsobjekt gemacht werden – insbesondere bei der Bearbeitung dieser Themen?
- Bietet die Unterrichtsgestaltung Rückzugsräume für betroffene Schüler:innen?
- Wie können gesellschaftlich geprägte Selbstzweifel von Schüler:innen empathisch kompensiert werden?

Zu möglichen inhaltlichen Schwerpunkten im Unterricht:

- Wo gelingt das vielfältige Zusammenleben innerhalb einer Gesellschaft heute und in der Geschichte und woran liegt das?
- Wie wird mit Ambivalenz und der Veränderbarkeit gesellschaftlicher Deutungsmuster umgegangen?

Fragen zum Lehrmaterial

- Wessen Perspektiven werden dargestellt bzw. gehört? Wessen Perspektiven werden nicht repräsentiert – vielleicht sogar, obwohl sie für das entsprechende Thema zentral sind?
- Wird die Reproduktion negativer Zuschreibungen gegenüber bestimmten gesellschaftlichen Gruppen vermieden?
- Welche Begriffe/Kategorien, um die Welt zu erklären/einzuteilen, werden benutzt?
- Findet die Realität einer vielfältigen und pluralen Gesellschaft ihren Ausdruck in Abbildungen und Inhalten?
- Was (und wer) wird als wissenschaftlich und was als allgemeinbildender Wissenskanon angesehen, was (und wer) als unwissenschaftlich oder weniger wichtiges Spezialwissen abgewertet/ ausgeschlossen?
- Was/wer wird als normal angesehen/dargestellt? Was/wer als abweichend/anders? Werden Darstellungen von Normalität/Normativität hinterfragt?

Wie diskriminierungssensibel ist Ihre Schule? Eine unvollständige Checkliste

von Birgit Peter,
Antidiskriminierungsberatung Brandenburg

... in der Schulstruktur

- Wird an Ihrer Schule Mitbestimmung und Demokratie gelebt, z. B. durch einen regelmäßigen Klassenrat und eine aktive Schüler:innenvertretung?
- Geht Ihre Schule engagiert gegen Ausschlüsse vor, indem sie beispielsweise bei Klassen und Arbeitsgruppen auf eine inklusive Zusammensetzung achtet?
- Unterstützt Ihre Schule Mehrsprachigkeit?
- Begeht Ihre Schule Feiertage aus verschiedenen Kontexten?
- Ist das Essen an Ihrer Schule für Angehörige verschiedener Religionen passend?
- Ist der Sportunterricht an Ihrer Schule inklusiv gestaltet? Können z. B. nicht-binäre, chronisch kranke und behinderte Schüler:innen gut daran teilnehmen?
- Haben Sie Möglichkeiten, Sprachmittlung für Elterngespräche oder Ähnliches zu organisieren?

... in ihren baulichen Bedingungen und der Außendarstellung

- Ist Ihre Schule barrierearm zugänglich? Gibt es Möglichkeiten und das Vorhaben, bauliche Barrieren abzubauen?
- Wird bei Abbildungen in der Schule und in der Außendarstellung, etwa auf Ihrer Internetseite, die Vielfalt von Schüler:innen sichtbar?
- Gibt es die Option, geschlechtsneutrale Toiletten und Umkleidekabinen zu nutzen?
- Gibt es Ruheräume oder andere Rückzugsmöglichkeiten für beispielsweise hochsensible Kinder?

... im Umgang mit Diskriminierung

- Wissen Sie, an wen Sie sich wenden, wenn es zu Diskriminierung in Ihrer Schule kommt?
- Gibt es an Ihrer Schule eine Ansprechperson für Diskriminierung?
- Wenn jemand Sie auf diskriminierendes Handeln hinweist: Hören Sie zuerst zu?
- Tauscht sich das Schulpersonal untereinander über Diskriminierung aus und gibt sich gegenseitig Anregungen und Rückmeldungen dazu?
- Sprechen Lehrkräfte und Sozialarbeiter:innen mit Kindern/Jugendlichen über Diskriminierung?
- Reagieren Sie konsequent auf diskriminierendes Verhalten zwischen den Kindern/Jugendlichen?
- Gibt es Projekttag oder Unterrichtseinheiten, die sich mit Rassismus, Antisemitismus, Behindertenfeindlichkeit, Sexismus, Queerfeindlichkeit und Klassismus auseinandersetzen?
- Sind an Ihrer Schule Informationen zu Beratungsangeboten und Beschwerdewegen für alle zugänglich?

... im Umgang der Lehrer:innen mit Schüler:innen

- Überprüfen Sie sich regelmäßig selbst: Wen nehme ich im Unterricht dran? Nach welchen Kriterien vergebe ich (mündliche) Noten? Wen bestrafe ich wofür?
- Vermeiden Sie Zuschreibungen an Kinder aufgrund ihrer Herkunft, ihres Geschlechts, ihres sozialen Status oder ggf. einer Behinderung?
- Benutzen Sie inklusive Sprache? Beziehen Sie verschiedene Geschlechter ein und vermeiden Sie diskriminierende Begriffe?
- Überprüfen Sie Ihr Lehrmaterial darauf, dass es Vielfalt abbildet und keine Diskriminierung reproduziert?
- Nehmen Sie regelmäßig an Weiterbildungen zum Thema Vielfalt, Diskriminierung, Selbstreflexion und Demokratieförderung teil?



Keine Einzelfälle: Praxiserfahrungen und Handlungsempfehlungen bei rechter Gewalt an Schulen

von Joschka Fröschner, *Opferperspektive – Beratung Betroffener rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt*

Kinder und Jugendliche sind in Brandenburg besonders oft und im zunehmenden Maße von rechter Gewalt betroffen. 133 Opfer rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt waren im Jahr 2023 minderjährig. Dies ist ein Anteil von 34 Prozent an der Gesamtzahl aller in diesem Jahr erfassten Betroffenen, eine Zunahme um 8 Prozent gegenüber den Vorjahren. Um betroffene Kinder und Jugendliche zu unterstützen, kann Schule ein Schlüsselakteur sein. Geht es um den Umgang mit einer konkreten Tat, ist dabei in aller Regel professionelle Beratung hilfreich. Unerlässlich, um langfristig gegen rechte Gewalt vorzugehen, ist außerdem: ihr den Nährboden zu entziehen, indem Schulen eine Kultur der Antidiskriminierung etablieren.

Aus aktueller Erfahrung: Es besteht dringender Handlungsbedarf an Schulen

Durch die langjährige Praxis der Opferperspektive zieht sich ein Problem: Wenn es Hinweise auf rechte Gewalttaten an Schulen gibt, gelingt es nur selten, Kontakt zu den Betroffenen herzustellen, um ihnen ein Beratungsangebot unterbreiten zu können. Dabei zeigen die wenigen Fälle, in denen dies geglückt ist: Auch an Bildungseinrichtungen in Brandenburg ereignen sich mitunter gravierende körperliche Übergriffe – meist mit einer rassistischen Tatmotivation –, die weitreichende Folgen für die Verletzten und ihr persönliches Umfeld mit sich bringen. Vor diesem Hintergrund ist davon auszugehen, dass es auch weitere schwere Fälle rechter Gewalt an Schulen gibt, bei denen Handlungsbedarf besteht – der jedoch nicht gedeckt wird.

Bei Hinweisen auf rechte Übergriffe an Schulen könnte eine Kontaktaufnahme zu den Betroffenen eigentlich einfacher sein als etwa bei Angriffen, die sich im öffentlichen Raum ereignen. Schließlich gibt es leicht zu erreichende Ansprechpartner:innen, wie etwa Schulleitungen oder die Schulsozialarbeit, denen die Identität der angegriffenen Schüler:innen in den meisten Fällen bekannt ist. Doch erfahrungsgemäß gibt es häufig Vorbehalte gegen externe Unterstützung: Nicht selten wurde Berater:innen der Opferperspektive etwa bei Telefonaten mitgeteilt, dass die Vorkommnisse bereits intern geklärt und Beratungsangebote überflüssig seien. Einen rassistischen Hintergrund der Vorfälle schlossen die Schulen in aller Regel direkt aus, auch wenn es eindeutige Belege dafür gab. Anstelle von Fachkräften sind es meist Angehörige, Erziehungsberechtigte oder Freund:innen der Betroffenen, mitunter auch andere Beratungsstellen aus den Bereichen der Sozial- und Migrationsberatung, die den Kontakt zur Opferperspektive herstellen.

Weshalb verschließen sich Schulen häufig externer Unterstützung bei Vorfällen rechter Gewalt? Relevant sind hierbei wahrscheinlich die Sorge vor negativer öffentlicher Berichterstattung, die Angst vor Kontrollverlust und der Eindruck, dass alleine schon mit dem Beratungsangebot die eigene Professionalität infrage gestellt werden würde. Gerade angesichts solcher Befürchtungen ist es wichtig zu wissen: Rechte Gewalt ist Ausdruck eines gesamtgesellschaftlichen Problems und kann potenziell überall vorkommen. Um ihr angemessen zu begegnen, ist es essenziell, dies anzuerkennen – und mit konkreten Vorfällen aktiv umzugehen. Sich externe Expertise dazuzuholen, untergräbt dabei nicht die eigene Professionalität. Ganz im Gegenteil: Es ist Teil eines verantwortungsvollen pädagogischen Handelns, denn das Vorgehen gegen rechte Gewalt funktioniert am besten gemeinsam.

Was können Fachkräfte bei rechter Gewalt an ihrer Schule tun?

Wenn Betroffene rechter Gewalt ihre Erfahrungen thematisieren, ist es unabdingbar, sie mit ihrem Anliegen ernst zu nehmen, in ihrer Wahrnehmung zu stützen und ihnen eine Vertrauensperson zur Seite zu stellen. Dies ist wichtig, gerade weil Betroffene häufig damit konfrontiert sind, dass ihnen widerfahrenes Unrecht gesellschaftlich legitimiert oder ihnen gar eine Mitschuld an der erlebten Gewalt gegeben wird. Eine klare Solidarisierung mit Betroffenen rechter Gewalt kann daher eine sehr bestärkende Wirkung für sie haben. Dass vermutlich auch in der Elternschaft diskriminierende Einstellungen stark verbreitet sind, macht eine solche Positionierung der Schule nicht einfacher, aber umso notwendiger, um ihrem demokratischen Auftrag gerecht zu werden.

Als weiteren wichtigen Punkt empfehlen wir unbedingt, Transparenz gegenüber den Betroffenen und ihren Familien während des Aufarbeitungsprozesses an der Schule zu gewährleisten. Bei Bedarf raten wir dabei auch dringend dazu, Sprachmittler:innen hinzuziehen. Immer wieder begegnet Berater:innen der Opferperspektive die Aussage von Betroffenen, dass sie überhaupt nicht wissen, ob und wie ihre Schule auf einen Übergriff reagiert hat. Selten informieren Schulen die Eltern der Schüler:innen über Vorfälle und deren Hintergründe. Es kommt sogar vor, dass Eltern bei dem Versuch, ein Gespräch bei der Schulleitung zu einem rechten Übergriff auf ihr Kind einzufordern, mit Verweis auf mangelnde zeitliche Ressourcen oder fehlende Zuständigkeit abgeblockt werden. Dies hinterlässt tiefe Spuren bei Betroffenen und ihren Angehörigen. Um das zu vermeiden, kommt Kommunikation und Transparenz eine Schlüsselrolle zu.

Für alle Beteiligten kann es eine Entlastung sein, eine fachspezifische Opferberatungsstelle hinzuziehen. Neben Mitarbeiter:innen von Schulen können sich auch betroffene Schüler:innen, ihre Eltern, Freund:innen oder sonstigen Bezugspersonen an Stellen wie die Opferperspektive wenden – am besten so frühzeitig wie möglich.

Schule bietet einige günstige Voraussetzungen, um wirksame Maßnahmen gegen rechte Gewalt zu ergreifen: Täter:innen sind in der Regel bekannt und erreichbar, die Möglichkeiten, disziplinarische und pädagogische Maßnahmen zu ergreifen, gegeben. Gerade eine unmittelbare Reaktion auf eine rechte Gewalttat ist wichtig, weil so Täter:innen wie Betroffenen deutlich gemacht werden kann, dass solche Taten gesellschaftlich weder akzeptiert noch ignoriert werden. Bleibt eine Reaktion aus, kann bei Täter:innen der Eindruck entstehen, dass

ihre Taten stillschweigend gutgeheißen werden. Dies kann sie in ihrer rechten bzw. rassistischen Haltung bestärken. Deshalb ist es wichtig, dass Schulen an dieser Stelle ihre pädagogischen Handlungsspielräume nutzen und Konsequenzen ziehen. Denn rechte Gewalt aufzuarbeiten, ist nicht allein Aufgabe der Polizei, sondern geht uns alle an.

Der Weg zu einer gewaltfreien Schule: eine Kultur der Antidiskriminierung

Die Erfahrung der letzten Jahre zeigt: Viele Schulen scheinen einen transparenten und konsequenten Umgang mit rechten Gewalttaten als größere Gefahr für sich und ihren Ruf zu begreifen als die rechten Attacken selbst. Dementsprechend braucht es neben konkreten Maßnahmen – etwa verbesserten Meldekettens zwischen Schule, Schulamt und Bildungsministerium bei solchen Vorfällen – auch einen Kulturwandel an Brandenburger Schulen. Die Unterstützung von Betroffenen rechter Gewalt gehört ins Zentrum, nicht an den Rand. Es ist wichtig, dass Schulen als gesamte Struktur es als ihren gesellschaftlichen Auftrag begreifen, sich rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt konsequent entgegenzustellen. Dazu gehört, Betroffenen zuzuhören und an ihrer Seite zu stehen – ganz besonders, wenn sie sich in gesellschaftlich marginalisierten Positionen befinden.

Das ist eine ebenso wichtige wie große Aufgabe. Insbesondere im Umgang mit konkreten Gewalttaten gilt dabei: Es hilft enorm, sich dafür externe, professionelle Unterstützung zu holen.

Zur weiterführenden Lektüre:

Broschüre der Opferperspektive mit vielen konkreten Handlungsempfehlungen und Praxisbeispielen: *Rechte Gewalt – eine Herausforderung für Schulen. Handreichung für einen professionellen Umgang mit Betroffenen rechter Gewalt im Kontext Schule.*

Vollständig online verfügbar unter: https://www.opferperspektive.de/wp-content/uploads/2020/01/Opferperspektive_schulflyer_Web.pdf

Handlungsmöglichkeiten und Rolle der Schulsozialarbeit bei Diskriminierung

von Paragraph 13 e. V.,
Träger für Schulsozialarbeit in Potsdam/
Potsdam-Mittelmark

Als Träger der Kinder- und Jugendhilfe ist Paragraph 13 e. V. an allen 27 Grund- und Förderschulen in Potsdam sowie an 8 Schulen in Potsdam-Mittelmark vor Ort. Insgesamt über 40 Kolleg:innen sind dort mit dem Angebot der Schulsozialarbeit betraut.

Der Abbau von Diskriminierungen in allen möglichen Formen ist unsere tägliche Aufgabe. Dies wird selten explizit erwähnt, aber durchzieht alle unsere Konzepte und Handlungsanleitungen. Mit diesem Text wollen wir einen Einblick in unsere Arbeit geben – und damit Anregungen für eine diskriminierungssensible Schulsozialarbeit liefern.



Zielgruppengerechte Lernangebote: Prävention, Partizipation und Kinderrechte

Der Bedarf an präventiven Projekten in der Grundschule steigt permanent. In der Praxis haben sich einige Angebote sehr bewährt. So beginnen wir in der 1. und 2. Klasse oft mit Programmen, die soziale und emotionale Fertigkeiten vermitteln. Ab der 3./4. Klasse versuchen wir in der Regel, einen „Klassenrat“ zu etablieren: Während einer Unterrichtsstunde pro Woche werden damit demokratisches Miteinander und Partizipation gefördert, indem die Kinder und Jugendlichen sie selbst betreffende Dinge – etwa Klassenfahrten, Konflikte oder die Gestaltung von Räumen – diskutieren und darüber entscheiden können.

Die Beschäftigung mit Themen wie Gewaltprävention, (Cyber-)Mobbing, Medien und Klassenchats nimmt ab der 3. Klasse mehr Raum ein. Dieser Bereich wird immer komplexer. Hier versuchen wir aufzuklären, zu sensibilisieren und mit den Schüler:innen gemeinsam Regeln im Umgang miteinander zu entwickeln. Ab der 5. Klasse wird die Gesundheitsprävention wichtiger. Hier sind vor allem Suchtprävention, Fragen der sexuellen Identität und – auch dies immer mehr – der Umgang mit psychischen Erkrankungen zu nennen.

Um die Gesellschaft zu verstehen und den eigenen Platz darin zu finden, hat sich die Auseinandersetzung mit den Kinderrechten bewährt. Die Kinderrechte lesen sich wie eine Utopie einer diskriminierungsfreien

Die Kinderrechte lesen sich wie eine Utopie einer diskriminierungsfreien Gesellschaft. Hier haben wir genug Ansatzpunkte, um mit den Kindern und Jugendlichen ins Gespräch zu kommen.

Gesellschaft. Hier haben wir genug Ansatzpunkte, um mit den Kindern und Jugendlichen ins Gespräch zu kommen. Dabei geschieht es oft, dass uns Kinder ihre Gewalterfahrungen erzählen. Damit kommen wir in den Bereich der Kindeswohlgefährdung. Wir versuchen dann, an einer Verbesserung der Lebensumstände des Kindes zu arbeiten. Wenn dies nicht gelingt, müssen wir das Jugendamt informieren.

Das mögliche Vertrauensverhältnis als Chance

Schulsozialarbeit gehört nicht direkt zum Schulsystem, sondern versteht sich als Kooperationspartner und Gast in der Schule. Wir legen besonderen Wert auf eine sozialpädagogische Sichtweise und setzen uns vor allem für benachteiligte Kinder und Jugendliche ein. Diese besondere Rolle im System Schule ermöglicht auch eine Sonderstellung im Themenfeld Diskriminierung.

Schulsozialarbeiter:innen können hier zum einen niedrigschwellige Ansprechpersonen sein. Da sie Schüler:innen nicht benoten und mehr in Situationen außerhalb des Unterrichts erleben, ist es für sie oftmals leichter als für Lehrkräfte, ein Vertrauensverhältnis zu Schüler:innen aufzubauen. Dieses ist grundlegend, damit Schüler:innen bereit sind, ihre Diskriminierungserfahrungen in der Schule oder auch außerhalb mitzuteilen. Hierfür ist es notwendig, dass Schulsozialarbeit zeigt, dass sie offen und ansprechbar für das Thema Diskriminierung ist. Dies kann zum Beispiel durch Projektstage zum Thema, das Aufgreifen von Gesprächsanlässen oder das Anbringen von entsprechenden Postern geschehen.

Bedeutsam ist, dass Schüler:innen, die sich mit Anliegen rund um das Thema Diskriminierung an die Schulsozialarbeit wenden, auch die Erfahrung machen, dass ihnen zugehört wird und dass sie ernst genommen werden. Dafür ist es unerlässlich, dass Schulsozialarbeiter:innen eigene diskriminierende Bilder hinterfragen und abbauen.

Schulsozialarbeit als Sprachrohr und Schnittstelle

Wenn Schüler:innen Diskriminierung durch Lehrkräfte erleben, fühlen sie sich oftmals hilflos den Erwachsenen gegenüber. Schulsozialarbeiter:innen können hier eine wichtige Lücke schließen, als Vertrauenspersonen für Kinder und Jugendliche auftreten und sie in den schwierigen Situationen stärken. Wenn gewünscht, können sie Gespräche mit der diskriminierungsverantwortlichen Person initiieren und dabei dafür sorgen, dass das Anliegen der Schüler:innen gehört wird.

Selbstverständlich hat diese Rolle auch Grenzen. Schulsozialarbeit braucht Taktgefühl und muss transparent damit sein, wann sie „zwischen den Parteien vermittelt“ und wann sie klar hinter der betroffenen Person steht.

Schulsozialarbeit ist zudem in der Regel gut vernetzt: Sie kennt Anlauf- und Beratungsstellen und kann an diese verweisen oder sie als Unterstützung dazuholen. Sie kann Bedarfe nach Fortbildung ausmachen und diese auf fachlicher Grundlage der Schulleitung vermitteln.

Unerlässlich im Umgang mit Diskriminierung: Zeit für Austausch und Reflexion

Um Diskriminierung angemessen begegnen zu können, ist für Schulsozialarbeiter:innen, die oft allein an der Schule sind, der fachliche Austausch unverzichtbar. Um eine Haltung zu entwickeln, die Diskriminierungen erkennt und ihnen entgegenwirkt, ist ein ständiges Reflektieren der Situationen und auch der eigenen Rolle notwendig. Hierfür müssen im Arbeitsalltag Zeitfenster geschaffen werden. Dies gilt nicht nur für die Sozialarbeiter:innen, sondern für das gesamte pädagogische Personal an Schulen.

Anlaufstellen und Lesetipps

(Stand Dezember 2024)



Unterstützung für Betroffene in Brandenburg

Die **Beratungsstellen des Vereins Opferperspektive** bieten in Fällen von Diskriminierung und rechter Gewalt kostenlose Beratung und Begleitung für Betroffene und ihre Unterstützer:innen an.

- Internet: www.opferperspektive.de/verein
- **Antidiskriminierungsberatung Brandenburg**
- Internet: antidiskriminierungsberatung-brandenburg.de/homeseite/
- Tel.: 0331 58 10 76 76
- E-Mail: antidiskriminierung@opferperspektive.de
- **Beratung Betroffener rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt**
- Internet: www.opferperspektive.de
- Tel.: 0331 817 00 00
- E-Mail: info@opferperspektive.de

AndersARTiG berät LSBTIQ-Menschen zu Themen wie Coming-out, Transition, Beziehungen, Liebe oder sexuelle Gesundheit.

- Internet: <https://andersartig.info/>
- Tel.: 0331 201 98 88
- E-Mail: mail@andersartig.info

Die **Initiative Schule für mehr Demokratie** setzt sich für Vielfalt und Toleranz an Schulen ein und bietet ein Hilfefon für Betroffene von rechter Gewalt an Schulen an (immer dienstags 13:30 – 16:30 Uhr und donnerstags 18:00 – 21:00 Uhr)

- Internet: <http://schule-fuer-mehr-demokratie.de/>
- Tel.: 0800 006 01 08
- E-Mail: kontakt@schule-fuer-mehr-demokratie.de

Opferhilfe e. V. unterstützt Betroffene von Gewalt- oder Sexualstraftaten.

- Internet: www.opferhilfe-brandenburg.de
- Tel.: 0331 280 27 25
- E-Mail: potsdam@opferhilfe-brandenburg.de

Beratung für Schulen

Das Programm **„Starke Lehrer – starke Schüler“**

fördert die pädagogische Handlungskompetenz von Schulleitungen, Lehrkräften und Erzieher:innen durch passgenaue Angebote und begleitet sie bei der Entwicklung einer demokratischen Schulkultur.

- Internet: <https://bildungserver.berlin-brandenburg.de/themen/demokratiebildung/programm-starke-lehrer-starke-schueler>

Die **Regionalen Arbeitsstellen für Bildung, Integration und Demokratie (RAA)** bieten im Land Brandenburg kostenlos Fortbildungen, Beratung und Prozessbegleitung zu demokratischer und vielfaltsorientierter Schulentwicklung an und koordinieren das Projekt „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“.

- Internet: www.raa-brandenburg.de und www.schule-ohne-rassismus.org
- Tel.: 0331 74 78 00
- E-Mail: info@raa-brandenburg.de

Das **Netzwerk für Demokratie und Courage (NDC)**

bietet bundesweit kostenlose Projektstage für Schüler:innen und Fortbildungen für Lehrkräfte zum Thema Diskriminierung an und berät Schulen dazu, wie sie langfristig an dem Thema Antidiskriminierung arbeiten können.

- Internet: <https://www.netzwerk-courage.de/bbr/>
- Tel.: 030 21 24 03 17
- E-Mail: bbr@netzwerk-courage.de

Das **Mobile Beratungsteam (MBT)**

im Brandenburgischen Institut für Gemeinwesenberatung – demos unterstützt unter dem Leitgedanken „Hilfe zur Selbsthilfe“ alle Kräfte der Gesellschaft, die sich rechtsextremen und demokratiefeindlichen Entwicklungen entgegenstellen.

- Internet: www.gemeinwesenberatung-demos.de
- Tel.: 0331 740 62 46
- E-Mail: geschaeftsstelle@BIG-demos.de

Träger für Projekttag und Fortbildungen

AndersARTiG bietet Workshops und Fortbildungen zu sexueller Orientierung und geschlechtlicher Identität an.

- Internet: <https://andersartig.info/>

AntiAnti bietet Projekttag und Fortbildungen zu Online-Radikalisierung in den Bereichen Rechtsextremismus, Islamismus und Antisemitismus oder auch zu Diskriminierung, Verschwörungsmythen und Desinformation an.

- Internet: <https://wirsindanti.org/brandenburg>

BildungsBausteine e. V. bietet Workshops, Projekttag, Seminare, Trainings und Fortbildungen zu Antisemitismus, Rassismus und anderen Ideologien der Ungleichwertigkeit an.

- Internet: <https://www.bildungsbausteine.org/home>

Das **Bildungsteam Berlin-Brandenburg** bietet Workshops und Fortbildungen zu Diversity, Migrationsgesellschaft, Rassismus, Diskriminierung, Antisemitismus, Geschlechterverhältnissen und sexueller Orientierung an.

- Internet: <https://bildungsteam.de/>

Bildung unterm Regenbogen bietet Schulungen und Fortbildungen für Lehrkräfte und pädagogische Fachkräfte zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt an.

- Internet: <http://www.queeres-brandenburg.info/index.php/bildungsexpress/geschlecht-identitaet/321-bildung-unterm-regenbogen>

cultures interactive bietet unter anderem Fortbildungen für Lehrkräfte zu Rechtsextremismus und Verschwörungserzählungen an.

- Internet: <https://www.cultures-interactive.de/>

Die **Fachstelle Antisemitismus Brandenburg** veranstaltet regelmäßig Fortbildungen und ist ansprechbar zum Thema Antisemitismus in Brandenburg.

- Internet: <https://www.kiga-brandenburg.org/>

Die **Friedrich-Ebert-Stiftung Brandenburg** bietet unter anderem Bildungsformate zu Geschlechtergerechtigkeit und Rechtsextremismus an.

- Internet: <https://www.fes.de/landesbuero-brandenburg/themen-reihen-gespraechskreise>

Gegenargument bietet Seminare, Webinare und Coaching rund um den Umgang mit Rassismus, Antifeminismus und Rechtsextremismus/ Rechtspopulismus an.

- Internet: <https://gegen-argument.de/>

Bei der **Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft** gibt es regelmäßig Fortbildungsangebote zu menschenverachtenden Einstellungen und dem pädagogischen Umgang damit.

- Internet: <https://www.gew-brandenburg.de/>

Bei **Katte e. V.** finden sich Informations- und Aufklärungsangebote zu sexueller Gesundheit und sexueller Identität sowie zur Geschichte der Homosexuellenbewegung in Deutschland und weltweit.

- Internet: <http://katte.eu/>

Das **Netzwerk für Demokratie und Courage (NDC)** bietet vielfältige Projekttag und Fortbildungen an – siehe linke Seite.

Die **Regionalen Arbeitsstellen für Bildung, Integration und Demokratie (RAA)** bieten unter anderem Fortbildungen und Prozessbegleitung an – siehe linke Seite.

Schlaglicht e. V. bietet politische Bildung gegen Diskriminierung, historisch-politische Bildung und Medienpädagogik vor allem für Grundschulkinder sowie Fortbildungen für Lehrkräfte an.

- Internet: <https://schlaglicht-ev.de/>

Das **Sozialpädagogische Fortbildungsinstitut Berlin-Brandenburg (SFBB)** bietet regelmäßig Fortbildungen für Lehrkräfte zu Diskriminierung im Schulalltag.

- Internet: <https://sfbb.berlin-brandenburg.de>

Nicht alle dieser Bildungsangebote sind kostenfrei. Häufig lassen sich aber neben den Finanzierungsmöglichkeiten durch das Schulamt auch andere Fördertöpfe ausfindig machen – z. B. bei der Stiftung Bildung, den regionalen Partnerschaften für Demokratie, der jeweiligen Gemeinde oder Stadt sowie bei den Sparkassenstiftungen. Auch regionale Stiftungen (beispielsweise Bürgerstiftungen) oder Unternehmen können hierfür angefragt werden.

Lesetipps

Online:

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2024): **Diskriminierung an Schulen erkennen und vermeiden.** https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/leitfaeden_diskriminierung_an_schulen_erkennen_u_vermeiden.pdf?__blob=publicationFile&v=4

Praxisbeispiele für schulische Antidiskriminierungsprojekte: **Beiträge des Wettbewerbs „fair@school – Schulen gegen Diskriminierung“** https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/praxisbeispiele_fuer_schulische_antidiskriminierungsprojekte.pdf?__blob=publicationFile&v=5

Foitzik, Andreas/Kaiser, Julia/Midelia, Sotiria (2024): **Was tun gegen Diskriminierung an Schulen? Beispiele Guter Praxis.** Herausgegeben von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Berlin. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/beispiele_guter_praxis_schule_lang.pdf?__blob=publicationFile&v=5

Veröffentlichungen der Berliner Anlaufstelle für Diskriminierungsschutz an Schulen: <https://adas-berlin.de/medien>

Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft (2021): **Diskriminierung als Alltagsphänomen – Handlungsmöglichkeiten für die Schulsozialarbeit:** https://adis-ev.de/wp-content/uploads/2021/12/GEW_Publikation_web.pdf

Das Anne Frank Zentrum bietet unter anderem **Lernmaterialien gegen Antisemitismus** <https://www.annefrank.de/bildungsarbeit>

Beitrag zu **rassismuskritischer Sprache in der Schule** auf der Website von „Vielfalt entfalten“: www.vielfalt-entfalten.de/themen/diversitaet-und-empowerment/rassismuskritische-sprache

Bücher:

Debus, Katharina/Laumann, Vivien (2018): **Pädagogik geschlechtlicher, amouröser und sexueller Vielfalt. Zwischen Sensibilisierung und Empowerment.** Dissens. Online abrufbar: https://www.dissens.de/fileadmin/Interventionen/redakteure/Dissens_-_P%C3%A4dagogikGeschlechtlicheAmour%C3%B6seSexuelleVielfalt.pdf

Foitzik, Andreas/Holland-Cunz, Marc/Riecke, Clara (2019): **Praxisbuch diskriminierungskritische Schule.** Beltz Verlag. Online anrufbar: https://adis-ev.de/wp-content/uploads/2020/05/Praxisbuch_Diskriminierungskritische_Schule-1.pdf

Gomolla, Mechtild/Radtke, Frank-Olaf (2009): **Institutionelle Diskriminierung. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule.** VS Verlag.

Guy, Stephen/Kirömeroğlu, Elif/Lutz, Anna Lena/Rupp, Eva; Yumurtacı, Haluk (2023): **Anti-Rassismus für Lehrkräfte: Handlung reflektieren – Sensibilität schaffen – Diskriminierung vorbeugen.** Verlag an der Ruhr.

Karakaşoğlu, Yasemin/Mecheril, Paul (2019): **Pädagogik neu denken! Die Migrationsgesellschaft und ihre Lehrer_innen.** Beltz Verlag.

Leonhardt, Nico (Hrsg.) (2023): **Praxisbuch Ableismus in der Schule. Für einen neuen Umgang mit Behinderung und Fähigkeiten.** Beltz Verlag.

Ogette, Tupoka (2017): **Exit Racism. Rassismuskritisch denken lernen.** UNRAST Verlag.

Panesar, Rita (2022): **Gerechte Schule. Vorurteilsbewusste Schulentwicklung mit dem Anti-Bias-Ansatz.** Vandenhoeck & Ruprecht Verlag. Ausschnitt online abrufbar: <https://download.e-bookshelf.de/download/0017/8513/53/L-O-0017851353-0076054449.pdf>

Rösch, Barbara (2019): **Grundschule Schwarz weiß? Denk- und Handlungsansätze für eine rassismuskritische Grundschule.** Schneider Verlag Hohengehren.

Ihre Spende Hilft!

Wir vom Verein Opferperspektive engagieren uns mit vielfältigen Aktivitäten für eine offene und diskriminierungssensible Gesellschaft, Tag für Tag, seit über 26 Jahren.

Sie können einmalig spenden oder mit einem regelmäßigen Beitrag die vielfältige Arbeit des Vereins unterstützen.



Die Antidiskriminierungsberatung Brandenburg (ADB) ist eine landesweite und aufsuchende Beratungs- und Anlaufstelle für Betroffene von Diskriminierung aufgrund rassistischer Zuschreibungen, des Geschlechts, der sexuellen Identität, einer Behinderung oder chronischen Erkrankung, des Lebensalters, der Religion und/oder Weltanschauung. Wir informieren über Rechte und Handlungsmöglichkeiten im Diskriminierungsfall. Ziel unserer Arbeit ist es, Betroffene zu befähigen, gegen erlebte Ungleichbehandlung vorzugehen und Handlungsspielräume zu gewinnen.

Über die Einzelfallberatung hinaus sehen wir es als unsere Aufgabe an, Strukturen und Muster von Diskriminierung zu identifizieren, öffentlich zu machen und das Thema Antidiskriminierungspolitik in Brandenburg zu stärken.

Seit 2009 arbeiten wir unter dem Dach der Brandenburger Organisation Opferperspektive e. V., die neben der ADB seit 1998 eine Beratungsstelle für Betroffene von rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt unterhält.



Antidiskriminierungsberatung
Brandenburg / Opferperspektive e. V.

Rudolf-Breitscheid-Str. 164
14482 Potsdam

E-Mail: antidiskriminierung@opferperspektive.de
Telefon: 0331 58107676