



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes



Diskriminierung an Schulen erkennen und vermeiden

Praxisleitfaden zum Abbau von Diskriminierung in der Schule

Inhalt

- 5** 1. Einleitung
- 6** 2. Warum brauchen Schulen eine Strategie gegen Diskriminierung?
 - 6** 2.1 Diskriminierung: Begriffsklärungen
 - 10** 2.2 Diskriminierungsrisiken an Schulen
 - 13** 2.3 Auswirkungen von Diskriminierungen
- 14** 3. Rechtliche Rahmenbedingungen
- 16** 4. Handlungsmöglichkeiten für Schulen
 - 17** 4.1 Diskriminierung identifizieren und aufdecken
 - 20** 4.2 Prävention von Diskriminierung
 - 25** 4.3 Intervention bei Diskriminierung
 - 28** 4.4 Nachhaltige Verankerung von Maßnahmen gegen Diskriminierung
- 32** 5. Glossar
- 34** 6. Literatur
- 37** 7. Serviceteil



Hinweis: In dieser Broschüre wird eine gendersensible Sprache verwendet. Es werden entweder geschlechtsneutrale Bezeichnungen (z. B. Mitarbeitende) oder die Schreibweise mit Unterstrich (z. B. Bürger_innen) benutzt. Dieser sogenannte Gender Gap macht als „Lücke“ darauf aufmerksam, dass es jenseits von Frauen und Männern auch Personen gibt, die sich keinem der beiden Geschlechter eindeutig zuordnen können oder wollen.

An wen richtet sich dieser Leitfaden?

Dieser Leitfaden richtet sich an **Lehrer_innen, Schulleitungen und das pädagogische Personal an Schulen, an Mitarbeitende von Schulverwaltungen, aber auch an außerschulische Akteure wie Elternvereine und zivilgesellschaftliche Organisationen aus dem Bereich der Antidiskriminierungsarbeit.**

Wenn Sie sich für den Schutz vor Diskriminierung an Ihrer Schule einsetzen wollen, finden Sie in diesem Leitfaden Ideen für konkrete Maßnahmen, die Sie alleine oder in Kooperation mit anderen umsetzen können, sowie bestehende Beispiele guter Praxis an Schulen.

Dieser Leitfaden beantwortet folgende Fragen:

- Wo findet Diskriminierung in Schulen statt?
- Welche Auswirkungen haben Diskriminierungserfahrungen auf Betroffene?
- Welchen rechtlichen Diskriminierungsschutz gibt es im Bereich Schule?
- Wie kann eine Schule Antidiskriminierung verankern?

Wir möchten Sie mit diesem Leitfaden motivieren, sich aktiv für Chancengerechtigkeit und gegen Diskriminierung an Schulen einzusetzen.

1. Einleitung

Eine Schülerin wird auf dem Pausenhof als „Du dumme Lesbe“ beschimpft. Wie reagieren Sie in dieser Situation? Was können Sie tun, wenn ein Mitschüler einem Mädchen mit Kopftuch vorwirft, eine Terroristin zu sein? Oder wenn ein Lehrer einen Schüler rassistisch beleidigt? In allen Fällen handelt es sich um Diskriminierungen. Kann man darüber hinwegsehen und sie als Ausnahme abtun oder als Konflikte zwischen Einzelpersonen, die diese selbst austragen müssen? Schulen werden vielfältiger und die Klassenräume heterogener. Damit steigen die Anforderungen an die Schule. Konflikte lassen sich nicht immer vermeiden. Umso wichtiger ist es, Chancengerechtigkeit zu fördern, Diskriminierungen zu verhindern und Antidiskriminierung als Bildungsziel zu verankern. Dies wird in einigen Schulgesetzen der Bundesländer bereits aufgegriffen. So bestimmt beispielsweise das Schulgesetz in Sachsen-Anhalt (§ 1 Abs. 2 Nr. 6), „dass den Schülerinnen und Schülern Kenntnisse, Fähigkeiten und Werthaltungen zu vermitteln sind, die die Gleichachtung und Gleichberechtigung der Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrer Abstammung, ihrer Behinderung, ihrer Rasse, ihrer sexuellen Identität, ihrer Sprache, ihrer Heimat und Herkunft, ihrem Glauben oder ihren religiösen und politischen Anschauungen fördern und über die Möglichkeit des Abbaus von Diskriminierungen und Benachteiligung aufklären“.

Gleichzeitig kommen Diskriminierungen nicht nur unter Schüler_innen vor. Sie finden sich auch in Schulordnungen, z. B. durch Vorschriften, die das Tragen von Kopfbedeckungen im Unterricht verbieten und so nicht nur das Tragen einer Basecap sinnvoll verhindern, sondern auch das religiöser Kopfbedeckungen (z. B. Kopftuch oder Kippa). Und auch in den Benotungen oder im Verhalten von Lehrkräften gegenüber Schüler_innen, aber auch umgekehrt kommt es zu Diskriminierungen. Wenn die Wahrscheinlichkeit einer Gymnasialempfehlung für Kinder mit Migrationshintergrund^{*} deutlich unter der anderer Kinder liegt,

dann kann es sich um eine Benachteiligung handeln, für die Lehrkräfte und Strukturen an der Schule gleichermaßen verantwortlich sind. Darüber hinaus gibt es gesellschaftliche Haltungen, die diskriminierend sind und die Schule prägen, z. B. die Vorstellung, dass alle Kinder und Jugendlichen mit einer Behinderung auf Förderschulen unterrichtet werden sollten.

Es gibt aber auch viele ermutigende Signale – wie auch die Praxisbeispiele in diesem Leitfaden zeigen. Überall in Deutschland nehmen Pädagog_innen die Vielfalt in der Schule als Herausforderung an und sorgen für ein faires Miteinander und gleiche Chancen für alle. Weder die Schüler_innen noch die Lehrer_innen oder die Schulleitung sind diskriminierenden Verhaltensweisen, Regeln und Routinen hilflos ausgeliefert – sie können etwas dagegen tun. Und sie sollten es auch, weil die Folgen von Diskriminierungserfahrungen erheblich sind: Betroffene Schüler_innen können ein geringeres Selbstwertgefühl entwickeln und ihre Leistungsbereitschaft, Lernbereitschaft und Identifikation mit der Schule können sich verringern.

^{*} Begriffserläuterung im Glossar

2. Warum brauchen Schulen eine Strategie gegen Diskriminierung?

Diskriminierungserfahrungen an Schulen lassen sich von der Einschulung bis zum Abschluss der Sekundarschule beobachten. Kinder und Jugendliche erleben Benachteiligungen z. B. aufgrund der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität, ihrer sozialen Herkunft oder ihres Aussehens. Solche Diskriminierungserfahrungen in der Schule sind durch mehrere Studien und Umfragen belegt:

- Die Repräsentativbefragung der Antidiskriminierungsstelle zu **Diskriminierungserfahrungen in Deutschland** ergab, dass 23,7 Prozent aller Befragten in den letzten zwei Jahren Diskriminierungen im Bildungsbereich erlebt haben (ADS 2016).
- Eine **Befragung** der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (**FRA**) von Menschen mit Migrationshintergrund aus der Türkei oder aus Sub-Sahara-Afrika zeigt, dass 6 bzw. 10 Prozent der Befragten in den letzten 12 Monaten im Schulkontext Diskriminierung aufgrund ihrer Hautfarbe, ethnischen Herkunft oder Religion erlebt haben (FRA 2017).

- Eine **Forsa-Umfrage** aus dem Jahr **2013** zeigt, dass 6 Prozent der Befragten mit Behinderung schon eine Diskriminierung in der Schule oder Hochschule erlebt haben (ADS 2013c).
- Eine weitere **Untersuchung** der **FRA** aus dem Jahr **2013** stellt fest, dass 68 Prozent aller Befragten in den EU-Mitgliedsstaaten häufig oder ständig negative Kommentare oder Verhaltensweisen gegenüber LSBT*-Menschen in der Schule wahrgenommen haben (FRA 2013:20).
- Das **Integrationsbarometer 2012** gibt an, dass sich 23,7 Prozent der Menschen mit Migrationshintergrund in Schule oder Ausbildung diskriminiert fühlen (SVR 2012).

Tipp

Die Ergebnisse der Repräsentativbefragung „Diskriminierungserfahrungen in Deutschland“ werden durch eine umfassende Betroffenenbefragung ergänzt. Ein Kapitel des Ergebnisberichts widmet sich dem Bildungsbereich und stellt Diskriminierungserfahrungen in diesem Lebensbereich umfassend dar (Beigang et al. 2017).

2.1 Diskriminierung: Begriffsklärungen

Bei Diskriminierungserfahrungen spielen Vorstellungen von dem eine Rolle, was „normal“ und was „nicht normal“ ist. Diese **Normalitätsvorstellungen** können dazu führen, dass Menschen, die nicht dieser Norm entsprechen, abgewertet und ausgegrenzt werden. Auch Kinder entwickeln bereits Vorurteile, die zu diskriminierenden Handlungen,

z.B. in Kindergarten und Schule, führen können (Fachstelle Kinderwelten 2004:1 f). Lehrer_innen kommt in diesem Zusammenhang eine herausragende Rolle zu: Wenn sie diskriminierendes Verhalten als solches benennen, tragen sie aktiv dazu bei, Kindern und Jugendlichen andere Normalitätsvorstellungen zu vermitteln, und

* Begriffserläuterung im Glossar

fördern dadurch Vielfalt und Chancengerechtigkeit. Dafür ist es aber ebenso notwendig, dass sich Lehrer_innen über ihr eigenes möglicherweise diskriminierendes Verhalten im Klaren sind und es reflektieren.

Juristischer Diskriminierungsbegriff: geschützte Merkmale

Gesetzliche Verbote von Diskriminierung finden sich u.a. im **Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** sowie in Schulgesetzen. Das AGG benutzt dabei den Begriff der Benachteiligung. Von Diskriminierung oder Benachteiligung wird in der Regel gesprochen, wenn eine Person aufgrund eines bestimmten Merkmals in einer vergleichbaren Situation schlechter behandelt wird als andere Personen, bei denen dieses Merkmal fehlt und ohne dass es dafür einen sachlichen Grund gibt. Dabei ist es unerheblich, ob das jeweilige Merkmal tatsächlich vorliegt oder die Ungleichbehandlung aufgrund eines zugeschriebenen Merkmals erfolgt. Im AGG werden beispielsweise die unten aufgeführten **sechs Merkmale** genannt, aufgrund derer niemand schlechter behandelt werden darf. Auch Landesschulgesetze formulieren ein diskriminierungsfreies Recht auf Bildung von Schüler_innen im Hinblick auf diese und gegebenenfalls weitere Merkmale. Gemeinsames Kennzeichen dieser Merkmale und Schutzgrund ist, dass einzelne Menschen auf ihr Vorhandensein oder Fehlen keinen oder nur begrenzten Einfluss nehmen können:

- **Ethnische Herkunft bzw. die sogenannte Rasse**
Das Merkmal bezieht sich auf Kategorien wie Hautfarbe, äußere Erscheinung, Sprache oder Migrationshintergrund. Niemand darf wegen dieser Kategorien diskriminiert werden.
- **Geschlecht**
Der Schutz in Bezug auf das Geschlecht gilt für Frauen, Männer, Trans*Personen* und intergeschlechtliche* Menschen.

- **Religion oder Weltanschauung**
Geschützt wird die Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einer Religion oder Weltanschauung sowie deren Ausübung.
- **Behinderung und chronische Erkrankungen**
Menschen gelten als behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit dauerhaft eingeschränkt ist und in Wechselwirkung mit Barrieren aus dem sozialen Umfeld die Teilhabe an der Gesellschaft nachhaltig beeinträchtigt sein kann. Auch bei chronischen Erkrankungen können solche Barrieren für die gesellschaftliche Teilhabe entstehen.
- **Alter**
Der Schutz vor Diskriminierung aufgrund des Alters bezieht sich auf das Lebensalter allgemein. Somit sind Ungleichbehandlungen wegen eines zu jungen oder zu alten Alters untersagt.
- **Sexuelle Identität**
Der Begriff der sexuellen Identität bezieht sich auf lesbische, schwule, hetero- und bisexuelle sowie asexuelle Menschen*. Niemand darf aufgrund der sexuellen Identität benachteiligt werden.

Alle sechs genannten Diskriminierungsmerkmale sind gleichwertig und gleichermaßen schutzwürdig. Damit wird eine Hierarchisierung von Diskriminierungsmerkmalen bzw. Betroffenengruppen verhindert. Das AGG trägt auch der Tatsache Rechnung, dass Menschen immer von mehreren Merkmalen gleichzeitig geprägt sind und somit auch mehr als ein Diskriminierungsgrund ursächlich für Benachteiligungen sein kann. So hat jeder Mensch beispielsweise ein Alter, eine Geschlechtsidentität oder eine sexuelle Orientierung. Verschiedene Merkmale können dabei sowohl einzeln als auch gleichzeitig Anknüpfungspunkte für Diskriminierung sein. Ist mehr als ein Diskriminierungsgrund für eine Benachteiligung in einer Situation ursächlich, handelt es sich um eine **Mehrfachdiskriminierung oder mehrdimensionale Diskriminierung**. Dabei summieren sich

* Begriffserläuterung im Glossar

einzelne Diskriminierungsgründe und verstärken sich gegenseitig. Wenn in einer Situation mehrere Diskriminierungsmerkmale zusammentreffen und derart spezifisch zusammen wirken, dass sie nicht mehr getrennt voneinander zu betrachten sind, spricht man von **intersektionaler Diskriminierung** (Walgenbach 2012:11). Die Formen sind nicht immer eindeutig voneinander abzugrenzen. Zentral ist jedoch, dass es um die Komplexität von Diskriminierung geht. Beispielsweise wird eine Schülerin ausgegrenzt, weil sie als Frau ein muslimisches Kopftuch trägt (intersektional) oder ein Bewerber wird nicht als Lehrer eingestellt, weil er einen Migrationshintergrund und eine Behinderung hat (mehrdimensional).

Im Kontext der Schule sind noch andere Diskriminierungsmerkmale zu nennen, die in anderen Gesetzen geschützt werden, z. B. der Familienstatus oder

„Soziale Herkunft“/sozialer Status

Dieses Merkmal bezieht sich auf den familiären Hintergrund eines Kindes, genauer den sozialen Status der Eltern eines Kindes. Diskriminierungen aufgrund der „sozialen Herkunft“ treffen dabei Kinder aus Familien mit geringen sozioökonomischen Mitteln oder geringem Ausbildungsniveau. Die wirtschaftliche oder gesellschaftliche Stellung der Eltern darf beispielsweise nach dem Hessischen Schulgesetz für die Aufnahme in eine Schule nicht bestimmend sein (§ 1 Abs. 2 Hess. SchulG).

Tipp

Das Themenheft „Klassismus – Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft“ (Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage 2017) zeigt auf, was Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft ist und was sich dagegen tun lässt.

Generell gilt: Die Gründe, weswegen es an Schulen zu Diskriminierungen kommt, sind vielfältig und jede Schule hat selbst die Möglichkeit, im Leitbild festzulegen, wie gegen Diskriminierung vorgegangen wird. Grundlage können dabei die

entsprechenden Landesschulgesetze sein, die einen diskriminierungsfreien Rechtsanspruch auf Bildung im Hinblick auf eine Reihe von Merkmalen verbindlich vorschreiben (Dern et al. 2013:37 ff.).

Formen von Diskriminierung

Man kann zwischen **unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung** unterscheiden. Unmittelbar oder direkt ist eine Diskriminierung, wenn eine Person aufgrund eines der geschützten Merkmale eine weniger günstige Behandlung als eine Vergleichsperson erfährt. Mittelbare oder indirekte Diskriminierungen sind scheinbar neutrale Verhaltensweisen, Vorschriften und Regelungen, die für alle Personen gelten, sich aber stärker benachteiligend auf bestimmte Gruppen auswirken.

Beispiel für eine unmittelbare Diskriminierung

Trotz gleicher Leistung erhält ein Schüler mit türkischem Migrationshintergrund eine schlechtere Note als ein Schüler ohne Migrationshintergrund.

Beispiel für eine mittelbare Diskriminierung

In der Schulordnung einer Schule wird das Tragen jeglicher Kopfbedeckungen im Unterricht verboten. Von dieser Regelung sind muslimische Schülerinnen oder jüdische Schüler, die ein Kopftuch bzw. eine Kippa tragen, überproportional häufig betroffen.

Eine Diskriminierung kann auch in der Form einer **Belästigung** vorkommen. Das AGG definiert diese als unerwünschte Handlungen, die eine Person wegen eines der genannten Merkmale einschüchtern, beleidigen oder erniedrigen und dadurch ein feindliches Umfeld schaffen oder darauf abzielen. Belästigungen können Teil von Mobbingprozessen sein. **Mobbing** wird allgemein als würdverletzende Handlung über einen längeren Zeitraum hinweg beschrieben, die dabei zielgerichtet und systematisch erfolgt und auf eine Persönlichkeitsverletzung abzielt. Mobbing kann direkt an eines der genannten Merkmale anknüpfen, es kann aber auch ohne Bezug zu diesen Merkmalen erfolgen.

Von einer Diskriminierung in Form einer sexuellen Belästigung spricht man, wenn diese Verhaltensweise sexuell bestimmt ist.

Beispiel für eine sexuelle Belästigung

Eine Schülerin macht gegenüber einem Mitschüler anzügliche Bemerkungen und schickt an ihn ungebeten Nachrichten mit pornografischem Inhalt.

Ebenen der Diskriminierung

Diskriminierung erfolgt vor allem auf drei Ebenen: der individuellen, der institutionellen und der gesellschaftlichen. Diese Ebenen sind nicht immer eindeutig voneinander zu trennen. Antidiskriminierungsmaßnahmen in der Schule sollten daher immer alle drei Ebenen im Blick behalten.

Auf der individuellen Ebene bezieht sich Diskriminierung auf ein **Verhalten zwischen Individuen**, das einzelne Personen abwertet oder ausgrenzt. Dabei geht es im Schulkontext oft um wiederkehrende verletzende Erfahrungen zwischen Lehrkräften auf der einen und Schüler_innen auf der anderen Seite oder zwischen Schüler_innen.

Beispiel für eine Diskriminierung auf individueller Ebene

Ein Schüler, dessen Eltern homosexuell sind, wird vom Klassenlehrer immer wieder aufgefordert, zu erzählen, wie sich seine Familie von „normalen“ Familien unterscheidet.

Auf der institutionellen Ebene ist für die Diskriminierung das **Handeln einer Organisation** verantwortlich: Die Personen handeln nicht aus eigenen Motiven diskriminierend, sondern die Regeln, Gesetze, Praktiken und Abläufe der Institution sind für die Benachteiligung verantwortlich, dabei handelt es sich um **institutionelle Diskriminierung** (Gomolla und Radtke 2007:19). Im Zusammenhang mit der institutionellen Ebene wird häufig auch von **struktureller Diskriminierung** gesprochen. Sie entsteht dadurch, dass es gesellschaft-

liche Strukturen gibt, die z. B. Ressourcen ungleich verteilen, wodurch bestimmte Gruppen benachteiligt werden.

Beispiel für eine Diskriminierung auf institutioneller Ebene

Sonderschulüberweisungen für Kinder mit Migrationshintergrund werden mit Sprachdefiziten und kulturellen Differenzen gerechtfertigt ohne eine Überprüfung der muttersprachlichen Fähigkeiten, um das Sprachdefizit als Ursache für Lernschwierigkeiten auszuschließen.

Strukturelle Diskriminierung

liegt zum Beispiel dann vor, wenn gesellschaftliche Strukturen dazu führen, dass Bildungseinrichtungen in Stadtteilen mit einem hohen Anteil von Familien mit Migrationshintergrund oder sozial schwächeren Familien eine vergleichsweise geringere Qualität aufweisen als in anderen Stadtteilen und dadurch Schüler_innen mit Migrationshintergrund oder aus sozial schwächeren Familien benachteiligt werden.

Die gesellschaftliche Ebene betrifft **Vorstellungen, Bezeichnungen und Bilder**. Häufig spielen dabei Stereotypisierungen eine Rolle. Stereotype Ideen und Bilder werden von Medien transportiert, finden sich aber auch in alltäglichen Gesprächen, in Schulbüchern oder Lehr- und Lernmaterialien wieder.

Beispiel für eine Diskriminierung auf gesellschaftlicher Ebene

In Schulmaterialien wird ein klischeehaftes Bild vom afrikanischen Kontinent vermittelt. Komplexe Lebensrealitäten in unterschiedlichen afrikanischen Ländern werden gar nicht oder nur vor negativem Hintergrund (Flüchtlingsströme, Kriege etc.) dargestellt. Auch bei vermeintlich positiven Darstellungen von afrikanischen Menschen als tanz- und musikbegabt („Rhythmus im Blut“) handelt es sich um stereotype Darstellungen, die diskriminierend sind.

2.2 Diskriminierungsrisiken an Schulen

Im Folgenden haben wir diskriminierende Situationen anhand der im AGG genannten Diskriminierungsmerkmale zusammengestellt, die verdeutlichen, welche Diskriminierungsrisiken an Schulen bestehen (siehe dazu ausführlicher: Jennessen et al. 2013).

Rassistische Diskriminierung/ ethnische Herkunft

- Mobbing, verbale Angriffe durch Mitschüler_innen oder Lehrkräfte: Schüler_innen mit Migrationshintergrund werden von Mitschüler_innen als „Kanaken“ bezeichnet, Schüler_innen ohne Migrationshintergrund als „deutsche Kartoffeln“.
- **Stereotype Zuschreibungen und Reduzierung** auf die (vermeintliche) Herkunft: Ein türkischstämmiges Mädchen bekommt von einem Lehrer gesagt, ihre schlechten Noten seien doch nicht so schlimm, da sie ja eh bald verheiratet wird.

Religion/Weltanschauung

- Belästigung von muslimischen Schülerinnen mit Kopftuch: Mitschüler_innen machen sich über das Kopftuch einer muslimischen Schülerin lustig und versuchen ihr dieses vom Kopf zu reißen.
- Antisemitische Beleidigungen: Schüler_innen werden als „Du Jude“ beschimpft.

Geschlecht/Geschlechtsidentität sowie sexuelle Identität/ Diskriminierung von LSBTIQ*- Personen^o

- Mobbing, Beschimpfungen, verletzende Bemerkungen: Ein Lehrer wertet die Kenntnisse und Fähigkeiten von Mädchen im naturwissenschaftlichen Unterricht dauernd ab („In Physik seid ihr nur Deko“). Ein Schüler verhält sich gegenüber weiblichen Lehrkräften permanent abwertend und respektlos („Von Frauen lasse ich mir gar nichts sagen“).
- Schüler_innen werden als „Lesbe“ oder „Schwuchtel“ beschimpft.
- Trans*Schüler_innen erleben physische Gewalt oder deren Androhung.
- Bei Trans* und Inter*Personen: Benutzung der selbstgewählten Toiletten und Umkleidekabinen in der Schule wird erschwert.
- Bei Trans* Personen: Bei der Namensänderung sind Schulen oft nicht bereit, Zeugnisunterlagen auf den geänderten Namen auszustellen.
- Eine Trans*Schülerin wird von der Lehrerin nicht mit ihrem neuen Namen angesprochen.
- In einem Deutsch-Lehrbuch für die Grundschule werden Mädchen generell beim Spielen drinnen mit Puppen, am Herd oder in Interaktion mit anderen Mädchen gezeigt, während Jungen generell draußen sind, Fußball spielen oder mit anderen Jungen herumtollen.
- Sexuelle Belästigung: unerwünschte Blicke oder Anstarren in der Umkleidekabine beim Sportunterricht, scheinbar zufällige Berührungen.

Exkurs: Pauschale Kopftuchverbote im Schuldienst sind verfassungswidrig

Das Bundesverfassungsgericht hat am 27.01.2015 entschieden, dass pauschale Kopftuchverbote für Lehrkräfte an öffentlichen Schulen verfassungswidrig sind: Pauschale Kopftuchverbote lassen sich nicht mit dem Grundrecht auf Glaubens- und Bekenntnisfreiheit nach Artikel 4 GG Abs. 1 und 2

vereinbaren. Kopftuchverbote sind demnach nur noch in Einzelfällen möglich, wenn eine hinreichend konkrete Gefahr der Beeinträchtigung des Schulfriedens oder der staatlichen Neutralität vorliegt. (BVerfG, Beschluss des Ersten Senats vom 27. Januar 2015 – 1 BvR 471/10 – Rn. (1–31))

Behinderung

- Ausgrenzung, Ablehnung von Hilfe: Ein Schüler, der im Rollstuhl sitzt, darf nicht an einem Schulausflug teilnehmen, weil der Busfahrer ihn aus Sicherheitsgründen nicht mitnehmen will, obwohl im Bus ausgewiesene Stellplätze für Rollstühle vorhanden sind.
- Einem Schüler mit Hörbehinderung wird die Teilnahme an der Klassenfahrt mit der Begründung verwehrt, dass es zu viel Aufwand sei, während der Klassenfahrt auf seine Beeinträchtigung Rücksicht zu nehmen.
- **Fehlende Barrierefreiheit**, nicht ausreichende Bereitstellung von Assistent_innen (z. B. Gebärdensprachdolmetscher oder Assistenz für Toilettengänge)
- Zusätzliche Kosten für die Eltern etwa für eine Hortbetreuung am Nachmittag oder sehr hohe Fahrtkosten

Spezifische Diskriminierungsrisiken

Es gibt schulische Bereiche mit spezifischen **Diskriminierungsrisiken**. Diese treten zum Beispiel beim Zugang zur Schule, aber auch beim Übergang von der Grundschule zur weiterführenden Schule auf. Hierbei spielt insbesondere die Bewertung von schulischen Leistungen eine wichtige Rolle. Darüber hinaus können Lern- und Lehrmaterialien Diskriminierungsrisiken aufweisen (Gomolla und Radtke 2007:80 f.).

Zugang zur Schule

Durch Benachteiligungen beim Schulzugang kann strukturelle **Segregation**^{*} entstehen: Die Mehrheit der Schüler_innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf besucht nach wie vor eine **Förderschule**: Im Schuljahr 2015/2016 besuchten 37,7 Prozent der Schüler_innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf eine Regelschule und 62,3 Prozent eine Förderschule (KMK 2016:8). Auch Schüler_innen mit Migrationshintergrund erleben Diskriminierung beim **Zugang zur Regelschule**: Verstärkt wird Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund ein **sonderpädagogischer Förderbedarf** aufgrund von vermeintlichen Sprachdefiziten attestiert.

Leistungsbewertungen und Übergangsempfehlungen

Leistungsunterschiede unter den Schüler_innen basieren nicht zwangsläufig nur auf Kompetenzdefiziten, sondern können auch auf **diskriminierende Entscheidungspraktiken** von Lehrer_innen zurückzuführen sein. Insbesondere kann man rassistische, geschlechtsspezifische oder soziale **Zuschreibungen** bei der **Leistungseinschätzung und -erwartung** beobachten. Auch Noten und Leistungstests sind mitunter nicht objektiv und diskriminierungsfrei: Empirische Studien haben gezeigt, dass Lehrer_innen die Leistungen von Schüler_innen (unbewusst) in Abhängigkeit zu vornamengebundenen Vorurteilen bewerten. So erhielten Aufgaben, die unter dem Namen Maximilian verfasst wurden, bessere Bewertungen als die gleichen Aufgaben unter dem Namen Kevin, die Vornamen werden dabei als Hinweis auf die

^{*} Begriffserläuterung im Glossar

soziale Herkunft interpretiert (Universität Oldenburg 2010). „Gerechte Bewertung“ ist in der Praxis schwierig umzusetzen und die Benotung birgt damit ein hohes Diskriminierungsrisiko.

Der Übergang von der Grundschule auf die weiterführende Schule ist eine entscheidende Weichenstellung in der Bildungslaufbahn, auf der alle weiteren Bildungschancen aufbauen. Es besteht die Gefahr, dass bei diesem Auswahlprozess Diskriminierung eine Rolle spielt. **Übergangsempfehlungen** der Schule basieren vor allem auf den in Noten gemessenen Leistungen sowie den Einschätzungen der Lehrer_innen. Neben dem Diskriminierungsrisiko, das von der Bewertung ausgeht, birgt auch die **subjektive Perspektive der Lehrkräfte** ein erhöhtes Risiko. Insbesondere bei den Übergangsempfehlungen nach der Grundschulzeit wirkt sich die sozioökonomische Lage des Elternhauses oft negativ aus. Studien zeigen, dass trotz gleicher Leistungen die Wahrscheinlichkeit einer Gymnasialempfehlung für Kinder, deren Eltern einen Migrationshintergrund und/oder einen „niedrigen sozialen Status“ haben, deutlich sinkt (Jennessen et al 2013:50 ff.). Dies liegt auch an den von vielen Lehrer_innen als **schwächer eingeschätzten elterlichen Unterstützungs-kompetenzen**.

Tipp

Der zweite Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes an den Bundestag „**Diskriminierung im Bildungsbereich und im Arbeitsleben**“ (ADS 2013a) geht in Kapitel 2.5 ausführlich auf das Diskriminierungsrisiko beim Übergang von der Grundschule zur weiterführenden Schule ein.

Lehr- und Lernmaterialien

Grundsätzlich gilt, dass Unterrichtsmaterialien nur dann zugelassen oder eingeführt werden dürfen, wenn sie den in den Schulgesetzen festgelegten Bildungs- und Erziehungszielen sowie anderen Rechtsvorschriften entsprechen. Schulbücher und andere Unterrichtsmaterialien sind jedoch oftmals nicht diskriminierungsfrei gestaltet. Analysen zeigen, dass **stereotype Darstellungen** in Bezug auf Menschen mit Migrationshintergrund, Religion (insbesondere den Islam), Geschlecht

sowie gleichgeschlechtliche Lebensformen häufig auftreten (siehe z. B. die Studien „**Migration und Integration**“ der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration von 2015 und „**Geschlechterkonstruktionen und die Darstellung von LSBTI in Schulbüchern**“ der GEW von 2011). Lehrkräfte sollten sich kritisch mit den Schulbüchern auseinandersetzen und die problematischen Darstellungsweisen in den Materialien mit Schüler_innen thematisieren und ergänzend **Unterrichtsmaterialien** nutzen, die sonst vernachlässigte Themen (z. B. sexuelle Vielfalt) behandeln.

Tipp

Im Serviceteil dieses Leitfadens finden Sie auch Hinweise auf Organisationen, die Materialien für den Unterricht erstellt haben, z. B. zu den Themen sexuelle Vielfalt, interkulturelle Erziehung und Rassismus“.

Auch Sprache beeinflusst und prägt das Bewusstsein sowie die Wahrnehmung der Welt. Damit agiert Sprache nicht nur als Kommunikationsmittel, sondern kann auch Wertvorstellungen, Vorurteile und Ungleichheiten transportieren. Wie gesellschaftliche Wirklichkeit sprachlich beschrieben wird, hat einen Einfluss darauf, wie wir Wirklichkeit wahrnehmen. Sprache kann Diskriminierung beispielsweise durch Zuschreibungen und Verallgemeinerungen hervorrufen. Eine **diskriminierungsbewusste Sprache** versucht gesellschaftliche Vielfalt sichtbar zu machen und spricht alle Mitglieder der Gesellschaft gleichermaßen an. Außerdem vermeidet sie stereotype Darstellungen und diskriminierende Begrifflichkeiten.

Tipp

Die Broschüre der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft „**Eine Sprache, die alle anspricht**“ (GEW 2016a) gibt Anregungen, wie eine geschlechterbewusste Sprache in der Praxis umgesetzt werden kann. Die Freie Universität Berlin hat eine Toolbox „**Gender und Diversity in der Lehre**“ (FU Berlin 20017) entwickelt, die umfassend auf gender- und diversitätsbewusste Sprache in der Lehre eingeht und auch Anregungen für den schulischen Kontext geben kann.

2.3 Auswirkungen von Diskriminierungen

Diskriminierungen gehen nicht spurlos an Betroffenen vorüber, sondern haben gravierende Auswirkungen: Empirische Untersuchungen konnten belegen, dass Diskriminierungen den Lernerfolg negativ beeinflussen (Universität Ulm 2014). Wenn Schüler_innen immer wieder mit Vorurteilen konfrontiert werden, entwickelt sich ein **Gefühl der Einschüchterung**, welches sich auf das Verhalten auswirkt: **Es entsteht eine Angst davor, durch das eigene Verhalten diese Vorurteile zu reproduzieren**. Dies kann drei Konsequenzen haben:

- **Leistungsminderung**
- **Betroffene distanzieren sich von den Bereichen, in denen sie das Bedrohungsgefühl erlebt haben.**
- **Auch zukünftige Entscheidungen, z. B. die Berufswahl, werden beeinflusst. Betroffene vermeiden Berufsfelder, in denen sie befürchten, erneut mit Vorurteilen konfrontiert zu werden.**

Neben direkten Auswirkungen auf den Lernerfolg führen Diskriminierungserfahrungen oftmals dazu, dass Schüler_innen einem zusätzlichen permanenten **Stress** ausgesetzt sind. Dieser Stress kann zu psychischen Belastungen führen, die auch **Auswirkungen auf die psychische und physische Gesundheit** haben können. Eine Konsequenz von Diskriminierungserfahrungen, die von Beratungsstellen berichtet wird, ist der Wechsel der Schule. **Schulwechsel** stellen für viele Betroffene aufgrund mangelnder Beschwerdemechanismen und fehlender Interventionsmöglichkeiten die einzige Möglichkeit dar, sich dauerhaft der Diskriminierung zu entziehen. Solche Schulwechsel sind mit weiteren negativen Auswirkungen verbunden, so z. B. dem Verlust des sozialen Umfeldes.

Bei Diskriminierungen kann es sich auch um Erlebnisse handeln, welche auf den ersten Blick nicht gravierend erscheinen. Durch ihre **permanente Wiederholung** tragen sie aber dazu bei, eine Grenze zwischen einem konstruierten „Wir“ und „den Anderen“ zu etablieren (Nguyen 2013:22). Der Fachbegriff dafür heißt „Othering“.

3. Rechtliche Rahmenbedingungen

Schulen stehen in der Verantwortung, sich aktiv für die Beseitigung von Diskriminierungen einzusetzen und eine diskriminierungsfreie Bildung für alle Schüler_innen zu ermöglichen. Diese Verantwortung ergibt sich nicht zuletzt aus rechtlichen Regelungen in verschiedenen Rechtsbereichen:

- auf Ebene der Menschenrechte/Grundrechte
- auf der Ebene des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) und
- auf Ebene des Landesschulrechts

Tipp

Sehr viel ausführlicher dargestellt werden die rechtlichen Rahmenbedingungen in den Publikationen „Schutz vor Diskriminierung im Schulbereich“ (Dern et al. 2013) und „Das Menschenrecht auf Bildung im deutschen Schulsystem“ (DIMR 2016).

Das Recht auf Bildung – und damit das Recht auf diskriminierungsfreie Bildungsteilnahme – ist ein **Menschenrecht**. Es ist in verschiedenen völkerrechtlichen Verträgen festgeschrieben: Zum Beispiel in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, im Übereinkommen gegen Diskri-

minierung im Unterrichtswesen, im Internationalen Pakt über ökonomische, soziale und kulturelle Rechte (UN-Sozialpakt) und in der EU-Grundrechtecharta.

Diese völkerrechtlichen Verträge sind in Deutschland geltendes Recht. Sie definieren Verpflichtungen an den Gesetzgeber und sind verbindliche Leitlinien für das staatliche Handeln. Das **Grundgesetz** (GG) selbst kennt allerdings kein ausdrückliches Recht auf diskriminierungsfreie Bildung. Aus verschiedenen Grundrechten und dem Benachteiligungsverbot kann aber das Recht auf eine diskriminierungsfreie Bildungsteilnahme abgeleitet werden (z. B. Artikel 3, 6 und 7).

Im Jahr 2006 trat das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz** (AGG) in Kraft. Das AGG bietet in erster Linie einen **arbeits- und beamtenrechtlichen Diskriminierungsschutz für Beschäftigte an Schulen**. Lehrer_innen und andere Beschäftigte an Schulen können sich auf das AGG berufen und arbeitsrechtlich gegen Diskriminierungen vorgehen. Das AGG verpflichtet die Schule als Arbeitgeber auch, Lehrer_innen vor Diskriminierungen durch Dritte, z. B. Schüler_innen oder Eltern zu schützen.

Exkurs: Errichtung einer Beschwerdestelle bei Diskriminierung nach § 13 AGG

Für Beschäftigte (Lehrer_innen, Erzieher_innen, Referendar_innen und sonstiges Personal) sind Schulen als Arbeitgeber durch das AGG verpflichtet, Beschwerdestellen einzurichten. § 13 AGG räumt allen Beschäftigten ein umfassendes Beschwerderecht bei Diskriminierungen ein. Die Beschwerdestellen nach § 13 AGG haben das Ziel, dass sich Beschäftigte dort beschweren können, wenn sie sich rassistisch oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität benachteiligt fühlen. Es können konkrete Personen als Beschwerdestelle benannt oder eine für Beschwerdeverfahren

zuständige Stelle eingerichtet werden. Die konkrete Ausgestaltung des Beschwerdeverfahrens und der Beschwerdestelle überlässt der Gesetzgeber dem Arbeitgeber.

Ausführliche Hinweise zur Umsetzung und Errichtung einer Beschwerdestelle nach § 13 AGG können unseren Publikationen „Leitfaden Diskriminierungsschutz an Hochschulen“ (ADS 2014) und „**Beschwerdestellen und Beschwerdeverfahren nach § 13 AGG**“ (Liebscher und Kobes 2010) entnommen werden.

Für Schüler_innen an staatlichen Schulen gilt der Diskriminierungsschutz durch das AGG nicht. Im Bildungsbereich sind Schüler_innen lediglich an Schulen, in denen ein privatrechtlicher Unterrichtsvertrag abgeschlossen wird oder bei privaten Dienstleistern (z. B. Privatschulen, Nachhilfeeinrichtungen, Volkshochschulen) durch das AGG vor Diskriminierung durch die Bildungseinrichtung selbst geschützt.

Gerade weil das AGG Schüler_innen an öffentlichen Schulen keinen ausreichenden Schutz gegen Diskriminierung im Bildungsbereich bietet, ist es wichtig, dass die Institution Schule und die schulischen Akteur_innen selbst aktiv werden.

Tipp

Der **AGG-Wegweiser** (ADS 2017) erläutert umfassend und anschaulich den Diskriminierungsschutz des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes in den Bereichen „Beschäftigung und Beruf“ sowie „Alltagsgeschäfte“.

Da die Gesetzgebungs- und Verwaltungskompetenzen in Schulangelegenheiten den Bundesländern zukommen, sind die einzelnen Landesverfassungen und Schulgesetze der Länder entscheidend für die Regelung des diskriminierungsfreien Zugangs zu Bildung.

Alle 16 Bundesländer verfügen über eigene Schulgesetze und Verordnungen. In fast allen **Landesschulgesetzen** findet sich ein **Recht auf**

diskriminierungsfreie Bildung, der in den Landesverfassungen enthaltene Anspruch auf gleichen Zugang zum öffentlichen Bildungswesen ist jedoch selten weiter ausdifferenziert. Manchmal greift das Recht nur die Herkunft bzw. die gesellschaftliche Stellung der Eltern und deren wirtschaftliche oder soziale Lage auf (z. B. § 1 Abs. 1 Schulordnungsgesetz Saarland). Häufig enthalten Landesschulgesetze darüber hinaus ein **explizites Diskriminierungsverbot** bzw. Fördergebote im Hinblick auch auf die im AGG genannten Merkmale.

In der Gesamtschau der Landesschulgesetze **fehlen aber insbesondere konkrete und niedrigschwellige Regelungen zur Durchsetzung des Rechts auf diskriminierungsfreie Bildung** – selbst in den Ländern, deren Schulgesetze Regelungen gegen Diskriminierung enthalten (siehe dazu Dern et al. 2013).

Der Auftrag zum Schutz vor Diskriminierung wird an Schulen und schulische Akteur_innen auch durch die Kultusministerkonferenz herangetragen:

„Sie [die Schule] tritt aktiv der Diskriminierung einzelner Personen oder Personengruppen entgegen. Sie prüft, inwieweit Strukturen, Routinen, Regeln und Verfahrensweisen auch unbeabsichtigt benachteiligend und ausgrenzend wirken, und entwickelt Handlungsansätze zu deren Überwindung.“ (KMK 2013:3)

4. Handlungsmöglichkeiten für Schulen

Um angemessen auf Diskriminierungen zu reagieren, sollte ein **schulisches Diversity*- und Antidiskriminierungskonzept** erarbeitet werden. Zentrale Bausteine dafür werden in diesem Kapitel dargestellt. Zur Umsetzung der einzelnen Bausteine sollten Schulen externe Fachleute hinzuziehen und mit außerschulischen Akteur_innen,

insbesondere aus dem Bereich der Betroffenenvertretungen (z. B. LSBTIQ*-Netzwerke, die Aufklärungsprojekte in Schulen anbieten) sowie Antidiskriminierungsberatungen zusammenarbeiten. Hinweise auf Ansprechpersonen finden Sie im **Serviceteil** dieses Leitfadens.

Exkurs: Beschluss der Kultusministerkonferenz (KMK) zur interkulturellen Bildung (siehe KMK 2013)

Um die gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen im Schulsystem zu ermöglichen, hat die KMK einen Orientierungsrahmen für die systematische interkulturelle Entwicklung von Schulen erarbeitet. Dabei wird ein breites Verständnis von interkultureller Kompetenz* und Bildung zugrunde gelegt. Ziel ist die Entwicklung einer Schule der Vielfalt, die sich bewusst auf die Heterogenität von Schüler_innen ausrichtet und frei von offener und versteckter Diskriminierung ist.

Dabei werden Schulen aufgerufen, **gesellschaftliche Vielfalt als Normalität** wahrzunehmen, allen Schüler_innen mit Wertschätzung zu begegnen und Diskriminierung aktiv entgegenzutreten. Schule soll weiter Kompetenzen vermitteln, die Schüler_innen befähigen, soziale Zuordnungen und Stereotypisierungen zu reflektieren und Mitverantwortung für eine **gleichberechtigte Teilhabe** aller zu übernehmen.

Der Beschluss der KMK empfiehlt verschiedene Maßnahmen, um diese Grundsätze zu erfüllen (KMK 2013:7–9):

- „Entwicklung eines für alle (...) gültigen Schulhauscodes als dialogischer Prozess zwischen Schülerinnen und Schülern, Eltern und Schulpersonal, Förderung der friedlichen Konfliktaustragung.“
- „Förderung und Wertschätzung (...) des Einsatzes von Schüler_innen gegen Gewalt, Rassismus, Antisemitismus*, Islamfeindlichkeit* und jede andere Form von Diskriminierung.“
- „Prüfung der Lehr-/Lernmaterialien im Hinblick darauf, ob die vielschichtige, auch herkunftsbezogene Heterogenität der Schülerinnen und Schüler berücksichtigt ist, und ggf. Ergänzung der Materialien.“
- „Verdeutlichung unterschiedlicher Orientierungen, Wertungen und Denkmuster (...). Schule kann Gemeinsamkeiten erfahrbar machen und Schülerinnen und Schüler ermutigen und unterstützen, Differenz selbstbestimmt zu artikulieren und sich nicht auf fremdbestimmte Zuschreibungen festlegen zu lassen.“

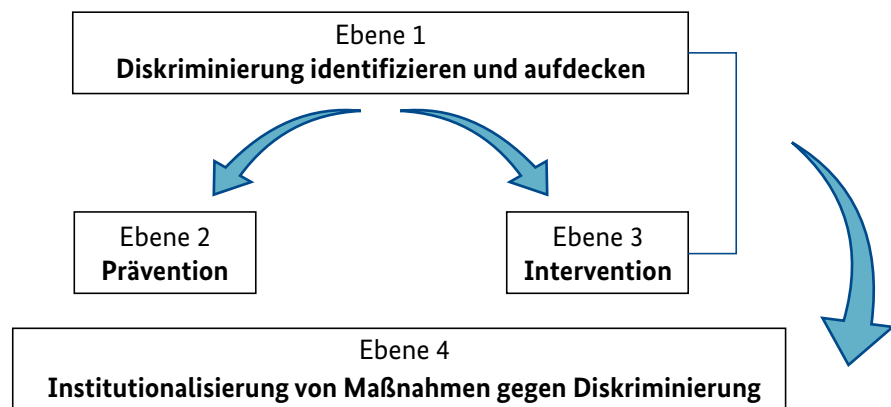
* Begriffserläuterung im Glossar

Im Folgenden werden verschiedene Handlungsmöglichkeiten vorgestellt, mit denen Schulen dazu beitragen können, Benachteiligung insbesondere durch Sensibilisierung für Diskriminierungsrisiken abzubauen. Dabei sind die folgenden vier Ebenen besonders zentral:

- Diskriminierung identifizieren und aufdecken
- Prävention von Diskriminierung
- Intervention bei Diskriminierung
- Institutionalisierung von Maßnahmen gegen Diskriminierung

Diese vier Ebenen bauen aufeinander auf: Nur wenn Diskriminierung identifiziert wird, können Maßnahmen zur Prävention und Intervention sinnvoll ergriffen werden und nur wenn man diese drei Ebenen umfassend berücksichtigt, ist eine Institutionalisierung der Maßnahmen möglich.

Handlungsebenen



4.1 Diskriminierung identifizieren und aufdecken

Um die Schulgemeinschaft für Diskriminierungen zu sensibilisieren, ist es wichtig, zu prüfen, an welchen Stellen Diskriminierung in der Einrichtung auftritt und wie sie sich äußert. Dadurch werden Benachteiligungen sichtbar gemacht und ein Raum zur Thematisierung geboten. Außerdem kann eine Bestandsaufnahme zeigen, ob bestehende Schutzregelungen eingehalten werden und wo nachgebessert werden muss. Verschiedene Methoden und Verfahren können helfen, Diskriminierungen an Schulen zu identifizieren. Das Sichtbarmachen ist einerseits der erste zentrale Schritt, den Schulen auf dem Weg zu mehr Diskriminierungsschutz gehen sollten. Andererseits

kann dieser Schritt auch in regelmäßigen Abständen wiederholt werden. Denn Schule verändert sich fortlaufend und so ist es sinnvoll, immer wieder die eigene Praxis zu reflektieren.

Dazu können die folgenden Bausteine beitragen:

- Befragungen
- Untersuchung bestehender Regeln und Routinen
- Erhebungen statistischer Ungleichheiten
- Analyse von Unterrichtsmaterialien und -inhalten

Befragungen

Um einen Überblick über Diskriminierungserfahrungen von verschiedenen Personengruppen innerhalb der Schule (z. B. Schüler_innen, Eltern, Lehrer_innen, andere Mitarbeitende) zu erhalten, ist es sinnvoll, schulinterne Befragungen durchzuführen. Dadurch können unterschiedliche Erfahrungen sichtbar gemacht werden und es wird deutlich, wo verstärkter Handlungsbedarf besteht. Die Sichtbarmachung kann dazu beitragen, die Schulgemeinschaft für bestehende Benachteiligungen zu sensibilisieren.

Die Befragungen können von unterschiedlichen Personen angestoßen werden: von der Schüler_innen- oder Elternvertretung, von Lehrkräften oder der Schulleitung. Die Befragungen sollten anonym und auf freiwilliger Basis durchgeführt werden, um zu verhindern, dass sich Personen nicht trauen, ihre tatsächlichen Erlebnisse zu schildern.

Mögliche Fragen für Schüler_innen:

- Wie wohl fühlst du dich an unserer Schule?
- Hast du innerhalb des letzten Schuljahres Situationen erlebt, in denen Du ungleich behandelt wurdest?
- Wie oft hast du solche Situationen erlebt?
- Was denkst du: Warum wurdest du ungleich behandelt?
- Von wem wurdest du ungleich behandelt?
- Wie hast du auf die ungleiche Behandlung reagiert?
- Wie hast du dich in der Situation gefühlt?
- Welche Unterstützung wünschst du dir für solche Situationen?

Im Rahmen von Workshops und Projekttagen können die Ergebnisse dieser Befragungen thematisiert werden. So wird den Schüler_innen die Möglichkeit gegeben, über Diskriminierungserfahrungen zu sprechen und sie sichtbar zu machen.

Untersuchung von Regeln und Routinen

Regeln und Routinen, aber auch die Organisationsstruktur zum Beispiel im Rahmen des Aufnahmeverfahrens oder von Bewertungskriterien können unbeabsichtigt benachteiligend oder ausgrenzend wirken. Eine kritische Auseinandersetzung mit schulinternen Routinen, Regeln und Verfahrensweisen kann aufzeigen, wo Diskriminierungsrisiken auf struktureller Ebene bestehen. Die Kultusministerkonferenz (2013:3) sieht Schulen in der Pflicht, zu prüfen, inwieweit diese strukturellen Bedingungen benachteiligend und ausgrenzend auf verschiedene Personengruppen wirken.

Folgende Fragen können die Untersuchung leiten:

- Welche schulinternen Abläufe wirken sich möglicherweise nachteilig auf bestimmte Personengruppen aus?
- Ist das Thema Diskriminierung im Schulcurriculum verankert?
- Gibt es schulinterne Leitlinien zur Vergabe von Benotungen?
- Gibt es klar benannte Ansprechpersonen für Diskriminierung?

Durch die Untersuchung auf dieser Ebene kann institutionelle Diskriminierung identifiziert werden. Zur Sensibilisierung für Diskriminierungsrisiken bei der Notenvergabe können Klassenarbeiten beispielsweise vor der Benotung anonymisiert werden, um sich in der Bewertung der Leistungen nicht unbewusst durch Vorwissen über die Person (z. B. das Geschlecht oder einen Migrationshintergrund) leiten zu lassen. Auch ist es möglich, Klassenarbeiten von zwei Personen korrigieren zu lassen, um mögliche Abweichungen in der Notenvergabe sichtbar zu machen.

Erhebung statistischer Ungleichheiten

Schulen erheben regelmäßig verschiedene statistische Daten zu den soziodemografischen Merkmalen von Schüler_innen und Lehrkräften, die sie für die Schulstatistiken an die zuständigen Kultusministerien melden.

Zu diesen Daten gehören u.a. die Erfassung von nicht deutscher Muttersprache oder nicht deutscher Staatsangehörigkeit, aber auch des Inklusionsstatus (spezieller Förderbedarf) von Schüler_innen. In manchen Bundesländern wird zusätzlich die Lernmittelbefreiung der Schüler_innen erfasst, diese kann einen Hinweis auf die soziale Herkunft liefern. Bei der Erhebung kann auch reflektiert werden, wie Gremien der Eltern- und Schüler_innenvertretung zusammengesetzt sind und welche Personengruppen in diesen Gremien nicht repräsentiert sind. Wenn ungleiche Verteilungen sichtbar werden, ist es möglich, die Ursachen dafür zu reflektieren und Maßnahmen zu entwickeln, die zu einer ausgewogeneren Partizipation führen.

Analyse von Unterrichtsmaterialien und -inhalten

Eine intensive Reflexion über die genutzten Unterrichtsmaterialien sowie die vorhandenen Unterrichtsinhalte kann aufzeigen, an welchen Stellen Diskriminierungsrisiken durch Materialien und Inhalte verstärkt oder sogar hervorgerufen werden. Die kritische Betrachtung von Lernmaterialien kann dabei auch gemeinsam mit den Schüler_innen erfolgen und somit Teil des Unterrichts werden. Dabei können folgende Fragen die Analyse leiten:

- Welche Personengruppen werden in den Unterrichtsmaterialien in Wort und Bild repräsentiert, welche nicht?
- Werden Stereotype reproduziert?
- Wie wird über verschiedene gesellschaftliche Gruppen gesprochen?

Praxisbeispiel: Interkulturelle Büchersammlung an der Grundschule Mümmelmannsberg in Hamburg

Um die Vielfalt der Schüler_innenschaft sichtbar zu machen, hat sich die Grundschule Mümmelmannsberg das Ziel gesetzt, diese Vielfalt auch im Lesestoff der Schulbücherei widerzuspiegeln. Ausgewählt wurden dazu Kinderbücher, die von nicht deutschen Autor_innen geschrieben und auf Deutsch übersetzt wurden oder zweisprachig erschienen sind. Die neu angeschafften Bücher wurden dabei wie alle anderen Bücher in die Regale einsortiert: Eine spezielle interkulturelle Bücherkiste hätte nur wieder jene Sonderstellung betont, die man bewusst vermeiden wollte.

Empfehlenswert sind Kinderbuchlisten, die ihre Auswahl nach vorurteilsbewussten und inklusiven Kriterien getroffen haben. Im Internet finden Sie eine solche Liste für die Grundschule z. B. hier: <http://www.situationsansatz.de/vorurteilsbewusste-kinderbuecher.html>

Tipp

Nicht alle diese Verfahren werden sich für jede Schule als leicht umsetzbar herausstellen. Sie werden es auch aus organisatorischen Gründen oder wegen mangelnder Ressourcen vielleicht nicht schaffen, sofort alle hier genannten Bereiche zu analysieren. Wichtig ist, dass Sie sich auf den Weg machen und an Ihrer Schule die Methoden zum Einsatz bringen, die am erfolgversprechendsten sind. Ansprechpersonen, die Ihnen dabei helfen können, finden Sie im Serviceteil dieses Leitfadens.

4.2 Prävention von Diskriminierung

Haben Sie an Ihrer Schule Diskriminierungsrisiken analysiert und aufgedeckt, können präventive Maßnahmen ergriffen werden. Mögliche Maßnahmen sind:

- Stärkung von Betroffenen
- Schulung des Lehrpersonals
- Trainings für Schüler_innen
- Informationen bereitstellen und Beratungsangebote schaffen
- Vielfalt fördern
- Überarbeitung der Schulordnung
- Partizipation fördern

Stärkung von Betroffenen

Schüler_innen und andere von Diskriminierung Betroffene sollten über ihre Handlungsmöglichkeiten und Rechte im Diskriminierungsfall aufgeklärt und darin bestärkt werden, diese auch wahrzunehmen. Diese Stärkung von Betroffenen wird auch als Empowerment bezeichnet, was sich mit „Selbstbemächtigung“ übersetzen lässt. Dabei geht es um den Prozess, der darauf abzielt, von Diskriminierung betroffenen Gruppen Gestaltungs- und Partizipationsmöglichkeiten aufzuzeigen. Dabei werden Menschen unterstützt, sich mit ihren Stärken, Potenzialen und Ressourcen aktiv in Bereiche und Situationen einzubringen, die wichtig für sie sind (LIFE e.V. 2013:14).

Praxisbeispiel: Schule am Goldberg, Heusenstamm, 3. Platz im Schulwettbewerb Fair@school 2017

In einer jährlich stattfindenden sogenannten „Laut::stark“-Woche sowie in den „Laut::stark“-Pausen während des Schuljahres trainieren die Kinder und Jugendlichen der Förderschule gemeinsam mit externen Trainer_innen, Gefahren zu erkennen und zu vermeiden, selbstbewusst aufzutreten und sich im Notfall zur Wehr zu setzen. Dabei wird genau auf die unterschiedlichen Bedürfnisse und Diskriminierungserfahrungen der Schüler_innen eingegangen, wird das Miteinander gefördert und werden Möglichkeiten aufgezeigt, mit alltäglichen Diskriminierungserfahrungen umzugehen.

Tipp

Die Broschüre „**Diversität in Schulen: Diskriminierung thematisieren, Empowerment fördern und Partizipation stärken**“ (LIFE e.V. 2013) veranschaulicht, wie Empowerment-Ansätze an Schulen genutzt werden können.

Schulung des Lehrpersonals

Um Lehrer_innen für das Thema Diskriminierung zu sensibilisieren und ihnen Handlungsmöglichkeiten gegen Diskriminierung aufzuzeigen, ist es notwendig, Lehrkräfte gezielt zu schulen. Erst dann sind sie in der Lage, Diskriminierungen regelmäßig im Rahmen des Unterrichts zu thematisieren. Geeignete Schulungen sind insbesondere sogenannte **Anti-Bias- und Diversity-Trainings**, aber auch Workshops zum Thema (Anti-)Diskriminierung. Solche Schulungen sind besonders wirkungsvoll, weil sie in Übungen und Fallbeispielen zum Erkennen von Diskriminierung anleiten und konkret auf die Frage antworten, was man als einzelne Lehrkraft tun kann, wenn man eine Diskriminierung beobachtet. Im Serviceteil dieses Leitfadens werden geeignete Ansprechpersonen für Workshops aufgelistet. Darüber hinaus sollten Lehrkräfte über **diskriminierende Praktiken** bei der Leistungsbewertung und bei Übergangsempfehlungen informiert werden und

ihnen sollten Orientierungshilfen gegeben werden, wie sie diese vermeiden können.

Neben den Schulungen für Lehrkräfte ist es sinnvoll, dass Lehrer_innen auch in der täglichen Arbeit in regelmäßigem Abstand die Möglichkeit

haben, sich über das Thema auszutauschen.

Supervisionen oder Reflexionsgruppen für Lehrer_innen und weitere schulische Akteur_innen können die Sensibilisierung aus Schulungen aufgreifen und zur gegenseitigen Unterstützung und Vernetzung beitragen.

Exkurs: Anti-Bias-Ansatz

Der Anti-Bias-Ansatz zielt auf die Verwirklichung von Bildungsgerechtigkeit ab. Pädagogische und bildungspolitische Arbeit vor dem Hintergrund dieses Ansatzes möchte gesellschaftliche Schief lagen, welche durch Vorurteile entstehen, sichtbar machen und ausgleichen. Dadurch können Diskriminierungen auf verschiedenen Ebenen abgebaut werden.

Eine Expertise des Anti-Bias-Netztes skizziert die Grundlagen des Ansatzes und zeigt Bedingungen für eine erfolgreiche Umsetzung des Ansatzes im Bildungsbereich anhand konkreter Beispiele auf. Mehr Informationen: www.vielfalt-mediathek.de/data/expertise_antibias.pdf)

Trainings für Schüler_innen

Ergänzend zur sensibilisierenden Schulung der Lehrkräfte ist es sinnvoll, im Rahmen von Workshops oder Trainings auch die Schüler_innen für das Thema Diskriminierung zu sensibilisieren, damit sie Diskriminierung erkennen und sich für Antidiskriminierung einsetzen können. Auch im Rahmen von Projektwochen kann Diskriminierung und gesellschaftliche Vielfalt zum Thema gemacht werden.

Praxisbeispiel: Lessing-Stadtteilschule Hamburg

Um Konflikten und Diskriminierungen in der Schule entgegenzuwirken, wurde eine extern moderierte Steuerungsgruppe etabliert, an der Lehrkräfte, Schulleitung, Eltern- und Schüler_innenvertretung beteiligt waren. Dort wurde entschieden, ein interkulturelles Kompetenztraining für Schüler_innen und Lehrer_innen durchzuführen. Im Rahmen dieses Prozesses wurden Fortbildungen durchgeführt, Materialsammlungen erstellt sowie Elternabende und Projektstage organisiert. Als Basis für die Kompetenztrainings wurde der Anti-Bias-Ansatz gewählt. Nach anfänglichem Widerstand hat sich nach zwei Jahren das Lehrer_innenkollegium einstimmig dafür entschieden, das Anti-Bias-Projekt in die Ziel- und Leistungsvereinbarungen aufzunehmen und jedes Jahr in den Eingangsklassen verbindlich für alle Schüler_innen durchzuführen. Auch neue Lehrkräfte werden zur Thematik fortgebildet (ADS 2013b:42).

Informationen bereitstellen und Beratungsangebote schaffen

Damit Schüler_innen, Eltern, Lehrkräfte und weitere Beschäftigte sich über Diskriminierungen, Ansprechpersonen, ihre Rechte und Handlungsmöglichkeiten informieren können, ist es notwendig, **umfangreiches Informationsmaterial** zur Thematik zur Verfügung zu stellen. Diese Informationen sollten an zentralen Orten ausgelegt bzw. veröffentlicht werden, in einfacher Sprache verfasst sein und bestenfalls mehrsprachig und in barrierefreier Form zur Verfügung stehen.

Tipp

Im Serviceteil dieses Leitfadens finden Sie Ansprechpersonen, weiterführende Literatur und Internetseiten, die verschiedene Informationsmaterialien zur Verfügung stellen.

Damit sich Schüler_innen, aber auch andere schulische Akteur_innen zum Thema Diskriminierung informieren und beraten lassen können, sollten Schulen konkrete **Ansprechpersonen benennen**, die für das Thema zuständig sind. Diese Ansprechpersonen müssen zum Thema Antidiskriminierung geschult sein. Denkbar sind dabei parallele Zuständigkeiten z. B. von Beratungslehrkräften oder der Schulsozialarbeit. Eine enge Vernetzung der schulinternen Ansprechpersonen mit externen Beratungsangeboten wie beispielsweise Antidiskriminierungsberatungsstellen ist empfehlenswert.

Praxisbeispiel: Kurt-Schwitters-Schule, Berlin, 1. Platz im Schulwettbewerb Fair@school 2017

Der seit dem Jahr 2000 bestehende „Respekt-Club“ setzt sich für eine Wertschätzung und Akzeptanz von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt ein. Mit verschiedenen kreativen Projekten und Aktionen (z. B. Queer History Month, Queer Dressing Day) laden die Schüler_innen und Lehrkräfte des Clubs dazu ein, sich mit der Situation von lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans* und intergeschlechtlichen Menschen zu befassen. Das Thema sexuelle Vielfalt wird mittlerweile auch regelmäßig im Unterricht behandelt und der Club ist fester Bestandteil des Schulalltags.

Vielfalt fördern

Um Diskriminierungsrisiken entgegenzuwirken, sollten Schulen Maßnahmen entwickeln, um Vielfalt zu fördern und deren Potenzial wertzuschätzen. Die gezielte Förderung von benachteiligten Gruppen sollte dabei **sowohl auf die Schüler_innenschaft als auch auf das Kollegium** ausgerichtet sein.

Um **von Benachteiligungen gefährdete Gruppen innerhalb der Schüler_innenschaft gezielt zu fördern**, kann es zum Beispiel hilfreich sein, spezielle Sprachkurse anzubieten. Außerdem kann Schüler_innen mit sonderpädagogischem Förderbedarf für die Bearbeitung von Klassenarbeiten mehr Zeit gewährt werden oder sie können leichtere Aufgaben erhalten. Es können auch Mentoring-Programme für Schüler_innen sozioökonomisch „schwacher“ Herkunft oder mit Migrationshintergrund eingeführt werden. Aber auch muttersprachliche Ressourcen von Schüler_innen sollten in den Regelunterricht integriert werden. Von kostenlosen Hausaufgabenbetreuungen und Nachhilfegruppen können diejenigen profitieren, die aufgrund ihrer sozialen Herkunft schwerere Zugänge zu außerschulischen Förderangeboten haben. Individualisierte Lernpläne können Schüler_innen mit speziellem Förderbedarf im Klassenverbund bedarfsgerecht unterstützen. Gezielte Förderungen in bestimmten Fächern speziell für Jungen und Mädchen können dazu beitragen, dass Jungen und Mädchen häufiger traditionell mit dem anderen Geschlecht assoziierte Fächer wahrnehmen.

Auch das **Kollegium an Schulen** sollte Diversität aufweisen. Denn eine vielfältigere Zusammensetzung des Lehrkörpers kann zu einer verstärkten Auseinandersetzung mit dem Thema führen. Die bewusste Förderung geeigneter Bewerber_innen aus unterrepräsentierten Gruppen, bei gleicher Eignung, kann dazu beitragen, das Kollegium vielfältiger zusammenzusetzen.

So können beispielsweise Lehrer_innen mit Migrationshintergrund andere Erwartungshaltungen gegenüber Schüler_innen mit Migrationshintergrund haben und darüber hinaus eine Vor-

bildfunktion einnehmen. Auch eine offen lesbisch lebende Lehrerin kann als Vorbild fungieren, aber auch sensibler für Beleidigungen und Mobbing von Schüler_innen aufgrund der sexuellen Identität sein. Lehrer_innen mit Behinderungen können

nicht nur ein Vorbild für Inklusion^{*} sein, sondern auch einen Beitrag zu einem anderen Umgang mit Menschen mit Behinderung leisten und damit den Abbau von Diskriminierungen unterstützen.

Exkurs: Vielfalt im Klassenzimmer und wenig Diversität im Lehrer_innenzimmer

Betrachtet man die Vielfalt im Klassenzimmer im Vergleich zur Vielfalt im Lehrer_innenzimmer, wird schnell deutlich, dass das Lehrpersonal in Deutschland von wenig Diversität geprägt ist. **Die meisten Lehrkräfte sind Frauen und haben keinen Migrationshintergrund:**

- Nach Schätzungen haben lediglich etwa 4 bis 6 Prozent der Lehrkräfte an deutschen Schulen einen Migrationshintergrund (FU Berlin 2014). Hingegen hat rund ein Drittel der Schüler_innen einen Migrationshintergrund (Statistisches Bundesamt 2014).

- Im Schuljahr 2015/2016 waren 72 Prozent der Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen in Deutschland weiblich (Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2017). Die Geschlechterverteilung der Schüler_innen ist hingegen nahezu ausgeglichen (Statistisches Bundesamt 2017).

Praxisbeispiel: Ferdinand-Freiligrath-Schule, Berlin-Kreuzberg

Die integrierte Sekundarschule in Berlin-Kreuzberg versucht bewusst, bestehende Chancenungleichheiten der vielfältigen Schülerschaft zu beseitigen. Entsprechend ihren Stärken und Interessen wählen die Schüler_innen unterschiedliche Schwerpunkte, sogenannte Arenen. Lernen in Arenen ist ein Modell dualen Lernens, bei dem die Schüler_innen mit qualifizierten Fachkräften aus verschiedenen Berufs- und Lebensbereichen zusammenarbeiten und die Vielfalt des Arbeitslebens in konkreten Projekten und an außerschulischen Lernorten kennenlernen können. Weiterhin beschäftigt die Schule vielfältiges Personal: Die Lehrkräfte, Sonderpädagog_innen und Fachkräfte aus der Arbeitswelt haben unterschiedliche ethnische und religiöse Hintergründe und sind daher auch wichtige Vorbilder für die Schüler_innen (ADS 2013b:29).

Überarbeitung der Schulordnung

Es hat sich als grundlegender Schritt erwiesen, dass Schulen ihr Leitbild und ihre Richtlinien an der Wertschätzung und Förderung von Vielfalt und Antidiskriminierung ausrichten. So können in die Schulordnung beispielsweise konkrete **Diskriminierungsverbote und Gleichstellungsgebote** mit nach dem Schulrecht möglichen Sanktionen oder Ausgleichen für Benachteiligungen aufgenommen werden. Auch die Nutzung von ausschließlich diskriminierungsfreien Lehr- und Lernmaterialien kann in der Schulordnung festgeschrieben werden.

Partizipation fördern

Damit verschiedene Perspektiven vertreten sind, ist es sinnvoll, bei der Entwicklung und Gestaltung der Konzepte und Projekte zu Antidiskriminierung und Vielfalt alle Akteur_innen einzubeziehen. Dazu gehören Schulleitung, Lehrende,

^{*} Begriffserläuterung im Glossar

Schüler_innen sowie Eltern. Insbesondere kann das Schulklima verbessert werden, wenn Schulen aktiv dafür sorgen, dass alle Eltern umfassend über schulinterne Prozesse informiert werden und ihnen die Möglichkeit gegeben wird, sich beispielsweise durch Elternabende und in Elternvertretungen einzubringen.

Um die Partizipation aller Gruppen zu fördern, können gezielt Workshops oder Projekttagge organisiert werden, die dazu beitragen, dass alle Akteur_innen befähigt werden, ihre Interessen zu artikulieren. Hierbei geht es insbesondere darum, aufzuzeigen, welche Möglichkeiten es gibt, sich in der Schule einzubringen, z. B. in der Schüler_innenvertretung, der Elternvertretung oder der Schulkonferenz.

Praxisbeispiel: Berufsschule Sindelfingen, Teilnahme am Schulwettbewerb Fair@school 2017

Im Theaterprojekt „Reset_Neustart“ wird gemeinsam mit geflüchteten Jugendlichen ein Theaterstück entwickelt, in dem biografische Aspekte verarbeitet werden. In dem Stück wird dabei darüber hinaus auf die gegenwärtige Situation der jungen Menschen in den Vorbereitungsklassen eingegangen. Die Lebenswelt der Jugendlichen wird damit für die Öffentlichkeit transparent gemacht und gleichzeitig wird kritisch auf die „Willkommensklassen“ geblickt. Dabei befasst sich das Projekt ganz konkret mit Problemen an der Schule: mit der Integration und dem Spracherwerb von Schüler_innen in den Vorbereitungsklassen.

Wenn die Schule mit außerschulischen Akteur_innen wie Kommunen oder Verbänden sowie externen Beschwerdestellen zusammenarbeitet, kann das das schulische Miteinander stärken. So können beispielsweise bei der Durchführung von Projekttagen Akteur_innen aus Migrant_innen-selbstorganisationen, Religionsgemeinschaften oder Verbänden, die sich für die Interessen von Menschen mit Behinderungen oder LSBTIQ*-Personen einsetzen, einbezogen werden.

Praxisbeispiel: Gemeinschaftsschule Nohfelden-Türkismühle, Nonnweiler-Primstal, 2. Platz im Schulwettbewerb Fair@school 2017

Aus einem Geschichtslernprojekt entwickelt sich die AG „Multimediale und inklusive Erinnerungsarbeit: Jüdisches Leben in der Gemeinde Nohfelden“, die sich intensiv mit Antisemitismus und Demokratiewerkarbeit auseinandersetzt und eine Ausstellung zu jüdischem Leben in der Gemeinde entwickelt hat. Das Projekt wurde gemeinsam mit blinden Schüler_innen einer benachbarten Schule erarbeitet, um die Ausstellung barrierearm zu gestalten.

4.3 Intervention bei Diskriminierung

Hat eine Diskriminierung stattgefunden, ist es wichtig, dass es an Schulen geeignete Interventionsmaßnahmen gibt, um die Konflikte zu lösen und Betroffenen Hilfestellung zu bieten.

Damit alle Akteur_innen im schulischen Kontext wissen, wie sie mit Diskriminierungen umgehen können und welche Handlungsoptionen es gibt, ist es wichtig, dass Schulen **Leitlinien zum Umgang mit und zur Intervention bei Diskriminierungen** entwickeln. Diese Leitlinien sollten in der Schulordnung verankert werden. Um einen Rahmen für solche Leitlinien vorzugeben und Schulen bei der Entwicklung zu unterstützen, sollten die einzelnen Schulverwaltungen auf Landesebene Musterleitlinien bereitstellen.

Insgesamt sollte die Schule **klare und transparente Verfahrensweisen** entwickeln. Im Folgenden stellen wir Ihnen Bausteine für solche Verfahrensweisen idealtypisch vor. Sie beinhalten:

- Regeln für den Umgang mit Betroffenen
- Benennung von Streitschlichter_innen/Konfliktlots_innen
- Benennung von Ansprechpersonen
- Aufzeigen von Handlungsmöglichkeiten
- Entwicklung eines Beschwerdeverfahrens, Dokumentation
- Mediation/Schlichtungen

Regeln für den Umgang mit Betroffenen

Verbindliche Hinweise zum Umgang mit von Diskriminierung betroffenen Menschen können sicherstellen, dass Betroffene mit ihren Anliegen ernst genommen werden. Diese Regelungen sollten allen am Schulalltag beteiligten Personen zugänglich und bekannt gemacht werden.

Tipp

Für den Umgang mit (gewaltförmigen) Konflikten verfügen die meisten Schulen bereits über diverse Gremien und Ansprechpersonen für schulinterne Lösungen. Für Interventionen bei Diskriminierungen können die Erfahrungen mit diesen bestehenden Mechanismen genutzt und weiterentwickelt werden. Dies können z. B. die Erfahrungen von Vertrauenslehrer_innen, Schüler_innenvertretung, Streitschlichter_innen oder Konfliktlots_innen, der Elternvertretung oder der Schulkonferenz sein.

Benennung von Streitschlichter_innen/Konfliktlots_innen

Streitschlichter_innen oder Konfliktlots_innen können als erste Ansprechpersonen für Diskriminierungsfälle zwischen Schüler_innen benannt werden. Gibt es keine ausgebildeten Personen, dann ist es sinnvoll, Schüler_innen dazu fortzubilden. Streitschlichter_innen können dazu beitragen, Diskriminierungsvorfälle auf der **interpersonellen Ebene** zu schlichten. Welche Personen Streitschlichter_innen sind, sollte explizit benannt werden, damit alle Schüler_innen, Eltern und Lehrkräfte informiert sind, an wen sie sich wenden können.

Benennung von Ansprechpersonen in der Schule

Neben der Benennung von Streitschlichter_innen und Konfliktlots_innen auf Ebene der Schüler_innen sollten als Pendant erwachsene Ansprechpersonen in der Schule benannt werden. Dies können beispielsweise geschulte Vertrauenslehrer_innen oder ein_e Antidiskriminierungsbeauftragte_r sein. Außerdem sollte auch umfassend auf externe Beschwerdestellen und Ansprechpartner_innen verwiesen werden.

Aufzeigen von Handlungsmöglichkeiten

In schulischen Leitlinien können Betroffene Informationen darüber erhalten, was sie tun können, wenn sie Diskriminierungen erleben. Dabei sollte u.a. auf folgende Punkte eingegangen werden:

- Unterstützung suchen (z. B. Familie, Freund_innen, Streitschlichter_innen, Vertrauenslehrer_innen, Beratungsstellen)
- Anfertigen eines Gedächtnisprotokolls und Benennen von Zeug_innen
- Melden der Diskriminierung
- Gespräch suchen und sich beschweren
- Hinweise auf externe Beratungsstellen und Ansprechpartner_innen

Entwicklung eines Beschwerdeverfahrens, Dokumentation

Ein klares und transparentes Beschwerdeverfahren liefert allen schulischen Akteur_innen einen Fahrplan, wie mit Beschwerden umgegangen werden soll. Das Beschwerdeverfahren sollte dabei ein **explizites Beschwerderecht** für alle schulischen Akteur_innen beinhalten und den genauen Ablauf einer Beschwerde darstellen. Um die Anzahl der Beschwerden und Arten von Diskriminierungen über einen längeren Zeitablauf zu verfolgen, sollte es außerdem Regelungen zur Dokumentation von Beschwerden geben. Damit alle Beteiligten wissen, wie eine Beschwerde abläuft und welche Schritte bzw. Instanzen durchlaufen werden, ist es ratsam, dass die Verfahrensweisen

einer Beschwerde allen schulischen Akteur_innen bekannt sind. Ein Beschwerdeverfahren kann folgende Beschwerdeebenen umfassen:

Beschwerde bei

- der diskriminierenden Person
- der zuständigen Stelle in der Schule
- der Schulleitung
- einer externen Beschwerdestelle
- der Schulbehörde

Die betroffene Person sollte selbst entscheiden, welche Beschwerdeebenen sie nutzt, und sich an die Beschwerdeebene wenden, die ihr persönlich am sinnvollsten erscheint.

Tip

Das Positionspapier „Diskriminierung in Schulen und Kitas“ von BeNeDiSK (2016) macht einen Vorschlag für ein Beschwerdeverfahren einer externen Beschwerdestelle. An diesem Verfahren können Sie sich bei der Entwicklung eines schulischen Beschwerdeverfahrens orientieren.

Das Beschwerdeverfahren sollte darüber hinaus auch konkrete Sanktionen bei diskriminierendem Verhalten vorschreiben. Dabei sollte die Schule sich an den Sanktionsmöglichkeiten des jeweiligen Landesschulgesetzes orientieren. Das Schulgesetz des Landes Bremen gibt dabei beispielsweise vor, dass Ordnungsmaßnahmen eine besondere pädagogische Begleitung „in Fällen der Verletzung der Würde von Mädchen, Frauen, Homosexuellen und der von kulturellen, ethnischen und religiösen Gruppen“ (§ 47 Abs. 3) erfordern.

Exkurs: Errichtung einer externen unabhängigen Beschwerdestelle

Die Errichtung einer **externen unabhängigen Beschwerdestelle** ist sinnvoll, um effektive Schutzmaßnahmen für Betroffene durchzusetzen. Eine solche Beschwerdestelle ist insbesondere für Diskriminierungsfälle hilfreich, bei denen Schulen nicht in der Lage sind, die bestehenden Konflikte intern zu lösen, oder in denen eine solche Lösung nicht sinnvoll ist. Dies ist zum Beispiel dann der Fall, wenn Schüler_innen oder Eltern kein Vertrauen in die schulischen Akteur_innen haben. Die Errichtung einer solchen externen unabhängigen Beschwerdestelle für den Bildungsbereich empfiehlt die Antidiskriminierungsstelle des Bundes auch im Zweiten Bericht an den Bundestag (ADS 2013a:159).

Ein Beispiel für das Engagement schulischer Akteur_innen für die Errichtung einer unabhängigen externen Beschwerdestelle ist das **Berliner Netzwerk gegen Diskriminierung in Schulen und Kitas** (BeNeDiSK). Im BeNeDiSK engagieren sich ver-

schiedene Menschen aus der Elternselbsthilfe, aus Migrant_innen- und Antidiskriminierungsorganisationen. BeNeDiSK hat ein Policy Paper zu Diskriminierungen im Schul- und Vorschulbereich veröffentlicht (BeNeDiSK 2016). Es enthält detaillierte Informationen zu der Konzeption von externen Beschwerdestellen, die für das Land Berlin konkretisiert werden, aber auch eine Orientierung für andere Bundesländer darstellen können. Auf der Internetseite von BeNeDiSK kann anonym eine Beschwerde eingereicht werden, wenn man Benachteiligungen in einer Berliner Schule oder Kita erlebt hat. Zudem hat das Land Berlin in der Bildungsverwaltung eine Antidiskriminierungsbeauftragte für Schulen eingesetzt, die ebenfalls Beschwerden annimmt und prüft. Den rechtlichen Rahmen für eine unabhängige Beschwerdestelle zum Schutz gegen Diskriminierung in Berliner Schulen stellt die GEW Berlin in einem Rechtsgutachten dar (GEW 2016b).

Mediation/Schlichtungen

Wenn sich Diskriminierungsfälle nicht im direkten Gespräch mit der verursachenden Person klären lassen, ist eine Mediation oder Schlichtung sinnvoll, vorausgesetzt, alle Beteiligten sind bereit dazu. Durchgeführt werden kann die Mediation, je nachdem welche Personen am Konflikt beteiligt sind oder wie ausgeprägt der Konflikt ist, durch

- ausgebildete Streitschlichter_innen/Konfliktlots_innen,
- ausgebildete Vertrauenslehrer_innen oder
- externe Mediator_innen.

Wichtig für die Mediation oder Schlichtung ist, dass die schlichtenden Personen das Vertrauen aller beteiligten Personen genießen und unparteiisch agieren können, also auch nicht indirekt vom Konflikt betroffen sind. Außerdem sollte es eindeutige Regelungen dafür geben, wann die schlichtende Person einen Fall an eine externe Stelle verweist, wenn er sich nicht schulintern schlichten lässt.

Praxisbeispiel: Grundschule Berg Fidel Münster

Ein anerkennender und wertschätzender Umgang und gewaltpräventive Arbeit werden in der Schule gefördert. Die Kinder erarbeiten gemeinsam ein verbindliches Verhaltensregelwerk und lösen Konflikte eigenständig im Rahmen des wöchentlichen Klassenrats (ADS 2013b:56).

4.4 Nachhaltige Verankerung von Maßnahmen gegen Diskriminierung

Präventions- und Interventionsmaßnahmen können nur dann nachhaltig funktionieren, wenn sie institutionalisiert werden. Dies wiederum wird nur gelingen, wenn die Schulleitung die Thematik ernst nimmt und dafür sorgt, ein **gesamtschulisches Antidiskriminierungskonzept** fest in der Schulentwicklung zu verankern.

Das Antidiskriminierungskonzept sollte idealerweise folgende Punkte zusammenführen:

- Diskriminierungsverbote und Konsequenzen
- Gleichstellungsgebote und Kompensationspflichten
- Schulorganisatorische Verpflichtungen
- Informations- und Beratungsrechte von Schüler_innen und Eltern
- Leitlinien für diskriminierungsfreie Bewertungsmethoden und Unterrichtsmaterialien
- Antidiskriminierung und Vielfalt als Querschnittsthema verankern
- Antidiskriminierungsbeauftragte_r und Gremien

Diskriminierungsverbote und Konsequenzen

Ein explizites Verbot von Diskriminierungen sollte sich an alle am Schulkontext beteiligte Personen (z.B. Schüler_innen, Eltern, Lehrer_innen, Schulleitung, andere Mitarbeitende) richten und Diskriminierungsformen klar benennen. Neben dem Verbot ist es sinnvoll, auch entsprechende Konsequenzen zu benennen. Das stärkt die Durchsetzungskraft des Diskriminierungsverbots. Die Konsequenzen sollten dabei an die spezifischen Kontexte jeder Schule angepasst sein und können je nach Status (Schüler_in, Lehrkraft, Eltern) der beschuldigten Person unterschiedlich sein.

Praxisbeispiel: Oberstufenzentrum Lise Meitner, Berlin

Die Berliner Schule geht offen und sichtbar mit dem Thema LSBTI um. Infolge von Berichten über Diskriminierungen von LSBTI-Schüler_innen wurde eine AG gegen Homophobie gegründet. Die AG setzt sich aktiv für die Thematisierung gleichgeschlechtlicher Lebensweisen im Unterricht ein und erreichte durch einen Aufruf die Unterstützung von zwei Dritteln des Lehrer_innenkollegiums. Daraufhin wurde die Schulordnung um ein Verbot homophober und sexistischer Diskriminierung erweitert. Außerdem ernannte die Schule eine Beauftragte als Ansprechpartnerin für das Thema sexuelle Vielfalt. Durch die Einbindung in den Schulunterricht sowie ein Info-Board mit Plakaten wird die Sichtbarkeit des Themas und die Aufklärung über LSBTI-Lebensweisen erhöht (ADS 2013b:23).

Gleichstellungsgebote und Kompensationspflichten

Ein Gleichstellungsgebot, das alle Akteur_innen als gleichwertig ansieht, sollte als Basis des Antidiskriminierungskonzepts dienen. Darüber hinaus kann über Kompensations- oder Förderungsmaßnahmen wie Quoten zur Gremienbesetzung oder spezielle Förderprogramme für benachteiligte bzw. unterrepräsentierte Gruppen nachgedacht werden. Solche Quoten sind z. B. für Eltern- und Schüler_innenvertretungen denkbar. Das Hessische Schulgesetz schreibt beispielsweise die Wahl einer Elternvertretung von ausländischen Schüler_innen vor, wenn an einer Schule der Anteil ausländischer Schüler_innen mindestens 10 Prozent beträgt. Diese Elternvertretung gehört dem Schulelternbeirat mit beratender Stimme an. Je nachdem wie groß die Schule ist, werden mehr als eine Person als Vertretung der Eltern ausländischer Schüler_innen gewählt (vgl. § 109 Hessisches Schulgesetz).

Schulorganisatorische Verpflichtungen

Um Schüler_innen wirksam vor Diskriminierungen zu schützen, ergeben sich auch Organisationspflichten für die Schule: Präventive und reaktive Maßnahmen gegen Diskriminierung sollten explizit benannt und allen Beteiligten bekannt gemacht werden. So können z. B. verpflichtende Antidiskriminierungsschulungen für alle Lehrkräfte und Schüler_innen auf Ebene der Schule organisatorisch festgeschrieben werden.

Praxisbeispiel: Berufsbildungswerk Waiblingen gGmbH (BBW)

Das BBW bietet die Förderung und Ausbildung für lern- und mehrfachbehinderte Jugendliche in mehr als 30 Berufen an. Seit 2009 setzt das BBW ein Unterrichtskonzept zum Thema interkulturelle Kompetenz ein und entwickelt es stetig weiter, wodurch es mittlerweile als fester Bestandteil des Ausbildungs-Curriculums institutionalisiert ist. Interkulturelle Kompetenz wird dabei als Schlüsselqualifikation betrachtet und umfasst die Sensibilisierung von Schüler_innen, Lehrer_innen, Ausbilder_innen und Multiplikator_innen. Die Nachhaltigkeit des Konzepts wird durch Aufklärungs- und Öffentlichkeitsarbeit gegenüber Eltern, Unternehmen und Institutionen untermauert (ADS 2013b:20).

Informations- und Beratungsrechte von Schüler_innen und Eltern

Informations- und Beratungsangebote können Informationsdefizite abbauen und dazu beitragen, dass Eltern und Schüler_innen mit Lehrkräften und Gremien auf Augenhöhe sind und somit einen Beitrag zum Abbau von institutionellen Diskriminierungsgefahren leisten. Deshalb sollten explizite Ansprüche auf Information und Beratung bei Diskriminierungsfragen im schulischen Antidiskriminierungskonzept festgeschrieben werden.

Leitlinien für diskriminierungsfreie Bewertungsmethoden und Unterrichtsmaterialien

Das Antidiskriminierungskonzept sollte Leitlinien für diskriminierungsfreie Bewertungsmethoden enthalten sowie geeignete Entscheidungskriterien für Benotungen benennen. Darüber hinaus sollte es Leitlinien für die Gestaltung von diskriminierungsfreien Unterrichtsmaterialien geben.

Tipp

Um Leitlinien für diskriminierungsfreie Bewertungsmethoden und Unterrichtsmaterialien für die Schule zu erarbeiten, kann man sich an den Leitfragen im „**Index für Inklusion**“ (s. Boban/Hinz 2003:81–86) orientieren. Im Index gibt es drei Indikatoren, die hilfreich sein können:

- Der Unterricht wird auf die Vielfalt der Schüler_innen hin geplant.
- Der Unterricht entwickelt ein positives Verständnis von Unterschieden.
- Bewertung erfolgt für alle Schüler_innen in leistungsförderlicher Form.

Antidiskriminierung und Vielfalt als Querschnittsthema verankern

Die Themen Vielfalt, Diskriminierung und Antidiskriminierung sollten durch Richtlinien als Querschnittsthema in der Schule verankert werden. Die Themen dürfen nicht nur im Rahmen expliziter Projekte thematisiert werden, sondern sollten in allen Fächern und bei allen schulischen Veranstaltungen als Querschnittsthema präsent sein.

Im Sprachunterricht können z. B. Romane oder Geschichten gelesen werden, die Erfahrungen von Menschen mit Behinderungen thematisieren, und im Geschichtsunterricht kann auf die Verfolgung von homosexuellen Menschen im Nationalsozialismus eingegangen werden.

Praxisbeispiel: Carl-Orff-Gymnasium Unterschleißheim

Das Carl-Orff-Gymnasium Unterschleißheim führt in Kooperation mit dem Aufklärungsprojekt München e. V. in allen 9. Klassen Workshops zur Förderung von Akzeptanz und Achtung gegenüber schwulen, lesbischen, bisexuellen und transidenten Menschen durch. Im Anschluss lesen die Schüler_innen im Deutschunterricht das Jugendbuch „Verdammt starke Liebe“ von Lutz van Dijk über homosexuelle Liebe im Nationalsozialismus. Im Geschichtsunterricht wird das Thema parallel aufgegriffen und auch die Situation von homosexuellen Menschen in der Bundesrepublik reflektiert. Die Schulbibliothek umfasst eine Reihe an Büchern und Filmen, die sexuelle und geschlechtliche Vielfalt thematisieren (<https://www.carl-orff-gym.de/aktivitaeten/projekte/diversity/>).

Praxisbeispiel: Don-Bosco-Schule Lippstadt, Teilnahme am Wettbewerb Fair@school 2017

Im Projekt „Deine Schule gegen Ausgrenzung“ setzten sich Schüler_innen der 7. Klasse auf der Grundlage ihrer eigenen Ausgrenzungserfahrungen kritisch mit gesellschaftlicher Ausgrenzung von Menschen mit Behinderung in der Geschichte, konkret in der Zeit des Nationalsozialismus, und in der Gegenwart auseinander. Mit der Projektarbeit gelingt es, ein Sprechen über Diskriminierungsformen und diskriminierendes Verhalten anzustoßen und die Schüler_innen dahingehend zu stärken, auch außerhalb ihrer gewohnten Umgebung sicherer aufzutreten. Als Ergebnis entstand eine mit den Jugendlichen selbst erarbeitete Ausstellung, die in Lippstadt und Budapest einer größeren Öffentlichkeit gezeigt wurde und auf die Diskriminierung von geistig behinderten Menschen hinweist.

Antidiskriminierungsbeauftragte_r und Gremien

Um den Schutz vor Diskriminierung dauerhaft zu verankern, ist es sinnvoll, die personellen Zuständigkeiten für das Thema Antidiskriminierung eindeutig zu klären. Dafür kann z. B. eine Person als Antidiskriminierungsbeauftragte_r ernannt werden. Weiter können auch Gremien oder Arbeitsgemeinschaften zum Thema Antidiskriminierung gegründet werden. Statt der Schaffung neuer Institutionen ist die Anbindung an bestehende Personen, z. B. Vertrauenslehrer_innen, ebenfalls möglich.

Praxisbeispiel: Integrationsbeauftragte_r des Stadtelternbeirats in Frankfurt am Main

Seit 2009 ist das Amt des_der Integrationsbeauftragten in der Geschäftsordnung des Stadtelternbeirats der Stadt Frankfurt am Main festgeschrieben. Der Stadtelternbeirat benennt dafür eine Person jeweils für eine Amtszeit des Stadtelternbeirats. Zu den Aufgaben des_der Integrationsbeauftragten gehört insbesondere der Einsatz für eine bessere Teilhabe von Eltern mit Migrationshintergrund in der Elternarbeit. Darüber hinaus ist der_die Integrationsbeauftragte auch die Ansprechperson für das Thema Diskriminierung an Schulen im Stadtelternbeirat und versucht, auf politischer Ebene auf Diskriminierungen in Schulen aufmerksam zu machen.

Zum Abschluss stellen wir Ihnen mögliche Elemente eines Antidiskriminierungskonzepts noch einmal in einer Checkliste zusammen. Aus dieser können Sie geeignete Elemente für die Entwicklung eines eigenen schulischen Antidiskriminierungskonzepts entnehmen.

Bausteine für ein schulisches Antidiskriminierungskonzept

Ebene	Maßnahmen
1. Diskriminierung identifizieren und aufdecken	<ul style="list-style-type: none">— Befragungen von Eltern, Schüler_innen und Lehrer_innen zu Diskriminierungserfahrungen— Untersuchung von Regeln und Routinen— Erhebung statistischer Ungleichheiten— Analyse von Unterrichtsmaterialien und -inhalten
2. Prävention von Diskriminierung	<ul style="list-style-type: none">— Stärkung von betroffenen Personen im Einstiegsworkshop— Schulungen des Lehrpersonals zum Thema Diskriminierung— Trainings für Schüler_innen— Bereitstellung von umfangreichen Informationen zum Thema Diskriminierung— Beratungsangebote schaffen— Vielfalt fördern— Überarbeitung der Schulordnung: Entwicklung von Leitbild und Richtlinien— Partizipation fördern
3. Intervention bei Diskriminierung	<ul style="list-style-type: none">— Regeln für den Umgang mit Betroffenen— Benennung von Streitschlichter_innen/ Konfliktlots_innen— Benennung von Ansprechpersonen in der Schule— Aufzeigen von Handlungsmöglichkeiten— Entwicklung eines Beschwerdeverfahrens— Mediation/Schlichtungen
4. Institutionalisierung von Maßnahmen gegen Diskriminierung	<ul style="list-style-type: none">— Diskriminierungsverbote und Konsequenzen— Gleichstellungsgebote und Kompensationspflichten— Schulorganisatorische Verpflichtungen— Informations- und Beratungsrechte von Schüler_innen und Eltern— Leitlinien für diskriminierungsfreie Bewertungsmethoden und Unterrichtsmaterialien— Antidiskriminierung und Vielfalt als Querschnittsthema verankern— Antidiskriminierungsbeauftragte_r und Gremien

5. Glossar

Antisemitismus: Ablehnungen, Vorurteile, Hass und Diskriminierung gegenüber Jüd_innen.

Asexuelle Personen fühlen sich nicht sexuell von anderen Menschen angezogen.

Bisexuelle Personen fühlen sich sowohl zu männlichen als auch weiblichen Personen hingezogen.

Diversity wird mit dem Begriff Vielfalt übersetzt. Viele Menschen denken zunächst an „ethnische Vielfalt“. Bei Diversity handelt es sich jedoch nicht nur um interkulturelle Vielfalt, vielmehr umfasst Diversity die Vielfalt aller Menschen und bezieht sich im Wesentlichen auf die im AGG geschützten Merkmale. Diversity ist ein menschenrechtlich orientiertes Verständnis von Vielfalt, das auf gleiche Rechte abzielt, Perspektivwechsel hin zu einem ressourcenorientierten Verständnis von Zielgruppen sowie ein Organisations- und Personalentwicklungsinstrument. (mehr Informationen: ADS 2015b:10).

Gender beschreibt das soziale Geschlecht (in Abgrenzung zum biologischen Geschlecht, engl. sex). Dabei beschreibt das soziale Geschlecht die gesellschaftlichen Vorstellungen, die als typisch für ein bestimmtes Geschlecht angesehen werden. Somit verweist es nicht unmittelbar auf die körperlichen Geschlechtsmerkmale einer Person. Biologisches und soziales Geschlecht können voneinander abweichen.

Inklusion: Der Begriff wird oft ausschließlich mit der gleichberechtigten Teilhabe von Menschen mit Behinderungen verknüpft. Der Begriff kann jedoch weiter gefasst werden und bezieht sich darauf, dass Schüler_innen unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrem kulturellen oder sozialen Hintergrund oder einer Behinderung gemeinsam die Schule besuchen. Im inklusiven Unterricht geht es um ein individualisierendes pädagogisches Angebot, welches die Vielfalt der verschiedenen Schüler_innen berücksichtigt und einbezieht (siehe Prengel 2013:1).

Interkulturelle Kompetenz: Die Fähigkeit, angemessen mit Personen/Gruppen mit einem anderen kulturellen Hintergrund als dem eigenen zu interagieren. In einem weiten Kulturverständnis umfasst interkulturelle Kompetenz die Fähigkeit, mit der Vielfalt von Menschen entlang der Merkmale ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion/Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Identität zu interagieren und bestehende Unterschiede gewinnbringend in die Interaktion einzubeziehen.

Inter*Personen sind Personen, die mit körperlichen Merkmalen geboren wurden, die sich medizinisch nicht eindeutig als männlich oder weiblich zuordnen lassen.

Islamfeindlichkeit: Feindselige Ablehnung des Islams als solches und von Muslim_innen als Personen.

LSBTI: Die Abkürzung LSBTI umfasst lesbische (L), schwule (S), bisexuelle (B), trans* (T) und inter* (I) Menschen. In manchen Kontexten wird die Abkürzung noch um den Buchstaben Q ergänzt: Dieser steht für queere Menschen.

Migrationshintergrund: Im Sinne der Definition des Statistischen Bundesamtes haben Menschen einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit der deutschen Staatsangehörigkeit geboren wurden. Oftmals wird der Begriff aber auch für Personen verwendet, bei denen lediglich mindestens ein Großelternteil nicht mit der deutschen Staatsangehörigkeit geboren wurde. Von manchen Betroffenen wird der Begriff als stigmatisierend empfunden, da damit oftmals „Problemgruppen“ assoziiert werden (mehr Informationen zur Begriffserklärung: Neue deutsche Medienmacher 2015).

Queere Personen sind Personen, die nicht der gesellschaftlichen Norm von Heterosexualität und Zweigeschlechtlichkeit entsprechen wollen oder können.

Rassismus bezeichnet Ideologien, Vorurteile und diskriminierendes Verhalten, die an Merkmale wie Sprache, Aussehen, Hautfarbe oder zugeschriebener und tatsächlicher Herkunft anknüpfen und Ungleichbehandlungen zur Folge haben. Rassismus basiert dabei auf der Konstruktion von sozialen Gruppen anhand biologistischer oder kulturalistischer Abgrenzungen die mit einer Hierarchisierung einhergehen (mehr Informationen zur Begriffserklärung: Rommelspacher 2011:46).

Segregation: Der Begriff beschreibt die Absonderung oder Ausgrenzung bestimmter Personengruppen.

Trans*Personen fühlen sich nicht dem Geschlecht zugehörig, welches ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde.

6. Literatur

ADS: Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2013a): Diskriminierung im Bildungsbereich und im Arbeitsleben. Zweiter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages. http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/Gemeinsamer_Bericht_zweiter_2013.html [15.12.2017].

ADS: Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2013b): Für Chancengleichheit im Bildungsbereich und Arbeitsleben. Beispiele für gute Praxis. http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Broschuere_Fuer_Chancengleichheit_im_Bildungsbereich_und_im_Arbeitsleben.html [28.10.2016].

ADS: Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2013c): Leben mit Behinderung. Repräsentative Forsa-Umfrage im Auftrag der ADS. http://www.berufsverband-hep.de/files/BV_HEP/lexikon/Forsa-Umfrage-Leben-mit-Behinderung-20130122.pdf [28.10.2016].

ADS: Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2014): Leitfaden Diskriminierungsschutz an Hochschulen. http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Diskriminierungsfreie_Hochschule/Leitfaden-Diskriminierung-Hochschule-20130916.html?nn=6574102 [24.10.2016].

ADS: Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2015): Diversity-Prozesse in und durch Verwaltungen anstoßen. http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Diversity_Mainstreaming/Handreichung_Diversity_Mainstreaming_Verwaltung_20120412.pdf?__blob=publicationFile&v=1 [02.12.2016].

ADS: Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2016): Diskriminierungserfahrungen in Deutschland: Erste Ergebnisse einer repräsentativen Erhebung und einer Betroffenenbefragung. <http://www.antidiskriminierungsstelle.de/>

[SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Handout_Umfrage_Diskriminierung_in_Dtschl_2015.pdf?__blob=publicationFile&v=4](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Handout_Umfrage_Diskriminierung_in_Dtschl_2015.pdf?__blob=publicationFile&v=4) [15.12.2017].

ADS: Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2017): AGG-Wegweiser. Erläuterungen und Beispiele zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Wegweiser/agg_wegweiser_erlaeuterungen_beispiele.pdf?__blob=publicationFile [08.12.2017].

Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2015): Schulbuchstudie Migration und Integration. Berlin. http://www.bundesregierung.de/Content/Infomaterial/BPA/IB/Schulbuchstudie_Migration_und_Integration_09_03_2015.html?nn=670290 [28.10.2016].

Beigang, Steffen; Fetz, Karolina; Kalkum, Dorina und Magdalena Otto (2017): Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung. Im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Baden-Baden: Nomos. http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Diskriminierungserfahrungen_in_Deutschland.pdf?__blob=publicationFile&v=4 [14.12.2017].

BeNeDiSK (2016): Diskriminierungen in Schulen und Kitas. Empfehlungen für eine wirksame Informations- und Beschwerdestelle in Berlin. Positionspapier des Berliner Netzwerks gegen Diskriminierung in Schule und Kita (BeNeDiSK). http://www.benedisk.de/wp-content/uploads/2016/03/2016_Empfehlungen-Beschwerdest-Diskriminierung-Schule-Kita-Berlin_F_web.pdf [04.12.2017].

Boban, Ines und Andreas Hinz (2003): Index für Inklusion. Lernen und Teilhabe in der Schule der Vielfalt entwickeln. Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg.

Bundeskoordination Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage (Hrsg.) (2017): Klassismus –

Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft. <http://courage-shop.schule-ohne-rassismus.org/publikationen/67/themenheft-klassismus?c=5> [14.12.2017].

Dern, Susanne; Schmid, Alexander und Ulrike Spangenberg (2013): Schutz vor Diskriminierung im Schulbereich. Eine Analyse von Regelungen und Schutzlücken im Schul- und Sozialrecht sowie Empfehlungen für deren Fortentwicklung. Expertise erstellt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Schutz_vor_Diskriminierung_im_Schulbereich.pdf?__blob=publicationFile [15.12.2017].

DIMR: Deutsches Institut für Menschenrechte (Hrsg.) (2016): Niendorf, Mareike und Reitz, Sandra: Das Menschenrecht auf Bildung im deutschen Schulsystem. Was zum Abbau von Diskriminierung notwendig ist. <http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/publikationen/show/analyse-das-menschenrecht-auf-bildung-im-deutschen-schulsystem/> [02.01.2018].

Fachstelle Kinderwelten (2004): Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung – Einführung in Ziele und Prinzipien. Berlin. http://www.situationsansatz.de/Downloads_kiwe.html [28.10.2016].

FRA: Europäische Agentur für Grundrechte (2013): LGTB-Erhebung in der EU: <http://fra.europa.eu/de/publication/2014/lgbt-erhebung-der-eu-erhebung-unter-lesben-schwulen-bisexuellen-und-transgender> [28.10.2016].

FRA: Europäische Agentur für Grundrechte (2017): Second European Union Minorities and Discrimination Survey. <http://fra.europa.eu/en/publications-and-resources/data-and-maps/survey-data-explorer-second-eu-minorities-discrimination-survey?mdq1=dataset> [15.12.2017].

Franzen, Jannik und Arn Sauer (2010): Benachteiligung von Trans*Personen, insbesondere im Arbeitsleben. Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Benachteiligung_von_Trans_personen.html [28.10.2016].

FU: Freie Universität Berlin (2014): Vielfalt im Lehrerzimmer ist gefragt. Bilanz des Projekts MigrantMentor, durch das junge Menschen mit Migrationshintergrund für den Lehrerberuf gewonnen werden sollen. http://www.fu-berlin.de/campusleben/lernen-und-lehren/2014/140728_migrantmentor/index.html [28.10.2016].

FU: Freie Universität Berlin (2017): TOOLBOX. Gender und Diversity in der Lehre. Gender- und diversitätsbewusste Sprache in der Lehre. <http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/starterkit/sprache/index.html> [04.12.2017].

GEW: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2011): Geschlechterkonstruktionen und die Darstellung von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Trans* und Inter* (LSBTI) in Schulbüchern. Eine gleichstellungsorientierte Analyse von Melanie Bittner, Frankfurt. <http://www.gew.de/ausschuesse-arbeitsgruppen/weitere-gruppen/ag-schwules-lesben-trans-inter/ratgeber-praxishilfe-und-studie/gleichstellungsorientierte-schulbuchanalyse/> [28.10.2016].

GEW: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2016a): Eine Sprache, die alle anspricht. Geschlechterbewusste Sprache in der Praxis. <https://www.gew-berlin.de/public/media/GEW%20BUND%20GeschlBewusstSprache.pdf> [04.12.2017].

GEW: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2016b): Rechtlicher Rahmen für eine unabhängige Beschwerdestelle zum Schutz gegen Diskriminierung in Berliner Schulen. Rechtsgutachten im Auftrag der GEW BERLIN von Maryam Haschemi Yekani und Carsten Ilius. https://www.gew-berlin.de/public/media/GEW%20BERLIN_Rechtsgutachten%20Schutz%20gegen%20Diskriminierung%20in%20Berliner%20Schulen.pdf [15.12.2017].

Gomolla, Mechtild und Frank-Olaf Radtke (2007): Institutionelle Diskriminierung. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule. 2., durchgesehene und erweiterte Auflage. Wiesbaden: VS Verlag.

Jennessen, Sven; Kastirke, Nicole und Jochem Kotthaus (2013): Diskriminierung im vorschulischen und schulischen Bereich. Eine sozial- und erziehungswissenschaftliche Bestands-

aufnahme. Berlin. Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Diskriminierung_im_vorschulischen_und_schulischen_Bereich.pdf?__blob=publicationFile [28.10.2016].

KMK: Kultusministerkonferenz (2013): Interkulturelle Bildung und Erziehung in der Schule. Beschluss vom 25.10.1996 i. d. F. vom 05.12.2013. http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/1996/1996_10_25-Interkulturelle-Bildung.pdf [28.10.2016].

KMK: Kultusministerkonferenz (2016): Sonderpädagogische Förderung in allgemeinen Schulen (ohne Förderschulen) 2015/2016. Berlin. https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/Statistik/Dokumentationen/Aus_SoPae_Int_2015.pdf [04.12.2017].

Liebscher, Doris und Anne Kobes (2010): Beschwerdestelle und Beschwerdeverfahren nach § 13 AGG. Expertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Beschwerdestelle_und_Beschwerdeverfahren.html [28.10.2016].

LIFE e.V. (2013): Diversität in Schulen: Diskriminierung thematisieren, Empowerment fördern und Partizipation stärken. www.life-online.de/download/2013_broschuere_grassroot.pdf

Neue deutsche Medienmacher (2015): Glossar. <http://glossar.neuemedienmacher.de> [02.12.2016].

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 [28.10.2016].

Prenzel, Annedore (2013): Herausforderungen für die Bildungspolitik: Heterogenität. In: Bundeszentrale für politische Bildung und Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (Hrsg.): Dossier Zukunft Bildung, Berlin/Bonn. <http://www.bpb.de/gesellschaft/kultur/zukunft-bildung/145242/heterogenitaet?p=0> [02.12.2016].

Rommelspacher, Birgit (2011): Rassismen. In: Susan Arndt & Nadja Ofuatey-Alazard (Hrsg.): Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk. Münster: Unrast-Verlag.

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2017): Bildung – Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen nach Beschäftigungsumfang und Geschlecht. http://www.statistik-portal.de/Statistik-Portal/de_jb04_jahrtab24sch.asp [15.12.2017].

Statistisches Bundesamt (2014): Ergebnisse des Mikrozensus, Fachserie 1 Reihe 2.2. Wiesbaden. www.destatis.de/. Berechnungen des Medien dienstes Integration. <http://mediendienst-integration.de/integration/bildung.html> [28.10.2016].

Statistisches Bundesamt (2015): Schüler: Bundesländer, Schuljahr, Geschlecht, Schulart. https://www-genesis.destatis.de/genesis/online;jsessionid=065C0160E7FD1B7E88B68C130EB4A511.tomcat_GO_1_2?operation=previous&levelindex=2&levelid=1513340769027&step=2 [15.12.2017].

SVR: Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (2012): Jahresgutachten mit Integrationsbarometer. <http://www.svr-migration.de/publikationen/jahresgutachten-2012-mit-integrationsbarometer/> [28.10.2016].

Uhrlau, Katrin (2006): „Es war eine harte Schule“. Menschen mit Körperschädigung ziehen Bilanz aus ihrer Schulzeit in der Allgemeinen Schule. Oldenburg.

Universität Oldenburg (2010): Pressemitteilung: Bessere Noten für Maximilian und Charlotte? Masterarbeit zu Vornamen beschäftigt sich mit der Notengebung. <http://www.presse.uni-oldenburg.de/mit/2010/319.html> [28.10.2016].

Universität Ulm (2014): Stereotype Threat. <https://www.uni-ulm.de/in/psy-soz/forschung/forschung/stereotype-threat/> [02.01.2018].

Walgenbach, Katharina (2012): Intersektionalität – eine Einführung. Bergische Universität Wuppertal. Wuppertal. <http://portal-intersektionalitaet.de/theoriebildung/ueberblickstexte/walgenbach-einfuehrung/> [15.12.2017].

7. Serviceteil

Das nachfolgende Verzeichnis bietet Ihnen lediglich eine Übersicht.

Ausführlich kommentierte Informationen zu den einzelnen Stellen, Websites und Projekten finden Sie auf der Internetseite der Antidiskriminierungsstelle des Bundes im Bereich Bildung: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Projekte/Bildung/Ansprechpartner_innen/Ansprechpartner_innen_node.html

Ansprechpersonen: Beratung zum Thema Diskriminierung

Im Falle einer Diskriminierung gibt es bundesweit verschiedene Beratungsstellen, die Betroffenen qualifizierte Hilfestellung bieten können. Eine Auswahl an geeigneten Beratungsstellen wird hier aufgelistet. Diese Beratungsstellen können auch dabei behilflich sein, eine geeignete Beratungsstelle in direkter örtlicher Nähe der Betroffenen zu finden. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bietet online eine Beratungsstellenlandkarte zur Suche geeigneter Beratungsstellen: <http://www.antidiskriminierungsstelle.de/beratungsstellen>

Beratungsstelle der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

www.antidiskriminierungsstelle.de
Beratungshotline: 030 18 555-1855

Förderprogramm für Netzwerke und Beratungsstellen gegen Diskriminierung

www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Projekte/Foerderung_von_Antidiskriminierungsarbeit/netzwerk_node.html

nadis - Netzwerk für eine Antidiskriminierungskultur in Sachsen

www.antidiskriminierungskultur-in-sachsen.de

**„Beratungsnetzwerk gegen Diskriminierung Saar“
Fachstelle Antidiskriminierung & Diversity Saar**
<http://fad-saar.de/projekte/beratungsnetzwerk/>

**„Antidiskriminierungsnetzwerk Niedersachsen“.
Interkulturelle Arbeitsstelle für Forschung, Dokumentation, Bildung und Beratung e.V.**

www.ibis-ev.de

**„Netzwerke für eine Antidiskriminierungskultur in Schleswig-Holstein“.
Antidiskriminierungsverband Schleswig-Holstein e.V.**

www.advsh.de

„Empowering, ADBs für NRW! Mehr Antidiskriminierungsberatung in NRW“

www.nrwgegendiskriminierung.de/de/adbsnrw

„Netzwerk gegen Diskriminierung Hessen“

www.netzwerk-gegen-diskriminierung-hessen.de

**„Beratungsstellen gegen Diskriminierung Sachsen-Anhalt“.
Miteinander – Netzwerk für Demokratie und Weltoffenheit in Sachsen-Anhalt e.V.**

www.miteinander-ev.de

**„Unterschiede anerkennen – Vielfalt leben“.
Netzwerk für Gleichbehandlung in Freiburg. Pro familia Ortsverband Freiburg e.V.**

www.vielfalt-freiburg.net

**„Trans*-Inter*-Sektionalität“.
TransInterQueer e.V.**

www.transinterqueer.org

**„Aktionsbündnis für Vielfalt und Toleranz und gegen Rassismus und Diskriminierung, Region Stuttgart“.
Türkische Gemeinde Baden-Württemberg**

www.tgbw.de

**„Antidiskriminierung im Land Brandenburg auf die Agenda setzen“
Antidiskriminierungsberatung Brandenburg / Opferperspektive e.V.**

www.antidiskriminierungsberatung-brandenburg.de

**„Aufbau Antidiskriminierungsstelle 2016“
Antidiskriminierungsnetzwerk Region Reutlingen Rübigen**
<http://netzwerk-antidiskriminierung.de/>

„Antidiskriminierung im Betrieb stärken“ Arbeit und Leben (DGB) Bremen e.V.
www.ada-bremen.de

„Aufbau und Professionalisierung der Beratungsarbeit in Rheinland-Pfalz“ QueerNet RLP e.V.
www.queernet-rlp.de

Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd)
www.antidiskriminierung.de

**Landesantidiskriminierungsstellen
Berlin:** www.berlin.de/lb/ads/

Rheinland-Pfalz: <https://mffjiv.rlp.de/de/themen/vielfalt/antidiskriminierungsstelle/>

Schleswig-Holstein: www.landtag.ltsh.de/beauftragte/ad/index.html

Hessen: <https://soziales.hessen.de/integration/antidiskriminierungsstelle-hessen/herzlich-willkommen-bei-der-hessischen>

Antidiskriminierungsstelle Karlsruhe
www.menschenrechtszentrum.de

Anlaufstelle für Opfer und Fragen sexuellen Missbrauchs und Diskriminierung in Schulen und Tageseinrichtungen für Kinder in Niedersachsen
www.mk.niedersachsen.de/portal/live.php?navigation_id=31270&article_id=107861&psmand=8
Beratungshotline: 0511 120 7120

Beratungsstelle KiDS – „Kinder vor Diskriminierung schützen“
www.situationsansatz.de/kids.html

Anlaufstelle für Diskriminierungsschutz an Schulen
www.adas-berlin.de

Antidiskriminierungsbeauftragte der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie, Berlin
Saraya Gomis, saraya.gomis@senbjf.berlin.de,
030 90227 5817

Netzwerke

Verschiedene Netzwerke setzen sich aktiv gegen Diskriminierung an Schulen ein. Die Netzwerke

können u.a. bei der Suche nach Beratungsangeboten oder Weiterbildungsangeboten zum Thema Antidiskriminierung behilflich sein.

Berliner Netzwerk gegen Diskriminierung in Schule und Kita (BeNeDiSK)
www.BeNediSK.de

Netzwerk gegen Rassismus an Schulen (NeRaS)
www.neras.de

Aktionsbündnis VIELFALT STATT EINFALT
www.buendnisvielfaltstatteinfalt.de

Netzwerk Courage
www.netzwerk-courage.de

Bundesnetzwerk Schule der Vielfalt
www.schule-der-vielfalt.org

Netzwerk diskriminierungsfreies Rheinland-Pfalz
www.antidiskriminierungsnetzwerk-rlp.de

Arbeitsgruppe Lesben, Schwule, Bisexuelle, Trans* und Inter* (LSBTI) der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)
www.gew.de/ausschuesse-arbeitsgruppen/weitere-gruppen/ag-schwule-lesben-trans-inter/

(Modell-)Projekte

Verschiedene (Modell-)Projekte setzen sich bundesweit für die Beseitigung von Diskriminierung an Schulen ein. Die Projekte können als Anregung für eigene Projekte genutzt werden und bieten teilweise auch eigene Workshops/Schulungen für Schulen an.

Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage
www.schule-ohne-rassismus.org

Projektinitiative HAKRA – Gegen Rassismus aus Minderheitenperspektive
hakra@hotmail.de

„Vielfalt in Schulen“
www.vielfalt-in-schulen.de

„Aktiv gegen Salafismus und Antisemitismus“
<https://www.berlin.de/sen/bjw/service/presse/pressearchiv-2015/pressemitteilung.378977.php>

i-PÄD: Initiative intersektionale Pädagogik
www.ipaed.blogsport.de

Regionale Arbeitsstellen für Bildung, Demokratie und Integration (RAA)
www.bag-raa.de

SalsA – Schulsozialarbeit als Antidiskriminierungsinstrument
<http://www.hs-esslingen.de/de/artikel/datum/2015/10/artikel/diskriminierung-nein-danke-1.html>

Interkulturelle Büchersammlung für die Grundschule
Weitere Informationen:
Jelena Antonijević (jelena.antonijevic@t-online.de)
Sina Hätti (sinahaetti@gmx.de)

Nürtikulti – Vielfalt gestaltet Grundschule
<http://www.toleranz-foerdern-kompetenz-staerken.de/praxis/programmpartner-vorgestellt/modellprojekt-nuertikulti-vielfalt-gestaltet-grundschule/>

Schule – Rassismus – Stadt. Initiative gegen institutionelle Diskriminierung in Berlin-Kreuzberg und -Neukölln
www.srs-initiative.de

Demokratie leben!
www.demokratie-leben.de

[Ansprechpersonen für Trainings, Projektstage, Workshops und Schulungen](#)

Damit Schulen gezielte Trainings, Projektstage, Workshops oder Schulungen zum Thema Antidiskriminierung durchführen können, ist die Zusammenarbeit mit professionellen Trainer_innen und Bildungsinitiativen erforderlich. Eine Auswahl an Ansprechpersonen:

Phoenix e.V.
www.phoenix-ev.org

LADS-Akademie
<https://www.berlin.de/lb/ads/sensibilisierung/lads-akademie/>

Anti-Bias-Netz
www.anti-bias-netz.org

Eine Welt der Vielfalt e.V.
www.ewdv-diversity.de/

Bildungsinitiative QUEERFORMAT
www.queerformat.de

Queere Bildung e.V.
www.queere-bildung.de

Schul Lesbisch Bi Trans* Aufklärung (SchLAu)
<http://www.schlau.nrw/> – <http://schlau-rlp.de/> – <http://schlau-nds.de/>

Beratungsstelle Interkulturelle Erziehung am Landesinstitut für Lehrer_innenbildung und Schulentwicklung (Hamburg)
<http://li.hamburg.de/bie>
<http://li.hamburg.de/faecher-und-lernbereiche/>

Ufuq e.V.
Beratungs- und Bildungsangebote zu Islam, Islamfeindlichkeit und Islamismus
www.ufuq.de

Jugendnetzwerk Lambda
Beratung und Aufklärungsangebote zum Thema LSBTIQ*.
www.lambda-online.de

Websites

Eine Auswahl von thematischen Websites, die Informationen für Lehrer_innen, Schüler_innen oder Eltern rund um das Thema Schule, Vielfalt und Antidiskriminierung liefern:

www.fair-at-school.de

www.meingeschlecht.de

www.queerhistory.de

Diversity-Check:
<http://bildungsserver.berlin-brandenburg.de/themen/bildung-zur-akzeptanz-von-vielfalt-diversity/sexuelle-vielfalt/diversity-check/>

Kultusministerkonferenz:
www.kmk.org

Bundeszentrale für politische Bildung:

www.bpb.de

www.schule-der-vielfalt.de

<https://mediendienst-integration.de/>

Glossar Antidiskriminierung:

www.adb-sachsen.de/glossar.html

www.einfach-teilhaben.de

www.bildungsserver.de

www.vielfalt-mediathek.de

Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismuarbeit e. V.:

www.idaev.de

www.migazin.de

Zwischentöne – Materialien für Vielfalt im Klassenzimmer:

www.zwischentoene.info

Unabhängiger Beauftragter für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs, Schule gegen sexuelle Gewalt:

<https://www.schule-gegen-sexuelle-gewalt.de/home/>

www.landkarte-kinderrechte.de

Flucht im Lebenslauf. Biografisches Lernen mit Jugendlichen.

<https://flucht.annefrank.de>

Weiterführende Literatur

Diskriminierung in Deutschland. Dritter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages (2017). http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/Gemeinsamer_Bericht_dritter_2017.html?nn=6570946

„Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext – Schutzlücken und Empfehlungen“. Eva Kocher und Stefanie Porsche im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2015). http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Sexuelle_Belaestigung_im_Hochschulkontext.html

LSBTIQ*-Lehrkräfte in Deutschland. Diskriminierungserfahrungen und Umgang mit der eigenen sexuellen und geschlechtlichen Identität im Schulalltag. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2017). http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Umfragen/LSBTIQ_Lehrerkraeftebefragung.html?nn=6569928

Einstellungen gegenüber lesbischen, schwulen und bisexuellen Menschen in Deutschland. Ergebnisse einer bevölkerungsrepräsentativen Umfrage von Beate Küpper, Ulrich Klocke und Lena-Carlotta Hoffmann im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2017). http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Umfragen/Umfrage_Einstellungen_geg_lesb_schwulen_und_bisex_Menschen_DE.html?nn=6575434

Index für Inklusion. Lernen und Teilhabe in der Schule der Vielfalt entwickeln. Boban, Ines und Hinz, Andreas (2003). www.eenet.org.uk/resources/docs/Index%20German.pdf

Gemeinsam für eine bessere Bildung. Empfehlungen zur gleichberechtigten Bildungsteilhabe von Sinti und Roma in Deutschland, Berlin. Stiftung Erinnerung Verantwortung Zukunft (2015). <https://www.stiftung-evz.de/handlungsfelder/handeln-fuer-menschenrechte/engagement-fuer-sinti-und-roma-in-deutschland/arbeitskreis-bildung.html>

Diversität in Schulen: Diskriminierung thematisieren, Empowerment fördern und Partizipation stärken. LIFE e. V. www.life-online.de/download/2013_broschuere_grassroot.pdf

Bildungspolitik und Schule in der Verantwortung. Für eine nicht-diskriminierende demokratische Gesellschaft! Eine Publikation des Stiftungsver-

bundes der Heinrich-Böll-Stiftung von Eva Maria Andrades, Meral El und Dorothea Schütze (2015). <https://www.boell.de/de/2015/11/05/policy-paper-bildungspolitik-und-schule-der-verantwortung>

Rassismuskritischer Leitfaden zur Reflexion bestehender und Erstellung neuer didaktischer Lehr- und Lernmaterialien für die schulische und außerschulische Bildungsarbeit zu Schwarzsein, Afrika und afrikanischer Diaspora. Autor*innen-Kollektiv (2015). <http://www.elina-marmer.com/de/rassismuskritischer-leitfaden/>

Handbuch „Lernziel Gleichwertigkeit“. Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage (2015). <http://couragehop.schule-ohne-rassismus.org/publikationen/27/handbuch-lernziel-gleichwertigkeit>

Der Präventionsansatz von Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage. Baustein 1. Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage (2015). <http://couragehop.schule-ohne-rassismus.org/publikationen/49/unser-praeventionsansatz>

Rassismus. Erkennen und Bekämpfen. Themenheft Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage. <http://couragehop.schule-ohne-rassismus.org/publikationen/2/themenheft-rassismus.-erkennen-und-bekaempfen?c=5>

Handbuch Islam & Schule. Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage. <http://couragehop.schule-ohne-rassismus.org/publikationen/3/handbuch-islam-und-schule?c=5>

Fatma ist emanzipiert. Michael ein Macho!? Geschlechterrollen im Wandel. Themenheft Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage. <http://couragehop.schule-ohne-rassismus.org/publikationen/5/themenheft-fatma-ist-emanzipiert-michael-ein-macho?c=5>

Intersektionale Pädagogik. Ein Beitrag zu inklusiver pädagogischer Praxis, vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung. Initiative Intersektionale Pädagogik. <http://ipaed.blogspot.de/materialien/>

Pädagogik der Vielfalt. Annedore Prengel, Opladen 1995.

Diskriminierungen in Schulen und Kitas. Empfehlungen für eine wirksame Informations- und Beschwerdestelle in Berlin. Positionspapier. BeNeDiSK Berliner Netzwerk gegen Diskriminierung in Schule und Kita (2016). www.benedisk.de

Schule: vielfältig erfolgreich. Unterstützungsangebote für Schulen in der Migrationsgesellschaft (Hamburg). <http://li.hamburg.de/contentblob/4656006/data/download-skript-2-fachtag-interkulturelle-oeffnung.pdf>

Sexualpädagogik kontrovers. Anja Henningsen, Elisabeth Tuiider und Stefan Timmermanns (Hrsg.) (2016). Weinheim und Basel: Beltz Juventa.

Menschenrecht: Materialien für die Bildungsarbeit mit Jugendlichen und Erwachsenen. Deutsches Institut für Menschenrechte (2016). <http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/menschenrechtsbildung/bildungsmaterialien/mr-bm/>

Bildung in der Migrationsgesellschaft. Institutionelle und professionelle Herausforderungen – GEWertschaftliche Handlungsperspektiven. Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2016). https://www.gew-berlin.de/public/media/201606_Doku_Bildung_Migrationsgesellschaft_2015-web.pdf

Entwurf eines Änderungsgesetzes zum Schutz vor Diskriminierung im nordrhein-westfälischen Landesrecht. Susanne Dern und Ulrike Spangenberg. Netzwerk gegen Diskriminierung „ADB für NRW!“ (Hrsg.) (2017).

„Was soll ich denn da sagen?!“ Zum Umgang mit Rechtsextremismus und Rassismus im Schulalltag. Eva Georg und Tina Dürr. Demokratiezentrum im beratungsNetzwerk hessen – gemeinsam für Demokratie und gegen Rechtsextremismus (Hrsg.) (2016). https://www.vielfalt-mediathek.de/data/bnwh_brosch_schule_vielfalt_mediathek.pdf

Anti-Bias – Ein Ansatz zur Unterstützung vorurteilsbewusster Veränderungsprozesse in Schule. Anti-Bias-Netz. www.vielfalt-mediathek.de/data/expertise_antibias.pdf

Angekommen in der Migrationsgesellschaft?

Grundlagen der Lehrerbildung auf dem Prüfstand. Stiftung Mercator GmbH (2017). <https://www.stiftung-mercator.de/de/publikation/angekommen-in-der-migrationsgesellschaft/>

Diskriminierung im Bildungsbereich abbauen.

Bedeutung und Rezeption des Menschenrechtsansatzes in der Bildungsforschung. Deutsches Institut für Menschenrechte (2017). <http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/publikationen/show/tagungsdokumentation-diskriminierung-im-bildungsbereich-abbauen/>

Vielfalt leben lernen – Diversity-Strategien an

Grundschulen entwickeln und umsetzen. Jugendbildungsstätte Kurt Löwenstein (Hrsg.) (2014). https://www.vielfalt-mediathek.de/media/jbs_kurt_loewenstein_vielfalt_leben_lernen_projekt-dokumentation_vielfalt_mediathek.pdf

Antisemitismus und Migration. Michael Kiefer. Bundeskoordination Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage (Hrsg.) (2017). http://www.schule-ohne-rassismus.org/fileadmin/Benutzerordner/PDF/Publikationen_als_pdf_/SORS-MC-Baustein5-LoRes-Web.pdf

Reden über Rassismus in Deutschland. Sanem Kleef und Mark Terkessidis. Bundeskoordination Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage (Hrsg.) (2017). http://www.schule-ohne-rassismus.org/fileadmin/Benutzerordner/PDF/Publikationen_als_pdf_/Baustein_4_-_Webversion.pdf

Migrationsbedingte Disparitäten in der Notenvergabe nach dem Übergang auf das Gymnasium.

Meike Bonefeld, Oliver Dickhäuser, Stefan Janke, Anna-Katharina Praetorius und Markus Dresel. In: Zeitschrift für Entwicklungspsychologie und Pädagogische Psychologie (2017), 49 (1), 11–23.

Wie Sie die Akzeptanz von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt an Ihrer Schule unterstützen können. Checkliste und Handlungsempfehlungen für Schulen zum Thema LSBTI*Q. Schule der Vielfalt und SCHLAU NRW (Hrsg.) (2016).

Für eine Pädagogik der Vielfalt. Argumente gegen ultrakonservative, neu-rechte und christlich-fundamentalistische Behauptungen. Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hrsg.) (2016). https://www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/Gleichstellung/Lesben_Schwule_Bisexuelle_Trans_und_Inter/201704_Fuer_eine_Paedagogik_der_Vielfalt.pdf

Umgang mit Heterogenität in Schule und Unterricht. Miriam Vock und Anna Gronostaj (Hrsg.) (2017). Schriftenreihe des Netzwerk Bildung. Friedrich-Ebert-Stiftung. <http://library.fes.de/pdf-files/studienfoerderung/13277.pdf>

Integration durch Bildung. Burkhard Jungkamp und Marei John-Ohnesorg (Hrsg.) (2017). Schriftenreihe des Netzwerk Bildung. <http://library.fes.de/pdf-files/studienfoerderung/13480.pdf>

Menschenrechte. Materialien für die Bildungsarbeit mit Jugendlichen und Erwachsenen. Deutsches Institut für Menschenrechte (Hrsg.) (2016). http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/Unterrichtsmaterialien/Menschenrechte_Materialien_fuer_die_Bildungsarbeit_mit_Jugendlichen_und_Erwachsenen.pdf

Eine Sprache, die alle anspricht. Geschlechterbewusste Sprache in der Praxis. Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (Hrsg.) (2016). <https://www.gew-berlin.de/public/media/GEW%20BUND%20GeschlBewusstSprache.pdf>

Antidiskriminierung – Aus Politik und Zeitgeschichte (APUZ 9/2016). Bundeszentrale für politische Bildung (2016). <http://www.bpb.de/apuz/221571/antidiskriminierung>

Ungleiche Bildungschancen. Fakten zur Benachteiligung von jungen Menschen mit Migrationshintergrund im deutschen Bildungssystem. Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (2017). https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2017/12/Kurz_und_Buen-dig_Ungleiche_Bildungschancen.pdf

Diese Publikation ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes; sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeberin:

Antidiskriminierungsstelle des Bundes
11018 Berlin

www.antidiskriminierungsstelle.de

Kontakt:

Tel.: +49 (0)30 18555-1855

Fax: +49 (0)30 18555-41865

Juristische Erstberatung: Mo. 13–15 Uhr, Mi. und Fr. 9–12 Uhr

E-Mail: beratung@ads.bund.de

Allgemeine Anfragen: Mo. bis Fr. 9–12 Uhr und 13–15 Uhr

E-Mail: poststelle@ads.bund.de

Gestaltung: www.avitamin.de

Erstellung Nachdruck: www.zweiband.de

Bildnachweis Titelbild: [jovannig/stock.adobe.com](https://www.jovannig.com/stock.adobe.com)

Stand: November 2019, 4. Auflage

Druck: MKL Druck GmbH & Co. KG