

# **Was tun gegen Diskriminierung an Schulen?**

**Zusammenfassung der Projektergebnisse  
und -empfehlungen**



Antidiskriminierungsstelle  
des Bundes



# **Was tun gegen Diskriminierung an Schulen?**

## **Zusammenfassung der Projektergebnisse und -empfehlungen**

Den vorliegenden Überblick hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes im Jahr 2024 auf Basis der Publikation „Was tun gegen Diskriminierung an Schulen? Beispiele Guter Praxis“ von Andreas Foitzik, Julia Kaiser und Sotiria Midelia erstellt. Er fasst deren Ergebnisse und Handlungsempfehlungen zusammen.



Detaillierte Informationen über alle Praxisbeispiele gegen Diskriminierungen im Schulkontext sowie die Publikation „Was tun gegen Diskriminierung an Schulen? Beispiele Guter Praxis“ sind abrufbar unter: [antidiskriminierungsstelle.de/gute-praxis-schulen](https://antidiskriminierungsstelle.de/gute-praxis-schulen)



# Vorwort



Wenn Kinder und Jugendliche in ihrem Schulalltag erleben, dass Diskriminierung hingenommen wird, prägt sie das für ihr ganzes Leben.

Wenn sie erleben, dass Diskriminierung thematisiert und etwas dagegen unternommen wird, dann prägt auch das sie für ihr ganzes Leben.

Umso wichtiger ist es, dass Schulen das Thema ernst nehmen und klare Regeln aufstellen, um gegen Diskriminierung und Mobbing vorzugehen. Viele Schulen tun das bereits, überall im Land. Viele Lehrkräfte, pädagogische Mitarbeitende und Schüler\*innen sind wirklich vorbildlich, wenn es um den Einsatz gegen Diskriminierung geht. Gleichzeitig suchen viele Schulen in Deutschland noch nach Anregungen, zum Beispiel für gutes Infomaterial, wirksames Empowerment für Schüler\*innen und klare Regeln für Beschwerdeverfahren.

Mit der vorliegenden Zusammenfassung unserer Veröffentlichung „Was tun gegen Diskriminierung an Schulen? Beispiele Guter Praxis“ werfen wir ein Schlaglicht darauf, was sich in der Praxis bewährt hat. Sie zeigt, wie Schulen für Diskriminierung sensibilisieren, ihr vorbeugen und gegen sie vorgehen können. Wir wollen damit motivieren und inspirieren.

Das ist auch deshalb wichtig, weil es bisher – leider – kaum eine rechtliche Handhabe gegen Diskriminierung an Schulen gibt. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, das AGG, gilt nicht für den öffentlichen Bildungsbereich. Ein Landesantidiskriminierungsgesetz könnte diese Lücke schließen. Aber im Moment gibt es das in den meisten Bundesländern nicht. Für den Großteil gilt: Die Verantwortung, etwas gegen Diskriminierung zu tun, liegt bei den Schulen. Dafür brauchen sie gute, umsetzbare Ideen.

Die dieser Zusammenfassung zugrundeliegende Veröffentlichung ist die dritte in unserer Reihe „Beispiele Guter Praxis“ – nach einer Good-Practice-Sammlung für den Einsatz gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und gegen Diskriminierung am Wohnungsmarkt.

Wir zeigen damit: Gegen Diskriminierung können wir alle etwas tun.

Ich wünsche eine gute Lektüre!

Ihre Ferda Ataman

A handwritten signature in black ink that reads "Ferda Ataman".

Unabhängige Bundesbeauftragte  
für Antidiskriminierung



# Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort</b>	<b>5</b>
<b>1 Einleitung</b>	<b>8</b>
<b>2 Rechtlicher Diskriminierungsschutz im Bereich Schule</b>	<b>11</b>
2.1 Internationale Übereinkommen zum Schutz der Menschenrechte	12
2.2 Europäische Richtlinien	13
2.3 Grundgesetz (GG)	13
2.4 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)	13
2.5 Landesantidiskriminierungs- und Schulgesetze	15
<b>3 Maßnahmen gegen Diskriminierung an Schulen</b>	<b>16</b>
3.1 Präventionsmaßnahmen an Schulen	17
3.2 Interne Struktur an der Schule	19
3.3 Über die Schule hinausdenken	21
3.4 Außerschulische Weiterbildungsangebote	22
3.5 Externe Beratungs- und Beschwerdestrukturen	23
<b>4 Handlungsempfehlungen</b>	<b>24</b>
4.1 Empfehlungen für Schulpolitik und Schulverwaltung	25
4.2 Empfehlungen für die Schulentwicklung	28
<b>5 Übersicht Praxisbeispiele</b>	<b>30</b>

# **1 Einleitung**

Schüler\*innen haben ein Recht auf diskriminierungsfreie Bildung. Und doch ist Diskriminierung auch an Schulen Realität. Viele Schüler\*innen mit Behinderungen müssen Förderschulen besuchen – und bleiben danach oft ihr Leben lang von gleichberechtigter Teilhabe ausgeschlossen. Unbewusste Vorurteile beeinflussen, wie Lehrkräfte die Leistungen von Schüler\*innen mit Einwanderungsgeschichte bewerten. Mädchen bekommen zu hören, dass ihnen naturwissenschaftliche Fächer einfach nicht liegen. Und queere Schüler\*innen werden ausgegrenzt und gemobbt.

Dabei kann die Diskriminierung von allen Seiten ausgehen: von Lehrkräften, Schulleitungen, Sozialarbeiter\*innen, Entscheidungsträger\*innen und Mitarbeitenden von Schulverwaltungen. Ebenso können Schüler\*innen selbst diskriminierend agieren. Auch institutionelle Arbeitsweisen und Strukturen können Ausschlüsse und Benachteiligungen befördern. Der eingeschränkte Zugang zu Regelschulen für Kinder mit Behinderungen ist ein Beispiel dafür. Darüber hinaus vermitteln manche Schulbücher und Unterrichtsmaterialien weiterhin stereotypisierende und diskriminierende Inhalte.

Vor diesem Hintergrund tragen Lehrkräfte, Schulleitungen sowie Mitarbeiter\*innen von Schulverwaltungen und -behörden eine besondere Verantwortung. Ihnen obliegt es, Präventionsmaßnahmen umzusetzen, bei konkreten Diskriminierungen zu intervenieren und Maßnahmen gegen Diskriminierungen an Schulen zu institutionalisieren.

Tatsächlich gibt es viele Schulen in Deutschland, die mit unterschiedlichsten Maßnahmen versuchen, Diskriminierungen vorzubeugen und die Schule zu einem sicheren Ort für alle Kinder zu machen. Ihre Erfahrungen helfen zu verstehen, welche Ansätze an welchen Punkten Verbesserungen bewirken können – und welche Stolpersteine es gibt.

Um dieses Wissen zu sammeln und breit nutzbar zu machen, haben die Antidiskriminierungsfach- und -beratungsstelle adis e. V. aus Tübingen und das Antidiskriminierungsbüro Sachsen e. V. (ADB Sachsen) im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes 31 Beispiele guter Praxis gegen Diskriminierung in allgemein- und berufsbildenden Schulen gesammelt und ausgewertet.

Aus der Analyse der vielfältigen Praxisbeispiele, ihrer Wirkung und ihrer Grenzen lassen sich grundsätzliche Ansätze gegen Diskriminierung an Schulen sowie Handlungsempfehlungen für Schulpolitik, Schulverwaltung und Schulentwicklung ableiten. Diese bündelt die vorliegende Zusammenfassung nach einem Überblick über den rechtlichen Diskriminierungsschutz im Bereich Schule in den Kapiteln 3 und 4. Kapitel 5 liefert einen Überblick über die 31 Praxisbeispiele, die in die Analysen eingeflossen sind.

Klar ist: Damit Schulen und Schulverwaltungen ihrer verantwortungsvollen Aufgabe gerecht werden können, Schüler\*innen vor Diskriminierung zu schützen, benötigen sie sowohl angemessene Ressourcen als auch Sensibilität für und pädagogisches Fachwissen über Diskriminierung. Aber auch die Bundesländer sind in der Pflicht: Sie müssen den rechtlichen Anspruch auf diskriminierungsfreie Bildung wirksam und umfänglich umsetzen – nicht nur, indem sie die Grundlagen für wirksamen Diskriminierungsschutz an Schulen schaffen, sondern auch, indem sie rechtliche Lücken im Diskriminierungsschutz auf Landesebene schließen.

## Beispiele guter Praxis gegen Diskriminierung an Schulen

Wie im schulischen Kontext zum Themenfeld Diskriminierung gearbeitet werden kann, veranschaulichen 31 Praxisbeispiele. Sie wurden von adis e. V. und dem ADB Sachsen im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zusammengetragen und analysiert. So erhalten Schulen und außerschulische Akteur\*innen, die sich mit diskriminierungskritischer und diversitätsorientierter Schulentwicklung befassen, Impulse für die eigene Praxis.



Alle Praxisbeispiele und die Publikation „Was tun gegen Diskriminierung an Schulen? Beispiele Guter Praxis“, auf der diese Zusammenfassung beruht, sind abrufbar unter: [antidiskriminierungsstelle.de/gute-praxis-schulen](https://antidiskriminierungsstelle.de/gute-praxis-schulen)

## **2 Rechtlicher Diskriminierungsschutz im Bereich Schule**

Schüler\*innen haben ein Recht auf Gleichbehandlung und sind vor Diskriminierung zu schützen. Die Schulen tragen im Wesentlichen die Verantwortung dafür, dass diese grundlegenden Rechte gewahrt werden. Der rechtliche Diskriminierungsschutz für den Bereich Schule ist auf unterschiedlichen Ebenen geregelt.



## **2.1 Internationale Übereinkommen zum Schutz der Menschenrechte**

Verschiedene internationale Konventionen regeln den Diskriminierungsschutz, das Recht auf diskriminierungsfreie Bildung und den diskriminierungsfreien Zugang zu allgemeinen Bildungssystemen. Besonders wichtig sind hier Artikel 2 der UN-Kinderrechtskonvention, Artikel 24 der UN-Behindertenrechtskonvention und die UN-Anti-Rassismus-Konvention. Schüler\*innen können sich grundsätzlich darauf berufen, dass diese Konventionen sie mit spezifischen Rechten ausstatten, diese aber nicht vor einem internationalen Gericht einklagen.

## 2.2 Europäische Richtlinien

Die Antirassismus-Richtlinie der Europäischen Union (Richtlinie 2000/43/EG) verpflichtet alle EU-Mitgliedstaaten dazu, sicherzustellen, dass das Recht auf Bildung ohne Diskriminierung wegen rassistischer Zuschreibungen oder aufgrund der ethnischen Herkunft gewährleistet ist. Auch Bildungseinrichtungen selbst müssen dafür sorgen, dass es nicht zu direkter oder indirekter rassistischer Diskriminierung kommt.

Zwar hat die Bundesrepublik Deutschland die Antirassismus-Richtlinie mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in nationales Recht umgesetzt, aber die Umsetzung findet ihre Grenzen im Landesrecht der einzelnen Bundesländer (siehe Kapitel 2.5).

## 2.3 Grundgesetz (GG)

Das Grundgesetz verbietet es insbesondere staatlichen Akteur\*innen, Menschen anhand einer Reihe von Diskriminierungskategorien zu benachteiligen:

*„Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“*  
(Artikel 3 Absatz 3 GG)

Daraus lässt sich ableiten: Staatliche Schulen müssen sowohl einen diskriminierungsfreien Bildungszugang als auch einen diskriminierungsfreien Schulbesuch gewährleisten.

## 2.4 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verfolgt das Ziel, Benachteiligungen wegen einer Behinderung oder chronischen Erkrankung, wegen des Geschlechts, des Lebensalters, der Religion oder Weltanschauung, der sexuellen Identität, aus rassistischen oder antisemitischen Gründen oder wegen der ethnischen Herkunft zu verhindern oder zu beseitigen. Dabei schützt das AGG vor allem vor Diskriminierungen im Arbeitsleben und beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen.

Hingegen gilt das AGG in staatlichen Bildungseinrichtungen nur, wenn es um das Verhältnis der Schule als Arbeitgeberin zu ihren angestellten und verbeamteten Beschäftigten geht. Erlebt zum Beispiel eine Lehrerin am Arbeitsplatz sexuelle Belästigung, kann sie dagegen auf Grundlage des AGG vorgehen.

Schüler\*innen an staatlichen Schulen schützt das AGG nicht vor Diskriminierung. Das Gesetz verleiht ihnen kein Beschwerderecht. Ebenso wenig können sie Schadensersatz oder Entschädigung geltend machen.



## Was ist Diskriminierung?

Diskriminierung bedeutet, dass eine Person aufgrund eines bestimmten Merkmals in einer vergleichbaren Situation schlechter behandelt wird als andere Personen, bei denen dieses Merkmal fehlt – ohne dass es dafür einen sachlichen Grund gibt. Beispielsweise verbietet das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, Menschen aufgrund der Merkmale Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität, ethnische Herkunft sowie rassistisch oder antisemitisch zu diskriminieren.

Dabei ist es unerheblich, ob ein Merkmal tatsächlich vorliegt oder der betroffenen Person nur zugeschrieben wird: Wenn ein Arbeitgeber eine Bewerberin nicht einstellt, weil er findet, dass Muslim\*innen nicht in seinen Betrieb passen, ist das auch dann Diskriminierung aufgrund der Religion, wenn er die Bewerberin fälschlicherweise für eine Muslima hält.

Wichtig ist: Viele Menschen verfügen über mehrere Merkmale, aufgrund derer sie Diskriminierungen erleben können. So hat jeder Mensch beispielsweise ein Alter, ein Geschlecht oder eine sexuelle Orientierung. Wenn eine Diskriminierung an mehrere Merkmale zugleich anknüpft, dann spricht man von Mehrfachdiskriminierung oder mehrdimensionaler Diskriminierung.

Unmittelbar oder direkt ist eine Diskriminierung, wenn eine Person aufgrund eines geschützten Merkmals eine weniger günstige Behandlung als eine Vergleichsperson erfährt. Mittelbare oder indirekte Diskriminierungen sind scheinbar neutrale Verhaltensweisen, Vorschriften und Regelungen, die sich benachteiligend auf bestimmte Gruppen auswirken.

Auch Belästigung, sexuelle Belästigung und Mobbing können Diskriminierung darstellen.

Viele Menschen gehen davon aus, dass Diskriminierung passiert, weil die verantwortliche Person bestimmten Gruppen gegenüber negativ, vielleicht sogar extremistisch eingestellt ist. Tatsächlich geschehen Diskriminierungen oft unabsichtlich. Und nicht nur Einzelpersonen können benachteiligen, sondern auch institutionelle Regelungen und Strukturen.

## 2.5 Landesantidiskriminierungs- und Schulgesetze

Das Bildungswesen liegt in der Gesetzgebungskompetenz der Bundesländer. Daher können nur sie die Lücke im Diskriminierungsschutz von Schüler\*innen schließen.

Den Schulgesetzen der Länder kommt dabei eine besondere Bedeutung zu. Viele Schulgesetze enthalten zwar Gleichbehandlungs- und Fördergebote. Aber bislang ist in keinem einzigen Schulgesetz ein explizites Diskriminierungsverbot verankert, das Schüler\*innen einen gerichtlich durchsetzbaren Rechtsanspruch auf Gleichbehandlung verleiht.

Auch mit Landesantidiskriminierungsgesetzen können die Bundesländer festschreiben, dass Schüler\*innen nicht diskriminiert werden dürfen. Im Jahr 2020 hat Berlin als bisher einziges Bundesland ein Landesantidiskriminierungsgesetz verabschiedet. Das in ihm verbriefte Diskriminierungsverbot gilt auch für staatliche Schulen im Land Berlin. Von Diskriminierung betroffene Schüler\*innen aus Berlin können sich auf das Gesetz berufen, um gegen Benachteiligungen vorzugehen.

# **3 Maßnahmen gegen Diskriminierung an Schulen**

Viele Schulen in Deutschland haben bereits Präventions- und Interventionsmaßnahmen gegen Diskriminierung erprobt – und das mit Erfolg. Mit welchen unterschiedlichen Maßnahmen allgemein- und berufsbildende Schulen gegen Diskriminierung aktiv werden können, zeigt das folgende Kapitel überblicksartig.

## **3.1 Präventionsmaßnahmen an Schulen**

Die Recherche von adis e. V. und dem ADB Sachsen zeigt: Sehr viele Schulen, die Maßnahmen gegen Diskriminierung ergreifen, setzen auf Prävention. Sie führen Projektstage oder Workshops durch, richten Schüler\*innen-AGs ein oder stärken (potenziell) von Diskriminierung betroffene Schüler\*innen durch eigene Angebote. Oft sind es engagierte Lehrkräfte oder Schüler\*innen, die solche Aktivitäten anstoßen und umsetzen.

Bei Präventionsmaßnahmen geht es unter anderem darum, Diskriminierung besser besprechbar zu machen und Antidiskriminierung als einen selbstverständlichen Teil der Schulkultur zu etablieren. Zudem zeigen die Praxisbeispiele, dass aus Präventionsaktivitäten heraus auch Impulse für die Schulentwicklung entstehen können.

Ein wichtiger Erfolgsfaktor für die Maßnahmen ist ihre Befürwortung möglichst durch die gesamte Schule und vor allem die Schulleitung. Gerade wenn es schulintern oder von außen Widerstand und Provokationen gibt, dürfen die aktiven Schüler\*innen und Lehrkräfte nicht alleingelassen werden.

### **Projektstage und Workshops**

Projektstage oder Workshops mit Schüler\*innen bieten einen Einstieg in das Thema Diskriminierung. Besonders nachhaltig wirken sie auf die Schulkultur, wenn sich die ganze Schule zum gleichen Zeitpunkt mit diskriminierungsrelevanten Fragen beschäftigt (Ganzheitlichkeit), die Projektstage jährlich wiederkehrend stattfinden (Verankerung) und viele Schüler\*innen in die Vorbereitung und Durchführung eingebunden sind (Beteiligung). Die inhaltliche Gestaltung von Projekttagen oder Workshops sollte an der Lebensrealität der Schüler\*innen ansetzen. Neben der Wissensvermittlung haben sich Methoden und Medien bewährt, die es den Teilnehmenden ermöglichen, sich auch auf einer emotionalen Ebene mit Diskriminierung auseinanderzusetzen.

## Schüler\*innen-AGs

Schüler\*innen-AGs können einen wichtigen Beitrag dazu leisten, Diskriminierung an Schulen vorzubeugen. Beispielsweise können sie einen Raum schaffen, um Betroffene von Diskriminierung zu stärken, und interessierten Schüler\*innen einen offenen Austausch zum Thema ermöglichen. Damit haben AGs das Potenzial, die Schulgemeinschaft zu stärken und das Bewusstsein für diskriminierungskritische Perspektiven zu fördern.

Die Recherche zeigt, dass AGs ganz unterschiedlich organisiert sein und auch sehr vielfältige Arbeitsschwerpunkte haben können: Manche AGs werden von Schüler\*innen selbst initiiert und getragen, bei anderen halten die Lehrkräfte den Rahmen. Manche AGs entwickeln etwa Aktivitäten für Schulfeste oder Elternabende, öffentlichkeitswirksame Aktionen oder gestalten eine Projektwoche mit. Andere AGs gehen in Schulklassen und bringen dort altersgerecht die Fragen und Themen ein, die sie selbst bearbeitet haben.

## Empowermentorientierte Angebote

Empowermentorientierte Angebote ermöglichen es von Diskriminierung betroffenen Schüler\*innen, über ihre Erfahrungen zu sprechen. Die Schüler\*innen werden hier akzeptiert, wie sie sind, und müssen sich nicht verstecken.

Eine spezifische Form empowermentorientierter Angebote sind Projekte und Workshops, die einen Peer-to-Peer-Ansatz verfolgen. Dabei geht es darum, Betroffene zu stärken, indem sie Vorbilder kennenlernen. Diese „Peers“ teilen ihre eigenen Erfahrungen beispielsweise in Workshops mit den Schüler\*innen. Bei Workshops mit Peer-Trainer\*innen sind in der Regel keine Lehrkräfte anwesend.



### Was ist Empowerment?

Der Begriff „Empowerment“ wird in den Sozialwissenschaften unterschiedlich definiert. Aus einer diskriminierungskritischen Perspektive ist Empowerment die individuelle und kollektive Selbstermächtigung von Menschen mit Diskriminierungserfahrungen. Empowerment steht in der Tradition von Bewegungen von marginalisierten Gruppen, die für Selbstermächtigung und politische Rechte eintreten.

Reine Empowermentangebote richten sich ausschließlich an Betroffene. Es sind also geschützte, für Menschen mit vergleichbaren Diskriminierungserfahrungen geschlossene Räume, die auch als „Safer Spaces“ bezeichnet werden. Das heißt, dass auch anleitende Personen wie Workshopleiter\*innen die Diskriminierungserfahrungen der Teilnehmenden teilen.

Angebote, die für alle offen sind, können empowermentorientiert sein, sind aber keine Empowermentangebote im engeren Sinne.

## **3.2 Interne Struktur an der Schule**

Auch kleine Schritte gegen Diskriminierung können eine große Wirkung haben: Sie können langfristig dazu beitragen, Schulen auch strukturell zu verändern. Darüber hinaus zeigt die Recherche, dass einzelne Schulen bereits eine interne Struktur zum Umgang mit Diskriminierungsfällen aufbauen. Allerdings gibt es dafür in der Breite bislang kaum etablierte und bewährte Verfahren.

Zu diskriminierungssensiblen Schulstrukturen gehört beispielsweise auch, bewusst mit institutioneller Diskriminierung umzugehen oder Unterrichtsmaterialien kritisch zu prüfen. Mit diesen beiden Themen hatte sich bislang noch keine der im Zuge der Recherche betrachteten Schulen befasst.

### **Die Schulleitung: zentrale Unterstützerin von Antidiskriminierungsmaßnahmen**

Wie die Recherche zeigt, profitieren Antidiskriminierungsmaßnahmen an Schulen davon, wenn die Schulleitung die Projekte und auch die aktiven Schüler\*innen und Pädagog\*innen anerkennt und stärkt. Beispielsweise kann die Schulleitung engagierte Lehrkräfte fördern, indem sie deren Unterrichtsstunden reduziert (sogenannte Deputatsermäßigungen). Projekte kann sie unterstützen, indem sie ein Budget für Sachkosten zur Verfügung stellt oder Ideen von Schüler\*innen-AGs unterstützt. Ebenfalls ist es Leitungsaufgabe, die organisatorischen Rahmenbedingungen für Antidiskriminierungsmaßnahmen zu schaffen. Steht die Schulentwicklung im Fokus, sollte die Schulleitung die Prozesse initiieren und begleiten.

### **Interne Anlaufstellen und Antidiskriminierungsbeauftragte**

Bisher hat noch kaum eine Schule spezielle Anlauf- und Beschwerdestellen eingerichtet. Deren Aufgabe wäre es, Diskriminierungsfälle intern zu bearbeiten. Aber die Recherche zeigt, dass einige Schulen sich auf den Weg dahin gemacht haben und aktuell Anlaufstellen aufbauen. Dabei ist es wichtig zu bedenken, dass Diskriminierung von Schüler\*innen und auch vom Lehrpersonal ausgehen kann. Ansiedlung, Verfahren, Mandat und Qualifikationen des Personals von künftigen Anlauf- und Beschwerdestellen sollten auch vor diesem Hintergrund gut überlegt werden.

Ein anderer, bereits etwas verbreiteter Ansatz ist, dass einzelne Lehrkräfte als Antidiskriminierungsbeauftragte fungieren und damit innerhalb des Kollegiums für dieses Thema zuständig sind – sowohl als Koordinator\*innen von AGs oder Projekttagen als auch als Fachberater\*innen von anderen Kolleg\*innen. Mehr oder weniger offiziell beraten viele von ihnen auch von Diskriminierung betroffene Schüler\*innen. Dieser Ansatz kann jedoch dazu führen, dass die Ansprechperson eine schwierige Rolle im Kollegium hat, wenn Auftrag, Mandat und Verfahren nicht klar benannt und allen bekannt sind.



## Was sind Anlauf-, Beratungs- und Beschwerdestellen?

Eine Beratungs- oder Anlaufstelle bei Diskriminierung unterstützt die Ratsuchenden dabei, mit dem Erlebten umzugehen und, je nach Wunsch der Ratsuchenden, einen Weg zu finden, sich dagegen zur Wehr zu setzen. Beispielsweise können die Berater\*innen dabei unterstützen, auf die für die Diskriminierung verantwortliche Person zuzugehen, oder bei einem Vermittlungsgespräch dabei sein. Anlauf- und Beratungsstellen, die Schüler\*innen beraten, tun dies mit einer parteilichen Haltung. Sie haben keinen Ermittlungsauftrag und keine Sanktionsmacht.

Im Unterschied dazu hat eine Beschwerdestelle den Auftrag, Beschwerden über Diskriminierung entgegenzunehmen, zu untersuchen sowie, wenn erforderlich, Maßnahmen einzuleiten, um die Diskriminierung zu beenden und/oder Sanktionen auszusprechen. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verpflichtet alle Arbeitgebenden dazu, eine Beschwerdestelle einzurichten, an die sich die Beschäftigten im Diskriminierungsfall wenden können. Diese ist für Lehrkräfte bei der jeweiligen Schulaufsicht angesiedelt und für Schulsozialarbeiter\*innen bei ihren Trägern. Für Schüler\*innen gibt es keine vergleichbaren Beschwerdestellen.

## Diskriminierungskritische Schulentwicklung

Sowohl zum Schutz der Schüler\*innen als auch für die Qualitätssicherung ist eine diskriminierungskritische Schulentwicklung erstrebenswert – auch wenn sie Ressourcen erfordert, die vielen Schulen aktuell fehlen. Diskriminierungskritische Schulentwicklung berührt unterschiedliche Ebenen: vom Schulmaterial bis hin zu institutionellen Strukturen und Praktiken.

Um institutionelle Diskriminierungsrisiken abzubauen, müssen diese identifiziert und Gegenmaßnahmen entwickelt werden. Hier hilft es weiter, Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten zu erfassen und auszuwerten. Dies könnte die Aufgabe einer Arbeitsgruppe sein, die dazu eine Umfrage im Kollegium durchführt und die Ergebnisse aufbereitet. Auch ein Monitoring zu Diskriminierungsfällen kann Hinweise auf Diskriminierungsrisiken liefern. Für solche Maßnahmen brauchen Schulen die entsprechenden Ressourcen.

Lehrmaterialien sind ein wesentlicher Bestandteil des Unterrichts an allen Schulen. Besonders Grund- und Förderschulen beklagen, dass es für ihre Schüler\*innen wenig Material zu Diskriminierung und Antidiskriminierung gibt. Wenn die Schulen Projekte zu Diskriminierung starten wollen, müssen sie häufig zuerst eigenes Material zu erarbeiten. Hier müssten die für die Zulassung zuständigen Stellen auf Landesebene sowie die Schulbuchverlage selbst in die Verantwortung genommen werden – auch bei der diskriminierungskritischen Prüfung existierender Materialien.

Die Kollegien in vielen Schulen sind oft deutlich weniger heterogen als die Schüler\*innenschaft. Die Auseinandersetzung mit Diskriminierungsschutz sollte sich dennoch nicht auf die Schüler\*innen beschränken, sondern die Diskriminierungserfahrungen von allen an der Schule arbeitenden Personen einbeziehen. Zu einer diskriminierungskritischen Teamentwicklung können pädagogische Tage zum Thema, die Erarbeitung eines Leitbildes sowie eine externe Prozessbegleitung oder diskriminierungskritische Teamsupervision beitragen. All das kann auch dazu beitragen, Unsicherheiten beim pädagogischen Umgang mit heterogenen Klassen zu reduzieren.

### **3.3 Über die Schule hinausdenken**

Schulen müssen nicht allein gegen Diskriminierung aktiv werden. Wie die Recherche zeigt, kann es sich lohnen, eine Reihe anderer Akteur\*innen, Institutionen des Gemeinwesens oder die allgemeine Öffentlichkeit in die schulische Antidiskriminierungsarbeit mit einzubeziehen.

#### **Kooperationen**

Schulen sind Institutionen im Gemeinwesen. Als solche können sie bei ihrer Antidiskriminierungsarbeit mit anderen Akteur\*innen zusammenarbeiten und bestehende Strukturen nutzen. Die Analyse der recherchierten Praxisbeispiele zeigt, dass es sich beispielsweise anbietet, Partner\*innen für die Durchführung von Projekttagen und Workshops zu gewinnen, kommunale Mittel für Projekte zu akquirieren oder Erfolge öffentlich vorzustellen. Auch Kontakte zur Kommunalpolitik oder der Presse können ein Gewinn sein. Ebenfalls wertvoll kann es sein, wenn Schulen bei der Bearbeitung von Diskriminierungsfällen mit externen Antidiskriminierungsberatungsstellen zusammenarbeiten. Eine Kooperation mit der Jugendsozialarbeit kann es Schüler\*innen ermöglichen, in einem anderen, weniger belasteten Raum als der Schule ihre Diskriminierungserfahrungen aufzuarbeiten. Denkbar sind auch Kooperationen mit dem Jugendmigrationsdienst, der mobilen sozialen Arbeit, mit Jugendhäusern oder mit Selbstorganisationen von diskriminierungsbetroffenen Communitys.

#### **Soziale Medien**

Die Recherche zeigt, dass einige Schulen ergänzend zu ihren Aktivitäten soziale Medien nutzen. Das hat das Potenzial, nicht nur über die Schulgemeinschaft oder eine bestimmte Zielgruppe hinaus Wirkung zu erzielen, sondern auch eine größere schulinterne Öffentlichkeit herzustellen. Dabei ist allerdings ein gutes Community-Management wichtig, um zu gewährleisten, dass auf den schulischen Social-Media-Kanälen keine Diskriminierung reproduziert wird, es weder zu Hatespeech noch zu Cybermobbing kommt.

### 3.4 Außerschulische Weiterbildungsangebote

Auch im Rahmen von außerschulischen Weiterbildungen können sich Lehrkräfte und andere pädagogische Mitarbeitende mit Diskriminierung beschäftigen und die Schule so strukturell weiterentwickeln. Die Weiterbildungen sollten Lehrkräfte insbesondere dazu anregen, die eigene Haltung und Unterrichtsgestaltung zu reflektieren und neue Unterrichtsmethoden zu entwickeln.

Die Analyse der recherchierten Praxisbeispiele unterstreicht: Wichtig dafür, dass die Weiterbildungsinhalte langfristig in die schulische Praxis übertragen werden, ist, dass mindestens zwei, besser noch mehr Personen pro Schule gemeinsam teilnehmen. So kann gewährleistet werden, dass es nicht von einer einzelnen Person abhängt, ob diskriminierungsrelevante Fragestellungen bearbeitet werden. Für einen erfolgreichen Transfer ebenfalls wichtig ist, dass die Schulleitung selbst an Qualifizierungen teilnimmt oder sich regelmäßig mit den teilnehmenden Lehrkräften austauscht. Die Wirkung der Weiterbildung auf die Schule sollte langfristig gedacht werden.

Erfolgreich sind Ansätze, die nicht nur mit Wissenstransfer und Sensibilisierung arbeiten, sondern denen es auch gelingt, sowohl auf einer Handlungsebene als auch an den konkreten Themen der Schule anzusetzen.

Die Recherche zeigt, dass es bei guten Rahmenbedingungen möglich ist, dass einzelne Lehrkräfte, die sich intensiv mit diskriminierungskritischen Inhalten beschäftigen, anschließend in der ganzen Schule Impulse setzen.

## 3.5 Externe Beratungs- und Beschwerdestrukturen

Es gibt bisher bundesweit nur sehr wenige Beratungsstellen, die auf Diskriminierung an Schulen spezialisiert sind. Ratsuchende können sich aber beispielsweise an zivilgesellschaftliche oder kommunale Antidiskriminierungsberatungsstellen wenden. Eine Beratungsstellenübersicht ist verfügbar unter: [fachstelle.antidiskriminierung.org/beratungsstellen](http://fachstelle.antidiskriminierung.org/beratungsstellen)

### Unabhängige Beratung

Zivilgesellschaftliche Antidiskriminierungsberatungsstellen bieten eine unabhängige parteiliche Beratung für alle Menschen an, die Diskriminierung erfahren. Auch für Kinder und Jugendliche gibt es einige wenige spezialisierte Beratungsstellen. Diese Beratungsstellen verstehen sich auch als „Lobby“ der Kinder gegenüber der machtvollen Institution Schule. Die Stellen haben – das Einverständnis der Ratsuchenden vorausgesetzt – verschiedene Interventionsmöglichkeiten. Sie können sich zum Beispiel mit einem Beschwerdebrief an die Schule wenden.

Wenn die Schule sich ernsthaft mit der Beschwerde auseinandersetzt, kann sich die Situation der Ratsuchenden verbessern. Wenn die Schule dies nicht tut, bleibt als nächster Schritt der offizielle Beschwerdeweg. Wenn auch dies keine Verbesserung bringt, ist nur noch eine öffentliche Skandalisierung möglich.

Die Beratungsstellen haben neben der Einzelfallberatung den Anspruch, fallübergreifend auf struktureller Ebene zu intervenieren. Sie versuchen die Themen aus der Beratung politisch in die Schulstrukturen zu tragen. Dafür nutzen sie das Mittel der Falldokumentation und des Monitorings.

### Staatliche Anlaufstellen

In Berlin können sich Schüler\*innen und Lehrkräfte seit dem Jahr 2020 an die durch das Landesantidiskriminierungsgesetz eingerichtete Ombudsstelle wenden, die den Charakter einer Beschwerdestelle hat.

Darüber hinaus gibt es in einigen Kommunen und Bundesländern Anlaufstellen in den Verwaltungsstrukturen. Sie verstehen sich zum einen als Anlauf- und Beratungsstelle für Schüler\*innen und zum anderen als Fachberatungsstelle für Lehrkräfte. Da die Stellen in allgemeine Fachberatungsstellen für Lehrkräfte eingebunden sind, sind sie für diese gut erreichbar.

Die Interventionsmöglichkeiten dieser Anlaufstellen sind allerdings nicht weitgehender als die der zivilgesellschaftlichen Beratungsstellen. Anlaufstellen in der Nähe der Schulbehörden bieten nichtsdestotrotz die Chance, auf kurzem Wege Beschwerden aufzunehmen und allgemeine Präventionsmaßnahmen anzustoßen.

# **4 Handlungs- empfehlungen**

Im Folgenden werden Handlungsempfehlungen zusammengestellt, die sich aus der Recherche und der Auswertung der Praxisbeispiele ableiten lassen. Der erste Abschnitt richtet sich an die Schulverwaltung. Der zweite Abschnitt umfasst Empfehlungen, die Schulen selbst umsetzen können.

## **4.1 Empfehlungen für Schulpolitik und Schulverwaltung**

### **Klarere gesetzliche Regelungen schaffen Handlungssicherheit**

Schüler\*innen brauchen sowohl einen landesrechtlich geregelten, wirksamen Schutz vor Diskriminierung als auch einen Rechtsanspruch auf Gleichbehandlung. Insbesondere Landesantidiskriminierungsgesetze (LADG) können klare gesetzliche Grundlagen für den Diskriminierungsschutz an Schulen schaffen. Ein LADG etabliert einen Rechtsanspruch auf Diskriminierungsschutz, der Schüler\*innen, Sorgeberechtigte und Beratungsstellen in ihren Interventionen auch unterhalb der Klageebene stärkt.

Der Klageweg ist für einzelne Schüler\*innen herausfordernd. Daher sollte in die LADG ein Verbandsklagerecht aufgenommen werden, das es Antidiskriminierungsverbänden in Einzelfällen ermöglicht, für Schüler\*innen in strategischen Fällen Verfahren zu führen.

Auch Schulgesetze können genutzt werden, um einen wirksamen rechtlichen Diskriminierungsschutz zu etablieren. Dafür müssten sie dahingehend novelliert werden, dass sie Schulen rechtlich verpflichten, Maßnahmen zur Prävention von und zur Intervention bei Diskriminierungsfällen zu entwickeln und dauerhaft abzusichern.

### **Interne und externe Beratungs- und Anlaufstellen ausbauen**

Um Schüler\*innen auch vor Diskriminierungen durch Schulpersonal wirkungsvoll zu schützen, braucht es ein flächendeckendes Netz von unabhängigen staatlichen und zivilgesellschaftlichen Beratungsstellen.

- Um zivilgesellschaftliche Beratungsstellen in ihrer Arbeit zu stärken, müssen Schulen verpflichtet werden, sich mit Beschwerden über Diskriminierung, die von Schüler\*innen oder ihren Sorge- und Erziehungsberechtigten über die Beratungsstellen an die Schule adressiert werden, auseinanderzusetzen und mit den Beratungsstellen zusammenzuarbeiten.
- Beratungsstellen innerhalb der Schulbehörden sind mit Befugnissen auszustatten, mit denen sie die Schulen verpflichten können, Beschwerden über Diskriminierung zu bearbeiten.
- Staatliche und zivilgesellschaftliche Beratungsstellen sollten die Möglichkeit haben, regelmäßig über ihre Arbeit bei höheren Stellen der Schulbehörden und der Ministerien zu berichten und hier Impulse für die Schulpolitik und die Schulentwicklung zu geben.

Es gibt noch wenig belastbares und evaluiertes Wissen darüber, wie interne Anlaufstellen an Schulen eingerichtet werden müssen, sodass sie für den Diskriminierungsschutz wirksam sind. Es wäre wünschenswert, Programme aufzulegen, in denen ausgewählte Schulen wissenschaftlich begleitete Pilotprojekte zu internen Beratungs- und Beschwerdestrukturen entwickeln können.

### **Durchsetzungsstarke Beschwerdestellen etablieren**

Neben den Beratungsstrukturen braucht es Ombuds- oder Beschwerdestellen. Diese müssen allen bekannt gemacht werden, sollten im Idealfall staatliche Stellen sein und müssen mit Instrumenten ausgestattet werden, mit denen sie Beanstandungen gegenüber einer Schule durchsetzen können. Hilfreich wäre zudem ein Initiativrecht, das es ihnen ermöglicht, unabhängig von einer betroffenen Person ein Beanstandungsverfahren einzuleiten, wenn Missstände bekannt werden.

### **Nachhaltige Qualifizierungsangebote ausbauen**

Berufsbegleitende Weiterbildungsangebote für Schulen müssen ausgebaut werden. Sie sollten zudem die individuelle Qualifizierung von Lehrkräften im Themenfeld Diskriminierung mit Impulsen für die diskriminierungskritische Schulentwicklung verbinden. Wünschenswert wäre, dass die Angebote so konzipiert und mit Ressourcen so ausgestattet sind, dass sie auch über die Weiterbildung hinaus Schulen bei der Umsetzung von Maßnahmen begleiten können.

Daneben sollten die entsprechenden Gremien in den Kultus- und Schulministerien diskriminierungskritische und diversitätsbewusste Inhalte in die Curricula der Lehrkräfteaus- und -fortbildung aufnehmen.

### **Diskriminierungskritische Schulentwicklung fördern**

Unter den aktuellen Bedingungen können Schulen es kaum leisten, umfassende Prozesse der diskriminierungskritischen Schulentwicklung zu initiieren. Daher gibt es noch wenig Wissen und belastbare Erfahrung dazu, wie wirksam Diskriminierungsschutzmaßnahmen auf der Ebene der Schulentwicklung sind. Um solche Maßnahmen zu fördern, ist zu empfehlen, Weiterbildungen und Organisationsberatungen zu konzipieren, die inhouse an einer Schule durchgeführt werden können. Um strukturelle Maßnahmen erfolgreich umsetzen zu können, brauchen die Schulen zusätzliche (Personal-)Ressourcen, unter anderem für die Lehrkräfte, die für Pilotvorhaben zuständig sind.

## **Schulsozialarbeit für den Diskriminierungsschutz nutzen**

Auch für die Schulsozialarbeit braucht es spezifische Weiterbildungsangebote. Hier sind die Verbände und Träger gefordert: Sie sollten stärker in den Blick nehmen, wie die Schulsozialarbeit zum Diskriminierungsschutz an Schulen beitragen kann. Damit Schulsozialarbeiter\*innen ihre parteiliche Rolle in der Schule ausüben können, müssen die Träger den Schulen vermitteln, was der Auftrag der sozialen Arbeit ist. Dafür brauchen sie die Unterstützung der Verbände.

## **Präventionsangebote fördern**

Alle externen Anbieter\*innen von Präventionsangeboten für Schüler\*innen erreichen deutlich mehr Anfragen, als sie bearbeiten können. Dies zeigt zum einen ihr Potenzial und zum anderen den hohen Bedarf der Schulen. Daher ist es wichtig, externe Angebote für präventiv wirkende Work-shops, externe Empowermentangebote und Peer-to-Peer-Konzepte stärker zu fördern.

## 4.2 Empfehlungen für die Schulentwicklung

Die Recherche zeigt, dass viele schulische Antidiskriminierungsprojekte auf Prävention setzen. Sie bleiben in ihrer Wirkung auf die Schulkultur begrenzt. Insbesondere werden Schüler\*innen, die von einzelnen Lehrkräften oder auf der institutionellen Ebene diskriminiert werden, dadurch kaum besser geschützt. Deshalb sollte sich hinsichtlich der Schulentwicklung auf die Frage fokussiert werden, was die Schulleitung tun kann, um Projekten und Initiativen zu mehr Wirkung und Nachhaltigkeit zu verhelfen.

Die Analyse der Praxisbeispiele zeigt, wie wichtig eine klare Haltung der Schulleitung nach innen und außen ist. Die Schulleitung muss in die Maßnahmenplanung eingebunden sein. Es reicht nicht aus, dass sie die Initiativen „zulässt“, sie muss sie aktiv fördern. Und sie muss die Auseinandersetzung mit Diskriminierung an der Schule als Teil der Qualitätsentwicklung sehen.

Darüber hinaus muss die Schulleitung dafür sorgen, dass alle Beschwerden über Diskriminierung, die über interne oder externe Beratungs- oder Beschwerdestrukturen an die Schule herangetragen werden, nicht abgewehrt, sondern ernsthaft bearbeitet werden.

### Antidiskriminierung in Schutzkonzepte aufnehmen

Auch wenn sich die Entwicklungen und inhaltlichen Ausrichtungen unterscheiden, gibt es in allen Bundesländern den Auftrag an Schulen, Schutzkonzepte zur Prävention von sexualisierter Gewalt, sogenannte Kinderschutzkonzepte, zu entwickeln. Wenn Schulen gerade ein Schutzkonzept zur Prävention von sexualisierter Gewalt entwickelt haben, können sie dieses um den Bereich Diskriminierungsschutz erweitern. Diejenigen Schulen, die jetzt mit ihrem Kinderschutzkonzept starten, sollten die Gelegenheit nutzen, von Anfang an Diskriminierungsschutz in ihrem Schutzkonzept zu berücksichtigen.

### Gemeinsames Diskriminierungsverständnis entwickeln

Einem besseren Diskriminierungsschutz an Schulen scheint im Weg zu stehen, dass hier wie in vielen gesellschaftlichen Institutionen das Alltagsverständnis und das rechtliche Verständnis von Diskriminierung nicht übereinstimmen. Dies macht es schwerer, über Diskriminierung zu sprechen und Diskriminierungsfälle unaufgeregt zu bearbeiten.

Daher können Maßnahmen, die ein gemeinsames Diskriminierungsverständnis an der Schule fördern, bedeutend dazu beitragen, den Diskriminierungsschutz über einzelne Projekte hinaus zu verankern. Gelingen kann das etwa durch gemeinsame Fortbildungen des Kollegiums, die Entwicklung eines diskriminierungskritischen Leitbilds oder ein fest im gesamten Kollegium verankertes Präventionsprogramm.

## **Strukturen zur Bearbeitung von Diskriminierung installieren**

Damit es nicht vom Engagement einzelner Lehrkräfte abhängt, dass diskriminierungsrelevante Themen bearbeitet werden, braucht es strukturell verankerte Gremien mit definierten Rollen und Mandaten. Dies können Antidiskriminierungsbeauftragte oder Projektgruppen sein.

Interne Anlaufstellen können Schüler\*innen niedrigschwelliger als externe Angebote erreichen. Damit sie wirksam sind, brauchen sie einen transparenten Auftrag. Die hier beteiligten Lehrkräfte benötigen dafür ein klares Mandat, eine Qualifizierung und (Zeit-)Ressourcen, die so abgesichert sind, dass sie nicht sofort bei Personalmangel gestrichen werden.

Hier können auch verstärkt die Ressourcen der Schulsozialarbeit genutzt werden. Die Voraussetzung dafür ist, dass der fachliche und gesetzliche Auftrag der Schulsozialarbeit als parteiliche soziale Arbeit in der Schule bekannt und anerkannt ist. Das bedeutet, dass sie in Konfliktfällen zwischen Schüler\*innen und Schule die Schüler\*innen dabei unterstützt, ihre Bedürfnisse gegenüber der Schule einzubringen. Wenn dieser Grundsatz im Kollegium geschätzt wird, kann die Schulsozialarbeit für den Diskriminierungsschutz besonders wirksam werden.

## **Diskriminierungsschutz und diskriminierungskritische Schulentwicklung nachhaltig und langfristig fördern**

Die Unterstützung der Schulleitung braucht es nicht nur bei der Schulentwicklung. Sie ist auch dann wichtig, wenn Schüler\*innen oder Lehrkräfte entscheiden, das Thema Diskriminierung mit ersten kleinen Schritten zu bearbeiten. Wenn Schüler\*innen in AGs oder Workshops zu Diskriminierungsthemen aktiv werden, scheitern ihre Initiativen immer wieder auch an institutionellen Hürden. Hier ist die Schulleitung gefordert, die Aktivitäten zu unterstützen und dabei auch eine verlässliche Partnerin zu sein.

Nicht immer werden erste Initiativen unmittelbar erfolgreich sein, eine große Nachfrage und Wirkungen erzielen. Oft ist ein langer Atem erforderlich, um mittel- und langfristig an der Schule eine diskriminierungskritische Kultur zu etablieren.

Wenn die Schule ihrem professionellen Auftrag gerecht werden will, muss sie eine diskriminierungskritische Perspektive entwickeln. Dies gilt für jede einzelne Lehrkraft und alle weiteren pädagogisch an Schulen tätigen Menschen. Sie können das aber nur leisten, wenn an der Schule die erforderlichen Rahmenbedingungen gegeben sind. Die Schulen können diese wiederum nur bieten, wenn die Bildungspolitik die entsprechenden Grundlagen schafft.

Professionelles Arbeiten in der Schule bedeutet, die bestehenden Möglichkeiten im Sinne des pädagogischen Auftrags so weit wie möglich auszunutzen. Die begrenzten, aber veränderbaren Spielräume anzuerkennen, hilft, die konkreten Handlungsmöglichkeiten zu reflektieren und zu planen und sich nicht zu viel vorzunehmen. Gleichzeitig sind alle im schulischen Kontext handelnden Personen und damit die gesamte Institution Schule aufgefordert, mit Blick auf die Interessen der jungen Menschen auf eine diskriminierungskritische Weiterentwicklung der Schule zu bestehen.

# **5 Übersicht Praxisbeispiele**

Innerhalb von zwölf Monaten haben adis e. V. und das ADB Sachsen in einem breit angelegten Auswahlverfahren 31 Beispiele guter Praxis gegen Diskriminierung in allgemein- und berufsbildenden Schulen gesammelt. Die Praxisbeispiele sind vielfältig: spezialisierte Anlauf- und Beratungsstellen für Menschen, die im Kontext Schule Diskriminierung erfahren haben, einzelne Schulprojekte, queere Schüler\*innen-AGs, Qualifizierungs- und Weiterbildungsangeboten für Lehrkräfte, empowermentororientierte Angebote für Schüler\*innen mit Rassismuserfahrung.

Alle Praxisbeispiele verdeutlichen, dass es den Schulen und den außerschulischen Trägern gelingt, gute Praxis gegen Diskriminierung an Schulen umzusetzen – obwohl dafür oftmals Strukturen und Ressourcen fehlen. Die existierenden Ansätze an und mit Schulen zeigen auf verschiedenen Ebenen positive Wirkungen. Beispielsweise konnten Schulgemeinschaften sensibilisiert, betroffene Schüler\*innen gestärkt und eine diskriminierungskritische Auseinandersetzung mit Schulstrukturen angestoßen werden.

Vor allem unterstreichen die Praxisbeispiele in dieser Sammlung: Es lohnt sich, sich auf den Weg zu einer gleichberechtigten Schulgemeinschaft zu machen und sich gegen Diskriminierung auszusprechen – und zwar für Schulen, Schulgemeinschaften, Schüler\*innen, Lehrkräfte und Schulsozialarbeiter\*innen gleichermaßen.

Ein tabellarischer Überblick über alle 31 Praxisbeispiele folgt. Ausführlich vorgestellt werden sie sowohl in der Publikation „Was tun gegen Diskriminierung an Schulen? Beispiele Guter Praxis“ als auch auf der Webseite der Antidiskriminierungsstelle des Bundes unter [antidiskriminierungsstelle.de/gute-praxis-schulen](https://antidiskriminierungsstelle.de/gute-praxis-schulen). Dort werden bei jedem Beispiel die jeweilige Ausgangslage und Motivation dargestellt, die Umsetzung beschrieben und die Wirkungen aus der Perspektive der Akteur\*innen reflektiert. Dabei geht es sowohl um positive Effekte und Erfolgsfaktoren als auch um Herausforderungen und Grenzen.

	<b>Organisation/ Träger</b>	<b>Praxisbeispiel</b>	<b>Kurzform</b>	<b>Handlungsfelder</b>	<b>Schulform bzw. erreichte Schulen</b>	<b>Bundesland</b>	<b>Diskriminierungs- kategorie</b>
<b>1</b>	Arbeit und Leben Schleswig-Holstein e. V.	DEBATTE – Demokratie- bildung an (Berufs-) Schulen. Für mehr Toleranz und Teilhabe	DEBATTE	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Peer-to-Peer-Ansatz</li> <li>• Durchführung von Projekttagen</li> <li>• Ausbildung von Teamer*innen für politische Jugendbildung</li> </ul>	Alle Schulformen außer Grund- und Förderschule	Schleswig- Holstein	Alle
<b>2</b>	Burghardt- Gymnasium Buchen	Anti-Rassismus- Initiative	Burghardt- Gymnasium	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Antirassistische Aktionen</li> <li>• Schaffung eines Safer Space für BIPOC-Schüler*innen</li> <li>• Verbesserung des Schulklimas</li> </ul>	Gymnasium	Baden- Württemberg	Rassismus
<b>3</b>	Don-Bosco- Schule Lippstadt	Meine Schuhe gegen Ausgrenzung	Don-Bosco- Schule	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Thematisierung von Diskriminierung im Unterricht</li> <li>• Arbeit an geschichtlichen Themen</li> <li>• Kooperationen mit außerschulischen Partner*innen</li> </ul>	Förderschule	Nordrhein- Westfalen	Behinderung Antisemitismus
<b>4</b>	Fachstelle für Demokratie der Landeshaupt- stadt München	Anlaufstelle bei Diskriminierung und rechtem Hass an Münchner Schulen	Stadt München	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Behördliche Beschwerdestelle</li> <li>• Interventionen bei Diskriminierungsfällen</li> </ul>	Alle	Bayern	Alle
<b>5</b>	Fachstelle Kinderwelten für Vorurteils- bewusste Bildung und Erziehung	KiDs – Kinder vor Diskriminierung schützen!	KiDs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Externe Antidiskriminierungs- beratung</li> <li>• Empowerment</li> </ul>	Grundschule	Berlin	Alle
<b>6</b>	Friedrich-Ebert- Gymnasium Mühlheim am Main	Black-History-Projekt	Friedrich- Ebert- Gymnasium	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Social Media als Kommunikationsplattform</li> <li>• Diskriminierung als Thema in AGs</li> </ul>	Gymnasium	Hessen	Rassismus

	<b>Organisation/ Träger</b>	<b>Praxisbeispiel</b>	<b>Kurzform</b>	<b>Handlungsfelder</b>	<b>Schulform bzw. erreichte Schulen</b>	<b>Bundesland</b>	<b>Diskriminierungs- kategorie</b>
<b>7</b>	Gemeinschafts- schule auf dem Campus Rütli, Berlin	Comic: „Mehr als 2 Seiten“	Gemein- schafts- schule Rütli	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diskriminierung als Thema in AGs</li> <li>• Diskriminierung als Thema im Unterricht</li> <li>• Empowermentorientierte Angebote an der Schule</li> </ul>	Gemeinschafts- schule	Berlin	Rassismus Antisemitismus
<b>8</b>	Gesamtschule der Stadt Brühl	„Unter dem Regenbogen“	Gesamt- schule Brühl	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empowermentorientierte Angebote an der Schule</li> <li>• Diskriminierung als Thema in AGs</li> <li>• Leitlinien und Schulkonzepte</li> </ul>	Gesamtschule	Nordrhein- Westfalen	Sexuelle Identität Geschlechtsidentität
<b>9</b>	Grüneberg- Schule, Köln	Black History Month	Grüneberg- Schule	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diskriminierung als Thema im Unterricht</li> <li>• Projektwochen an der ganzen Schule</li> </ul>	Grundschule	Nordrhein- Westfalen	Rassismus
<b>10</b>	Integrierte Gesamtschule Rülzheim	Schule ohne Rassismus	IGS Rülzheim	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diskriminierung als Thema in AGs</li> <li>• Diskriminierung als Thema im Unterricht</li> </ul>	Integrierte Gesamtschule	Rheinland- Pfalz	Alle
<b>11</b>	Jüdische Gemeinde Düsseldorf	SABRA – Servicestelle für Antidiskriminierungs- arbeit – Beratung bei Rassismus und Antisemitismus	SABRA	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Angebote für Fort- und Weiterbildung</li> <li>• Beratung</li> </ul>	Alle	Nordrhein- Westfalen	Antisemitismus
<b>12</b>	Kleine Pause	Podcast „Kleine Pause“	Kleine Pause	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beiträge zur öffentlichen Diskussion</li> <li>• Social Media als Kommunikationsplattform</li> </ul>	Alle	Nordrhein- Westfalen	Alle

Organisation/ Träger	Praxisbeispiel	Kurzform	Handlungsfelder	Schulform bzw. erreichte Schulen	Bundesland	Diskriminierungs- kategorie
13 Kurt-Schwitters-Schule, Berlin	Awareness AG	Kurt-Schwitters-Schule	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Peer-to-Peer-Ansatz</li> <li>• (Anti-)Diskriminierung als Thema in AGs</li> <li>• Aktionen zu LGBTQIA*-Themen</li> <li>• Durchführung von Projekttagen</li> <li>• Verbesserung des Schulklimas</li> </ul>	Integrierte Sekundarschule mit gymnasialer Oberstufe	Berlin	Geschlechtsidentität Sexuelle Identität
14 Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung/ Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung e.V.	Diversitätsbewusste Schulentwicklung – Qualifizierung zur Interkulturellen Koordination (IKO)	LI Hamburg/ KWB e.V.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Angebote für Fort- und Weiterbildung</li> <li>• Impulse für die diskriminierungskritische Schulentwicklung</li> </ul>	Alle	Hamburg	Alle
15 Landesstelle für Gleichstellung – gegen Diskriminierung – LADG-Ombudsstelle	LADG-Ombudsstelle	LADG-Ombudsstelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Externe Antidiskriminierungsberatung</li> <li>• Interventionen bei Diskriminierungsfällen</li> </ul>	Alle	Berlin	Alle
16 LIFE – Bildung, Umwelt, Chancengleichheit e.V.	ADAS – Anlaufstelle Diskriminierungsschutz an Schulen	ADAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Externe Antidiskriminierungsberatung</li> <li>• Interventionen bei Diskriminierungsfällen</li> </ul>	Alle	Berlin	Alle
17 Lise-Meitner-Gymnasium Crailsheim	Demokratieausschuss	Lise-Meitner-Gymnasium	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diskriminierung als Thema im Unterricht</li> <li>• Durchführung von Projekttagen</li> </ul>	Gymnasium	Baden-Württemberg	Alle

	Organisation/ Träger	Praxisbeispiel	Kurzform	Handlungsfelder	Schulform bzw. erreichte Schulen	Bundesland	Diskriminierungs- kategorie
18	Magnus-Hirschfeld-Centrum e.V.	soorum Aufklärungsprojekt	soorum	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Workshopangebote an einem außerschulischen Lernort</li> <li>• Empowermentorientierte Angebote an der Schule</li> <li>• Peer-to-Peer-Ansatz</li> <li>• Antidiskriminierungsarbeit</li> </ul>	Alle außer Grundschule	Hamburg	Sexuelle Orientierung Geschlechtsidentität und alle weiteren queeren Menschen
19	NDC Sachsen	Schulentwicklungsgruppen zu Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit und Demokratielernen	NDC Sachsen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impulse für die diskriminierungskritische Schulentwicklung</li> </ul>	Alle	Sachsen	Alle
20	OSQAR e.V.	OSQAR – Offenes Schüler*innennetzwerk Queerer AGs für Respekt	OSQAR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Peer-to-Peer-Ansatz</li> <li>• Empowerment</li> <li>• (Anti-)Diskriminierung als Thema in AGs</li> </ul>	Alle außer Grundschule und Förderschule	Bundesweit	Geschlechtsidentität Sexuelle Identität
21	Otto-Nagel-Gymnasium Berlin	Interessengemeinschaft (IG) Friedenstaube	Otto-Nagel-Gymnasium	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diskriminierung als Thema im Unterricht</li> <li>• Durchführung von Projekttagen</li> <li>• Kooperationen mit außerschulischen Partner*innen</li> <li>• Peer-to-Peer-Ansatz</li> </ul>	Gymnasium	Berlin	Alle
22	Pädagogisches Institut der Landeshauptstadt München	Zusatzqualifikation „Schule der Vielfalt. Diskriminierungskritische Pädagogik und Schulentwicklung“	PI München	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Angebote für Fort- und Weiterbildung</li> <li>• Impulse für die diskriminierungskritische Schulentwicklung</li> </ul>	Alle	Bayern	Alle Diskriminierungskategorien (mit Schwerpunkt Rassismuskritik)

	<b>Organisation/ Träger</b>	<b>Praxisbeispiel</b>	<b>Kurzform</b>	<b>Handlungsfelder</b>	<b>Schulform bzw. erreichte Schulen</b>	<b>Bundesland</b>	<b>Diskriminierungs- kategorie</b>
23	RAA Brandenburg	„Eine vielfaltsorientierte Konfliktkultur stärken – auf dem Weg zu einem gerechteren und inklusiveren Miteinander in Schule und Hort“	RAA Brandenburg	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Angebote für Fort- und Weiterbildung</li> <li>• Impulse für die diskriminierungskritische Schulentwicklung</li> </ul>	Grundschule, Oberschule, Gymnasium, berufliche Schule und Gesamtschule	Brandenburg	Alle
24	RAA Sachsen e.V.	Peer Leadership Sachsen	Peer Leadership Sachsen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Peer-to-Peer-Ansatz</li> <li>• Kooperationen mit außerschulischen Partner*innen</li> <li>• Empowerment</li> <li>• Verbesserung des Schulklimas</li> </ul>	Alle ab Sekundar- stufe 2	Sachsen	Alle
25	Regionale Beratungs- und Unterstützungszentren (ReBUZ) Bremen	DiBS! – Diskriminierungsschutz und Beratung für Schüler*innen	DiBS!	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Externe Antidiskriminierungsberatung</li> <li>• Aufbau einer internen Beschwerdestruktur</li> <li>• Interventionen bei Diskriminierungsfällen</li> <li>• Identifikation von institutionellen Diskriminierungsrisiken</li> </ul>	Alle	Bremen	Alle
26	Ricarda-Huch- Schule, Gießen	Ricardas Respekt Club	Ricarda- Huch- Schule	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diskriminierung als Thema in AGs</li> <li>• Diskriminierung als Thema im Unterricht</li> <li>• Schulinternes Beratungsangebot</li> <li>• Empowermentorientierte Angebote an der Schule</li> </ul>	Gesamtschule	Hessen	Sexuelle Identität Geschlechtsidentität

	<b>Organisation/ Träger</b>	<b>Praxisbeispiel</b>	<b>Kurzform</b>	<b>Handlungsfelder</b>	<b>Schulform bzw. erreichte Schulen</b>	<b>Bundesland</b>	<b>Diskriminierungs- kategorie</b>
27	SchlaU-Werkstatt für Migrationspädagogik gGmbH	„Gemeinsam:SchlaU – für starke Schulen in der Migrationsgesellschaft“	SchlaU	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impulse für die diskriminierungskritische Schulentwicklung</li> <li>• Angebote für Fort- und Weiterbildung</li> </ul>	Alle	Bundesweit	Alle (mit dem Schwerpunkt Rassismus)
28	Schülerstiftung Saarburg	Potenzialentfaltung durch den Abbau von Bildungsungerechtigkeit	Schülerstiftung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Materielle Unterstützung</li> <li>• Identifikation von institutionellen Diskriminierungsrisiken</li> </ul>	Gymnasium	Rheinland-Pfalz	Bildungsungleichheit Klassismus
29	Schwarze Schafe e.V.	Schwarze Schafe PowerSpace	Schwarze Schafe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empowerment</li> </ul>	Alle	Bundesweit	Alle
30	Stadtteilschule Am Hafen, Hamburg	Anlaufstelle bei Diskriminierung	Stadtteilschule Am Hafen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aufbau einer internen Beschwerdestruktur</li> <li>• Interventionen bei Diskriminierungsfällen</li> </ul>	Integrierte Gesamtschule	Hamburg	Alle
31	Werkstatt für Demokratieförderung e.V.	„Wir tun was – Aktiv gegen Diskriminierung an Schulen“	Werkstatt für Demokratieförderung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Behandlung von diskriminierungsrelevanten Themen im Unterricht</li> <li>• Kooperationen mit außerschulischen Partner*innen</li> <li>• Fort- und Weiterbildungskonzepte für Lehrkräfte und pädagogisches Personal</li> <li>• Impulse für die diskriminierungskritische Schulentwicklung</li> </ul>	Berufliche Schule	Hessen	Rassismus





**Sie haben Diskriminierung erlebt?  
Wir beraten vertraulich und kostenfrei:**

E-Mail: [beratung@ads.bund.de](mailto:beratung@ads.bund.de)

Telefon: 0800 546 5465 (Montag bis Donnerstag, 9–15 Uhr)

Web: [antidiskriminierungsstelle.de/beratung](http://antidiskriminierungsstelle.de/beratung)

## Impressum

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](http://www.antidiskriminierungsstelle.de)

### Allgemeine Anfragen:

E-Mail: [poststelle@ads.bund.de](mailto:poststelle@ads.bund.de)

**Satz und Layout:** [www.zweiband.de](http://www.zweiband.de)

**Druck:** MKL Druck GmbH & Co. KG

**Stand:** September 2024

## Beispiele guter Praxis gegen Diskriminierung an Schulen

Wie im schulischen Kontext zum Themenfeld Diskriminierung gearbeitet werden kann, veranschaulichen 31 Praxisbeispiele. Sie wurden von adis e. V. und dem ADB Sachsen im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zusammengetragen und analysiert. So erhalten Schulen und außerschulische Akteur\*innen, die sich mit diskriminierungskritischer und diversitätsorientierter Schulentwicklung befassen, Impulse für die eigene Praxis.



Alle Praxisbeispiele und die Publikation „Was tun gegen Diskriminierung an Schulen? Beispiele Guter Praxis“, auf der diese Zusammenfassung beruht, sind abrufbar unter:  
[antidiskriminierungsstelle.de/gute-praxis-schulen](http://antidiskriminierungsstelle.de/gute-praxis-schulen)

**antidiskriminierungsstelle.de**