



**EMPFEHLUNGEN ZUR EINRICHTUNG
EINER UNABHÄNGIGEN
BERLINER BESCHWERDESTELLE
BEI DISKRIMINIERUNG IN SCHULEN**



Meld dich! Mach was!

ADAS

Anlaufstelle Diskriminierungsschutz an Schulen



Bildung • Umwelt • Chancengleichheit

Impressum

Herausgegeben von:



LIFE e.V., Rheinstr. 45, 12161 Berlin
030 – 30 87 98 – 27 / - 15
www.life-online.de
www.adas-berlin.de

V.i.S.d.P.:

Dr. Barbara Schöler-Macher / LIFE e.V.

Redaktion und Text: Aliyeh Yegane, Projektleiterin ADAS /LIFE e.V., Berlin

Gestaltung: www.tektek.de

Meld dich! Mach was!

ADAS

Anlaufstelle Diskriminierungsschutz an Schulen

ADAS/LIFE e.V.

Im Mai 2018

Finanziert mit Mitteln der LOTTO-Stiftung Berlin



INHALT

Vorwort	4
1. Einführung	5
2. ERGEBNISSE: AUSWERTUNG DER DISKRIMINIERUNGSMELDUNGEN, BERATUNGEN UND INTERVENTIONEN VON ADAS	7
2.1 Quantitative Auswertung der Diskriminierungsmeldungen	7
2.2 Qualitative Auswertung der Beratung und Interventionen	12
2.3 Erfahrungen des Neuköllner Clearing Verfahrens	15
2.4 Zusammenfassung der Befunde der Erprobungsphase	16
3. RECHTLICHE UND FACHLICHE EMPFEHLUNGEN	20
3.1 Menschen- und verfassungsrechtliche Verpflichtungen sowie zivilgesellschaftliche Empfehlungen	20
3.2 Das BeNeDisk/GEW-Modell zur Einrichtung einer unabhängigen Informations- und Beschwerdestelle für Berlin	26
4. BESTEHENDE ANTIDISKRIMINIERUNGS- UND SCHULBEZOGENE STRUKTUREN IN BERLIN	28
5. KONZEPT FÜR EINE UNABHÄNGIGE INFORMATIONS- UND BESCHWERDESTELLE FÜR DISKRIMINIERUNGSFÄLLE IN BERLINER SCHULEN	30
5.1 Die unabhängige Fachstelle Diskriminierungsschutz an Schulen	30
5.2 Kooperationsstruktur des Senats für Bildung, Jugend und Familie und der Fachstelle für Diskriminierungsschutz an Schulen (FaDaS)	35
6. LITERATUR	38
ANHANG: Modell einer Informations- und Beschwerdestelle für Schulen nach BeNeDiSK (Berliner Netzwerk gegen Diskriminierung und Kita), GEW	40

Vorwort

Zwischen Oktober 2015 und Juni 2018 haben wir, finanziell unterstützt durch die Lotto-Stiftung Berlin, das Modellprojekt „ADAS – Anlaufstelle Diskriminierungsschutz an Schulen“ umgesetzt. Unsere Initiative für dieses ambitionierte Vorhaben fiel in eine Zeit, in der eine breitere Öffentlichkeit begann, Diskriminierungen im schulischen Kontext sowie den Bedarf an Unterstützung und Beratung wahrzunehmen. Der Anspruch von Schule, ein diskriminierungs- und barrierefreies, inklusives Lernumfeld zu gewährleisten, in dem alle Schüler*innen ihre Potenziale entfalten können, schien kaum einlösbar angesichts sich häufender Diskriminierungsvorfälle (nicht nur) an Berliner Schulen. Gleichzeitig wurde deutlich, dass es seitens schulischer Akteur*innen große Unsicherheiten gab, wie Diskriminierung zu erkennen ist, wie man angemessen darauf reagiert und wie man Diskriminierung wirksam – auch präventiv – bekämpfen kann.

Seit dem Beginn unseres Modellprojekts hat sich Einiges verändert: Wir haben es mit einer zunehmend polarisierten Öffentlichkeit zu tun, in der Rassismus, Demokratiefeindlichkeit und populistische Parteien an Boden gewinnen. Dogmatisches Denken, das keine Differenzierungen berücksichtigt und verantwortlich ist für einen sich ausbreitenden Hass gegenüber Anders-Denkenden und – Aussehenden, stößt auf Resonanz nun auch in der Mitte der Gesellschaft. Entsprechende Verschiebungen im gesellschaftlichen Diskurs und brüchig gewordene Sicherheiten zum gesellschaftlichen Zusammenhalt waren auch während unserer Beratungen zu Diskriminierungen im Schulkontext wahrnehmbar.

Verändert hat sich aber auch die schulbezogene Antidiskriminierungsstruktur in Berlin, die bereichert wurde durch eine senatsinterne Stelle für Beschwerden im Fall von Diskriminierungen in Schule, wie auch die erhöhte Bereitschaft in der Berliner (Bildungs-) Politik, angesichts vermehrter antisemitischer, rassistischer und religiös motivierter Übergriffe entschlossen gegen Diskriminierung im Schulkontext vorzugehen.

In den vielen persönlichen Beratungsgesprächen mit von Diskriminierung Betroffenen und im Zusammenhang mit unterstützenden Interventionen in Berliner Schulen haben wir die Gelegenheit bekommen, jeweils genau hinzusehen und hinzuhören. Die hieraus gewonnenen Erkenntnisse und vertieften Einblicke zusammen mit den erhobenen Daten zu einer noch viel zu wenig erforschten Diskriminierungsrealität an Berliner Schulen bilden die Grundlage der hier vorgelegten Empfehlungen für die Bildungs- und Antidiskriminierungspolitik. Sie sind die dritte Veröffentlichung der in der Modellphase von ADAS erarbeiteten Publikationen zu den Ergebnissen unserer Arbeit.

Ich danke allen ADAS-Unterstützer*innen aus Verwaltung, Politik und Zivilgesellschaft, von denen es zahlreiche gab und ohne die so ein Vorhaben nie gelungen wäre. Mögen sie uns weiterhin wohlgesonnen sein und engagiert und sachbezogen mit uns über die beste Antidiskriminierungsstruktur in Berlin diskutieren. Wenn dieser Band dazu beitragen kann, dass noch mehr Menschen gewonnen werden, denen eine inklusive und diskriminierungsfreie Schule am Herzen liegt und die bereit sind, sich hierfür zu engagieren, dann hat diese Veröffentlichung ihren wichtigsten Zweck erfüllt.

Dr. Barbara Schöler-Macher
LIFE e.V. Geschäftsführung

Berlin im Mai 2018

1. Einführung

Die Verpflichtung der Schule, ein diskriminierungsfreies Lernumfeld sicherzustellen, ist im Berliner Schulgesetz festgeschrieben, in dem es heißt: „Jeder junge Mensch hat ein Recht auf zukunftsfähige schulische Bildung und Erziehung ungeachtet seines Geschlechts, seiner Abstammung, seiner Sprache, seiner Herkunft, einer Behinderung, seiner religiösen oder politischen Anschauungen, seiner sexuellen Identität und der wirtschaftlichen oder gesellschaftlichen Stellung seiner Erziehungsberechtigten.“¹ Die staatliche Schutzpflicht vor Diskriminierung bezieht sich dabei nicht nur auf die Sanktionierung von unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung durch Schulorganisation und deren Repräsentanten, sondern auch auf die Sanktionierung von Diskriminierung von Schüler*innen durch Mitschüler*innen.

Vor allem seit der Veröffentlichung des Zweiten Berichts der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) vom August 2013 wuchs auch außerhalb der Fachkreise das Bewusstsein für die Notwendigkeit, Antidiskriminierungsstrategien für Schulen zu entwickeln und zu implementieren (ADS 2013). In ihrem Dritten Bericht von 2017 bekräftigt die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bestehende Befunde und merkt kritisch an, dass hier bislang kaum Veränderungen sichtbar sind (ADS 2017: 148). Ebenso verweist auch das Deutsche Institut für Menschenrechte in einer aktuellen Analyse auf die Wichtigkeit der Verbesserung des Diskriminierungsschutzes an Schulen und empfiehlt schulischen Gremien, für Informations- und Beratungsangebote zum Diskriminierungsschutz zu sorgen und hierfür externe qualifizierte Beratungs- und Anlaufstellen einzubeziehen (DIMR 2017).

Mit Blick auf die Diskriminierungsrealität an Berliner Schulen ist aktuell noch nicht hinreichend sichergestellt, dass allen Schüler*innen ein diskriminierungs- und barrierefreies Lernumfeld geboten wird, in dem sie ihre Potentiale voll entfalten können. In den vergangenen Jahren wurden in Fachöffentlichkeit und Zivilgesellschaft breite Diskussionen geführt, in denen vor allem der Handlungsbedarf zur Einrichtung einer unabhängigen Beschwerdestelle identifiziert wurde.² In diesem Kontext veröffentlichten verschiedene zivilgesellschaftliche Akteur*innen bildungspolitische Empfehlungen, und es wurden Modellprojekte zur Intensivierung klar ausdifferenzierter und nachhaltiger Antidiskriminierungsstrategien an Schulen gestartet.³

In der Koalitionsvereinbarung für die aktuelle Legislaturperiode 2016 bis 2021 hat die Berliner Landesregierung sich zur Einführung eines Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG) verpflichtet. Die bereits vorliegenden Entwürfe zum LADG sehen die Schließung von Schutzlücken vor, wie sie im Bereich der öffentlichen Bildung/Schulen bestehen. Darüber hinaus unterstützt die Koalition eine „unabhängige Informations- und Beschwerdestelle bei Diskriminierungen in Kita und Schule“.⁴ Mit der zu erwartenden Verabschiedung des LADG und der Einrichtung einer schulspezifischen unabhängigen Antidiskriminierungsstelle würde Berlin nicht nur das erste Bundesland mit einem Landesantidiskriminierungsgesetz und dem -de jure- besten Schutzniveau von Diskriminierung sein, sondern auch eine Vorreiterrolle einnehmen bei der Etablierung einer Antidiskriminierungsberatungslandschaft mit

1 Das Berliner Schulgesetz enthält zahlreiche diskriminierungsrelevante Regelungen, siehe: BlnSchulG § 2, Abs. 1, wie beispielsweise die Regelungen zum Nachteilsausgleich (BlnSchulG § 4, Abs. 2, § 15).

2 Siehe: Open Society Justice Initiative (2013): Gleichberechtigung an deutschen Schulen fordern, Berlin; LIFE/Inssan/iMiR 2013: Policy Brief: Diskriminierungsfreie Schule – eine bildungspolitische Notwendigkeit; NeRaS (Netzwerk Rassismus an Schulen) (2013): Grundelemente einer Beschwerdestelle, LIFE (2013): Diversität in Schulen: Diskriminierung thematisieren, Empowerment fördern und Partizipation stärken, Berlin.

3 Siehe: LADS Newsletter Nr. 28, Juni 2016

4 Sozialdemokratische Partei Deutschlands (SPD) und DIE LINKE und BÜNDNIS 90/Die Grünen: Berlin gemeinsam gestalten. Solidarisch. Nachhaltig. Weltoffen. Koalitionsvertrag für die Legislaturperiode 2016-2021, S. 18.

institutionellen Beschwerdestrukturen und damit der faktischen Umsetzung eines wirksamen Menschenrechtsschutzes für von Diskriminierung betroffene Menschen.

Die Anlaufstelle für Diskriminierungsschutz an Schulen (ADAS) der Bildungsorganisation LIFE e.V. ist eine berlinweite unabhängige Anlauf- und Beratungsstelle für Diskriminierungsfälle an Schulen. Sie ist Teil eines Modellprojekts, das von der Stiftung Deutsche Klassenlotterie Berlin von September 2015 bis Juni 2018 gefördert wurde. Eine der zentralen Aktivitäten des Modellprojekts war die Entwicklung und Erprobung einer schulspezifischen, unabhängigen Anlauf- und Beratungsstelle für Diskriminierungsfälle an Schulen. In der bestehenden Berliner Beratungslandschaft versteht sich ADAS als ein ergänzendes Angebot, das eine **schulspezifische Antidiskriminierungsberatung sowie Unterstützung und Interventionsangebote für Betroffene mit einem horizontalen Ansatz**⁵ an Berliner Schulen bietet (für Schüler*innen, Eltern/ Sorgeberechtigte, Lehrkräfte, Erzieher*innen, Sozialarbeiter*innen, Referendar*innen und anderes Schulpersonal).

Ein wichtiges Ziel des Modellprojekts war es, eine schulspezifische Antidiskriminierungsstelle zu erproben und erfahrungsbasierte praxisnahe Empfehlungen für Bildungs- und Antidiskriminierungspolitik zu formulieren. Diese sollten sich im Kern auf die Einrichtung und Ausgestaltung einer *unabhängigen Informations- und Beschwerdestelle bei Diskriminierungen in Schule* beziehen, und damit die entsprechenden Empfehlungen u.a. der Antidiskriminierungsstelle des Bundes für Berlin aufgreifen (ADS 2013: 19).

Mit den ausgewerteten Erfahrungen von rund zwei Jahren Beratungspraxis und den darauf aufbauenden Empfehlungen soll ein Beitrag zur Etablierung einer wirksamen und fest verankerten Informations- und Beschwerdestelle bei Diskriminierungen an Schulen geleistet werden, so wie sie der Senat im Koalitionsvertrag vorsieht.⁶ Im Rahmen eines Folgenantrags von LIFE e.V. sind hierzu die nächsten Schritte geplant. Die Empfehlungen sollen den ersten Schritt bzw. eine Diskussionsgrundlage bilden, um die weitere Konkretisierung einer schulbezogenen Antidiskriminierungsarchitektur für Berlin mit allen einzubeziehenden Akteur*innen aus Senat, Schule, soziale Dienste und Zivilgesellschaft strukturiert voranzutreiben.

5 Horizontaler Ansatz: nicht nur der Schutz vor Diskriminierungen aufgrund eines Merkmals wird verfolgt, sondern alle bzw. mehrere Diskriminierungsmerkmale sind gleichermaßen vom Schutz umfasst, siehe: Deutsches Institut für Menschenrechte: online Handbuch: Aktiv gegen Diskriminierung; www.aktiv-gegen-diskriminierung.de/menschenrechtsbasierter-diskriminierungsschutz/diskriminierungsverbote/diskriminierungsmerkmale.html. Der horizontale Ansatz ist für den Diskriminierungsschutz im Schulkontext besonders wichtig, weil die Heterogenität in der Zusammensetzung der Schülerschaft leicht zu Intergruppenkonflikten beitragen kann. Das Angebot einer horizontalen Antidiskriminierungsberatung wirkt einer Hierarchisierung von Diskriminierungsmerkmalen entgegen, durch die bestimmte Diskriminierungsgründe oder Betroffenenengruppen als „wichtiger“ oder „weniger wichtig“ als andere angesehen werden.

6 Berlin gemeinsam gestalten. Solidarisch. Nachhaltig. Weltoffen. Koalitionsvereinbarung zwischen Sozialdemokratische Partei Deutschlands (SPD) und DIE LINKE und BÜNDNIS 90/ Die Grünen für die Legislaturperiode 2016-2021, S. 18 (Mehrsprachigkeit und interkulturelle Öffnung).

2. Ergebnisse:

Auswertung der Diskriminierungsmeldungen, Beratungen und Interventionen von ADAS

2.1 Quantitative Auswertung der Diskriminierungsmeldungen

Die von der Anlauf- und Beratungsstelle ADAS zusammengetragenen Daten beziehen sich auf die eingegangenen Diskriminierungsmeldungen mit und ohne nachfolgende persönliche Beratung sowie die erfolgten Interventionen. Sie wurden für den Zeitraum **Juni 2016 bis April 2018** dokumentiert und ausgewertet. Die Ergebnisse dieser Auswertung geben Einblicke in **das Diskriminierungserleben und Diskriminierungsrisiken im Schulwesen**: In welchen Bereichen in Schule kommt Diskriminierung vor und welche Situationen werden als diskriminierend erlebt, wer meldet Diskriminierung?, welche Gruppen sind betroffen?, von wem geht die Diskriminierung aus? welche Diskriminierungsmerkmale spielen in Schule eine Rolle? welche typischen „Fallkonstellationen“ sind gehäuft festzustellen? und welche Konsequenzen folgen aus den Meldungen? Die ausgewerteten Daten können Aussagen über den **Bedarf einer unabhängigen, schulspezifischen Antidiskriminierungsstelle** sowie über das **Nutzungsverhalten** bzw. wie das Beratungs- und Unterstützungsangebot von Ratsuchenden und Betroffenen angenommen wird, gemacht werden.

Zur Aussagekraft unserer Daten

Die zahlenmäßige Auswertung unserer Daten bezieht sich auf 165 Diskriminierungsmeldungen, die uns bis zum **April 2018** erreichten. Von diesen 165 Meldungen waren **84 Beratungsfälle** und **81 Meldungen ohne Beratungswunsch**.

Das bedeutet, dass bei knapp über der Hälfte der eingegangenen Meldungen die ratsuchenden Personen sich Beratung und Unterstützung gewünscht hatten. Bei ihrer Kontaktaufnahme bevorzugten sie einen persönlichen/mündlichen Kontakt - entweder telefonisch oder im direkten Kontakt. Ab der Eröffnung der Anlauf- und Beratungsstelle ADAS im Juni 2016 war eine kontinuierliche Steigerung der Eingänge von Meldungen im Zeitverlauf erkennbar und die Anlaufstelle konnte nach kurzer Zeit das durchschnittliche Niveau der Anzahl eingehender Beratungsfälle bei Antidiskriminierungseinrichtungen erreichen.⁷

Die uns vorliegenden Diskriminierungsdaten sind **nicht repräsentativ** und nicht statistisch belastbar und lassen daher keine verallgemeinerbaren Aussagen oder Rückschlüsse z.B. darüber, wie häufig tatsächlich Diskriminierung an Berliner Schulen vorkommt oder welche Gruppen am stärksten von Diskriminierung betroffen sind, zu. So ist davon auszugehen, dass Fälle uns gar nicht erreichten, da sie entweder an anderen Stellen oder überhaupt nicht gemeldet wurden.⁸ Dies ist beispielsweise zu vermuten für Diskriminierungserfahrungen von jüdischen Schüler*innen/antisemitische Vorfälle oder von Roma und Sinti Schüler*innen, von denen im Berichtszeitraum kaum Meldungen eingingen. Berichte von anderen Beratungsstellen sowie wissenschaftliche Erhebungen zeigen jedoch, dass gerade Angehörige dieser beiden Gruppen ein hohes Diskriminierungsrisiko haben. Hier kann vermutet werden, dass diese von Diskriminie-

⁷ Knapp die Hälfte aller nichtstaatlichen Antidiskriminierungsstellen bundesweit bearbeitet und begleitet im Durchschnitt jährlich bis zu 50 Fälle, die meisten zwischen 20 und 40 Fälle. Siehe: ADS 2017: 52.

⁸ Grundsätzlich kann davon ausgegangen werden, dass nur ca. jede siebte von Diskriminierung betroffene Person ein Beratungsangebot wahrnimmt; siehe: ADS 2017: 39. Die Erfahrungen der Anlaufstelle bestätigen diese hohe Zahl nichtgemeldeter Diskriminierung. Den Mitarbeiterinnen werden regelmäßig Diskriminierungsvorfälle von Lehrkräften, pädagogischem Personal, Eltern sowie Schüler*innen berichtet, die diese aber auf keinem Fall, nicht mal in einer anonymisierten Form, melden wollen.

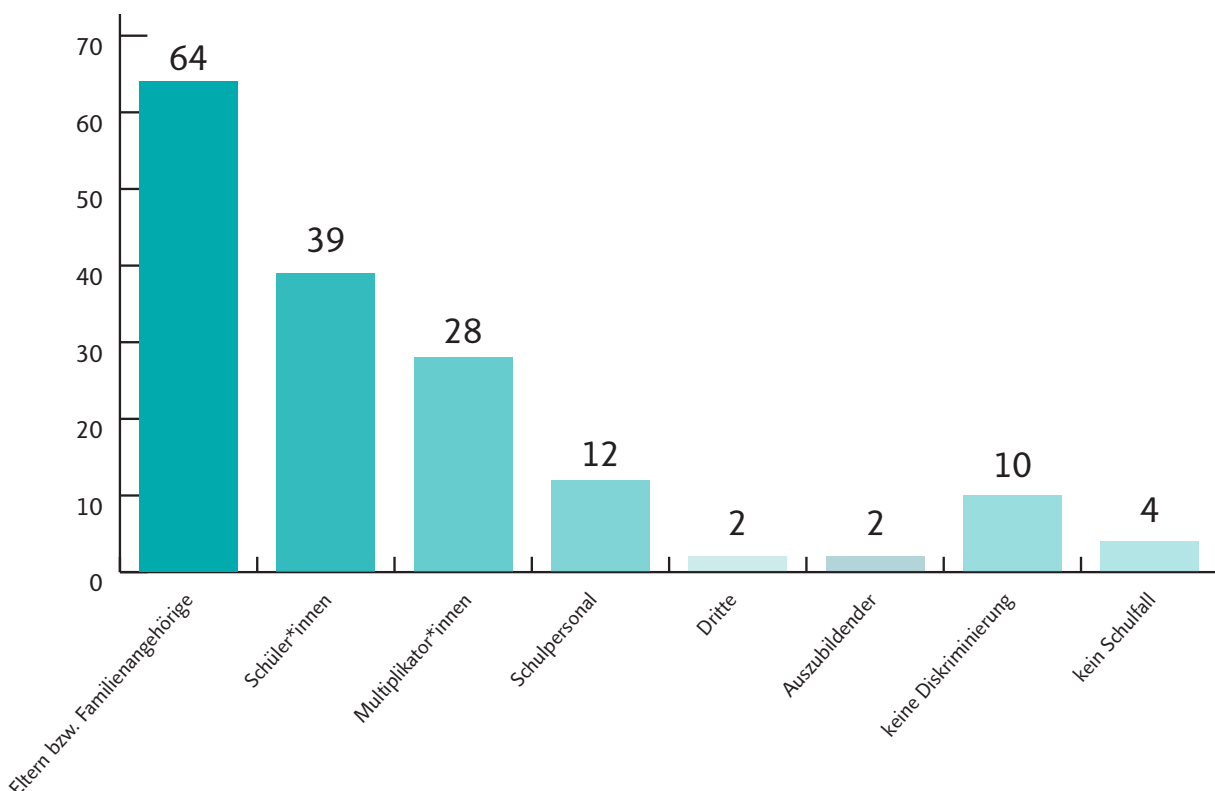
rung Betroffenen eher Einrichtungen aus ihren Communities aufsuchen. Die Daten aus der Beratungspraxis können darum nur einen **Ausschnitt an Diskriminierungsfällen** präsentieren und lediglich widerspiegeln, welche Erfahrungen die Anlauf- und Beratungsstelle ADAS gemacht hat und welche Sachverhalte ihr zur Kenntnis gelangt sind.

Perspektivisch ist es mit dem Aufbau einer unabhängigen Beschwerdestelle für Schulen, zu deren Arbeitsbereichen das **Monitoring von Diskriminierungsfällen an Schulen** gehört und die durch eine entsprechende Ausstattung quantitative ausreichende Daten über längere Zeiträume erheben kann, auch möglich, empirisch belastbare repräsentative Aussagen über die Diskriminierungssituation in Berliner Schulen machen zu können.

Wer meldet Diskriminierung aus den Schulen?

Die Anlauf- und Beratungsstelle wurde nicht nur bei Diskriminierungsfällen in Schulen aus Berlin um Rat gefragt, sondern es kamen Anfragen aus dem ganzen Bundesgebiet, was den großen, bundesweiten Bedarf an schulspezifischer Antidiskriminierungsberatung deutlich macht. Von den 131 Diskriminierungsmeldungen aus Berliner Schulen stammten ungefähr gleich viele aus Grund- wie aus Oberschulen. Bei letzterem zeigte sich auch eine gleichmäßige Verteilung zwischen Diskriminierungsmeldungen aus Integrierten Sekundarschulen/ OSZs und aus Gymnasien.

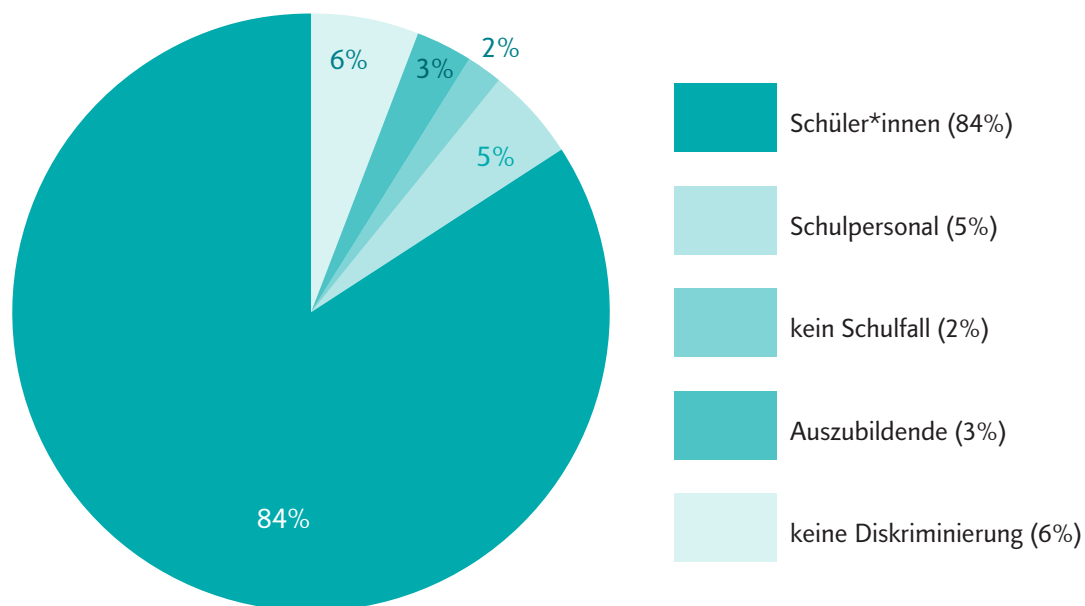
Mit 39% (64 Meldungen) wurde der Großteil der Diskriminierungsfälle **von Eltern/Erziehungsberechtigten und Familienangehörigen** gemeldet. Ein Viertel der Meldungen stammte von Schüler*innen (39 Meldungen). Hier ist jedoch zu berücksichtigen, dass bei den Meldungen der Schüler*innen, im Unterschied zu den Meldungen der anderen Gruppen, der weitaus größere Teil reine Meldungen ohne Beratungswunsch waren. Nur bei 12% der Diskriminierungsmeldungen von Schüler*innen handelte es sich um Beratungsfälle bzw. wurde Beratung und Unterstützung von den Schüler*innen selbst gesucht, um gegen die Diskriminierung vorzugehen. Ein Sechstel der Meldungen (17%) kam von außerschulischen Multiplikator*innen aus der sozialen Arbeit und der außerschulischen Jugendbildung oder Integrationslots*innen.



Am wenigsten Diskriminierungsfälle wurden vom Schulpersonal gemeldet (12 Meldungen). Hiervon kamen sechs Meldungen von Lehrkräften. Bei diesen Meldungen ist zu berücksichtigen, dass drei Diskriminierungsmeldungen von Lehrkräften bzw. Lehramtsbewerberinnen stammten, die selbst von Diskriminierung betroffen waren.

Wer ist betroffen?

Bei 84 % der gemeldeten Fälle (in 142 Fällen) waren die **Schüler*innen** von Diskriminierung betroffen. Hier war zudem festzustellen, dass bei der Zuordnung, wer in der Schule von Diskriminierung betroffen ist, die Gruppe der Schüler*innen und die der Eltern schwer zu trennen sind und Diskriminierungserleben hier eng aufeinander bezogen ist: In den meisten Fällen wandten sich Eltern an die Anlaufstelle wegen Diskriminierungsfällen, die ihre Kinder betrafen. Sie waren in den Fällen auch Vertreter*in der Rechte des Kindes gegenüber der Schule. Als häufig die (einzigen) Fürsprecher*innen für ihre Kinder und in Wahrnehmung ihrer Elternrechte erlebten sie dann im Kontakt mit der Schule selber entwürdigende Situationen und Benachteiligungen. Hierbei ist oftmals nicht eindeutig zu klären, ob die Diskriminierung als eine Form der Viktimisierung⁹ einzuschätzen ist, oder bspw. an die ethnische, religiöse oder Geschlechtszugehörigkeit des Elternteils anknüpft. Aufgrund des besonderen Näheverhältnisses sind darum auch dann Eltern, Erziehungsberechtigte und andere Angehörige von der Diskriminierung betroffen, wenn sich die Diskriminierung in erster Linie auf das Kind bezieht.



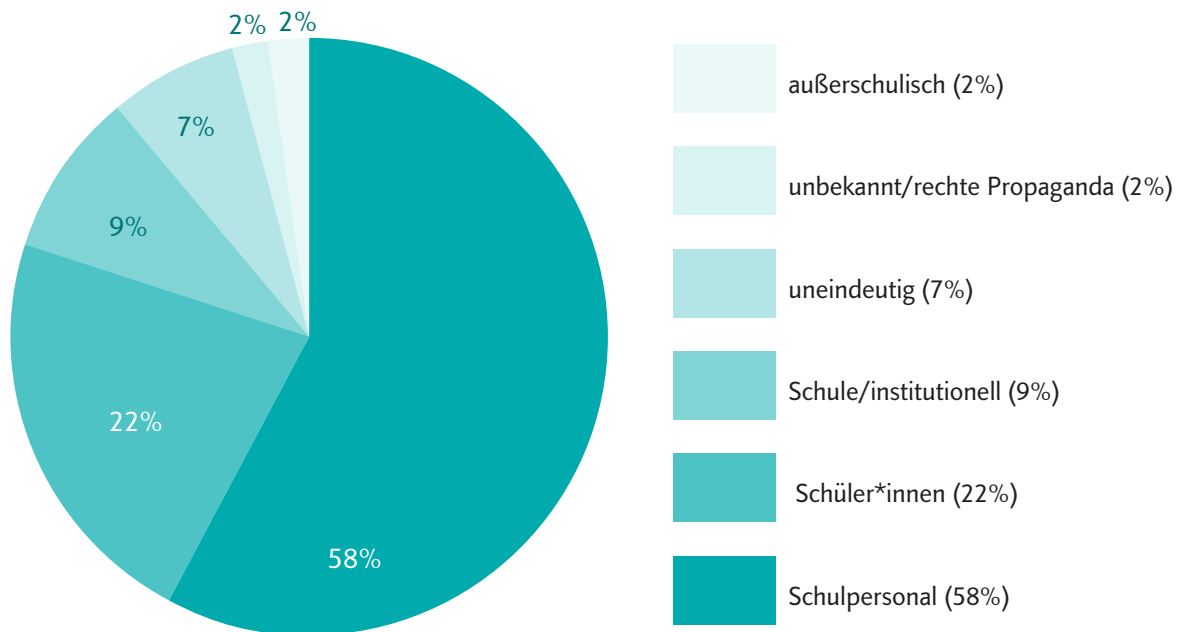
Bei der **Geschlechterverteilung** der Betroffenen zeigte sich, dass Jungen mit 41% etwas häufiger von Diskriminierung in der Schule betroffen waren als Mädchen mit 33%. Bei ADAS gingen auch fünf Meldungen von trans- und intersexuellen Personen, die in Berliner Schulen Diskriminierung erlebt haben, ein. Der Blick auf die **ethnische Zusammensetzung** der Ratsuchenden und Betroffenen zeigt, dass mit einem Anteil von 37 % Personen aus den MENA-Staaten¹⁰ und der Türkei diese die größte Gruppe bildeten. Hier kann davon ausgegangen werden, dass unabhängig davon ob sie tatsächlich Muslime bzw. gläubig sind, die Betroffenen aufgrund ihres Aussehens (Haar- und Hautfarbe, Namen) als **Muslimen** wahrgenommen werden.

⁹ Der Schutz vor Viktimisierung ist ein Teil des Antidiskriminierungsrechts (vgl. § 16 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz - AGG) und bedeutet, dass eine Person benachteiligt wird, weil sie sich über eine Diskriminierung beschwert hat oder weil sie eine andere Person unterstützt, die sich beschwert hat.

¹⁰ Als MENA-Staaten wird die Region von Marokko bis zum Iran (Middle East & North Africa) mit einer mehrheitlich muslimischen Bevölkerung bezeichnet.

Von wem geht die Diskriminierung aus?

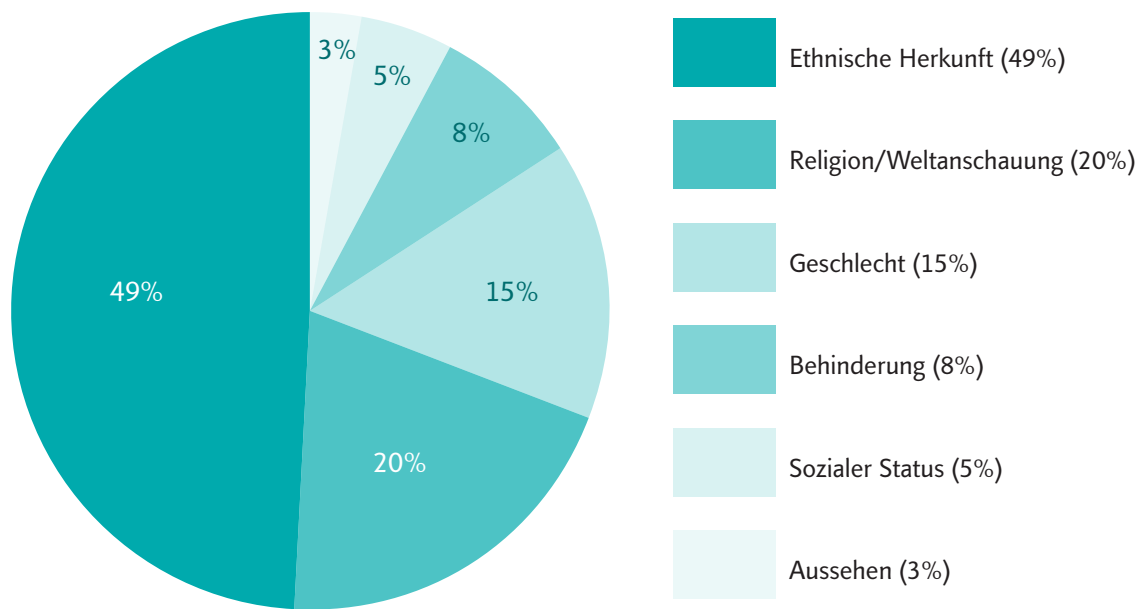
Der Blick auf die Gruppen, von denen die Diskriminierungen ausgingen, die bei ADAS gemeldet wurden, zeigt, dass mit 76% (in 109 Fällen) die meiste Diskriminierung vom Schulpersonal und der Schule (institutionell) ausgingen. Bei 36 Meldungen, waren Schüler*innen, die Personen gewesen, die diskriminiert hatten.



Welche Diskriminierungsmerkmale spielten eine Rolle?

Bei 137 der gemeldeten Fälle bzw. 69% spielte **rassistische Diskriminierungen** anknüpfend an die ethnische Herkunft und/oder die Religion eine Rolle. Hierbei betrafen 97 Meldungen die ethnische Herkunft und 40 die Religion oder Weltanschauung. 78% der Diskriminierungsmeldungen anknüpfend an das Merkmal Religion bezogen sich auf den Islam. Bei den Diskriminierungsmeldungen aufgrund der ethnischen Herkunft knüpfte die Benachteiligung vor allem an die (schwarze) Hautfarbe, die Sprache (wenige/keine Deutschkenntnisse, Akzent) oder den Aufenthaltsstatus an. 18% der Diskriminierungserfahrungen aus Schulen bezogen sich auf das Merkmal Geschlecht. Darüber hinaus wurden Diskriminierungserfahrungen aus Schulen aufgrund einer Behinderung¹¹ (9 %) und des sozialen Status (7%) gemeldet.

¹¹ Wir beziehen uns auf die umfassende Definition von Behinderung entsprechend der UN-Behindertenrechtskonvention: „Menschen, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können.“ (UN-BRK Artikel 1 Satz 2). Diskriminierungsmeldungen aufgrund einer Behinderung betrafen die Nicht-Gewährung eines Nachteilsausgleiches oder angemessener Maßnahmen beispielsweise bei einem Herzfehler oder einer Depression oder Benachteiligungen im Rahmen des Feststellungsverfahrens zum Sonderpädagogischen Förderbedarf Lernen, Hören und emotionale und soziale Entwicklung.



Bei fast einem Drittel der Meldungen (53 Fälle) handelte es sich dabei um **mehrdimensionale Diskriminierung**, bei denen die Diskriminierung sich auf die Kombination mehrerer Merkmale bezog. Hierbei trat die Merkmalskombination ethnische Herkunft und Religion am häufigsten auf. Das zeigt einmal mehr den engen Zusammenhang bzw. die Verwobenheit zwischen diesen beiden Diskriminierungsdimensionen: Die Grenzen zwischen einer Diskriminierung anknüpfend an die ethnische Herkunft und anknüpfend an die Religion sind fließend, da diese sich nicht unbedingt explizit auf die Religion bspw. das Tragen eines Kopftuches oder die Ausübung religiöser Praktiken (z.B. Gebet, Ramadan), sondern teilweise auch allein auf die Wahrnehmung als Muslim aufgrund der physischen Erscheinung (Haut- und Haarfarbe oder des Namens) bezieht. Dies erklärt auch die auffällig hohe Anzahl an Meldungen von Personen mit einem Migrationshintergrund aus Ländern mit einer mehrheitlich islamischen Bevölkerung (MENA-Länder und Türkei). Die hohen Risiken als (zugeschriebener) Muslim in Schulen diskriminiert zu werden zeigen sich auch bei den häufigsten mehrdimensionalen Merkmalskombinationen mit der Dimension Geschlecht: Geschlechtsbezogene Diskriminierung trat am häufigsten in Kombination mit Religion oder mit der ethnischen Herkunft auf und betraf vor allem Diskriminierungserfahrungen von muslimischen Mädchen und Frauen, die ein Kopftuch tragen oder POC-Männern,¹² die einen arabischen, türkischen Hintergrund haben oder schwarz sind. Auch bei den anderen, in der Beratung häufiger auftretenden Merkmalskombinationen in denen die Dimensionen Behinderung/Begabung und sozialer Status eine Rolle spielten, traten vermehrte Diskriminierungsrisiken in Kombination mit rassistischen Zuschreibungen in Bezug auf die ethnische Herkunft oder Religion auf.

¹² People of color (Singular: person of color) ist ein Begriff aus dem anglo-amerikanischen Raum für Menschen, die gegenüber der Mehrheitsgesellschaft als nicht-weiß bzw. ethnisch der deutschen Gesellschaft nicht zugehörig gelten und wegen diesbezüglichen Zuschreibungen („Sichtbarkeit“) alltäglichen, institutionellen und anderen Formen des Rassismus ausgesetzt sind.

2.2 Qualitative Auswertung der Beratung und Interventionen

Bei der Auswertung der von ADAS durchgeführten **Beratungsarbeit und Interventionen** zeigte sich:

- ein **hoher Zeitaufwand** durch einen großen Bedarf an Beratungsgesprächen mit den Ratsuchenden und Betroffenen und Gesprächen mit den verschiedenen, jeweils einzubeziehenden Schulakteur*innen
- ein großer Bedarf nach **Begleitung zu Schulgesprächen** (Schulleitung, Lehrer*innen oder Schulpsycholog*innen, zu Klassenkonferenzen sowie zur Schulaufsicht, zum SIBUZ und dem Jugendamt): Jede/r dritte Betroffene wünscht sich eine Begleitung.
- Die Vielzahl der Gespräche, die mit Betroffenen sowie den verschiedenen einbezogenen oder einzubeziehenden schulischen Akteur*innen geführt wurden sowie die Begleitungen zu Schulgesprächen stellten sich als **wichtige Interventionen** zur Lösung der Fälle - möglichst zeitnah und vor Ort - dar.
- Verweisberatung an schulische Stellen, wenn die Handlungsmöglichkeiten von ADAS ausgeschöpft waren, bildeten die Ausnahme (11 Fälle) und hier wurde oftmals eine weitere Begleitung durch ADAS gewünscht. Nur in vier Fällen mussten Anwalt*innen einbezogen werden.

Bei einer qualitativen Sichtung aller Beratungsfälle (84 Fälle) konnten typische Fallkonstellationen identifiziert werden.¹³

Schultypische Diskriminierungsfälle

Komplexität: Viele der Beratungsfälle erwiesen sich als sehr komplex mit Blick auf die einbezogenen Schulakteur*innen, Konfliktlagen sowie die Intersektionalität bzw. Mehrdimensionalität, wie beispielsweise die Fälle, in denen es um rassistische Diskriminierung im Feststellungsverfahren zum sonderpädagogischen Förderbedarf oder bei Hochbegabung ging.¹⁴ Die Betroffenen kamen oftmals erst, nachdem sie selbst schon vieles versucht hatten und der Fall teilweise schon eskaliert war. Hier waren zu einer sachgerechten Einschätzung vielschichtige Bildungs- und Antidiskriminierungskennntnisse sowie zahlreiche Gespräche mit verschiedenen schulbezogenen Akteur*innen neben den Betroffenen notwendig.

Mangelnder Schutz durch Lehrende: Lehrkräfte und Pädagog*innen agieren zu spät oder gar nicht bei diskriminierenden Mobbing zwischen Schüler*innen: Kinder und Jugendliche, die aufgrund ihrer Hautfarbe, ihrer Herkunft, einer Behinderung oder ihrer Geschlechtsidentität von anderen Kindern diskriminiert werden, erleben zu häufig, dass die Diskriminierung von Lehrkräften und Pädagog*innen nicht wahr- und ernst genommen wird. Teilweise reagieren diese erst sehr/zu spät, z.B. wenn es zu physischen Übergriffen gekommen ist. Auf die, dem zuvor gehende psychische Gewalt, wurde nicht reagiert. ADAS erreichten zahlreiche solcherart Diskriminierungsfälle. Aufgrund des zu späten oder nicht angemessenen Reagierens des Schulpersonals hatten dann, wenn die Fälle bei uns ankamen, die Betroffenen schon mit schwerwiegenden, weitreichenden Folgen der Diskriminierung umzugehen (Schuldistanz, psychische Belastung/therapeutische Behandlung, Gewaltmeldung).

¹³ Einzelne Fallbeschreibungen finden sich im ADAS-Leitfaden „Schutz vor Diskriminierung an Schulen. Ein Leitfaden für Schulen in Berlin.“

¹⁴ Eine ausführliche Falldarstellung zur rassistischen Diskriminierung im Sonderpädagogischen Feststellungsbedarf findet sich im ADAS-Leitfaden Seite 46.

Zweierlei Maßstäbe und (härtere) Sanktionen für POC Schüler: Immer wieder erreichten uns Meldungen von Diskriminierungsfällen, in denen Jungen mit schwarzer Hautfarbe und/oder arabisch/türkischem Hintergrund in Konflikten doppelte Standards erlebten bzw. dass entweder nur sie oder sie im Verhältnis zu den anderen Beteiligten härter und schneller bei Fehlverhalten bestraft wurden.

Subtile Diskriminierung: Schüler*innen und Eltern berichteten oftmals von subtilen, schwer fassbaren Diskriminierungsformen (Mikroaggressionen, abfällige/doppeldeutige Bemerkungen oder Ignorieren), wodurch sie in den Schulen ein ausgrenzendes Klima bzw. eine Art **Nichtwillkommenskultur** erlebten. Solche subtilen Alltagserfahrungen sind in der Regel schwer oder gar nicht nachzuweisen, da Dinge `nicht so gemeint waren´ und eindeutige Beweise fehlen. Die diskriminierende Wirkung für die Betroffenen bleibt in solchen Fällen oftmals für die Schule unerkannt und ohne offene Gesprächskultur entwickelt sich dann eine zunehmend divergierende Wahrnehmung, die im Konfliktfall u.a. dazu führt, dass schnell Wort gegen Wort steht. Vor allem muslimische Schüler*innen und Eltern berichten von einem solchen Klima der Ausgrenzung, das ihnen vermittelt, dass sie als Muslime nicht willkommen oder gar eine Bedrohung sind.

Diskriminierungsmerkmal `Aussehen´: Kinder und Jugendliche berichten häufig von Diskriminierungserlebnissen in der Schule aufgrund ihres Aussehens (z.B. bezugnehmend auf das Gewicht, die Größe oder Kleidung), die in der Diskriminierungsforschung als body- oder fatshaming bezeichnet werden. Rechtlich gilt allerdings diese in Schulen weit verbreitete Mobbing- und Diskriminierungsform anknüpfend an das `Aussehen´ einer Person in Deutschland noch nicht als Diskriminierungsmerkmal.

Zufriedenheit der Ratsuchenden und Betroffenen

Zur Evaluation des Erfolgs und der Nachhaltigkeit der durchgeführten Beratungen und Interventionen wurde frühestens vier Monate nach Abschluss der Beratung eine telefonische Befragung der Ratsuchenden durchgeführt. Die telefonische Befragung¹⁵ belegte eine hohe Zufriedenheit: die überwiegende Mehrheit der Befragten gab an, mit der Beratung und Begleitung durch ADAS sehr bis überwiegend zufrieden zu sein.

Besonders betont wurde hierbei die **gute Erreichbarkeit und die schnelle Hilfe und kurzfristige Verfügbarkeit der ADAS Beraterinnen, um sie zu Terminen zu begleiten**. Eine überwiegende Mehrheit betonte, dass sie sich durch die freundliche, offene, höfliche und herzliche Art in den Beratungsgesprächen gut aufgenommen fühlten. Besonders wichtig war den Ratsuchenden im Umgang mit ihren Diskriminierungserlebnissen das empathische Zuhören und das Verständnis für ihre Gefühle. Durch die **empathische und empowernde Haltung** der Beraterinnen fühlten sie sich verstanden und ernst genommen. Befragte äußerten, dass es ihnen sehr gut tat, sich `nicht verstellen´ zu müssen und, dass sich jemand für sie einsetzte, ihnen Kraft, Hilfe und Unterstützung gab und sie sich dadurch nicht alleine mit der Diskriminierung fühlten. Das beruhigte sie und konnte ihnen teilweise die Angst „in dieser neuen und schwierigen Situation“ nehmen.

Des Weiteren war für die Zufriedenheit der Ratsuchenden und Betroffenen die Qualität und Professionalität der Beratung und Begleitung ausschlaggebend. Die **verständlichen (mehrsprachigen)**,

15 Bis zum Zeitpunkt der Auswertung lagen die Ergebnisse von 19 telefonischen Befragungen vor.

Informationen über ihre eigenen Rechte durch die Beratungsstelle vermittelte den Ratsuchenden und Betroffenen einen wichtigen Zugang zu Ihren Rechten. Sie gaben an, dass ihnen die gut fundierten und strukturierten Gespräche mit viel Zeit wichtig waren sowie die **Kompetenz, Zuverlässigkeit und Lösungsorientierung** besonders gefielen, da ihnen das „(...) Orientierung in schweren Zeit gab.“ Hierzu trugen der gute Überblick über Rechte und Handlungsmöglichkeiten und die Ruhe und Diplomatie in den begleiteten Gesprächen mit den Schulakteur*innen bei. Einige Ratsuchende und Betroffene gaben aber auch an, dass sie sich eine (noch) stärkere Betreuung und noch mehr Beratungsgespräche und Begleitung gewünscht hätten, „da Betroffene das zur Motivation brauchen.“ Die große Mehrheit der Befragten gab an, dass sie die Beratung bei ADAS anderen Personen in ähnlichen Situationen weiterempfehlen würden.

In Bezug auf die **Wirksamkeit und Nachhaltigkeit der Intervention** empfanden - bei sehr vielfältigen, jeweils unterschiedlichen Lösungen oder Abhilfen (Deeskalation, Verbesserung des Kontakts zur Lehrerin & Schulleitung, Entscheidung, an der Schule zu bleiben oder die Schule zu wechseln, Empowerment) - etwas über die Hälfte der Ratsuchenden den Ausgang ihrer Diskriminierungsbeschwerde eindeutig als positiv. Eine Mutter formulierte: „Die Situation in Bezug auf die Diskriminierung hat sich entspannt. Man hat gemeinsam mit der Schule Lösungswege gefunden, um weitere Diskriminierung zu vermeiden.“ Die nachhaltige Wirkung zeigte sich beispielsweise in der Verbesserung der Lernmotivation und der Noten. In einigen Fällen war der Ausgang uneindeutig, da zwar durch die Intervention von ADAS die akute Benachteiligung bzw. herabwürdigende Situation entschärft werden konnte, aber die strukturell diskriminierende Grundsituation weiterbestand. So berichtete beispielsweise eine Lehrerin „Ich habe meine Position als Lehrerin stärken können (...) Die Situation für die Schüler liess sich aber nicht ändern und dadurch auch nicht verbessern. Die Kinder vor Diskriminierung zu schützen war/ist mir in dem Maße, in dem ich das wollte, nicht möglich gewesen.“ Bei einem Viertel der Fälle hatte sich für die Betroffenen die Situation nicht verbessert. Hierbei handelte es sich durchweg um Diskriminierungssituationen, die an andere Stellen verwiesen werden mussten (Anwält*innen, Antidiskriminierungsbeauftragte des Bildungssenats, Schulaufsicht), da hier ADAS aufgrund schulstruktureller Rahmenbedingungen an die Grenzen der eigenen Interventionsmöglichkeiten kam.

Einige der Befragten waren zwar zufrieden mit der Beratung durch ADAS („Hat alles getan, was möglich war“, „mehr konnten sie nicht tun“), aber unzufrieden mit dem Ausgang, den sie vor allem in Grenzen der Handlungsmöglichkeiten von ADAS und den strukturellen Grenzen des Schulsystems begründet sahen. Einige andere der Befragten wünschten sich den Ausbau, Erweiterung und größere Bekanntheit - in jeder Schule - von ADAS, um möglichst viele von Diskriminierung in Schulen Betroffene unterstützen zu können: **„Die Beratungsstelle ADAS war eine sehr gute Unterstützung und sollte unbedingt ausgebaut bzw. erweitert werden.“**

Die Erfahrungen, die die ADAS-Mitarbeiterinnen bei der Begleitung und den Interventionen mit den Schulen (vor allem Schulleitungen) machten, können wie folgt zusammengefasst werden: In den zwei Jahren verweigerte nur eine einzige Schulleiterin die Kooperation mit ADAS und wünschte keine Begleitung der Betroffenen Schüler*in zu einer Schulkonferenz. Ansonsten gab es keine Barrieren in der Begleitung und fachlichen Beratung der Schulen zu den betreuten Diskriminierungsfällen. Nicht selten bedankten sich Schulleitungen am Ende eines Gesprächs, ähnlich wie die uns schriftlich vorliegende Rückmeldung einer Schulleiterin aus Berlin Hellersdorf: „Es freut mich, dass das Gespräch für die Eltern einen guten Ausgang hatte und alle doch zufrieden und mit neuem Mut in die Ferien gehen. (...) Ich bin auch davon überzeugt, dass Frau N.N. sich zukünftig noch mehr auf die Schülerinnen und Schüler einstellen wird. (...) Ich möchte mich auch für Ihr Feedback bedanken. Das motiviert mich sehr, mein Augenmerk noch intensiver auf die Integration zu legen.“

2.3 Erfahrungen des Neuköllner Clearing Verfahrens

Die Schulverwaltung in Neukölln hat sich zum Thema Diskriminierungsschutz an Schulen als erster Berliner Bezirk auf den Weg gemacht und in Kooperation mit ADAS zwei Jahre modellhaft ein Clearing Verfahren zur Bearbeitung von Diskriminierungsfällen in Schulen auf bezirklicher Ebene erprobt. In Kooperation mit der regionalen Schulaufsicht des Bezirks Neukölln (Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie, Außenstelle Neukölln) und dem Bezirksamt Neukölln wurde eine Clearing Runde zusammengestellt, die sich zwischen Januar 2016 und November 2017 jeden Monat getroffen und das Konzept für das Clearing Verfahren entwickelt und durchgeführt hat. Parallel arbeitete ein zivilgesellschaftliches Aktionsbündnis zum Thema. In diesen zwei Jahren haben die Mitglieder der Gremien Diskriminierungsfälle multiperspektivisch und lösungsorientiert analysiert und sich intensiv damit befasst, wie schulinterne Beschwerdeverfahren für Diskriminierungsvorfälle in Schulen entwickelt und verbessert werden können. Die Ergebnisse und Empfehlungen des Neuköllner Clearingverfahrens wurden in einem ausführlichen Bericht festgehalten.¹⁶

Mit der Neuköllner Clearing Runde wurde erstmals in der Berliner Schulverwaltung ein Gremium zur Bearbeitung von Diskriminierungsvorfällen zusammen mit zivilgesellschaftlichen Akteur*innen eingerichtet. Das Clearingverfahren war mit zwei Zielsetzungen gestartet: zum einen sollte, um das schulinterne Beschwerdemanagement im Bezirk Neukölln zu stärken eine niedrigschwellige Beschwerdemöglichkeit für Ratsuchende/Betroffene im Bezirk eingerichtet werden. Zum anderen sollten exemplarische Handlungsempfehlungen und Präventionsansätze für 'typische' Diskriminierungsfälle in Neuköllner Schulen entwickelt werden.

Bei allen Herausforderungen, die sich aus der Diversität der einbezogenen Akteur*innen ergaben, wurde das gemeinsame Arbeiten an Fällen in dem vielfältigen Gremium als sehr wertvoll beurteilt und für viele ergab sich daraus auch eine persönliche Lernerfahrung. Die Mitglieder schätzten die Sensibilisierungseinheiten ebenso wie den gemeinsamen Fachaustausch und es bestand ein großes Interesse, mehr über die verschiedenen fachlichen Perspektiven und Lebenserfahrungen zu erfahren und gemeinsam Lösungen zur Bearbeitung von Diskriminierungsfällen zu entwickeln. Trotz des Einbezugs der Zivilgesellschaft, der vielfaltsbezogenen Zusammensetzung und des großen Engagements der Mitglieder zeigten sich jedoch klar die Grenzen der Möglichkeiten des Clearing Verfahrens für eine sachgerechte Bearbeitung von Diskriminierungsbeschwerden. So stellte eine sachlich angemessene Behandlung des Themas horizontaler Diskriminierungsschutz an Schulen mit all den dabei einzubeziehendem (sozialwissenschaftlichen, psychosozialen und rechtlichen) Fachwissen eine sehr große Herausforderung für die Mitglieder dar. Durch die fachliche Einführung der Mitglieder konnte die mangelnde Sachkenntnis vor allem zum Thema Antidiskriminierungsrecht nicht ausreichend kompensiert werden. Zudem waren die Voraussetzungen und Vorkenntnisse der Mitglieder im Bereich Diversity sehr unterschiedlich. Zwar ermöglichte die Heterogenität der Clearing Runde Perspektivwechsel, Empathie, Wertschätzung von Vielfalt und Ambiguitätstoleranz zu üben, jedoch war diese je nach Diskriminierungskategorie und eigenem Hintergrund nicht gleich ausgeprägt. Ein Teil der Mitglieder waren Expert*innen und Betroffene zugleich. Bei einzelnen Diskriminierungskategorien bestand teilweise weniger Sensibilität und dadurch war eine empathische Haltung gegenüber den Betroffenen in den Fallbesprechungen in Teilen weniger möglich. Die Fluktuation der Teilnahme bei den Sitzungen war für eine vertiefte Bearbeitung komplexer Fälle sehr problematisch. Vor allem für die zivilgesellschaftlichen Vertreter*innen aus Migranten-, Selbst- und Bildungsorganisation war die regelmäßige Teilnahme bzw. eine intensive Mitarbeit ehrenamtlich kaum zu leisten.

¹⁶ Der ausführliche Bericht kann bei ADAS/LIFE e.V. bezogen werden.

Es zeigte sich auch, dass bei den Mitgliedern aus der Verwaltung ebenso wie aus der Zivilgesellschaft eine sehr große Unsicherheit bestand, (rechtliche) Diskriminierung als solche zu erkennen, die auch nach zwei Jahren intensiver Arbeit nicht ausreichend aufgelöst werden konnte. Hieraus ergaben sich sehr große Hindernisse, Betroffene im Bezirk wie gewünscht unterstützen zu können und trotz breiter Bekanntmachung im Bezirk nutzte keine einzige von Diskriminierung betroffene Person in den zwei Jahren das bezirkliche Clearing Verfahren bzw. reichte eine Beschwerde ein. Es zeigte sich, dass von Diskriminierung betroffene Personen unabhängige, vertrauliche Beratungs- und Unterstützungsangebote bevorzugen, die eine diskriminierungssensible, parteiische Beratung auf der Grundlage fachlicher Beratungsstandards gewährleisten. In der Clearing Runde zeigten sich auch Interessenkollisionen, da Personen mit Funktionsstellen der Verwaltung in der Regel die Perspektiven und Interessen ihrer Einrichtung vertreten und als weisungsabhängige auch vertreten müssen. Diese stehen nicht selten vor allem bei Beschwerden bei institutionellen Diskriminierungserfahrungen mit der Wahrnehmung der Betroffenen im Widerspruch.

Nach der zweijährigen Erprobung kann das Fazit gezogen werden, dass das bezirkliche Clearing Verfahren zur Bearbeitung von einzelnen Diskriminierungsbeschwerden und als schulische Beschwerdestelle für Diskriminierungsfälle nicht geeignet ist. Doch zeigte die Neuköllner Erfahrung auch, dass auf bezirklicher Ebene viel zur Prävention und einem professionelleren Umgang mit Diskriminierungsbeschwerden in Schulen getan werden kann. Bezirkliche Fachrunden zum Diskriminierungsschutz, eingeladen durch die Schulaufsicht und unter Einbezug des SIBUZ, können eine wichtige Wirkung innerhalb des Schulbezirks entfalten und dadurch zur Sensibilisierung und Kompetenzaufbau auf bezirklicher Ebene maßgeblich beitragen. Hierzu formulierten Mitglieder des Clearing Verfahrens Empfehlungen: So soll, u.a. die begonnene Arbeit im Bezirk Neukölln im Rahmen regelmäßiger Fachrunden fortgesetzt werden, um einen nachhaltigen Prozess sicherzustellen.

2.4 Zusammenfassung der Befunde der Erprobungsphase:

Diskriminierungsmeldungen aus Schulen:

- Obwohl bei 86% der gemeldeten Diskriminierungsfälle Schüler*innen die Betroffenen waren, wandten sich nur zehn Schüler*innen selbst an die Anlaufstelle, um sich Beratung und Unterstützung zu holen.
 - Lehrkräfte und Schulpersonal melden kaum Diskriminierungsfälle aus ihrer Schule
 - Bei 76% der Meldungen ging die Diskriminierung vom Schulpersonal und der Schule aus. Nur bei 36 der gemeldeten Diskriminierungsfälle waren Schüler*innen, die Personen gewesen, die diskriminiert hatten.
- ▶ Vor allem Schüler*innen erleben Diskriminierungen an der Schule - in vielen Fällen ausgehend von Lehrkräften und pädagogischem Personal.
 - ▶ Schüler*innen, die Diskriminierung erleben, haben hohe Barrieren, eine erlittene Diskriminierung selbst zu melden, dagegen vorzugehen bzw. sich hierzu Beratung und Unterstützung zu holen.

- Mit 83% aller gemeldeten Fälle bezog sich der weitaus größte Anteil der Diskriminierungsmeldungen bei ADAS auf rassistische Diskriminierungen, wobei hier Muslime oder als Muslime wahrgenommene Menschen die am häufigsten betroffene Gruppe bildeten.
 - Es gingen etwas mehr Diskriminierungsmeldungen ein, bei denen Jungen betroffen waren.
 - Bei einem Drittel der Meldungen handelt es sich um mehrdimensionale Diskriminierungen, in denen vor allem die ethnische Dimension, Religion und Geschlecht eine Rolle spielen.
 - Bei den von geschlechtsbezogener Diskriminierung in der Schule betroffenen Personen bilden Mädchen und Frauen, die ein Kopftuch tragen sowie als muslimisch wahrgenommene und schwarze Männer die am stärksten betroffene Gruppe.
 - Rechtlich nicht geschützte Merkmale, wie das 'Aussehen', können in Schulen relevante Diskriminierungsrisiken mit sich bringen.
- ▶ Diskriminierungen aufgrund der ethnischen Herkunft und Religion bzw. rassistische Diskriminierung spielen in Schule eine herausstechende Rolle. Dabei handelt es sich oftmals um mehrdimensionale Diskriminierung im Kontext der Dimensionen ethnische Herkunft, Religion/Weltanschauung, Geschlecht, Behinderung und soziale Herkunft. Aber auch das Merkmal 'Aussehen', das rechtlich nicht als Diskriminierung gilt, führt in Schulen häufig zu Mobbing und Diskriminierung.
 - ▶ Muslimische Schülerinnen, die ein islamisches Kopftuch tragen sowie als muslimisch wahrgenommene Schüler*innen und Eltern haben ein besonders hohes Risiko in Schulen Diskriminierungserfahrungen zu machen.
- Eltern/Erziehungsberechtigte und Familienangehörige sind die wichtigste Gruppe, wenn es um die Meldung und um das Aktivwerden bei Diskriminierungsfällen in der Schule geht, gefolgt von außerschulischen Funktionsträger*innen/Multiplikator*innen aus der sozialen Arbeit, außerschulischen Jugendbildung oder Integrationslots*innen, die im engen Kontakt zu von Diskriminierung betroffenen Schüler*innen stehen.
 - Diskriminierungserfahrungen von Kindern und Jugendlichen und ihren Eltern gehen häufig Hand in Hand: als Hauptvertreter*innen der Rechte ihrer Kinder erleben Eltern selber häufig Benachteiligung und werden selber zu Betroffenen.
 - In Schulen bzw. bei Schulleitungen, Lehrkräften und pädagogischem Personal sowie anderen relevanten Fachstellen (SIBUZ, Schulaufsicht) fehlt es an ausreichenden Kenntnissen zum Diskriminierungsschutz und es besteht eine sehr große Unsicherheit, eine Diskriminierung als solche zu erkennen sowie angemessene Interventionen einzuleiten.
- ▶ Eltern/Erziehungsberechtigte und Familienmitglieder sowie außerschulische Professionelle sind die wichtigsten, zu stärkenden Multiplikator*innen der schulischen Antidiskriminierungsarbeit.
 - ▶ Eltern und Schüler*innen aus vulnerablen Gruppen benötigen Empowerment.
 - ▶ Schulen bzw. Schulleitungen, Lehrkräfte und pädagogisches Personal sowie anderen relevante Fachstellen (SIBUZ, Schulaufsicht) benötigen Fortbildungen und Unterstützung zum Diskriminierungsschutz, um Diskriminierung als solche erkennen zu können und Handlungssicherheit zu gewinnen.

Bedarf der Ratsuchenden und Betroffenen:

- ▶ Ratsuchende und von Diskriminierung Betroffene suchen einen informellen, persönlichen Kontakt, in denen sie sich zunächst unverbindlich und vertraulich informieren und beraten lassen und evtl. weitere Schritte abwägen können, ohne gleich einen formalen Beschwerdeweg einzuleiten.
- ▶ Außerdem bevorzugen sie unabhängige, außerschulische Stellen,
 - die gut erreichbar sind und schnelle Hilfe und kurzfristige Verfügbarkeit anbieten, um zu Terminen begleiten zu können.
 - in denen mit ihrem Diskriminierungserleben empathisch und diskriminierungssensibel umgegangen wird und die Betroffene empowered, selbst aktiv zu werden.
 - die verständliche (mehrsprachige) Informationen über ihre eigenen Rechte und Überblick über Handlungsmöglichkeiten.
 - die professionell beraten, zuverlässig begleitet und in Schulen kompetent und lösungsorientiert agieren.
- ▶ Im Großteil der Fälle wird eine rasche, niedrigschwellige Lösung vor Ort/an der Schule gesucht, in der erlebtes Unrecht wieder gut gemacht und/oder eine benachteiligende Behandlung abgestellt wird. Oftmals ist allein schon die Anerkennung, dass eine Diskriminierung stattgefunden hat, ein wichtiges Ziel für die Betroffenen. Der Klageweg oder rechtliche Schritte sind nur in seltenen Fällen für Betroffene eine Option.
- ▶ Wenn fachlich weiterentwickelt, hat eine unabhängige schulspezifische Anlauf- und Beratungsstelle ansetzend an bestehende schulrechtliche Strukturen im vorrechtlichen Bereich bereits jetzt schon vielseitige Unterstützungs- und Interventionsmöglichkeiten für von Diskriminierung Betroffene.
- ▶ Bei Diskriminierungsfällen in Schulen bilden Begleitungen zu Schulgesprächen sowie - möglichst zeitnah und vor Ort - deeskalierende, lösungsorientierte Gespräche mit allen Akteur*innen sowie den verschiedenen einbezogenen oder einzubeziehenden schulischen Akteur*innen wichtige schulspezifische Interventionen. Hierzu braucht es ausreichend personelle Ressourcen.
- ▶ Die größte Herausforderung für schulspezifische Interventionen bilden subtile, institutionelle und strukturelle Diskriminierungsformen, die eng verbunden sind mit allgemeinen Fragen der Konfliktkultur und einer inklusiven, diversitätsorientierten Schulentwicklung

Schulische/bezirkliche Gremien

- Die Erfahrung des Neuköllner Clearing Verfahrens zeigte, dass eine sachgerechte, professionelle Bearbeitung von Diskriminierungsbeschwerden im Rahmen von schulischen und bezirklichen Gremien kaum zu leisten ist und zudem die Gefahr von Interessenkollisionen birgt.
- Von Diskriminierung betroffene Personen bevorzugten zudem ein unabhängiges, vertrauliches Beratungs- und Unterstützungsangebot, das eine diskriminierungssensible, parteiische Beratung ermöglicht.
- Bezirkliche Fachrunden zum Diskriminierungsschutz können zur Sensibilisierung und zum Kompetenzaufbau auf bezirklicher Ebene maßgeblich beitragen und sind darum wichtige schulbezogene Gremien zur Stärkung des Diskriminierungsschutzes.

3. Rechtliche und fachliche Empfehlungen

Die Forderung nach Einrichtung einer unabhängigen Beschwerdestelle für die in der Schule von Diskriminierung betroffene Schüler*innen und Eltern beruht auf völkerrechtlichen- und europarechtlichen Verpflichtungen, die Deutschland umzusetzen hat. Darüber hinaus beruht sie auf verfassungsrechtlichen und landesrechtlichen Normen, die es so umzusetzen gilt, dass für Betroffene tatsächlich ein wirksamer Schutz vor Diskriminierung in Schulen in Berlin besteht. Dieser besteht nur dann, wenn den Betroffenen entsprechende Rechtsmittel bzw. ein Zugang zur Erlangung ihrer Rechte auf Nichtdiskriminierung durch wirksame Institutionen und Verfahren ermöglicht wird. Im Rahmen diverser Rechtsgutachten wurden diese rechtlichen Verpflichtungen (Baer 2010, Dern et al. 2012, ADS 2013¹⁷, GEW 2016) und die menschenrechtlichen Vorgaben (Motakef 2006, DIMR 2016), ausführlich dargelegt. Im folgenden Kapitel werden die im Rahmen dieser Rechtsgutachten und –analysen formulierten konkreten Empfehlungen mit Blick auf die Einrichtung eines schulischen Beschwerdesystems für Schulen zusammenfassend dargestellt.

Es haben sich auch eine Reihe zivilgesellschaftliche Organisationen und Initiativen intensiv mit dem Thema auseinandergesetzt. Die am weitesten entwickelten Empfehlungen, die die Bund-Länder-Fachkommission „Ideologien der Ungleichwertigkeit und Neonazismus in Deutschland“ der Heinrich-Böll-Stiftung (HBS) zusammen mit Expert*innen erarbeitet hatte, werden hier den rechtlichen Empfehlungen hinzugefügt (HBS 2015). Im Abschnitt 3.2 wird das von zwei zivilgesellschaftlichen Akteur*innen entwickelte Modell einer Beschwerdestelle für Berlin vorgestellt (BeNeDik 2016; GEW 2016).

3.1 Menschen- und verfassungsrechtliche Verpflichtungen sowie zivilgesellschaftliche Empfehlungen

EMPFEHLUNG 1: SCHLIEßUNG RECHTLICHER SCHUTZLÜCKEN IN DEN SCHULGESETZEN

Alle vorliegenden Rechtsgutachten verweisen auf die Notwendigkeit, die im Bereich des Diskriminierungsschutzes in Schulen bestehenden rechtlichen Schutzlücken durch Änderungen des Schulgesetzes zu schließen (ADS 2013: 163; DIMR 2016: 75; Baer 2010: 54). Die bestehenden gesetzlichen Regelungen gegen Diskriminierung und für Gleichbehandlung werden allgemein als unzureichend bewertet, denn es fehlt an klaren, rechtlichen Vorgaben sowie an der Durchsetzung bestehender Regelungen und damit an effektiven Rechtsschutz für die Betroffenen (GEW 2016: 5; Baer 2010: 51).

Das Schulgesetz sollte ein eindeutig formuliertes Diskriminierungsverbot enthalten, das sich an alle im Schulkontext wendet und geschützte Kategorien/Gruppen sowie Diskriminierungsformen (insb. auch Mobbing) klar benennt. Es sollte bei den geschützten Kategorien mindestens die im AGG benannten Merkmale und die soziale Herkunft vorsehen (ADS 2013: 163). Die menschenrechtlichen Empfehlungen sind weitreichender und schließen auch eine explizite Nennung der Merkmale Sprache, Staatsangehörigkeit, Familienstand und Familienverhältnissen, Geschlechtsidentität, Gesundheitszustand, Wohnort und der Geburt oder des „sonstigen Status“ ein (GEW 2016: 13; DIMR 2016: 75). Da „Recht gegen Diskriminierung“ nicht nur ein Versuch ist, bestimmten Diskriminierungen ausdrücklich auch mit Gesetzen entgegen zu treten, sollte es auch wichtige Regeln zur Rechtsdurchsetzung“ beinhalten,

¹⁷ Da die Empfehlungen der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS 2013) sich auf das Rechtsgutachten Dern et al. 2012 beziehen, taucht es im Folgenden nicht mehr explizit auf.

denn: „Ohne solche Vorkehrungen bleibt auch ein generelles Verbot von Diskriminierung folgenlos.“ (Baer 2010: 39). Darum sollte eine Änderung des Schulgesetzes über das Diskriminierungsverbot hinaus auch Regelungen zu folgenden Bereichen enthalten:

- a. Positive Maßnahmen gegen Diskriminierung bzw. Verankerung von Diskriminierungsprävention als schulorganisatorische Aufgabe (ADS 2013: 164; Baer 2010: 40)
- b. Informations- und Beratungsrechte für Schüler*innen und Eltern (ADS 2013: 164; Baer 2010: 40; DIMR 2017: 78)
- c. Regelungen zu Beschwerderechten und einem transparenten Verfahren für Schüler*innen und Eltern (ADS 2013: 165; Baer 2010: 40; HBS 2015: 7)
- d. Viktimisierungsverbot: ein Verbot der Maßregelung oder Viktimisierung im Fall von Beschwerden (Baer 2010: 40; HBS 2015: 7)
- e. Beweiserleichterung: eine Regelung zur Umkehr der Beweislast, falls plausibel dargelegt wird, dass eine Diskriminierung vorliegt (Baer 2010: 40; ADS 2013: 165; HBS 2015: 8)
- f. Beteiligungsrechte für Verbände in Beschwerdeverfahren (Baer 2010: 40; HBS 2015: 7)
- g. klare Regelungen, nur diskriminierungsfreie Schulmaterialien zuzulassen (ADS 2013: 165; DIMR 2017: 70)
- h. Aufnahme eines expliziten Rechts auf inklusive Beschulung in die Schulgesetze. Zielbestimmungen oder Regelungen mit Vorbehalten reichen nicht aus (ADS 2013: 162; DIMR 2017: 13)

Das Schulgesetz solle auf seine religiöse Neutralität hin überprüft und Leitlinien zum Umgang zum Umgang mit der Religiosität der Schüler*innen erstellen werden (ADS 2013: 165; 167). Zudem sollte eine Erweiterung und Überarbeitung der bestehenden Regelungen des Berliner Schulgesetzes auch Rechtsverordnungen, Verwaltungsvorschriften und Richtlinien der Berliner Schulverwaltung einbeziehen (Baer 2010: 41ff). Beispielsweise müssten die bestehenden Richtlinien zum Umgang mit Gewaltvorfällen entsprechend überarbeitet werden (Baer 2010: 45). Zudem könnte sich aus solchen schulrechtlichen Änderungen evtl. auch die Notwendigkeit für rechtliche Änderungen im Arbeits- und Personalrecht ergeben (Baer 2010: 55):

EMPFEHLUNG 2: EINRICHTUNG VON UNABHÄNGIGEN BESCHWERDESTELLEN FÜR SCHÜLER*INNEN UND ELTERN/SORGBERECHTIGTE

Genauso wie die menschen- und antidiskriminierungsrechtlichen Empfehlungen darin übereinstimmen, dass das schulbezogene Diskriminierungsverbot auf Landesebene im Schulrecht verankert werden soll, besteht Einigkeit über die Notwendigkeit, dass die Landesregierungen für Schüler*innen, Eltern/Erziehungsberechtigten schulische Beschwerdemöglichkeiten sowie unabhängige Beschwerde-

einrichtungen einzurichten habe, um ihnen einen effektiven Rechtsschutz de facto zu gewährleisten. Zudem gehört die Einrichtung unabhängiger Beschwerdestellen für Kinder zu den aus der UN-KRK abzuleitenden und von Deutschland umzusetzenden Staatenpflichten.¹⁸

Entsprechend fordert der UN-Ausschuss für die Rechte des Kindes, dass über die bestehenden Beschwerdemöglichkeiten von Kindern durch die elterliche Vertretung (Rechtsweg über die Eltern oder Sorgeberechtigte) hinaus individuelle Beschwerdemöglichkeiten für Kinder eingerichtet werden müssen.¹⁹ Die seit 2015 im Deutschen Institut für Menschenrechte eingerichtete Monitoringstelle UN-Kinderrechtskonvention, die als eine unabhängige Stelle mit der Beobachtung und Überwachung der Umsetzung der UN-Kinderrechtskonvention in Deutschland betraut ist, hat im Februar 2018 zu einer ersten Konsultation zum Thema Beschwerdeverfahren für Kinder eingeladen, bei der als wichtigstes Thema die Ausgestaltung unabhängiger Beschwerdestellen für Schulen diskutiert wurde.

Baer hielt schon 2010 in ihrer Rechtsexpertise im Auftrag der LADS für Berlin fest „Es bedarf einer Möglichkeit zur effektiven und angstfreien Beschwerde für Menschen, die sich in der Schule diskriminiert fühlen, z.B. auch durch die Einrichtung unabhängiger Stellen in den Schulen. (...) sowie die Ernennung einer, besser: mehrerer Ansprechpersonen für Diskriminierungsfälle bei der Senatsverwaltung für Bildung.“ (Baer 2010: 55). Außerdem empfahl sie hierzu die unterstützende Tätigkeit von Verbänden zu ermöglichen sowie entsprechende Qualifizierungen der Verantwortlichen sowohl der Lehrkräfte wie auch der Aufsichtsführende oder Leitungspersonen (Baer 2010: 57).

Das Deutsche Institut für Menschenrechte (DIMR) empfiehlt den Schulämtern, Schulleitungen und Schulkonferenzen sowie weiteren Schulgremien, für Informations- und Beratungsangebote für den Diskriminierungsschutz zu sorgen und externe qualifizierte Beratungs- und Anlaufstellen für Beschwerden über diskriminierendes Verhalten in Betracht zu ziehen. Entsprechende Gremien mit Funktion als Berichts- und Evaluationsstelle für Diskriminierungsschutz sind einzurichten beziehungsweise die Aufgaben bestehender Gremien zu erweitern (DIMR 2016: 78).

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) formulierte in ihrem Bericht von 2013 auf der Grundlage einer eigenen Rechtsexpertise, erstellt von der Hochschule Esslingen (Dern et al. 2013) und einer umfassenden Sichtung des bestehenden Forschungsstandes die konkretesten antidiskriminierungsrechtlichen Empfehlungen zur Einführung von Beschwerdemechanismen für Diskriminierungsfälle für Schulen.²⁰

Sie empfiehlt auf Landesebene zur Etablierung eines qualifizierten schulischen Beschwerdemanagements die Einrichtung eines unabhängigen, neutralen und niedrigschwellig zugänglichen Beratungs- und Beschwerdesystems bzw.- stellen, das/die in den Landesschulgesetzen verankert werden

¹⁸ National Coalition Deutschland – Netzwerk zur Umsetzung der UN-Menschenrechtskonvention e.V. (2014): Die UN-Kinderrechtskonvention umsetzen. Monitoring, Datenerhebung und –auswertung, regierungsinterne Koordination und Beschwerdemanagement.

¹⁹ Siehe: General Comment Nr. 12: The right of the child to be heard (CRC/C/GC/12 aus 2009). Seit 2014 haben Kinder auf der Grundlage des dritten Fakultativprotokolls, die Möglichkeit, sich beim UN-Kinderrechtsausschuß zu beschweren, wenn beispielsweise ihr Recht auf diskriminierungsfreie Bildung verletzt wurde und alle rechtlichen Beschwerdemöglichkeiten auf nationaler Ebene ausgeschöpft worden sind.

²⁰ In ihrem nachfolgenden Bericht von 2017 hat sie die Befunde und Empfehlungen des Berichts von 2013 betätigt (ADS 2017: 148 und 359).

solle/n (ADS 2013: 159). Dieses unabhängige Beratungs- und Beschwerdesystem sollte mindestens folgende Bestandteile umfassen (ADS 2013: 169f):

- ▶ Aufnahme der Beschwerde
- ▶ Beratung und Information zu Rechten bei Diskriminierung
- ▶ Untersuchung des Vorfalls
- ▶ Unterstützung und Begleitung bei der Abwendung von Wiederholungen (Prävention) und Intervention (Repression)
- ▶ Dokumentation
- ▶ Evaluation und Monitoring

Die ADS hat darüberhinausgehende Eckpunkte für ein schulisches Beschwerdemanagement formuliert. Schüler*innen und Eltern sollten die Möglichkeit haben, zu wählen, ob sie sich an eine interne oder externe Stelle wenden. Die schulische Anlauf- und Beschwerdestellen sollte dort angesiedelt werden, wo das Beschwerdemanagement sowie die Fachzuständigkeit angesiedelt ist und die externe Beschwerdestelle sollte:

- ▶ unabhängig, neutral, weisungsungebunden
- ▶ gegebenenfalls örtlich aus der Schule ausgegliedert sowie niedrigschwellig zugänglich
- ▶ auf Konfliktlösung ausgerichtet und mit Kompetenzen zur Schlichtung bzw. Mediation ausgestattet sein sowie die Möglichkeit haben, alle involvierten Akteur*innen an einen Tisch zu holen.
- ▶ für alle Formen von Diskriminierung und Diskriminierungsdimensionen (zuzüglich „sozialen Herkunft“) zuständig
- ▶ personell so aufgestellt sein, dass sie die Diversität der Betroffenen soweit wie möglich widerspiegelt
- ▶ ein transparentes Verfahren vorweisen, in dem alle Schritte mit den Betroffenen abgesprochen werden
- ▶ Mitwirkungsgremien der Schüler*innen haben

Auch die zivilgesellschaftliche Expertenkommission der Heinrich-Böll-Stiftung empfiehlt die Einrichtung einer gesetzlich verankerten, unabhängigen Beschwerdestelle: Um Schüler*innen und Eltern zu ermächtigen, ihr Recht auf Chancengleichheit einzufordern, sollte die dazu notwendige Unterstützung durch eine unabhängige Anlauf- und Beschwerdestelle erfolgen, die parteilich arbeitet. Diese sollte alle Fragen rund um das Thema Schule beantworten können und bei Beschwerden die Betroffenen unterstützen. Um Betroffene effektiv unterstützen zu können, müssen die Anlaufstellen gesetzlich verankerte Befugnisse haben und ein transparentes Beschwerdeverfahren führen können. Zudem sollte diese unabhängige Beschwerdestelle mit Auskunftsrechten ausgestattet sein, um den Sachverhalt klären zu können, Sanktionsmacht haben, wenn eine Diskriminierung festgestellt wurde, Vorgaben zu nötigen Fortbildungsinhalten machen und Beschwerden dokumentieren (HBS 2015: 29).

EMPFEHLUNG 3: SANKTIONEN GEGEN DISKRIMINIERUNG IN SCHULE

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes formuliert als ein wichtiges Kriterium für die Beschwerdestelle, dass sie in der Position sein solle „(...), die relevanten Autoritäten im Schulbereich mit Beschwerden zu konfrontieren. Das Mandat der Beschwerdestellen sollte entsprechend ausgestaltet sein und die Möglichkeit von Sanktionen beinhalten.“ (ADS 2013: 169). Baer empfiehlt für Berliner Schulen Sanktionen gegen Diskriminierung im Schulgesetz deutlich zu verankern (Baer 2010: 40). Teilweise wird aus zivilgesellschaftlicher Perspektive diese Sanktionsmacht, wenn eine Diskriminierung festgestellt wurde, als Teil der Befugnisse, mit denen eine unabhängige Beschwerdestelle ausgestattet sein sollte, empfohlen (HBS 2015: 29). Diese Sanktionen sollen effektiv, wirksam und abschreckend sein (HBS 2015: 7).

Baer verweist allerdings darauf, dass es nicht ausreicht, deutliche Sanktionen gegen Diskriminierung vorzusehen, sondern auch bei der Umsetzung von Sanktionen die gebotene Verhältnismäßigkeit sicherzustellen ist (Baer 2010: 49). Hierbei bieten bereits die bestehenden abgestuften, flexiblen Sanktionierungsregelungen des Schulrechts, die auch bei Diskriminierung greifen und Maßnahmen gegen Lehrende und gegenüber Schüler*innen vorsehen, bestimmte Möglichkeiten, aber auch einige Grenzen (Baer 2010: 47). Bezüglich der Grenzen verweist sie auf den nicht geregelten Viktimisierungsschutz sowie die schwierige Einschätzung der Verhältnismäßigkeit aufgrund der Komplexität der Fälle (mehrere Personen und Persönlichkeitsaspekte spielen eine Rolle) (Baer 2010: 49). Die Rechtsexpertise der GEW stellt für die Rechtslage in Berlin heraus, dass eine unabhängige Beschwerdestelle auch wenn sie als Verwaltungsbehörde eingerichtet werden würde, nicht die Befugnis zur Sanktionierung erhalten könne und diese bei den zuständigen Stellen des Senats als Arbeitgeber/Dienstvorgesetzte verbleiben würde. Aufgrund dieser Rechtsgrundlage empfiehlt sie zwischen dem Beschwerde- und dem Sanktionsverfahren zu unterscheiden (GEW 2016: 28).

EMPFEHLUNG 4: DOKUMENTATION VON DISKRIMINIERUNG IN SCHULEN UND MENSCHENRECHTLICHES MONITORING

Entsprechend der menschenrechtlichen Verpflichtungen obliegt es den Bildungsministerien der Bundesländer bzw. in Berlin dem Bildungssenat das Bildungssystem transparent zu überwachen, um wirksame Maßnahmen zur Behebung von faktischer Diskriminierung wie etwa den ungleichen Schulerfolgchancen effektiv ergreifen zu können. Bildungsdaten sollen nach den Diskriminierungsdimensionen aufgeschlüsselt werden und im Rahmen dieses Monitorings solle auch überprüft werden, ob Bildung tatsächlich auf die in den UN-Konventionen festgelegten Bildungsziele ausgerichtet ist. Das Monitoring und die Bewertung von Fortschritten solle die Ansichten aller Bildungsakteure berücksichtigen, inklusive Kinder und Jugendliche, Lehrkräfte, Eltern sowie Schulverwaltung und Schulleitung. Insbesondere bei Maßnahmen zum Abbau von Diskriminierung sind Personen und Gruppen zu beteiligen, die von Diskriminierung betroffen sind (DIMR 2016: 762).

Eine vergleichbares und ebenso partizipativ angelegtes Monitoring empfiehlt die zivilgesellschaftliche Expertenkommission der HBS, sieht dieses aber extern, außerhalb der Schulverwaltung im Rahmen einer Registerstelle angesiedelt und dadurch ohne Zugang zu schulinternen Datenerhebungen: Für die Dokumentation von Diskriminierungsfällen in Schulen soll eine Landes-Registerstelle, die alle Diskriminierungsmeldungen unter Einbeziehung vorhandener NGOs und Betroffener-Strukturen dokumentiert, analysiert und in periodischen Abständen veröffentlicht eingerichtet werden. Aus die-

sen Berichten sollen konkrete Handlungsstrategien auf rechtlicher, organisationaler und personeller Ebene entwickelt werden, um jeglicher Form von Diskriminierung vorzubeugen und sie letztendlich zu beseitigen. Die Betroffenen-Gruppen sollen an der Registerstelle per Quote beteiligt werden, um strukturelle Diskriminierung vorzubeugen (HBS 2015: 27).

Zudem wird als eine der wichtigen Aufgaben einer unabhängigen Beschwerdestelle in allen rechtlichen Gutachten die Dokumentation und Auswertung der Beschwerden gekoppelt an weitergehende Aufgaben zur nachhaltigen Schul- und Qualitätsentwicklung dargestellt (Baer 2010: 55). Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes zählt beispielsweise zu den zentralen Aufgabenfeldern der unabhängigen Beschwerdestelle auch die Dokumentation, Evaluation und das Monitoring. Auf der Grundlage der ausgewerteten Daten solle diese dann Maßnahmen zur Prävention gegen Diskriminierung in der Schule erarbeiten, Empfehlungen aussprechen und Schulen im Hinblick auf die Vermeidung von Diskriminierung beraten (ADS 2013: 170).

EMPFEHLUNG 5: VERANKERUNG VON DISKRIMINIERUNGSSCHUTZ IN SCHULEN AUF ALLEN EBENEN ALS ELEMENT VON SCHULENTWICKLUNG UND EINER INKLUSIVEN BILDUNG

Diskriminierungsschutz im Schulkontext muss auf verschiedenen Ebenen ansetzen und auf vielen Schultern verteilt werden, um wirksam zu sein. Entsprechend braucht es ein Bündel an Antidiskriminierungsinstrumentarien, die auf den verschiedenen Ebenen ansetzen. Die zivilgesellschaftliche Expertenkommission verweist auf das Konzept der inklusiven Bildung, das perspektivisch die Grundlage dafür bietet „(...) Chancengleichheit nicht nur für Schüler*innen mit Behinderung zu gewährleisten, sondern auch für alle anderen, die von struktureller Benachteiligung betroffen sind. Ein inklusives Bildungssystem für alle Schüler*innen stärkt den Respekt vor menschlicher Vielfalt und die Teilhabe diskriminierungserfahrener Schüler*innen.“ (HBS 2015: 26).

Organisatorische Maßnahmen und Prävention sollten auf allen Ebenen innerhalb der etablierten Organe der Schulen (Schüler*innen-, Elternvertretung, Schulprogramme, Konfliktlotsen) und beim Beschwerdemanagement in SenBJF durch eine fachliche Zuständigkeit innerhalb des SenBJF eingerichtet werden (Baer 2010: 52). Damit diese aber auch wirksam werden können - in einem Zusammenspiel von Recht gegen Diskriminierung und entsprechend fortgebildeten schulischen Institutionen und Akteur*innen auf allen Ebenen - ist hierzu ein deutliches Mandat im Auftreten gegen Diskriminierung und personelle und organisatorische Unterstützung notwendig, sowie die Stärkung der Kompetenz, frühzeitig Diskriminierung wahrnehmen zu können (Baer 2010: 52f).

Schulentwicklung und Evaluation: Diskriminierungsschutz sollte durch Senat, Schulleitungen und Schulkonferenzen systematisch im Rahmen von Schulentwicklung, Schulkultur und Schulprogrammen integriert und die vorhandenen Evaluationsinstrumente um menschen- und kinderrechtliche Perspektiven ergänzt werden (DIMR 2016: 78).

Konzepte gegen Antidiskriminierung umsetzen: Jede Schule sollte eine umfassende Konzeption gegen Diskriminierung erarbeiten und umsetzen. Empfehlenswert wären Leitfäden²¹ zur Auslage in den Schulen (ADS 2013: 166). Um Schulen zur Auseinandersetzung mit Diskriminierung zu ermuti-

21 Entsprechend dieser Empfehlung wurde in Zusammenarbeit mit schulbezogenen Expert*innen der ADAS Leitfaden: „Schutz vor Diskriminierung an Schulen. Ein Leitfaden für Schulen in Berlin.“ erarbeitet.

gen und sie für den Umgang mit Vorfällen, Beschwerden oder dazugehörigen Konflikten zu stärken, werden professionelle (von der Schulverwaltung unabhängige) Beratungsstellen empfohlen, die auf die Unterstützung von Schulen spezialisiert sind und Expertise im Umgang mit Diskriminierung im Schulkontext haben (HBS 2015: 23).

Unterrichtsziele: Der Senat sollte die Bildungspläne daraufhin überarbeiten, dass die Thematik Diskriminierung sowohl fächerübergreifend als auch in den sozial-/gesellschaftswissenschaftlichen Fächern und für alle Schularten und Jahrgangsstufen wesentlich stärker verankert wird. Neben allgemeinen Querverweisen sollen konkrete Hinweise gegeben werden, wie die Thematik in verschiedenen Inhalten behandelt werden kann. Der Zusammenhang von Diskriminierungsschutz und Menschenrechten ist zu erläutern und sämtliche Diskriminierungsdimensionen zu berücksichtigen. Schließlich ist darauf zu achten, dass neben der Wissensvermittlung auch Einstellungen reflektiert und Fähigkeiten gefördert werden, sich gegen Diskriminierung und für Menschenrechte einzusetzen (DIMR 2016: 77).

Aus- und Fortbildung der Lehrkräfte: Eine durchgängige Integration des Themas Diskriminierung/Schule der Vielfalt in der Aus- und Fortbildung der Lehrkräfte ist notwendig, um die Sensibilität und Kompetenz zur Wahrnehmung von Diskriminierung innerhalb der Schulen zu stärken (Baer 2010: 53).

3.2 Das BeNeDisk/GEW-Modell zur Einrichtung einer unabhängigen Informations- und Beschwerdestelle für Berlin

In Berlin hat sich, angedockt an den Migrationsrat Berlin-Brandenburg, die zivilgesellschaftliche Plattform BeNeDiSK (Berliner Netzwerk gegen Diskriminierung in Schule und Kita) gebildet, in dessen Rahmen einige zivilgesellschaftliche Antidiskriminierungs- und Selbstorganisationen ein Modell für eine unabhängige Informations- und Beschwerdestelle entwickelt und 2016 dazu ein Positionspapier mit Forderungen veröffentlicht haben (BeNeDisk 2016). Im Auftrag der GEW Berlin erstellten im selben Jahr Hashemi und Illius, die auch im BeNeDisk-Netzwerk mitarbeiten, ein Rechtsgutachten zum rechtlichen Rahmen für eine unabhängige Beschwerdestelle zum Schutz gegen Diskriminierung in Berliner Schulen vor (GEW 2016). Als Teil des Rechtsgutachtens wird auch ein konkretes Modell für eine Beschwerdestelle für Berlin konzipiert, das mit dem BeNeDisk Modell weitestgehend deckungsgleich ist. Darum werden hier beide zusammenfassend dargestellt.

Zu diesem Modell ergeben sich aus der Sicht der Beratungspraxis von ADAS vor allem mit Blick auf die Zugänglichkeit und die Bedarfe von Ratsuchenden und Betroffenen eine Reihe von Fragen. Diese sind im Einzelnen tabellarisch im Anhang nachzulesen (ab Seite 40). Die darin zusammengestellten Schwachpunkte und Grenzen des BeNeDisk/GEW Modells lassen sich wie folgt zusammenfassen: Das BeNeDisk/GEW Modell konzipiert die unabhängige Beschwerdestelle als eine staatliche Instanz nach dem Vorbild des Berliner Datenschutzbeauftragten, der als oberste Landesbehörde nur unter Dienstaufsicht des Präsidenten des Abgeordnetenhauses steht und dadurch weisungsungebunden und nur dem Gesetz unterworfen ist. In der entsprechend des BeNeDisk/GEW Modells eingerichteten neutralen Beschwerdestelle könnten (nur) formelle Beschwerden aufgenommen und bearbeitet werden. Diese könnte selbst nicht tätig werden bzw. keine Sanktionen oder andere Maßnahmen umsetzen. Es ist zu befürchten, dass eine entsprechend eingerichtete Beschwerdestelle von den betrof-

fenen Schüler*innen und Eltern/Erziehungsberechtigten zum einen hohe Hürden, eine Beschwerde zu melden, mit sich brächte bzw. in keiner Weise niedrigschwellig ihren Bedarfen entspräche und zum anderen als 'zahnloser Tiger' wahrgenommen werden würde. Die Anliegen, die den Ratsuchenden nach ADAS – Erfahrungen am wichtigsten sind, könnten nicht berücksichtigt werden: z.B. empathische Beratung, Empowerment, auch schulbezogene Informationen, parteiische Unterstützung und Begleitung, Stärkung und Vertretung ihrer Interessen gegenüber der Schule sowie (kurzfristige) Interventionen.

Allein schon die sehr hohen formellen Hürden, um mit der eigenen Diskriminierungsbeschwerde unter den Geltungsbereich der Stelle zu fallen (Prüfung der rechtlichen Diskriminierung), werden vermutlich einen Großteil der Betroffenen eher abschrecken als ermutigen, sich gegen erlittene Diskriminierung zu wehren. Viele der Diskriminierungsbeschwerden (subtile, institutionelle Diskriminierung, keine Zeugen und ausreichenden Indizien), die bei ADAS eingegangen sind, würden dieser Prüfung nicht standhalten und abgewiesen werden. Zudem erfolgt aus Sicht der Betroffenen, deren Beschwerde aufgenommen und geprüft würde, dann ein vermutlich zeitaufwendiges Verfahren der 'umfassenden Sachverhaltsprüfung', das schwerwiegende Viktimisierungsrisiken für sie birgt. In Bezug auf die akute Not der Betroffenen (z.B. drohende schlechte Benotung, kurzfristig einberufene Schulgespräche, Klassen-, Schulkonferenzen...) und entsprechender rascher Handlungs- bzw. Begleitungs- und Unterstützungsbedarf, hätte die Stelle keine Möglichkeiten kurzfristig zum Schutz der Interessen der Betroffenen zu intervenieren. In diesen Fällen könnte sie nur an die bestehenden Antidiskriminierungsstellen verweisen. Aber gerade aufgrund des Mangels an schulspezifischer Expertise und entsprechend angepassten Interventionen bei den bestehenden Antidiskriminierungsstellen ergibt sich jedoch genau der Bedarf der Einrichtung einer schulspezifischen unabhängigen Beschwerdestelle. Aus diesen Gründen würden vermutlich viele Ratsuchende und Betroffene statt des Wegs zu einer solchen neutralen staatlichen Beschwerdestelle sich entweder direkt an die Beschwerdestelle des Senats, die inzwischen eine eigene Antidiskriminierungsbeauftragte berufen hat, oder eine der bestehenden Antidiskriminierungsbüros wenden oder von einer Beschwerde gänzlich absehen.

Der hohe Formalisierungsgrad des Beschwerdeverfahrens sowie der Mangel an niedrigschwelligen, vorrechtlichen/vorformellen Beratungs- und Beschwerdemöglichkeiten wirkt für Ratsuchende und Betroffene abschreckend und steht dem in der Beratungspraxis von ADAS erhobenen Bedarf absolut entgegen. Das stark rechtlich-formalisiert angelegte Modell, das den formalisierten Beschwerdeprozess fokussiert und sozio-psychologische Ebenen im Beschwerdeprozess vor allem bei von Diskriminierung in Schule Betroffenen ausklammert, kommt stellenweise einem Klageverfahren sehr nahe (umfassende Sachverhaltsermittlung mit Zeug*innenbefragung, Aussagenverweigerungsrechte und Möglichkeiten der anwaltlichen Vertretung), so dass nicht mehr deutlich wird, was hier der Vorteil zu einer Verwaltungsbeschwerde oder einer tatsächlichen gerichtlichen Lösung wäre (in der dann zudem auch tatsächliche Sanktionierungen erfolgen könnten). Zudem verhindert die mangelnde Vernetzung (was auch bei einer unabhängigen Stelle möglich wäre) mit bestehenden schulischen Interventions- und Konfliktlösungsstrukturen (wie SIBUZ, bezirkliche Schulaufsicht, Diversity-Beauftragte in Schulen), die Verzahnung der von der Stelle empfohlenen Antidiskriminierungsmaßnahmen mit diesbezüglichen Schulentwicklungsprozessen, wie die der Umsetzung von Inklusion und der interkulturellen Ausrichtung. Hierdurch wird eine entsprechend dem BeNeDisk/GEW Modells eingerichtete Stelle kaum nachhaltig in Schulen Veränderung bewirken können.

4. Bestehende antidiskriminierungs- und schulbezogene Strukturen in Berlin

Für Antidiskriminierungs-Beratung gibt es in Berlin bereits zahlreiche Projekte und Einrichtungen. Auch mit Blick auf Beschwerde- und Konfliktlösungsmöglichkeiten an Schulen besteht bereits innerhalb der Institution Schule eine differenzierte Struktur. Im Rahmen des Modellprojekts ADAS konnten die systemischen Bedarfslücken des bestehenden Beschwerde-, Beratungs- und Unterstützungssystems identifiziert werden, an denen eine unabhängige Antidiskriminierungsstelle ergänzend tätig werden muss, um einen ausreichenden Diskriminierungsschutz an Schulen zu gewährleisten.

Wenn Schüler*innen oder Eltern in Berlin Diskriminierungserfahrungen in der Schule machen, dann sind für Beschwerden zunächst Klassenlehrer*innen, Vertrauenslehrkräfte oder, falls auf dieser Ebene keine Klärung erfolgt oder kein Vertrauen besteht, Schulleitungen als erste schulinterne Ansprechpersonen vorgesehen. Weitere diskriminierungs-relevante Ansprechpersonen in Schule sind die Frauenvertretung oder Gleichstellungsbeauftragten und die Kontaktpersonen für sexuelle Vielfalt & Diversity, die es inzwischen an einem Großteil der Berliner Schulen gibt und die Ansprechpersonen zum Thema sexuelle Vielfalt und vielfältige Lebensweisen sind.²² Diese wichtigen Schnittstellen in Schule hinein werden von zugeordneten Fachstellen auf Landesebene koordiniert, wie der Landesgleichstellungsbeauftragten und der Fachzuständigkeit für die Umsetzung der Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt“ in Schule und Jugendhilfe und Gender Mainstreaming innerhalb der Senatsverwaltung Bildung Jugend und Familie.

Im Rahmen der Umsetzung von Inklusion wurde in jedem Berliner Bezirk ein **Schulpsychologisches und Inklusionspädagogisches Beratungs- und Unterstützungszentrum (SIBUZ)** eingerichtet, in dem zur Unterstützung von Schulen auf bezirklicher Ebene Kompetenzen der Schulpsychologie, wie individuelle Krisenintervention, Systemberatung und Krisenmanagement sowie der Inklusion gebündelt sind. Im Rahmen der Umsetzung der Inklusion beraten sie Schulen, Lehrkräfte, Eltern und Schüler*innen zum gemeinsamen Unterricht von behinderten und nicht-behinderten Kindern und nehmen dadurch eine zentrale Rolle bei der Umsetzung von Inklusion von Kindern und Jugendlichen mit einer Behinderung ein. In der Zielvorgabe des Senats besteht ihre Handlungsgrundlage inzwischen auf einem erweiterten Inklusionsbegriff, der den Abbau aller Barrieren und Formen von Diskriminierung an Schulen zum Ziel hat: Darüber hinaus gibt es zahlreiche Programme im Bereich der (Gewalt-)Prävention, wie Konfliktlotsenprogramme oder Aktivitäten im Rahmen der Schulsozialarbeit, die in Schulen auf den Abbau u.a. von ausgrenzenden Verhaltensweisen und diskriminierendem Mobbing hinwirken, vor allem, wenn sie zwischen Schüler*innen auftreten.²³

Zudem wurden im Berliner Schulsystem selbst inzwischen einige wesentliche Schritte zum Abbau von Diskriminierung unternommen: So thematisiert der **neue Rahmenlehrplan Berlin-Brandenburg (RLP)**, der für alle Schulen ab dem Schuljahr 2017/18 verpflichtend ist, (im Abschnitt A Bildung und Erziehung unter Grundätze/Inklusion) Diskriminierungsschutz in der schulischen Bildung für alle Kinder und Jugendlichen: *„Alle Schülerinnen und Schüler haben gemäß der landesspezifischen Regelungen ein Recht auf eine gemeinsame und bestmögliche Bildung. Dieser Anspruch besteht unabhängig von z.B. körperlichen und geistigen Potenzialen, Herkunft, sozioökonomischem Status, Kultur, Sprache, Religion, Weltanschauung sowie sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität.“* Darüber

22 Kleine Anfrage zur Umsetzung der ISV I.: Akzeptanz sexueller Vielfalt in der Schule vom 20.01.2014, Drucksache 17/13071

23 Siehe: <http://www.berlin.de/sen/bildung/unterstuetzung/praevention-in-der-schule/gewaltpraevention/> (abgelesen am 19.05.2018)

hinaus nimmt der neue RLP im Teil B als übergreifende Themen Aspekte des Diskriminierungsschutzes für Unterrichtsinhalte und Unterrichtsgestaltung in verschiedenen Kompetenzbereichen auf. Die hohen Zielvorgaben zu einem barriere- und diskriminierungsfreien Lernumfeld im neuen RLP sind damit jedoch noch nicht umgesetzt.

Im Sommer 2016 wurde, angesiedelt beim Qualitäts- und Beschwerdemanagement in der **Senatsverwaltung Bildung, Jugend und Familie, die Stelle einer Antidiskriminierungsbeauftragten** eingerichtet, die als Ansprechperson bei Diskriminierung innerhalb der Senatsverwaltung fungiert und sich um 'unbürokratische' und 'schnelle Lösungen' bemüht sowie 'die Bearbeitung der Fälle durch die Zuständigen überwacht'.²⁴ Mittlerweile ist beschlossen, diese Stelle auszubauen und mit eigenen Ressourcen auszustatten. Mit der Schaffung einer eigenen fachlichen Ansprechperson und Zuständigkeit hat die Senatsverwaltung einen wichtigen Schritt auf dem Weg zur Schaffung einer qualifizierten und verlässlichen Antidiskriminierungsbeschwerdestruktur in Schulen unternommen.

Die **Landesantidiskriminierungsstelle des Landes Berlin (LADS)** nimmt selbst keine Diskriminierungsbeschwerden an und führt keine Einzelfallberatungen durch, aber sie entwickelt und steuert eine entsprechende Selbsthilfe- und Beratungsinfrastruktur in Berlin und stellt dafür auch Fördermittel bereit.²⁵ Außerdem entwickelt sie Strategien gegen strukturelle Diskriminierung. Über eine gesetzliche Grundlage und einen Sanktionierungsmechanismus verfügt sie bislang nicht. Laut Koalitionsvertrag soll sie durch das LADG zukünftig eine Ombudsfunktion übernehmen und „mit Einsichts- und Beanstandungsrechten ausgestattet“ werden.²⁶

Die durch die LADS finanzierten **Antidiskriminierungs-Beratungseinrichtungen** sind aufgrund ihrer zivilgesellschaftlichen Selbsthilfestruktur auf bestimmte Betroffenengruppen bzw. Diskriminierungsdimensionen fokussiert. Beispielsweise berät und unterstützt das Antidiskriminierungsbüro der Türkischen Gemeinde Berlin Brandenburg (ADNB) Menschen in Berlin, die rassistische und damit verbundene Diskriminierungserfahrungen machen (People of Color bzw. Schwarze Menschen, Muslime, Romnja*, Sinteza*, Jüd*innen, Menschen mit Migrationsgeschichte und/oder andere...).²⁷ Oder die Beratungsstelle der Landesvereinigung Selbsthilfe Berlin, die bei Diskriminierungen aufgrund einer Behinderung oder des (Lebens-)Alters Beratung und Unterstützung auf Grundlage des AGG anbietet.²⁸

Im Juli 2017 wurde die Fachstelle: „Fair mieten – Fair wohnen. Berliner Fachstelle gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt“ eröffnet, die von der Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung gefördert und von der Landesantidiskriminierungsstelle (LADS) fachlich begleitet, wird. Die Fachstelle, deren Trägerschaft bei dem Büro UrbanPlus und der Türkische Bund in Berlin-Brandenburg angesiedelt ist, richtet sich an alle Personen im Land Berlin, die von Diskriminierung in der Vergabe und Nutzung von Wohnraum betroffen sind und bietet ihnen Beratung und Begleitung. Mit der Eröffnung der Fachstelle Wohnen wurde in Berlin die erste Antidiskriminierungsberatungsstelle eröffnet, die auf den Lebensbereich (Wohnen) bezogen ist und eine horizontal ausgerichtete, bzw. alle von Diskriminierung betroffenen Personen, unabhängig von der Diskriminierungskategorie, gleichzeitig anspricht. Hierdurch ist es der Fachstelle möglich, spezifisch

24 Siehe: <https://www.berlin.de/sen/bjf/service/qualitaets-und-beschwerdemanagement/> (abgelesen am 19.05.2018)

25 Siehe: <https://www.berlin.de/sen/lads/beratung/diskriminierung/> (abgelesen am 19.05.2018)

26 'Berlin gemeinsam gestalten. Solidarisch. Nachhaltig. Weltoffen.' Koalitionsvertrag zwischen Sozialdemokratische Partei Deutschlands (SPD) und DIE LINKE und BÜNDNIS 90/Die Grünen für die Legislaturperiode 2016-2021, S. 112.

27 Siehe: <http://www.adnb.de/de/%C3%9Cber%20uns/Unser%20Projekt/> (abgelesen am 13.05.2018)

28 Siehe: <http://lv-selbsthilfe-berlin.de/antidiskriminierungsberatung/> (abgelesen am 13.05.2018)

wohnungsmarktbezogene Expertise zu entwickeln und entsprechende Antidiskriminierungsstrategien umzusetzen, was in diesem Maße bislang für den Bereich von Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt nicht möglich war.

Eine vergleichbare lebensbereich- bzw. institutionsspezifischer Expertise ist unbedingt für den Bereich Schule notwendig, um auch hier sachgerechte und institutionell abgestimmte Interventionen und Strategien entwickeln zu können. Mit ihrer Ausrichtung auf jeweils einzelne Diskriminierungsdimensionen bzw. von Diskriminierung betroffene Gruppen, können die bestehenden Antidiskriminierungsberatungsstellen bislang von Diskriminierung betroffenen Eltern, Schüler*innen oder Lehrkräften keine, den institutionellen Rahmenbedingungen von Schule entsprechende Diskriminierungsberatung bzw. hierauf bezogene Beschwerde- und Interventionsansätze bieten.

Ähnlich wie ADAS arbeiten die von der Fachstelle Kinderwelten für Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung durchgeführten Modellprojekte „KiDS“ und „Antidiskriminierung als aktiver Kinderschutz in der Kita“ mit einem horizontalen Ansatz bzw. alle Diskriminierungsmerkmale gleichermaßen abdeckend auf die Zielgruppe junge Kinder bzw. den Lebensbereich Kita ausgerichtet. Im Rahmen des Projekts soll eine berlinweite Anlauf- und Beratungsstelle gegen Diskriminierung von jungen Kindern aufgebaut werden.²⁹ Das Berliner Netzwerk gegen Diskriminierung in Schule und Kita (BeNeDisk) macht politisch wichtige Lobbyarbeit, bietet jedoch selber keine Beratung an.³⁰

5. Konzept für eine unabhängige Informations- und Beschwerdestelle für Diskriminierungsfälle in Berliner Schulen

5.1 Die unabhängige Fachstelle Diskriminierungsschutz an Schulen (FaDaS)

Mit der Einrichtung einer unabhängigen schulspezifischen Informations- und Beschwerdestelle für Diskriminierungsfälle gilt es, an bestehende organisationale Strukturen anzuknüpfen, Bedarfslücken zu schließen und Zuständigkeitsdoppelungen zu vermeiden. Das leitende Motiv sollte sein, Bestehendes zu nutzen und Leerstellen zu füllen. Entsprechend wurden im Rahmen des Modellprojekts ADAS von LIFE e.V. Bedarfslücken identifiziert sowie die völkerrechtlichen Verpflichtungen, antidiskriminierungsrechtlichen Vorgaben und Empfehlungen sowie die zivilgesellschaftlichen Forderungen und Modelle zusammengestellt und ausgewertet. Auf dieser Grundlage wird hier – im Anschluss an einige Empfehlungen zu einer unabhängigen Beschwerdestelle für Berliner Schulen - ein Modell vorgestellt. Das vorgeschlagene Modell enthält noch einige Leerstellen und versteht sich als eine erste Skizze und noch nicht als ein zur direkten Umsetzung vorgeschlagenes Konzept. Die noch offenen Fragen sollen den Einstieg bilden in einen (Weiter-)Entwicklungs- und Diskussionsprozess mit den einzubeziehenden Akteur*innen aus Schule, Verwaltung, Politik und Zivilgesellschaft - hin zu einer beschlussreifen unabhängigen Informations- und Beschwerdestelle mit den damit verbundenen Modifikationen des Schulgesetzes.

²⁹ Siehe: <https://situationsansatz.de/kids.html> (abgelesen am 13.05.2018)

³⁰ Siehe: <http://www.benedisk.de/> (abgelesen am 13.05.2018)

Allgemeines zur Einrichtung einer unabhängige Informations- und Beschwerdestelle

Eine entsprechende Stelle sollte neben der Beratung und Begleitung von Betroffenen auch für weitere Zielgruppen Angebote machen, um Wissen und Sensibilität für Diskriminierung innerhalb von Schule und in der schulbezogenen Öffentlichkeit zu erhöhen und dadurch die Präventionskompetenzen zu stärken. Hierdurch wird zudem die positive Wahrnehmung der Beschwerdestelle von Schulen und die Kooperation bei Schulentwicklungsthemen gefördert. Außerdem ist die Erweiterung und der Ausbau der Stelle im Hinblick auf eine Monitoringfunktion eine wichtige Ergänzung. Durch das schulbezogene Monitoring könnte die Stelle auch institutionelle Diskriminierung erfassbar machen und entsprechende Schulentwicklungsprozesse nachhaltig begleiten. Darum sollte die Beschwerdestelle als ein Arbeitsbereich in eine übergeordnete **Fachstelle Diskriminierungsschutz an Schulen (FaDaS)** eingebettet sein.

Zur Umsetzung menschenrechtlicher und verfassungsrechtlicher Vorgaben für Schulen und zur Schaffung von Rechtssicherheit für Betroffene in Berlin ist die Schließung von bestehenden Lücken im geltenden Antidiskriminierungsrecht dringend geboten. Mit der im Koalitionsvertrag festgelegten Einführung eines **Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG)** wird Berlin das erste Bundesland in Deutschland sein, das in absehbarer Zeit diesen - auch für Schulen - wichtigen Schritt vollzieht. Gemäß den rechtlichen Empfehlungen sollte ein LADG ein klares Diskriminierungsverbot, das auch die öffentlichen Schulen zwingend einschließt, enthalten. Darüber hinaus sollte im **Schulgesetz** die Einrichtung einer unabhängigen Beschwerdestelle/Fachstelle für Diskriminierungsschutz in Schulen mit einem wirksamen Mandat und einer ausreichenden Ausstattung entsprechend ihrer Aufgaben gesetzlich verankert werden. Denn eine unabhängige Antidiskriminierungsstelle für Schulen kann nur dann nachhaltig mit Schulen und Schulverwaltung als Partner auf Augenhöhe kooperieren, wenn deren Arbeit nicht projektfinanziert und damit zeitlich befristet erfolgt, sondern ihre Finanzierung nachhaltig staatlich gewährleistet und ihr Mandat gegenüber Schulen rechtlich fundiert ist.

Entsprechend der menschenrechtlichen Empfehlungen sollten hierbei als **geschützte Kategorien** neben Geschlecht, ethnische Herkunft, Religion/Weltanschauung, sexuelle Identität, Alter, Behinderung, auch die Merkmale sozio-ökonomischer Status, Sprache, Staatsangehörigkeit, Familienstand und Familienverhältnissen, Geschlechtsidentität, Gesundheitszustand, Wohnort und der Geburt oder des „sonstigen Status“ explizit benannt werden. Nur mit einer so weitreichenden Fassung der geschützten Diskriminierungsmerkmale kann der komplexen Diskriminierungsrealität an Schulen, die sich durch Mehrdimensionalität sowie das gehäufte Vorkommen von Diskriminierung auch bei Merkmalen, die in anderen Lebensbereichen keine entsprechende Bedeutung haben ('Aussehen') entsprochen und Kinder und Jugendliche ausreichend geschützt werden.

Als unabhängige Beschwerdestelle sollte sie außerhalb der (hierarchischen) Struktur von Schule/Schulaufsichtsbehörden stehen. Als nichtstaatliche Organisation wird sie von Betroffenen nicht als 'Behörde' oder 'Amt' wahrgenommen und kann niedrigschwellige, informelle Beschwerdemöglichkeiten, parteiische Beratung sowie Stärkung der Interessen der von Diskriminierung Betroffenen in der Schule anbieten. Idealerweise ist sie in einer Institution angesiedelt, die zwar nicht Schule ist, aber im Nahfeld und von Schüler*innen und Eltern als geschützter, vertraulicher, externer Raum wahrgenommen wird.

Die Stelle sollte nicht nur **institutionell unabhängig**, sondern auch **räumlich getrennt** von Schulen/Schulverwaltung sowie Bildungssenat eingerichtet werden, um Betroffenen, die wenig oder kein Vertrauen in Schule haben, einen vertraulichen Raum zu bieten. Da oftmals Diskriminierung von Lehrkräften ausgeht, sind Gewerkschaften, die v.a. Lehrer*inneninteressen vertreten, kein neutraler Ort.

Die Arbeit der Fachstelle Diskriminierungsschutz an Schulen/Beschwerdestelle sollte in ihrer Arbeit durch zwei Gremien unterstützt werden: Ein **Fachbeirat** soll die fachliche Begleitung, Beratung und Qualitätssicherung gewährleisten. Er soll mindestens Kompetenzen aus den Bereichen Antidiskriminierungs- und Schulrecht, Bildungsforschung, Pädagogik der Vielfalt, Schulentwicklungs- und Strukturen, Inklusion, Migration und rassismuskritische Bildung umfassen. Zudem sollte bei der personellen Zusammensetzung auf Diversität geachtet werden und sichergestellt sein, dass Schul- und Senatsvertreter*innen keine Stimmenmehrheit besitzen, damit die Unabhängigkeit gewährleistet bleibt. Durch einen **Schüler*innenbeirat** wird die Beteiligung von Kindern und Jugendlichen sichergestellt. Hierzu muss ein eigenes Konzept erstellt werden, das sicherstellt, dass es als Gremium die Perspektive von Kindern- und Jugendlichen von besonders von Diskriminierung betroffenen Gruppen vertritt und bestehende Schüler*innenvertretungen einbezogen sind.

Qualifikationen und Kompetenzen

Eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung für Schulen liegt an der fachlichen Schnittstelle von Antidiskriminierungsberatung sowie Beratung zum Schulsystem, schulischen Strukturen, Fachstellen im Umfeld von Schule u.ä. und muss entsprechende Fachkompetenzen in den Bereichen Antidiskriminierung als auch Schul- und Bildungswegberatung verfügen und gut vernetzt mit den jeweiligen schulischen Fachstellen (z.B. SIBUZ) zusammenarbeiten.

Das Team der **Fachstelle Diskriminierungsschutz an Schulen/Beschwerdestelle** sollte folgende **Kompetenzen abdecken**: interdisziplinäre Qualifikationen (Pädagogik, Recht, Psychologie, Beratung, Migration, sozialwissenschaftliche Methoden der Diskriminierungsforschung/Datenerhebung), mehrsprachig (arabisch, türkisch, englisch, Romanes), Wissen/Kompetenzen zu Antidiskriminierungsrecht, Diversity-, Gender- und Disability Studies und Rassismus, merkmalsübergreifendes Wissen bzgl. Gleichstellungspolitik, Menschenrechte sowie Schulstrukturen. Zudem sollte bei der personellen Zusammensetzung auf Diversität geachtet werden, um Vertrauen für Betroffene zu schaffen.

Modell A: Die unabhängige Fachstelle Diskriminierungsschutz an Schulen (FaDaS)



Zielgruppen und Arbeitsbereiche der Fachstelle Diskriminierungsschutz an Schulen (FaDaS)

a. Zielgruppe Betroffene, Ratsuchende

Der Mangel an Kenntnissen über Diskriminierung sowie die Barrieren, dagegen vorzugehen, sind in Schule u.a. durch das bestehende große Machtgefälle sehr hoch. Darum sollte eine landesrechtliche Umsetzung des Antidiskriminierungsrechts neben einer Konkretisierung von Beschwerdewegen bzw. zugänglichen Rechtsmitteln unbedingt auch **Informationspflichten** und die Einrichtung kompetenter, **unabhängiger Beratungsstrukturen** umfassen. Nur so kann sichergestellt werden, dass Betroffene überhaupt einen Zugang zu neutralen Informationen und zur Einforderung ihrer Rechte haben.

- Schüler*innen, Eltern/Erziehungsberechtigte, Lehrkräfte und anderes Schulpersonal können sich ebenso wie außerschulische Dritte (MA außerschulische Bildung, Jugendsozialarbeit, Soziale Dienste, MA Notunterkünfte...) an die Stelle wenden, um als Diskriminierung in Schulen wahrgenommene Fälle zu melden und sich über ihre Rechte, schulische Verfahren und Strukturen sowie ihre Handlungsmöglichkeiten beraten zu lassen.
- Alle Meldungen werden zunächst als Beschwerden dokumentiert. Falls es sich bei den Beschwerden nicht um eine Diskriminierung in der Schule oder um keine Diskriminierung handelt, findet eine Verweisberatung an die jeweils fachlich einschlägige Beratungsstelle statt. Falls es sich um eine Diskriminierung in der Schule handelt, die rechtlich nicht eindeutig als Diskriminierung zu bestimmen ist (z.B. subtile, institutionelle Diskriminierungsformen), wird sie trotzdem im Rahmen von Beratung und Begleitung weiterbearbeitet.
- Der **Beschwerdeweg** der unabhängigen Stelle ist Teil einer noch näher zu entwickelnden **Kooperationsstruktur mit der Beschwerdestelle des Senats** bzw. der dort eingerichteten Antidiskriminierungsbeauftragten. Ratsuchende haben die Möglichkeit, sich direkt an den Senat zu wenden, der über die eigene fachlich qualifizierte Stelle Beschwerden aufnehmen und bearbeiten kann. Diejenigen Ratsuchenden, die sich nicht an den Senat wenden möchten, können die entsprechend qualifizierte unabhängige Stelle kontaktieren. Die jeweils bestehenden Vor- und Nachteile von staatlichen und unabhängigen Beschwerdestellen, wie z.B. parteiische Interessenvertretung und niedrigschwelliger Zugang von unabhängigen Stellen versus dienstliche Sanktionierungsmöglichkeiten oder schulaufsichtliche Maßnahmen, können so in einem fachlich abgestimmten Gesamtsystem berücksichtigt werden. Der Viktimisierungsschutz der Betroffenen ist in der Beratung durch die unabhängige Stelle zentral. Betroffene werden dahingehend beraten und unterstützt. Siehe zur Kooperationsstruktur der unabhängigen Beschwerdestelle und dem Senat Modell B, Seite 35.
- **Beschwerdeweg der unabhängigen Stelle:** Beschwerdeaufnahme, Erstgespräch, niedrigschwelliges Bildungs- und Antidiskriminierungsberatungsangebot mit Unterstützungs- und Begleitungsangebot, ggf. Verweisberatung
- **Clearingfunktion:** vernetzte und vermittelnde Interventionen im vorrechtlichen und subsidiären Bereich, bei denen die Beschwerdestelle die diskriminierungsrelevante Expertise einbringt sowie diese mit jeweils relevanten schulischen Stellen vernetzt (bei Behinderung z.B. SIBUZ)
- **Lösungen mit Schule als Partner:** Begleitung zu Schulgesprächen, Deeskalation, Versachlichung und Lösungsorientierung bei Diskriminierungskonflikten
- Abgestufte Interventionen/Maßnahmen, in denen ab einem bestimmten Eskalationsgrad bezirkliche Schulaufsicht oder Antidiskriminierungsbeauftragte des SenBJF als fachliche Kooperationspartner innerhalb der Schulverwaltung einbezogen werden, Sanktionen durch Schulaufsicht
- auf Wunsch von Betroffenen und Zustimmung der Schule: Durchführung einer diskriminierungssensiblen (und altersgerechten) **Schlichtung**

b. Zielgruppe: Schulen, schulbezogene Multiplikator*innen: Information und Fortbildung

Zum diskriminierungsbezogenen Kompetenzaufbau für schulische Akteur*innen Schulleitungen, Lehrkräfte und pädagogisches Personal sowie andere relevante Fachstellen (SIBUZ, Schulaufsicht) und schulbezogene Multiplikator*innen an (außerschulische Bildung, Jugenddienste, Elternverbände, etc.) und zur Stärkung ihrer Handlungssicherheit (Prävention und Intervention) bietet die Fachstelle Informationen (diskriminierungsbezogene Schulentwicklungsberatung, Leitfäden, Fachgespräche zu Einzelthemen, Weitervermittlung von passgenauen externen Angeboten zu einzelnen Diskriminierungsdimensionen) und Fortbildungen an. In diesem Rahmen werden den Schulen auch diskriminierungsbezogene Schulentwicklungs- und Präventionstools, wie die Durchführung anonymisierter Schulumfragen und die Unterstützung eines schulinternen Beschwerdemanagements angeboten.

c. Zielgruppe: Allgemeine Öffentlichkeit: Sensibilisierung und Monitoring

Die Fachstelle wird zu einer berlinweiten Monitoringstelle für Diskriminierung in Schulen ausgebaut, in dem sie neben den Beschwerdedaten der eigenen Beschwerdestelle auch weitere schulbezogene Diskriminierungsdaten sammelt, dokumentiert und auswertet. Neben dem Medienmonitoring ist hier vor allem eine Sichtung der vielfältigen schulischen und außerschulischen Stellen und Institutionen vorgeschaltet, in denen diskriminierungsbezogene Fälle aus Schulen ankommen. Die Erfahrungen von ADAS haben gezeigt, dass einige Betroffenengruppen Beratungsstellen aus der eigenen Community vorziehen, wie z.B. Juden und Roma und Sinti oder auch gehörlose Jugendliche. Durch Kooperationsvereinbarungen können die Daten der diesbezüglichen Stellen einbezogen werden. Neben den 'klassischen' Antidiskriminierungsstellen kommen auch Diskriminierungsmeldungen bei anderen schulbezogenen Stellen und Einrichtungen an, wie der Schulpsychologie/SIBUZ oder Jugendmigrationsdiensten, in denen sie bislang noch nicht als Diskriminierung aufgenommen werden und darum nirgends registriert sind. Um die gesammelten Daten wissenschaftlichen Standards entsprechend auswerten zu können, wird ein eigenes Datensammlungssystem aufgebaut. Dieses ermöglicht durch ausreichende Beschwerdedaten und Langzeitdaten-Sammlung belastbare Gleichheitsdaten für den Schulbereich bereitzustellen, die den Ansprüchen genügen, um schulpolitische Steuerungsaufgaben unterstützen zu können. Durch die Monitoringfunktion können (regionale/lokale oder merkmalsbezogene) Häufungen und (negative) Trends, aber auch positive Entwicklungen transparent gemacht werden. Zudem können hierdurch institutionelle Diskriminierungsformen besser erfasst und passende Maßnahmen zum Abbau dieser bzw. entsprechende Empfehlungen für den Bereich der Schulentwicklung konzipiert werden. So kann die Fachstelle die Umsetzung von Inklusion und Diskriminierungsschutz kompetent begleiten und lösungsorientierte Empfehlungen formulieren.

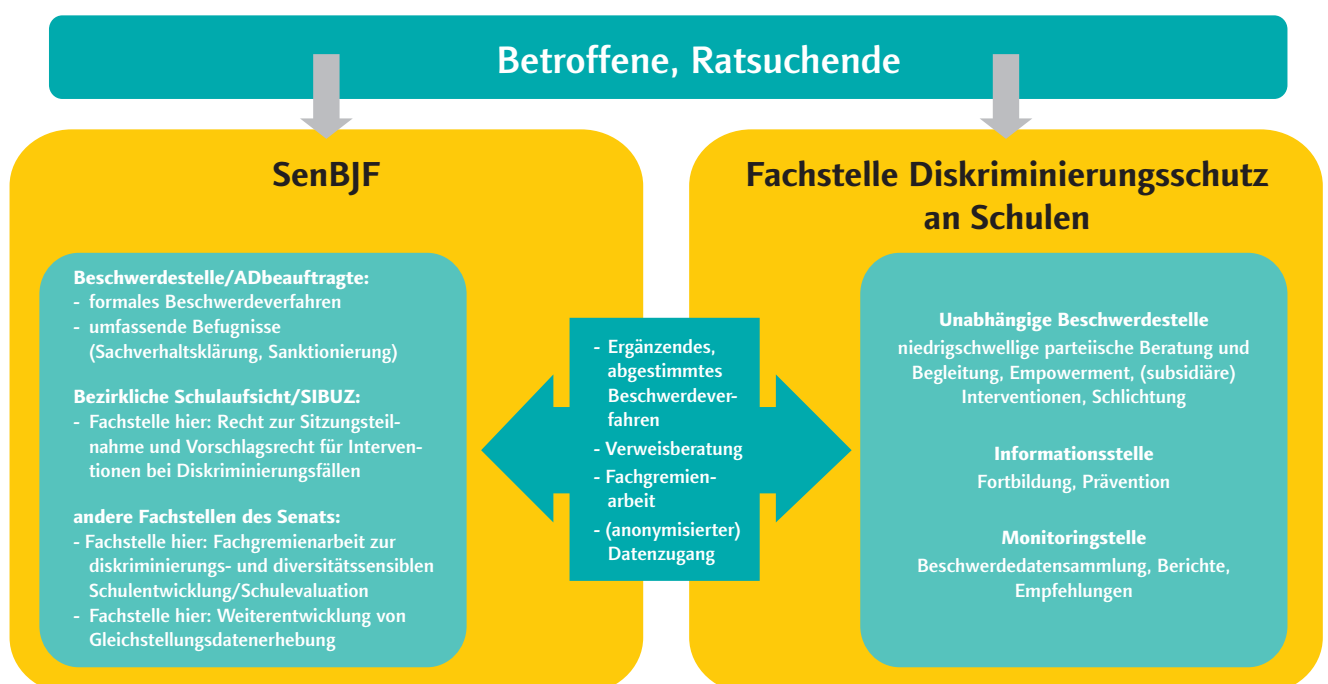
Befunde und darauf basierende Empfehlungen werden regelmäßig im Rahmen eines Berichts veröffentlicht. Sich hieraus ergebende Handlungsbedarfe werden im Rahmen einer strategischen Öffentlichkeitsarbeit einer breiten politischen, schulischen und zivilgesellschaftlichen Öffentlichkeit bekannt gemacht und zur gesellschaftlichen Diskussion gestellt. Die strategische Öffentlichkeitsarbeit bildet ein wichtiges Element einer unabhängigen Stelle, um bildungspolitische Debatten diskriminierungssensibel und kritisch zu begleiten und Perspektiven strukturell benachteiligter Gruppen in diese Diskussionen einzubringen und ihnen dadurch eine Stimme zu verleihen.

5.2 Kooperationsstruktur des Senats für Bildung, Jugend und Familie und der Fachstelle für Diskriminierungsschutz an Schulen (FaDaS)

Eine **schulbezogene Antidiskriminierungslandschaft** braucht beides: Eine unabhängige, nicht weisungsgebundene Anlauf- und Beschwerdestelle für Betroffene, die parteiisch berät und unterstützt sowie eine senatsinterne, mit Sanktionsmöglichkeiten und Dateneinsichtsrechten ausgestattete kompetente Fachstelle, um Antidiskriminierungsanliegen nachhaltig innerhalb der schulischen Strukturen zu implementieren. Durch die inzwischen neu geschaffene Stelle der **Antidiskriminierungsbeauftragten in der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie** wurde der erste wichtige Schritt vollzogen. Als nächstes ist zur Gewährleistung einer qualifizierten schulspezifischen unabhängigen Beschwerde- und Beratungsstruktur die **unabhängige Informations- und Beschwerdestelle** einzurichten. Innerhalb dieser Koordinaten gilt es, ein wirksames und abgesichertes System schulbezogener Antidiskriminierungs- und Beschwerdestrukturen auf- und auszubauen, in der beide Seiten sich auf der Grundlage definierter Aufgabenstellungen und Kompetenzen sinnvoll ergänzen. Zu einer abgestimmten und zielführenden Bearbeitung der Diskriminierungsfälle in Schulen ist die Zusammenarbeit zwischen senatsinterner Stelle und unabhängiger Stelle mit klar definierten Aufgaben und Handlungsbereichen wesentlich. Um diese Kooperationsstruktur zu gestalten, sind Informationen zum genauen Mandat und den Befugnissen der Antidiskriminierungsbeauftragten sowie anderer fachlich zuständiger Senatsstellen eine unerlässliche Voraussetzung. Für die Gestaltung eines ergänzenden, abgestimmten Beschwerdewegs sind darüber hinaus auch Beziehungen der unabhängigen Stelle mit der bezirklichen **Schulaufsicht und den SIBUZen** zu klären und ergänzend zu gestalten, die, wie die Erfahrungen von ADAS zeigen, in der alltäglichen Beratungspraxis wichtige Ansprechpersonen auch für eine unabhängige Stelle sind.

Die bereits bestehenden Erfahrungen der unabhängigen Beratungsstelle ADAS zeigen, dass eine Zusammenarbeit durch abgestufte, aufeinander bezogene Interventionen mit der Antidiskriminierungsbeauftragten sowie auf bezirklicher Ebene mit der Schulaufsicht und den SIBUZen sinnvoll ist und ergänzend und wirksam gestaltet werden kann.

Modell B: Kooperationsstruktur des Senats für Bildung, Jugend und Familie und der Fachstelle für Diskriminierungsschutz an Schulen (FaDaS)



Da die Fachstelle bzw. unabhängige Beschwerdestelle keine weitergehenden Untersuchungs- oder Sanktionierungsbefugnisse besitzt und ihre Autorität gegenüber den Schulen allein auf ihrer fachlichen Expertise beruht, ist die Stärkung dieser Rolle gegenüber den Schulen als Fachstelle im Kooperationsverhältnis zentral. Entsprechend sollte sie auf bezirklicher Ebene bei Diskriminierungsfällen einbezogen und hierzu mit einem Recht zur Sitzungsteilnahme und einem Vorschlagsrecht für Interventionen ausgestattet werden. Des Weiteren sollte sie auch von anderen Senatsfachstellen in die Fachgremienarbeit zur diskriminierungs- und diversitätssensiblen Schulentwicklung/Schulevaluation einbezogen werden.

Darüber hinaus wäre es zur Ausfüllung ihrer Monitoringfunktion zielführend, sie mit einem anonymisierten Zugang zu den diskriminierungsrelevanten Senatsdaten auszustatten. Sie könnte bei der Weiterentwicklung der Datenerhebung ein Konzept zur Erhebung von Gleichstellungsdaten erstellen bzw. diesbezüglich den Senat beraten. Zudem wäre längerfristig auch eine Kooperation mit der Schulinspektion zur Entwicklung einer diskriminierungssensiblen Schulevaluation ein wichtiger Aufgabenbereich.

Zur Gestaltung einer schulbezogenen Antidiskriminierungslandschaft und für die Einrichtung einer unabhängigen Beschwerdestelle für Schulen ist zudem eine Klärung des Verhältnisses zu der Beratungsstruktur der Landesantidiskriminierungsstelle (LADS) und der hier entsprechend der Koalitionsvereinbarung einzurichtenden Ombudsfunktion vorzunehmen. Eine Verzahnung mit der senatsinternen fachlichen Kompetenzstelle der LADS könnte wirkungsvoll sein und sollte darum nicht ausgeschlossen werden.

Diese Vorschläge für ein schulbezogenes Antidiskriminierungssystem stellen eine erste Skizze dar und sollen im Rahmen der Verlängerung der Modellphase der Anlaufstelle für Diskriminierungsschutz in Schulen vertieft und mit den relevanten Akteuren abgestimmt werden.

6. Literatur

ADS: Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2013): 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, Berlin.

ADS: Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2017): Diskriminierung in Deutschland. Dritter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages, Berlin.

ADS: Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2018): Diskriminierung an Schulen erkennen und vermeiden. Praxisleitfaden zum Abbau von Diskriminierung in der Schule, Berlin.

Antidiskriminierungsverband Deutschland (2013): Antidiskriminierungs-Beratung in der Praxis. Die Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungs Beratung ausbuchstabiert, Berlin.

Baer, Susanne (2010): „Schutz vor Diskriminierung im Bildungsbereich in Berlin aus juristischer Sicht“, Gutachten im Auftrag der LADS, Berlin.

Dern, Susanne/ Alexander Schmid/ Ulrike Spangenberg (2012): 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, Berlin.

DIMR: Deutsches Institut für Menschenrechte/ Mareike Niendorf; Sandra Reitz (2017): Das Menschenrecht auf Bildung im deutschen Schulsystem. Was zum Abbau von Diskriminierung notwendig ist, Berlin.

DIMR: Deutsches Institut für Menschenrechte/ Mona Motakef (2006): Das Menschenrecht auf Bildung und Schutz vor Diskriminierung.

HBS: Heinrich Böll Stiftung/ Eva Maria Andrades/ Meral El/ Dorothea Schütze (2015): „Bildungspolitik und Schule in der Verantwortung. Für eine nicht-diskriminierende demokratische Gesellschaft!“ Policy Paper, Berlin.

LIFE e.V. / ADAS: Anlauf- und Beratungsstelle (ADAS) Diskriminierungsschutz in Schulen (2018): Schutz vor Diskriminierung an Schulen. Ein Leitfaden für Schulen in Berlin, Berlin.

LIFE e.V. (2013): Diversität in Schulen: Diskriminierung thematisieren, Empowerment fördern und Partizipation stärken, Berlin

Sozialdemokratische Partei Deutschlands (SPD) und DIE LINKE und BÜNDNIS 90/Die Grünen: Berlin gemeinsam gestalten. Solidarisch. Nachhaltig. Weltoffen. **Koalitionsvertrag für die Legislaturperiode 2016-2021**, Berlin.

Anhang: Modell einer Informations- und Beschwerdestelle für Schulen nach BeNeDiSK (Berliner Netzwerk gegen Diskriminierung in Schule und Kita), GEW

	Modell einer Informations- und Beschwerdestelle für Schulen nach BeNeDiSK (Berliner Netzwerk gegen Diskriminierung in Schule und Kita), GEW	Anfragen aus der Praxis der Anlauf- und Beratungsstelle ADAS ergeben
Rechtliche Grundlagen		
Änderung des Schulgesetzes (SchulG)	<p>SchulG</p> <ul style="list-style-type: none"> · Klar formulierter Anspruch auf Diskriminierungsschutz für Schüler*innen · entsprechend europa- und völkerrechtlicher Vorgaben Diskriminierungsbegriff verwenden (nicht Benachteiligung wie im AGG) · Diskriminierungsdefinition entsprechend AGG (mittelbare, unmittelbare, Belästigung und (sexuelle) Belästigung) + strukturelle und institutionelle Diskriminierung · Rahmen zur Schaffung einer Beschwerdestelle zur Unterstützung der Rechtsdurchsetzung durch ein formales Verfahren (inkl. ausreichend finanzieller Ausstattung) · gesetzliche Untersuchungsbefugnisse (Akteneinsicht, Betretungsrechten in Schulgebäude, Befugnisse Zeugen zu vernehmen und Stellungnahmen einfordern zu können) <p>Verwaltungsvorschriften:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Klare Handlungsanweisungen für Diskriminierungssituationen für Schuldirektor*innen, Lehrer*innen und andere Mitarbeiter*innen mit 'klaren Dienstpflichten', zu denen Schulpersonal verpflichtet ist 	<ul style="list-style-type: none"> · Grenzen einer Stelle, die nur ein formales Beschwerdeverfahren umsetzt, siehe unten <p>Verwaltungsvorschriften:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Wer wählt die als 'typisch' geltenden Diskriminierungssituationen aus? (sehr unterschiedliche Wahrnehmung was als typisch gilt zwischen Schulverwaltung und Betroffenengruppen zeigte sich bsp. in Neuköllner Clearing Runde) · Schwierigkeit durch Komplexität der schulbezogenen Diskriminierungsfälle und Notwendigkeit des Einbezugs z.B. pädagogischer, diversitätssensibler Perspektive 'klare Handlungsanweisungen' im Rahmen von Dienstpflichten festzulegen
Schutzbereich (Diskriminierungsmerkmale)	<ul style="list-style-type: none"> · alle AGG Diskriminierungsmerkmale plus sozio-ökonomischer Status und Sprache, ausdrücklich mehrdimensional 	<ul style="list-style-type: none"> · Diskriminierung knüpft in Schulen an weitere Merkmale an ('Aussehen')

<p>Geltungsbereich (wer ist zur Beschwerde berechtigt)</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Schüler*innen, Sorgeberechtigte, Mitarbeiter*innen und Dritte · Beschwerdebefugnisse: persönliche Betroffenheit keine ausschließliche Voraussetzung, formelle Beschwerde auch durch Dritte zugelassen, wenn Diskriminierung nach der Schilderung möglich erscheint · Eigenständiges Beschwerderecht für Minderjährige · Zustimmung der Schüler*innen ist Voraussetzung bei einer Beschwerde durch Eltern 	<p>Die Erweiterung der Beschwerdebefugnisse soll Betroffenen, Beschwerdewege (über Dritte) erleichtern und den Viktimisierungsschutz sichern. Es ist allerdings zweifelhaft, ob die Erweiterung einer formellen Beschwerdebefugnis hier zieleffektiv ist, da die Einreichung einer formellen Diskriminierungsbeschwerde bei einer Landesbehörde in einer Schule schon als eine weitgehende Eskalation wahrgenommen wird, die Anonymität des Beschwerdeführers/in (auch bei einem Dritten) gegenüber der Schule nicht zu wahren ist.</p> <p>Zudem: würde hier nicht eine Beweislastleichterung ausreichen?</p> <p>Fälle, in denen Eltern gegen den Willen der minderjährigen Kinder oder vice versa Diskriminierungsbeschwerden gegen die Schule vorbringen wollten, sind in den 2 Jahren bei ADAS nicht vorgekommen, bilden darum wahrscheinlich eher Ausnahmen. Vielmehr erlebten Eltern als wichtige Vertreter*innen der Rechte ihrer Kinder selbst Diskriminierung. Siehe Erfahrungen und Empfehlungen von ADAS zu Diskriminierungsbeschwerden von Eltern, Seite 9</p> <p>Die Regelung wird spätestens dann obsolet, wenn nach erfolgreicher Beschwerde eine Sanktionierung erfolgen soll und die letztlich sanktionierende Stelle (Schule/Schulverwaltung) bei minderjährigen Kindern ohne Zustimmung der Eltern nicht agieren wird.</p>
---	---	--

Unabhängigkeit	<ul style="list-style-type: none"> · Instanz außerhalb der hierarchischen Struktur von Schule/Schulaufsichtsbehörden · Um als unabhängige Instanz Befugnisse der Sachverhaltsuntersuchung erlangen zu können, muss sie als staatliche Behörde organisiert sein (wie Zeug*innenvernehmung), Vorbild: Berliner Datenschutzbeauftragter als oberste Landesbehörde unter Dienstaufsicht des Präsidenten des Abgeordnetenhauses weisungsungebunden und nur dem Gesetz unterworfen. 	<ul style="list-style-type: none"> · Unabhängigkeit durch eine nicht weisungsgebundene Stelle, außerhalb der Strukturen des Senats ist wichtig, allerdings: <ul style="list-style-type: none"> · eine hoch angesiedelte Landesbehörde setzt für die Aufnahme von Beschwerden von Kindern und Jugendlichen und Angehörigen besonders benachteiligter Gruppen (die oftmals kein Vertrauen mehr in Behörden haben) hohe Hürden an die Ratsuchenden und Betroffenen und ist nicht bedarfsgerecht: wirkt eher abschreckend als niedrigschwellig auf die Betroffenen. Ein Großteil der Beschwerden, die bei ADAS eingingen, würden hier vermutlich nicht ankommen. · Betroffene, die das nicht abschreckt, wenden sich jetzt schon an die Antidiskriminierungsbeauftragte des SenBJF
Aufgaben/ Mandat		
Informationsstelle	<ul style="list-style-type: none"> · Soll für alle Menschen ansprechbar sein: Informationen zu Rechten und Beschwerdesystem · niedrigschwellig zugänglich, unentgeltlich · Annahme jeder Informationsanfrage und (nichtrechtlicher) Diskriminierungsbeschwerde 	<ul style="list-style-type: none"> · Wenn jede Informationsanfrage (nichtrechtliche) Diskriminierungsbeschwerde angenommen wird: und auf welcher Grundlage wird hier beraten? wird gleich weitervermittelt? Warum sollten sich dann Ratsuchende/Betroffene, die sich nicht sicher sind, ob es sich in ihrem Fall um eine rechtliche Diskriminierung handelt (und das macht einen Großteil der bei ADAS eingegangenen Beschwerden aus), an die Stelle und nicht direkt an die anderen Antidiskriminierungsstellen wenden?

<p>Arbeitsweise Beschwerdestelle</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Transparentes Verfahren · Schutz während des Beschwerdeverfahrens (Wahrung der Anonymität aller Beteiligten solange möglich, Viktimisierungsschutz, Schutz der Interessen der 'Täter*innen', Verschwiegenheitsverpflichtung aller Beteiligten), Hinweis auf Aussageverweigerungsrecht · Aufbauend auf Standards der qualifizierten Antidiskriminierungsberatung (advd 2010) · Verweisberatung und Kooperationen mit landesspezifischen Fachdiensten/Netzwerke (Gewerkschaften, Gesundheitswesen, Selbsthilfe) 	<ul style="list-style-type: none"> · Da eine formelle Beschwerdeeinreichung und die evtl. damit verbundenen weitreichenden Untersuchungen wie Zeugenbefragungen schon eine hohe Eskalationsstufe innerhalb der Schule darstellen, können sich hier schon (frühzeitig) Verhärtungen und Fronten von 'Klägern' und 'Beklagten' bilden, die eine Wahrung der Anonymität und dem Viktimisierungsschutz sowie evtl. später eingeleiteten Schlichtungsversuchen entgegenstehen. · Da das formelle Beschwerdeverfahren keine partiische Beratung ermöglicht sind die Standards der Antidiskriminierungsberatung hier nur eingeschränkt relevant. · Auswahl und Verhältnis der neutralen Beschwerdestelle zu anderen Antidiskriminierungsstellen undefiniert: schulbezogene Institutionen z.B. der Jugendarbeit oder der außerschulischen Bildung fehlen. Wie wird die Beratungsqualität dieser Stellen gesichert?
---	--	---

Formales Beschwerde- verfahren

- 1. (Kurzes) Erstgespräch**, Informationen über rechtliche Befugnisse und Handlungsmöglichkeiten im Schulrecht, Arbeitsweise der Stelle (keine umfassende, parteiliche Beratung, nur Erstgespräch), Voraussetzungen und Rechtsfolgen und spezifische Folgen einer förmlichen Beschwerde.
- 2. Eröffnung des formellen Beschwerdeverfahrens:** Klärung der rechtlichen Zulässigkeit und der Rolle der Beschwerdestelle (kein eigenständiges Sanktionsrecht), Mitteilung, dass ab hier keine Anonymität mehr möglich ist, doch er/ sie jederzeit Beschwerde zurücknehmen kann.
- 3. Beschwerdeführer (BF) legt förmliche (schriftliche) Beschwerde ein** (Mitteilung des Sachverhalts, Vorlage der Beweise, Nennung möglicher Zeugen)
- 4. Verweis an qualifizierte Antidiskriminierungsberatungsstelle für parteiliche Beratung**
- 5. Sachverhaltsaufklärung:** nach Prüfung, ob Diskriminierung vorliegt (Beweislasterteilung), umfassende Untersuchung des Vorwurfs auf Grundlage entsprechender Untersuchungsrechte (Zeug*innen zu hören, Stellungnahmen einzufordern, Schulräume zu betreten und Akteneinsicht)
- 6. Ergebnis der Untersuchung/Abschluss des Beschwerdeverfahrens:** schriftliche Mitteilung des Sachverhalts an alle Beteiligten sowie einen Vorschlag für angemessene Maßnahme/ Sanktionen bzw. Einleitung eines Disziplinarverfahrens

- Die Erfahrung zeigt, dass die Vorklärung (ob eine Diskriminierung vorliegt, welche Handlungsoptionen möglich und gewünscht werden) zentral für Ratsuchende und Betroffene ist und zwischen 1 bis 8 Gespräche braucht.
- Was passiert mit den Meldungen, in denen kein förmliches Verfahren gewünscht oder keine eindeutige Diskriminierung vorliegt? (Siehe Fragen Informationsstelle)
- In den meisten Fällen wünschen sich die Betroffenen, rasche, unkomplizierte Unterstützung und Begleitung für bevorstehende Termine, ohne langwierige Sachverhaltsklärung. Wofür braucht es dann die Beschwerdestellen aus Sicht dieser Betroffenen?
- Bestehende Antidiskriminierungsstellen arbeiten nicht schulspezifisch, berichten von Problemen bei Schulfällen wirksam unterstützen zu können. Aus diesen Gründen wandten sich Betroffene z.B. auch an ADAS..
- Kooperationsverhältnis der neutralen Beschwerdestelle zu anderen Antidiskriminierungsstellen undefiniert: wie sind Informationsrechte, Datenschutz bei einer parallelen Begleitung im Beschwerdeverfahren geregelt?
- Untersuchungsbefugnisse/Akteneinsicht: die Erfahrung von ADAS zeigte, dass Betroffene in der Beratung durch eine Bevollmächtigung der Beratungsstelle, eine unproblematische Akteneinsicht ermöglichen.
- Einreichung der formellen Beschwerde wird viele abschrecken, zudem ist de facto so eine schon jetzt bei Beschwerdestelle des Senats oder Schulaufsicht möglich. Die Hürde für die Zulässigkeit einer Beschwerde (wenn auch nicht unabhängig/durch eine weisungsgebundene Stelle), das eindeutig eine rechtliche Diskriminierung vorliegt, ist oftmals nicht einzuhalten und bildet eine weitere hohe Hürde (schwer nachweisbar bei Alltagsdiskriminierung, subtiler und institutioneller Diskriminierung oder wenn es keine unbefangenen Zeugen gibt)

<p>Sanktionsmaßnahmen</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Stelle hat keine Befugnis zur Sanktionierung bzw. nur Vorschlagsrecht für Maßnahmen und Sanktionen, · Sanktionierung durch Schulleitungen/Arbeitsgeber/Dienstvorgesetzte (ermahnende Gespräche, verbindliche Fortbildungen, Hausverbot, mündliche/schriftliche Belehrung, Erziehungs- und Ordnungsmaßnahmen, Abmahnung, Kündigung, Zusammenstellung/Hinwirkung auf angemessene Vorkerhungen) · Schlichtung: Auf Wunsch der Beschwerdeführer*innen und Zustimmung des Beklagten (Grundsätzlicher Vorzug von Schlichtungsverfahren in allen Diskriminierungsvorfällen vor der Durchsetzung von arbeitsrechtlichen/disziplinarischen oder schulrechtlichen Sanktionierungen) 	<ul style="list-style-type: none"> · Sehr unverbindliches Vorschlagsrecht, ohne Rechenschaftspflichten des Senats · wo liegt im Senat die klare fachliche Zuständigkeit? Wer überprüft die ggf. zeitnahe Umsetzung? · Wer und wie wird Umsetzung der Vorschläge bzw. Maßnahmen, Sanktionen nachverfolgt sowie Wirksamkeit der Sanktionen, Viktimisierungsschutz gewährleistet? · Täter-Opfer-Ausgleich in Schulen wird bereits im Gewalt- und Mobbingbereich angewendet · Wer führt Schlichtung durch? SIBUZ führen Schulmediation durch. Ist Diskriminierungs-, Diversitäts- sowie Schulkompetenz im Schlichtungsverfahren gewährleistet?
<p>zentrale, berlinweite, Dokumentationsstelle</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Dokumentation aller Anfragen und Beschwerden · jährliche Berichte für das Abgeordnetenhaus, um wirksame Änderungen in Gesetzen und Verordnungen vorzunehmen und strukturelle Diskriminierung beheben zu können · Empfehlungen für die Berliner Senatsverwaltung 	<ul style="list-style-type: none"> · Für eine nachhaltige Schulentwicklung braucht es mehr Instrumente als Gesetze und Verordnungen · Wodurch wird die nachhaltige Umsetzung von Antidiskriminierungsstrategien in der Schulstruktur gewährleistet? Wie sollen Schulen und Schulverwaltung einbezogen bzw. mitgenommen werden?

Ausstattung	
Personelle Zusammensetzung/ Qualifikationen	<ul style="list-style-type: none"> · Transdisziplinäre Teams mit interdisziplinären Qualifikationen (Pädagogik, Recht, Psychologie, Beratung, Gesundheit, Pflege und Behinderung, · Grundlagenwissen bzgl. Spezifischer Merkmale wie Gender- und Disability Studies, Rassismus und Critical Whiteness) · merkmalübergreifendes Wissen bzgl. Diskriminierung, Gleichstellungspolitik, Menschenrechte und Empowerment <p>Merkmalsübergreifende Zusammensetzung des Personals, um Vertrauen und Sicht- und Hörbarkeit diskriminierter Menschengruppen zu schaffen</p> <p>Besetzung der Stelle: Personen, die bisher strukturell enger in Verbindung zur Schule standen, wie ehemalige Schuldirektor*innen, sollten nicht als Entscheidungsträger*innen für die Stelle arbeiten, aber ehemalige Leiter/ Lehrer gehen</p>
Erreichbarkeit:	<ul style="list-style-type: none"> · niedrigschwellige Zugänglichkeit für Kinder, Schüler*innen und Eltern · Bekanntheit über verschiedene Kommunikationskanäle (Internetseite, -chat, Telefonhotline, soziale Medien und Netzwerke) · geografische Lage: Gut erreichbar, zentraler Ort · Barrierefreiheit auf allen Ebenen (z.B. baulich, kommunikativ) · Aufsuchende/ mobile Beratung auf Wunsch



Meld dich! Mach was!

ADAS

Anlaufstelle Diskriminierungsschutz an Schulen



Bildung • Umwelt • Chancengleichheit