




# DAS CLEARING VERFAHREN ALS BEZIRKLICHES MODELL FÜR SCHULINTERNE BESCHWERDEVERFAHREN BEI DISKRIMINIERUNG

Erfahrungen und Empfehlungen des Neuköllner Clearing Verfahrens  
für Diskriminierungsschutz an 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](http://www.life-online.de)  
[www.adas-berlin.de](http://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](http://www.tektek.de)

**Meld dich! Mach was!**

**ADAS**

Anlaufstelle Diskriminierungsschutz an Schulen

ADAS/LIFE e.V.

Im April 2018

Finanziert mit Mitteln der LOTTO-Stiftung Berlin



# Inhalt

---

1. Einleitung	4
2. Ziele und Konzept des Clearing Verfahrens	5
2.1 Zusammensetzung und Arbeitsweise der Clearing Runde	6
2.2 Zusammensetzung und Arbeitsweise des Aktionsbündnisses	7
2.3 Bekanntmachung und Beschwerdeweg des Clearing Verfahrens	8
3. Erfahrungen der Neuköllner Clearing Runde	9
3.1 Die Arbeitsweise des Clearing Verfahrens:	9
3.2 Dialog und Diversität der Clearing Runden Mitglieder	10
3.3 Die Fallbearbeitung im Rahmen der Clearing Runde	11
4. Erfahrungen des zivilgesellschaftlichen Aktionsbündnisses	13
5. Erfahrungen der Organisation und Koordination	14
6. Fazit: Herausforderungen und Chancen des Neuköllner Clearing Verfahrens	15
7. Empfehlungen	17
8. Anhang: Beispielhafter Ablaufplan der dialogischen Clearing Runde	18
9. Anhang: Arbeitsblatt zur Bearbeitung von Diskriminierungsfällen	19

# 1. Einleitung

**„ES IST ERSCHECKEND, DASS ES ANSCHEINEND SCHULLEITUNGEN GIBT, DIE DIE AUFFASSUNG VERTRETEN, DASS ES KEINE DISKRIMINIERUNG AN IHRER SCHULE GIBT.“**

*Schulleiter eines Neuköllner Gymnasiums*

Berliner Schulen arbeiten daran Chancengerechtigkeit und inklusive Bildung für alle Kinder und Jugendlichen in Berlin zu ermöglichen und diesen Zielen entgegenstehende Barrieren abzubauen. Hierzu gehört es auch, gegen Diskriminierung vorzugehen. Diese Verpflichtung ergibt sich aus den Menschenrechten, dem Grundgesetz und aus dem Berliner Schulgesetz, in dem es in § 2. Abs. 1 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.“

Trotz alledem gehört Diskriminierung de facto weiterhin noch immer zum schulischen Alltag. Eltern und Schüler\*innen, die sich wegen in der Schule erlebter Diskriminierungen, beschweren, berichten, dass sie nicht ernst genommen, Vorfälle bagatellisiert und die diskriminierenden Personen selten sanktioniert würden.

Es zeigt sich, dass die vorhandenen Beschwerde- und Konfliktlösungsangebote in Schulen, wie Vertrauenslehrkräfte oder Konfliktlotsenprogramme, bei Diskriminierungsvorfällen oftmals nicht greifen, da es für Schulleitungen und Lehrkräfte schwer einzuschätzen ist, ob es sich im Einzelfall um eine Diskriminierung handelt und wie sie im Einzelfall professionell und angemessen hiermit umgehen können. Aus diesen Gründen sieht die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADAS) hier einen dringenden Handlungsbedarf und empfiehlt für Schulen die Etablierung eines qualifizierten schulischen Beschwerdemanagements und

die Implementierung umfassender Antidiskriminierungskonzeptionen.<sup>1</sup> Seit 2016 läuft in Berlin das Modellprojekt „Anlaufstelle für Diskriminierungsschutz an Schulen (ADAS)“ der Bildungsorganisation LIFE e.V., das zur Umsetzung dieser Empfehlungen an Berliner Schulen beitragen will.

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 ein Konzept für ein Clearing Verfahren entwickelt und umgesetzt hat. 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 bzw. verbessert werden und eine barriere- und diskriminierungsarme Schule vorangetrieben werden kann.

In diesem Bericht werden die Erfahrungen und Empfehlungen der Clearing Runde und des Aktionsbündnisses für eine interessierte Fachöffentlichkeit zusammengestellt. Auf dieser Grundlage kann die weitere Arbeit an der Ausgestaltung und Etablierung schulinterner Beschwerde- und Interventionsmöglichkeiten für Diskriminierungsfälle auch in anderen Bezirken unterstützt werden.

1 Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) (2013): Diskriminierung im Bildungsbereich und im Arbeitsleben, S. 166f

## 2. Ziele und Konzept des Clearing Verfahrens

Ziel der Einrichtung des Clearing Verfahrens war es, als bezirkliche Beschwerdestelle, Personen, die Diskriminierung an Neuköllner Schulen erleben, zu Ihrem Recht auf eine diskriminierungsfreie Bildung zu verhelfen. Eltern, Schüler\*innen sowie andere Personen, die sich an einer Neuköllner Schule diskriminiert fühlten, hatten zwischen 2016 und 2017 die Möglichkeit, das Neuköllner Clearing Verfahren zu nutzen, das ihnen eine diskriminierungssensible Bearbeitung ihrer Beschwerde ermöglichte. Diese Möglichkeit sollte Betroffene dazu ermutigen, sich mit ihrer Diskriminierungsbeschwerde an schulische Gremien bzw. die Schulaufsicht zu wenden. Konkret bot das Clearing Verfahren den Betroffenen:

- eine Beratungs- und Unterstützungsmöglichkeit bei erlebter Diskriminierung
- eine fachlich abgestimmte Klärung des Vorfalles und Empfehlung von Handlungsmöglichkeiten zur Beendigung oder Sanktionierung der Diskriminierung bzw. einer Wiedergutmachung für den/ die Betroffene/n
- sowie auf Wunsch der/s Betroffenen: Beschwerdemöglichkeit und individuelle Klärung mit der Schulaufsicht/Schule auf Grundlage der Empfehlungen

Das Neuköllner Clearing Verfahren basierte auf zwei Gremien, in denen die Perspektiven und Expertisen von Schulaufsicht, des Bezirksamts und von Migrant\*innen- und Selbstorganisationen partizipativ zusammengeführt wurden: der **Neuköllner Clearing Runde: Diskriminierungsschutz an Schulen** und dem **Neuköllner Aktionsbündnis: aktiv gegen Diskriminierung an Schulen**. Durch die beiden Gremien sowie deren jeweilige Zusammensetzung sollte die Einbindung aller relevanten Akteur\*innen und Perspektiven sowie eine ausreichende Berücksichtigung der Betroffenenperspektive durch zivilgesellschaftliche Akteur\*innen gewährleistet werden. Die Mitglieder der Clearing Runde wurden gezielt ausgewählt und von dem Leiter der Schulaufsicht sowie der Leiterin von ADAS persönlich angesprochen. Zur Sicherstellung einer verbindlichen, tragfähigen und dialogischen Arbeitsweise war die Clearing Runde als ein feststehendes, geschlossenes Gremium konzipiert, in dem die Mitgliedschaft an die jeweiligen Personen gebunden und dadurch keine Vertretung möglich war. Die 19 Mitglieder arbeiteten die zwei Jahre weitgehend in derselben Besetzung zusammen. Im Unterschied dazu war das **Aktionsbündnis** als offene zivilgesellschaftliche Plattform angelegt, an dem jede/r Interessierte teilnehmen konnte. Die Mitarbeit im Aktionsbündnis wurde u.a. bei der Auftaktveranstaltung breit bei den vielfältigen Selbst- und Migranten- sowie Bildungsorganisationen beworben. Hier gab es keine feste Mitgliedschaft und im gesamten Verlauf wechselte die Zusammensetzung erheblich - es kamen neue Mitglieder dazu und andere, zu Beginn aktive, nahmen später nicht mehr teil.

Um eine qualifizierte Bearbeitung von Diskriminierungsfällen sicherzustellen, die das subjektive Diskriminierungserleben der Betroffenen sowie den Schutz vor weiterer Diskriminierung und Viktimisierung im Blick behält, wurden die Teilnehmenden in eine **dialogische, diversitätskompetente Arbeitsweise** eingeführt. Als wesentliche Merkmale der dialogischen, diskriminierungs- und diversitätssensiblen Arbeitsweise der Clearing Runde wurden folgende Standards festgelegt:

- **Partizipation:** Zusammensetzung des Gremiums gewährleistet, dass alle wichtigen schulischen Akteur\*innen und Institutionen sowie die Perspektive aller potentiell besonders von Diskriminierung betroffenen Gruppen repräsentiert sind.
- **Dialog und Diversität:** Kommunikation und Entscheidungsfindung der Runde orientiert sich an Standards von Dialog und Diversität, zu deren Merkmalen ein wertschätzender, offener, selbstreflektiver, vertraulicher und von radikalem Respekt getragener Umgang mit der Vielfalt im Gremium gehören.
- **Schutz der Betroffenen:** Inanspruchnahme des Clearing Verfahrens ist im gesamten Prozess für Betroffene freiwillig und es wird sichergestellt, dass sich hieraus keine negativen Konsequenzen in der jeweiligen Schule ergeben (Viktimisierungsschutz).
- **Anonymität (Datenschutz):** Das Clearing Verfahren gewährleistet den Betroffenen sowie ihren Unterstützer\*innen eine vertrauliche Bearbeitung ihres Diskriminierungsfalles. Personenbezogene Daten zu den einzelnen Fällen werden ohne Zustimmung der Betroffenen nicht an Dritte, auch nicht innerhalb der Schulen und Schulverwaltung, weitergegeben. Um auch die Unterstützer\*innen von Betroffenen vor nachteiliger Behandlung zu schützen, werden auch die Mitglieder des zivilgesellschaftlichen Aktionsbündnisses nicht namentlich genannt.
- **Angemessene Vertretung von Betroffenen:** Aufgrund des Machtgefälles in Schulen ist das Empowerment und die Stärkung der Interessenvertretung von Betroffenen wichtig. Die strukturelle Einbindung zivilgesellschaftlicher Akteur\*innen im Rahmen des Aktionsbündnisses stellt sicher, dass Betroffene, die das Clearing Verfahren nutzen wollen, Ansprechpersonen aus ihrer Community und Selbstorganisationen haben.
- **Transparenz:** Ergebnisse und Empfehlungen der Clearing Runden werden während des Prozesses im Aktionsbündnis bekannt gemacht und diskutiert und zum Projektende veröffentlicht.

Methodisch erfolgte die Einführung der **dialogischen, diskriminierungs- und diversitätssensiblen Clearing Methode**, in dem es eine Einführungsphase in den ersten vier Sitzungen der Clearing Runde gab und im späteren Verlauf regelmäßig kurze Sensibilisierungseinheiten bei den Sitzungen durchgeführt wurden. Die **Einführungsphase** bestand aus folgenden Elementen:

- zwei Fachvorträgen durch externe Exper\*tinnen: Prof. Dr. Haci-Halil Uslucan: „*Verzerrte Bilder über die „Anderen“*. *Kognitive Folgen von Stereotypen und Diskriminierungen auf die Bildungsbiografie von Schülern mit Zuwande-*

*rungsgeschichte“ und Dr. Ulrike Spangenberg: „Diskriminierungsschutz an Berliner Schulen: Rechtliche Grundlagen.“*

- Sensibilisierungseinheiten zur dialogischen Kommunikation und Diversitätskompetenz
- Klärung der Rolle und des Selbstverständnisses der Clearing Runde
- Einführung und Erprobung der Clearing Methode anhand eines fiktiven Diskriminierungsfalles mit einer Schauspieler\*in als betroffene Schüler\*in

## 2.1 Zusammensetzung und Arbeitsweise der Clearing Runde

Die **Clearing Runde** setzte sich aus einem ausgewählten Personenkreis zusammen und traf sich einmal im Monat für 2 ½ Stunden. Kriterien der Auswahl der Clearing Runden Mitglieder waren: zum einen die Vertretung aller für Schule relevanten Gruppen und zum anderen, die Repräsentation

aller Diskriminierungs- bzw. Diversitätskategorien durch Personen mit eigenen Diskriminierungserfahrungen. Nachdem die Mitglieder auf dieser Grundlage ausgewählt wurden, setzte sich die Runde folgendermaßen zusammen:

### Mitglieder Neuköllner Clearing Runde

	Institution/Funktion	Diversitätsdimension: Expertise/ Betroffenenperspektive	Name
1.	Leitung Schulaufsicht Region Neukölln, (Koordination der Sitzungen bis Dez. 2016)		Meinhard Jacobs
2.	Schulaufsicht Region Neukölln, integrierte Sekundarschulen und Grundschulen (Teilnahme erst ab Jan 2017)	sexuelle Orientierung	Holger Henzler-Hübner
3.	Lehrkräfte und SenBJF: Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt“ und Gender Mainstreaming	Geschlecht/sexuelle Orientierung	Conny-Hendrik Kempe-Schälicke
4.	bis 2017 Frauenvertreterin für die Schulen in Neukölln, danach SenBJW, Gesamtfrauenvertreterin (stellv.) der allgemeinbildenden Schulen	Geschlecht/Frauen	Marion Nowara-Wanjura
5.	SenBJW - Frauenvertreterin für die Schulen in Neukölln (Teilnahme ab 2017)	Gechlecht/Frauen	Anette Lenz
6.	Leitung Schulpsychologisches und Inklusionspädagogisches Beratungs- und Unterstützungszentrum (SIBUZ), Bezirk Neukölln	Inklusion/Behinderung	Marion Seidel
7.	Jugendamt Neukölln: (Kommissarischer) Einrichtungsleiter Nachbarschaftszentrum Wutzkyallee und Koordinator des Kinder- und Jugendrechtshauses	Lebensalter	Hendrik Koss
8.	Migrationsbeauftragter des Bezirks Neukölln	Migration	Arnold Mengelkoch
9.	Schulleiter eines Neuköllner Gymnasiums		
10.	Schülerin, Buddy/Konfliktlotsin am Albert-Einstein-Gymnasium	Lebensalter, ethnische Herkunft	Berfin Karakurt
11.	Bezirkselfternausschuss (BEA)		Hans-Detlef Glücklich
12.	Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS)	Antidiskriminierung	Lorenz Korgel
13.	Vorsitzender Integrationsausschuss Neukölln der BVV Neukölln	ethnische Herkunft, Migration	Bijan Atashgahi
14.	Lehrerin, Initiatorin von „Dialog der Religionen für Kinder und Jugendliche“ beim Berliner Forum der Religionen	Religion, ethnische Herkunft, Migration	Fereshta Ludin
15.	Şehitlik Moschee	Religion, ethnische Herkunft	Nihal Perincek
16.	Wohltätigkeitsverein Al-Huleh e. V., ab 2017 Vorsitzender Integrationsausschuss Neukölln der BVV Neukölln	ethnische Herkunft, Migration	Samira Tanana
17.	Vorsitzende des Landesverband Sinti und Roma	ethnische Herkunft	Petra Rosenberg
18.	Vertreter*in Aktionsbündnis	wechselnd	wechselnd
19.	ADAS, Koordination und Moderation der Sitzungen		Aliyeh Yegane
20.	ADAS, Sitzungsprotokolle		Marlene Pfau

Die Sitzungsvorbereitung und -moderation wurde von Aliyeh Yegane von ADAS in Rücksprache mit dem Leiter der Schulaufsicht durchgeführt.

## 2.2 Zusammensetzung und Arbeitsweise des Aktionsbündnisses

Das *Neuköllner Aktionsbündnis: aktiv gegen Diskriminierung an Schulen* hatte die Aufgabe, die Clearing Runde in ihrer Arbeit zu begleiten und zu unterstützen und sollte die Perspektiven der Selbst- und Migrant\*innenorganisationen, sowie weiterer schulrelevanter Akteur\*innen abbilden. Das Aktionsbündnis wurde konzipiert als eine **offene Plattform für zivilgesellschaftliche Organisationen**, die in und um Neuköllner Schulen tätig und dadurch enge Ansprech- und Vertrauenspersonen für Schüler\*innen und Eltern vor Ort sind. Hierzu gehören außerschulische Bildungsorganisationen, Jugendeinrichtungen, Moscheen, Nachbarschaftszentren, Elternvereine sowie Selbstorganisationen (beispielsweise türkische, arabische, Roma sowie LSBTIQ Verbände). Durch die Einbindung aller relevanten Akteur\*innen und Perspektiven sollte eine diskriminierungssensible Bearbeitung und Klärung schulischer Diskriminierungsfälle sichergestellt werden. Das Aktionsbündnis hatte die Aufgabe, Betroffene zu unterstützen, zu begleiten oder auf Wunsch im weiteren Verfahren zu vertreten. Vertreter\*innen folgender Organisationen waren **aktive Mitglieder im Aktionsbündnisses**:

- ABqueer. Aufklärung und Beratung zu geschlechtlicher und sexueller Vielfalt
- AspE e.V. Ambulante sozialpädagogische Erziehungshilfe e.V.
- Aufbruch Neukölln
- Bildungsverbund Schillerkiez/ Nachbarschaftsheim Neukölln
- BQN-Berlin
- Islamisches Kultur- und Erziehungszentrum Berlin e.V. (IKEZ)
- Jugendrechtehaus Wutzkyallee
- JUMA. Jung, muslimisch, aktiv
- Lokales berufliches Orientierungszentrum (LBO)/ Alte Feuerwache
- Mädchenzentrum Szenenwechsel
- Schülerhilfe Maja
- Stadtteilmütter Neukölln
- ufuq.de. Pädagogik zwischen Islam, Islamfeindlichkeit und Islamismus

Das Aktionsbündnis war als erster Ansprechpartner für Neuköllner\*innen, die an einer Schule Diskriminierung erleben oder beobachten und aktiv werden wollen, konzipiert: die Mitglieder des Aktionsbündnisses identifizieren und sammeln Diskriminierungsfälle im Schulkontext, die an sie herangetragen werden und unterstützen, begleiten und vertreten (auf Wunsch) die Betroffenen im weiteren Verfahren. Je nachdem, ob jeweils eine Klärung im Rahmen des Clearing Verfahrens oder an einer anderen Stelle sinnvoll ist, wird der Diskriminierungsfall vom Aktionsbündnis an die Neuköllner Clearing Runde zur Bearbeitung weitergeleitet. In den Sitzungen der Clearing Runde zu einzelnen Fallbesprechungen war das Aktionsbündnis mit einer/m Vertreter\*in vertreten, wodurch die Begleitung von betroffenen Personen im gesamten Clearing Verfahren durch Vertrauenspersonen gewährleistet werden sollte. Neben der Auswahl der zu behandelnden Fälle evaluierte und kommentierte das Aktionsbündnis die Handlungsempfehlungen der Clearing Runden. Die Sitzungsvorbereitung und -moderation wurde vom ADAS-Projektteam durchgeführt.

Aufgrund des großen Interesses der Mitglieder beider Gremien an dem Thema, hatten diese vereinbart, sich monatlich zu treffen. Hierdurch konnten weit mehr Sitzungen als ursprünglich geplant durchgeführt werden. Die Teilnahme und dadurch die Zusammensetzung in den Sitzungen der beiden Gremien gestaltete sich im Verlaufe der zwei Jahre sehr unterschiedlich: In der Clearing Runde war beides durch die weitgehende Formalisierung als ein bezirkliches Gremium der Schulaufsicht verlässlich und kontinuierlich gegeben. Kleine Veränderungen ergaben sich nur durch Veränderungen in den Positionen der Teilnehmenden (Pensionierung, Beförderung). Für zivilgesellschaftliche Vertreter\*innen war die durchgehend (ehrenamtliche) verlässliche Teilnahme an einer monatlichen Sitzung teilweise schwieriger zu leisten. Im Aktionsbündnis gab es daher durchgehend erhebliche Schwankungen und die Anzahl der Sitzungsteilnehmenden variierte von 32 auf der ersten Sitzung bis zu zwei und lag durchschnittlich bei sechs Personen. In den zwei Jahren konnte sich keine feste Kerngruppe entwickeln und eine kontinuierliche Arbeit war für die Koordination kaum möglich.

## 2.3 Bekanntmachung und Beschwerdeweg des Clearing Verfahrens

Das Clearing Verfahren wurde im Zusammenhang mit der Anlaufstelle für Diskriminierungsschutz (ADAS) als besonderes Angebot für Neuköllner\*innen über verschiedene Kanäle im Bezirk bekannt gemacht: Neben der Darstellung auf der Website von ADAS, wurde es auf allen Projektvorstellungen von ADAS beworben, sowie durch Präsentationen in bezirklichen Gremien (Dienstberatung aller Schulleitungen in Neukölln, Strategische Steuerungsrunde Neukölln Jugendsozialarbeit an Berliner Schulen, Infoveranstaltung der Stadtteilmütter Neukölln, Sitzungen des Neuköllner Integrationsbeirats, BSA-Neukölln, Kiez AG Rixdorf, Kinder- und Jugendeinrichtungs-Leiter\*innenrunde Region Nord-West sowie Elterncafés, Moscheevereine, etc.).

Die zivilgesellschaftlichen Partnerorganisationen des Aktionsbündnisses machten das Clearing Verfahren im Rahmen ihrer Arbeit an Schulen, mit Schüler\*innen und Eltern bekannt (z.B. fügten die Stadtteilmütter Informationen zu ihren Informationspaketen für die Eltern und hängten Plakate in Schulen auf) und initiierten weitere Verbreitungsmöglichkeiten, wie z.B. eine Informationsanzeige zu ADAS in den Broschüren „Neukölln macht Grundschule“ und „Neukölln macht Oberschule“. Allerdings bezog sich die Bewerbung des Angebots durch die Mitglieder des Aktionsbündnisses vornehmlich auf das persönliche Beratungs- und Unterstützungsangebot der unabhängigen Stelle von ADAS.<sup>2</sup>

Betroffene, die eine Diskriminierung an einer Neuköllner Schule melden wollten und eine Klärung durch das Clearing Verfahren wünschten, konnten sich an ADAS oder an das Aktionsbündnis wenden und wurden über beide Anlaufstellen im weiteren Verfahren unterstützt, begleitet und (auf

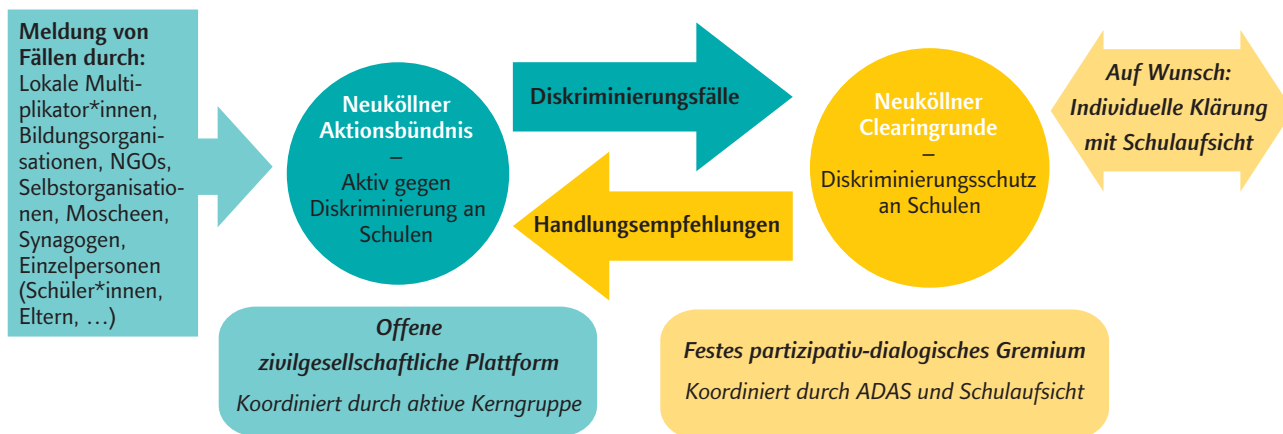
Wunsch) vertreten. Zunächst wurden in einem unverbindlichen Informationsgespräch Ablauf und mögliche Ergebnisse des Verfahrens vorgestellt und zusammen mit den Betroffenen geklärt, ob die Clearing Runde das richtige Verfahren für sie ist und ob sie weiterhin wünschen, es zu nutzen. Wenn das der Fall war, wurde die/der Betroffene zu einer der nächsten Sitzungen der Clearing Runde eingeladen, in der sie/er den Fall bzw. ihre Beschwerde vorstellte. Falls gewünscht, konnte sie eine unterstützende Person mit in die Runde nehmen oder sich vertreten und den Fall durch eine andere Person (z.B. von ADAS oder aus dem Aktionsbündnis) in der Runde darstellen lassen. Nach der Vorstellung des Vorfalls sagte die betroffene Person jeweils, was ihr Wunsch zur Klärung und Wiedergutmachung der Diskriminierung wäre bzw. ob und von wem eine Entschuldigung oder eine konkrete Änderung gewünscht wäre.

Mithilfe der Clearing Methode (Durchführungsdauer mindestens 2 ½ Stunden) für Diskriminierungsfälle bearbeitete die Clearing Runde zusammen mit der betroffenen Person entlang eines diskriminierungssensiblen, dialogisch-partizipativen Verfahrens die Beschwerde. Die Bearbeitung bestand jeweils aus zwei Teilen: 1. Analyse des Vorfalls und 2. Entwicklung von Handlungsempfehlungen unter Einbeziehung der verschiedenen Perspektiven und Expertisen, die in der Clearing Runde vertreten sind (einen exemplarischen Ablaufplan sowie die Arbeitsbögen siehe Anhang). Falls es von den Betroffenen gewünscht wurde, konnten sie im Anschluss eine Klärung des Diskriminierungsfalls bzw. weitere Schritte zur Auseinandersetzung mit der involvierten Schule auf Grundlage der Empfehlungen der Clearing Runde mit der Neuköllner Schulaufsicht vereinbaren.

<sup>2</sup> So schrieb uns ein Mitglied aus dem Aktionsbündnis: „Ich wende mich an Dich, um nochmal deutlich zu machen, wie wichtig eine Weiterfinanzierung von ADAS wäre, insbesondere die Beratung, an die man sich telefonisch wenden kann. Immer wenn ich die Flyer an Eltern verteilt habe, wurden diese sehr gut aufgenommen und die Eltern äußerten sich sehr positiv darüber, dass es ein solches Angebot gibt. Ich denke, dass es einige Zeit braucht, bis sich das Angebot herumspricht und mehr genutzt wird, umso wichtiger wäre es, dass die Finanzierung der Beratung gesichert ist. (...) Ich freue mich, dass Ihr den Vorschlag aufgenommen habt, mit bzw. Euer Flyer der Broschüre beigelegt wird. Die Idee stammte übrigens von einer Mutter, der ich den Flyer gab und die die Idee hatte, diesen in die Broschüre zu setzen, damit flächendeckend alle Eltern von diesem wichtigen Angebot erfahren.“



## Beschwerdewege im Rahmen des partizipativen Clearingverfahrens in Neukölln



### 3. Erfahrungen der Neuköllner Clearing Runde

Insgesamt konnten in den zwei Jahren vier Diskriminierungsbeschwerden bearbeitet werden. Die geringe Zahl an bearbeiteten Fällen war auf den – so nicht vorhergesehen - Bedarf an einer fachlichen Einführungsphase ins Thema Diskriminierungsschutz sowie darauf zurückzuführen, dass die Bearbeitung einzelner Fälle mehrere Sitzungen in Anspruch nahm. Keine von Diskriminierung betroffene Person hatte sich selbst mit ihrem Anliegen direkt an die Clearing Runde gewendet. Zwei von den vier bearbeiteten Fällen waren Fälle, in denen sich die Betroffenen für eine Beratung an die (unabhängige) Anlaufstelle für Diskriminierungsschutz (ADAS) gewendet hatten. Ein Fall kam aus dem Aktions-

bündnis, und der dritte Fall stammte von einem Mitglied des ADAS-Fachbeirats. Über die Schul- oder Bezirksverwaltung war kein Fall eingebracht worden. Nur in den zwei ADAS Beratungsfällen bestand akuter Handlungsbedarf. Nur zwei der Fälle waren aus Neuköllner Schulen. Zum Ende der Erprobungsphase der Clearing Runde wurde eine ausführliche Selbstevaluation durchgeführt, die aus einem schriftlichen Fragebogen und einer Evaluationssitzung bestand. An der schriftlichen Befragung nahmen 9 und an der mündlichen Auswertungssitzung 12 Mitglieder von den insgesamt 17 Mitgliedern teil.<sup>3</sup> Die folgende Darstellung der Arbeit der Clearing Runde beruht auf den Evaluationsergebnissen.

#### 3.1 Die Arbeitsweise des Clearing Verfahrens:

Die **heterogene Zusammensetzung der Clearing Runde** wurde von allen Mitgliedern der Runde als sehr bereichernd und sinnvoll bewertet. Alle wichtigen Perspektiven waren im Prinzip vertreten. Positiv wurde bemerkt, dass auf Verwaltungsseite die bezirkliche sowie die Landesebene vertreten waren. Von einigen wurde die Runde als zu behördenlastig empfunden, wodurch die Perspektive der Betroffenen sowie der Migrant\*innen Organisationen und der Schüler\*innen zu schwach repräsentiert war. Die festen Mandate bzw. dass keine Sitzungsvertretung möglich war, förderte das persönliche Kennenlernen und den Dialog zwischen den vielfältigen Mitgliedern, was zu einer konstruktiven und zunehmend vertrauensvollen Stimmung beitrug. Allerdings brach-

ten die festen Mandate auch besondere Schwierigkeiten mit sich: Ein wesentlicher Nachteil war, dass aufgrund der festen Mandate und der nicht vorgesehenen Vertretungen bei einigen Sitzungen doch nicht alle Perspektiven präsent waren und bestimmte Perspektiven im Einzelfall gänzlich unberücksichtigt blieben. Zudem waren dadurch für die Mitglieder, die öfters fehlten, eine kontinuierliche Mitarbeit und ein Anknüpfen an den letzten Diskussionsstand sehr schwierig. Es hatte sich schon bei den später hinzugekommenen Mitgliedern gezeigt, dass es auch trotz persönlicher Einführung in die Arbeit der Runde, für diese nur schwer möglich war, sich in die Arbeitsprozesse einzubringen und den notwendigen Informationsstand nachzuholen.

<sup>3</sup> Die Gründe für die Nichtbeteiligung soweit sie geäußert wurden, waren unterschiedlich: zwei Mitglieder haben aus Gründen der Arbeitsüberlastung zum Ende des Jahres nicht mehr den Fragebogen ausfüllen oder an der Sitzung teilnehmen können, für eine erst im späteren Verlauf hinzugekommene Person bestanden zu wenig Erfahrungen in der Clearing Runde, um sich kompetent dazu äußern zu können und ein Mitglied, dass in einigen Sitzung massive Kritik geäußert hatte, verließ in der Auswertungsphase die Runde.

Im Verlauf des Prozesses zeigte sich, dass der **zeitliche Rahmen** (jeden Monat 2 ½ Stunden) für eine sachlich angemessene sowie zeitnahe Aufarbeitung einzelner Diskriminierungsbeschwerden zu gering ist – dies, obwohl aufgrund des großen Engagement aller Mitglieder weitaus mehr Sitzungen durchgeführt werden konnten, als ursprünglich geplant. Das lag hauptsächlich an der Komplexität der einzelnen Fälle, einem mangelnden gemeinsamen Diskriminierungsverständnis sowie zu unterschiedlichen Wissensbeständen zu den fachlichen Kontexten der jeweiligen Beschwerden. Deswegen konnten in den zwei Jahren letztlich nur vier Diskriminierungsfälle bearbeitet werden und auch bei diesen kam in der Runde das Gefühl auf, diese nur sehr oberflächlich behandelt zu haben. Im Anschluss äußerten einzelne Mitglieder, dass sie mit dem zeitlichen Aufwand der Clearing Runde schon an ihre Kapazitätsgrenzen gekommen seien, was sie in Zukunft nicht ohne weiteres wiederholen könnten.

Da in der Clearing Runde zum Thema Diskriminierung sowie schulischen Strukturen ein sehr unterschiedliches Vorwissen und eine **unterschiedliche Sensibilität für die verschiedenen Diversitätsdimensionen** bestand, waren eine Einführung sowie im weiteren Verlauf vertiefende Einheiten zu

den einzelnen fallspezifischen Themenfeldern unerlässlich. Hierzu wurden zu Beginn zwei Expertenvorträge zum Thema (rechtlicher und sozialpsychologischer Input), Begriffserklärungen und Übungen zur Fallarbeit mit der Clearing Methode und zur Diversity- und Dialogkompetenz durchgeführt. Alle diese Elemente wurden allgemein als wichtige Grundlage für die Arbeit in dem Gremium betrachtet. Die Durchführung der Sensibilisierungseinheiten wurde als besonders positiv und hilfreich erlebt. Allerdings wurde auch hier die fehlende Zeit bemängelt, wodurch ein wirkliches gegenseitiges Teilhaben lassen an persönlichen Erfahrungen mit Diskriminierung der Mitglieder in der Runde zu kurz gekommen sei. Hierzu hätten sich viele Mitglieder mehr Einheiten zur (Selbst-) Reflektion, Diversitysensibilisierung und Erfahrungsaustausch gewünscht. Bei den einzelnen Fallbearbeitungen wurde deutlich, dass in der Runde teilweise wichtiges Basiswissen auf verschiedenen Ebenen fehlte: Zu bestehenden Schulregelungen und Abläufen, zu einzelnen Diversitätsdimensionen sowie zu antidiskriminierungsrechtlichen Vorgaben. Für eine professionelle Bearbeitung von Diskriminierungsfällen ist ein gewisses Basiswissen zur Thematik allerdings eine Voraussetzung. Diese Lücken konnten im Rahmen der Clearing Runde nicht ausreichend ausgeglichen werden.

## 3.2 Dialog und Diversität der Clearing Runden Mitglieder

Die heterogene Zusammensetzung der Runde wurde von allen sehr geschätzt, vor allem die **Vielfalt der Perspektiven** auf Schule; die unterschiedlichen kulturellen und religiösen Hintergründe wurden als bereichernd erlebt. Die Diskussionen in dieser Runde ermöglichten einen Perspektivwechsel und Empathie auch bei schwierigen Themen. Allerdings wurden einige Faktoren für die Zusammenarbeit in dieser Vielfalt auch als sehr problematisch empfunden. Hierzu gehörte die Rollendiffusion und daraus erwachsene Interessenkollisionen, die sich daraus ergaben, dass die Mitglieder einerseits als Vertreter\*innen bestimmter Funktionsstellen, politische Repräsentant\*innen und Expert\*innen agierten und andererseits sich als (private) Person mit ihren Lebenserfahrungen und persönlichen Haltungen einbringen sollten. Die Biographie einiger Mitglieder war stark von Diskriminierungserfahrungen geprägt, andere hatten wenige persönlich-lebensweltliche Berührungspunkte zum Thema.

Zu Beginn der Clearing Runde wurde festgehalten, dass sich die Kommunikation und Entscheidungsfindung in der Runde an **Standards von Dialog und Diversität** orientiert, zu deren Merkmalen ein wertschätzender, offener, selbstreflektiver, vertraulicher und von „radikalen Respekt“ getragener Umgang mit der Vielfalt im Gremium gehören. Rückblickend beurteilten die Mitglieder der Runde, welche Standards in den auftretenden Konflikten (nicht) ausreichend umgesetzt

wurden. Positiv wurde eine große Offenheit und Neugier auf die ‚Anderen‘ in der Runde wahrgenommen, die zu einem interessierten, aufmerksamen und wertschätzenden Klima im Miteinander beitrug. Auch die Einsicht und Bereitschaft, Geduld für den Prozess zu haben und Verlangsamung in der Auseinandersetzung miteinander zuzulassen, waren stark ausgeprägt. Bei der Einschätzung des dialogischen und diversitysensiblen Umgangs miteinander bildete die Bearbeitung einer Diskriminierungsbeschwerde einer muslimischen Schülerin, die sich bei der Ausübung ihrer Religion diskriminiert fühlte, ein Hauptthema, da es hier zu großen Meinungsdivergenzen gekommen war. Dieser Fall stellte darum für die Kommunikationskultur der Clearing Runde die größte Herausforderung dar. Das Thema Islam und Schule stellte sich als so emotional besetzt heraus, dass es schwierig wurde, hier dem eigenen Anspruch gerecht zu werden. Perspektivwechsel und Empathie gegenüber der muslimischen Betroffenen und damit einhergehend, Ambiguitätstoleranz bzw. andere Wahrheiten zuzulassen. Selbstreflektiv und zurückhaltend mit eigenen Wertungen umzugehen, schien hier eine besondere Herausforderung zu sein. Teilweise wurde hier auch ausgeblendet, dass einige Mitglieder der Runde zugleich Betroffene und Expert\*innen waren und durch abwertende, stereotype Aussagen über den Islam den vereinbarten gegenseitigen Respekt verletzt sahen. Sie stellten bei diesem Thema Respektlosigkeit, mangelnde Sensibilität und

unterschwellige Beleidigungen sowie Weghören und Wegschauen der anderen Mitglieder der Runde fest und sahen die vereinbarten Dialogprinzipien verletzt. Eine der muslimischen Teilnehmerinnen nahm im Anschluss an die entsprechende Sitzung nicht mehr an der Runde teil, und eine weitere Teilnehmende setzte als Reaktion darauf für einen Termin aus. Ein Mitglied brachte die Situation auf den Punkt: „Beim Thema Islam in der Schule hatte ich das Gefühl, dass

wir von unseren allgemeinen Prinzipien abgerückt sind und es teilweise an Respekt, Empathie und Zurückhaltung im Bewerten von Dingen gefehlt hat. Es hatte den Anschein, als gäbe es bereits verfestigte Meinungen, die sich wenig bis kaum von anderen überzeugen ließen. Doch abgesehen davon habe ich die Runde immer als sehr offen und vor allem als sehr sensibel im Umgang miteinander und mit Betroffenen empfunden.“

### 3.3 Die Fallbearbeitung im Rahmen der Clearing Runde

Die entwickelte und verwendete Methode zur Bearbeitung der Diskriminierungsfälle (Methode und Arbeitsbogen) wurde allgemein als sinnvoll und hilfreich empfunden. Allerdings entstand durch das zeitlich begrenzte Raster pro Fall das Gefühl, dass jeder Fall unter Zeitdruck bewältigt werden musste, wenig Tiefe bei der Bearbeitung möglich war und darum Analyse sowie Ideen und Lösungsvorschläge oberflächlich bleiben mussten. Besonders herausfordernd war die Einschätzung bzw. Entscheidung „**Handelt es sich in dem jeweiligen Fall um eine Diskriminierung?**“ Diese kollidierte teilweise mit der Wahrnehmung der Betroffenen selbst. Zur Bearbeitung in der Clearing Runde wurden Fälle ausgewählt, die möglichst verschiedene Diskriminierungskonstellationen und –dimensionen abdeckten (Schüler\*innen diskriminieren Schüler\*innen, Lehrkräfte, die von Schüler\*innen diskriminiert werden, Schüler\*innen, die von Lehrkräften diskriminiert werden, Eltern/Familien, die von Schulleitungen diskriminiert werden). Bei der Bearbeitung der verschiedenen Diskriminierungsbeschwerden in der Clearing Runde wurden große Unterschiede deutlich. Es zeigte sich, dass es bei einigen Diskriminierungsformen und -kategorien für die Runde schwerer war, diese zu analysieren und Handlungsempfehlungen zu entwickeln. Die Diversitätsdimensionen Religion und Islam in der Schule waren besonders emotionsbesetzt, und es fiel schwer, den diesbezüglichen Fall als Einzelfall bzw. als individuelles Anliegen der Schülerin zu bearbeiten. Auch bei dem Fall, der eine institutionelle Diskriminierung im Kontext des Feststellungsverfahrens beim Sonderpädagogischen Förderschwerpunkt (SPF) betraf, fiel es sehr schwer, den Diskriminierungsanteil herauszuarbeiten. In beiden Fällen konnte in der Clearing Runde darum auch letztlich kein Konsens darüber erzielt werden, ob die Fälle als (verbotene) Diskriminierung gewertet werden können.

Im Nachhinein gaben die Mitglieder der Runde an, dass sie die Fälle hätten besser bearbeiten können, wenn sie zu den einzelnen Fällen jeweils mehr Informationen zum schulischen Kontext gehabt (z.B. zur allgemeinen Situation in der Schule, zum Lehrer\*innen-Schüler\*innen-Verhältnis), mehr Sensibilisierung und Informationen zu der Betroffenen-situation, mehr fachliche externe Expertise sowie mehr Zeit gehabt

hätten. Zu der Frage, welche Arten von Diskriminierungsbeschwerden in einer bezirklichen Clearing Runde fruchtbar bearbeitet werden können, gab es im Rückblick die Einschätzung, dass es grundsätzlich bei einer schulisch-bezirklichen Anlaufstelle für Diskriminierung keine Einschränkung geben und alle Fälle, die den Schulalltag betreffen, behandelt werden sollten. Hierbei müsse jede Beschwerde immer individuell betrachtet werden. Eine weitere Instanz für Diskriminierungsbeschwerden wäre vor allem immer dann wichtig, wenn schulinternes Beschwerdemanagement gescheitert ist und auch der Einbezug bezirklicher Beratungsinstanzen von SIBUZ oder Schulaufsicht zu keiner Klärung führen konnten, die Betroffenen jedoch von einer Diskriminierung überzeugt sind. Ausgeschlossen werden müssen Fälle, in denen Mitglieder der Runde bereits involviert sind (z.B. Schulaufsicht, betroffene Schulleitung, SIBUZ-Leitung o.ä.) oder es bereits zu juristischen Schritten, wie einer Dienstaufsichtsbeschwerde, gekommen ist. Allerdings kommt solch ein Gremium an seine Grenzen, wenn die Fälle, politisch aufgeladene Themen (wie Islam in der Schule) berühren und bei Fällen, in denen die Wahrnehmung, ob eine Diskriminierung vorliegt (institutionelle Diskriminierung) umstritten ist. Komplexe Fälle mit langen Fallgeschichten und vielen beteiligten Akteur\*innen sind in solch einem Rahmen kaum zu bearbeiten.

Bei der Frage, inwieweit die Clearing Runde den eingeladenen Personen, die ihre Diskriminierungsbeschwerden einbrachten, ausreichend **Schutz vor Stereotypisierung** und Retraumatisierung bieten konnte, gingen die Meinungen sehr auseinander. In zwei Fällen hatten Betroffene ihr Diskriminierungserlebnis persönlich in der Runde vorgestellt: Eine Schülerin, die durch eine ADAS-Beraterin begleitet wurde, und ein Lehrer. In den anderen zwei Fällen waren die Fälle stellvertretend, einmal durch ein Mitglied des Aktionsbündnisses und einmal durch eine ADAS Beraterin, eingebracht worden. In der schriftlichen Befragung äußerte die Mehrheit der Clearing Runden Mitglieder die Wahrnehmung, dass die Betroffenen durch die Verfahrensweisen in der Runde ausreichend geschützt waren: Durch die Begleitung durch ADAS, da sie jeder Zeit die Beratung durch das Gremium abrechnen konnten und da vor jeder Runde erneut auf die allgemeinen

Gesprächsregeln mit Betroffenen hingewiesen worden war. Dem entgegen standen Einschätzungen von Mitgliedern, die es problematisch fanden, wenn Ansprechpersonen aus der jeweiligen Community der Betroffenen nicht anwesend waren. Auch wurde ein Risiko der Retraumatisierung darin gesehen, dass die Runde darüber entscheiden sollte, ob es sich bei dem vorgetragenen Fall um eine Diskriminierung oder nicht handelt, und die subjektive Wahrnehmung der Betroffenen nicht angemessen berücksichtigt wurde. Die Sicht der Betroffenen rückte auch bei der Suche nach Lösung rasch aus dem Blick der Clearing Runde, die, statt den einzelnen Fall zu bearbeiten, schnell allgemeine Problemlagen bzw. Handlungsmöglichkeiten für Schulen diskutierte. Offen blieben bis zum Schluss die Fragen, wie damit umgegangen wird, wenn Vorfälle von der Runde nicht einstimmig als Diskriminierung eingeschätzt werden, wer/wo in solchen Fällen dann eine verbindliche Einschätzung trifft. Zudem gab es bis zum Schluss unterschiedliche Meinungen darüber, welche Vorfälle als **typische Diskriminierungsfälle in Schulen** einzuschätzen sind und darum besonders relevant für die Bearbeitung in dem Gremium sind.

Am besten können die in die Runde eingeladenen Ratsuchenden selbst einschätzen, inwieweit sie sich ausreichend geschützt fühlten und ob sie das Clearing Verfahren als hilfreich empfanden. Es zeigte sich hier eine Diskrepanz zu der Einschätzung der Clearing Runden Mitglieder, und bei drei der vier Fälle äußerten sich die Ratsuchenden im Nachhinein kritisch. Die zwei Betroffenen, die akut nach Lösungen suchten, konnten aus den Fallbearbeitungen keine konkreten Lösungsoptionen für sich ziehen, so dass gemessen an dieser Zielstellung, die Clearing Runde für sie erfolglos war.

Der erste Fall, in dem es um **racistische Diskriminierung zwischen Schüler\*innen** ging, wurde von einem Mitglied der Clearing Runde eingebracht, die selber Sozialberaterin ist und in ihrer Berufspraxis immer wieder mit ähnlichen Fällen zu tun hat. Obwohl es nicht um eine selbst erlebte Diskriminierung ging, empfand sie die Situation in der Clearing Runde als sehr unangenehm und hat sich vor allem dabei unwohl gefühlt, auf zahlreiche detaillierte Nachfragen zu der Diskriminierung antworten zu müssen. In dem zweiten Fall war **der Betroffene ein schwuler Lehrer**, der von einem Schüler, nachdem er in der Schule geoutet war, nicht mehr weiter in einer Einzelförderung betreut werden wollte. Der Lehrer selbst hatte sich zunächst nicht diskriminiert gefühlt und war durch seinen Schulleiter, der den Fall als Diskriminierung einschätzte, an die Clearing Runde vermittelt worden. Er hatte für sich selbst bisher nie den Begriff Diskriminierung definiert und sich in dem erlebten Fall eher mit persönlichen oder religiös - kulturellen Vorurteilen und nicht mit einer Einschränkung oder dem Vorenthalten von Rechten konfrontiert gesehen. Die Diskussion in der Clearing Runde erlebte er als sehr positiv: Er habe in der Runde eine große Wertschätzung erfahren, die ihm sehr gut getan hatte: *„Es ist ein sehr beruhigendes und gutes Gefühl zu sehen, dass die Gesell-*

*schaft in der ich lebe, sich für Pluralismus und die Rechte von z.T. diffamierten Minderheiten einsetzt, um präventiv gegen mögliche künftige Diskriminierung vorzugehen.“* Im Anschluss an die Bearbeitung in der Clearing Runde änderte sich seine Haltung und er vertrat die Ansicht: *„Nach einer persönlichen Auseinandersetzung mit der Frage muss ich bis zu einem bestimmten Grad auch zu dem Schluss kommen, dass eine Diskriminierung allein aufgrund eines persönlichen Merkmals vorliegt. Zu dem Schluss komme ich allerdings nach wie vor eher rational, mein Gefühl würde immer noch sagen, ich bin hier einem massiven, völlig unreflektierten Vorurteil begegnet.“*

Der dritte Fall wurde von der Schülerin selbst in die Runde eingebracht. Die Gymnasiastin hatte an ihrer Schule in der Unterrichtspause an einem abgeschiedenen Treppenabsatz einer Kellertreppe gebetet. Dabei hatte sie ein Lehrer bemerkt und sie angeschrien: *„In der Schule wird nicht gebetet“*, ihr den Gebetsteppich, auf dem sie saß, weggezogen und ihn auf die Schülerin geworfen. Der Schulleiter teilte ihr nach dem Vorfall mit, dass entgegen der Aussage des Lehrers, kein generelles Verbot bestehe, an der Schule zu beten. Das Gebet solle lediglich nicht sichtbar und nicht in Gruppen stattfinden. Er machte deutlich, dass er das aggressive Verhalten des Lehrers nicht duldet und dass der Lehrer sich bei der Schülerin entschuldigen solle, was dieser auch nach der Intervention des Schulleiters tat. Die Schüler\*in wünschte sich eine transparente Regelung an der Schule, mit der sie sich in Zukunft sicher fühlen kann. Sie hatte zusammen mit ihrem Schulleiter an der Runde teilgenommen, der sehr interessiert an hilfreichen Lösungsvorschlägen aus der Clearing Runde war und sich offen und konstruktiv einbrachte. Seine Bereitschaft zur Teilnahme hätte eine direkte Umsetzung von Handlungsempfehlungen in der Schule ermöglicht. Die Schülerin gab im Nachhinein an, dass sie sich in der Situation der Clearing Runde selbst zu Beginn nervös gefühlt hatte, da so viele Leute anwesend waren. Zudem war sie besonders aufgeregt, weil auch ihr Schulleiter dabei war. Im weiteren Verlauf fand sie es aber gut und ihre Aufregung lies nach. Für sie war wichtig, dass der Schulleiter dabei war und dass er sah, dass sich viele Personen mit dem Thema beschäftigten *„und sich auch für das Gebet an der Schule einsetzen.“* Rückblickend war für sie in der Clearing Runde wichtig, dass sie hierdurch ein Zeichen setzen konnte, dass *„man sich nicht alles gefallen lässt.“* Sie erhoffte sich, dadurch auch ein Signal an den Direktor gegeben zu haben. Im Nachhinein war sie überrascht, dass der Direktor nach der Clearing Runde nichts mehr tun wollte bzw. getan hat. Es gibt an der Schule noch immer keine Klärung zum Gebet an der Schule. Insofern hatte die Runde im Ergebnis für sie nichts gebracht.

Der vierte Fall wurde durch eine ADAS-Beraterin stellvertretend für eine türkeistämmige Mutter eingebracht. Obwohl der Fall nicht aus Neukölln war und entsprechend die Mitglieder keine Einblicke in das Vorgehen der jeweiligen Stellen (vor allem des SIBUZ) hatten, wurde er beispielhaft

für typische Diskriminierungsbeschwerden von Eltern in der Neuköllner Runde bearbeitet. Die Mutter der Grundschülerin wollte auf Anraten ihrer Lehrer\*innen und ihrer Psychologin den **Sonderpädagogischen Förderschwerpunkt (SPF)** Lernen aberkennen lassen und war hierin bei der Schulleitung auf massiven Widerstand gestoßen.<sup>4</sup> Die Mutter fühlt sich im Verfahrensverlauf durch vielfältige Aussagen und Verhaltensweisen in der Wahrnehmung ihrer Rechte als Erziehungsberechtigte benachteiligt. Beispielsweise wurde sie trotz mehrfachen Nachfragens über die tatsächliche Bedeutung des Sonderpädagogischen Förderbedarf (SPF) Lernens mit seinen Folgen für den weiteren Bildungsverlauf für ihr Kind nicht informiert, es wurde ihr keine Einsicht in die Schülerakte ihrer Tochter ermöglicht, die Schulleitung wich ihren Gesprächsversuchen aus und eine Kopie des Gutachtens wurde ihr verweigert. Die Mutter selbst hatte zwar mit der Aberkennung des sonderpädagogischen Förderbedarfs Lernen ihr Ziel erreicht. Bei ihr blieb aber das Gefühl zurück, dass die Ungerechtigkeit und Diskriminierung, die sie erlebt hatte, nicht wahrgenommen worden war und die Schulleiterin für ihr Fehlverhalten keine Konsequenzen tragen musste. Sie äußerte im Nachhinein: „Die Schule nahm Nachteile für

*meine Tochter in Kauf, um weitere Lehrerstunden zu erhalten.“* (...) „Viele, viele Eltern mit ähnlichen Problemen trauen sich nicht, ebenso aktiv zu werden oder sind aus unterschiedlichen Gründen dazu nicht in der Lage.“ Sie zog für sich das Fazit, dass sie es ohne die Unterstützung von außen nicht geschafft hätte. Die Familie hat inzwischen beschlossen, dass sie nach Ende des Schuljahrs in die Türkei ziehen wollen, da sie denken, dass ihre Kinder in Deutschland keine Chancen im deutschen Bildungssystem hätten: „Ich möchte nicht, dass sie später von Hartz IV leben.“

Die ADAS-Mitarbeiterinnen, die den Fall stellvertretend für die Mutter in der Runde dargestellt hatten, waren überrascht, dass die Benachteiligung bzw. Diskriminierung von den Clearing Runden Mitgliedern nicht gesehen wurde, obwohl ein Sonderpädagogischer Status Lernen in Abschlusszeugnissen mit weitreichenden Folgen für die weitere Bildungs- und Berufslaufbahn verbunden ist und darum die Möglichkeiten der Schülerin für ihr weiteres Leben sehr eingeschränkt gewesen wären. Sie fragten sich, warum dies und die damit verbundenen Sorgen der Mutter für die Mitglieder in der Runde nicht nachvollziehbar waren.

## 4. Erfahrungen des zivilgesellschaftlichen Aktionsbündnisses

Nach Einschätzung der Teilnehmenden des *Aktionsbündnisses: Aktiv gegen Diskriminierung an Schulen* stellte auch in diesem Gremium **die große Heterogenität der teilnehmenden Organisationen** sicher, dass vielfältige Erfahrungen und Perspektiven in der Gruppe vertreten waren. Dabei wurde die Arbeit der Clearing Runde sowie der Anlaufstelle ADAS intensiv verfolgt, und Informationen über die Anlaufstelle und das Neuköllner Clearing Verfahren wurden in die eigenen schulbezogenen Netzwerke eingebracht – was auf offene und interessierte Ohren stieß. Das Thema, wie gegen Diskriminierung in der Schule vorzugehen ist, hatte für alle Mitglieder eine hohe Relevanz. Trotzdem gab es im Gremium eine sehr große Fluktuation und die Mitglieder, die am Anfang regelmäßig kamen, waren im zweiten Jahr nicht mehr dabei. Dafür kamen neue Mitglieder hinzu, die den Anfang der Runde und die Einführung ins Thema nicht mitbekommen hatten. Gründe für die unregelmäßige Teilnahme waren organisatorischer und/oder beruflicher Natur, die es den zivilgesellschaftlichen Mitgliedern unmöglich machten, neben ihrer Arbeit noch zu einem einmal monatlich statt-

findenden Treffen des Aktionsbündnisses regelmäßig zu erscheinen. Die Fluktuation erschwerte eine konstante Diskussion innerhalb der Runde und machte die kontinuierliche Arbeit an Themen und für alle verbindliche Klärungsprozesse und Vereinbarungen kaum möglich. Teilnehmenden, die erst im späteren Verlauf dazugekommen waren, fehlten Kenntnisse über Hintergrund und die konkreten Aufgaben des Aktionsbündnisses im Zusammenspiel mit der Clearing Runde. Dadurch war es auch schwierig, zusätzlich zu den Sitzungen noch für die Clearing Runden Termine jeweils ein Mitglied des Aktionsbündnisses als Vertretung zu finden, das für den Informationsfluss sorgte und Perspektiven des Aktionsbündnisses dort einbringen konnte. Eine ähnlich intensive Begleitung der monatlichen Treffen der Clearing Runde war dadurch nicht zu leisten.

Die Mitglieder des Aktionsbündnisses haben sich kaum aktiv am Clearing Prozess beteiligt. Den Mitgliedern fiel es schwer, die Clearing Fälle, die aus der Clearing Runde in das Aktionsbündnis eingebracht wurden, sozusagen 'aus der Ferne' zu

<sup>4</sup> Der Fall wurde fast ein Jahr durch die ADAS Beraterinnen begleitet: Es konnte letztendlich erwirkt werden, dass ein neues Gutachten erstellt wird. Dies wurde von derselben Gutachterin erstellt wie das erste. Auf Grundlage des zweiten Gutachtens wurde kein SPF Lernen mehr festgestellt und der Förderstatus aberkannt. Die Schülerin wurde wieder nach dem regulären Lehrplan unterrichtet und benotet. Nach Auskunft der Mutter hatte die Gutachterin nach Erstellung des zweiten Gutachtens sie gefragt, ob sie nicht trotzdem den SPF-Status behalten könne, da dadurch die Zusatzstunden für die gesamte Klasse sichergestellt wären. Nach der Aberkennung hat die Schülerin, obwohl sie zwei Jahre in drei Fächern nach einem reduzierten Lehrplan unterrichtet und aus dem Englischunterricht herausgenommen worden war, in diesen Fächern nur Noten zwischen zwei und drei.

kommentieren und die entwickelten Handlungsempfehlungen im Detail zu beurteilen. Die Besprechung zu den Fällen erschienen teilweise als theoretisch und hypothetisch.

Die **Fallakquise** als eine Aufgabe für das Aktionsbündnis empfanden viele als zu schwierig, und der einzige Fall, der über das Aktionsbündnis in die Clearing Runde eingebracht wurde, war ein abgeschlossener Fall, der schon zwei Jahre zurücklag. Eine stärkere Teilnahme hätte z.B. bedeutet, Fälle aus dem eigenen Umfeld in die Treffen des Aktionsbündnisses einzubringen und als weiteren Schritt diese ggf. vor der Clearing Runde zu vertreten oder Betroffene dabei zu begleiten, ihren Fall in der Clearing Runde zu besprechen. Als Gründe für den Verzicht auf diese Aufgabe gaben einige an, dass sie Angst davor haben, als Multiplikator\*in in der Zusammenarbeit mit Schulen negative Konsequenzen zu erleiden. So war auch schon zu Beginn eine Schulsozialarbeiterin wieder ausgestiegen, als sie hörte, dass die Mitglieder des Aktionsbündnisses Diskriminierungsfälle aus dem eigenen Umfeld einbringen sollten. Mitglieder des Bündnisses gaben an, dass die **Hemmschwelle**, beobachtete Diskriminierungsfälle in das Aktionsbündnis einzubringen, sehr hoch gewesen sei. Das lag daran, dass sie sich beim Thema nicht sicher genug fühlten. Auch für sie stellte es eine große Herausforderung dar, einzuschätzen, was eine Diskriminierung sei und was keine. Dies sei jedoch wichtig, um Fälle im eigenen Umfeld überhaupt als solche zu erkennen und an das Aktionsbündnis weitergeben zu können.

Zusätzlich dazu wurde von einigen Teilnehmenden angegebe, keine Fälle weitergegeben zu haben, um die Interessen der Betroffenen zu schützen und Diskretion über mögliche Diskriminierungsfälle zu wahren. Viele Betroffene würden nicht wünschen, ihren Fall außerhalb eines Zweiergesprächs weiterzutragen. Zudem sei es in einem vollen Arbeitsalltag ohnehin nicht einfach, mit potentiell Betroffenen in ein tieferes Gespräch zu kommen. Einige Teilnehmende stellten in ihrer Arbeit an Schulen oder im Umfeld von Schule fest, dass Schulleitungen oder anderes Schulpersonal Diskriminierungsvorfälle oftmals nicht kommunizieren würden und sich eher wünschten, diese unter Verschluss zu halten, um das Image der Schule nicht zu gefährden. Jenen Teilnehmenden, die als Kooperationspartner\*innen von Schulen arbeiteten, fiel es in diesen Fällen schwer, aktiv zu werden. Manche Teilnehmende waren nach eigener Einschätzung auch zu wenig in den schulischen Bereich eingebunden, um von möglichen Diskriminierungsvorfällen zu erfahren.

Die zivilgesellschaftlichen Mitglieder des Aktionsbündnisses wünschen sich mehr Wissen und Sensibilisierung über Diskriminierung, um selber mehr Sicherheit dabei zu erlangen, eine Diskriminierung als solche zu erkennen und entsprechend Betroffene aus dem eigenen Umfeld beraten und unterstützen zu können. Auch hätten sie sich **organisatorische Rahmenbedingungen** (z.B. zeitliche, finanzielle Ressourcen) gewünscht, die ihnen eine verbindlichere und regelmäßige Teilnahme in der Runde ermöglicht hätten.

## 5. Erfahrungen der Organisation und Koordination

Der Großteil der konzeptionellen und organisatorischen Arbeit zur Entwicklung und Durchführung des Clearing Verfahrens lag bei ADAS. Das war besonders herausfordernd, da sich erst im Verlauf herausstellte, wie umfangreich die **inhaltliche Begleitung des Gremiums** bzw. Vor- und Nachbereitung der monatlichen Sitzungen tatsächlich waren. Hinzu kam, dass auch die Moderation aller Sitzung von der ADAS-Mitarbeiterin übernommen werden musste. Mit dem Ausscheiden des Leiters der Schulaufsicht fiel ein wichtiger Stützfeiler innerhalb der Verwaltung weg, der im Laufe des Prozesses nicht entsprechend ersetzt werden konnte, da seine Position bis zum Projektende vakant blieb. Aufgrund seines persönlichen Engagements war die Kooperation überhaupt erst zustande gekommen und er hatte die konzeptionelle Entwicklung und Durchführung aus Perspektive der Schulverwaltung eng betreut. Diese engagierte Verankerung auf Leitungsebene in der Verwaltung fiel ab dem zweiten Jahr mit seinem Ausscheiden aus. Da die ADAS-Mitarbeiterin durchgehend die Moderation der Runden übernehmen musste, konnte sie ihre fachliche Expertise im Themenfeld nicht ausreichend einbringen.

Ein weiterer Rollenkonflikt ergab sich daraus, dass aufgrund des Mangels an eingebrachten Diskriminierungsfällen (durch das Aktionsbündnis oder direkt über die Clearing Runde) in zwei Fällen auf Beratungsanfragen zurückgegriffen wurde, die bei der unabhängigen Beratungsstelle von ADAS eingegangen waren. Um Interessendisparitäten bzw. persönliche Rollenkonflikte zu vermeiden, wurde möglichst auf eine personelle Trennung zwischen der Zuständigkeit für die Clearing Runde in Zusammenarbeit mit der Verwaltung und die Durchführung der (unabhängigen) Beratung von Betroffenen durch ADAS geachtet. Als nun Fälle aus der unabhängigen ADAS Stelle in die Clearing Runde eingebracht werden mussten, konnte diese ursprünglich vorgesehene Trennung zwischen unabhängiger und staatlicher Beratung nicht aufrecht erhalten werden, was aus Sicht von ADAS problematisch war, da die Bearbeitung durch die Clearing Runde **wesentliche Standards der Antidiskriminierungsberatung** nicht gewährleisten konnte. Hier war vor allem problematisch, dass die Diskriminierungswahrnehmung sowie die Interessen der Betroffenen in den Fallbesprechungen in den Hintergrund gerieten und

teilweise sogar den Einschätzungen von Clearing Runden Mitgliedern entgegen standen - dies, obwohl von ADAS schon eine Vorauswahl solcher Fälle getroffen worden war, die (rechtlich) relativ eindeutig als Diskriminierung zu definieren waren. Eine ungenügende Einbeziehung des subjektiven Diskriminierungserlebens von Betroffenen birgt das Risiko der Retraumatisierung. Die mangelnde Sensibilisierung zu einzelnen Diskriminierungskategorien kann zudem dazu führen, dass Betroffene in dem Clearing Setting sich erneut Stereotypisierungen ausgesetzt fanden. Aus diesen Gründen hat die unabhängige Anlaufstelle ADAS nach den zwei Fällen davon abgesehen, weitere 'eigene' Fälle an die Clearing Runde zu vermitteln.

Von Seiten der Mitglieder des Clearing Verfahrens wurden vermehrt vereinfachte, **reduzierte Falldarstellungen** gewünscht, um diese im gegebenen Rahmen nachvollziehen und bearbeiten zu können. Dieser Wunsch traf auf eine Realität, die ADAS in seiner Arbeit täglich erlebt, in der 'echte' Diskriminierungsfälle in der Regel äußerst komplex

sind, sich über längere Zeit hinziehen, viele Akteur\*innen involviert sind und uneindeutige, subtile sowie indirekte Diskriminierungsformen eine große Rolle spielen. Auch ist die Zuordnung der erlittenen Benachteiligungen zu einem oder mehreren Diskriminierungsmerkmalen oftmals vor allem bei institutionellen Diskriminierungsformen schwer. Im Antidiskriminierungsrecht ungeschulte Personen fällt dies umso schwerer. Hierbei stellte sich ein weiteres organisatorisches Dilemma in der Planung der Clearing Runde: Es war im gegebenen zeitlichen Rahmen kaum möglich, die Mitglieder der Runde auf denselben, zu einer professionellen, sachgerechten Fallbearbeitung notwendigen, Kenntnisstand zu bringen. Die Zeit zur fachlichen Einführung reichte nicht aus, um das notwendige Vorwissen zu Antidiskriminierungsrecht, schulischen Vorgaben und den einzelnen Diskriminierungskategorien zu vermitteln, und so konnten die einzelnen Fälle nur oberflächlich diskutiert und rechtliche, schulische sowie Dimensionsbezogene Vorgaben nicht ausreichend einbezogen werden.

## 6. Fazit: Herausforderungen und Chancen des Neuköllner Clearing Verfahrens

**„ES WURDE VIEL KOMPLEXER ALS ICH DACHTE. ICH SEHE DEN PROZESS NICHT ALS AM ENDE.“**  
*Hendrik Koss, Nachbarschaftszentrum Wutzkyalle/Jugendrechtshaus Neukölln-Süd*

Mit der Neuköllner Clearing Runde wurde erstmals in der Berliner Schulverwaltung ein Gremium zur Bearbeitung von Diskriminierungsvorfällen zusammen mit zivilgesellschaftlichen Akteur\*innen eingerichtet. Die Zusammenarbeit in der Clearing Runde ermöglichte erstmalig einen fachlichen und dialogischen Austausch auf Augenhöhe zum Thema Diskriminierung in Schule in einer diversen Gruppe, in der alle wichtigen Perspektiven repräsentiert waren. Bei allen Herausforderungen, die sich aus dieser Vielfalt ergaben, wurde das **Konzept der partizipativen und kooperativen Arbeit** in einem vielfältigen Gremium zum Thema Diskriminierungsschutz und die Begegnung mit sehr unterschiedlichen Menschen und das gemeinsame „Arbeiten“ an Fällen grundsätzlich als sehr wertvoll beurteilt, und für viele ergab sich daraus eine persönliche Lernerfahrung, die sie ohne die Clearing Runde nie gehabt hätten: *„Mit versch. Positionen/Menschen eine gemeinsame Lösung zu finden: die Idee begeistert mich!“* und *„Ich fand bisher die gesamte Arbeit in der Clearing Runde sehr interessant und bereichernd. Ich habe gemerkt, dass ich durch die Vielfalt an Themen und den großen Input einen neuen Blickwinkel für viele Dinge gewonnen habe und mein Bewusstsein für Diskriminierungen sehr stark sensibilisiert wurde.“*

Das große Interesse an dem Thema und der Konzeption zeigte sich im hohen Engagement und der Bereitschaft, vor allem auch in der Verwaltung, sich für das Thema wirklich Zeit zu nehmen: Die Clearing Runde traf sich in den zwei Jahren zuverlässig und regelmäßig jeden Monat. Die Mitglieder waren offen dafür, sich auch persönlich einzubringen und schätzten die Sensibilisierungseinheiten ebenso wie den gemeinsamen Fachaustausch. Es bestand eine große Neugier, mehr über die Vielfalt in der Runde und die verschiedenen fachlichen Perspektiven sowie Lebenserfahrungen zu erfahren und **gemeinsam Lösungen zur Bearbeitung von Diskriminierungsfällen** zu entwickeln.

An einigen Punkten jedoch kam – wie oben beschrieben - das Clearing Verfahren als Konzept an die Grenze seiner Möglichkeiten und konnte anfänglich anvisierte Ziele nicht erfüllen. Aus diesen Erfahrungen können wichtige Lehren für die zukünftige Antidiskriminierungsarbeit auf bezirklicher Ebene der Schulverwaltung gezogen werden. Das Clearing Verfahren 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.

Die Komplexität des Themas stellte eine sehr große Herausforderung für die Mitglieder dar, diese sachlich angemessen und reflektiert zu behandeln. Hierfür bedarf es (persönlicher) Vorarbeit, die im Rahmen der Gremien nicht zu leisten war. Die Voraussetzungen und Vorkenntnisse der Mitglieder im Bereich Diversity waren sehr unterschiedlich. Einige waren Expert\*innen und Betroffene zugleich. Zwar ermöglichte die Heterogenität der Gruppe Perspektivwechsel, Empathie, Wertschätzung von Vielfalt und Ambiguitätstoleranz zu üben, doch waren diese je nach Diskriminierungskategorie und eigenem Hintergrund nicht gleich ausgeprägt. Bei einzelnen Diskriminierungskategorien bestand teilweise weniger Sensibilität, und dadurch war der Perspektivwechsel mit den Betroffenen in den Fallbesprechungen schwerer möglich.

Die Fluktuation der Teilnahme bei den Sitzungen war sehr problematisch für den Gruppenprozess sowie für eine vertiefte Bearbeitung komplexer Fälle. Einzelne Mitglieder, vor allem diejenigen, die später hinzugekommen waren, äußerten, dass sie Probleme hätten in die Diskussionen 'reinzukommen'. Vor allem für die zivilgesellschaftlichen Vertreter\*innen aus Migranten-, Selbst- und Bildungsorganisation war eine so intensive Mitarbeit, bzw. die regelmäßige Teilnahme ehrenamtlich nur sehr schwer zu leisten. Darum konnte das Aktionsbündnis die Clearing Runde nicht wirklich begleiten und es gab kaum Interaktion zwischen den Gremien.

Mit der fachlichen Einführung in der Clearing Runde konnte die mangelnde Sachkenntnis vor allem zum Thema Antidiskriminierungsrecht nicht ausreichend kompensiert werden. Es war zudem schwierig für die Mitglieder, die Experteninputs auf die konkret behandelten Fälle zu beziehen. Es bestand eine sehr große Unsicherheit – bei den Mitgliedern aus Verwaltung ebenso wie aus der Zivilgesellschaft - (rechtliche) Diskriminierung als solche zu erkennen, woraus sich sehr

hohe Barrieren ergaben, Betroffene zu unterstützen. Trotz breiter Bekanntmachung im Bezirk richtete sich niemand in den zwei Jahren mit einer Diskriminierungsbeschwerde an die Clearing Runde.

Nach der zweijährigen Erprobung kann das Fazit gezogen werden, dass das bezirkliche Clearing Verfahren, so wie es in Neukölln durchgeführt wurde, zur Bearbeitung von einzelnen Diskriminierungsbeschwerden nicht geeignet ist und darum als schulische Beschwerdestelle für Diskriminierungsfälle nicht in Frage kommt. Von Diskriminierung betroffene Personen bevorzugen **unabhängige, vertrauliche Beratungs- und Unterstützungsangebote**, wie sie in Berlin für Schule und Kita die Anlaufstelle für Diskriminierungsschutz (ADAS) und KiDs - Kinder vor Diskriminierung schützen der Fachstelle Kinderwelten für Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung anbieten. In diesen kann nicht nur eine diskriminierungssensible, parteiische Beratung entsprechend bestehender fachlicher Beratungsstandards gewährleistet werden, in denen die Interessen und die subjektive Wahrnehmung der Betroffenen im Zentrum stehen, sondern es können auch Interessenskollisionen ausgeschaltet werden. In der Clearing Runde zeigte sich, dass Menschen in Funktionsstellen in Verwaltung und Ämtern auch die Perspektiven und Interessen ihrer Einrichtung vertreten und als weisungsabhängige Personen auch vertreten müssen. Diese stehen nicht selten vor allem bei Beschwerden bei institutionellen Diskriminierungserfahrungen zur Wahrnehmung der Betroffenen im Widerspruch.

Doch auch wenn das erprobte bezirkliche Clearing Verfahren keine unabhängige Anlauf- und Beratungsstelle ersetzen kann, in denen Betroffene einen geschützten Rahmen und Empowerment finden können, so kann doch auf bezirklicher Ebene viel zur Prävention und einem professionelleren Umgang mit Diskriminierungsbeschwerden in Schulen getan werden. Mit der Durchführung des Clearing Verfahrens ist in Neukölln ein wichtiger Anfang gemacht worden, sich explizit mit Diskriminierung auseinanderzusetzen und diesbezügliche Kenntnisse und Kompetenzen aufzubauen.



## 7. Empfehlungen

Die Mitglieder der beiden Neuköllner Gremien haben aus ihren Erfahrungen innerhalb des Clearing Verfahrens für die weitere Arbeit an schulbezogenen bezirklichen Antidiskriminierungsansätzen folgende Empfehlungen formuliert:

- **Bezirkliche Fachrunden zum Diskriminierungsschutz**, eingeladen durch die **Schulaufsicht** und unter Einbezug des **SIBUZ**, haben eine wichtige Wirkung innerhalb des Schulbezirks und tragen zur Sensibilisierung und Kompetenzaufbau auf bezirklicher Ebene bei. Es sollten zivilgesellschaftliche Akteur\*innen der Betroffenengruppen (Selbst-, Migranten- und Bildungsorganisationen sowie Beratungsstellen) nach Möglichkeit aus dem Bezirk sowie fachliche Vertreter\*innen des Senats (SenBJF, LADS) eingebunden und Empfehlungen zur Prävention und **(Weiter-)Entwicklung des Beschwerdemanagements an Schulen** erarbeitet werden. Hierbei ist auf die Zusammenarbeit auf Augenhöhe zu achten, da die Einschätzungen, z.B. was zu bearbeitende „repräsentative“ Fälle sind, weit auseinandergehen können. Wichtig ist es, mit den unterschiedlichen Rahmenbedingungen umzugehen (z.B. Ehrenamt der zivilgesellschaftlichen Akteur\*innen durch Aufwandsentschädigung kompensieren) sowie die bestehenden Machtachsen zwischen den Teilnehmenden anzuerkennen und einen sensiblen Umgang miteinander zu kultivieren. Auf Grundlage der Kenntnis bestehender Rechte und solidem Fachwissen über Diskriminierung sollte ein gemeinsames Diskriminierungsverständnis entwickelt werden.
- Im **Bezirk Neukölln** sollte die begonnene Arbeit in regelmäßigen Fachrunden fortgesetzt werden, um einen nachhaltigen Prozess sicherzustellen.
- Alle Stellen, Einrichtungen, Systeme oder Personen, die im Falle von Schwierigkeiten in Schule Ansprechpersonen sind, gilt es in die Antidiskriminierungsarbeit einzubeziehen, um die **bestehenden Strukturen** in Schule durch Sensibilisierung und Kompetenzerwerb zum Thema Diskriminierung zu stärken.
- An jeder Schule sollten **qualifizierte, kompetente Kontaktpersonen** zum Thema Diskriminierungsschutz vorhanden sein, z.B. durch Fortbildung und Sensibilisierung von Kontaktpersonen für schulische Prävention, Kontaktpersonen für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt/Diversity, Schulsozialarbeiter\*innen, Schüler\*innen-Lotsen sowie von Schüler\*innen- und Eltern-Vertretung.
- Zur Stärkung der Schulakteur\*innen sind **spezifische Fortbildungsangebote** zum Thema Diskriminierungsschutz für Schulaufsichten, Schulleiter\*innen, Lehrkräfte, Schulsozialarbeit, SIBUZ-Mitarbeiter\*innen und anderes Schulpersonal notwendig. Diese sollten idealerweise in regelmäßigen Abständen und verpflichtend durchgeführt werden.
- Ein Modul zu diskriminierungskritischer Bildung sollte in die **Ausbildung von Lehrkräften** aufgenommen werden. In Neukölln (bzw. Berlin) könnten sie als ein Bestandteil der zweiten Ausbildungsphase eingeführt werden.
- **Fortbildungen zum Diskriminierungsschutz an Schulen** sollten:
  - Schulen mit ihren Erfahrungen abholen: Was brauchen sie, um ein diskriminierungssensibles Schulklima herzustellen? Wie können sie professionell mit Diskriminierungsbeschwerden umgehen?
  - Alle Akteur\*innen, die mit Schule, Eltern und Schüler\*innen arbeiten sowie der Jugendarbeit und aus Bildungsorganisationen als Teilnehmende einbeziehen.
  - folgende Inhalte haben: Kennlern- und Sensibilisierungsphase am Anfang (um sich als Gruppe zu finden, Vertrauen aufzubauen und eigene Erfahrungen einbringen zu können (Positionen/Funktionen/als selbst Betroffene), Vermittlung fachlicher Expertise sowie Besprechung von (anonymisierten, reduzierten) Fallbeispielen Beispielen (aus der Beratungspraxis), Entwicklung von Handlungsempfehlungen zum Umgang mit Diskriminierung und zur Prävention für die eigene Schule.
- Zur **Stärkung schuldemokratischer Strukturen** sollten als wichtige diesbezügliche Multiplikator\*innen Schüler\*innen- und Elternvertretungen über die Rechte und Beschwerdemöglichkeiten von Schüler\*innen und Eltern zum Schutz vor Diskriminierung informiert werden.
- Als niedrigschwellige Anlaufmöglichkeit für Diskriminierungsbeschwerden braucht es parallel zu schulinternen Beschwerdesystemen eine **unabhängige Beschwerde-stelle bei Diskriminierung in Schule mit horizontalem Ansatz**, die auch mobile Beratung vor Ort anbieten kann und auf Landesebene sowie bezirklicher Ebene gut vernetzt mit Schulaufsicht, SIBUZ sowie zivilgesellschaftlichen Trägern zusammenarbeitet.
- Die **Notfallpläne der Berliner Schulen** müssen um ausreichende Informationen zu Diskriminierungen und Beschwerdemöglichkeiten ergänzt werden.
- Der **Diskriminierungsschutz und das Beschwerdeverfahren in Schulen** müssen gesetzlich **stärker im Landesrecht verankert werden** (SchulG). In NRW liegt bereits ein beispielhafter Gesetzentwurf vor.

## 8. Anhang:

### Beispielhafter Ablaufplan der dialogischen Clearing Runde

Zeit	Was	Wer
16.00 – 16.10 (10 Min)	Begrüßung und Vorstellung des Tagesprogramms: Was für einen Fall haben wir? Wie ist er in die Runde gekommen? Gibt es Begleitung oder zusätzliche Expertise?	Kerngruppe CR (Clearing Runde)
16.10 – 16.40 (30 Min)	Dialogische Check-in Runde: Eine Übung zur Stärkung der Dialog- und Diversitäts Kompetenz	Kerngruppe CR
16.40 – 17.10 (30 Min)	Optional: Experten/inneninput zum jeweiligen Fall (evtl. rechtliche Klärung, Perspektive von Selbstorganisationen oder Fachinputs von Clearing Mitgliedern)	Kerngruppe CR + Experte/in
17.10-17.20 (10 Min)	Kurze Pause	
17.20 – 17.40 (20 Min)	Fall-Dialog gemeinsam mit Betroffenen/r: Einstieg im Plenum: Vorstellung der betroffenen Person und Kurzvorstellung der Mitglieder der Clearing Runde Betroffene/r oder befugte Stellvertretung stellt ihren Fall entlang standardisierter Fallbeschreibung dar und was für ein Ergebnis sie sich wünscht bzw. welches Ziel ihr wichtig ist? (Nachfragen sind nur wenn unbedingt notwendig zum Verständnis der Fallkonstellation möglich)	Kerngruppe CR + Betroffene/r
17.40 – 18.10 (30 Min)	Kleingruppenarbeit (3-4 Personen): Ein Zeitwächter wird festgelegt und Ergebnisse werden auf Flipchart festgehalten Teil 1.: Fallanalyse Teil 2.: Handlungsempfehlungen	Arbeitsblätter mit Fragen Flipchart, Eddings
18.10- 18.30 (20 Min)	Plenum: Flipcharts werden aufgehängt und die Handlungsempfehlungen nacheinander von jeder Gruppe kurz präsentiert  ABSCHLUSS: Betroffene Person gibt feedback zum Falldialog und zu Handlungsempfehlungen und wird verabschiedet	Pinnwand
18.30- 18.50 (20 Min)	Dialogische Check-out Runde: Abschluss - Blitzlicht: Wie war der Fall-Dialog für mich? Wie dialogischen und diversitysensibel haben wir gearbeitet? Was war gut? Was sollte anders laufen?	Kerngruppe CR
18:50 -19:00	Klärung organisatorischer Fragen und Verabschiedung	Kerngruppe CR

## 9. Anhang:

# Arbeitsblatt zur Bearbeitung von Diskriminierungsfällen

### A. Fragen zur Fallanalyse:

1. Kann der Vorfall als Diskriminierung bezeichnet werden? Liegt aus Ihrer Perspektive im Ergebnis (unabhängig von der jeweiligen Absicht und den Motiven) eine **Diskriminierung bzw. Ungleichbehandlung** oder **Benachteiligung** (durch Herabsetzung/ Würdeverletzung/ Ausgrenzung/ Nichtbeachtung/ Belästigung) vor?
2. An welches **Merkmal** oder welche Merkmale (Geschlecht, ethnische Herkunft/ rassistische Zuschreibung, Religion/ Weltanschauung, Behinderung, sexuelle Identität/ Orientierung, Lebensalter) knüpft die Diskriminierung an? Spielt die **soziale Herkunft oder der sozio-ökonomische Status** eine Rolle?
3. Mit welchen (gesellschaftlich verbreiteten) Argumenten, Annahmen, Haltungen oder Positionen wird die Diskriminierung begründet?
4. Gibt es eine sachlich begründete **Rechtfertigung für die Benachteiligung bzw. Ungleichbehandlung**? Falls ja: Ist diese **angemessen** im Verhältnis zur Ungleichbehandlung?

### B. Teil. Fragen zu den Handlungsempfehlungen:

1. **Kurzfristige Intervention:** Welche nächsten Schritte empfehlen wir in der in der konkreten Situation? Wer muss angesprochen/ einbezogen werden?
2. **Schutz vor Viktimisierung:** Wie kann der/ die Betroffene in der Schule vor weiteren Diskriminierungen oder vor einer Viktimisierung geschützt werden? (Viktimisierung: Benachteiligung einer Person, weil sie sich über eine Diskriminierung beschwert hat).
3. **Mittel- und langfristige Interventionen:** Welche weitergehenden Interventionen für nachhaltige Veränderungen an der Schule empfehlen wir? (Sanktionen und pädagogische Interventionen gegenüber Schüler\*innen und gegenüber Lehrenden, die nicht intervenieren)

### C. Teil. Offene Fragen

1. Was für offene Fragen sind noch zu klären?
2. Welche spezifischen Informationen und Kenntnisse sind zur weiteren sachgemäßen Klärung des Falles einzuholen?

Meld dich! Mach was!

**ADAS**

Anlaufstelle Diskriminierungsschutz an Schulen



Bildung • Umwelt • Chancengleichheit