

Policy Brief: „Strukturelle Veränderungen sind möglich: Eine Antidiskriminierungsarchitektur für Berliner Schulen aufbauen“

Ergebnisse und Empfehlungen der Anlaufstelle für Diskriminierungsschutz (ADAS), Juni 2021

Im Dezember 2018 wurden im Berliner Schulgesetz für den Diskriminierungsschutz wichtige Ergänzungen und Veränderungen vorgenommen. Seitdem gilt für Berliner Schulen: „Jeder junge Mensch hat ein Recht auf zukunftsfähige, diskriminierungsfreie schulische Bildung und Erziehung ungeachtet insbesondere einer möglichen Behinderung, der ethnischen Herkunft, einer rassistischen Zuschreibung, des Geschlechts, der Geschlechtsidentität, der sexuellen Orientierung, des Glaubens, der religiösen oder politischen Anschauungen, der Sprache, der Nationalität, der sozialen und familiären Herkunft seiner selbst und seiner Erziehungsberechtigten oder aus vergleichbaren Gründen.“ (§ 2, Abs. 1 Berl. SchulG). Darüber hinaus wurden mit dem im Juni 2020 in Kraft getretenen Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) für Berlin bestehende antidiskriminierungsrechtliche Schutzlücken für den Bereich Schule geschlossen.

Beide rechtliche Neuerungen - die Änderungen des Berliner Schulgesetzes und die Einführung eines Landesantidiskriminierungsgesetzes – geben nicht nur Betroffenen von Diskriminierung mehr Handlungssicherheit, sondern die Berliner Antidiskriminierungsberatungsstruktur im Bereich der öffentlichen Bildung erhält wichtige rechtliche Grundlagen und erfährt dadurch eine wesentliche institutionelle Stärkung.

Mit dem Inkrafttreten des LADG ist Berlin das erste Bundesland mit einem Landesantidiskriminierungsgesetz und damit auch mit dem - de jure - besten Schutzniveau vor Diskriminierung in Schulen in Deutschland. Der rechtliche Schutzanspruch von Kindern und Jugendlichen wird hierdurch wesentlich gestärkt. Damit diese positive Entwicklung an den Schulen zu einer wirklichen Veränderung – einem de facto hohem Schutzniveau - führen kann, ist der Aufbau einer qualifizierten Antidiskriminierungsarchitektur für Berliner Schulen eine zentrale Rolle. Wesentliche Stützpfeiler hierzu bilden schulische sowie unabhängige qualifizierte Anlauf- und Beschwerdestellen. Darüber hinaus bedarf es zahlreicher weiterer Elemente und Akteur:innen, wie beispielsweise Empowerment von Kindern, Jugendlichen und Eltern, Fortbildung von Lehrkräften und Pädagog:innen und Prozessbegleitung von Schulen beim Aufbau diskriminierungskritischer Beschwerde- und Schulentwicklungsstrukturen.

Ziele und Aktivitäten von ADAS

2016 und damit im selben Jahr, in dem die Senatsverwaltung Bildung, Jugend und Familie das Amt einer: s Antidiskriminierungsbeauftragten für Schulen eingerichtet hat, hat LIFE e.V. die Anlaufstelle für Diskriminierungsschutz an Schulen (ADAS) als Modellprojekt eröffnet. Mit dem Modellprojekt wurde bundesweit erstmalig eine unabhängige Informations- und Beschwerdestelle bei Diskriminierungen in

Schule erprobt und etabliert. Seit 2021 finanziert das Land Berlin ADAS. Mit der Finanzierung von ADAS als schulspezifisches, niedrighschwelliges Informations- und Beratungsangebot für Betroffene, das gerade nicht in der Institution Schule selbst verankert, sondern räumlich getrennt und institutionell unabhängig eingerichtet ist, hat das Land Berlin bundesweit eine Vorbildrolle in der Etablierung wirksamer Antidiskriminierungsstrukturen eingenommen. Dieses Modell wird in anderen Bundesländern wegweisend aufgenommen.

Das Beratungsangebot von ADAS, das nun seit fünf Jahren in Berlin besteht, richtet sich an Schüler:innen, Eltern/Erziehungsberechtigte, Lehrkräfte und Schulbeschäftigte sowie Vertrauenspersonen des Schulumfelds und ist horizontal ausgerichtet, d.h. ADAS berät und unterstützt gleichermaßen zu allen Diskriminierungsdimensionen. Alle eingehenden Meldungen, mit und ohne Beratungs- oder Unterstützungswunsch, werden dokumentiert und im Rahmen des Monitorings ausgewertet. In dem aktuellen Monitoringbericht stellen wir die Diskriminierungsdaten der bei ADAS zwischen 2018 und 2020 eingegangenen Diskriminierungsfälle aus Schulen dar. Diese Daten sind nicht repräsentativ; sie stellen nur einen Ausschnitt der tatsächlichen Diskriminierung in Schule dar. Ein Teil der Diskriminierung wird von Schulen konstruktiv vor Ort bearbeitet und gelöst, ein weiterer Teil wird von den Betroffenen an andere Stellen, z.B. an Selbstorganisationen gemeldet und ein vermutlich sehr großer Teil wird nirgends gemeldet bzw. verbleibt im Dunkelfeld.

Auch wenn sich aus unseren Daten keine allgemeingültigen Aussagen über alle Schulen in Berlin treffen lassen, können wir doch hieraus Aussagen über Diskriminierungsrisiken und häufig auftretende Fallkonstellationen machen. Mit unserem Monitoringbericht wollen wir die in Berliner Schulen vor allem von Schüler:innen erlebten, vorwiegend rassistischen, Diskriminierungen sichtbar bzw. öffentlich machen. Darüber hinaus haben wir auf der Grundlage unserer Daten und Beratungserfahrungen Bedarfslücken identifiziert und können auf dieser Grundlage praxisnahe und evidenzgestützte Empfehlungen zum Aufbau einer Antidiskriminierungslandschaft formulieren.

Die zentralen Ergebnisse im Überblick:

Bei der Anlaufstelle für Diskriminierungsschutz in Schulen (ADAS) sind zwischen **2018 und 2020** insgesamt **289 Diskriminierungsmeldungen aus Schulen** eingegangen. Knapp 80 % der Meldenden von 2020 wünschten sich eine Beratung, Unterstützung und Begleitung zu Schulgesprächen. Die Auswertung der eingegangenen Diskriminierungsmeldungen zeigt:

- **Insbesondere Schüler:innen erleben Diskriminierungen an der Schule:** Bei 93 % der bei ADAS gemeldeten Diskriminierungsfälle waren die von Diskriminierung betroffenen Personen Schüler:innen.
- **In vielen Fällen geht die Diskriminierung von Lehrkräften und pädagogischem Personal aus:** Die diskriminierenden Aussagen und Handlungen gingen mit 68 % in der großen Mehrheit der gemeldeten Fälle vom Schulpersonal und hier vor allem von Lehrkräften aus. Nur bei 28 % der gemeldeten Fälle waren Mitschüler:innen die Täter:innen.

- **Es gibt sehr hohe Barrieren für Kinder und Jugendliche, die Diskriminierung in der Schule erleben, diese zu melden und sich zu beschweren:** Obwohl Schüler:innen in 93 % der Fälle die Betroffenen waren und 38 % der Fälle aus Oberschulen kamen, holten Schüler:innen selbst sich nur in 7 % der Fälle Beratung und Unterstützung bei ADAS. Zu den großen Beschwerdehemmnissen gehören neben mangelnden Wissen über die eigenen Rechte und Anlaufstelle vor allem Ängste, bei einer Beschwerde Nachteile durch die Schule (beispielsweise in der Notenvergabe) zu erleiden.
- **Eltern übernehmen eine wichtige Rolle bei der Meldung der Diskriminierungsfälle:** Über die Hälfte der Diskriminierungsfälle (58 %) wurden von Eltern gemeldet. Es zeigt sich in der Beratungspraxis, dass Eltern bei der Unterstützung ihrer Kinder in Diskriminierungsfällen selbst zur vulnerablen Gruppe werden, indem sie im Kontakt mit der Schule auch eigene Diskriminierungserfahrungen machen.
- **Diskriminierung kommt in allen Schulformen und allen Berliner Bezirken vor:** Bei ADAS gemeldet wurden vor allem Diskriminierungen aus der Grundschule (60,7 %). Bei den Oberschulen kamen mit 16 % die meisten Diskriminierungsmeldungen aus Gymnasien.
- **Rassistische Diskriminierung macht einen Großteil der Diskriminierungsfälle aus:** Bei 95,5 % aller bei ADAS gemeldeten Fälle spielten rassistische Diskriminierungen eine Rolle, anknüpfend an die zugeschriebene "ethnische Herkunft" bzw. die Kultur, die Hautfarbe, die vermeintliche islamische Religionszugehörigkeit oder die Sprache.
- **Von intersektionalen Formen der Diskriminierung in der Schule sind vor allem zwei Gruppen betroffen: BPoC Jungen** bzw. Schwarze und türkei- oder arabischstämmige Jungen in der Grundschule und muslimische Mädchen und Frauen, die ein Kopftuch tragen, erleben in der Schule intersektionale Diskriminierungsformen anknüpfend an das (männliche oder weibliche) Geschlecht und entweder die "ethnische Herkunft" oder die islamische Religionszugehörigkeit.
- **Muslimische sowie als Muslime wahrgenommene Schüler:innen und Eltern haben ein besonders hohes Risiko in Schulen Diskriminierungserfahrungen zu machen:** Aus den Diskriminierungsmeldungen sind verschiedene Formen eines antimuslimischen Rassismus erkennbar: 93 % aller Diskriminierungsmeldungen zur Dimension Religion/Weltanschauung betreffen Diskriminierungsmeldungen von Muslim:innen. Hierbei handelt es sich um Diskriminierungen mit einem expliziten Islambezug, wobei sich Diskriminierung oder Ungleichbehandlung offen auf die religiöse Zugehörigkeit zum Islam bezieht und sichtbare Zeichen muslimischen Lebens problematisiert, verunglimpft, ablehnt oder mit Verboten (z.B. des Kopftuchs, des Gebets) belegt. Mit Blick auf die Personen, die ADAS aufgesucht haben, um eine Diskriminierung zu melden, zeigt sich zum anderen auch noch ein impliziter Islambezug: Bei 65 % der von Diskriminierung Betroffenen handelte es sich um Personen mit einem Migrationshintergrund aus Ländern mit einer mehrheitlich islamischen Bevölkerung (MENA-

Ländern¹ + Türkei). Bei dieser Gruppe, die weit über die Hälfte der Betroffenen ausmacht, kann davon ausgegangen werden, dass sie aufgrund ihres Aussehens, ihres Namens oder kultureller Merkmale unabhängig von ihrer tatsächlichen Religion oder Weltanschauung als Muslim:innen wahrgenommen und behandelt werden.

- **Die Auswertung der Diskriminierungsdaten von ADAS verweist auf strukturelle Diskriminierungsmuster in Berliner Schulen:** Indirekte Formen von Diskriminierung machen ein Drittel (33 %) aller gemeldeten Diskriminierungen aus. Diese Diskriminierungsform bezieht sich auf vermeintlich neutrale Regeln, Verfahren oder Routinen in der Schule, die bestimmte Gruppen benachteiligen und damit vor allem auf institutionelle Formen von Diskriminierung. Auch haben viele Betroffene eine bereits länger anhaltende Diskriminierungssituation an der Schule erlebt: 65 % geben sogar eine Dauer von einem Monat oder mehr an, in der sie häufig mehrmals Diskriminierung erlebten, die sie bzw. ihre Eltern trotz eigener Initiativen nicht beenden bzw. lösen konnten bzw. in der schulinterne Beschwerdemechanismen nicht funktionierten. In fast der Hälfte bzw. 45 % der Fälle sind mehrere Schüler:innen z.B. im Klassenverband gleichzeitig betroffen.

Zentrale bildungspolitische Empfehlungen für Berlin

Zum Aufbau einer wirksamen schulbezogenen Antidiskriminierungsarchitektur für Berlin sind verschiedene Akteur:innen in und um Schule notwendig. Wesentliche bestehende Stützpfeiler bei der Aufnahme und Bearbeitung von Diskriminierungsbeschwerden sind auf Seiten der Verwaltung die/der Antidiskriminierungsbeauftragte für Schulen in der Senatsverwaltung Bildung, Jugend und Familie und die LADG Ombudsstelle. Zusätzlich zu diesen Stellen spielen zivilgesellschaftliche unabhängige Informations- und Beschwerdestellen eine wesentliche Rolle. Hiermit sehen Schüler*innen und Eltern nicht nur ihr gutes Recht vor Diskriminierung geschützt zu werden, gesetzlich verankert, sondern ihnen stehen auch zielgruppengerechte, verlässliche und professionelle staatliche sowie unabhängige- neutrale Informations-, Beschwerde- und Unterstützungsstrukturen zur Seite.

Als schulspezifische Anlaufstelle werden inzwischen vom Land Berlin die Anlaufstelle für Diskriminierungsschutz an Schulen (ADAS) von LIFE e.V. und KiDs – Kinder vor Diskriminierung schützen! von der Fachstelle Kinderwelten für Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung am Institut für den Situationsansatz (ISTA) finanziert. Darüber hinaus gibt es zahlreiche weitere wichtige Akteur:innen in und um Schule, die in den Aufbau einer wirksamen schulbezogenen Antidiskriminierungsarchitektur einbezogen werden müssen.

Unsere Empfehlungen legen ohne Anspruch auf Vollständigkeit den Fokus auf die landesweiten diskriminierungsbezogenen Beschwerdestrukturen für Schulen. Hierzu möchten wir auf Grundlage der Auswertung unserer Beratungsdaten sowie unserer seit 2016 gesammelten Erfahrung in der Antidiskriminierungsberatung folgende Maßnahmen empfehlen:

Empfehlung 1: Neubesetzung und Stärkung des Amtes des/der Antidiskriminierungsbeauftragten für Schulen

Die Stelle der/des Antidiskriminierungsbeauftragten für Schulen ist seit Oktober 2020 vakant und es gibt seitdem keine fachliche Zuständigkeit bzw. Ansprechperson für Diskriminierungsbeschwerden in

¹ MENA-Staaten steht für „Middle East and North Africa“ und meint die aus dem Nahost und Nordafrika stammende mehrheitlich muslimische Bevölkerung.

der Senatsverwaltung Bildung, Jugend und Familie. In unserer Beratungsarbeit von ADAS, die in der Vergangenheit in enger Kooperation mit der/n jeweiligen Antidiskriminierungsbeauftragten durchgeführt wurde, hat sich die Bedeutung dieser Stelle bestätigt und deren Vakanz reißt eine zentrale Lücke, auch gerade als Ansprechperson für Schulen. Entsprechend halten wir es für dringend notwendig, die Stelle zeitnah durch eine qualifizierte Person zu besetzen.

Zur bestmöglichen Umsetzung des LADG für den Bereich Schule ist die enge Zusammenarbeit die/der Antidiskriminierungsbeauftragten für Schulen mit der LADG Ombudsstelle, die der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung und damit der Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung zugeordnet ist, zu gewährleisten. Die 2018 gestartete diskriminierungskritische Fortbildung des Schulpersonals, die mit der Qualifizierung der Schulaufsicht beginnen sollte, ist zeitnah umzusetzen und entsprechende Fortbildungsangebote für alle Ebenen des Schulpersonals aufzulegen.

Empfehlung 2: Antidiskriminierungsstrategie für den Schulbereich

Entsprechend Abschnitt 4, § 11 des LADG haben die einzelnen Verwaltungen bzw. die Bildungsverwaltung die Verantwortung zur Implementierung der Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt als Leitprinzip bei allen Maßnahmen. Hierzu haben sie vorhergehende Untersuchungen auf strukturelle Diskriminierungsgefhrdungen innerhalb ihres Verwaltungsbereiches einzubeziehen und geeignete Gegenmaßnahmen gegen Diskriminierung zu veranlassen. Innerhalb der Bildungsverwaltung liegt die fachliche Zuständigkeit für Antidiskriminierungsstrategien bei der/dem Antidiskriminierungsbeauftragten für Schulen. Die rasche Neubesetzung des Amtes ist auch wichtig, um ein klares Signal gegen Diskriminierung an Schulen zu setzen, da das Amt eine zentrale Rolle bei der Konzipierung und Umsetzung einer wirksamen und nachhaltigen Antidiskriminierungsstrategie für den Schulbereich einnimmt. Auch ist eine entsprechend der im Kontext der Umsetzung des LADG gewachsenen Aufgabe angemessene Ausstattung des Amtes mit finanziellen und personellen Ressourcen von zentraler Bedeutung für deren Erfolg. Hier sind die aus der Zivilgesellschaft geubten Kritikpunkte an der ungenügenden Ausstattung der Position und mangelnde konzeptionelle Gestaltungsräume, um tatsächliche Veränderung initiieren zu können, zu berücksichtigen.

Empfehlung 3: Konsolidierung der zivilgesellschaftlichen Anlauf- und Beratungsstellen für Diskriminierungsschutz in Schulen

Zur Konsolidierung der zivilgesellschaftlich getragenen, unabhängigen niedrigschwelligen Anlauf-, Informations- und Beratungsangebote für Schüler:innen, Eltern und Erziehungsberechtigte gilt es, die Finanzierung der bestehenden Stellen in dem neuen Doppelhaushalt - unabhängig von den notwendigen Kürzungen aufgrund der Pandemie - nachhaltig sicherzustellen.

Um einen hohen Diskriminierungsschutz zu gewährleisten, ist es von zentraler Bedeutung, dass die zivilgesellschaftlichen Antidiskriminierungsstellen, die durch das Land Berlin gefördert werden, nicht mit (finanziellen) Nachteilen rechnen zu müssen, wenn sie die rechtlichen Vertretungsmöglichkeiten von Betroffenen, die das LADG als eingetragene Antidiskriminierungsverbnde im Sinne des LADG bietet (Verbandsklagerecht), vollumfänglich nutzen.

Empfehlung 4: Antidiskriminierungskampagne an Berliner Schulen

Rechtliche Diskriminierungsverbote können nur dann wirksam durchgesetzt werden, wenn Betroffene die notwendigen Informationen sowie eine neutrale Beratung und Unterstützung erhalten, um Ihre Rechte zu erlangen. Da hierzu leicht zugängliche Informationen über das Landesantidiskriminierungsrecht und Anlauf- und Beratungsstellen für Schüler:innen und deren Eltern aller Bezirke wesentlich sind, ist hier eine flächendeckende Kampagne zur Bekanntmachung des LADG und bestehender Beschwerdemöglichkeiten notwendig, die zielgruppenorientiert (Für Kinder, Jugendliche und Eltern), mehrsprachig und in Kooperation mit den Schüler:innen- und Elternvertretungen und Selbstorganisationen umgesetzt wird. Als Teil der Kampagne sollten Empowermentangebote für vulnerable Gruppen umgesetzt werden.

Empfehlung 5: Klare Interventions- und Beschwerdestrukturen: Aufbau einer abgestimmten und sich ergänzenden schulbezogenen Antidiskriminierungsarchitektur

Neben den beiden durch das Land finanzierten zivilgesellschaftlichen Stellen gibt es eine Vielzahl an Anlaufstellen, die Diskriminierungsfälle aus Schulen erreichen – seien es Antidiskriminierungsstellen oder andere schulische und schulnahe Beratungseinrichtungen (z.B. Diversity-Beauftragte, SIBUZ, Jugendmigrationsdienste oder Stadtteilmütter). Ratsuchende haben in der Breite der Angebote oftmals keinen Überblick, welche Anlauf- und Beratungsstelle für ihr Anliegen die Richtige ist und wenden sich oftmals parallel an mehrere Stellen. Zur Vermeidung von Doppelstrukturen und langen Verweisketten und um den ratsuchenden Kindern, Jugendlichen und Eltern barrierefrei und leicht erreichbar eine passgenaue qualifizierte Beratung und Unterstützung zugänglich zu machen, ist der Aufbau einer kohärenten, gut aufeinander abgestimmten und sich ergänzenden schulbezogenen Antidiskriminierungsarchitektur relevant.

Die Senatsverwaltung sollte für die Vernetzung, Zusammenarbeit und Verzahnung der verschiedenen schulischen, staatlichen und zivilgesellschaftlichen Akteur:innen im Rahmen einer ineinandergreifenden Antidiskriminierungsarchitektur sorgen und damit sicherstellen, dass die Beschwerdewege und -verfahren landesweit aufeinander abgestimmt sind und für Betroffene klare Beschwerdewege bestehen.

Ferner sollte an jeder Schule als Erstanlaufstelle für Diskriminierungsfragen eine qualifizierte, kompetente Kontaktpersonen zum Thema Diversität & Diskriminierungsschutz vorhanden sein, z.B. durch Fortbildung und Sensibilisierung von Kontaktpersonen für schulische Prävention, Kontaktpersonen für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt/Diversity oder Schulsozialarbeiter:innen. Damit die Kontaktpersonen tatsächlich interne Prozesse in den Schulen anstoßen können, sollten neben (verpflichtenden) Qualifizierungen auch Entlastungsstunden ermöglicht werden.

Auf Seite der zivilgesellschaftlichen Anlauf- und Beratungsstellen könnte langfristig eine dezentrale Struktur zielführend sein, ähnlich wie sie in Berlin schon für andere Bereiche institutionalisiert wurde (Registerstellen zur Erfassung rechtsextremer und diskriminierender Vorfälle, Beratungsstellen für Alleinerziehende), in der es eine zentrale landesweit übergreifenden Koordinierungsstelle sowie jeweils bezirkliche Außenstellen bzw. Antidiskriminierungsbeauftragte gibt. Die landesweite Koordinierungsstelle sorgt für die fachliche Steuerung, bzw. den Wissenstransfer und die

Qualitätssicherung der Beratung in den Außenstellen. Sie verfolgt fachliche Diskurse und Entwicklungen und versorgt die bezirklichen Beauftragten mit aktuellem einschlägigem Fachwissen (z.B. rechtliche Klärungen von Einzelfällen) und koordiniert die Zusammenarbeit der bezirklichen Stellen. Diese können neben der niedrigschwelligen Erstberatung und Anlaufstelle auch zum zielgruppennahen Empowerment und Bekanntmachung des LADG an den Schulen vor Ort maßgeblich beitragen.

Empfehlung 6: Aufbau eines landesweiten schulbezogenen Diversitäts- und Antidiskriminierungs-Monitorings

Die Anlaufstelle für Diskriminierungsschutz hat ab 2021 für die Professionalisierung und Erweiterung des Monitorings eine Finanzierung erhalten. Damit sie langfristig dem Senat für Bildung, Familie und Jugend bei der Konzipierung und Überprüfung der nachhaltigen Wirksamkeit der Maßnahmen der Antidiskriminierungsstrategie entsprechend der Vorgaben des LADG zuarbeiten kann, ist es wichtig, dass sie mit ihrem Monitoring zur Untersuchung struktureller Diskriminierungsgefährdungen in Schulen mit aussagekräftigen und validen Daten beiträgt. Hierdurch kann auch institutionelle Diskriminierung erfassbar und nachhaltig abgebaut werden. Um diese Aufgabe erfüllen zu können, wäre es sinnvoll, dass ADAS mit einem klaren Mandat des Senats die Diskriminierungsdaten anderer Stellen abfragen und in die Datenauswertung einbeziehen könnte.

Empfehlung 7: Verankerung von Diskriminierungsschutz als Querschnittsaufgabe auf allen Ebenen bzw. als Element von Schulqualität und -entwicklung

Ein inklusives Bildungssystem für alle Schüler:innen trägt zum Abbau von Barrieren und Diskriminierung bei und stärkt den Respekt vor menschlicher Vielfalt und die demokratische Schule. Hierzu muss Diskriminierungsschutz über die in den Empfehlungen genannten organisatorischen Maßnahmen hinaus als eine Querschnittsaufgabe von Schulen verstanden, auf verschiedenen Ebenen ansetzen und auf vielen Schultern verteilt werden. Entsprechend braucht es neben den genannten Empfehlungen ein Vielzahl an weiteren Antidiskriminierungsbausteinen², wie beispielsweise diskriminierungskritische Unterrichts- und Schulentwicklung und Bewertungsmethoden, Analyse von Lehr- und Unterrichtsmaterialien (fächerübergreifend) hinsichtlich diskriminierender, insbesondere rassistischer und antisemitischer sowie sexistischer, LSBTIQ- und behindertenfeindlicher Inhalte, Stärkung externer Angebote und Verknüpfung mit Schule und Integration des Themas Diskriminierungsschutz/Schule der Vielfalt in der Aus- und Fortbildung der Lehrkräfte. Der organisationale Rahmen auf die in diesen Empfehlungen der Fokus liegt sind wichtig, um diesen Prozess fachlich zu unterstützen und strategisch voranzutreiben.

² Entsprechend umfassende Forderungen gibt es hierzu z.B. von der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen im Abgeordnetenhaus von Berlin. Siehe ihr Positionspapier vom 15.01.2019: Empörung reicht nicht – für ein Gesamtkonzept gegen Diskriminierung an Berliner Schulen.

KONTAKT:

**Anlaufstelle Diskriminierungsschutz an Schulen (ADAS)
LIFE e.V.**

Projekte, Beratung, Veranstaltungen: Aufgang C, 3. Etage
Rheinstraße 45/46, Aufgang C
12161 Berlin
Telefon: 030 /30 87 98 46 oder 0800 724 50 67
E-Mail: info@adas-berlin.de; beratung@adas-berlin.de
Web: www.adas-berlin.de ; www.life-online.de

Bürozeiten: Montag - Donnerstag von 10:00 - 17:30 Uhr

Anfahrt:

U-Bahnhof „Walther-Schreiber-Platz“ – U9
S-Bahnhof „Feuerbachstraße“ – S 1

Aliyeh Yegane Arani, Leitung

Telefon: (030) 308798-27

Mail: yegane@adas-berlin.de



Gefördert von der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie und der Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung über Mittel der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS)

