

Handreichung zur Prävention von
und zur Intervention nach
Rassismuvorfällen an Schulen

Düsseldorf
Nähe trifft Freiheit

Wie Rassismus an Schulen begegnen?





Niemand muss sich dafür rechtfertigen,
dass er oder sie rassistisch denkt und handelt,
sondern nur, wenn sie oder er nichts daran ändert.

El-Mafaalani 2021, S. 142

Grußwort	4
1. Einführung	6
2. Rassismus als gesamtgesellschaftliches Phänomen	8
3. Rassismuskritik als Professionskompetenz in der Schule	10
4. Rechtlicher Rahmen	15
4.1 Internationales Recht	15
4.2 Nationales Recht	16
5. Handlungsebenen für ein Konzept zum Schutz vor Rassismus in Schulen	18
5.1 Analyse	21
5.2 Bestandteile eines Schutzkonzepts	23
6. Anhang	40
6.1 Angebotssammlung – Prävention	40
6.2 Beratungsstellen – Intervention	57
6.3 Finanzierungsmöglichkeiten	60
6.4 Hinweise auf weiterführende Informationen und Materialien	64
6.5 Literatur	65

Liebe Leser*innen,

das Recht auf eine diskriminierungs- und rassismussensible Bildung stellt eine Grundlage für eine gleichberechtigte und erfolgreiche Bildungslaufbahn dar und ist unter anderem in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte sowie in der UN-Kinderrechtskonvention verankert. Zur Verwirklichung der Bildungsgerechtigkeit für alle in Düsseldorf lebenden Kinder und Jugendlichen bedarf es eines Mitwirkens aller Akteur*innen im Bildungssystem. Eine wichtige Voraussetzung dafür ist der Abbau rassistischer Strukturen in der Gesellschaft.

Als Mitglied der europäischen Städtekoalition gegen Rassismus setzt sich Düsseldorf bereits seit 2016 aktiv gegen rassistische Diskriminierung und Ausgrenzung ein. Düsseldorf bekennt sich in diesem Rahmen unter anderem zur Förderung von Vielfalt, zur Wachsamkeit gegenüber Rassismus und Diskriminierung sowie zur Unterstützung von Betroffenen.

Mit dem Beschluss des Gesamtstädtischen Integrationskonzeptes durch den Rat der Stadt im Jahr 2017 hat sich die Landeshauptstadt Düsseldorf dazu verpflichtet, eine Kultur der gegenseitigen Anerkennung und des gleichberechtigten Miteinanders zu fördern: Alle Erscheinungsformen von Rassismus, Antisemitismus und Diskriminierung werden verurteilt. Alle städtischen Angebote sollen diversitätssensibel ausgebaut und weiterentwickelt werden.

Zur nachhaltigen und langfristigen Unterstützung der Düsseldorfer Schulen im Prozess rassismuskritischer Arbeit wie auch der von Rassismus Betroffenen hat das Kommunale Integrationszentrum (KI) Düsseldorf im Jahr 2021 den Arbeitskreis Rassismuskritische Schulen ins Leben gerufen. Seitdem koordiniert das KI die Arbeit dieses Arbeitskreises. Weitere Mitglieder des Arbeitskreises sind Vertreter*innen des Regionalen Bildungsbüros und des Zentrums für Schulpsychologie aus dem Amt für Schule und Bildung, der Abteilung Jugendförderung des Jugendamtes, der Stabsstelle Antidiskriminierung im Amt für Gleichstellung und Antidiskriminierung, der SABRA (Servicestelle für Antidiskriminierungsarbeit, Beratung bei Rassismus und Antisemitismus), der Servicestelle für Antidiskriminierung des DRK Düsseldorf, der Integrationsagenturen der Diakonie Düsseldorf, des Multikulturellen Forums, des Caritasverbandes Düsseldorf, der AWO Düsseldorf und des Kin-Top e.V. sowie des Jugendmigrationsdienstes Düsseldorf mit dem Programm Respekt Coaches und die Partnerschaft für Demokratie Düsseldorf/Demokratie leben! in Düsseldorf.

Als erstes Produkt der Kooperation hat der Arbeitskreis diese Handreichung „Wie Rassismus an Schule begegnen?“ entwickelt, die Schulen dabei unterstützt, Präventionsmaßnahmen zur Vermeidung von Rassismussvorfällen sowie Interventionsverfahren bei Rassismussvorfällen im Rahmen eines schulischen Konzepts zum Schutz vor Rassismus zu installieren.

Unser Dank gilt allen beteiligten Akteur*innen, die an der Erstellung dieser Handreichung mitgearbeitet haben, insbesondere:

- **Anne Dierenfeldt und Manfred Schloßhan** Kommunales Integrationszentrum Düsseldorf, die hauptverantwortlich für die Erstellung der Handreichung waren,
- **Senem Aksun** Multikulturelles Forum Düsseldorf, Integrationsagentur,
- **Verena Balkenhol** Amt für Schule und Bildung, Abt. 40.4.3 Gewaltprävention und Krisenintervention an Düsseldorfer Schulen,
- **Florian Beer** SABRA Servicestelle für Antidiskriminierungsarbeit, Beratung bei Rassismus und Antisemitismus,
- **Elina Chernova** Kin-Top e. V., Integrationsagentur,
- **Fatma El Ouardani** Caritas Düsseldorf, Integrationsagentur,

Herzlich bedanken möchten wir uns ebenfalls bei denjenigen, die sich in Düsseldorf aktiv für rassismuskritische Schulen einsetzen.

- **Özlem Tokyay** Diakonie Düsseldorf, Jugendmigrationsdienst,
- **Hosai Jabari-Harsini und Hila Rahman** DRK Düsseldorf, Integrationsagentur und Servicestelle für Antidiskriminierungsberatung,
- **Heike Kasch** Diakonie Düsseldorf, Integrationsagentur,
- **Alexandra Palczewski** Amt für Schule und Bildung, Abt. 40.3.01 Regionales Bildungsbüro,
- **Anna-Maria Prassek** Jugendamt Düsseldorf, Abteilung 51.3.6 Koordination Schulsozialarbeit,
- **Ataman Yildirim und Zehra Saridayi** AWO Düsseldorf, Integrationsagentur und
- **Sandra Schwoll** Jugendamt Düsseldorf, Abt. 51.3.6 Sachgebietsleitung Jugendsozialarbeit/Jugendberufshilfe.

Herzlichst

Ihr Rana Bhattacharjee

Leiter des Amtes für Migration und Integration der Landeshauptstadt Düsseldorf

Ihre Anna-Maria Weihrauch

Leiterin des Kommunalen Integrationszentrums
Amt für Migration und Integration
der Landeshauptstadt Düsseldorf

1. Einführung

In allen Institutionen gibt es Diskriminierung und Rassismus, so auch in Düsseldorfer Schulen. Seit einigen Jahren findet im öffentlichen Diskurs zunehmend eine Auseinandersetzung zu allen Formen von Diskriminierung, insbesondere mit Rassismus, statt.



Für Antisemitismusfälle an Düsseldorfer Schulen liegt bereits die Handreichung für Düsseldorfer Schulleitungen und Lehrkräfte „Was tun bei Antisemitismus an Schulen?“ (vgl. Mahn- und Gedenkstätte 2020) vor.

Dies hat zur Folge, dass von Rassismus Betroffene sowie Verantwortliche an Schulen vermehrt nach entsprechenden Präventions- und Interventionsangeboten suchen und diese anfragen. Daher ist es wünschenswert, dass angehende Lehrkräfte die notwendige Professionskompetenz im Umgang mit Rassismus bereits im Rahmen ihres Studiums durch die Auseinandersetzung mit Rassismus und Rassismuskritik erwerben (vgl. Fereidooni et al. 2020). Aktuell findet dies in der Lehrer*innenausbildung sowie in der Ausbildung von Schulsozialarbeiter*innen und weiterem pädagogischen Personal eher zufällig und punktuell statt. Rassismuskritik ist kein fester Bestandteil des Curriculums an den ausbildenden Universitäten und (Hoch-)Schulen.

Da Rassismuskritik als (Professions-)Kompetenz (vgl. Fereidooni 2019) an den Schulen noch nicht etabliert ist und ein hoher Bedarf nach externer Unterstützung besteht, hat der Düsseldorfer Arbeitskreis Rassismuskritische Schulen diese Handreichung entwickelt.

In Form einer kompakten Übersicht stellen wir Ihnen alle wichtigen Grundlagen und Bausteine für den Themenbereich Rassismus vor, der im Rahmen eines Schutzkonzepts gegen Gewalt und sexuellen Missbrauch in Schulen berücksichtigt werden sollte¹.

Nach dieser kurzen Einführung wird im zweiten Kapitel ein Einblick in Rassismus als gesamtgesellschaftliches und strukturell verankertes Phänomen gegeben.

In Kapitel drei wird anschließend ein Überblick über den Ansatz der Rassismuskritik als (Professions-)kompetenz gegeben, die eine wichtige Grundlage ist, um Rassismus zu erkennen und Maßnahmen dagegen umzusetzen. Gemeint ist das Wissen um Rassismus als Ursache für Ungleichheiten im Bildungssystem und darüber, was notwendig ist, um dieses Wissen zu dekonstruieren. Dekonstruktion im schulischen Kontext bedeutet, rassistische Kategorisierungen und Zuschreibungen aufzudecken und so zu einem Abbau von Rassismus in der eigenen Schule beizutragen.

Das vierte Kapitel erläutert den rechtlichen Rahmen eines Diskriminierungsschutzes in Schulen.

Notwendige Maßnahmen als Bestandteile eines Schutzkonzepts für einen erfolgreichen Schutz vor rassistischer Diskriminierung werden anschließend in Kapitel fünf vorgestellt. Eine wichtige Rolle spielen hierbei die Unterscheidung und das Zusammenspiel von Prävention und Intervention. Im Abschnitt 5.1 wird der

¹ Die Erstellung eines „Schutzkonzepts gegen Gewalt und sexuellen Missbrauch“ (vgl. QUA-LiS NRW 2022) ist seit dem 1. April 2022 für alle Schulen verpflichtend im Schulgesetz verankert. Explizit bezieht der Gewaltbegriff auch jegliche Form von Diskriminierung, u. a. Rassismus, ein.

Einstieg in den Prozess der Entwicklung eines Schutzkonzepts in Form einer Potenzial- und Risikoanalyse vorgestellt. Im anschließenden Abschnitt 5.2 werden die Bausteine zum Umgang mit Rassismus im Rahmen eines Schutzkonzepts und dessen Entwicklung als Organisationsentwicklungsprozess vorgestellt und näher erläutert. So werden u. a. bereits bestehende Präventionsangebote und ein idealtypisches Interventionsverfahren vorgestellt.

In Kapitel 6 finden Sie als Anhang eine Sammlung von externen Ansprech- und Kooperationspartner*innen sowie eine Auflistung von Finanzierungsmöglichkeiten für Präventionsangebote.

Weiterführende Literatur- und Medienangebote für eine tiefergehende Auseinandersetzung mit den Themen Rassismus und Rassismuskritik im Kontext Schule sind ebenfalls im Anhang auffindbar.

Wir wünschen Ihnen eine gute Lektüre und stehen Ihnen für Fragen und Anregungen im Handlungsfeld Rassismuskritische Schulen jederzeit gerne zur Verfügung. Kontaktdaten aller am Arbeitskreis beteiligten Institutionen finden Sie am Ende der Handreichung.

Herzlichst

**Ihr Arbeitskreis
Rassismuskritische Schulen**

2. Rassismus als gesamtgesellschaftliches Phänomen

Aus den Berichten der Antidiskriminierungsstelle des Bundes geht hervor, dass Anfragen zur Diskriminierung aus rassistischen Gründen den größten Anteil der an sie gerichteten Beratungsanfragen bilden (vgl. ADB 2022).

Im aktuellen Afrozensus aus dem Jahr 2020 gaben mehr als die Hälfte der Befragten (54 % von n = 1816) an, dass sie von Lehrer*innen oder Dozierenden rassistisch beleidigt werden (vgl. Aikins et al. 2021, S. 179).

Rassistische Einstellungen sind in der deutschen Bevölkerung weit verbreitet. Sie äußern sich zum Beispiel in Vorbehalten gegenüber Menschen muslimischen Glaubens oder der Zuschreibung von vermeintlichen kulturellen Barrieren. Dies belegen Ergebnisse aus verschiedenen Studien wie dem Rassismus-Monitor (vgl. DeZIM-Institut 2021), der Mitte-Studie (vgl. Zick und Küpper 2021) und der Autoritarismus-Studie (vgl. Decker et al. 2022). So kam der Rassismus-Monitor zu dem Ergebnis: „49 Prozent der Befragten etwa glauben an die Existenz ‚menschlicher Rassen‘. 27 Prozent der Bevölkerung glauben, dass eine Gesellschaft Gruppen braucht, die oben stehen, und andere, die unten stehen“ (vgl. Bundesfamilienministerium 2022).

Rassismus ist also keineswegs ein Ausnahme-Phänomen in extremistischen Kreisen oder lediglich eine individuelle Haltung, sondern ein in unserer Gesellschaft strukturell tief verankertes Phänomen. Über rassistische Zuschreibungen und Kategorisierungen wird der Zugang zu gesellschaftlichen Ressourcen für einige Gruppen eingeschränkt, während andere Gruppen einen

→ Rassismus

Allgemein lässt sich Rassismus als „eine Ideologie, eine Struktur und ein Prozess, mittels derer bestimmte Gruppierungen auf der Grundlage tatsächlicher oder zugeschriebener biologischer oder kultureller Eigenschaften als wesensmäßig andersgeartete und minderwertige ‚Rassen‘ oder ethnische Gruppen angesehen werden, beschreiben.“ (Essed 1992, S. 375).

Die Erfindung sogenannter „menschlicher Rassen“ geht auf die Zeit der Kolonialisierung afrikanischer Menschen durch weiße Europäer*innen zurück und diente im Zeitalter der Aufklärung und Entwicklung der Menschenrechte zur Legitimierung der kolonialen Praxen (vgl. Fereidooni 2019).

Rassismus ist also eine Herrschaftsideologie, die unsere Gesellschaft über Jahrhunderte mit geformt hat und sie bis heute prägt. Rassistische Kategorisierungen finden auf der Grundlage tatsächlicher oder auch nur zugeschriebener biologischer oder kultureller Eigenschaften statt. Dies zeigt sich z. B. in einer Migrantisierung von Menschen, die in Deutschland geboren und aufgewachsen sind, denen eine gesellschaftliche Zugehörigkeit jedoch aufgrund ihrer Familiengeschichte, ihrer Religion oder auch ihrer Hautfarbe und Sprache aberkannt wird (vgl. El-Mafaalani 2021a, S. 15 ff.).

privilegierten Zugang haben. Somit werden soziale Ungleichheiten (re-)produziert. Diese Strukturen haben sich seit der Kolonialzeit

und im Zuge der Aufklärung (Immanuel Kant entwickelte und etablierte z. B. eine Rassen-theorie im deutschsprachigen Raum) sowie der nationalstaatlichen Entwicklung gebildet und verfestigt. Sie sind bis heute so selbstverständlich, dass sie für Nicht-Betroffene oft unsichtbar bleiben (vgl. Schirilla 2017 und El Mafaalani 2021 a, S. 26 f.). So schließen noch immer Regelungen für den Zugang zu bestimmten Berufen kopftuchtragende Frauen aus, sind BIPOC statistisch häufiger von anlasslosen Polizeikontrollen betroffen.

Es ist nachgewiesen, dass angehende Lehrkräfte Schüler*innen mit einem vermeintlich ausländisch klingenden Namen bei gleicher Leistung statistisch signifikant schlechter benoteten als Schüler*innen mit einem deutsch klingenden Namen (vgl. Bonefeld et al. 2018). Laut Aladin El-Mafaalani bedeutet die Tatsache, dass Rassismus unser gesellschaftliches Zusammenleben bis heute prägt und soziale Ungleichheiten aufrechterhält, dass wir alle von Rassismus betroffen sind, als negativ Betroffene oder als positiv Privilegierte, und damit auch alle in der Verantwortung stehen, Rassismus aufzudecken und abzubauen: „Rassismus ist so ähnlich wie Asbest: Er macht krank, man sieht ihn häufig nicht, wenn man nicht danach sucht. Und das ist das, was passieren muss: Wir müssen aktiv suchen. Wenn wir ihn finden, sollten wir uns freuen und dann fragen: Was machen wir jetzt? Wie können wir das konstruktiv bewältigen? Immer in dem Bewusstsein, dass das etwas ist, was Menschen voneinander dividiert, krank macht, aber überall existiert. Und dann lohnt es sich einfach nicht, sich jedes Mal zu empören, sondern jede Gelegenheit zu nutzen, zu lernen.“ (El-Mafaalani 2021 b) ■

→ Ebenen von Rassismus

Rassismus existiert in Form von individuellen Einstellungen. Als machtvoller Kategorie strukturiert sie vor allem das gesellschaftliche Zusammenleben.

- **Individueller Rassismus** beruht auf persönlichen Einstellungsmustern und bezieht sich auf die direkte persönliche Interaktion.
- **Institutioneller Rassismus** bezeichnet das Handeln in einem System, wie z. B. Firmen, Behörden, Vereinen und Schulen, in dem Gewohnheiten, bewährte Handlungsmuster oder tradierte Wertvorstellungen dazu führen, dass Personengruppen ausgegrenzt werden.
- Der Begriff **Struktureller Rassismus** bezeichnet Ausgrenzungen und Benachteiligungen, die durch Rechtsvorschriften und durch politische und ökonomische Strukturen erzeugt werden (vgl. Rommelspacher 2011, S. 30).

→ BIPOC

BIPOC ist eine Abkürzung für die englischen Selbstbezeichnungen: Black, Indigenous and People of Color. Hierbei handelt es sich um positive Selbstbezeichnungen rassistisch diskriminierter Menschen, die aus einer politischen Bewegung heraus entstanden sind und die sich auf einen gemeinsamen Erfahrungshorizont beziehen, den Menschen teilen, die nicht weiß sind. Diese Erfahrungen entstehen z. B. durch nicht zugestandene Privilegien. BIPOC bezieht sich also nicht (primär) auf eine Hautfarbe (vgl. Aydemir et. al. 2020, S. 2).

3. Rassismuskritik als Professionskompetenz in der Schule

Die notwendige, nachhaltige Aufarbeitung von Rassismussvorfällen wird in Schulen sowie in vielen anderen Institutionen oft durch Unsicherheiten auf Seiten der Verantwortlichen verhindert.

Damit Schulen ihrem Bildungs- und Schutzauftrag für alle Schüler*innen und dem Schutz der von Rassismus Betroffenen im Kollegium nachkommen können, müssen alle Akteur*innen darin geschult sein, Rassismus zu erkennen, sich dagegen zu positionieren und aktiv dagegen vorzugehen.

Dabei stellen bereits das Erkennen von Rassismus und die Anerkennung von Rassismuserfahrungen Anderer eine wichtige Grundlage für das weitere professionelle Handeln dar. Es ist vor allem die über Jahrhunderte entstandene strukturelle Verankerung von Rassismus in allen gesellschaftlichen Bereichen, die nicht geschulten Personen ein Erkennen erschwert, vor allem denjenigen, die nicht von Rassismus betroffen und durch diese Strukturen privilegiert sind. Auch Betroffene brauchen Unterstützung, zum Beispiel durch Empowermenträume (↗ Kapitel 5.2.7), in denen eine gegenseitige Stärkung und die Aneignung von Wissen in einem geschützten Raum möglich sind, um rassistische Diskriminierungen als solche zu erkennen und zu benennen.

Das Schulpersonal benötigt also zunächst eine Unterstützung darin, sich im Rahmen einer professionellen Haltung dauerhaft mit der eigenen Verwobenheit in rassistische Strukturen auseinanderzusetzen, um Rassismus als solchen zu erkennen und diesen abzubauen.

→ Rassismuskritik

Der Ansatz wurde von Paul Mecheril (vgl. 2010) und Claus Melter (vgl. 2009) entwickelt. Karim Fereidooni beschreibt Rassismuskritik als eine Analysebrille, mit deren Hilfe Ausgrenzungsprozesse wie Rassismus sichtbar gemacht werden können (vgl. Fereidooni 2022).

Der Begriff ist aus der Kritik am Begriff *Antirassismus* entstanden, denn es reicht nicht aus, nur gegen Rassismus zu sein, da dieser eben strukturell in unserer Gesellschaft, in unserem alltäglichen Handeln und in unserer Sprache verwoben ist: „Der Begriff *Rassismuskritik* (...) markiert deutlich, dass es kein Außerhalb gibt, dass man Rassismus ablehnen und bekämpfen muss, dass man aber gleichzeitig in die Verhältnisse verstrickt und Teil genau jener Strukturen ist, die man kritisiert“ (El-Mafaalani 2021, S. 142).

Dabei beschäftigt sich Rassismuskritik bewusst nicht nur mit den Benachteiligungen der Betroffenen, sondern auch mit den Privilegien derjenigen, die von den Machtstrukturen (bewusst oder unbewusst) profitieren. Rassismuskritisch denken lernen, beschreibt Tupoka Ogette als einen Prozess, in dem die eigene Sprache und Denkmuster auf rassistische Inhalte überprüft werden. Sie ermutigt gleichzeitig, sich nicht selbst für diese Inhalte zu verurteilen, sondern sie bewusst wahrzunehmen (vgl. Ogette 2020).

Der Ansatz der *Rassismuskritik* (vgl. Mecheril 2010 und Melter 2009) bietet hierzu die notwendigen Grundlagen, denn:

„Rassismuskritik enthält Gesellschaftsanalyse und zeigt, wie unterschiedlich konstruierte Gruppen in einem hierarchischen Gesellschaftsgefüge positioniert werden und dass Zugänge zu Ressourcen wie Bildung, Status, Partizipation und Identifikationsmöglichkeiten ungleich verteilt sind“ (Schirilla 2017, S 41).

Die Möglichkeit einer rassismuskritischen Auseinandersetzung mit der eigenen Verwobenheit in rassistische Strukturen in Form von Wissensbeständen sowie Denk- und Handlungsmustern aller schulischer Akteur*innen ist ein grundlegender Bestandteil eines erfolgreichen Konzepts zum Schutz vor rassistischer Diskriminierung: „Erst mit dieser sensiblen Reflexion der eigenen Lebensumstände und Alltagsrealitäten kann die Basis geschaffen werden, sich selbst, anderen Peers/Multiplikator*innen, Kolleg*innen, Vorgesetzten, Schüler*innen und Eltern gegenüber eine anerkennende sowie rassismussensible Haltung zum Ausdruck zu bringen“ (Fereidooni 2019, S. 4).

Eine rassismussensible Haltung zeigt sich zum Beispiel darin, zu verstehen, dass (unbeabsichtigte) Rassismen durch das eigene Handeln (re-)produziert werden können. Solch eine kritische Reflexion kann dabei zunächst zu inneren Widerständen und einem Reflex des Abwehrens der eigenen Verwobenheit in rassistische Strukturen führen. Allerdings wirken Aussagen wie „das war ja nicht so gemeint und kann also kein Rassismus sein“ nicht beschwichtigend, sondern als Aberkennung der Verletzung bei den Betroffenen. Denn es ist unerheblich, ob eine (rassistische) Diskriminierung intendiert oder unreflektiert geschieht. Nicht die Intention, sondern der Effekt aus der Perspektive der Betroffenen ist entscheidend dafür, ob eine (rassistische) Diskriminierung vorliegt. Hieran orientiert sich auch das Antidiskriminierungsrecht, das in Kapitel 4 dargestellt wird. Gerade für Lehrer*innen und pädagogisches Personal ist es wichtig, sich auch mit diesen

inneren Widerständen auseinanderzusetzen, ihrer Vorbildrolle gerecht zu werden sowie ihrer Pflicht nachzukommen, Schüler*innen als Schutzbefohlene vor Gewalt in Form von rassistischer Diskriminierung zu schützen (vgl. Yegane 2020, S. 122).

Die Reflexion von unterschiedlichen gesellschaftlichen Privilegien, die auf rassistischen Ungleichheitsstrukturen basieren, ist insbesondere in unserem hierarchisch strukturierten Schulsystem von großer Bedeutung. Regelmäßig werden Schüler*innen und auch Mitglieder des Kollegiums bestimmten sozialen Gruppen und damit verbundenen negativen Zuschreibungen zugeordnet. So, dass zum Beispiel die Familiengeschichte, die Religionszugehörigkeit, die Sprachkenntnisse oder auch die Hautfarbe zum Anlass genommen werden, daraus eine vermeintliche „nicht-deutsche“ Herkunft abzuleiten. Die daraus resultierenden Unterscheidungen zwischen einem „Wir“ und „den Anderen“, zwischen dem, was als „normal“ gesetzt wird und was nicht, führt zu Ungleichbehandlungen, denen rassistische Denkmuster zugrunde liegen (vgl. Fereidooni 2019, S. 8; vgl. Scharathow 2015).

Besonders schwerwiegende Folgen hat diese Praxis, wenn sie vom Schulpersonal gegenüber Schüler*innen ausgeht, da hier ein Machtgefälle herrscht, das Lehrer*innen und pädagogisches Personal aufgrund ihrer Position und einem größeren Systemwissen bevorteilt. In besonderem Maße gilt dies für Lehrkräfte in ihrer Funktion als Notengeber*innen: Sie haben damit entscheidenden Einfluss auf die Bildungslaufbahn von Kindern und Jugendlichen. ➡



Das Netzwerk
Rassismuskritische
Schulpädagogik ist
ein Zusammenschluss
von Wissenschaftler*innen, Lehrenden an Schulen und Hochschulen, (Sozial-)Pädagog*innen und Erzieher*innen, Schüler*innen, zivilgesellschaftlichen Gruppen und engagierten Einzelpersonen.

Mit ihren Aktivitäten möchten sie kritisch-analytische und pädagogisch-praktische Bearbeitung von Rassismus in Schule und schulischen Feldern ermöglichen.

Nicht die Intention, sondern der Effekt aus der Perspektive der Betroffenen ist entscheidend dafür, ob eine (rassistische) Diskriminierung vorliegt.

Eine fortwährende Auseinandersetzung mit den eigenen Privilegien ist ein wichtiger Teil der eigenen rassismuskritischen Kompetenz. Eine kritische Selbstreflektion geht oftmals auch mit Schuldgefühlen und Verunsicherungen einher. Rassismus ist in unserer Gesellschaft unerwünscht und dennoch sind wir alle innerhalb rassistischer Strukturen sozialisiert worden. Es kann schmerzhaft sein, sich einzugestehen, dass man (unbewusst) davon profitiert hat, indem man z. B. weniger Zugangsbarrieren in den Bereichen Bildung, Wohnen und Gesundheit hatte oder rassistische Sprache genutzt hat, „weil das schon immer so gesagt wurde“. Der rassismuskritische Ansatz lädt daher ein, Verunsicherungen und Irritationen

zuzulassen und sie sogar aktiv zu suchen, um sich so für neue Lernchancen und die eigene Weiterentwicklung zu öffnen (vgl. Satilmis 2015, S. 27). Satilmis regt an, „den Umgang mit (als selbstverständlich verstandenen) Privilegien in Verbindung mit strukturellen Diskriminierungen zu überdenken (...): Was heißt es, Dominanz auszuüben und/oder Diskriminierung gewähren zu lassen? Welche Konsequenzen hat es, als „normal“ oder als „anders“ markiert zu werden?“ (Satilmis 2015, S. 27)

Zum Anstoß oder einer Begleitung dieses Prozesses stehen externe Anbieter*innen mit ihren Bildungsangeboten zur Verfügung, die Sie im Anhang unter 6.1. finden. ■

Erscheinungsformen und Auswirkungen von Rassismus in der Schule

Ein grundlegender Bestandteil eines rassismuskritischen Prozesses in der gesamten Schule ist die Auseinandersetzung mit den Erscheinungsformen von Rassismus sowie deren Folgen für die davon Betroffenen.

Rassistische Diskriminierung erfahren Schüler*innen und auch deren Eltern in unterschiedlichen Situationen im Schulalltag, so etwa

- **in der unreflektierten Nutzung** rassistischer Sprache bis hin zu rassistischen Beleidigungen,
- **in der Nichtahndung** rassistischer Beleidigungen durch Lehrer*innen oder Schulsozialarbeiter*innen,
- **in rassistischen Darstellungen** und/oder rassistischer Sprache in Schulbüchern,
- **in einer Stereotypisierung und Andersmachung**, z. B. mittels einer pauschalen Unterstellung extremistischer Tendenzen bei Schüler*innen (vermeintlich) muslimischen Glaubens, oder in der Unterstellung von Expert*innenwissen von Schüler*innen zur (angenommenen) Herkunftskultur oder in der Verknüpfung von äußerer Erscheinung und möglicher Einwanderung,
- **oder auch in dem Verbot und der Abwertung** bestimmter Sprachen wie Arabisch oder Türkisch im schulischen Alltag.



Alle Schulen müssen den Bedürfnissen ihrer Schüler*innen gerecht werden. In einer modernen Demokratie darf die Institution Schule nicht von einer vormodernen Idee wie dem Rassismus regiert werden.

Die gesamte Schulgemeinschaft muss sich mit Rassismus auseinandersetzen. Es gibt keine Schulen ohne Rassismus, weil Rassismus immer eine Rolle spielt, wenn Menschen zusammenkommen.

Fereidooni 2022b

Diese Aufzählung ließe sich weiter fortführen. Dabei verbirgt sich der strukturelle Rassismus oft auch weniger offensichtlich in schulischen Routinen und Abläufen und hat langfristige systematische Benachteiligungen von Schüler*innengruppen zur Folge. Die Bildungsforscherin Mechthild Gomolla (vgl. Mediendienst Integration 2020) verweist beispielsweise darauf, dass die Notenvergabe und andere schulische Routinen sich auch an den Sprachkenntnissen der Schüler*innen orientieren. Dies führt zu schlechteren Noten für Kinder und Jugendliche, deren sprachliche Fähigkeiten sich noch in der Entwicklung befinden. Laut dem Bildungsforscher Karim Fereidooni führt es beim Übergang zu weiterführenden Schulen auch dazu, dass diese Kinder seltener eine Gymnasialempfehlung erhalten und so Bildungswege sehr früh eingeengt werden (vgl. ebd.). Auch sind eingewanderte Familien statistisch häufiger von prekären sozioökonomischen Lebensverhältnissen betroffen, deren Ursachen von sozioökonomischen Krisen im Herkunftsland, über hohe Kosten der Migration und dem Nachholen von Abschlüssen der Eltern bis hin zu Diskriminierungen am Wohnungs- oder Arbeitsmarkt reichen können. Ein geringer sozioökonomischer Status wiederum ist in Deutschland, u. a. aufgrund eines wenig durchlässigen Bildungssystems, mit geringeren Chancen für einen sozialen Aufstieg verbunden. Auch eine aktuelle UNICEF-Studie, für die Daten aus 22 Ländern ausgewertet wurden, belegte zuletzt, dass

strukturelle Rassismen soziale Ungleichheiten verstärken.

Kinder, die regelmäßiger Diskriminierung ausgesetzt sind, schlagen öfter eine schlechtere Bildungslaufbahn ein als ihre Altersgenoss*innen, die nicht oder wenig von Diskriminierung betroffen sind (vgl. UNICEF 2022).

Auch Lehrkräfte und weiteres Schulpersonal sind von Rassismus an ihrem Arbeitsplatz betroffen. Sie sind mit Deutschgeboten oder rassistischen Äußerungen, auch im Lehrer*innenzimmer, konfrontiert (vgl. Fereidooni 2016, Scharathow 2014, Yegane et al. 2021). Einigen wird aufgrund einer eigenen internationalen Familiengeschichte eine professionelle Haltung



Auch Lehrkräfte und weiteres Schulpersonal sind von Rassismus an ihrem Arbeitsplatz betroffen.

abgesprochen, z. B., wenn sie sich für Schüler*innen einsetzen, die Rassismus erfahren haben. Gleichzeitig gibt es das Phänomen der „Zuschreibung doppelter Andersartigkeit“ (Fereidooni, 2017, S. 68): Lehrkräfte werden innerhalb ihres Kollegiums als Personen mit Migrationsgeschichte, als Ausländer*innen wahrgenommen und „aufgrund ihrer guten Leistungen zu ‚Ausnahmen‘ erklärt“. ➡



Weiterführend zu einem diskriminierungssensiblen Umgang mit Mehrsprachigkeit:

Landeshauptstadt Düsseldorf (2022): Sprache, Herkunft, Kompetenz. Informationsbroschüre des Kommunalen Integrationszentrums Düsseldorf zur Lebensweltlichen Mehrsprachigkeit in der Praxis.



**Reportage von
ARD alpha:**
Schlechte Noten,
schiefe Blicke –
Rassismus im
Schulalltag.



YouTube-Video:
Deutsch Plus:
Wer wir sind. Was
wir tun. Rassismus an
Schulen: So erleben
ihn Betroffene.

Dies äußert sich darin, dass sie für selbstverständliche Tätigkeiten übermäßig gelobt werden. Mit dieser Konstruktion der Andersartigkeit ist es dann möglich, negative Zuschreibungen über „die anderen Ausländer“ zu tätigen, die eben nicht dieser Ausnahme entsprechen würden, sondern dem Regelfall (vgl. Fereidooni 2017).

Diese immer wiederkehrenden Erfahrungen haben bei den von Rassismus Betroffenen nachhaltige Auswirkungen auf den Körper, die Psyche und die Selbstwahrnehmung und können weitreichende Folgen für die gesamte Persönlichkeitsentwicklung haben. Rassistische Diskriminierung wird als gewaltvoll erlebt, auch dann, wenn keine körperliche Gewalt zum Einsatz kommt. Die ständigen, unausweichlichen Erfahrungen von Rassismus wirken als Mikro-Agressionen und produzieren viele Mikrotraumatisierungen: „Gewalt findet u. a. auch durch Medien und durch Sprache, Mobbing, Blicke, Gemieden werden statt“ (Sequeira 2015, S. 8.). Die dabei erlittenen Verletzungen können zu somatischen Beschwerden führen und Depressionen bis hin zur Suizidalität auslösen (vgl. Madubuko 2021, S. 63). Die hier benannten Folgen von Rassismus werden in den letzten Jahren vermehrt im Rahmen der Race-Related-Stress-Forschung (USA) und der interkulturellen Pädagogik und Psychologie in den USA und Kanada (vgl. Madubuko 2021, S. 62 und Yeboah 2017) erforscht. Zum eigenen Schutz vor diesen verletzenden Erfahrungen kann es bei Kindern und Jugendlichen zu einer

Distanzierung von der Schule und einer Hinwendung zu „alternativen Bereichen wie außerschulischen Peergroups, in denen die eigene Identität nicht als Barriere zu Erfolg und Anerkennung erlebt wird“ (Yegane 2019, S. 131) kommen, mit ggf. fatalen Folgen für die eigene Bildungs- und Berufskarriere (vgl. Yegane 2019, S. 131 f.).

Neben den direkten Auswirkungen für von Rassismus betroffenen Menschen sind die Konsequenzen, die ein Nicht-Reagieren von Lehr- und Fachkräften auf Rassismus hat, nicht zu vernachlässigen: Schulen laufen Gefahr, rassistisches Verhalten (unintendiert) zu reproduzieren. Dies kann eine machtvoll Gruppen-dynamik auslösen und Vorurteile stärken, auf die Ausgrenzung sowie Beleidigung folgen können. Diese Dynamik gilt neben Rassismus auch für weitere Diskriminierungsformen. Ein Nicht-Reagieren von verantwortlichen Personen bildet den Nährboden für weitere diskriminierende Verhaltensweisen. Gleichzeitig kann eine Chance des Lernens für die Verursacher*innen, das betroffene Kind und die weiteren Kinder verpasst werden (vgl. Madubuko 2021, S. 83).

Die bisherigen Ausführungen machen deutlich, wie notwendig die Etablierung einer rassismuskritischen Kompetenz an Schulen bei allen Schulmitgliedern ist. Nur dadurch kann ein Schutzkonzept auch bei Rassismus wirksam implementiert und von allen aktiv umgesetzt werden. ■



Die ständigen, unausweichlichen Erfahrungen von Rassismus wirken als Mikro-Agressionen und produzieren viele Mikrotraumatisierungen.

4. Rechtlicher Rahmen

4.1 Internationales Recht

Seit dem Ende des Zweiten Weltkriegs hat sich die Weltgemeinschaft auf grundlegende internationale Vereinbarungen zum Schutz der Menschenrechte und damit auch zum Schutz vor rassistisch motivierter Diskriminierung verständigt.

Dazu zählen insbesondere folgende Übereinkommen:

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (1948)
- UN-Antirassismusrichtlinie (1965)
- UN-Sozialpakt, §13 (1966)
- UN-Kinderrechtskonvention, §2, §8 (1989)
- UNESCO-Übereinkommen gegen Diskriminierung im Unterrichtswesen (1960)
- Grundrechtecharta der Europäischen Union (2000)
- Recht auf diskriminierungsfreie Bildung in der Antirassismus-Richtlinie der EU (2000)

Die Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA) hat zahlreiche Erhebungen zu

Diskriminierungserfahrungen in den Mitgliedsstaaten der Europäischen Union durchgeführt. Trotz der bisher beschlossenen Diskriminierungsverbote und Schutzrechte für Betroffene sind Diskriminierungserfahrungen auch in der EU weit verbreitet. In den Mitgliedstaaten ist rassistisch motivierte Diskriminierung in vier Lebensbereichen am stärksten, hierzu zählt auch der Bildungsbereich (siehe Abbildung 1).

Die Verabschiedung der sogenannten Antirassismus-Richtlinie in der EU (2000) hat für die Antirassismusarbeit in Deutschland eine große Bedeutung. Sie ist ein Teil der europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien und somit sowohl die Grundlage des in Deutschland geltenden ➤

Diskriminierung aus Gründen der ethnischen Zugehörigkeit wird am häufigsten erlebt beim Zugang zu ...

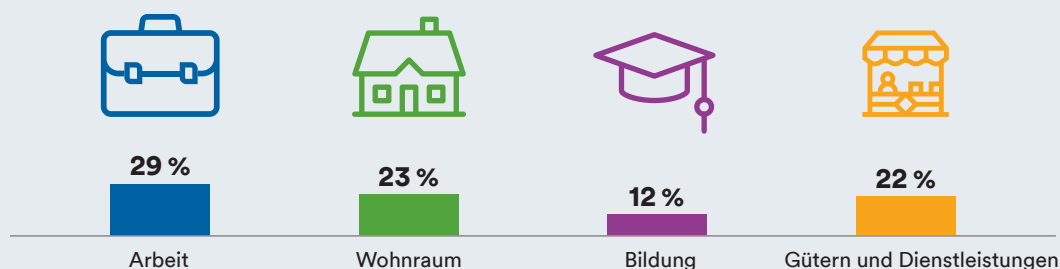


Abb. 1 (Quelle: Landtag von Baden-Württemberg 2020, Erhebung der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte [FRA])

Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) wie auch für die Einrichtung und Tätigkeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Aus seinen völkerrechtlichen Verpflichtungen ergibt sich für Deutschland der Auftrag, Betroffene bestmöglich vor Diskriminierung und Rassismus zu schützen. Dieser Schutz findet sich in unterschiedlichen nationalen rechtlichen Normen wieder. ■

→ Diskriminierung im Rahmen der Menschenrechtsstandards

Nach der UN-Antirassismuskonvention wird Diskriminierung im Bereich der Menschenrechte seit 1965 folgendermaßen definiert: „Unterscheidung(en), Ausschließung(en), Beschränkung(en) oder Bevorzugung(en), die zum Ziel oder zur Folge haben, dass dadurch ein gleichberechtigtes Anerkennen, Genießen oder Ausüben von Menschenrechten und Grundfreiheiten im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen oder jedem sonstigen Bereich des öffentlichen Lebens vereitelt oder beeinträchtigt wird“ (UN 1965).

4.2 Nationales Recht

Die nationalen rechtlichen Regelungen zum Diskriminierungsschutz im Bildungsbereich werden hier kompakt dargestellt. Für eine intensivere Auseinandersetzung eignet sich die Veröffentlichung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zum Schutz vor Diskriminierung im Schulbereich (vgl. Dern et al. 2013).



Abb. 2 (Quelle: Dern et al. 2013, S. 38)

Ein Recht auf diskriminierungssensible Bildung ist im Grundgesetz nicht festgeschrieben. Es kann jedoch ein Benachteiligungsverbot aus den Gleichheitsgarantien in den Artikeln 3, 6 und 7 GG abgeleitet werden, die Diskriminierungen durch den Staat und seine Repräsentant*innen verbieten.

In der Verfassung des Landes Nordrhein-Westfalen, im Schulgesetz für NRW sowie im Referenzrahmen Schulqualität NRW finden sich konkrete Formulierungen, die eine Benachteiligung, welche die Menschenrechte verletzt, innerhalb des Schulsystems grundsätzlich verbieten. Neben dem im Grundgesetz verankerten staatlichen Neutralitätsgebot sind Lehrkräfte gleichzeitig dazu „verpflichtet, Stimmen und Stimmungen im Unterricht nicht unwidersprochen zu lassen, die sich gegen die Achtung der Menschenwürde und das Verbot der Diskriminierung als zentrale grund- und menschenrechtliche Prinzipien richten“ (Cremer 2019, S. 22).

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) wird in der oben stehenden Grafik (Abbildung 2) zu den rechtlichen Vorgaben des Diskriminierungsschutzes im Schulbereich nicht aufgeführt. Mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hat die Bundesregierung die EU-Antidiskriminierungsrichtlinien von 2000, 2004 und 2006 in nationales Recht umgesetzt. Da der Bildungsbereich in die Befugnis der einzelnen Bundesländer fällt, bedarf es zusätzlich einzelner Landesantidiskriminierungsgesetze, um diesen Schutz auch für Schüler*innen an staatlichen Schulen voll umfänglich umzusetzen. Bisher können sich auf das AGG und seine Instrumente lediglich Angestellte, die an Schulen tätig sind, sowie Schüler*innen an privaten Schulen berufen.

Über die jeweils zuständigen AGG-Meldestellen müssen Schulen ihre Schüler*innen bzw. Arbeitgeber*innen ihre Angestellten informieren. *Meldestellen für Angestellte an Düsseldorfer Schulen* finden sich im Anhang 6.2 in der Übersicht zu Beratungsstellen – Intervention. Berlin ist das erste und bisher einzige Bundesland, das ein Landesantidiskriminierungsgesetz im Jahr 2020 eingeführt hat. In Baden-Württemberg ist ein solches Gesetz in Planung und auch für Nordrhein-Westfalen wurde im Schwarz-Grünen Koalitionsvertrag (2022) der aktuellen Landesregierung festgehalten, dass ein solches Gesetz eingeführt werden soll. In der Vorbereitung ist die Einrichtung von landesweiten Meldestellen zu queerfeindlichen² und rassistischen Vorfällen, die im Jahr 2024 ihre Arbeit aufnehmen sollen: „Mit dem bundesweit einzigartigen System soll es für Formen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit eine niedrigschwellige Möglichkeit zur Meldung von Vorfällen geben und Diskriminierung sichtbar gemacht werden. Jährliche Berichte sollen die Grundlage bilden für Forschung sowie Interventions- und Präventionsmaßnahmen“ (Landesregierung NRW 2022).

In ihrer Veröffentlichung zur Diskriminierung an Schulen weist die Antidiskriminierungsstelle des Bundes explizit darauf hin, dass „insbesondere konkrete und niedrigschwellige Regelungen zur Durchsetzung des Rechts auf diskriminierungsfreie Bildung fehlen – selbst in den Ländern, deren Schulgesetze Regelungen gegen Diskriminierung enthalten“ (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2019, S. 15). Auch eine aktuelle Veröffentlichung des Deutschen Roten Kreuzes zur Resilienzförderung in Schulen stellt fest, dass es für Schüler*innen kaum gesetzliche Möglichkeiten gibt, gegen Diskriminierung vorzugehen (vgl. Deffner et al. 2019, S. 229).

Nach den Antidiskriminierungsrichtlinien der EU muss es jedoch ausreichend Möglichkeiten für Betroffene geben, ihre Rechte geltend zu machen, auf Unterstützungsmöglichkeiten durch Verbände zugreifen zu können, oder auch von Vorschriften gegen Diskriminierung zu erfahren. Um dies zu gewährleisten, gibt es bereits Unterstützungsangebote für Schulen, wie Anlaufstellen und Bildungsanbieter*innen, und interne Maßnahmen, die durch Schulakteur*innen selbst ergriffen werden können, wie z. B. die Berücksichtigung von Rassismus als Gewaltform bei der Erstellung eines Schutzkonzepts.

→ Diskriminierung im deutschen Rechtsrahmen

Seit 2006 regelt in Deutschland das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), was Diskriminierung ist. Es spricht von einer unmittelbaren oder mittelbaren Benachteiligung aufgrund bestimmter schützenswerter Merkmale, *unabhängig davon, ob die Benachteiligung intendiert war oder nicht*. Benachteiligung meint hier eine „weniger günstige Behandlung als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde“ (ebd. §3 Abs. 1). Im AGG wird ebenfalls mit der Herabwürdigung der Menschenwürde als Ergebnis einer Benachteiligung argumentiert (ebd. §3 Abs. 3). Im schulischen Kontext gilt das AGG in NRW bisher nicht für Schüler*innen an öffentlichen Schulen, eine Einführung ist jedoch durch die aktuelle Landesregierung geplant.

²Mit dem Begriff „queer“ werden Menschen bezeichnet, deren geschlechtliche Identität und/oder sexuelle Orientierung nicht der zweigeschlechtlichen und/oder der heterosexuellen Norm entspricht.

5. Handlungsebenen für ein Konzept zum Schutz vor Rassismus in Schulen

Im ersten Teil dieser Handreichung wurde der Handlungsauftrag von Schulen im Umgang mit Rassismus dargestellt. Eine Verankerung notwendiger Maßnahmen im Rahmen eines Schutzkonzepts gewährleistet, dass alle Akteur*innen an der Schule über Handlungssicherheit im Umgang mit Rassismus und weiteren Formen von Gewalt verfügen.



Die Gewaltprävention und Krisenintervention des Zentrums für Schulpsychologie Düsseldorf begleitet die Erstellung eines Schutzkonzepts gegen Gewalt und sexuellen Missbrauch an Schulen.

Ein Schutzkonzept zum Thema „rassismuskritische Schule“ muss eingebettet sein in ein Gesamtschutzkonzept zum Thema Gewalt und sexualisierte Gewalt. Bereits seit einigen Jahren ist die konzeptionelle Verankerung von Prävention und Intervention an Schulen im Umgang mit sexuellem Missbrauch gesetzlich vorgeschrieben. Seit dem Jahr 2022 gilt dies in NRW auch für weitere Formen von Gewalt, wie (rassistischer) Diskriminierung: Die Erstellung eines „Schutzkonzepts gegen Gewalt und sexuellen Missbrauch“ (vgl. QUA-LiS NRW 2022) ist seit dem 1. April 2022 für alle Schulen verpflichtend im Schulgesetz verankert worden. Explizit bezieht der Gewaltbegriff auch jegliche Form von Diskriminierung ein: „Die Sorge für das Wohl der Schülerinnen und Schüler erfordert es, jedem Anschein von Vernachlässigung oder Misshandlung nachzugehen. Die Schule entscheidet rechtzeitig über die Einbeziehung des Jugendamtes oder anderer Stellen. Jede Schule erstellt ein Schutzkonzept gegen Gewalt und sexuellen Missbrauch. Es bedarf der Zustimmung der Schulkonferenz.“ (Schulgesetz NRW, § 42 Abs. 6)

Die Gewaltprävention und Krisenintervention des Zentrums für Schulpsychologie Düsseldorf begleitet die Erstellung eines Schutzkonzepts gegen Gewalt und sexuellen Missbrauch an Schulen.

Das Schulamt Düsseldorf wird Veranstaltungen zu den aktuellen Anforderungen an dieses Schutzkonzept anbieten, zu denen auch das Jugendamt und die Schulpsychologie eingeladen werden. Die Gewaltprävention und Krisenintervention des Zentrums für Schulpsychologie Düsseldorf bietet bereits Schulungen zum Thema Schutzkonzepterstellung an. Schulen können das Team für eine Beratung kontaktieren. Auch Fragen zur aktuellen Überarbeitung des Notfallordners für Schulen können an die dortigen Ansprechpartner*innen gerichtet werden.

Die nachfolgenden Ausführungen sind angelehnt an Informationen auf dem Fachportal für Schutzkonzepte – Schule gegen sexuelle Gewalt der Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: <https://nordrhein-westfalen.schule-gegen-sexuelle-gewalt.de>

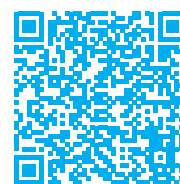
Viele Schulen sind im Rahmen präventiver Arbeit gegen Rassismus bereits aktiv, zum Beispiel indem sie regelmäßig Projekte und Projekttage zu den Themen Vielfalt und Diskriminierung durchführen. Auch im Rahmen von Unterrichtseinheiten, zum Beispiel im Geschichts- oder Politikunterricht, wird bereits an einigen Schulen Wissen zu Rassismus und seinen Auswirkungen vermittelt. Ein Großteil der Schulen hat sich jedoch bisher noch keinen übergreifenden institutionellen Rahmen ihres Engagements gegen Rassismus als Bestandteil eines Schutzkonzepts gegen Gewalt allgemein gegeben. Dies mag u. a. daran liegen, dass es sich um einen intensiven Erarbeitungsprozess handelt, der zunächst Ressourcen bindet: Er kostet Zeit, er kostet Geld und er braucht Fachkompetenz. Der Mehrwert von Schutzkonzepten, nicht nur im Themenfeld Rassismus, überwiegt dennoch deutlich, und zwar für alle Schulmitglieder: Neben der Erfüllung gesetzlicher Vorgaben und der Möglichkeit, Kinder und Jugendliche aktiv vor Gewalt in Form von Rassismus zu schützen, erlangen Kolleg*innen Verhaltens- und Handlungssicherheit im Umgang mit Gewaltformen wie Rassismus und dessen Folgen.

Die Leitung sowie die Schulkonferenz spielen hierbei eine entscheidende Rolle. Sie müssen initiativ und unterstützend sein. Die Entwicklung eines Schutzkonzepts muss von oben getragen werden, sonst unterliegt der Prozess schnell den anderen Alltagsanforderungen. Wichtig ist auch, dass die Schulleitung ihre eigene Motivation deutlich kommuniziert und so mögliche

Befürchtungen abbaut. Es kann der Vorwurf aufkommen, hinter der Entscheidung für ein Schutzkonzept gegen Rassismus stünden schlechte Erfahrungen der Schule mit Rassismus. Ist der Vorwurf zutreffend, ist die Entscheidung für ein Schutzkonzept ein wichtiger Schritt aus der Defensive. Es sollte verdeutlicht werden, dass entsprechende Erfahrungen die Entschlossenheit für den Schutz der Betroffenen bestärkt haben. Auch sollte kommuniziert werden, dass Schule als Abbild der Gesellschaft nicht frei von Rassismen und anderen Gewaltformen sein kann und ebenso wie andere Institutionen in der Verantwortung steht, hiergegen vorzugehen. Die strukturelle Verankerung von Rassismus und die zahlreichen Erscheinungsformen machen es notwendig, dass jede Schule sich individuell mit dem Thema im Rahmen der Erarbeitung eines Schutzkonzepts befasst und dieses nachhaltig implementiert.

Neben der Leitung bedarf es einer Steuergruppe, die diesen Organisationsentwicklungsprozess steuert und verantwortet. Sie ist dafür verantwortlich, dass der Prozess nicht stockt oder zu einer Überforderung wird.

Dabei kann sie sich externe fachliche Unterstützung holen (siehe Abschnitt 5.2.2). Auch die Schulleitung sollte Teil der Steuergruppe sein oder zumindest in einem regelmäßigen Austausch mit ihr stehen und die Arbeit eng begleiten. Sie sorgt außerdem dafür, dass die notwendigen zeitlichen und finanziellen Ressourcen zur Verfügung stehen. ►



Hilfreich ist ebenfalls das sogenannte *Systemische Konfliktmanagement* für die Implementierung eines Konzepts zur Konfliktbewältigung an Schulen.

Im Rahmen einer Veröffentlichung des Handlungsansatzes zur Prävention und Intervention von Cybermobbing wird dieses Konzept bei klick-safe (siehe Informationskasten) ausführlich vorgestellt.



„War ja nur Spaß“ Samir: „[M]eistens bringen die das nur aus Spaß rüber, aber das ist gar nicht aus Spaß. So, viele sagen das immer: „Scheiß Ausländer“ und lachen dabei und so und finden das voll witzig und bringen das so locker rüber, weil wir die kennen, aber im Endeffekt so denke ich, bestimmt denken die wirklich so.“

Scharathow 2014, S. 333



Auch im Landes-
kinderschutzgesetz
NRW ist die Erstellung
eines Schutzkonzeptes
seit 1. Mai 2022 recht-
lich verankert worden.

Einblicke in die Arbeit
hin zu einem intersek-
tionalen Schutzkon-
zept gibt es u. a. im
podcast COUCH TALK
von COACH e.V.

Eine ideale Zusammensetzung der Steuergruppe knüpft an die Anforderungen eines multiprofessionellen Teams an und umfasst Beratungslehrkräfte, Schulsozialarbeiter*innen, Personalbeauftragte, Mitarbeiter*innen aus dem Ganztag und ggf. andere interessierte Lehrkräfte oder pädagogische Mitarbeiter*innen.

Ebenfalls wichtig ist die ausreichende Partizipation möglichst vieler Beteiligter von Beginn an. Sie ist ein wichtiger Bestandteil des Konzepts (siehe Abschnitt 5.2.6). Neben der Information über das Vorhaben selbst muss deutlich werden, in welcher Weise und an welcher Stelle sich Einzelne einbringen können, wo die Perspektive unterschiedlicher Gruppen aus dem Kollegium, der Schüler*innenschaft oder den Eltern besonders wichtig ist oder wann die Steuergruppe aktiv auf sie zukommen wird.

Vor dem eigentlichen Beginn der Erarbeitung der verschiedenen Konzeptbausteine durch die Steuergruppe benötigen deren Mitglieder

Schulungen zum Thema Rassismus und Rassismuskritik (siehe Abschnitt 5.2.4). Dies ist wichtig, um sich Grundlagenwissen anzueignen und einen Einblick in Ausmaß, Dynamiken und Folgen von Rassismus zu erhalten, wie sie bereits in den vorherigen Kapiteln beschrieben wurden. Eine Basisschulung kann auch direkt für das gesamte Kollegium angeboten werden. So ist gewährleistet, dass alle an dem Prozess aktiv und kompetent mitarbeiten können. Auch können sich nach der Schulung noch weitere Interessierte für die Mitarbeit in der Steuergruppe finden, falls gewünscht. Es kann sich aber auch anbieten, die Schulung für das gesamte Kollegium erst nach der Einstiegs-schulung für die Steuergruppe anzusetzen. Die Organisation einer Schulung für das gesamte Kollegium wäre dann ihre erste Amtshandlung. ■

Vor dem eigentlichen Beginn der Erarbeitung der verschiedenen Konzeptbausteine durch die Steuergruppe benötigen deren Mitglieder Schulungen zum Thema Rassismus und Rassismuskritik.

5.1 Analyse

5.1.1 Potenzialanalyse

Am Beginn des Erarbeitungsprozesses eines Schutzkonzepts steht die Potenzialanalyse. Mit diesem Instrument der Organisationsentwicklung wird sichergestellt, dass bereits vorhandene Bausteine, zum Beispiel zur Prävention und Intervention bei Rassismus, nicht übersehen werden.

Dies sind Potenziale, auf die aufgebaut werden kann. Zum Beispiel beinhaltet die Schulordnung möglicherweise bereits Punkte, die für den Verhaltenskodex oder einen Interventionsplan genutzt oder weiterentwickelt werden können. Dies gilt sicherlich auch für den Präventionsbereich, wo auf bestehende Unterrichtseinheiten oder Projekte zum Thema Rassismus zurückgegriffen werden kann. Ebenso sind die in vielen Schulen bereits erfolgten Schritte zur interkul-

turellen Öffnung im Sinne der Beschlüsse der ständigen Konferenz der Kultusminister von 1996 und 2013 (vgl. KMK 2013) eine gute Ausgangsbasis im Bereich Rassismusprävention. Konkrete Anknüpfungspunkte gibt es darüber hinaus im Umgang mit der lebensweltlichen Mehrsprachigkeit von Schüler*innen und deren Familien, im Rahmen des Seiteneinstiegskonzepts sowie durch Maßnahmen zur diversitätsorientierten Personalentwicklung.

5.2.1 Risikoanalyse

Eine anschließende Risikoanalyse nimmt einerseits gewaltsames, auch rassistisch diskriminierendes, Verhalten von Mitschüler*innen und Erwachsenen sowie die (fehlende) rassismuskritische Reaktion darauf in den Blick. Andererseits untersucht sie institutionelle Strukturen und Regelungen auf ihre potentiell rassistisch diskriminierende Wirkung.

Für die schulspezifische Ausrichtung bzw. Priorisierung von Präventions- und Interventionsmaßnahmen ist eine umfassende Diagnose der Ist-Situation hilfreich. Sie setzt im Bereich Rassismus eine Offenheit und Bereitschaft zur rassismuskritischen Auseinandersetzung bei allen schulischen Akteur*innen, insbesondere bei den Lehr- und Fachkräften (siehe Kapitel 3) voraus. Daher ist es von großer Bedeutung, sie mit entsprechenden Sensibilisierungs- und

Fortbildungsveranstaltungen (siehe Abschnitt 5.2.4) vorzubereiten sowie mit einer für alle Beteiligten transparenten Information und Kommunikation zu begleiten. Die Konzeption des Zuschnitts und der Durchführung von Diagnosemaßnahmen erfolgt in Arbeitsgruppen und schulischen Gremien, deren Arbeit die für den Entwicklungsprozess verantwortliche Steuergruppe koordiniert und die Einbindung aller schulischen Akteur*innen sicherstellt. ►

Die Diagnoseschwerpunkte hängen von der jeweiligen schulischen Ausgangssituation ab. Nachfolgend eine Auswahl möglicher Ansatzpunkte bzw. Aufträge für den Bereich Rassismus:

- **Die Konzeption und Durchführung von (anonymen) Befragungen** von Schüler*innen, Lehrkräften, Eltern und weiteren schulischen Akteur*innen, um einen Überblick über Rassismuserfahrungen sowie den bisherigen Umgang damit zu gewinnen und Handlungsbedarfe abzuleiten.
- **Eine Erhebung statistischer Ungleichheiten:** Lassen sich systematische Zusammenhänge zwischen Schulleistungen, Übergangsquoten etc. und Merkmalen wie Geschlecht oder soziokulturellem Hintergrund erkennen?
- **Die Untersuchung von schulischen Regeln und Routinen** z. B. im Rahmen des Aufnahmeverfahrens, um dabei unbeabsichtigt rassistisch diskriminierende Vorgaben zu erkennen (vgl. Panesar 2022, S. 134)⁴.
- **Die fachspezifische rassismuskritische Analyse von Curricula, Schulbüchern und Unterrichtsmaterialien** sowie fächerübergreifende Abstimmung zur Behandlung des Unterrichtsthemas Rassismus (vgl. Fereidooni 2020).

Eine Fachkonferenz kann sinnvoll sein, wenn es sich um die Identifizierung und Aufarbeitung von Rassismus in im Unterricht genutzter Literatur und in Fachbüchern handelt. Ebenso kann der in den Unterrichtsmaterialien zum Ausdruck kommende Rassismus in den betroffenen Klassen besprochen und so als Lernchance genutzt werden. Vermieden werden sollte eine Abstimmung darüber, ob ein rassistischer Inhalt problematisch ist oder nicht. Bei Unsicherheiten sollten externe Expert*innen hinzugezogen werden.

Für die Vorbereitung der oben genannten und weiterer Diagnosemaßnahmen empfiehlt sich die Einbindung einer externen Beratung (Ansprechpartner*innen können in Kapitel 6 nachgeschlagen werden). Dies gilt auch für die Erhebung und Auswertung der im Rahmen der Diagnose gewonnenen Daten und Erkenntnisse. Sie bedürfen der gemeinsamen Interpretation in Gesprächen, die das Kontextwissen der Lehrkräfte und pädagogischen Fachkräfte einbeziehen. So lassen sich Hinweise auf tatsächliche Ungerechtigkeiten und mögliche Ansatzpunkte für das schulspezifische Schutzkonzept analysieren (vgl. Panesar 2022, S. 137).



³ Siehe auch: Landeshauptstadt Düsseldorf (2022): Sprache, Herkunft, Kompetenz. Informationsbroschüre des Kommunalen Integrationszentrums Düsseldorf zur Lebensweltlichen Mehrsprachigkeit in der Praxis.

⁴ Weiterführende Informationen zu diesen drei Arbeitsfeldern sind den Handreichungen der Anlaufstelle Diskriminierungsschutz an Schulen (vgl. Yegane et al. 2018, S. 23) sowie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2019, S. 18) zu entnehmen.

5.2 Bestandteile eines Schutzkonzepts

Im Rahmen eines Schwerpunkts zu rassistischer Diskriminierung in einem schulischen Konzept zum Schutz vor Gewalt und sexuellem Missbrauch ist die Beantwortung zweier Fragen zentral:

1. Wie wird Rassismus verhindert? (Prävention)
2. Was wird konkret getan, wenn es zu einem Rassismussvorfall gekommen ist? (Intervention)

Orientiert an diesen beiden Leitfragen werden die grundlegenden Bausteine zum Schutz gegen Rassismus im Rahmen eines Konzepts entwickelt.

Nachfolgend werden diese Bausteine kompakt dargestellt und deren Erarbeitung im Rahmen einer verantwortlichen Steuergruppe erläutert.

5.2.1 Leitbild

Der Schutz aller schulischen Akteur*innen vor rassistischer Diskriminierung und anderer Gewaltformen sollte im Leitbild der Schule oder im Schulprogramm dokumentiert werden.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADB) weist in ihrer Veröffentlichung Diskriminierung an Schulen erkennen und vermeiden (2019) auf die Bedeutung bereits vorhandener Interventions- und Präventionskonzepte und insbesondere der Erstellung von Leitlinien zur Intervention bei Diskriminierung hin, die in der Schulordnung verankert werden sollen (vgl. ADB 2019, S. 25).

Die Schule konstatiert damit, rassismuskritische Arbeit als eine kontinuierliche Aufgabe der gesamten Schulgemeinde zu sehen, da sie als Teil einer Gesellschaft, in der es rassistische

Strukturen und rassistisches Verhalten gibt (Kap. 2), nicht frei von Rassismus sein kann.

Dies konkretisiert sie u. a. damit,

- dass rassistische Diskriminierung nicht toleriert wird, sondern bei Verstoß gemäß Interventionsplan gehandelt wird,
- dass alle schulischen Akteur*innen aufgefordert sind, bei der Wahrnehmung rassistischen Verhaltens entsprechend des vereinbarten Verhaltenskodex (s. Kap. 5.2.5) zu reagieren.

Damit sendet die Schule ein starkes Signal nach innen, da sie allen von Rassismus betroffenen Personen der Schulgemeinde einschließlich der Elternschaft Sicherheit vermittelt. ➡

 **Rassismuskritische Arbeit ist eine kontinuierliche Aufgabe der gesamten Schulgemeinde.**

Gleichzeitig sendet sie ein starkes Signal nach außen, dass sie sich als Vorbild für andere Schulen für den Anspruch jedes Kindes und jedes Jugendlichen auf diskriminierungssensible Bildung (s. Kap. 4) einsetzt.

Die Ergänzung bzw. Erarbeitung des Schulleitbildes erfolgt am Ende der Entwicklung des

Schutzkonzepts als Quintessenz der vereinbarten Präventions- und Interventionsmaßnahmen. Der Prozess der Leitbildentwicklung erfolgt nach dem in Schulen üblicherweise bekannten Verfahren, das Gremien wie z. B. die Schulkonferenz einbindet und am Prozess beteiligt.



5.2.2 Kooperationen

Die Informationen dazu, wer im Zusammenhang mit Rassismus an der Schule als externe Unterstützung hinzugezogen werden kann, müssen Teil des Schutzkonzepts sein.

Dafür sollte direkt zu Beginn der Erstellung und unabhängig von einem konkreten Vorfall Kontakt zu Melde- und Fachberatungsstellen aufgenommen und gepflegt werden. Eine ausführliche Auflistung von möglichen Anbieter*innen für Düsseldorfer Schulen befindet sich im Kapitel 6 als Anhang.

Schulberatende Dienste kennen das System Schule gut, Fachberatungsstellen haben oft mehr Erfahrung mit der Intervention bei Rassismus. Über den Einzelfall hinaus ist eine langfristige Kooperation auch bei der Erstellung des Schutzkonzepts und vor allem bei der Entwicklung eines passgenauen Interventionsplans zu empfehlen. Gemeinsam können auch kurz-, mittel- und langfristige Fortbildungsangebote vereinbart werden (siehe Abschnitt 5.2.4).

Auch im Interventionsplan (Abschnitt 5.2.8) sollte die Verpflichtung aufgenommen werden, bei schulinternen Rassismusefällen externe fachkompetente Kooperationspartner*innen zur Einschätzung und Entscheidungsfindung zum Vorgehen einzubeziehen. So kann Fehlentscheidungen vorgebeugt und sichergestellt werden, dass dem Kindeswohl entsprechend gehandelt wird. Hier sollte auf eine möglichst konkrete Kooperationsvereinbarung geachtet werden. Bei Fällen, die jemanden aus dem Kollegium betreffen, liegt die Handlungsverantwortung allerdings immer bei der Schulleitung! Aus diesem Grund sollte auch sie die entsprechenden Fachkräfte kennen.



Unabhängig von einem konkreten Vorfall sollte Kontakt zu Melde- und Fachberatungsstellen aufgenommen und gepflegt werden. Diese haben oft mehr Erfahrung mit der Intervention bei Rassismus.

5.2.3 Personalverantwortung

Bei allen Verfahren und Zuständigkeiten im Rahmen eines Konzepts zum Schutz vor Rassismus kommt der Schulleitung als oberster disziplinarischer Instanz in der Schule eine zentrale Rolle zu.

Je klarer und glaubwürdiger sie sich hier positioniert, desto mehr Rückenwind haben alle schulischen Akteur*innen, die entsprechende Organisationsentwicklungsprozesse (mit)tragen (vgl. Panesar 2022, S. 112). Es ist wichtig, dass die Leitung(sebene) sich immer wieder zu den einzelnen Bausteinen aktiv bekennt und dafür Sorge trägt, dass sie gelebte Praxis werden. Ebenso sollte sie ihre eigenen im Schutzkonzept skizzierten Aufgaben im Schulalltag umsetzen. Das gibt Sicherheit für das Kollegium, für Schülerinnen und Schüler und ihre Eltern.

Spätestens nach der Erarbeitung des Verhaltenskodex und der Interventionspläne sollte die Schulleitung ihre Aufgaben im Rahmen des Schutzkonzepts definieren, kommunizieren und konsequent wahrnehmen. Dies beginnt mit der Verpflichtung neuer Mitarbeitenden zur Beachtung und Umsetzung des Schutzkonzepts im Rahmen der Einstellung und bezieht auch Mitarbeitende, die bei anderen Trägern angestellt sind sowie ehrenamtlich Tätige mit ein.

Wichtig ist dabei eine transparente Festlegung darauf, inwiefern als Folge eines Rassismusvorfalls auch disziplinarische Maßnahmen zur Anwendung kommen. Für Schüler*innen reicht dies von erzieherischen bis hin zu Ordnungsmaßnahmen.

Ein Hinzuziehen der Schulleitung ist in jedem Fall erforderlich, wenn es sich bei den Beschuligten um Schulpersonal handelt. Dabei sind Machtungleichheiten, z. B. in Fällen mit Schüler*innen, die die deutsche Sprache noch nicht ausreichend gut beherrschen, zu berücksichtigen und auszugleichen.

Bei einem Fehlverhalten von Lehrkräften oder dem pädagogischen Personal, z. B. der Verletzung der Aufsichtspflicht, bei Inaktivität nach der Meldung eines Rassismusvorfalls oder wenn von ihnen selbst eine rassistische Diskriminierung ausgeht, stehen der Schulleitung sowie anderen direkten Vorgesetzten und des Weiteren der Schulaufsicht entsprechende Maßnahmen zur



Spätestens nach der Erarbeitung des Verhaltenskodex und der Interventionspläne sollte die Schulleitung ihre Aufgaben im Rahmen des Schutzkonzepts definieren, kommunizieren und konsequent wahrnehmen.

Eine weitere wichtige Funktion der Schulleitung besteht im Schutz und der Ermutigung derjenigen, die (rassistische) Diskriminierung ansprechen. Befragungen zeigen „eine hohe Bereitschaft zur Intervention“ unter Schulleiter*innen (vgl. Dürr und Georg 2018, S. 37).

Verfügung bzw. muss eine Meldung an die entsprechend höhere Instanz erfolgen.

5.2.4 Fortbildungen

Basiswissen über Rassismus und dessen Auswirkungen ist für alle schulischen Beschäftigten unerlässlich.

Fortbildungen tragen zur Sensibilisierung bei und sind der richtige Ort, um Verunsicherungen und Fragen anzusprechen. Da Grundlagenwissen die Voraussetzung für die Entwicklung weiterer Bausteine des Schutzkonzepts ist, müssen entsprechende Fortbildungen frühzeitig im Prozess erfolgen, zumindest für die Mitarbeitenden der Steuergruppe, die die Entwürfe der einzelnen Bausteine erstellt. Da aber gleichzeitig ein partizipativer Diskussionsprozess mit den Kolleg*innen in der Erstellung angestrebt werden sollte, müssen auch diese geschult sein.

Menschen, die aufgrund ihrer Biographie nicht von Rassismus betroffen und somit nicht zur alltäglichen Auseinandersetzung damit gezwungen sind, berichten, dass sie erst bereit waren, sich trotzdem mit rassismuskritischen Fragestellungen zu beschäftigen, nachdem sie ihre unvermeidbare persönliche Verwobenheit in rassistische Strukturen und deren Folgen sowie die Wirkung von Rassismus auf Betroffene erkannt haben (siehe Kapitel 2). Diese Bereitschaft von Lehr- und Fachkräften eines Kollegiums, den eigenen Blick auf Schüler*innen und das eigene Verhalten ihnen gegenüber rassismuskritisch zu hinterfragen, ist eine wesentliche Voraussetzung für den Start, den Erfolg und die Nachhaltigkeit eines entsprechenden gesamtschulischen Auseinandersetzungs- und Entwicklungsprozesses.

Als Einstieg für das gesamte Kollegium in die Thematik „Rassismuskritik“ bietet sich eine Fortbildung an, die u. a. folgende Themen aufgreift:

- **Vorurteile, unbewusste Stereotype** und deren Auswirkungen auf die pädagogische Arbeit mit bestimmten Gruppen von Schüler*innen

- **Formen von Rassismus** sowie seine Auswirkungen auf Betroffene
- **Anerkennung und Wertschätzung** von Vielfalt
- **Schule als Ort der Gewährleistung** von Chancengleichheit und Diskriminierungsschutz

Die Sammlung im Anhang dieser Handreichung (siehe Kapitel 6.1) beinhaltet eine Reihe von Anbieter*innen, die entsprechende Sensibilisierungsveranstaltungen durchführen. Eine solche Veranstaltung bietet die Chance, ein Klima der Offenheit für eine rassismuskritische Auseinandersetzung im Kollegium zu schaffen.

Gleichzeitig fördert sie die für den Umgang mit Rassismusevorfällen notwendige Gelassenheit (vgl. El-Mafaalani 2021b), die eine wesentliche Voraussetzung für eine konstruktive und transparente Bearbeitung ist.

Im Anschluss an eine solche Einstiegsveranstaltung können sich als Zwischenschritt vor vertiefenden Fortbildungsveranstaltungen (z. B. Pädagogischen Tagen) Kleingruppen (evtl. im Rahmen kollegialer Fallberatung) bilden, in denen ein weitergehender Austausch zum Umgang mit Alltagsrassismus in den Klassen und im Kollegium oder die Planung nächster Schritte stattfinden sowie die Bereitschaft für einen rassismuskritischen Organisationsentwicklungsprozess wächst. Auch ein schulübergreifender Austausch kann in dieser Phase förderlich sein. Für diese Phase bieten sich als Ergänzung die Lektüre bzw. Nutzung von Medien in Eigenregie an, die inzwischen in zahlreicher Anzahl (die Autor*innen sind oftmals Lehrkräfte) zur Verfügung stehen (s. Kap. 6.4). Ihre Nutzung lässt sich gut auf individuelle Fortbildungsinteressen und -bedürfnisse ausrichten.

Diese Angebote empfehlen sich ebenso für Lehr- und Fachkräfte, an deren Schulen noch kein gemeinsamer Prozess mit entsprechenden Fortbildungen absehbar ist. Zunehmend suchen Lehr- und Fachkräfte nach Orientierung und Unterstützung aufgrund der steigenden gesellschaftlichen Sensibilisierung und Erwartungshaltung bzw. nach entsprechenden Auseinandersetzungen mit Schüler*innen oder Eltern im Schullalltag, auf die sie sich nicht vorbereitet fühlen.

Nächste wichtige Fortbildungsschritte können Pädagogische Tage mit allen Lehr- und Fachkräften sein, die das bisherige Wissen verbreitern und vertiefen sowie den Raum für die Planung und Abstimmung des weiteren Vorgehens bieten. Nachfolgend einige Beispiele für Programmpunkte:

- Einführung und Besprechung wesentlicher Aspekte und Begriffe (Rassismusformen, Selbstbezeichnungen, Intersektionalität, Privilegien/Macht, Empowerment etc.) der rassismuskritischen Arbeit mit Expert*innen
- Felder, Schritte und Konsequenzen rassismuskritischer Arbeit
- Vorstellung und Besprechung von Ergebnissen wissenschaftlicher Untersuchungen zu institutionellem Rassismus in Schulen
- Umgang mit Rassismus im Schulalltag
- Reproduktion von Rassismus durch Schulbücher und Unterrichtsmaterialien
- Behandlung von Rassismus und seiner Historie im Unterricht
- Mitarbeiter*innen von Rassismus-Beratungsstellen berichten aus ihrer Arbeit
- In Workshops geben Anbieter*innen (siehe Angebotssammlung in Kapitel 6.1) beispielhaft Einblick in potentielle Projekte (siehe Kapitel 5.2.7) mit Schüler*innen.

Im Rahmen von Pädagogischen Tagen kann ebenfalls die Vorbereitung und Planung eines mit ihnen startenden bzw. sich anschließenden

schulischen Organisationsentwicklungsprozesses erfolgen, der die Präventionsmaßnahmen mit den in Kapitel 5.2.8 erläuterten Bausteinen eines Interventionskonzepts verzahnt.

Es ist wichtig, dass das gesamte Kollegium einer Schule regelmäßig zu Rassismus und Diskriminierung geschult wird, um den Verhaltenskodex, aber auch weitere Maßnahmen der Prävention und Intervention (siehe Abschnitte 5.2.7 und 5.2.8) umsetzen zu können. Betroffene Schüler*innen sollten nicht dazu aufgefordert werden, sich zu rechtfertigen und *nachweisen* zu müssen, was an einer erlebten Situation oder Aussage rassistisch gewesen sei. Der Schutz der Betroffenen muss an erster Stelle stehen. Daher sollte jede Lehrkraft und pädagogische Fachkraft in der Lage sein, das Thema Rassismus zu besprechen (vgl. Dürr und Georg 2018, S. 48) und so geschult sein, dass sie selbst keinen Rassismus reproduziert.



Jede Lehrkraft und pädagogische Fachkraft sollte in der Lage sein, das Thema Rassismus zu besprechen.

Im Schutzkonzept sollte daher festgelegt werden, dass auch nach Abschluss des Entwicklungsprozesses thematische Studientage in größeren Abständen angesetzt werden, um das Thema nachhaltig in der Schule zu verankern. Es können spezielle Schwerpunkte wie beispielsweise *antimuslimischer Rassismus* oder *Rassismus in Unterrichtsmaterialien* angeboten werden.

Abschließend der Hinweis, dass die zuvor beschriebenen Fortbildungsschritte als Vorschlag zu verstehen sind. Jede Schule muss eine für sie passende Schrittfolge finden. Sie ist ebenso abhängig von der jeweiligen Ausgangssituation. Wurden z. B. bereits rassistische Vorfälle schulöffentlich und ist dabei ein Handlungsbedarf erkannt worden, so ist die Ausgangssituation eine andere, als wenn dies noch nicht geschehen bzw. noch nicht wahrgenommen worden ist.



Der Podcast „Kleine Pause – Begegnungen in der Teeküche“ bietet eine große Bandbreite von Themen zur vertiefenden rassismuskritischen Auseinandersetzung.

5.2.5 Verhaltenskodex

Die Erarbeitung eines Verhaltenskodex sollte nach thematischen Fortbildungen stehen. Nur mit dem erlangten Wissen zu Rassismus und möglichen Handlungsstrategien im Umgang mit rassistischer Diskriminierung kann der Nutzen eines Verhaltenskodex erkannt und seine Entwicklung mitgetragen werden.

Für die Anerkennung und Umsetzung eines Verhaltenskodex ist es ebenso wichtig, dass eine Erarbeitung partizipativ erfolgt und dieser nicht *von oben* verordnet wird. Nur dann kann er auch die Zustimmung aller finden und gelebte Alltagspraxis werden.

Die Perspektive der Schülerinnen und Schüler findet über die Ergebnisse der Risikoanalyse und eventuell weiterer Befragungen Eingang in den Verhaltenskodex. Auf dieser Grundlage kann reflektiert werden, in welchen Kontexten Schüler*innen und Mitglieder des Kollegiums rassistische Diskriminierung erfahren können und welche Verhaltensregeln erarbeitet werden sollten, um die Gefahr für rassistische Diskriminierung zu vermindern.

Die Eltern sollten über die Elternbeiräte bzw. Elternvertretungen über den Prozess informiert werden und die Möglichkeit erhalten, Anregungen zu geben. Steht der Verhaltenskodex schließlich, ebenso wie der Interventionsplan, so überlegt die Steuergruppe gemeinsam, wie sie diesen in die Schulgemeinschaft kommuniziert: etwa über Informationen in allen Klassen, in der Gesamtkonferenz, der Elternbeiratssitzung, auf Elternabenden, über Plakate usw.

Bei der Entwicklung des Verhaltenskodex sollte man sich bewusst sein, dass nicht jede mögliche Alltagssituation geregelt sein kann und auch nicht sein sollte. Vielmehr geht es um die gemeinsame Entwicklung von Haltungen, aus denen sich Verhaltensregeln ableiten lassen und die eine Handlungshilfe im Alltag sind. Hilfreich kann es sein, dabei vom Positiven auszugehen und zunächst zu definieren, wie eine professionelle rassismuskritische Haltung und ein diversitätssensibler Umgang miteinander im Schulalltag aussehen kann, und sich klarzumachen, wie wichtig diese in der pädagogischen Beziehung sind. Auf dieser Grundlage und in Verbindung mit den Ergebnissen der Risikoanalyse können dann alltagstaugliche Regelungen entwickelt werden.

Mit Selbstverständlichem wie dem Verbot, Gesetze zu übertreten („Wir üben keine rassistisch motivierte Benachteiligung aus!“) sollte der Verhaltenskodex nicht überfrachtet werden. Der Verhaltenskodex muss, um Verbindlichkeit und tatsächliche Schutzwirkung zu erlangen, alle Beschäftigten zur Einhaltung verpflichten. Er muss auch klare Verhaltenserwartungen formulieren, wie Beschäftigte mit eigenen Rassismen – die es gibt – umgehen sollten. In der Ausformulierung sollte berücksichtigt werden, dass ein Verhaltenskodex, der wirklich im Alltag gelebt wird, untrennbar mit dem Interventionsplan und den Beschwerdestrukturen (siehe Abschnitt 5.2.8) verbunden ist.



Für die Anerkennung und Umsetzung eines Verhaltenskodex ist es wichtig, dass eine Erarbeitung partizipativ erfolgt und dieser nicht *von oben* verordnet wird.

5.2.6 Partizipation

Schulische Mitbestimmung stärkt Kinder und Jugendliche. Eine beteiligungsorientierte Schule erleichtert Schüler*innen den Zugang zu Kinderrechten und ermutigt sie, sich bei Problemen, wie zum Beispiel erlebter rassistischer Diskriminierung, Hilfe und Unterstützung zu holen.

Dabei ist Partizipation nicht nur bei der Entwicklung des Schutzkonzepts von Bedeutung, sondern stellt einen eigenständigen und sehr zentralen Bestandteil von schulischen Schutzkonzepten dar, denn: Die systematische Beteiligung von Schüler*innen an Entscheidungen, die sie betreffen, stärkt ihre Position und verringert das in Schule präsente Machtgefälle gegenüber Lehrkräften und anderen schulischen Beschäftigten. Eine beteiligungsorientierte Schule macht Schüler*innen kritikfähig. Schulen, die die Mitwirkungs- und Informationsrechte aller, inklusive der Elternschaft nicht nur formal umsetzen, sondern aktiv fördern, stellen sich als eine transparente, wertschätzende und diversitätssensible Institution dar. Es ist erstrebenswert, Beteiligung zu einer gelebten Haltung im Schulalltag werden zu lassen.

Zur Entwicklung dieses Teils des Schutzkonzepts sollte die Steuergruppe unbedingt um Vertreter*innen aus der Schüler*innenschaft, der Elternschaft und auch des nicht pädagogischen Personals erweitert werden. Gleich zu Beginn der Konzepterstellung, ausgehend von den Ergebnissen der Potenzial- und auch Risikoanalyse, schließt sich ein vertiefter Beteiligungsprozess an. In diesem beschäftigt sich die erweiterte Steuergruppe, orientiert an dem erfassten Ist-Zustand, mit Fragestellungen wie:

- Wer darf Wünsche, Einschätzungen und Ideen äußern?
- Wer hat die letztendliche Entscheidungsbefugnis?

- Wessen Wünsche müssen in der Entscheidung berücksichtigt werden?
- Und über wessen Einspruch darf man sich nicht hinwegsetzen?

Bei Befragungen oder Diskussionen in einzelnen Klassen oder Gremien kann die Frage leitend sein, wie zufrieden Schüler*innen mit ihren Spielräumen der Mitbestimmung sind, oder die Frage, wann Interessen oder Belange der Klasse übergangen wurden. Die Diskussionsergebnisse helfen dabei, Ideen zu generieren, wie Partizipation in der eigenen Schule weiterentwickelt werden kann. Im Rahmen des Schutzkonzepts kann dies zum Beispiel die Möglichkeit sein, sich an der Erarbeitung von Präventionsmaßnahmen aktiv zu beteiligen und die Schule als Schutzraum so mitzugestalten.

Für ein Konzept zum Schutz vor Rassismus sind die Etablierung von Schutzräumen und Empowermentangebote (siehe Abschnitt 5.2.7 und Kapitel 6 für unterstützende Anbieter*innen) für Schüler*innen ein besonders wichtiger Bestandteil, der schon früh mitgedacht werden sollte. Von Rassismus betroffene Schüler*innen erhalten so die Möglichkeit, sich in einem geschützten Raum selbst zu stärken und auch eigene Ideen und Wünsche zu erarbeiten, die dann in ein Schutzkonzept einfließen.

5.2.7 Prävention

Ein wichtiges Ziel von Präventionsarbeit ist es, Wissen und Kompetenzen zu vermitteln, um Handlungsnotwendigkeiten aufzuzeigen und handlungsfähig zu werden. Daher sind auch die im Kapitel 5.2.4 aufgezeigten Fortbildungen für Lehr- und Fachkräfte zu Präventionsmaßnahmen zu zählen.

Das Pendant sind Unterrichtseinheiten, Trainings und Projekte für Schüler*innen, die z. B.

- für den Umgang mit Vielfalt sensibilisieren,
- Erscheinungsformen und Auswirkungen von Rassismus behandeln,
- dazu befähigen, diesen entschieden entgegenzutreten
- sowie eine respektvolle Kommunikation und einen konstruktiven Umgang mit Konflikten trainieren.

Die Sammlung in Kap. 6.1 enthält eine Reihe dafür zu empfehlender Angebote sowie Ideen- und Materialsammlungen.

Eine in diesem Zusammenhang oftmals gestellte Frage ist, ab welchem Alter rassismuskritische Themen im Unterricht oder Projekten behandelt werden können. Die Antwort darauf lautet: Je früher desto besser. So zeigt sich ein signifikanter Anstieg von entsprechenden Vorurteilen bei Kindern gegenüber anderen Gruppen bereits im Kindergarten- und Grundschulalter (Heinemann, 2012, S. 129 ff.). Dies trifft insbesondere auf Kinder der Mehrheitsgesellschaft zu. Kinder, die einer gesellschaftlichen Minderheit angehören, haben gegenüber der sozialen Majorität zunächst keine Vorurteile, sondern oft sogar eine positive Einstellung. Erst später, als Folge selbst erfahrener Benachteiligungen, entstehen bei diesen Kindern Vorurteile (Raabe & Beelmann 2011, S. 1729 sowie Götz et al. 2022).

Trainings und Projekte für und mit Schüler*innen sind zweifellos ein wichtiger Baustein der Präventionsarbeit. Doch kommt Schulen im

Rahmen der Präventionsarbeit als Ort, den alle Kinder durchlaufen, eine Schlüsselrolle für die Vermittlung von Werten und Haltungen zu.

Daher muss der Fokus schulischer Präventionsarbeit darauf liegen, eine präventive Haltung im Schulalltag zu leben und an verschiedenen Stellen zum Ausdruck zu bringen. Dafür ist die Vorbildfunktion der Lehr- und Fachkräfte von entscheidender Bedeutung. Die wesentlichen Aspekte dieser präventiven Haltung sind im Verhaltenskodex formuliert.

Zu einer präventiven Haltung gehört weiterhin, selbstwertstärkend zu arbeiten, insbesondere mit von Rassismus betroffenen Schüler*innen. Dazu zählen Empowerment-Angebote und Schutzräume für diese Gruppe. Nkechi Madubuko erweitert das Handlungsfeld „Empowerment“ um empowermentorientiertes Handeln, das sie als Aufgabe aller Lehr- und Fachkräfte definiert (vgl. Madubuko 2021):

„Die Verantwortung für die Thematisierung und Bearbeitung von Rassismus liegt im gesamten Kollegium. Das Ziel muss sein, Betroffene zu schützen und Konflikte so zu klären, dass Schüler*innen möglichst diskriminierungssensibel ihre Bildungslaufbahn durchlaufen können.“

N. Madubuko unterscheidet zwischen Empowerment-Orientierung in der Arbeitsweise und Empowerment in Schutzräumen. Alle Lehr- und Fachkräfte, unabhängig davon, ob sie selbst von Rassismus betroffen sind oder nicht, gewährleisten gemeinsam Empowerment-Orientierung in der täglichen Arbeit.

Empowerment (im Sinne der nebenstehenden Definition) wird in Schutzräumen („Safe Spaces“) von Trainer*innen oder Fachkräften mit biografischem Erfahrungswissen angeboten (siehe Angebotssammlung in Kap. 6.1).

Konkret sorgt eine empowermentorienteerte Haltung von Lehr- und Fachkräften in Bildungseinrichtungen u. a. dafür:

- Fremdzuschreibungen und rassistische Abwertungen aufzuzeigen und zu vermeiden,
- ganzheitlich und biografisch auf Kinder und Jugendliche zu blicken,
- Diskriminierung durch aktives Eingreifen zu begegnen.

Bei der Erarbeitung des Bestandteils Prävention im Rahmen des Schutzkonzepts ist es besonders wichtig, dass die Steuergruppe Bestehendes und Bewährtes (siehe Potenzialanalyse) sowie Kolleg*innen, die hier bereits aktiv sind, mit einbezieht. Die schulische Präventionsarbeit sollte auch für die Elternschaft durch entsprechende Angebote nachvollziehbar gemacht werden.

Auch bei diesem Baustein kann externe Beratung (siehe Kapitel 6.1 und 6.2) eine wichtige Unterstützung sein. In weiterführenden Schulen bietet sich darüber hinaus für Schüler*innen und Eltern ein „Markt der Möglichkeiten“ an, auf dem sich in der Schule verschiedene Beratungsstellen und andere Unterstützungseinrichtungen aus der Region vorstellen.

→ Empowerment

Der englische Begriff Empowerment meint Selbstermächtigung und Übertragung von Verantwortung.

Die Ursprünge der politischen Empowermentbewegungen liegen in der US-amerikanischen Bürgerrechtsbewegung und den Befreiungsbewegungen in Ländern (Dekolonialismus) des sogenannten Globalen Südens.

Neben dieser kollektiven Ebene gibt es individuelle Empowermentprozesse. Konkrete Empowermentarbeit beinhaltet „Maßnahmen und Strategien (...), die die Selbstbestimmung im Leben der Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind, erhöhen. In diesem Kontext kann Empowerment als Ansatz einer spezifischen Resilienzförderung verstanden werden. (...) Empowerment bedeutet, seine Handlungsmöglichkeiten und Rechte zu kennen, meint aber auch den Prozess der Selbstdefinierung“ (Madubuko 2020, S. 240 f.).

Empowerment und damit auch Resilienzförderung bildet eine wichtige Säule in der rassismuskritischen Arbeit an Schulen, da rassistische Diskriminierung oft das Selbstwertgefühl und die freie Entfaltung von Kindern und Jugendlichen bedroht und die schulischen Leistungen der Betroffenen dauerhaft leiden können (Madubuko 2020, S. 232).



Ab welchem Alter können rassismuskritische Themen im Unterricht oder in Projekten behandelt werden?

– Je früher desto besser!

5.2.8 Interventionsplan und Beschwerdestrukturen

Ein Interventionsplan ist das Kernstück eines Schutzkonzepts. In ihm wird ein Verfahren zum Vorgehen in einem Verdachtsfall von Gewalt, wie rassistischer Diskriminierung, festgelegt. Er bietet allen schulischen Akteur*innen die notwendige Orientierung und Handlungssicherheit.

Wenn jedes Schulmitglied weiß, was im Ernstfall zu tun ist, erleichtert dies die Bereitschaft, genau hinzusehen, Anhaltspunkte für Gewalterfahrungen zu erkennen und sich klar dagegen zu positionieren. Ein Interventionsplan gegen Gewalt und sexuellen Missbrauch sollte spezielle Maßnahmen zu verschiedenen Gewaltformen enthalten. Es sollten gleich zu Beginn auch Bedenken ernst genommen werden, die in der Erstellung eines Interventionsplans einen Generalverdacht gegenüber allen Beschäftigten an der Schule sehen. Hier kann entgegnet werden: Erst ein Interventionsplan schafft die Sicherheit, dass rufschädigende Gerüchte vermieden werden und die Fürsorgepflicht für unter Verdacht geratene Beschäftigte ausreichend beachtet wird. Ein Interventionsplan ist ein Wegweiser für besonnenes und zugleich wirksames Handeln im Sinne des Kinderschutzes und sollte immer auch ein Rehabilitationsverfahren im Fall eines unbegründeten Verdachts enthalten.

Als zentraler Bestandteil eines Schutzkonzepts sollte der Interventionsplan frühzeitig entwickelt werden. In der vorab erfolgten Potenzialanalyse wird vermutlich deutlich geworden sein, dass es in der Schule bereits Interventionspläne bei verschiedenen Gewaltformen gibt. Diese gilt es zu überprüfen und gegebenenfalls differenziert zu ergänzen.

Rassistische Diskriminierung kann unter Schüler*innen aber auch von Lehrkräften oder anderen Erwachsenen verübt werden. In solchen Fällen gilt es, entschlossen und zugleich besonnen vorzugehen und sich an fachlichen Vorgaben zu orientieren.

Rassismus weist im Vergleich zu anderen Gewaltformen spezielle Dynamiken auf (siehe Kapitel 2 und 3). Betrachtet man die möglichen Fallkonstellationen, so braucht eine Schule drei Interventionspläne bei Rassismus, die mit teilweise sehr unterschiedlichen Handlungsanforderungen verbunden sind:

- einen Plan für Vorfälle **zwischen Mitschüler*innen**
- einen für Vorfälle **zwischen Beschäftigten an der Schule und Schüler*innen**
- sowie einen Plan für Vorfälle **zwischen Kolleg*innen bzw. Beschäftigten.**

Zentrale Teile eines Interventionsplans bei Rassismus sollten erste Schritte sein, die Mitarbeiter*innen bei einer Meldung oder einem beobachteten Rassismussvorfall kennen und beachten sollten (z. B. Dokumentieren). Er sollte weiterhin interne und externe Meldepflichten regeln und transparent machen, wer Verantwortung für welche Aufgaben übernimmt. Für jede mögliche Fallkonstellation sollte ein Interventionsplan auch weitergehende Hilfen für Betroffene, z. B. Fachberatungsstellen (siehe Abschnitt 6.2), sowie für Mitbetroffene wie Eltern oder Personen im Kollegium benennen. Bereits die Entwicklung eines Interventionsplans sollte bestenfalls mit Unterstützung einer Fachberatungsstelle oder eines entsprechend erfahrenen schulberatenden Dienstes erfolgen. Aufseiten der Schule muss die Leitung beteiligt sein, weil sie die Verantwortung für die Intervention trägt. Die Schulsozialarbeit sollte unbedingt einbezogen werden sowie idealerweise auch Beratungslehrer*innen. Auch der Personalrat ist

sinnvollerweise zu berücksichtigen, da seine Perspektive unerlässlich ist für Fälle, in denen sich ein Verdacht gegen Beschäftigte richtet.

Für einen Ablauf, der den Betroffenen und ihren Unterstützer*innen Sicherheit gibt, ist die Transparenz innerhalb der Schule über die zuständigen Ansprechpersonen eine wichtige Grundlage. Ein erweitertes multiprofessionelles Team, das zu Rassismus geschult ist, sollte für die Aufnahme der Meldung und für die Begleitung in ein Interventionsverfahren verantwortlich sein. Diese Ansprechpersonen können einen geschützten Rahmen für Betroffene herstellen und mit ihnen gemeinsam weitere Schritte klären.

Rassismus ist als strukturell verankerte Ideologie nicht sofort für alle erkennbar und es bedarf einer fachlich-qualifizierten Perspektive auf gemeldete Rassismusvorfälle, um diese professionell einzuordnen und daraus passende nächste Handlungsschritte ableiten zu können. In den Erlassen zu den Beratungslehrkräften (vgl. MSB NRW 2017) und zur Zusammenarbeit bei der Verhütung und Bekämpfung der Jugendkriminalität (vgl. Erlass des IM NRW et al. 2019) ist u. a. geregelt, welche schulinternen Ansprechpersonen beim Auftreten von Gewaltformen wie Diskriminierung gegenüber Schüler*innen vorhanden sein sollen und wie die Vernetzung der Schule mit externen Anlaufstellen gestaltet werden soll (siehe Abschnitt 5.2.2). Darüber hinaus sollten Mitarbeiter*innen der Schule bekannt sein, dass es einen Interventionsplan gibt, wie die ersten Handlungsschritte aussehen und wer im Zweifelsfall zu kontaktieren ist.

Aliyeh Yegane Arani empfiehlt folgende Orientierungsfragen zum Erkennen von (rassistischer) Diskriminierung (vgl. Yegane 2019, S. 137 f., gekürzt und angepasst), die in einem Interventionsplan herangezogen werden können:

1. Liegt aus Ihrer Perspektive im Ergebnis bzw. unabhängig von der jeweiligen Absicht und den Motiven eine Diskriminierung bzw. Ungleichbehandlung oder Benachteiligung vor?
2. An welche Merkmale knüpft die Diskriminierung an (z. B. rassistische Zuschreibungen aufgrund der Hautfarbe, Religion, ...)?
3. Gibt es eine sachlich begründete Rechtfertigung für die Benachteiligung bzw. Ungleichbehandlung? Falls ja: Ist diese angemessen im Verhältnis zur Ungleichbehandlung?
4. Mit welchen (gesellschaftlich verbreiteten) stereotypen Bildern, Annahmen, Haltungen oder Argumenten wird die Diskriminierung begründet?
5. In welcher Konstellation hat die Diskriminierung stattgefunden? Welche Machtasymmetrien, z. B. die Beziehung zwischen der meldenden und gemeldeten Person, welche schulischen Verantwortungen und pädagogischen Anforderungen sind hier einzubeziehen? ➡



Rassismus ist als strukturell verankerte Ideologie nicht sofort für alle erkennbar und es bedarf einer fachlich-qualifizierten Perspektive auf gemeldete Rassismusvorfälle, um diese professionell einzuordnen und daraus passende nächste Handlungsschritte ableiten zu können.

Des Weiteren kann die Auflistung unterschiedlicher Formen von Diskriminierung im AGG bei der Einordnung einer Meldung unterstützen (vgl. Yegane 2020, S.116):

- **unmittelbare (direkte) Diskriminierung:**

Schlechterstellung und Benachteiligung in Bezug auf gesetzlich geschützte Kategorien wie ethnische Herkunft, Alter, Geschlecht und Religion (zum Beispiel durch eine schlechtere Benotung bei gleicher Leistung)

- **mittelbare (indirekte) Diskriminierung:**

Dem Anschein nach neutrale Regelungen,

Kriterien oder Verfahren, die aber faktisch Personen wegen eines der geschützten Merkmale schlechter stellen bzw. benachteiligen (zum Beispiel durch ein Deutschgebot in der Schule)

- **Belästigung:** Von einer Diskriminierung in Form der Belästigung wird bei unerwünschten Handlungen gesprochen, die eine Person einschüchtern, beleidigen oder erniedrigen, sie damit in ihrer Würde verletzen und dadurch ein feindliches Umfeld schaffen (zum Beispiel, wenn ein Mädchen bezüglich ihres Kopftuchs beleidigt wird)

Melde- und Beschwerdestrukturen

Schulen, die Ansprechpersonen für verschiedene Problemlagen von Schüler*innen benennen und über Beschwerde- und Meldestrukturen verfügen, leisten einen entscheidenden Beitrag dafür, dass sich Schüler*innen sowie Mitarbeiter*innen dort wohl und sicher fühlen und dass Eltern Vertrauen in die Schule haben.

Damit erfüllt die Schule nicht nur die aktuellen Anforderungen des Kinderschutzes, die in anderen gesellschaftlichen Bereichen im Rahmen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes bereits gesetzlich verankert sind. Eine Schule präsentiert sich so auch als moderne lernende Institution, die interessiert daran ist, sich weiterzuentwickeln. Verfügt eine Schule über Ansprechpersonen und Beschwerdestrukturen, zeigt sie damit ein Bewusstsein dafür, dass Schüler*innen in der Schule Verhalten und Situationen erleben können, die sie nicht allein bewältigen können, sondern bei denen sie Unterstützung brauchen.

Es ist wichtig, Betroffenen zu signalisieren, dass sie sich auch schon bei subtilen Abwertungen

oder mehrdeutigen Situationen an die Schule wenden können und dass ihre Wahrnehmung nicht infrage gestellt wird. Dabei gilt, dass mit der Anerkennung der subjektiven Erfahrungen noch keine Übernahme aller Positionen oder Schlussfolgerungen einhergeht (vgl. Foitzik 2019, S. 60 f.). Auch wenn sich herausstellt, dass es sich nicht um eine rassistische Diskriminierung handelt, sind ein anerkennender Umgang mit dem Empfinden der Betroffenen und eine Klärung des Vorfalls wichtig für das soziale Miteinander an einer Schule.

Es bedarf niedrigschwelliger, vertrauensvoller Zugänge zur Unterstützung der Betroffenen. Dies kann neben dem persönlichen Kontakt zu offiziellen Ansprechpersonen auch die Möglichkeit



Auch wenn sich herausstellt, dass es sich nicht um eine rassistische Diskriminierung handelt, sind ein aner kennender Umgang mit dem Empfinden der Betroffenen und eine Klärung des Vorfalls wichtig für das soziale Miteinander an einer Schule.

einer anonymen Meldung sein, schriftlich oder über eine Vertrauensperson. Vertrauenspersonen stellen eine wichtige Ressource für den Kontakt zu Anlaufstellen innerhalb und außerhalb der Schule dar sowie für den Mut Betroffener, sich gegen Rassismus zur Wehr zu setzen und in einen weiteren Interventionsprozess zu begeben.

Die schriftliche Dokumentation des Vorfalls möglichst zeitnah zum Geschehenen, jedoch spätestens im Zusammenhang mit der Meldung an offizielle Ansprechpersonen, ist eine wichtige Grundlage für die weitere Bearbeitung. Diese Dokumentation ist außerdem eine wichtige Ressource für die Präventionsarbeit an einer Schule, um solche Fälle zukünftig zu verhindern. Die Schule kann hierfür einen Vordruck zur Verfügung stellen, was den Betroffenen die Strukturierung ihrer Gedanken erleichtern kann. Auch Vertrauenspersonen können die Verschriftlichung übernehmen (vgl. Yegane et al. 2018 und ADB 2019).

Eine erste Anlaufstelle zur Meldung von Vorfällen zwischen Schüler*innen, gerade im Grundschulbereich, können sogenannte Konfliktlots*innen bzw. Streitschlichter*innen sein. Deren Ausbildung und Verankerung ist zum Beispiel bei rassismusrelevanten Vorfällen wie Beleidigungen auf dem Schulhof, die noch nicht als Mobbing eingestuft werden, eine gute Möglichkeit, den Schüler*innen selbst Raum zu geben, einen rassismussensiblen Umgang miteinander einzuüben. Die Berliner Anlaufstelle für Diskriminierungsschutz an Schulen (ADAS) sieht in solchen Programmen einen wichtigen Baustein der schulischen Antidiskriminierungsarbeit:

„Schüler*innenkonfliktlotsen und Buddies können eine wichtige Rolle in Diskriminierungsfällen zwischen Schüler*innen spielen. (...) Da sie sich als Peers und somit als Vertrauenspersonen in der Schule eignen, ist es wichtig, sie in der Schulstruktur zu stärken und zu gewährleisten, dass die Vielfalt der Schülerschaft sich in der Zusammensetzung von Schüler*innensprecher*innen und Konfliktlots*innen abbildet“ (Yegane et al. 2018, S. 36).

Wichtig ist, dass die ausgebildeten Lots*innen regelmäßige Rücksprachen mit zuständigen Ansprechpersonen aus dem Kollegium halten und die Möglichkeit haben, Meldungen an die zuständige(n) Ansprechperson(en) für Rassismussvorfälle im Kollegium weiterzuleiten.

Der Interventionsplan für eine Meldung eines Rassismussvorwurfs im Kollegium sollte ein Interventionsteam auf Leitungsebene benennen, welches gemeinsam Verantwortung trägt und Aufgaben verteilt. Hierzu gehört auch eine Fachkraft aus einer externen Beratungsstelle (siehe Abschnitt 6.2).

Meldestellen und Beschwerdeverfahren müssen bedarfsgerecht gestaltet sein. Dafür sollten Schüler*innen, Eltern und das Kollegium in den Entwicklungsprozess einbezogen werden, um ihre Wünsche und Vorstellungen berücksichtigen zu können. Gleichzeitig ist es wichtig, Vorbehalte und Ängste im Kollegium ernst zu nehmen und abzubauen. Dazu muss man sie kennen und Raum für die Auseinandersetzung damit schaffen. Deshalb ist es auch beim Beschwerdeverfahren unerlässlich, dieses passgenau für die eigene Schule zu erarbeiten. ➡



Einen guten Einblick in das Konzept der Streitschlichter*innen bietet der Beitrag „Konflikte gemeinsam lösen“ auf den Seiten des Deutschen Schulportals (2019)

Von der Meldung in ein Interventionsverfahren

In der Regel kommt es erst zu einer Meldung, wenn sich die Betroffenen sicher fühlen, dass ihre Meldung in ein Interventionsverfahren zur Klärung übergehen kann.

Sollten sich von Rassismus Betroffene für den Weg eines Interventionsverfahrens entscheiden, muss dieses an zuvor gemeinsam innerhalb der Schule festgelegten Prinzipien ausgerichtet sein:

- **Vertraulichkeit und Anonymität** für die Betroffenen
- **betroffene Schüler*innen** dürfen sich ihre Vertrauensperson zunächst selbst aussuchen
- **Jede Meldung muss ernst genommen werden.** Die Schule und die Schulleitung müssen sofort reagieren. Eine Bagatellisierung einer primären Rassismuserfahrung bedeutet das Erfahren von sekundärem Rassismus. Die häufige Erfahrung, dass die Taten ohne Konsequenzen bleiben, führt dazu, dass Betroffene resignieren und die Vorfälle unsichtbar bleiben, da sie nicht gemeldet werden. Die im Abschnitt 5.2.7 zu Präventionsangeboten vorgeschlagenen Empowermentangebote können Betroffene dabei unterstützen, diese Ängste zu überwinden. Wichtig ist in jedem Fall die Haltung, *im Zweifel für den Kinderschutz*. Auch wenn man (noch) nicht genau weiß, ob und gegebenenfalls was genau passiert ist, können einige Handlungsschritte schon gegangen werden, z. B. Hilfsangebote in die Wege zu leiten.
- **Schutz vor primärer Viktimisierung (zum Opfer werden):** Es müssen sofortige Maßnahmen zum Schutz der Betroffenen gestartet werden, also ein Unterbinden der Ursachen und Wirkung der rassistischen Diskriminierung. Dies kann z. B. kurzfristig eine verstärkte Pausenaufsicht bedeuten. Den Betroffenen sollte durch das anwesende Schulpersonal auf jeden Fall sofort ausreichende Aufmerksamkeit geschenkt werden, um mögliche Folgegefahren einschätzen zu können (vgl. Stangl 2022). Da es sich nicht um strafrechtliche Ermittlungen handelt, ist auch die sogenannte Unschuldsvermutung hier nicht notwendig. Intervention kann bei Kinderschutzfragen nicht warten, bis einer konkreten Person ihre Schuld nachgewiesen werden kann.
- **Schutz vor sekundärer Viktimisierung:** Wenn Opfer für ihre Situation durch Dritte verantwortlich gemacht werden, spricht man von sekundärer Viktimisierung. Die Betroffenen sind erneut Opfer von Gewalt geworden, indem ihnen die Verantwortung für ihre Betroffenheit zugeschrieben wird (vgl. Stangl 2022). Diese Täter-Opfer-Umkehr kann von den Täter*innen selbst ausgehen, aber auch von zuständigen Lehr- und Fachkräften, die eine vermeintlich ausgleichende Bearbeitung eines Konflikts anstreben. Vielmehr ist eine Stärkung der Betroffenen bzw. der meldenden Personen notwendig, damit sie den Weg des Interventionsverfahrens gemeinsam mit ihren Unterstützer*innen durchlaufen können und es zu einer gewünschten Klärung und Aufarbeitung kommen kann.



Wichtig ist in jedem Fall die Haltung, im Zweifel für den Kinderschutz.

Eine der zentralen Herausforderungen in einem Interventionsverfahren ist „der Umgang mit den unterschiedlichen subjektiven und sogar evtl. sich widersprechenden Wahrnehmungen, Ausgangslagen und Positionen im hierarchischen Schulsystem“ (Yegane 2020, S. 146). Wichtiger Bestandteil der Intervention ist daher immer wieder eine Situationseinschätzung vorzunehmen.

Eine Intervention ist in der Regel kein linearer Ablauf, bei dem ein Handlungsschritt zwangsläufig auf den nächsten folgt. Sie ist vielmehr ein zirkulärer Prozess aus Situationseinschätzungen und daraus folgenden Handlungsschritten. Zum Beispiel wird zunächst ein Gespräch mit einer betroffenen Schülerin geführt, um anschließend eine Situationseinschätzung vorzunehmen und daraus den nächsten Handlungsschritt zu entwickeln, zum Beispiel mit anderen Personen aus dem Umfeld des Kindes zu sprechen.

Ziel eines Interventionsverfahrens bei Rassismus ist zum einen die Unterbindung der rassistischen Diskriminierung, zum anderen eine Klärung zwischen den Beteiligten, also den Täter*innen und Betroffenen herbeizuführen. Eindeutige Maßnahmen, sowohl erzieherische als auch Ordnungsmaßnahmen, innerhalb der Schulöffentlichkeit sind eine notwendige Bedingung, um Grenzen und ein deutliches Zeichen gegen rassistische Diskriminierung zu setzen. Die Maßnahmen sollten zuvor festgelegt werden und es sollte dabei die Vermittlung der gemeinsam erarbeiteten und in der Schulordnung festgehaltenen Leitlinien im Vordergrund stehen (vgl. Yegane et al. 2018, S.36 f.). Wichtig in der Abwägung von erzieherischen oder Ordnungsmaßnahmen ist das Bewusstsein über die Konsequenzen des Handelns bei den betroffenen Schüler*innen. Handelt es sich bei den Täter*innen um Schulpersonal, so müssen die jeweiligen Sanktionierungsmöglichkeiten im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses genutzt und auf Leitungsebene festgelegt werden.

→ **Primärer und Sekundärer Rassismus**

Neben dem primären Rassismus bezeichnet der Rassismusforscher Claus Melter die Nicht-Anerkennung von rassistischen Erfahrungen als Sekundären Rassismus.

Er zeigt sich in einer Abwehrhaltung, Rassismuserfahrungen ernst zu nehmen und zu thematisieren, sie als gesellschaftliche Normalität anzuerkennen und schließlich auch in der Verweigerung, Verantwortung für ausgeübte Rassismen und die Unterbrechung von Rassismus zu übernehmen. (vgl. Melter 2017)

Ein Verfahren ist dann abgeschlossen, wenn die betroffene bzw. meldende Person dies signalisiert. In jedem Fall sollte es in Abständen von einigen Wochen und Monaten Folgegespräche mit allen am Verfahren Beteiligten geben, um gemeinsam zu schauen, ob sich die Situation für die Betroffenen verbessert hat. Wichtig ist außerdem eine Rückkoppelung der erlangten Erkenntnisse mit der Präventionsarbeit gegen Rassismus an der Schule.

Das nachfolgende Schaubild stellt eine Zusammenfassung der beschriebenen Schritte und Prinzipien für ein Interventionsverfahren dar. ➡

Ablaufdiagramm eines Interventionsplans

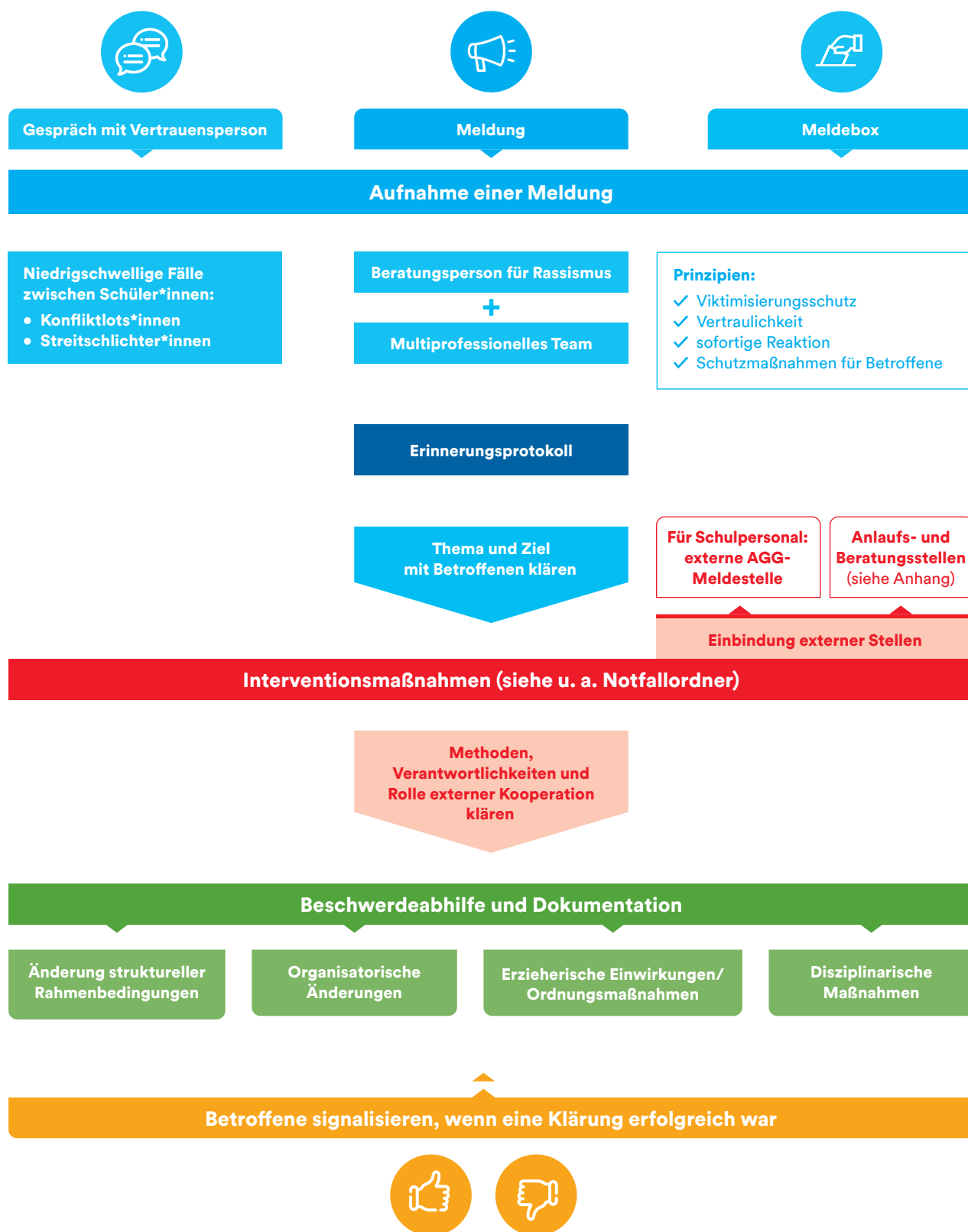


Abb. 3 (angelehnt an Yegane et al. 2018 und ADB 2019)



6. Anhang

6.1 Angebotssammlung – Prävention

Alle Angebote wurden vor der Aufnahme in die Sammlung mittels Recherche anhand folgender Kriterien beleuchtet:

- Ist das Angebot nachvollziehbar beschrieben (Ziele, Zielgruppe/n, Inhalte, Dauer, Strukturierung, Ablauf, eingesetzte Methoden etc.)?
- Liegen (Selbst-)Evaluationsergebnisse vor bzw. gibt es Referenzen, die bestätigen, dass das Angebot bereits in Schulen durchgeführt wurde?
- Verfügt der/die Anbieter*in über mehrjährige Erfahrung mit der Durchführung rassismuskritischer Projekte, Fortbildungen etc. in Schulen?
- Ist die rassismuskritische Arbeit ein deutlicher Schwerpunkt des Gesamtangebots?
- Ist das Angebot an Düsseldorfer Schulen durchführbar?
- Der/die Anbieter*in ist mit der Aufnahme in die Angebotssammlung einverstanden.
- Bei der Auswahl der Anbieter*innen wurde auf die Nähe zu Düsseldorf geachtet, um kurze Anfahrtszeiten sicherzustellen. Die Sammlung soll kontinuierlich erweitert werden.

Inhalt

①	Akzeptanz, Vertrauen, Perspektive (AVP e. V.) und Zentrum für Schulpsychologie (ZfS), Gewaltprävention und Krisenintervention	42
②	Amt für Schule und Bildung – Zentrum für Schulpsychologie Düsseldorf – Gewaltprävention und Krisenintervention an Schulen	42
③	Arbeiterwohlfahrt Düsseldorf Familienglobus gGmbH Fachstelle Regenbogenfamilien	43
④	Bildungsinitiative Ferhat Unvar	44
⑤	Bundeszentrale für politische Bildung	44
⑥	Coach Akademie – Coach e. V.	44
⑦	DGB-Bildungswerk NRW	45
⑧	Die Aktion Gemeinwesen und Beratung e. V.	45
⑨	Diversity Works	46
⑩	FUMA Fachstelle Gender & Diversität NRW	47
⑪	Gemeinsame Initiative von Fortuna Düsseldorf und dem Fanprojekt des Jugendrings Düsseldorf	47
⑫	Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung in NRW – IDA-NRW	48
⑬	Integrationsagentur Diakonie Düsseldorf	48
⑭	Integreater e. V.	49
⑮	Jugendmigrationsdienst Diakonie Düsseldorf	49
⑯	kiTma e. V.	50
⑰	konterBUNT. Einschreiten für Demokratie (Online-Angebot)	50
⑱	Kultursensible Soziale Dienste Orientierung	51
⑲	Mach' meinen Kumpel nicht an! – für Gleichbehandlung, gegen Rassismus e. V.	51
⑳	Multikulturelles Forum e. V.	52
㉑	Netzwerk für Demokratie und Courage e. V.	52
㉒	Netzwerk Lehrkräfte mit Zuwanderungsgeschichte NRW (LMZ)	53
㉓	Phoenix e. V.	53
㉔	SABRA – Servicestelle für Antidiskriminierungsarbeit des Landes NRW in Trägerschaft der Jüdischen Gemeinde Düsseldorf	54
㉕	Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage Regionalkoordination Düsseldorf	54
㉖	Wegweiser – Gemeinsam gegen Islamismus	55
㉗	Wir für Vielfalt	55
㉘	180 Grad Wende	56

6.1 Angebotssammlung – Prävention

1

Akzeptanz, Vertrauen, Perspektive (AVP e. V.) und Zentrum für Schulpsychologie (ZfS), Gewaltprävention und Krisenintervention

Zielgruppen

Schüler*innen ab der 8. Jahrgangsstufe
an weiterführenden Schulen

Angebote

- Safe Space – Stark gegen Extremismus

Informationen zum Angebot

Das Projektangebot „Safe-Space – Stark gegen Extremismus“ will Jugendliche stärken, damit sie extremistischen Ansprachen (online/offline) reflektiert und selbstbewusst entgegentreten können. Dazu bedarf es bei den Schüler*innen – im Klassenverband oder klassenübergreifend – der Auseinandersetzung mit ihrer eigenen Identität, ihren eigenen Erlebnissen sowie der Entwicklung sozialer, medialer und interkultureller Kompetenzen.

In Workshop-Modulen von jeweils 120 Minuten wird Jugendlichen die Möglichkeit geboten, zu reflektieren, Haltungen zu entwickeln und Handlungsoptionen zu testen. Hierzu werden spielerische und handlungsorientierte Methoden eingesetzt, wie Empowerment durch die Gestaltung von Memes. Lehrkräfte können die Module auf die Situation und die Bedürfnisse der jeweiligen Lerngruppe angepasst zusammenstellen.

Wählbare Module:

- Identität und Identitätsdiffusion I – Wo fühle ich mich zugehörig?
- Identität und Identitätsdiffusion II – Meinungen und Werte
- Islam – 6 Glaubensgrundsätze
- Diskriminierung – Vorurteile und Stereotype
- Extremismus – Risiko- und Schutzfaktoren
- Empowerment – Memes gestalten und reflektieren

Eine interne Evaluation findet statt.

Kontakt

Esra Yavuz (AVP), Nabil Yousfi (AVP)
Verena Balkenhol (ZfS), Daniela Lemke (ZfS)
Telefon 0211 8995340 (ZfS)
info@streetwork-onoff.de
gewaltpraevention@duesseldorf.de
Local Streetwork on/off
Postfach 29 03 22, 40547 Düsseldorf
www.localstreetwork-onoff.de
www.duesseldorf.de/schulpsychologie/
gewaltpraevention.html

Kosten

nein

2

Amt für Schule und Bildung – Zentrum für Schulpsychologie Düsseldorf – Gewaltprävention und Krisenintervention an Schulen

Zielgruppen

Lehrer*innen, Schulsozialarbeiter*innen, Schüler*innen

Angebote

- Fortbildungen

Informationen zum Angebot

Gewaltprävention und Krisenintervention an Schule bildet Lehrkräfte und pädagogische Mitarbeiter*innen in Fortbildungen zum *Programm PARTS (Programm zur Förderung von Akzeptanz, Respekt, Toleranz und sozialer Kompetenzen)* aus und begleitet die Implementierung an Grundschulen. Das Programm besteht aus insgesamt 15 aufeinander aufbauenden Lektionen, für die umfassendes und einsatzbereites Material für Schüler*innen und Fachkräfte zur Verfügung gestellt werden. Ziel des evaluierten Programms ist die frühzeitige Prävention der Entstehung von Vorurteilen.

Die Schüler*innen erfahren zum Beispiel, wie Menschen in unterschiedlichen Teilen der Welt leben, sie lesen und hören Freundschaftsgeschichten und werden durch verschiedene Übungen zu Problemlöse-Profis. Dokumentiert werden Ergebnisse im Arbeitsheft und auf der Wandzeitung.

Interkulturelle Sensibilität im Schulalltag

Die kulturelle Vielfalt in unseren Klassenzimmern nimmt stetig zu. Das kann Lehrkräfte vor interkulturelle Herausforderungen im Umgang mit ihren Schüler*innen stellen. Diese Fortbildung kann von Schulen angefragt werden und richtet sich an Lehr- und Fachkräfte an Schulen, die ihr interkulturelles Bewusstsein stärken und eine persönliche Haltung entwickeln wollen, die zum angemessenen Umgang mit kultureller Vielfalt beiträgt.

Ziel ist es, mit einem hohen Anteil an praktischen Übungen, die eine aktive Teilnahme erfordern, zur Reflexion der eigenen Kultur und eigenen Werthaltung anzuregen. Abgerundet wird die Fortbildung durch theoretische Inputs zu Themenbereichen wie Fremdheit, Vorurteile und Stereotype sowie Rassismus.

Kontakt

Verena Balkenhol, Daniela Lemke, Ute Stratmann
Telefon 0211-8993753
gewaltpraevention.schule@duesseldorf.de
Willi-Becker-Allee 10, Raum 7.07, 40227 Düsseldorf
www.duesseldorf.de/schulpsychologie/
gewaltpraevention.html

Kosten

nein

3

Arbeiterwohlfahrt Düsseldorf Familienglobus gGmbH Fachstelle Regenbogenfamilien

Zielgruppen

Lehrkräfte, Schulsozialarbeiter*innen, Schüler*innen

Angebote

- Seminare
- Workshops
- Begleitung von Schulentwicklungsprozessen
- Material

Informationen zum Angebot

Diversität, LSBTIAQ+, romantische, geschlechtliche und familiäre Vielfalt und den Umgang damit, all dies sind Themen, die in der Gesellschaft und somit auch in Schulen sichtbar geworden sind. Fachkräfte in Kitas und Schulen verspüren zuweilen Unsicherheit im Umgang mit Fragestellungen aus diesem Themenbereich.

Gerade im Umgang mit Menschen aus anderen Kulturkreisen herrscht oft große Verunsicherung, welche Themen überhaupt angesprochen werden können. Die AWO Fachstelle bietet kostenfreie Sensibilisierungsveranstaltungen, Schulungen und Workshops für Schulkollegien an, um Lehrer*innen, Schulsozialarbeiter*innen und OGS-Kräfte im Umgang mit diesem Themenspektrum sicherer zu machen.

Die AWO Fachstelle Regenbogenfamilien berät neben Regenbogenfamilien auch Eltern von trans* Kindern und Jugendlichen und kann auch in Schulen bei Elternabenden oder Gesprächen unterstützen.

Kontakt

Petra Bosch, Anna-Lena Pohlmann
Telefon 0211 60025366
regenbogenfamilien@awo-duesseldorf.de
Schloßallee 12, 40229 Düsseldorf
www.awo-duesseldorf.de/familien/beratung/
regenbogenfamilien

 www.facebook.com/AWOREgenbogenfamilien
 www.instagram.com/awo_regenbogenfamilien

Kosten

nein

4

Bildungsinitiative Ferhat Unvar

Zielgruppen

Schüler*innen, Lehrer*innen, Schulsozialarbeiter*innen

Angebote

- Seminare
- Workshops

Informationen zum Angebot

An Ferhats Geburtstag, dem 14. November 2020, wurde die Bildungsinitiative Ferhat Unvar von Serpil Temiz Unvar ins Leben gerufen. Serpil möchte mit der Gründung der Bildungsinitiative allen Kindern, Jugendlichen, jungen Erwachsenen und deren Eltern, die rassistische Erfahrungen im Alltag oder in der Schule machen, eine Anlaufstelle bieten. Mit dieser Arbeit möchte Serpil das Gedenken an ihren Sohn Ferhat aufrechterhalten. Die Bildungsinitiative wird von der Familie Unvar, Jugendlichen, engagierten Erwachsenen, sowie Freund*innen von Ferhat getragen.

Gemeinsam setzen wir uns aktiv gegen Alltags- und institutionellen Rassismus ein. Wir stehen für einen Raum der Aufklärung, des Zusammenhalts, der Bildung und für ein friedliches Zusammenleben mit einer Vielfalt an Religionen, Kulturen und Nationalitäten.

Kontakt

Özge Özdemir

Telefon 0163 9298431

info@bildungsinitiative-ferhatunvar.de

Am Freiheitsplatz 6, 63450 Hanau

www.bildungsinitiative-ferhatunvar.de

 www.instagram.com/bi_ferhatunvar

Kosten

im Rahmen geförderter Projekte kostenfrei

5

Bundeszentrale für politische Bildung

Zielgruppen

Schüler*innen, Lehrer*innen

Angebote

- Wanderausstellung mit Peer Education
- Didaktische Materialien
- digitale Workshops für Schulklassen und Lehrkräfte-Fortbildungen

Informationen zum Angebot

Die Ausstellung „Was glaubst du denn?! Muslime in Deutschland“ richtet sich an Schülerinnen und Schüler ab der Sekundarstufe I. Neben der Ausstellung werden didaktische Materialien zur Verfügung gestellt. Außerdem gibt es die Möglichkeit von Online-Workshops und einem nachhaltigen Peer-Education-Programm.

Kontakt

Jutta Spoden

Telefon 0228-99515

wasglaubstdudenn@bpb.bund.de

Adenauerallee 86, 53113 Bonn

Für die Buchung der Ausstellung

diese Mailadresse benutzen:

wasglaubstdudenn@onpoint-cologne.com

www.wasglaubstdudenn.de

Kosten

nein

6

Coach Akademie – Coach e. V.

Zielgruppen

Lehrkräfte, Sozialarbeitende, Schüler*innen

Angebote

- Seminare
- Workshops

- Konzipierung von Bildungsmaterialien
- Organisationsbegleitung
- Antidiskriminierungs-AG für Schüler*innen
- Keynotes, pädagogische Fachvorträge

Informationen zum Angebot

Der Podcast „Der Coach Couch-Talk“ gibt Einblicke in die Arbeit von Coach e.V.:
<https://anchor.fm/coach-ev>

Kontakt

Canan Tekin, Laura Schlachzig
 Telefon 0221-67811600
akademie@coach-koeln.de
 Oskar-Jäger-Straße 139, 50825 Köln
www.coach-koeln.de

 www.facebook.com/coachkoeln
 www.instagram.com/coach_ev_koeln

Kosten

ja

Ministerium für Schule und Bildung des Landes NRW, der Landesstelle Schulpsychologie und Schulpsychologisches Krisenmanagement sowie der „GEW NRW“ zur Verfügung gestellt. Die aktuellen Angebote stehen auf dem Internetauftritt und im digitalen Jahresprogramm zur Verfügung. Ergänzend zu den offenen Angeboten des Bildungsprogramms werden für Kollegien, für Steuergruppen oder Fachschaften einer Schule passgenaue Inhousefortbildungen angeboten.

Kontakt

Dr. Bettina Heilmann
 Telefon 0211 17523-182
BettinaHeilmann@dgb-bildungswerk-nrw.de
 Bismarckstraße 77, 40210 Düsseldorf
www.dgb-bildungswerk-nrw.de/projekte/schule-ohne-rassismus-schule-mit-courage

 www.facebook.com/dgbbwnrw

Kosten

teilweise

7

DGB-Bildungswerk NRW

Zielgruppen

Lehrer*innen, Schulsozialarbeiter*innen und weitere Multiplikator*innen der schulischen und außerschulischen Bildungsarbeit

Angebote

- Seminare
- Inhousefortbildungen
- Bildungsstättenfahrten nach AWbG NRW

Informationen zum Angebot

Qualifizierungsangebote in den Themenfeldern „Rassismuskritische Bildungsarbeit“, „Demokratielernen“ und „Menschenrechtsbildung“:

Die Angebote richten sich an alle Schulen in NRW und werden im Rahmen der Kooperation mit dem Netzwerk „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“, dem

8

Die Aktion Gemeinwesen und Beratung e.V.

Zielgruppen

Schüler*innen

Angebote

- Seminare
- Workshops

Informationen zum Angebot

Projekt „Wir können anders! – Vielfalt, Vorurteile und Toleranz“

In der heutigen Gesellschaft, die durch Vielfalt und Diversität geprägt ist, gilt der Anspruch an die Kinder- und Jugendarbeit, anhand von präventiven Angeboten und Beratung Diskriminierung und Vorurteile abzubauen und ihnen somit entgegenzuwirken, um gesellschaftliche Teilhabe und Gleichberechtigung zu ermöglichen. Mit unseren pädagogischen Angeboten

im Workshop-Format laden wir Schüler*innen ein, sich mit den Dimensionen von Vielfalt und Diskriminierung auf persönlicher und pädagogischer Ebene auseinander zu setzen. Hierbei soll genügend Raum für Austausch, Fragen und die Entwicklung von Handlungsmöglichkeiten geschaffen werden.

Ziel ist es, vermeintliche „Normalitäten“ zu hinterfragen und gemeinsam weiterzudenken, um sich gesellschaftlich und auch als Organisation weiterzuentwickeln. Durch die Kooperation mit Schulen soll ein bedarfsgerechtes Angebot entwickelt werden, das Schüler*innen ermöglicht, einen sicheren Umgang und eine Auseinandersetzung mit der Thematik der Diskriminierung zu erlangen. Das Projekt wird in Form einer Workshop-Reihe für Schüler*innen der Klassenstufen 5–12 angeboten. Der Umfang beträgt pro Workshop 3–5 Stunden und wird 1–2-mal im Monat stattfinden. Hierfür werden ca. 14–20 Schüler*innen pro Workshop erwartet.

Das Projekt wird durch eine pädagogische Fachkraft sowie Referent*innen für die Workshops begleitet. Als Anlaufstelle für diverse Anliegen der Kinder und Jugendlichen wird die pädagogische Fachkraft in Form von einer offenen Beratungsstunde zusätzlich vor Ort sein. Das Projekt findet im Zeitraum vom 1.5.2022–30.4.2023 erstmalig statt und steht somit mit seiner Entwicklung noch am Anfang. Geplant ist es, das Projekt zu verlängern, das Angebot für Schüler*innen auszubauen und dieses über Kooperationen mit weiteren Schulen an verschiedenen Standorten in Düsseldorf anzubieten.

Kontakt

Manar Al-Jaeibaje
Telefon 0211 9052221
manar.al-jaeibaje@die-agb.de
Himmelgeister Straße 107, 40225 Düsseldorf
www.die-agb.de

Kosten

kostenfrei im Rahmen der Projektförderung

9

Diversity Works

Zielgruppen

Lehrkräfte, Schüler*innen, Fachkräfte der Schulsozialarbeit

Angebote

- Seminare
- Workshops
- Begleitung von Schulentwicklungsprozessen
- Material

Informationen zum Angebot

Trainer*innen und Berater*innen von Diversity Works sind vielfach zertifiziert und verfügen über langjährige Berufserfahrung in Training und Beratung. Neben Unternehmen zählen insbesondere auch Schulen zu den Kunden, für die es spezifische Angebote gibt, wie zum Beispiel Argumentationstrainings gegen Stammtischparolen (für Schüler*innen), Elternarbeit im interkulturellen Kontext (Workshop für Lehrkräfte).

Kontakt

Jürgen Schlicher
Telefon 0203 6049548
info@diversity-works.eu
Postfach 31 01 19, 47254 Duisburg
www.diversity-works.de

 twitter.com/j_schlicher

Kosten

ja

10

FUMA Fachstelle Gender & Diversität NRW

Zielgruppen

Lehrkräfte, Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe

Angebote

- Vorträge, Workshops, Fortbildungen, Fachtagungen im Bereich von Gender und Diversität – siehe Homepage: www.gender-nrw.de
- Selbstlernkurse: <https://fumadigital.de>

Informationen zum Angebot

Die FUMA Fachstelle Gender & Diversität NRW ist eine Beratungs- und Qualifizierungseinrichtung, die vom Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration Nordrhein-Westfalen gefördert wird mit dem Auftrag, pädagogische Fachkräfte und Einrichtungen für die Themenfelder um Gender und Diversität in analogen und digitalen Angeboten zu qualifizieren.

Die Angebotsreichweite fängt bei digitalen Selbstlernkursen an und geht bis zu Workshops, Vorträgen, Fachtagungen und Fortbildungen, die analog und digital stattfinden können. Ziel ist es, Fachkräfte und Einrichtungen für eine diversitätsbewusste und diskriminierungskritische Praxis zu stärken.

Kontakt

Birol Mertol

Telefon 0201 185088-11

birol.mertol@gender-nrw.de

Limbecker Platz 7, 45127 Essen

www.gender-nrw.de

 www.facebook.com/FUMAFachstellegender

 www.instagram.com/fuma_fachstelle/?hl=de

Kosten

ja

11

Gemeinsame Initiative von Fortuna Düsseldorf und dem Fanprojekt des Jugendrings Düsseldorf

Zielgruppen

Schulklassen (Klasse 7–10)

Angebote

- BildungsKick – das Stadion als Klassenzimmer
- Workshops, im Stadion von Fortuna Düsseldorf
- zweitägig, immer Mittwoch und Donnerstag, 8.30 Uhr bis ca. 14.30 Uhr

Informationen zum Angebot

Thema Antisemitismus: Im Workshop „(K)eine*r im Abseits?!“ werden Begrifflichkeiten mit den Jugendlichen geklärt und Ausdrucksformen von Antisemitismus untersucht. Die Schüler*innen sollen zu einer kritischen Auseinandersetzung und eigenen Meinungsbildung zum Thema angeregt werden.

Thema Rassismus: Im Workshop „*Rechtsaußen – nur auf dem Spielfeld!*“ geht es u. a. um Rassismus im Sport, um versteckten und offenen Rassismus sowie folgende Fragestellungen: Wo fangen solche Anfeindungen an? Welche Dimensionen von Rassismus gibt es? Was ist überhaupt alltäglicher Rassismus? Und was können wir gemeinsam gegen rassistische Diskriminierungen und für ein demokratisches Miteinander tun?

Das Projekt *BildungsKick* in Düsseldorf startete im Jahr 2021 mit drei Workshops.

Kontakt

Lisa Ollesch

Telefon 0178 8261461

lisa.ollesch@jugendring-duesseldorf.de

Jugendring Düsseldorf e.V.

Lacombletstraße 10, 40239 Düsseldorf

www.BildungsKick.de

www.lernort-stadion.de

Kosten

nein

12

Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismuserbeit in NRW – IDA-NRW

Zielgruppen

IDA-NRW allgemein: Multiplikator*innen in der Jugend- und Bildungsarbeit; Pädagogische Fachkräfte; Jugendverbände, andere jugendrelevante Einrichtungen, Organisationen und rassismuskritische Initiativen

Projekt.kollektiv: Multiplikator*innen in der Jugend- und Bildungsarbeit; Pädagogische Fachkräfte; (Willkommens-) Initiativen, Projekte, Vereine und Einzelpersonen, die in der Arbeit mit jungen geflüchteten Menschen aktiv sind; Junge Menschen mit Fluchterfahrung, die als Multiplikator*innen selbstorganisiert oder in den Strukturen der Jugendarbeit aktiv sind bzw. aktiv werden möchten

Re_Struct: Fachkräfte und Multiplikator*innen aller Organisationen und Bildungseinrichtungen, die sich institutionell und strukturell mit Rassismuskritik auseinandersetzen möchten

Angebote

- Seminare
- Workshops
- Tagungen und Fachgespräche
- Vorträge und Moderationen
- Vernetzung im Themenbereich
- Qualifizierungsreihen
- Prozessbegleitung
- Beratung
- Empowerment und Powersharing

Kontakt

Karima Benbrahim
Telefon 0211 159255-5
info@ida-nrw.de
Kerstin Gröger
Mobil 0178 6145810
kerstin.groeger@ida-nrw.de
Volmerswerther Straße 20, 40221 Düsseldorf
www.ida-nrw.de

 www.facebook.com/ida.nrw

Kosten

ja

13

Integrationsagentur Diakonie Düsseldorf

Zielgruppen

Schüler*innen, Lehrer*innen, Schulsozialarbeiter*innen

Angebote

- Seminare
- Workshops
- Begleitung von Schulentwicklungsprozessen

Informationen zum Angebot

Impulsseminar zum Umgang mit Diversität, Diskriminierung und Rassismus in der Gesellschaft: Ideen und Impulse für die Umsetzung eigener Aktionen gegen Diskriminierung und Rassismus im Schulverband. Themenbereiche: Sprache-Macht-Rassismus, Rassismus in Schulbüchern/Literatur, Diskriminierung und Rassismus an meiner Schule – was stört mich, ausgewählte Literatur, Demokratie und Menschenrechte, Anleitung für die Umsetzung für Unter- und Mittelstufen.

Bücherboxen mit Projektideen gegen Diskriminierung und Rassismus – Strategien für eine demokratische und wertschätzende Gesellschaft. Die Bücher können bei der Integrationsagentur eingesehen werden. Ausgewählte Literatur ist immer Bestandteil von Impulsvorträgen und Workshops.

Methodenkoffer für alle Schulstufen zu den Themen Demokratie, Menschenrechte, geteiltes Deutschland, Umgang mit Diskriminierung und Rassismus. Anhand des Lehrplans „Sachunterricht“ stellt der Methodenkoffer Unterrichtsmaterialien, Videos, Filme, Literatur und weitere Methoden zur Verfügung. Mit einem gebuchten Workshop kann der Methodenkoffer mittels Impulsbeiträgen zu diskriminierungs- und rassismuskritischen Auseinandersetzungen ausprobiert werden.

Hier geht es zu den Methodenkoffern:

 <https://bilderimkopf.eu/home/unsere-themen/methodenkoffer-fuer-grundschulen>

 <https://bilderimkopf.eu/home/unsere-themen/methodenkoffer-fuer-weiterfuehrende-schulen>

Kontakt

Heike Kasch

Telefon 0211 91318803

heike.kasch@diakonie-duesseldorf.de

Platz der Diakonie 2 a, 40233 Düsseldorf

bilderimkopf.eu/home/kinder-und-jugendmedien/gute-beispiele/gute-beispiele-sortiert-nach-vielfaltskriterium

www.diakonie-duesseldorf.de/gesundheit-soziales/zugewanderte/integrationsagentur

Kosten

nein

14

Integreater e. V.

Zielgruppen

Schüler*innen

Angebote

- Seminare
- Workshops

Informationen zum Angebot

In dem Verein Integreater engagieren sich junge Menschen mit Migrationsgeschichte, um mit ihren Biografien Schüler*innen zu empowern.

Kontakt

Telefon 030 547070

koeln@integreater.de

InteGREATER e. V., c/o DSI Deutschlandstiftung

Integration gGmbH, Wallstraße 65, 10179 Berlin

www.integreater.de

 www.instagram.com/integreaterkoeln

Kosten

nein

15

Jugendmigrationsdienst Diakonie Düsseldorf

Zielgruppen

Schüler*innen

Angebote

- Seminare
- Workshops

Informationen zum Angebot

An dem JMD-Programm *Respekt Coaches* können Schüler*innen allgemeinbildender und beruflicher Schulen teilnehmen. Eine Kooperationsvereinbarung zwischen dem jeweiligen Jugendmigrationsdienst und der Schule bildet die Grundlage der Zusammenarbeit. Umsetzungspartner des Programms sind neben den Jugendmigrationsdiensten und Schulen auch die Träger der Radikalisierungsprävention und der politischen Kinder- und Jugendbildung sowie öffentliche Träger der Jugendhilfe. Grundlegende Ziele sind die Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Weltanschauungen und Lebensweisen sowie die Entwicklung interkultureller und interreligiöser Kompetenzen.

Kontakt

Özlem Tokyay, Miriam Bachmann, Daniel Hoque

Telefon 0211 91318821

oezlem.tokyay@diakonie-duesseldorf.de

Platz der Diakonie 2 a, 40233 Düsseldorf

www.jmd-respekt-coaches.de

 www.facebook.com/jugendmigrationsdienste

 www.instagram.com/jmd_werwirsind

Kosten

nein

16

kiTma e. V.

Zielgruppen

Schüler*innen, Eltern, Lehrkräfte,
Schulsozialarbeiter*innen, gesamtes Schulpersonal

Angebote

- Bildung
- Empowerment

Informationen zum Angebot

Der Verein beschreibt sich als eine BIPoC-Organisation, die Bildungs- und Empowerment-Arbeit mit Fokus auf BIPoC-Perspektiven anbietet. In ihren Workshops werden insbesondere die Themen Menschenrechte, Klima, Wirtschaft, Kolonialismus, Rassismus, Demokratie, Flucht und Migration über verschiedene Methoden behandelt.

Kontakt

Joshua Ikpegbu
Mobil 0176 34650968
info@kitma.org
Hofaue 49, 42103 Wuppertal
www.kitma.org

 www.instagram.com/kitma_ev

Kosten

ja

17

konterBUNT. Einschreiten für Demokratie (Online-Angebot)

Zielgruppen

Einzelpersonen und Gruppen, z. B. Schulklassen,
ab Sek. 1 oder ältere Grundschüler (eigene Einschätzung)

Angebote

- Kostenlose App (für iOS und Android),
Nutzbarkeit auf dem PC über den Browser

Informationen zum Angebot

KonterBUNT ist eine App, die Informationen und Gegenstrategien zu Stammtischparolen bietet und ermöglicht, diese Strategien spielerisch anzuwenden.

Nutzer*innen können sich die App kostenlos auf ihre Smartphones oder Tablets („iOS“ und „Android“) herunterladen oder die App im Browser anwenden. Thematisch beziehen sich die Strategien neben Rassismus auch auf Sexismus, Trans-/Homofeindlichkeit, Behindertenfeindlichkeit etc.

Ziel ist eine Auseinandersetzung der Nutzer mit immer wieder vorkommenden Stammtischparolen, sowie die Möglichkeit, Handlungsoptionen zum Umgang mit solchen Aussagen zu entwickeln.

Auf der Website finden sich grundlegende Informationen zu den Formen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit inklusive weiterführender Links und Kontaktdaten von Fachstellen. Diese Institutionen erstellten auch die Parolen, die als Übungstexte zur Verfügung gestellt werden.

Die App *KonterBUNT* ist eine Gewinnerin des „Pädagogischen Medienpreises 2019“.

Die App sowie die Webseite sind für Jugendliche ansprechend und transparent gestaltet. Rassismus steht nicht im Vordergrund, sondern ist ein Thema im Kontext gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit.

Kontakt

Landeszentrale für politische Bildung
des Landes Sachsen-Anhalt
Telefon 0391 567-6463
lpb@sachsen-anhalt.de
Leiterstraße 2, 39104 Magdeburg
www.konterbunt.de

Kosten

nein

18

Kultursensible Soziale Dienste Orientierung

Zielgruppen

Lehrer*innen, Schulsozialarbeiter*innen, Schüler*innen

Angebote

- Seminare
- Workshops
- Fachveranstaltungen
- Empowerment

Informationen zum Angebot

Unsere Workshops finden in Präsenz und im Onlineformat statt und dienen zur Sensibilisierung zu den Themen Kultur- und Rassismussensibilität, Diskriminierung und Diversity. Teilnehmende haben die Gelegenheit, in einem interaktiven dialogischen Gruppensetting sowohl fachlichen Input zu bekommen als auch an Praxisbeispielen zu arbeiten. Die Zielsetzung ist dabei die Förderung von Selbstreflexion und Handlungs-kompetenzen.

Unsere Workshopräume verstehen sich als Safer-Space und sollen zudem Betroffenen von Rassismus und Diskriminierung ermöglichen, ihre Betroffenheit in einem geschützten Rahmen zum Ausdruck zu bringen. Die Angebote können sowohl in den Räumlichkeiten von KSD – Orientierung als auch bei Anfragenden durchgeführt werden.

Kontakt

Tarik Gürleyen
Telefon 0159 04897591
t.guerleyen@ksd-o.de
Gartenweg 38, 40789 Monheim am Rhein
www.ksd-o.de

 www.instagram.com/ksdorientierung

Kosten

150 €/Stunde (Empfehlung als Einstieg:
6 h Tagesworkshop inkl. Mittagspause)

19

Mach' meinen Kumpel nicht an! – für Gleichbehandlung, gegen Rassismus e. V.

Zielgruppen

Lehrkräfte, Schüler*innen

Angebote

- Seminare
- Workshops
- Material

Informationen zum Angebot

Der Verein *Mach' meinen Kumpel nicht an! – für Gleichbehandlung, gegen Rassismus e. V.* ist Teil des gewerkschaftlichen Engagements gegen Rassismus und Rechtsextremismus. Das Vereinslogo, die Gelbe Hand, gilt dem DGB und seinen Mitgliedsgewerkschaften als das Symbol für diese Kumpelkultur.

Im Rahmen des vom Bundesprogramm „*Demokratie leben!*“ geförderten Projekts „*Kompetenznetzwerk Demokratieförderung in der beruflichen Bildung*“ stellt der Verein die Fachstelle „Fachpersonal“.

Darin konzipiert und publiziert er kostenfrei nutzbare Bildungsmaterialien und fördert den Austausch u. a. von Berufsschullehrer*innen.

Kontakt

Dr. Klaudia Tietze
Telefon 0211 4301-193
info@gelbehand.de
Franz-Rennefeld-Weg 5, 40472 Düsseldorf
www.gelbehand.de

 www.facebook.com/gelbehand

Kosten

nein

20

Multikulturelles Forum e. V.

Zielgruppen

Lehrer*innen, Schulsozialarbeiter*innen,
Schüler*innen

Angebote

- Seminare
- Workshops
- Material

Informationen zum Angebot

Ein Schwerpunkt unserer Arbeit liegt auf der Vermittlung von Wissen und Handlungskompetenzen zur Prävention extremistischer und demokratiefeindlicher Einstellungen und Verhaltensweisen (z. B. Rassismus, Antisemitismus, antimuslimischen Rassismus, religiöse Radikalisierung etc.). Des Weiteren fördern wir den interkulturellen und interreligiösen Dialog sowie den Austausch und die Vernetzung von Fachkräften, Berater*innen und Multiplikator*innen.

Kontakt

Senem Aksun
Telefon 0211 95742940
aksun@multikulti-forum.de
Posener Straße 2, 40231 Düsseldorf
www.multikulti-forum.de/de/angebot/workshops-und-seminare-im-bereich-gesellschaft-und-praevention
www.multikulti-forum.de/de/storiesvonhier

Kosten

nein

21

Netzwerk für Demokratie und Courage e. V.

Zielgruppen

Schüler*innen ab 14 Jahre

Angebote

- Projektstage
- Bildungsangebote

Informationen zum Angebot

In vier verschiedenen Projekttagskonzepten werden verschiedene Aspekte von Demokratie, Diskriminierung und Rassismus betrachtet, Widersprüche aufgezeigt und die Teilnehmer*innen zum Nachdenken angeregt. Die Projektstage dauern jeweils sechs Schulstunden bzw. 5,5 Zeitstunden und werden von je zwei ausgebildeten, freiwillig engagierten Teamer*innen umgesetzt.

Kontakt

Lena Weber
Telefon 0211 49766619
weber@ljr-nrw.de

Robert Scholz
Telefon 0211 49766622
scholz@ljr-nrw.de
Sternstraße 9–11, 40479 Düsseldorf
www.ljr-nrw.de/netzwerk-demokratie-courage

 www.facebook.com/ljr.nrw

 www.instagram.com/landesjugendring_nrw

Kosten

nein

22

Netzwerk Lehrkräfte mit Zuwanderungsgeschichte NRW (LMZ)

Zielgruppen

Lehrkräfte mit (und ohne) Zuwanderungsgeschichte

Angebote

- Tagungen
- Seminare
- Workshops

Informationen zum Angebot

Mehr als 1.000 Lehrkräfte unterschiedlichster Herkunft, die an nordrhein-westfälischen Schulen arbeiten, engagieren sich ehrenamtlich im Netzwerk der Lehrkräfte mit Zuwanderungsgeschichte des Landes NRW. Die vielfältigen Potenziale der Mitglieder, vor allem in den Bereichen Mehrsprachigkeit und interkulturelle Kompetenzen, können in vielerlei Kontexten umfassend eingebracht werden. Das Netzwerk führt mannigfaltige Aktivitäten in drei zentralen Handlungsfeldern durch: Potenziale für das Lehramtsstudium gewinnen, Ausbildung von Lehrkräften begleiten, Personalentwicklung (Jahrestagungen zu bildungspolitischen Themen, Qualifizierungen, Workshops etc. für Lehrkräfte).

Kontakt

Ahmet Atasoy
atasoy@lmz-nrw.de
Telefon 0211 63553269

Mehmet Ermayasi
Telefon 0211 63553267
ermayasi@lmz-nrw.de

info@lmz-nrw.de
Neustraße 16, 40213 Düsseldorf
www.lmz-nrw.de

 www.instagram.com/lmz_nrw/?hl=de

Kosten

nein

23

Phoenix e. V.

Zielgruppen

Die Trainer*innen von PHOENIX e.V. führen mehrtägige Anti-Rassismus-Trainings für Weiße und Empowerment-Trainings für so genannte People of Color durch. Zielgruppe sind Lehrkräfte und Pädagoginnen/Pädagogen.

Angebote

- Seminare
- Workshops

Informationen zum Angebot

Teilnehmende an Anti-Rassismus-Trainings befinden sich i. d. R. bereits in einem rassismuskritischen Prozess. Die Trainings helfen, die Eingebundenheit der eigenen Persönlichkeit in rassistische Denk- und Gefühlsmuster zu erkennen und einen Bogen zu schlagen zu der rassistischen Prägung in der Sozialisation.

Von Rassismus betroffene Personen erhalten in Empowerment-Trainings die Chance, ihre eigenen Stärken zu entdecken sowie zu einem höheren Maß an Autonomie und Selbstbestimmung zu gelangen.

Die Trainer*innen von Phoenix e.V. führen die Trainings in der Regel im Auftrag von Fortbildungsanbietern (z. B. dem Bildungswerk Aachen) durch.

In den Trainings arbeiten wir mit unterschiedlichen Formen und Methoden: Plenum, Gruppenarbeit, Partner*innenarbeit, Video, Rollenspiel. Informations-, Verarbeitungs- und Reflexionsphasen wechseln sich ab.

Kontakt

Jens Mätschke
Telefon 0203 491555
info@phoenix-ev.org
Büsackerstraße 11, 47179 Duisburg
www.phoenix-ev.org

Kosten

ja

24

SABRA – Servicestelle für Antidiskriminierungsarbeit des Landes NRW in Trägerschaft der Jüdischen Gemeinde Düsseldorf

Zielgruppen

Lehrkräfte

Angebote

- Seminare
- Workshops
- Material
- Begleitung von Schulentwicklungsprozessen

Informationen zum Angebot

Schwerpunkte von SABRA sind die Beratung für Betroffene von Antisemitismus (landesweit) und Rassismus (Raum Düsseldorf) sowie die antisemitismuskritische Präventions- und Bildungsarbeit.

Kontakt

Florian Beer, Jürko Ufert, Thilo Weiland
Telefon 0211 46912-614
sabra.schule@jgdus.de
Paul-Spiegel-Platz 1, 40476 Düsseldorf
www.sabra-jgd.de

 www.facebook.com/SABRA.JGD
 www.instagram.com/sabra/?hl=de

Kosten

nein

25

Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage Regionalkoordination Düsseldorf

Zielgruppen

Schüler*innen, Eltern, Lehrkräfte,
Schulsozialarbeiter*innen, gesamtes Schulpersonal

Angebote

- Beratung
- Qualifizierung
- Vermittlung

Informationen zum Angebot

Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage ist ein Projekt für alle Schulmitglieder. Es bietet Schüler*innen und pädagogischen Fachkräften die Möglichkeit, das Klima an ihrer Schule aktiv mitzugestalten, indem sie sich bewusst gegen jede Form von Diskriminierung, Mobbing und Gewalt wenden. Wir sind das größte Schulnetzwerk in Deutschland. Ihm gehören über 3.800 Schulen an. Diese werden von mehr als zwei Millionen Schüler*innen besucht.

Unterstützt werden die Schüler*innen und pädagogischen Fachkräfte dabei von mehr als 100 Koordinierungsstellen und rund 400 außerschulischen Kooperationspartnern.

Kontakt

Anne Dierenfeldt
Telefon 0211 8921477
anne.dierenfeldt@duesseldorf.de
Kommunales Integrationszentrum Düsseldorf
Erkrather Straße 377, 40231 Düsseldorf
www.duesseldorf.de/amt-fuer-migration-und-integration/kommunales-integrationszentrum/schule-ohne-rassismus-schule-mit-courage.html

 www.facebook.com/SchuleohneRassismusNRW
 www.instagram.com/schule_mit_courage_nrw

Kosten

nein

26

Wegweiser – Gemeinsam gegen Islamismus

Zielgruppen

Schüler*innen, Schulpersonal, Familien und soziales Umfeld

Angebote

- Seminare und Workshops für Schulklassen
- Fortbildungen und Workshops für pädagogische Fachkräfte
- Persönliche Beratung und Begleitung von Rat- und Hilfesuchenden

Informationen zum Angebot

Die Präventionsarbeit gegen extremistische Ideologien der Ungleichwertigkeit stellt für alle Akteure der Gesellschaft eine wichtige Zukunftsaufgabe dar. „Wegweiser – Gemeinsam gegen Islamismus“ ist ein Präventionsprogramm des Landes Nordrhein-Westfalen und will den Einstieg vorwiegend junger Menschen in den Islamismus verhindern.

Wir respektieren religiöse Überzeugungen, aber nicht den Missbrauch der Religion für Extremismus und Gewalt.

Wir entwickeln und führen individuelle Angebote durch, die sich an alle relevanten Akteure aus Schule, Jugendhilfe, Behörde und muslimischer Gemeinde richten. Je nach Wunsch können dies Vorträge, Workshops oder Fortbildungen sein. Dazu gehört auch die Entwicklung und Durchführung von Bildungsformaten, die bei den jugendlichen Zielgruppen eine Stärkung der Toleranz und Dialogkompetenz bewirken und ferner auf eine Immunisierung gegenüber eindeutig islamistischen Angeboten zielen.

Kontakt

Telefon 0211 87664541

info@wegweiser-duesseldorf.de

Kronprinzenstraße 82–84, 40217 Düsseldorf

www.wegweiser-duesseldorf.de

 www.instagram.com/dieagbev

Kosten

nein

27

Wir für Vielfalt

Zielgruppen

Lehrkräfte

Angebote

- Seminare
- Workshops
- Material

Informationen zum Angebot

Wir für Vielfalt ist eine Diversity-Plattform und bündelt bundesweit außerschulische Diversity-Projekte aller Vielfaltsthemen. Der Fokus der Datenbank liegt auf Angeboten (Unterrichtskonzepte und -materialien zur Sensibilisierung von SuS, Initiierung von Begegnungen mit Expert*innen/Zeitzeugen, Projektideen) für Bildungseinrichtungen. Mittels einer Filterfunktion sind Angebote anhand verschiedener Kriterien (Diskriminierungsform, Ort, Zielgruppe etc.) zu finden.

WirfürVielfalt.de wurde im Hackathon #wirfürschule 2020 von einem 10-köpfigen Team ins Leben gerufen. Die Plattform steht den Nutzer*innen, wie auch den Initiativen, die ihre Angebote auf der Plattform platzieren, kostenfrei zur Verfügung.

Kontakt

Stana Duris Schenck

Telefon 030 92047048

stana@wirfuervielfalt.de

inclusion gUG

Mahlerstraße 38 a, 13088 Berlin

www.wirfuervielfalt.de

 www.facebook.com/wirfuervielfalt.de

 www.instagram.com/wirfuervielfalt

 www.linkedin.com/company/54338698

 twitter.com/WirfuerVielfalt

Kosten

nein

180 Grad Wende

Zielgruppen

Schüler*innen, Lehrer*innen, Schulsozialarbeiter*innen

Angebote

- Seminare
- Workshops

Informationen zum Angebot

180 Grad Wende ist eine Organisation im Bereich Soziale Arbeit, Bildung und Prävention mit Sitz in Köln. Ziel der 2012 gegründeten zivilgesellschaftlichen Initiative ist es, junge Menschen aus benachteiligten Milieus und ihre Communities mit bedarfsorientierten Projekten zu erreichen und ihnen Chancen und Perspektiven aufzuzeigen.

Mit niederschweligen (Empowerment-) Projekten, individuellen Beratungsangeboten und einem Netzwerk aus engagierten Schlüsselpersonen aus Zivilgesellschaft und Institutionen gelingt es, junge Menschen dort zu erreichen, wo sie sind und so Orientierungslosigkeit und Kriminalität entgegenzuwirken.

Angeboten werden Beratung, Begleitung und Unterstützung bei:

- Diskriminierung und (antimuslimischem) Rassismus
- Problemen in Familie und Schule
- Migration und Zuwanderung
- Berufliche und schulische Orientierung
- Bürgerschaftliches Engagement und Ehrenamt
- Nachhilfe und muttersprachlicher Unterricht
- Elternarbeit
- Präventionsarbeit

Kontakt

Numan Özer
Telefon 0221 16832209
info@180gradwende.de
Buchforststraße 113, 51103 Köln
www.180gradwende.de

 www.instagram.com/180gradwende

Kosten

ja



6.2 Beratungsstellen – Intervention

①	Bezirksregierung Düsseldorf	57
②	Deutsches Rotes Kreuz – Kreisverband Düsseldorf – Antidiskriminierungsservicestelle	57
③	Gewaltprävention und Krisenintervention an Schule/Zentrum für Schulpsychologie	58
④	Landeshauptstadt Düsseldorf	58
⑤	Opferberatung Rheinland (Angebot des Informations- und Dokumentationszentrums für Antirassismusbearbeitung in NRW (IDA NRW))	58
⑥	SABRA – Servicestelle für Antidiskriminierungsarbeit, Beratung bei Rassismus und Antisemitismus	59
⑦	Wegweiser – Gemeinsam gegen Islamismus	59

①

Bezirksregierung Düsseldorf

Zielgruppen

Die im Regierungsbezirk Düsseldorf beschäftigten Landesbediensteten des Geschäftsbereichs des Ministeriums für Schule und Bildung NRW, soweit es sich nicht um Verwaltungspersonal handelt.

Angebote

- Beschwerdestelle gemäß § 13 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Kontakt

Telefon 0211 475-0
poststelle@brd.nrw.de

Für verschlüsselte E-Mails und Übermittlung von Dokumenten mit einer qualifizierten elektronischen Signatur (qeS) nutzen Sie bitte folgende Adresse:
poststelle@brd.sec.nrw.de
Dezernat 47 der Bezirksregierung Düsseldorf
Postfach 30 08 65, 40408 Düsseldorf
www.brd.nrw.de/themen/schule-bildung

②

Deutsches Rotes Kreuz – Kreisverband Düsseldorf – Antidiskriminierungsservicestelle

Zielgruppen

Schüler*innen, Eltern, Schulpersonal

Angebote

- Erstberatung für Alle und Beratung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Intervention in Fällen von Diskriminierung und Begleitung durch den Lösungsprozess
- Empowerment und qualifizierte Vermittlung an andere zuständige Einrichtungen, Dienste und Ämter

Kontakt

Hosai Jabari-Harsini
Telefon 0211 22991916
Hosai.Jabari-Harsini@drk-duesseldorf.de
Briedestraße 1–9, 40599 Düsseldorf
www.drk-duesseldorf.de

3

Gewaltprävention und Krisenintervention an Schule/Zentrum für Schulpsychologie

Zielgruppen

Schüler*innen, Eltern, Schulpersonal

Angebote

- Krisenintervention
- Krisenmanagement und Nachsorge
- Krisenprävention

Informationen zum Angebot

Unterstützung von Schulen durch eine Fortbildungsreihe des Schulteams für Beratung, Gewaltprävention und Krisenintervention.

Kontakt

Anna-Kathrin Großmann
Telefon 0211 8995340
schulpsychologie@duesseldorf.de
Willi-Becker-Allee 10, 40227 Düsseldorf
www.duesseldorf.de/schulpsychologie.html

4

Landeshauptstadt Düsseldorf

Zielgruppen

Angestellte der Landeshauptstadt Düsseldorf

Angebote

- Beschwerdestelle gemäß § 13 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Informationen zum Angebot

Rahmendienstvereinbarung zum Schutz der Beschäftigten der Landeshauptstadt Düsseldorf vor Gewalt durch Dritte:
http://intra1hd.itk.local/20_mein_job/50_schutz/80_gewalt/index.shtml

Geschäftsweisung zum Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz:

http://intra1hd.itk.local/20_mein_job/15_gleichstellung_von_frauen_und_maennern/50_schutz/info_sexuelle_belaestigung.pdf

Kontakt

Gustavo Arnaud de Melo Fragoso
Telefon 0211 8993676
agg-beschwerdestelle@duesseldorf.de
Ratinger Straße 25, 40213 Düsseldorf
http://intra1hd.itk.local/20_mein_job/50_schutz/04_antidiskriminierung/index.shtml

5

Opferberatung Rheinland (Angebot des Informations- und Dokumentationszentrums für Antirassismusbearbeitung in NRW (IDA NRW))

Zielgruppen

Schüler*innen, Eltern, Schulpersonal

Angebote

- Beratung bei juristischen Fragen nach Gewalterfahrungen
- Begleitung zur Polizei oder zu anderen Behörden nach Gewalterfahrungen
- Organisation ärztlicher oder therapeutischer Hilfe, rechtlichen Beistands oder von Dolmetscher*innen nach Gewalterfahrungen

Informationen zum Angebot

Eine Onlineberatung nach Anmeldung ist möglich.

Kontakt

Mobil 0178 8113900
info@opferberatung-rheinland.de
Volmerswerther Straße 20, 40221 Düsseldorf
www.opferberatung-rheinland.de/beratung

-  www.facebook.com/pages/Opferberatung-Rheinland/550194448415708?ref=hl
-  www.instagram.com/opferberatung_rheinland

6

SABRA – Servicestelle für Antidiskriminierungsarbeit, Beratung bei Rassismus und Antisemitismus

Zielgruppen

Schüler*innen, Eltern, Schulpersonal

Angebote

- Erstberatung für Alle und Beratung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- Intervention in Fällen von Diskriminierung und Begleitung durch den Lösungsprozess
- Empowerment und qualifizierte Vermittlung an andere zuständige Einrichtungen, Dienste und Ämter

Informationen zum Angebot

Es wird um vorherige Anmeldung gebeten, telefonisch oder per E-Mail.

Beratungssprachen: Deutsch, Englisch, Französisch und Dolmetschmöglichkeit für Russisch

Kontakt

Telefon 0211 94195988

sabra@jgdus.de

Paul-Spiegel-Platz 1, 40476 Düsseldorf

www.sabra-jgd.de/beratung

 www.facebook.com/SABRA.JGD

Informationen zum Angebot

Wir bieten Beratung und Begleitung mit qualifizierten Hilfestellungen an, die sich an unmittelbar Betroffene, Angehörige, Lehrkräfte, Multiplikator*innen richten. Mit seinen Beratungs- und Betreuungsangebot für Betroffene und das soziale Umfeld setzt das Programm früh an und verfolgt bei der Lösungssuche einen ressourcenorientierten ganzheitlich-systemischen Ansatz.

Träger der Beratungseinrichtung „*Wegweiser in Düsseldorf und im Kreis Mettmann*“ ist die Aktion Gemeinwesen und Beratung e. V. (Die AGB). Die AGB ist ein anerkannter freier Träger der Kinder- und Jugendhilfe und Gemeinwesenarbeit sowie Mitglied im Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverband (DPWV). Die AGB ist aktiv in lokale und überregionale Netzwerke eingebunden und ist seit vielen Jahren Träger einer Reihe von präventions- und demokratiestärkenden Modellprojekten.

Kontakt

Telefon 0211 87664541

info@wegweiser-duesseldorf.de

Kronprinzenstraße 82–84

40217 Düsseldorf

www.wegweiser-duesseldorf.de

 www.instagram.com/dieagbev



7

Wegweiser – Gemeinsam gegen Islamismus

Zielgruppen

Schüler*innen, Schulpersonal, Familien und soziales Umfeld

Angebote

- Individuelle Beratung und Begleitung von Rat- und Hilfesuchenden
- Lösungs- und ressourcenorientierte Ansätze für direkt und indirekt Betroffene
- Bedarfsorientierte Hilfestellungen und Interventionen

6.3 Finanzierungsmöglichkeiten

- **Aktion Mensch**
- **Amadeo-Antonio-Stiftung**
- **Bezirksvertretungen Düsseldorf**
- **Bildungschancen-Lotterie**
- **Demokratie leben! Düsseldorf – Aktions- und Initiativfonds**
- **Demokratie leben! Düsseldorf – Jugendfonds**
- **Deutsches Kinderhilfswerk e. V.**
- **Eine-Welt-Beirat Düsseldorf**
- **Engagement Global**
- **Hans Thomann-Stiftung**
- **Mittel des Ganztags**
- **Mittelvergabe zur Gewaltprävention Düsseldorf**
- **Postcode-Lotterie**

Aktion Mensch

Art der Förderung: Förderung von Projekten zur Entwicklung der Persönlichkeit und aktiven Teilhabe am gesellschaftlichen Leben von Kindern und Jugendlichen. Hierzu könnten auch Empowerment-Angebote gehören.

Antragstellung: Der allgemeine Förderantrag kann nach einem Fördercheck, oder nach einer persönlichen Beratung, direkt auf der Internetseite gestellt werden.

 www.aktion-mensch.de/foerderung/foerderprogramme/lebensbereich-bildung-persoenlichkeit

Amadeo-Antonio-Stiftung

Art der Förderung: Förderung von Projekten, die sich für eine demokratische Zivilgesellschaft einsetzen und sich aktiv mit den Themen Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus beschäftigen.

Antragstellung: Über Anträge bis zu 2.500 Euro wird laufend durch den Vorstand entschieden, dies dauert acht bis zehn Wochen. Bei einer Förderung über 2.500 Euro entscheidet zweimal jährlich der Stiftungsrat, im Frühjahr und im Herbst.

 www.amadeu-antonio-stiftung.de/foerderung

Bezirksvertretungen Düsseldorf

Art der Förderung: Unterstützung von schulischen Projekten bis zu 1.000 Euro.

Antragstellung: Eine Beantragung ist direkt und kurzfristig für die kommende Sitzung der Bezirksvertretungen möglich. Das Antragsformular kann über den Link zum Bezirk der Schule abgerufen werden. Die jeweilige Bezirksverwaltungsstelle steht für Nachfragen zur Verfügung.

www.duesseldorf.de/bv.html

Bildungschancen-Lotterie

Art der Förderung: Die Bildungschancen-Lotterie fördert Vorhaben allgemein zu Bildungsthemen. Förderschwerpunkte sind u. a. die Persönlichkeitsbildung, Sprache und Kultur, Diversity und Inklusion.

Antragstellung: Der Antrag erfolgt über das Fördermittelportal auf der Internetseite. Hier findet man auch FAQ, sowie ein Merkblatt zur Klärung offener Fragen und zur Unterstützung bei der Antragstellung.

www.bildungschancen.de/foerderung

Demokratie leben! Düsseldorf – Aktions- und Initiativfonds

Art der Förderung: Finanzielle Förderung, komplett oder anteilig, von Projekten für Demokratie und Vielfalt, die meisten Aktivitäten im Rahmen des Courage-Netzwerks passen in das Programm.

Antragstellung: Unter folgendem Link können das kurz gehaltene Antragsformular und ein Informationsblatt heruntergeladen werden. Eine persönliche Beratung ist ebenfalls möglich.

<https://demokratie-duesseldorf.de/foerdermittel/aktions-und-initiativfond>

Demokratie leben! Düsseldorf – Jugendfonds

Art der Förderung: Jugendgruppen, die in Jugendverbänden, Schulen und Jugendfreizeiteinrichtungen organisiert sind, können sich für eine Projektförderung bis zu 500 Euro bewerben.

Antragstellung: Unter folgendem Link können das kurz gehaltene Antragsformular und ein Informationsblatt heruntergeladen werden. Eine persönliche Beratung ist ebenfalls möglich.

<https://demokratie-duesseldorf.de/foerdermittel/jugendfond>

Deutsches Kinderhilfswerk e. V.

Art der Förderung: Ziel des Förderfonds ist die Verbesserung der Lebenswelt von Kindern und Jugendlichen unter dem Beteiligungsaspekt. Es gibt verschiedene Themen- und Länderfonds, die in einer Datenbank zusammengefasst sind.

www.dkhw.de/foerderung/foerderantrag-stellen

Antragstellung: Die Antragstellung erfolgt über eine Online-Maske, eine persönliche Beratung durch das Kinderhilfswerk ist möglich und führt schnell zum richtigen Angebot.

Eine-Welt-Beirat Düsseldorf

Art der Förderung: Ganzjährige Förderung durch Zuschüsse für entwicklungspolitische Bildungs- und Informationsarbeit, der Beirat muss der einzige Förderer sein.

www.duesseldorf.de/eineweltbeirat.html

Antragstellung: Anträge für Aktionen oder Projekte bis 500 Euro können bis drei Wochen vor Projektbeginn gestellt werden, Anträge auf höhere Fördersummen bis Februar des jeweiligen Jahres, spätestens drei Monate vor Projektbeginn.

Engagement Global

Art der Förderung: Förderung allgemein von Projekten zur globalen Gerechtigkeit, spezielle Schulprojekte zum Klimawandel.

www.engagement-global.de/finanzielle-foerderung.html

Antragstellung: Die meisten Fördergelder können durch Vereine beantragt werden, z. B. Fördervereine oder Kooperationspartner der Schule. Eine Schule kann Schulprojekte zum Klimawandel direkt beantragen.

Hans Thomann-Stiftung

Art der Förderung: Fördermittel gibt es für die musikalische Arbeit von Schulen, Projekte, die das Interesse für die Musik wecken und fördern, musikalische Fortbildungskurse und Seminare oder die Begegnung mit Musikern.

www.hansthomannstiftung.de/-antrag/kontakt-

Antragstellung: Vor der Antragsstellung sollte Kontakt mit der Stiftung aufgenommen werden. Kontaktadresse und Antragsformular können unter der folgenden Internetseite abgerufen werden.

Mittel des Ganztags

Art der Förderung: Die Mittel des Ganztags können explizit auch für rassismuskritische Projekte eingesetzt werden.

Antragstellung: Schulen der Primarstufe beantragen diese Gelder über das Bildungsbudget des Offenen Ganztags. Hierzu gibt es nähere Auskünfte durch das Amt für Schule und Bildung. Schulen der Sekundarstufe können Gelder über Mittel aus dem NRW Förderprogramm „Geld oder Stelle“ beantragen.

www.duesseldorf.de/schulen/zentrale-themen/ganzttag-in-der-schule/ganztagsangebote/handbuch-fuer-schulen.html

www.schulministerium.nrw/ganzttag-der-sekundarstufe-i

Mittelvergabe zur Gewaltprävention Düsseldorf

Art der Förderung: Es werden jährlich 50.000 Euro zur Durchführung von gewaltpräventiven Maßnahmen in Düsseldorf zur Verfügung gestellt.

Antragstellung: Beantragt werden können die Mittel jeweils zu Jahresbeginn beim Erzieherischen Kinder- und Jugendschutz von Mitarbeiter*innen aus der Jugendhilfe. Die Finanzierung erfolgt nachrangig der Bewilligung durch andere Geldgeber wie Stiftungen.

<https://achtungkind.de/mittelvergabe-zur-gewaltpraevention.php>

Postcode-Lotterie

Art der Förderung: Gefördert werden u. a. Projekte, die sich für Chancengleichheit, z. B. zur Förderung der Vielfalt und zum Schutz vor Diskriminierung, oder für den sozialen Zusammenhalt einsetzen, z. B. zur Förderung des Demokratieverständnisses.

Antragstellung: Antragsstellende sind gemeinnützige Organisationen, ein Projekt kann also über den Antrag des Fördervereins einer Schule oder eines anderen gemeinnützigen Partners gefördert werden. Die Förderquote liegt bei 80% der Projektkosten. Neben FAQ steht auch eine persönliche Beratung zur Verfügung.

www.postcode-lotterie.de/projekte/interessensbekundung



6.4 Hinweise auf weiterführende Informationen und Materialien

Weiterführende Literatur

Arndt, Susan (2017): Die 101 wichtigsten Fragen: Rassismus, München: Verlag C.H.BECK

Bur, Tilo; El-Maawi, Rahel; Owzar, Mani (2022): No to Racism. Grundlagen für eine rassismuskritische Schulkultur. Hep Verlag

Geulen, Christian (2021): Geschichte des Rassismus, München: Verlag C.H.BECK

Guy, Stephen; Kirömeroğlu, Elif; Lutz, Anna Lena; Rupp, Eva; Yumurtacı, Haluk (2023): Anti-Rassismus für Lehrkräfte: Handlung reflektieren – Sensibilität schaffen – Diskriminierung vorbeugen. Verlag an der Ruhr

Ogette, Tupoka (2017): Exit Racism. Rassismuskritisch denken lernen. UNRAST Verlag

Roig, Emilia (2021): Why we matter. Das Ende der Unterdrückung. Aufbau Verlag

Rösch, Barbara (2019): Grundschule schwarz weiß? Schneider Verlag Hohengehren.

Rassismuskritische Sprache in der Schule:

www.vielfalt-entfalten.de/themen/diversitaet-und-empowerment/rassismuskritische-sprache

Veröffentlichungen der Berliner Anlaufstelle für Diskriminierungsschutz an Schulen:

<https://adas-berlin.de/medien>

Diskriminierung als Alltagsphänomen – Handlungsmöglichkeiten für die Schulsozialarbeit:

https://adis-ev.de/wp-content/uploads/2021/12/GEW_Publikation_web.pdf

Podcast

<https://kleinepause.podigee.io>



Online-Dokus/Reportagen

www.3sat.de/wissen/wissenschaftsdoku/210225-sendung-wido-102.html

www.3sat.de/wissen/scobel/scobel--rassismus-das-schleichende-gift-100.html

6.5 Literatur

Aikins, Muna Annisa, Bremberger, Teresa, Aikins, Joshua Kwesi, Gyamerah, Daniel, Yıldırım-Calıman, Deniz (2021): Afrozensus 2020: Perspektiven, Anti-Schwarze Rassismuserfahrungen und Engagement Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen in Deutschland, Berlin.  www.afrozensus.de

Anlaufstelle Diskriminierungsschutz an Schulen (ADAS) (2021). Policy Brief: „Strukturelle Veränderungen sind möglich: Eine Antidiskriminierungsarchitektur für Berliner Schulen aufbauen“. LIFE e. V., Berlin.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADB) (2019): Diskriminierung an Schulen erkennen und vermeiden. Berlin.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADB) (2022):

Über Diskriminierung: Diskriminierungsmerkmale: Ethnische Herkunft/Rassismus

 www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/diskriminierungsmerkmale/ethnische-herkunft-rassismus/ethnische-herkunft-rassismus-node.html

Aydemir, Fatma et al. (2020): Eure Heimat ist unser Albtraum. Ullstein Buchverlage, Berlin, 8. Auflage.

Bonefeld, Meike und Dickhäuser Oliver (2018): (Biased) Grading of Students' Performance: Students' Names, Performance Level, and Implicit Attitude. In: Frontiers in Psychology, Volume 9.

 www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2018.00481/full

Brunhold (2017): Gemeinsame Stellungnahme von GPJE, DVPB und DVPW Sektion zur AfD Meldeplattform „Neutrale Schulen“

 http://gpje.de/wp-content/uploads/2018/10/Stellungnahme_Meldeplattform_GPJE_DVPB_DVPW-Sektion_101813595.pdf

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2022):

„Viele Menschen sind zum Engagement gegen Rassismus bereit“

 www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/studie-rassistische-realitaeten-2030724

Cremer, Hendrik (2019): Das Neutralitätsgebot in der Bildung. Deutsches Institut für Menschenrechte (Hrsg.) Berlin.

Das Deutsche Schulportal (2019): Schüler-Mediatoren. Konflikte gemeinsam lösen.

 deutsches-schulportal.de/konzepte/schueler-mediation-konflikte-gemeinsam-loesen

Decker, Oliver, Kiess, Johannes, Heller, Aylene und Brähler, Elmar (Hrsg.) (2022):

Autoritäre Dynamiken in unsicheren Zeiten. Heinrich-Böll-Stiftung, Otto-Brenner-Stiftung. Psychosozial-Verlag GmbH & Co. KG, Gießen.

Deffner, Carmen (2020): Psychische Gesundheit und Resilienzförderung im Kontext Schule.
In: Impulse zur Resilienzförderung am Lern- & Lebensort Schule. Deutsches Rotes Kreuz (Hrsg.)
[🔗 drk-wohlfahrt.de/veroeffentlichungen/buch-gesundheit-bildungsgerechtigkeit](https://drk-wohlfahrt.de/veroeffentlichungen/buch-gesundheit-bildungsgerechtigkeit)

Dern, Susanne, Schmid, Alexander und Spangenberg, Ulrike (2013): Schutz vor Diskriminierung im Schulbereich. Eine Analyse von Regelungen und Schutzlücken im Schul- und Sozialrecht sowie Empfehlungen für deren Fortentwicklung, Expertise erstellt im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Berlin.

DeZIM-Institut (2021): Rassistische Realitäten. Wie setzt sich Deutschland mit Rassismus auseinander? Berlin. [🔗 www.rassismusmonitor.de/studie-rassistische-realitaeten](https://www.rassismusmonitor.de/studie-rassistische-realitaeten)

Diversity Arts Culture (2022): Othering. Stiftung für Kulturelle Weiterbildung und Kulturberatung, Berlin. [🔗 diversity-arts-culture.berlin/woerterbuch/othering](https://diversity-arts-culture.berlin/woerterbuch/othering)

Dürr, Tina und Georg, Tina (2018): „Was soll ich denn da sagen?!“
Zum Umgang mit echtsextremismus und Rassismus im Schulalltag.
beratungsNetzwerk hessen – Gemeinsam für Demokratie und gegen Rechtsextremismus.

Dürr, Eva und Georg, Tina (2019): Die Unsichtbarkeit von Rassismus an Schulen.
In: Hafener, Unkelbach, Widmaier (Hrsg.): Rassismuskritische politische Bildung, S. 119–133.
Wochenschau Verlag, Frankfurt/Main.

El-Mafaalani, Aladin (2021a): Wozu Rassismus? Von der Erfindung der Menschenrassen bis zum rassismuskritischen Widerstand. Kiwi-Taschenbuch, Köln.

El-Mafaalani, Aladin (2021b): Kampf gegen Rassismus in der Kultur.
Gespräch im Deutschlandfunk am 05.11.2022
[🔗 www.deutschlandfunk.de/kampf-gegen-rassismus-in-der-kultur-aktiv-aber-gelassen-100.html](https://www.deutschlandfunk.de/kampf-gegen-rassismus-in-der-kultur-aktiv-aber-gelassen-100.html)

Erllass des IM NRW, MKJFGFI NRW, MSB NRW und des Ministeriums der Justiz NRW (2019):
Zusammenarbeit bei der Verhütung und Bekämpfung der Jugendkriminalität.
[🔗 www.recht.nrw.de/lmi/owa/br_bes_text?anw_nr=1&bes_id=41484&aufgehoben=N&keyword=schule](https://www.recht.nrw.de/lmi/owa/br_bes_text?anw_nr=1&bes_id=41484&aufgehoben=N&keyword=schule)

Essed, Philomena (1992): Multikulturalismus und kultureller Rassismus in den Niederlanden.
In: Institut für Migrations- und Rassismusforschung (Hrsg.), Rassismus und Migration in Europa, S. 373–387. Argument Verlag GmbH, Hamburg.

Fereidooni, Karim (2016): Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen im Schulwesen.
Eine Studie zu Ungleichheitspraktiken im Berufskontext, Wiesbaden
[🔗 archiv.ub.uni-heidelberg.de/volltextserver/20203](https://archiv.ub.uni-heidelberg.de/volltextserver/20203)

Fereidooni, Karim (2017): Rassismuserfahrungen von Lehrkräften ‘mit Migrationshintergrund’.
In: Wissen schafft Demokratie. Schriftenreihe des Instituts für Demokratie und Zivilgesellschaft, Jena. Band 2, S. 64–73. [🔗 zs.thulb.uni-jena.de/receive/jportal_jparticle_00548025](https://zs.thulb.uni-jena.de/receive/jportal_jparticle_00548025)

Fereidooni, Karim (2019): Rassismuskritik für Lehrer*innen und Peers im Bildungsbereich.

Zwei Praxisbeispiele aus dem Schulunterricht. Schwarzkopf-Stiftung Junges Europa

[🔗](https://www.schwarzkopf-stiftung.de/content/uploads/2021/10/19_a4_rassismuskritische-bildung_dt_web.pdf?x27851) [schwarzkopf-stiftung.de/content/uploads/2021/10/19_a4_rassismuskritische-bildung_dt_web.pdf?x27851](https://www.schwarzkopf-stiftung.de/content/uploads/2021/10/19_a4_rassismuskritische-bildung_dt_web.pdf?x27851)

Fereidooni, Karim und Simon, Nina (2020): Rassismuskritische Fachdidaktiken. Theoretische Reflexionen und fachdidaktische Entwürfe rassismuskritischer Unterrichtsplanung, Wiesbaden.

Fereidooni, Karim (2021): Vortrag Ruhr Futur am 05.07.2021

[🔗](https://www.youtube.com/watch?v=6s3PolCbm-0) www.youtube.com/watch?v=6s3PolCbm-0

Fereidooni, Karim (2022a): Rassismuskritik. Internetauftritt des Netzwerks Lehrkräfte mit Zuwanderungsgeschichte. [🔗](https://www.lmz-nrw.de/rassismuskritik) www.lmz-nrw.de/rassismuskritik

Fereidooni, Karim (2022b): Rassismuskritik in Gesellschaft und Schule.

[🔗](https://www.bpb.de/lernen/filmbildung/345868/vortrag-rassismuskritik-in-gesellschaft-und-schule) www.bpb.de/lernen/filmbildung/345868/vortrag-rassismuskritik-in-gesellschaft-und-schule

Foitzik, Andreas, Holland-Cunz, Marc, Riecke, Clara (2019): Praxishandbuch Diskriminierungskritische Schule. Beltz.

Götz, Maya und Mlapa, Manda (2022): „Frau Lehrerin, das, was Du sagst, ist rassistisch!“

Wie Pädagogik und Medien Alltagsrassismus begegnen können. Internationales Zentralinstitut für das Jugend- und Bildungsfernsehen, München.

Hafeneger, Benno, Unkelbach, Katharina, Widmaier, Benedikt (Hrsg.) (2019): Rassismuskritische politische Bildung: Theorien – Konzepte – Orientierungen. Wochenschau Verlag, Frankfurt/M.

Haschemi Yekani, Maryam und Ilius, Carsten (2016): Rechtlicher Rahmen für eine unabhängige Beschwerdestelle zum Schutz gegen Diskriminierung in Berliner Schulen, GEW Berlin.

Heinemann, Kim Sarah (2012): Wodurch wird die Vorurteilsentwicklung im Kindes- und Jugendalter beeinflusst? Eine Meta-Analyse zu individuellen und sozialen Einflussfaktoren. Dissertation, Friedrich-Schiller-Universität, Jena.

Kleff, Sanem (2016): Der Präventionsansatz von Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage. Aktion Courage e.V., Berlin.

[🔗](https://www.schule-ohne-rassismus.org/wp-content/uploads/2020/03/Baustein-1-Präventionsansatz-web.pdf) www.schule-ohne-rassismus.org/wp-content/uploads/2020/03/Baustein-1-Präventionsansatz-web.pdf

klicksafe und KONFLIKT-KULTUR (2021): Was tun bei (Cyber-)Mobbing?

[🔗](https://www.klicksafe.de/materialien/was-tun-bei-cybermobbing) www.klicksafe.de/materialien/was-tun-bei-cybermobbing

Amt für Migration und Integration Düsseldorf (2022): Sprache, Herkunft, Kompetenz.

Informationsbroschüre des Kommunalen Integrationszentrums Düsseldorf zur Lebensweltlichen Mehrsprachigkeit in der Praxis, Landeshauptstadt Düsseldorf.

Landesregierung NRW (2022): Pressemitteilung: Aufbau von vier Meldestellen zu queerfeindlichen und rassistischen Vorfällen gestartet

[🔗](https://www.land.nrw/pressemitteilung/aufbau-von-vier-meldestellen-zu-queerfeindlichen-und-rassistischen-vorfaellen) www.land.nrw/pressemitteilung/aufbau-von-vier-meldestellen-zu-queerfeindlichen-und-rassistischen-vorfaellen

Landtag von Baden-Württemberg: Drucksache 16 / 9112: EU-Aktionsplan gegen Rassismus 2020 bis 2025 COM(2020) 565 final

 www.landtag-bw.de/files/live/sites/LTBW/files/dokumente/WP16/Drucksachen/9000/16_9112_D.pdf

Madubuko, Nkechi (2020): Diversitätsbewusstsein, Resilienzförderung und Empowerment im Kontext Schule. In: Impulse zur Resilienzförderung am Lern- & Lebensort Schule. Deutsches Rotes Kreuz

 drk-wohlfahrt.de/veroeffentlichungen/buch-gesundheit-bildungsgerechtigkeit

Madubuko, Nkechi (2021): Praxishandbuch Empowerment. Rassismuserfahrungen von Kindern und Jugendlichen begegnen. Juventa Verlag ein Imprint der Julius Beltz GmbH & Co. KG, Weinheim.

Mahn- und Gedenkstätte (2020): Handreichung für Düsseldorfer Schulleitungen und Lehrkräfte. Was tun bei Antisemitismus an Schulen? Landeshauptstadt Düsseldorf.

Maryam Haschemi Yekani und Carsten Ilius (2016): Rechtlicher Rahmen für eine unabhängige Beschwerdestelle zum Schutz gegen Diskriminierung in Berliner Schulen, GEW Berlin.

Mecheril, Paul (2010): Migrationspädagogik. Hinführung zu einer Perspektive.

In María do Mar Castro Varela, Inci Dirim, Annita Kalpaka, Paul Mecheril, & Claus Melter (Hg.): Migrationspädagogik, S. 7–22, Weinheim und Basel: Beltz Verlag.

Mediendienst Integration (2020): Was ist struktureller Rassismus?

 mediendienst-integration.de/artikel/was-ist-struktureller-rassismus.html

Mediendienst Integration (2021): Rassismus

 mediendienst-integration.de/desintegration/rassismus.html

Melter, Claus und Mecheril, Paul (Hrsg.) (2009): Rassismuskritik. Band 1: Rassismustheorie und -forschung. Wochenschau Verlag.

Melter, Claus (2017): Rassismuskritische Migrationspädagogik und die Orientierung an der Integrität aller Menschen. In: Landeszentrale für Politische Bildung Baden-Württemberg (Hrsg.): Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit und Rassismuskritik. S. 9–22.

Ministerium für Schule und Bildung NRW (2017): Handreichung zum Erlass: Beratungstätigkeiten von Lehrerinnen und Lehrern in der Schule (BASS 12 21 Nummer 4)

Ogette, Tupoka (2020): Warum es so wichtig ist, rassismuskritisch denken zu lernen.

In: Blog. Engagement Global.

 blog.engagement-global.de/blog-artikel/warum-es-so-wichtig-ist-rassismuskritisch-denken-zu-lernen.html

Panesar, Rita (2022): Gerechte Schule: Vorurteilsbewusste Schulentwicklung mit dem Anti-Bias-Ansatz. Vandenhoeck & Ruprecht.

Papenkort, Ulrich (2019): Prävention. In: socialnet Lexikon. Bonn: socialnet

 www.socialnet.de/lexikon/843

Paschalidou, Anastasia (2019): Rassismuskritik als pädagogische Querschnittsaufgabe?
In: Hafeneger, Benno et. al. (Hrsg.) (2019): Rassismuskritische politische Bildung:
Theorien – Konzepte – Orientierungen. Wochenschau Verlag, Frankfurt/M., S. 92–108.

Qualitäts- und Unterstützungsagentur – Landesinstitut für Schule (QUA-LiS NRW) (2022):
Erziehung und Prävention. Handlungsfeld Kinderschutz
www.schulentwicklung.nrw.de/q/erziehung-und-praevention/handlungsfelder/kinderschutz/index.html

Radvan, Heike (2010): Pädagogisches Handeln und Antisemitismus: eine empirische Studie zu Beobachtungs- und Interventionsformen in der offenen Jugendarbeit. Bad Heilbrunn

Rechtien, Wolfgang (2018): Beratung. socialnet Lexikon. Bonn: socialnet
www.socialnet.de/lexikon/302

Satilmis, Ayla (2016): Dominanzkultur(en) – oder: Verstrickungen in Macht- und Dominanzverhältnisse. Konzeptionelle Überlegungen für die rassismuskritische Arbeit. In: Detzner, Milena; Drücker, Ansgar und Seng, Sebastian (Hg.): Rassismuskritik. Versuch einer Bilanz über Fehlschläge, Weiterentwicklungen, Erfolge und Hoffnungen. Informations- und Dokumentationszentrums für Antirassismuserarbeit e.V. (IDA), S. 24–28.
www.idaev.de/fileadmin/user_upload/pdf/publikationen/Reader/2016_IDA_Rassismuskritik.pdf

Scharathow, Wiebke (2014): Risiken des Widerstandes: Jugendliche und ihre Rassismuserfahrungen, transcript, Bielefeld.

Scharathow, Wiebke (2015): Ich sehe was, was du nicht siehst ... Rassismuserfahrungen in der Schule. Erschienen in: Leiprecht, Rudolf und Steinbach, Anja (Hrsg.): Schule in der Migrationsgesellschaft. Band II: Sprache – Rassismus – Professionalität. Schwalbach Ts.: debus. S. 161–178.

Scheibelhofer, Paul (2009): Intersektionalität. Genderplanet, Universität Wien.
genderplanet.univie.ac.at/begriffsuniversum/intersektionalitaet.html

Schirilla, Nausikaa (2017): Kommentar: Rassismuskritik und GMF-Ansatz in der Debatte.
In: Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg (Hrsg.) (2017):
Dokumentation – Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit und Rassismuskritik. S. 41–43.
www.lpb-bw.de/fileadmin/lpb_hauptportal/pdf/publikationen/Gruppenbezogene_Menschenfeindlichkeit_und_Rassismuskritik.pdf

Schmidt, Jürgen (2017): L01-D – Leitlinien1 zur Durchführung eines Interviews mit einer konflikt Hilfesuchenden Person. sys.paed UG – Gesellschaft für systemische Pädagogik und soziale Arbeit in Schule und Jugendhilfe www.syspaed.de

Sequeira, Dileta (2015): Gefangen in der Gesellschaft. Alltagsrassismus in Deutschland. Rassismuskritisches Denken und Handeln in der Psychologie. Marburg: Tectum.

Shooman, Yasemin 2014: „... weil ihre Kultur so ist“. Narrative des antimuslimischen Rassismus. Bielefeld.

Stangl, W. (2022, 2. August): Viktimisierung. Online Lexikon für Psychologie und Pädagogik.

 lexikon.stangl.eu/877/viktimisierung

Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (2013):

Interkulturelle Bildung und Erziehung in der Schule. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 25.10.1996 in der Fassung vom 05.12.2013.

 www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/1996/1996_10_25-Interkulturelle-Bildung.pdf

Unabhängigen Beauftragten für Fragen des sexuellen Kindesmissbrauchs beim

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Schule gegen sexuelle Gewalt. Fachportal für Schutzkonzepte

 nordrhein-westfalen.schule-gegen-sexuelle-gewalt.de/start

United Nations Children's Fund (2022): Rights denied: The impact of discrimination on children, UNICEF, New York.

 www.unicef.org/reports/rights-denied-discrimination-children

Vielfalt.Mediathek (2022): Intersektionalität. IDA e.V. Düsseldorf.

 www.vielfalt-mediathek.de/intersektionalitaet

Yeboah, Amma (2017): Rassismus und psychische Gesundheit in Deutschland.

In: Fereidooni, Karim, El, Meral (Hrsg.): Rassismuskritik und Widerstandsformen.

Wiesbaden: Springer VS, S. 143–161.

Yegane, Aliyeh, Uslucan, Haci Halil, Karakayali, Juliane, Jacobs, Meinhard, Volkholz,

Sybille und Brendeba, Martin (2018): Schutz vor Diskriminierung an Schulen.

Ein Leitfaden für Schulen in Berlin. ADAS Berlin/LIFE e.V.

 adas-berlin.de/wp-content/uploads/2020/11/Leitfaden_ADAS-LIFE-e.V.pdf

Yegane Arani, Aliyeh (2020): Eine Menschenrechtskultur des Diskriminierungsschutzes aktiv gestalten. In: Kultur und Schule – Perspektiven kultureller Schulentwicklung öffnen, Raabe, Stuttgart. S. 109–150.

Yegane, Aliyeh, Willems, Joachim und Moir, Joshua (2021): Religion und Glauben an der Schule.

Diskriminierungserfahrungen muslimischer Jugendlicher in Berliner Schulen, ADAS Berlin/LIFE e.V.

 adas-berlin.de/wp-content/uploads/2021/11/Studie-Religion-Diskriminierung_ADAS.pdf

Zick, Andreas und Küpper, Beate (Hrsg.) (2021): Die geforderte Mitte. Rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2020/21. H. W. Dietz Nachf. GmbH für Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin.



Kontakt



Kommunales
Integrationszentrum
Düsseldorf

Erkrather Straße 377–389
40231 Düsseldorf

Telefon 0211 89-24077
ki-rassismuskritik@duesseldorf.de



Landeshauptstadt Düsseldorf
Amt für Migration und Integration

Herausgegeben von der

Landeshauptstadt Düsseldorf
Der Oberbürgermeister
Amt für Migration und Integration
Erkrather Straße 379, 40231 Düsseldorf

Verantwortlich Rana Bhattacharjee
Textredaktion Anna-Maria Weihrauch
Gestaltung Marion Reuter

www.duesseldorf.de

I/23-6