



# Orientierungshilfe Umgang mit Rassismus, Antisemitismus und Diskriminierung im Schulkontext

der Partnerschaften für Demokratie Friedrichshain und Kreuzberg  
und der Anlauf- und Fachstelle für Diskriminierungsschutz an  
Schulen und Kitas in Friedrichshain und Kreuzberg

## Herausgeberinnen:

Externe Koordinierungs- und Fachstellen der Partnerschaften für Demokratie Friedrichshain und Kreuzberg

Verband für Interkulturelle Arbeit (VIA) Regionalverband Berlin/Brandenburg e.V.

Petersburger Straße 92

10247 Berlin

Telefon: +49 30 29006950

Mail: [kuf@via-in-berlin.de](mailto:kuf@via-in-berlin.de)



# AUF

Die *Orientierungshilfe – Umgang mit Rassismus, Antisemitismus und Diskriminierung im Schulkontext* ist ein Kooperationsprojekt der Externen Koordinierungs- und Fachstellen der Partnerschaften für Demokratie Friedrichshain und Kreuzberg des Verbands für Interkulturelle Arbeit (VIA) Regionalverband Berlin/Brandenburg e.V. und der Anlauf- und Fachstellen für Diskriminierungsschutz an Schulen und Kitas in Friedrichshain-Kreuzberg der Regionalen Arbeitsstellen für Bildung, Integration und Demokratie (RAA) e.V.

Gefördert vom Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Rahmen des Bundesprogramms *Demokratie leben!*, dem Bezirksamt Friedrichshain-Kreuzberg und der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung im Rahmen von Demokratie. Vielfalt. Respekt. Des Landesprogramms gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus.

Gefördert vom



Bundesministerium  
für Bildung, Familie, Senioren,  
Frauen und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie *leben!*



Gefördert durch



Senatsverwaltung  
für Arbeit, Soziales,  
Gleichstellung, Integration,  
Vielfalt und Antidiskriminierung

im Rahmen von



DEMOKRATIE.  
VIELFALT.  
RESPEKT.  
Das Landesprogramm gegen  
Rechtsextremismus, Rassismus  
und Antisemitismus



Die Werkstatt  
Familie, Schule und Jugendhilfe  
gemeinsam denken

## Inhaltsverzeichnis

	Seite
Herausgeber*innen	1
Kooperationspartner*innen	2
Inhaltsverzeichnis	3
<b>Einführung und Bedarfsfeststellung</b>	<b>4</b>
<b>Antidiskriminierung als Kinderschutz: Ein umfassender Schutzauftrag</b>	<b>5</b>
<b>Handlungsstrategien bei rassistischen und diskriminierenden Vorfällen</b>	<b>6</b>
<b>Handlungsablauf bei rassistischen, antisemitischen und diskriminierenden Vorfällen</b>	11
<b>Gedächtnisprotokoll</b>	14
<b>Handlungsebenen und -strategien</b>	15
<b>Liste Beratungsstellen (Auswahl)</b>	21
<b>Quellen- und Literaturverzeichnis</b>	<b>23</b>
<b>Impressum</b>	<b>24</b>

## Einführung und Bedarfsfeststellung

Rassistische, antisemitische und diskriminierende Vorfälle in Bildungseinrichtungen sind kein Einzelfall. Immer wieder berichten Schüler\*innen, Eltern-, Bezugspersonen und Erziehungsberechtigte, pädagogische Fachkräfte, Lehrkräfte und weitere Beteiligte von alltäglichen Situationen, in denen Schüler\*innen oder Fachkräfte abgewertet, ausgeschlossen oder strukturell benachteiligt werden. Auch wenn das Bewusstsein für diese Themen wächst, fehlt es oft an konkreten, nachvollziehbaren Handlungsstrategien, besonders im schulischen Kontext.

Diese Orientierungshilfe möchte genau hier ansetzen und einen Überblick sowie Orientierung zu Handlungsebenen und -strategien, Rechtsgrundlagen, Empowermentgruppen und Beratungsangeboten in Bezug auf Rassismus, Antisemitismus, Diskriminierung und andere Formen von Ausschluss oder Gewalt im schulischen Kontext geben.

## Antidiskriminierung als Kinderschutz: Ein umfassender Schutzauftrag

Kinder und Jugendliche haben ein Recht auf diskriminierungsfreie Bildung. Dieses Recht bezieht sich nicht nur auf den Zugang zu Bildungsinstitutionen, sondern auch auf die Gestaltung des pädagogischen Alltags: Bildung muss in einer Umgebung stattfinden, die frei von Rassismus, Antisemitismus, Diskriminierung und anderen Formen von Gewalt ist.

Insbesondere im schulischen Kontext ist es erforderlich, Kinderschutz diskriminierungskritisch zu denken und umzusetzen. Diskriminierungserfahrungen stehen oftmals im direkten Widerspruch zu den grundlegenden Schutzbedürfnissen von Kindern: Sicherheit, soziale Zugehörigkeit, Anerkennung und Wertschätzung. Wenn Kinder und Jugendliche über längere Zeit systematisch herabgewürdigt oder ausgeschlossen werden, droht eine Gefährdung ihres körperlichen und seelischen Wohlbefindens – mit unmittelbaren Folgen für ihr Lernen, ihre Selbstwahrnehmung und ihre Teilhabechancen (vgl. Bordo Benavides 2023c).

In der Gesetzgebung wird das Kindeswohl unter anderem durch drei zentrale Kriterien bestimmt: körperliches, seelisches und geistiges Wohl. Sobald eines dieser Kriterien gefährdet ist – etwa durch wiederholte Diskriminierungserfahrungen im schulischen Raum – besteht Handlungsbedarf. Das bedeutet auch: Antidiskriminierung ist kein Zusatz, sondern ein zentraler Bestandteil von Kinderschutz. Dieser Schutzanspruch ist rechtlich vielfältig verankert. Nachfolgend sind einige relevante Rechtsgrundlagen exemplarisch genannt:

- Grundgesetz (GG), Art. 3 Abs. 3
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), § 1
- UN-Kinderrechtskonvention (KRK), Art. 2, Art. 3, Art. 28
- Berliner Schulgesetz, § 2 Abs. 1
- Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG), § 2
- Hinweise der Kultusministerkonferenz (KMK).

Diese Regelungen verdeutlichen: Bildungsinstitutionen sind verpflichtet, ihre Strukturen und pädagogischen Handlungen an diskriminierungskritischen Standards auszurichten. Ein umfassender Kinderschutz muss daher zwingend auch Schutz vor Diskriminierung, Rassismus und Antisemitismus beinhalten.

## **Handlungsstrategien bei rassistischen und diskriminierenden**

### **Vorfällen**

Die vorliegende Orientierungshilfe ist im Rahmen der schulübergreifenden SO36-Vernetzungsrunde in Kreuzberg entstanden. Dort wurde der Wunsch formuliert, einen praxisnahen, diskriminierungskritischen Handlungsablauf zu entwickeln, der Schulen bei rassistischen und diskriminierenden Vorfällen Orientierung bietet. Ziel war es, eine strukturell verankerte, verbindliche und dennoch flexibel nutzbare Grundlage für den Umgang mit Vorfällen zu schaffen, ohne neue Doppelstrukturen zu etablieren.

Wichtig ist dabei: Die vorliegende Orientierungshilfe ersetzt keine verbindlichen Verfahren. Sie versteht sich als Impuls und Momentaufnahme, eingebettet in einen kontinuierlichen gesellschaftlichen und fachlichen Aushandlungsprozess. Bildungseinrichtungen sollen und können eigene Verfahren entwickeln, die zu ihrer Struktur, ihren Prozessen und ihren Beteiligten passen. Die Orientierungshilfe bietet hierfür Anregungen, keine abschließenden Regelungen.

Von Beginn an war es der Anspruch der AuF-FK, entsprechend unserer diskriminierungskritischen Arbeitsweise vielfältige Perspektiven aus dem schulischen Alltag einzubeziehen, insbesondere die von Schüler\*innen mit Diskriminierungserfahrungen. Ihre Erfahrungen, Wünsche und Reflexionen bilden als größte beteiligte Gruppe eine zentrale Grundlage dieser Orientierungshilfe.

Auch eine intersektionale Perspektive ist zentral: Es geht darum, verschiedene Formen von Macht- und Dominanzverhältnissen, Diskriminierung und Ungleichheit in ihrer Verschränkung sichtbar zu machen – und darauf angemessen zu reagieren. Das erfordert kontinuierliche Reflexion, Überprüfung und Weiterentwicklung aller entwickelten Verfahren und Standards.

### **Entstehung und Vorgehensweise**

Zwischen Ende 2020 und April 2021 fanden vier Werkstätten mit unterschiedlichen Akteur\*innen statt – darunter Elternpersonen, pädagogische Fachkräfte, Schulleitungen sowie die Schulaufsicht aus Friedrichshain-Kreuzberg. Bis 2024 wurden darüber hinaus Einzel- und Gruppengespräche mit Schulbeteiligten aus ganz Berlin geführt – darunter moderierte, thematische und offene Austauschformate, insbesondere mit Schüler\*innen und Elternpersonen. Die AuF-FK bot Schulen zudem die Möglichkeit zur Beteiligung an einem Pilotprojekt an, das eine

prozessbegleitende Unterstützung vorsah. Zwei Schulen nahmen daran kontinuierlich teil, sodass Erfahrungen und Bedarfe aus der Praxis direkt in die Entwicklung einfließen konnten. Parallel wurde eine Dokumentenanalyse relevanter Materialien durchgeführt sowie Gespräche mit Expert\*innen aus dem Antidiskriminierungs- und Bildungsbereich geführt. Ein Entwurf der Orientierungshilfe wurde mehrfach mit rassismus- und diskriminierungserfahrenen Schüler\*innen diskutiert. Ihre Rückmeldungen, darunter konkrete Hinweise zur Sprache, Verständlichkeit und Umsetzung, wurden eingearbeitet. In weiteren Feedbackrunden auch bis 2024 konnten die Beteiligten fortlaufend ihre Perspektiven einbringen. So basiert dieser Leitfaden auf einem mehrjährigen, dialogischen Prozess getragen von Beteiligung, Erfahrung und dem Willen zur Veränderung.

## Leitfaden bei rassistischen und diskriminierenden Vorfällen

Ein professioneller Umgang mit rassistischen, antisemitischen und diskriminierenden Vorfällen setzt strukturelle Verbindlichkeit, Haltung und Handlungskompetenz voraus. Dieser Leitfaden bietet Orientierung für pädagogisches Personal, schulische Leitungen und Akteur\*innen in Bildungseinrichtungen. Er beschreibt mögliche Maßnahmen zur Prävention, zur unmittelbaren Reaktion auf Vorfälle sowie weiterführende Schritte, stets mit dem Fokus auf Schutz und Fürsorge für die Person, die Diskriminierung erlebt hat, und auf die Verantwortung der Institution.

### Grundsätze

- Alle Vorfälle werden ernst genommen: Erfahrungsberichte werden nicht relativiert.
- Die Bedürfnisse der Person(en), die Diskriminierung erlebt haben, stehen im Zentrum: Sie werden aktiv, aber geschützt, erfragt und ihre Anliegen berücksichtigt. Dabei werden Diskriminierungserfahrene nicht exponiert.
- Schutzauftrag und Fürsorgepflicht sind zentrale Aspekte jeder Handlung: Sie werden bei allen Schritten und Maßnahmen konsequent mitgedacht.
- Handlungsfähigkeit und Haltung der Fachkräfte sind entscheidend: Interventionen erfolgen bewusst, professionell und transparent.

- Beratungsstellen können und sollten jederzeit einbezogen werden – insbesondere bei Unsicherheiten, Fragen oder Eskalationen: Zum Beispiel AuF-FK, KiDs, ReachOut oder andere einschlägige Stellen.

## A. Prävention

**Strukturen schaffen und Haltung zeigen Professionalisierung:** Fortlaufende Angebote zur Rassismus-, Antisemitismus- und Diskriminierungskritischen Qualifizierung sind unerlässlich. Dazu gehören u. a. Fachaustauschrunden, Reflexionsräume, Supervision, Fortbildungen und fallbezogene Teamgespräche, für alle in der Schule tätigen Personen.

**Professionalisierung und Sensibilisierung:** Workshops, Gesprächsformate und Austauschrunden mit Schüler\*innen, Eltern und weiteren Beteiligten können helfen, Diskriminierungsdynamiken frühzeitig zu erkennen und solidarische Handlungsräume zu eröffnen.

**Empowerment:** Stärkende Angebote für Rassismus- und Diskriminierungserfahrene Schüler\*innen, Fachkräfte und Angehörige tragen zur Entlastung und Sichtbarmachung bei. Ihre Perspektiven müssen geschützt, anerkannt und strukturell eingebunden werden. Beschwerdestrukturen: Ein diskriminierungskritisches Beschwerdemanagement muss schulweit gelten, transparent sein, einfach nutzbar, hürdenarm und zugänglich gemacht werden – für alle Beteiligten.

**Leitbilder und Regeln:** Schulordnungen, Verhaltenskodizes und Schulregeln sollen regelmäßig überprüft und diskriminierungskritisch überarbeitet werden. Menschen-, Kinder- und Grundrechte sind dabei nicht verhandelbar.

## B. Unmittelbare Schritte während eines Vorfalls

**Empathie zeigen:** Gegenüber der betroffenen Person ist eine zugewandte, bestärkende Rückmeldung zentral. Ihre Erfahrung wird nicht in Frage gestellt, sondern ernst genommen. Die betroffene Person wird aktiv einbezogen, ihre Bedürfnisse stehen im Fokus.

**Haltung zeigen:** Erwachsene, die diskriminierende Situationen beobachten oder davon erfahren, beziehen klar Position. Das kann verbal erfolgen („Das war nicht in Ordnung.“) – wichtig ist, dass die diskriminierende Handlung benannt, nicht relativiert und besprechbar

gemacht wird. Die Intervention signalisiert: Es gibt eine Verantwortung, einzugreifen und einen Raum, darüber zu sprechen.

Dabei gilt auch: Die Person, von der die Diskriminierung ausgegangen ist, wird nicht bloßgestellt, sondern in ihrer professionellen Verantwortung adressiert. Es geht nicht um individuelle Verurteilung, sondern um die Möglichkeit zur Reflexion und Weiterentwicklung. Maßnahmen wie Fortbildungen, diskriminierungskritische Supervision, professionelle Begleitung oder kollegiale Beratung können dabei helfen, diskriminierende Haltungen und Handlungsmuster zu hinterfragen und zu verändern. Dies betrifft nicht nur einzelne Personen, sondern hat Auswirkungen auf Prozesse im Kollegium und die institutionelle Kultur insgesamt. Fehlerfreundliche Räume sind gefragt, Räume, in denen Diskriminierung thematisiert werden darf, ohne dass dies zu persönlicher Abwehr führt. Die Besprechbarkeit von Haltung und Handlung ist ein zentraler Teil diskriminierungskritischer Bildungsarbeit. Sie muss strukturell ermöglicht und im Alltag gelebt werden (vgl. Kinder/Piesche 2020).

### C. Unmittelbare Schritte nach einem Vorfall

**Gedächtnisprotokoll erstellen:** Der Vorfall wird dokumentiert – möglichst zeitnah und entlang klarer Fragen:

- Wann und wo hat der Vorfall stattgefunden?
- Was genau ist passiert?
- Wie kam es dazu?
- Wer war beteiligt?
- Wer kann den Vorfall bezeugen?
- Warum war die Situation diskriminierend?

Verantwortlich für die Dokumentation sind nicht die betroffenen Personen, sondern pädagogische Fachkräfte, Beauftragte, AGs oder Leitungspersonen.

Meldung innerhalb der Einrichtung: Die nächste zuständige Instanz wird informiert (z. B. Leitung, Beauftragte, Gremien). Der Umgang mit dem Vorfall wird abgestimmt. In der Folge wird geklärt, ob externe Stellen hinzugezogen werden – in der Regel ist dies empfehlenswert.

### D. Weitere Bearbeitung und Aufarbeitung

**Vertrauliche Gespräche mit den beteiligten Personen:** Sie erfolgen einzeln und getrennt. Es geht nicht um Konfrontation, sondern um Aufarbeitung, Schutz und Klärung. Die Gesprächsführung sollte möglichst durch qualifizierte Fachkräfte oder externe diskriminierungskritische Beratungsstellen übernommen werden. Es ist zentral, unterschiedliche Räume mit klarer Funktion zu schaffen:

**Für diskriminierungserfahrene Personen:** Schutz- und Empowermenträume, ggf. in Kooperation mit externen Fachstellen.

**Für Personen, von denen Diskriminierung ausgegangen ist:** Reflexionsräume zur Auseinandersetzung mit Haltung und Handlung, begleitet durch interne oder externe Professionalisierung. Zur strukturierten Aufarbeitung kann eine zwei- oder drei-Personen-Beratung innerhalb des Kollegiums sinnvoll sein. Bei komplexen oder institutionell verankerten Diskriminierungsdynamiken wird die Einbindung externer Fachberatung dringend empfohlen. Maßnahmen und Konsequenzen werden unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der betroffenen Person(en) abgestimmt.

Diese können beinhalten:

- Verpflichtende Teilnahme an Fortbildungen
- Individuelle Interventionsvereinbarungen
- Stärkende Angebote wie Empowerment oder Supervision
- Ggf. disziplinarische Maßnahmen im Rahmen der Schulordnung
- Strukturelle Weiterentwicklungen im Team oder der Einrichtung

**Transparenz ist dabei zentral:** Alle Schritte und Entscheidungen, die die Beteiligten betreffen und für weitere Prozesse relevant sind, werden ihnen unter Wahrung des Datenschutzes offen, verständlich und jeweils zeitnah mitgeteilt. Rückmeldungen erfolgen nachvollziehbar und zeitnah.

## Handlungsablauf bei rassistischen, antisemitischen und diskriminierenden Vorfällen

Der folgende Ablauf bietet eine strukturierte Orientierung für den Umgang mit rassistischen, antisemitischen und anderen diskriminierenden Vorfällen in Bildungseinrichtungen.

Die Schritte sind als Prozess zu verstehen, nicht jeder Fall verläuft gleich, aber die folgenden Prinzipien und Handlungen sollen durchgehend Orientierung geben.

### Grundsätze

- Vorfälle werden ernst genommen, Erfahrungen nicht relativiert.
- Bedürfnisse diskriminierungserfahrener Personen stehen im Fokus (Ansatz der Parteilichkeit).
- Schutzauftrag und Fürsorgepflicht fließen in alle Schritte und Maßnahmen ein.
- Diskriminierungserfahrene werden geschützt und nicht exponiert.
- Beteiligte, von denen Diskriminierung ausgeht, werden professionell adressiert, nicht bloßgestellt.
- Es braucht Struktur, Haltung und Handlungssicherheit, individuell wie institutionell.
- Beratungsstellen können jederzeit einbezogen werden.

### Wahrnehmung eines Vorfalls

- Beobachtung oder direkte Erfahrung eines rassistischen oder diskriminierenden Vorfalls durch Schüler\*innen, Fachkräfte oder andere Beteiligte.
- Erste Einschätzung der Situation durch Anwesende.

Hinweis: Alle Formen von Diskriminierung sind ernst zu nehmen – unabhängig von Absicht oder Intensität. Auch mehrdeutige oder unterschwellige Situationen verdienen Aufmerksamkeit.

### Unmittelbare Reaktion

- **Haltung zeigen:** Klar benennen, was nicht in Ordnung war – diskriminierende Aussagen oder Verhaltensweisen nicht unbeachtet lassen.
- **Empathie zeigen:** Betroffene Personen aktiv ansprechen, Rückhalt signalisieren, Unterstützung anbieten (Ansatz der Parteilichkeit).

- **Besprechbarkeit schaffen:** Raum für Reflexion ermöglichen – sowohl für Betroffene als auch für Beteiligte, von denen Diskriminierung ausgegangen ist.
- Keine Konfrontation zwischen diskriminierter und diskriminierender Person; getrennte Räume für Empowerment und Reflexion.
- Fehlerfreundliche, strukturverändernde Prozesse initiieren (vgl. Kinder/Piesche 2020).

Grundsatz: Die diskriminierende Handlung steht im Fokus – nicht die Bloßstellung von Personen. Entwicklungsmöglichkeiten und Verantwortung benennen, professionelle Begleitung ermöglichen.

### Dokumentation und interne Meldung

- **Gedächtnisprotokoll anfertigen:** strukturiert, sachlich, zeitnah.
- **Dokumentierende Instanz:** Pädagogische Fachkraft, Vertrauensperson, beauftragte AG oder Leitung, nicht die betroffene Person selbst.
- Interne Meldung innerhalb der Einrichtung – z. B. an Leitung, Beauftragte, Kollegium.
- Orientierung an institutionellen Abläufen und Rollen.

### Weitere Bearbeitung und Aufarbeitung

- **Vertrauliche Gespräche:** Mit Betroffenen und beteiligten Personen – jeweils einzeln und getrennt. Keine Konfrontation. Gespräche werden von qualifizierten Fachkräften oder externen Beratungsstellen begleitet.
- **Unterschiedliche Räume mit klarer Funktion:**
  - Für diskriminierungserfahrene Personen: Schutz- und Empowermenträume.
  - Für Personen, von denen diskriminierendes Verhalten ausging, sowie weitere beteiligte Personen: Reflexionsräume zur Auseinandersetzung mit Haltung und Handlung.
- **Fachliche Beratung:** Zwei- oder Drei-Personen-Beratungen im Team; externe diskriminierungskritische Fachberatung bei komplexen oder strukturellen Fällen.
- **Maßnahmen und Konsequenzen:** Es sollen Maßnahmen und Konsequenzen erörtert und anschließend umgesetzt werden – gegebenenfalls auch (disziplinarische) Maßnahmen in Zusammenarbeit mit der Schulaufsicht.

Im Hinblick auf den Schutz und die Stärkung der Person, die Diskriminierung erlebt hat, ist eine Kooperation mit Beratungsstellen und empowernden Projekten zu empfehlen.

Für die Bearbeitung diskriminierenden Verhaltens und entsprechender Vorfälle ist eine fachliche Beratung durch diskriminierungskritische Beratungsstellen erforderlich. Für kollektive Lernprozesse und die Weiterentwicklung des Kollegiums sind Maßnahmen zu ergreifen, wie zum Beispiel die Teilnahme an Fortbildungen, diskriminierungskritische Supervision und/oder das Erarbeiten von Interventionsvereinbarungen.

- **Transparenz:** Beteiligte werden über alle Schritte und Entscheidungen informiert, nachvollziehbar und respektvoll.

### Begleitende Struktur

- Fortlaufende Professionalisierung und Reflexion
- Sensibilisierung von Schüler\*innen, Eltern und Mitarbeitenden
- Empowermentangebote für diskriminierungserfahrene Personen
- Implementiertes diskriminierungskritisches Beschwerdemanagement
- Klar benannte schulinterne Leitbilder, Regeln und Werte
- Fehlerfreundliche Räume – Haltung, Handlung und Verantwortung bleiben besprechbar

## Gedächtnisprotokoll

### Hilfestellung zur Dokumentation eines Diskriminierungsvorfalls

Eine strukturierte Dokumentation kann wichtig sein, um Unterstützung zu erhalten, den Vorfall im Team oder mit der Leitung zu besprechen und/oder weitere Schritte zu klären.

Wofür ist das Gedächtnisprotokoll gedacht?

Ein Gedächtnisprotokoll kann dabei unterstützen, übergriffige oder diskriminierende Situationen möglichst genau festzuhalten.

### Unterstützende Fragestellungen:

Die folgende Struktur und die Fragen dienen dazu, das Erlebte klar und sachlich zu beschreiben und erfassen, auch wenn der Vorfall emotional belastend war.

#### **Wann und wo hat der Vorfall stattgefunden?**

Ort: An welchem Ort bzw. in welcher Einrichtung fand der Vorfall statt?

(z. B. Bundesland, Ort, Straße, Name der Einrichtung)

#### **Zeitpunkt: Zu welchem Zeitpunkt hat sich der Vorfall ereignet?**

(z. B. Datum, Uhrzeit, Zeitraum, am 10. Juli, vor vier Wochen, seit 2024)

#### **Welche Person hat Diskriminierung erlebt, wer war betroffen?**

Waren Sie selbst betroffen oder eine andere Person?

Warum war die Situation diskriminierend bzw. übergriffig?

Warum haben Sie die Situation als verletzend, übergriffig, benachteiligend und/oder diskriminierend erlebt?

Was genau an der Situation war aus Ihrer Sicht diskriminierend und/oder übergriffig?

#### **Auf welches Merkmal bezog sich die Diskriminierung?**

(z. B. Lebensalter, Behinderung oder chronische Erkrankung, rassistische oder antisemitische Zuschreibung, (vermeintliche) ethnische oder nationale Herkunft, Sprache, Geschlecht, geschlechtliche Identität, sexuelle Orientierung, (vermeintliche) Religionszugehörigkeit, politische Anschauung, sozialer Status, familiäre Herkunft, weitere Merkmale)

#### **Was ist passiert? Was genau ist geschehen?**

Welche Aussagen, Handlungen oder Unterlassungen haben Sie beobachtet oder erlebt?

Wie kam es dazu?

#### **Welche Personen waren beteiligt?**

Welche Personen waren an dem Vorfall beteiligt oder in die Situation verwickelt?

(z. B. Lehrkräfte, pädagogische Fachkräfte, Mitarbeitende, Elternpersonen, Schüler\*innen, andere Beteiligte\*)

Welche Personen haben das Geschehen miterlebt und könnten es bezeugen?

#### **Welche Folgen hatte der Vorfall für die betroffene Person?**

(z. B. emotional, gesundheitlich, sozial)

## **Handlungsebenen und -strategien**

Die folgenden Beiträge geben Einblick in Empowerment- und Beratungsangebote sowie in Perspektiven zivilgesellschaftlicher Organisationen und Initiativen im Umgang mit Rassismus und Diskriminierung, insbesondere im Bildungsbereich.

Die Texte stammen aus der Praxis und spiegeln die Erfahrungen, Strategien und Arbeitsansätze verschiedener Akteur\*innen wider, die sich in Berlin gegen rassistische, antisemitische, ableistische, queer- und TIN-Feindliche und weitere diskriminierende Strukturen engagieren.

Im Fokus stehen dabei die Lebensrealitäten, Bedarfe und Perspektiven von Menschen mit Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen.

Diese Liste hat keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sie stellt exemplarisch eine Auswahl an unterschiedlichen Beratungsangeboten im Bezirk Friedrichshain-Kreuzberg in Berlin dar.

Weiterhin erwähnenswert sind die Selbstpublikationen „Wir sind Heldinnen! – Unsere Geschichten“ und „Somos AMAZONAS!“ vom SVK – Selbstverteidigungskurs mit Worten, einem mehrsprachigen und intergenerationalen Kollektiv von Mädchen\* und (jungen) Frauen\* aus Berlin sowie das „MitMachMagazin“ des Projektes FUFU – From Us For Us. Diese Publikationen stehen für ein „in our own voices“-Prinzip: junge Menschen sprechen und schreiben aus ihren eigenen situierten Perspektiven, also aus Erfahrungen und Positionierungen heraus, die nur sie selbst reflektieren, benennen und artikulieren können.

## **Empowermentgruppen**

### **RomaniPhen e.V.**

*Wir arbeiten rassismuskritisch, empowernd und feministisch. Unser Schwerpunkt liegt in der außerschulischen politischen Bildungsarbeit – von der Kita bis zur Hochschule. Wir entwickeln und veröffentlichen Bildungsmaterialien und bieten Workshops sowie Veranstaltungen an.*

*Unsere Materialien reichen von Ausmalbüchern über Kinderbücher mit romani Charakteren bis hin zu Kriterienrastern zur Prüfung von Bildungsmaterialien auf Diskriminierungssensibilität. Ergänzend stellen wir didaktische Begleitmaterialien, Handreichungen, Videos, Podcasts und Artikel zur Verfügung. Diese sind auf unserer Website sowie auf unserem YouTube-Kanal zugänglich.*

*Als RomaniPhen Archiv betreiben wir zudem eine kleine Bibliothek mit vielfältigen Publikationen. Ein besonderes Projekt ist der jährlich erscheinende Romani Kalender, der Persönlichkeiten aus der Community sichtbar macht.*

*Das Herzstück unseres Vereins ist der Romnja Power Month\*, der jedes Jahr vom 8. März (internationaler feministischer Kampftag) bis zum 8. April (Internationaler Rom\*nja-Tag) stattfindet. In diesem Monat organisieren wir Veranstaltungen wie Lesungen, Theateraufführungen, Workshops und Podiumsdiskussionen. Der Monat endet mit einer großen Abschlussfeier mit romani Künstler\*innen.*

*Aktuelle Informationen zu unseren Veranstaltungen veröffentlichen wir auf Instagram und Facebook.*

#### **RomaniPhen e.V.**

Karl-Kunger-Straße 17, 12435 Berlin

Mail:	info@romnja-power.de
Telefon:	+49 30 62963083 +49 30 35050264
Webseite:	<a href="https://www.romnja-power.de/">https://www.romnja-power.de/</a>
Facebook:	<a href="https://www.facebook.com/romaniphen/">https://www.facebook.com/romaniphen/</a>
Instagram:	<a href="https://www.instagram.com/romaniphen_berlin/">https://www.instagram.com/romaniphen_berlin/</a>

#### **Beratungsangebote im Bezirk Friedrichshain-Kreuzberg**

##### **MINA – Leben in Vielfalt e.V.**

*Mehrsprachige Beratung für Menschen mit Behinderung und Migrations- und/oder Fluchterfahrung*

*Sie sind nach Deutschland geflohen oder migriert – und Sie oder jemand aus Ihrer Familie lebt mit einer Behinderung? Wir beraten Sie kostenfrei und mehrsprachig zu Fragen rund um Behinderung, z. B. zu medizinischer Versorgung, Wohnen oder Ausbildung.*

*Auch bei Problemen im Schulkontext unterstützen wir: Wenn Ihr Kind mit Behinderung gar nicht oder nur kurz zur Schule geht, oder wenn eine Schule sich weigert, Ihr Kind aufzunehmen, stehen*

wir Ihnen zur Seite. Eltern mit Flucht- und/oder Migrationserfahrung werden in diesen Fällen oft nicht ernst genommen. Wir helfen Ihnen, Ihre Rechte durchzusetzen.

Unsere Beratungssprachen sind: Deutsch, Türkisch, Arabisch, Kurdisch (Kurmancî), Russisch, Ukrainisch, Englisch, Spanisch und Rumänisch. Weitere Sprachen sind nach Absprache möglich.

Beratungen finden mit Termin statt – bitte melden Sie sich telefonisch oder per E-Mail.

Zusätzlich bieten wir Freizeitaktivitäten für Jugendliche und junge Erwachsene mit Behinderung und Flucht- und/oder Migrationserfahrung an. Auch Selbsthilfegruppen für Angehörige in verschiedenen Sprachen gehören zu unserem Angebot.

### **MINA-Leben in Vielfalt e.V.**

Charlottenstraße 85, 10969 Berlin

Mail:	info@mina-berlin.de
Telefon:	+49 30 403657620
Webseite:	<a href="https://mina-berlin.eu/">https://mina-berlin.eu/</a>
Facebook:	<a href="https://facebook.com/MINALebenInVielfalt">https://facebook.com/MINALebenInVielfalt</a>
Instagram:	<a href="https://www.instagram.com/minalebeninvielfalt">https://www.instagram.com/minalebeninvielfalt</a>

### **Gangway – Streetwork Berlin**

Wir von Gangway arbeiten aufsuchend mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Alter von 14 bis 27 Jahren. Unsere Arbeit basiert auf Freiwilligkeit, Niedrigschwelligkeit und Anonymität. Wir sind gut vernetzt und vermitteln bei Bedarf in weiterführende Unterstützungsangebote.

Viele unserer Klient\*innen erleben regelmäßig Rassismus, Antiziganismus, Antisemitismus, Islamfeindlichkeit, Queerfeindlichkeit und weitere Diskriminierungsformen – insbesondere im schulischen Umfeld. Diese Erfahrungen führen häufig zu Vertrauensverlust, psychischem Stress und einem geschwächten Selbstwertgefühl.

Unsere Aufgabe ist es, durch individuelle Begleitung, Beratung und Empowerment die Resilienz junger Menschen zu stärken. In Gremienarbeit bündeln wir individuelle Erfahrungen zu kollektiven Forderungen und setzen uns für strukturelle Veränderungen ein.

Im Kontext Schule regen wir u. a. folgende Maßnahmen an:

- vertrauensvolle Räume zum Sprechen über Rassismuserfahrungen (idealerweise mit BIPOC-Fachkräften),
- Awarenessteams und Peer-to-Peer-Formate,
- externe Anbieter für diskriminierungskritische Projektarbeit,
- anonymisierte Beschwerdestrukturen.

*Darüber hinaus gestalten wir bedarfsgerechte Projekte in Freizeit, Sport oder kreativen Bereichen. Auch Fortbildungen für Fachkräfte zu diskriminierungskritischer Bildung entwickeln wir gemeinsam mit Netzwerkpartner\*innen.*

*Unser Ziel ist eine nachhaltige gesellschaftliche Veränderung im Umgang mit Rassismus und Diskriminierung – insbesondere auf institutioneller Ebene.*

#### **Gangway e.V. – Verein für Straßensozialarbeit**

Schumannstraße 5, 10117 Berlin

Mail:	info@gangway.de
Telefon:	+49 30 2830230
Webseite:	<a href="https://gangway.de/">https://gangway.de/</a>
Facebook:	<a href="https://www.facebook.com/GangwayeV/">https://www.facebook.com/GangwayeV/</a>
Instagram:	<a href="https://www.instagram.com/gangway_ev/">https://www.instagram.com/gangway_ev/</a>

#### **Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin (ADNB) - Beratungsstelle des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg**

*Das ADNB berät seit über 20 Jahren Menschen, die Diskriminierung erfahren – darunter Schüler\*innen, Lehrkräfte und anderes Schulpersonal. Ein Schwerpunkt liegt auf Diskriminierung an Schulen, insbesondere im Kontext von Rassismus, Sexismus und religiöser Zugehörigkeit.*

*Aus unserer Beratungspraxis wissen wir: Betroffene haben oft kaum Möglichkeiten, sich wirksam zu wehren. Lehrkräfte befinden sich in einem Abhängigkeitsverhältnis zum Senat oder zur Schulaufsicht, was rechtliche Schritte erschwert. Schülerinnen wiederum sind auf schulische Bewertungen und Abschlüsse angewiesen – auch bei Diskriminierung durch Lehrkräfte oder Mitschülerinnen.*

*Obwohl das LADG und das AGG rechtliche Grundlagen bieten, werden sie selten genutzt. Beschwerden sind oft mit hohen Hürden verbunden, da entsprechende Strukturen fehlen oder unzureichend sind.*

*Wir unterstützen Betroffene psychosozial und rechtlich, begleiten sie im Beschwerdeprozess und arbeiten nach einem Empowerment-Ansatz. Dieser stärkt die Handlungsfähigkeit von Betroffenen im Umgang mit belastenden Strukturen.*

*Aus unserer Sicht braucht es dringend:*

- *diskriminierungssensible Beschwerdestrukturen,*
- *verbindliche Fortbildungen zu Diversity und Antidiskriminierung für Schulpersonal,*
- *klare institutionelle Zuständigkeiten.*

#### **ADNB des TBB-Türkischer Bund in Berlin-Brandenburg e.V.**

Richard-Sorge-Straße 13, 10249 Berlin

Mail:	adnb@tbb-berlin.de
Telefon:	+49 30 55065905
Webseite:	<a href="http://www.adnb.de/">http://www.adnb.de/</a>
Facebook:	<a href="https://www.facebook.com/AntidiskriminierungsberatungBerlin/">https://www.facebook.com/AntidiskriminierungsberatungBerlin/</a>
Instagram:	<a href="https://www.instagram.com/antidiskriminierungsnetzwerk/">https://www.instagram.com/antidiskriminierungsnetzwerk/</a>

#### **Perspektiven und Erfahrungen**

#### **Yekmal e.V. – Verein der Eltern aus Kurdistan in Deutschland**

*Yekmal e.V. wurde vor 30 Jahren in Berlin gegründet und arbeitet als zivilgesellschaftlicher Träger in den Bereichen Mehrsprachigkeit, Familienbildung und Antidiskriminierung. Unsere Angebote umfassen u. a. zwei bilinguale Kitas (Deutsch–Kurdisch), ein Familienzentrum, ambulante Erziehungshilfe, Asylberatung und ein Antidiskriminierungszentrum. Weitere Standorte befinden sich im Aufbau.*

*Unsere Arbeit basiert auf einem Peer-to-Peer-Prinzip: „Von Menschen mit Diskriminierungserfahrungen für Menschen mit Diskriminierungserfahrungen“. In unseren kurdischsprachigen (teilweise auch arabischen oder türkischen) Elterngruppen werden*

*Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen regelmäßig thematisiert – etwa durch Behörden, im Gesundheitssystem oder im Bildungsbereich.*

*Besonders häufig berichten Eltern von rassistischen Erfahrungen ihrer Kinder in der Schule, z. B. durch Ausgrenzung, Beleidigungen oder durch negative Stereotypisierungen. Auch nach Gesprächen mit Lehrkräften wiederholen sich diese Erfahrungen oft.*

*In unseren Gruppen schaffen wir sichere Räume für Austausch und Reflexion. Kreative Methoden wie das „Theater der Unterdrückten“ helfen Kindern und Jugendlichen, rassistische Erfahrungen zu verarbeiten und alternative Handlungsstrategien zu entwickeln.*

**Verein der Eltern aus Kurdistan in Deutschland e.V. Yekmal e.V.**

Schönleinstraße 23, 10967 Berlin

Mail:	info@yekmal.de
Telefon:	+49 30 81797365
Webseite:	<a href="https://yekmal.de/">https://yekmal.de/</a>
Facebook:	<a href="https://www.facebook.com/yekmalev">https://www.facebook.com/yekmalev</a>
Instagram:	<a href="https://instagram.com/Yekmalev">https://instagram.com/Yekmalev</a>

## Liste Beratungsstellen (Auswahl)

- ADAS - Unabhängige Beratungsstelle für Schüler\*innen, Eltern und Schulbeschäftigte aller Berliner Bezirke, die an einer Schule diskriminiert wurden. <https://adas-berlin.de/>
- ADNB - Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des TBB - Beratung und Begleitung in Diskriminierungsfällen. <https://www.adnb.de/de/>
- Berliner Wegweiser Antidiskriminierung (<https://www.via-in-berlin.de/projekt/kuf-demokratie-leben-x-hain/>)
- EOTO - Each One Teach One e.V. - Die Antidiskriminierungsberatung EACH ONE bietet Beratung für Schwarze, Afrikanische und Afroasiatische Menschen in Berlin in allen Fällen von Diskriminierung an. <https://eoto-archiv.de/>
- GLADT e.V. - Selbstorganisation von Schwarzen und of Color Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Trans\*, Inter\* und Queere Menschen in Berlin. GLADT e.V. engagiert sich gegen Rassismus, Sexismus, Trans\*- und Homofeindlichkeit, Behindertenfeindlichkeit sowie andere Formen von Diskriminierung. <https://gladt.de/>
- i-PÄD - Kompetenzstelle intersektionale Pädagogik - Das Projekt fördert die Anerkennung der Komplexität von Identitäten in der Pädagogik. <https://i-paed-berlin.de/unser-angebot>
- KiDs - Kinder vor Diskriminierung schützen! – KiDs bietet in Berlin Beratung und Begleitung in Diskriminierungsfällen an, die Kinder, in Kita und Grundschule, betreffen.  
<https://kids.kinderwelten.net/de/>
- Kompetenzzentrum für antisemitismuskritische Bildung und Forschung (ZWST e.V.)  
<https://zwst-kompetenzzentrum.de>
- QUEERFORMAT e.V. - Fachstelle Queere Bildung ist die Fachstelle des Landes Berlin zur Umsetzung und Qualitätssicherung von Bildungsarbeit im Bereich sexuelle und geschlechtliche Vielfalt. <https://www.queerformat.de/>
- Rabenakademie e.V. - Verein mit dem Ziel, junge Menschen zu sozialem und politischem Engagement zu bewegen. <https://www.rabenakademie.de/>
- RAA Berlin/AuF-FK - Anlauf- und Fachstelle für Diskriminierungsschutz an Schulen und Kitas in Friedrichshain-Kreuzberg. <https://www.auf-fk.de/>
- RAA Berlin/AuF-Lichtenberg - Anlauf- und Fachstelle für Diskriminierungsschutz an Schulen in Lichtenberg. <https://www.auf-Lichtenberg.de/>

- ReachOut Berlin - Beratungsstelle für Opfer rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt in Berlin, insb. Schule nach Grundschule.

<https://www.reachoutberlin.de/de/Unsere%20Arbeit/Beratung/>

- Yekmal e.V. - Verein der Eltern aus Kurdistan in Deutschland. Yekmal e.V. arbeitet u.a. im Bildungsbereich und hat ein vielfältiges, mehrsprachiges, soziales und pädagogisches Angebot. <https://yekmal.com/>

- Berliner Registerstelle – Meldestelle für Vorfälle, die extrem rechts, rassistisch, antisemitisch, antifeministisch, LGBTQ\*-, obdachlosen- oder behindertenfeindlich sind.

<https://www.berliner-register.de/>

Eine ausführliche Auflistung zu Beratungsstellen, die im Bereich Antidiskriminierung in Berlin tätig sind, bietet der *Berliner Wegweiser Antidiskriminierung* der Externen Koordinierungs- und Fachstellen der Partnerschaften für Demokratie Friedrichshain und Kreuzberg des Verbands für Interkulturelle Arbeit (VIA) Regionalverband Berlin/Brandenburg e.V. Eine Onlineversion ist hier, auch zum Download, zu finden: <https://tinyurl.com/WegweiserAntidiskriminierung>

## Quellen- und Literaturverzeichnis

- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG), § 1.
- Auma, Maisha M. und Oloff, Aline (2025): INTERSEKTIONALE PRAXISREFLEXION: [https://www.static.tu.berlin/fileadmin/www/10002035/zifg/Dokumente/20250602\\_Broschuere\\_Web.pdf](https://www.static.tu.berlin/fileadmin/www/10002035/zifg/Dokumente/20250602_Broschuere_Web.pdf)
- Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG), § 2. Online: <https://www.berlin.de/sen/lads/recht/ladg/>
- Berliner Schulgesetz (SchulG), § 2 Abs. 1. Online: <https://gesetze.berlin.de/bsbe/document/jlr-SchulGBEV59IVZ>
- Bordo Benavides, Olenka (2019a): Anti-Schwarzer Rassismus in Bildungsinstitutionen als Kindeswohlgefährdung. In: Each One Teach One e.V. (Hg.): PADucation Realities. Afrodiplasporische Soziale Praxen. Berlin, S. 46-55.
- Bordo Benavides, Olenka (2021): Antidiskriminierung als Kinderschutz in der frühkindlichen Bildung. In: Kita aktuell Recht, Fachzeitschrift für Leitungen, Fachkräfte und Träger der Kindertagesbetreuung, H. 4. Köln: Carl Link, S. 125-128.
- Bordo Benavides, Olenka (2023c): Kinderrechte in pädagogischen Kontexten: Miteinander und voneinander lernen, um sich selbstbewusst gegen Diskriminierung zu behaupten. In: Bartz, Adolf / Gerarts, Katharina / Krappmann, Lothar / Lohrensheit, Claudia (Hg.): Praxis der Kinderrechte an deutschen Schulen. Eine Zwischenbilanz. Frankfurt a.M.: Wochenschau Verlag, S. 167-179.
- Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland, Art. 3 Abs. 3.
- Kultusministerkonferenz (KMK): Hinweise und Empfehlungen zur Prävention und zum Umgang mit Diskriminierung im schulischen Kontext.
- Kinder, Katja / Piesche, Peggy (2020): Wahrnehmung – Haltung – Handlung. Diskriminierungskritische Bildungsarbeit: Eine prozessorientierte Intervention. RAA Berlin (Hg.).
- UN-Kinderrechtskonvention (KRK), Artikel 2, 3 und 28.

## Impressum

### Herausgeberinnen:

Externe Koordinierungs- und Fachstellen der Partnerschaften für Demokratie Friedrichshain und Kreuzberg

Verband für Interkulturelle Arbeit (VIA) Regionalverband Berlin/Brandenburg e.V.

Petersburger Straße 92

10247 Berlin

Telefon: +49 30 29006950

Mail: kuf@via-in-berlin.de

Ansprechperson: Anigo Badiane (sie/ihr)

Deckblattdesign: Anigo Badiane und Olenka Bordo Benavides (sie/ihr)

Konzept und Redaktion: Anigo Badiane und Olenka Bordo Benavides

Autorin: Olenka Bordo Benavides

Layout: Anigo Badiane

Die *Orientierungshilfe – Umgang mit Rassismus, Antisemitismus und Diskriminierung im Schulkontext* ist ein Kooperationsprojekt der Externen Koordinierungs- und Fachstellen der Partnerschaften für Demokratie Friedrichshain und Kreuzberg des Verbands für Interkulturelle Arbeit (VIA) Regionalverband Berlin/Brandenburg e.V. und der Anlauf- und Fachstellen für Diskriminierungsschutz an Schulen und Kitas in Friedrichshain-Kreuzberg der Regionalen Arbeitsstellen für Bildung, Integration und Demokratie (RAA) e.V.

Der *Orientierungshilfe – Umgang mit Rassismus, Antisemitismus und Diskriminierung im Schulkontext* finden Sie online hier, auch zum Download:

<https://tinyurl.com/LeitfadenAntidiskriminierung>

Die Herausgeberinnen übernehmen keine Verantwortung für den Inhalt der in dieser Orientierungshilfe enthaltenen externen Webseiten.

Stand: 2025



