

# Ergebnisse des Forschungsprojekts ORAS

Organisation, Rassismus, Schule. Beschwerden über Rassismus in der Schule

## AUSGANGSLAGE

**Rassismus und Antisemitismus in der Schule:** Rassismus und Antisemitismus sind gesellschaftliche Ungleichheitsverhältnisse. Sie sind eng verwoben, unterscheiden sich jedoch in ihrer Geschichte und Erscheinungsform. Rassismus geht auf die Zeit des Kolonialismus zurück. In der Schule zeigt er sich bspw. in rassistischen Zuschreibungen, gesonderten Schulformen, Sprachnormen, Erwartungshaltungen und Bewertungen, sowie statistisch nachweisbaren ungleichen Chancen im Bildungssystem. Rassismus tritt also in Interaktionen, auf institutioneller und struktureller Ebene auf und ist damit nicht an Intentionen gebunden. Antisemitismus beinhaltet ebenfalls negative Zuschreibungen und Ausschlüsse, hat darüber hinaus aber eine stark projektive Dimension, indem gesellschaftliche Krisen in der Figur ‚des Juden‘ personalisiert werden. Während an Schulen häufig von einer Abwesenheit jüdischer Schüler\*innen ausgegangen wird oder Antisemitismus mit der Thematisierung

des Nationalsozialismus als erledigt gilt, sind Schüler\*innen mit Rassismuserfahrungen im pädagogischen Diskurs negativ überpräsent: als ‚Bildungsverlierer\*innen‘, aufgrund negativer kultureller Zuschreibungen oder ihrer Mehrsprachigkeit. Sowohl die Unsichtbarmachung jüdischer Schüler\*innen als auch die Problematisierung migrantisierter Schüler\*innen erschweren es, sich über Rassismus oder Antisemitismus in der Schule zu beschweren. Dennoch gilt: Alle Schüler\*innen haben ein Recht auf diskriminierungsfreies Lernen und dürfen dieses einfordern. Wir haben darum den Umgang mit Beschwerden über Rassismus in der Schule untersucht.

## FORSCHUNGSDESIGN

Dafür haben wir Interviews und Gruppendiskussionen mit Schulleitungen, Lehrkräften, Erzieher\*innen, Schulsozialarbeiter\*innen und Schüler\*innen an 12 weiterführenden und zwei Grundschulen in Berlin und Leipzig geführt und dokumentarisch ausgewertet. Wir haben danach

gefragt, welche schulischen Umgangsweisen sich zeigen, welchen Logiken diese folgen, und was das mit Rassismus und Antisemitismus zu tun hat.

### **UNSERE BEFUNDE**

**Wann kommt es zu Beschwerden?** Eine Beschwerde ist eine Reaktion auf eine erlebte Ungerechtigkeit oder Diskriminierung. Sie entsteht, wenn Schüler\*innen, Eltern oder Kolleg\*innen Benachteiligung, rassistische Sprache oder Handlungen wahrnehmen und diese zur Sprache bringen. Eine Beschwerde über Rassismus oder Antisemitismus kann als Hinweis verstanden werden, dass durch ein bestimmtes Verhalten das Recht auf diskriminierungsfreies Lernen und Arbeiten verletzt worden ist. Sehr häufig erleben Schüler\*innen und Lehrkräfte Rassismus, ohne dass sie sich beschweren – weil sie nicht auffallen wollen oder eine schlechtere Benotung fürchten, weil sie die Erfahrung machen, dass eine Beschwerde ohnehin nichts verändert, oder weil sie kein Vertrauen in die schulischen Instanzen haben.

**Eine gemeinsame Haltung fehlt:** Viele Lehrkräfte und Schulleitungen verfügen über ein Wissen über Rassismus –

allerdings nicht unbedingt über das gleiche. Das führt dazu, dass es sehr unterschiedliche Einschätzungen dazu gibt, wann eine Situation rassistisch ist und welche Art des Eingreifens angemessen wäre. Das hat auch damit zu tun, dass es an Schulen keine Räume des Austauschs und auch keine verbindlichen Vorgaben zum Umgang mit rassistischen oder antisemitischen Situationen gibt. Zudem sind Lehrkräfte daran gewöhnt, selbständig zu handeln und aufgrund der fehlenden Verankerung von Rassismuskritik in der Lehrer\*innenbildung nicht darin geschult, ihr Wissen über Rassismus in professionelles Handeln zu übersetzen. Das führt auch dazu, dass rassismuserfahrene Lehrkräfte keine Unterstützung im Kollegium erhalten.

**Handeln unter Druck:** Erschwerend hinzu kommt Zeitdruck. Auch aus dieser Situation heraus werden diskriminierende Aussagen als Witze oder Missverständnisse eingeordnet. Diese Relativierungen erschweren es Betroffenen, ernst genommen zu werden, und normalisieren rassistische Handlungsweisen. Manchmal

ignorieren Lehrkräfte auch rassistische Verhaltensweisen aus Angst, diese nicht bearbeiten zu können. Manchmal greifen Lehrkräfte in rassistischen Situationen nicht ein, weil sie selbst rassistische Einstellungen haben. Häufig gibt es Bemühungen, rassistische Vorfälle an andere Instanzen der Schulstruktur zu delegieren: etwa die Klassenleiterstunde oder die Vertrauenslehrkraft. Diese sind aber ebenfalls in der Regel nicht darauf vorbereitet, mit Diskriminierungsbeschwerden umzugehen, sodass Rassismus und Antisemitismus nicht oder unzureichend bearbeitet werden.

Findet ein Umgang mit Rassismus und Antisemitismus statt, werden Schüler\*innen häufig bestraft. Durch das Bestrafen wird ein ‚falsches‘ Verhalten personalisiert und sanktioniert; Schüler\*innen werden zum Teil öffentlich beschämten. Die Perspektiven und Bedürfnisse der rassistisch oder antisemitisch Diskriminierten werden dabei selten berücksichtigt. Zudem bleibt durch das Strafen ein Lernen über Rassismus und Antisemitismus aus, welche eine Verhaltensänderung initiieren könnte.

**Antidiskriminierungsstrukturen an der Schule:** An vielen der von uns beforschten Schulen gibt es bereits

Antidiskriminierungsbeauftragte und Beschwerdestellen für Diskriminierung. Das Problem: Oft gehen sie auf das Engagement einzelner Lehrkräfte zurück. Diese Initiativen sind wertvoll, doch aufgrund der fehlenden bildungspolitischen Verankerung bleiben sie punktuell, verfügen über keine rechtlichen Kompetenzen und zerfallen, sobald tragende Personen die Schule verlassen. Zum Teil fehlt in den Schulen das Wissen, wie diese Stellen und Beauftragten arbeiten, was genau man dort melden kann und in welchem Verhältnis sie bspw. zu Klassenlehrkräften oder Vertrauenslehrkräften stehen. Unter den engagierten Lehrkräften ist häufig auch unklar, welches Ziel verfolgt werden soll: eine dauerhafte, gemeinsame Auseinandersetzung mit dem Thema Rassismus? Eine professionalisierte Beschwerdestruktur? Unterbindung von Rassismus oder eine Dokumentation? Nicht zuletzt erleben engagierte Lehrkräfte Anfeindungen, wenn sie auf rassistische bzw. antisemitische Strukturen oder Äußerungen hinweisen, die von Kolleg\*innen nicht als solche erkannt werden.

Fortbildungen zu Rassismus und Antisemitismus sind nicht strukturell verankert und werden daher häufig nur von den ohnehin schon engagierten Lehrkräften besucht.

**Und die Schüler\*innen?** Die Schüler\*innen bemerken vor allem, dass aus einer Beschwerde selten Konsequenzen folgen: Ihre Beschwerden werden von den Lehrkräften ignoriert oder bagatellisiert. Zum Teil werden sie beschuldigt, sich mit dem Vorwurf des Rassismus einen Vorteil verschaffen zu wollen. Bestehende Bildungsangebote zur Bearbeitung von Rassismus und Antisemitismus werden von den Schüler\*innen kritisiert: Es gebe zu wenig, sie seien langweilig, nur für ältere Schüler\*innen und wiederholten sich zu sehr. Oft ginge es nur darum, damit das Image der Schule aufzubessern, anstatt sich mit Rassismus und Antisemitismus auseinanderzusetzen.

→ **Die Politik ist gefragt:** Unsere Ergebnisse zeigen deutlich: Selbst an engagierten Schulen fehlen verbindliche Rahmenbedingungen, um den Umgang mit Rassismus und Antisemitismus strukturell zu verankern. Ohne klare Vorgaben entstehen Frustration und Verunsicherung – sowohl bei Betroffenen als auch bei Lehrkräften. Die Bildungspolitik ist daher

gefordert, Rassismuskritik verbindlich in der Institution Schule zu verankern: durch gesetzlich geregelte Anlaufstellen, verpflichtende Aus- und Fortbildungsstrukturen für pädagogisches Personal, sowie einheitliche Verfahren für Beschwerden, die sich an den Bedürfnissen der Personen orientieren, die Rassismus und Antisemitismus erfahren. Nur wenn Haltung, Wissen und Strukturen ineinandergreifen, kann Schule zu einem Ort werden, an dem Diskriminierung nicht hingenommen, sondern systematisch bearbeitet wird.

#### Zum Weiterlesen empfehlen wir:

- Yegane, Aliyeh (2020). Schutz vor Diskriminierung an Schulen. Ein Leitfaden für Schulen im Land Berlin. Berlin: Life e.V.
- Mecheril, Paul (2004): Einführung in die Migrationspädagogik. Weinheim: Beltz.

## Anlauf-, Beratungs- und Beschwerdestellen

### Landesweite und überregionale Anlaufstellen

#### ADAS – Anlaufstelle Diskriminierungsschutz an Schulen

Unabhängige Beratungsstelle für Schüler\*innen, Lehrkräfte, Eltern, Schulbeschäftigte

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

#### RAA Berlin – Regionale Arbeitsstellen für Bildung, Integration und Demokratie e.V.

Diskriminierungskritische Begleitung von Schulentwicklungs-prozessen  
Website: [www.raa-berlin.de](http://www.raa-berlin.de)

#### SchlaU-Werkstatt

Angebote für Fort- und Weiterbildung, Impulse für diskriminierungskritische Schulentwicklung

<https://www.schlau-werkstatt.de/>

## Communitybasierte Beratungsstellen

#### Amaro Foro

Jugendorganisation von Roma und Nicht-Roma

[www.amaroforo.de](http://www.amaroforo.de)

#### Each One Teach One (EOTO)

Community-basiertes Bildungs- und Empowerment-Projekt für Schwarze Menschen

[www.eoto-archiv.de](http://www.eoto-archiv.de)

#### OFEK Berlin

Fachberatungsstelle zur Unterstützung von Betroffenen antisemitischer Gewalt

<https://ofek-beratung.de/berlin>

#### ReachOut

Beratungsstelle für Opfer rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt in Berlin

[www.reachout.de](http://www.reachout.de)

## Weitere Unterstützungs möglichkeiten

#### Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage

Netzwerk für Schulen im Einsatz gegen Diskriminierung

[www.schule-ohne-rassismus.de](http://www.schule-ohne-rassismus.de)

## Übersicht: Angebote und Materialien zu Diskriminierungsschutz an Schulen

**ADAS (2020).** Schutz vor Diskriminierung an Schulen: Ein Leitfaden für Schulen im Land Berlin. [Link](#)

**Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2024).** Was tun gegen Diskriminierung an Schulen? Beispiele Guter Praxis. [Link](#)

**Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2019).** Diskriminierung an Schulen erkennen und vermeiden. Praxisleitfaden zum Abbau von Diskriminierung in der Schule. [Link](#)

### Bildungsserver Berlin Brandenburg

Bildungsangebote zur Akzeptanz von Vielfalt (Diversity), sowie Demokratiebildung und Extremismusprävention

[Link](#) und [Link](#)

### Bildungslücke Rassismus. Beraten. Vernetzen. Stärken.

Mediathek mit Workshops, Fortbildungen, Beratungsangeboten und Unterrichtsmaterialien zu verschiedenen Rassismen und Antisemitismus.

[Link](#)

### BpB (2022). Sofort-Wissen für kluges Eingreifen. Was muss ich bei aktuem Handlungsdruck berücksichtigen?

Prägnante Hinweise zum Umgang mit diskriminierenden Äußerungen.

[Link](#)

### „Demokratie. Vielfalt. Respekt“

Online-Portal mit Publikationen, Veranstaltungen und Fortbildungen zu Demokratieförderung von Kindern und Jugendlichen, sowie

Unterstützungsangebote bei Fällen von Diskriminierung, Rassismus, Antisemitismus und anderen Gewaltformen.

[Link](#)

### Toolbox: Diskriminierungskritik und Schule

Praxisnahe Materialien für Pädagog\*innen – herausgegeben von der Deutschen Gesellschaft für Demokratiepädagogik. [Link](#)

## Kontakt

### ORAS – Organisation, Rassismus, Schule

Projektleitung: Prof.in Juliane Karakayali

Wissenschaftliche Mitarbeit: Christina Biel, Cristina Raffaele

Studentische Mitarbeit: Luljeta Basile, Betül Can, Ipek Ergün, Agata Guevara, Holly Heinrich

E-Mail: [juliane.karakayali@eh-berlin.de](mailto:juliane.karakayali@eh-berlin.de)

Gefördert durch:



Bundesministerium  
für Forschung, Technologie  
und Raumfahrt

## Reflexionsfragen für Schulleitungen, Steuerungsgruppen und AGs

### Prüfen

- Welche formalen und informellen Antidiskriminierungsstrukturen gibt es an meiner Schule bereits?
- Was können sie leisten und wo stoßen sie an Grenzen?
- Welche Ressourcen benötigen sie und wie kann die Schulleitung sie unterstützen?
- Welche weiteren Anlaufstellen können ergänzend etabliert werden?

### Positionieren

- Gibt es bei uns ein gemeinsames Verständnis von Diskriminierung, Rassismus und Antisemitismus?
- Was sind unsere Ziele im Umgang mit Diskriminierung, Rassismus und Antisemitismus?
- Was sind die Wünsche von Personen, die von Diskriminierung, Rassismus und Antisemitismus betroffen sind und wie können wir diese angemessen berücksichtigen?

### Dranbleiben

- Lernen in und durch die Praxis: Wie gehen wir konstruktiv mit Fehlern um, ohne Vertrauen zu zerstören und zu verletzen?
- Fortbildungen realistisch einschätzen: Was können sie leisten? Wo stoßen sie auf Grenzen?
- Alle Thematisierungen von Rassismus und Antisemitismus als Anfang sehen!

# Ergebnisse des Forschungsprojekts ORAS

## Organisation, Rassismus, Schule. Beschwerden über Rassismus in der Schule

### AUSGANGSLAGE

**Rassismus und Antisemitismus in der Schule:** Rassismus und Antisemitismus sind gesellschaftliche Ungleichheitsverhältnisse. Sie sind eng verwoben, unterscheiden sich jedoch in ihrer Geschichte und Erscheinungsform. Rassismus geht auf die Zeit des Kolonialismus zurück. In der Schule zeigt er sich bspw. in rassistischen Zuschreibungen, gesonderten Schulformen, Sprachnormen, Erwartungshaltungen und Bewertungen, sowie statistisch nachweisbaren ungleichen Chancen im Bildungssystem. Rassismus tritt also in Interaktionen, auf institutioneller und struktureller Ebene auf und ist damit nicht an Intentionen gebunden. Antisemitismus beinhaltet ebenfalls negative Zuschreibungen und Ausschlüsse, hat darüber hinaus aber eine stark projektive Dimension, indem gesellschaftliche Krisen in der Figur ‚des Juden‘ personalisiert werden. Während an Schulen häufig von einer Abwesenheit jüdischer Schüler\*innen ausgegangen wird oder Antisemitismus mit der Thematisierung des Nationalsozialismus als erledigt gilt, sind

Schüler\*innen mit Rassismuserfahrungen im pädagogischen Diskurs negativ überpräsent: als ‚Bildungsverlierer\*innen‘, aufgrund negativer kultureller Zuschreibungen oder ihrer Mehrsprachigkeit. Sowohl die Unsichtbarmachung jüdischer Schüler\*innen als auch die Problematisierung migrantisierter Schüler\*innen erschweren es, sich über Rassismus oder Antisemitismus in der Schule zu beschweren. Dennoch gilt: Alle Schüler\*innen haben ein Recht auf diskriminierungsfreies Lernen und dürfen dieses einfordern. Wir haben darum den Umgang mit Beschwerden über Rassismus in der Schule untersucht.

### FORSCHUNGSDESIGN

Dafür haben wir Interviews und Gruppendiskussionen mit Schulleitungen, Lehrkräften, Erzieher\*innen, Schulsozialarbeiter\*innen und Schüler\*innen an 12 weiterführenden und zwei Grundschulen in Berlin und Leipzig geführt und dokumentarisch ausgewertet. Wir haben danach gefragt, welche

schulischen Umgangsweisen sich zeigen, welchen Logiken diese folgen, und was das mit Rassismus und Antisemitismus zu tun hat.

## UNSERE BEFUNDE

**Wann kommt es zu Beschwerden?** Eine Beschwerde ist eine Reaktion auf eine erlebte Ungerechtigkeit oder Diskriminierung. Sie entsteht, wenn Schüler\*innen, Eltern oder Kolleg\*innen Benachteiligung, rassistische Sprache oder Handlungen wahrnehmen und diese zur Sprache bringen. Eine Beschwerde über Rassismus oder Antisemitismus kann als Hinweis verstanden werden, dass durch ein bestimmtes Verhalten das Recht auf diskriminierungsfreies Lernen und Arbeiten verletzt worden ist. Sehr häufig erleben Schüler\*innen und Lehrkräfte Rassismus, ohne dass sie sich beschweren – weil sie nicht auffallen wollen oder eine schlechtere Benotung fürchten, weil sie die Erfahrung machen, dass eine Beschwerde ohnehin nichts verändert, oder weil sie kein Vertrauen in die schulischen Instanzen haben.

**Eine gemeinsame Haltung fehlt:** Viele Lehrkräfte und Schulleitungen verfügen über ein Wissen über Rassismus – allerdings nicht unbedingt über das gleiche. Das führt dazu, dass es sehr unterschiedliche

Einschätzungen dazu gibt, wann eine Situation rassistisch ist und welche Art des Eingreifens angemessen wäre. Das hat auch damit zu tun, dass es an Schulen keine Räume des Austauschs und auch keine verbindlichen Vorgaben zum Umgang mit rassistischen oder antisemitischen Situationen gibt. Zudem sind Lehrkräfte daran gewöhnt, selbständig zu handeln und aufgrund der fehlenden Verankerung von Rassismuskritik in der Lehrer\*innenbildung nicht darin geschult, ihr Wissen über Rassismus in professionelles Handeln zu übersetzen. Das führt auch dazu, dass rassismuserfahrene Lehrkräfte keine Unterstützung im Kollegium erhalten.

**Handeln unter Druck:** Erschwerend hinzu kommt Zeitdruck. Auch aus dieser Situation heraus werden diskriminierende Aussagen als Witze oder Missverständnisse eingeordnet. Diese Relativierungen erschweren es Betroffenen, ernst genommen zu werden, und normalisieren rassistische Handlungsweisen. Manchmal ignorieren Lehrkräfte auch rassistische Verhaltensweisen aus Angst, diese nicht bearbeiten zu können. Manchmal greifen Lehrkräfte in rassistischen

Situationen nicht ein, weil sie selbst rassistische Einstellungen haben. Häufig gibt es Bemühungen, rassistische Vorfälle an andere Instanzen der Schulstruktur zu delegieren: etwa die Klassenleiterstunde oder die Vertrauenslehrkraft. Diese sind aber ebenfalls in der Regel nicht darauf vorbereitet, mit Diskriminierungsbeschwerden umzugehen, sodass Rassismus und Antisemitismus nicht oder unzureichend bearbeitet werden.

Findet ein Umgang mit Rassismus und Antisemitismus statt, werden Schüler\*innen häufig bestraft. Durch das Bestrafen wird ein ‚falsches‘ Verhalten personalisiert und sanktioniert; Schüler\*innen werden zum Teil öffentlich beschämmt. Die Perspektiven und Bedürfnisse der rassistisch oder antisemitisch Diskriminierten werden dabei selten berücksichtigt. Zudem bleibt durch das Strafen ein Lernen über Rassismus und Antisemitismus aus, welche eine Verhaltensänderung initiieren könnte.

***Antidiskriminierungsstrukturen an der Schule:*** An vielen der von uns beforschten Schulen gibt es bereits Antidiskriminierungsbeauftragte und Beschwerdestellen für Diskriminierung. Das Problem: Oft gehen sie auf das Engagement einzelner Lehrkräfte zurück. Diese Initiativen sind wertvoll, doch aufgrund der fehlenden bildungspolitischen

Verankerung bleiben sie punktuell, verfügen über keine rechtlichen Kompetenzen und zerfallen, sobald tragende Personen die Schule verlassen. Zum Teil fehlt in den Schulen das Wissen, wie diese Stellen und Beauftragten arbeiten, was genau man dort melden kann und in welchem Verhältnis sie bspw. zu Klassenlehrkräften oder Vertrauenslehrkräften stehen. Unter den engagierten Lehrkräften ist häufig auch unklar, welches Ziel verfolgt werden soll: eine dauerhafte, gemeinsame Auseinandersetzung mit dem Thema Rassismus? Eine professionalisierte Beschwerdestruktur? Unterbindung von Rassismus oder eine Dokumentation? Nicht zuletzt erleben engagierte Lehrkräfte Anfeindungen, wenn sie auf rassistische bzw. antisemitische Strukturen oder Äußerungen hinweisen, die von Kolleg\*innen nicht als solche erkannt werden. Fortbildungen zu Rassismus und Antisemitismus sind nicht strukturell verankert und werden daher häufig nur von den ohnehin schon engagierten Lehrkräften besucht.

***Und die Schüler\*innen?*** Die Schüler\*innen bemerken vor allem, dass aus einer Beschwerde selten Konsequenzen folgen: Ihre Beschwerden

werden von den Lehrkräften ignoriert oder bagatellisiert. Zum Teil werden sie beschuldigt, sich mit dem Vorwurf des Rassismus einen Vorteil verschaffen zu wollen. Bestehende Bildungsangebote zur Bearbeitung von Rassismus und Antisemitismus werden von den Schüler\*innen kritisiert: Es gebe zu wenig, sie seien langweilig, nur für ältere Schüler\*innen und wiederholten sich zu sehr. Oft ginge es nur darum, damit das Image der Schule aufzubessern, anstatt sich mit Rassismus und Antisemitismus auseinanderzusetzen.

→ **Die Politik ist gefragt:** Unsere Ergebnisse zeigen deutlich: Selbst an engagierten Schulen fehlen verbindliche Rahmenbedingungen, um den Umgang mit Rassismus und Antisemitismus strukturell zu verankern. Ohne klare Vorgaben entstehen Frustration und Verunsicherung – sowohl bei Betroffenen als auch bei Lehrkräften. Die Bildungspolitik ist daher gefordert, Rassismuskritik verbindlich in der Institution Schule zu verankern: durch gesetzlich geregelte Anlaufstellen, verpflichtende Aus- und Fortbildungsstrukturen für pädagogisches Personal, sowie einheitliche Verfahren für Beschwerden, die sich an den Bedürfnissen der Personen orientieren, die Rassismus und Antisemitismus erfahren. Nur wenn Haltung, Wissen und Strukturen ineinandergreifen, kann Schule zu einem Ort

werden, an dem Diskriminierung nicht hingenommen, sondern systematisch bearbeitet wird.

**Zum Weiterlesen empfehlen wir:**

Yegane, Aliyeh (2020). Schutz vor Diskriminierung an Schulen. Ein Leitfaden für Schulen im Land Berlin. Berlin: Life e.V.

Mecheril, Paul (2004): Einführung in die Migrationspädagogik. Weinheim: Beltz.

## Anlauf-, Beratungs- und Beschwerdestellen

### Landesweite und überregionale Anlaufstellen

#### **Antidiskriminierungsbüro Sachsen e.V.**

Unterstützung bei der Bewältigung von Diskriminierungserfahrungen

Website: <https://www.adb-sachsen.de/>

#### **RAA Leipzig – Regionale Arbeitsstelle mit Angeboten für Beratung, Bildung und Dialog e.V.**

Diskriminierungskritische Begleitung von Schulentwicklungsprozessen

Website: [www.raa-leipzig.de](http://www.raa-leipzig.de)

#### **SchlaU-Werkstatt**

Angebote für Fort- und Weiterbildung, Impulse für diskriminierungskritische Schulentwicklung

<https://www.schlau-werkstatt.de/>

### Communitybasierte Beratungsstellen

#### **Romano Sumnal – Roma und Sinti Sachsen e.V.**

Sächsischer Landesverband und Selbstvertretung für/von Rom/-nja und Sint/-ezze

<https://romano-sumnal.de/>

#### **OFEK Sachsen**

Fachberatungsstelle zur Unterstützung von Betroffenen antisemitischer Gewalt

<https://ofek-beratung.de/sachsen>

### Weitere Unterstützungs möglichkeiten

#### **Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage**

Netzwerk für Schulen im Einsatz gegen Diskriminierung

[www.schule-ohne-rassismus.de](http://www.schule-ohne-rassismus.de)

## Übersicht: Angebote und Materialien zu Diskriminierungsschutz an Schulen

**ADAS (2020).** Schutz vor Diskriminierung an Schulen: Ein Leitfaden für Schulen im Land Berlin. [Link](#)

**Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2024).** Was tun gegen Diskriminierung an Schulen? Beispiele Guter Praxis. [Link](#)

**Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2019).** Diskriminierung an Schulen erkennen und vermeiden. Praxisleitfaden zum Abbau von Diskriminierung in der Schule. [Link](#)

### Bildungsserver Berlin Brandenburg

Bildungsangebote zur Akzeptanz von Vielfalt (Diversity), sowie Demokratiebildung und Extremismusprävention

[Link](#) und [Link](#)

### Bildungslücke Rassismus. Beraten. Vernetzen. Stärken.

Mediathek mit Workshops, Fortbildungen, Beratungsangeboten und Unterrichtsmaterialien zu verschiedenen Rassismen und Antisemitismus.

[Link](#)

### BpB (2022). Sofort-Wissen für kluges Eingreifen. Was muss ich bei aktuem Handlungsdruck berücksichtigen?

Prägnante Hinweise zum Umgang mit diskriminierenden Äußerungen.

[Link](#)

### „Demokratie. Vielfalt. Respekt“

Online-Portal mit Publikationen, Veranstaltungen und Fortbildungen zu Demokratieförderung von Kindern und Jugendlichen, sowie Unterstützungsangebote bei Fällen von Diskriminierung, Rassismus, Antisemitismus und anderen Gewaltformen.

[Link](#)

### Toolbox: Diskriminierungskritik und Schule

Praxisnahe Materialien für Pädagog\*innen – herausgegeben von der Deutschen Gesellschaft für Demokratiepädagogik. [Link](#)

## Kontakt

### ORAS – Organisation, Rassismus, Schule

Projektleitung: Prof.in Juliane Karakayali

Wissenschaftliche Mitarbeit: Christina Biel, Cristina Raffaele

Studentische Mitarbeit: Luljeta Basile, Betül Can, Ipek Ergün, Agata Guevara, Holly Heinrich

E-Mail: [juliane.karakayali@eh-berlin.de](mailto:juliane.karakayali@eh-berlin.de)

Gefördert durch:



## Reflexionsfragen für Schulleitungen, Steuerungsgruppen und AGs

### Prüfen

- Welche formalen und informellen Antidiskriminierungsstrukturen gibt es an meiner Schule bereits?
- Was können sie leisten und wo stoßen sie an Grenzen?
- Welche Ressourcen benötigen sie und wie kann die Schulleitung sie unterstützen?
- Welche weiteren Anlaufstellen können ergänzend etabliert werden?

### Positionieren

- Gibt es bei uns ein gemeinsames Verständnis von Diskriminierung, Rassismus und Antisemitismus?
- Was sind unsere Ziele im Umgang mit Diskriminierung, Rassismus und Antisemitismus?
- Was sind die Wünsche von Personen, die von Diskriminierung, Rassismus und Antisemitismus betroffen sind und wie können wir diese angemessen berücksichtigen?

### Dranbleiben

- Lernen in und durch die Praxis: Wie gehen wir konstruktiv mit Fehlern um, ohne Vertrauen zu zerstören und zu verletzen?
- Fortbildungen realistisch einschätzen: Was können sie leisten? Wo stoßen sie auf Grenzen?
- Alle Thematisierungen von Rassismus und Antisemitismus als Anfang sehen!