



Konzept für

DiBS! - Diskriminierungsschutz und Beratung für Schüler:innen

ein Angebot der ReBUZ Bremen und Bremerhaven

Inhalt

1. Notwendigkeit und Ziele des Angebots.....	3
2. Zielgruppe.....	3
3. Rechtliche Grundlagen für die Antidiskriminierungsberatung für Schüler:innen der ReBUZ.....	3
4. Verortung des Angebots.....	4
4.1 ... an den ReBUZ Bremen und Bremerhaven.....	4
4.2 ... im System Bildung im Land Bremen	4
4.3 ... in der Landschaft der regionalen und überregionalen Antidiskriminierungsarbeit.....	5
5. Diskriminierungsverständnis	5
6. Beratungsstandards und -haltung im Rahmen der einzelfallbezogenen Beratung	7
7. Interventionen an Schulen	9
8. Schüler:innen-Workshops - Präventive Angebote für Schüler:innen.....	9
9. Fachberatung für Schulen bzw. Fachkräfte an Schulen	10
9.1 Fachberatung im Kontext von Diskriminierungsvorfällen (Intervention).....	10
9.2 Fachberatung für Prävention von Diskriminierung.....	10
10. Literatur	11

1. Notwendigkeit und Ziele des Angebots

Antidiskriminierungsarbeit ist ein Qualitätsstandard für eine demokratische Menschenrechtsbildung in Schule. Die Förderung und Umsetzung von diskriminierungssensibler Bildung kann zudem als ein Schlüsselthema für die Verwirklichung von Inklusion im schulischen Kontext verstanden werden. In diesem Sinne ist die Antidiskriminierungsarbeit der ReBUZ eine Unterstützung in der Umsetzung des Inklusionsauftrages der Bremer Schulen. Nach dem Bremer Schulgesetz haben die Schulen die Pflicht alle Schüler:innen unabhängig von ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Staatsbürger:innenschaft, Religion oder einer Beeinträchtigung in dem Einbezug in das gesellschaftliche Leben und die schulische Gemeinschaft zu fördern und Ausgrenzung zu vermeiden (vgl. BremSchulG § 3 (4)). Voraussetzungen dafür sind eine Kultur der Anerkennung von Diversität sowie ein professioneller Umgang mit Diskriminierungen.

In der Antidiskriminierungsberatung wird Schüler:innen ein sicherer Ort geboten, an dem sie über ihre Diskriminierungserfahrungen sprechen können. Sie werden mit ihren Problemen ernst genommen und erhalten Unterstützung, um sich für ihre eigenen Belange einsetzen zu können. Schüler:innen, Schulen, Lehrkräfte, nichtunterrichtliches Personal und weitere an Schule Beteiligte werden durch geeignete Interventionen und Maßnahmen der Prävention ferner darin unterstützt, Schulen zu einem sicheren und diskriminierungssensiblen Ort für Alle zu machen. Dadurch wird der schulische Auftrag, Schulen inklusiv zu gestalten und eine gleichberechtigte Teilhabe aller Schüler:innen zu ermöglichen, unterstützt, sowie der Diskriminierungsschutz für Schüler:innen erhöht.

2. Zielgruppe

Das Beratungsangebot richtet sich an Schüler:innen aller Schulen in Bremen und Bremerhaven, die von Diskriminierung betroffen sind. Da sich das Angebot an Schüler:innen aller Altersklassen wendet, spielen auch die Eltern/Vertrauenspersonen der Betroffenen eine wichtige Rolle im Beratungsprozess. Sie stellen im Alltag der Kinder zentrale Bezugspersonen dar und sind mit betroffen, wenn ihre Kinder mit ihnen ihre Erfahrungen von Diskriminierung im Schulalltag teilen. Sie sind die ersten Interessensvertreter:innen ihrer Kinder an der Schule und haben als Sorgeberechtigte auch den Auftrag, im Sinne ihrer Kinder für deren Wohl einzustehen, vor allem, wenn diese noch zu jung sind, um dies selber zu tun. Deshalb sind sie i.d.R. an der Beratung zu beteiligen. Eltern(-teile)/Vertrauenspersonen können auch alleine in die Beratung kommen, sofern sie ein Anliegen haben, dass in Verbindung mit ihrem von Diskriminierung betroffenen Kind steht. Auch Lehrkräfte und anderes schulisches Personal werden beraten, wenn sie sich z.B. in ihrer Klasse oder Schule mit Diskriminierungssituationen unter Schüler:innen oder zwischen Schüler:innen und Schulpersonal konfrontiert sehen und dabei Unterstützungsbedarf haben. Bei Anfragen, die nicht von der Beratungsstelle bearbeitet werden können, wird ggf. an entsprechende Stellen weiter verwiesen.

3. Rechtliche Grundlagen für die Antidiskriminierungsberatung für Schüler:innen der ReBUZ

In der Bremer Landesverfassung sind vor allem Artikel 2, Absatz 2 bis 4 und Artikel 27, Absatz 1 und 2 als rechtliche Grundlagen für die Antidiskriminierungsberatung relevant. Artikel 2 formuliert Gleichheitsgebote und Diskriminierungsverbote in Bezug auf verschiedene Diskriminierungsmerkmale. Artikel 27 enthält „das gleiche Recht auf Bildung“ für jede:n „nach Maßgabe seiner Begabung“. Im Bremer Schulgesetz sind Artikel 4, in den Abschnitten (1), (2), (3) und (5), die sich auf die „allgemeine Gestaltung des Schullebens“ beziehen sowie Artikel 5, Abschnitt (1) und (2), wo „Bildungs- und Erziehungsziele“ formuliert werden, für das Angebot der Antidiskriminierungsberatung für Schüler:innen ausschlaggebend.

Anders als es beim Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) für Beschäftigte und in Bezug auf Alltagsgeschäfte der Fall ist, lassen sich aus der Bremer Landesverfassung und dem Bremer Schulgesetz allerdings keine direkten Rechtsansprüche im Diskriminierungsfall für Schüler:innen ableiten.

Das AGG greift in der Institution Schule zwar für Beschäftigte, jedoch nicht für Schüler:innen. Zu diskutieren ist eine mögliche Erhöhung des Schutzniveaus für Bremen durch die Einführung eines Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG) nach dem Berliner Modell, das Diskriminierungen im Rahmen öffentlich-rechtlichen Handelns untersagen und den Diskriminierungsschutz von Einzelnen, und damit auch Schüler:innen, im Bereich des Handelns der öffentlichen Verwaltung erhöhen würde.

4. Verortung des Angebots

Im Folgenden soll die Verortung des neuen Angebots auf den verschiedenen Ebenen erläutert werden, begonnen wird hierbei auf der Ebene der Regionalen Beratungs- und Unterstützungszentren:

4.1 ... an den ReBUZ Bremen und Bremerhaven

Die neu geschaffenen Stellen für die Antidiskriminierungsberatung an den ReBUZ Bremen und Bremerhaven (fünf Vollzeitstellen - vier Vollzeitstellen in Bremen und eine Vollzeitstelle in Bremerhaven) bilden neben den bereits bestehenden Angeboten der ReBUZ (schulergänzende/schulersetzende Maßnahmen und Beratung) einen neuen Angebotsbereich. Dieser neue Bereich sowie dessen fachliche und operative Ausgestaltung werden überregional und städteübergreifend in Bremen und Bremerhaven gemeinsam entwickelt und aufgebaut. Der Bereich wird nach außen sichtbar durch einen eigenen Internetauftritt eine zentrale E-Mail-Adresse für Bremen und eine zentrale E-Mail-Adresse für Bremerhaven, eine zentrale Telefonnummer (Mobilnummer) sowie ein öffentliches Konzept. Außerdem hat das Angebot einen eigenen Namen: DiBS! – Diskriminierungsschutz und Beratung für Schüler:innen. Nach innen zeichnet sich der neue Bereich DiBS! durch eine eigene wöchentliche Teamsitzung des Antidiskriminierungs-Teams mit einer überregionalen Fallverteilung und Fallannahme, durch eine neue Zielgruppe (von Diskriminierung betroffene Schüler:innen), durch einen spezifischen Aufgabenschnitt (Zuständigkeit in den Bereichen Prävention, Intervention und Beratung) und einer anderen Arbeitsweise in Form von z.B. überregionaler Tandem-Bildung innerhalb des AD-Teams in der Fallbearbeitung, durch niedrigschwellige und digitale Zugangswege für Schüler:innen, durch eine Vernetzung in die Communities und Selbstorganisationen sowie in der Einzelberatung durch eine parteiliche Beratungshaltung und Begleitung (mehr dazu siehe Abschnitt 6) aus.

Mitarbeiter:innen des DiBS! -Teams sind regionalen ReBUZ zugeordnet und nehmen an Teamsitzungen, Fachgruppen, AKs und AGs der ReBUZ teil. Die Schnittstellen zwischen Antidiskriminierungs-Team, Berater:innen-Teams und Maßnahmen-Teams werden zu einem späteren Zeitpunkt in der Konzeptentwicklung ausformuliert. Eine Kooperationsvereinbarung zwischen den ReBUZ Bremen und Bremerhaven für den Antidiskriminierungs-Bereich besteht.

4.2 ... im System Bildung im Land Bremen

DiBS! ist ein Teil der ReBUZ Bremen und des ReBUZ Bremerhaven. Diese sind nachgeordnete und weisungsgebundene Dienststellen der Senatorin für Kinder und Bildung und des Magistrats Bremerhaven. Gleichzeitig handelt es sich bei der DiBS! um ein außerschulisches Angebot, das räumlich und personell vom Raum Schule getrennt ist und somit von Fachkräften in Schule, sowie Schüler:innen und Eltern, als externes Angebot wahrgenommen werden kann.

DiBS! ist keine Beschwerde-/Sanktionierungsstelle für Diskriminierungsfälle an Schulen. Im Rahmen von Prävention und Netzwerkarbeit arbeitet die Antidiskriminierungsberatung der ReBUZ an der Anpassung von schulinternen und bildungsbehördeninternen Beschwerdesystemen für den Bereich Diskriminierungen an Schule mit.

DiBS! informiert in Form eines Jahresberichts über ihre Tätigkeiten. Der Jahresbericht enthält neben qualitativen Berichten auch einen Monitoring-Teil, in dem Fallzahlen und relevante Daten zu den bearbeiteten Fällen ausgegeben werden. Im Jahresbericht weist das Team der Antidiskriminierungsberatung auch auf aus seiner Sicht bestehende Veränderungsbedarfe auf struktureller oder institutioneller Ebene hin.

4.3 ... in der Landschaft der regionalen und überregionalen Antidiskriminierungsarbeit

DiBS! ist ein horizontales Angebot, das alle Diskriminierungsformen bearbeitet. DiBS! agiert beratend, intervenierend und präventiv, wenn Schüler:innen von Diskriminierung im Lebensbereich Schule betroffen sind. Zielgruppen des Beratungsangebots sind betroffene Schüler:innen und deren Vertrauenspersonen (zum Beispiel Eltern, Lehrkräfte, Schulsozialarbeiter:innen und anderes pädagogisches Personal). Die Bereiche Intervention und Prävention richten sich zudem auch an nicht von Diskriminierung betroffene Schüler:innen, sowie Schulen und Personal (siehe Abschnitt 2).

Das Angebot beinhaltet keine Rechtsberatung im juristischen Sinne, es verweist aber auf rechtliche Grundlagen und benennt, sofern dies sinnvoll ist, sowohl die Möglichkeiten einer juristischen/anwaltlichen Beratung als auch weitere außergerichtliche Unterstützungsangebote wie z.B. Betroffenen-Selbstorganisationen (Verweisberatung).

Es wird eine enge Vernetzung mit Communities, Betroffenenorganisationen, Gemeinden, Vereinen, Jugendhäusern etc. angestrebt, da diese Organisationen und Orte häufig die ersten Anlaufstellen für von Diskriminierung betroffene Schüler:innen und ihre Eltern sind. Vorgesehen ist darüber hinaus eine Zusammenarbeit mit weiteren zivilgesellschaftlichen Organisationen, wie z.B. im Bremer Netzwerk gegen Diskriminierung (NgD), mit dem Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) und mit Beratungsstellen für von Diskriminierung betroffene Schüler:innen (ADAS (Berlin), KiDs (Berlin), BANDAS (Köln)) sowie mit staatlichen Akteurinnen im Bereich Diskriminierungsschutz in Schule (wie z.B. SKB, LIS Bremen, Landeszentrale für Politische Bildung Bremen) und im Bereich Antidiskriminierung (Zusammenarbeit mit der zukünftigen Landesantidiskriminierungsstelle Bremen (LADS) und der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)).

5. Diskriminierungsverständnis

Der Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) definiert Diskriminierung in Bezug auf Menschenrechte und Freiheitsrechte und unter Nennung einiger wichtiger schützenswerter Merkmale, wie folgt:

„... als Unterscheidung, Ausschluss, Beschränkung oder Bevorzugung, die zum Ziel oder zur Folge hat, 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.“ (advd 2009, S. 5).

Diskriminierung trifft Menschen aufgrund folgender Merkmale: "Ethnische" Herkunft / rassifizierte Merkmale, Religion und/oder Weltanschauung, Geschlecht(sidentität), sexuelle Orientierung, Sprache, Alter, Beeinträchtigungen und/oder chronische Krankheiten, äußeres Erscheinungsbild, Soziale Herkunft. Alle diese Diskriminierungsdimensionen werden durch DiBS! bearbeitet. In Bezug auf den schulischen Kontext formulieren Foitzik, Holland-Cunz und Riecke folgendes Grundverständnis von Diskriminierung:

„Bei Diskriminierung

- geht es nicht um die Absicht, sondern um die Wirkung.
- geht es nicht nur um Einstellungen, sondern um reelle gesellschaftliche (Macht-/Ungleichheits-) Verhältnisse.
- geht es auch um unintendierte Effekte institutionellen Handelns.
- geht es nicht nur um eine Situation im Klassenraum, sondern um die Verletzlichkeit aufgrund allumfassender und historisch gewachsener Ungleichheiten.
- geht es nicht nur um eine Ungleichheitsdimension, sondern um die Verschränkung verschiedener Dimensionen (Intersektionalität)“
(Vgl. Foitzik/Holland-Cunz/Riecke 2019, S. 250)

Neben diesen grundlegenden Definitionen von Diskriminierung formuliert die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) zudem ein beraterisches Verständnis von Diskriminierung (vgl. ADS 2015), das sich aus dem juristischen Verständnis von Diskriminierung (vgl. ebd. S. 9) und dem Alltagsverständnis von Diskriminierung von Betroffenen zusammensetzt (vgl. ebd. S. 13). Das juristische Diskriminierungsverständnis besteht aus dem folgendem Dreischritt: „Diskriminierung ist die *Benachteiligung* von Menschen aufgrund eines *schützenswerten Merkmals ohne sachliche Rechtfertigung*“ (Benachteiligung + Merkmal + ohne sachliche Rechtfertigung) (ebd. S. 9). Betroffene beschreiben mit dem Wort Diskriminierung eine persönliche Alltagserfahrung: „Es [das Wort Diskriminierung] benennt konkrete Ausgrenzungen, Beleidigungen, Verletzungen, die sich in dem Gefühl verdichten, als ein Mensch zweiter Klasse behandelt zu werden“. (ebd. S. 8) Das beraterische Verständnis von Diskriminierung kombiniert das Alltagsverständnis von Betroffenen mit dem juristischen Verständnis (vgl. ebd. S. 13).

Das Angebot der Antidiskriminierungsberatung für Schüler:innen der ReBUZ versteht Diskriminierung darüber hinaus als ein horizontales Phänomen. Diskriminierungen erfolgen, unabhängig von der jeweiligen Diskriminierungsdimension, häufig nach denselben Mustern. Die Antidiskriminierungsberatung der ReBUZ wird daher merkmalsübergreifend tätig. Zudem werden Diskriminierungsvorgänge als mehrdimensional bzw. intersektional und miteinander verflochten verstanden. Diskriminierungen ist strukturell in unserer Gesellschaft verankert und von Institutionen, Diskursen und Individuen getragen. Diskriminierung ist daher eine Unrechts- und Gewalterfahrung, die aus einer strukturell schwächeren Position heraus erfahren wird.

Um Diskriminierung besser zu verstehen, werden drei Dimensionen voneinander unterschieden: die individuelle / zwischenmenschliche Dimension, institutionelle Diskriminierung und strukturelle Diskriminierung. Auf individueller/ zwischenmenschlicher und institutioneller Ebene beinhaltet Antidiskriminierungsarbeit sowohl beraterische Tätigkeiten, als auch Interventionen und Prävention. Auf einer strukturellen Ebene ist es nicht möglich beraterisch zu arbeiten. Hier wird die Antidiskriminierungsberatung der ReBUZ perspektivisch in Form von Netzwerkarbeit oder behördeninterner Gremienarbeit aktiv.

Festzuhalten für das Diskriminierungsverständnis der ReBUZ ist: Diskriminierungserfahrungen beziehen sich auf geschützte Merkmale, wobei es gesellschaftlichen Prozessen und Diskursen unterliegt, welche Merkmale als schützenswert gelten. Diskriminierungserfahrungen entstehen zudem aus ungerechtfertigten Ungleichbehandlungen. Diskriminierungsdimensionen sind häufig miteinander verschränkt und verflochten. Für das beraterische Verständnis von Diskriminierung ist zudem die Betroffenenperspektive neben der juristischen Perspektive von zentraler Bedeutung. Diskriminierungen geschehen nach denselben Mustern, deswegen bietet sich ein horizontaler Beratungsansatz an. Zudem

werden Diskriminierungen auf individueller/zwischenmenschlicher, institutioneller und struktureller Ebene unterschieden, diese erfordern unterschiedliche Arbeitsweisen in der Antidiskriminierungsarbeit.

6. Beratungsstandards und -haltung im Rahmen der einzelfallbezogenen Beratung

Im Folgenden soll nun dargelegt werden, mit welchen Standards und welcher Haltung die Beratungsstelle arbeitet.

Die Grundhaltung der Beraterinnen ist geprägt durch Achtung, Respekt, Wertschätzung und Offenheit gegenüber einzelnen Personen und Systemen. Das System Schule wird dabei als Förderer einer diskriminierungssensiblen Bildung betrachtet.

Das Beratungsangebot richtet sich in erster Linie an betroffene Schüler:innen und ggf. deren Eltern/Vertrauenspersonen. Für die Einzelfallberatung gelten folgende Grundsätze:

Der:die Betroffene steht mit seinen:ihren Bedürfnissen im Sinne der Betroffenenorientierung im Fokus der Beratung. Der:die betroffene Schüler:in entscheidet selbst, ob ausgehend von einem Beratungsgespräch weitere Schritte folgen (z.B. ein Vermittlungsgespräch).

Den Betroffenen wird ein Raum geboten, in dem ihre Erfahrungen, ihre Perspektiven und ihr Schutz im Mittelpunkt stehen. Die Erfahrungen der Betroffenen werden durch die Berater:innen nicht in Frage gestellt, sondern anerkannt und ihre Bedürfnisse in den Vordergrund gestellt. Die Gespräche dienen der Entlastung der Betroffenen, die oftmals als Grund für das Geschehene einen Fehler bei sich selbst sehen. Die Berater:innen stärken den betroffenen Schüler:innen fachlich den Rücken, helfen ihnen, sich von eigenen oder fremden Schuldzuweisungen zu entlasten, damit sie in ihrem Selbstbewusstsein gestärkt werden können.

Die Beratungsstelle arbeitet empowermentorientiert, d.h. der Fokus liegt auf der Stärkung der Betroffenen und ihrem Umfeld. Gemeinsam wird ressourcen- und lösungsorientiert an der Erweiterung der Handlungsmöglichkeiten gearbeitet, um die Betroffenen (wieder) in eine Lage zu versetzen, aus der sie sprechen und gehört werden können, um für ihre eigenen Belange einzustehen.

Für viele Betroffene ist es nicht immer sofort von Bedeutung, dass Interventionen durchgeführt werden, sondern für sie ist es bereits eine große Hürde, überhaupt mit jemandem über ihre Situation zu sprechen, da sie oft mit Gefühlen wie Angst, Scham und Ohnmacht konfrontiert sind. Am Beginn einer jeden Beratung steht deshalb der Aufbau einer vertrauensvollen Beratungsbeziehung. Die Gespräche mit dem:der Berater:in finden im vertraulichen Rahmen statt, die in der Beratung verwendeten bzw. erfassten Daten unterliegen dem Gebot der Schweigepflicht (§203 StGB) und den Vorschriften des Datenschutzes. Die Beratung kann auch anonym in Anspruch genommen werden und Fälle von Diskriminierung können auch ohne persönlichen Kontakt per Meldeformular online gemeldet werden.

Nach einem Erstgespräch, welches mit den Betroffenen geführt wird, kann durch den:die Berater:in eine erste Einschätzung des Falls vorgenommen werden. Die Beratungsstelle arbeitet mit einem Diskriminierungsbegriff, der einem horizontalen und intersektionalen Verständnis folgt, das sowohl die juristische Definition von Diskriminierung, wie auch das Erfahrungswissen von Betroffenen berücksichtigt (vgl. hierfür „Fachlicher Hintergrund“ und Abschnitt 5). Ohne das subjektive Erleben der Ratsuchenden in Frage zu stellen, wird anhand dieses Diskriminierungsverständnis eine Einschätzung vorgenommen, ob im beschriebenen Fall eine Diskriminierung vorliegt. Gemeinsam mit den Ratsuchenden wird die Einschätzung des:der Berater:in transparent besprochen und aufgezeigt, welche Möglichkeiten aus Sicht des:der Berater:in aus dieser Einschätzung resultieren. Ist aus Sicht der Berater:in keine Diskriminierung nachvollziehbar, wird die ratsuchende Person ggf. weiterverwiesen.

Für eine gelingende Antidiskriminierungsberatung bedarf es eines niedrigschwelligen, das heißt unentgeltlichen, zeit- und ortsnahe Beratungsangebotes in mehreren Sprachen. Das Angebot der Antidiskriminierungsberatung der ReBUZ gewährleistet dies durch die regionale Verortung der ReBUZ in den Stadtteilen, sowie durch aufsuchende Arbeit in Schulen, die Zusammenarbeit mit qualifizierten Sprachmittler:innen und die Veröffentlichung von Informationsmaterialien in verschiedenen Sprachen. Besonders wichtig ist an dieser Stelle auch die niedrigschwellige Zusammenarbeit und gute Vernetzung mit ersten Ansprechpersonen betroffener Schüler:innen und ihrer Eltern sowie eine zuverlässige Erreichbarkeit, über telefonische Sprechzeiten, Online-Kontaktformulare, Text- und Sprachnachrichten.

Das Beratungsangebot der ReBUZ ist an allen Standorten barrierearm zugänglich. Bei Veröffentlichungen (analog und digital) wird Wert auf einfache Sprache gelegt und nach Möglichkeit werden Texte in verschiedene Sprachen übersetzt.

Da der Bereich der Antidiskriminierungsberatung sich immer vor dem Hintergrund von Machtungleichheiten bewegt, unterziehen die Berater:innen ihre eigene Haltung und Handlungsprämissen einer ständigen Reflexion, auch im Rahmen von kollegialer Beratung im Team und Supervision. Dazu gehört auch die Reflexion der eigenen gesellschaftlichen Positionierung des:der Berater:in. Die Machtstrukturen, die innerhalb eines Diskriminierungsfalls zum Tragen kommen, werden durch die Berater:innen im Rahmen der Beratung thematisiert. Auch zwischen betroffene:r Schüler:in und dem:der Berater:in bestehen i.d.R. schon alleine aufgrund des Alters Machtgefälle. Um Machtungleichheiten während des Beratungsprozesses zu minimieren, nehmen die Berater:innen eine Betroffenen zentrierte Positionierung, d.h. an der Seite der Betroffenen ein.

Manchmal kann es für Betroffene hilfreich sein, nach einem Diskriminierungsvorfall ein klärendes Gespräch mit der diskriminierungsverantwortlichen Person zu führen. Dazu kann nur geraten werden, wenn auf Seiten der verantwortlichen Person eine Bereitschaft dazu besteht. In diesen Fällen ist eine Begleitung durch DiBS! möglich. Der:die DiBS!-Berater:in begleitet die betroffene Person zum Gespräch, steht diese:r parteilich zur Seite und unterstützt sie vorbereitend sowie im Gespräch in ihrem Anliegen. Die Positionierung der Berater:in ist auch in dieser Situation vonnöten, um das Machtgefälle, das in Diskriminierungsfällen besteht, auszugleichen. Das Gespräch wird durch eine zweite, neutrale Person moderiert, die bei Bedarf ein Vorgespräch mit der diskriminierungsverantwortlichen Person führen kann. In jedem Fall muss eine Wiederholung des diskriminierenden Verhaltens oder eine Bagatellisierung des Geschehens im Rahmen des Gesprächs vermieden werden, da dies eine erneute Verletzung der persönlichen Grenzen der Betroffenen bedeuten würde. Die Aufgabenteilung des:der Berater:in und des:der Moderator:in dient dazu, konstruktiv in einen Lösungsfindungsprozess zu gehen, dabei jedoch geschehene Diskriminierungen zu benennen und der betroffenen Person den nötigen Raum und die Unterstützung zu geben, die sie braucht, um ihr Anliegen zu vertreten. Ziel des Gesprächs ist es, einen Perspektivwechsel bei der verantwortlichen Person zu erwirken.

7. Interventionen an Schulen

Ausgehend von einer Einzelfallberatung können durch DiBS! verschiedene Interventionen durchgeführt oder vermittelt werden. Die Voraussetzung dafür ist immer das Einverständnis durch den:die betroffene:n Schüler:in. Mögliche Interventionsformen werden im Rahmen der Einzelfallberatung vorbesprochen.

Interventionen können zum Beispiel sein:

- Vermittlungsgespräche zwischen diskriminierungsverantwortlichen Personen¹ und Schüler:innen, die Diskriminierung erfahren (und ggf. ihren Vertrauenspersonen)
- Unterstützung und Beratung von Schüler:innen, die Diskriminierung erfahren (und ggf. ihren Vertrauenspersonen) bei der Vertretung ihrer Interessen und der Wahrnehmung ihrer Rechte, z.B. im Rahmen von Ordnungsmaßnahmenkonferenzen oder in Beschwerdeverfahren an Schule
- Aufklärungs- und Sensibilisierungsformate mit Klassen, in denen bestimmte Diskriminierungsdimensionen eine Rolle spielen; bei Bedarf vermittelt DiBS! hier an Fachstellen oder Träger der (politischen) Jugendbildungsarbeit
- Vermittlung von Coachings und Fortbildungen im Bereich Soziales Lernen, wie z.B. das Klassencoaching *Working on what works* (woww) der ReBUZ oder Fortbildungs- und Beratungsangebote für schulische Fachkräfte im LiS (z.B. „Gemeinsam Klasse sein“, „DU gehörst dazu!“)

Das Anstoßen von Schulentwicklungsprozessen, Zusammenarbeit mit und Beratung von AGs, ggf. Weitervermittlung zu Angeboten im LiS, wie z.B. des Kom.In, oder Vermittlung von externen Referent:innen

8. Schüler:innen-Workshops - Präventive Angebote für Schüler:innen

DiBS! bietet Schüler:innen-Workshops auch präventiv an. Zielgruppen dieser Workshops sind Schülervertreter:innen, Schulklassen, Schüler:innen aus verschiedenen Schulen oder Klassen im Rahmen von Projekten und Veranstaltungen.

Aus Kapazitätsgründen werden vorrangig Anfragen bedient, die direkt von der Zielgruppe kommen, oder die sich aus Fachberatungsprozessen bzw. innerhalb von Schulentwicklungsprozessen ergeben. Grundlage dafür ist, dass bei den Teilnehmer:innen eine Freiwilligkeit sich mit dem Thema auseinander zu setzen gegeben ist.

Ziele der Schüler:innen-Workshops sind:

- Wissen über Diskriminierung vermitteln
- Konzepte und Begriffe erlernen, um Diskriminierung erkennen und als solche benennen zu können
- Wirkungsweisen von Diskriminierungen kennenlernen
- Stärkung von strukturell benachteiligten Schüler:innen
- Diskriminierungserfahrungen in der Schüler:innen-Gruppe besprechbar machen
- Ggf. Klassengemeinschaft stärken

¹ Diskriminierungsverantwortliche Personen können z.B. schulisches Personal oder Schüler:innen sein, die sich diskriminierend verhalten haben oder schulisches Personal, die die Institution Schule bei Formen von institutioneller Diskriminierung vertreten. Auch andere Fallkonstellationen sind denkbar.

- DiBS! als Beratungs- und Anlaufstelle kennenlernen, um sich im Bedarfsfall Unterstützung holen zu können

9. Fachberatung für Schulen bzw. Fachkräfte an Schulen

Die Fachberatung leitet ein systemischer Ansatz, der alle an Schule beteiligten Personengruppen in den Blick nimmt, um so möglichst nachhaltige Prozesse zu ermöglichen. Ziel der Fachberatung ist niedrigschwellig und zeitnah die Handlungssicherheit von Fachkräften im Umgang mit Diskriminierungsvorfällen an ihrer Schule zu erhöhen und präventive Maßnahmen anzuregen. Die Fachberatung kann sowohl telefonisch, per Videokonferenz oder auch persönlich im ReBUZ oder in der Schule erfolgen. Anonyme und datenarme Formen der Beratung sind auch in der Fachberatung möglich.

9.1 Fachberatung im Kontext von Diskriminierungsvorfällen (Intervention)

Die Fachberatung bei DiBS! kann durch Lehrkräfte oder anderes schulisches Personal in Anspruch genommen werden, die Fragen zu (vermuteten) Diskriminierungsvorfällen an ihrer Schule haben.

Diese können betreffen:

- Vorgänge zwischen Schüler:innen
- Vorgänge zwischen Schüler:innen und Lehrkräften / schulischem Personal
- Formen von institutioneller oder struktureller Diskriminierung in Schule und im Bildungssystem

DiBS! ist eng mit Fachberatungsstellen, die zu spezifischen Diskriminierungsdimensionen arbeiten vernetzt. Diese können bei Bedarf hinzugezogen werden.

9.2 Fachberatung für Prävention von Diskriminierung

Das DiBS!-Team bietet Schulen die Möglichkeit, sie bei der Entwicklung einer inklusiven, diversitätsorientierten und diskriminierungskritischen Schulkultur zu unterstützen und zu begleiten. Zielgruppe sind die unterschiedlichen Fachkräfte an Schule, die über kurze Inputs/Vorträge, Workshops, oder auch längere Fortbildungen sensibilisiert und qualifiziert werden. Der Umfang ist abhängig vom Wunsch und den Bedarfen der Schulen. Auch eine Zusammenarbeit mit AGs ist möglich.

Wissen über Diskriminierung und darüber, wie Diskriminierungsrisiken abgebaut werden können, sowie die Einrichtung bzw. Optimierung von Beschwerdeabläufen bei Diskriminierungsvorfällen, sind dabei zentrale Elemente.

Im Bereich der Prävention arbeitet DiBS! mit verschiedenen öffentlichen (Landesinstitut für Schule, SEFO, Landeszentrale für politische Bildung) und freien Bildungsträgern zusammen. Durch den engen Kontakt zu den Schulen können Bedarfe festgestellt und in Kooperation mit anderen Netzwerkpartner:innen neue Angebote formuliert werden.

Fachberatung in diesem Rahmen umfasst zum Beispiel:

- die Arbeit an diskriminierungskritischen und diversitätsorientierten Haltungen im Kollegium
- Vermittlung von Fachwissen über Diskriminierungsmechanismen und Diversitätsdimensionen
- die partizipative Entwicklung eines Verhaltenskodex und von Interventionsplänen im Fall von Diskriminierungsvorfällen an Schule
- die Anpassung von schulinternen Beschwerdemanagementverfahren für Diskriminierungsfälle (dies kann zum Beispiel die Benennung von Antidiskriminierungsbeauftragten und weiteren

Ansprechpersonen innerhalb des schulischen Personals sowie innerhalb der Schüler:innenschaft (wie Konfliktlotsen etc.) beinhalten)

- die Begleitung bei der Durchführung von Umfragen zu Diskriminierungserfahrungen in der Schüler:innenschaft
- Unterstützung bei der Initiierung von Selbstermächtigungs-/ Empowermentgruppen für Schüler:innen
- die Planung von Projekttagen / Projektwochen / Workshops für Klassen / Jahrgangsstufen

10. Literatur

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) (2015): Leitfaden Beratung bei Diskriminierung: erste Schritte und Weitervermittlung.

Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) (2009): Standards einer qualifizierten Antidiskriminierungsberatung. Eckpunktepapier des Antidiskriminierungsverbands Deutschland

Foitzik, A./Holland-Cunz, M./Riecke, C. (2019): Praxisbuch Diskriminierungskritische Schule. Verlagsgruppe Beltz. Weinheim-Basel.