

Leitfaden

zum Schutz vor Rassismus, Antisemitismus
und Diskriminierung an den Katholischen Schulen
im Bistum Hildesheim

Für Vielfalt Gegen Diskriminierung



BISTUM
HILDESHEIM

**Schule
muss ein
sicherer
Lern- &
Lebens-
raum
sein.**



Inhalt

0.	Wofür es diesen Leitfaden braucht » Einleitung	2
1.	Rassismus, Antisemitismus und Diskriminierung erkennen – eine nicht abschließende Begriffsbestimmung » Definitionen ...	5
2.	Rassismus, Antisemitismus und weiteren Diskriminierungen vorbeugen » Prävention	10
3.	Bei rassistischen, antisemitischen und diskriminierenden Vorfällen wirksam handeln » Intervention ...	15
	3.1 Vorfälle von Schüler:innen	16
	3.2 Vorfälle von Lehrkräfte und weiteren Mitarbeiter:innen der Schule	18
	3.3 Vorfälle von Schulleitung	20
4.	Was bei Rassismus, Antisemitismus und Diskriminierung weiterhin zu tun ist » Nachsorge	22
5.	Weitere Hilfen » Anlagen	23
	5.1 Externe Beratungseinrichtungen	23
	5.2 Materialien	23
	5.3 Glossar	24
	5.4 Dokumentation einer Beschwerde	27
	Fußnoten / Impressum / Platz für Notizen	30

0. Wofür es diesen Leitfaden braucht » Einleitung

***Es gibt keinen diskriminierungsfreien Raum!
Rassismus, Antisemitismus und Diskriminierung finden
tagtäglich im realen wie im virtuellen Raum statt.***

Rassismus, Antisemitismus und Diskriminierung machen auch vor den Katholischen Schulen keinen Halt. Diskriminierungserfahrungen in den unterschiedlichsten Bereichen wie ethnische oder soziale Herkunft, Geschlecht, sexuelle Identität, Religion und Weltanschauung, Behinderung u. a. werden daher auch bei uns gemacht.

Rassismus, Antisemitismus und Diskriminierung sind dabei hochpolitisierte Begriffe, die oft auf individueller und gesellschaftlicher Ebene Widerstände erzeugen. Wir werten sie oftmals als Einzelfall und führen sie auf

Empfindlichkeiten zurück. Aus Mangel an Kenntnissen und Einfühlungsvermögen für Betroffene fehlt uns häufig die erforderliche Sensibilität. Es ist notwendig, unser positives Selbstbild und unsere eigenen Privilegien mit Blick auf andere kritisch zu reflektieren.

Ausgehend von Artikel 1 des Grundgesetzes und dem christlichen Menschenbild, das die Katholischen Schulen leitet, achten wir die Unterschiedlichkeit der Menschen in unserer Schulgemeinschaft und erkennen in ihrer individuellen Verschiedenheit eine wertvolle Bereicherung:

***„Die Würde des Menschen ist unantastbar.“
„Vor Gott sind alle Menschen gleich!“***

Daher liegt es in unserer Verantwortung, uns als Institution aktiv gegen jede Form der Diskriminierung in der Schule einzusetzen und diesem Erziehungs- und Bildungsauftrag gerecht zu werden.

Schule muss ein sicherer Lern- und Lebensort sein. Das bedeutet, die Würde, Integrität und Unantastbarkeit jeder Person zu achten und zu wahren.

Bei allem, was diese Grundsätze verletzt, einschränkt oder behindert, müssen wir intervenieren.

Deshalb ist es wichtig, dass wir in den Schulen Strategien entwickeln und umsetzen, die Diskriminierung identifizieren und aufdecken helfen, die Maßnahmen zur Prävention, Inter-

vention und Nachsorge umfassen und die eine Kultur der Achtsamkeit fördern.

Der vorliegende Leitfaden bietet Antworten auf Fragen, wie sie nebenstehend formuliert sind und zeigt konkrete Handlungsmöglichkeiten auf. Er richtet sich an die gesamte Schulgemeinschaft (Schüler:innen, Eltern, Lehrkräfte, pädagogische und nichtpädagogische Mitarbeiter:innen) und dient uns als Hilfestellung.

Der Leitfaden konkretisiert die im Bischöflichen Schulgesetz festgelegten Grundsätze¹ sowie das Leitbild für die katholischen allgemeinbildenden Schulen in freier Trägerschaft im Bistum Hildesheim² und ist somit bindend. Er unterstützt zudem das bestehende Gesamtpräventionskonzept der Schule.



Wie

*können wir als Schulgemeinschaft
unsere gesellschaftliche Verantwortung
wahrnehmen, eine achtsame und
diskriminierungsarme Schulkultur zu
fördern?*

Was

*sind Rassismus, Antisemitismus
und Diskriminierung?*

Welche

*Handlungsoptionen stehen uns als
Schulgemeinschaft im konkreten Fall zur
Verfügung?*

An wen

*können wir uns bei
Diskriminierung wenden?*



***Zur grundlegenden Identität
einer katholischen Schule
gehört zuallererst eine
menschenwürdige und von
gegenseitiger Wertschätzung
und Respekt geprägte
Schulkultur auf Grundlage des
biblischen Menschenbildes.***



I. Rassismus, Antisemitismus und Diskriminierung erkennen: eine nicht abschließende Begriffsbestimmung

» Definitionen

Nach Gen 1,27f ist der Mensch nach dem Bilde Gottes geschaffen. Dem Menschen wird eine besondere Aufgabe erteilt. Indem er geschaffen wird, erhält er seine Verantwortung.

Der Mensch ist zudem ein Beziehungswesen, vor Gott und vor der Welt und den Mitmenschen. Dazu gehört, dass wir solidarisch füreinander eintreten und gegenseitig Verantwortung übernehmen.

Anti-Diskriminierung ist eine aktive Positionierung auf dem Weg zu fairem Miteinander und Chancengleichheit. Sie ermöglicht Teilhabe und trägt dazu bei, dass jede Person in ihrer Vielfalt dazugehört.

Rassismus

Nach der Mobilen Beratung gegen Rechtsextremismus Berlin lässt sich Rassismus wie folgt definieren:

” *Im Kern wird Rassismus als eine Ideologie sowie als eine diskursive und soziale Praxis verstanden, in der Menschen (1) aufgrund von äußerlichen Merkmalen in verschiedene Gruppen eingeteilt werden (Kategorisierung), denen (2) per ‚Abstammung‘ verallgemeinerte, verabsolutierte und unveränderliche Eigenschaften zugeschrieben werden (Generalisierung und Rassifizierung), die (3) bewertet und (zum Vorteil der eigenen Gruppe) mit sozialen Rangstufen verbunden werden (Hierarchisierung), womit (4) ungleiche Behandlungen und gesellschaftliche Macht- und Dominanzstrukturen reproduziert und begründet werden (Legitimierung).*³

Antisemitismus

” *Antisemitismus ist eine bestimmte Wahrnehmung von Jüdinnen und Juden, die sich als Hass gegenüber Jüdinnen und Juden ausdrücken kann. Der Antisemitismus richtet sich in Wort oder Tat gegen jüdische oder nichtjüdische Einzelpersonen und/oder deren Eigentum sowie gegen jüdische Gemeindeinstitutionen oder religiöse Einrichtungen. ... Erscheinungsformen von Antisemitismus können sich auch gegen den Staat Israel, der dabei als jüdisches Kollektiv verstanden wird, richten.*⁴

Die International Holocaust Remembrance Alliance (IHRA) definiert:

Diskriminierung

Nach dem Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG) liegt Diskriminierung vor,

” *wenn Menschen in einer vergleichbaren Situation schlechter behandelt werden, diese Schlechterbehandlung an ein schützenswertes Merkmal anknüpft und kein sachlicher Rechtfertigungsgrund dafür vorliegt.*⁵ (vgl. §§ 1-3 AGG).

Formen

von Diskriminierung sind u. a.

Vorurteile



Herabwürdigungen



Nicht-Thematisierung



Überbetonung



Zugangsbarrieren



Belästigung



Mobbing

Kategorien

von Diskriminierung sind z. B.

ethnische Herkunft

(Hautfarbe, äußere Erscheinung, Sprache, Migrationshintergrund)



Geschlecht und Geschlechtsidentität



sexuelle Orientierung



sozialer Status



Religion / Weltanschauung



Alter



Behinderung / chronische Erkrankung

Beispiele

von Diskriminierung an Schulen

Ein:e Schüler:in wird als
„Du Jude“ beschimpft.

”

Eine Lehrkraft wertet die Kenntnisse und Fähigkeiten von Mädchen im naturwissenschaftlichen Unterricht ab („In Physik seid ihr nur Deko“).

”

Ein Schüler verhält sich gegenüber weiblichen Lehrkräften abwertend und respektlos („Von Frauen lasse ich mir gar nichts sagen“).

”

Schüler:innen werden als „Lesbe“ oder „Schwuchtel“ beschimpft.

”

Trans*Personen erleben physische Gewalt oder deren Androhung.

”

Ein:e schwarze:r Schüler:in wird mit der Aufforderung konfrontiert: „Geh' zurück nach Afrika“

”

Ein:e Trans*Schüler:in wird von der Lehrkraft nicht mit dem neuen Namen angesprochen.

”

In der Umkleidekabine beim Sportunterricht kommt es zu unerwünschten Blicken, Anstarren oder scheinbar zufälligen Berührungen.⁶

”

Ein:e hörbehinderte:r Schüler:in wird von der Teilnahme an einer Klassenfahrt mit der Begründung ausgeschlossen, dass es zu viel Aufwand sei, während der Klassenfahrt auf diese Beeinträchtigung Rücksicht zu nehmen.

Ebenen von Diskriminierung

Diskriminierung gibt es nicht nur *individuell* zwischen einzelnen Personen oder Gruppen, sie findet auch *institutionell* und auf *gesellschaftlicher* Ebene statt.

Folgende Beispiele sollen dies verdeutlichen:

Auf individueller Ebene:

- Obwohl Schüler:innen die gleiche Leistung zeigen, wird diese unterschiedlich bewertet.
- Ein:e Schüler:in wird von einer Lehrkraft aufgefordert, zu erzählen, wie sich der Alltag mit homosexuellen Eltern von dem „normaler“ Familien unterscheidet.

Auf institutioneller Ebene:

- In der Schulordnung wird das Tragen von Kopfbedeckungen im Unterricht verboten, so dass nicht nur das Tragen einer Basecap sondern auch einer religiösen Kopfbedeckung davon betroffen ist.
- Trans*- und Inter*Personen wird die Benutzung der selbstgewählten Toiletten und Umkleidekabinen in der Schule erschwert.

Auf gesellschaftlicher Ebene:

- In Unterrichtsmaterialien wird ein klischeehaftes Bild vom afrikanischen Kontinent vermittelt. Komplexe Lebensrealitäten in unterschiedlichen afrikanischen Ländern werden gar nicht oder nur vor negativem Hintergrund (Flüchtlingsströme, Kriege etc.) dargestellt. Auch bei vermeintlich positiven Darstellungen von afrikanischen Menschen als tanz- und musikbegabt („Rhythmus im Blut“) handelt es sich um stereotype Darstellungen, die diskriminierend sind.

Für Diskriminierung ist es irrelevant, ob ein Merkmal tatsächlich vorhanden oder nur zugeschrieben ist. So kann eine Person Diskriminierung erleben, selbst wenn Diskriminierung nicht bewusst intendiert ist.

2. Rassismus, Antisemitismus und Diskriminierung vorbeugen » Prävention

*An den Katholischen Schulen
gibt es folgende Maßnahmen
zur Prävention von
Diskriminierung:*

1.

Thematisierung

der Verbindlichkeit des Leitfadens

2.

Benennung

*mindestens einer Lehrkraft zum:zur
Antidiskriminierungsbeauftragten*

3.

Anpassung

der Schul- bzw. Hausordnung

4.

Stärkung

von Betroffenen

5.

Förderung

von Partizipation

6.

Schulung

*der pädagogischen und
nichtpädagogischen Fachkräfte*

7.

Reflexion

der Unterrichtsinhalte und -materialien

8.

Training

für Schüler:innen

Maßnahmen zur Prävention von Diskriminierung:

1 Leitfaden thematisieren

Um den Schutz vor Diskriminierung strukturell dauerhaft zu verankern, werden die Inhalte und die Verbindlichkeit des Leitfadens in jedem Schuljahr in allen vorhandenen Gremien der Schulgemeinschaft thematisiert.

2 Antidiskriminierungsbeauftragte an den Schulen berufen

An jeder Schule gibt es mindestens eine offiziell von der Schulleitung benannte Lehrkraft als Antidiskriminierungsbeauftragte:n. Ihr Aufgabenbereich umfasst u. a.:

- Beraten bei Diskriminierungsfragen und-vorfällen für alle zur Schulgemeinschaft gehörenden Personen, ggf. mit Unterstützung fachlicher Ansprechpersonen aus der Schulgemeinschaft
- Implementieren von Antidiskriminierungsstrukturen in der Schule (Prävention, Intervention)
- Feststellen von Diskriminierungsrisiken in der Schule
- Planen, Begleiten und Evaluieren von Antidiskriminierungs-Maßnahmen für die Schulgemeinschaft, ggf. mit externer Unterstützung
- Aufbau und Pflege von Kontakten zu externen Beratungseinrichtungen vor Ort

3 Schul- bzw. Haussordnungen anpassen.

Schul- bzw. Hausordnung werden zum Umgang mit u. a. rechten, menschenverachtenden, rassistischen, antisemitischen Symbolen, Zeichen, Propagandamaterialien, Kleidung angepasst.⁷

4 Betroffene stärken

Innerhalb der Schulgemeinschaft werden alle über ihre Handlungsmöglichkeiten und Rechte aufgeklärt. Dabei geht es um den Prozess, der darauf abzielt, Diskriminierungserfahrungen wahrzunehmen und ernst zu nehmen sowie von Diskriminierung betroffenen Personen und Gruppen in ihrer Handlungsfähigkeit zu stärken.

5 *Partizipation fördern*

Damit verschiedene Perspektiven vertreten sind, werden bei der Entwicklung und Gestaltung der Konzepte und Projekte zu Antidiskriminierung und Vielfalt alle Akteur:innen der Schulgemeinschaft einbezogen. Dazu gehören die Schüler:innen, die Schulleitung, das pädagogische (Lehrkräfte, Schulsozialpädagog:innen) sowie das nichtpädagogische Personal (Verwaltung, Hausmeister:in, Reinigungskräfte) und die Erziehungsberechtigten. Es wird aktiv dafür gesorgt, dass alle umfassend informiert werden, sodass sie um ihre Rechte wissen und auch die Chance erhalten, sich in die unterschiedlichen Vertretungen einzubringen (Schüler:innenvertretung, kurz SV, Elternvertretung, Mitarbeitendenvertretung, kurz MV, Dienstbesprechung des Lehrpersonals, Gesamtkonferenz der Schulgemeinschaft, Ständiger Ausschuss u. a.).

Die Schule sucht hierzu auch die Kooperation mit außerschulischen Partner:innen wie Kommunen, Verbänden, „Mobile Beratung Niedersachsen gegen Rechtsextremismus für Demokratie“⁸ u. a.

Zudem können für Initiativen Vertreter:innen aus Migrant:innen-Selbstorganisationen, aus Religionsgemeinschaften oder Verbänden, die sich für die Interessen von Menschen mit Behinderungen oder LSBTIQA*-Personen⁹ einsetzen, einbezogen werden.

6 *Unterrichtsinhalte und -materialien reflektieren*

Die Fachgruppen prüfen die zu behandelnden Inhalte und eingesetzten Unterrichtsmaterialien diskriminierungskritisch. Dies gilt für alle Fächer (s. Beispiel unter Kapitel 2) und auch im Deutsch- und Fremdsprachenunterricht im Hinblick auf die Frage, ob die Lektüreauswahl insgesamt vielfältige Stimmen und Perspektiven abbildet.

7 *Pädagogische und nichtpädagogische Fachkräfte schulen*

Um die pädagogischen und nichtpädagogischen Fachkräfte für das Thema Diskriminierung zu sensibilisieren und entsprechende Handlungsmöglichkeiten gegen Diskriminierung aufzuzeigen, ist es notwendig, sie gezielt zu schulen.

Die Schulungen regen durch Übungen und Fallbeispiele zur Selbstreflexion an. Sie bringen zum Ausdruck, was Diskriminierung ist (vgl. Kapitel 2), wie eine antidiskriminierende Haltung gefördert werden kann und welche Handlungsoptionen es bei einem Vorfall geben kann (vgl. Kapitel 4).

8 *Schüler:innen sensibilisieren und schulen*

Alle Schüler:innen werden altersgerecht und zielgruppenspezifisch für das Thema Antidiskriminierung sensibilisiert und geschult. Daher setzen sie sich mindestens einmal im Schuljahr sowie gegebenenfalls anlassbezogen (z. B. vor dem Besuch einer Gedenkstätte oder bei einem akuten Vorfall) mit dem Thema Antidiskriminierung auseinander. Dies kann von schulinternen wie auch von externen Referent:innen durchgeführt werden, z. B. durch:

- Anknüpfung an Unterrichtsinhalte
- bestehende Angebote und Konzepte (z. B. AGs, Sozialtraining)
- Diskussionsveranstaltungen /Podiumsdiskussionen
- Rollenspiele
- Workshops
- Projektstage/Projektwochen
- Besuche einer Beratungs- bzw. Migrant:innen-Selbstorganisation oder Einladungen in die Klasse/den Kursverbund

***Betroffene Personen aus
der Schulgemeinschaft
haben das Recht, sich zu
beschweren. Gleiches gilt
auch für Angehörige der
Schulgemeinschaft, die
entsprechende Vorkommnisse
beobachten.***

***Die Bedürfnisse der
betroffenen Personen sind in
den Mittelpunkt zu stellen.***



3. Bei rassistischen, anti-semitischen und diskriminierenden Vorfällen wirksam handeln » Intervention

Alle gemeldeten Vorfälle werden mit Verweis auf die Schweigepflicht vertraulich behandelt, sofern keine strafrechtlichen oder den Schulfrieden störenden Handlungen das Hinzuziehen Dritter (z. B. Polizei, Kriseninterventionsteam, Schulträger) zwingend erfordern. Mögliche Maßnahmen und Schritte werden im Vorfeld miteinander beraten und abgestimmt. Dabei wird auch geprüft, was zum Schutz der betroffenen Person geboten ist, damit für die betroffene Person keine persönlichen, beruflichen oder schulischen Nachteile entstehen. Wenn es aus strafrechtlichen Gründen oder zum Schutz des Individuums oder der Gemeinschaft unerlässlich ist, Dritte hinzuziehen, werden Betroffene vorab darüber informiert.

Alle gemeldeten Fälle und Maßnahmen werden grundsätzlich protokolliert und dokumentiert (s. Anlage). Der Beschwerde- und Beratungsprozess sieht vor, die beteiligten Personen kontinuierlich zu begleiten, bis die Nachsorge abgeschlossen ist.

3.1 Vorfälle von Schüler:innen

A *Wenn ein:e Schüler:in als Betroffene:r oder als Beteiligte:r Beratung sucht*

Sucht ein:e Schüler:in als Betroffene:r oder aus dem beteiligten Umfeld kommend Beratung, findet ein Fürsorgegespräch mit der Möglichkeit zur Weitervermittlung eines Beratungsgesprächs statt. Ziel ist es, mit der ratsuchenden Person Möglichkeiten zum Umgang mit dem auslösenden Vorfall aufzuzeigen.

Ansprechpersonen können sein:

- Antidiskriminierungsbeauftragte:r
- Beratungslehrer:in/Vertrauenslehrer:in
- Schulsozialpädagog:in
- Betroffenenberatung Niedersachsen (Anschrift s. Externe Beratungseinrichtungen)
- Externe Beratungsstellen
wie z. B. das Mobile Beratungsteam Niedersachsen, WABE e. V. u. a.¹⁰

B *Wenn ein:e Schüler:in sich diskriminierend verhält und aus freien Stücken Beratung sucht*

Sucht ein:e Schüler:in als auslösende Person freiwillig Beratung, findet ein Fürsorgegespräch mit der Möglichkeit zur Weitervermittlung eines Beratungsgesprächs statt. Ziel ist es, mit der verursachenden Person die diskriminierende Handlung aufzuarbeiten und Möglichkeiten des Umgangs für einen Ausgleich zu entwickeln.

Ansprechpersonen können sein:

- Antidiskriminierungsbeauftragte:r
- Beratungslehrer:in/Vertrauenslehrer:in
- Schulsozialpädagog:in
- Betroffenenberatung Niedersachsen (Anschrift s. Externe Beratungseinrichtungen)
- Externe Beratungsstellen wie z. B. das Mobile Beratungsteam Niedersachsen, WABE e. V. u. a.

C *Wenn eine Lehrkraft einen Vorfall beobachtet oder ein:e Schüler:in sich beschwert*

Ein diskriminierender Vorfall, der von einer Lehrkraft beobachtet oder von einer:m Schüler:in als Beschwerde gemeldet wird, erfordert zum Schutz der davon betroffenen Person:en und zum Schutz des sicheren Lern- und Lebensorts immer eine Reaktion, um die Handlung zu stoppen.

1. Die Lehrkraft spricht die:den Schüler:in auf das diskriminierende Verhalten als Verstoß gegen das Gleichwertigkeitsprinzip an. Die:der Schüler:in bekommt die Möglichkeit zur Stellungnahme.



2. Die Lehrkraft oder ein:e Kolleg:in (insbesondere Klassenlehrer:in, Tutor:in) führt mit der betroffenen Person ein Fürsorgegespräch.



3. Die:der verursachende Schüler:in soll darin unterstützt werden, das eigene Verhalten zu reflektieren und das Problem, das durch den auslösenden Vorfall entstanden ist, zu lösen. Die:der Schüler:in wird dazu auch über weitere Konsequenzen aufgeklärt, wenn sich ihr:sein Verhalten wiederholt.



4. Die Lehrkraft informiert die anderen Kolleg:innen, die die:den Schüler:in unterrichten (insbesondere Klassenlehrer:in, Tutor:in), über den Vorfall und die vereinbarten Schritte. Die Lehrkräfte bleiben darüber im Austausch.

5. Die Beratungslehrer:innen, die Schulsozialpädagog:innen und die:der Antidiskriminierungsbeauftragte werden informiert und stehen beratend zur Verfügung.



6. Bei Nichtkooperation, im Wiederholungsfall, wenn der Schulfrieden gestört oder der Vorfall strafrechtlich relevant ist, wird die Schulleitung informiert.



7. Die Schulleitung entscheidet über die weiteren Schritte (Gespräch mit den Erziehungsberechtigten, Klassenkonferenz, Strafanzeige u.a.).



8. Die Lehrkraft oder eine unter 3. und 4. aufgeführte Person spricht den Vorfall mit der Klasse an, um die Reaktionen des beteiligten Umfelds und das Problem, das durch den auslösenden Vorfall entstanden ist, zu reflektieren.



9. Bei Bedarf entscheidet die Schulleitung im Einvernehmen mit der Klassen- bzw. Kursleitung über eine Sofortpräventionsveranstaltung im Klassen- oder Kursverband. Sollte diese Maßnahme stattfinden, werden die Schulsozialpädagog:innen und die:der Antidiskriminierungsbeauftragte hinzugezogen.

D *Vorfall während einer außerunterrichtlichen Veranstaltung*

Findet die diskriminierende Handlung im Rahmen einer außerunterrichtlichen Veranstaltung statt, werden die Maßnahmen wie unter c) beschrieben durchgeführt. Im gravierenden Fall muss die:der den Vorfall auslösende Schüler:in zudem auf eigene Kosten von den Erziehungsberechtigten abgeholt werden. Ist die:der Schüler:in volljährig, werden die Erziehungsberechtigten nur mit ihrem:seinem Einverständnis benachrichtigt.

3.2 Vorfälle von Lehrkräften und weiteren Mitarbeiter:innen der Schule

Pädagogische und nichtpädagogische Mitarbeiter:innen sind verpflichtet, diskriminierende Handlungen zu unterlassen. Daher reflektieren sie fortwährend ihr Verhalten, um auch unbeachtete Diskriminierungen möglichst auszuschließen. Stellen sie fest, dass sie sich in einer Situation dennoch diskriminierend verhalten haben, suchen sie mit dem Ziel des Ausgleichs das Gespräch mit der betroffenen Person.

Eine Person, die von Diskriminierung betroffen ist, kann sich an die:den Antidiskriminierungsbeauftragte:n oder eine Person ihres Vertrauens wenden, um den Vorfall zu schildern. Als Schüler:in kann sie:er zudem die Erziehungsberechtigten zur Unterstützung hinzuziehen. Die betroffene Person wird über ihre Möglichkeiten zum Umgang mit dem beschriebenen Vorfall sowie über Beratungsangebote informiert. Im Gespräch wird die weitere Vorgehensweise im Einvernehmen mit ihr geklärt.

1. Auf kollegialer Ebene erfolgt nach Möglichkeit zunächst ein klärendes Gespräch zwischen der betroffenen Person und der verursachenden Person. Falls dies nicht möglich ist oder zu keiner Klärung führt, kann Beschwerde bei der Schulleitung eingereicht werden.



2. Eine Beschwerde über eine Lehrkraft oder eine:n weitere:n Mitarbeiter:in der Schule kann mündlich oder formlos schriftlich der Schulleitung eingereicht werden. Zum Schutz der betroffenen Person vor persönlichen, schulischen oder beruflichen Nachteilen kann die Beschwerde auch anonym erfolgen. Schüler:innen können dies auch über ihre Erziehungsberechtigten tun. Die:der Antidiskriminierungsbeauftragte oder eine andere Person des Vertrauens kann die betroffene Person dabei beraten und begleiten.



3. Die Schulleitung nimmt die Beschwerde der betroffenen Person auf und hört die betroffene Person an.



4. Die Schulleitung spricht die verursachende Person auf den Vorwurf des diskriminierenden Verhaltens an. Die verursachende Person bekommt die Möglichkeit zur Stellungnahme und zur Unterstützung durch die MAV.



5. Die verursachende Person erhält die Möglichkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren und das Problem, das durch den auslösenden Vorfall entstanden ist, mit dem Ziel eines Ausgleichs zu lösen.



6. Sind die internen Vermittlungsversuche nicht erfolgreich bzw. kann die Schulleitung keinen Erfolg erzielen, weil die verursachende Person nicht einsichtig ist oder es zu einer Wiederholung ihres Verhaltens kommt, leitet die Schulleitung die Beschwerde zusammen mit allen dokumentierten Unterlagen an den Schulträger weiter.



7. Der Schulträger fordert eine schriftliche Stellungnahme von der verursachenden Person und von der Schulleitung ein.



8. Die Person, die dem Vorwurf der Diskriminierung ausgesetzt ist, wird auf die Möglichkeit der Unterstützung durch die MAV hingewiesen.



9. Der Schulträger ermittelt den Sachverhalt (u. a. Auswertung der eingereichten Unterlagen, in Gesprächen mit der betroffenen Person, mit der verursachenden Person und ggf. mit bezeugenden Personen) und prüft, ob ein Fehlverhalten im Sinne der §§ 1–3 AGG vorliegt.



10. Liegt ein Verstoß nachweislich vor, wird die beschuldigte Person vom Schulträger über die Nicht-Duldung des Verhaltens aufgeklärt und auf mögliche Ordnungs- und Disziplinarmaßnahmen aufmerksam gemacht.



11. Bei einem nachweislich wiederholten Verstoß oder bei einer strafrechtlichen oder den Schulfrieden störenden Handlungen werden die angekündigten Ordnungsmaßnahmen umgesetzt, schriftlich dokumentiert und zur Personalakte genommen.

Diese können sein:

- eine befristete Missbilligung des Verhaltens
- Abmahnung
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens.



12. Ist der Vorfall nach StGB strafrechtlich relevant, erfolgt von Amtswegen zudem eine Strafanzeige durch den Schulträger.



13. Der Schulträger setzt die MAV darüber in Kenntnis.



3.3 Vorfälle von Schulleitung

Auch für die Schulleitung gilt, Diskriminierungen zu unterlassen und das eigene Verhalten daraufhin zu reflektieren. Stellt sie fest, dass sie sich in einer Situation dennoch diskriminierend verhalten hat, sucht sie mit dem Ziel des Ausgleichs das Gespräch mit der betroffenen Person.

1. Eine Beschwerde über eine Schulleitung kann mündlich oder formlos schriftlich beim Schulträger eingereicht werden. Schüler:innen können dies auch über ihre Erziehungsberechtigten tun. Zum Schutz der betroffenen Person vor persönlichen, schulischen oder beruflichen Nachteilen kann die Beschwerde anonym behandelt werden. Die:der Antidiskriminierungsbeauftragte oder eine andere Person des Vertrauens kann die betroffene Person dabei beraten und begleiten.



2. Der Schulträger nimmt die Beschwerde der betroffenen Person auf und hört die betroffene Person an.



3. Der Schulträger fordert eine schriftliche Stellungnahme von der verursachenden Schulleitung zu dem Diskriminierungsvorwurf ein.



4. Der Schulträger ermittelt den Sachverhalt (u. a. Auswertung der eingereichten Unterlagen, Gespräche mit der betroffenen Person, mit der Schulleitung und ggf. mit bezeugenden Personen) und prüft, ob ein Fehlverhalten im Sinne der §§ 1–3 AGG vorliegt.



5. Liegt nachweislich ein Verstoß vor, wird die verursachende Schulleitung vom Schulträger über die Nicht-Duldung des Verhaltens aufgeklärt und auf mögliche Ordnungs- und Disziplinarmaßnahmen aufmerksam gemacht.



6. Der Schulträger gibt der beschuldigten Schulleitung die Möglichkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren und das Problem, das durch den auslösenden Vorfall entstanden ist, mit dem Ziel eines Ausgleichs zu lösen.



7. Bei einem nachweislich wiederholten Verstoß oder bei einer strafrechtlichen oder den Schulfrieden störenden Handlung werden die angekündigten Ordnungsmaßnahmen umgesetzt, schriftlich dokumentiert und zur Personalakte genommen.

Diese können sein:

- eine befristete Missbilligung des Verhaltens
- Abmahnung
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens.



8. Ist der Vorfall nach StGB strafrechtlich relevant, erfolgt von Amtswegen zudem eine Strafanzeige durch den Schulträger.

4. Was bei Rassismus, Antisemitismus und Diskriminierung weiterhin zu tun ist » Nachsorge

Diskriminierungen gehen an den davon Betroffenen nicht spurlos vorüber. Sie können eine einschüchternde Wirkung haben, die das Selbstwertgefühl, das Sicherheitsgefühl in der Schule und nicht zuletzt den Lernerfolg beeinträchtigt.

Daher ist es nicht nur wichtig, nach einem auslösenden Vorfall immer und sofort zu intervenieren und geeignete Maßnahmen im Sinne von Kapitel 3 zu ergreifen, sondern zur nachhaltigen Veränderung auch Nachsorge zu betreiben. Hierbei geht es darum, den Vorfall auf verschiedenen Ebenen aufzuarbeiten, um für die Betroffenenperspektive zu sensibilisieren sowie sich zu vergewissern, ob die getroffenen Maßnahmen erfolgreich waren und das diskriminierende Verhalten beendet werden konnte.

So sollte mit betroffenen Personen nach ca. 14 Tagen ein Nachsorgegespräch geführt werden, um sich zu erkundigen, wie es der Person geht, wie sich die Situation für sie verändert hat und was sie ggf. an weiteren Unterstützungsangeboten braucht, um den Vorfall für sich abschließen zu können.

Mit der verursachenden Person findet nach ca. 14 Tagen ein Nachgespräch statt, um das veränderte Verhalten und die Wirkung der getroffenen Maßnahmen mit ihr perspektivisch zu reflektieren und um den auslösenden Vorfall abzuschließen. Dabei ist für eine Trennung von Person und dem verursachten Problem zu achten.

Auch mit dem beteiligten Umfeld ist nach ca. 14 Tagen ein Nachsorgegespräch zu führen, um den Vorfall zu reflektieren, zukünftige Handlungsalternativen aufzuzeigen und ihn abzuschließen.

Die:der Antidiskriminierungsbeauftragte wird über die Ergebnisse der Gespräche und eingeleiteten Maßnahmen informiert, um die Ergebnisse zu evaluieren und ggf. in den Bereichen Prävention, Intervention und Nachsorge nachzusteuern zu können.

5. Weitere Hilfen » Anlagen

5.1 Externe Beratungseinrichtungen

- Betroffenenberatung Niedersachsen
- Courage-Projekt des DGB Niedersachsen
- Landeszentrale für Politische Bildung
- Mobile Beratung Bremen gegen Rechtsextremismus für Demokratie
- Mobile Beratung Niedersachsen gegen Rechtsextremismus für Demokratie
- Netzwerk Demokratie und Zivilcourage (NDC)
- Recherche- und Informationsstelle Antisemitismus (RIAS) Niedersachsen
- Roma Center Göttingen
- Schlau e. V.
- Schwarze Schafe
- Zivilgesellschaftliche Ausstiegs- und Distanzierungsberatung

5.2 Materialien

Leitfaden:

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.), Diskriminierung an Schulen erkennen und vermeiden – Praxisleitfaden zum Abbau von Diskriminierung an Schulen
- Kulturbüro Sachsen e.V.: Auch das noch?! Informationen zum Umgang mit Rechtsextremismus, Rechtspopulismus, Rassismus und Ideologien der Ungleichwertigkeit an Schulen¹¹

Beispiele für Schulordnungen: (QR-Code scannen oder klicken)



Kulturbüro Sachsen e.V.: Auch das noch?! Informationen zum Umgang mit Rechtsextremismus, Rechtspopulismus, Rassismus und Ideologien der Ungleichwertigkeit an Schulen, Seite 17.¹²



Gymnasium Bethel:
Schulregeln¹⁴



Projekt Berufsbildende Träger und Schulen für Demokratie, Gleichwertigkeit und Pluralismus: Hausordnungen gegen Rechtsextremismus an Berliner Oberstufenzentren (OSZ)¹³



Gesamtschule mit gymnasialer Oberstufe Woltersdorf der FAWZ gGmbH: Schul- und Hausordnung¹⁵

5.3 Glossar

Antisemitismus

„Antisemitismus ist eine bestimmte Wahrnehmung von Jüdinnen und Juden, die sich als Hass gegenüber Jüdinnen und Juden ausdrücken kann. Der Antisemitismus richtet sich in Wort oder Tat gegen jüdische oder nichtjüdische Einzelpersonen und/oder deren Eigentum sowie gegen jüdische Gemeinschaftsinstitutionen oder religiöse Einrichtungen. ... Erscheinungsformen von Antisemitismus können sich auch gegen den Staat Israel, der dabei als jüdisches Kollektiv verstanden wird, richten.“

(<https://www.holocaustremembrance.com/de/resources/working-definitions-charters/arbeitsdefinition-von-antisemitismus>).

Antislawismus

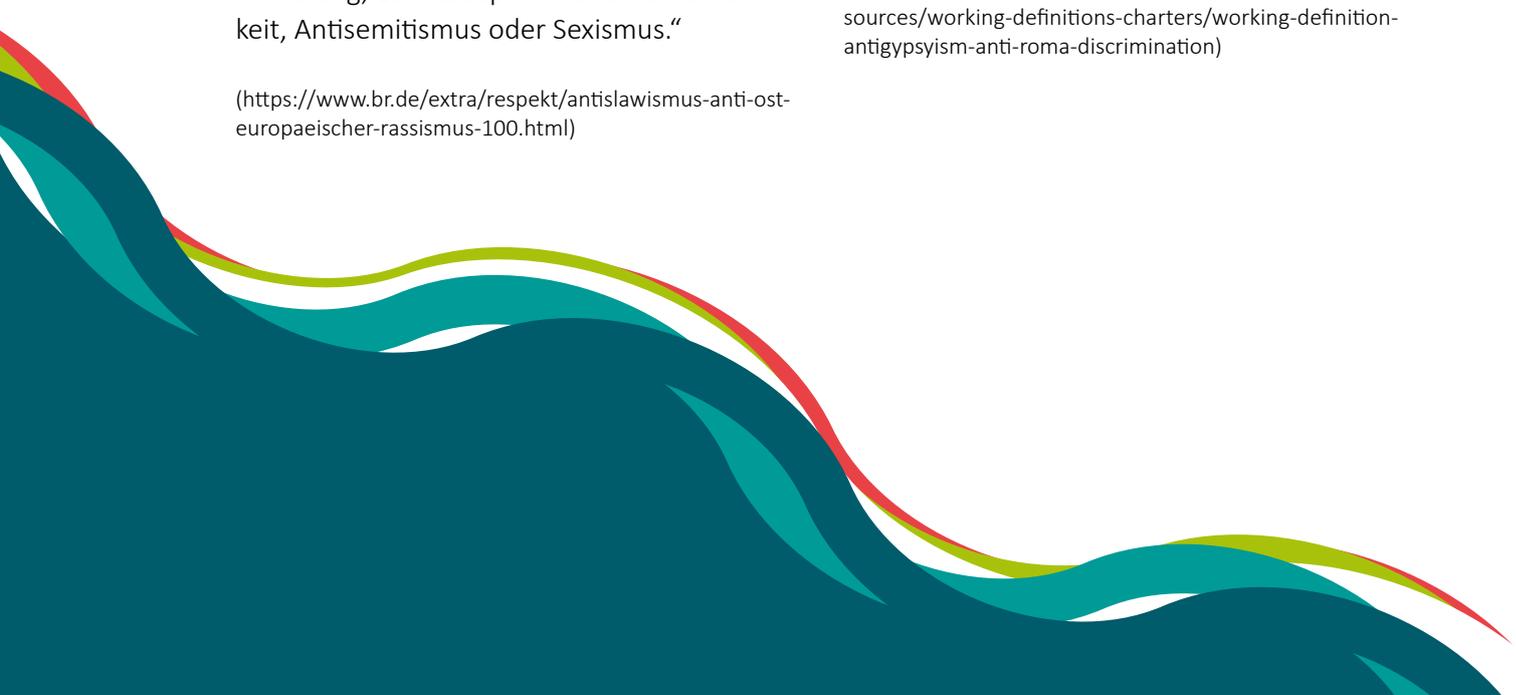
„Antislawismus bezeichnet die rassistische Diskriminierung von Menschen, denen eine Herkunft aus Osteuropa zugeschrieben wird. Vorurteile ihnen gegenüber zeigen sich häufig gemeinsam mit anderen Formen von Diskriminierung, zum Beispiel mit Armenfeindlichkeit, Antisemitismus oder Sexismus.“

(<https://www.br.de/extra/respekt/antislawismus-anti-ost-europaeischer-rassismus-100.html>)

Antiziganismus

„Antiziganismus manifestiert sich in individuellen Äußerungen und Handlungen sowie institutionellen Politiken und Praktiken der Marginalisierung, Ausgrenzung, physischen Gewalt, Herabwürdigung von Kulturen und Lebensweisen von Sinti und Roma sowie Hassreden, die gegen Sinti und Roma sowie andere Einzelpersonen oder Gruppen gerichtet sind, die zur Zeit des Nationalsozialismus und noch heute als „Zigeuner“ wahrgenommen, stigmatisiert oder verfolgt wurden bzw. werden. Dies führt dazu, dass Sinti und Roma als eine Gruppe vermeintlich Fremder behandelt werden, und ihnen eine Reihe negativer Stereotypen und verzerrter Darstellungen zugeordnet wird, die eine bestimmte Form des Rassismus darstellen.“

(<https://www.holocaustremembrance.com/de/resources/working-definitions-charters/working-definition-antigypsyism-anti-roma-discrimination>)



Homo- und Transfeindlichkeit

„Homofeindlichkeit bezeichnet die Ablehnung von, Wut über, Intoleranz von oder Unbehagen gegen homosexuelle und bi*sexuelle Menschen oder Menschen, die als homosexuell oder bi+sexuell wahrgenommen werden. Dies kann sich in u.a. Diskriminierungen oder verbaler bzw. körperlicher Gewalt äußern. Oft geht Homofeindlichkeit einher mit Transfeindlichkeit: Transfeindlichkeit bezeichnet gegen transidente, transgender und transsexuelle (zusammengefasst auch: trans*) Personen gerichtete Vorurteile, Ekel, Aggressionen oder irrationale Angst vor ihnen, ihren Lebensweisen und dem Ausdruck ihrer Geschlechtsidentitäten sowie ihre gesellschaftliche Diskriminierung. Transphobie drückt sich aus durch Infragestellen oder Aberkennen der Geschlechtsidentität, sprachliche Unsichtbarmachung, psychische und körperliche Gewalt bis hin zum Mord.“

(<https://www.belltower.news/lexikon/homo-und-transfeindlichkeit/>)

LGBTQIA*

„Abkürzung für die sexuellen Orientierungen Lesbisch, Gay (Schwul), Bisexuell sowie die Geschlechteridentitäten Transsexuell, Queer, Intersexuell, Asexuell/Agender/Aromantic. Der Asterisk (Sternchen) bringt zum Ausdruck, dass es daneben eine Vielzahl von sexuellen und geschlechtlichen Identitäten gibt.“

People of Color (PoC)

„People of Color (PoC) ist eine politische Selbstbezeichnung, die sich nicht auf äußerliche Merkmale bezieht. Sie umfasst alle, die Rassismus [oder Antisemitismus, Anm. d. Red.] erfahren und immer noch erfahren. Er verdeutlicht die Vielfältigkeit von Rassismuserfahrungen und erschafft solidarische Bündnisse über die Grenzen marginalisierter Gruppen hinweg.“

(<https://www.m945.de/antirassistische-selbstbezeichnungen/>)

Rassismus

„Rassismus ist eine Art von Diskriminierung. Durch Rassismus werden Menschen zum Beispiel wegen ihrer Herkunft, ihrer Hautfarbe, ihrer Haare, ihres Namens oder ihrer Sprache diskriminiert, ausgegrenzt und abgewertet.“

Definition Bundeszentrale für politische Bildung (<https://www.bpb.de/kurz-knapp/lexika/lexikon-in-einfacher-sprache/322448/rassismus/>)

Schwarz, weiß

„Die Begriffe Schwarz und weiß beziehen sich [...] nicht auf die Hautfarbe. Der Begriff Schwarz mit großem S steht für alle Menschen, die Erfahrungen mit Rassismus machen mussten. Außerdem meint er Menschen, die auf eine lange Widerstandsgeschichte eben gegen diesen Rassismus, zurückblicken.“

(<https://www.m945.de/antirassistische-selbstbezeichnungen/>)

Schwarze Menschen, Schwarze:r

„ist eine Selbstbezeichnung von Menschen mit beispielsweise afrikanischen, karibischen oder afro-US-amerikanischen Vorfahren. Schwarz wird in diesem Zusammenhang immer großgeschrieben, um deutlich zu machen, dass damit keine Hautfarbe beschrieben wird. Schwarz ist vielmehr eine politische Selbstbezeichnung, die gemeinsame Erfahrungen sowie die gesellschaftspolitische Position und die Lebensrealität von Menschen beschreibt, die von Anti-Schwarzem Rassismus betroffen sind.“

(<https://glossar.neuemedienmacher.de/glossar/schwarze-menschen-schwarzer/>)

Sexismus

„Unter Sexismus versteht man die Diskriminierung eines anderen Menschen aufgrund seines Geschlechts. Der Sexismus zieht dabei das Geschlecht als Unterscheidungskriterium oder als Begründung für bestimmte Aussagen heran, wie ‚Männer sind stärker als Frauen‘ oder ‚Männer können rationaler denken als Frauen‘. Sexismus zählt zu den Kategorien der strukturellen Diskriminierungen, also den Formen von Diskriminierung, die in der Ausgestaltung der Struktur der Gesellschaft begründet liegen und diese durch ihre Beschaffenheit ständig reproduzieren.“

(<https://www.das-netz.de/glossar/sexismus>)

Weißsein, weiß

„weiß sein oder auch weiß, klein und kursiv geschrieben, macht darauf aufmerksam, dass Rassismus auch weißen Menschen einen Platz in der Gesellschaft zuweist. Dieser ist mit Privilegien und Dominanzerfahrungen verbunden. Wer als weiß gilt unterscheidet sich historisch, sozial und geographisch. [...] Auch dazu dient der Begriff: Für weiße Menschen ihre Position und deren Folgen sichtbar machen. Dadurch können Machtverhältnisse und Normalitätsvorstellungen beschrieben, analysiert, reflektiert und geändert werden.“

(<https://www.m945.de/antirassistische-selbstbezeichnungen/>)

Allgemein hilfreich für Definitionen im Bereich Diskriminierung und Ungleichwertigkeitsideologien: <https://glossar.neuemedienmacher.de/glossar/>

5.4 Dokumentation einer Beschwerde

Beschwerdeverfahren nach § 13 AGG

Eingang der Beschwerde bei der Schulleitung am: _____ schriftlich () mündlich ()

Betroffene Person: _____ bzw. anonym ()

Beschwerdeführende Person:

Lehrer:in: _____

Andere Mitarbeiter:in: _____

Schüler:in: _____ Klasse: _____

Erziehungsberechtigte:r: _____

1. Die Schulleitung hört die betroffene und/oder die Beschwerde führende Person an. Was ist passiert? (Aus Sicht der Beschwerde führenden Person)

2. Von wem ging die Benachteiligung aus?

() Lehrer:in: _____

() andere Beschäftigte: _____

() Schüler:in: _____

() Eltern(-teil): _____

3. Welche Diskriminierungsform bzw. welches Merkmal ist betroffen?

() Rassismus

() Antisemitismus

() Behinderung

() Geschlecht

() sexuelle Identität

() Lebensalter

() _____

4. Bei der Beschwerde handelt es sich um

() direkte Benachteiligung

() indirekte Benachteiligung

() Belästigung/Beleidigung

() Anweisung zu einer Benachteiligung

() _____

5. Wann hat die Benachteiligung stattgefunden?

6. Gibt es Zeug:innen oder Belege?

ja () nein ()

Falls ja, welche?

7. Die Schulleitung hört die verursachende Person zum Vorwurf des diskriminierenden Verhaltens an. Sie klärt die verursachende Person über die Missbilligung des Verhaltens auf und macht auf mögliche Konsequenzen aufmerksam:

Vorfall aus Sicht der verursachenden Person:

8. Die verursachende Person erhält die Möglichkeit, das eigene Verhalten zu reflektieren und das Problem, das durch den auslösenden Vorfall entstanden ist, mit dem Ziel eines Ausgleichs und eines zukünftig nicht-diskriminierenden Verhaltens zu lösen.

Vereinbarungen, die im Gespräch getroffen werden:

9. Ist die verursachende Person nicht einsichtig oder es kommt zu einer Wiederholung des Verhaltens, leitet die Schulleitung die Beschwerde zusammen mit allen dokumentierten Unterlagen an den Schulträger weiter.

1. Die verursachende Person ist einsichtig () nicht einsichtig ()
2. Hat es eine Wiederholung des Verhaltens gegeben?

Falls ja, wann? _____

10. Weiterleitung der Beschwerde an den Schulträger durch die Schulleitung:

Wann? _____

11. Handelt es sich bei dem Verstoß um eine strafrechtliche oder den Schulfrieden störenden Handlung, werden immer der Schulträger und die Leitung des schulischen Kriseninterventionsteams informiert.

Information an den Schulträger ist erfolgt am: _____

Information an die Leitung des schulischen Kriseninterventionsteams ist erfolgt am: _____

Ort, Datum

Unterschrift der Schulleitung



Fußnoten:

- (1)** Vgl. Bischöfliches Schulgesetz (BiSchG Hi, Präambel und §1).
- (2)** Schule gestalten. Den Menschen sehen: Damit aus Lernen Bildung wird.- Leitbild für die katholischen allgemeinbildenden Schulen in freier Trägerschaft im Bistum Hildesheim.
- (3)** https://mbr-berlin.de/wp-content/uploads/2022/09/220830_MBR_Handout_Rassismus_Online.pdf.
- (4)** International Holocaust Remembrance Alliance (IHRA): <https://www.holocaustremembrance.com/de/resources/working-definitions-charters/arbeitsdefinition-von-antisemitismus>.
- (5)** Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.), Diskriminierung an Schulen erkennen und vermeiden – Praxisleitfaden zum Abbau von Diskriminierung an Schulen, S. 6.
- (6)** S. a. Konzept der Schule zur Prävention gegen sexualisierte Gewalt an Minderjährigen und schutz- oder hilfebedürftigen Erwachsenen.
 - (7)** Bsp. für Hausordnungen s. u. Materialien
 - (8)** s. u. Externe Beratungseinrichtungen
 - (9)** Erklärung s. u. Glossar.
 - (10)** Anschriften s. u. Externe Beratungseinrichtungen.
 - (11)** https://kulturbuero-sachsen.de/wp/wp-content/uploads/2018/06/Auch_das_noch_web.pdf
 - (12)** https://kulturbuero-sachsen.de/wp/wp-content/uploads/2018/06/Auch_das_noch_web.pdf (Seite 17)
 - (13)** <https://docplayer.org/28197972-Hausordnungen-gegen-rechts-extremismus-an-berliner-oberstufenzentren-osz.html>
 - (14)** https://gymnasium-bethel.de/si_schulregeln.php (1.6)
 - (15)** https://www.gesamtschulewoltersdorf.de/wp-content/uploads/2020/09/Gesamtschule-Woltersdorf_Hausordnung.pdf (§16)

Impressum:

Bischöfliches Generalvikariat Hildesheim
Bereich Sendung
Abteilung Schule und Hochschule
Domhof 24 // 31134 Hildesheim
Telefon: 05121-307 281

Notizen:



