

# Leitfaden zur Erstellung eines Schutzkonzeptes

Für den Schutz vor Rassismus, Diskriminierung und Gewalt an Bildungseinrichtungen

Team Schutz in Bildung

Henrike Bohl  
Juliane Dieckmann  
Hamado Dipama  
Erik Felgendreher  
Nora Oelke  
Martin Respondeck

Erstellt in 2023  
Stand Q1/2025

# Leitfaden zur Erstellung eines Schutzkonzeptes für den Schutz vor Rassismus, Diskriminierung und Gewalt an Bildungseinrichtungen

<b>Autor*innen</b>	<b>3</b>
<b>1. Einleitung</b>	<b>5</b>
1.1 Grundsätze und Ziele	5
<b>2. Problemdarstellung und Begriffsklärung</b>	<b>7</b>
2.1 Problemdarstellung	7
2.2 Begriffsklärung	7
2.2.1 Rassismus	8
2.2.2 Diskriminierung	8
2.2.3 Gewalt	9
<b>3. Verantwortung der Mitarbeiter*innen</b>	<b>11</b>
3.1 Die Machtposition der Erwachsenen	11
3.2 Umsetzung des Schutzkonzeptes	11
3.3 Das Schutzkonzept bei Ausschreibungen und Einstellungen	12
3.4 Das Schutzkonzept in der Klassenordnung	12
<b>4. Grundprinzipien</b>	<b>13</b>
4.1 Prävention	13
4.1.1 Handlungsstrategien	13
4.2 Empowerment	14
4.2.1 Bedeutung der Schule als Raum für Empowerment	15
4.2.2 Zielstellung	15
4.3 Partizipation und Teilhabe als Teil einer inklusiven Bildungseinrichtung	16
4.3.1 Beispiele von Teilhabe- und Partizipationsmaßnahmen zum Abbau von Barrieren	16
<b>5. Leitbild</b>	<b>17</b>
5.1 Formulierungshilfe "Leitbild"	17
<b>6. Verhaltenskodex</b>	<b>18</b>
6.1 Definition und Merkmale eines Verhaltenskodex	18
6.2 Ziel eines Verhaltenskodex	18
6.3 Zugang und Verbindlichkeit	18
<b>7. Beschwerdemanagement in Bildungseinrichtungen</b>	<b>19</b>
7.1 Was sind Beschwerden?	19
7.2 Das Ziel von Beschwerdemanagement	19
7.3 Die Zielgruppe des Beschwerdemanagements	19
7.4 Zugang zum Beschwerdemanagement	20
7.5 Beschwerdestelle	20
7.6 Evaluation von Beschwerden und Rückmeldung an die Bildungsinstitution	21
7.7 Handlungsstrategien	21
7.8 Verweisberatung	21
<b>8. Fortbildung für Lehrer*innen und Mitarbeitende</b>	<b>22</b>
8.1 Weiterbildungsthemen	22
<b>9. Unterrichtsmaterialien</b>	<b>23</b>
9.1 Umgang mit rassistischen, diskriminierenden oder gewaltverherrlichenden Inhalten im Lehrmaterial	23
<b>10. Kooperationen und Netzwerkarbeit</b>	<b>25</b>
<b>11. Schlusswort</b>	<b>27</b>
<b>Quellenverzeichnis</b>	<b>28</b>
<b>Anhänge</b>	
A.1 Verhaltenskodex	
A.2 Ablauf eines Beschwerdeverfahrens	
A.3 Ablauf Beschwerde - Schema	
A.4 Liste Kooperationspartner*innen - Präventionsangebote und Beratungsstellen	
A.5 Interventionsplan	

# Über die Autor\*innen

Dieser Leitfaden ist durch einen freiwilligen Zusammenschluss von sechs Menschen entwickelt worden. Hier findet ihr einen kurzen Steckbrief der Autor\*innen.

## Henrike Bohl

### Erfahrungen und Engagement:

- B.A. Germanistik und Kommunikationswissenschaft, M.A. Germanistik
- Mitarbeiterin in der Geschäftsstelle des Zusammen e.V. Leipzig

### Ausgewählte gesellschaftliche Positionen:

- weiß, cis-weiblich, abled, neurotypisch, akademisch, Deutsch als Erstsprache

## Juliane Dieckmann

### Erfahrungen und Engagement:

- Schulsozialarbeiterin an einer Oberschule in Dresden bei IN VIA Dresden e.V.
- ehrenamtliche Mitarbeit/Kooperation in der Landesarbeitsgemeinschaft politisch – kulturelle Bildung (LAG pokuBi) Sachsen e.V.

### Ausgewählte gesellschaftliche Positionen:

- weiß, cis-weiblich, abled

## Hamado Dipama

### Erfahrungen und Engagement:

- Antidiskriminierungstrainer mit langjähriger Erfahrung
- Referent der Antirassismus- und Antidiskriminierungsarbeit in Bayern für den Dachverband der Migrations- und Integrationsbeiräte in Bayern (AGABY)
- Antirassismus- und Antidiskriminierungsberater im Projekt „weact – Community-basierte rassismuskritische Beratung“ beim AGABY im Zusammenarbeit mit dem Bundesverband Netzwerke von Migrant\*innenorganisationen e. V. – NeMO
- Initiator und Mitgründer des Netzwerk Rassismus und Diskriminierungsfreies Bayern – NRDB

### Ausgewählte gesellschaftliche Positionen:

- Schwarz, panafrikanisch, cis-männlich, abled

## Erik Felgendreher

### Erfahrungen und Engagement:

- staatlich anerkannter Erzieher an einer Grundschule in Dresden
- ehrenamtliche Tätigkeit in der offenen Kinder- und Jugendhilfe
- Bachelor-Fernstudium Soziale Arbeit

### Ausgewählte gesellschaftliche Positionen:

- weiß, cis-männlich, disabled, lebt seit Geburt mit dem Möbius-Syndrom

## **Nora Oelke**

### **Erfahrungen und Engagement:**

- B.A. Politikwissenschaft/M.A. Sozialwissenschaften – Kulturwissenschaften
- pädagogische Fachkraft in einer Bildungseinrichtung in Leipzig
- langjährige Tätigkeit als freiberufliche Bildungsreferentin an Schulen in Brandenburg, Sachsen und Sachsen-Anhalt

### **Ausgewählte gesellschaftliche Positionen:**

- weiß, cis-weiblich, Deutsch als Erstsprache, abled

## **Martin Respondeck**

### **Erfahrungen und Engagement:**

- B.A. Erziehungswissenschaft und Psychologie, M.A. Erziehungswissenschaft
- langjährige Erfahrung in der sozialen Arbeit und Bildungsarbeit

### **Ausgewählte gesellschaftliche Positionen:**

- weiß, cis-männlich\*, abled

# 1. Einleitung

*Grundsätze, Motivationen und möglichen Handlungsansätze werden hier erläutert, die der Erstellung eines Schutzkonzeptes zugrunde liegen. Dabei werden folgende Fragen beantwortet:*

- *Warum ist ein Schutzkonzept an Bildungseinrichtungen notwendig?*
- *Welche Ziele hat ein Schutzkonzept für Bildungseinrichtungen?*

In Schulen und Bildungseinrichtungen sind Kinder und Jugendliche in besonderem Maße den Bildungssystemen, den Strukturen und Mitmenschen vor Ort ausgesetzt mit ihren unterschiedlichen Voraussetzungen und Lebensbedingungen. Damit meinen wir die verschiedenen Bildungssysteme der einzelnen Bundesländer der Bundesrepublik Deutschland, die wir in ihren Auswirkungen auf die Kinder und Jugendlichen kritisch betrachten. Die unterschiedlichen Systeme verfügen über gesetzliche Regelungen mit mangelnden Verbindlichkeiten, die zu Barrieren und Ausschlüssen führen. Ein einheitliches System ist dringend notwendig.

Bildungseinrichtungen sind besonders sensible Orte, die den Schutz der Kinder und Jugendlichen, aber auch der Mitarbeitenden in den Blick nehmen müssen. Werden Menschen bewusst oder unbewusst ausgegrenzt und haben dadurch kein Zugehörigkeitsgefühl oder ihnen wird die Zugehörigkeit abgesprochen und verweigert, hat dies gravierende Konsequenzen. Es kommt zu Verletzungen, Rückzug, Persönlichkeits-/Identitätsstörungen bis hin zu möglicher Radikalisierung. Bildungseinrichtungen als barrierearme Lernorte sind Voraussetzung, um solche negativen Folgen zu verhindern.

## 1.1 Grundsätze und Ziele

Der Fokus eines Schutzkonzeptes liegt darauf, Rassismus<sup>1</sup>, Diskriminierung und Gewalt<sup>2</sup> in Bildungseinrichtungen explizit zu benennen, aufzuzeigen und diesen durch Intervention, Aufarbeitung und Sensibilisierung konsequent entgegenzuwirken.

**Ein Schutzkonzept verfolgt folgende Ziele:**

1. Menschen im Kontext von Bildungseinrichtungen vor rassistischen und diskriminierenden Übergriffen, Ausschlüssen und Verhalten sowie vor Gewaltausübung zu schützen (Schutz).
2. Einen fundierten, umfassenden und praxisorientierten Vorschlag zu machen, wie dieser Schutz offiziell und wirksam in institutionellen Strukturen verankert werden kann (Konzept).

Ein Schutzkonzept fußt auf dem Gedanken der Solidarität. Zum einen sieht es vor, dass sich die Personen in Machtpositionen (z.B. Menschen, die keine Rassismuserfahrung sammeln oder die weniger Diskriminierung erfahren) für marginalisierte Personen einsetzen, bzw. sich ihrer privilegierten Positionierung bewusstwerden und Verantwortung übernehmen. Zum anderen bedeutet Solidarität, Räume zu schaffen, in denen sich betroffene Menschen geschützt miteinander stärken können.

Alle Menschen an der Institution (Lehrer\*innen, Schüler\*innen, Sorgeberechtigte und andere Beteiligte) sind gemeinsam verpflichtet, die Bildungsinstitution rassismus-, diskriminierungs- und gewaltkritisch zu gestalten.

Ein Schutzkonzept kann Bildungseinrichtungen dabei unterstützen, Strukturen zu schaffen, die den Schutz vor Rassismus, Diskriminierung und Gewalt fördern und kann dazu beitragen für Kinder, Jugendliche und Mitarbeitende eine sichere Arbeits- und Lernumgebung zu schaffen. Weithin hilft es, eine Grundlage zu schaffen, auf die sich alle Beteiligten im Kontext der Bildungseinrichtung berufen können. Schließlich geht es darum, allen Menschen in der Institution ihre Menschenrechte zu garantieren.

<sup>1</sup> Mit dem Begriffsfeld Rassismus meinen wir spezifische Rassismen gegen Schwarze Menschen, gegen jüdische Menschen, gegen Sinti\*zze und Rom\*nja, gegen Asiat\*innen und gegen muslimische Menschen sowie als solche Gelesene.

<sup>2</sup> Rassismus und Diskriminierung sind Gewaltformen und durch Rassismus und Diskriminierung entsteht Gewalt. Allerdings wurde im Leitfaden auf die Formulierung "Rassismus, Diskriminierung und andere Gewaltformen" aufgrund der Lesbarkeit verzichtet.

Wir möchten mit dem Leitfaden die Entwicklung eines Schutzkonzeptes sowie einen kritischen Prozess im Umgang mit den oben genannten Problemstellungen in Bildungsinstitutionen anstoßen. Er soll als Anregung für die Praxis durch das situierte Wissen der Autor\*innen verstanden werden.

**Dieser Prozess soll folgende Handlungsmöglichkeiten beinhalten:**

- kurzfristige Reaktionen, um akuten Situationen zu begegnen
- mittelfristige Prävention ermöglichen und etablieren, um Rassismus, Diskriminierung und Gewalt entgegenzuwirken
- zu langfristiger Reflexion anregen, um diversitätsgerechte Bildungseinrichtungen zu gestalten

Es ist uns bewusst, dass Bildungseinrichtungen mit unterschiedlichen Ressourcen ausgestattet sind und sich in z.T. komplexen Zusammenhängen befinden, daher kann der vorliegende Leitfaden als konkrete Vorlage für eine Bildungseinrichtung genutzt werden. Gleichzeitig dient dieser Leitfaden als Einführung und lädt zu Weiterentwicklungen nach den spezifischen Möglichkeiten der jeweiligen Schule/Bildungseinrichtung ein.

## 2. Problemdarstellung und Begriffsklärung

*In diesem Kapitel sehen wir uns die Bedeutung und die Wirkung von Rassismus, Diskriminierung und Gewalt im Kontext der Bildungseinrichtung an. Zudem klären wir für diesen Leitfaden die oben genannten zentralen Begriffe. Erläutert werden die Grundkonzepte von:*

- *Rassismus*
- *Diskriminierung*
- *Gewalt*

### 2.1 Problemdarstellung

Rassismus, Diskriminierung und Gewalt sind Phänomene, die unmittelbar mit einem Machtungleichgewicht und häufig mit einer dominanten Norm verbunden sind. Dieses Machtungleichgewicht und die Dominanzstrukturen prägen unseren Alltag und produzieren systematische Ausschlüsse und Verletzungen. Die genannten Macht- und Dominanzstrukturen ziehen sich wie unsichtbare Fäden durch die Gesellschaft und jeden einzelnen Menschen. Sie sind verinnerlicht und nur schwer zu erkennen und zu verlernen, oft werden sie nur den Leidtragenden dieser Strukturen täglich schmerzhaft vor Augen geführt. Es bedarf daher einer bewussten Auseinandersetzung aller, um diese Strukturen aufzubrechen.

Bildungseinrichtungen haben eine zentrale Rolle, einerseits, weil in der Lebenswelt der Einrichtungen Rassismus, Diskriminierung und Gewalt reproduziert werden. Andererseits, weil sie als Lernort diesem begegnen will und ihren Mitarbeiter\*innen, Lehrer\*innen, den Kindern und Jugendlichen einen an der Würde des Menschen orientierten Bildungsraum ermöglichen möchte.

Viele Schulen etablieren zum Beispiel das Programm “Schule ohne Rassismus, Schule mit Courage” (SOR-SMC), um Rassismus in Bildungseinrichtungen zu thematisieren. Trotz unseres Optimismus, denken wir, dass es niemals eine “Schule ohne Rassismus” geben wird. Eher verdeckt der Name “Schule ohne Rassismus” die gesellschaftliche Realität und suggeriert einen nicht möglichen Zustand. Die Plakette ist für Betroffene eine Zumutung vor dem Hintergrund ihrer tatsächlichen Erfahrungen in Bildungseinrichtungen. Das Programm “SOR-SMC” verdeckt die Problematik. Wir sind allerdings der Meinung, dass eine rassismus-, diskriminierungs- und gewaltkritische Schule möglich ist.

Durch die allgemeine Schulpflicht üben Bildungsinstitutionen großen Einfluss auf die Entwicklung von jungen Menschen aus. In den Bildungsinstitutionen muss mehr Verantwortung übernommen werden, um Situationen zu thematisieren und positiv zu verändern.

Es ist im Rahmen dieses Konzepts nicht möglich, vollständig auf die Wirkungsweisen und die Geschichte von Rassismus, Diskriminierung und Gewalt einzugehen. Dennoch sollen die folgenden Begriffsklärungen als Arbeitsgrundlage für den vorgelegten Leitfaden dienen, schließlich müssen die Mechanismen von Rassismus, Diskriminierung und Gewalt verstanden werden, um sich ihnen entgegenzustellen.

### 2.2 Begriffsklärungen

#### 2.2.1 Rassismus

“Rassismus ist der Prozess, in dem Menschen aufgrund tatsächlicher oder vermeintlicher körperlicher oder kultureller Merkmale (z.B. Hautfarbe, Herkunft, Sprache, Religion) als homogene Gruppen konstruiert, hierarchisierend bewertet und ausgegrenzt werden.” So lautet eine Definition des Rassismusbegriffs vom Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung - IDA e.V.. Diesem beschriebenen “Prozess” geht eine lang zurückreichende, äußerst komplexe Geschichte voraus.

Vorstellungen von sozialen Hierarchien und darauf basierenden Ausschlüssen sind in allen Gesellschaftsordnungen zu finden. Die Rassismen, mit denen heutige Gesellschaften zu kämpfen haben, wurzeln jedoch in der europäischen kolonialen Ausbreitung ab dem 15. Jahrhundert und der damit einhergehenden Unterwerfung, Entrechtung und Versklavung von Menschen bis hin zu Völkermorden.

Parallel entwickelte sich im globalen Norden eine pseudowissenschaftliche Legitimierung und Festbeschreibung von Ideologien der Ungleichheit. Vorangetrieben wurde dies durch europäische Philosophen und Naturwissenschaftler im 18. Jahrhundert zu Zeiten der Aufklärung. Koloniale Fantasien von Eroberung, Ausbeutung und Gewalt wurden auf Grundlage dieser Ideologien und Pseudowissenschaften gerechtfertigt.

Die seitdem bis ins 20. Jahrhundert vorherrschende Idee, Menschen ließen sich nach biologischen Kriterien in klar voneinander abgegrenzte "Rassen" unterteilen und hierarchisieren, wurde wissenschaftlich klar widerlegt, was aber Theorie und Praxis des Rassismus keineswegs verschwinden ließ. Bis heute hält sich die Erzählung von "Rasse", was auch daran erkennbar ist, dass die Streichung dieses Wortes aus dem Text des Grundgesetzes im Jahr 2023 in der Bundesrepublik Deutschland immer noch diskutiert wird.

Dennoch wird heutzutage seltener biologistisch argumentiert, stattdessen wurden rassistische Vorstellungen in die Bereiche der Kultur und Religion verschoben, um Unterschiede zwischen Menschen zu konstruieren und festzuschreiben. Mit dem Begriffsfeld Rassismus lassen sich schließlich spezifische Rassismen gegen Schwarze Menschen, gegen jüdische Menschen, gegen Sinti\*innen und Rom\*innen, gegen Asiat\*innen und gegen muslimische Menschen erfassen sowie als solche Gelesene.

Die jahrhundertelange Geschichte von Rassismus ist verbunden mit der systematischen Machtausübung der weißen Dominanzgesellschaft.<sup>3</sup>

### **Zusammenfassung**

*Rassismus geht auf den europäischen Kolonialismus seit dem 15. Jahrhundert zurück und begründete eine Konstruktion von "Rassen" erst auf pseudowissenschaftlich - biologische und bis heute auf vermeintliche kulturelle Merkmale, um Landraub, Gewalt bis hin zu, Völkermorde zu legitimieren. Es handelt sich nicht um persönliche oder gar private "Vorurteile" oder "Abneigungen", sondern um ein System des Machterhalts einer weißen Dominanzgesellschaft, das bis heute andauert und alle gesellschaftlichen Ebenen prägt.*

## **2.2.2 Diskriminierung**

Im Jahr 2006 wurde das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) als einheitliches zentrales Regelwerk in Deutschland beschlossen und trat schließlich am 18. August 2006 in Kraft. Im AGG (§1) werden die Merkmale ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Identität geschützt. Daneben findet die Diskriminierung aufgrund von sozialer Herkunft und des sozialen Status im Gesetz keine Berücksichtigung. Das AGG findet seine Anwendung im Arbeitsleben wie auch bei zivilrechtlichen Massengeschäften (z.B. Diskotheken, Supermarkt, Wohnungsmarkt). In Verwaltungen, öffentlichen Institutionen oder Schulen wird das AGG nicht berücksichtigt<sup>4</sup>. Das Gesetz wird häufig zur Orientierung und ersten Einkreisung von Diskriminierung herangezogen.

Veränderungen in der öffentlichen Meinung, von Identitäten und von gesellschaftlichen Strömungen sowie systemischen Prozessen werden und sollen durch den Gesetzestext natürlich nicht abgebildet werden. Kinder und Jugendliche werden nicht explizit vor Diskriminierung geschützt, sind in Gesellschaft und Schule aber von ihr betroffen. Einen Verweis auf Schutz vor Diskriminierung für Kinder und Jugendliche bietet allerdings die Kinderrechtskonvention, die in der Bundesrepublik Deutschland seit 1992 in Kraft ist.

<sup>3</sup>Noah Sow: In Arndt, Susan und Nadja Ofuatey-Alazard (2019): Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk. Münster: Unrast Verlag, 3. Auflage 2019, S.37

<sup>4</sup>vgl. Hamado Dipama: Einrichtung von unabhängigen Antirassismus- und Antidiskriminierungsstellen, Nürnberg 2021, [www.agaby.de](http://www.agaby.de), aufgerufen am 28.01.2024, [https://www.agaby.de/fileadmin/redaktion/Publikationen/Handbuch\\_Antira\\_Antidis/handbuch\\_AGABY\\_digital.pdf#Handbuch\\_Digital\\_3.indd%3A.17459](https://www.agaby.de/fileadmin/redaktion/Publikationen/Handbuch_Antira_Antidis/handbuch_AGABY_digital.pdf#Handbuch_Digital_3.indd%3A.17459)



## Das erste Grundprinzip lautet:

“Diskriminierungsverbot: Die Vereinten Nationen-Kinderrechtskonvention gilt für alle Kinder und Jugendliche, unabhängig von Geschlecht, Herkunft, Religionszugehörigkeit, Sprache, Behinderungen oder politischen Ansichten des Kindes beziehungsweise seiner Eltern. Kein Kind darf deswegen diskriminiert werden. Alle Kinder, die sich in Deutschland aufhalten, müssen Schutz, Förderung und Bildung sowie Beteiligung erfahren - egal, woher sie kommen und welcher Religion oder Weltanschauung sie anhängen. Das ist die Voraussetzung für eine erfolgreiche Integration.”<sup>5</sup>

Die Formen der Diskriminierung können in mittelbarer/direkter oder in unmittelbarer/indirekter Weise erfolgen<sup>6</sup>, d.h. direkt und persönlich schlechter behandelt werden aufgrund eines Merkmals oder indirekt mit gleicher Behandlung/Norm/Bewertung obwohl völlig verschiedene Voraussetzungen vorliegen. Strukturell ist Diskriminierung dann, wenn sie alle oder fast alle Lebensbereiche durchdringt, wenn also Zugänge zu Kultur, Geschichte, Arbeitsleben, Bildung, Bürger\*innenrechten, Religion, persönliche Lebensgestaltung verwehrt oder erschwert werden.

Diskriminierung liegt außerdem vor, wenn Perspektiven, Wissen, Weltanschauungen und Meinungen von diskriminierten Menschen nicht, unzureichend oder falsch dargestellt werden.

### **Zusammenfassung**

*Diskriminierung beinhaltet die Trennung, Geringschätzung, Herabsetzung, Benachteiligung, Nichtbeachtung der Bedürfnisse, Ungleichbehandlung und Entwertung von Personen und/oder Gruppen aufgrund ihrer Erscheinungsform, Merkmale, Identität oder Zugehörigkeit zu einer Gruppe.*

## 2.2.3 Gewalt

Allgemein versteht die WHO Gewalt als „[...]tatsächlichen oder angedrohten absichtlichen Gebrauch von physischer oder psychologischer Kraft oder Macht, die gegen die eigene oder eine andere Person, gegen eine Gruppe oder Gemeinschaft gerichtet ist.“<sup>7</sup>

Eine mögliche Form Gewalt zu systematisieren, ist die Unterscheidung von zwischenmenschlichen, strukturellen, systematischen und kulturellen Gewaltebenen.

### **1. Zwischenmenschliche Gewalt**

Bezeichnet Formen von Gewalt, die von Menschen ausgeht. Hier sind Betroffene und Täter\*innen identifizierbar. Diese Gewalt zeigt sich in Form von körperlicher und psychischer Gewalt.

Körperliche Gewalt äußert sich konkret beispielsweise durch absichtliche Verletzung, Freiheitsberaubung, sexuelle Gewalt, Sachbeschädigung, Diebstahl, Vandalismus.

Psychische Gewalt äußert sich unter anderem durch Beleidigung, Beschimpfung, Erniedrigung und Ausgrenzung.

### **2. Strukturelle Gewalt**

Ist dadurch gekennzeichnet, dass diese nicht von einer einzelnen Person ausgeht, sondern aus sozialen, organisatorischen und gesellschaftlichen Bedingungen resultiert. Strukturell findet Gewalt zum Beispiel dann statt, wenn es nicht genügend Beteiligungsmöglichkeiten gibt, fehlenden Raum zur Erfüllung von eigenen Bedürfnissen oder Bedingungen, die die Erfüllung menschlicher Grundbedürfnisse verhindern.

<sup>5</sup> „UN – Kinderrechtskonvention“, [www.bmfsfj.de](https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/kinder-und-jugend/kinderrechte/vn-kinderrechtskonvention#:~:text=VN-Kinderrechtskonvention%201%20Vier%20Grundprinzipien.%20...%202%20Recht%20auf,3%20Kinderrechte%20st%C3%A4rken%20Kinder%20und%20ihre%20Familien.%20), aufgerufen am 28.01.2024 <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/kinder-und-jugend/kinderrechte/vn-kinderrechtskonvention#:~:text=VN-Kinderrechtskonvention%201%20Vier%20Grundprinzipien.%20...%202%20Recht%20auf,3%20Kinderrechte%20st%C3%A4rken%20Kinder%20und%20ihre%20Familien.%20>

<sup>6</sup> Hrsg.: Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Diskriminierung an Schulen erkennen und vermeiden, 4. Auflage November 2019, [www.antidiskriminierungsstelle.de](https://www.antidiskriminierungsstelle.de), aufgerufen am 28.01.2024, [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/leitfaden\\_diskriminierung\\_an\\_schulen\\_erkennen\\_u\\_vermeiden.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/leitfaden_diskriminierung_an_schulen_erkennen_u_vermeiden.pdf?__blob=publicationFile&v=)

<sup>7</sup> Hrsg.: Weltgesundheitsorganisation: Weltbericht Gewalt und Gesundheit, 2002, [www.who.int](https://www.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42512/9241545623_ger.pdf;js), aufgerufen am 28.01.2024, [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42512/9241545623\\_ger.pdf;js](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42512/9241545623_ger.pdf;js)

### **3. Systematische Gewalt**

Lässt sich an Prozessen, Gesetzen und Einstellungen festmachen, welche durch Ausschlüsse und Benachteiligung von Menschen aufgrund Ihrer Hautfarbe, ethnischen und sozialen Herkunft, Kultur, Religion, sexuelle Identitäten, Gender, Behinderungen und anderen Zuschreibung gekennzeichnet sind.

### **4. Kulturelle Gewalt**

Sind Vorstellungen, Begründungssysteme oder Überzeugungen, die auf einen kulturellen Herrschaftsanspruch und (un-)bewusste falsche Vorstellungen von Kultur(en) basieren. Durch diese wird Gewalt ermöglicht, begründet und aufrechterhalten.

### **Zusammenfassung**

*Gewalt findet auf verschiedenen Ebenen statt, die sich gegenseitig bedingen und in der Regel miteinander verschränkt auftreten. Daher kann Gewalt viele Formen annehmen. Innerhalb dieser Gewaltsystematik sind Rassismus und Diskriminierung als Gewalterfahrung auf allen vier (oben genannten) Ebenen zu verorten. Zusätzlich jedoch dienen Rassismus und Diskriminierung als Ungleichheitsideologien auch der Legitimation von Gewalt gegenüber betroffenen Personengruppen.*

### 3. Verantwortung der Mitarbeiter\*innen

*In Bildungseinrichtungen und in der Gesellschaft allgemein haben Erwachsene eine Machtposition gegenüber Kindern und Jugendlichen und eine besondere Verantwortung. Dieses Kapitel fordert zur Auseinandersetzung mit der Rolle von Erwachsenen in Bildungsinstitutionen auf:*

- *Welche Machtposition haben Erwachsene in der Institution inne?*
- *Inwieweit sind die Erwachsenen an der Bildungsinstitution für die Umsetzung des Schutzkonzepts verantwortlich?*
- *Welche Rolle hat ein Schutzkonzept bei Ausschreibungen und Einstellungen?*

#### 3.1 Die Machtposition der Erwachsenen

Adultismus ist eine der wenig beachteten Diskriminierungsformen in unserer Gesellschaft. "Adultismus beschreibt das Machtungleichgewicht zwischen Kindern und Erwachsenen. Der Begriff verweist auf die Einstellung und das Verhalten Erwachsener, die davon ausgehen, dass sie allein aufgrund ihres Alters intelligenter, kompetenter, schlicht besser sind als Kinder und Jugendliche und sich daher über deren Meinungen und Ansichten hinwegsetzen."<sup>8</sup>

Durch die Verantwortung der Eltern und Erwachsenen, Kinder und Jugendliche zu schützen, haben Erwachsene automatisch die Macht, in jeglicher Situation über sie zu entscheiden. Diese Entscheidungshoheit von Erwachsenen gilt auch im Bildungssystem und wird durch das Lehrpersonal und weitere Mitarbeitende ausgeübt. Hier soll ein besonderes Augenmerk auf das Spannungsfeld zwischen schützen wollen, notwendigem Schutz und Bevormundung gelegt werden. Die Meinungen, Wünsche oder Ablehnungen von Kindern und Jugendlichen sind in jedem Falle ernst zu nehmen.

Es ist also wichtig, die Machtposition der Erwachsenen auch als Gefahrenpotential wahr- und ernst zu nehmen. Ein achtsamer und verantwortungsvoller Umgang mit dieser Entscheidungshoheit ist dementsprechend unerlässlich.<sup>9</sup>

Darüber hinaus ist mit diesem Bewusstsein die Chance verbunden, die Machtposition der Erwachsenen gezielt positiv einzusetzen und im Sinne der Schüler\*innen zu nutzen, z.B. durch das Einrichten eines Schutzraums für Schüler\*innen mit Rassismus- und/oder Diskriminierungserfahrungen.

#### 3.2 Umsetzung des Schutzkonzeptes

Alle Mitarbeiter\*innen der Bildungsinstitution sind für die Umsetzung des Schutzkonzeptes verantwortlich. Dies ergibt sich aus der oben erläuterten Machtposition der Erwachsenen. Durch diese haben Erwachsene die meisten Möglichkeiten, die Arbeits- und Lernumgebung aktiv zu gestalten. Eine konsequente Anwendung und ein klares Bekenntnis zum Schutzkonzept auf Seiten aller Mitarbeiter\*innen sind die Grundlage dafür, dass auch die Schüler\*innen dem Konzept vertrauen und in seinem Sinne handeln.

Eine verpflichtende Orientierung an den Werten und Handlungsvorgaben des Schutzkonzeptes schafft eine Atmosphäre, in der ein reflektierter Umgang mit Rassismus, Diskriminierung und Gewalt möglich wird. *Daher erhält das Schutzkonzept eine der Hausordnung der Bildungseinrichtung gleichgestellte Dringlichkeit und Verbindlichkeit.*

<sup>8</sup> ManuEla Ritz, Adultismus - (un)bekanntes Phänomen, 2013, [www.situationsansatz.de](http://www.situationsansatz.de), aufgerufen am 28.01.2024, [https://situationsansatz.de/wp-content/uploads/2019/08/Ritz2013\\_Adultismus\\_Handbuch-Inklusion.pdf](https://situationsansatz.de/wp-content/uploads/2019/08/Ritz2013_Adultismus_Handbuch-Inklusion.pdf)

<sup>9</sup> Wir empfehlen zur Weiterarbeit: Hrsg.: Deutsches Institut für Menschenrechte, Berlin, Deutsches Jugendinstitut e.V., München, Menschen-RechtsZentrum an der Universität Potsdam, Rochow-Museum und Akademie für bildungsgeschichtliche und zeitdiagnostische Forschung e. V. an der Universität Potsdam: Reckahner Reflexionen, [www.paedagogische-beziehungen.eu](http://www.paedagogische-beziehungen.eu), aufgerufen am 28.01.2024, [https://paedagogische-beziehungen.eu/wp-content/uploads/2022/09/Faltblatt\\_ReckahnerReflexionen.pdf](https://paedagogische-beziehungen.eu/wp-content/uploads/2022/09/Faltblatt_ReckahnerReflexionen.pdf)

### 3.3 Das Schutzkonzept bei Ausschreibungen und Einstellungen

Ein Schutzkonzept muss bei der Ausschreibung von Stellen zugänglich gemacht werden, z.B. in Form von einem Online-Dokument. Zukünftige Mitarbeiter\*innen erhalten dadurch die Möglichkeit, sich mit diesem auseinanderzusetzen. Das Schutzkonzept wird bei Einstellungsgesprächen thematisiert, um dessen Bedeutung für die Institution transparent zu machen. Außerdem können Fachfragen mit Bezug zum Schutzkonzept gestellt werden. Das bestehende Kollegium und alle weiteren Mitarbeiter\*innen werden zu Beginn jedes Schuljahres z.B. in einer Konferenz über das Schutzkonzept informiert und geschult. Sie werden aufgefordert, sich mit Einführung des Konzeptes oder bei der eigenen Einstellung per Unterschrift zu dessen Werten und Prinzipien zu bekennen.

### 3.4 Das Schutzkonzept in der Klassenordnung

Den Klassenlehrer\*innen kommt eine besondere Bedeutung zu. Sie sind verpflichtet, am Anfang des Schuljahres in ihren Klassen auf das Schutzkonzept hinzuweisen und dessen Werte zu vermitteln. Außerdem wird darüber informiert, wie die Kinder und Jugendlichen im Fall von Rassismus, Diskriminierung und Gewalt handeln können und wie Hilfe geholt werden kann. Die Verhaltensvorgaben und Werte des Schutzkonzepts werden in der Klassenordnung verankert.

## 4. Grundprinzipien

### 4.1 Prävention

*In Bildungseinrichtungen müssen Kinder und Jugendliche einerseits befähigt werden, Rassismus, Diskriminierung und Gewalt zu benennen und andererseits schützende Strukturen einzufordern. Um Kinder und Jugendliche vor rassistischen, diskriminierenden und gewaltvollen Vorfällen im Alltag zu schützen, ist Prävention ein wichtiges Mittel. Daher beschäftigt sich dieser Abschnitt mit den folgenden Fragen:*

- *Was kann unter Prävention verstanden werden?*
- *Welche vorbeugenden Maßnahmen können an Bildungsinstitutionen etabliert werden?*

Mit Präventionsmaßnahmen werden Kinder und Jugendliche aktiv im Umgang mit ihren Gefühlen und persönlichen Grenzen unterstützt. Ziele der Prävention sind, dass Kinder und Jugendliche Verletzungen, Ausschlüsse, Machtmissbrauch, Beschämung und Diskriminierung wahrnehmen und offen benennen lernen. Ebenso wird für Klischees, Stereotype und Vorurteile, welche zu Rassismus, Diskriminierung und Gewalt führen, sensibilisiert handlungsfähig gemacht.

Durch konkrete Maßnahmen wie Workshops, Empowermenträume, Gespräche, Spiele sowie zur Verfügung gestellte Lernmaterialien, wird das Wissen um demokratische Grundwerte und die Chancen einer vielfältigen Gesellschaft vermittelt. Dabei ist es wichtig, sich mit den Kinder- und Menschenrechten, mit Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen, der eigenen Identität und der eigenen Verfasstheit auseinanderzusetzen. Die eigene Machtposition und die Privilegien werden ebenso reflektiert. Bei allen Angeboten ist die individuelle Betroffenheit der Kinder und Jugendlichen zu beachten.

Die Schulmaterialien und Konzepte berücksichtigen nicht alle Menschen gleichermaßen und reproduzieren Rassismus, Diskriminierung und Gewalt in Wort und Bild. Um diesen Reproduktionen in Bildungsinstitutionen entgegenzuwirken, sind weitere Schritte zum Thema Schulmaterial unter Kapitel 9 "Unterrichtsmaterialien" zu finden.

#### 4.1.1 Handlungsstrategien

##### Wir empfehlen:

- mehr Diversity- und interkulturelle/transkulturelle Austauschprogramme  
Diese sollen die Schüler\*innen befähigen, die Werte der Demokratie und Vielfalt zu verstehen und zu leben
- ein kinder- und jugendgerechtes Workshop-, Seminar- und Trainingsangebot in Form von freiwilligen AGs und Projekttagen
- regelmäßige Beurteilung der Anwendung des Schutzkonzeptes durch eine Schüler\*innenvertretung - Hierbei ist zu beachten, dass die Schüler\*innen einen Rahmen zur Bearbeitung bekommen (Freistellungen oder Entlohnung sind denkbar)
- Kinder und Jugendliche über Ihre Rechte (UN Kinderrechtskonvention und nationale Kinderrechte) zu informieren durch regelmäßige Workshops und Einbindung in den entsprechenden Fachunterricht
- regelmäßiger Informationsaustausch mit den Eltern/Erziehungsberechtigten  
Bildungsangebote für Eltern/Erziehungsberechtigte zu Adultismus

## 4.2 Empowerment

*In diesem Abschnitt geht es darum, wie Kinder, Jugendliche und Mitarbeitende mit Rassismus-, Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen gefördert werden können, um sich selbst zu ermächtigen. Außerdem wird der Begriff "Empowerment" genau erläutert und die Möglichkeiten aufgezeigt, die Bildungsinstitution zu einem Ort für Empowerment zu entwickeln.*

Empowerment bedeutet Selbstermächtigung. Für Menschen, die Rassismus-, Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen machen, kann zum Empowerment ein Raum und Ressourcen zur Verfügung gestellt werden, um über die gemachten Erfahrungen zu sprechen. Für Schüler\*innen, die durch fehlende Anerkennung und Wertschätzung, durch vorherrschende Fremddefinitionen, Zuschreibungen und Abwertungen immer wieder Mikroaggressionen ausgesetzt sind, bedeutet Empowerment auch, die Sprachlosigkeit über diese Erfahrungen zu durchbrechen. So werden Räume der Wertschätzung, der Selbstdefinition und -ermächtigung sowie des gegenseitigen Respekts ermöglicht.

Diese Räume begleiten Expert\*innen und Pädagog\*innen, die selbst eine oder mehrere der oben genannten Erfahrungen machen. Ziel ist es, dass Betroffene in der Gruppe Solidarität und Empathie erhalten, dass Erlebnisse und Erfahrungen ausgetauscht werden können. Im Kollektiv erfahren die Personen Gemeinschaft und dass sie die Erfahrungen nicht allein machen und nicht allein damit umgehen müssen. Empowerment bedeutet, sich mit Erlebnissen von Rassismus, Gewalt und Diskriminierung aktiv auseinander zu setzen, zu verstehen und zu verarbeiten. Es werden Handlungsmöglichkeiten entwickelt, mit verletzenden Erfahrungen und Vorfällen umzugehen, dazu werden individuelle Fähigkeiten oder Ressourcen in der Gruppe mobilisiert. Dabei wird die eigene Handlungsfähigkeit aufgebaut, das Verstehen der eigenen Biografie angeregt und ein positiver Bezug zur eigenen Identität geschaffen. Es können Begriffe und Worte für das eigene Erleben und Fühlen gefunden werden. Ein Empowermentraum kann Diskriminierungs- und Ausgrenzungserfahrungen das Gefühl entgegenstellen, genau richtig zu sein, so wie man ist.

Mit Empowerment treten Betroffene selbsttätig aus der Opferrolle heraus, indem sie Stärken, Ressourcen und Strategien kennen lernen, die sie dabei unterstützen, Rassismus-, Diskriminierungs-, und Gewalterfahrungen zu verarbeiten.

Es gilt, die Empowermentangebote und -ansätze auf verschiedene Zielgruppen zuzuschneiden. Wichtig ist dabei eine starke Orientierung an der Zielgruppe und deren alltäglichen Erfahrungen.<sup>10</sup>

<sup>10</sup> Diversität in Schulen: Diskriminierung thematisieren, Empowerment fördern und Partizipation stärken, 1. Auflage November 2013, [www.life-online.de](http://www.life-online.de), aufgerufen am 28.01.2024, [https://www.life-online.de/download/2013\\_broschuere\\_grassroot.pdf](https://www.life-online.de/download/2013_broschuere_grassroot.pdf)

## 4.2.1 Bedeutung der Schule als Raum für Empowerment

- Verantwortliche/angesprochene Mitarbeitende geben Kindern, Jugendlichen und Kolleg\*innen die Möglichkeit, über ihre Erfahrungen zu sprechen. Sie sichern dabei verantwortungsvoll Vertrauen zu.
- Mitarbeitende hören ihnen aktiv, wertschätzend und wertfrei zu.
- Die Einzigartigkeit der Erfahrungen wird anerkannt.
- Besprochene Vorfälle werden als vielschichtig verstanden, denn Rassismus, Diskriminierung und Gewalt haben immer eine strukturelle, institutionelle und zwischenmenschliche Ebene.
- Mitarbeitende regen Kinder, Jugendliche und Kolleg\*innen an, über ihre Wünsche und Bedürfnisse zu sprechen.
- Mitarbeitende regen dazu an, dass Kinder, Jugendliche und Kolleg\*innen ihre Stärken, Ressourcen und Fähigkeiten benennen und gegenseitig wahrnehmen.
- Mitarbeitende bieten an zu begleiten und ihre Privilegien zu nutzen, um den Bedürfnissen der Betroffenen Raum zu verschaffen.
- Alle schulischen Akteur\*innen haben die Möglichkeit Empowermenträume zu öffnen und zu gestalten.

## 4.2.2 Zielstellung

- Betroffene wachsen durch einen solidarischen und einfühlsamen Umgang mit den eigenen Diskriminierungserfahrungen. Sie entwickeln Fähigkeiten und Fertigkeiten, um Situationen von Rassismus, Diskriminierung und Gewalt aktiv zu verarbeiten.
- Direkt Betroffene erlangen die Kontrolle während und nach Vorfällen.
- Alle Akteur\*innen der Bildungseinrichtung distanzieren sich von Fremdzuschreibungen und Fremddefinitionen. Sie erkennen ihre Einzigartigkeit an und entwickeln ein eigenes Bild von sich selbst. Dieses Bild ist von Selbstwertschätzung und vom Wissen darüber, dass sie von Mitmenschen Unterstützung erfahren können, gekennzeichnet.
- Betroffene entscheiden selbst, ob und welche Empowermenträume sie nutzen. Sie können entscheiden, wie sie ihre Erfahrungen verarbeiten. Ihre schulische Umwelt hält dafür Zeit und Raum bereit.
- Alle in der Bildungseinrichtung sollen die Möglichkeit haben, eigene Einflussmöglichkeiten, Privilegien und Ressourcen mit anderen zu teilen. Sogenanntes Powersharing, sollte angeregt und Hindernisse abgebaut werden. Dazu gehört auch, dass Betroffene, die sich selbsttätig einbringen möchten, die Möglichkeit haben dies zu tun.

## 4.3 Partizipation und Teilhabe als Teil einer inklusiven Bildungseinrichtung

*In diesem Abschnitt wird erläutert, wie eine Institution Partizipation und Teilhabe ermöglicht, bereitstellt und garantiert, indem sie auf die einzelnen Bedürfnisse und Bedarfe ihrer Mitglieder achtet. Auf dem Weg zu einer inklusiven Bildungseinrichtung werden Partizipation und Teilhabe ermöglicht.*

Partizipation und Teilhabe bedeutet, auf unterschiedliche Erfahrungen (Rassismus, Diskriminierung und Gewalt) von Menschen einzugehen und diese im Alltag zu berücksichtigen und Unterstützung zu leisten, Ausschlüssen entgegenzuwirken, Barrieren abzubauen und Nachteile auszugleichen. Es bedarf Aufmerksamkeit, Sensibilität und Ressourcen, um die Bedürfnisse und Bedarfe von marginalisierten Angehörigen der Bildungsinstitution wahrzunehmen, zu kennen und darauf zu reagieren.

Partizipation und Teilhabe zu ermöglichen, heißt auch, dass Privilegien reflektiert werden und Machtungleichgewichte erkannt und abgebaut werden. Die im Kapitel "Fortbildungen" genannten Maßnahmen sind dafür Voraussetzung.

Partizipation und Teilhabe sind Prinzipien, die Menschen zu aktiven Akteur\*innen machen. An der Gemeinschaft teilzunehmen, mitzugestalten und selbsttätig zu werden sind die grundlegenden Aspekte. Partizipation und Teilhabe dürfen für Betroffene keine zusätzliche Belastung sein und müssen konsequent niedrigschwellig organisiert sein.

*Für Menschen, die zusätzliche Anstrengungen unternehmen, muss Erleichterung und Ausgleich geschaffen werden und die Anerkennung für ihre Zusatzleistungen etabliert werden (Zertifikate, Stundenausgleich, Zeugnisbeurteilung, Zusatzzensuren, Belohnungssysteme).*

### 4.3.1 Beispiele von Teilhabe- und Partizipationsmaßnahmen zum Abbau von Barrieren

- Förderung von Mehrsprachigkeit, Braille, Gebärdensprache, Leichte Sprache (z.B. Dolmetschende, Formulare, Hörtexte, Flyer, mehrsprachiger Unterricht, mehrsprachiges pädagogisches Personal...)
- Zugang zu Leistungen begleiten (z.B. Antrag auf Bildung und Teilhabe, Schulbegleitung/Hilfe zur Erziehung, Soziale Leistungen, Widersprüche einlegen)
- Ressourcen zur Verfügung stellen und finden (z.B. Finanzierungsmöglichkeiten für Ausflüge, besondere Hilfsmittel, Übersetzungen, Wörterbücher, Netzwerkarbeit für Unterstützung)
- "Stundenplan" für die Nutzung von Empowermenträumen
- bauliche Veränderungen an Gebäuden
- Nachteilsausgleich und Fördermöglichkeiten (Zusatzleistungen für Sport, Gesundheit und Sprache; Unterstützung für einzelne Unterrichtsfächer)
- Unisextoiletten und Unisexumkleiden/Einzelumkleiden
- barrierearme Freizeit- und Bildungsangebote
- Informationen über Kinderrechte, Schulrecht, AGG, SGB 8, UN-Behindertenrechtskonvention und über weitere Rechtsansprüche und Leistungen



## 5. Leitbild

*In diesem Kapitel sehen wir uns an, warum ein Leitbild ein wichtiger Schritt für die verbindliche Auseinandersetzung mit Rassismus, Diskriminierung und Gewalt an Bildungseinrichtungen ist. Des Weiteren gibt es konkrete Hinweise, wie ihr ein Leitbild für eure Institution erarbeiten könnt.*

Ein Leitbild dient in einer Bildungseinrichtung dazu, sich auf ein übergeordnetes Selbstverständnis zu einigen. Es werden Grundprinzipien und Grundwerte festgelegt, die dann die Basis für die Ausrichtung aller von der Institution verantworteten Handlungen und Entscheidungen darstellen. Deshalb ist ein Leitbild der maßgebliche erste Schritt, um sich verbindlich zu einer aktiven Auseinandersetzung mit Rassismus, Diskriminierung und Gewalt an der eigenen Institution zu bekennen und Haltung zu zeigen. Diese Positionierung wird eine Wirkung auf die internen Strukturen der Einrichtung haben.

Zunächst ist es empfehlenswert in einem Leitbild mit positiven Aussagen zu arbeiten. Schließlich soll jede Bildungseinrichtung auf einem bestärkenden Selbstbild beruhen. Daher sollte festgelegt werden, wofür die Einrichtung steht und welche positiven Werte vertreten werden sollen.

### 5.1 Formulierungshilfe “Leitbild”

- Schule XY ist ein Ort für Gleichberechtigung, Chancengerechtigkeit und Diversität.
- Schule XY ist ein rassismus- und diskriminierungskritischer sowie gewaltkritischer Ort.
- Schule XY erkennt Rassismus, Diskriminierung und Gewalt als strukturelle Missstände an.
- Schule XY ist ein Ort des Wandels, an dem die Sensibilisierung aller für Rassismus, Diskriminierung und Gewalt gefördert wird.
- Schule XY ist ein Ort der Wertschätzung und des Respekts.
- An der Schule XY haben eine achtsame Sprache und ein sensibler Umgang miteinander die oberste Priorität.
- Schule ist ein Ort, an dem die Rechte eines jeden Menschen der Schulgemeinschaft gewahrt werden und an dem jede Person der Schulgemeinschaft aufgefordert wird, ihre Mitmenschen zu schützen.
- Barrierearmes Lernen, Handeln und Leben wird an unserer Schule ermöglicht.
- Schule XY ist intern für Feedback und Kritik offen, um eine stetige Weiterentwicklung zu ermöglichen.

Das Leitbild sollte vorzugsweise von einem Gremium aus Leitung, Mitarbeitenden, Kindern und Jugendlichen entwickelt, wenigstens aber von einem solchen bestätigt werden.

Sobald ein Leitbild fertiggestellt wurde, wird dieses für alle einsehbar veröffentlicht.

## 6. Verhaltenskodex

*Ein Verhaltenskodex beschreibt konkrete Erwartungen an das Handeln und Verhalten aller Beteiligten im Zusammenarbeiten in Bildungseinrichtungen. Wie ein Kodex aussehen und erarbeitet werden kann, könnt ihr in diesem Kapitel nachlesen.*

### 6.1 Definition und Merkmale eines Verhaltenskodex

Ein Verhaltenskodex bietet einen Rahmen für alle Beteiligten der Bildungsinstitution, einen rassismus-, diskriminierungs- und gewaltkritischen sowie grenzachtenden Umgang miteinander zu gestalten. Alle Personen tragen gemeinsam die Verantwortung für eine gute Lebensumgebung, eine angenehme Arbeitsatmosphäre und ein respektvolles Miteinander.

Der Verhaltenskodex beschreibt detailliert, welche Verhaltensweisen in der Institution erwünscht sind und welche Verhaltensweisen kritisch zu reflektieren, zu unterlassen und zu bekämpfen sind.

Zum Schutz gegen rassistisches, diskriminierendes und gewalttätiges Verhalten und Übergriffe gehört, dass gesellschaftliche Strukturen und institutionsinterne Machtstrukturen anerkannt werden. Ein Verhaltenskodex ermöglicht, dass rassistisches, diskriminierendes und gewalttätiges Verhalten aufgedeckt und Widerstand dagegen etabliert wird.

### 6.2 Ziel eines Verhaltenskodex

Alle Beteiligten der Bildungsinstitution beziehen gegen rassistisches, diskriminierendes und gewalttätiges Verhalten aktiv Stellung, schreiten ein, nehmen sich die Zeit miteinander zu reden, sich gegenseitig auf das vereinbarte Verhalten aufmerksam zu machen und regen gegenseitige Selbstreflexionen an. Der Verhaltenskodex bietet hier einen verbindlichen Orientierungsrahmen, der alle Beteiligten zu konkretem Handeln auffordert.

### 6.3 Zugang und Verbindlichkeit

Der Verhaltenskodex zur Prävention von Rassismus, Diskriminierung und Gewalt wird allen Mitarbeitenden sowie allen Kindern und Jugendlichen und deren Eltern/Erziehungsberechtigte schriftlich ausgehändigt. Alle Mitarbeitenden, Kinder und Jugendlichen sowie Eltern/Erziehungsberechtigte unterzeichnen den Verhaltenskodex.

Die Ausführung dieses Verhaltenskodexes hat für die Beschäftigten den Charakter dienstlicher Weisungen und für die Kinder und Jugendlichen, Eltern/Erziehungsberechtigten und Besucher\*innen den Charakter einer Hausordnung. Verstöße können die entsprechenden (arbeits- und schulrechtlichen) Konsequenzen auslösen.

**Zu folgenden Themenkomplexen stellt eine Institution seinen Verhaltenskodex auf:**

- Sprache und Wortwahl
- Umgang mit rassistischen, diskriminierenden oder gewaltverherrlichenden Inhalten im Lehrmaterial
- Umgang mit Medien und sozialen Netzwerken
- Gestaltung von Nähe und Distanz
- Verhalten auf Tagesaktionen, Freizeiten und Reisen
- Verhalten im Sportunterricht
- Umgang mit Barrieren

Ein Vorschlag zur konkreten Ausgestaltung ist im Anhang [A.1 Verhaltenskodex](#) zu finden.

## 7. Beschwerdemanagement in Bildungseinrichtungen

*In diesem Kapitel wird die Notwendigkeit eines Beschwerdemanagement in Bildungsinstitutionen dargestellt. Es wird erläutert, was das Ziel von Beschwerdemanagement ist und wie dieses konkret gestaltet werden kann.*

Hier geht es darum, auf Vorfälle in der Institution auf angemessene Weise zu reagieren. Im direkten Kontakt zwischen Lehrpersonen, Kindern und Jugendlichen werden sicherlich viele Themen im Eins-zu-Eins-Kontakt besprochen. Aber im Bereich von Rassismus, Diskriminierung und Gewalt durch Lehrkräfte, durch Kinder und Jugendliche oder durch Mitarbeiter\*innen der Schule muss es eine Möglichkeit geben, diese gezielt anzusprechen und mit einem genauen und transparenten Verfahren zu bearbeiten.

### 7.1 Was sind Beschwerden?

Unter einer Beschwerde sind alle Anliegen zu verstehen, die an die Beschwerdestelle herangetragen werden. Im Rahmen des Beschwerdemanagements werden so alle Meldungen, jegliche Kritik, geäußerte Schwierigkeiten, Vorfälle und Konflikte gleichwertig bearbeitet. Durch den Ansatz, dass alle Anliegen gleichwertig angehört werden, kann ein Vertrauen in die Arbeit der Beschwerdestelle bestehen. Dies ist Voraussetzung dafür, dass auch schwerwiegende Vorfälle gemeldet werden.

### 7.2 Das Ziel von Beschwerdemanagement

Kinder und Jugendliche an Bildungsinstitutionen fordern ihre Rechte ein und nehmen auf verschiedenen Ebenen Einfluss. Es ist zu gewährleisten, dass sie Kritik äußern bzw. Konflikte, Rassismus, Diskriminierung und Gewalt anzeigen können.

Dies soll im Sinne derjenigen geschehen, die Rassismus, Diskriminierung und Gewalt erfahren haben.

### 7.3 Die Zielgruppe des Beschwerdemanagements

- Kinder und Jugendliche
- Eltern/Erziehungsberechtigte und Angehörige
- Bezugspersonen von Kindern und Jugendlichen
- Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe, Freizeiteinrichtungen (Kunst, Kultur, Sport), die die Kinder und Jugendlichen begleiten
- Anwohner\*innen
- Lehrpersonen
- Mitarbeiter\*innen der Bildungseinrichtung

## 7.4 Zugang zum Beschwerdemanagement

Alle Kinder und Jugendlichen und deren Eltern/Erziehungsberechtigte und Bezugspersonen erhalten in jedem Schuljahr Informationen zum Beschwerdeverfahren. Den Eltern/Erziehungsberechtigten wird das Material während des ersten Informationsabends ausgehändigt und die Kinder und Jugendlichen bekommen es am Beginn des Schuljahres durch den\*/die\* Klassenlehrer\*in.

Zu Beginn des Schuljahres wird es eine Veranstaltung zu den Rechten von Kindern und Jugendlichen geben, in Verbindung mit Informationen zum Beschwerdemanagement, um allen Kindern und Jugendlichen den Zugang zum Verfahren zu ermöglichen. Diese Veranstaltung kann gemeinsam mit dem Schüler\*innenrat vorbereitet und durchgeführt werden.

Beschwerdevordrucke und Informationen zum Ablauf einer Beschwerde und der Kontakt zur Beschwerdestelle sollten auf verschiedenen Kanälen, soweit vorhanden, zugänglich gemacht werden:

- im Schulhaus neben dem Vertretungsplan
- auf der Schulhomepage
- im schuleigenen Hausaufgabenheft, soweit vorhanden
- bei der\*/dem\* Schulsekretär\*in

## 7.5 Beschwerdestelle

Die Beschwerdestelle hat ein Fach im Lehrer\*innenzimmer, so dass jederzeit eine schriftliche Beschwerde hinterlegt werden kann. Ebenso gibt es den Briefkasten der Schule, in den die Beschwerden eingeworfen und dann durch das Sekretariat im Fach hinterlegt werden.

Darüber hinaus ist jede\*r Mitarbeiter\*in dafür zuständig, Beschwerden entgegenzunehmen (schriftlich oder mündlich) und zur Bearbeitung an die Beschwerdestelle weiterzureichen.

**Die Beschwerdestelle ist ein Zusammenschluss aus mindestens sechs Personen:**

- zwei Schüler\*innen
- einem Erziehungsberechtigten/Elternteil
- einer\*m Schulsozialarbeiter\*in/Pädagogische Fachkraft
- einer\*m zweiten dafür gewählten Vertrauenslehrer\*in
- einem Teil der Leitung

**Die Besetzung erfolgt nach zwei Kriterien:**

1. Die Teilnahme von Kindern, Jugendlichen und des Elternteils/Erziehungsberechtigten ist freiwillig.
2. Die Mitarbeit am Gremium von Personen mit Rassismus-, Diskriminierungs- oder \ Gewalterfahrung wird in besonderem Maße gefördert.<sup>11</sup> Die Bitte um Mitarbeit erfolgt über die Schulsozialarbeit und/oder die Schulleitung.

Die Kinder und Jugendlichen sollten möglichst aus zwei verschiedenen Altersstufen kommen. Die Mitarbeit der Kinder und Jugendlichen ist zu honorieren (z.B. durch ein Zertifikat, Zeugnisbeurteilung, Aufwandsentschädigung, Gutscheine o.ä...)

<sup>11</sup> Antidiskriminierungsstelle: Diskriminierung an Schulen erkennen und vermeiden, S.23; aufgerufen am 28.01.2024

## 7.6 Evaluation von Beschwerden und Rückmeldung an die Bildungsinstitution

Die Beschwerdestelle registriert die Beschwerden und die Beschwerdegründe. Einmal im Jahr gibt sie eine Rückmeldung über die Arbeit der Beschwerdestelle im Schüler\*innenrat, im Elternrat und in der Gesamtlehrer\*innenkonferenz.

Im Anhang findet Ihr einen konkreten Ablaufplan zur Bearbeitung einer eingegangenen Beschwerde. (A.2 Ablauf eines Beschwerdeverfahrens, A.3 Beschwerde - Schema, A.4 Beschwerdevorgedruck)

Bei der Bearbeitung der Beschwerden soll immer wieder mit Fachkräften aus den Strukturen der Kooperationspartner\*innen vor Ort zusammengearbeitet werden, damit fachlich abgesichertes Vorgehen gewährleistet werden kann.

## 7.7 Handlungsstrategien

Die Beschwerdestelle bespricht eine Beschwerde und schätzt in einer Teamberatung ein, wie schwerwiegend diese ist. Dabei wird beschlossen, wie weiter vorzugehen ist. Ein schwerwiegender Fall liegt vor, wenn das körperliche, geistige und/oder seelische Wohl von Betroffenen bedroht und eine schädigende Konsequenz zu erwarten ist. Daraus folgt, dass das weitere Vorgehen und mögliche Schritte im Umgang mit dem Fall genau dokumentiert werden.

Bei der Rekonstruktion und Besprechung von Vorfällen wird die betroffene Person und deren Bedürfnisse in den Vordergrund gestellt und das weitere gemeinsame Vorgehen besprochen.

Konkrete Handlungsabläufe müssen in einem separaten Verfahren von den Institutionen festgelegt werden (ggf. eine Fachberatung/Landesamt für Schule und Bildung/Trägerstrukturen hinzuziehen). Ein Beispiel für einen Interventionsplan ist im Anhang A.6 Interventionsplan zu finden.

## 7.8 Verweisberatung

Können Fälle in der Institution nicht angemessen bearbeitet werden, oder ist eine externe Begleitung notwendig und gewünscht, dann wird an eine Fachberatungsstelle (z.B. Antidiskriminierungsstelle, Gewaltschutzberatung) verwiesen. Eine Übersicht mit regionalen Fachstellen erarbeitet jede Bildungsinstitution und macht diese frei zugänglich für alle Personen.

## 8. Fortbildung für Lehrer\*innen und Mitarbeitende

*Lehrer\*innen und Mitarbeitende haben die Verantwortung eine rassismus-, diskriminierungs- und gewaltkritische Haltung in der Bildungsinstitution zu etablieren. Wie sich nötiges Wissen dafür angeeignet werden kann, wird in diesem Kapitel erläutert:*

- *Wieso sind Fortbildungen für rassismus-, diskriminierungs- und gewaltkritische Arbeit wichtig?*
- *Wie können Mitarbeitende in ihrer Weiterentwicklung gefördert werden?*
- *Zu welchen konkreten Themen können Fortbildungen angeboten werden?*

Gegenüber Kindern und Jugendlichen sind Mitarbeitende in der Bildungseinrichtung in einer machtvollen Position. Sie haben großen Einfluss auf die Schüler\*innen und die größten Gestaltungsmöglichkeiten in Bezug auf Lernklima, Unterricht und Alltag in der Einrichtung. Um die Mechanismen von Rassismus und Diskriminierung zu erkennen und sich Gewalt wirksam entgegenzustellen, bedarf es einem stetigen Lernprozess. Es liegt in der Verantwortung der Leitungspersonen sich selbst, alle Lehrer\*innen und Mitarbeitenden durch Fortbildungen zu einer rassismus-, diskriminierungs- und gewaltkritischen Sensibilisierung zu befähigen und zu professioneller Handlungsfähigkeit zu verhelfen.

Weiterbildungen sollten mindestens einmal im Jahr verpflichtend von der Einrichtung organisiert werden. Die Organisation der Fortbildungen übernimmt die Leitung bzw. beauftragte Lehrkräfte, AGs oder Gremien. Die Teilnahme an Fortbildungen sollte darüber hinaus aktiv z.B. durch Freistellung, finanzielle oder infrastrukturelle Unterstützung durch die Institution gefördert werden.

Die thematische Ausrichtung von Fortbildungen wird in Zusammenarbeit mit den Fachstellen und Kooperationspartner\*innen (A.5 Liste Kooperationspartner\*innen - Präventionsangebote und Beratungsstellen) der Institution entwickelt, wenn diese die Problemstellungen der Einrichtung als externe Expert\*innen gut einschätzen können. Es ist außerdem ratsam, mit den engagierten Referent\*innen in eine gemeinsame Analyse zu gehen, um die Inhalte der Fortbildungen an den Bedarf und den Wissensstand des Teams anzupassen.

### 8.1 Weiterbildungsthemen

**Zu folgende Themenkomplexen sind Weiterbildungen sinnvoll:**

- Grundlagenbildung zu Rassismus- und Diskriminierungsformen
- Empowerment-Workshop
- Klassismus-Workshop
- Strategien der Deeskalation
- Kritisches Weißsein
- Einführung von demokratischen Strukturen in Klassen
- Kinderrechte und Adultismus
- sexuelle Gewalt und Risikoeinschätzung in der Institution
- Mobbing
- LGBTIQ+
- Gewaltfreie Kommunikation
- Kritische Männlichkeit
- Diversity- und Demokratieverständnis
- Intersektionalitäten
- Barrierearmes Lernen und Ableism uvm.

## 9. Unterrichtsmaterialien

*In diesem Kapitel geht es um die Reproduktion von Rassismus, Diskriminierung und Gewalt in Unterrichtsmaterialien. Die folgenden Fragen werden behandelt:*

- *Wie können Unterrichtsmaterialien geprüft werden?*
- *Wie kann im konkreten Fall auf rassistische, diskriminierende und gewaltvolle Inhalte reagiert werden?*

Lehrmaterialien sind in verschiedenen Studien<sup>12</sup> immer wieder als Träger von rassistischen, diskriminierenden, eurozentristischen, heteronormativen und christlich tradierten Konstruktionen ausgemacht worden. Ein aufmerksamer und reflexiver Umgang mit den abgebildeten Zugehörigkeitsordnungen, der Repräsentation vermeintlich nationaler Bräuche, kolonialer Bilder und der vermeintlichen Normalitätsvorstellungen ist daher unvermeidbar und notwendig, um Reproduktionen von rassistischem Wissen und diskriminierenden Darstellungen etwas entgegenzusetzen.

Um dem Bildungsauftrag in einer vielfältigen Gesellschaft gerecht zu werden, müssen die Lehrmaterialien neu konzipiert bzw. korrigiert werden. Für diese Auseinandersetzung braucht es Lehrkräfte, die Unterrichtsmaterialien kritisch prüfen und diesem, sich nur langsam veränderndem Medium ein Korrektiv zur Seite zu stellen. Dazu gehört, Zusatzmaterial zur Verfügung zu stellen, einen Reflexionsraum mit den Schüler\*innen zu gestalten, wo Fragen, Ergänzungen, Richtigstellungen zum Material hinzugefügt werden oder auch eine gezielte Auseinandersetzung mit dem einseitigen Material erfolgt.

### 9.1 Umgang mit rassistischen, diskriminierenden oder gewaltverherrlichenden Inhalten im Lehrmaterial

Eine gemeinsame Auseinandersetzung in allen Fachschaften über Lehrbücher und Inhalte findet mindestens einmal im Jahr statt. Sollten problematische Inhalte gefunden werden, gibt es eine Entscheidung zum Umgang mit diesen Materialien in den Fachschaften und Hinweise an die Kolleg\*innen. Ebenso sind die Kinder und Jugendlichen aufgefordert, problematische Inhalte an die Beschwerdestelle weiterzuleiten, um eine Bearbeitung zu forcieren.<sup>13</sup>

**Bei der Anwendung und Prüfung der genutzten Materialien und Bücher, beziehungsweise bei der Auswahl von Materialien und Quellen können folgende Fragen leitend sein:<sup>14</sup>**

- Welche Autor\*in hat das Buch/den Text/das Bild verfasst bzw. entwickelt?
- Wer spricht? Wessen Perspektive wird dargestellt bzw. gehört? Wessen Perspektiven werden nicht dargestellt? Wie wird über wen geredet?
- Wer wird wie dargestellt? (z.B. als Wissensträger\*innen, handelnde Entscheidungsträger\*innen, Lernende, Gelehrte ...)
- Was/wer wird unhinterfragt als normal dargestellt? Was/wer als abweichend/anders? Wer wird nicht dargestellt?
- Wessen Wissen wird als bedeutsam angesehen? Wessen Wissen wird wenig/kein Raum gegeben/abgewertet?

<sup>12</sup> Hsrg.: Irina Grünheid/Anna Nikolenko/Bozzi Schmidt: Dossier "Bildung - für alle?!" kritische Impulse für eine Inklusive Schule in der Migrationsgesellschaft, Dresden, 2020, S.144 ff, [www.pokubi-sachsen.de](http://www.pokubi-sachsen.de), aufgerufen am 28.01.2024, <https://www.pokubi-sachsen.de/media/49/Dossier.pdf>

<sup>13</sup> anschauliche Hinweise zur Bearbeitung finden sich ebd.

<sup>14</sup> Autor\*innenkollektiv Rassismuskritischer Leitfaden: Rassismuskritischer Leitfaden zur Reflexion bestehender und Erstellung neuer didaktischer Lehr- und Lernmaterialien für die schulische und außerschulische Bildungsarbeit zu Schwarzsein, Afrika und afrikanischer Diaspora, Hamburg 2025, [www.elina-marmer.com](http://www.elina-marmer.com), aufgerufen am 28.01.2024, IMAFREDU-Rassismuskritischer-Leitfaden\_Web\_barrierefrei-NEU.pdf

- Welche Begriffe/Kategorien werden benutzt, um die Welt zu erklären/einzuteilen? Wie werden Stereotype, Klischees und Vorurteile behandelt? Welche Mittel werden eingesetzt? – Verallgemeinerungen; zu starke Vereinfachungen, die andere wichtige Aspekte ausblendet
- Werden globale, historische, politische oder wirtschaftliche Zusammenhänge benannt? Ist das Wissen aus den kolonialisierten Ländern eingebunden?
- Wie wird das WIR und die ANDEREN thematisiert? Zweiteilung in die Gruppen „Wir“ und „die Anderen“ mit zugeschriebener Über- oder Unterlegenheit, Dämonisierung (= „die Anderen“ werden als bedrohlich dargestellt); Exotisierung (= „den Anderen“ wird eine grundlegende und stereotype Andersartigkeit zugeschrieben etc.)

Die korrigierten und ergänzten, beziehungsweise neu gestalteten Unterrichtsmaterialien können als Vorschläge in Kultusministerien, Gewerkschaften, Verlage und in der Gesetzgebung eingebracht werden. Dies trägt zu einer positiven institutionellen Veränderung bei.



## 10. Kooperationen und Netzwerkarbeit

*Für eine wirkungsvolle Umsetzung eines Schutzkonzepts sind Kooperationen unverzichtbar. Es gibt Expert\*innen, Organisationen und Einrichtungen zu den Themenzusammenhängen, wie z.B. die Antidiskriminierungsstellen, -büros und -projekte, die als Partner\*innen für die Umsetzung eines Schutzkonzeptes benötigt werden. Diese werden als Kooperationspartner\*innen in die Umsetzung des Konzepts eingebunden.*

Im Zusammenhang mit dem kritischen Umgang mit Rassismus, Diskriminierung und Gewalt sind kooperative Ansätze wesentlich. In den vorangegangenen Kapiteln haben wir beschrieben, an welchen Stellen in Bildungseinrichtungen Lernprozesse, Interventionsstrategien und präventive Maßnahmen etabliert werden. Alle diese Vorgänge benötigen personelle Ressourcen und vertieftes bzw. situiertes Wissen.<sup>15</sup> In Aufbau von Netzwerken und Kooperationen kann dazu dienen, sich notwendige und zusätzliche Ressourcen zu erschließen.

Für viele Aspekte eines Schutzkonzeptes sind diese zusätzlichen Ressourcen grundlegend, da sie von der Bildungsinstitution selbst nicht vorausgesetzt werden können. Beispielsweise spezielle Beratungen für von Rassismus, Diskriminierung und Gewalt Betroffene und deren Angehörige, thematische Workshops für Lehrkräfte, Kinder und Jugendliche, deren Eltern und Bezugspersonen zu den Themenkomplexen wie im Kapitel Grundprinzipien beschrieben. Gerade für Weiterbildungen, Interventionen oder Präventionsangebote ist ein Netzwerk an unabhängigen Stellen unverzichtbar. Ebenso können Netzwerkpartner\*innen und Kooperationspartner\*innen das Schutzkonzept nicht nur inhaltlich unterstützen. Hilfreich kann es auch sein, wenn zum Beispiel Räume oder Materialien für Projekte oder Weiterbildungen zur Verfügung gestellt werden.

Ein zentraler Aspekt ist, dass im Prozess der Kommunikation mit den Netzwerkpartner\*innen und Kooperationspartner\*innen die Zustimmung zu dem eigenen Schutzkonzept eingeholt wird. Eine gemeinsame Orientierung an den Werten und Handlungsvorgaben des Schutzkonzeptes schafft eine Atmosphäre, in der ein reflektierter Umgang mit Rassismus, Diskriminierung und Gewalt möglich wird.

### **Zum Aufbau und zur Recherche von Unterstützungsmöglichkeiten, eignen sich folgende Fragen aus dem Bereich der Gemeinwesenarbeit:**

- Welche Stellen, Angebote, Kooperationen oder Partner\*innen erfüllen die Bedürfnisse und Interessen, der von Rassismus, Gewalt und Diskriminierung betroffenen Menschen?
- Welche Ansprechstellen oder Kooperationen brauchen Fachkräfte, um konstruktiv rassismus-, diskriminierungs- und gewaltkritisch handeln zu können?
- Welche materiellen und immateriellen Ressourcen existieren im (Nah)-Raum, die für Vorhaben genutzt oder angefragt werden können?
- Welche Partner\*innen arbeiten mit Bildungsinstitutionen zusammen?
- Wie können die vorhandenen Angebote/Netzwerkpartner\*innen/Kooperationen so koordiniert werden, dass die Angebote optimal genutzt werden können?

Wir empfehlen eine Sammlung/Recherche zu oben genannten Fragen im weiteren Umfeld der Bildungseinrichtung. Diese ist planvoll in einem Dokument festzuhalten und auf der Website zugänglich zu machen. Im Verzeichnis sind Name, Adresse, Kontaktdaten und Besonderheiten festzuhalten. Es empfiehlt sich, bei der Recherche so viele Perspektiven wie möglich zu beteiligen. Eine regelmäßige Aktualisierung und Ergänzung, also die Pflege der Datenbank, ist dabei wesentlich, so dass diese Aufgabe einer Person im Kollegium zugeordnet sein muss.

<sup>15</sup> Einer der Verfasser\*innen, definiert den Begriff „situiertes Wissen“ als eine erfahrungsbasierte Wahrnehmung eines Sachverhalts, einer Situation oder eines Phänomens, verbunden mit einer tiefreflektierenden, kritischen Analyse und Auseinandersetzung im Gegensatz zu vermeintlich „objektiven Sachverhalten“, die als „Fachwissen“ gesetzt werden.

Im Gegensatz zu einer informellen oder lockeren, vielleicht auf kurze Dauer ausgelegten Zusammenarbeit von Bildungseinrichtung und Netzwerkpartner\*innen, ist eine Kooperationspartnerschaft zwischen Einrichtung und Partner\*innen eine gründliche und formalisierte Art der Zusammenarbeit.

Kooperationen werden durch Kooperationsvereinbarungen festgehalten, in denen sich auf gemeinsame Ziele, Entwicklungen und Kooperationszeiten geeinigt wird.

#### **Des Weiteren:**

- haben Kooperationen stets einen Gewinn auf beiden Seiten
- beinhalten Kooperationen eine verbindliche Zielsetzung
- unterliegen Kooperationen einem ständigen Prozess
- benötigen Kooperationen eine offene Zusammenarbeit, gegenseitige Anerkennung und Kritikfähigkeit

Im Sinne eines Schutzkonzeptes bieten sich für Bildungsinstitutionen langfristige Kooperationen z.B. beim Aufbau des Beschwerdemanagements, bei der Erstellung des Präventionskonzeptes und deren Umsetzung an.

Eine Kooperation zur Umsetzung eines Schutzkonzeptes braucht auf beiden Seiten den Wunsch, ein Bewusstsein für Rassismus-, Diskriminierungs- und Gewaltprozesse zu erlangen, sowie die Bereitschaft, diesen etwas entgegenzusetzen und damit Veränderungen zu erwirken. Im Zentrum aller Überlegungen und Zielsetzungen steht ein rassismus-, diskriminierungs- und gewaltkritischer Blick auf den Alltag, das Wohl und die gelingende Bildung aller Kinder und Jugendlichen.

Im Anhang findet Ihr eine Liste mit möglichen Kooperationspartner\*innen aus dem Raum Sachsen. In anderen Bundesländern finden sich diese Strukturen in ähnlichen oder ausgeprägteren Formen wieder. (A.5 Liste Kooperationspartner\*innen - Präventionsangebote und Beratungsstellen)

## 11. Schlusswort

Alle Mitarbeitenden in Bildungseinrichtungen, denen der Schutz von Kindern und Jugendlichen vor Rassismus, Diskriminierung und Gewalt am Herzen liegt, sind eingeladen sich von diesem Leitfaden inspirieren zu lassen. Mit Teamarbeit, Engagement und Ausdauer gelingt die Erarbeitung und Etablierung eines einrichtungsinternen Schutzkonzeptes.

Wir wünschen uns, dass dieser Leitfaden dazu beiträgt, dass Bildungseinrichtungen zu rassismus-, diskriminierungs- und gewaltkritischen Lernorten gestaltet werden. Im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung der Bildungseinrichtung verknüpft der Leitfaden bereits bestehende Ideen, Ansätze, Bemühungen und Bewegungen.

Es wird immer wieder Situationen geben, die eine erneute Auseinandersetzung mit den Prinzipien der Rassismus-, Diskriminierungs- und Gewaltkritik des Leitfadens notwendig machen. Die Erarbeitung und Umsetzung ist ein ständiger Prozess der Reflexion, Auseinandersetzung und Veränderung.

Wir danken allen, die den Leitfaden gelesen haben und nun an der Umsetzung und Etablierung eines Schutzkonzeptes in ihrer Bildungseinrichtung arbeiten wollen. Bitte nehmt unseren Leitfaden als einen Impuls, aktiv zu werden.

# Quellenverzeichnis

## **Antidiskriminierungsstelle des Bundes**

Hrsg.: Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Diskriminierung an Schulen erkennen und vermeiden, 4. Auflage November 2019, [www.antidiskriminierungsstelle.de](http://www.antidiskriminierungsstelle.de), aufgerufen am 28.01.2024, [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/leitfaden\\_diskriminierung\\_an\\_schulen\\_erkennen\\_u\\_vermeiden.pdf?\\_\\_blob=publication-File&v=4#%5B%7B%22num%22%3A26%2C%22gen%22%3A0%7D%2C%7B%22name%22%3A%22Fit%22%7D%5D](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/leitfaden_diskriminierung_an_schulen_erkennen_u_vermeiden.pdf?__blob=publication-File&v=4#%5B%7B%22num%22%3A26%2C%22gen%22%3A0%7D%2C%7B%22name%22%3A%22Fit%22%7D%5D)

## **Autor\*innenkollektiv Rassismuskritischer Leitfaden**

Rassismuskritischer Leitfaden zur Reflexion bestehender und Erstellung neuer didaktischer Lehr- und Lernmaterialien für die schulische und außerschulische Bildungsarbeit zu Schwarzsein, Afrika und afrikanischer Diaspora, Hamburg 2015, [www.elina-marmer.com](http://www.elina-marmer.com), aufgerufen am 28.01.2024, IMAFREDU-Rassismuskritischer-Leitfaden\_Web\_barrierefrei-NEU.pdf

## **BMFSFJ**

„VN – Kinderrechtskonvention“, [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de), aufgerufen am 28.01.2024 <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/kinder-und-jugend/kinderrechte/vn-kinderrechtskonvention#:~:text=VN-Kinderrechtskonvention%201%20Vier%20Grundprinzipien.%20...%202%20Recht%20auf,3%20Kinderrechte%20st%20C3%A4rken%20Kinder%20und%20ihre%20Familien.%20>

## **Hamado Dipama**

Einrichtung von unabhängigen Antirassismus- und Antidiskriminierungsstellen, Nürnberg 2021 [www.agaby.de](http://www.agaby.de), aufgerufen am 28.01.2024, [https://www.agaby.de/fileadmin/redaktion/Publikationen/Handbuch\\_Antira\\_Antidis/handbuch\\_AGABY\\_digital.pdf#Handbuch Digital 3.indd%3A.17459](https://www.agaby.de/fileadmin/redaktion/Publikationen/Handbuch_Antira_Antidis/handbuch_AGABY_digital.pdf#Handbuch Digital 3.indd%3A.17459)

## **Dossier: Bildung - für alle?!**

Hrsg.: Irina Grünheid/Anna Nikolenko/Bozzi Schmidt: Bildung - für alle?! kritische Impulse für eine Inklusiv Schule in der Migrationsgesellschaft, Dresden 2020, [www.pokubi-sachsen.de](http://www.pokubi-sachsen.de), aufgerufen am 28.01.2024, <https://www.pokubi-sachsen.de/media/49/Dossier.pdf>

## **Life. e.V.**

Diversität in Schulen: Diskriminierung thematisieren, Empowerment fördern und Partizipation stärken, 1. Auflage November 2013, [www.life-online.de](http://www.life-online.de), aufgerufen am 28.01.2024, [https://www.life-online.de/download/2013\\_broschuere\\_grassroot.pdf](https://www.life-online.de/download/2013_broschuere_grassroot.pdf)

## **ManuEla Ritz: Adultismus - (un)bekanntes Phänomen, 2013**

[www.situationsansatz.de](http://www.situationsansatz.de), aufgerufen am 28.01.2024, [https://situationsansatz.de/wp-content/uploads/2019/08/Ritz2013\\_Adultismus\\_Handbuch-Inklusion.pdf](https://situationsansatz.de/wp-content/uploads/2019/08/Ritz2013_Adultismus_Handbuch-Inklusion.pdf)

## **Reckahner Reflexionen**

Hrsg.: Deutsches Institut für Menschenrechte, Berlin, Deutsches Jugendinstitut e.V., München, Menschen-RechtsZentrum an der Universität Potsdam, Rochow-Museum und Akademie für bildungsgeschichtliche und zeitdiagnostische Forschung e. V. an der Universität Potsdam: Reckahner Reflexionen, [www.paedagogische-beziehungen.eu](http://www.paedagogische-beziehungen.eu), aufgerufen am 28.01.2024, [https://paedagogische-beziehungen.eu/wp-content/uploads/2022/09/Faltblatt\\_ReckahnerReflexionen.pdf](https://paedagogische-beziehungen.eu/wp-content/uploads/2022/09/Faltblatt_ReckahnerReflexionen.pdf)

## **Noah Sow:**

In Arndt, Susan und Nadja Ofuatey-Alazard (2019): Wie Rassismus aus Wörtern spricht (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk. Münster: Unrast Verlag, 3. Auflage 2019

## **WHO**

Hrsg.: Weltgesundheitsorganisation: Weltbericht Gewalt und Gesundheit, 2002, [www.who.int](http://www.who.int), aufgerufen am 8.01.2024, [https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42512/9241545623\\_ger.pdf;js](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42512/9241545623_ger.pdf;js)

# A.1 Verhaltenskodex

*Ein beispielhafter Verhaltenskodex:*

## Sprache und Wortwahl

Sprache hat eine Schlüsselposition im Umgang mit Rassismus, Diskriminierung und Gewalt. In dem Bewusstsein, dass unsere Gesellschaft rassistische und diskriminierende Sprache reproduziert, ist die Abgrenzung zu dieser Sprache wichtig. Sprache kann zur Spaltung, Entsolidarisierung und Entmenschlichung führen.

Sprache kann verbinden und zu einer gemeinsamen kritischen Auseinandersetzung führen. Durch Sprache wird die Wahrnehmung strukturiert und das Weltbild bestimmt.

Um Rassismus, Diskriminierung und Gewalt an Bildungseinrichtungen vorzubeugen ist achtsame bzw. gewaltfreie Kommunikation anzuwenden.

- Eine abwertende, rassistische, diskriminierende oder gewaltverherrlichende Sprache wird immer konsequent aufgedeckt und gestoppt.
- Stereotype Rollenzuweisungen und Zuschreibungen werden kritisch hinterfragt und unterlassen. In keiner Form von Interaktion oder Kommunikation wird rassistische, diskriminierende oder gewaltverherrlichende Sprache verwendet, ebenso wie abfällige Bemerkungen und Bloßstellungen. Auch wenn in Abwesenheit von Personen Gespräche über diese geführt werden, herrscht eine respektvolle Kommunikation über die Nicht- Anwesenden.
- Alle haben das Recht auf problematische Kommunikation hinzuweisen und darauf hingewiesen zu werden.
- Wenn es zu rassistischen, diskriminierenden und abwertenden Ausdrucksweisen kommt, ist immer eine verabredete Form der Aufarbeitung zwischen den Beteiligten notwendig.
- In der Bildungseinrichtung wird daran gearbeitet eine angemessene und inklusive Sprache zu verwenden, die keinen Menschen ausschließt.

## Umgang mit Medien und sozialen Netzwerken

- Die Mitarbeitenden nutzen soziale Netzwerke nicht zu privaten Kontakten mit Schüler\*Innen. Alle Lehrkräfte und alle anderen Mitarbeitenden, die digital mit ihren Schüler\*innen kommunizieren wollen, sorgen für eine klar definierte, dienstliche, digitale Erreichbarkeit. Sie geben einen deutlich definierten Rahmen und feste Zeitfenster für die Kontaktaufnahme an. Ausnahmen werden im Vorhinein mit den Eltern/Erziehungsberechtigte und den Schüler\*innen besprochen und genehmigt. Die geltenden Altersbeschränkungen sind zu beachten.
- Medien aller Art mit pornographischen, rassistischen, diskriminierenden oder gewaltverherrlichenden Inhalten sind verboten.

## Gestaltung von Nähe und Distanz

- Alle Beteiligten der Bildungseinrichtung gehen achtsam und verantwortungsbewusst mit Nähe und Distanz um. Die Intimsphäre und die persönlichen Grenzen des Gegenübers sowie die eigenen Grenzen werden respektiert.
- Eins zu Eins Kontakte wie z.B. Einzelgespräche, Übungseinheiten, Einzelunterricht usw. erfordern in besonderer Weise die Beachtung der Grenzen, Türen werden nicht abgeschlossen.

- Die Mitnahme von Kindern und Jugendlichen im Auto von Mitarbeitenden ist untersagt. Ausnahmen werden im Vorhinein mit den Eltern/Erziehungsberechtigten und den Kindern und Jugendlichen besprochen und genehmigt.
- Spiele, Methoden, Übungen und Aktionen werden so gestaltet, dass gegenüber Schüler\*innen keine Grenzen überschritten werden.
- Äußern Schüler\*innen selbst empfundene Grenzüberschreitungen, sind diese ernst zu nehmen und ohne Kommentierung zu respektieren. Grenzverletzungen müssen thematisiert werden.
- Die Schüler\*innen werden mit ihrem Namen angesprochen, falsche Aussprache, Kosenamen oder Verniedlichungen sind zu unterlassen. Eigenbezeichnungen sind anzuerkennen und zu benutzen.
- Körperkontakt oder körperliche Berührungen sind im Rahmen des Miteinanders nicht auszuschließen. Allerdings haben sie immer dem jeweiligen Kontext angemessen zu sein. Der Wille der Kinder und Jugendlichen ist ausnahmslos zu respektieren. Sollte eine Schüler\*in aufgrund einer besonderen Situation (z.B. Verletzung, Heimweh, Trauer) körperlichen Kontakt suchen, ist dem Wohl der Kinder und Jugendlichen gemäß und unter verantwortlicher Grenzachtung zu handeln. Das Zulassen von körperlicher Nähe in diesem Sinne ist, mit dem Gegenüber zu thematisieren und transparent zu machen.

## **Verhalten auf Tagesaktionen, Freizeiten und Reisen**

- Es liegt in der zwingenden Verantwortung der begleitenden Personen auf die Bedürfnisse aller Beteiligten zu achten (Barrierefreiheit, geschlechtsneutrale Toiletten, Einzelzimmer, Gebetszeiten, Verpflegung usw.) und somit die Teilnahme aller zu gewährleisten.
- Können einzelne Aspekte aufgrund von schwer veränderbaren strukturellen Gegebenheiten von Gebäuden und Abläufen nicht berücksichtigt werden und gibt es keine ähnlichen Alternativen zum Ausflugsort, Tagesaktion usw., so bedarf es dahingehend Transparenz und Ideen zur Beseitigung der Reproduktion der Ausschlüsse. Mindestens gibt es dafür Informationen zu dem Prozess in der jeweiligen Gruppe und einen Einbezug von Ideen, um mit Barrieren umzugehen. Der Prozess der Auseinandersetzung und Organisation wird protokolliert und es werden Möglichkeiten festgelegt, wahrgenommene Orte und Verantwortliche darauf hinzuweisen, diese Barrieren abzubauen.
- Bei Übernachtungen im Rahmen von Ausflügen, Fahrten oder Ferienfreizeiten übernachten Kinder und Jugendliche sowie Begleiter\*innen in der Regel in getrennten Räumen. Kinder und Jugendliche übernachten nicht in Privatwohnungen von Mitarbeitenden. In Schlaf-, Sanitär- oder ähnlichen Räumen ist der Aufenthalt einer Bezugsperson mit einer/einem einzelnen Schüler\*in zu vermeiden. Vor dem Betreten dieser Räume wird angeklopft und eine angemessene Zeitspanne gewartet, bevor der Raum betreten wird. Begleitpersonen und Kinder und Jugendliche duschen getrennt und ziehen sich getrennt um.

## **Verhalten im Sportunterricht**

- Hilfestellung im Sportunterricht wird grundsätzlich mit Schüler\*innen besprochen, dabei werden Sinn und Art der Hilfestellung eindeutig erklärt. Sollen Mitschüler\*innen Hilfestellung geben, so ist auch ihnen Sinn, Art und Vorgehensweise deutlich zu machen. In einer akuten Gefährdungslage wird der Situation angemessen reagiert.
- Das Betreten der Umkleidekabine im Sport oder Schwimmunterricht durch die Lehrkraft ist (außer bei begründeter Sorge) zu vermeiden. Die Lehrkraft klopft vor dem Eintreten in die Umkleidekabine an und wartet eine angemessene Zeitspanne, bevor der Raum betreten wird.

- Die Fachkonferenz Sport nimmt den Themenbereich Prävention von Grenzverletzung als ständigen TOP in ihre Sitzungen auf. In einem Zeitabstand von 2 Jahren bildet sie sich in Abstimmung mit der Schulleitung zu den Themen Rassismus, Diskriminierung und Gewalt im Sportunterricht fort. Gerade im Sportunterricht bzw. in Wettkampfsituationen ist auf einen respektvollen Umgang und respektvolle Sprache untereinander zu achten.

## Umgang mit Barrieren

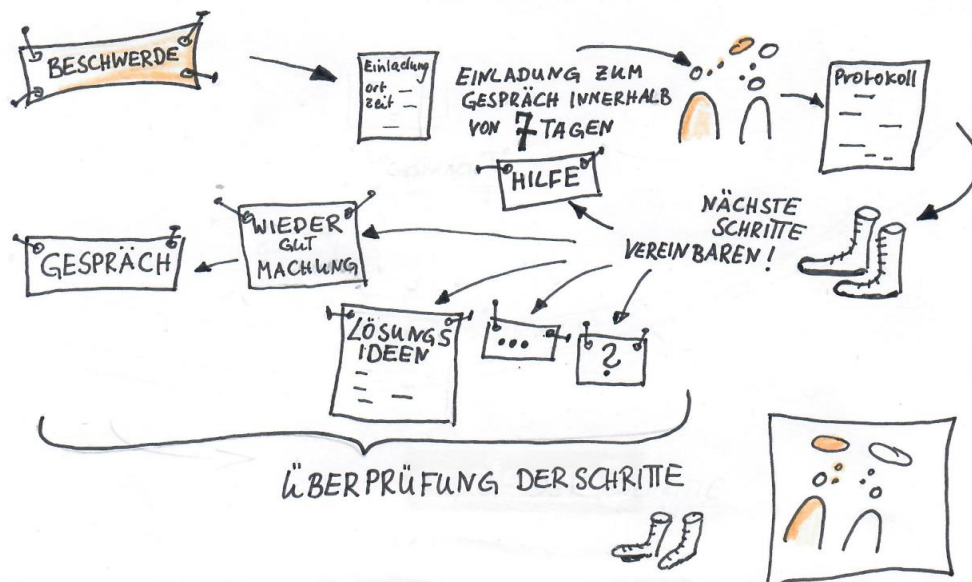
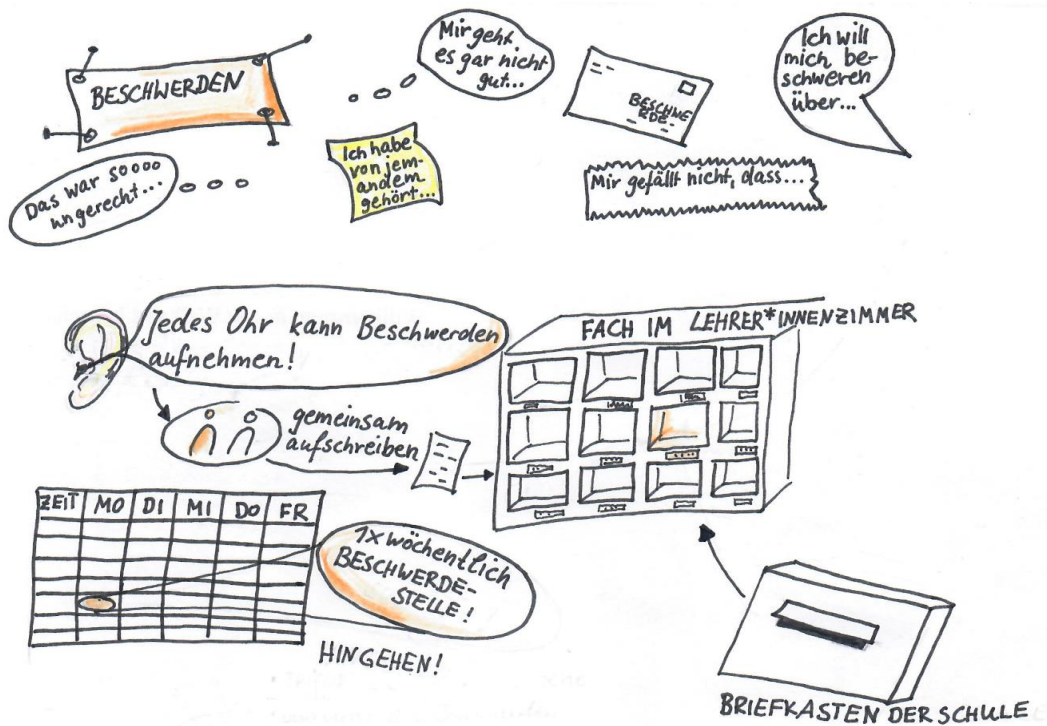
- Dem Barriereabbau an der Bildungseinrichtung sollte das Bewusstsein zugrunde liegen, dass Barrieren in vielen Kontexten existieren. Barrieren haben je nach Kontext unterschiedliche Erscheinungsformen und lassen sich nicht auf einzelne Phänomene reduzieren. So gibt es neben baulichen Barrieren auch Sprachbarrieren oder Vertrauensbarrieren, diese gilt es grundsätzlich und transparent zu thematisieren und so weit abzubauen.
- Bei der Gestaltung und Planung von Unterricht und Veranstaltungen an der Bildungseinrichtung liegt es in der zwingenden Verantwortung der Mitarbeiter\*in auf die Bedürfnisse aller Beteiligten zu achten (Barrierearmut, geschlechtsneutrale Toiletten, Einzelzimmer, Gebetszeiten, Verpflegung usw.) und somit die Teilnahme aller zu gewährleisten.
- Können einzelne Aspekte aufgrund von schwer veränderbaren strukturellen Gegebenheiten von Gebäuden und Abläufen nicht berücksichtigt werden und gibt es keine ähnlichen Alternativen an der Bildungseinrichtung so bedarf es dahingehend Transparenz und Ideen zur Beseitigung der Reproduktion von Ausschlüssen. Mindestens gibt es dafür Informationen zum Prozess an der Bildungseinrichtung und einen Einbezug von Ideen, um mit Barrieren umzugehen. Der Prozess der Auseinandersetzung und Organisation wird protokolliert und es werden Möglichkeiten festgelegt, wahrgenommene Orte und Verantwortliche darauf hinzuweisen, diese Barrieren abzubauen.

## A.2 Ablauf eines Beschwerdeverfahrens

1. Die Beschwerden werden vertraulich bearbeitet.
2. Die Beschwerdestelle tagt einmal wöchentlich. Sollten keine Beschwerden vorliegen, können Absprachen zum vorliegenden Material, zu den anstehenden Kursen mit den Klassen oder zur Weiterentwicklung des Beschwerdemanagements thematisiert werden.
3. Jede Beschwerde soll innerhalb von sieben Tagen bearbeitet werden.
4. Zunächst findet ein Erstgespräch mit einer Person aus der Beschwerdestelle und der\*, dem\* Beschwerdesteller\*in zur Klärung des Anliegens, Abfrage von Erwartungen, eventuellen Lösungsvorschlägen statt. (Es müssen keine eigenen Erwartungen und Lösungsansätze mitgebracht werden.)
5. Ein Lösungsansatz soll prinzipiell gefunden werden.
6. Es erfolgt eine Klärung der Beschwerde unter Beteiligung der betreffenden Parteien und dem Gremium bzw. einzelnen Mitgliedern. Dieses findet möglichst zur Sprechzeit des Gremiums \ statt.
7. Kontrolle der Veränderungs- bzw. Lösungsvorschläge nach einem gemeinsam festgesetzten Zeitraum (Kontrolltermin).
8. Feedback der Betroffenen zum Beschwerdeverfahren (Fragebogen).



## A.3 Beschwerde - Schema



## A.4 Beschwerde vordruck

**Ich teile eine Beschwerde mit!**

Datum: \_\_\_\_\_

Um was geht es?

☐ kurze Beschreibung

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

☐ Das teile ich im vertraulichen Gespräch mit

**Daten zur Kontaktaufnahme:**

Name, Vorname: \_\_\_\_\_

Klasse: \_\_\_\_\_

Ich möchte einen Termin über die folgend ausgewählte Möglichkeit mitgeteilt bekommen.

☐ Telefon: \_\_\_\_\_

☐ E-Mail: \_\_\_\_\_

☐ Persönlich

## A.5 Liste Kooperationspartner\*innen - Präventionsangebote und Beratungsstellen

### Rassismus

Anlaufstelle	Klient*innen	Projektstage (für Gruppen)	Multiplikator*innenarbeit
<b>Support für betroffene rechter Gewalt – RAA Sachsen e.V.</b> Bautzner Straße 45, 01099 Dresden Telefon: 0351 8894174 Mobil: 0172 9741268 E-Mail: opferberatung.dresden@raa-sachsen.de www.raa-sachsen.de	x	x	x
<b>ZEOK e.V. (Zentrum für Europäische und Orientalische Kultur)</b> Kurt-Eisner-Str. 68 HH 04275 Leipzig Telefon: 0341 30394729 E-Mail: info@zeok.de		x	x
<b>Sächsischer Flüchtlingsrat e.V.</b> Telefon: 0351 33225235 E-Mail: pr@sprev.de www.saechsischer-fluechtlingsrat.de			x
<b>Politischer Jugendring Dresden e.V.</b> Reckestraße 1 01187 Dresden Telefon: 0351 4706476 E-Mail: mail@pjr-dresden.de		x	
<b>Romano Sumnal e.V.</b> <b>Verband der Roma und Sinti in Sachsen</b> Ludwigsburger Straße 14, 04209 Leipzig Telefon: 0341 24785244 E-Mail: info@romano-sumnal.com	x	x	x
<b>Informations- und Kulturzentrum der Roma und Sinti in Sachsen (IKS)</b> Karl-Liebnecht-Straße 54 / Südplatz 04275 Leipzig	x		
<b>Romano Sumnal e.V. in Torgau</b> Timea Capusneanu Platz der Freundschaft 3 04860 Torgau Telefon: 0157 58186039 E-Mail: timea.capusneanu@romano-sumnal.com	x	x	x

## Diskriminierung

Anlaufstelle	Klient*innen	Projekttag (für Gruppen)	Multiplikator*innenarbeit
<b>Antidiskriminierungsbüro Sachsen e.V.</b> Regionalstelle Dresden Seminarstraße 2 01067 Dresden Telefon: 0351 48198137 (Antidiskriminierungsberatung) Telefon: 0351 48509697 (Bildungsarbeit, Koordination, allg. Anliegen) E-Mail: dresden@adb-sachsen.de www.adb-sachsen.de	x		x
<b>Antidiskriminierungsbüro Sachsen e.V.</b> Geschäftsstelle Seeburgstr. 20 04103 Leipzig Telefon: 0341 3039492 (Geschäftsstelle) Telefon: 0341 30690777 (Antidiskriminierungsberatung) E-Mail: info@adb-sachsen.de	x		x
<b>OFEK e.V.</b> Melde- und Beratungsstelle von Antisemitismus E-Mail: sachsen@ofek-beratung.de Telefon: 0159 06778551	x		
<b>Courage - Werkstatt für demokratische Bildungsarbeit e.V.</b> Netzwerk für Demokratie und Courage in Sachsen Könnertstraße 7 01067 Dresden E-Mail: Dresden@netzwerk-courage.de		x	x
<b>Gerede e.V.</b> Verein für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt Prießnitzstraße 18 01099 Dresden E-Mail: kontakt@gerede-dresden.de www.gerede-dresden.de	x	x	x

**(sex.) Gewalt**

Anlaufstelle	Klient*innen	Projekttag (für Gruppen)	Multiplikator*innenarbeit
<b>Opferhilfe Sachsen e.V.</b> Heinrichstraße 12 01097 Dresden Telefon: 0351 8010139 E-Mail: dresden@opferhilfe-sachsen.de	x		
<b>*sowieso* Frauen für Frauen e.V.</b> Angelikastraße 1 01099 Dresden Telefon: 0351 8041470 E-Mail: kontakt@frauen-ev-sowieso.de E-Mail: beratung@frauen-ev-sowieso.de	x	x	x
<b>Frauennotruf – Fach- und Beratungsstelle bei sexualisierter Gewalt</b> (Frauen für Frauen e.V. Leipzig) Karl-Liebknecht-Str. 59 04275 Leipzig Telefon: 0341 3919791 Telefon: 0341 3911199 (Notfallnummer) E-Mail: kontakt@frauennotruf-leipzig.de	x		
<b>Bellis e.V. Opferschutz und Gewaltprävention</b> Bornaische Str. 18 04277 Leipzig Telefon: 0341 39285560 Beratung: 0341 39285565 Fax: 0341 39285569 E-Mail: kontakt@bellis-leipzig.de www.bellis-leipzig.de  (Beratungsstelle finden Sie in der Weißenfelser Straße 48a, 04229 Leipzig.)	x		x
<b>Anonymer Schutzraum für Mädchen und junge Frauen ab 12 Jahren (VSP e.V.)</b> Kontaktstelle der Anonymen Zuflucht für Mädchen und junge Frauen Grunaer Straße 12 01069 Dresden Notrufnummer: 0351 2519988 (Rund um die Uhr erreichbar) E-Mail: zuflucht@vsp-dresden.de www.maedchenzuflucht-dresden.de	x		
<b>Beratungsstelle für Kinder, Jugendliche und Erziehende (VSP e.V.)</b> Spreewalder Straße 1 01239 Dresden Telefon: 0351 2813268 E-Mail: beratungsstelle@vsp-dresden.de www.vsp-dresden.de	x		

**(sex.) Gewalt**

Anlaufstelle	Klient*innen	Projekttag (für Gruppen)	Multiplikator*innenarbeit
<b>D.I.K.</b> Dresdner Interventions- und Koordinierungsstelle zur Bekämpfung häuslicher Gewalt/Gewalt im sozialen Nahraum - Frauenschutzhaus Dresden e.V. Telefon: 0351 8567210 E-Mail: dik@fsh-dresden.de www.fsh-dresden.de	x		
<b>Erziehungsberatungsstelle</b> Fach- und Beratungsstelle bei häuslicher und sexualisierter Gewalt (AWO Kinder- und Jugendhilfe gGmbH) Hüblerstraße 3 01309 Dresden Telefon 0351 3100221 E-Mail: ausweg@awo-kiju.de www.awo-in-sachsen.de	x		x
<b>Frauenschutzhaus Dresden e.V.</b> Notrufnummer: 0351 2817788 (Rund um die Uhr erreichbar. Auch an Sonn- und Feiertagen)	x		
<b>Männerschutzwohnung Dresden</b> (Männernetzwerk Dresden e.V.) Schwepnitzer Straße 10 01097 Dresden Telefon: 0351 32345422	x		
<b>Weißer Ring</b> (Gemeinnütziger Verein zur Unterstützung von Kriminalitätsoptionen und zur Verhütung von Straftaten e.V.) Bremer Straße 10 d 01067 Dresden Telefon: 0151 55164621 E-Mail: a_lehnert@aol.de www.weisser-ring.de	x		
<b>MIRROR</b> gewaltfreie Konfliktlösung in der Erziehung und Begleitung von Kindern (Männernetzwerk Dresden e.V.) E-Mail: mirror@maennernetzwerk-dresden.de www.maennernetzwerk-dresden.de	x		
<b>TOA</b> Konfliktschlichtungsstelle für Täter-Opfer-Ausgleich (Verein für soziale Rechtspflege Dresden e.V.) Karlsruher Straße 36 01189 Dresden Telefon: 0351 4020825 E-Mail: toa@vsr-dresden.de www.vsr-dresden.de	x		

(sex.) Gewalt

Anlaufstelle	Klient*innen	Projektstage (für Gruppen)	Multiplikator*innenarbeit
<b>Unabhängige Ansprechpersonen für Verdachtsfälle sexualisierter Gewalt im Bistum Dresden – Meißen in der katholischen Kirche</b> Ursula Hämmerer, Chemnitz Fachärztin für Psychiatrie und Psychotherapie Telefon: 0173 5365222 E-Mail: ansprechperson.haemmerer@bddmei.de  Dr. Michael Hebeis, Dresden Rechtsanwalt Telefon: 0172 3431067 E-Mail: ansprechperson.hebeis@bddmei.de  Manuela Hufnagl, Leipzig Psychologin Telefon: 0162 1762761 E-Mail: ansprechperson.hufnagl@bddmei.de	x		x
<b>Wildwasser Halle e.V.</b> Große Steinstraße 61/62 06108 Halle (Saale) Telefon: 0345 5230028 E-Mail: info@wildwasser-halle.de	x	x	x
<b>Wildwasser Chemnitz e.V.</b> Uferstr. 46 09126 Chemnitz Telefon: 0371 350534 E-Mail: beratungsstelle@wildwasser-chemnitz.de	x	x	x
<b>Online Ressource:</b> <a href="http://www.trude-im-internet.de">www.trude-im-internet.de</a> <a href="http://www.hinsehen-handeln-jetzt.de">www.hinsehen-handeln-jetzt.de</a>	x		x

## Empowerment

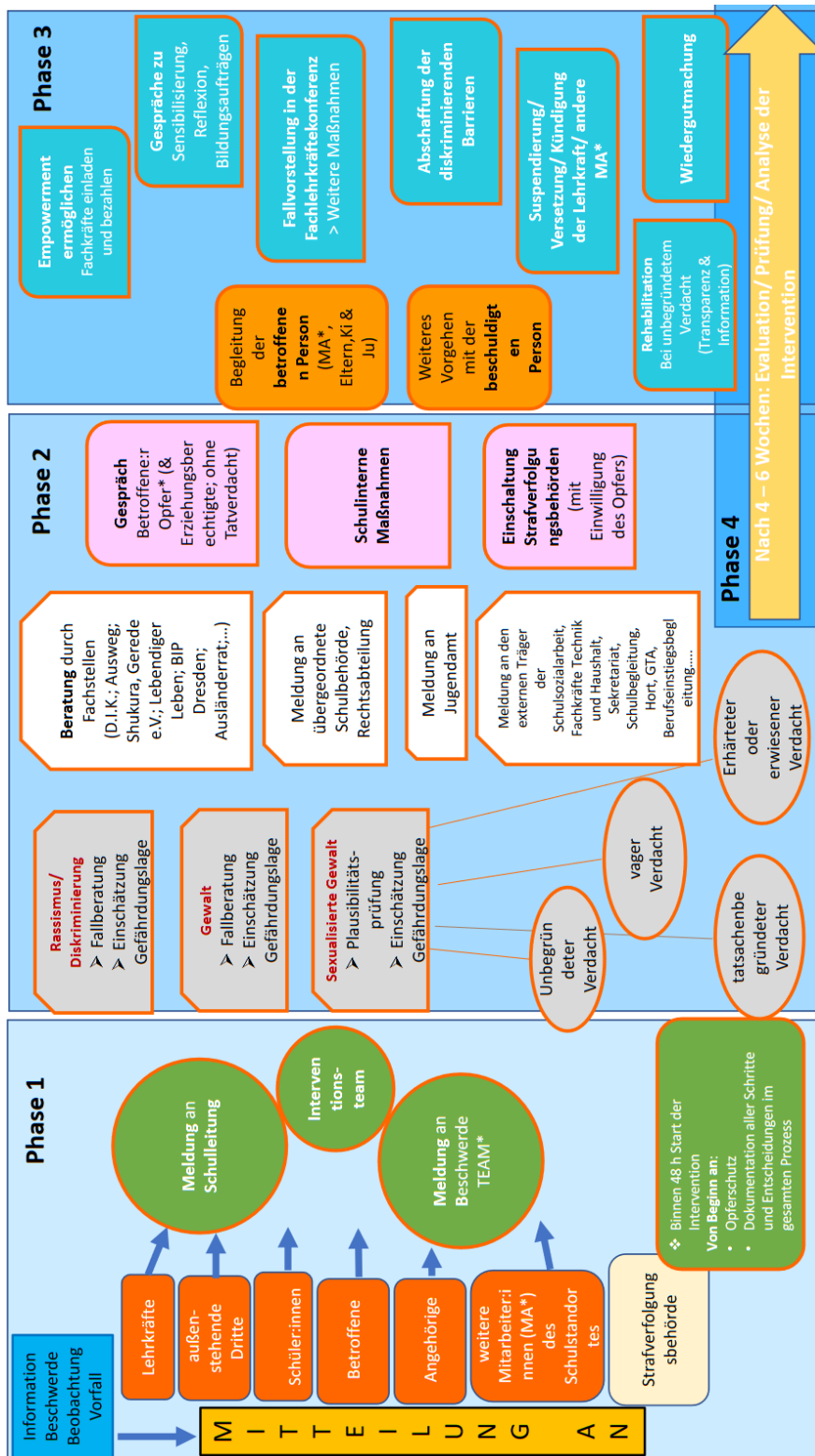
Anlaufstelle	Klient*innen	Projektstage (für Gruppen)	Multiplikator*innenarbeit
<b>Mädchenprojekt Maxi</b> Frauen- und Mädchengesundheitszentrum Medea e.V. Dürerstraße 99 01307 Dresden Telefon: 0351 8495679 E-Mail: fmgz@medea-dresden.de E-Mail: maxi@medea-dresden.de	x	x	x
<b>LAG pokuBi Sachsen e.V.</b> Kraftwerk Mitte 32 / Trafohalle 01067 Dresden Telefon: 0351 85075162 E-Mail: kontakt@pokubi-sachsen.de E-Mail: empowerment@pokubi-sachsen.de			x
<b>Landesarbeitsgemeinschaft (LAG) Sexualis- ierte Gewalt – Prävention und Intervention in Sachsen e.V.</b> Heidestr. 3 01127 Dresden Telefon: 0173 3758792			x
<b>AWO Fachstelle “Shukura”</b> Fachstelle zur Prävention sexualisierter Gewalt an Mädchen und Jungen Königsbrücker Straße 62 01099 Dresden Telefon: 0351 4794444 E-Mail: info22@awo-kiju.de		x	x
<b>Fachstelle der LAG Queeres Netzwerk Sachsen</b> Waldschlösschenstraße 24 01099 Dresden Telefon: 0351 33204696 E-Mail: info@queeres-netzwerk-sachsen.de			x
<b>Kultur Büro Sachsen e.V.</b> Bautzner Straße 20 01099 Dresden Telefon: 0351 810 69 680 E-Mail: mbt.mitte-ost@kulturbuero-sachsen.de			x
<b>DGB Jugend Sachsen</b> André Schnabel (Regionsgeschäftsführer) Schützenplatz 14 01067 Dresden Telefon: 0351 8633150 E-Mail: Dresden@dgb.de		x	
<b>Rosalinde Leipzig e.V.</b> Demmeringstr. 32 04177 Leipzig Telefon: 0341 8790173 E-Mail: kontakt@rosalinde-leipzig.de	x	x	x



## Empowerment

Anlaufstelle	Klient*innen	Projekttag (für Gruppen)	Multiplikator*innenarbeit
<b>Behindertenverband Leipzig e.V.</b> Bernhard-Göring-Str. 152 04277 Leipzig Telefon/Fax: 0341 3065120 E-Mail: kontakt@behindertenverband-leipzig.de	x	x	x
<b>KulturLeben-Büro</b> im Soziokulturellen Zentrum "Die VILLA" Lessingstraße 7, 1. Etage 04109 Leipzig Telefon: 0341 35520440 E-Mail: kontakt@kulturleben-leipzig.de	x		
<b>Mosaik Leipzig Kompetenzzentrum für transkul- turelle Dialoge e.V.</b> Peterssteinweg 3 (6. Etage) 04107 Leipzig Telefon: 0341 60479907	x	x	x
<b>Gehörlosenzentrum Zwickau e.V.</b> Ebersbrunner Str. 25, 08064 Zwickau <a href="http://www.gehoerlosenzentrum-zwickau.de/kontakt/">www.gehoerlosenzentrum-zwickau.de/kontakt/</a>	x		
<b>Freiwilligen-Agentur Leipzig</b> Dorotheenplatz 2 04109 Leipzig Telefon: 0341 1494728 E-Mail: info@fwal.de	x	x	x
<b>Offener Interkultureller Mädchentreff MiO</b> Konradstraße 64 04315 Leipzig Telefon: 0341 92735732 E-Mail: hallo@frauenkultur-leipzig.de	x	x	x
<b>AK Mädchen*</b> Sprecherin des AK Mädchen*: Marie Preis E-Mail: ak-maedchen-leipzig@posteo.de			x
<b>Haus der Demokratie Leipzig e.V.</b> Bernhard-Göring-Straße 152 04277 Leipzig Telefon: 0341 3065102 E-Mail: info@hddl.de	x	x	x

# A.6 Interventionsplan



# Impressum

## Herausgeber:

Team Schutz in Bildung

## Postanschrift:

IN VIA Dresden-Meißen e.V.  
Team Schutz in Bildung  
Robert-Matzke-Straße 23  
01127 Dresden

## Kontakt:

Allgemeine Anfragen  
[hallo@schutzinbildung.de](mailto:hallo@schutzinbildung.de)

Erik Felgendreher  
[erik@schutzinbildung.de](mailto:erik@schutzinbildung.de)

Juliane Dieckmann  
[juliane@schutzinbildung.de](mailto:juliane@schutzinbildung.de)

Martin Respondeck  
[martin@schutzinbildung.de](mailto:martin@schutzinbildung.de)

## Layout:

Layla Anne Felgendreher

## Erstveröffentlichung:

März 2025