

Act.Move.Transform.

Schule diskriminierungskritisch und gelebt demokratisch gestalten – warum die Bearbeitung von Diskriminierung an deutschen Schulen mehr in den Fokus rücken muss und wie dies geschehen kann

Carsten Völtzke

Abstract *Diskriminierung im Schulkontext äußert sich in verschiedenen Formen und betrifft Schüler*innen aber auch Schulpersonal. Um struktureller Diskriminierung in Schule proaktiv zu begegnen, fordern Wissenschaftler*innen (vgl. El-Mafaalani 2012, 2018, 2020, 2021 und 2024) sowie Akteure der außerschulischen Bildungspraxis (vgl. Netzwerk für Demokratie und Courage 2024) explizite Reformen. Demzufolge sollten systemische Ebenen des Bildungswesens kritisch befragt werden, um sich entlang von konkreten Handlungspraxen, Wissensbeständen und in Haltungsfragen für einen Veränderungsprozess hin zu einer einschlägigen Antidiskriminierung zu bewegen. Denn eine flächendeckende Grundstruktur für Antidiskriminierung in Schulen der Bundesrepublik ist aktuell noch nicht etabliert. Es bedarf einer adäquaten pädagogischen Haltung von Lehrkräften sowie einer Ausbildung, die eine antidiskriminierende Haltung ermöglicht, sowie die gezielte Schaffung chancengerechter Rahmenbedingungen (vgl. Netzwerk für Demokratie und Courage 2024). Der vorliegende Beitrag beschreibt aus zivilgesellschaftlicher Perspektive ein Projekt zur Etablierung einer grundlegenden Bearbeitungspraxis von Diskriminierung im schulischen Kontext. Dabei wird auf aktuelle Verfasstheiten eingegangen.*

Zur Relevanz von Demokratiebildung in Schule

Diskriminierung bezeichnet die ungerechtfertigte Benachteiligung oder Abwertung von Personen aufgrund von Merkmalen wie ethnischer oder kultureller Herkunft, Sprache, sozialem Status, Geschlecht, sexueller Orientierung, Religion oder Behinderung. Sie tritt in vielfältigen Formen auf und hat tiefgreifende psychische, soziale, teils auch physische Folgen – sowohl für die Betroffenen und ihr soziales Umfeld als auch für die Gesellschaft insgesamt. Denn Diskriminie-

rung beeinträchtigt die psychische Gesundheit und mindert die Möglichkeiten gesellschaftlicher Teilhabe (Emmer et al. 2024: 248). Antidiskriminierungsarbeit ist daher ein demokratiepolitisches Kernanliegen: Denn Demokratie basiert auf Chancengleichheit, der Achtung der Menschenwürde und dem Recht auf soziale Teilhabe. Ohne Gleichberechtigung kann sie nicht dauerhaft bestehen.

Ein wesentliches Hindernis für die Verankerung von Demokratiebildung und Antidiskriminierung in der Schule sind – so das Netzwerk – insbesondere problematische Einstellungen und Überzeugungen innerhalb des Kollegiums. Politikverdrossene oder demokratiemüde Haltungen erschweren markant die Vermittlung demokratischer Werte. Demokratiebildung wird zumeist auf einzelne Fächer – etwa Sozialkunde – beschränkt, während andere Fachbereiche sich dieser pädagogischen Verantwortung entziehen. Dies führt zu einem Mangel an fächerübergreifender Perspektiven im Hinblick auf demokratische und diskriminierungskritische Inhalte.

Hinzu kommen weitverbreitete Unsicherheiten im Umgang mit demokratiefeindlichen oder diskriminierenden Äußerungen. Aus- und Fortbildungsangebote, in denen partizipative und antidiskriminierende Ansätze systematisch verankert werden, sind dagegen Mangelware.

Aber auch Lehrkräfte selbst sind von Diskriminierung betroffen – etwa durch Schüler*innen, Kolleg*innen oder durch strukturelle Rahmenbedingungen innerhalb des Schulsystems. Diese Problematik wird durch den zunehmenden Lehrkräftemangel verschärft, der zu wachsender Belastung entscheidend beiträgt. Bis 2030 wird ein Mangel von über 17.000 Lehrkräften an allgemeinbildenden Schulen prognostiziert (Kuhn 2023). Besonders herausfordernd ist dabei die inklusive Beschulung: Laut dem Deutschen Schulbarometer fühlten sich 71 % der Lehrkräfte an Schulen mit sonderpädagogischem Förderschwerpunkt stark überfordert (Anders 2023).

Gleichzeit kann konstatiert werden, dass Schule im Hinblick auf eine Demokratisierung der Gesellschaft von zentraler Bedeutung ist. Sie ist der Ort, an dem junge Mitglieder der Gesellschaft lernen können, ihre Rechte und Pflichten zu verstehen, eigene Meinungen zu artikulieren und Verantwortung zu übernehmen. Im Sinne Deweys (vgl. Oelkers 2011) kann Schule als dynamischer Organismus verstanden werden, in dem demokratische Prinzipien nicht nur vermittelt, sondern im Alltag gelebt und erprobt werden. Darüber hinaus fördert sie soziale Integration, indem sie Schüler*innen aus unterschiedlichen sozialen, ethnischen und kulturellen Kontexten unterschiedslos zusammenführt. Dadurch entstehen Lernräume, in denen Konflikte bearbeitet und Grundlagen für gesellschaftlichen Zusammenhalt geschaffen werden sollen.

Die aktive und reflexive Auseinandersetzung mit demokratischen Werten bildet die Voraussetzung für gesellschaftliche Partizipation (Wrase 2013). Werden diese Möglichkeiten eingeschränkt, leidet das Vertrauen in demokratische Strukturen – mit potenziell gravierenden Folgen.

Die zentrale Frage lautet daher: Was bedeutet es, Diskriminierung als Problemfeld grundlegender Demokratiebildung im schulischen Kontext nicht nur zu erkennen, sondern aktiv zu verlernen und kritisch zu bearbeiten?

Mechanismen, Ebenen und Formen von Diskriminierung

Diskriminierungen im schulischen Kontext wirken intersektional und führen zu Bildungsungerechtigkeit. Insbesondere Schüler*innen, die von rassistischer, antisemitischer, sexistischer, homophober oder anderweitiger Diskriminierung betroffen sind, sehen sich in ihren Lernprozessen erheblich beeinträchtigt. Dabei sind insbesondere migrantische bzw. als »nicht-deutsch« gelesene Schülerinnen überdurchschnittlich häufig von Benachteiligungen im Bildungssystem betroffen – insbesondere im Vergleich zu jenen, die als »deutsch« bzw. »nicht-migrantisch« wahrgenommen werden (Gomolla/Radtke 2009).

Zahlreiche Studien belegen, dass auch strukturelle Diskriminierungen im schulischen Alltag nachweisbar sind – etwa institutionelle, administrative und regulatorische Hürden, die Chancengleichheit systematisch einschränken (Lüders/Schlenzka 2016, UNESCO 2024). Weitere empirische Untersuchungen (vgl. Jennessen et al. 2013, Lüders/Schlenzka 2016) belegen wiederholt, dass Diskriminierungserfahrungen – insbesondere durch Lehrkräfte oder Mitschüler*innen – sowohl die schulischen Leistungen als auch das psychologische Wohlbefinden von Schüler*innen negativ beeinflussen. Studien wie jene von Civitillo, Mayer und Jugert (2023: 16) zeigen, dass sich diese Erfahrungen häufig in einem negativen Kreislauf verstärken: Psychischer Stress, geringes Selbstvertrauen und daraus resultierende Leistungseinbußen begünstigen erneute Diskriminierungen. Kinder und Jugendliche erleben solche Benachteiligungen – explizite Formen wie abwertende Kommentare, neonazistische Gewalt oder gezielte Herabsetzungen aufgrund sozialer Herkunft oder körperlicher Beeinträchtigung – in allen Schulformen, von der Einschulung bis zum Abschluss (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2019).

Werden Schüler*innen systematisch ungerecht bewertet, benachteiligt oder ausgeschlossen, spricht man von institutioneller bzw. struktureller Diskriminierung. Dies zeigt sich in der impliziten Benachteiligung bestimmter Gruppen innerhalb formaler und informeller Strukturen innerhalb von Institutionen; etwa durch die überproportionale Einweisung von Schüler*innen mit Migrationsgeschichte in Förderschulen. Hier spielen stereotype Wahrnehmungen von Lehrkräften eine zentrale Rolle, die besonders Kinder aus sozial benachteiligten Familien treffen und deren ohnehin eingeschränkte Bildungschancen weiter reduzieren.

Solche strukturellen Diskriminierungen basieren auf der Kumulation individueller Prozesse und äußern sich etwa in ungleichem Zugang zu Bildungsressourcen – wie qualifiziertem Personal, Lehrmaterialien, Förderangeboten oder zeitlichen Res-

sourcen (Dern et al. 2012, Lüders/Schlenzka 2016). Auch subtile Formen wie niedrige Leistungserwartungen oder stereotype Bewertungen wirken diskriminierend und sind besonders problematisch, da sie oft unbewusst erfolgen und schwer sichtbar sind.

Vor diesem Hintergrund reicht es nicht aus, diskriminierende Strukturen lediglich auf schulischer Mikroebene zu adressieren. Vielmehr bedarf es eines umfassenden diskriminierungskritischen Blicks, der auch gesellschaftliche Machtverhältnisse, institutionelle Routinen und historische Kontexte einbezieht (Civitillo/Mayer/Jugert 2023: 18). Da institutionelle Diskriminierung tief in gesellschaftliche Strukturen eingebettet ist und Kompetenzunterschiede trotz gestiegener Bildungsbeteiligung bestehen bleiben, reicht der Ausbau individueller Fördermaßnahmen allein nicht aus. Vielmehr müsse es, auch jenseits der Öffnung von Bildungszugängen strukturelle und institutionelle Reformprozesse geben (vgl. Maaz und Lörz 2024: 26).

Eine ernsthafte Auseinandersetzung mit institutioneller Diskriminierung erfordert daher auch eine gesamtgesellschaftliche Reflexion über Themen wie Migration, Integration und soziale Gerechtigkeit – einschließlich struktureller Reformen in Schulen, Hochschulen, Bildungsbehörden und der Bildungspolitik.

Ein weiterer zentraler Aspekt ist die symbolische Diskriminierung, die sich durch die mediale Abwertung marginalisierter Gruppen über dominante Diskurse und Repräsentationen manifestiert. Diese Form zeigt sich beispielweise in Schulbüchern, in denen diskriminierte Gruppen entweder verzerrt repräsentiert oder unbeachtet bleiben. Beispiele sind stereotype Darstellungen von Jüdinnen*Juden, Muslim*innen, Sinti*zze oder Rom*nja, während weiße, deutsche Mehrheitsangehörige als unhinterfragte Norm erscheinen. Studien des Georg-Eckert-Instituts (UNSECO 2024) zeigen, dass solche Darstellungen bestehende Vorurteile festigen und zur Reproduktion von Ausgrenzung beitragen (Kröhnert-Othman 2011, Rath/Spielhaus 2024). Im folgenden Abschnitt soll daher beleuchtet werden, wie eine solche Verantwortung konkret operationalisiert werden kann. Demnach wird der Komplex schulischer Bildung und die in ihr relevanten wirksamen Akteur*innen in Augenschein genommen. Angesichts der vielfältigen Mechanismen von Diskriminierung rückt die Rolle von Lehrkräften verstärkt in den Fokus. Als zentrale Akteur*innen schulischer Praxis sind sie maßgeblich verantwortlich für ein diskriminierungssensibles und inklusives Lernumfeld.

Ein breites Spektrum professioneller Kompetenzen

Um Diskriminierung im schulischen Kontext wirksam entgegenzutreten, braucht es ein breites Spektrum an Fähigkeiten. Dazu zählen insbesondere Sensibilität für manifeste und subtile Diskriminierungsformen, Empathie, interkulturelle

Kompetenz sowie ein fundiertes Verständnis für strukturelle Ungleichheitsverhältnisse wie Rassismus, Sexismus oder Ableismus. Zentral ist darüber hinaus die Fähigkeit zur Selbstreflexion, um eigene Vorannahmen und Stereotype kritisch zu hinterfragen und die Unterrichtsgestaltung diskriminierungssensibel auszurichten. Hinzu kommen Konfliktlösungskompetenz sowie die gezielte Förderung von Chancengleichheit – etwa durch individuelle Unterstützung benachteiligter Schüler*innen und die Integration von Diversität und Antidiskriminierung als fächerübergreifende Querschnittsthemen.

Angesichts dieser komplexen Anforderungen ist ein mehrstufiger Qualifizierungsansatz notwendig, der alle Phasen der Lehrkräftebildung umfasst. Bereits in der ersten Ausbildungsphase ist eine fundierte Sensibilisierung für Diskriminierung hilfreich. Diese sollte integraler Bestandteil der universitären Lehramtsausbildung sein, um künftige Lehrkräfte nicht nur fachlich, sondern auch professionsethisch auf die Herausforderungen im schulischen Alltag vorzubereiten.

Hier könnte ein kritischer Blick auf herkömmliche Curricula der Lehramtsausbildung geboten sein (Himmelrath/Mersch 2023). Ziel könnte sein, eine curriculare Verankerung diskriminierungskritischer Bildung vorzunehmen, um Wissen, Urteilskraft, Handlungssicherheit und methodische Kompetenz gleichermaßen zu fördern. Diese Qualifizierung sollte in der zweiten Phase – dem Referendariat – vertieft und in begleiteter Praxis erprobt werden, etwa durch Mentor*innenmodelle. Ergänzend wären Empowerment-orientierte Trainings sinnvoll, in denen Lehrkräfte lernen, betroffene Schüler*innen aktiv zu stärken und konkrete Interventionsstrategien zu entwickeln. Da viele Lehrkräfte in ihrer Berufspraxis bislang kaum Zugang zu entsprechenden Qualifikationen erhalten, ist die dritte Phase – die berufsbegleitende Fort- und Weiterbildung – von besonderer Bedeutung. Hier sollten verpflichtende Weiterbildungsformate etabliert werden, die individuelle Handlungskompetenz stärken und strukturelle Diskriminierung adressieren.

Auch die kritische Auseinandersetzung mit Lehrmaterialien sowie die Befähigung von Schüler*innen, diskriminierende Strukturen zu erkennen und aktiv zurückzuweisen, gehören zum professionellen Handlungsrepertoire von Lehrkräften. Ein zentraler Aspekt in diesem Kontext ist die Rolle von Schulbüchern und Unterrichtsmaterialien. Wie bereits im Zusammenhang mit symbolischer Diskriminierung skizziert, fungieren Bildungsmedien nicht nur als Träger fachlicher Inhalte, sondern auch als kulturelle Repräsentationsinstrumente. Sie können – häufig unbeabsichtigt – diskriminierende Narrative reproduzieren und so bestehende Ungleichheitsverhältnisse verfestigen. Daher ist eine systematische Überprüfung dieser Materialien unerlässlich, um sicherzustellen, dass sie diversitätssensibel und diskriminierungsfrei gestaltet sind. Dieser Prozess sollte durch externe Expert*innen für Diversität, Inklusion und diskriminierungskritische Bildungsarbeit beglei-

tet werden, die beratend bei der (Weiter-)Entwicklung von Lehrplänen und Unterrichtsmaterialien zur Seite stehen.

Darüber hinaus wäre die Einrichtung eines divers zusammengesetzten, unabhängigen Gremiums empfehlenswert, das Schulbücher und Bildungsmaterialien entlang wissenschaftlich fundierter Kriterien überprüft. Ergänzend könnte ein diskriminierungssensibles Qualitätssiegel eingeführt werden, das Verlagen als Anreiz dient, ihre Materialien kritisch zu überarbeiten. Schulverwaltungen sollten darüber hinaus verpflichtet werden, zugelassene Schulbücher vorab auf diskriminierende Inhalte zu prüfen und entsprechende Qualitätsstandards verbindlich umzusetzen. Nicht zuletzt ist es erforderlich, thematisch einschlägige Unterrichtsmaterialien zu entwickeln, die Demokratie- und Menschenrechtsbildung systematisch in alle Fächer integrieren. Nur durch eine solche curriculare Querschnittsorientierung lässt sich langfristig eine diskriminierungskritische und inklusive Bildungskultur etablieren.

Auch in schulischen Kontexten, in denen keine institutionalisierten Konzepte zur Antidiskriminierung existieren, können angehende Lehrkräfte aktiv zu einer inklusiven Lernkultur beitragen. Zentral ist die Fähigkeit, diskriminierende Vorfälle zu erkennen und konsequent aus der Perspektive der betroffenen Person zu bewerten. Eine klare Positionierung gegen jede Form von Diskriminierung sowie deren Sichtbarmachung im schulischen Raum sind essenzielle Schritte. Je nach Schweregrad des Vorfalls sollten Beratungs- und Beschwerdestrukturen aktiviert und externe Unterstützungsangebote einbezogen werden. In Fällen expliziter Diskriminierung sind klärende Gespräche mit den verantwortlichen Personen unerlässlich, ggf. begleitet durch angemessene pädagogische oder disziplinarische Maßnahmen.

Die Einbindung der Schulleitungsebene ist dabei von zentraler Bedeutung. Wahrgenommene Missstände sollten im Rahmen kollegialer Austauschformate thematisiert werden. Bleibt eine Reaktion aus, sind die entsprechenden schulrechtlichen Regelwerke heranzuziehen, die diskriminierendem Verhalten entgegenstehen.

Zugleich ist die kontinuierliche persönliche Auseinandersetzung mit dem Thema Diskriminierung unabdingbar. Dies schließt die eigenverantwortliche Teilnahme an Fortbildungen ebenso ein wie die Initiierung schulinterner Entwicklungsprozesse. Die Zusammenarbeit mit kollegialen Verbündeten kann dabei eine wichtige Ressource darstellen. Darüber hinaus sollten die Entwicklung und Implementierung eines schulischen Handlungskonzepts angestoßen bzw. weiterentwickelt werden, um institutionell verankerte Strategien zur Prävention und Intervention zu etablieren. Externe Bildungs- und Beratungsstellen können diesen Prozess fachlich begleiten und zur nachhaltigen Veränderung beitragen¹. Diese pädagogische Ver-

1 In Deutschland gibt es mehrere Bildungs- und Beratungsstellen, die sich gegen Diskriminierung an Schulen einsetzen. Diese Organisationen bieten Unterstützung und Ressourcen, um

antwortung ist jedoch nicht isoliert zu betrachten, sondern eingebettet in die institutionellen und organisatorischen Strukturen schulischer Bildung auf Makro- und Mesebene. Pädagogisches Handeln ist somit immer auch durch systemische Rahmenbedingungen geprägt, die es einerseits ermöglichen, andererseits jedoch begrenzen (vgl. Fend, in: Fuchs 2005). Eine wirksame Antidiskriminierungspraxis im schulischen Kontext erfordert daher nicht nur individuelles Engagement, sondern ebenso strukturelle Veränderungen im Bildungssystem. In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, wie Lehrkräfte auf dem Weg zu einer diskriminierungssensiblen und demokratieorientierten Schulkultur gezielt und nachhaltig unterstützt werden können.

Mehr als individuelles Engagement

Eine wirksame Antidiskriminierungspraxis im schulischen Kontext erfordert weit mehr als individuelles Engagement. Vielmehr bedarf es struktureller Veränderungen auf institutioneller, administrativer und gesetzlicher Ebene, um langfristige Wirkung zu entfalten. Die Rolle der Lehrkräfte bleibt dabei zentral – doch ihre Handlungsmöglichkeiten sind maßgeblich davon abhängig, inwieweit Schule als Institution diskriminierungssensibel organisiert ist. Einzelmaßnahmen entfalten nur begrenzte Wirkung, wenn sie nicht in eine kohärente, schulweite Struktur eingebettet sind.

Dazu gehört zunächst, dass Schulen sich der eigenen diskriminierungsrelevanten Strukturen bewusstwerden. Dies betrifft etwa Fragen der Barrierefreiheit, die Klassenzusammensetzung, den Umgang mit Mehrsprachigkeit oder die Zuweisung zu Schulformen – Aspekte, in denen Diskriminierung strukturell wirksam werden kann.

In der Praxis zeigt sich häufig, dass Lehrkräfte auf Diskriminierung nur bedingt reagieren – aus Unsicherheit, fehlender Kompetenz oder mangelnder institutioneller Rückendeckung. Rollen, Zuständigkeiten und Handlungsspielräume sind oft

Diskriminierung an Schulen entgegenzuwirken und ein inklusives Lernumfeld zu fördern. Spezifisch für Brandenburg sind diese Organisationen ansprechbar: Landesstelle für Chancengleichheit und Antidiskriminierung: Informiert über Rechte und Rechtsschutzmöglichkeiten im Bereich Antidiskriminierung (vgl. <https://tinyurl.com/56utjhpv>). Netzwerk für Demokratie und Courage (NDC): Engagiert sich mit Projekttagen und Bildungs- und Beratungsangeboten in Schulen für demokratische Werte und gegen Diskriminierung. Antidiskriminierungsberatung Brandenburg: Bietet Unterstützung und Materialien zur Erkennung und Vermeidung von Diskriminierung an Schulen: <https://tinyurl.com/mtu9kr3r>. RAA Brandenburg (Regionale Arbeitsstelle für Bildung, Integration und Demokratie): Bietet Fortbildungsreihen zur Stärkung einer vielfaltsorientierten Konfliktkultur an Schulen an: <https://tinyurl.com/prwhe3um>.

unklar definiert. Häufig wird auf externe Bildungsangebote zurückgegriffen, doch diese wirken ohne strukturelle Anschlussfähigkeit kaum nachhaltig. Um Schulen zu diskriminierungssensiblen Institutionen weiterzuentwickeln, müssen ihre Problemlösungs- und Lernfähigkeiten systematisch gestärkt werden.

Ein wirksames Instrument hierfür ist die Entwicklung eines schulischen Diskriminierungsschutzkonzepts, das alle Mitglieder der Schulgemeinschaft in den Blick nimmt. Ein solches Konzept schafft ein sicheres und inklusives Lernumfeld und formuliert verbindliche Standards im Umgang mit Diskriminierung. Partizipativ erarbeitete Richtlinien, präventive Maßnahmen, Fortbildungen sowie eine klare Verantwortungsverteilung tragen dazu bei, Diskriminierung vorzubeugen, frühzeitig zu erkennen und angemessen zu bearbeiten. Die Umsetzung eines solchen Konzepts ist ein längerfristiger Prozess, der eine sorgfältige Risikoanalyse, kontinuierliche Evaluation und institutionelle Unterstützung erfordert. Die Koordination erfolgt in der Regel durch eine Prozessgruppe unter Leitung der Schulleitung, begleitet durch externe Fachstellen. Orientierung bieten bestehende Leitfäden, etwa der Antidiskriminierungsstelle des Bundes oder von LIFE e.V.

Bisher zeigt sich jedoch, dass solche Prozesse meist auf individuelle Initiativen und persönliches Engagement zurückgehen. Eine verpflichtende rechtliche Grundlage fehlt in den meisten Bundesländern. Zwar verpflichten Schulgesetze in Deutschland die Schulen grundsätzlich zur Förderung von Chancengleichheit, Respekt und Teilhabe – auf Grundlage von Artikel 3 des Grundgesetzes oder internationaler Konventionen wie der UN-Kinderrechts- oder der UN-Behindertenrechtskonvention –, jedoch mangelt es an konkreten Umsetzungsmechanismen. Während einzelne Bundesländer wie Berlin bereits explizite Diskriminierungsverbote in ihre Schulgesetze aufgenommen haben, fehlt in den meisten Ländern eine klare Verpflichtung zur Entwicklung und Implementierung von Schutzkonzepten oder Beschwerdeverfahren.

Dies verdeutlicht den Bedarf an gesetzlichen Reformen, unter anderem die Einführung von Landesantidiskriminierungsgesetzen (LADG), eine Reform des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sowie die Präzisierung der Schulgesetze durch verpflichtende Vorgaben zur Antidiskriminierungspraxis. Dazu zählen beispielsweise die Verankerung eines Diskriminierungsverbots in schulischen Curricula, die Einführung eines Rechts auf Schulwechsel bei Diskriminierung, sowie das Verbot diskriminierender Inhalte in Unterrichtsmaterialien.

Parallel zu diesen rechtlichen Anpassungen bedarf es struktureller und finanzieller Ressourcen, die Schulen in die Lage versetzen, Antidiskriminierungsarbeit wirksam umzusetzen. Dazu zählen unter anderem die Einstellung von Schulsozialarbeiter*innen, Konfliktberater*innen oder externen Moderator*innen, der Aufbau unabhängiger Beschwerde- und Beratungsstellen, sowie der Zugang zu Fortbildungen und Supervisionsangeboten. Insbesondere geschützte Reflexionsräume für Lehrkräfte sind essenziell, um diskriminierungssensibles Handeln im Kollegi-

um zu verankern. Schulen benötigen zudem organisatorische Zeitfenster und klare Zuständigkeiten, um diskriminierungskritische Schulentwicklung systematisch betreiben zu können.

Erfolgreiche Praxisbeispiele wie das Programm *Lehrer:innen gegen Diskriminierung* (ADAS Berlin) oder die Schulberatung des Netzwerks für Demokratie und Courage (NDC) zeigen, wie diskriminierungssensible Strukturen an Schulen wirksam implementiert werden können – durch Beratung, Fortbildung und begleitete Entwicklung schulinterner Konzepte. Diese Projekte verdeutlichen jedoch zugleich, dass sie häufig auf projektbasierter Förderung beruhen und ohne strukturelle Absicherung nicht flächendeckend wirken können.

Daher sind neben politischem Willen auch nachhaltige institutionelle Unterstützungsstrukturen notwendig. Nur durch ein abgestimmtes Zusammenspiel von Schule, Bildungsverwaltung, Gesetzgebung und Zivilgesellschaft kann ein Bildungssystem entstehen, das Chancengleichheit nicht nur postuliert, sondern auch strukturell gewährleistet.

Fazit: Für eine diskriminierungskritische Schule als gesamtgesellschaftliche Aufgabe

Die Auseinandersetzung mit Diskriminierung im schulischen Kontext verdeutlicht, dass es sich dabei nicht um vereinzelte Vorfälle, sondern um strukturell verankerte Herausforderungen handelt. Diskriminierung wirkt auf unterschiedlichen Ebenen – individuell, institutionell und symbolisch – und beeinträchtigt nicht nur die Bildungsbiografien der Betroffenen, sondern auch das Vertrauen in Schule als demokratische Institution.

Lehrkräfte stehen im Zentrum der schulischen Praxis und tragen eine Schlüsselrolle in der Umsetzung diskriminierungssensibler Bildungsprozesse. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, bedarf es nicht nur individueller Kompetenzen, sondern vor allem verlässlicher struktureller, rechtlicher und institutioneller Rahmenbedingungen. Die Einrichtung zentraler Melde-, Beschwerde- und Fachstellen ist ein erster Schritt, um Lehrkräfte zu entlasten, Beratungszugänge zu eröffnen und diskriminierende Materialien sowie Praktiken systematisch zu identifizieren.

Darüber hinaus sind langfristige Maßnahmen erforderlich, die den Schulalltag konkret verändern. Dazu gehören der Ausbau personeller Ressourcen, etwa durch Schulsozialarbeiter*innen oder Konfliktberater*innen, ebenso wie die Etablierung regelmäßiger Supervisionen und geschützter Reflexionsräume im Kollegium. Solche Räume ermöglichen Lehrkräften, ihre Erfahrungen im Umgang mit Diskriminierung gemeinsam zu reflektieren, Handlungssicherheit zu gewinnen und Überforderung vorzubeugen. Schulleitungen und Schulbehörden sind gefordert, hierfür zeitliche und organisatorische Rahmenbedingungen zu schaffen.

Bestehende Programme wie *Lehrer:innen gegen Diskriminierung* (ADAS Berlin) oder die Schulberatung des Netzwerks für Demokratie und Courage e.V. zeigen exemplarisch, wie diskriminierungskritische Bildungsarbeit in der Praxis gelingen kann. Diese Projekte bieten praxisnahe Unterstützungsangebote, stärken die Selbstreflexion im Kollegium und begleiten Schulentwicklungsprozesse hin zu einer inklusiven und respektvollen Schulkultur. Gleichzeitig machen sie deutlich, dass projektbasierte Strukturen allein nicht ausreichen: Eine nachhaltige Verankerung diskriminierungskritischer Praxis erfordert kontinuierliche Förderung, verbindliche gesetzliche Grundlagen und politischen Gestaltungswillen.

Eine diskriminierungskritische Schulentwicklung muss daher als gesamtgesellschaftliche Aufgabe begriffen werden. Neben der Schule selbst sind auch die Bildungsadministration, die Lehrkräfte(aus)bildung, die Politik und die Zivilgesellschaft gefragt. Es braucht gesetzliche Rahmenbedingungen, institutionalisierte Unterstützungsstrukturen und ausreichende Ressourcen – materiell wie personell. Diskriminierungskritik darf dabei nicht als Zusatzaufgabe verstanden werden, sondern muss als integraler Bestandteil demokratischer Bildungsprozesse etabliert sein.

Ein diskriminierungsfreies Bildungssystem ist keine Selbstverständlichkeit. Es entsteht nur dort, wo gezielt daran gearbeitet wird – mit fachlicher Expertise, struktureller Absicherung und gemeinsamer Verantwortung aller beteiligten Akteur*innen. Nur so kann Schule ihrem demokratischen Auftrag gerecht werden und ein Lernort für alle sein: sicher, inklusiv und gerecht.

Literatur

- Anders, Florentine (2023): »Lehrkräftebefragung. Die zehn wichtigsten Ergebnisse des Deutschen Schulbarometers«, in: <https://tinyurl.com/y2unnjnf> v. 03.01.2025.
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2019): »Diskriminierung an Schulen erkennen und vermeiden – Ein Praxisleitfaden zum Abbau von Diskriminierung in der Schule für Lehrkräfte und Schulen«, 4. Auflage, in: <https://tinyurl.com/2urpxemz> v. 03.01.2025.
- Bildungslücke Rassismus (2025): »Die Bildungslücke schließen: Handlungsempfehlungen zum Abbau von Rassismus in deutschen Schulen«, in: LIFE e.V., siehe: <https://tinyurl.com/yc5fpvs8> <https://bildungsluecke-rassismus.de/handlungsempfehlungen> <https://bildungsluecke-rassismus.de/handlungsempfehlungen> /v. 06.01.2025.
- Dern, Susanne/Schmid, Alexander/Spangenberg, Ulrike (2012): »Schutz vor Diskriminierung im Schulbereich. Eine Analyse von Regelungen und Schutzlücken im Schul- und Sozialrecht sowie Empfehlungen für deren Fortentwicklung«,

- in: Antidiskriminierungsstelle des Bundes, siehe: <https://tinyurl.com/zzh5s8yj> v. 03.01.2025.
- Emmer, Christine/Dorn, Julia/Mata, Jutta (2024): »The immediate effect of discrimination on mental health. A meta-analytic review of the causal evidence«, in: *Psychological Bulletin*, 150(3), S. 215–252.
- Fichtner, Sarah/Bittner, Martin/Bayreuther, Tamara/Kühn, Vanessa/Hurrelmann, Klaus/Dohmen, Dieter (2022): »Schule zukunftsfähig machen.« Cornelsen Schulleitungsstudie 2022, in: FiBS, Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie Berlin.
- Gomolla, Mechtild/Radtke, Frank-Olaf (2009): *Institutionelle Diskriminierung. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule*. 3. Auflage, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Himmelrath, Armin/Mersch, Britta (2023): »Herausforderung Schule.« Wie Lehrkräfte auf Rassismus und Antisemitismus vorbereitet werden, in: *Deutschlandfunk*, siehe: <https://tinyurl.com/mryk8ec5> v. 03.01.2025.
- Jennessen, Sven/Kastirke, Nicole/Kotthaus, Jochem (2013): »Diskriminierung im vorschulischen und schulischen Bereich.« Eine sozial- und erziehungswissenschaftliche Bestandsaufnahme, in: Antidiskriminierungsstelle des Bundes, siehe: <https://tinyurl.com/2wsjrhf9> v. 03.01.2025.
- Kuhn, Annette (2023): »Personalnot stellt Schulen vor immer größere Herausforderungen.«, in: *Deutsches Schulbarometer*, siehe: <https://tinyurl.com/4h327u8n> v. 07.03.2023.
- Kai Maaz, Kai/Lörz, Markus (2024): »20 Jahre PISA: Soziale Bildungsungleichheit im Fokus. Haben die sozialen Ungleichheiten in den Lese- und Mathematikkompetenzen zwischen 2000 und 2018 zu- oder abgenommen?«, Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- Kröhnert-Othman, Susanne/Kamp, Melanie/Wagner, Constantin (2011): *Keine Chance auf Zugehörigkeit? Schulbücher europäischer Länder halten Islam und modernes Europa getrennt. Ergebnisse einer Studie des Georg-Eckert-Instituts für internationale Schulbuchforschung zu aktuellen Darstellungen von Islam und Muslimen in Schulbüchern europäischer Länder*, in: Leibniz-Institut für Bildungsmedien, Georg-Eckert-Institut (GEI), Braunschweig.
- Lüders, Christine/Schlenzka, Nathalie (2016): »Schule ohne Diskriminierung. Zwischen Wunsch und Wirklichkeit«, in: *Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ)*, 26.02.2016, siehe: <https://tinyurl.com/5ery54ah> v. 03.01.2025.
- Netzwerk für Demokratie und Courage (2024): »Forderungen für einen nachhaltigen Veränderungsprozess zur Bearbeitung von Diskriminierung in Schulen«, in: <https://tinyurl.com/35dcyxx5> v. 03.01.2025.
- Rath, Imke/Spielhaus, Riem (2024): »Sinti*zze und Rom*nja in Lehrplänen und Schulbüchern«, in: Leibniz-Institut für Bildungsmedien, Georg-Eckert-Institut, siehe: <https://tinyurl.com/8xh3bbcp> v. 03.05.2025.

- UNESCO (2024): »Unmasking racism: guidelines for educational materials. Published in partnership with Leibniz Institute for Educational Media.« Georg Eckert Institute, siehe: <https://tinyurl.com/vzbpz5rv>
- Wrase, Michael (2013): »Bildungsrecht – wie die Verfassung unser Schulwesen (mit-)gestaltet«, in: Bundeszentrale für politische Bildung 04.12.2013, siehe: <https://tinyurl.com/568azzmb> v. 03.01.2025.
- Yegane, Aliyeh (2020): »Leitfaden zur Diskriminierungsprävention im Schulalltag«, in: LIFE e.V., siehe: <https://tinyurl.com/2ry78c5d> v. 03.01.2025.