

Vielfalt– Das Bildungsmagazin

Editorial

Liebe Leser:innen,

Diskriminierungsschutz in der Schule in der Pflicht! Wie lange warten wir noch auf ein Landesantidiskriminierungsgesetz in NRW? Immerhin war es vor zwei Jahren im Koalitionsvertrag von CDU und Grünen versprochen worden. Ein entsprechender Gesetzentwurf liegt dem Landtag aber bisher nicht vor. Am 26. Januar 2024 erneuerten in Düsseldorf die beiden Fraktionsvorsitzenden der Grünen, Wibke Brems und Verena Schäffer, die Ankündigung.

Das Gesetz sei inzwischen in Vorbereitung. Zu den Bereichen, die im Landesantidiskriminierungsrecht zu regeln seien, zähle der Schulbereich. Die Novelle werde Betroffenen ermöglichen, rechtlich gegen Diskriminierung vorzugehen und zum Beispiel Schadenersatz einzuklagen.

„Wir wissen von Befragungen von Jüdinnen und Juden, wo sie Antisemitismus erleben im Alltag. Da wird hauptsächlich der Bereich Schule genannt“, begründete Schäffer die Notwendigkeit einer solchen Regelung. Die Antidiskriminierungsberatungsstellen der Wohlfahrtsverbände in NRW (ADA NRW) fordern schon lange ein Landesantidiskriminierungsgesetz. Besonders der „Kompetenzverbund Schule und Bildung“, zu dem auch BANDAS (Beratungs- und Antidiskriminierungsarbeit für Schüler:innen) der AWO Mittelrhein gehört, macht sich stark für mehr Diskriminierungsschutz in der Schule.

Aus dem Inhalt:

[Kommt ein Landesantidiskriminierungsgesetz in NRW? Bericht einer Fachtagung »](#)

Seite 3

[Kinder zu wenig geschützt: eine Antidiskriminierungsberaterin berichtet »](#)

Seite 10

[Berlin: Vorreiter für Diskriminierungsschutz im Kontext Schule »](#)

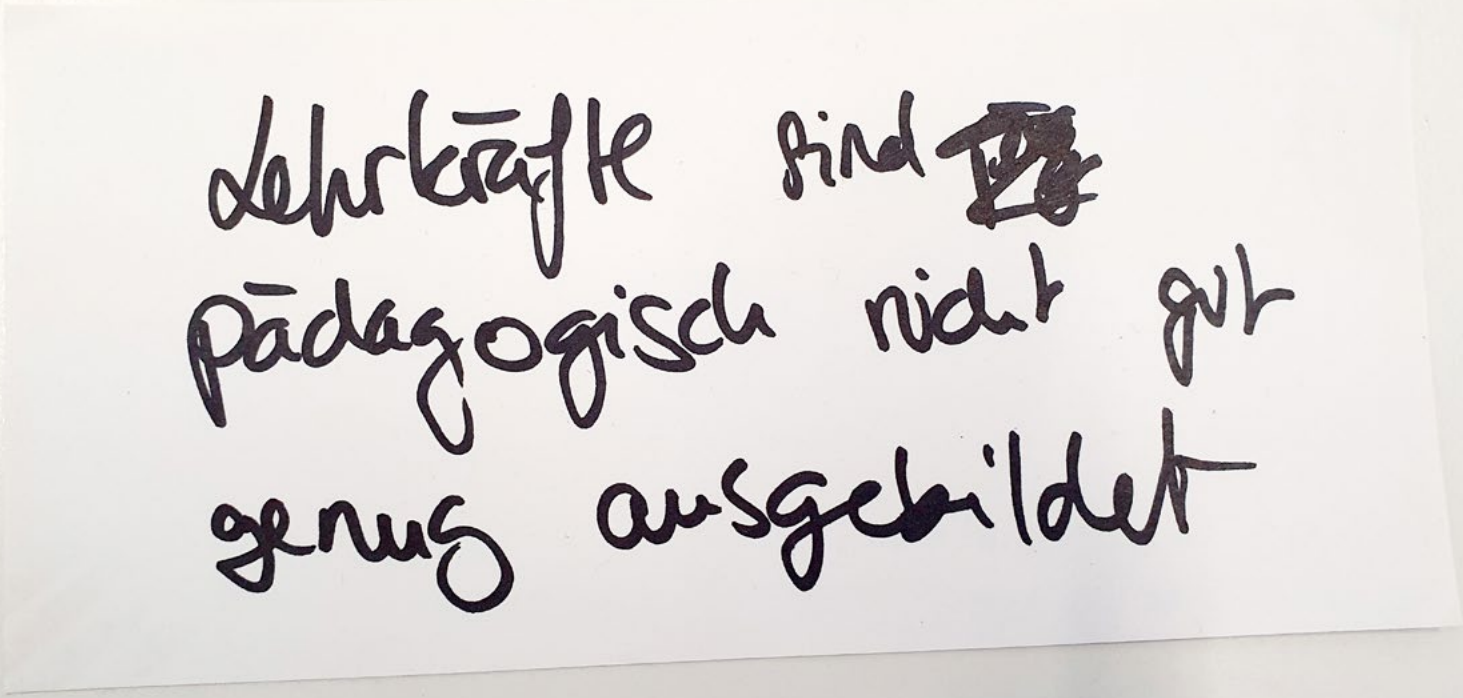
Seite 12

[„Mehr diskriminierungskritisches Wissen und mehr Sensibilität für Diskriminierungsphänomene“ »](#)

Seite 16

Vielfalt – das Bildungsmagazin dokumentiert den Fachtag des Kompetenzverbundes zum aktuellen Stand und den Perspektiven in NRW für ein Landesantidiskriminierungsgesetz. Nach der Fachtagung hat Vielfalt an drei Bildungs- und Antidiskriminierungsexpert:innen ergänzende Fragen gestellt. Sylvia Amiani erlebt in ihrer Antidiskriminierungsberatung die Hilflosigkeit diskriminierter Kinder und ihrer Eltern, die sie berät, begleitet und empowert. Dr. René Breiwe schildert aus wissenschaftlicher Perspektive, wie sich die Struktur von Schule verändern muss, um inklusiver und diskriminierungskritischer zu werden. Aliyeh Yegane Arani leitet in Berlin ADAS, eine von zwei Antidiskriminierungsberatungsstellen für Schüler:innen in Berlin, dem einzigen Bundesland bisher mit einem Landesantidiskriminierungsgesetz. Ihre Erfahrungen sind von großem Nutzen für die Ausgestaltung eines Landesantidiskriminierungsgesetzes in NRW.

Eine gute Lektüre wünscht Mercedes Pascual Iglesias für die Redaktion



Lehrkräfte sind ~~zu~~
pädagogisch nicht gut
genug ausgebildet

Kommentar eines Schülers zum Thema Diskriminierung in der Schule

Schutz vor Diskriminierung in der Schule in Sicht?

Eine Fachtagung zum aktuellen Stand

Ein Landesantidiskriminierungsgesetz in Nordrhein-Westfalen (LADG) ist überfällig und könnte Schülerinnen und Schüler besser vor Diskriminierung schützen. Für einen umfassenden Diskriminierungsschutz braucht es zudem einen stärkeren rechtlichen Rahmen, gezielte flankierende Maßnahmen und ein generelles Nachdenken über Machtstrukturen in der Schule. Das waren wesentliche Ergebnisse des Fachtages „Diskriminierungsschutz im Kontext Schule“. Insgesamt 129 Teilnehmende kamen dabei Ende September 2023 online zusammen. Eingeladen hatte der „Kompetenzverbund Bildung und Schule“ in Kooperation mit den Juristinnen im Netzwerk Antidiskriminierungsarbeit ADA NRW der Freien Wohlfahrtspflege in NRW. Im Publikum beteiligten sich Mitarbeitende von Beratungsstellen, Migrant:innenselbstorganisationen und Lehrer:innengewerkschaften sowie Lehrende aller Schulstufen und -formen. Bis jetzt ist von der Politik wenig zur Umsetzung eines Landesantidiskriminierungsgesetzes zu hören.

Dass Nordrhein-Westfalen ein LADG bekommen wird, daran wollte die Referatsleiterin im Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration (MKJFGFI) NRW, Tanja Grümer, keinen Zweifel aufkommen lassen. „Das Vorhaben steht auf der Agenda dieser Landesregierung“, unterstrich sie und verwies auf den Koalitionsvertrag. Immerhin hatten CDU und Grüne im Sommer 2022 darin verkündet, „bestehende Schutzlücken des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) durch ein Landesantidiskriminierungsgesetz (zu) schließen und so die Rechte der Betroffenen (zu) stärken.“ Viel mehr war von Grümer bei der Fachtagung nicht zu erfahren: „Wir arbeiten daran, aber es ist komplex und wir brauchen noch Zeit.“

Beratungsbedarf

Zeit, die nach Ansicht von Fachleuten genutzt werden sollte, um für besseren Diskriminierungsschutz auch im Bereich Schule zu werben, denn es gibt Handlungsbedarf. Nathalie Schlenzka, Referatsleiterin bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADB), verwies auf eine bundesweite repräsentative Datenerhebung aus dem Jahr 2020: Danach hätten 15,1 Prozent aller Befragten Diskriminierung im Schulbereich erlebt (vgl. Kasten). Befragt wurden im Rahmen der von Schlenzka zitierten „SOEP Innovationsstichprobe 2020“ Personen ab 16 Jahren, darunter auch Eltern oder ehemalige Schüler:innen. Aktuelle Daten, die ausschließlich über die Diskri-

minierung von Schüler:innen informieren, liegen nicht vor. Doch die Zahl der schulbezogenen Anfragen bei der ADB nähme aktuell zu, berichtete Schlenzka. Zwar sei Bildung in Deutschland Ländersache und damit sind auch Beschwerden wegen Diskriminierung eigentlich Sache der Länder. Doch nicht alle Betroffenen hätten diese Information und deshalb kämen immer wieder Beschwerden direkt bei der ADB in Berlin an. Laut Umfragen sei die am häufigsten genannte Diskriminierungskategorie an Schulen Rassismus, so Schlenzka.

Im Zeitraum vom 1.1.2021 bis zum 30.6.2023 erhielt die ADB insgesamt ca. 610 Anfragen zu Diskriminierungen im Kontext Schule (Doppelnennungen waren möglich).

Davon Beschwerdegründe:

- » 41% Rassismus
- » 25% Behinderung
- » 13 % Geschlecht/Geschlechtsidentität
- » 9 % Religion und Weltanschauung
- » 2 % Alter
- » 28 % sexuelle Identität
- » 28 % Merkmale, die nicht vom Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gedeckt sind, wie „soziale Klasse“

- » 15,1 % der Personen, die in den 5 Jahren vor der Befragung von Diskriminierung betroffen waren, berichteten von Diskriminierung im Schulbereich (SOEP Innovationsstichprobe 2020),
- » 25 % der Befragten, die in den 2 Jahren vor der Befragung Diskriminierung erlebt haben, erlebten diese (auch) im Bildungsbereich („Diskriminierung in Deutschland“ 2016),
- » 90 % der staatlichen und nichtstaatlichen Antidiskriminierungsberatungsstellen erhalten (auch) Anfragen zum Lebensbereich Bildung, mit einem Anteil von 9 bis 30 Prozent der Gesamtzahl der Anfragen (Befragung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2020, N=76).

Diskriminierungsrisiken

Nicht nur im Bund, auch auf Länderebene ist Diskriminierung im Kontext Schule ein Thema. Fast alle Antidiskriminierungsberatungsstellen in NRW beraten dazu.

Wo es zu Beschwerden gegenüber der Antidiskriminierungsstelle des Bundes kommt, steht das Thema Zugang zur Schule an erster Stelle. Das betrifft den Zugang für neuzugewanderte und geflüchtete Kinder und Jugendliche in die Regelschule, die Zuweisung an Förderschulen, aber

auch die Übergangsempfehlungen nach der Grundschule. Immer wieder wird der Bundesstelle berichtet, dass Schüler:innen wegen Sprachkenntnissen, Herkunft, Behinderung, Aussehen, Geschlecht, Religion oder sozialem Status eine Übergangsempfehlung bekämen, die unterhalb ihrer Leistungsfähigkeit liegt. In NRW ist die Empfehlung der Grundschule als Hilfestellung gedacht, aber nicht bindend. Nach der Beratung durch die Grundschule können die Eltern ihr Kind an einer weiterführenden Schule ihrer Wahl anmelden, die weiterführenden Schulen dürfen ihre Platzvergabe nicht von der Empfehlung abhängig machen. Bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gehen dennoch solche Beschwerden von Eltern ein. Auch ein bestehender Nachteilsausgleich wegen einer Seh- oder Hörbehinderung oder wegen einer Lese-Rechtschreibschwäche oder Dyskalkulie kann sich diskriminierend auswirken, vor allem wenn im Zeugnis darauf explizit hingewiesen wird. Wer sich mit solch einem Zeugnis bewirbt, läuft Gefahr, vorzeitig aussortiert zu werden, gab Schlenzka zu bedenken. Und wer erst nach Monaten in einer Flüchtlingsunterkunft überhaupt einen Schulplatz erhält, wird gegenüber Gleichaltrigen benachteiligt.

Für neu zugewanderte Kinder und Jugendliche in Zentralen Unterbringungseinrichtungen ZUE gilt laut § 10 (3) Teilhabe- und Integrationsgesetz NRW „ein schulnahes Bildungsangebot“. Damit werden diese vom Regelschulbesuch ausgegrenzt. Dies kann, so die Fachleiterin der Antidiskriminierungsberatungsstelle für Schüler:innen BANDAS, Mercedes Pascual Iglesias, durchaus als Verstoß gegen die Kinderrechtskonvention der Vereinten Nationen gewertet werden.

Beim Fachtag „Diskriminierungsschutz im Kontext Schule“ wurde zudem Unverständnis darüber geäußert, dass die meisten Herkunftssprachen nicht als zweite Fremdsprache anerkannt würden: „Es erschließt sich mir nicht, warum Urdu oder Türkisch nicht wie Französisch oder Latein als Unterrichtsfach angeboten und gewertet werden können“, kommentierte eine Teilnehmende der Veranstaltung. Besonders für Schüler:innen, die selbst neu zugewandert seien und Deutsch als Fremdsprache erlernten, könnte das eine angemessene Entlastung sein.

Wer diskriminiert? Was sind die Auswirkungen?

Die Berliner Anlaufstelle für Diskriminierungsschutz an Schulen (ADAS) hat ermittelt, dass mehr als die Hälfte aller schulbezogenen Diskriminierungsbeschwerden, die bei den Beratungsstellen landen, vom schulischen Personal ausgehen, wobei Lehrkräfte die Mehrheit bilden. Die Folgen für die Betroffenen können massiv sein. Oft lassen die Leistungen nach, die Noten werden schlechter. Die Motivation sinkt, Kinder und Jugendliche wollen nicht mehr zur Schule. Das Selbstwertgefühl betroffener Schüler:innen kann beschädigt werden. Eventuell kommt es sogar zu Depressionen oder auch Aggressionen, teilweise auch zu Erkrankungen des Nerven- sowie des Kreislauf- und Stoffwechselsystems.

Gegen Diskriminierung vorgehen – Beratungsstellen können helfen

Theoretisch existiert ein relativ umfassendes rechtliches Instrumentarium gegen Diskriminierung, von der internationalen über die europäische bis auf die nationale und die Länderebene

in Deutschland (siehe Überblick im Kasten). Für NRW ist das Landesschulgesetz relevant, das implizit gegen Diskriminierung und Rassismus Stellung bezieht.

Doch trotz Diskriminierungsverboten auf diversen Ebenen ist es für Schüler:innen und Eltern nicht leicht, sich wirksam gegen Diskriminierungen zu wehren, vor allem wenn diese von Lehrkräften und Schulpersonal ausgehen. Die Betroffenen können sich zwar schulintern beschweren. Vielfach wird das aber als aussichtslos empfunden, da die Schüler:innen Repressalien befürchten, durch schlechtere Benotung oder Mobbing. Auch würden Schulen im Fall eines Diskriminierungsvorwurfs häufig als „geschlossenes System“ auftreten. Sei es, dass Kolleg:innen sich gegenseitig schützen, sei es, dass die Beschwerden unter den Teppich gekehrt werden, weil man um den Ruf der Schule fürchtet. Hindernisse, auf die sowohl die Referatsleiterin bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Nathalie Schlenzka, als auch die Berater:innen von BANDAS (Beratungs- und Antidiskriminierungsarbeit für Schüler:innen) hinweisen.

Antidiskriminierungsberatungsstellen können den Betroffenen zur Seite stehen. Das Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration (MKJFGFI) hat den Ausbau von Strukturen gegen Diskriminierung bei der Freien Wohlfahrtspflege in den letzten Jahren massiv gefördert. So wurde die Zahl der öffentlich geförderten Antidiskriminierungsberatungsstellen in Nordrhein-Westfalen seit 2021 von damals fünf auf aktuell 42 erhöht. Die meisten dieser Beratungsstellen bearbeiten auch Fälle mit Bezug zur Schule. Eine Beratungsstelle in NRW ist auf den Bereich Schule spezialisiert: BANDAS berät im Regierungsbezirk Köln Schüler:innen ab der 5. Klasse.



Die 42 Antidiskriminierungsberatungsstellen der Freien Wohlfahrtspflege sind unter dem Namen [ada.nrw](https://www.ada.nrw) im Internet zu finden. Praktisch sind sie miteinander vernetzt und werden inhaltlich durch fünf Modellprojekte begleitet, unter anderem in den Themenfeldern Qualifizierung, Öffentlichkeitsarbeit sowie juristische Beratung und Begleitung.

Rechtsweg oft versperrt

Die Rechtsanwältin Zübeyde Duyar wirkt im Modellprojekt „Juristische Begleitung“ mit. Gemeinsam mit ihrer Kollegin Carolin Arévalo informierte sie auf dem Fachtag über aktuelle rechtliche Rahmenbedingungen für den Diskriminierungsschutz im Kontext Schule. Insgesamt sei der Diskriminierungsschutz lückenhaft und dringend reformbedürftig, stellten die beiden Expertinnen fest. Schutz vor Diskriminierung müsse als Aufgabe und Pflicht der Schule gesetzlich festgeschrieben werden, wie auch die Pflicht zu präventiven und reaktiven Maßnahmen.

Auch spezialisierte Beratungsstellen gerieten aufgrund fehlender gesetzlicher Regelungen oftmals schnell ans Ende der Möglichkeiten, denn die Rechtsmittel seien begrenzt. Dienstaufsichtsbeschwerden bilden laut Arévalo aktuell die einzige Möglichkeit, rechtlich gegen Diskrimi-

nierungen an nordrhein-westfälischen Schulen vorzugehen. Sie führten aber immer wieder ins Leere, weil Beschwerden nicht ernst genommen oder einfach abgeschmettert würden. Ein Anhörungsrecht von Eltern und Schüler:innen fehle. Zudem sei per Verwaltungsverfahrensgesetz eine „Beistandschaft“ ausgeschlossen. „Das heißt: Mitarbeitende von Beratungsstellen können nicht verpflichtend zugezogen werden“, erklärte Arévalo. Auch die sprachliche Verständigung sei oft ein Problem, denn längst nicht überall werde Sprachmittlung kostengünstig oder gratis zur Verfügung gestellt. Teure Dolmetscherdienste aber könnten sich viele Migrant:innen nicht leisten. Hinderlich sind oft nicht nur Verständigungsprobleme, sondern auch das einschlägige Machtgefälle zwischen den Parteien. Die Beweislast, dass eine Diskriminierung stattgefunden habe, liege derzeit bei den Betroffenen selbst und sei kaum zu stemmen. Als letztes Mittel bleibe oft nur ein Schulwechsel. Dieser reiße die Betroffenen aus ihren sozialen Zusammenhängen, was die psychischen Belastungen verschärfen könne, sagte Carolin Arévalo.

Diskussionen in Arbeitsgruppen, Vorschläge und Forderungen

In Arbeitsgruppen im Anschluss an die Vorträge wurde auf dem Fachtag lebhaft diskutiert. Ein Dauerbrenner war dabei die sprachliche Verständigung. Viele Beratende haben die Erfahrung gemacht, dass Eltern aufgrund geringer Deutschkenntnisse nicht richtig informiert waren: Manche hätten keine Ahnung, welche Folgen ein Besuch der Förderschule für den späteren Bildungsgang und damit den Berufsweg haben kann. Andere wüssten nicht, dass die Empfehlung einer Lehrkraft für den Schulübergang nicht bindend ist. Aus den Arbeitsgruppen kamen Vorschläge und Forderungen: So hielten es eine Reihe von Teilnehmenden für hilfreich im Sinne von Diskriminierungssensibilität und Diversität, wenn vermehrt Personen of Colour als Lehrkräfte und Schulleitungen beschäftigt würden. Auch Quoten könnten dabei helfen. Zübeyde Duyar hielt dagegen: Quoten seien kaum von Nutzen, solange es viel zu wenig Bewerbungen gebe. Aber man sollte den pädagogischen Beruf für Menschen mit internationaler Herkunftsgeschichte attraktiver machen, indem diskriminierende Hürden abgebaut werden.

Nathalie Schlenzka wies auf das Teilhabe- und Integrationsgesetz für Nordrhein-Westfalen hin. Dort bestimmt § 10 (1): „Das Land wirkt auf die Verwirklichung chancengerechter Bildungsteilhabe und verzahnter Angebote für ein lebenslanges Lernen der Menschen mit Einwanderungsgeschichte in den Bereichen frühkindlicher Bildung, schulischer und außerschulischer Bildung, kultureller Bildung, Weiterbildung und hochschulischer Bildung in seiner gesamten Breite hin.“ Gute Worte – es kommt allerdings darauf an, dass sie im Schulalltag auch greifen. Dafür seien festgeschriebene Sanktionsmöglichkeiten gegen Diskriminierung unentbehrlich, erklärten die Referentinnen und die Teilnehmenden übereinstimmend.

Was sollte ein LADG regeln?

Ein Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) müsse vorschreiben, dass Schulen in erster Instanz interne Beschwerdestellen mit einer unabhängigen Ansprechperson einrichten müssen, betonte Zübeyde Duyar. Als zweite Instanz sei eine externe unabhängige Beschwerdestelle notwendig.

Nathalie Schlenzka schilderte beispielhaft die Funktionsweise der Berliner Ombudsstelle. Diese arbeitet auf Basis eines starken Auskunftsrechts. Sie erhält Akteneinsicht, kann Stellungnahmen anfordern und dann auch prüfen, wie ihre Empfehlungen umgesetzt werden. Damit der Zugang der Betroffenen gewährleistet ist, müssen die Zielgruppen natürlich aufgeklärt und informiert werden, so dass sie ihr Recht auf Anhörung wahrnehmen können. Eine Beratung und Beistandschaft durch die Beratungsstellen muss durchgehend zulässig sein. Dafür brauchen diese ein verbrieftes Rederecht. Unbedingt notwendig sei die Verankerung eines Maßregelungsverbots in einem LADG, erklärte Duyar. Das bedeutet, dass Schüler:innen, die sich über Diskriminierung beschwerten, nicht bestraft oder benachteiligt werden dürfen. Vorgeschrieben werden sollte auch, dass ausschließlich diskriminierungsfreie Schulmaterialien benutzt werden dürfen. Darüber hinaus sollte für alle in einer Schule tätigen Personen ein Antirassismus-Training verbindlich geregelt werden.

Wichtig sei auch ein Verbandsklagerecht, um die Last des Vorgehens insbesondere bei strukturell und institutionell bedingter Diskriminierung von den Betroffenen zu nehmen. So könnten klageberechtigte Verbände Sammelklagen einreichen. „In unserer Praxis“, so Duyar, „erleben wir häufig als entscheidenden Punkt, warum Klagen gescheut werden, dass erhebliche Kosten damit verbunden sein können. Das Verbandsklagerecht würde Betroffenen helfen, ihre Rechte auch wahrzunehmen.“

Von entscheidender Bedeutung ist die Festschreibung der Antidiskriminierungsarbeit in der Aus- und Fortbildung von Lehrkräften. Gerade auch Schulleitungen müssten verpflichtet werden können, sich dazu laufend weiterzubilden, erklärte Schlenzka: „Wir müssen dahin kommen, dass Schulleitungen signalisieren: Diskriminierung ist etwas, was hier an dieser Schule überhaupt nicht geht!“

Damit ein LADG nicht als Papiertiger endet, brauche es schließlich auch Sanktionsmöglichkeiten bei Verstößen.

Fazit

Diskriminierungsschutz im Kontext Schule ist von einem LADG allein nicht zu erfassen. Ein übergreifendes Querschnittsgesetz ist nötig, das die Anpassung weiterer mitbetroffener Gesetze wie vorrangig das Schulgesetz und das Verwaltungsgesetz einschließt. Vor allem aber kommt es auf die Umsetzung an. „Wir sollten nicht nur vom Landesantidiskriminierungsgesetz sprechen“, brachte es Carolin Arévalo auf den Punkt, „sondern von dem landesrechtlichen Antidiskriminierungsrecht.“

Darüber hinaus sei das vielgliedrige deutsche Schulsystem in sich diskriminierend und daher in Frage zu stellen, ergänzte Zübeyde Dunyar. Eine Mammutaufgabe, die anzugehen sich lohnt.

Rechtlicher Rahmen für Diskriminierungsschutz an Schulen

Zusammenstellung und Kommentierung von Carolin Arévalo und Zübeyde Duyar, ada.nrw, Modellprojekt 5 „Juristische Begleitung“

Völkerrecht

- » Art. 2 in Verbindung mit Art. 28 UN-Kinderrechtskonvention: Recht auf diskriminierungsfreien Zugang zu Bildung
- » Art. 24 UN-Behindertenrechtskonvention: Anspruch auf lebenslange, qualitativ hochwertige inklusive Bildung
- » Art. 2 des 1. ZP der Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK): Recht auf Zugang zu bestehenden Bildungseinrichtungen
- » Art. 14 EMRK: Diskriminierungsverbot, um die Rechte und Freiheiten der EMRK in Anspruch nehmen zu können

Europarecht

- » Richtlinie 2000/43/EG: zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft (Antirassismus-Richtlinie): Verpflichtet Staaten zur Implementierung von Diskriminierungsverboten und der Einführung erforderlicher Durchsetzungsmaßnahmen sowie der Umsetzung durch nationale Gesetze

Grundgesetz (GG)

- » Art. 7 GG: Verfassungsauftrag zur Gewährleistung eines leistungsfähigen Schulwesens
- » Art. 3 Abs. 2 und 3 GG: Spezieller Gleichheitssatz: „(3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“
 - Umfassendes Recht auf diskriminierungsfreie Bildung (Zugang zu Bildung, Schulübergang, Ausgestaltung des Schulbesuchs etc.) Maßstab für alles staatliche Handeln, aber Konkretisierung durch einfache Gesetze erforderlich

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

- » Das AGG beinhaltet für den Bereich Bildung ein Diskriminierungsverbot (vgl. § 2 Abs. 1 Nr. 7),
- » Schutz von Lehrer:innen als Beschäftigte – insbesondere Schutz durch Arbeitgebende bei Diskriminierung durch Dritte (vgl. § 24 AGG)
- » bietet als Bundesgesetz keinen Schutz vor Diskriminierungen für Schüler:innen, da Bildung in die Gesetzgebungskompetenz der Bundesländer fällt
- » erfasst private Bildungsangebote wie Privatschulen.

Landesverfassung NRW (LV NRW)

- » Art. 7 ff.: Vorgaben zur Ausgestaltung des Schulwesens – ohne unmittelbaren Bezug auf den Schutz vor Diskriminierungen
- » Art. 10 (Fn 25): „Für die Aufnahme in eine Schule sind Anlage und Neigung des Kindes maßgebend, nicht die wirtschaftliche Lage und die gesellschaftliche Stellung der Eltern.“
 - Verbindliche Grundschule für alle Kinder
 - Gewährleistung eines ausreichenden und vielfältigen öffentlichen Schulwesens

Schulgesetz NRW

- » § 1 SchulG NRW: Recht auf Bildung, Erziehung und individuelle Förderung
 „(1) Jeder junge Mensch hat ohne Rücksicht auf seine wirtschaftliche Lage und Herkunft und sein Geschlecht ein Recht auf schulische Bildung, Erziehung und individuelle Förderung. Dieses Recht wird nach Maßgabe dieses Gesetzes gewährleistet.
 (2) Die Fähigkeiten und Neigungen des jungen Menschen sowie der Wille der Eltern bestimmen seinen Bildungsweg. Der Zugang zur schulischen Bildung steht jeder Schülerin und jedem Schüler nach Lernbereitschaft und Leistungsfähigkeit offen.“
- » § 2 SchulG NRW: Bildungs- und Erziehungsauftrag der Schule
 - Inklusive Bildung, Geschlechtergerechtigkeit, Sprachförderung und Toleranz gegenüber Andersdenkenden
- » § 30 SchulG NRW: generelles Verbot von Diskriminierung für die Zulassung von Lernmitteln, die über einen längeren Zeitraum genutzt werden

Fazit der Juristinnen Carolin Arévalo und Zübeyde Duyar

„Ein umfassender Diskriminierungsschutz, der den Anforderungen der EU-Antirassismus-Richtlinie genügt, ist aktuell in NRW nicht gewährleistet. Was fehlt, ist eine klare Normierung des Rechts auf diskriminierungsfreie Bildung und die Regelung der Durchsetzung dieses Rechts.“ Derzeit bestehen kein umfassendes Diskriminierungsverbot, keine Konkretisierung von Aufgaben und Pflichten der Schule und keine Schutzmechanismen für Schüler:innen wie beispielsweise ein Beschwerdeverfahren.

Quellen

- » Antidiskriminierungsstelle des Bundes: „[Jahresbericht 2020](#)“
- » Beigang, Steffen; Fetz, Karolina; Kalkum, Dorina; Otto, Magdalena (2017): „[Diskriminierungserfahrungen in Deutschland](#).“ Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung. Hg. v. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Baden-Baden: Nomos.
- » Antidiskriminierungsstelle des Bundes: „[Erhebung von subjektiven Diskriminierungserfahrungen](#).“ Erste Ergebnisse von Testfragen in der SOEP Innovations-Stichprobe 2016
- » „[Jahresbericht 2022 ADA.NRW](#)“
- » „[Diskriminierung an Berliner Schulen: ADAS berichtet](#).“ Monitoringbericht der Anlaufstelle für Diskriminierungsschutz an Schulen (ADAS) für die Jahre 2018, 2019, 2020

Hoher Leidensdruck. Wenig rechtliche Möglichkeiten

Diskriminierungsschutz im Kontext Schule aus Sicht einer Antidiskriminierungsberaterin in NRW

Ein Interview mit Sylvia Amiani

Sie arbeiten in Düren in einer Antidiskriminierungs-Beratungsstelle. Mit welchen Erfahrungen kommen Kinder und Jugendliche oder auch Bezugspersonen zu Ihnen?

Ich erlebe Kinder, die verängstigt sind und die in der Beratung nur weinen. Ich erlebe gekränkte Eltern, die alles versuchen, um ihre Kinder vor rassistisch motivierter Gewalt in Bildungseinrichtungen zu schützen. Es bricht mir immer wieder das Herz, dass ein Kindergartenkind in diesem noch zerbrechlichen Alter mit (rassistisch) diskriminierendem Verhalten konfrontiert wird, wo es noch nicht genau erfassen kann, was das bedeutet. Bei all dem frage ich mich: Wie kommt es, dass wir uns trotz hohem Bildungsstandard und Post-Aufklärung zu Beginn des 21. Jahrhunderts noch immer mit diesen Problemen beschäftigen?

Wie beurteilen Sie die bisherigen rechtlichen Möglichkeiten für Kinder und Erziehungsverantwortliche, gegen diskriminierendes Verhalten von Lehrkräften anzugehen?

Die rechtlichen Möglichkeiten sind für Betroffene sehr dünn. Und meist ist der Rechtsweg auch nicht die erste Option. Je nach Fall muss man unterschiedliche Wege beschreiten. Man kann erst einmal „klein“ anfangen, zum Beispiel mit einem Gespräch. Allerdings enden diese Gespräche oft ohne Ergebnis, denn es braucht dafür die Kooperationsbereitschaft der Lehrperson und der Schulleitung. Gibt es da keine Bereitschaft, kann das für die betroffenen Eltern und Kinder deprimierend sein. Die Sprache ist außerdem ein Hindernis. Viele Eltern fühlen sich nicht ernst genommen, weil sie nicht fehlerfrei Deutsch sprechen.

Innerhalb der Schule und der Kita erlebt man oft, dass eine Lehrkraft oder eine pädagogische Fachkraft im Falle einer Diskriminierung von Kolleg:innen geschützt wird. Teamgeist und die Vermeidung von Konflikten können mögliche Ursachen dafür sein.

Selbst wenn ein Diskriminierungsfall bei der Schulaufsichtsbehörde landet, wird kaum ein Ergebnis erreicht, das kritisch mit den Machtstrukturen, Rassismus und Diskriminierung umgeht. Es hat keine Konsequenzen. So fühlt sich das diskriminierende Lehr- und Kitapersonal in seinem Verhalten bestätigt. Und ein „Weiter so“ wird damit ermöglicht und wahrscheinlich.

Was ist, wenn Mitschüler:innen rassistisch diskriminieren?

Sie werden selten sanktioniert. Da nichts passiert, fühlen sie sich bestätigt und bestärkt. Sie können ihre schulische Laufbahn problemlos weitermachen, beruflichen Erfolg haben, in Führungspositionen gehen und weiter (rassistisch) diskriminierend bleiben, weil niemand ihnen jemals gesagt hat, dass das, was sie tun, nicht richtig ist. Stattdessen sind es immer die Betroffenen, die Lösungen suchen müssen, zum Beispiel einen Schulwechsel vornehmen. Die Verantwortlichen können in ihren Komfortzonen bleiben.

Was kann ein erweitertes LADG bringen, vor dem Hintergrund der aktuellen Bedingungen an Schulen?

Schule ist bisher kein wirklich demokratischer Ort. Daran ändert auch eine Schüler:innenvertretung und ein Antirassismuserbeitskreis nichts. Rassismus und Diskriminierung sind „here to stay“. Wenn wir dagegen wirksam werden wollen, und wenn wir es wirklich ernst meinen, dann muss die Antidiskriminierungsarbeit mit einem umfassenden strukturellen Wandel einhergehen. Das heißt: Gesetze müssen an die Erfordernisse des 21. Jahrhunderts angepasst werden, inklusive Sanktionen mit abschreckender Wirkung. In den Schulaufsichtsbehörden muss es machtkritische/rassismuskritische/diskriminierungskritische Abteilungen geben.

Mit Bezug auf die Schulen muss es ebensolche Beschwerdestellen und Antidiskriminierungsberatungsstellen geben. Man muss der selbstgerechten Haltung an vielen Schulen entgegenwirken.

Wie könnte mehr echte Demokratie in der Schule aussehen? Wie kann demokratische Teilhabe in der Schule verbessert werden?

Eine echte Demokratie ist aus meiner Sicht als Antidiskriminierungsberaterin eine, die auch eine Fehlerkultur pflegt. Wo Schulmitglieder ohne Angst auf Fehler hinweisen können. Wenn Fehler gemacht worden sind, sollte man diese erkennen, anerkennen, einräumen, aufarbeiten und Veränderung verfolgen, anstatt von vornherein in Abwehr zu gehen und zu sagen, man habe damit nichts zu tun und Rassismus und Diskriminierung existieren bei uns nicht.

Eine demokratische Schule gewährleistet, wenn dies gewünscht ist, die Beistandschaft durch externe Berater:innen oder andere Vertraute für Schüler:innen und ihre Eltern. Es kann nicht im Ermessen der Schulleitung liegen, zu entscheiden, ob ein Beistand bei Schulkonferenzen und Gesprächen mit Schulleitung und Lehrkräften zugelassen wird, besonders dann nicht, wenn es um die Verletzung der Rechte des Kindes innerhalb der Schule geht und somit um eine mögliche Kindeswohlgefährdung. Als Beraterin erlebe ich, dass sowohl Kinder als auch Eltern in solchen Situationen manchmal sehr überfordert sind und einen Beistand immens nötig haben.

Wie passt das alles zum angestrebten Schutz der Kinderrechte?

Die momentane gesetzliche Lage begünstigt eine Kindeswohlgefährdung. Die Kinderrechtskonvention, die auch Deutschland verbindlich unterschrieben hat, verlangt, dass Kinder sich frei entfalten können sollen. Wie kann ein Kind sich frei entfalten, wenn es über lange Zeit mit einer psychischen Kindeswohlgefährdung (1666 BGB) konfrontiert ist, mit Stigmatisierung als Sündenbock, mit Beleidigungen, Wutausbrüchen? Wenn es herabsetzenden Äußerungen ausgesetzt ist, die dem Kind das Gefühl vermitteln, es sei wertlos, ungewollt und nicht zugehörig? Hier hat der Staat nach § 8a SGB VIII einen Schutzauftrag bei Kindeswohlgefährdung. Dieser Schutzauftrag müsste auch beinhalten, in der Schule vor Gewalt geschützt zu sein.

Berlin – Vorreiter für Diskriminierungsschutz im Kontext Schule

Seit Juni 2020 hat Berlin ein Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG). Zwei unabhängige Antidiskriminierungsberatungsstellen beraten speziell Kinder und Jugendliche und eine LADG-Ombudsstelle kann aktiv im Falle von Diskriminierung in der Schule eingreifen, um Betroffene bei der Durchsetzung ihrer Rechte zu unterstützen.

Die Unabhängigen Antidiskriminierungsberatungsstellen für Kinder und Jugendliche

KiDs (Kinder vor Diskriminierung schützen) bietet seit 2020 in Berlin Beratung und Begleitung in Diskriminierungsfällen an, die Kinder im Alter von 0 bis 12 Jahren betreffen. Das Beratungsangebot richtet sich sowohl an Kinder als auch an Erwachsene, die die Verantwortung tragen, Kinder vor Diskriminierung zu schützen. Das sind Eltern und Sorgeberechtigte, Bezugspersonen, Erzieher:innen, Lehrer:innen und weitere pädagogische Fachkräfte.

KiDs berät nicht nur im Kontext Schule, sondern zu allen Lebensbereichen, in denen Kinder von Diskriminierungen betroffen sein können, wie zum Beispiel in Kindertageseinrichtungen, beim

Übergang von der Kita zur Grundschule, im Hort und im Ganztage, in der Freizeit, bei Ämtern und im Bereich Gesundheit. [KiDs](#) gehört zur Fachstelle Kinderwelten für Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung am Institut für den Situationsansatz (ISTA).

Das Modellprojekt „Kinder im Fokus – Antidiskriminierungsberatung aus der Kinderperspektive“ wird durch das Förderprogramm „respekt*land. Antidiskriminierungsberatung für ganz Deutschland“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gefördert. Das Modellprojekt besteht aus zwei Arbeitsbereichen:

- » Ein bundesweites Angebot unterstützt Antidiskriminierungsberatungsstellen, junge Kinder als Zielgruppe in die jeweilige Beratungsstelle einzubinden.
- » In Berlin wird das Beratungsangebot der Beratungsstelle KiDs probeweise um eine psychologische Beratung für Kinder ergänzt.

ADAS, die Anlaufstelle Diskriminierungsschutz an Schulen, begann 2016 mit dem Aufbau einer schulspezifischen Antidiskriminierungsberatungsstelle. Eingerichtet wurde sie genauso wie KiDs räumlich getrennt und institutionell unabhängig von der Institution Schule. Seit 2021 wird ADAS vom Land Berlin finanziert. Im Juni 2023 startete das Modellprojekt „Bundesweite Fachstelle für Diskriminierungsschutz an Schulen“ (FaDaS). Ziel ist zunächst die Entwicklung einer bundesweiten Fachstelle. Durch Vernetzung, Fachaustausch, Wissensaufbau und -transfer sollen Antidiskriminierungsberatungsstellen in Schulsettings gestärkt und die Qualität der Antidiskriminierungsberatung im Schulkontext weiterentwickelt werden. Aliyeh Yegane Arani leitet sowohl die Beratungsstelle ADAS unter dem Dach der Organisation LIFE Bildung, Umwelt Chancengleichheit e.V. als auch das Modellprojekt.

Aliyeh Yegane Arani, Politikwissenschaftlerin und Expertin für Diskriminierungsschutz im Kontext Schule

Was hat sich für die von Diskriminierung Betroffenen im Kontext Schule durch das Berliner LADG verändert?

Das Inkrafttreten des Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG) im Juni 2020 hat vor allem den Schutz von Schüler:innen und Personen, die in einem engen persönlichen Näheverhältnis stehen, wie Eltern (sogenannten assoziierten Dritten), gestärkt. Es ist zwar so, dass sich auch schon aus internationalen und europäischen Bestimmungen sowie dem Grundgesetz Artikel 3 und dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) eindeutige Antidiskriminierungsverbote ergeben, doch mit dem LADG gibt es nun für das Land Berlin eine klare und definierte Bindung und Verpflichtung für öffentliche Schulen sowie Rechtsmittel, um gegen Diskriminierung vorzugehen und ggf. Schadensersatzansprüche einklagen zu können.

Ist Diskriminierung greifbarer geworden durch das LADG?

Auch wenn wir uns bei ADAS mit unserer Unterstützung von Betroffenen vornehmlich im vorrechtlichen Bereich bewegen, stärkt die Rechtsgrundlage des LADG die Arbeit: Schulen müssen

eine Diskriminierungsbeschwerde jetzt weitaus ernster nehmen als vorher. Für Betroffene ist es ein wichtiges Signal, dass es das Gesetz jetzt gibt und Diskriminierung in öffentlichen Stellen und in Schulen in Berlin eindeutig verboten ist. Man kann sich darauf berufen, wenn man eine Diskriminierung erlebt. Letztendlich liefert das LADG auch eine wichtige Konkretisierung und eine – auch für Schulen – verbindliche Definition von Diskriminierung in Bezug auf die geschützten Merkmale und die verschiedenen Diskriminierungsformen, einschließlich mehrdimensionaler Diskriminierung. Das ist wichtig, da Diskriminierungserfahrungen schnell als subjektives Empfinden und als Überempfindlichkeit abgetan und nicht ernst genommen werden.

Wie ergänzen sich Schulgesetzgebung und LADG?

Die Ergänzung des LADG durch das Diskriminierungsverbot im Schulgesetz ist eine wichtige Verstärkung des Schutzes durch die Benennung konkreter Verantwortlichkeiten und Pflichten in der Schule: Nach dem Berliner Schulgesetz haben Schüler:innen und Auszubildende ein Recht auf diskriminierungsfreie Bildung (§ 2, Abs. 1) und es besteht eine Pflicht des Schulpersonals, Schüler:innen vor Diskriminierung zu schützen (§ 4). Schulleitungen sind zudem verpflichtet, auf eine diskriminierungsfreie Schulkultur hinzuwirken (§ 69, Abs. 4). Darüber hinaus besteht ein Verbot von Schulbüchern und anderen Unterrichtsmedien, die ein geschlechts-, religionsdiskriminierendes oder rassistisches Verständnis fördern (§ 16, Abs. 5).

Damit die gesetzlichen Vorgaben allerdings keine Papiertiger bleiben, ist bei der Umsetzung der Rechte in den Schulen in Berlin noch viel zu tun.

Wo gibt es Verbesserungsbedarf?

Es braucht mehr sowie leicht zugängliches Wissen über die Diskriminierungsverbote und über Anlaufstellen und Empowerment für Schüler:innen, Eltern, Erziehungsberechtigte und das unterstützende Umfeld von Kindern und Jugendlichen. Mit Blick auf die Etablierung einer diskriminierungsarmen bzw. -kritischen Schulkultur braucht es mehr qualifizierte Fortbildungs- und Prozessbegleitungsangebote für Schulen. Wichtig ist hierbei auch immer die kritische Begleitung, Evaluation und das Monitoring von Maßnahmen und Entwicklungen durch neutrale Stellen.

Letztendlich muss zuverlässig untersucht werden, inwieweit die in den Schulen umgesetzten Maßnahmen auch tatsächlich funktionieren und zum Abbau von Diskriminierung ebenso beitragen wie zum Abbau von Melde- und Beschwerdehürden für Schüler:innen. Denn allein die Auskunft von Seiten der Schule, dass keine Diskriminierung gemeldet wird, bedeutet noch lange nicht, dass es keine in dieser Schule gibt.

Welche Beschwerde-, Beratungs- und Begleitungsmöglichkeiten sind durch das LADG konkret neu entstanden?

Mit dem LADG wurde eine LADG-Ombudsstelle in der Landesantidiskriminierungsstelle des Landes Berlin (LADS) eingerichtet, die spezifische Interventionsmöglichkeiten hat und auf de-

ren Beanstandungen Schulen verpflichtet sind zu antworten. Allerdings hat sie selbst keine Sanktionsmöglichkeiten, sondern nur ein Vorschlagsrecht. Trotz alledem sind das schon wichtige Interventionsmöglichkeiten und die Ombudsstelle erreichen sehr viele Diskriminierungsbeschwerden, auch aus Schulen. Aber das LADG bietet darüber hinaus auch erweiterte Klagemöglichkeiten durch die Verbandsklage.

Das ist eine wichtige Verbesserung zum AGG, da betroffene Personen sich scheuen, gegen die Schule zu klagen. Bei einer Verbandsklage kann ein anerkannter Antidiskriminierungsverband dies übernehmen und die Betroffenen müssen nicht individuell die Klage führen oder in Erscheinung treten. Das ist eine große Entlastung für Betroffene.

Welche Erfahrungen haben Sie damit bisher gemacht?

Im Herbst 2023 haben wir die Gesellschaft für Freiheitsrechte e.V. (GFF) dabei unterstützt, erfolgreich über diesen Weg eine Anpassung diskriminierender Schulordnungen an mehreren Berliner Schulen zu erreichen. Die diskriminierenden Hausordnungen, auf die sich das Verfahren bezog, betrafen die Pflicht aller Schüler*innen, ausschließlich Deutsch zu sprechen sowie pauschale Verbote der Religionsausübung, beispielsweise Verbote, in der Schule zu beten oder ein Kopftuch zu tragen. ([Beschreibung des Beanstandungsverfahrens bei der Gesellschaft für Freiheitsrechte](#))

Wer nutzt diese Möglichkeiten des LADG, zum Beispiel die Ombudsstelle oder die Begleitung zu Schulkonferenzen?

Da mir keine Daten zur Ombudsstelle vorliegen, kann ich dazu nichts sagen. Zur Anlaufstelle für Diskriminierungsschutz an Schulen (ADAS) kann ich sagen, dass wir eine starke Zunahme an Beschwerden aktuell verzeichnen und im letzten Jahr mit ca. 200 Meldungen ungefähr doppelt so viele hatten wie in den Jahren zuvor. Diese Entwicklung hat sicherlich mit vielen Faktoren zu tun und kann nicht nur auf die wachsende Bekanntheit und Nutzung des LADG zurückgeführt werden. Schließlich kommen die Ratsuchenden in die Beratung mit ihrer konkreten Diskriminierungserfahrung und wir schauen dann, welche Rechtsgrundlage hier greift. Das ist in Schulen nicht immer das LADG.

Für die rechtliche Einschätzung kooperieren wir aber eng mit der Ombudsstelle. Wir können allerdings anders als die Ombudsstelle auch dann tätig werden, wenn formal nachweislich das LADG den Fall nicht abdeckt. Auch können wir eine psycho-soziale Beratung und eine Begleitung, wie zum Beispiel zu Schulgesprächen, anbieten, was die Ombudsstelle nicht leisten kann. So ergänzen sich die zivilgesellschaftlichen Beratungsstellen und die LADG-Ombudsstelle sehr gut.

„Mehr diskriminierungs-kritisches Wissen & mehr Sensibilität für Diskriminierungsphänomene“

Ohne Diskriminierungsschutz stagniert auch die inklusive Schulentwicklung, erläutert Dr. René Breiwe in seinen Antworten auf unsere Fragen. Er ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Bildungsforschung an der Bergischen Universität Wuppertal und vertritt aktuell die Professur Inklusive Bildung an der Universität Vechta. Sein Thema ist die Transformation von (hoch-)schulischen Lehr- und Lernprozessen im Kontext von Diversität/Inklusion und Digitalität mit den Schwerpunkten Differenz- und Rassismuskritik.

Unsere Fragen hat er per E-Mail beantwortet.

Es wird gefordert, im Rahmen des LADG für NRW den rechtlichen Schutz von Kindern und Jugendlichen vor Diskriminierung in der Schule zu stärken. Was kann man von entsprechenden Gesetzesänderungen erhoffen im aktuellen politischen und gesellschaftlichen Kontext?

Zunächst erhoffe ich mir eine grundlegende Verringerung von Diskriminierungspraktiken, da betroffene Menschen die Möglichkeit erhalten, sich juristisch zu wehren. Dies gilt insbesondere für den Raum Schule, in dem für Schüler:innen bislang nur ein geringer rechtlicher Diskriminierungsschutz gewährt wird. Ich hoffe zudem, dass mehr diskriminierungskritisches Wissen und mehr Sensibilität für Diskriminierungsphänomene erzeugt werden.

Wo sehen Sie mögliche Grenzen, mit welchen Widerständen rechnen Sie?

Grenzen sehe ich bei institutionellen beziehungsweise strukturellen Diskriminierungsformen, die im Schulsystem selbst begründet liegen, wie beispielsweise bei den Schulempfehlungen hinsichtlich der weiterführenden Schule. Widerstände erwarte ich zudem aus bestimmten gesellschaftlichen und politischen Kreisen, die darum bemüht sind, eigene etablierte Privilegien zu erhalten oder einer diskriminierungskritischeren diversen Gesellschaft per se feindlich gegenüberstehen.

Sie befassen sich wissenschaftlich mit Schulgesetzgebung und inklusiver Bildung. Was leisten die bestehenden Schulgesetze bereits, was wäre aus Ihrer Sicht wünschenswert in Bezug auf ein neues LADG?

In den Schulgesetzen werden grundlegend die rechtlichen Vorgaben zur Umsetzung der Inklusion im Rahmen schulischer Bildung in Anlehnung an die UN-Behindertenrechtskonvention (§24) geregelt. Dies ist in Deutschland bundeslandspezifisch, so dass es in der rechtlichen Umsetzung große Unterschiede gibt.

Das Recht auf Inklusion in einer allgemeinen Schule wird in Nordrhein-Westfalen entgegen der Vorgabe der UN-BRK nur eingeschränkt gewährt, nämlich dann, wenn die notwendigen „personellen und sächlichen Voraussetzungen“ vorhanden sind. So ist es im Schulgesetz formuliert. Ein LADG könnte das Recht auf Inklusion stärken, indem ein Rechtsanspruch auf inklusive schulische Bildung ohne Vorbehalte formuliert würde und Zuweisungen an Schulen ohne Zustimmung der Schülerin oder des Schülers und der Erziehungsberechtigten als Diskriminierung erkannt würden. Die Schulgesetze basieren zudem auf binären Vorstellungen wie Schüler:innen mit und ohne Behinderung, Mädchen und Jungen und so weiter. Ich wünsche mir, dass sich im LADG ein Verständnis von Diversität und Inklusion mitsamt der Berücksichtigung intersektionaler, mehrdimensionaler und multipler Identitäten wiederfindet, indem beispielsweise von Geschlechtsidentitäten statt (zwei) Geschlecht(ern) gesprochen wird. Die individuellen Bedarfe der Kinder und Jugendlichen sollten aufgegriffen werden, ohne auf (binär strukturierte) gruppenbezogene Zuordnungen (zum Beispiel mit und ohne Behinderung) zu verweisen.



Eine gute Übersicht zur schulischen Inklusion findet sich hier:

[„Das Recht auf inklusive Schulbildung: Rechtliche Anforderungen und Umsetzung in den deutschen Bundesländern“](#) » (PDF)

Welche Rolle spielt heute der Diskriminierungsschutz im NRW-Schulgesetz?

Gemäß dem Schulgesetz sollen Nordrhein-Westfalens Schülerinnen und Schüler lernen, „für ein friedliches und diskriminierungsfreies Zusammenleben einzustehen“ (§2 Abs. 6). Ich fände es gut, wenn man das nicht nur von den Schüler:innen forderte, sondern wenn die Schule als Institution dies entsprechend umsetzen und letztlich rechtlich garantieren würde. Das hieße, ein solches Zusammenleben auch gesetzlich abzusichern und nicht die Verantwortung den Schüler:innen zu übertragen.

Sie haben auch zum Thema Diskriminierungsschutz und Lehrkräfteausbildung gearbeitet. Wie beurteilen Sie den aktuellen Stand der Dinge bei diesem Thema?

Ich beobachte, dass das Thema in den letzten Jahren zunehmend Aufmerksamkeit bekommt und in vielen (vereinzelt) Veranstaltungen der universitären Lehrer:innenbildung auftaucht. Es geht dabei oft um Rassismus oder Ableismus, aber auch um die Auseinandersetzung mit sozialer Ungleichheit und der Bedeutung von Schule in diesem Kontext.

Explizit strukturell verankert und somit verpflichtend für alle Lehramtsstudierenden ist das Thema Diskriminierungsschutz in der Lehrer:innenbildung bislang nicht. Das wäre ein interessanter Schritt, da spätestens dann über das Schulsystem selbst gesprochen werden müsste – über ein System, das selbst diskriminiert, indem es soziale Ungleichheit (re-)produziert, also von institutioneller Diskriminierung durchzogen ist.

Hinzu kommt, dass Schule in kapitalistisch-neoliberale Verhältnisse eingebettet ist, die auf soziale Ungleichheit angewiesen sind. Die ungleiche Verteilung von Privilegien ist gesellschaftlich in gewisser Weise gewollt. Diskriminierungskritik rüttelt daran, stößt aber eben aufgrund dieser Strukturen an Grenzen.

Was weiß man über die Bereitschaft von Lehrkräften in der Schule, sich mit Rassismus und Diskriminierung zu befassen?

Persönlich ist meine Erfahrung (als weiß positionierter Mann), dass dies sehr von der individuellen Haltung der Lehrpersonen abhängt. Ich würde hierfür zwei Gründe annehmen: Erstens, sich damit zu beschäftigen ist unangenehm, denn es offenbart Probleme mit etablierten Strukturen und Praktiken, und das bedeutet zusätzliche Arbeit sowie Verunsicherung, also Stress.

Ein zweiter Grund ist, dass viele Lehrkräfte in Deutschland in Bezug auf Rassismus und Diskriminierung als Weiße eine privilegierte Position haben. Das Ernstnehmen von Diskriminierung und Rassismus betrifft also auch die eigenen Privilegien. Dies kann als unangenehm oder sogar bedrohlich empfunden werden und zu Abwehrreaktionen führen. Gleichwohl sind diese Gefühle nicht mit den Empfindungen von Menschen zu vergleichen, die selbst Rassismus oder andere Diskriminierungserfahrungen gemacht haben.



Gelingensbedingungen für eine umfassende Sensibilisierung von Lehrkräften:

- » Pädagogisches Handeln im Kontext von Diversität und Diskriminierungskritik erfordert entsprechendes Wissen
- » Pädagogisches Handeln im Kontext von Diversität und Diskriminierungskritik erfordert Sensibilität & Bewusstsein (auf Basis des Wissens) für entsprechend diversitätsreflexive und diskriminierungskritische Denkmuster, Praktiken & Strukturen
- » Pädagogisches Handeln im Kontext von Diversität erfordert Haltung & Reflexion (auf Basis des Wissens, der Sensibilität & des Bewusstseins):
 - Reflexion eigener Einstellungen, Denkmuster, Vorurteile etc.
 - Reflexion bzgl. essentialisierender Etikettierungen, z.B. sonderpädagogischer Förderbedarf, DaZ-/Inklusions-Kind etc. – Beachtung der Mehrdimensionalität von Persönlichkeit/Vielfalt
 - Reflexion und ggf. Kritik von Lehr-Lernmaterialien
 - Wertschätzung & proaktive Inklusion von Mehrsprachigkeit
 - Nutzen der Entgrenzungspotentiale in der Kultur der Digitalität
 - Kritik/Reflexion von (hierarchisch strukturierten) Repräsentationsverhältnissen, Empowerment
 - Bereitschaft/Offenheit für Umverteilung von Privilegien bzw. für eine tatsächliche „Diversifizierung des gesellschaftlichen Feldes mit seinen Besitz-, Beteiligungs- und Machtverhältnissen“ (Eggers 2011, 258)

Zum Nachlesen (vor allem Kap. 6): [„Rassistische Realitäten: Wie setzt sich Deutschland mit Rassismus auseinander?“](#)

Ist eine grundlegend menschenrechtsorientierte Einstellung bei den Lehrkräften vorhanden, sind das Interesse und die Bereitschaft, sich diesen herausfordernden Themen zu stellen, größer. Das zeigt sich auch bei den vielen Lehrer:innen und Studierenden, die sich selbst und mit ihren Schüler:innen gegen Rassismus und Diskriminierung engagieren. So ist es grundlegend möglich und wichtig, auf Basis von diskriminierungsbezogenem Wissen für Diskriminierung und Rassismus umfassend zu sensibilisieren (vgl. Kasten S. 18).

Wie kann man erreichen, dass alle angehenden Lehrkräfte möglichst umfassend und nachhaltig auf dieses Thema vorbereitet sind, wenn sie den Schuldienst antreten?

Zunächst sollten wir grundlegend klären, was für eine Schule diese Gesellschaft will, welche Ziele verfolgt werden und welche Funktion sie erfüllen soll. Ziele wie Bildungsgerechtigkeit, Inklusion und Diskriminierungsschutz sind wichtiger geworden, das zeigt sich auch in den rechtlichen Entwicklungen. Doch mir scheint es illusorisch, Schule mit dem Anspruch diskriminierungsfrei, inklusiv bzw. bildungsgerecht zu versehen, ohne darüber zu sprechen, dass die Gesellschaft anderen Logiken nachgeht und traditionell auch von Schule das Erfüllen dieser anderen Logiken erwartet.

Themen wie Diskriminierungskritik, Rassismuskritik, Ableismuskritik, Adultismuskritik, Sexismuskritik, Inklusion, Bildungsgerechtigkeit etc. sollten strukturell und verpflichtend in die universitäre Lehrer:innenbildung implementiert werden. Und dies möglichst praxisnah, durch Analysen von Schulmaterialien, Unterrichtsbeobachtungen und ähnliches, sowie reflexiv.

Und was ist mit den Lehrkräften, die schon viele Jahre im Beruf sind, die sich aber nie mit dem Thema befasst haben?

Diskriminierungskritik ist ein Thema, das kontinuierlich bearbeitet werden muss, also auch in der zweiten und dritten Phase der Lehrer:innenbildung. Entsprechende Inhalte und Angebote sollten ins Referendariat und in die Fort- bzw. Weiterbildungspraktiken der Schulaufsichten implementiert werden – ganz aktuell wird dies am Beispiel der Antisemitismuskritik diskutiert. Sich als weiß positionierte Lehrkraft mit Rassismus zu beschäftigen, bedeutet auch, eigene langjährige Praktiken kritisch zu hinterfragen. Der Prozess von Wissensaneignung, Sensibilität und Arbeit an der eigenen Haltung kann durch Fortbildung angestoßen werden.

Gleichwohl haben wir das Problem, dass Fortbildungen für Lehrkräfte im deutschen Schulsystem nicht verpflichtend sind. Sofern es erforderlich ist, sollten auch extrinsische Einflüsse wie beispielsweise das zunehmende Wirken von unabhängigen Antidiskriminierungsstellen für Schüler:innen die Bereitschaft von Lehrpersonen steigern, sich mit Diskriminierung zu beschäftigen.



(Bildquelle: SpringerLink)

Breiwe, R. (2020).
Diversitätsreflexive Bildung und die deutschen
Schulgesetze. Eine kritische Analyse.
Wiesbaden: Springer VS.

[Zum Buch »](#)

» Breiwe, R. (2021). Die deutschen Schulgesetze als Mittel der Steuerung im Bildungswesen. Kritische Perspektiven auf die Thematisierung von Diversität und (Anti-)Diskriminierung in den deutschen Schulgesetzen. RdJB 69(2), 183-207.

[Zum Buch »](#)

» Breiwe, R. (erscheint in Kürze). Vielfalt und Diskriminierungskritik im Rahmen rechtlicher Vorgaben. Spannungsfelder (in) der deutschen Schulgesetzgebung. In K. Bräu, J. Budde, M. Hummrich & F. C. Klenk (Hrsg.), Vielfaltsorientierung und Diskriminierungskritik. Ansprüche und Widersprüche schulischer Bildung (Studien zu Differenz, Bildung und Kultur 16). Opladen: Barbara Budrich

Impressum

Herausgeber:

Arbeiterwohlfahrt
Bezirksverband Mittelrhein e.V.
Rhonestraße 2 a, 60765 Köln
Integrationsagentur Chancenwerkstatt
Dienststelle Amsterdamer Str. 232
50735 Köln

Redaktion:

Telefon: 0221 – 84 64 27 03
E-Mail: vielfalt@awo-mittelrhein.de

Ariane Dettloff
Mercedes Pascual Iglesias
Martina Sabra

Gestaltung: Emin Bolbolian, EbianDesign

Verantwortlich:

Michael Mommer, Vorstand (Vorsitzender)

Haftungshinweis:

Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernehmen wir keine Haftung für die Inhalte externer Links. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich.

© AWO Bezirksverband Mittelrhein e.V.
Abdruck, auch in Auszügen, erwünscht, jedoch nur mit Genehmigung des Herausgebers.

Gefördert durch:

Ministerium für Kinder, Jugend, Familie,
Gleichstellung, Flucht und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen

