Courage!

Dokumentation Arbeitsforum IV

„Umgang mit demokratiefeindlichen Herausforderungen in Schule“

im Rahmen der Tagung „Demokratiebildung re-visited“ 02.10.2025

DeGeDe Deutsche Gesellschaft für Demokratiepädagogik e.V.

Friedrich Ebert Stiftung

www.netzwerk-courage.de

Ablauf

- Input zum Umgang mit demokratiefeindlichen Herausforderungen in Schule - Problembeschreibung, Wahrnehmungen aus der Praxis, Arbeitsansatz NDC

- Entwicklung und Implementierung eines Präventions- und Handlungskonzeptes zur Bearbeitung von Diskriminierung in Schule

- Austausch in Kleingruppen

- Beteiligungsmöglichkeiten & Literatur- und Filmempfehlungen

Praxiserfahrungen des NDC speisen sich aus…

- ca. 1.000 Projekttage für Schüler_innen
- ca. 50 Workshops für pädagogische Fachkräfte
- Schulberatung in Sachsen, Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern
- 3 Kooperationen mit Hochschulen
- Mitwirkung im Kooperationsverbund „Demokratiebildung im Kindesalter“

Problembeschreibungen - verallgemeinert

Courage!

Herausforderungen des Bildungssystems

- Investitionsstau
- mangelnde Ressourcen
- Fachkräftemangel
- volle Lehrpläne
- schleppende Digitalisierung

- System Schule grenzt aus bzw. mangelnde Chancengleichheit
- Diskriminierung und rechtsextreme Vorfälle sind alltäglich
- Regelungen zu Diskriminierung sind oftmals unpräzise, Gesetze unzureichend, Aufträge unklar
- Rechtspopulist_innen und Diskursverschiebungen üben Druck auf Akteur_innen im System aus

- viele Projektionen, was Schule alles leisten soll
- jede Menge Forschung, Problemtrance, wenig Veränderung (und im Übrigen auch Wissen hierzu)
- Bei näherer Betrachtung: Freiheit zu gestalten, unglaubliches Engagement und viel Positives

Wahrnehmungen aus dem System Schule

Courage!

Wissen und Handlungsebene pädagogische Fachkräfte

- Unterschiede in Wahrnehmung von Diskriminierung und rechtsextremen Vorfällen
- häufig kein Wissen, Haltung und Handlungs-kompetenzen in der Bearbeitung von Vorfällen
- wenig Ressourcen für diskriminierungs-kritische Unterrichtsgestaltung
- kaum Wissen zu rechtlichen Grundlagen und Anlaufstellen

Strukturelle Ebene in der Schule

- wenig Schulentwicklung im Themenfeld
- selten Interventions- & Präventionskonzept (Leitbild, Beschwerde, Beratung, Kommunikationsräume, Empowerment, …)
- tlw. problematische oder nicht ausreichende Schulbücher/ -materialien
- wenig (besuchte) Fortbildungsmöglich-keiten für pädagogische Fachkräfte

Planung eines nachhaltigen Veränderungsprozesses

Courage!

Vision: Schulen werden für alle Menschen zu diskriminierungsfreien demokratischen Orten.

Ziel: Implementierung eines verlässlichen Diskrimininierungsschutzes an Schulen

Grundlage fünf zentrale Forderungen

1. Landesantidiskrim-inierungsgesetze (LAGD) müssen erlassen und das Allgemeine Gleichbehandlungs-gesetz (AGG) reformiert werden.

2. Schulleitungen brauchen einen klaren Auftrag.

3. Das Thema Antidiskriminierung gehört in die Lehrkräfteausbildung.

4. Schulen brauchen konkrete Maßnahmen, um Diskriminierung zu bekämpfen.

5. Es müssen finanzielle Mittel für Schulen, Hochschulen und Vorbereitungsdienste bereitgestellt werden.

zielgerichtete Kommunikation, Kooperation und Veränderung

- Sensibili-sierung
- Wissen/ Expertise
- Bestands-aufnahme
- Stake-holder-analyse
- Fachlicher Austausch
- Kollegiale Beratung
- Teilen von best practice

mit Fokus auf Akteur_innen

- Schule
- Hochschule
- Ministerien, Verwaltung Institute
- Fach-organisa-tionen

Fünf Forderungen

1. Forderung

In allen Bundesländern sollten Landesantidiskriminierungsgesetze (LADG) erlassen, das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) durch die Bundesregierung reformiert und Länderschulgesetze um entsprechende Regelungen präzisiert werden, um den Schutz vor Diskriminierung auf alle Lebensbereiche auszuweiten und ein Referenzobjekt zu schaffen. Auf diesem Wege soll die vertiefte Bearbeitung von Diskriminierung in Schulen legitimiert und mit einem präzisen Veränderungsauftrag versehen werden.

⇒ Schaffung von rechtlichen Referenzobjekten - positiv: Erzeugung von Veränderungsdruck

2. Forderung

Die Leitungen von Schulen sollten von den Bildungs- bzw. Kultusministerien bzw. Schulämtern mit einem konkreten Veränderungsauftrag für die Bearbeitung von Diskriminierung ausgestattet werden.

⇒ Schaffung eines verbindlichen Auftrages – positiv: Weg vom Prinzip Zufall hin zu professionellen Handlungslogiken

3. Forderung

In Hochschulen und Vorbereitungsdiensten (Referendariat) sollten Lehrpläne um Inhalte ergänzt werden, welche angehende Lehrkräfte für die Bearbeitung von Diskriminierung sensibilisieren und deren Handlungskompetenzen stärken. Diese Inhalte sind Pflichtvoraussetzung für den Studienabschluss.

⇒ systematische Vorbereitung und Stärkung von angehenden Lehrkräften – positiv: unterstützt die nachhaltige Wirkung

4. Forderung

Akteur_innen in der Schule sollten den rechtlichen Rahmen kennen, ein Präventions- und Handlungskonzept entwickeln, eine unabhängige Beschwerdestelle angeben, diskriminierende Vorfälle erkennen und verabreden, wie und von wem ggf. auftretende Vorfälle zeitnah bearbeitet werden.

⇒ Klarheit hinsichtlich Rollen, Aufgaben, Befugnisse, Kommunikation und Arbeitsinstrumente - positiv: Schaffung professioneller Handlungslogiken

5. Forderung

Die Bundes- und Landesregierungen sollten entsprechend ihren Verantwortlichkeiten Schulen, Hochschulen und Vorbereitungsdiensten (Referendariat) für die anstehenden Veränderungsprozesse zusätzliche, zeitlich begrenzte finanzielle Mittel zur Verfügung stellen, belastbare Unterstützungsstrukturen bereitstellen und übergreifende Vernetzungs- und Austauschräume etablieren.

⇒ Es braucht zielgerichtete Kommunikationsräume, neue Formen der Kooperation und temporär zusätzliche Ressourcen – positiv: ressourcenschonende Zusammenarbeit

Ebenen und Ergebnisse des Prozesses

Courage!

REFORMIERTES AGG UND LÄNDER-SCHULGESETZ
BUND/ LÄNDER

AUFTRAG ZUR BE-ARBEITUNG VON DISKRIMINIERUNG
BILDUNGSMINISTERIEN/ SCHULBEHÖRDEN

VERANKERUNG IN LEHRKRÄFTEAUS-BILDUNG
HOCHSCHULEN/ VORBE-REITUNGSDIENSTE

RESSOURCEN FÜR VERÄNDERUNGSPRO-ZESSE
BUND/ LÄNDER

↓

ANTIDISKRIMINIERUNGSKONZEPT an SCHULE

↓

Angestrebte Ergebnisse: Stärkung des Systems Schule durch

+ weniger Diskriminierung durch Präventions- und Handlungskonzept
+ sicherer, demokratischer Lernort, verbesserte Lernatmosphäre und Schulkultur
+ gestärkte Schüler_innen und bessere Lernergebnisse
+ Erfüllung Schutzpflicht und Vertrauensgewinn in Schule
+ Strahlkraft in die Kommune

Wie ticken Führung/Leitung hinsichtlich Veränderung?

Courage!

Organisationen

… sind die Adressat_innen (Orte der Bearbeitung) gesellschaftlicher Probleme/Fragestellungen

…sind operational geschlossene Systeme

… sind nicht von außen steuerbar

… Steuerung obliegt Führung/Leitung

… Einfluss auf Veränderung ausschließlich über Markt, Eigentümer und relevante Gesellschaft

Entwicklung und Implementierung eines Präventions- und Handlungskonzeptes

zur Bearbeitung von Diskriminierung in Schule

Wozu ein Präventions- und Handlungskonzept?

- Weg vom Zufall hin zu professionellen Handlungslogiken
- Handlungsleitend für alle Akteur_innen des Systems
- Referenzrahmen zur Überprüfung des eigenen Tuns, aber auch diskutier- und veränderbar
- Vorzeigbar bzw. nach außen kommunizierbar

Ein partizipativer Prozess rund um die Konzeptentwicklung- und Implementierung ist wichtig

1. Unklarheiten abbauen
2. Akzeptanz erreichen
3. Wirksamkeit erzeugen – Lernen durch Fehler
4. Routinen etablieren

—> fördert Nachhaltigkeit

mögliche Gliederung Prävention- und Handlungskonzept

Courage!

- Präambel (Anlass und Motivation, Definition von Diskriminierung und Ziele)
- Leitbild (Vision, Mission, Haltung & Werte, angestrebte Wirkung und Operationalisierung)
- Präventionsmaßnahmen (Unterricht, Aktionstage, Projekte, Sensibilisierungen, Fortbildungen und Partizipationsmöglichkeiten)
- Regeln und Verbindlichkeiten (Definition: Was gilt als diskriminierendes Verhalten?, Vereinbarung eines Verhaltenskodex)
- Beschwerde- und Meldesystem (Vertrauenslehrkräfte, Antidiskriminierungsbeauftragte, anonyme Meldemöglichkeiten)
- Handlungskette für Vorfälle (Kommunikation, Dokumentation, Akutmaßnahmen - externe Beratung/Unterstützung für Betroffene, Maßnahmen und Sanktionen)
- Monitoring und Weiterentwicklung (TOP für Gremien, Befragungen, Wege/Beschluss für Anpassungen an neue Herausforderungen)

→ Das Konzept liefert allen Akteur_innen Klarheit hinsichtlich Rollen, Aufgaben, Befugnissen, Kommunikation und Arbeitsinstrumenten

Prozessschaubild

Veränderungsprozess Schule

Start des Prozesses	3. – 6. Monat	6. – 16. Monat	16. – 18. Monat
PHASE 1 AUFTRAGSKLÄRUNG, EVALUATION, KOMMUNIKATION, BESCHLUSS LEITUNG, PÄDAGOGISCHE FACHKRÄFTE, SCHÜLER_INNEN	**PHASE 2** ENTWICKLUNG PRÄVENTIONS- UND HANDLUNGSKONZEPT SOWIE MASSNAHMEN LEITUNG, PÄDAGOGISCHE FACHKRÄFTE, SCHÜLER_INNEN, ELTERN	**PHASE 3** SENSIBILISIERUNGEN UND QUALIFIZIERUNGEN / UMSETZUNG INTERVENTION UND BERATUNG LEITUNG, PÄDAGOGISCHE FACHKRÄFTE, SCHÜLER_INNEN, ELTERN	**PHASE 4** REFLEXION UND ÜBERPRÜFUNG STRUKURELLE VERANKERUNG LEITUNG, PÄDAGOGISCHE FACHKRÄFTE, SCHÜLER_INNEN

notwendige Ressourcen für den Veränderungsprozess:

1) Personalkosten Schule 16h/Woche für 18 Monate
2) Durchführungskosten Beratung, Sensibilisierung und Qualifizierung für 18 Monate

Austauschrunde

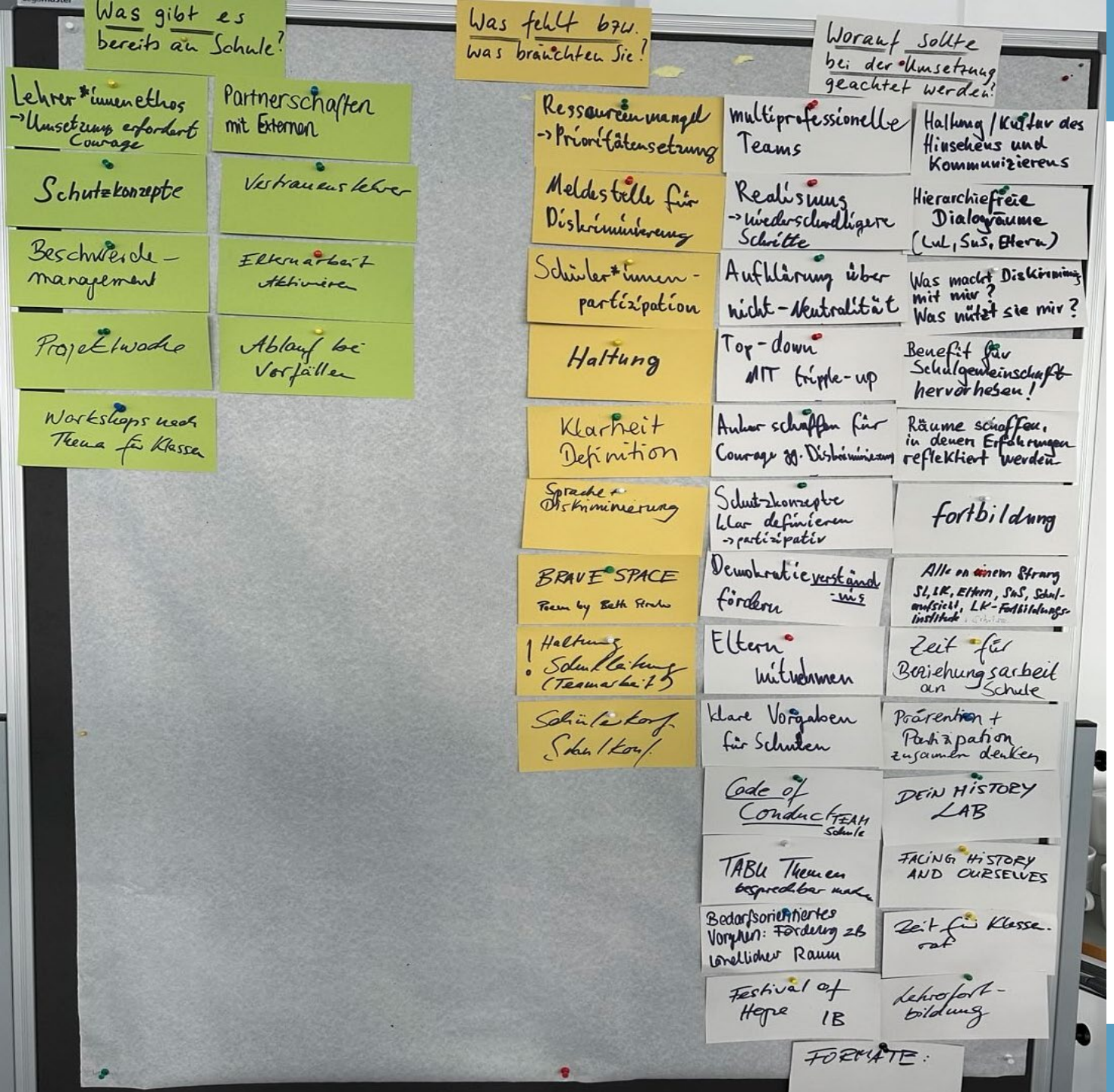
Bitte tauschen Sie sich in ? Minuten in 4-5er Gruppen aus. Mal angenommen Sie würden ein Präventions- und Handlungskonzept zur Bearbeitung von Diskriminierung in Schule entwickeln/implementieren:

1. Was gibt es bereits an Schule?
2. Was fehlt bzw. bräuchten Sie?
3. Worauf sollte bei der Umsetzung geachtet werden (Herausforderungen - Gelingensfaktoren)?

Bitte halten Sie wesentliche Gedanken auf Moderationskarten fest (1. Grün, 2. Gelb und 3. Weiß)

Mitschriften aus der Austauschrunde

Courage!



Unterstützung- und Beteiligungsmöglichkeiten

Courage!

NDC-Angebote

- Projekttage für Schüler_innen https://www.netzwerk-courage.de/projekttage
- Fortbildungen für päd. Fachkräfte https://www.netzwerk-courage.de/fortbildung
- Schulberatung https://www.netzwerk-courage.de/angebot/schulberatung
- Publikationen – Podcasts – Filme https://www.netzwerk-courage.de/angebote/#publikationen

Hier kann man sich beteiligen

- Unterstützung unseres Netzwerkes „Diskriminierungsschutz Schule“ in den Regionen Bayern, Baden-Württemberg, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein und Niedersachsen bei der Koordination/Moderation von Fachveranstaltungen
- Interesse an der Teilnahme an regionalen Fachveranstaltungen
- 13.11.2025 Auftaktveranstaltung KVB "Demokratiebildung im Kindesalter„

→ Bei Interesse bitte Mail an nora.colden@netzwerk-courage.de

Literatur- und Filmempfehlungen

Lernen: Arte Dokumentation "Die Schule von morgen„ https://www.youtube.com/watch?v=RiHLrTH59F8

Lernen: Fritz B. Simon (1997) „Die Kunst, nicht zu lernen“

Extremismusprävention: Andreas Beelmann, A. (2024). Entwicklungsorientierte Radikalisierungsprävention.

Veränderung: Peter Kruse (2004): next practice. Erfolgreiches Management von Instabilität

Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Gute Beispiele gegen Diskriminierung an Schulen

NDC-Best practice Sammlung Diskriminierungsschutz Schule https://www.netzwerk-courage.de/forderungspapier

Courage!

Danke fürs Dabeisein!

DeGeDe
Deutsche Gesellschaft für Demokratiepädagogik e.V.

Friedrich Ebert Stiftung

www.netzwerk-courage.de