

Diskriminierung, Mobbing und Rassismus - Grundlagen

Zusammenfassung

Diskriminierung, Mobbing und Rassismus sind zentrale Herausforderungen im schulischen Umfeld, die Schüler*innen, Eltern und Lehrkräfte betreffen. Der Text gibt eine grundlegende Orientierung zu diesen Themen und zeigt auf, dass sowohl individuelle als auch institutionelle Diskriminierung existieren. Während das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) einen rechtlichen Schutz vor Diskriminierung bietet, sind die Regelungen auf Länderebene oft unzureichend. Besonders problematisch ist institutionelle Diskriminierung, die durch schulische Strukturen und Routinen ungleiche Bildungschancen schafft. Um dem entgegenzuwirken, braucht es transparente Beschwerdewege, Sensibilisierung sowie regelmäßige Fortbildungen für Lehrkräfte, damit Schulen zu einem diskriminierungsfreien Lernraum werden.



Zielgruppe

- Lehrkräfte, angehende Lehrkräfte, weitere Mitglieder multiprofessioneller Kollegien
- Multiplikator*innen in migrantischen Organisationen und Schulen

Zentrale Botschaften

An Multiplikator*innen:

- Schüler*innen haben ein Recht auf eine diskriminierungsfreie Schule, das nachdrücklich einzufordern alle berechtigt sind.

An Schulkollegien:

- Es ist Aufgabe von pädagogischem Personal an Schulen, Diskriminierung, Mobbing, Rassismus an Schulen zu erkennen und dagegen vorzugehen.
- Diskriminierung und Rassismus kann auch von Personen ausgehen, die nicht bewusst so handeln wollen.
- Gemeinsame Fortbildungen sowie ein transparentes Beschwerdemanagement unterstützen Kollegien und Schulen darin, ein sicheres und diskriminierungsfreies Umfeld zu schaffen.

In den Gesprächen, die wir u.a. mit Vertreter*innen des Bundeselternnetzwerks der Migrant*innenorganisationen für Bildung und Teilhabe (bbt) geführt haben, werden von Elternseite verschiedene Erfahrungen mit Diskriminierung und Rassismus geschildert, die ihre Kinder mit Lehrkräften oder auch Mitschüler*innen machen, oder aber die sie selbst als Eltern in der Kommunikation mit Schulverantwortlichen erlebt haben. Auch Schulleitungen berichten von Situationen, in denen sie mit diskriminierenden Äußerungen seitens Schüler*innen oder Eltern konfrontiert sind ([Blogbeiträge zur Diskriminierung](#)).

Nicht immer ist den Beteiligten klar, was genau Diskriminierung bedeutet, wo etwa Mobbing endet, Diskriminierung beginnt oder man es mit Rassismus zu tun hat. Hierzu möchten wir mit diesem kurzen Grundlagentext Eltern und Lehrkräften eine erste Orientierung geben.

Schule als machtvoller Ort

Zunächst einmal gilt es sich der Tatsache bewusst zu sein, dass Schule ein machtvoller Ort und als solcher durch spezifische Hierarchiebeziehungen geprägt ist:

- etwa zwischen Erwachsenen und Kindern/Jugendlichen,
- zwischen mit Bewertung von Leistung beauftragten Lehrkräften und durch sie bewertete Schüler*innen,
- zwischen Schüler*innen, die diesen Ort verpflichtend besuchen und Lehrkräften, die sich für ihn als berufliches Wirkungsfeld selbst entschieden haben.

Umso wichtiger ist es, dass sich vor allem Schüler*innen dort als vor Diskriminierung geschützt erleben (mehr zu Schule-Macht-Rassismuskritik in einem [Video](#) und einem [Themenheft](#)).

Landesgesetzlicher Diskriminierungsschutz im Aufbau

Rein rechtlich betrachtet steht aus verfassungs-, europa- und völkerrechtlicher

Perspektive außer Frage, dass Schüler*innen ein umfassendes Recht auf diskriminierungsfreie Bildung haben. Mit dem 2006 in Deutschland in Kraft getretenen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) werden ausdrücklich die folgenden Diskriminierungsmerkmale geschützt: ethnische Herkunft oder „race“, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität.

Aber das AGG ist ein Bundesgesetz. Schulpolitik und -verwaltung liegen in der Verantwortung der Länder. Daher ist der Schutz vor Diskriminierung in Schulen, insbesondere von Schüler*innen, im Vergleich zu anderen Lebensbereichen bislang nur unzureichend rechtlich geregelt. Es fehlt hier noch an konkretisierenden Regelungen für Schulen, die auf landesrechtlicher Ebene durch Landesantidiskriminierungsgesetze und entsprechende Regelungen in Schulgesetzen umgesetzt werden müssen¹.

Stand 3/2025 hatten Baden-Württemberg, Berlin, Brandenburg, Rheinland-Pfalz, Hessen, Sachsen, Schleswig-Holstein, Thüringen entsprechende eigene Landesantidiskriminierungsgesetze verabschiedet und Landesantidiskriminierungsstellen eingerichtet. Die Länder Bremen, Mecklenburg-Vorpommern und Nordrhein-Westfalen arbeiteten noch an der Verabschiedung der Gesetze und am Aufbau entsprechender Stellen.

Diskriminierung im rechtlichen Sinne

Das AGG verbietet die Benachteiligung einer Person oder Gruppe aufgrund eines im Gesetz ausdrücklich genannten Merkmals, wenn es dafür keinen sachlichen Rechtfertigungsgrund gibt. Der Schutz vor Diskriminierung umfasst nicht nur individuelle Verhaltensweisen wie Beschimpfungen und Gewalt, sondern auch rechtliche Regelungen, Maßnahmen oder institutionalisierte Praktiken. Angesprochen werden hier also zwei Ebenen: individuelle Diskriminierung und institutionelle Diskriminierung.

Um eine Handlung als Diskriminierung einzustufen, ist es nach dem AGG unerheblich, ob diese Handlung aus einer feindseligen oder abwertenden Haltung heraus erfolgte, ob sie also mit diskriminierender Absicht ausgeübt wurde. Zentral sind die aus dieser Handlung abzuleitenden diskriminierenden Folgen für die entsprechende Person bzw. Personengruppe. Es kommt also allein auf die benachteiligende Wirkung für die betroffene Person an. Eine Handlung gilt auch als diskriminierend, „wenn sie an ein nicht tatsächlich vorliegendes, sondern ein nur zugeschriebenes Diskriminierungsmerkmal anknüpft“².

Institutionelle Diskriminierung

Neben der individuellen Diskriminierung ist gerade für Schule die Einsicht in die Existenz und die Mechanismen institutioneller Diskriminierung besonders bedeutsam. Sie geht als Effekt aus den alltäglichen, normalen Strukturen, gesetzlichen Vorschriften und Praktiken der Schule als Institution hervor und ist daher besonders schwierig nachzuweisen³. Denn institutionelle Diskriminierung ist oft nicht unmittelbar erkennbar, sondern versteckt sich in institutionellen Regelungen und Routinen. Das gilt auch, wenn bei ungleichen Voraussetzungen alle gleichbehandelt werden. Ein Beispiel hierfür ist ein ausschließlich auf Deutsch durchgeführter Elternabend, der alle Eltern ausschließt, die kein oder wenig Deutsch sprechen.

Beispiel: Fälschliche Zuweisung sonderpädagogischen Förderbedarfs

Wenn Schüler*innen nicht die ihren Bedarfen angemessene Unterstützung in schulischen Bildungsgängen erhalten, weil sie aufgrund der Funktionslogik von Schulen und etablierter schulischer Routinen nur bestimmten Schulformen zugewiesen werden, liegt ebenfalls institutionelle Diskriminierung vor. Ein Beispiel hierfür stellt der folgende Fall dar.

In einer Kooperationschule wurde vom Fall eines Schülers berichtet, dem, da er

nicht über die von der Schule erwarteten Deutschkenntnisse verfügte, ein sonderpädagogischer Förderbedarf attestiert wurde.

„Da fällt mir jetzt gerade auch in dem Zusammenhang noch mal die Geschichte von dem kurdischen Schüler ein, bei dem jetzt ein sonderpädagogischer Förderbedarf Lernen aufgehoben wurde. Der war in der Grundschule festgestellt worden und völlig grundlos. Also es war ein rein sprachlicher Entwicklungsbedarf, der da gegeben wurde. Und dann hat die Grundschule einen sonderpädagogischen Förderbedarf festgestellt und der Vater saß bei uns und meinte ‘ja, ich habe das Ding unterschrieben, weil ich dachte, mein Kind bekommt dann mehr Förderung’. (...) Ja, aber dass das Kind dann maximal den Hauptschulabschluss nach Klasse neun machen kann, wenn es in diese Schiene sonderpädagogischen Förderbedarf Lernen reingeht, das war ihm nämlich überhaupt nicht bewusst.“

Die fälschliche Zuweisung eines sonderpädagogischen Förderbedarfs bei Defiziten in der Schulsprache Deutsch ist kein Einzelfall⁴. Sie hätte für den Jungen weitreichende Folgen für die weitere Schulkarriere gehabt, wenn seine Schule nicht interveniert hätte. Institutionelle Diskriminierung geht nicht in erster Linie von einzelnen Personen (z.B. Lehrkräften, Schüler*innen) aus, sondern von ganzen Institutionen, deren diskriminierende Strukturen sich gegenseitig bestärken⁵.

Tatsächlich gehen individuelle und institutionelle Diskriminierung häufig Hand in Hand, wenn z.B. diejenigen, die in Schule Entscheidungen treffen, den diskriminierenden Charakter bzw. die diskriminierenden Folgen ihres eigenen Verhaltens nicht erkennen und dadurch institutionell diskriminierende Strukturen aufrecht erhalten helfen (indem sie z.B. manche Eltern aufgrund ihrer Namen oder ihrer Kleidung nicht für bildungsorientiert halten).

Die Berliner Anlaufstelle für Diskriminierungsschutz in Schulen ([ADAS](#)) war die erste Anlaufstelle, die auf den Schulkontext spezialisiert ist. Nach ihrer Bestandsaufnahme von gemeldeten Diskriminierungsfällen aus den Jahren 2018-2020⁶ kamen Meldungen in der Regel von Eltern bzw. Erziehungsberechtigten. In der überwiegenden Mehrheit der gemeldeten Fälle (68,2 %) ging die Diskriminierung von schulischen Professionellen aus. Mit großem Abstand handelt es sich dabei um Meldungen zu rassistischer Diskriminierung, in denen die Diskriminierung auf eine zugeschriebene „ethnische Herkunft“ bezogen war (61 %).

Rassismus

Bei Rassismus geht es um das Hervorbringen oder die (auch unbewusste) Wiedergabe von Ideen, Vorstellungen, (Alltags-) Theorien, Repräsentationen, Wissen u.ä., mit denen

- Menschen aufgrund ihrer angeblichen Zugehörigkeit zu bestimmten „Rassen“ als genetisch/biologisch grundsätzlich voneinander unterscheidbar konstruiert werden. Sprachverstecke hierfür können auch Ethnien, „Völker“, Kulturen, Nationen, Stämme sein.
- diese („rassifizierten“) Menschengruppen in ein Hierarchieverhältnis zueinander gesetzt werden und
- damit gesellschaftliche Machtverhältnisse legitimiert und (re-)produziert werden.

Rassistische Diskriminierung kann eine bewusste Handlung sein, um Gruppen von gesellschaftlichen Ressourcen auszuschließen und sich dadurch einen privilegierten Zugang zu diesen Ressourcen zu sichern (z.B. Arbeits-, Wohnungs-, Bildungs- oder Heiratsmarkt)⁷.

Rassistische Diskriminierung kann selbst dann wirksam werden, wenn die Person, die sie ausübt oder ausspricht, rassistische Ideologien nicht befürwortet, weil struktureller Rassismus im Sinne von in der Gesellschaft in unhinterfragten Nar-

rativen des Kolonialismus und pseudowissenschaftlicher Rasetheorien weiterwirkt.

Wahrnehmung von Rassismus

Das ist inzwischen in Deutschland auch in der Breite der Bevölkerung anerkannt. Daten des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors DeZIM (2022) mit einer repräsentativen Bevölkerungsbefragung verweisen darauf, dass 90% der Befragten Rassismus als gesellschaftliche Realität betrachten.⁸ Mehr als 80% nehmen rassistische Ausschlussmechanismen in den Bereichen Schule, Wohnen und Arbeit wahr.

Beispiele in Schule

- Eine schlechtere Leistungsbewertung nach Herkunftsgruppen (Schüler*innen mit familiärer Herkunft aus dem Globalen Süden werden bei gleicher Leistung schlechter bewertet als solche aus dem Globalen Norden oder Osten⁹).
- Eine (Re-)Produktion von Rassismus in Schulbüchern, die Narrative und Bilder von weniger „zivilisierten“ Menschen in der Welt nicht hinterfragen¹⁰.
- Das Aussprechen von Sprachgeboten/-verboten an Schulen gegenüber nicht-westlichen Sprecher*innen, auch als sprachbezogener Rassismus = [Linguizismus](#) bezeichnet.

Mobbing

In der Schulpraxis fällt es den Beteiligten oft schwer, zwischen Mobbing und Diskriminierung zu unterscheiden. Forschung zu Mobbing (englisch: Bullying) betont, dass dies vorliegt, wenn ein*e Schüler*in „über einen längeren Zeitraum absichtlich negativen, kränkenden oder verletzenden Handlungen“ durch ein*e oder mehrere Schüler*innen ausgesetzt ist. Dabei ist von Bedeutung, dass zwischen dem Opfer von Mobbing und denjenigen, von denen das Mobbing ausgeht, ungleiche soziale Machtverhältnisse bestehen¹¹.

Mobbing ist immer absichtlich und längerfristig und kann alle Kinder und Jugendlichen treffen, die in einer bestimmten sozialen Situation in der Schule von denjenigen, die sie mobben, als machtlos wahrgenommen werden, z.B. weil es ihnen unwahrscheinlich erscheint, dass die von Mobbing Betroffenen sich erfolgreich Hilfe holen. Mobbing ist kein Rechtsbegriff.

Mobbing als Diskriminierung

Allerdings gelten individuelle Handlungen, die zum Ziel oder zur Folge haben, dass die Würde oder das allgemeine Persönlichkeitsrecht einer Person durch Einschüchterung, Beleidigung, Erniedrigung oder Schaffung eines feindlichen Umfelds verletzt wird, auch rechtlich als Diskriminierung (AGG § 3 Abs. 3). Mobbing muss dann als rassistische Diskriminierung eingestuft werden, wenn es Bezug nimmt auf die (zugeschriebene) Gruppenzugehörigkeit des Opfers (z. B. Herkunftsland, die Hautfarbe, die Sprache, Zeichen der Zugehörigkeit zu einer Religion etc.)¹².

In einem Interview wurde uns von einem Mobbing-Fall erzählt, bei dem sich ein Mädchen nach mehreren gravierenden Vorkommnissen, bei denen es sich in der Schule nicht geschützt fühlte, hilfesuchend an einen migrantischen Berater gewendet hat. Er kommentiert:

„Ich würde hier den Rassismus in der Schule sehen. Ich bin mir ziemlich sicher, nicht 100 %. aber 99 %, dass - würde jemand mit Namen Claudia das gehabt haben (...) jetzt als Beispiel, hätte die Schule ganz anders gehandelt. Aber das ist ein Kind aus Syrien...“

Was kann und muss getan werden?

Pädagogische Professionalität gebietet es, sich immer wieder zu fragen, inwiefern

- a. dem eigenen Denken und Handeln diskriminierende Stereotype zugrunde liegen und

- b. aufmerksam dafür zu sein, inwiefern das eigene Denken und Handeln zu Diskriminierung führt.

Es gehört zu den Aufgaben von allen, die in der Schule Verantwortung tragen, Schüler*innen vor Diskriminierung zu schützen und einen diskriminierungsfreien Raum zum Lernen zu gewährleisten. Das gilt unabhängig davon, ob gegen bestimmte diskriminierende Handlungen oder Regelungen auch rechtlich vorgegangen werden kann. Interventionen gegen diskriminierende, rassistische, rechtsextreme Einstellungen oder Verhaltensweisen sowie gegen Gewalt und Mobbing an der Schule sind keine alleinige Aufgabe für einzelne Engagierte, sondern müssen kontinuierlich in Schulentwicklung und Weiterbildung berücksichtigt werden.

Aufmerksamkeit und Beschwerdewege

Zur Entwicklung eines diskriminierungskritischen Klassenklimas und einer entsprechenden Schulkultur gehört, dass niemand gegenüber Mobbing, Diskriminierung und Rassismus gleichgültig ist, sondern alle aufmerksam sind, Position beziehen. Dann können alle davon ausgehen, dass Schulleitung und Kollegium gemeinsam gegen Mobbing, Rassismus und Diskriminierung vorgehen. Dafür ist es nötig, dass verlässliche und für alle transparente Beschwerdewege Betroffenen die Sicherheit geben, dass sie wirksam geschützt werden (siehe [Blogbeitrag](#)).

Konsequenzen für Schüler*innen

Das ist das primäre Ziel. Die Konsequenzen in Bezug auf die Diskriminierenden hängen allerdings von vielen Faktoren ab, insbesondere von der Position der Einzelnen im pädagogischen Gefüge. Wenn Kinder und Jugendliche mobben, kann alles von tätiger Reue und Entschuldigungen bis hin zu Schulverweisen pädagogisch angemessen sein. Ziel ist die Konfliktlösung, Wiedergutmachung und Wiederherstellung des Schulfriedens, wie in einem Themenheft zum Umgang mit

Mobbing erklärt wird. „Es ist generell nicht sinnvoll, von Opfern und Tätern zu sprechen. Schließlich müssen alle aus ihren Rollen ja auch wieder rauskommen. Das ist schwer“ so die dort zitierte Aussage einer Sozialpädagogin¹³.

Konsequenzen für Lehrkräfte

Auch bei einer Diskriminierung durch Lehrkräfte kann in einem Fall eine Entschuldigung in Anwesenheit der Schulleitung oder vor der Klasse dem Bedürfnis von Schüler*in und/oder Eltern nach Wiedergutmachung entsprechen, während in anderen Fällen nur ein disziplinarisches Vorgehen unter Berücksichtigung des Kinderschutzes möglich erscheint. In jedem Fall ist wichtig, dass in der Bearbeitung des Falls auf die Wünsche der von Diskriminierung, Mobbing und Rassismus Betroffenen eingegangen wird, damit sie sich im Verfahren ermächtigt und nicht ein weiteres Mal machtlos fühlen. Das betonen auch die Beratenden, die uns für ein kurzes [Video](#) zur Verfügung standen. Einen praxisorientierten [Leitfaden](#), wie Diskriminierung erkannt und vermieden werden kann, hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes herausgegeben.

Zusätzlich zu den transparenten Beschwerdewegen kommt Lehrer*innen als diejenigen, die im unmittelbaren Kontakt mit den Schüler*innen stehen, eine besonders verantwortungsvolle Rolle zu. Sie benötigen Wissen über verschiedene Ausdrucksformen von Gewalt, Mobbing, Diskriminierung und Rassismus. Sie benötigen Diagnosekompetenz, Selbstreflexivität mit Blick auf ihre eigene Eingebundenheit in Machtbeziehungen und Empathiefähigkeit mit den Opfern von Mobbing, Diskriminierung und Gewalt. Dazu ist die kontinuierliche Fort- und Weiterbildung ganzer Kollegien zu diesen Themen wichtig, denn „Lehrkräfte, die eine Fortbildung zu Gewalt bzw. Mobbing besucht haben, intervenieren fast doppelt so häufig in Mobbing-situationen wie Lehrkräfte, die keine Fortbildung besucht haben“¹⁴.



Zum isekim-Projekt und zur Methode

Das Forschungs- und Entwicklungsprojekt „Inklusive Schule-Eltern-Kommunikation in der Migrationsgesellschaft“ (isekim) identifiziert Problematiken und Beispiele guter Praxis der Schule-Eltern-Kommunikation in Sekundarschulen, die auf unterschiedliche Art durch Migration geprägt sind. Dazu wurden Interviews in Kooperationschulen und in migrantischen Elternnetzwerken geführt. Darauf aufbauend werden Beiträge zur grundlegenden theoretischen Einbettung dieses Themas in ein inklusives, migrationsgesellschaftlich informiertes Verständnis von Schulentwicklung geleistet und Impulse für Elterninformation, Schulentwicklung, Bildungspolitik und -administration ausgearbeitet.

Diskriminierung wurde als ein wichtiges Thema identifiziert. Für dieses Impulspapier wurde vor allem einschlägige Literatur unter einem neuen Blickwinkel ausgewertet.

Mehr zum Projekt: blogs.uni-bremen.de/isekim/

Illustration S.1: Rahand Aziz

Literatur

- 1 Yegane Arani, A. (2020) [Die multireligiöse Schule als Ort von Diskriminierung](#). In: Willems, J. (Hg.) [Religion in der Schule](#). Bielefeld: transcript. S. 163-188, S.167.
- 2 Yegane (2020: 168)
- 3 Gomolla, M. (2016) Diskriminierung. In: Mecheril, P. (Hg.): [Handbuch Migrationspädagogik](#). Weinheim, Basel: Beltz. S. 73-89.
- 4 Gomolla, M.; Radtke, F.-O. (2009): [Institutionelle Diskriminierung. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule](#). Wiesbaden: VS.
- 5 Fereidooni, K. (2015) [Bullying. Wissenschaftliche Befunde zu der häufigsten Gewaltform an Schulen](#). In: Thema Jugend (3). S. 6-8.
- 6 ADAS LIFE e.V. (2021) [Diskriminierung an Berliner Schulen: ADAS berichtet](#), S. 23
- 7 Leiprecht, R. (2016) Rassismus. In: Mecheril, P. (Hg.): [Handbuch Migrationspädagogik](#). Weinheim, Basel: Beltz. S. 226-242.
- 8 DeZim (2022) [Rassistische Realitäten: Wie setzt sich Deutschland mit Rassismus auseinander?](#) Auftaktstudie zum Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa), Berlin.
- 9 Bonefeld, M.; Dickhäuser, O.; Janke, S.; Praetorius, A.-K.; Dresel, M. (2017) [Migrationsbedingte Disparitäten in der Notenvergabe nach dem Übergang auf das Gymnasium](#). In: Zeitschrift für Entwicklungspsychologie und pädagogische Psychologie (49). S. 11-23.
- 10 Bönkost, J. (2020) [Dekonstruktion von Rassismus in Schulbüchern](#). Braunschweig: Georg-Eckert-Institut - Leibniz-Institut für internationale Schulbuchforschung.
- 11 Strohmeier, D. (2019) [Mobbing in multikulturellen Schulen](#). In: Kracke, B.; Noack, P. (Hg.): [Handbuch Entwicklungs- und Erziehungspsychologie](#). Berlin: Springer, S. 361-365.
- 12 Strohmeier (2019).
- 13 Aktion Courage (Hg.) (2023) [Mobbing. Themenheft](#). Berlin, S.23
- 14 Wachs, S.; Schubarth, W. (2021): [Schule und Mobbing](#). In: Hascher, T.; Idel, T.-S.; Helsper, W. (Hg.): [Handbuch Schulforschung](#). Wiesbaden: Springer, S. 1399-1416, S. 1410.

Impressum / Kontakt

Dr. Dita Vogel
Universität Bremen
Fachbereich 12, Arbeitsbereich
Bildung in der Migrationsgesellschaft

Postfach 330440
28334 Bremen
Tel. 0421-218-69122
E-Mail: isekim@uni-bremen.de