

Judith Hollenweger

Pädagogische Hochschule Zürich

Wiltrud Weidinger

Pädagogische Hochschule Zürich

Friedensraum Schule gestalten

Mit Polarisierungen im Schulkontext professionell umgehen

DOI: <https://doi.org/10.53349/schuleverantworten.2026.i1.a662>

Gesellschaftliche Polarisierungen wirken zunehmend in Schulen hinein. Lehrpersonen und Schulleitungen stehen unter Druck, in konfliktgeladenen Situationen angemessen zu reagieren. Der Beitrag zeigt, wie schulische Führung in solchen Kontexten Handlungsfähigkeit sichern kann – durch normative Klärung, strukturierte Entscheidungswege und institutionalisierte Reflexion. Am Beispiel der Plattform „In Frieden lernen“ (<https://www.infriedenlernen.ch>) wird dargestellt, wie Fallarbeit, Beziehungskontexte und strategische Handlungsfelder Schulleitungen dabei unterstützen, einen sicheren Lern- und Lebensraum zu gestalten. Der Fokus liegt auf Führungskultur: Nicht politische Positionierung, sondern klare Orientierung, strukturelle Verankerung und nachhaltige Netzbildung ermöglichen professionelles Handeln in polarisierten Zeiten.

Führungskultur, Polarisierung, Antisemitismus, Antimuslimischer Rassismus, Diskriminierung

Gesellschaftliche Konflikte machen auch vor Schulen nicht halt. Die Auswirkungen des Krieges in Gaza etwa führten und führen im öffentlichen Raum und in Schulen zu Polarisierungen entlang religiöser und kultureller Identitäten. Vielerorts wird dadurch das friedliche Zusammenleben von Schüler*innen herausgefordert. Im Kanton Zürich etwa nahmen antisemitische Vorfälle zu; gleichzeitig traten antimuslimisch rassistisch motivierte Vorfälle verstärkt in den Fokus der Aufmerksamkeit. Lehrpersonen und Schulen stehen unter Druck, „richtig“ zu handeln. Trotz rascher Angebote – etwa einer Meldestelle oder Kurzhinweisen auf der Website der PH Zürich – zeigte sich bald, dass Schulen mehr als punktuelle Informationen oder Unterstützung benötigen. Aus diesem Bedürfnis heraus wurde die Plattform „In Frieden lernen“ (<https://www.infriedenlernen.ch/>) von der Bildungsdirektion des Kantons Zürich, der Stadt Zürich und der Pädagogischen Hochschule Zürich initiiert.

Polarisierung als Herausforderung für Schulen

Dana, Schülerin (1. Klasse, Oberstufe) aus Israel, lebt seit zwei Jahren in der Schweiz. Seit ihrer Ankunft erlebt sie Mobbing, insbesondere von männlichen Mitschülern. Nach dem Terrorangriff in Israel am 7. Oktober 2023 und dem darauffolgenden Gaza-Krieg nehmen die Anfeindungen zu. Im Dezember 2023 verfolgen zehn Jugendliche sie auf dem verschneiten Pausenplatz, bewerfen sie mit Eis und rufen Parolen wie „Ihr Israelis seid Nazis“ und „Kinder-mörder!“. Dana wird leicht verletzt. Erst danach berichtet sie ihrem Klassenlehrer von den wiederholten Vorfällen.

Dieser auf der Plattform „In Frieden lernen“ geschilderte und analysierte Vorfall zeigt, wie gesellschaftliche Konflikte auf Beziehungen in der Schule wirken können. Die Anzeichen darauf wurden von der Schule nicht wahrgenommen; die betroffene Schülerin meldete sich erst, als die Situation für sie unerträglich wurde. Dana wurde zur Projektionsfläche; durch die Beschimpfungen verschaffen sich die Täter Aufmerksamkeit, werten ihre eigene Gruppe moralisch auf und stabilisieren ihre eigene Identität.

Solche Dynamiken gefährden die grundlegenden Aufgaben der Schule: Lernen ermöglichen, Zusammenleben gestalten und die soziale Entwicklung fördern. Und sie treten nicht nur unter Schüler*innen auf. So berichtete etwa die Neue Zürcher Zeitung über Spannungen in einem Schulhaus, wo ein Streit zwischen jüdischen und nichtjüdischen Teammitgliedern eskalierte (Donzé in NZZ, 16. März 2024). Politische Ereignisse wurden personalisiert und unterschiedliche Bewertungen führten zu Lagerbildung; eine Mediation versagte, letztlich zerbrach das Vertrauen im Team.

Während im Fall von Dana die Schutzfunktion der Schule gegenüber einer Schülerin gefordert war, zeigt der Konflikt im Kollegium eine andere Dimension: Polarisierung kann auch zum Führungs- und Organisationsproblem führen. Sie betrifft nicht nur Einzelpersonen, sondern die Schule als Ganzes. Wenn Identität politisiert wird und normative Grenzen unklar bleiben, geraten professionelle Rollen unter Druck.

Polarisierungen können somit in allen schulisch relevanten Beziehungskontexte zeigen: zwischen Schüler*innen, im Kollegium, im Verhältnis zu Eltern oder gegenüber der Öffentlichkeit. Die Anzeichen, Dynamiken und Ursachen unterscheiden sich, doch in jedem Fall braucht es eine Einordnung und adäquates Handeln. Die Plattform „In Frieden lernen“ wurde deshalb auch entlang von Beziehungskontexten gegliedert, um alle in Schule involvierten Personengruppen bezüglich des Erkennens und Bearbeitens von Polarisierung, Diskriminierung und eskalierenden Konfliktdynamiken in verschiedenen Beziehungskonstellationen zu sensibilisieren.

Unsicherheit behindert pädagogisches Handeln

Während der Entwicklung des Projekts und der Plattform und in Gesprächen mit Lehrpersonen und Schulleitungen zeigten sich immer wieder große Unsicherheiten im Umgang mit

Problemen dieser Art. Soll das Team die antisemitischen Schmierereien an ihrem Schulhaus öffentlich verurteilen und damit ein deutliches Zeichen setzen? Oder führt das nur zu weiteren Polarisierungen? Würde Zurückhaltung als Relativierung verstanden werden? Und wie genau soll darauf reagiert werden, ohne dass sich eine andere Gruppe unter Generalverdacht gestellt fühlt? Das Fallbeispiel „Kein Musikunterricht während des Ramadans?“ auf der Plattform zeigt, wie schnell Lehrpersonen in eine Zwickmühle geraten können: Was sollen sie in den Vordergrund stellen: Die Schulpflicht, ihr Respekt vor den religiösen Bedürfnissen der Schüler*innen oder die eine Gelegenheit, die Kinder zum Musizieren zu motivieren?

Schulen stehen heute oft in einem Spannungsfeld zwischen ihrem Bildungs- und Schutzauftrag und der staatlichen Neutralitätspflicht. In der Schweiz bedeutet diese Pflicht, dass die Schule ein Raum religiöser und politischer Offenheit bleiben muss, in dem keine Überzeugung bevorzugt wird. Gleichzeitig trägt sie die Verantwortung, demokratische Grundwerte zu sichern. Sorge um sprachliche Sensibilität, Angst, eine religiöse Gruppe zu verletzen, oder Unsicherheit darüber, wie Unterrichtspflichten und kulturelle Praktiken zusammengehen, können dazu führen, dass Lehrpersonen lieber nicht eingreifen oder schwierige Themen auslassen – selbst wenn gerade diese Themen wichtig für das gemeinsame Lernen sind.

Wenn jedoch Diskriminierung nicht klar benannt wird oder Lehrpersonen ihrer Schüler*innen nicht auf gemeinsame Grundhaltungen und Werte verpflichten, kann dies als Duldung wahrgenommen werden. Es kann somit nicht um die Frage gehen, ob in solchen Situationen reagiert werden soll, sondern wie. Schulen benötigen Kriterien, um zwischen politischer Kontroversität, berechtigter Kritik und diskriminierender Herabsetzung unterscheiden zu können. Solche Kriterien können nicht aus der Situation oder erst im Moment der Eskalation entwickelt werden.

Welchen Beitrag kann eine Webplattform in diesem komplexen Umfeld leisten? Sie kann weder das pädagogische Urteilsvermögen noch die institutionelle Verantwortung ersetzen, aber sie bietet Anlass, über Konflikte nachzudenken, Szenarien vorwegzunehmen und Handlungsoptionen zu diskutieren und reflektieren. Dabei ist es auch wichtig, die eigene Positionierung zu hinterfragen und verschiedene Perspektiven in die Beurteilung von Sachverhalten einfließen zu lassen.

Auch die Autorinnen des vorliegenden Artikels waren bei der Erarbeitung von „In Frieden lernen“ mit dieser Herausforderung konfrontiert, denn fachliche Zugänge, didaktische Konzepte, und die eigene Biografie prägen den Blick auf Konflikte. Um Einseitigkeiten und blinde Flecken möglichst zu erkennen, beteiligten sich jüdische und muslimische Organisationen sowie Fach- und Meldestellen an der Entwicklung. Konkret bestand die Projektgruppe aus Vertreter*innen verschiedenster Organisationen: muslimische und jüdische Religionsgemeinschaften, interreligiöse Organisationen, Bildungsdirektion, Stadt Zürich und ihre Meldestellen für Gewaltprävention und Rassismus, schulpсихологischer Dienst und Pädagogische Hochschule Zürich. Gemeinsam arbeitete die Projektgruppe an den Kontexten, in denen Diskriminierung stattfindet: im Unterricht, in den Pausen, in der Schule oder in den Schnittstellen zur Schule. Im Rahmen eines Co-Creation-Ansatzes entwickelte die Gruppe auf der Basis von Aussagen

aus Interviews mit Lehrpersonen, Schulleitungen, Dozierenden und Studierenden die digitale Landschaft, in der Hinweise zur Bearbeitung von Diskriminierungsvorfällen gegeben werden (Sillaots et al., 2014). Die daraus entstandenen Vernetzungen und die Arbeit am Gemeinsamen war nicht nur für das Projekt bedeutsam, sondern soll auch beispielhaft sein für die Wichtigkeit der Vernetzung für Schulen: Man muss nicht alles selbst erfinden und wissen, aber man muss wissen, was für eine nachhaltige Prävention unterstützend sein kann bevor Konflikte entstehen. Für die Arbeit im Projekt musste in der Projektgruppe auch eine gemeinsame Sprache gefunden werden, die das Verbindende herausarbeitet und die pädagogische Verantwortung entlang der formulierten Werte betont. Ein wesentliches Anliegen der Projektbeteiligten war es dabei, zu vermeiden, dass Lehrpersonen oder Schulleitungen zwar mit gutem Willen handeln, aber „das Falsche“ tun und damit Vorurteile oder bestehende Diskriminierungen unwillentlich noch verstärken. „In Frieden lernen“ liefert dazu Impulse, solche Handlungen zu hinterfragen.

Orientierung geben in politisch aufgeladenen Zeiten

Eine wichtige gemeinsame Arbeit im Projekt „In Frieden lernen“ war das gemeinsame Diskutieren verschiedenster Phänomene und wer dabei die Schulen unterstützen kann. Es gibt eine Vielzahl von Fachstellen und Stiftungen, die sich mit Diskriminierung, Rassismus, Inklusion, Gewaltprävention, Friedenspädagogik oder Erziehung zu Toleranz, politische Bildung etc. beschäftigen, dass nicht nur die Orientierung bezüglich der Problemsituation, sondern auch bezüglich der Lösungsansätze sehr kompliziert ist.

Schule steht in der Verantwortung, einen Rahmen zu schaffen, in dem Kinder und Jugendliche in Würde, ohne Diskriminierung und in Sicherheit lernen können – ein Grundsatz, der auf der Plattform „In Frieden lernen“ ganz zu Beginn festgehalten wird. Gemeinsame Werte und Ziele sind im Volksschulgesetz (VSG) des Kantons Zürich und im kantonalen Lehrplan (Lehrplan 21) verankert, müssen jedoch in den spezifischen Kontexten (Unterricht, Tagesbetreuung, Team, Elternkontakten) konkretisiert werden.

Die Plattform bietet keine Rezepte, sondern fordert auf zum „Aktiv werden“; in diesem Zusammenhang bedeutet das ganz konkret: „Gemeinsame Orientierungen finden“. Dazu finden sich auf der Plattform Hinweise zu „Nulltoleranz umsetzen“ (Grundsatz der Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektorinnen und -direktoren (EDK): Schulen tolerieren keine rassistischen und antisemitischen Vorfälle und bekämpfen diese aktiv und unmittelbar), „Respekt und Dialog einfordern“ sowie „Verantwortlichkeiten klären und kommunizieren“. Diese Strukturierung will vermitteln, dass normative Klarheit, dialogische Kultur und institutionelle Verlässlichkeit immer zusammengedacht und umgesetzt werden müssen, damit alle Akteure im Schulfeld Orientierung in ihrem Handeln finden.

„Respekt und Dialog einfordern“ etwa gelingt, wenn Schulen eine Kultur des fairen Umgangs, des gegenseitigen Respekts und des konstruktiven Austauschs entwickeln. Orientierung bieten hier verbindliche Verhaltensregeln in der Kommunikation – auch im digitalen Raum, ein

proaktiver Elterndialog – auch zu sensiblen Themen, das Ermöglichen von Begegnungen mit Menschen unterschiedlicher Herkunft, Religion und Weltanschauung sowie insbesondere die Übernahme didaktischer Verantwortung für die Bearbeitung kontroverser Themen (vgl. Beutelsbacher-Konsens; Sperisen & Schneider, 2019, 25f).

Im Schulrecht verankert ist für Lehrpersonen zudem die Verpflichtung, politische Neutralität und Nicht-Parteinahme im Unterricht zu wahren. Zwar sollen Schule politische Themen behandeln – gerade um Kompetenzen im Bereich der politischen Bildung zu fördern – doch darf sie keine parteipolitischen Positionen einnehmen oder vermitteln, sondern muss eine ausgewogene Darstellung verschiedener Perspektiven ermöglichen.

Orientierung in politisch aufgeladenen Zeiten besteht nicht darin, Antworten bereit zu haben, sondern darin, einen gemeinsamen Bezugsrahmen zu schaffen, der Diskriminierung klar benennt, Kontroversität zulässt und zugleich Sicherheit gibt. Schule muss lernen, Spannungen nicht auszuschließen, sondern sie als Raum für demokratisches Lernen zu gestalten. Orientierung zu geben, bedeutet daher nicht, politische Konflikte zu lösen. Es bedeutet, einen professionellen Rahmen zu setzen: Welche Aussagen sind als kontroverse Meinung zulässig? Wo beginnt eine Herabsetzung? Wie reagieren wir als Team, wenn Grundrechte berührt sind? Solche Fragen können nicht im Einzelfall improvisiert werden.

Sichere Lern- und Lebensräume gestalten

„Aktiv werden“ bedeutet für Lehrer*innen vor allem beim Unterrichten die relevanten Kompetenzen fördern; sozial-emotionale und kommunikative Kompetenzen, Geschichtsbewusstsein, Demokratie- und Medienkompetenz sowie Kompetenzen im Umgang mit Vielfalt. Diese Kompetenzen stärken die Schüler*innen nicht nur für die Zukunft, sondern wirken auch unmittelbar stabilisierend im Schulalltag.

Eine gemeinsame, langfristige Aufgabe der Schule ist die aktive Gestaltung eines Friedensraums. Im Bereich „Friedensraum Schule gestalten“ regt die Plattform an, eine offene Schulkultur zu pflegen, ein verbindliches Konflikt- und Krisenmanagement zu etablieren und eine partizipative Kultur zur Befähigung zum Miteinander zu pflegen. Dabei geht es nicht darum, starre Regeln festzulegen, sondern von allen Akteursgruppen mitgetragene und nachvollziehbare Verfahren zu etablieren. Ein Team kann beispielsweise festlegen, dass diskriminierende Äußerungen grundsätzlich angesprochen werden, dass bei wiederholten Vorfällen die Schulleitung beigezogen wird und dass Gespräche dokumentiert werden.

Führung übernehmen heißt in diesem Zusammenhang aus Einzelfällen eine institutionelle Praxis zu entwickeln. Hierbei können die Fallbeispiele auf der Plattform als Diskussionsgrundlage verwendet werden. Welche Aussagen sind für uns kontroverse Meinungsäußerung und wo beginnt eine Herabsetzung? Wer wird informiert, wenn eine Situation eskaliert? Wie wird gegenüber Eltern kommuniziert? Solche Fragen dürfen nicht erst im Krisenmoment gestellt werden?

Die Plattform unterstützt diesen Prozess als Instrument der Schulentwicklung. Sie bietet nicht nur Fallbeispiele, sondern auch eine Struktur für gemeinsame Reflexion, für Teamabsprachen und für die langfristige Verankerung von Leitprinzipien. Entscheidend ist dabei das Zusammenspiel der Prinzipien „Nachhaltigkeit“ und „Vernetzung“. Ein Nachmittag in einer Synagoge und einer Moschee bietet allenfalls einen Einblick in die Welt des anderen, bewirkt aber keine Versöhnung oder ein gegenseitiges Verständnis zwischen Dana und ihren Peinigern.

In der internationalen Diskussion wird diese Aufgabe als *Peace Leadership* beschrieben (McIntyre Miller & Abdou, 2018). Gemeint ist die bewusste Gestaltung einer Schulkultur, die Inklusion, Dialogfähigkeit und strukturell verankerte Verfahren verbindet. Friedensarbeit ist kein Zusatzprogramm, sondern Bestandteil professioneller Schulleitung. Entscheidend ist nicht die moralische Haltung Einzelner, sondern die institutionelle Ausrichtung des gesamten Systems.

Einen sicheren Lern- und Lebensraum zu gestalten, heißt nicht, Konflikte zu vermeiden. Es heißt, Spannungen einordnen, benennen und bearbeiten. Verlässlichkeit entsteht dort, wo Bildungsauftrag und Schutzpflicht nicht gegeneinander ausgespielt, sondern institutionell miteinander verbunden werden. „In Frieden lernen“ bietet dafür keinen Ersatz für Führung, aber ein Instrument, das professionelle Entscheidungsprozesse strukturiert und Mehrperspektivität systematisch einbindet. Vielmehr eröffnet die Plattform eine Grundlage, sich mit den in diesem Beitrag beschriebenen Themen und Fragestellungen auseinander zu setzen und zu prüfen, wie diese in ein Schulprogramm integriert werden könnte, um das friedliche Zusammenleben langfristig und nachhaltig zu sichern.

Literaturverzeichnis

Donzé, R. (2024, 16. März). Nahostkonflikt spaltet Lehrerteam in Zürcher Schulhaus: „Es war eine geballte Ladung“. *Neue Zürcher Zeitung*.

McIntyre Miller, W., & Abdou, A. S. (2018). Cultivating a professional culture of peace and inclusion: Conceptualizing practical applications of peace leadership in schools. *Frontiers in Education*, 3, Article 56. <https://doi.org/10.3389/feduc.2018.00056>

Sillaots, P., Tammets, K., Väljataga, T., et al. (2024). Co-creation of learning technologies in school–university–industry partnerships: An activity system perspective. *Technology, Knowledge and Learning*, 29, 1525–1549. <https://doi.org/10.1007/s10758-023-09722-1>

Sperisen, V., & Schneider, C. (2019). Ohne Meinung kein Disput. *Polis*, 11, 23–26. Pädagogische Hochschule FHNW. https://www.fhnw.ch/de/die-fhnw/hochschulen/ph/institute/institut-forschung-und-entwicklung/forschungszentren/zentrum-politische-bildung-und-geschichtsdidaktik/polis-das-magazin-fuer-politische-bildung/media/polis_19.pdf

Autorinnen

Judith Hollenweger, Prof. Dr.

Professorin für Erziehungswissenschaft mit Schwerpunkt Inklusive Bildung an der PH Zürich, davor in Forschung und Lehre im Bereich Sonderpädagogik tätig; internationale Consultancies u. a. für UNICEF; Bücher und Zeitschriftenpublikationen zu Inklusion, Bildungsmonitoring, ICF und Chancengerechtigkeit.

Kontakt: judith.hollenweger@phzh.ch

Wiltrud Weidinger, Prof. Dr.

Professorin für Erziehungswissenschaften in der Abteilung Internationale Bildungsentwicklung an der PH Zürich, davor Lehrerin an mehrsprachigen Volksschulen in Österreich und der Schweiz, Autorin verschiedener Fachbücher zum Thema Unterricht und Didaktik sowie überfachlichen Kompetenzen und transkulturellem Lernen.

Kontakt: wiltrud.weidinger@phzh.ch