

Stiftung SPI

# VIelfalt Gestaltet



für Toleranz und Demokratie



## SCHULE UND AUSBILDUNG IN DER EINWANDERUNGSGESELLSCHAFT

*Ein Modellprojekt stellt sich vor.*



# HERAUSFORDERUNGEN DER EINWANDERUNGSGESELLSCHAFT IN SCHULE UND AUSBILDUNG

*Berlin im Jahr 2008: 3,4 Millionen Einwohner und Einwohnerinnen verteilt auf zwölf Bezirke zählt die Metropole. Jeder Bezirk für sich fasst bereits die Bevölkerungsgröße einer mittleren Großstadt.*

Berlin ist – historisch und aktuell – eine von Einwanderung geprägte Stadt. Und Berlin ist eine Stadt der Vielfalt: Die Berliner Stadtgesellschaft zeichnet sich durch eine große Vielfalt verschiedener Traditionen, Milieus, Lebenswelten und Lebensstile aus. Diese Vielfalt beschränkt sich nicht nur auf die Vielfalt ethnischer Herkunft und Identitäten, sondern bildet die gesamte Vielschichtigkeit moderner Stadtgesellschaften ab. Migrant/innen tragen aber zu dieser Vielfalt wesentlich bei, sie stellen jedoch keine homogene Gruppe dar.

Von den Berliner/innen mit Migrationshintergrund haben etwa 54 Prozent eine ausländische Staatsangehörigkeit, knapp 46 Prozent sind Deutsche. Insgesamt wird über ein Viertel der Berliner/innen der Kategorie „Menschen mit Migrationshintergrund“<sup>1</sup> zugeordnet. Bei den unter 15jährigen liegt ihr Bevölkerungsanteil in Berlin bei über 40 Prozent und bei den unter 7jährigen sind die Berliner/innen mit Migrationshintergrund in der Mehrheit.

Die Vielschichtigkeit und Vielfalt verschiedener Kulturen, Milieus, Lebenswelten und Lebensstile ist eine Stärke moderner Stadtgesellschaften. Sie birgt aber – besonders wenn Verschiedenheiten hinsichtlich Teilhabechancen, Bildung, Wohlstand, Status, Einfluss und Sicherheit eine Rolle spielen – auch ein Potenzial für soziale Verwerfungen und Konflikte, das in der vorherrschenden Wahrnehmung stärker betont wird als ihre Chancen. So wird die reale Vielfalt überwiegend als Problem oder Defizit wahrgenommen.

Gerade an Schulen und Ausbildungseinrichtungen machen sich Konsequenzen dieser negativen Wahrnehmung von Vielfalt, von tatsächlicher Segregation und Ausgrenzung sowie deren Folgen bemerkbar. Der Hilferuf der Rütli-Schule im Jahr 2006 war dabei nur ein besonders lauter Hinweis darauf, dass sich viele Schulen von den komplexer gewordenen Anforderungen und Erwartungen überfordert und allein gelassen sehen.

Gleichzeitig ist aber positiv zu verzeichnen, dass sich Schulen und Ausbildungseinrichtungen in den letzten Jahren externen Angeboten geöffnet haben und allseits gewinnbringende Kooperationen eingegangen wurden. Viele dieser Projekte und Ansätze gerade aus dem Berliner Raum haben inzwischen bundesweiten Vorbildcharakter, eignet sich die Hauptstadt aufgrund ihrer Hete-

*<sup>1</sup> Der statistischen Kategorie „Menschen mit Migrationshintergrund“ werden Deutsche mit mindestens einem eingewanderten Elternteil (bzw. einem Elternteil nichtdeutscher Herkunft), Spätaussiedler/innen und Deutsche nichtdeutscher Herkunft mit und ohne eigene Migrationserfahrung sowie Ausländer/innen (d.h.: in Deutschland geborene oder sozialisierte Bildungsinländer, vor 1973 angeworbene „Gastarbeiter“ und andere „Bestandsausländer“ sowie Neuzuwanderer) mit und ohne eigene Migrationserfahrung zugerechnet.*

rogenität doch besonders für die Erprobung pädagogischer Interventionen: auf kleinstem Raum treffen hier Ost- und Westdeutsche Biografien aufeinander, haben Menschen aus allen Teilen Deutschlands und der Welt in Berlin eine neue Heimat gefunden, finden Lebensentwürfe, die im ländlichen Raum nur schwer offen gelebt werden können, in der Stadt ihren Platz. Aber auch ein massives Einkommensgefälle und unterschiedliche soziale Hintergründe prallen in diesem dichten, urbanen Raum aufeinander.

## ■ DAS MODELLPROJEKT **VIELFALT GESTALTET**

Seit dem Sommer 2007 ist beim „Mobilen Beratungsteam »Ostkreuz« - für Menschenrechte, Integration und Demokratie“ der Stiftung SPI das Modellprojekt „**VIELFALT GESTALTET** - für Toleranz und Demokratie“ angesiedelt, das im Rahmen des Bundesprogramms „**VIELFALT TUT GUT**. Jugend für Vielfalt, Toleranz und Demokratie“ gefördert wird. Das Projekt fußt auf einer konzeptionellen Weiterentwicklung eines Beratungsprozess an einer Berliner Gesamtschule im Jahr 2006. Mit der vorliegenden Broschüre wollen wir Bildungseinrichtungen, Pädagog/innen, politischen Entscheidungsträger/innen und weiteren Interessierten die Möglichkeit geben, sich über unser Projekt zu informieren. Darüber hinaus markiert diese Dokumentation einen vorläufigen Zwischenstand unserer Arbeit.

Wir hoffen, dass sich den Leserinnen und Lesern durch das hier dokumentierte Interview erschließt, an wen sich das Projekt mit welchen Zielen und Annahmen richtet. Für weitere Nachfragen stehen wir selbstverständlich jederzeit gerne zur Verfügung.

**WIR WÜNSCHEN VIEL SPASS BEIM LESEN!**



**VIELFALT GESTALTET**  
  
 für Toleranz und Demokratie

*Unser Angebot für das Erlernen eines wertschätzenden, respektvollen und demokratisch geprägten Zusammenlebens in einer offenen, modernen Gesellschaft ist unser Modellprojekt „VIELFALT GESTALTET – für Toleranz und Demokratie“*

*Wie soll das in der Praxis funktionieren?*

## FRAGEN UND ANTWORTEN

### ■ WAS WILL, WAS SOLL DAS MODELLPROJEKT?

Das Modellprojekt **VIELFALT GESTALTET** will Schulen und Ausbildungseinrichtungen dabei unterstützen, die Herausforderungen zu bewältigen, vor denen sie als Einrichtungen zur Integration junger Menschen in die Arbeitswelt und Gesellschaft heute stehen. Wir wollen ihnen dabei helfen, die Ressourcen und Potenziale, die sie dafür haben, zu erkennen und systematisch und zielgerichtet einzusetzen.

Als eine wesentliche Voraussetzung dafür betrachten wir, dass allen Beteiligten – der Leitung, den Lehrkräften, den Jugendlichen und (in der Schule) ihren Eltern – ermöglicht wird, Vielfalt mit all ihren Facetten als positiven Wert zu erleben und zu begreifen, um sie für sich und andere gewinnbringend zu gestalten und zu nutzen. Darüber hinaus geht es um eine differenzierte Wahrnehmung des eigenen Umgangs mit Vielfalt. Dazu sollen ideologische Konstruktionen von Fremdheit, Ungleichheit und Ungleichwertigkeit reflektiert und hinterfragt werden, um ein Miteinander zu ermöglichen, in dem tatsächliche Unterschiede ebenso wie Gemeinsamkeiten anerkannt werden. Jeder Mensch ist ein besonderes Individuum – und jeder und jede hat den gleichen Anspruch „anders“ zu sein. Nur wenn jeder in seiner individuellen Besonderheit anerkannt ist und seine Kräfte nicht darauf konzentrieren muss, sein „So-Sein“ zu verstecken, zu überspielen, zu rechtfertigen oder zu verteidigen, kann eine gewaltfreie, konstruktive und kreative Lern- und Arbeitsatmosphäre sichergestellt werden.

Unserer Meinung nach kann nur derjenige Respekt und wertschätzendes Miteinander erlernen und praktizieren, der selbst Achtung der eigenen Menschenwürde, Anerkennung der eigenen Individualität und Sensibilität für die eigene Identität erfahren hat. Deshalb geht es beim Thema „Vielfalt“ nicht nur um „den anderen“ oder „die Fremde“, sondern auch um die eigene – vielschichtige – Identität und deren Anerkennung. Deshalb geht es um die Gestaltung eines aktiven Miteinanders in Verbindung mit der Verteidigung grundlegender Menschenrechte im Alltag – gegen Antisemitismus, Rassismus, Islamfeindlichkeit, ethnozentrierten,

kulturellen, religiösen und sozialen Chauvinismus, Homophobie und Sexismus. In diesem Sinne muss es auch um gemeinsame, allgemeine Regeln gehen, um Integration, d.h. : das gleichberechtigte gelebte Miteinander und die aktive Einbeziehung aller. Nicht zuletzt sind Beteiligung und Teilhabe die Grundlage für eine gemeinsame Identität und ermöglichen diese erst. Es geht um Vielfalt und Zusammenhalt. Dafür wollen wir mit dem Projekt **VIELFALT GESTALTET** das Engagement und die praktische Beteiligung aller Akteure sowie nachhaltige, positive Demokratie-Erfahrungen fördern.

Mit unserem Projekt „**VIELFALT GESTALTET – für Toleranz und Demokratie**“ wollen wir erreichen, dass sich an den Schulen/Ausbildungseinrichtungen alle Beteiligten wohl fühlen und gerne hierher kommen. Auch weil sie wissen, wie auftretende Probleme oder Differenzen im Zusammenhang mit Verschiedenheit schnell und wirkungsvoll bewältigt werden können.

Das Modellprojekt **VIELFALT GESTALTET** soll also zum einen die Qualität des Miteinanders an den Schulen und Ausbildungseinrichtungen verbessern helfen. Zum anderen soll es die Bildungseinrichtungen dabei unterstützen, ihren Auftrag zu erfüllen, junge Menschen auf das Miteinander in der pluralistischen Gesellschaft und Arbeitswelt vorzubereiten.

## **WAS IST DARAN NEU UND ANDERS ALS AN ANDEREN PROJEKTEN?**

Die wichtigste Stärke des Projektes ist seine individuelle Umsetzung: Interessierte Bildungseinrichtungen werden gemäß ihrer spezifischen Bedingungen über einen längeren Zeitraum hinweg beraten und unterstützt. Wir bieten eine langfristige Begleitung mit möglichst konkreten, passgenauen Handlungsvorschlägen an.

Dabei sind wir als Mitarbeiter/innen des Projekts **VIELFALT GESTALTET** grundsätzlich in der Rolle der Begleiter/in und Unterstützer/in eines umfassenden Prozesses. Wir helfen, den individuellen Bedarf an einzelnen Maßnahmen und externen Fachleuten zu eruieren und in einen für die jeweilige Schule bzw. Ausbildungseinrichtung stimmigen Gesamtzusammenhang zu bringen. Hingegen bieten wir in der Regel keine eigenen Workshops, Fortbildungen oder Projekte an. Sollte sich zum Beispiel der Wunsch nach einer Bearbeitung des Themas Homosexualität/Homophobie herauskristallisieren, würden nicht die Mitarbeiter/innen von **VIELFALT GESTALTET** passende Workshops realisieren, sondern dafür Kooperationspartner vermitteln.

Wir sind uns bewusst, dass die Anforderungen an Schule und Ausbildung gestiegen sind, Bildungsinstitutionen sind heute weit mehr als bloße Lehr- einrichtungen. Sie sollen Kinder und Jugendliche auf die Erfordernisse einer

offenen und pluralistischen Gesellschaft vor dem Hintergrund sich ständig verändernder Realitäten vorbereiten. In der Praxis führen diese Ansprüche schnell zu einer Überforderung, wenn nicht planvoll vorgegangen wird, Synergien geschaffen werden und eine überlegte Öffnung nach außen stattfindet.

Diese Problematik haben wir im Auge und versuchen sie konzeptionell in den Prozess einzubeziehen. Wir stülpen keine fertigen Konzepte über, verordnen keine theoretischen Handlungsmuster oder holen Vorlagen aus einem Musterkoffer. Vielmehr beraten und begleiten wir den Prozess der Auseinandersetzung und des konstruktiven Miteinanders. Die Inhalte sollen die pädagogischen Konzepte an Schule oder Ausbildungseinrichtung ergänzen und nicht ersetzen.

Allerdings bezieht sich unser Projekt auf ein Thema, nämlich „Vielfalt (aktiv als Ressource) gestalten“ in Verbindung mit einem Beteiligungsprozess, der auf nachhaltig positive Demokratie-Erfahrungen abzielt. Diese Kombination von „Vielfalt“ mit „Demokratieförderung“ birgt in sich einen vielversprechenden, innovativen Ansatz.

### ■ WIE SOLL DAS ERREICHT WERDEN?

Das Projekt fußt auf dem Konzept des Managing Diversity, d.h. dem aktiv gestaltenden Umgang mit Vielfalt und Verschiedenheit – daher auch der Projektname „VIelfALT GESTALTET“. Neu an diesem Ansatz ist, dass es nicht mehr allein um das Einüben von Toleranz, also Erduldung „des anderen“ geht, sondern um den bewussten Umgang mit Differenz. Neu ist außerdem, dass nicht nur die juristische Gleichstellung im Vordergrund steht, sondern die tatsächliche, anerkannte Gleichwertigkeit.

---

*„Die Frage lautet, wie Individuen im Interesse der Gewährleistung von Gleichberechtigung und Selbstbestimmungsfähigkeit in die Lage versetzt werden können, mit den Differenzen bzw. Problemen umzugehen, die aus sozial vorgegebenen Unterschieden resultieren, und nicht, wie unterschiedliche Gruppen lernen können, sich gegenseitig zu tolerieren.“*

*Aus: Ulrike Hormel / Albert Scherr: Bildung für die Einwanderungsgesellschaft. Bonn 2005.*

---

In die Planungsphase des Modellprojekts sind natürlich auch die Erfahrungen aus den letzten Jahrzehnten der interkulturellen Pädagogik eingeflossen. Leider haben manche Konzepte in der Vergangenheit eher dazu beigetragen,

Stereotypisierungen noch zu verstärken. Viele pädagogische Interventionen bleiben bei einem dichotomen „Wir-Die“ hängen, wenn beispielsweise allein auf die Herkunft Bezug genommen wird, statt die mannigfaltigen Identitäten in den Blick zu nehmen. Einen deutschen und einen chilenischen Katholiken verbinden gegebenenfalls mehr Identitäten und kulturelle Praktiken als einen deutschen Katholiken im Seniorenalter aus Niederbayern und einen deutschen konfessionslosen Jugendlichen aus Berlin-Marzahn. Hierfür möchten wir sensibilisieren, denn eine solche Sicht auf die Realitäten relativiert so manche eingefahrenen Deutungsmuster. Dabei steht nicht eine Minderheit im Fokus, sondern die Gesamtheit der Beteiligten mit ihren Unterschieden und Gemeinsamkeiten.

## ZWEI DIMENSIONEN VON CHANCENGLEICHHEIT



Aus: Peter Döge: *Von der Antidiskriminierung zum Diversity-Management*. Göttingen 2008.

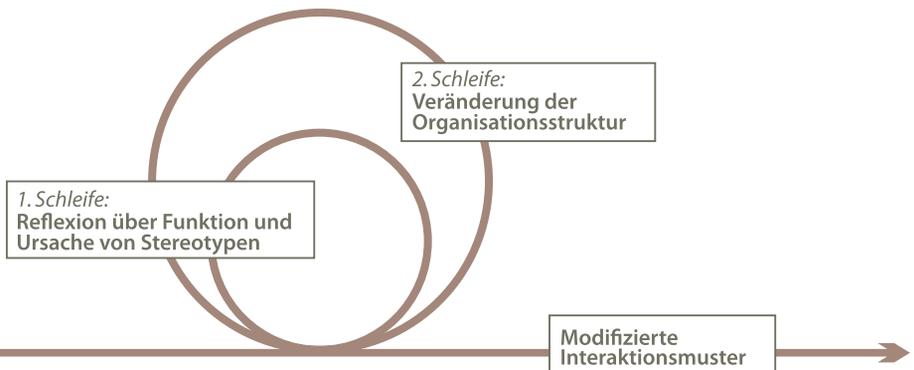
## ■ WAS BEDEUTET MANAGING DIVERSITY?

Der Arbeitsansatz kommt aus der Wirtschaft. In vielen Unternehmen zeichnet sich die Mitarbeiterschaft durch eine große Heterogenität aus. Die Mitarbeiter/innen unterscheiden sich bspw. in ihrer Herkunft, Religion, Geschlechtsidentität, Qualifikation, kulturellen Prägung, ihrem Alter oder Lebensentwurf. Durch ein aktives Management von Vielfalt kann Verschiedenheit produktiv genutzt werden, es verbessert die Atmosphäre im Unternehmen und mindert Leistungsverluste aufgrund von Diskriminierung und Ausgrenzung. Es geht dabei weniger darum zu erlernen, welche Begrüßungsrituale im Orient vorherrschen, es geht vielmehr um eine wirkungsvolle, realitätsnahe Strategie im Umgang mit Differenz.

## ■ WAS HAT MANAGING DIVERSITY MIT SCHULEN UND AUSBILDUNGSEINRICHTUNGEN ZU TUN?

Auch Schulen und Ausbildungseinrichtungen haben definierte Aufgaben, die sie erfüllen müssen. Gleichzeitig sind sie mit den komplexer werdenden gesellschaftlichen Realitäten einer Einwanderungsgesellschaft konfrontiert. In Berlin wird beispielsweise nicht selten von Eltern ein hoher Anteil von Schüler/innen nichtdeutscher Herkunftssprache an einer Schule als Indiz für eine sozial brisante Schüler/innenschaft interpretiert. Dieses Stigma verstärkt die soziale Entmischung an Schulen, denn viele bildungsorientierte Eltern melden ihre Kinder lieber an „deutscheren“ Schulen an. Davon bleibt die Lehrerschaft in der Wahrnehmung ihrer Schule und Schüler/innen natürlich nicht unberührt. Wird aber den Schüler/innen – ob bewusst oder unbewusst – ständig gespiegelt, dass ihre Herkunft als ein Defizit betrachtet wird, bleibt dies nicht ohne Konsequenz für die eigene Selbstwahrnehmung. Die Probleme potenzieren sich, Schüler/innen und Pädagog/innen fühlen sich in ihren negativen Annahmen bestätigt und finden keinen Ausweg aus dieser Spirale. Das wirkt sich dann auch auf die Umsetzung des Bildungs- und Erziehungsauftrags aus, denn es liegt auf der Hand: Produktives Lernen braucht gute Rahmenbedingungen, eine produktive Lernatmosphäre, eine gegenseitige Anerkennung und die Identifikation mit Schule oder Ausbildungseinrichtung.

Nicht selten schrecken Pädagog/innen und Lehrer/innen aus Angst vor zusätzlicher Arbeit davor zurück, sich auf neue Projekte einzulassen. Letztendlich bedeutet aber eine Verbesserung des Schulklimas weniger Stress und weniger Arbeit, also besseren Output, selbstständigere, demokratieübte, ausbildungsfähige Schüler und Schülerinnen.



## ■ WAS SIND DIE INHALTLICHEN GRUNDLAGEN DER PROJEKT-KONZEPTION?

Das Konzept fußt zunächst auf gesetzlichen Grundlagen. Hier vor allem auf dem Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (GG), Artikel 3, und dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

### ARTIKEL 3 GG

- (1) *Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.*
- (2) *Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.*
- (3) *Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse<sup>2</sup>, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.*

<sup>2</sup> Zum Begriff „Rasse“ heißt es in der Präambel der Richtlinie 2000/43/EG EG des Rates der Europäischen Union „zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft“ im Absatz 6 (also geltendem Europäischen Recht): „Die Europäische Union weist Theorien, mit denen versucht wird, die Existenz verschiedener menschlicher Rassen zu belegen, zurück. Die Verwendung des Begriffs „Rasse“ in dieser Richtlinie impliziert nicht die Akzeptanz solcher Theorien.“

Das AGG fügt den Schutz vor Diskriminierung bezüglich sexueller Orientierung und Alter hinzu. Das AGG ist ein Bundesgesetz, das sich in der rechtlichen Handhabe nicht eins zu eins auf Schule anwenden lässt. Im Projekt **VIELFALT GESTALTET** dient es jedoch in Ergänzung des Grundgesetzes als Arbeitsgrundlage.

Darüber hinaus stellt, wie schon gesagt, die Demokratieerziehung eine weitere wichtige Säule dar. Ein positives Verhältnis zur Demokratie als Lebensform entsteht vor allen Dingen über eigene Erfahrungen. Schüler/innen und Auszubildende müssen als eigene Interessengruppe ernst genommen werden. Es reicht nicht, Jugendlichen im Sozialkunde-Unterricht den Parlamentarismus zu erklären, vielmehr müssen demokratische Umgangsweisen in der Praxis ausprobiert und gelebt werden. Hierzu gibt es bereits eine Reihe sehr guter Projekte und Ansätze. Dennoch ist eine aktive Schüler/innenvertretung (SV) noch immer keine Selbstverständlichkeit. Neben der SV spielen außerdem die Gestaltung der Schule durch die Schüler/innen, die aktive Einbeziehung der Eltern und die Einbindung der Schule in den Sozialraum eine wichtige Rolle.

Ohne die Möglichkeit zur Mitbestimmung kann die Schule oder Ausbildungseinrichtung kein Ort der Identifikation werden. Vor dem Hintergrund der unterschiedlichen sozialen, kulturellen und religiösen Herkunft und Milieus stellt die Partizipation aller Beteiligten eine wesentliche Voraussetzung für den Erfolg von Managing Diversity dar.

## WELCHE WEITEREN ERKENNTNISSE ODER GRUNDÜBERLEGUNGEN KONNTEN IN DER BISHERIGEN PROJEKTARBEIT GEWONNEN ODER BESTÄTIGT WERDEN?

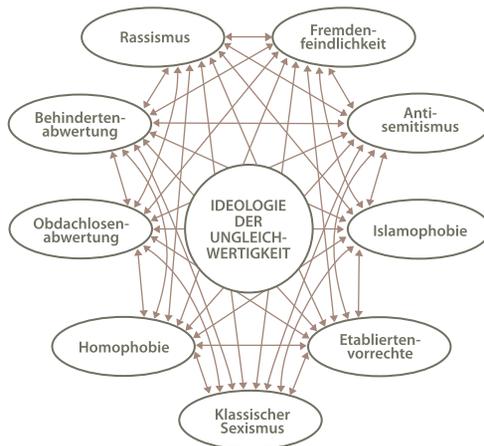
*Hier sind mehrere Punkte zu nennen:*

- **Ein konstruktiver Umgang miteinander** – unabhängig von sozialer, ethnischer, religiöser oder kultureller Herkunft oder Lebensweise – ist nicht möglich, wenn er selbst nicht erlebt wurde.
- **Demokratie funktioniert nicht von alleine**, sie erfordert Kompetenzen, die erworben werden müssen.
- **Der wertschätzende Umgang miteinander** beeinflusst die Bereitschaft und die Fähigkeit zur Partizipation.
- **Partizipation heißt nicht**, zu Vorgefertigtem die Hand zu heben, sondern Einfluss auf Entscheidungen zu haben und aktiv mitgestalten zu können.
- **Nicht die Vielfalt ist das Problem**, sondern der vorurteilsbehaftete Umgang damit. Die Chance, aus Vielfalt und Verschiedenheit für die Schule/Ausbildungseinrichtung einen Nutzen zu ziehen, erfordert einen Lernprozess auf allen Seiten, ist aber möglich.
- **Für die Gestaltung notwendiger Veränderung**, für die es kein Patentrezept gibt und die ihre Zeit braucht, ist eine externe Begleitung nützlich.
- **Die Veränderung einer Institution** muss – top-down, bottom-up – von der Mehrheit aller Beteiligten mit getragen werden.
- **Eine sich dynamisch verändernde Welt** fordert alle zum lebenslangen Lernen heraus. Lernen bedeutet immer auch Krise des Lernenden, aber gleichzeitig persönliche Entfaltung und Weiterentwicklung.



## VOR WELCHEM HINTERGRUND WURDE DAS MODELLPROJEKT ENTWICKELT?

Seit einigen Jahren dokumentiert das Institut für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung der Universität Bielefeld das Syndrom der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit (GMF). Die Studien zeigen, dass Ideologien der Ungleichwertigkeit wie Rassismus, Antisemitismus, Homophobie etc. in der deutschen Bevölkerung nach wie vor virulent sind. Meist werden in der Öffentlichkeit nur die daraus erwachsenden, handfesten Konflikte wahrgenommen: Gewalt gegen Migrant/innen von Rechtsextremist/innen, Übergriffe auf Jüdinnen und Juden durch muslimische Jugendliche oder massive Anfeindungen islamischer Gemeinden bei Moscheebaukonflikte durch „ganz normale Leute“.



Aus: Wilhelm Heitmeyer (Hrsg.): *Deutsche Zustände. Folge 5. Frankfurt am Main 2007.*

An Schulen drückt sich das GMF-Syndrom z.B. dadurch aus, dass Schüler/innen „Opfer“ und „Jude“ als Schimpfwort, „schwul“ als Abwertung verwenden, Schüler/innen wegen ihrer Abstammung oder Hautfarbe, ihrer ethnischen Herkunft oder Religionszugehörigkeit von Mitschülern ausgegrenzt und angegriffen werden, aber auch durch Diskriminierungen durch Lehrer/innen und diskriminierenden Sprachgebrauch in Kollegien und Elternversammlungen.

Konkret stellt sich die Frage: Was will jemand einer Gesellschaft zurückgeben, in der der sich überwiegend unwohl gefühlt hat? Die ihn von Kindesbeinen an gerade mal geduldet, wenig verstanden und akzeptiert, höchstens toleriert und unzureichend gefördert hat? Die sich wenig Mühe gab, seine Stärken zu erkennen und bei der Überwindung seiner Schwächen zu helfen?

Wer in seiner individuellen Einzigartigkeit wahr- und ernst genommen wird, wer Wertschätzung erfährt und „mittendrin“ bei allem „mitmischen“, ganz selbstverständlich seine Erfahrungen weitergeben und seinen Erfahrungsschatz erweitern kann, wer befähigt wird, sich an gesellschaftlichen Prozessen zu beteiligen – der wird selbst aktiv: weil er es nicht anders gelernt hat. Der wird aus einer Fülle von Angeboten die für sich geeigneten auswählen und in der Gesellschaft für die Gesellschaft Verantwortung übernehmen.

Vor diesem Hintergrund – gesellschaftliche Modernisierung, gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit, Integrationsprobleme – wurde das Modellprojekt entwickelt und entwickelt sich weiter, denn auch wir sind Lernende im Prozess.

## ■ WIE GENAU LÄUFT DAS PROJEKT IN DEN SCHULEN / AUSBILDUNGSEINRICHTUNGEN AB?

Wenn eine Bildungseinrichtung am Modellprojekt interessiert ist, weil sie Veränderungen spannend findet, neuen Konzepten aufgeschlossen gegenüber steht und den angestrebten Lernprozess bei sich gestalten will, sind gute Voraussetzungen für eine Kooperation gegeben.

- **Nach einer Anfrage** nehmen wir zunächst Kontakt mit der Schul- oder Ausbildungsleitung auf. Dabei klären wir sämtliche Fragen auf beiden Seiten und tragen die erkannten Probleme, Konflikte und Defizite aber auch Potenziale und Chancen zusammen.
- **Ist die Entscheidung seitens der Einrichtung gefallen**, erfolgt der offizielle Beratungsauftrag.
- **In der folgenden wichtigen Phase der Bestandsanalyse** sind wir etwa drei Monate vor Ort präsent. In dieser Zeit machen wir uns ein umfassendes Bild von der konkreten Situation und beziehen alle Akteursgruppen in die Analyse ein.
- **Unsere daraus abgeleiteten Handlungsempfehlungen** stellen wir zur Diskussion und Prüfung vor.
- **Gemeinsam** werden die als relevant erkannten Handlungsinhalte und -ziele ausgewählt.
- **In einem daraus abgeleiteten individuellen Maßnahmeplan** werden konkrete Abläufe, Zuständigkeiten und Zeiträume festgeschrieben.
- **Dann** geht es an die praktische Umsetzung.

An dieser Stelle ist es wichtig, auf unsere „Nur“-Beraterrolle hinzuweisen. Handelnde Akteure sind weiterhin allein die beteiligten Gruppen vor Ort. Gegebenenfalls vermitteln wir außerschulische Anbieter/innen von Projekten, Trainings u.ä.; der Prozess muss aber von der gesamten Einrichtung getragen und umgesetzt werden. Auftretende Probleme und Fragen können dabei unmittelbar geklärt werden. Wir reflektieren, sortieren und bieten Handlungsoptionen.

Am Ende unserer einjährigen beratenden Prozessbegleitung sind neue Strukturen, Netzwerke und Methoden entstanden, mit denen im Alltag effektiv, nutzbringend und nachhaltig – nicht zuletzt auch stressfreier – gearbeitet werden kann.

## ■ WAS HEISST DAS FÜR DIE ZEITLICHE UND INHALTLICHE BELASTUNG VON SCHULLEITUNG, LEHRER/INNEN UND AUSBILDUNGSKRÄFTEN WÄHREND DER PROJEKTDAUER?

Wir möchten ein möglichst breites Bild von der spezifischen Situation an der betreffenden Einrichtung bekommen. Dazu müssen wir mit Beteiligten reden – nicht zwangsläufig mit allen, aber notwendig mit verschiedenen Personen aus jeder Akteursgruppe, d.h. mit der Schulleitung genauso wie mit Lehrer/innen, Schüler/innen und Eltern. Das braucht Zeit. Wir bemühen uns jedoch, günstige Zeitpunkte zu finden, d.h. wir kommen in Freistunden der Lehrer/innen für ein Gespräch oder an Elternabenden, um den Aufwand so gering wie möglich zu halten. Da Voraussetzung des Projekts die aktive Entscheidung und Mitgestaltung aller Beteiligten ist, ruht das Projekt, im Gegensatz zu vielen anderen Einzelprojekten, auf vielen Schultern und die Arbeit verteilt sich dementsprechend. In manchen Momenten mag das Projekt **VIELFALT GESTALTET** einen Mehraufwand bedeuten – wie jede Investition in die Zukunft. Aber: Unsere bisherigen Erfahrungen zeigen, dass es für alle Beteiligten nervenschonender und zeitsparender ist, wenn in zukünftigen Konfliktsituationen Bekanntes und bereits erfolgreich Angewandtes abgerufen und auf die neue Situation übertragen werden kann.

## ■ WAS SOLL NACH EINEM JAHR PROJEKTARBEIT ERREICHT SEIN?

Ziel unserer gemeinsamen Arbeit ist es, Veränderungen im Umgang miteinander anzustoßen, die allen Beteiligten und der Schule/Ausbildungseinrichtung nutzen – und viel dazu zu lernen. Dabei ist im Grunde jede Veränderung in Richtung größerer Bereitschaft und Fähigkeit, eigene Wahrnehmungen und Handlungen zu reflektieren und ggf. zu korrigieren, für sich genommen ein Erfolg.

*Nach einem Jahr Projektarbeit*

- **soll hinsichtlich der Atmosphäre** und des zwischenmenschlichen Umgangs, möglichst auch bei den gelebten Regeln des Miteinanders sowie bei den Beteiligungsmöglichkeiten etwas bewegt worden sein, das als positiver Unterschied zur Ausgangssituation erlebt wird;
- **soll der wertschätzende Umgang** mit Differenz (bewusst) etabliert sein und Vielfalt als positiver Wert wahrgenommen und in der Außendarstellung wie im Selbstverständnis der Bildungseinrichtung ausdrücklich benannt werden;

- **sollen pauschale Zuordnungen** des Einzelnen/der Einzelnen zum vermeintlich Typischen einer Gruppe regelmäßig hinterfragt und daher Menschen nicht über eine Gruppenzugehörigkeit, sondern als Individuen wahrgenommen und respektiert werden;
- **sollen Vorurteile und Schubladendenken** abgebaut und mehr Möglichkeiten geschaffen worden sein, basierend auf eigenen Erfahrungen differenzierte Wertungen vorzunehmen;
- **soll Mitbestimmung** institutionell verankert sein (Schüler/innen- und Elternvertretung existieren nicht nur auf dem Papier) und Wünschen und Bedürfnissen aller Akteursgruppen wertschätzend und mit ernsthaftem Interesse an gemeinsamer Auseinandersetzung und Abstimmung begegnet werden;
- **sollen Strukturen** (Gremien, Arbeitsgruppen o. ä.) und Verfahren für den Umgang mit Erscheinungsformen von Diskriminierung und Konflikten bzw. zur partizipativen Gestaltung von Vielfalt etabliert bzw. verbessert worden sein;
- **sollen Grundlagen** für die strategische Steuerung eines fortlaufenden Prozesses zur Qualitätssicherung beim Umgang mit Vielfalt und Verschiedenheit gelegt worden sein;
- **sollen – dem Bedarf entsprechend** – diesbezügliche Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt worden und/oder geplant sein;
- **sollen ganz selbstverständlich** gemeinsame Projekte angegangen werden, ohne jemanden auszugrenzen: seien es Schreibschwache, die gerne Interviews für die Schülerzeitung führen möchten oder seien es weniger sportliche Jugendliche, die beim Tischfußball-Turnier glänzen können;
- **sollen (in Schulen) Standards** für eine einbeziehende, aktivierende und kultursensible Elternarbeit definiert und deren Implementierung auf dem Wege sein;
- **soll die Vernetzung** mit außerschulischen Kooperationspartner/innen besser geworden sein und weiter gepflegt werden;
- **soll das soziale Klima** an der Bildungseinrichtung offener, entspannter und stärker dem Individuum zugewandt sein und sollen alle am Leben der Bildungseinrichtung Beteiligten die Einrichtung als ihren gemeinsamen Raum des Lernen und Lebens wahrnehmen und sich deshalb mit dieser Institution identifizieren können.

---

#### LITERATURHINWEISE:

- **Bildung für die Einwanderungsgesellschaft.** *Perspektiven der Auseinandersetzung mit struktureller, institutioneller und interaktioneller Diskriminierung.* Ulrike Hormel und Albert Scherr. Bonn 2005.
  - **Handbuch Demokratietraining in der Einwanderungsgesellschaft.** *Aktive Schülervertretung für Schüler, Lehrer und Eltern.* Christa Kaletsch. Schwalbach/Ts. 2007.
  - **Von der Antidiskriminierung zum Diversity-Management.** *Ein Leitfadens.* Peter Döge. Göttingen 2008.
  - **Demokratie-Lernen als Aufgabe der politischen Bildung.** *Gotthard Breit und Siegfried Schiele (Hrsg.).* Bonn 2002.
  - **Deutsche Zustände.** *Folgen 1-6.* Wilhelm Heitmeyer (Hrsg.). Frankfurt am Main. 2003-2008.
-

## PROJEKTSTECKBRIEF

- **VIELFALT GESTALTET** ist angesiedelt beim Projekt „Mobiles Beratungsteam »Ostkreuz« für Demokratieentwicklung, Menschenrechte und Integration“ der Stiftung SPI Berlin.
- **ES IST DAS ERGEBNIS** einer fast einjährigen Planungsphase, in der Fachleute aus Schule, Wissenschaft, Wirtschaft, Bildungspolitik und interkultureller Praxis sowie Migrant/innenvereinen ihre Erfahrungen, Wünsche und Vorstellungen zusammengetragen haben. Aus diesen vielfältigen praktischen Erkenntnissen und theoretischen Reflexionen entstand das neue Konzept, das an Schulen und Ausbildungseinrichtungen bei verschiedenen Problemen im Umgang mit Vielfalt und Identität erprobt wird.
- **DAS MODELLPROJEKT** baut konzeptionell auf Managing-Diversity-Strategien moderner Unternehmensführung auf, die die Heterogenität der Mitarbeiter/innen und Kund/innen zum Vorteil aller nutzt.
- **DIE BEGLEITUNG** der jeweiligen Einrichtung über ein Jahr ist geeignet, nachhaltige Wirkungen zu gewährleisten.
- **WICHTIGSTE VORAUSSETZUNG:** Wirklich alle Beteiligten entscheiden sich für die aktive Mitgestaltung dieses Lernprozesses.

*Gefördert wird das Modellprojekt im Rahmen des Bundesprogramms „VIELFALT TUT GUT. Jugend für Vielfalt, Toleranz und Demokratie“, kofinanziert durch das Projekt MBT »Ostkreuz«, das im Rahmen des Berliner Landesprogramms gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus vom Beauftragten des Senats von Berlin für Integration gefördert wird.*

---

### IMPRESSUM

**Herausgeber:**

Stiftung SPI Berlin

**VIELFALT GESTALTET** – für Toleranz und Demokratie

Schönhauser Allee 73

10437 Berlin

**Mitarbeit und Redaktion:**

Carl Chung, Carmen Krickau,

Ann-Sofie Susen, Sandra Wille

**V.i.S.d.P.:** Carl Chung

**Gestaltung:** Joanna Soyka, [www.eins-tp.net](http://www.eins-tp.net)

**Druck:** Flyeralarm; [www.flyeralarm.de](http://www.flyeralarm.de)

---

# KONTAKT

Stiftung **SPI**

Sozialpädagogisches Institut Berlin »Walter May«

Projekt

**VIELFALT GESTALTET**

für Toleranz und Demokratie

Schönhauser Allee 73

10437 Berlin

beim

**Mobilen Beratungsteam » Ostkreuz «**

für Demokratieentwicklung, Menschenrechte und Integration

**Telefon:** 030 41725628

**Fax:** 030 41725630

**E-Mail:** [vielfalt.gestaltet@stiftung-spi.de](mailto:vielfalt.gestaltet@stiftung-spi.de)

[www.stiftung-spi.de/vielfalt](http://www.stiftung-spi.de/vielfalt)

**CARL CHUNG**, Projektleitung

**SANDRA WILLE**, Projektkoordination

**ANN-SOFIE SUSEN**, Projektkoordination

Gefördert im Rahmen des Bundesprogramms

„VIELFALT TUT GUT. Jugend für Vielfalt, Toleranz und Demokratie“



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend



Das MBT »Ostkreuz« wird gefördert durch:



Der Beauftragte des Senats  
für Integration und Migration