

Schule der Vielfalt – Vielfalt der Diskriminierungen? Herausforderungen und Chancen in der beruflichen Bildung

Impulsvortrag zum Fachtag „Für Vielfalt und Anerkennung - Gegen
Diskriminierung in der beruflichen Bildung“

von Kofi Ohene-Dokyi

Berlin, 14.04.2011

Berufsbildende Träger und Schulen
für Demokratie, Gleichwertigkeit und Pluralismus
RAA Berlin

www.osz-gegen-rechts.de



Ich begrüße Sie ganz herzlich und freue mich sehr, dass Sie sich die Zeit genommen haben, an unserem heutigen Fachtag teilzunehmen.

Mein Name ist Kofi Ohene-Dokyi und betreue das Handlungsfeld „Für Vielfalt und Respekt in der beruflichen Bildung“. In diesem Handlungsfeld beschäftigen wir uns, ergänzend zum Handlungsfeld „Rechtsextremismusprävention“, mit weiteren Ungleichwertigkeitsideologien und demokratieablehnenden Positionen, durch die auch Jugendliche mit Migrationshintergrund erreicht werden.

Wesentliche Bestandteile auch in diesem Handlungsfeld sind neben der Bereitstellung von Materialien und der Fortbildungsarbeit für Pädagog/inn/en und Schülervereiner/innen, die Beratung und Begleitung des Engagements gegen Diskriminierung in derzeit 5 Berliner Oberstufenzentren.

Ziel in diesen Modellstandorten ist es, einrichtungseigene Konzepte zu entwickeln, die eine effektive und nachhaltige Auseinandersetzung mit Diskriminierung bzw. die Entwicklung und den Ausbau einer demokratischen und diskriminierungssensiblen Kultur innerhalb der Einrichtung ermöglichen.

Im Folgenden möchte ich aus dieser Arbeit einige zentrale Erfahrungen, und damit eine Auswahl von Gelingensbedingungen darstellen, die sich dabei als förderlich erwiesen haben.

Bezugnehmend auf die Fragestellung im Titel dieses Vortrages, kann zunächst festgestellt werden, dass analog zur gesellschaftlichen Entwicklung, auch Einrichtungen der beruflichen Bildung vielfältiger geworden sind. Das allein ist noch nichts Neues, sofern damit zunächst erst einmal eine augenscheinliche Realität beschrieben ist.

Ob jedoch in Bezug auf die meisten Einrichtungen bereits von Schulen der Vielfalt gesprochen werden kann, ist vielfach noch offen, besonders wenn Vielfalt als ein Konzept verstanden wird, eben diese Vielfalt auch als Ressource wertzuschätzen¹.

¹ So ist der Erziehungswissenschaftler Norbert Wenning der Auffassung, dass den Schulen hinsichtlich, der in der Gesellschaft vorhandenen Einstellungen und Bewertungen und der daraus resultierende Umgang mit Vielfalt eine entscheidende Rolle zukommt. Sie selbst stünden vor der Herausforderung, sich verändern zu müssen, um einen produktiven Umgang mit Heterogenität zu entwickeln und diese statt als Hindernis und Störung, als Potenzial und Ressource erkennen und bewerten. (vgl. Wenning, Norbert in: Heterogenität als Dilemma für Bildungseinrichtungen. In: Boller, S.; Rosowski, E; Stroot, Th.(Hrsg.): Heterogenität in Schule und Unterricht. Weinheim und Basel.

Ebenso schwierig ist Beantwortung der Frage, ob mit dieser Vielfalt auch eine Vielfalt der Diskriminierung einhergeht. Sicherlich sind neue Themen in die Auseinandersetzung mit Diskriminierung gekommen, was häufig jedoch weniger damit zu tun hat, dass es sie als solche vorher nicht gegeben hat. Es ist unter anderem auch der gewachsenen Sensibilität und Bereitschaft zu verdanken, sich mit Diskriminierung in all seinen Erscheinungsformen und Facetten auseinanderzusetzen.

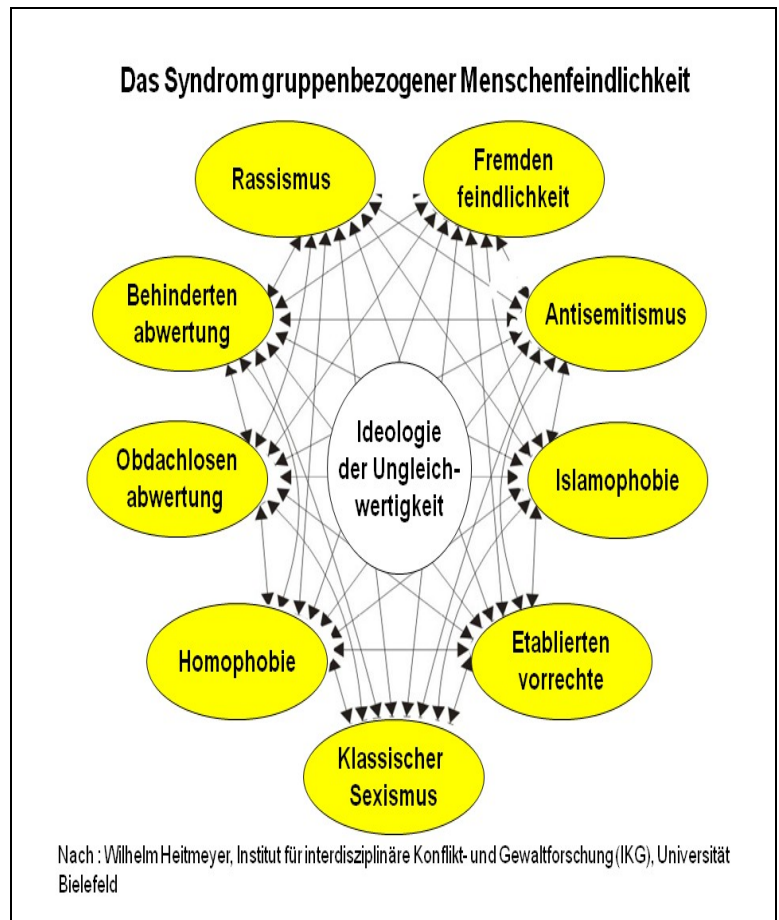
Rückblickend auf unsere bisherige Arbeit kann zu Thesen zusammengefasst gesagt werden, dass eine **Auseinandersetzung mit Diskriminierung** vor allem dann erfolgreich ist, wenn diese:

1. ...auf breiter Basis stattfindet, das heißt sowohl in ihren unterschiedlichen Erscheinungsformen, als auch in Bezug auf die diversen, individuellen und auch gesellschaftlichen Dimensionen.

2. ...nicht als Sonderprojekt, sondern als grundlegender Bestandteil der Qualitätsentwicklung der Schule bzw. der Einrichtung verstanden wird.

Auseinandersetzung mit Diskriminierung auf breiter Basis

Eine Thematisierung auf breiter Basis meint zum einen, die Berücksichtigung der unterschiedlichen Erscheinungsformen von Diskriminierung. In Anlehnung an das Konzept des Erziehungswissenschaftlers Wilhelm Heitmeyers können das z.B. antisemitische, homosexuellenfeindliche und rassistische, aber auch alle anderen Positionen und Einstellungsmuster sein, in denen Menschen systematisch kategorisiert und abgewertet werden. Gemein ist diesen unterschiedlichen Formen von Diskriminierung, so Heitmeyer, dass durch sie die Gleichwertigkeit von Menschen in Frage gestellt wird.



Eine **Thematisierung auf breiter Basis** setzt voraus, Diskriminierung als ein Phänomen zu verstehen, das weit mehr als lediglich ein „schlechtes Benehmen“ ist. Diskriminierung muss deshalb auch in ihren personalen, gesellschaftlichen und strukturellen Dimensionen thematisiert werden, innerhalb derer Fragen gesellschaftlicher Normen und Wertsetzungen, Fragen der Anerkennung bzw. Abwertung, des Status von Menschen, und damit letztlich auch Fragen der Teilhabe bzw. Ausgrenzung von Menschen in der Gesellschaft insgesamt mitverhandelt werden.

Thematisierung auf breiter Basis meint dann auch, dass ein Bewusstsein darüber herrscht, dass Diskriminierung bzw. diskriminierendes Verhalten nichts Kulturspezifisches, sondern ein allgemeines Problem aller gesellschaftlicher Gruppen und Schichten ist.

Es meint zudem, dass die Auseinandersetzung mit Diskriminierung, nicht zuletzt vor dem Hintergrund des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) als ein wichtiges Lernfeld verstanden werden muss, in dem wichtige

Kompetenzen erworben werden, in einer zunehmend durch Vielfalt geprägten Ausbildungs- und Berufswelt erfolgreich agieren zu können. Erst diese Anerkennung als ein gleichberechtigtes Lernfeld schafft den Raum, in dem die curriculare Beschäftigung mit der Thematik, das ausserunterrichtliche Engagement von Lehrer/innen, Schüler/innen und Auszubildenden für den Aufbau und Erhalt einer diskriminierungssensiblen und demokratischen Schulkultur, und die Bewältigung der übrigen Lern- und Lehranforderungen gelingen kann.

Eine effektive Auseinandersetzung mit Diskriminierung braucht immer auch das Engagement und die Initiative Einzelner Diskriminierung wahrzunehmen und zu problematisieren. Eine zentrale Bedeutung kommt hier den Pädagog/innen als Vertreter/innen der Institution zu. Deren Handeln einen unmittelbaren Ausdruck der Kultur einer Einrichtung darstellt.

Neben dem individuellen pädagogischen Engagement ist jedoch von entscheidender Bedeutung, inwieweit dieses Handeln in ein Bemühen der Einrichtung insgesamt eingebettet ist.

Handlungsfelder einer demokratischen und diskriminierungs-sensiblen Schulkultur

Der besondere Vorteil von Berufsbildungseinrichtungen, gegenüber etwas abstraktem wie der Gesellschaft besteht darin, dass diese, quasi ein verkleinertes Abbild der Gesellschaft und damit einen relativ abgegrenzten und überschaubaren Raum darstellen, in dem sich neue Formen der Wahrnehmung und Kommunikation erproben und auch Veränderungen nachvollziehbar entwickeln und umsetzen lassen. So bieten sie rein strukturell Möglichkeiten, diese als einen Erfahrungsraum zu gestalten, der durch das beständige Bemühen um die Anerkennung der Gleichwertigkeit Aller gekennzeichnet ist.

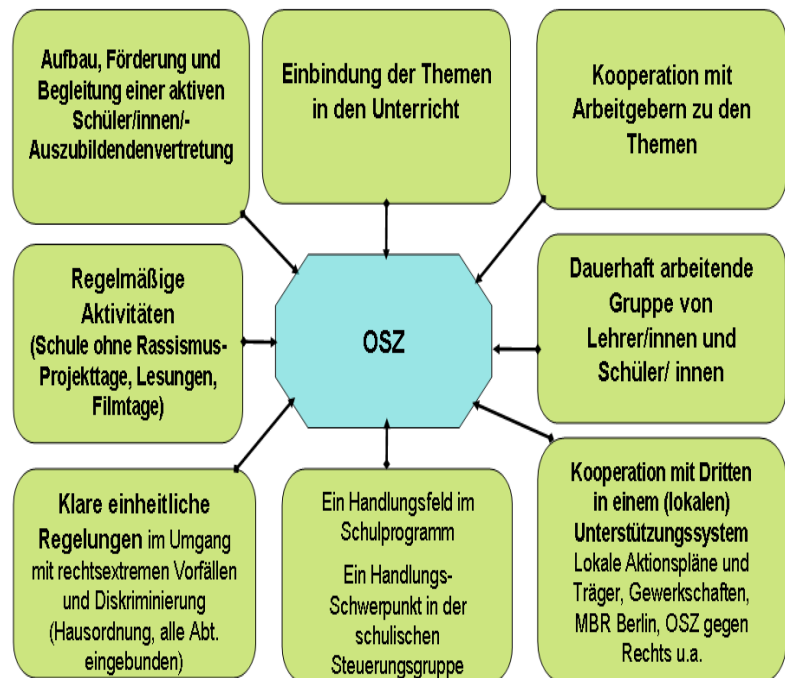
Idealerweise existiert dazu in der Einrichtung ein Konzept, in dem die Handlungsmöglichkeiten auf den unterschiedlichen Ebenen sowohl innerhalb als auch im Umfeld der Einrichtung berücksichtigt werden und das dabei auch die unterschiedlichen Akteure und Zielgruppen im Blick behält.

In einem OSZ existieren, aus unserer Sicht, mindestens acht Handlungsfelder, die in eine nachhaltige Präventionsarbeit gegen Rechtsextremismus und Diskriminierung und in den Aufbau und die Stärkung einer demokratischen Schulkultur einbezogen werden können.

Maßnahmen in den einzelnen Handlungsbereichen sind dann besonders effektiv, wenn sich ihre Zielstellungen in den Aktivitäten und Maßnahmen

Berufsbildende Träger und Schulen für Demokratie, Gleichwertigkeit und Pluralismus

Handlungsbereiche an Oberstufenzentren für Demokratie gegen Rechtsextremismus und Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (GMF)



anderer Handlungsbereiche widerspiegeln. So entstehen Synergien, die die Wirksamkeit einzelner Maßnahmen und Aktivitäten verstärken. Einige dieser Effekte seien an dieser Stelle exemplarisch genannt:

1. Regelmäßige Veranstaltungen, wie Aktionswochen, Lesungen, Projekttag und bieten eine gute Möglichkeit Diskriminierung auf breiter Basis zu thematisieren und vor allem auch Schüler/innen zu interessieren bzw. zu aktivieren. Einen solchen Handlungsrahmen bietet zum Beispiel die Initiative *Schule ohne Rassismus - Schule mit Courage*. In unseren Modellstandorten verstehen wir uns explizit als ein strategischer Partner dieser Initiative, der Schulen in ihren Aktivitäten unterstützt bzw. bereits in ihren Bemühungen um den Erwerb des Titels *Schule ohne Rassismus - Schule mit Courage* begleitet hat.
2. Die Festschreibung der Auseinandersetzung mit Diskriminierung im Schulprogramm sorgt dafür, dass eine Auseinandersetzung mit der relevanten Thematik, nicht nur anlassbezogen stattfindet, sondern als verbindliche und dauerhafte Entwicklungsaufgabe begriffen wird.
3. Eine Hausordnung, die sich deutlich gegen Diskriminierung und Ausgrenzung positioniert, bietet Anlass und Anknüpfungspunkte für die Auseinandersetzung mit diskriminierenden Äußerungen und Verhaltensweisen im Schulalltag. Gemeinsam mit alle Schulbeteiligten erarbeitete und einheitliche Regeln erzeugen nicht nur eine stärkere Verbindlichkeit, sich konsequent mit antidemokratischen bzw. diskriminierenden Äußerungen auseinanderzusetzen; sie verleihen dem oder der Einzelnen auch zusätzliche Handlungssicherheit im Umgang mit dem konkreten Einzelfall. Hier bieten wir seit 2009 mit den Audits² zu den Themen Schulklima, Wertschätzung und Beteiligung im OSZ, ein erprobtes Instrument an, um auf breiter Basis Schulbeteiligte in die aktive Gestaltung einer Kultur der Wertschätzung, als einem positiven Gegenentwurf zu Diskriminierung und Rassismus zu einzubeziehen.
4. Die Einbettung relevanter Themen in den Unterricht schafft den not-

² Das Audit-Verfahren wird von der Berliner Senatsverwaltung für Bildung als ein Instrument schulinterner Qualitätsentwicklung empfohlen. Ein Audit-Prozess versammelt Vertreter/innen verschiedener schulinterner Akteursgruppen (Lehrende, Schüler/innen, Schulleitung u.a.), um den Ist-Stand der Schule in einem spezifischen Thema oder Qualitätsmerkmal (z.B. Schülerbeteiligung) gemeinsam zu bewerten und daraus konkrete Schritte zur Veränderung zu ziehen.

wendigen Raum, sich differenziert mit komplexeren Fragestellungen auseinanderzusetzen und so Schüler/innen eine fundierte Auseinandersetzung mit diskriminierenden Positionen zu ermöglichen, statt lediglich auf einer Appellebene zu agieren.

5. Die Einbeziehung der Schülervertreter/innen in den Aufbau einer demokratischen und anerkennenden Schulkultur stärkt bereits bestehende Schülerbeteiligung. Ihre Einbindung ist unerlässlich, um Schüler/innen für ein Engagement gegen Diskriminierung zu gewinnen. Dazu müssen Schülervertretungsgremien gezielt gefördert und unterstützt werden, ihre Rechte und Handlungsmöglichkeiten kennenzulernen und auch wahrzunehmen.

6. Eine dauerhaft arbeitende Gruppe von Schüler/innen und Lehrer/innen, die auch mit entsprechenden zeitlichen Ressourcen ausgestattet ist, sichert die Kontinuität von Engagement in beruflichen Bildungseinrichtungen, die häufig durch eine hohe Fluktuation und Segmentierung gekennzeichnet sind.

Ausblick auf den Fachtag

Der heutige Fachtag soll dazu dienen, sich mit einer Auswahl unterschiedlicher Erscheinungsformen und Dimensionen von Diskriminierung zu beschäftigen bzw. methodische Ansätze kennen zu lernen, mit denen diese sinnvoll thematisiert werden können.

Es ist vor allem dem begrenzten zeitlichen Rahmen geschuldet, dass die hier vorgestellten Themen und Ansätze nicht erschöpfend erörtert bzw. erprobt werden können. Deshalb soll vor allem auch der Austausch mit anderen Teilnehmer/innen, innerhalb der Workshops und auch hier im Plenum, Impulse für die weitere Beschäftigung mit der Thematik in der eigenen Einrichtung liefern.

Gleichermaßen sollen uns ihre Erfahrungen und Fragen auch Anregungen für die (Weiter-)Entwicklung unserer Angebote liefern.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen und uns dazu im weiteren Verlauf viele Gelegenheiten.

Im Wissen, dass der Aufbau bzw. der Erhalt einer demokratischen und diskriminierungssensiblen Schulkultur auch ein zeit- und ressourcenintensiver Prozess ist, möchten wir uns Ihnen durch diesen Fachtag als einen Partner vorstellen, der Sie in ihrem weiteren Engagement, auch über diesen Tag hinaus unterstützen möchte.

Vielen Dank für ihre Aufmerksamkeit.