

„Hör mir zu!“ – Audit für Demokratie und Vielfalt

Audits als Instrument zur Förderung von Demokratie und Vielfalt. Ein Ansatz zur Prävention von Islamfeindlichkeit und anderen Formen Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit.



Erfahrungen aus dem Modellprojekt „Hör mir zu! – Für Demokratie und Vielfalt – gegen Islamfeindlichkeit und Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit in der beruflichen Bildung“ umgesetzt im Rahmen des Programms „Demokratie leben!“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend von 2015 – 2019 in Einrichtungen der beruflichen Bildung in Hamburg und Berlin.

Inhalt

- 1 Vorwort
- 2 Einführung: Schulen der beruflichen Bildung als Orte sozialen und demokratischen Lernens
 - 2.1 Das Audit für Demokratie und Vielfalt im „Hör mir zu!“-Projekt
 - 2.2 Das idealtypische Audit (Musteraudit)
- 3 Erfahrungen aus der Projektpraxis in Berlin und Hamburg
 - 3.1 Audits in Berlin
 - Audit am Oberstufenzentrum TIEM – Technische Informatik, Industrie, Elektronik, Energie, Management*
 - Audit an der Carl-Legien-Schule in Berlin*
 - Oberstufenzentrum (OSZ) Ruth-Cohn-Schule*
 - 3.2 Audits in Hamburg
 - Berufsschule für Bautechnik (BS 08)*
 - Fachschule für soziale Arbeit Alsterdorf (FS HERZ)*
 - 3.3 Perspektiven der Schulleitung
 - 3.4 Perspektiven von Lehrenden
 - 3.5 Die Schüler*innenperspektive
- 4 Wie geht's weiter? Ein Ausblick
- 5 Materialien und Arbeitshilfen für die Vorbereitung und Umsetzung von Audits für Demokratie und Vielfalt
- 6 Projektteam des DEVI e.V.
- 7 Literatur
- 8 Impressum

1 Vorwort

Kontroverse Debatten sind ein wichtiger Bestandteil unserer vielfältigen und demokratischen Gesellschaft. Diese Debatten sind besonders polarisiert, wenn sie im Zusammenhang mit „dem Islam“ bzw. „den Muslimen“ in Deutschland geführt werden. Von diesen Kontroversen bleiben auch berufliche Schulen nicht unberührt. Wenn mit Auszubildenden oder Schüler*innen beispielsweise über „Moscheebauten“ oder das „Tragen des Kopftuchs“ diskutiert wird, entstehen häufig zunächst uninformierte Diskussionen. Nicht selten werden in diesen Diskussionen gruppenbezogen-menschenfeindliche Vorurteile und Stereotype reproduziert. Die starke Polarisierung ist gleichermaßen Herausforderung und Chance, mit jungen Menschen über grundsätzliche Fragen des Zusammenlebens in einer zunehmend vielfältiger werdenden Gesellschaft in den Austausch zu kommen.

Vor diesem Hintergrund wurde von 2015-2019 vom DEVI e.V. im Rahmen des Bundesprogramms „Demokratie leben!“ das Modellprojekt „Hör mir zu – für Demokratie und Vielfalt – gegen Islamfeindlichkeit und Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit in der beruflichen Bildung“ in Berlin und Hamburg umgesetzt. Ziel des Projekts war es, in den Schulen eine intensive und breit angelegte Auseinandersetzung mit Erscheinungen von Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit, die sich gegen Menschen richtet, die als muslimisch wahrge-

nommen werden, zu ermöglichen. Als zentrales Instrument des Projekts diente das Audit für Demokratie und Vielfalt, mit dem in Schulen Entwicklungsprozesse initiiert und gesteuert wurden, um Strukturen fortzuentwickeln, die eine nachhaltige Auseinandersetzung mit Phänomenen Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit befördern. Zusätzlich zu den Audits wurden Fortbildungen für Pädagog*innen und Projekttag für Schüler*innen angeboten, die den unmittelbar beteiligten Einrichtungen und weiteren Einrichtungen im jeweiligen Bundesland bzw. angrenzenden Bundesländern offenstanden. Gegenstand des Fortbildungsprogramms waren die Vorstellung und Vermittlung des Audits als Methode sowie themenbezogene Inhalte, wie z. B. „Muslimische Lebenswelten in Deutschland“ oder „Argumentationen gegen islamfeindliche/gruppenbezogen-menschenfeindliche/rechtspopulistische Positionen“.

2 Einführung: Schulen der beruflichen Bildung als Orte sozialen und demokratischen Lernens

Demokratie und Zivilgesellschaft befinden sich nach übereinstimmenden Untersuchungen in Deutschland wie auch in anderen europäischen Ländern gegenwärtig in einer bedenklichen Situation. Diesen Eindruck stützen auch die Befunde der aktuellen „Autoritarismusstudie“. (Decker und Brähler 2018) Die Zustimmung zur „Demokratie, wie sie in der Bundesrepublik Deutschland funktioniert“ liegt lediglich bei 53,2 %. (ebd.) Auch in der Sphäre der Arbeitswelt sind demokratiefeindliche und rechtsextreme Haltungen gegenwärtig. (vgl. Stöß 2017) Gleichzeitig kann beobachtet werden, dass dem Politikunterricht in den unterschiedlichen Schulformen nach wie vor eine unterschiedlich starke Bedeutung zukommt. Manche Autor*innen sprechen gar von einer „elitären“ Schlagseite des Politikunterrichts. So erhalten Schüler*innen an Gymnasien, Stadtteil- und Sekundarschulen 2-3 Stunden Politikunterricht in der Woche – an berufsbildenden Schulen erhält die Mehrheit im gleichen Zeitraum hingegen lediglich eine Stunde Politikunterricht. (vgl. Achour und Wagner 2019)

Dieser Befund ist umso erstaunlicher, als, wie es Anja Besand und Viola Schmidt in ihrer Studie über „Politische Bildung in der Berufsschule“ festhalten, berufliche Schulen die „letzte institutionalisierte Möglichkeit [sind,] Schülerinnen und Schüler mit Angeboten zur politischen Bildung überhaupt zu erreichen“. (Besand und Schmidt 2013)

Schüler*innen in der beruflichen Schule, insbesondere die, die sich in der dualen Ausbildung befinden, sind weitaus dichter an erwachsenen Lebenswelten, als es in anderen Schulformen oder etwa bei gleichaltrigen Studierenden der Fall ist. Die Heterogenität der Schüler*innenschaften berufsbildender Schulen im Hinblick auf die (soziale wie ethnische) Herkunft, den Bildungsstand und auch auf das Alter mögen auf den ersten Blick als eine besondere Herausforderung gerade auch für die politische Bildung erscheinen. Bei näherer Betrachtung bergen beide Faktoren (die spezifische Lebenssituation der Schüler*innen am Übergang ins Berufsleben sowie die Heterogenität der Schülerschaft) jedoch die Chance, die Forderung der Kultusministerkonferenz nach „Schule als Ort gelebter Demokratie“ weitaus lebensnaher und das heißt, weniger abstrakt und unter sehr viel realistischeren Bedingungen kennenzulernen und einzuüben. Dies geschieht über folgende Kompetenzen:

„In einer Schule als Ort gelebter Demokratie werden die Würde des jeweils anderen großgeschrieben, Toleranz und Respekt gegenüber anderen Menschen und Meinungen geübt, Zivilcourage gestärkt, demokratische Verfahren und Regeln eingehalten und

Konflikte gewaltfrei gelöst. Junge Menschen lernen dort, mit Kontroversen, Gegensätzen und Risiken, mit Unvollkommenheiten, unvollständigen und vorläufigen Wissensbeständen und Urteilen umzugehen. Die Vermittlung belastbaren Wissens und Könnens schließt die Fähigkeit mit ein, sich selbst und andere in Frage zu stellen sowie Sprache und Kommunikation im Hinblick auf ihre expliziten und impliziten Aussagen zu reflektieren. Das Einüben vielfältiger Formen demokratischer Debatte und demokratischen Handelns ermöglicht schließlich auch die Fähigkeit zum Perspektivwechsel, die Wahrnehmung von und das Verständnis für Minderheitenpositionen sowie den gewaltfreien Umgang mit Konflikten.“ (Kultusministerkonferenz 2018)

Die Schüler*innen an Schulen der beruflichen Bildung befinden sich bereits mit einem Bein im Berufsleben (oder werden zumindest gezielt darauf vorbereitet). Zugleich stellen auch die Schulen der beruflichen Bildung einen immer noch geschützten Raum dar, in dem die von der Kultusministerkonferenz geforderten Kompetenzen (aus Schüler*innenperspektive) weitgehend risikofrei erlernt werden können – und das unter lebensnäheren Bedingungen, als es etwa in den Regelschulen der Fall ist. Toleranz und Respekt, die Fähigkeit zur Selbstreflexion, Ambiguitätstoleranz, Kommunikationssicherheit, sozialverträgliche Konfliktlösungsstrategien oder auch die Fähigkeit, die eigene Position selbstsicher einbringen zu können – all das sind Kulturtechniken, die nicht vom Himmel fallen. Das Erlernen dieser Kompetenzen benötigt einen Raum, der es den Schüler*innen erlaubt, sich auszuprobieren, aber auch Fehler machen zu dürfen, ohne sich allzu großen Risiken auszusetzen (etwa: „Verliere ich meinen Arbeitsplatz, wenn ich ...?“). Zugleich benötigt dieser Lernprozess eine Anleitung, die Sicherheit und Orientierung bietet. Hier können Schulen der beruflichen Bildung auf ihre Stärken setzen:

„[...] Lehrerinnen und Lehrer aus der Berufsschule verfügen – anders als ihre Kolleginnen und Kollegen aus den allgemeinbildenden Schulen – bereits über umfassende Erfahrungen im kompetenzorientierten Unterricht und sind damit für eine kompetenzorientierte politische Bildung sehr interessante Akteure.“ (Besand und Schmidt 2013)

In diesem Sinne stellen Schulen der beruflichen Bildung mit ihren ganz eigenen Bedingungen und Bedarfen sicherlich einen zunächst herausfordernd erscheinenden Ort für politische Bildung dar. Welcher Jungerwachsene lässt sich gerne noch etwas von der Welt erzählen? Aus der lebensgeschichtlichen Perspektive sind sie einer der letzten Orte, wenn nicht der letzte Ort, wo Jugendliche und junge Erwachsene für die politische Bildung erreichbar sind. Genau hier findet die Demokratiepädagogik in Schulen der beruflichen Bildung Bedingungen vor, die es erlauben, Lernprozesse weitaus lebensnäher und damit nachhaltiger zu gestalten. Wie dies geschehen kann, wird folgend anhand des Audits als Instrument und Handlungsansatz gegen Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit ausführlich dargelegt.

Audits als Instrument und Handlungsansatz gegen Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit

Zentrales Instrument des Projekts war das Audit für Demokratie und Vielfalt. Dieses Audit baut auf Erfahrungen anderer Ansätze auf, in denen Audits als Methode zur Auseinandersetzung mit und Prävention gegen Gruppenbezogene(r) Menschenfeindlichkeit entwickelt und erprobt wurden. Im Bereich der Organisationsentwicklung sind Audits etablierte Instrumente des Qualitätsmanagements, mit denen innerhalb einer Organisation untersucht werden kann, ob und inwieweit Strukturen und Prozesse den eigenen Anforderungen oder Standards entsprechen. Als Demokratieaudit (vgl. De Haan, Edelstein und Eikel 2007) hat dieses Instrument u. a. über den Qualitätsrahmen Demokratiepädagogik Eingang in den Bereich der demokratischen Schulqualitätsentwicklung gefunden.

Mit dem Gleichwertigkeitsaudit¹ wurde ein Instrument entwickelt, mit dem systematisch – um es mit der Sprache der Erfinder zu sagen – Anerkennungsverhältnisse innerhalb einer Einrichtung untersucht und in Richtung hin zu mehr Anerkennung verändert werden können. Anders ausgedrückt ließe sich sagen, dass mit dem Audit festgestellt wird, ob und inwieweit Menschen Erfahrungen machen, die ihnen vermitteln, als gleichwertige und anerkannte Mitglieder einer Organisation wahrgenommen und behandelt zu werden.

Im Audit standen die Erfahrungen im Fokus, die Menschen innerhalb ihrer Berufsschule oder der Schule angeschlossener Bereiche machen. Diese bildeten den Ausgangspunkt, um zu fragen, wo welche Veränderungen wünschenswert und not-

¹ Das Gleichwertigkeitsaudit wurde entwickelt von den Regionalen Arbeitsstellen für Bildung, Integration und Demokratie in Berlin, Mecklenburg-Vorpommern und Nordrhein-Westfalen und der Amadeu Antonio Stiftung unter der Leitung von Andreas Zick, Professor für Sozialisation und Konfliktforschung, Leiter des Instituts für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung an der Universität Bielefeld. (Vgl. Becker et al. 2006).

wendig bezüglich des Ziels sind, innerhalb der Einrichtung eine Anerkennungskultur zu befördern, in der sich alle, unabhängig ihrer Herkunft, Religion, ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung gleichwertig und anerkannt fühlen können.

2.1 Das Audit für Demokratie und Vielfalt im „Hör mir zu!“-Projekt

Mit dem Audit für Demokratie und Vielfalt sollten berufsbildende Einrichtungen angeregt und unterstützt werden, die diversitätsbezogenen Herausforderungen, die im Umgang mit einer höchst heterogenen Schüler*innenschaft verbunden sind, anzunehmen und zu bewältigen. Hierzu konnten Wege aufgezeigt werden, wie im Einklang mit dem jeweiligen Einrichtungsprofil eine spezifische Diversitätsstrategie entwickelt und umgesetzt werden kann. Ziel ist die Entwicklung einer Vielfalt anerkennenden und wertschätzenden Schulkultur.

Im Projekt bestand der wesentliche Ansatz darin, mit dem Audit gezielt eine Auseinandersetzung mit Erscheinungen von Islam- und Muslimfeindlichkeit in den Blick zu nehmen. In Anlehnung an den Ansatz des Konfliktforschers Wilhelm Heitmeyer wurde Islamfeindlichkeit als eine Dimension Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit thematisiert, die mit anderen Erscheinungsformen Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit einen gemeinsamen Kern teilt: nämlich eine Ideologie der Ungleichwertigkeit. Eine Ideologie, die im Wesentlichen davon ausgeht, dass Menschen aufgrund ihrer tatsächlichen oder vermeintlichen Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe weniger wert sein sollen als andere Menschen. Dieser Ansatz ermöglicht es, Islam- und Muslimfeindlichkeit als ein Phänomen zu verstehen, das nicht nur ein Problem von muslimischen Menschen darstellt, sondern das Wertefundament der freiheitlich, pluralistisch und demokratisch verfassten Gesellschaft grundsätzlich infrage stellt.

In der konkreten Arbeit mit den Schüler*innen und Auszubildenden baut dieser Ansatz die Brücke zu all denjenigen, die sich von der Idee, sich mit Islam- und Muslimfeindlichkeit auseinanderzusetzen, zunächst nicht angesprochen fühlen.

Dies gelingt auch, weil die Thematisierung über das Audit in den Alltag der Schüler*innen eingreift und so nicht nur die Frage beantwortet wird, was das Thema mit den Schüler*innen zu tun hat. Die Antwort konkretisiert sich am und im sozialen Nahraum (also der Schule), und wird nicht nur problematisierend, d. h. defizitär, sondern lösungsorientiert gegeben. Somit trägt die Thematisierung gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit über das Audit zu Prozessen sozialen Lernens bei, für die sich viele Partnerschulen vom DEVI e.V. zunächst kaum noch zuständig gesehen hatten und die im Ergebnis gleichermaßen Schulleitungen als auch Lehrer*innen überrascht haben.

Die von Anja Besand und Viola Schmidt befragten Berufsschullehrer*innen weisen in der Tat vehement auf die Herausforderung hin, die die Vielgestaltigkeit der Schüler*innenschaft darstellt. Insbesondere Alters-, Erfahrungs- und Leistungspreizung würden, so Besand und Schmidt, als didaktische Herausforderung wahrgenommen (Vgl. Besand und Schmidt 2013). Hinzu kämen Herausforderungen durch ethnische Heterogenität. Sie kommen zu dem Schluss, dass:

„[d]er Problemgehalt [...] entsprechend als sehr hoch beschrieben werden [muss], denn in den beruflichen Schulen ist zukünftig eher mit mehr als mit weniger Heterogenität zu rechnen. Die Belastung, die sich in diesem Zusammenhang für die Lehrerinnen und Lehrer ergibt, ist – solange keine angemessenen pädagogischen oder didaktischen Bearbeitungsstrategien eröffnet werden – erheblich. Angemessene Bearbeitungsstrategien, die auf die Situation der beruflichen Schulen angepasst sind, liegen bislang nicht vor.“ (Besand und Schmidt 2013)



Erscheinungsformen Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit und ihr gemeinsamer Kern.

Um diese Lücke zu schließen und Heterogenität in der Schüler*innenschaft als Chance anzusehen, schlägt der DEVI e.V. mit dem Audit ein Verfahren vor, das weit über schulische Kontexte hinaus ein bewährtes und anerkanntes Instrument des Qualitätsmanagements – gerade auch in privatwirtschaftlichen und unternehmerischen Kontexten – ist. Dabei werden in der Verwendung der Methode Herausforderungen bezüglich Vielfalt ablehnender Positionen systematisch und zielgerichtet auf struktureller Ebene gelöst.

Der Kerngehalt des Audits kann mit den Worten der Deutschen Gesellschaft für Qualität e.V. (DGQ), eine der größten und wichtigsten Zusammenschlüsse des privatwirtschaftlichen Qualitätsmanagements, mit folgenden Worten beschrieben werden:

„Das Wort **„Audit“** ist eine Substantivierung von ‚audit‘ – er, sie, es hört (zu) –, der 3. Person Singular Präsens Indikativ Aktiv des lateinischen Verbs ‚audire‘ – soweit der Lateinlehrer. Mit dem Kunstwort ‚Audit‘ wird also ein Vorgang bezeichnet, bei dem sich ein Zuhörer (der Auditor) dem widmet, was ihm andere Personen sagen, woraus er wiederum seine Schlüsse zieht; dass ein Auditor nicht nur hört, sondern auch sieht und – fast noch wichtiger – ‚hineinspürt‘, versteht sich eigentlich fast von selbst. Wäre ein Auditor ein Prüfer, wie es oft behauptet, manchmal auch empfunden wird, müsste man ihn, für eine Audit-Situation wenig vertrauensweckend, als ‚Examinator‘ bezeichnen, die zu Prüfenden würden gleichsam ein Examen ablegen und dafür ein Zeugnis erhalten – jedenfalls keine Konformitätsbestätigung und auch kein Zertifikat.“ (Deutsche Gesellschaft für Qualität o.J.)

Zuhören – in der Konzeption vom DEVI e.V. sind die Redenden, also die Teilnehmer*innen am Audit, wichtiger als der Auditor, der das Audit begleitet und führt. Denn als Instrument der Demokratiepädagogik wird das Audit als Prozess verstanden, der, in der Auffassung der Deutschen Gesellschaft für Demokratiepädagogik, „der Schule selbst helfen soll, ihre demokratiepädagogische Qualitätsentwicklung zu reflektieren und zu steuern“. (Deutsche Gesellschaft für Demokratiepädagogik 2018) Das Demokratie-Audit ist kein Messinstrument, sondern „ein Verfahren zur systematischen und kontinuierlichen Weiterentwicklung von Schulqualität, das in besonderem Maße auf Partizipation und Kommunikation setzt“. (Deutsche Gesellschaft für Demokratiepädagogik 2018)

Am Audit nehmen idealerweise Vertreter*innen aller schulischen Akteure teil – gerade auch Schüler*innen. So gelingt es,

unterschiedliche Akteure, und damit die unterschiedlichen Perspektiven auf das System Schule, an einen Tisch zu bringen. Zentrale Bestandteile eines Audits sind:

- die Erhebung des Ist-Standes der Schule und seine Bewertung durch alle Akteure sowie
- die Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen, die zur Verbesserung der Schulqualität beitragen.

Partizipation, Kommunikation und Kontinuität sind die Säulen des Audits. Methodisch setzt das Audit darauf, dass alle Stimmen es wert sind, gleichermaßen gehört zu werden. Schüler*innen erleben im Audit eine konzentrierte Arbeitsatmosphäre, die ihnen gleichen Raum und gleiche Wertigkeit zugesteht. Der Rollenwechsel von den zu Beschulenden zu den Expert*innen in eigener Sache ermöglicht eine in dieser Art zunächst ungewohnte, aber durchaus wertvolle Erfahrung. „Für mich war es eine komplett neue Erfahrung, dass ich mit Lehrern auf Augenhöhe gearbeitet habe. Es waren Lehrer dabei, die mich auch unterrichtet haben, und es war eine ganz neue Erfahrung, mit ihnen etwas vertrauter zu werden“, sagt die 22-Jährige Salam, die an der Ruth-Cohn-Schule in Berlin-Charlottenburg im Auditprozess mitwirkte. Und ihre Mitschülerin Angelika, 20, ergänzt: „Schüler erhalten hier eine Riesenportion Wertschätzung!“ Auch für der Lehrer*innen ändert sich der Blick auf ihre Schüler*innen. So bestätigt Jana Elsner, Lehrerin am Berliner OSZ TIEM, einen ähnlichen Effekt aus der Lehrer*innenperspektive. Die Schüler*innen in einem ganz anderen Rahmen zu erleben, sei für ihre Kolleginnen und Kollegen eine sehr wichtige Erfahrung gewesen. „Schülerinnen und Schüler begegnen uns so, wie wir ihnen begegnen. Begegnen wir ihnen mit Wertschätzung und Respekt, ist das, was uns gespiegelt wird, in aller Regel eben auch Wertschätzung und Respekt. Auch, bis zu einem bestimmten Grad, in schwierigen Klassen. Sind Lehrerinnen und Lehrer sensibel für ein bestimmtes Verhalten, dann sind es die Schülerinnen und Schüler mehr, als wenn wir es nicht sind.“

Handlungsleitend für die vom DEVI e.V. in beruflichen Schulen durchgeführten Audits ist die Entwicklung und Förderung demokratischer und diskriminierungssensibler Schulkulturen. Die Vielgestaltigkeit der Schüler*innenschaften beruflicher Schulen wird von manchen Akteuren als Herausforderung beschrieben. Sie wird vom DEVI e.V. allerdings als Chance begriffen, das handlungsleitende Ziel sehr lebensnah, in der Schule aber doch in einem geschützten Raum, umzusetzen. So können die entsprechenden Kompetenzen der Schüler*innen für das Leben in der demokratisch verfassten Gesellschaft gefördert werden. Die Methode gestaltet sich hierfür wie folgt:

Gemeinsam erheben die Lernenden und Lehrenden zunächst den Ist-Stand der Schule. Zu den Instrumenten, die zu diesem Zweck Anwendung finden, gehört ein von den Audit-Teilnehmer*innen entwickelter beziehungsweise von ihnen an die Bedarfe der Schule angepasster Fragenkatalog, der Schüler*innen und Lehrer*innen gleichermaßen vorgelegt wird. Wie wichtig das Audit als Aushandlungsprozess ist, zeigen die unterschiedlichen Perspektiven auf die Ergebnisse solcher Befragungen: Was von Lehrer*innen als Diskriminierung wahrgenommen wird, ist in den Augen vieler Schüler*innen „gewissermaßen ein Spaß“ (vgl. Interview Jana Elsner). Es ist daher mit Blick auf die Lernenden zunächst einmal wichtig, generell Raum für die jugendlichen Problemlagen und Bedürfnisse an den Schulen zu öffnen und ein breiteres Spektrum von Erfahrungen der Schüler*innen zu thematisieren. Andererseits stößt das, was Schüler*innen als diskriminierend empfinden, manchmal sowohl an die Grenzen gesellschaftlicher Diskurse als auch schulischen Handelns. So stößt die Verweigerung eines Gebetsraums durch die Schulen bei vielen muslimischen Schüler*innen immer wieder auf Unverständnis. In den vom DEVI e.V. betreuten Schulen, wo Gebetsräume zum Thema wurden, war es maßgeblich den Aushandlungsprozessen des Audits zu verdanken, dass die Schüler*innenschaften ein besseres Verständnis zum einen für die gesetzlich fixierten Grenzen schulischen Handelns (in Berlin das Neutralitätsgesetz), zum anderen auch für die Folgen solchen Handelns entwickelten. „Wenn man der einen Gruppe einen Raum gibt, möchte die andere auch einen Raum und immer so weiter.“ (Siehe Interview Salam.)

Im nächsten Schritt des Prozesses wird nach der Wunschschule gefragt, also danach, wie Schule idealerweise gestaltet werden sollte, damit sich alle Beteiligten in ihr wohl fühlen. Auch hier zeigen die Erfahrungen, dass der Aushandlungsprozess des Audits sehr fruchtbar ist. Denn die Schüler*innen konnten sich zunächst mit der Frage nach ihrer Traumschule nicht allzu sehr anfreunden, wie Jens Tiedemann, Schulleiter der Beruflichen Schule Bautechnik (BS 08) in Hamburg, berichtet. Stattdessen führten die vom DEVI e.V. auditierten Gespräche zu der Frage, wie es gelingen kann, die Identifikation mit der Schule zu verbessern. In seiner Einschätzung war es die Abkehr von den defizitären Aspekten und die Hinwendung zu einer positiven Fragestellung, die zur Verbesserung des Schulklimas und damit zur Reduktion diskriminierender Einstellungen und Verhalten beigetragen hat. An der BS 08 war es weniger die Frage nach Abwertung, sondern die Frage nach wertschätzenden Strukturen bzw. Verhaltensweisen in den Strukturen, die zu erfolgreichen Qualitätsentwicklungsprozessen in der Einrichtung geführt haben. Diese Beobachtung ist auch vor der Folie seiner Beschreibung der Schüler*innen bemerkenswert. Es seien in ihrer Mehrheit junge Männer, die, so Tiedemann, „schulisch nicht immer auf der Gewinnersei-

te waren und deren Wunschberuf auch nicht unbedingt der ist, den sie nun erlernen“. Dazu kommen durchaus schwierige Schulkarrieren. Bei Themen wie Toleranz und Diskriminierung „haben wir die Schüler nicht gleich mit im Boot“. Tatsächlich hat nach Jens Tiedemanns Einschätzung das Audit dazu beigetragen, das pädagogische Konzept in der Arbeit mit schwierigen Schüler*innen im Sinne der Fragestellung zu justieren:

„Diese religiös motivierten Geschichten nehmen wir nicht so stark wahr, allerdings haben wir durchaus junge Menschen in der Ausbildung, die schon den sehr platten Parolen hinterherlaufen. Da haben wir die Haltung – und das ist im Kollegium einhellige Meinung: ‚Du kannst hier sagen, was du sagen willst. Wir nehmen dich drei Jahre auf dem Weg mit, versuchen eine Beziehung mit dir herzustellen.‘ Wir hoffen, dass wir über die Beziehungsarbeit auch diesen Schülern Päckchen nehmen, denn das sind alles belastete Schüler, die irgendwelche oder ganz viele Päckchen mit sich herumschleppen. Daran muss man arbeiten, diese Päckchen abzubauen. Das Audit hat uns darin bestärkt, diesen Weg zu gehen, und es bestärkt auch diejenigen Schülerinnen und Schüler, die aktiv am Audit beteiligt sind, anders mit ihren Mitschülerinnen und Mitschülern umzugehen.“ (Interview Jens Tiedemann)

Was Schulleiter Jens Tiedemann im Interview anspricht, führt zu einer zentralen Annahme der vom DEVI e.V. durchgeführten Audits, nämlich zu der Überzeugung, dass Gleichwertigkeitskonzepte nicht allein auf kognitivem Weg vermittelt werden können, sofern mit der Werteebene tiefer reichende (Be)Deutungsgehalte angesprochen werden, die über Inhalte von politischer Bildung hinaus weit in sozialisierte bzw. über die Sozialisation internalisierte Haltungen und entsprechendes Verhalten hineinreichen. Durch Gespräche können mit dem Audit auch solche Auszubildenden gleichberechtigt einbezogen werden, die eher weniger für theoretische Erörterungen ansprechbar sind. Dabei stellt die Moderation sicher, dass der Austausch zwischen Lehrenden und Lernenden auf gleicher Augenhöhe erfolgt. Das Audit ist gleichermaßen handlungsorientiert und bietet jungen Menschen die Möglichkeit, Maßnahmen zu entwickeln und auf den Weg zu bringen. Auf diese Weise bietet es Raum für Selbstwirksamkeitserfahrungen in einem Rahmen, der von nicht wenigen

Schüler*innen immer noch nach autoritären und obrigkeitlichen Mustern ausgedeutet wird. Selbst gestaltend in den Schulalltag eingreifen zu können, ist für viele Schüler*innen nach wie vor eine durchaus neuartige oder fremde Erfahrung. Ausnahmslos alle Schüler*innen, die an den Audits teilgenommen haben, formulieren ihr Erstaunen, das sie zunächst bezüglich der Beziehungsebene zu ihren Lehrer*innen erleben (vgl. das Interview mit Salam und Angelika). Aber die Erfahrung, in der Auditgruppe einen wesentlichen Beitrag zu Veränderungen im System Schule geleistet zu haben, hat durchaus weiterreichende Folgen. Dadurch, dass die Schüler*innen und Lehrer*innen die Entscheidungen gemeinsam treffen, wird eine höhere Akzeptanz dieser Entscheidungen innerhalb der Einrichtung erzielt. Die Maßnahmen können vielfältig sein: beispielsweise Klagentage oder Exkursionen für Auszubildende, in denen sie sich vertiefter mit der Vielfältigkeit muslimischer Religion und Kultur beschäftigen oder Workshops für Lehrer*innen, in denen sie ihre Fähigkeit stärken, kompetent mit gruppenbezogen-menschenfeindlichen Positionen umzugehen.

Im Ergebnis sind sich alle Beteiligten, Lehrende und Lernende, gleichermaßen einig, dass das Audit für Demokratie und Vielfalt des DEVI e.V. die Schulentwicklung und mit ihr den Schulalltag nachhaltig bereichert. So resümiert Jana Elsner,

Lehrerin am OSZ TIEM:

*„Wir hatten beispielsweise immer eine SV [Schüler*innenvertretung], aber sie ist in den letzten Jahren viel aktiver geworden, interessiert sich immer mehr und nutzt das DEVI-Projekt als Sprungbrett, auch eigene Projekte anzustoßen. Das zeigt der Schüler*innenschaft, dass es Strukturen gibt, die SV-Arbeit begünstigen, und auch, dass es eine Öffnung gibt für die Interessen von SuS. Dass sie in ihren Problemlagen und Befindlichkeiten wahrgenommen werden – und dass das alles im Kollegium eine Verankerung gefunden hat. Bereits vorhandene Strukturen sind aktiviert und viel sichtbarer geworden.“*

2.2 Das idealtypische Audit (Musteraudit)

Der Auditprozess besteht vereinfacht aus sechs Einzelschritten, die in der Regel in einem Schuljahr umgesetzt werden können. Entsprechend den jeweiligen Rahmenbedingungen und Ressourcen der Schule wurde dieser Musterablauf in der konkreten Umsetzung modifiziert und individuell an die jeweilige Schule angepasst.

Das Ziel war es, die Akteure in den Schulen zu befähigen, das Audit künftig selbstständig durchzuführen. Die ersten Audits fanden deshalb unter Anleitung der Projektmitarbeiter*innen statt. Folgeaudits wurden dann weitgehend selbstständig umgesetzt, wobei die Bildungsreferent*innen des Projekts „Hör mir zu!“ nur noch beratend zur Seite standen. Außerdem konnte so die Qualität der Umsetzung immer wieder überprüft werden.

Die einzelnen Schritte der Umsetzung gestalteten sich in der Regel wie folgt:

1. Die Bildung und Sensibilisierung der Auditgruppe

Zunächst wird die Auditgruppe gebildet. Die Absprache mit der Schulleitung ist für einen guten Verlauf des Audits unverzichtbar z. B. bei Terminabsprachen, bei evtl. Freistellungen oder bei der Umsetzung der Maßnahmen. Davon abgesehen müssen natürlich genug Lehrer*innen und Schüler*innen für eine Auditgruppe gewonnen werden. Zu diesem Zweck versucht man im Anbahnungsprozess des Audits, das Projekt möglichst oft bzw. in möglichst vielen Gremien vorzustellen. Bei den Lehrer*innen bietet es sich an, das Audit auf einer Lehrer*innengesamtkonferenz zu präsentieren. Bei den Schüler*innen ist der Kontakt zur Schüler*innenvertretung besonders wichtig. Außerdem sollten möglichst alle Abteilungen der Schule in der Auditgruppe vertreten sein, damit diese auch legitimiert ist, für die ganze Schule zu sprechen. Die Präsentationstermine können auch dazu genutzt werden, Konflikte und Problemlagen, die Schüler*innen und Lehrer*innen besonders beschäftigen, vorab abzufragen, um für den Beginn der Auditsitzungen schon eine Auswahl an Themen gesammelt zu haben, die im Audit behandelt werden könnten, und um ein Gefühl dafür zu bekommen, was Lernende und Lehrende an der Schule bewegt. Die Auditgruppe sollte zudem nicht zu groß sein – mehr als 16 Personen machen es schwer, wirklich miteinander ins Gespräch zu kommen – und es sollten nach Möglichkeit gleich viele Lehrer*innen wie Schüler*innen am Audit teilnehmen, damit sich keine der beiden Gruppen als Minderheit fühlt. Sind diese Grundvoraussetzungen erfüllt, kann der eigentliche Auditprozess beginnen.

Teilschritt: Sensibilisierung der Auditgruppe

In diesem Abschnitt ist ein wesentlicher Bestandteil, die Auditgruppenmitglieder für die Wahrnehmung von Problemlagen an ihrer Schule zu sensibilisieren. Hierfür findet ein eintägiger Workshop statt, der das Ziel hat, den Audit-Gruppenmitgliedern ein Verständnis von Diskriminierung und den verschiedenen Dimensionen Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit zu vermitteln.

Der Sensibilisierungsworkshop ermöglicht es den Teilnehmer*innen, genauer hinzusehen, wenn es zu Diskriminierungen an der Schule oder bei ihrer Ausbildung kommt, und die Mechanismen zu verstehen, die zu Vorurteilen und Stereotypen führen. Außerdem geht es im Sensibilisierungsworkshop darum, die vielfältigen Lebensentwürfe an der Schule anzuerkennen und darüber nachzudenken, wie ein gutes Zusammenleben aller an der Schule gewährleistet werden kann.

Teilschritt: Schulinterne Befragung

In diesem Schritt kann sich die Gruppe dafür entscheiden, innerhalb der Schule eine Befragung zu Diskriminierungserfahrungen bzw. Erfahrungen mit Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit durchzuführen. Die Befragung kann um weitere Fragestellungen ergänzt werden. So kann gefragt werden, inwieweit bestehende Einrichtungen bzw. Routinen im Bereich der Antidiskriminierungsarbeit genutzt bzw. wahrgenommen und bewertet werden.

2. Erarbeitung von Leitsätzen, Kriterien und Nachweisen

In diesem Abschnitt formuliert die Auditgruppe Leitsätze. Die Leitsätze beschreiben einen idealen Zielzustand, an dem die Schule gemessen wird. Dieser Zielzustand wird als Leitsatz auf verschiedene Kriterien heruntergebrochen. Mit der Bestimmung der Kriterien werden gleichermaßen Teilziele bestimmt, die wiederum auf überprüfbare Nachweise heruntergebrochen werden. Durch diese Nachweise wird einerseits überhaupt überprüfbar, ob und inwieweit der im Leitsatz formulierte Zielzustand bereits erreicht ist oder inwieweit Handlungsbedarf besteht. Die Nachweise sind damit wichtige Indikatoren, an denen der Ist-Zustand der Schule gemessen und bewertet werden kann, und sie bilden eine wichtige Arbeitsgrundlage für die weiteren Auditschritte. Gleichermaßen stecken in den Nachweisen konkrete und realistisch erreichbare Handlungsziele und damit bereits auch Anregungen und Hinweise für die Entwicklung geeigneter Maßnahmen zur Zielerreichung. Diese Handlungsziele sind insbesondere in den späteren Schritten hilfreich, wenn es darum geht, konkrete Maßnahmen zu entwickeln. Das

Herunterbrechen der Leitsätze in Kriterien und Nachweise macht die besondere Qualität des Audits aus und ist deshalb von zentraler Bedeutung. Nur wenn die Leitsätze mit konkreten Maßnahmen untermauert sind, wird es möglich, dass der Prozess zur Zielerreichung planbar und der erzielte Erfolg am Ende überprüfbar ist.

Leitsatz

Unsere Schule ist ein Ort gegenseitiger Anerkennung, an dem sich Lehrende und Lernende bewusst und aktiv gegen alle Formen von Diskriminierung einsetzen, damit sich alle an der Schule unabhängig von ihrer Herkunft, ihrem Geschlecht, ihrer Religion und ihrer sexuellen Orientierung anerkannt fühlen können und eine Schule der Vielfalt verwirklicht werden kann.

Kriterien

- Schüler*innen machen die Erfahrung, dass Diskriminierung wahrgenommen und thematisiert wird.
- Schüler*innen machen die Erfahrung, dass auf Diskriminierung konsequent und einheitlich reagiert wird.
- Die Schule unterstützt Aktivitäten, die sich gegen Diskriminierung einsetzen.

Nachweise

- Es finden an der Schule regelmäßige Veranstaltungen für Schüler*innen zum Thema Diskriminierung statt.
- Es finden regelmäßige Schüler*innenbefragungen statt, in denen es um persönliche Diskriminierungserfahrungen geht.
- An der Schule gibt es für Schüler*innen eine Ansprechperson/Kontaktstelle, an die sie sich bei Diskriminierung wenden können.

Nachweise dafür wären z. B., dass an der Schule tatsächlich regelmäßig Veranstaltungen für Schüler*innen oder Lehrende zum Thema Diskriminierung stattfinden, oder dass es in der Schule eine Ansprechperson gibt, an die sich Lernende oder auch Lehrende bei Diskriminierung wenden können. Diese Nachweise können theoretisch unendlich verfeinert werden, zum Beispiel durch die Frage, ob bestimmte Angebote oder Aktivitäten allen Schulbeteiligten bekannt sind. Und wenn dies allen bekannt ist, ob die Angebote auch tatsächlich genutzt werden, was sich beispielsweise durch Nutzungszahlen belegen ließe. Die Auditgruppe bestimmt selbst, welche Form der Nachweise sie benötigt, um den Zustand ausreichend beschreiben zu können. Letztlich müssen bei der Auswahl und Bestimmung von Kriterien und Nachweisen auch die zeitlichen oder personellen Ressourcen beachtet werden, die zur Verfügung stehen, um bestimmte Maßnahmen umzusetzen und auch zu evaluieren.

Exkurs: Neun Handlungsbereiche gegen Diskriminierung und für Demokratie und Vielfalt

Bei der Betrachtung der Einrichtung, aber auch für die spätere Entwicklung von geeigneten Maßnahmen bietet das 9-Felder-Handlungsmodell des DEVI e.V. eine zusätzliche wertvolle Arbeitsgrundlage und Orientierungshilfe. Dieses Handlungsmodell stammt aus der Beratungsarbeit des Trägers und hilft dabei, einen ganzheitlichen Blick auf eine berufliche Schule zu gewinnen. Entlang des Modells können Handlungsbereiche und relevante Akteure identifiziert und bestimmt werden, die in eine nachhaltige Präventionsarbeit gegen Diskriminierung und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit sowie in den Aufbau und die Stärkung einer demokratischen und Vielfalt wertschätzenden Schulkultur einbezogen werden können. Das langfristige Ziel ist, in möglichst vielen Handlungsbereichen der Schulen gute Maßnahmen zu etablieren, die idealerweise in ein Gesamtkonzept eingepasst sind, in denen sich die Maßnahmen der einzelnen Handlungsbereiche sinnvoll ergänzen und aufeinander abgestimmt sind.

Neun Handlungsbereiche an Berufsschulen



© DEVI e.V.

Als Einstieg empfiehlt sich, zunächst einmal ganz frei in der Auditgruppe zu sammeln, was den Beteiligten wichtig erscheint. Anschließend kann man Cluster bilden und größere Themengebiete feststellen, in denen Entwicklungsbedarf für die Schule besteht. Aus diesem Entwicklungsbedarf werden dann Leitsätze formuliert, die zu einer verbesserten Schulkultur führen können (siehe Anhang).

Selbstbewertung

Anhand der erarbeiteten Leitsätze, Kriterien und Nachweise wird nun die Qualität der Schule bewertet. Mit dem Selbstbewertungsbogen wird sowohl die Strukturqualität gemessen, also das Vorhandensein bzw. Nichtvorhandensein

bestimmter Routinen und Einrichtungen festgestellt, als auch bestimmt, inwieweit diese funktionieren bzw. ihrer Aufgabe gerecht werden.

Selbstbewertung im Audit

Bsp. Leitsatz: „Unsere Schule ist ein Ort gegenseitiger Anerkennung, an dem wir uns bewusst und aktiv gegen alle Formen von Diskriminierung einsetzen.“

Kriterien („dazu gehört, dass ...“)	Mögliche Nachweise	Trifft voll zu	Trifft nicht zu	Sehr wichtig	Weniger wichtig
1.1 „Die Auseinandersetzung mit dem Thema wird von der Schulleitung gefördert. Schüler*innen und Lehrer*innen sind gleichermaßen beteiligt.“	Es gibt eine aktive SV, die sich auch mit dem Thema auseinandersetzt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Es gibt eine Auditgruppe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Es gibt eine aktive SOR-Gruppe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Es finden regelmäßige Aktionstage statt, an Planung und Umsetzung sind Schüler*innen und Lehrer*innen beteiligt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Das Engagement der Schüler*innen und Lehrer*innen wird von der Schulleitung wertgeschätzt (z. B. Freistellung, Ermäßigungsstunden, Erwähnung im Zeugnis, Zertifikat).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Über die Selbstbewertung wurde der Ist-Zustand der Schule im Arbeitsbereich der Auditgruppe festgestellt. Das Ergebnis der Selbstbewertung ist eine wichtige Arbeitsgrundlage für die folgenden Schritte, denn die Gruppe hat nun Hinweise dafür, in welchen Bereichen die Schule bereits gut aufgestellt ist beziehungsweise wo Handlungsbedarf besteht.

Entwicklung von Maßnahmen

In dieser Phase werden ausgehend vom Ist-Zustand von der Gruppe Maßnahmen entwickelt, um sich dem in den Leitsätzen formulierten Soll-Zustand anzunähern. Über die Selbstbewertung, also die Ermittlung des Ist-Zustands, konnte identifiziert werden, in welchen Bereichen besonderer Hand-

lungsbedarf besteht. Über die zuvor festgelegten Kriterien wurden Mittlerziele formuliert. Die dazugehörigen Nachweise enthalten bereits Anregungen und Vorschläge dafür, was in den jeweiligen Bereichen konkret getan werden kann. Wurde im Prozess der Selbstbewertung beispielsweise festgestellt, dass an der Schule keine Ansprechperson existiert, an die sich Schüler*innen im Falle erlebter Diskriminierung wenden können, oder aber, dass diese Person zwar existiert, aber nicht allen bekannt und zugänglich ist, können entsprechende Maßnahmen entwickelt werden, die zu einer Verbesserung beitragen.

Wichtig bei der Entwicklung der Maßnahmen ist, dass diese in einem für die Gruppe überschaubaren Zeitraum umgesetzt werden können. Umfangreichere Maßnahmen können dabei in sinnvolle Teilschritte aufgeteilt werden. Entscheidend ist jedoch, dass die Ergebnisse überprüfbar sind. Ist es zum Beispiel das Ziel der Gruppe, die Einführungswoche der Schule neu zu gestalten, dann sollte am Ende des Audit-Jahres ein neues Konzept stehen, das idealerweise bereits auch in einigen Klassen erprobt wurde. Generell ist das Audit als langfristiger Prozess angelegt, der über Jahre hinweg immer wieder kleine Schritte in Richtung einer aner kennenden und diskriminierungssensiblen Schulkultur macht. Im besten Fall wird das Audit fest in der Schule installiert und von Schuljahr zu Schuljahr weitergeführt.

Eine besondere Qualität der von der Auditgruppe entwickelten Maßnahmen ist, dass sie auf die Strukturqualität der Einrichtung abzielen. Es geht deshalb weniger darum, einmalige und manchmal nur symbolhafte Aktivitäten zu konzipieren, sondern innerhalb der Schule neue Routinen oder Institutionen zu schaffen oder fortzuentwickeln, die fest innerhalb der Schule verankert sind. Alle im Audit entwickelten Maßnahmen sollten also so gedacht werden, dass sie grundsätzlich geeignet sind, als dauerhafte Routinen oder Institutionen Teil der Organisationskultur zu werden.

Im Ergebnis dieser Phase entwickelt die Auditgruppe einen Maßnahmenplan, der idealerweise auf mehrere Handlungsbereiche abzielt und für diese konkrete Maßnahmen enthält, die geeignet sind, im jeweiligen Handlungsbereich eine Fortentwicklung zu erzielen. Dieser Maßnahmenplan wird den Entscheidungsträger*innen und anderen für die Umsetzung relevanten Akteur*innen innerhalb der Einrichtung vorgestellt und diskutiert, um dann zu einem Beschluss zu kommen. Idealerweise hat die Auditgruppe bereits in der Entwicklung der Maßnahmen die für die Umsetzung wichtigen Akteur*innen oder Gruppen einbezogen und damit die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass der Umsetzungsplan akzeptiert wird. Vor allem deshalb ist es wichtig, dass in der Auditgruppe Angehörige der unterschiedlichen Gruppen der Schule, also Lehrende und Lernende sowie Entscheidungsträger*innen, wie die Schulleitung, vertreten sind.

Umsetzung der Maßnahmen

Zentrale Aufgabe der Auditgruppe ist es, den Umsetzungsprozess zu begleiten und dessen Erfolg zu überprüfen. Die Auditgruppe informiert relevante Schulgremien über die Ergebnisse der Selbstbewertung und die Maßnahmenvorschläge und bezieht die entsprechenden Gremien in die Umsetzung der im Audit konzipierten Maßnahmen ein. Hierfür ist es wichtig, dass die Auditgruppe sich frühzeitig mit allen anderen Akteur*innen, die sich in der Schule im gleichen Be-

reich engagieren, gut vernetzt und diese regelmäßig über Entwicklungen im Audit informiert. Alle Beteiligten sollten sich gut eingebunden fühlen, um sicherzustellen, dass die Maßnahmen auch wirklich umgesetzt werden.

Reflexion

Der Reflexionsworkshop bietet am Ende des Audit-Jahres die Möglichkeit, eine Rückschau der Auditgruppe auf den Prozess und das Erreichte vorzunehmen. Der jeweilige Zeitrahmen wird mit den Akteur*innen individuell abgestimmt. Nach erfolgreicher Umsetzung des Audit-Jahres setzt sich die Arbeit der Auditgruppe fort, indem sie noch nicht abgeschlossene Maßnahmen zu Ende bringt und mit der Umsetzung weiterer Maßnahmen aus dem zuvor erarbeiteten Arbeitsplan beginnt. Eine weitere Aufgabe kann sein, die Auditgruppe neu zu besetzen, wenn Lernende oder Lehrende ausscheiden.

3 Erfahrungen aus der Projektpraxis in Berlin und Hamburg

In Berlin und Hamburg wurde das Audit im Rahmen des „Hör mir zu!“-Projekts an sechs Berufsschulen erfolgreich umgesetzt. Wichtigste Kooperationspartner im Projekt sind die beruflichen Schulen, in denen Audits umgesetzt wurden. Im Berichtszeitraum wurden in Berlin mit der Carl-Legien-Schule, der Ruth-Cohn-Schule und OSZ TIEM und dem OSZ Lotis Kooperationsverträge abgeschlossen. In Hamburg wurden Kooperationen mit der Berufsschule für Stahl- und Maschinenbau (BS04), der Berufsschule für Bautechnik (BS08) sowie mit der Fachschule für Sozialpädagogik Alsterdorf vereinbart. In Hamburg ist ein weiterer wichtiger Kooperationspartner das Landesinstitut für Lehrerfortbildung und Schulentwicklung (LI) in Hamburg. Der DEVI e.V. und das LI fördern und gestalten die Entwicklung und Umsetzung von Fortbildungsangeboten im Themenbereich Prävention gegen Islamfeindlichkeit und GMF für Pädagog*innen der beruflichen Bildung in Hamburg. Das LI beriet und unterstützte den DEVI e.V. dabei, Berufsschulen zu finden, die an einer Umsetzung des Audits interessiert waren. Der DEVI e.V. stellte dem LI im Projekt gewonnene Erfahrungen und Materialien zur Nutzung zur Verfügung. Zudem stellte das LI einen Anteil der Kofinanzierung des Projekts.

Seit April 2015 ist der DEVI e.V. Mitglied des Hamburger Beratungsnetzwerks gegen Rechtsextremismus und seit 2016

auch im Beratungsnetzwerk Prävention und Deradikalisierung. Die beiden Gremien dienten dazu, den Träger und seine Projektangebote bekannter zu machen, diese fachlich zu reflektieren und innerhalb der Angebotslandschaft im Themenfeld zu verorten und mit den Angeboten anderer Träger abzustimmen. In Kooperation mit dem Beratungsnetzwerk wurden weitere Angebote für Pädagog*innen entwickelt und angeboten. In Berlin ist der DEVI e.V. seit 2015 Mitglied im Beratungsnetzwerk des Berliner Landesprogramms Demokratie. Vielfalt. Respekt. Gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus.

In der Umsetzung wurde das Audit angepasst, um den jeweils spezifischen Themen, Problemstellungen, organisatorischen Rahmenbedingungen und zeitlichen und personellen Ressourcen der jeweiligen Schule zu entsprechen. Im Folgenden werden vier dieser Prozesse näher dargestellt.

3.1 Audits in Berlin

Audit am Oberstufenzentrum TIEM – Technische Informatik, Industrie, Elektronik, Energie, Management

Am OSZ TIEM wurde von 2017-2019 ein Auditprozess durchgeführt und die Maßnahmenumsetzung begleitet. Am Prozess waren zu Beginn 9 Auditgruppenmitglieder (4 Lehrer*innen, 5 Schüler*innen) und im Verlauf 11 Auditgruppenmitglieder (5 Lehrer*innen, 6 Schüler*innen) beteiligt. Übergeordnetes Ziel des Audits am OSZ TIEM war es, die Entwicklung einer diskriminierungssensiblen und wertschätzenden Schulkultur im Rahmen eines kontinuierlichen Prozesses zu steuern und mit konkreten Maßnahmen zu unterlegen. Ziel war die Evaluation der Schulkultur und eine vertiefte Auseinandersetzung mit dem Themengebiet, die Entwicklung eines abgestimmten Maßnahmenplans sowie die Schaffung von Strukturen und Routinen, die sich aktiv mit der Schulkultur und gruppenbezogen-menschenfeindlichen Einstellungen auseinandersetzen. Im Rahmen des Audits wurde im Zeitraum von 2017-2019 eine Vielzahl von Aktivitäten umgesetzt, über die insgesamt ca. 400 Schüler*innen und Pädagog*innen erreicht werden konnten.

Audit an der Carl-Legien-Schule in Berlin

In der Carl-Legien-Schule wurde von 2016-2018 ein Auditprozess durchgeführt und die Maßnahmenumsetzung begleitet. Am Prozess waren regelmäßig 11 Auditgruppenmitglieder (5 Lehrer*innen, 6 Schüler*innen) beteiligt. Es wurden gemeinsam Leitorientierungen, Kriterien und Maßnahmen definiert, wie an der Carl-Legien-Schule ein demokratisches und Vielfalt wertschätzendes Schulleben etabliert und weiterentwickelt werden kann. Das Audit wurde im Schulprogramm als Methode zur Entwicklung einer diskriminierungssensiblen Schulkultur festgeschrieben. Im Rahmen des Audits wurden im Zeitraum von 2016-2018 vielfältige Aktivitäten umgesetzt, in deren Rahmen sich insgesamt rund 250 Schüler*innen mit den Themen Diskriminierung und Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit auseinandergesetzt haben.



Oberstufenzentrum (OSZ) Ruth-Cohn-Schule

Im OSZ Ruth-Cohn-Schule wurde im Rahmen des Audits an der Weiterentwicklung des schulischen Leitbilds gearbeitet. Dazu wurde schon im Vorfeld des Auditprozesses bei der Gesamtschüler*innenvertretung (GSV) und bei der Gesamtlehrer*innenkonferenz (GLK) eine Befragung durchgeführt, um die für die Schule relevanten Themen im Bereich Diskriminierung / GMF / Islamfeindlichkeit zu sammeln. Gleichzeitig konnten so der beginnende Auditprozess an der Schule bekannt gemacht werden und neue Interessierte akquiriert werden, die am Audit teilnehmen wollten. Im Ergebnis wurden für das schulische Leitbild Leitsätze und Maßnahmen erarbeitet, mit denen ein intensiveres Engagement gegen Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit und Diskriminierung sowie für die Wertschätzung von Vielfalt und für die Förderung der Beteiligung von Schüler*innen angestrebt wird. Dazu gehören unter anderem die Ausbildung von Beratungsschüler*innen, eine flächendeckende Einrichtung des Klassenrats und die Umgestaltung der Räumlichkeiten. Die Leitsätze und Maßnahmen sollen im weiteren Prozess, in den die gesamte Schule einbezogen sein wird, im Leitbild festgeschrieben und in das Schulprogramm aufgenommen werden. Im Prozess wurde zum Beispiel auch ein Konzept zum Schreiben eines Leitsatzes und der dazugehörigen Maßnahmen erstellt (siehe Anhang).

3.2 Audits in Hamburg

Berufsschule für Bautechnik (BS 08)

An der Berufsschule für Bautechnik (BS 08) wurden von 2017 bis 2019 zwei Auditzyklen umgesetzt. Schwerpunkt und Ziele waren die Förderung der Beteiligung von Schüler*innen, die Sensibilisierung für Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit und Diskriminierung sowie die Förderung der Wertschätzung von Vielfalt. An der Schule wurde eine umfassende Befragung zu Diskriminierungserfahrungen in Schule und Betrieb durchgeführt und eine Gewerke übergreifende Einführungswoche umgesetzt, um das diskriminierungssensible Profil der Schule, Partizipationsmöglichkeiten und Mitwirkungsangebote innerhalb der Einrichtung deutlicher zu kommunizieren. Zudem konnte hierüber der Kontakt und der Zusammenhalt zwischen Schüler*innen unterschiedlicher Ausbildungsgänge gestärkt werden. Darüber hinaus wurde ein Format zur Durchführung einer schulischen Podiumsdiskussion entwickelt und ein Projekttag zum Thema „Solidarität“ in der Planung begleitet und mit inhaltlichen Angeboten des DEVI e.V. unterstützt. Des Weiteren wurde der Prozess zur Erlangung des Titels „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“ initiiert und bis zur erfolgreichen Verleihung im Juni 2019 begleitet.

Fachschule für soziale Arbeit Alsterdorf (FS HERZ)

An der Fachschule für soziale Arbeit Alsterdorf (FS HERZ) konnten von 2016-2018 zwei Audit-Zyklen erfolgreich umgesetzt werden. Im Audit wurden unterschiedliche Instrumente entwickelt, die auch künftig zur Förderung einer Vielfalt wertschätzenden Schulkultur eingesetzt werden können. Ziel aller Beteiligten war es, sich intensiv mit dem Thema Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit auseinanderzusetzen und Maßnahmen für ein besseres Miteinander an der Schule zu entwickeln. An der Umsetzung dieser Maßnahmen wurde unter anderem mithilfe eines Fragebogens und der Planung einer Projektwoche gearbeitet.

Vor allem wurden zwei Ziele identifiziert, die mithilfe des Audits und der Begleitung durch den DEVI e.V. erreicht werden sollten: die Anerkennungskultur an der Schule zwischen allen Akteur*innen zu verbessern und die Partizipation der Schüler*innenschaft zu stärken. In der Auditgruppe wurde die Idee entwickelt, ein Meinungsbarometer für alle Akteur*innen der Schule – sowohl Lehrende und Auszubildende als auch anderes Personal – zu erarbeiten. Über zum Teil polarisierenden Fragen wurde versucht, einen Einblick zu bekommen, ob die Themen Diskriminierung und Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit an der Schule überhaupt relevant sind. Hierauf

folgend wurde aus der Auditgruppe heraus eine direkte Befragung erarbeitet, um das Meinungsbild der Schüler*innen und Lehrkräfte zu komplementieren. Hier wurde nach den Erfahrungen gefragt, die im privaten, schulischen oder beruflichen Kontext mit Diskriminierung und Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit gemacht wurden. An der Befragung mittels Fragebögen haben sich insgesamt fast zwei Drittel der Schülerschaft und des Kollegiums beteiligt.

Hierauf aufbauend wurden von der Projektgruppe Kommunikationsregeln entwickelt, die dann visuell gestaltet und an prominenten Orten in der Schule ausgehängt wurden. Diese dienen dazu, alle Akteur*innen an der Schule immer wieder daran zu erinnern, wie wichtig ein respekt- und rücksichtsvoller Umgang und eine entsprechende Kommunikation ist. Zudem soll dieser Umgang auch das Leitbild der Schule prägen.

Das Ergebnis der Umfrage führte zudem zu der Motivation, die Auseinandersetzung mit Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit über den Wahlpflichtbereich hinaus in die Regelstrukturen zu implementieren. Auch die jährliche Projektwoche soll zukünftig für die Sensibilisierung gegenüber Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit und demokratiefeindlichen Einstellungen genutzt werden.

3.3 Perspektiven der Schulleitung

Interview Jens Tiedemann, *Schulleiter Berufliche Schule Bautechnik (BS 08), 5. April 2019*

Was sind Ihre persönlichen Erfahrungen mit dem Audit? Gab es besondere Erlebnisse, gab es etwas, das für Sie bemerkenswert war?

Mir ist das Thema seit ich hier arbeite, und das sind schon drei Jahrzehnte, ein sehr großes Anliegen. Zum Oberthema „Demokratie und Vielfalt“ eine externe Begleitung zu bekommen, war mir sehr, sehr willkommen. Über die Kolleg*innen vom DEVI e.V. hatten wir sozusagen Leuchttürme, an denen wir uns ausrichten konnten. Die Schule ist sehr komplex. Wir haben hier sechs unterschiedliche Schulformen und über 20 Ausbildungsberufe, die wir ausbilden. Wir arbeiten sehr teamorientiert, wobei jedes Team sehr verantwortungsvoll sein muss, um für jeweils einen Beruf oder eine Schulform das ganze Paket an Aufgaben abzuarbeiten. Dazu kommt der Blockunterricht, die Schüler sind nicht immer hier. Die Schulformen sind nicht so vieljährig, wie man das von allgemeinbildenden Schulen kennt. Die längste Schulform ist die Berufsschule über drei Jahre, dafür aber zerstückelt in Blöcke. Die Vollzeit-Schulen sind viel kürzer, so ist die FOS einjährig, die Ausbildungsvorbereitung einjährig. Nur die Fachschulen, das ist eine Erwachsenenweiterbildung, sind zweijährig. Vor diesem Hintergrund ist es sehr schwierig, Schüler*innen zu bekommen, die mitarbeiten und in eine Kontinuität hineinkommen. Das hat uns anderthalb Jahre richtig zu schaffen gemacht. Ich denke, das wäre den Bach herunter gegangen, hätte es nicht die Kontinuität durch die Kollegen vom DEVI e.V. gegeben, die immer wieder Termine ansetzten und immer wieder nachgefragt haben. Bis dann irgendwann der Punkt erreicht war, dass sich eine feste Schülergruppe installiert hat. Drei, vier Kolleg*innen sind auch aktiv, die dann wirklich engagiert und aktiv arbeiteten. Daraus ist etwas sehr Positives entstanden, nämlich Ergebnisse mit hohem qualitativen Wert und einer Nachhaltigkeit. Und da wollen wir hin!

Welche Wirkung räumen Sie diesem Prozess ein, im Positiven oder auch im Negativen?

Dazu kann ich ganz deutlich etwas sagen. Ein Ergebnis und auch ein Erfolg der Schülerarbeit war, dass es eine Umfrage zum Thema Diskriminierung gegeben hat und parallel dazu die Begleitfrage, ob sich die Schüler*innen hier an der Schule wohl fühlen. Das haben wir vorher nie erhoben. Wenn dann

85 % der Schüler*innen sagen, wir fühlen uns in dieser Schule wohl, ist das ein hoher Wert, aber noch nicht hoch genug. Das gibt uns schon einmal ein Zeichen, dass wir einen hohen Anteil unserer Lernenden im Boot haben.

Zum Thema Wirkung und Nachhaltigkeit: Jetzt am Ende dieser kontinuierlich arbeitenden Gruppe wollen wir zu den großen Themen Diskriminierung und Ausgrenzung von Beginn der Einschulung neuer Berufsschüler an arbeiten. Da sind wir noch nicht ganz synchron zwischen Schülerschaft und Lehrerschaft. Die Schüler*innen würden gerne zu Beginn der Berufsschule die Neuankommlinge mit drei, vier Projekttagen begrüßen und auch gleich an dem Thema arbeiten. Das sehen die Kolleg*innen aus ihrer Erfahrung etwas anders. Wir haben es häufig mit einer eher etwas schwierigen Klientel zu tun. Das sind in der Überzahl junge Männer, die schulisch nicht immer auf der Gewinnerseite waren und deren Wunschberuf auch nicht unbedingt der ist, den sie nun erlernen. Wenn sie dann zu uns an die Berufsschule kommen, sind sie geprägt von dem, was sie an den Vorgängerschulen erlebt haben, und das ist häufig nicht so toll gewesen. Zum anderen sagen sie sich, „jetzt habe ich einen Ausbildungsvertrag zum Maurer, und ihr macht vier Tage zum Thema ‚Toleranz‘“ – da haben wir die Schüler*innen nicht gleich mit im Boot, und die Kolleg*innen merken das natürlich. Also sagen sie aus ihrer Erfahrung, „ganz so radikal würden wir damit eher ungern beginnen“, sondern in einer abgespeckten Variante. Zum Beispiel so, dass wir es um das Curriculum für den Wirtschafts- und Gesellschaftsunterricht herum legen und ein Thema, das eigentlich erst ganz am Ende steht, nämlich das Thema Toleranz, nach vorne holen und es gleich zum ersten Block zu einem schulbreiten Thema machen.

Zu einer anderen Sache muss ich ein wenig ausholen. Wir haben im letzten Jahr sehr viele Schwierigkeiten mit der AfD gehabt. Das ging so weit, dass die AfD eine Dienstaufsichtsbeschwerde gegen mich gestellt hat, die dann am Ende zwar keine Wirkung gehabt hatte, aber es war ein Thema, das uns immer wieder beschäftigt hat. Das schwappte natürlich in diese Arbeitsgruppe hinein, und wir sind mithilfe dieser Arbeitsgruppe eine „Schule ohne Rassismus (SoR)“ geworden. Im Juni werden wir zwei Projekttag zum Thema machen, wie man sich zivilgesellschaftlich-politisch engagieren kann, ohne dass man dazu gezwungen wird, Politiker*innen aus Parteien einladen zu müssen. Denn das war das Streitthema, dass wir einen Politiker von der AfD haben ausladen wollen und wir in der Folge Ärger von allen Seiten bekommen hatten. Dieses Projekt, das demnächst stattfindet, ist ein richtig gutes Resultat, an dem die DEVI-Arbeitsgruppe sehr aktiv beteiligt ist, um unseren Lernenden zu zeigen, wie viele Betätigungsfelder es eigentlich gibt. Damit verwoben ist die SoR-Aktivität: die DEVI-Schülerinnen und -Schüler haben einen Paten/eine Patin

für SoR gesucht und gefunden. Diese Projektstage werden der Auftakt dazu sein, nachhaltig immer wieder, wenn das dritte Lehrjahr den letzten Block hat und irgendwann rausgeht aus der Schule, solche Projektstage anzubieten. Das wäre ohne die DEVI-Gruppe nicht passiert.

Das Audit lebt ja von der Idee, die Schüler*innen nicht nur zu beteiligen, sondern auf Augenhöhe mit allen Akteur*innen, insbesondere den Lehrer*innen und natürlich der Schulleitung an einen Tisch zu setzen. Hat sich dieser Anspruch für Sie erfüllt?

Zum großen Teil hat sich das erfüllt, wir sitzen auf Augenhöhe zusammen, wir können auf Augenhöhe kommunizieren. Das gilt sowohl für die beteiligten Kolleg*innen und die Lernenden als auch im Verhältnis dieser beiden Gruppen zu mir. Dass das nicht bis ins letzte Glied des Kollegiums hineinreicht, ist, glaube ich, immer so. Man kriegt nicht alle mit. Für den Großteil des Kollegiums würde ich das aber schon sagen, denn ich kenne diese Schule schon sehr lange, und eine gewisse Augenhöhe ist schon seit Jahrzehnten gelebte Realität. Ich glaube allerdings, dass das noch ein Stück besser geworden ist.

Das Instrument „Audit“, dass wir auf Augenhöhe miteinander kommunizieren können und dass wir in diesen Arbeitszyklus hineinkommen können (es ist ja im Grunde so etwas wie ein Handlungszyklus), das funktioniert mit dieser ganz kontinuierlich arbeitenden Gruppe gut.

Pädagogisch ist die Methode des Audits ganz spannend, weil sich die Lernenden, die daran teilnehmen, ihren Lehrer*innen ganz anders präsentieren können. Hat das eine Wirksamkeit, die man beobachten kann?

Die Schüler*innen, die am Audit teilgenommen haben, sind sehr engagiert und haben ohnehin schon ein gewisses Standing ihrer Lerngruppe und den Kolleginnen und Kollegen gegenüber. Der Effekt war, dass sie noch sicherer auftreten, sie sind ein Stück selbstbewusster geworden in ihrer Art, Dinge zu betrachten und dazu zu stehen.

Sie hatten angedeutet, dass die Baubranche nicht unbedingt die erfolgreichsten Schüler*innen in die Schule bringt, sondern manchmal solche mit eher schwierigen Schulkarrieren und vielleicht auch Biografien. Kann man das Audit als Methode hier etwas gezielter einsetzen?

Ja, darüber kann man durchaus nachdenken. Die Gruppe, die jetzt so aktiv ist, ist etwas privilegierter, würde ich meinen. Unter den Ausbildungsberufen, die wir haben und die alle aus der Bautechnik stammen, gibt es durchaus Ungleichheiten vom Niveau und dem Anspruchsniveau her. In dieser Gruppe

waren primär angehende Zimmermänner. Zumindest hier in Hamburg ist das ein Beruf, der oft von jungen Leuten angesteuert wird, die ganz alternativ und manchmal querdenken. Es waren noch ein Straßenbauer und ein Maurer dabei, es war also durchaus gemischt, aber es war ein Cluster, deren politische Heimat außerhalb der Schule schon vorhanden war. Zu gucken, wie wir diejenigen mit hinein kriegen, die schwere Päckchen mitbringen, das ist eine Aufgabe.

Hatte das Audit eine Wirkung auf die Schulkultur?

Ja, natürlich hat das eine Wirkung auf die Schulkultur, wenn sich eine Schülergruppe trifft und zu Themen, die schulrelevant sind, arbeitet. Wenn es gelingt, die Dinge zu implementieren, die die Jungs und das Mädels im Kopf haben, dann hat das eine ganz eindeutige Wirkung. Man entfaltet erstmal Wirkung bei denen, die aktiv sind, sie werden selbstwirksam. Es gibt diesen italienischen Pädagogen, der immer vom „dritten Pädagogen“ spricht: Der erste Pädagoge sind die Peers. Wenn die Schüler*innen in ihrem Kontakt zu ihren Mitschüler*innen wirksam werden – und das werden sie in dem Moment, wo sie aktiv sind und Dinge verändern wollen an der Schule, dann multipliziert sich der Effekt.

Das Audit, wie DEVI es angeht, will ja auch Themen wie Diskriminierung und Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit ansprechen. Ist es eine geeignete Methode dafür?

Auf jeden Fall. Das war übrigens auch eine dieser ganz konkreten Fragen innerhalb dieser Umfrage, die die Schüler*innen gemacht haben. Nicht nur: „Fühlt Ihr Euch hier wohl?“, sondern auch: „Nehmt ihr an der Schule Diskriminierung wahr?“ Da sind schon Formen von Diskriminierung deutlich geworden. Ich glaube, jede Schule, wenn sie sich noch so bemüht, ist nicht frei von Diskriminierung, weil natürlich mit den Schüler*innen eine Vielfalt von Einflüssen hereinkommt und alle möglichen Formen an Diskriminierung, ob es nun sexuelle Orientierung betrifft, religiöse Orientierung, politische Orientierung, wie auch immer, Leistungsstarke, Leistungsschwache, Geflüchtete, es findet sich immer etwas. Diese Umfrage hat deutlich gemacht, ja, da ist was. Wir sind, als uns diese politische Geschichte [mit der AfD] überrannt hat, ein wenig vom Weg abgekommen, aber das ist ja noch nicht verloren.

Ist das Audit nicht nur thematisch, sondern auch strukturell geeignet, Themen wie Diskriminierung anzugehen, sodass es auch all jene berührt, die nicht an dem Prozess beteiligt sind?

Das wäre dann eine rein theoretische Bearbeitung, wenn das nicht der Fall wäre. Das ist ein wichtiger Punkt. Diesen Schritt müssen wir noch hinbekommen: das Thema aufgedeckt zu haben, benannt zu haben und jetzt auch in eine praktische

und handhabbare Form zu bekommen. Das bedeutet natürlich, den Kontakt zur Schülerschaft aufzunehmen und diese Themen anzugehen.

Wie schätzen Sie den Bekanntheitsgrad bei ihren Kolleg*innen ein, und wie denken gerade jene, die nicht beteiligt waren, über das Audit?

Über den Daumen würde ich denken, dass 80 % der Kolleg*innen das Audit kennen. Es gibt immer Themen, die bei einigen Kolleg*innen nicht so präsent sind.

Als wir damals von DEVI angefragt worden sind, gab es eine Lehrerkonferenz, auf der alle zugestimmt hatten. Das ist schon einmal eine gute Basis. Jetzt, drei Jahre später, gibt es einen beträchtlichen Teil unter den Kolleg*innen, die das DEVI-Projekt ganz und gar unterstützen, dann gibt es einen gleichgültigen Anteil und es gibt einen relativ kleinen Teil, dem das einfach zu politisch ist, die es infrage stellen, weil wir doch Fachinhalte vermitteln sollen. Auch das ist typisch, so eine Haltung findet man grundsätzlich auch bei anderen Themen.

Gibt es Themen aus den Audits, bei denen Sie das Gefühl haben, es wäre gut, wenn weiterhin jemand von außen sie begleitet, und wenn ja, was könnte das sein? Wo könnte das System Schule mit Blick auf das Audit, die Themen und die Lösungen, die dort erarbeitet worden sind, noch Unterstützung gebrauchen?

Ganz allgemein brauchen wir Unterstützung an der Stelle, wo es um die kontinuierliche Weiterarbeit geht. Es war von Beginn an eine große Stütze, dass die Kolleg*innen von DEVI da sind, um diesen Pfad vorzugeben. Inhaltlich haben wir aufgrund der äußeren Umstände einen sehr politischen Weg eingeschlagen. Aber diskriminierungssensibel zu werden, ist weiterhin eine Aufgabe, die wir längst noch nicht bewältigt haben. Dabei weiterhin diese Unterstützung zu haben, wäre sehr wertvoll.

Könnte es also sinnvoll sein, querschnittsmäßig und dauerhaft von externen Kolleg*innen begleitet zu werden, die Prozesse initiieren und moderieren, und nicht nur punktuell projektbezogen?

Die längerfristige Begleitung erzeugt ein höheres Maß an Nachhaltigkeit. Punktuell zu arbeiten, bedeutet, man macht was. Aber eine Schule wie diese, und ich glaube, das gilt für alle Berufsschulen ist in ihrem Hamsterrad gefangen. Es wird an den fachlichen Aufgaben gearbeitet, und man ist damit dermaßen eingebunden und beschäftigt, dass man Schwierigkeiten hat, über den Tellerrand zu gucken. Der Input von außen ist sehr, sehr wichtig. Und das dauerhaft. Weil die Kol-

leg*innen von DEVI den externen Blick auf das System Schule bekommen und weil sie eine ganz besondere Expertise mitbringen.

Was würden sie anderen Schulen sagen oder raten, wo es Bedenken gibt, dass jemand von außen kommt? Manche befürchten vielleicht, kontrolliert zu werden.

Sie formulieren das so negativ. Für mich sind es positive Attribute, die ich damit verbinde: Es ist sehr bereichernd, es unterstützt unsere Schulentwicklungsprozesse hin zu noch mehr Beziehung zu den Lernenden. Es unterstützt uns dabei, noch einmal ganz besonders auf das Thema Diskriminierung zu gucken und es stärkt die Selbstwirksamkeit der Lernenden, ist also umfassend hilfreich.

Ich finde, das ist eine sehr schöne Stellungnahme. Ich meine, wir haben vielleicht ein Sprachproblem, wir kommen mit einem Vokabular von politischer Bildung, und Sie haben jetzt aber pädagogische Begriffe verwendet: Beziehungsarbeit – Selbstwirksamkeit. Ist es möglich, zwischen diesen beiden Sprachen zu vermitteln?

Ja, natürlich! Es ist unser Anspruch, und so steht es übrigens auch in den Schulgesetzen, dass wir die Lernenden, die wir im Hause haben (andere Schulen natürlich genauso), unterstützen sollen, mündige Bürger*innen zu werden. Wenn ich als Lehrer in Beziehung trete zu den Schüler*innen, dann entsteht ja ein Dialog, es entsteht ein gegenseitiger Austausch auf Augenhöhe – die Lernenden treten schließlich auch zu uns in Beziehung. Das wirkt demokratisierend. Oskar Negt sagte einmal, Demokratie ist die einzige Staatsform, die man lernen muss. Schule – und insbesondere berufsschulische Zeit – ist wirklich das letzte Zeitfenster, in dem man diese jungen Menschen nochmal vor sich hat, um mit ihnen zu üben, irgendwann in der Gesellschaft selbstwirksam und demokratisch zu agieren.

Hat das Audit dazu beigetragen, eine Haltung zu entwickeln, wie man mit Lernenden umgeht, die demokratiefeindliche oder menschenfeindliche Einstellungen haben?

Beigetragen insofern, als es uns dabei unterstützt und bestätigt, in der Art und Weise mit unseren Schüler*innen umzugehen, die wir ohnehin schon pflegen. Diese religiös motivierten Geschichten nehmen wir nicht so stark wahr, allerdings haben wir durchaus junge Menschen in Ausbildung, die schon den sehr platten Parolen hinterherlaufen. Da haben wir die Haltung – und das ist im Kollegium einhellige Meinung: „Du kannst hier sagen, was du sagen willst. Wir nehmen dich drei Jahre auf dem Weg mit, versuchen eine Beziehung mit dir herzustellen.“ Wir hoffen, dass wir über die Beziehungsarbeit

auch diesen Schüler*innen Päckchen nehmen, denn das sind allesamt belastete Schüler*innen, die ganz viele Päckchen mit sich herumschleppen. Daran muss man arbeiten, diese Päckchen abzubauen. Das Audit hat uns darin bestärkt, diesen Weg zu gehen, und es bestärkt auch diejenigen Lernenden, die aktiv am Audit beteiligt sind, anders mit ihren Mitschüler*innen umzugehen.

*Ich finde es sehr spannend, dass es nicht nur auf Sie als Lehrer diese Wirkung hatte, sondern auch bei den beteiligten Schüler*innen, noch einmal einen anderen Umgang mit Mitschüler*innen zu pflegen, die wir vielleicht als problematisch empfinden.*

Genau. Ich komme jetzt doch noch einmal auf diese Sache mit der AfD zurück. Wir hatten ja vor, einen Menschen auszuladen, was uns nicht gelungen ist. Das war eine Kollegiumsentscheidung im Rahmen einer Lehrerversammlung. Die Schülerschaft hat uns das sehr übel genommen. Die sagten: „Hey, wir sind alt genug, wir können für uns selbst dastehen“, was ich toll finde, „und ihr könnt nicht einfach über unsere Köpfe hinweg entscheiden!“ Wir hatten mit den Schüler*innen, die sich dazu geäußert haben, eine sehr fruchtbare Aussprache. Danach sind wir als Kollegium, aber auch die Lernenden aus dem Audit, die an dem Gespräch beteiligt waren, zu dem Schluss gekommen, dass wir Lernende mit Tendenzen von religiös oder politisch motiviertem Extremismus nicht fallen lassen können, sondern dass es unsere Schüler*innen sind, zu denen wir eine Beziehung haben, mit denen wir arbeiten, die wir begleiten und von denen wir hoffen, dass sie auf diesem Wege auf einen Pfad (zurück-)finden, der von demokratischen Werten gerahmt ist.

Insgesamt hat das Audit dazu beigetragen, dass die am Audit beteiligten Lernenden auch bei ganz anderen Problemen in den Klassen deutlich mehr vermittelnd eingegriffen haben. Das ist sehr schön.

3.4 Perspektiven von Lehrenden

Interview Jana Elsner, OSZ TIEM, 10. Mai 2019

Was sind Ihre persönlichen Erfahrungen mit dem Audit?

Mir hat es gezeigt, wie gewinnbringend es ist, sich mithilfe einer Methode und mit Experten von außen einen anderen

Blick auf die Schule zu verschaffen und gleichzeitig auch, wie engagiert SuS sein können, wenn sie ein Thema wirklich interessiert.

Es ist ja nicht selbstverständlich, dass man sich jemand von außen dazu holt. Was würden Sie Kolleginnen und Kollegen sagen, die Vorbehalte haben, schulinterne Prozesse mit schulfremden Menschen zu bearbeiten?

Ich würde immer sagen, wir sind Expert*innen für vieles, aber nicht für alles, und manchmal ist es gut, jemanden dabei zu haben, der andere Schulen kennt und von daher auf bestimmte Aspekte und Entwicklungen einen anderen Blick hat, als wir ihn in unserem kleinen Mikrokosmos haben.

Wie haben Sie die Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen von DEVI e.V. erlebt?

Gewinnbringend und sehr unterstützend! Es gibt ganz viele Aspekte, die wir in unserer normalen Arbeit gar nicht leisten können. Es gab von den Kolleginnen und Kollegen von DEVI e.V. immer ein Auge, immer eine Achtsamkeit dafür, dass man uns solche Aspekte abnimmt und uns hier unterstützt. Das war sehr angenehm. Auch die persönliche Ebene, der persönliche Umgang war und ist immer sehr angenehm.

Wie haben Sie die SuS in diesem Prozess erlebt?

Im ersten Durchlauf hatten wir einige SuS, die sich sehr für das Thema interessiert und engagiert haben. Das mag auch damit zusammenhängen, dass sie in ihren vorhergehenden Schulen eine sehr enge Bindung zur Institution Schule aufgebaut haben. Das waren vor allem SuS aus dem OG-Bereich, die uns mit dem Abitur verloren gingen. Für diese Schüler*innen waren verständlicherweise die Prioritäten verschoben, sodass wir über mehrere Monate mehr Lehrer*innen waren als SuS. Es gab also ein Ungleichgewicht, aber wir hatten das große Glück, dass wir einen neuen Anlauf mit einer neuen Gruppe genommen haben, in der wir hälftig Willkommensklassen-SuS hatten. Wir hatten ganz gezielt in der Einführungsphase für die Auditgruppe geworben, weil da diejenigen sind, die am längsten in der Schule verweilen. Diese SuS sind sehr engagiert und sprechen auch gerne darüber, wie sie Schule gestalten wollen. Sie sind der Meinung, dass der Raum Schule sie so sehr betrifft, dass es auch lohnt, nachmittags die Zeit zu investieren. Das ist toll.

Wie lief der Zugang? Ging es um die Frage, wie wollen wir Schule gestalten, oder lag der Fokus etwas enger auf dem Thema Diskriminierung?

Zunächst haben wir das Thema etwas breiter angelegt. Es

ging gerade auch im zweiten Durchgang um Schulkultur und die Frage: „Wie sieht unsere Traumschule aus?“ Im ersten hingegen hatten wir uns früher auf Themen der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit (GMF) konzentriert und, um für uns Lehrer*innen das Thema klarer zu gestalten, eine Befragung unter Schüler*innen und Lehrer*innen durchgeführt. Mit diesen Ergebnissen haben wir weitergearbeitet.

Wie ist das Audit von den SuS aus den Willkommensklassen angenommen worden?

Im ersten Durchgang haben wir uns sehr eng an den Themen Rassismus, Homophobie etc. orientiert. Im zweiten Durchgang haben wir danach gefragt, wie wir das Schulklima verändern können? Diese Fragestellung lebt sehr stark von dem, was von den Schüler*innen kommt. Tatsächlich war der Rücklauf in diesem Themenfeld eher davon geprägt, wie es gelingen könnte, eine Schulidentität aufzubauen. Es gab keine Themen, wo die Schüler*innen gesagt haben: „Wir distanzieren uns, es wird uns unangenehm.“ Natürlich haben wir darüber gesprochen, dass wir eine wertschätzende Atmosphäre an der Schule wollen und niemand wegen seiner Religiosität oder seines ethnischen Hintergrunds beleidigt wird. Da aber diese Aspekte selbstverständlich für alle Beteiligten des Audits waren, konzentrierten wir uns verstärkt auf einen wertschätzenden Umgang aller am Schulleben Beteiligten im Schulalltag. Sie haben 1.700 Schüler*innen aus ganz unterschiedlichen Milieus, die in ganz unterschiedliche Berufe wollen, es sind sicherlich sehr unterschiedliche Bildungshintergründe vertreten und, wie wir gehört haben, auch unterschiedliche Herkünfte. Wo so viele unterschiedliche Jugendliche zusammenkommen, gibt es einiges an Konfliktpotential, sollte man annehmen.

Heißt das, dass man über das Thema „Wertschätzung“ Zugang zu Themen gefunden hat, die problembehafteter sind?

Ja. Aber man muss dazu sagen, dass es an unserer Schule nicht sehr viele Gewaltvorfälle und dergleichen gibt. Obwohl die Voraussetzungen der Schüler*innen sehr unterschiedlich sind, kommt das nur sehr selten vor. Was wir öfter registrieren, sind Beleidigungen aufgrund der Herkunft, auch Homophobie ist ein relativ großes Thema. Allerdings keines, das permanent zum Tragen kommt oder sich in großen Konflikten Bahn bricht. Es findet auf einer anderen Ebene statt. In unserer Schüler*innen-Befragung wurde beispielweise deutlich, dass Beleidigungen im Alltag von den Lernenden nicht als rassistisch aufgefasst werden, sondern gewissermaßen als Spaß betrachtet werden. Es ist also im Bewusstsein der Schüler*innen nicht sonderlich stark verankert. Wir gucken mit einem anderen Blick drauf, wir wissen, dass man da genauso eingreifen muss wie bei allem anderen. In der Selbstwahrnehmung der Schüler*innen ist es anders.

*Wieviele Schüler*innen sind befragt worden?*

267 Schüler*innen. Wir hatten es so breit wie möglich angelegt. Unter diesen Schüler*innen war die Problemwahrnehmung nicht so ausgeprägt, wie wir als Lehrer*innen es vielleicht denken würden.

Ist es denn gelungen, an diesen Punkten die Wahrnehmungen zu schärfen?

Es kommt immer darauf an, welche Ebene wir betrachten. Weil wir so eine große Schule sind, ist die Erwartung, dass wir im ersten Durchgang innerhalb eines Jahres die Strukturen, die innerhalb von Sensibilisierung und Wahrnehmung liegen, ändern, ein utopischer Ansatz. Wir haben ganz pragmatisch dort angesetzt, wo wir auch ansetzen können. Wir haben über Klassenregeln eine Sensibilisierung herstellen können, also darüber, dass so im Unterricht nicht gesprochen wird. Diese Klassenregeln sind relativ breit angelegt. Sie werden partizipativ mit den Schüler*innen erarbeitet, und darum können die Lehrer*innen kein Ergebnis vorwegnehmen. Seit diesem Schuljahr haben wir das flächendeckend, das heißt, es werden in allen Klassen Klassenregeln von den Schüler*innen zusammen mit der Klassenlehrkraft erarbeitet. Die Schwerpunkte können von den Schüler*innen eingebracht werden, je nachdem, was für sie wichtig ist. Gleichermaßen kann die Klassenlehrkraft zusätzlich Themen einbringen. Im Ergebnis sind Regeln wie „wir pflegen einen freundlichen Umgang“ oder „wir beleidigen uns nicht“ natürlich wesentliche Aspekte. Dieses Instrument der Klassenregeln ist in den Audits erarbeitet worden. Die Notwendigkeit ergab sich aus den Ergebnissen der Befragung. Es wurde unter anderem danach gefragt, ob es verbindliche Regeln in den Klassen für das Miteinander gibt, und die Schüler*innen haben sehr deutlich gemacht: „Nein, das gibt es nicht.“ Die von uns parallel befragten Lehrkräfte hingegen waren der Meinung, dass es das gibt. Das war die am deutlichsten sichtbare Diskrepanz der gesamten Befragung. Eine gute Maßnahme, um damit umzugehen, waren die Klassenregeln. Nicht solche, die von der Lehrkraft vorgegeben werden, sondern Regeln, die von beiden Seiten gemeinsam erarbeitet werden, sodass zugleich die Akzeptanz auf beiden Seiten viel höher ist. Wir hatten das große Glück, dass die Kolleg*innen von DEVI e.V. uns einen Vorschlag unterbreitet haben, wie solche Klassenregeln erarbeitet werden können. Wir hatten die Abteilungsleitungen hinter uns, sodass es verbindlich flächendeckend in der ganzen Schule umgesetzt werden konnte.

Hatte es eine Wirkung auf die Akzeptanz des Prozesses in Ihrem Kollegium, dass dieser Prozess im Audit erarbeitet worden ist, das ja selbst ein partizipatives Instrument ist?

Eigentlich werden alle Lehrkräfte in ihrem Unterricht immer einmal mit einem Verhalten konfrontiert, das Regeln bedarf. Viele haben gemerkt, dass sich mehr SuS an die Regeln halten, wenn sie gemeinsam mit ihnen erarbeitet und von ihnen unterschrieben worden sind.

Welche Themenbereiche wurden über die Klassenregeln abgedeckt?

Natürlich zuerst das Verhalten, aber auch organisatorische Dinge, Hausaufgaben und Pünktlichkeit zum Beispiel. Teilweise wurden auch Sanktionselemente erarbeitet, sodass auch völlig klar und transparent ist, was passiert, wenn die Regeln nicht eingehalten werden. Das haben allerdings nicht alle gemacht, es ist vereinzelt umgesetzt worden. Auch hier muss man feststellen, dass es dazu führt, dass Sanktionen ganz anders angenommen werden. Immerhin haben die Schüler*innen es sich ja selbst ausgedacht. Dann solche Dinge, die man vielleicht als Rahmenverhalten bezeichnen kann, Höflichkeit und Freundlichkeit, aber auch solche Dinge wie „ich arbeite konzentriert im Unterricht mit“.

Manche dieser Regeln sind ja sehr klar, etwa beim Thema Pünktlichkeit, wie sieht es in Themenfeldern aus, die stärker von Fremd- und Selbstwahrnehmung bestimmt sind? Höflichkeit zum Beispiel oder auch Diskriminierungsformen, über die wir vorhin gesprochen hatten, die also von den Jugendlichen nicht als Diskriminierung wahrgenommen werden?

Je nachdem in welchem Bildungsgang wir uns bewegen, ist das sehr unterschiedlich. Ich kann es nur für meinen Unterricht sagen, wo es ganz klar ist, dass es im Unterricht zum Thema gemacht wird. Auch hier gilt aber, dass es Regeln für alle am Unterricht Beteiligten sind. Wenn ich mich als Lehrkraft entsprechend verhalte, dann weiß ich, dass ich als Vorbild fungiere, und es ist auch klar, welches Verhalten ich erwarte. Halte ich es aber selbst nicht ein, dann ist die Sensibilität für das Sprechen und die Kommunikation auf beiden Seiten sicherlich nicht sonderlich groß. Grundsätzlich gilt für mich immer, dass es immer dann zum Thema gemacht wird, wenn Verhalten oder eine Sprache auftritt, die mir im Rahmen der Regeln nicht gefällt. Nicht unbedingt vor der ganzen Klasse, niemand wird stigmatisiert, aber es wird im persönlichen Gespräch angesprochen. Die Klassenregeln sind das Werkzeug und die Basis, auf der man das umsetzen kann. Ob alle Lehrkräfte das auch nutzen, kann ich nicht sagen, aber es ist das Werkzeug, es umzusetzen. Das gilt natürlich auch umgekehrt für die Schüler*innen, für die es auch das Werkzeug ist, wenn die Lehrer*innen sich nicht

höflich verhalten hat. Es ist eine gegenseitige Sache.

*Also hat dieser Prozess das Verhältnis von Schüler*innen und Lehrer*innen verändert? Hat sich in der Schulkultur oder -atmosphäre etwas verändert?*

Ich kann das nur im Einzelfall sagen. Manche Kolleg*innen berichten, dass die Einführung der Klassenregeln solche positiven Effekte hat. Generell ist der Kreis der Kolleg*innen, die grundsätzlich daran interessiert sind, mit Schüler*innen zusammen zu arbeiten, größer geworden, würde ich sagen. Zum Beispiel haben sich auch viele Kolleg*innen eingebracht, deren Fächerkombination nicht unmittelbar mit Demokratie befasst ist. Über solche Kolleg*innen haben bestimmte Stationen im Schulleben eine andere Wertigkeit bekommen. Beispielsweise greifen momentan viele Prozesse ineinander. An der Überarbeitung unserer Hausordnung waren selbstverständlich auch Schüler*innen beteiligt, das heißt man gibt ihnen die Plattform, mit Selbstbewusstsein im Schulalltag präsent zu sein. Das hat einen großen Effekt, weil es für alle gilt, aber auch klar ist, dass die Hausordnung zusammen mit Schüler*innen erarbeitet wurde. Es gibt bei jedem Audit Platz für jede/n Schüler*in an unserem Tisch. Ich würde sagen, weil stellvertretend Schüler*innen dabei sind, spiegelt das die Interessen von vielen an unserer Schule. Es geht darum, die Plattformen zu bieten für grundsätzliche Beteiligung, ob es genutzt wird, liegt dann bei den Schüler*innen selbst.

*Hat sich durch das Audit in der Augenhöhe der beteiligten Schüler*innen und Kolleg*innen miteinander etwas verändert?*

Bei den Kolleg*innen auf jeden Fall. Ich bekomme oft die Rückmeldung, dass es wertvoll ist, die Schüler*innen noch einmal anders kennenzulernen und den Blickwinkel auf sie zu wechseln. Aber auch der inhaltliche Input ist wichtig, auch im Sinne einer fortbildenden Maßnahme zu GMF, gepaart mit der Frage, wie sensibel bin ich selbst für diese Themen und welche Momente des Audits kann ich in meinen Unterricht einbringen? Es gibt also einen Anknüpfungspunkt dafür, es im Unterricht zu thematisieren und welche Formate sich dafür eignen. Auch, um einmal auf einer anderen Ebene mit den Schüler*innen zu interagieren.

Mit Blick auf die beteiligten Schüler*innen ist ganz interessant, dass wir bislang immer eine relativ starke Trennung zwischen solchen aus den Regelklassen und denen aus den Willkommensklassen hatten. Wir merken jetzt, dass sich diese Trennung auflöst. Zum Beispiel sitzen sie nun in den Mittagspausen zusammen, früher war das stärker nach Klassen getrennt. Jetzt trifft man sich, sagt auf dem Flur „hallo“ und spricht kurz miteinander. Sicherlich haben die Schüler*innen, die am Audit teilgenommen haben, von vorneherein eine gute Sozialkompe-

tenz mitgebracht, trotzdem spüren wir im alltäglichen Umgang eine Veränderung.

*Hatte diese Veränderung im Miteinander der Schüler*innen aus den Regelklassen und den Willkommensklassen einen breiteren Effekt?*

Ja, das hatte einen breiteren Effekt, weil wir über die Audits hinaus noch andere Projekte aufgesetzt haben. Kurz vor Weihnachten letzten Jahres haben wir beispielsweise ein gemeinsames interkulturelles Frühstück von neuen Schüler*innen aus der Einführungsphase und solchen Willkommensklassen-Schüler*innen, die sprachlich fit genug dafür waren und einen Gewinn daraus ziehen konnten. Durch solche interkulturellen Zusammentreffen haben wir die Schüler*innen auf einer ganz anderen Ebene zusammenbringen können, unabhängig von verordneten Maßnahmen, sondern in einem deutlich ungezwungeneren Rahmen mit vielfältigen Möglichkeiten, ins Gespräch zu kommen. Sie haben sich zum Beispiel über Zungenbrecher ausgetauscht – von beiden Seiten. Oder über Namen und Vornamen, sie haben Gesellschaftsspiele miteinander gespielt, so merkwürdig es vielleicht klingt. Auf diese Weise haben sie eine Ebene miteinander gefunden, wie es sie vorher nicht gegeben hatte. Von den Beteiligten sind dann einige Schüler*innen neu ins Audit gekommen. Wir versuchen also über solche Wege, die Kluft zwischen den Gruppen aufzulösen. Auf inhaltlicher Ebene lassen wir Schüler*innen aus Willkommensklassen in Regelklassen mitlaufen, um zu sehen, ob sie diesen Sprung bewältigen können. Dafür ist es sehr hilfreich, wenn die Schüler*innen auch auf anderen Ebenen miteinander ins Gespräch kommen. So haben wir Gesprächsgruppen, in denen die Schüler*innen aus den Willkommensklassen mit Schüler*innen, die in Deutschland sozialisiert sind, über Themen sprechen können, die ihnen wichtig sind. Da geht es zum Beispiel um Arbeitstechniken – wie arbeite ich mit, wie schreibe ich mit? –, aber es findet auch ein Austausch auf einer persönlichen Ebene statt: Freundschaft, zum Beispiel, Männer- und Frauenrollen oder solche Fragen wie „Wofür gebe ich mein Geld aus?“. Diese Gesprächsrunde ist eine tolle Idee von der Kollegin, die sich das ausgedacht hat, und ich bin sehr froh, dass ich da mitmachen kann. Es geht also darum, über das Audit hinaus Vernetzung zu anderen Projekten zu schaffen. Es ist durchaus mühsam, weil es mit Zeitaufwand verbunden ist und man schauen muss, dass die Belastungsgrenze nicht überschritten wird. Trotzdem ist es sehr bereichernd. Für uns Kolleg*innen war es beispielsweise etwas ganz Besonderes, als wir im zweiten Audit-Durchgang plötzlich ganz viel Zulauf von Schüler*innen hatten. Im ersten Durchgang saßen wir zuletzt mit zwei Schülern da, und dann kam danach eine Welle von 15 Schüler*innen ins Audit. Auch in den Audits hat sich die Dynamik völlig geändert, es kamen Schüler*innen, die mitbestimmen wollten, worüber in den Audits gesprochen wird; die nicht

gefragt haben: „Was muss ich denn jetzt machen?“, sondern die einfach gemacht haben. Das war toll.

War das eine Folge des Audits?

Ja, auf jeden Fall. Das Audit hat ganz viele Werkzeuge geliefert, aber auch ganz viele Plattformen – und das tut es auch immer noch. Für uns ist es wie ein Sprungbrett, und es liegt an uns, dann auch zu hüpfen – es anzuwenden, es weiterzutragen und den Fokus aufrechtzuhalten. Ohne externe Unterstützung wäre es sehr, sehr schwierig geworden, weil die Arbeitserleichterung immens ist, wenn jemand da ist, der sagt: „Klassenregeln? Ich habe da was. Ihr seid nicht allein damit, ich stelle mal etwas zusammen und wir machen noch das Anschreiben und gehen in die Kommunikation mit den Kolleginnen und Kollegen.“ Es ist einfach ein reichhaltiger Erfahrungsschatz vorhanden, und wir wären recht arrogant, wenn wir sagen würden, wir machen es alleine. Wir können das gar nicht leisten, und wenn ich nur über mich spreche, ich will es auch gar nicht leisten, ich gehe lieber in den Austausch. Was von DEVI an Input kommt, ist für uns so wertvoll, dass ich nicht darauf verzichten möchte, und ich bin sehr froh, dass wir in die nächste Runde gehen.

Hat sich in Ihrer persönlichen Einschätzung in der Schulkultur dadurch etwas verändert?

Ja. Die Sensibilität für die Themen und dafür, dass es Kolleg*innen gibt, die an ihnen arbeiten, ist sehr viel besser geworden. Die Wahrnehmung dafür, dass man nicht alles hinnehmen muss, sondern dass man etwas tun kann, ist gestiegen. Die Selbstwirksamkeit der Kolleg*innen hat sich gesteigert. Wir nehmen alle wahr, dass sich die Schüler*innenschaft ändert, dass Dinge, die vor zehn Jahren mit Schüler*innen gut funktioniert haben, nun weniger gut funktionieren. Die Problemlagen und Baustellen von Schüler*innen sind andere geworden. Dafür hat sich die Wahrnehmung geschärft. Dass wir zunehmend in einer Gesellschaft leben, die sehr plural ist, und jetzt Phänomene zutage treten, die es so vor zehn Jahren nicht gab. Dass es etwa salonfähig geworden ist, bestimmte Thesen zu vertreten, wie sie vorher so nicht geäußert wurden. Warum auch nicht? Die Politik vertritt sie ja auch. Hier als Korrektiv zu wirken: Dinge, die in der Außenwelt gang und gäbe sind, nicht einfach hinzunehmen, sondern die Schule als einen Raum zu begreifen, in dem wertschätzend miteinander umgegangen wird. Das alles ist wichtiger geworden und dafür ist der Fokus geschärft worden.

Mit Blick auf die Schüler*innen würde ich ein Zwischenfazit ziehen, das sicherlich wiederum sehr individuell ist. Schüler*innen begegnen uns so, wie wir ihnen begegnen. Begegnen wir ihnen mit Wertschätzung und Respekt, ist das, was uns gespiegelt wird, in aller Regel eben auch Wertschätzung und Respekt. Auch, bis zu einem bestimmten Grad, in schwierigen Klassen.

Sind Lehrer*innen sensibel für ein bestimmtes Verhalten, dann sind es die Schüler*innen mehr, als wenn wir es nicht sind.

Was hat sich in durch das Audit an der Schule verändert?

Grundsätzlich hat sich verändert, dass Schüler*innen mitreden können, also dieser Blick auf ihre Rechte und Pflichten, v. a. aber auf ihre Rechte. Der Fokus hat sich verändert. Wir hatten beispielsweise immer eine Schüler*innenverwaltung (SV), aber sie ist in den letzten Jahren viel aktiver geworden, interessiert sich immer mehr und nutzt das DEVI-Projekt als Sprungbrett, auch eigene Projekte anzustoßen. Das zeigt der Schüler*innenschaft, dass es Strukturen gibt, die SV-Arbeit begünstigen und auch, dass es eine Öffnung gibt für die Interessen von Schüler*innen. Dass sie in ihren Problemlagen und Befindlichkeiten wahrgenommen werden – und dass das alles im Kollegium eine Verankerung gefunden hat. Bereits vorhandene Strukturen sind aktiviert und viel sichtbarer geworden.

Wäre es sinnvoll, solche Prozesse, wie es die Begleitung durch DEVI e.V. leistet, querschnittsmäßig und dauerhaft zu gewährleisten oder sind es abgeschlossene Prozesse, die irgendwann einmal ein Ende finden?

Ich glaube, sie sind sehr notwendig, und wir freuen uns sehr, dass wir die Begleitung weiterhin in Anspruch nehmen können. Denn in dem Moment, wo der Input von außen wegfällt, fällt auch eine Ressource weg, aus der wir schöpfen können. In dem Moment, wo eine Begleitung stattfindet, gibt es auch den Blick von außen auf Prozesse und wie man sie verbessern kann. Ich kann jeder Schule empfehlen, die Unterstützung von außen anzunehmen. Es geht ja nicht darum, interne Prozesse an den Pranger zu stellen, es geht um Beratung und Optimierung. Es ist sicherlich gewinnbringend für beide Seiten, für uns als Schule, aber auch für DEVI e.V., der durch die Zusammenarbeit mit uns seinen Erfahrungsschatz erweitern kann. Für uns würde ein großer Anreiz wegfallen, diese Prozesse mit Energie und auch viel Kraft weiter zu führen, wenn wir keine externe Unterstützung hätten. Ob man irgendwann darauf verzichten kann – das weiß ich nicht. Problemlagen verändern sich, Gesellschaft verändert sich und natürlich auch die Schüler*innen mit ihren Interessen und Befindlichkeiten. Vielleicht wird sich der Schwerpunkt verändern, aber im selben Moment wird sich auch die Arbeit der externen Begleitung verändern.

Wenn Sie einen Wunsch hätten, was würden Sie sich wünschen? Was würden Sie sich von DEVI e.V. wünschen?

Von DEVI würde ich mir wünschen, dass der Verein personell besser ausgestattet wird, weil wir auch mitbekommen, dass es eine hohe Belastung für die Kolleg*innen des Vereins ist. Für uns als Institution Schule würde ich mir wünschen, dass unsere Gruppe noch größer wird.

3.5 Die Schüler*innenperspektive

Interview Salam, 22 Jahre, und Angelika, 20 Jahre, Ruth-Cohn-Schule, 17. Juni 2019

Stellt Ihr Euch bitte kurz vor?



Salam: Mein Name ist Salam Saleh, ich bin 22 Jahre alt, und ich bin seit Kurzem staatlich anerkannte Erzieherin. Ich war sechs Jahre auf der Ruth-Cohn-Schule. Das Audit war für mich eine sehr wichtige und sehr schöne Erfahrung. Als ich zuerst davon erfahren habe, hat das Audit bei mir Interesse geweckt, weil ich Kopftuch trage und auch Diskriminierungserfahrungen machen musste. Nicht an der Schule, aber außerhalb. Deswegen ist es für mich ein sehr wichtiges und sensibles Thema, das Schülern, Studierenden und allen Menschen vermittelt werden sollte.

Für mich war es eine komplett neue Erfahrung, dass ich mit Lehrern auf Augenhöhe gearbeitet habe. Es waren Lehrer dabei, die mich auch unterrichtet haben, und es war eine ganz neue Erfahrung, mit ihnen etwas vertrauter zu werden.

Das Audit ist eine sehr wichtige Sache und sollte auf jeden Fall weitergeführt werden. Ich finde, es sollte an allen Schulen eingeführt werden.

Angelika: Mein Name ist Angelika Köster, ich bin 20 Jahre alt. Ich war drei Jahre an dieser Schule und habe die Erzieherausbildung jetzt abgeschlossen. Anfangs war es für mich etwas seltsam, dass Lehrer, die im Unterricht vor dir stehen und Wissen vermitteln, einem jetzt auf einer Duz-Ebene begegnen. Es ist immer wieder einmal komisch gewesen und mir bis zuletzt schwer gefallen, das „Du“ durchzuhalten. Aber es

ist gut und wichtig, aus seiner Komfortzone hinaus gelockt zu werden. Ich bin davon überzeugt, dass noch viel mehr Schüler davon hätten profitieren können.

*Die Augenhöhe wurde immer wieder angesprochen, auch von den Lehrer*innen, mit denen ich gesprochen habe. Aber für Schüler*innen ist das sicher noch einmal anders, auch aus dem Grund, den du genannt hast. Wie ist die Augenhöhe in den Schulalltag hinein zu transportieren? Ich meine, wenn man sich nachmittags in so einer Runde trifft und beim Du ist und als Diskussionspartner*in ernst genommen wird, und im Schulalltag stehen sie einem plötzlich wieder als Lehrer*innen gegenüber.*

Angelika: Diese Schere habe ich auf jeden Fall wahrgenommen. Man kommt sich näher, als es im Unterricht der Fall sein kann, und dann auf der sprachlichen Ebene umzuschalten, ist ein bisschen schwierig. Grundsätzlich habe ich aber den Eindruck, dass hier in der Schule, v. a. in der Fachschule, in der Ausbildung also, ohnehin viel Wert auf Augenhöhe gelegt wird. Im Unterricht wird natürlich gesiezt, aber ansonsten habe ich mich eigentlich immer wahrgenommen gefühlt als Diskussionspartner. Von daher habe ich den Unterschied im Audit gar nicht zu stark wahrgenommen.

Salam: Ich sehe es ähnlich. Aber natürlich hat man auch im Unterricht einen anderen Umgang. Das kriegt man vor allem über die Mitschüler*innen mit, die dann plötzlich fragen, warum man so einen Umgang mit den Lehrern hat, also worüber man gemeinsam gelacht hat oder so. Oder sie bekommen mit, dass man um 16 Uhr noch einmal in die Schule geht, und fragen dann, was man dort noch macht. Obwohl man noch Studierender war, war die Hemmschwelle nicht mehr da. Es war ein sehr viel lockereres Verhältnis mit den Lehrern.

Was war für euch das Besondere am Audit?

Angelika: Wir sind thematisch ganz anders ins Gespräch gekommen, als es im Unterricht möglich ist. Ich bin sehr dankbar für die ausbildungsrelevanten Inhalte, die ich an der Schule lernen durfte. Trotzdem bewegte es sich immer auf einer ähnlichen Ebene, und im Audit ging es ums Schulleben, um Dinge, die nicht unbedingt etwas mit dem Unterricht zu tun haben. Um Sachen, die wir alle erleben, aber immer wieder anders. Wir haben z. B. darüber gesprochen, was Schüler als diskriminierend wahrnehmen, und die Lehrer konnten ihre Sicht darstellen, dass sie etwa durch gesetzliche oder dienstliche Vorgaben gebunden sind und in eine Zwickmühle geraten. Zum Beispiel beim Thema „Raum der Stille“ beziehungsweise „Gebetsraum“. Das wurde von den Schülern immer wieder gewünscht. Hier stößt die Schule an ihre Grenzen, weil sie dem Neutralitätsgesetz* unterliegt.

*Anm. der Redaktion: Die Lehrer*innen sind an das Berliner Neutralitätsgesetz gebunden. Ein explizites Verbot von Gebetsräumen in der Schule ist im Gesetz nicht enthalten.

Salam: Wenn man der einen Gruppe einen Raum gibt, möchte die andere auch einen Raum, und immer so weiter. Einige Lehrer haben durchaus mit Verständnis auf die Frage reagiert, andere haben sich eindeutig dagegen positioniert.

*Wie wurde das von der Schule kommuniziert? Hat man es argumentiert, und ist es auf Verständnis Eurer Mitschüler*innen gestoßen?*

Salam: Es gab eine Schülerversammlung, auf der die Frage gestellt worden ist. Hier wurde es dargestellt, dass es schon aus gesetzlichen Gründen nicht möglich ist. Das war natürlich enttäuschend, aber es ist auch auf Verständnis gestoßen.

Wenn ich richtig informiert bin, haben vier SuS an den Audits teilgenommen. Was muss passieren, damit mehr SuS daran teilnehmen?

Salam: Es muss bekannt gemacht werden. Es ist wichtig, dass die Lehrer es auch in den Klassen sagen, dass es diese Möglichkeit gibt.

Angelika: Es müssen Wege gefunden werden, wie es auch tatsächlich alle Schüler mitbekommen. An der Schule passiert so viel, dass es untergeht. Vielleicht braucht es einen Ort, wo die Audits visuell vorgestellt werden. Dann ist es zumindest schon einmal bekannt: „Audit. Okay, war doch was!“ Die Lehrer haben regelmäßig Gesamtkonferenzen. Eigentlich bräuhete es sowas für die SuS auch. Der Weg über die Schüler*innenvertretung (SV) greift ein bisschen kurz, weil so nicht alle SuS erreicht werden können.

*Ist das Format Audit geeignet, breiter auf Gegenliebe unter euren Mitschüler*innen zu stoßen?*

Angelika: Auf jeden Fall. Es gibt in jeder Klasse Personen, die sich für Aktivitäten über den Unterricht hinaus interessieren. Es gibt natürlich immer auch welche, die keine Kapazitäten haben. Viele von uns mussten drei Jahre arbeiten, um die Ausbildung machen zu können. Das wird zeitlich ein wenig eng.

Salam: Es ist klar, dass wir im Audit gemeinsam arbeiten. Aber die zeitlichen Abstände zwischen den einzelnen Treffen sind machbar. Drei-, viermal im Jahr. Wir treffen uns für zwei, drei Stunden, und es ist eine lockere Runde. Vor allem aber motiviert das Thema. Es sind gerade solche Themen, die einen interessieren.

Wie ist eure Meinung zum Audit?

Angelika: Es ist immer schlüssig aufgebaut gewesen. Es gab nie die Situation, dass ich dachte: „Das macht doch gar kei-

nen Sinn.“ Von den DEVI-Mitarbeiter*innen ist es immer gut vorbereitet gewesen, sodass wir immer orientiert waren, wir trotzdem viel Spielraum hatten. An dem Prozess und der Struktur des Audits würde ich nichts ändern.

Salam: Das Audit hat mich angeregt, mich viel mehr mit dem Thema zu beschäftigen. Wenn ich Diskriminierung von anderen Personen miterlebe, in der U-Bahn beispielsweise, würde ich mich jetzt einmischen.

Angelika: An der einen oder anderen Stelle hätte es vielleicht ein bisschen lebensnäher sein können.

Ihr habt ja sehr konkret an Maßnahmen gearbeitet. Wie nachhaltig ist das? Wird es auch umgesetzt?

Salam: Ich habe durch das Audit gelernt, dass Maßnahmen ausgehandelt werden müssen und auch realistisch sein müssen, wenn sie umgesetzt werden sollen. Aber wenn man sich auf die zwei oder drei wichtigsten konzentriert, bringt es auch etwas.

Angelika: Der Klassenrat zum Beispiel wird definitiv eingeführt werden. Auch an den Projekttagen wird gearbeitet. Viele von den Ideen, über die wir gesprochen haben, sind realistisch gesteckt und es wird auch umgesetzt werden.

Salam: Es sind gute und wichtige Ideen, die wir ausgearbeitet haben.

Was würdet ihr eineR Mitschüler*in sagen, die an dem Audit teilnehmen soll, sich aber mit Händen und Füßen wehrt?

Salam: Ich würde einen konkreten thematischen Einstieg wählen und fragen: „Stell dir vor Du bist beeinträchtigt und bekommst einen Job nicht, obwohl du dafür absolut qualifiziert bist. Wie würdest du dich damit fühlen?“ Wir würden dann ins Gespräch kommen, und ich würde sagen: „Wir sind eine Auditgruppe, wir arbeiten gegen Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit und für eine vielfältige, offene und tolerante Schulkultur.“

Angelika: Ich glaube, es lohnt sich. Wenn man bei bestimmten Mitschüler*innen das Gefühl hat, dass sie im Audit gut aufgehoben sind, macht man das ja nicht nur aus dem Bauch raus. Ich würde sagen: „Ich weiß, dass du immer gerne diskutiert hast.“ Oder: „Ich weiß, dass du dich schon immer über bestimmte Themen aufgeregt hast, jetzt kannst du das einmal auf den Tisch bringen.“

Salam: Ich würde sagen: „Ich war in der Auditgruppe, und wir haben auf Augenhöhe mit den Lehrern gearbeitet. Da gibt es keine Hierarchie, und wir können alle voneinander profitieren. Es war auch einmal andersrum, dass die Lehrer auch etwas von den Schülern gelernt haben. Die Sichtweise und die Perspektiven waren ganz andere. Es ist nicht nur eine Laberrunde, sondern es tut sich auch was.“

Angelika: Man bekommt auch etwas von den Lehrern zurück. Wir haben es immer wieder gehört, dass sie sich immer wieder gewundert, aber auch gefreut haben, dass Schüler an dem Audit teilnehmen. Schüler erhalten hier eine riesenportion Wertschätzung.

4 Wie geht's weiter? Ein Ausblick

Mit dem Audit für Demokratie und Vielfalt konnte das Audit-Konzept als ein Instrument der Schulentwicklung weiterentwickelt und erprobt werden und innerhalb der Einrichtungen systematisch Engagement geweckt und koordiniert werden. Innerhalb der Audits sind unterschiedliche Instrumente und Fortbildungsformate entwickelt und erprobt worden, die (auch außerhalb von Audits) zur Förderung einer Vielfalt wertschätzenden Schulkultur eingesetzt werden können. Dazu gehören u. a. Befragungstools, um innerhalb der Einrichtung Diskriminierungserfahrungen zu ermitteln, Formate zur Durchführung schulischer Podiumsdiskussionen zum Thema Diskriminierung, Konzepte zur Neugestaltung der schulischen Einführungswochen sowie thematische Klasesentage und Formate zur Sensibilisierung für bzw. Prävention gegen Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit und Diskriminierung, insbesondere von muslimischen Menschen. Diese

Maßnahmen haben sich als sehr geeignet gezeigt und sollen auch künftig innerhalb des Trägers verwendet werden.

Das Audit schafft einen Rahmen, in dem sich Lernende und Lehrende auf Augenhöhe, als Bürger*innen, begegnen, denen die Wertschätzung von Vielfalt ein wichtiges Anliegen ist. In ihrem unmittelbaren Umfeld, aber auch weit über die Schule hinaus. Mit dem Audit lösen Schulen damit die Forderung ein, dass Schule nicht nur der Ort für fachspezifisches Lernen ist, sondern auch der Ort, an dem demokratische Verfahren gelernt und aktiv gelebt werden. Sich beteiligen, mit Unterschieden und Konflikten zwar sensibel, aber dennoch mit innerer Überzeugung begegnen, dass es zur Demokratie, zur Achtung der Menschenrechte, der eigenen und die der anderen, keine Alternative in einer demokratischen und vielfältigen Gesellschaft gibt.

5 Materialien und Arbeitshilfen für die Vorbereitung und Umsetzung von Audits für Demokratie und Vielfalt

Im Projekt ist eine Vielzahl von Materialien entstanden, die insbesondere bei der Anbahnung und Umsetzung der Audits hilfreich sein können. Diese hier aufzunehmen, würde den Rahmen dieser Broschüre sprengen. Alle hier aufgelisteten Materialien können auf der Webseite des Trägers im PDF-Format heruntergeladen werden:

www.demokratieundvielfalt.de/audit-materialien

1. Diskriminierungsfreie Schule – Vom Ziel (Leitsatz) zum Nachweis (Maßnahme)

Diese Arbeitshilfe unterstützt die Auditgruppe bei der Formulierung von Leitsätzen, Nachweisen und Kriterien.

2. Checkliste Strukturqualität der Schule

Diese Checkliste unterstützt die Auditgruppe dabei, Maßnahmen zu finden, die der strukturellen Weiterentwicklung der Einrichtung im Bereich der Antidiskriminierungsarbeit, der Präventionsarbeit gegen Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit und der Demokratieförderung dienen.

3. Musterablauf – Audit

Diese Arbeitshilfe liefert eine detaillierte und strukturierte Übersicht der notwendigen Arbeitsschritte zur erfolgreichen Anbahnung und Umsetzung von Audits.

4. Anleitung zur Erstellung eines Fragebogens

Schulinterne Befragungen zum Thema Diskriminierungserfahrungen in der Schule bieten der Auditgruppe für ihre Arbeit Orientierung und eine gute Datengrundlage, um Handlungsbedarfe zu identifizieren und Maßnahmen zu planen, die die bestehenden Herausforderungen in den Blick nehmen.

5. Handout: Gestaltung eines Schülerprojekttages für Demokratie und Vielfalt

Schülerprojekttage sind Maßnahmen um Schüler*innen und Lehrer*innen für die Audit-Themen zu sensibilisieren. Ein wichtiger Bestandteil des Projekttages ist, Erfahrungen von Diskriminierung und Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit zu reflektieren, die innerhalb der Einrichtung gemacht werden. Damit bietet der Projekttag den Anleitenden einen zusätzlichen und vertieften Einblick in die aktuelle Situation in der Schule. Informationen, die die Arbeit der Auditgruppe, bei der Identifizierung von Handlungsbedarf bzw. bei der Entwicklung geeigneter Maßnahmen helfen.

6. Detaillierte Dokumentationen der Audits in den Schulen

- Berufsschule Carl-Legien-Schule
- OSZ TIEM in Berlin
- Fachschule für soziale Arbeit Alsterdorf (FS HERZ)

Projektteam des DEVI e.V.



Michael Hammerbacher
Leiter und Bildungsreferent
michael.hammerbacher@devi.berlin
030 4759 5641

Michael Hammerbacher, M.A., Jg. 1965, hat an der Berliner Humboldt-Universität zu Berlin Erziehungswissenschaften, Soziologie und Politik studiert, danach als Projektleiter und Bildungsreferent gearbeitet und leitet heute den DEVI e.V. Seine Arbeitsschwerpunkte sind die Prävention gegen Rechtsextremismus, Diskriminierungen und religiös begründeten Extremismus (insbesondere Islamismus) an Schulen sowie die Demokratiepädagogik.



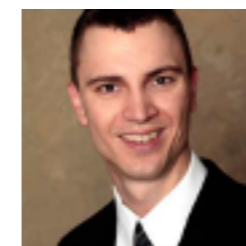
Kofi Ohene-Dokyi
Pädagogischer Leiter und
Bildungsreferent
kofi.ohene-dokyi@devi.berlin
030 4759 5641

Kofi Ohene-Dokyi, Sozialpädagoge, Mediator und Diversity-Projektkoordinator. Seine Arbeitsschwerpunkte sind die Prävention gegen Diskriminierung und Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit sowie die Förderung der Akzeptanz gesellschaftlicher Vielfalt (Diversity) in Schulen. Im Projekt „Hör mir zu!“ hatte er die pädagogische Leitung inne.



Christopher van Dillen
Projektkoordinator und
Bildungsreferent
christopher.vdillen@devi.hamburg
040 8787 905 810

Christopher van Dillen, M.A., Jg. 1986, übernahm 2018 im Projekt „Hör mir zu!“ die Standortleitung für die Umsetzung der Aktivitäten in Hamburg. Er hat Philosophie, Wirtschaftswissenschaften und Angewandte Ethik studiert und war danach als wissenschaftlicher Mitarbeiter in einer Stiftung tätig. Zudem wurde er mit einer Arbeit zur Förderung moralischer Urteilsfähigkeit promoviert. Seine Arbeitsschwerpunkte sind die Stärkung moralischer/politischer Urteilsfähigkeit, die Überwindung von Stereotypen und Vorurteilen sowie die Prävention gegen Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit.



Daniel Bauer
Bildungsreferent
daniel.bauer@devi.berlin
030 4759 5641

Daniel Bauer, Betriebswirt (BA) und Kommunikationswirt (Dipl.), Projektmanagementfachmann und Coach. Arbeitet seit 2013 in der politischen Bildung mit Jugendlichen und seit 2016 als Bildungsreferent für den DEVI e.V. und im Projekt „Hör mir zu!“. Seine Arbeitsschwerpunkte sind die Förderung von Diversity und die Prävention gegen Diskriminierung an Schulen sowie die Stärkung demokratischer Teilhabe und Mitbestimmung von Schüler*innen.

Literaturhinweise

- Achour, Sabine und Wagner, Susanne (2019): „Wer hat, dem wird gegeben.“ Untersuchung zur politischen Bildung an Schulen.
- Becker, Julia; Franke, Karen; Gelöz, Ömer; Großpietsch, Reinhard Max; Grosser, Gabriele; Hammerbacher, Michael; Kahane, Anetta; Kant, Henry; Kaske, Stefanie; Kirchner, Barbara; Krüger, Regine; Lusebrink, Berit; Oeding, Joseph J.; Rafael, Simone; Reitz, Kerstin; Rohleder, Daniela; Salewski, Anja; Schapira, Harry; Schlotthauer, Max; Schmidt, Julia; Stüber, Sonja; Wenzel, Sascha (federführend); Yildirim, Ibrahim; Zick, Andreas (2006): Das Gleichwertigkeitsaudit. In: Reflektieren. Erkennen. Verändern. Was tun gegen Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit? Amadeu Antonio Stiftung (Hrsg.), Berlin.
- Besand, Anja und Schmidt, Viola (2013): Politische Bildung in der Berufsschule. Zwischenbericht zum Projekt: „Analyse und Entwicklung politischer Bildung im Bereich der beruflichen Bildung. <https://www.bosch-stiftung.de/sites/default/files/documents/2018-02/PolitischeBildungBerufsschule.pdf>; eingesehen am 03.09.2019.
- Decker, Oliver und Brähler, Elmar (2018): Flucht ins Autoritäre. Rechtsextreme Dynamiken in der Mitte der Gesellschaft. Die Leipziger Autoritarismus-Studie 2018.
- Deutsche Gesellschaft für Demokratiepädagogik (2018): ABC der Demokratiepädagogik. Initiativen, Konzepte und Aktivitäten. Berlin und Jena. S. 11-12.
- Deutsche Gesellschaft für Qualität (o.J): Was ist eigentlich ein Audit? (Auf: <https://www.dgq.de/fachbeitraege/was-ist-eigentlich-ein-audit>; eingesehen am 06.09.2019.
- de Haan, Gerhard; Edelstein, Wolfgang; Eikel, Angelika (Hrsg.) (2007): Qualitätsrahmen Demokratiepädagogik.
- Kultusministerkonferenz (2018): Demokratie als Ziel, Gegenstand und Praxis historisch-politischer Bildung und Erziehung in der Schule (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 06.03.2009 in der Fassung vom 11.10.2018); auf: https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2009/2009_03_06-Staerkung_Demokratieerziehung.pdf; eingesehen am 03.09.2019.
- Stöß, Richard (2017): Gewerkschaften und Rechtsextremismus in Europa. Berlin.

Impressum

Herausgeber:
DEVI e.V.
Verein für Demokratie und Vielfalt in Schule und beruflicher
Bildung
Ramlerstr. 27
13355 Berlin

E-Mail: kontakt@devi.berlin
Tel.: 030 4759 5641
Fax: 030 4759 5609

Autor*innen und Redaktion:
Kofi Ohene-Dokyi, Jan Buschboom, Christopher van Dillen,
Michael Hammerbacher

Lektorat: Markus Lessmann

V.i.S.d.P.:
Michael Hammerbacher (Leiter)

Auflage: 1.500

Satz: Andreas Kowarschik, Part, www.part.berlin

DEVI e.V. / „Hör mir zu! – Für Demokratie und
Vielfalt – gegen Islamfeindlichkeit und Gruppenbezogene
Menschenfeindlichkeit in der beruflichen Bildung“

Alle Rechte vorbehalten.

www.demokratieundvielfalt.de

Die Veröffentlichungen stellen keine Meinungsäußerung des
BMFSFJ oder des BAFzA dar. Für inhaltliche Aussagen trägt der
Autor/die Autorin bzw. tragen die Autoren/die Autorinnen die
Verantwortung.



Verein für Demokratie und Vielfalt
in Schule und beruflicher Bildung

Verein für Demokratie und Vielfalt in Schule
und beruflicher Bildung
Ramplerstr. 27
13355 Berlin

kontakt@devi.berlin

DEVI e.V. in Hamburg
Verein für Demokratie und Vielfalt in Schule
und beruflicher Bildung
Max-Brauer-Allee 22
22765 Hamburg

kontakt@devi.hamburg

www.demokratieundvielfalt.de

Diese Broschüre ist entstanden im Rahmen des Projekts „Hör mir zu! – Für Demokratie und Vielfalt – gegen Islamfeindlichkeit und Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit in der beruflichen Bildung“. Träger des Projekts ist der DEVI e.V. Verein für Demokratie und Vielfalt in Schule und beruflicher Bildung.

Gefördert wurde das Projekt vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Rahmen des Bundesprogramms „Demokratie leben!“ und durch das Berliner Landesprogramm für „Demokratie. Vielfalt. Respekt.“ der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung.

Senatsverwaltung
für Justiz, Verbraucherschutz
und Antidiskriminierung

be  **Berlin**

Gefördert vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie **leben!**

