

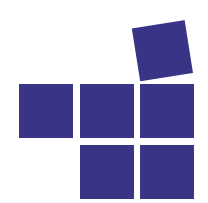


*Handreichung Diversity*  
*Handreichung Diversity*  
*Handreichung Diversity*

# **VIelfalt Gestaltet**

Handreichung zu Diversity  
in Schule und Berufsvorbereitung

*Handreichung Diversity*  
*Handreichung Diversity*  
*Handreichung Diversity*  
*Handreichung Diversity*



## Impressum

### Herausgeber

Stiftung SPI

Sozialpädagogisches Institut Berlin – »Walter May«

Rechtsfähige Stiftung des bürgerlichen Rechts, Sitz Berlin.

Anerkannt durch die Senatsverwaltung für Justiz. Sie unterliegt nach dem Berliner Stiftungsgesetz der Stiftungsaufsicht Berlins.

Der Gerichtsstand der Stiftung ist Berlin.

### Verantwortlich im Sinne des Pressegesetzes

Hartmut Brocke, Vorstandsvorsitzender/Direktor

E-Mail: [info@stiftung-spi.de](mailto:info@stiftung-spi.de)

### Redaktion

*Texte*

Ann-Sofie Susen, Rufus Sona, Sandra Wille, Carl Chung

*Redaktionelle Berarbeitung*

Carmen Krikau

### Stiftung SPI

VIELFALT GESTALTET - für Toleranz und Demokratie  
und

Mobiles Beratungsteam »Ostkreuz« für Demokratieentwicklung,  
Menschenrechte und Integration

Voltairestr. 3

10179 Berlin

Telefon: 030.41 72 56 28

Fax: 030.41 72 56 30

E-mail: [ostkreuz@stiftung-spi.de](mailto:ostkreuz@stiftung-spi.de)

Internet: <http://www.stiftung-spi.de/ostkreuz>

### Gestaltung

Hedwig Ruf, [www.ruf-gestalten.de](http://www.ruf-gestalten.de)

### Copyrights

Die Stiftung SPI behält sich sämtliche Rechte auch an der Gestaltung und Struktur der Broschüre vor. Nachdruck und Vervielfältigungen sind nur mit Angabe der Quelle und vorheriger Information und Freigabe durch die Redaktion gestattet. Alle Urheberrechte liegen bei der Stiftung SPI, sofern nicht anderes angegeben ist.

Druckversion für die mobile Beratung



# Inhalt

I. Einleitung Was bedeutet Diversity in Theorie und Praxis?	03
II. Das Modellprojekt VIELFALT GESTALTET – eine Bilanz	07
III. Diversity, Partizipation und Identität im Test – Anregungen für die Praxis	16
IV. Kleines ABC: Tipps, Handlungsempfehlungen und Erläuterungen	20
V. Weiterführende Literatur, Internetadressen, Projekte und Einrichtungen	40



# Einleitung

## I. Einleitung

An Pädagoginnen und Pädagogen werden von Wirtschaft, Sozialwissenschaften, Politik, Verwaltung und nicht zuletzt Eltern und Schüler/innen selbst hohe Erwartungen gestellt, auch zur Lösung gesellschaftlicher Probleme beizutragen. Schulstrukturreform – Pisa und Bologna – „fördern und fordern“ – Rechtsextremismusbekämpfung – Hartz IV – JüL – Inklusion und Exklusion – Gebetsräume – Patchworkfamilien – sind nur einige Schlagworte, in denen sich die rasanten gesellschaftlichen Veränderungen der letzten Jahre widerspiegeln.

Zunehmend wird zum Umgang mit den Auswirkungen dieser Herausforderungen im Schul-/ Einrichtungsalldag auch Unterstützung und Hilfe bei externen Partner/innen gesucht, die passgenaue Beratungen, Fortbildungen, Prozessbegleitungen, Materialien usw. bieten.

Neben Angeboten zu Demokratietrainings, Menschenrechten, Antidiskriminierung und Rechtsextremismusbekämpfung hat in den letzten Jahren der Diversity-Ansatz<sup>1</sup> Einzug in die pädagogische Praxis gehalten.

Wichtige Impulsgeber zur Entwicklung und Erprobung solch neuer pädagogischer Konzepte sind nicht zuletzt Modellprogramme auf Bundes- und Länderebene.

Vor diesem Hintergrund arbeiten bei der Stiftung Sozialpädagogisches Institut »Walter May« (kurz: Stiftung SPI) seit 2001 in Berlin auch das Mobile Beratungsteam »Ostkreuz« und seine Teilprojekte. Eines davon ist das Projekt VIELFALT GESTALTET – für Toleranz und Demokratie, gefördert durch das Bundesprogramm „VIELFALT TUT GUT. Jugend für Vielfalt, Toleranz und Demokratie“. Das Projekt VIELFALT GESTALTET hat eine längerfristige Prozessbegleitung für Schulen und Ausbildungseinrichtungen entwickelt und intensiv exemplarisch erprobt. Das Projekt basiert auf der konzeptionellen Weiterentwicklung des Managing Diversity-Ansatzes, angepasst an die Anforderungen und Bedarfe von Schulen und Ausbildungseinrichtungen. Zentrale Frage war dabei: Wie lassen sich Vielfalt und Verschiedenheit in der Praxis eigentlich konkret gestalten?

### Vorweg

Es gibt kein Rezeptbuch, und ein solches wäre auch wenig sinnvoll. Jede Schule, jede Einrichtung ist anders. Daher sollte, wenn möglich, immer eine externe Beratung hinzugezogen werden, um der jeweiligen Schule oder Einrichtung passgenaue Empfehlungen zur Umsetzung zu geben bzw. sie bei der Entwicklung von Maßnahmen zu unterstützen.

Insofern ist die vorliegende Broschüre mehr als Anregung mit Hinweisen und Tipps zu verstehen, denn als standardisierte Anleitung mit feststehendem Maßnahmenkatalog. Diese Handreichung hat vielmehr zum Ziel, Pädagog/innen, Schulleitungen, Mitarbeiter/innen in Ausbildungsbetrieben und Interessierten eine erste Vorstellung davon zu vermitteln, wie Schulen und Einrichtungen in die Themenbereiche Diversity, Partizipation und Identität einsteigen können.

---

<sup>1</sup> Mehr zum Diversity-Ansatz lesen Sie sowohl in der Einleitung im folgenden Punkt als auch im Glossar unter Diversity.

Dazu stellen wir, neben einer Vorstellung und Bilanz des Modellprojekts VIELFALT GESTALTET, zu jedem der Bereiche Diversity, Partizipation und Identität einen Ausschnitt des Fragenkatalogs zur Verfügung, mit dem wir auch in unserer Projektpraxis gearbeitet haben und der durch die Erfahrungen mit den Einrichtungen kontinuierlich gewachsen ist. Die Fragen sollen skizzieren, was Indikatoren für gelebte Mitbestimmung und Vielfalt in einer Einrichtung sein können, ein Gefühl für den Ist-Stand in der eigenen Einrichtung geben und Ideen für Maßnahmen vermitteln. Es ist keine „Check-Liste der umzusetzenden Maßnahmen“ an jeder einzelnen Einrichtung, sondern eine Möglichkeit der Annäherung an das Themenfeld mit praktischen Hinweisen als Anregungen, wo in der Praxis angesetzt werden kann.

Das dem Fragenkatalog folgende Glossar ist mit Bezug auf die zugrundeliegende Projektidee von VIELFALT GESTALTET – für Toleranz und Demokratie entstanden und nicht als lexikalische Artikel zu lesen. Es erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern versucht allgemeine Begriffe aus dem Antidiskriminierungs-, Migrations- und Diversitybereich mit unserer Projekterfahrung an Schulen und Ausbildungseinrichtungen zu verknüpfen und dadurch ihre Relevanz im Projektkontext deutlich zu machen.

Wer sich darüber hinaus informieren will, findet in einer ausführlichen Literatur- und Linkliste am Schluss der Handreichung weiterführende Literatur, Internetadressen, Projekte und Einrichtungen.

Aber zunächst folgt eine kleine Einführung in das Thema Diversity und die Relevanz für den Bereich Schule/Ausbildung beziehungsweise für Sie als Pädagoginnen und Pädagogen.

Viel Spaß beim Lesen wünscht Ihnen  
das VIELFALT GESTALTET-Team

Sandra Wille, Ann-Sofie Susen, Rufus Sona

# Diversity

## Was verbirgt sich hinter Diversity-Ansätzen? Und was hat das mit uns zu tun?

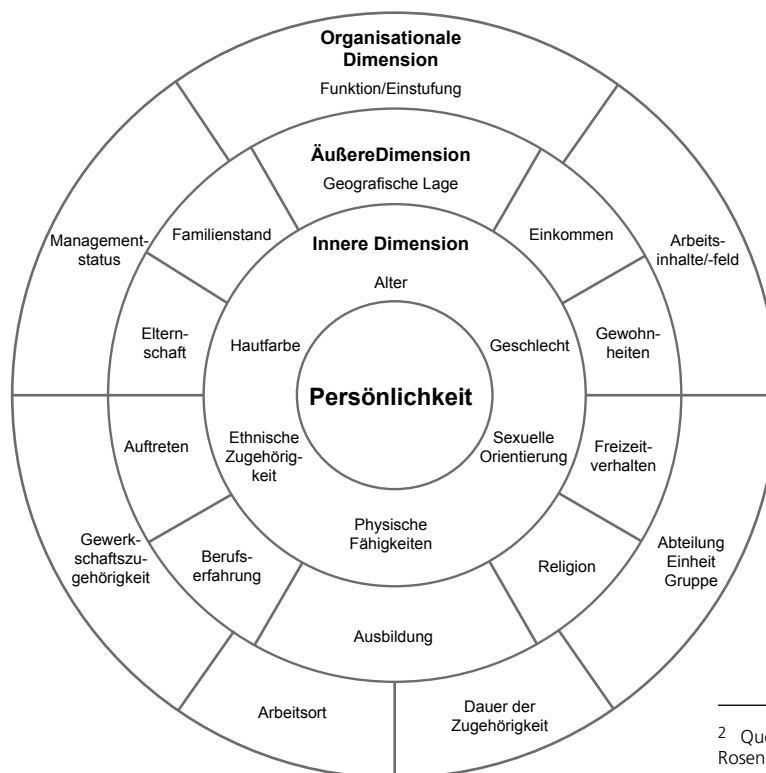
### Der Diversity-Ansatz

Der Diversity-Ansatz trägt gesellschaftlichen Entwicklungen Rechnung, die mit komplexer und heterogener werdenden Milieus, kollektiven und individuellen Identitätswürfen einhergehen. Diese Tendenzen spiegeln sich auch in Schüler/innenschaften, Arbeitnehmer/innenschaften resp. Kollegium, Elternschaft, örtlichen Gemeinden, Vereinen, Stadtbevölkerungen usw. widerspiegeln. Sie produzieren Uneindeutigkeiten und fordern von der Gesellschaft insgesamt - und von Pädagog/innen besonders - ein hohes Maß an Kompetenzen im Umgang mit diesen alten und neuen Differenzen. Hierauf reagiert der Diversity-Ansatz.

### Seine Leitgedanken lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Wahrnehmung der Vielfalt von Identitäten und Identitätskonstruktionen und ihre Verbindungen mit den komplexen Realitäten der Gesellschaft und bestehenden Machtverhältnissen
- Sensibilisierung für Diskriminierungen und Infragestellung der diesen zugrunde liegenden Normsetzungen
- Gesellschaftliche Vielfalt wird als Potential begriffen und aufgewertet
- Pauschale Abwertung wird durch differenzierte Anerkennung abgelöst

Dabei spielen sowohl die im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) genannten Merkmale (Geschlecht, ethnische Herkunft, Hautfarbe, Alter, Beeinträchtigung/Behinderung, sexuelle Orientierung und Religion bzw. Weltanschauung) als auch weitere wie Familienstand, Elternschaft, Ausbildung, beruflicher Werdegang usw. eine besondere Rolle. Die Sichtbarkeit dieser Merkmale und ihre gesellschaftliche Anerkennung sind Teil des Diversity-Ansatzes (siehe auch unter „Diversity“ im Glossar).



<sup>2</sup> Quelle: nach Marilyn Loden/Judy Rosener, „Workforce America“, 1991.

Bei der Arbeit mit dem Diversity-Ansatz geht es nicht um das Einüben von Toleranz, sondern um gegenseitige Anerkennung und das Erlernen eines aktiven Umgangs mit Differenz. Dass dazu auch Selbstreflexion und die kritische Hinterfragender persönlichen Normalitätsvorstellungen gehören, wird deutlich in der englischen Redewendung „Diversity is not about the others – it is about you“: Bei Diversity geht es nicht um die Anderen – es geht um Dich!

## **Wofür wollen Diversity-Ansätze sensibilisieren?**

### **Was sind Diversity-Kompetenzen?**

Ein wichtiger Bestandteil eines jeden Diversity-Prozesses oder -Trainings ist die Sensibilisierungsphase, da, wer neue Denk- und Handlungsweisen erlernen möchte, sich zuerst seine/ihre bestehenden vergegenwärtigen sollte. Diversity-Ansätze zielen auf die

- Sensibilisierung für Schubladen-Denken und Diskriminierungen
- Anerkennung von verschiedenen Identitätskonstruktionen
- Fähigkeit zur Selbstreflexion und zum Perspektivwechsel
- Wahrnehmung von Dominanz- und Unterordnungsstrukturen
- Erkennen der Ungleichgewichtigkeit verschiedener sozialer Klassifikationen
- Konfliktfähigkeit

Diversity-Kompetenz ist keine Sonderkompetenz im Sinne einer Gebrauchsanweisung zum Umgang mit „Fremden“. Sie ist vielmehr eine allgemeine soziale Kompetenz, Menschen nicht als Stellvertreter/innen für eine bestimmte Gruppe zu behandeln, sondern sie als Individuen wahr- und ernst zu nehmen.

## **Welchen Nutzen kann ich für mich persönlich und für meine Schule/Einrichtung von einem Diversity-Prozess erwarten?**

- Die individuelle Handlungsfähigkeit der Einzelnen zum produktiven Umgang mit Vielfalt und Verschiedenheit wird gestärkt.
- Die Grundsätze des AGG werden praktisch umgesetzt.
- Diversity-Kompetenz ermöglicht Handlungssicherheit bei sachlich begründeter Unterscheidung und Ungleichbehandlung.
- Neue Potentiale der Jugendlichen, Eltern, Pädagog/innen und Mitarbeitenden werden entdeckt und genutzt.
- Die Personalentwicklung kann gezielter darauf ausgerichtet werden, dass sie den Bedarfen aller Nutzer/innen der Schule/Einrichtung entspricht.
- Ein wertschätzender Umgang mit Vielfalt bedeutet eine Verbesserung der Arbeitsatmosphäre und des sozialen Klimas: Jugendliche, Pädagog/innen und Mitarbeitende kommen gerne in die Schule/Einrichtung.
- Fehlzeiten verringern sich.
- Das Image der Schule/Einrichtung verbessert sich.

Es ist nachvollziehbar, dass Pädagog/innen nicht selten aus Angst vor zusätzlicher Arbeit davor zurückschrecken, sich auf neue Konzepte und Projekte einzulassen. Letztendlich bedeutet aber eine Verbesserung des Schulklimas weniger Stress und weniger Arbeit, also besseren Output, selbstständigere und demokratiegeübte Schüler/innen.

Wie viel Zeitaufwand in einem Diversity-Prozess auf eine Schule/Einrichtung als Ganzes und die einzelnen Akteure tatsächlich zukommen kann, wird im nächsten Kapitel, der Darstellung und Bilanz des Modellprojekts VIELFALT GESTALTET, deutlicher.



## II. Das Modellprojekt VIELFALT GESTALTET eine Bilanz

### **Vielfalt gestalten – Teilhabe fördern – Identität entwickeln** **Das Konzept**

Schule und Einrichtungen der Berufsvorbereitung sind Orte, an denen Kinder, Jugendliche und Pädagog/innen mit verschiedensten Hintergründen zusammen kommen, voneinander lernen und in Konflikt miteinander geraten. Schule und berufsvorbereitende Einrichtungen haben die Aufgabe und die Chance, vorhandene Bildungsungleichheiten auszugleichen, Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen Teilhabe im Alltag zu ermöglichen und sie so auf die Mitwirkung am gesellschaftlichen Leben vorzubereiten. Dafür brauchen Schulen/Einrichtungen Unterstützung – die wenigsten Pädagog/innen fühlen sich vorbereitet auf die vielfältigen Lebensweisen und Identitätskonstruktionen der Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Interkulturelle Pädagogik und Diversity-Kompetenzen kommen in der Lehrkräfteausbildung oft nur am Rande vor. Auch die Leitungsebene wird häufig nur unzureichend auf zunehmende Managementaufgaben und -anforderungen vorbereitet.<sup>3</sup>

Vor diesem Hintergrund ist 2007 das Modellprojekt VIELFALT GESTALTET – für Toleranz und Demokratie entwickelt worden. Es wurde vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Rahmen des Bundesprogramms „VIELFALT TUT GUT. Jugend für Vielfalt, Toleranz und Demokratie“ und dem Integrationsbeauftragten Berlins für drei Jahre finanziert. Ziel war es, Schulen und Ausbildungseinrichtungen sowie Einrichtungen der Berufsvorbereitung

beim Veränderungsprozess mit dem Fokus auf Managing Diversity zu begleiten.

Auf folgende Herausforderungen sind wir während der Konzeption des Projekts VIELFALT GESTALTET und bei der praktischen Arbeit gestoßen:

- Diskriminierende und menschenverachtende Sprache und Verhaltensweisen im Schul- bzw. Projektalltag in Einrichtungen der Berufsvorbereitung (zwischen Jugendlichen, aber auch gegenüber Lehrer/innen und Mitarbeitenden sowie von Pädagog/innen ausgehende Diskriminierungen, diskriminierende Deutungsmuster und Äußerungen)
- Von Lehrer/innen und Mitarbeitenden geäußerter Fortbildungsbedarf für den gefühlt zunehmend schwierigen Umgang mit meist männlichen, bildungsbenachteiligten, demokratiedistanzierten Jugendlichen
- Konfliktlinien zwischen Schüler/innengruppen und Gruppen junger Erwachsener in Ausbildungseinrichtungen werden stärker
- Resignation, Ratlosigkeit und Angst von Lehrenden, die sich teilweise direkt aufs Schulklima übertragen
- Unsicherheit, Ratlosigkeit und Frustration in der Arbeit mit Eltern, meist von deutschstämmigen Pädagog/innen geäußert, spezifisch in Bezug auf Eltern mit Migrationshintergrund
- Unsicherheit, Ratlosigkeit und Frustration von Eltern gegenüber diskriminierendem, stereotypisierendem Verhalten von Lehrenden und Mitarbeitenden.

<sup>3</sup> Diese Einschätzung beruht auf Berichten und Erfahrungen aus unserer Projektpraxis.

VIELFALT GESTALTET ist kein Projekt, welches an einzelnen dieser Herausforderungen und Problematiken separiert arbeitet und Workshops mit „den schwierigen Jugendlichen“ oder „den Eltern mit Migrationshintergrund“ anbietet.

Stattdessen unterstützt und begleitet das Projekt VIELFALT GESTALTET Einrichtungen bei einem Veränderungsprozess des Umgangs und der Haltung der Akteure mit dem Ziel, gemeinsam einen Ort zu schaffen, an dem alle Beteiligten:

- sich gegenseitig respektieren und wertschätzen
- sich wohl und sicher fühlen
- sich mit dem Profil der Einrichtung identifizieren (können)
- ihre Potentiale einbringen (können)
- Verantwortung für die Einrichtung übernehmen (wollen)
- zu einem Klima gelebter Gleichwertigkeit beitragen
- mit Konflikten ohne diskriminierendes Verhalten, Stereotypisierung und pauschale Zuschreibungen umgehen

Das hört sich sehr abstrakt und „weich“ an – vor allem neben den Anforderungen an Schule, die Jugendlichen zu guten Abschlüssen zu bringen bzw. an Einrichtungen, die Teilnehmer/innen bestmöglich auf den ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln. Aber ohne diese Voraussetzungen wird es immer schwieriger werden, Jugendliche zu erreichen, zu lehren, mit ihnen statt gegen sie zu arbeiten. Auch zählen Interkulturelle und Diversity-Kompetenz als Fähigkeit, sich in ein divers zusammengesetztes Team einzufügen oder auf die Ansprüche einer vielfältigen Kundschaft angemessen reagieren zu können, mittlerweile zu den Schlüsselqualifikationen auf einem globalisierten Arbeitsmarkt.

Bei einer Begleitung durch das Projekt VIELFALT GESTALTET geht es um eine Veränderung der ganzen Schule/Einrichtung, als System,

mit allen Beteiligten. Zwar sind nie alle im selben Ausmaß an den gleichen Prozessen beteiligt. Aber für das Gelingen des Projekts VIELFALT GESTALTET ist ein deutliches Signal der Mehrheit des Kollegiums/Teams nötig, dass der Veränderungsprozess gewollt ist und (mit-)getragen wird. Alle Akteursgruppen sollten einbezogen werden: Pädagogisches Personal, Lehrkräfte, Leitung, Eltern, Angestellte wie z.B. Hausmeister/in, Kioskverkäufer/in, Personal der Schulküche und nicht zuletzt die Jugendlichen. Außerdem ist die aktive Unterstützung der Leitungsebene nötig. Nicht nur weil es Maßnahmen und Veränderungen geben wird, die der Zustimmung der Leitung bedürfen, sondern auch ob der Signalwirkung, dass der Prozess von oben gewollt und unterstützt wird, auch in Form von zeitlichen Ressourcen der Mitarbeitenden/des Kollegiums.

Eine in diesem Zusammenhang häufig geäußerte Befürchtung ist, dass ein Diversity-Prozess vor allem Mehrarbeit und eine Zusatzbelastung darstellen würde: „Wir haben schon das Mädchenprojekt, die Behinderten und die Sprachförderung für Migrantenkinder, und jetzt sollen wir auch noch Diversity!“ Anfangs, und so auch hier, bedeutet Veränderung tatsächlich einen zusätzlichen Aufwand. Doch das Prinzip von Managing Diversity besteht hauptsächlich darin, das, was ohnehin bereits gemacht wird, nämlich im Schul-/Einrichtungsalltag mit vielen verschiedenen Menschen umzugehen, auf eine andere Art und Weise zu tun. Entsprechend findet der Lernprozess mit VIELFALT GESTALTET nicht abgespalten von allem anderen statt, sondern setzt an der alltäglichen Arbeit und den hauseigenen Prozessen und Abläufen an und erleichtert diese.

# Konzept

„Vielfalt gestalten – Teilhabe fördern – Identität entwickeln“: Im Verlauf der Erprobung unseres Modellprojekts kristallisierte sich heraus, dass das eine ohne das andere nicht zu haben ist. In diesem Dreiklang steckt viel Potential.

Die folgende Tabelle zeigt übersichtlich Ziele, Vorgehen und Maßnahmen der jeweiligen Dimensionen auf sowie die sich daraus ergebenden übergreifenden Punkte.

	Ziele	Vorgehen	Maßnahmen
<b>Diversity</b>	Wahrnehmung von Gemeinsamkeiten und Unterschieden, Anerkennung des Gegenübers, Vielfalt als Potential begreifen und nutzen	Auseinandersetzung mit der eigenen Identität und Normalitätsvorstellungen, Sensibilisierung und Einübung eines aktiven Umgangs mit diskriminierendem Verhalten, aktives Gestalten von Vielfalt	Diversity-Training, Nutzung des vorhandenen Potentials, Umgang mit diskriminierendem Verhalten, Maßnahmen zum Nachteilsausgleich, vielfaltsorientierte Personalentwicklung
<b>Partizipation</b>	Vermittlung und Einübung demokratischer Kompetenzen	Teilhabemöglichkeiten anbieten, Beteiligungskultur aufbauen und pflegen, Einbeziehung aller relevanten Akteure	Beteiligungsverfahren und -strukturen etablieren: Diskussionsrunden, Umfragen, Räte, Abstimmungen, Wahlen...
<b>Identität</b>	Identität entwickeln und stärken	Mögliche Identitätspunkte ausmachen, verhandeln und anbieten	partizipative Leitbild- und Programmentwicklung, Namensfindung, Events, Symbolik usw.
<b>»»»»»»</b>	<b>Inklusion und Gleichheit in der Verschiedenheit</b>	<b>Fortlaufende Organisationsentwicklung</b>	<b>Qualitätsmanagement, ggf. externe Beratung, Coaching</b>

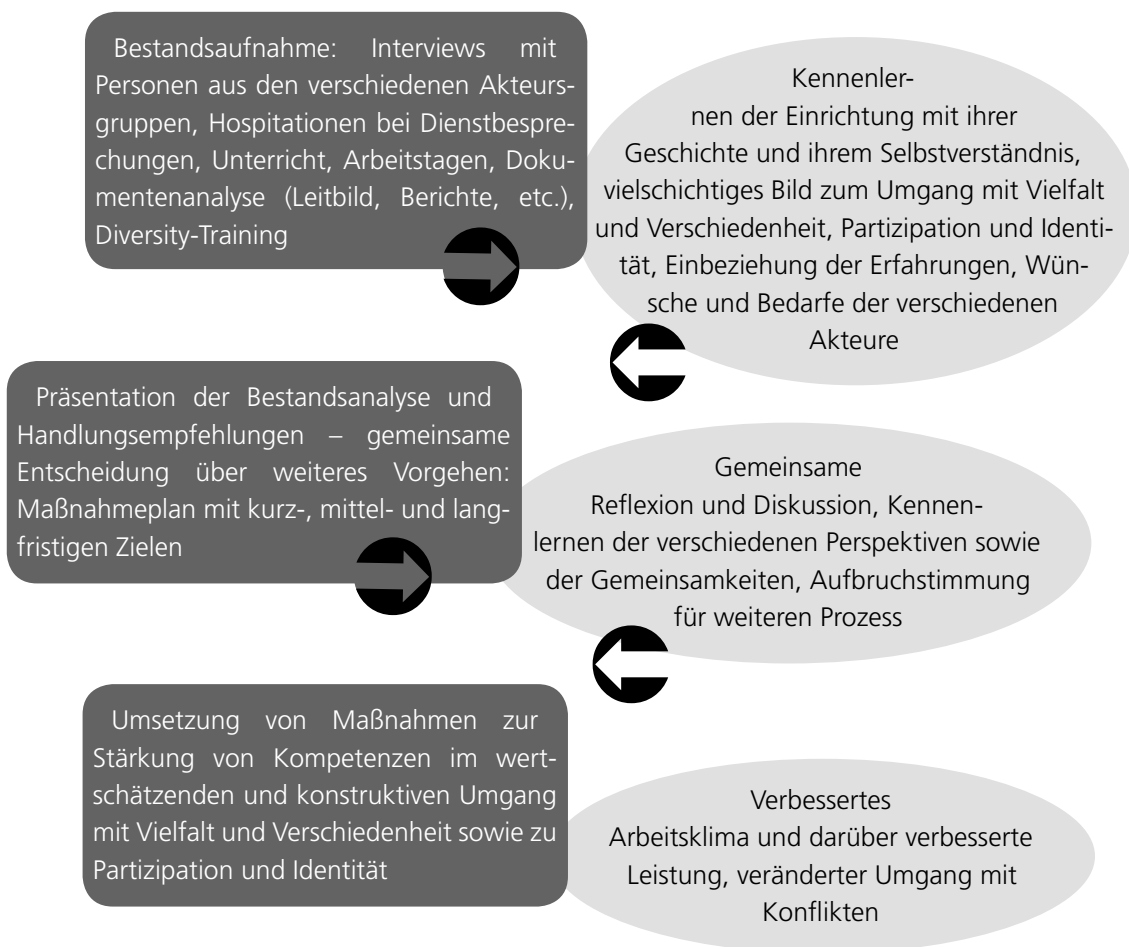
Um Inklusion und Gleichheit in der Verschiedenheit zu erreichen, ist eine kontinuierliche Organisationsentwicklung nötig. Dieser Prozess beinhaltet kurzfristige Angebote wie Diversity-Trainings oder Schulprojektstage sowie längerfristige Maßnahmen in den Bereichen Personalentwicklung und Qualitätsmanagement.

## Vielfalt gestalten – Teilhabe fördern – Identität entwickeln Die Praxis

In den drei Jahren Projektlaufzeit haben wir vier Einrichtungen aus den Bezirken Friedrichshain-Kreuzberg, Mitte und Lichtenberg begleitet, darunter einen Träger der Jugendberufshilfe, einen Träger, der u.a. berufsvorbereitende Maßnahmen durchführt, eine Aktivierungshilfe und eine Realschule. Da das Projekt VIELFALT GESTALTET eine sehr enge und

zeitintensive Begleitung der Einrichtungen vorsieht, um an der jeweiligen spezifischen Ausgangssituation anzusetzen und Bestehendes einzubeziehen, wurden die Einrichtungen nacheinander begleitet, um sich in der jeweils intensivsten Projektphase voll auf eine Einrichtung konzentrieren zu können.

Um gemeinsam mit der Schule/Einrichtung passgenaue Maßnahmen und Vorgehensweisen innerhalb dieses Veränderungsprozesses zu entwickeln, geht das Projekt folgendermaßen vor:



Wie das Schaubild zeigt, verläuft der Prozess in der Abfolge: Bestandsaufnahme, Präsentation der Bestandsanalyse, Umsetzung von Maßnahmen. Zwischen den einzelnen Schrit-

ten liegen Entscheidungsmomente, in denen gemeinsam der weitere Verlauf des Prozesses beschlossen wird.

# Schritt 1

## Schritt 1: Bestandsaufnahme

Die Bestandsaufnahmephase in einer Einrichtung sieht Interviews mit Personen aus den verschiedenen Akteursgruppen, Hospitationen bei Dienstbesprechungen, Unterricht, Arbeitstagen, Dokumentenanalyse (Leitbild, Berichte, etc.) vor. Es geht darum, die Einrichtung mit ihrer Geschichte und ihrem Selbst-

verständnis kennenzulernen, die Wahrnehmungen und Wünsche der Beteiligten zu erfahren sowie ihren Umgang mit Diversity, Partizipation und Identität zu erkennen. Diese Erhebungsergebnisse werden in der Analyse zusammengeführt, strukturiert und durch Reflexionsfragen ergänzt.

### Ein Beispiel

In den Gesprächen mit Lehrkräften der begleiteten Schule wurden immer wieder Schwierigkeiten mit Eltern mit Migrationshintergrund benannt, wie zum Beispiel, dass sie ein sehr geringes Interesse an ihren Kindern und der Schule zeigten. Im Laufe der Erhebung wurde jedoch deutlich, dass die meisten Schüler/innen jeden Tag einen weiten Weg aus dem angrenzenden Stadtteil zu dieser Schule auf sich nehmen, weil diese Schule ein besonderes fachliches Profil und einen guten Ruf als saubere und sichere Schule hat. Auch die Elternsprechabende und Informationsveranstaltungen (z.B. „Tag der offenen Tür“) waren im Erhebungszeitraum sehr gut besucht. Es stellt sich also die Frage, warum die offensichtlich vorhandene Bildungsorientierung der Eltern von Seiten der Lehrenden nicht als solche wahrgenommen wurde. Mit folgenden Reflexionsfragen wurde den Lehrkräften diese Widersprüchlichkeit gespiegelt:

- Was wünscht sich das Kollegium von den Eltern?
- Wie findet eine Kommunikation darüber statt?

- Wie werden Eltern als eigene Interessengruppe wahrgenommen? Wie wird ihr Mitbestimmungsrecht gesehen?
- Findet ein Austausch über unterschiedliche Erwartungen an Schule (Sozialisationsauftrag etc.) statt?
- Ist Elternarbeit ein Thema im Kollegium?
- Gibt es Kenntnisse über Unterstützungsangebote (z.B. bezüglich Übersetzungen)?
- Die Fragen und die daran anschließende Diskussion setzten ein Potential für eine veränderte Wahrnehmung, Haltung und Verhalten frei. In den Handlungsempfehlungen wurde der Punkt Elternbeteiligung folgendermaßen wieder aufgenommen:
  - Ziele von Elternarbeit im Kollegium klären und kommunizieren
  - Eltern als eigene Interessengruppe wahrnehmen und stärken
  - Aufbau einer Übersetzer/innen- und Vermittler/innengruppe
  - Kontakt zwischen Eltern stärken/fördern

### Mögliche Aktivitäten sind

- Regelmäßige Elternversammlungen, die von einer Elternvertreter/in geleitet werden

- Schulfest unter Mitorganisation der Eltern
- Thematische Elternabende
- Wiedereinführung des Elternfrühstücks

Die Handlungsempfehlungen müssen gar nicht besonders spektakulär oder neu sein. Oft entstehen sie aus den Erzählungen guter Praxis der Kolleg/innen. Austausch und Vernetzung zu ermöglichen, um auch die

Zusammenarbeit der Pädagog/innen untereinander zu verbessern und die Übertragung von erfolgreichen Vorgehensweisen zu gewährleisten, ist eines der Projektziele.

### Ein weiteres Beispiel

aus der Bestandsanalyse eines begleiteten Projekts:

Die Reaktion eines Lehrers auf unsere Frage nach einer zersplitterten Glastür im Eingangsbereich der Schule lautete: „Ja, das Schulklima. Es sollte mal eine Elternversammlung einberufen werden, um ihnen zu sagen, was an der Schule nicht geht. Nicht frech sein zu den Lehrern, pfleglicher Umgang mit der Schule, Regeln einhalten, das steht ja auch bei Mohammed und Allah.“

Eine solche Aussage ist ein Hinweis auf die stereotype Sicht auf eine Gruppe: Der Lehrer nimmt an, dass die Schüler/innen, die die Tür zerstört haben und frech zu den Lehrer/innen sind, Muslime sind. Er geht weiterhin davon aus, dass die islamischen

Werte im Prinzip mit den Anforderungen der Schule übereinstimmen, aber sich die Schüler/innen nicht an diesen Wertekanon halten, solange sie in der Schule sind.

Mit folgenden Fragen kontrastierten wir die anonymisierte Aussage in der Bestandsaufnahme:

- Stellt der Koran für die Schüler/innen und deren Eltern das wichtigste Regelwerk dar?
- Wenn ja, für welche Schüler/innen und Eltern?
- Welche Regeln sind für alle Schulangehörigen bindend?
- Welche erzieherischen Leistungen erwarten wir von den Eltern?
- Welchen Beitrag zur Erziehung der Jugendlichen wollen wir leisten?

Mit diesen Fragen wollten wir eine Auseinandersetzung im Kollegium anstoßen zu der Frage: Warum wird auf den Koran verwiesen, der an der Schule keinerlei Relevanz hat, und nicht die Möglichkeit genutzt, durch Einbeziehung der Jugendlichen ein für sie an der Schule geltendes „Regelwerk“ zu etablieren?

In den Handlungsempfehlungen wurde diesbezüglich unter dem Punkt „Sensibilisierung und aktiver Umgang mit Verschiedenheit“ aufgenommen:

„Verschiedenheit nicht als Störung und Defizit, sondern als Potential einer weltoffenen, toleranten Schule im urbanen Raum wahrnehmen“

### Mögliche Aktivitäten

Kennenlernen der und Auseinandersetzung mit den Lebenswelten der Schüler/innen (soziale Lage, familiäre Situation, urbanes Umfeld, ggf. Migrationsgeschichte, religiöse Zugehörigkeit, jugendkulturelle Zuordnung usw.) => z.B. Schüler/innen stellen dem Kollegium beim Wandertag

ihren Wohnbezirk/Kiez vor, Biografie-Workshop usw.

- Interkulturelle Kompetenzen stärken, Diversity-Training, außerschulische Angebote nutzen
- Ggf. bei Neueinstellungen Diversity-Kriterien berücksichtigen
- Steuerungsgruppe einrichten

# Schritt 2

## Schritt 2: Präsentation der Bestandsanalyse

Die Bestandsanalyse wird, wenn möglich, in einem ganz- oder halbtägigen Workshop dem Kollegium/Team vorgestellt, um durch die gemeinsame Reflexion und Diskussion eine „Aufbruchsstimmung“ für die Umsetzung von Maßnahmen zu erzeugen. Oft hat die Präsentation der Bestandsanalyse positives Erstaunen über die eigenen Stärken und die bereits geleistete Arbeit hervorgerufen und Energie für die gemeinsamen Visionen und Wünsche freigesetzt. Sie gibt Raum für den Austausch von Wahrnehmungen, kontroverse Diskussion, Kritik und die gemeinsame Auswahl von Handlungsempfehlungen. Vor dem Hintergrund der von VIELFALT GESTALTET vorgestellten Handlungsempfehlung entstehen häufig weitere eigene Ideen oder Abwandlungen der Vorschläge. Es wird ein Aktionsplan mit kurz- und langfristigen

Maßnahmen und Zielen erstellt. Mitarbeiter/innen und Kolleg/innen können sich einzelnen Handlungsfeldern, AGen oder auch kurzfristigen Maßnahmen zuordnen.

In allen begleiteten Einrichtungen haben Handlungsempfehlungen bezüglich Partizipationsmöglichkeiten eine große Rolle gespielt. Um die Einbeziehung und Teilhabe aller Anwesenden zu ermöglichen, sind aus den Bereichen Identität und Diversity die Aspekte Vermeidung defizitärer Wahrnehmung, Sensibilität für Verschiedenheit und Gemeinsamkeiten (ohne pauschale Zuschreibungen) sowie die Anerkennung der besonderen Individualität jedes Menschen notwendig und greifen somit ineinander. Durch Maßnahmen im Partizipationsbereich werden wiederum Identitätsfacetten der Einzelnen sichtbar.

### Vorgeschlagene und diskutierte Maßnahmen waren zum Beispiel

- Vereinbarung von Regeln
- Bestehende Regeln mit Inhalt füllen und gut sichtbar aushängen
- Gemeinsame Raumgestaltung
- SV bzw. „Betriebsrat“ (als Übungsfeld)
- Gruppendiskussionen zu Themen wie Respekt, religiöse Zugehörigkeit, sexuelle Orientierung, Identität, nicht nur situationsbezogen bei Konflikten
- Thematische Schüler/innengruppen bzw. Teilnehmer/innenteams zum Austausch und Peerlearning

Unter dem Stichwort Diversity wurden u.a. folgende Handlungsempfehlungen ausgesprochen und diskutiert:

### Für das Team

- Bewusstmachen der Teamkonstellation
- Vorurteilsbewusstsein entwickeln
- Persönliche Vielfalt wahrnehmen und „einsetzen“ (Bsp.: Ein Pädagoge kann als Mann und Vater ein wichtiger Ansprechpartner für männliche Jugendliche sein, die selber Kinder haben.)
- Kriterien für geschlechtsspezifische Arbeitsteilung überprüfen (Bspw.: Wer ist beim Sommerfest für den Grill zuständig, wer bringt den Salat mit?)
- Kooperation mit diversitysensiblen oder identitätsspezifischen Projekten (Anlaufstellen, Praktikumsstellen)
- Visualisierung von Vielfalt über Poster, Infomaterial, Bücher, Events usw.
- Trägerinterne Reflexion, Erfahrungsaustausch, Vernetzung

### Für die Jugendlichen

- Vielfalt bei Schüler/innen bzw. Teilnehmer/innen wahrnehmen und stärken
- Reflexion mit Schüler/innen bzw. Teilnehmer/innen über eigene Vorurteile, Rollenvorstellungen, Umgang mit Diversity im privaten und beruflichen Kontext
- Abgestimmter Umgang mit diskriminierenden Äußerungen, Verhaltensweisen usw.

- Diversity-Trainings und andere Projekte
- Auseinandersetzung mit vielfältigen Berliner Lebenswelten als integraler Bestandteil der Berufsvorbereitung

Aus den genannten Maßnahmen und Vorschlägen dürfte deutlich geworden sein, dass sich die Bereiche Partizipation, Identität und Diversity nicht klar voneinander trennen lassen, sondern ineinander greifen.

# Schritt 3

## Schritt 3: Umsetzung von Maßnahmen

Das Modellprojekt VIELFALT GESTALTET unterstützt die Umsetzung einzelner Maßnahmen durch Beratung, Reflexion, Koordination, auf Wunsch Moderation und Vermittlung von Kooperationspartnern.

Folgendes Beispiel illustriert die Entwicklung von passgenauen Maßnahmen aus den Handlungsempfehlungen in Verbindung mit einem Partizipationsangebot an die Teilnehmer/innen:

Uns war aufgefallen, dass die Regeln für den Umgang miteinander in der Einrichtung in einem wenig ansprechenden Format und Ort präsentiert wurden. Die Anregung, die Inhalte der Regeln in einer Diskussion gemeinsam mit den Teilnehmer/innen weiter zu entwickeln, grafisch zu gestalten und sie gut sichtbar anzubringen, wurde aufgegriffen und umgesetzt. Anlass für diesen Diskussionsprozess war ein massiver Regelverstoß von mehreren Teilnehmenden (Drogenkonsum), der eine gute Möglichkeit bot, die Sanktionierung von unerwünschtem Verhalten bzw. allgemein den Umgang miteinander zu thematisieren.

Die positive Erfahrung der gemeinsamen Diskussion und Gestaltung der Regeln führte zu der Vereinbarung, in regelmäßigen Abständen die Diskussion zu wiederholen und Regeln und Sanktionen auf die Bedürfnisse bzw. Vorkommnisse in der Gruppe abzustimmen. Wichtig bei einem solchen Prozess ist, dass den Jugendlichen der Spielraum ihrer Einbeziehung transparent und klar sein muss – sie können weder beschließen, dass der Arbeitstag erst um 11:00 Uhr anfängt, noch dass Drogen konsumiert werden dürfen. Es gibt Regeln, die außerhalb ihres Verhandlungsrahmens liegen.

Die enge Begleitung einer Einrichtung endet nach circa einem Jahr. Danach ist/war während der Projektlaufzeit des Modellprojektes eine punktuelle Unterstützung auf Anfrage möglich, wie zum Beispiel zur Moderation von Steuerrunden oder Qualitätszirkeln, zur Beratung der Entwicklung des Leitbildes, Moderation eines Klausurtags zu Teilnehmer/innenpartizipation sowie gelegentliche Beratungsgespräche zur nachhaltigen Verankerung des Managing-Diversity-Ansatzes.



# Zwischenbilanz

Als Bilanz des Modellprojekts VIELFALT GESTALTET, d.h. eines sich mit der Erfahrung entwickelnden Projekts, lassen sich folgende Gelingenbedingungen festhalten:

- Die Leitung muss sichtbar und deutlich spürbar hinter dem Prozess stehen.
- Das Projekt muss von der Mehrheit des Kollegiums/der Mitarbeiter/innen gewollt und getragen werden. Dafür muss es verstanden sein – das braucht Zeit! Das Projekt VIELFALT GESTALTET ist komplex und reagiert auf eine differenzierte Ausgangslage – das lässt sich nicht in zehn Minuten als einer von 15 TOPs in einer Dienstbesprechung erläutern.
- Der Ansatz von VIELFALT GESTALTET bricht mit alten Denkmustern, fordert sie heraus. Die Auseinandersetzung damit sollte möglichst nicht nur kognitiv geführt werden, sondern in Formen, bei denen das Kollegium/Team sequenziell Erfahrungen machen kann. Auch dafür müssen zeitliche Ressourcen vorhanden sein, zum Beispiel in Form von Klausurtagen. Denn anders als bei anderen Projekten geht es nicht um „die Anderen“ und das Erlernen eines „richtigen Verhaltens“ oder das „Einüben“ von Toleranz, sondern es geht um eine Auseinandersetzung mit den eigenen Werten und ein Hinterfragen von persönlichen Vorstellungen von Normalität.
- In der Phase der Bestandsaufnahme sollte unbedingt ein Diversity-Training, mindestens von Leitung und Kollegium/Team absolviert werden, um das Verständnis für die Perspektive von VIELFALT GESTALTET und die Bestandsaufnahme mit ihren Handlungsempfehlungen zu schaffen. Im dreijährigen Projektverlauf entwickelte sich das Diversity-Training von einer Empfehlung zu einer Bedingung für das Angebot von VIELFALT GESTALTET.
- Auch wenn im günstigsten Fall alle Akteursgruppen der Einrichtung zeitgleich an dem Veränderungsprozess beteiligt sein sollen, ist es wichtig, mit Leitung und Kollegium/Team den Rahmen der Beteiligung der anderen

Gruppen geklärt zu haben. Es ist kontraproduktiv, mit Eltern z.B. an ihren Wünschen und Bedarfen gearbeitet zu haben, wenn die Lehrkräfte/Mitarbeitenden nicht bereit sind, diese einzubeziehen.

- Günstig sind Einrichtungen mit einer Größe, die Anonymisierungen zulassen, und noch wichtiger, in denen Personalentwicklungs-ideen nicht eindeutig und klar an einzelne Personen und deren Perspektive geknüpft sind. D.h. wenn in einem 4er Frauen-Team mit großteils männlicher Klientel eine geschlechtlich paritätische Besetzung gefordert wird, ist die persönliche Angst um die eigene Stellung deutlich spürbar und kann den gedanklichen Prozess blockieren.

Während des Verlaufs des dreijährigen Projekts und der Begleitung der vier Einrichtungen ist immer deutlicher geworden, wie elementar die aktive Gestaltung von Vielfalt und Verschiedenheit ist. Wichtig ist dabei, dass sich das System Schule mit allen Beteiligten und in seinen Strukturen verändert. Deutlich wurde auch, wie groß der Bedarf nach externer Begleitung eines solchen Prozesses ist, um die schulinternen Akteure beim Umgang mit den verschiedenen Herausforderungen zu unterstützen.

Die Einbindung des Ansatzes von VIELFALT GESTALTET in einen umfassenden Schulentwicklungsprozess bzw. Qualitätsentwicklungsprozess wäre sehr von Vorteil. Auch die Einbindung in Regelstrukturen der Bildungsverwaltung ist wünschenswert, nicht nur bezüglich der Finanzierung solch wichtiger Prozesse, sondern auch wegen der Signalwirkung bzw. Anerkennung der Wichtigkeit eines aktiven Umgangs mit den Vielfältigkeiten dieser Stadt. Besonders wenn Schulreform und Schulentwicklung in die Richtung gehen, Schule als zentrale Sozialisations- und Integrationsinstanz des Gemeinwesens einer pluralen und herkunftsheterogenen Gesellschaft herauszubilden.

# Praxisanregung

## III. Diversity, Partizipation und Identität im Test – Anregungen für die Praxis

Der Fragenkatalog will zum Nachdenken über den eigenen Alltag in der Schule/Einrichtung anregen und kann ein erster Einstieg für eine Bestandsaufnahme zu den Themenfeldern Diversity, Partizipation und Identität sein. Die Bögen können unabhängig voneinander bearbeitet werden, die Reihenfolge ist nicht festgelegt. Die Antworten auf die einzelnen Fragen werden vermutlich recht unterschiedlich ausfallen, je nachdem, ob sie vor oder nach dem Lesen des Glossars bearbeitet werden, da wir dort einige der hier genannten Punkte genauer ausführen

### Fragebogen Diversity

- ◇ Wie beschreiben die Personen selbst ihren (Migrations-)Status, welche Bezeichnung (wenn überhaupt) wählen sie (Migrationshintergrund, People of Colour, türkischstämmig, türkeistämmig, Araber...)?
- ◇ Wie ist das Verhältnis zwischen ost- und westdeutsch sozialisierten Jugendlichen, Pädagog/innen, Mitarbeiter/innen?
- ◇ Wie sieht die altersmäßige Verteilung im Kollegium/unter den Mitarbeiter/innen aus? Wie ist die Zusammenarbeit zwischen den Generationen?
- ◇ Welche religiösen und weltanschaulichen Zugehörigkeiten unter den Jugendlichen, Pädagog/innen, Mitarbeiter/innen sind bekannt und wie ist die Verteilung?
- ◇ Wie viele Jugendliche an Ihrer Schule/Einrichtung haben einen besonderen Förderbedarf aufgrund von Lernschwierigkeiten oder Behinderungen?
- ◇ Welche Jugendkulturen sind an Ihrer Schule/Einrichtung vertreten? Stehen die verschiedenen Jugendkulturen gleichberechtigt nebeneinander?
- ◇ Wie ist das prozentuale Verhältnis von Mädchen und Jungen unter den Jugendlichen bzw. Männern und Frauen im Kollegium/bei den Mitarbeiter/innen?
- ◇ Wie viele Jugendliche sind von staatlichen Transferleistungen abhängig?
- ◇ Gibt es eine starke (bewusste oder unbewusste) Stereotypisierung von Jugendlichen, Pädagog/innen, Mitarbeiter/innen zu bestimmten Gruppen? Welche Vorurteilmuster bestehen?
- ◇ Wird die Selbstzuschreibung/ -identifikation der Einzelnen anerkannt oder wird viel mit Fremdzuschreibung gearbeitet?

Diversity

- ◇ Wurdn/werden Jugendliche, Pädagog/innen, Mitarbeiter/innen aufgrund
  - ◆ ihrer ethnischen Herkunft
  - ◆ ihres sozialen Status
  - ◆ ihrer Herkunftssprache, ihres Dialekts oder wegen einer Sprechstörung
  - ◆ ihrer Religion/Weltanschauung
  - ◆ ihrer sexuellen Orientierung
  - ◆ ihres Aussehens
  - ◆ ihres Geschlechts
  - ◆ ihrer Beeinträchtigung/Behinderung
 gehänselt, beschimpft, ignoriert, bedroht, körperlich angegriffen?
- ◇ Welche Schimpfwörter benutzen die Jugendlichen?
- ◇ Welche die Pädagog/innen und Mitarbeiter/innen?
- ◇ Wie wird mit Diskriminierungen umgegangen (Sanktionen, Konfliktlotsen...)?
- ◇ Erleben die Jugendlichen, Pädagog/innen und Mitarbeiter/innen die Schule/Einrichtung als sicheren, angstfreien Raum, in dem sie sich wohlfühlen können?
- ◇ Gibt es für alle zugängliche Informationsmaterialien zu Unterstützungsangeboten bei Fragen oder Problemen in Bezug auf Beeinträchtigung/Behinderung, Geschlecht, ethnische Herkunft, rassistische Diskriminierung, sexuelle Orientierung, Religion/Weltanschauung, sozialen Status?
- ◇ Ist ihre Schule/Einrichtung barrierefrei? Wenn ja, woran macht sich das fest?
- ◇ Sind besondere Sprachangebote für Jugendliche mit Deutsch als Zweitsprache vorhanden?
- ◇ Wird auf eine geschlechtersensible Pädagogik geachtet (z.B. Verwendung von geschlechtergerechter Sprache, Hinterfragen von traditionellen Rollenbildern und praktisches Einüben von ungewohnten, geschlechtsuntypischen Aufgaben oder Tätigkeiten)?
- ◇ Gibt es für die Jugendlichen eine Ansprechperson für Fragen, die die sexuelle Orientierung betreffen?
- ◇ Gibt es eine wertschätzende Haltung gegenüber unterschiedlichen politischen, religiösen oder jugendkulturellen Haltungen? Wenn ja, wie drückt sie sich aus?
- ◇ Welche Möglichkeiten für gruppenspezifische Angebote gibt es – wie sieht die „Vermittlung“ in solche spezifischen Angebote aus? Wie werden die Interessen der Beteiligten ermittelt und berücksichtigt (wird z.B. davon ausgegangen, dass Mädchen lieber tanzen und Jungen lieber Fußball spielen, oder werden sie gefragt)?
- ◇ Spiegelt sich die Vielfalt der Jugendlichen im Personal der Schule/Einrichtung wider?
- ◇ Wurde an Ihrer Schule/Einrichtung ein Diversity-Training durchgeführt? Wer hat daran teilgenommen?
- ◇ Wird die Vielfalt der Herkunft, sozialen Hintergründe, Wertorientierungen und Lebenswelten eher als Potential oder als eher hinderlich für die „eigentliche“ Arbeit begriffen?

# Fragebogen Partizipation

- ◇ Gibt es funktionierende Vertretungsgremien an Ihrer Schule/Einrichtung (SV, Elternversammlung und -vertretung, Gesamtkonferenz, Betriebs-/Personalrat, erweiterte Schulleitung, Sprecher/innenrat, Kinder- und Jugendparlament usw.)?
- ◇ Wird der Aufbau solcher Gremien von der Leitung und den Mitarbeiter/innen aktiv unterstützt? Werden Fortbildungen zur Etablierung solcher Gremien genehmigt und finanziert (z.B. Workshops zu Rechten und Pflichten der SV)?
- ◇ Wie werden Minderheiten berücksichtigt? Wird die Vielfalt der Jugendlichen, Eltern, Pädagog/innen und Mitarbeiter/innen in den Vertretungsgremien angemessen repräsentiert?
- ◇ Gibt es jenseits dieser formalen Gremien Mitbestimmungsmöglichkeiten für die Jugendlichen und ggf. die Eltern?
- ◇ Welche praktischen Gestaltungsräume gibt es faktisch für die Jugendlichen (Einrichtung, Wandbemalung, Feste, Internetauftritt usw.)?
- ◇ Beteiligen Sie sich an U-18-Wahlen oder vergleichbaren demokratiefördernden Projekten?
- ◇ Finden regelmäßig Projekttag oder ähnliches statt?
- ◇ Gibt es eine Schüler/innenzeitung, Clubzeitung oder ähnliches?
- ◇ Wie werden Eltern und ihre Interessen aktiv einbezogen?
- ◇ Wie werden im Alltag Aushandlungsprozesse eingeübt?
- ◇ Wie wird mit Entscheidungen oder Wünschen der SV/Teilnehmer/innenvertretung umgegangen? Werden sie ernst genommen?
- ◇ Gibt es Streitschlichter/innen, Konfliktlotsen oder ähnliches?
- ◇ Erleben die Pädagog/innen ihre Interessen gegensätzlich zu den Interessen der Jugendlichen? Und zu den Interessen der Eltern?
- ◇ Sehen sich die Pädagog/innen als Einzelkämpfer/innen oder als Team?
- ◇ Wird in den Klassen/Jugendgruppen bewusst eine Beteiligungskultur gepflegt (z.B. Klassenrat)?
- ◇ Gibt es Patenschaften
  - ◆ zwischen jüngeren und älteren Jugendlichen?
  - ◆ von externen Personen, Projekten oder Organisationen (oder für sie)?
- ◇ Wurde unter Beteiligung aller relevanten Akteure an der Schule/Einrichtung ein gemeinsames Leitbild in der Vergangenheit entwickelt?

# Fragebogen Identität

- ◇ Hat die Schule/Einrichtung einen Namen?
- ◇ Ist der Hintergrund des Namens allen bekannt?
- ◇ Welches besondere Profil hat die Schule/Einrichtung?
- ◇ Gibt es ein Leitbild oder Programm? Wird dieses regelmäßig partizipativ fortgeschrieben, überarbeitet und bekannt gegeben?
- ◇ Ist dieses allen bekannt?
- ◇ Wie viel Zeit verbringen die Jugendlichen täglich im Schnitt an der Schule/Einrichtung?
- ◇ Sind die Jugendlichen, Eltern und Pädagog/innen stolz auf ihre Schule/Einrichtung?
- ◇ Fühlt sich die Schule/Einrichtung für die meisten Jugendlichen wie ein zweites Zuhause an?
- ◇ Gibt es Schul-T-Shirts oder Club-Basecaps?
- ◇ Können die Jugendlichen ihren Fähigkeiten bei besonderen Anlässen Ausdruck verleihen (Sportfeste, Theateraufführungen, Foto- und Kunstaustellungen usw.)?
- ◇ Wurden der Schule/Einrichtung in der Vergangenheit besondere Auszeichnungen verliehen?
- ◇ Hat die Schule den Titel „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“ erworben?
- ◇ Wird kontinuierlich und aktiv an einer Identitätsbildung der Schule/Einrichtung von allen gearbeitet?

Identität

# Kleines ABC

## IV. Kleines ABC: Tipps, Handlungsempfehlungen und Erläuterungen

Das folgende Kapitel erhebt weder den Anspruch auf Vollständigkeit noch ist es ein Glossar im klassischen Sinne. Stattdessen erläutern wir Begriffe, die wir im Rahmen des Projektes häufig verwendet haben. Wir beschränken uns dabei aber nicht auf eine reine Begriffsklärung, sondern versuchen den Bezug zur Schule/Einrichtung aufzuzeigen. In einigen Passagen machen wir Vorschläge oder stellen Fragen, um zum Nachdenken über die eigene Praxis anzuregen und Möglichkeiten zu eröffnen, wie Probleme angegangen werden können.

### A

#### Die „Anderen“

Als Fallstrick ist uns in der Praxis immer wieder der Umstand begegnet, dass die Wahrnehmung und Anerkennung von Anderen in ihrem Anderssein dazu führen kann, sie genau auf diese Identitätsmerkmale zurückzuwerfen oder zu reduzieren. „Anders“ ist eine Zuschreibung, die meist aus der Perspektive der Mehrheit, der „Normalen“, vorgenommen, aber oft von den als „anders“ Bezeichneten nicht geteilt wird. Ein Beispiel ist die Bezeichnung eines Jugendlichen als „Ausländer“ oder „Türke“. Damit wird ihm ein Anders-Sein unterstellt, das er selbst als jemand, der in Deutschland aufgewachsen ist, nicht automatisch so empfinden muss: In Abwandlung eines Zitats der Feministin Simone de Beauvoir ließe sich sagen: Menschen werden nicht als Andere geboren, sondern dazu gemacht.

#### Antisemitismus

„Der Antisemitismus ist eine bestimmte Wahrnehmung von Juden, die sich als Hass gegenüber Juden ausdrücken kann. Der Antisemitismus richtet sich in Wort oder Tat gegen jüdische oder nicht-jüdische Einzelpersonen und/oder deren Eigentum sowie gegen jüdische Gemeindeinstitutionen oder religiöse Einrichtungen.“<sup>4</sup>

Judenfeindlichkeit hat verschiedene Dimensionen: Vom christlich begründeten Antijudaismus über den rassistischen Antisemitismus bis hin zum heutigen sekundären Antisemitismus, der bspw. den Holocaust relativiert oder Juden unterstellt, den Holocaust aus Eigennutz zu instrumentalisieren.

In einigen Schulen/Einrichtungen ist „Du Jude!“ ein gängiges Schimpfwort. Unabhängig davon, ob die/der Beschimpfte tatsächlich jüdisch ist oder es an der Schule/Einrichtung jüdische Jugendliche oder Pädagog/

innen gibt oder nicht, besteht Handlungsbedarf. Wenn ein Begriff wie „jüdisch“ bzw. „Jude“ als Beschimpfung gebraucht und also deutlich mit Negativem verknüpft benutzt wird, ist dies ein herabsetzendes und diskriminierendes Verhalten, das thematisiert werden sollte, weil es mit einem wertschätzenden Umgang mit Vielfalt nicht vereinbar ist. Auch ist der Inhalt der Beschimpfung nicht gleichgültig, denn auch wenn „jüdisch“, „schwul“, „Opfer“ oder „behindert“ häufig austauschbar zur Abwertung einer Person oder Sache verwendet werden, stehen dahinter unterschiedliche Problemlagen (Antisemitismus, Schwulfeindlichkeit, Behindertenfeindlichkeit), die einer gesonderten Bearbeitung bedürfen.<sup>5</sup>

#### Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Das Allgemeine Gleichbehand-

<sup>5</sup> Unterstützung zum Umgang mit Antisemitismus bieten beispielsweise die Kreuzberger Initiative gegen Antisemitismus ([www.kiga-berlin.org](http://www.kiga-berlin.org)) oder das Anne Frank Zentrum Berlin ([www.annefrank.de](http://www.annefrank.de)).

<sup>4</sup> European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia (EUMC) (2008): Arbeitsdefinition „Antisemitismus“.

lungsgesetz (AGG) wird umgangssprachlich auch Antidiskriminierungsgesetz genannt. Das AGG ist im Sommer 2006 in Kraft getreten, es ist ein Bundesgesetz, das Benachteiligungen aus Gründen der „Rasse“<sup>6</sup>, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verhindern und beseitigen soll. Zur Verwirklichung dieses Ziels erhalten die durch das Gesetz geschützten Personen Rechtsansprüche gegen Arbeitgeber/innen und Private, wenn diese ihnen gegenüber gegen die gesetzlichen Diskriminierungsverbote verstoßen.

Die neue Qualität dieses Gesetzes liegt darin, dass nicht mehr allein der Staat gesetzlich zur Gleichbehandlung verpflichtet ist, sondern nun auch die Bürgerinnen und Bürger untereinander angehalten sind, sich nichtdiskriminierend zu verhalten. Insofern erlangt die Kompetenz, mit Differenz anerkennend umgehen zu können, in alltäglichen, sozialen und beruflichen Kontexten eine zunehmende Bedeutung und sollte entsprechend in der Familie, Schule und Jugendfreizeit eingeübt werden.

<sup>6</sup> Zu dem Begriff wird in der Antidiskriminierungsrichtlinie der EU, die den Anstoß zum AGG gab, angemerkt: „Die Europäische Union weist Theorien, mit denen versucht wird, die Existenz verschiedener menschlicher Rassen zu belegen, zurück. Die Verwendung des Begriffs »Rasse« [...] impliziert nicht die Akzeptanz solcher Theorien.“ (aus der Präambel der Richtlinie 2000/43/EG). Das Deutsche Institut für Menschenrechte spricht sich für die Streichung des Begriffs „Rasse“ in Gesetzestexten aus. <http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/de/publikationen/schutz-vor-rassismus.html>

## B

### **Barrierefreiheit**

Barrierefreiheit beschreibt im engeren Sinne die uneingeschränkte Zugänglichkeit zur Nutzung von Gebäuden, Einrichtungen, Gegenständen und Medien für Menschen mit Beeinträchtigungen. Zwar ist in den letzten Jahren viel für die Barrierefreiheit getan worden, aber noch längst sind nicht alle Gebäude, öffentlichen Verkehrsmittel oder Alltagsgegenstände wie Briefkästen für Menschen mit Beeinträchtigungen uneingeschränkt nutzbar. Damit werden Menschen in ihrer Teilhabe am gesellschaftlichen Leben eingeschränkt oder faktisch von ihr ausgeschlossen. Daher sollte Barrierefreiheit grundsätzlich angestrebt und nicht erst im Bedarfsfall zum Thema werden.

Im weiteren Sinne ist aber auch über Barrieren im Kopf, Haltungen und Einstellungen nachzudenken: Wie offen ist die Schule/Einrichtung eigentlich für Jugendliche, Eltern, Kolleg/innen mit Beeinträchtigungen? Sind die vielfältigen Formen von Beeinträchtigungen bekannt? Werden Menschen mit Beeinträchtigungen unter Jugendlichen, Eltern und Kolleg/innen als Belastung für die Schule/Einrichtung empfunden oder als selbstverständlich dazugehörig? Gibt es eine bewusste Entscheidung für eine aktive Gestaltung des Schulraums und -alltags, so dass allen die gleichen Teilhabemöglichkeiten

offen stehen?<sup>7</sup>

### **Beeinträchtigung**

Eine Eigenschaft der physischen und/oder psychischen Bedingungen (in) einer Person.<sup>8</sup>

### **Behinderung**

Behinderung entsteht, wenn Menschen mit Beeinträchtigungen auf Barrieren oder/und negative Einstellungen treffen, die ihnen die gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben erschweren oder verunmöglichen. Solche negativen Einstellungen sind – nicht nur unter Jugendlichen – ziemlich verbreitet, was sich in der abfälligen Bezeichnung missliebiger Personen oder auch Gegenstände als „behindert“, „Spast“ oder „Mongo“ ausdrückt. Dass eine körperliche oder geistige Abweichung von dem, was die nicht-behinderte Mehrheit „normal“ oder „gesund“ nennt, als Anlass für Abwertung genommen wird, zeigt deutlich, wie Idealvorstellungen von Schönheit und Leistungsfähigkeit im Schul-/Einrichtungsalltag durchgesetzt werden. Häufig werden dabei körperliche Einschränkungen mit geistigen gleichgesetzt – aus der Mehrheitsperspektive ist eben beides einfach eine Abweichung von der Norm. Für die Betroffenen bedeutet das einmal mehr die Reduzierung

<sup>7</sup> Informationen, wie sich z.B. die Schul-/Einrichtungswelt barrierefrei gestalten lässt, finden sich unter [www.einfach-fuer-alle.de](http://www.einfach-fuer-alle.de) und unter [www.barrierefrei-kommunizieren.de](http://www.barrierefrei-kommunizieren.de)

<sup>8</sup> Entlehnt aus dem Index für Inklusion, S. 116.

ihrer Persönlichkeit auf die Gruppenzugehörigkeit „Behinderte“ und das Ignorieren der vielfältigen anderen Eigenschaften, die sie als Menschen ausmachen. Einer solchen Sortierung von Menschen in die mit und die ohne Beeinträchtigung entgegen zu wirken und stattdessen Unterschiedlichkeit als Normalität sichtbar und lebbar zu machen, ist Ziel des Diversity-Ansatzes.<sup>9</sup>



## Chancengleichheit

Zur Chancengleichheit gehört nicht nur eine rechtliche Gleichstellung, sondern eine tatsächliche, gelebte Gleichwertigkeit von unterschiedlichen Lebensentwürfen. Chancengleichheit bedeutet gerade nicht, alle unabhängig von ihren individuellen Ausgangsbedingungen gleich zu behandeln. Denn wenn im Mathematikunterricht allen Kindern in einer Schulklasse dieselbe Textaufgabe gestellt wird, aber manche Kinder zu wenig Deutsch können, um die Aufgabenstellung zu verstehen, andere aufgrund einer Lese-Rechtschreib-Schwäche Schwierigkeiten haben, den Text zu erfassen und wieder andere völlig unterfordert sind, weil sie eine besondere mathematische Begabung haben, dann besteht eben nicht für

<sup>9</sup> Eltern beraten Eltern von Kindern mit und ohne Behinderung e.V. ist ein Familiennetzwerk, das sich für die Inklusion insbesondere von jungen Menschen mit Beeinträchtigungen einsetzt. [www.eltern-beraten-eltern.de](http://www.eltern-beraten-eltern.de)

alle die gleiche Chance, bei der Bearbeitung der Aufgabe etwas für sie Sinnvolles zu lernen. Diese Form der Benachteiligung wird im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) als „mittelbare Benachteiligung“ beschrieben.<sup>10</sup>



## Demokratiepädagogik

Demokratiepädagogik beschränkt sich nicht auf die Vermittlung von Kenntnissen über das politische System und seine institutionelle, rechtsstaatliche Ausgestaltung, sondern zielt darauf, die Lernenden aktiv in die Gestaltung des Lernprozesses einzubeziehen. Damit werden demokratische und soziale Kompetenzen, der Umgang mit Pluralismus und die Fähigkeit zu konstruktiver Konfliktlösung praktisch eingeübt.

Demokratie-Lernen ist als dauerhafter Lernprozess von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen zu verstehen und kann nicht allein im Fachunterricht an der Schule vermittelt werden. Familie, soziales Umfeld, Jugendfreizeit- und Ausbildungseinrichtungen sind ebenso wichtige Sozialisationsinstanzen für das Erlernen von Demokratie.

Beispielhafte Konzepte für mehr Kinder- und Jugendbeteiligung sind: Klassenräte, Kinder- und Jugendparlamente, U-18-Wahlen.

<sup>10</sup> AGG §3, Abs. 2.

## Diskriminierung

Diskriminierung ist eine sachwidrige Unterscheidung und Ungleichbehandlung, insbesondere wenn sie sich auf stereotypisierende Wahrnehmungs- und Deutungsmuster gründet. „Entscheidend ist [...] öffentlich anzuerkennen, dass Diskriminierung in den Schulen ein virulentes Problem darstellt. Erst wenn dieses Problem aus der verschwiegenen, oft tabuisierten Ecke der Ausnahmeerscheinung herausgeholt wird, kann es tatsächlich gelöst werden.“<sup>11</sup> Betroffen sowohl als Diskriminierte als auch als Diskriminierende sind alle Gruppen in der Schule: Jugendliche, Pädagog/innen, Mitarbeiter/innen, Eltern. Zu den verschiedenen Bereichen, in denen Diskriminierung vorkommt, gehören: Stereotype Darstellungen in Lehr- und Lernmaterialien, menschenfeindlicher Sprachgebrauch, ungleiche Bewertung von Sozialverhalten und schulischen Leistungen, abhängig von Geschlecht und Herkunft, Hänseleien und Mobbing. Beschwerden darüber sind auch deswegen selten, weil herabsetzendes Verhalten so alltäglich ist, dass es oft von den Betroffenen nicht (mehr) als Diskriminierung erkannt, sondern schlicht für normal gehalten wird und sie keine Unterstützung durch die Schulleitung erwarten. „Gerade weil ein Ziel von Diskriminierung ist, Menschen zum Schweigen zu bringen, dürfen Verantwortliche

<sup>11</sup> Baer (2010), S. 57.



nicht darauf warten, bis sich jemand beschwert, bevor sie handeln.“<sup>12</sup>

## Diversity

In den letzten Jahren taucht immer häufiger das Schlagwort „Diversity“ auf: „Managing Diversity“, „Diversity-Training“ oder „Diversity-Pädagogik“ sind nur einige Beispiele. Übersetzen kann man den Begriff Diversity mit „Vielfalt“ und/oder „Verschiedenheit“. „Warum denn einen englischen Begriff verwenden und nicht einen deutschen?“, wird oft gefragt. Die dahinter stehenden Ideen und Konzepte wurden in Großbritannien und den USA entwickelt und sind mit diesem Begriff verknüpft.

Der Diversity-Ansatz speist sich aus verschiedenen Perspektiven:

- ◆ Soziale Bewegungen wie Frauen- und Bürgerrechtsbewegungen in den USA, die die Inhalte des Diversity-Ansatzes in politische Forderungen übersetzen („Diversity Mainstreaming“)
- ◆ Politisch-rechtliche Antidiskriminierungskonzepte, die sich in Gesetzen manifestieren, bspw. im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- ◆ Strategien (nicht nur) transnationaler und globaler Unternehmen, die sich die Heterogenität der eigenen Belegschaft zu Nutze machen, indem sie diese als Potential und nicht als Hindernis begreifen. Darüber hinaus reagieren die Konzerne so auf die Bedürfnisse ihrer Kundschaft („Managing Diversity“)

<sup>12</sup> Baer (2010), S. 11-17, 54.

◆ Wissenschaftlicher Diskurs zur Intersektionalitätsforschung, der auf gesellschaftliche Veränderungen reagiert und die Annahmen des Diversity-Ansatzes theoretisch und empirisch fundiert

◆ Pädagogische Konzepte, die auf ihre Annahmen und Implikationen hin überprüft und erneuert werden, um in der pädagogischen Praxis adäquat reagieren zu können

Es geht dabei nicht um das Einüben von Toleranz, sondern um Anerkennung und das Erlernen eines aktiven Umgangs mit Differenz. Dass dazu auch Selbstreflexion und das kritische Hinterfragen der persönlichen Normalitätsvorstellungen gehören, wird deutlich in der englischen Redewendung „Diversity is not about the others - it is about you“: Bei Diversity geht es nicht um die Anderen – es geht um Dich!

## E

### Einwanderungsgesellschaft

Mit dem Begriff Einwanderungsgesellschaft sind im engeren Sinne Staaten und Gesellschaften gemeint, die durch eine kontinuierliche, geregelte Einwanderung in ihr Staatsgebiet geprägt sind. Die Einschätzung, ob die deutsche Gesellschaft eine Einwanderungsgesellschaft ist, hing lange Zeit von der jeweiligen politischen Grundeinstellung ab. Während Konservative diese

Annahme meist verneinten, stimmten Linke und Linksliberale dieser Einschätzung eher zu. Tatsächlich ist Deutschland kein klassisches Einwanderungsland, das seit jeher dauerhafte Einwanderung fördert und aktiv regelt bzw. gestaltet. Dennoch fand in den vergangenen Jahrzehnten faktisch eine stete Einwanderung nach Deutschland statt. Menschen aus der ganzen Welt kamen als Asylsuchende, Gast- und Vertragsarbeiter/innen, Flüchtlinge, Familiennachzügler/innen, Aussiedler/innen, Studierende usw. Inzwischen werden diese Menschen häufig nicht mehr pauschal als „Ausländer“, sondern als „Menschen mit Migrationshintergrund“ bezeichnet. Diese Änderung des Sprachgebrauchs trägt dem Umstand Rechnung, dass viele „Ausländer“ längst die deutsche Staatsbürgerschaft erworben haben. Oder auf dem Papier zwar eine ausländische Staatsangehörigkeit haben, aber in Deutschland geboren und aufgewachsen sind. Oder einen deutschen und einen nichtdeutschen Elternteil haben oder, oder, oder...

In Deutschland leben ca. 15 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund, das sind über 18 Prozent der Gesamtbevölkerung. Acht Millionen davon sind Deutsche (eingebürgerte und eingeborene; siehe „Migrationshintergrund“). Der überwiegende Teil lebt im alten Bundesgebiet und eher in den urbanen Zentren.

Dieser veränderten demografischen Zusammensetzung wird

# Kleines ABC

inzwischen von politischer und publizistischer Seite mit dem Bekenntnis Rechnung getragen, Deutschland als Einwanderungsland anzuerkennen und entsprechend auch gestalten zu wollen.

## Elternarbeit

An vielen Schulen ist die Grundstimmung zwischen Eltern und Lehrer/innen durch Vorbehalte und Stereotypisierungen geprägt. Niedrigschwellige Partizipationsangebote für Eltern (z.B. Elterncafés, Angebot von Unterrichtshospitation) und das Erlernen von Interkultureller Kompetenz, d.h. der sensible Umgang mit verschiedenen Lebenshintergründen und -weisen ohne pauschale Zuschreibungen aufgrund vermeintlicher Gruppenzugehörigkeiten, können Vertrauen aufbauen und Kooperation zwischen Eltern und Kollegium stärken, die sich positiv auf das Schulklima und alle Beteiligten auswirken. Interkulturelle Kompetenz wird nicht dadurch gefördert, dass Eltern mit Migrationshintergrund verstärkt um kulinarische und folkloristische Beiträge für Schulfeste nachgefragt werden, sondern beispielsweise dadurch, dass sie als Akteure bei der Besetzung von Gremien ernst genommen und einbezogen werden.<sup>13</sup>

<sup>13</sup> Mehr Informationen zum Thema Elternarbeit bietet u.a. die Handreichung „Islam und Schule“ (2010). [http://www.berlin.de/imperia/md/content/sen-bildung/politische\\_bildung/islam\\_und\\_schule.pdf?start&ts=1285054889&file=islam\\_und\\_schule.pdf](http://www.berlin.de/imperia/md/content/sen-bildung/politische_bildung/islam_und_schule.pdf?start&ts=1285054889&file=islam_und_schule.pdf)

## Empowerment

Empowerment könnte im weiteren Sinne mit „Selbstbemächtigung“ oder „Selbstkompetenz“ übersetzt werden. Gemeint ist damit ein Ansatz, der zum Ziel hat, die Selbstbestimmung von Menschen oder Gemeinschaften zu erhöhen, damit diese ihr Leben selbstverantwortlich gestalten und ihre Interessen eigenmächtig vertreten können.

In der Sozialen Arbeit beschreibt Empowerment die professionelle, ressourcenorientierte Unterstützung von Betroffenen in benachteiligten Positionen.

In der politischen Bildung und Demokratiepädagogik meint Empowerment die Förderung des mündigen Bürgers/der mündigen Bürgerin sowie die Aktivierung bürgerschaftlichen Engagements.

Grundlage aller Empowerment-Ansätze ist die Abkehr von defizitorientierten hin zu stärkenorientierten Wahrnehmungen.

## Ethnisierung

Ethnisierung meint die Konstruktion einer homogenen Gruppe anhand von Merkmalen wie gemeinsamer Sprache, Religion und/oder Kultur (was häufig unter Bezugnahme auf vermeintliche oder tatsächliche Herkunfts- oder Abstammungsgemeinschaften geschieht), die der Abgrenzung der eigenen gegenüber einer anderen, ausgrenzenden Gruppe dient.

## Ethnizität

Identitätskonzept einer Gruppe von Menschen, die ihre

Zusammengehörigkeit auf eine gemeinsame Herkunft, Sprache, Kultur, Bräuche, Sitten, geistige und/oder religiös-weltanschauliche Traditionen, auf ein gemeinschaftliches Leben dieser gemeinsamen Kultur und gemeinsame Betroffenheiten in der Gegenwart und Zukunft – oder den Glauben daran – gründet. Häufig werden bestimmte kulturelle Elemente quasi zur ethnischen Selbstvergewisserung – auch als nach außen sichtbare Signale und Symbole der Abgrenzung gegen „Andere“ (ethnische Gruppen) verwandt.

## Ethnozentrismus

Ethnozentrismus ist die Tendenz, eine andere (ethnische) Kultur oder ethnische Gruppe aus Sicht der eigenen Kultur zu bewerten. Dabei kommt es häufig zu einer Überhöhung der eigenen und der Abwertung der anderen Kultur. Die Deutung gesellschaftlicher Realitäten wird im Ethnozentrismus übertrieben am Merkmal der Ethnizität ausgerichtet und die Bedeutung dieses Merkmals überbewertet. Heute spricht man auch vom Kulturzentrismus.



## Gender

„Gender“ heißt wörtlich übersetzt „Geschlecht“. Warum wird trotz Übersetzungsmöglichkeit häufig der englische Begriff benutzt? Die englische

Sprache kennt für das deutsche Wort „Geschlecht“ zwei Begriffe: „sex“ und „gender“. Mit ersterem wird das biologische, mit letzterem das soziale Geschlecht bezeichnet. Das soziale Geschlecht wird durch Sozialisation erworben und erlernt, es ist nicht zwangsläufig an das biologische Geschlecht gebunden. Sozialisation ist in hohem Maße durch die jeweilige Gesellschaft geprägt und der gesellschaftlichen Dynamik entsprechend auch nicht statisch, sondern prinzipiell veränderbar. Diese Einsicht ist bspw. für die Emanzipation der Frauen grundlegend gewesen. Der Begriff „gender“ verweist aber auch darauf, dass es mitnichten allein um das weibliche Geschlecht geht, das männliche Geschlecht ist in gleichem Maße gesellschaftlich definiert und mit Rollenerwartungen verknüpft.

Mit der Bezeichnung „Gender Mainstreaming“ ist eine Gleichstellungspolitik gemeint, die für Geschlechtergerechtigkeit im obigen Sinne – also für alle Geschlechter und Geschlechtsidentitäten - eintritt.

### **Geschlechtssensible Pädagogik**

Geschlechtssensible Pädagogik zielt darauf ab, eine Lernsituation zu schaffen, „in der Menschen ihre persönlichen Fähigkeiten frei entwickeln und freie Entscheidungen treffen können, ohne durch strikte geschlechtsspezifische Rollen eingeschränkt

zu werden.“<sup>14</sup> Geschlechtsspezifische Rollen- oder Verhaltenszuweisungen betreffen alle Kinder, Jugendlichen und auch Pädagog/innen, werden aber gleichzeitig meistens nicht offen ausgesprochen: So ist es in der Hausordnung zwar nicht verboten, dass Jungen/Männer im Rock oder Kleid in die Schule/Einrichtung kommen, aber de facto unmöglich, weil sie dann damit rechnen müssen, ausgelacht, beschimpft, bedroht oder angegriffen zu werden. Die Einschränkungen in der persönlichen Handlungsfreiheit durch solche Geschlechternormen werden von der Mehrheit der Jugendlichen und Pädagog/innen gar nicht mehr als solche wahrgenommen, da sie von klein auf verinnerlicht und als „normal“ angesehen werden („Ich als normaler Mann will gar keinen Rock tragen!“). In besonderem Maße belastend sind sie jedoch für diejenigen, die bezüglich ihrer Geschlechtsidentität „aus der Rolle fallen“. Dies können transsexuelle Kinder, Jugendliche oder Erwachsene sein, die für sich deutlich erkannt haben, dass ihr biologisches Geschlecht nicht dasjenige ist, mit dem sie sich identifizieren. Oder auch Transgender-Jugendliche bzw. –Kinder oder Erwachsene, die sich z.B. zwischen den beiden Geschlechtern heimisch füh-

14 Schneider (2009), S.2f. (mit konkreten Unterrichtsvorschlägen für die einzelnen Fächer), verfügbar unter [http://www.bmukk.gv.at/medienpool/15545/leitfaden\\_bakip\\_09.pdf](http://www.bmukk.gv.at/medienpool/15545/leitfaden_bakip_09.pdf)  
Umfangreiche Informationen und Materialien zum Download bietet auch das SFBB: <http://sfbb.berlin-brandenburg.de/sixcms/detail.php/bb2.c.498028.de>

len oder mit der Geschlechterzuordnung überhaupt nichts anfangen können. Schulen/Einrichtungen sind auf solche Jugendlichen oder Erwachsenen nicht eingestellt, da sie bislang eine kleine Minderheit darstellen. Bei einer geschlechtssensiblen Pädagogik geht es aber nicht um Spezialangebote für Minderheiten, sondern darum, dass Jugendliche und Pädagog/innen sich nicht in erster Linie als Mädchen/Frauen oder Jungen/Männer einordnen (lassen) müssen, sondern sich gegenseitig als Menschen mit individuellen Bedürfnissen akzeptieren und auf dieser Grundlage zusammen lernen und arbeiten können.

### **Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit**

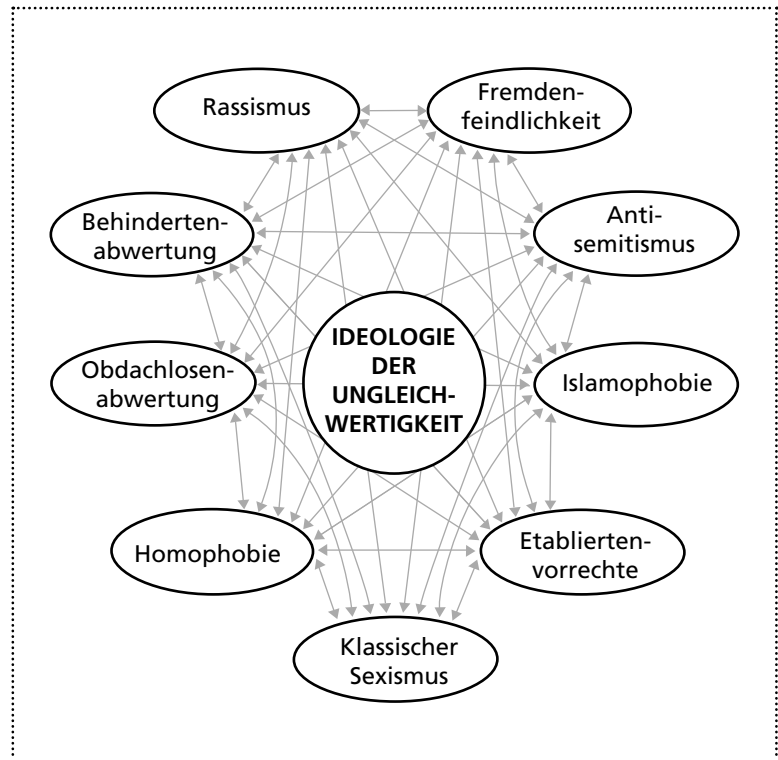
Seit einigen Jahren dokumentiert das Institut für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung der Universität Bielefeld das Syndrom der „Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit“ (GMF).

Mit dem Begriff fasst die Forschungsgruppe um Prof. Wilhelm Heitmeyer folgende Haltungen/Einstellungsmuster zusammen: Antisemitismus, Islamophobie, Fremdenfeindlichkeit, Rassismus, Abwertung von Obdachlosen (Sozialchauvinismus), Einforderung von Etabliertenvorrechten, Abwertung von Behinderten, Homophobie und Sexismus. GMF definiert die Forschungsgruppe als ein Syndrom aus diesen Einstellungs- und Verhaltensmustern: Wer Menschen verschiedenen

„Rassen“ zuordnet und andere „Rassen“ gegenüber der „eigenen“ abwertet, neigt zumeist auch zu kulturellem und nationalem Chauvinismus, zur Ablehnung von Juden, Muslimen, Homosexuellen, sozialen Randgruppen usw.

Die Studien der Universität Bielefeld zeigen, dass Ideologien der Ungleichwertigkeit in der deutschen Bevölkerung nach wie vor virulent sind. Meist werden in der Öffentlichkeit nur die daraus erwachsenden, handfesten Konflikte wahrgenommen: Gewalt gegen Migrant/innen von Rechtsextremist/innen, Übergriffe auf Jüdinnen und Juden (nicht nur) durch Jugendliche oder massive Anfeindungen islamischer Gemeinden bei Moscheebaukonflikten durch „ganz normale Leute“.

Das GMF-Syndrom<sup>15</sup>



15 Heitmeyer / IKG Uni Bielefeld

## H

### Hausordnung

In der Hausordnung ist festgeschrieben, welches Verhalten im (Schul-)Alltag erwünscht ist und welches nicht. Wenn bei der Er- oder Überarbeitung dieses Regelwerks die Schüler/innen bzw. Nutzer/innen einer Einrichtung einbezogen werden, können diese Regeln als selbst gegebene aufgenommen werden, was die Identifikation mit ihnen erhöht. Eine Hausordnung kann man auch gezielt einsetzen, um diskriminierendes Verhalten zu ächten oder das Tragen von bestimmter Kleidung und rechtsextre-

men Symbolen zu unterbinden. Durch eine entsprechende optische Gestaltung und für alle öffentlich sichtbare Platzierung kann diese Übereinkunft für ein respektvolles Zusammenleben auch nach außen hin sichtbar gemacht werden.

### Herkunft

Diversity wird häufig mit kultureller Herkunft und nationaler oder ethnischer Zugehörigkeit in Zusammenhang gebracht bzw. darauf reduziert. Herkunft setzt sich aber aus mehreren Identitätsebenen zusammen (siehe auch: „Milieu“ und „soziale Herkunft“): Außer der kulturellen und religiösen Prägung spielt auch die soziale Herkunft

eine wichtige Rolle. Oft wird übersehen oder nicht klar benannt, obwohl es eigentlich offensichtlich ist, dass ein Kind, das in einer Großstadt mit seiner allein erziehenden Mutter aufwächst, die mit Hartz IV über die Runden kommen muss, einen anderen Erfahrungshintergrund hat als ein Kind aus einer Großfamilie der oberen Mittelschicht in einer Kleinstadt.

### Homogenität

Homogenität lässt sich mit Gleichartigkeit oder Gleichförmigkeit übersetzen und ist damit nicht nur das Antonym zu Heterogenität, sondern auch das Gegenbild zu Diversity. Innerhalb einer homogenen

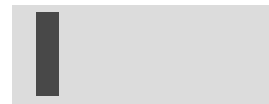
Gruppe sind die Möglichkeiten begrenzter, unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungshintergründe kennen zu lernen, als in einer diversen. Ein Vorteil von homogenen Gruppen ist, dass bestimmte Konfliktlinien nicht oder weniger ausgeprägt vorkommen. Dabei sind sich nicht Personen oder Gruppen als Ganzes ähnlich, sondern sie teilen einzelne Identitätsaspekte und können in anderen wiederum konfliktreich zueinander stehen. Zum Beispiel kann ein Kollegium ausschließlich aus weißen Ostdeutschen bestehen, die dementsprechend untereinander keine Konfliktlinien mit Westdeutschen und keine mit nicht-weißen Menschen haben, aber gleichzeitig sich beispielsweise als Radfahrer/innen und Autofahrer/innen, Raucher/innen und Nichtraucher/innen etc. höchst uneinig sein können.

### **Homophobie**

Homosexuellenfeindlichkeit beruht auf einem gesellschaftlichen und institutionalisierten Denk- und Verhaltenssystem, das Heterosexualität und die „Übereinstimmung des biologischen Geschlechts mit dem psychischen Geschlecht“ anderen Formen sexueller Orientierungen als überlegen einordnet. Innerhalb dieses Denksystems werden homosexuelle und bisexuelle Menschen als von der sozialen Norm abweichend betrachtet und als „unnormale“ abgewertet. „Schwuchtel“ und „schwul“ sind seit Jahrzehnten zwei der gebräuchlich-

ten Schimpfwörter in Schulen/Einrichtungen. Letzteres wird inzwischen nicht nur für Personen, sondern auch auf Dinge angewandt. Das ist problematisch, auch wenn z.B. ein Mathematikbuch streng genommen gar nicht schwul sein kann, weil mit dem Gebrauch von „schwul“ als Beleidigung signalisiert wird, dass Schwul-Sein etwas Negatives und Abzulehnendes ist und durch die wiederholte, abwertende Verwendung eine gedankliche und emotionale Verknüpfung von schwul = schlecht verfestigt wird. Als Beschimpfung (be-) trifft „schwul“ oder „lesbisch“ nicht nur lesbische und schwule Jugendliche und Pädagog/innen, sondern auch heterosexuelle: Gemeint ist nämlich, dass Homosexuelle keine „richtigen“ Frauen oder Männer seien, die Klischeevorstellungen vom „lesbischen Mannweib“ und der „verweiblichten Tunte“ sind allgegenwärtig und schränken deswegen auch Heterosexuelle in ihrem Handlungsspielraum ein: Ein Junge, der gerne pink trägt und strickt, wird als „schwul“ beschimpft und ausgegrenzt, auch wenn er sich selbst als eindeutig heterosexuell einordnet. Deswegen ist es – unabhängig davon, ob es in einer Schulklasse/Jugendgruppe/einem Kollegium geoutete Homo- oder Bisexuelle gibt oder nicht – für alle Jugendlichen und Pädagog/innen von Vorteil, sich gegen Homosexuellenfeindlichkeit und für Vielfalt zu engagieren, weil es sich in einem angstfreien Klima

besser lernen und arbeiten lässt und weniger rigide (Geschlechter-)Normen und Schönheitsideale mehr Freiheit für jede/n Einzelne/n bedeuten.<sup>16</sup>

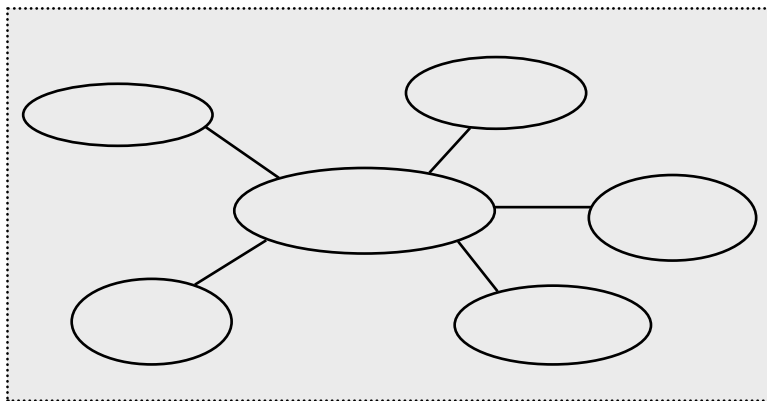


### **Identität**

Die Frage nach der Identität einer Person oder Gruppe zielt darauf ab, wer sie ist, also was sie in ihrem Wesen ausmacht und wodurch sie sich von anderen unterscheidet. Aber auch darauf, wohin und zu wem sie gehört und mit welcher Gruppe – der bestimmte Eigenschaften zuzuordnen sind – sie sich in Übereinstimmung befindet. Identität ist in der Realität nie durch ein einziges Merkmal bestimmt, sondern immer durch eine Merkmalskombination. Eine in der Bildungsarbeit mit Jugendlichen bewährte Methode, die dies veranschaulicht, ist das „Identitätsmolekül“: In der Mitte wird der eigene Name eingetragen, und darum herum für die jeweilige Person bedeutungsvolle Identitätsaspekte bzw. Gruppenzugehörigkeiten, wie z.B. Schülerin, Schwester, Christian, Fußballfan, Brillenträgerin etc. (Siehe Grafik S.28)

Zur Auswertung eignen sich Fragen nach der (Un-)Veränderbarkeit von verschiedenen Identitätsmerkmalen und nach

<sup>16</sup> Unterstützung beim Umgang mit Homosexuellenfeindlichkeit bieten ABQueer e.V. ([www.abqueer.de](http://www.abqueer.de)) und GLADT e.V. (türkeistämmige Lesben, Schwulen, Bi- und Transsexuelle und Transgender: [www.gladt.de](http://www.gladt.de)).



Identitätsmolekül

positiven und negativen Erfahrungen mit diesen Zugehörigkeiten.<sup>17</sup>

Die Identität einer Schule/Einrichtung wird bestimmt durch unterschiedliche, wechselnde Nutzer/innen und steht vor der Aufgabe, den Einzelnen genügend Raum zur Entfaltung ihrer jeweiligen persönlichen Identität zu bieten und zugleich eine Gruppenidentität zu stiften, d.h. ihnen eine Identifikation mit der Schule/Einrichtung zu ermöglichen. Identitätsstiftend wirken z. B. gemeinsame Namensfindung, die Erarbeitung bzw. Fortentwicklung eines Leitbilds oder Programms und Symbole, ein Logo oder Maskottchen für die Einrichtung/Schule.

## Inklusion

Inklusion ist ein Ansatz, der sich gegen die Sortierung von Menschen in solche mit und ohne Beeinträchtigung richtet. Damit grenzt sich dieses Konzept von

<sup>17</sup> Eine ausführliche Methodenbeschreibung findet sich z.B. in „Gesellschaftsspiel. Das Begleitheft. Für LehrerInnen. Ideen, Methoden und Kopiervorlagen“ <http://www.gesichtzeigen.de/uploads/Begleitheft-fuer-Lehrer.pdf>

der Integration ab, die davon ausgeht, dass es eine normale Mehrheit gibt, in die eine abweichende Minderheit eingliedert werden soll. Inklusion beruft sich auf die Menschenrechte und geht davon aus, dass alle Menschen unterschiedlich sind, ihnen aber die gleichen Möglichkeiten für Teilhabe und Mitbestimmung zustehen.<sup>18</sup>

## Integration

Im wörtlichen Sinne bedeutet Integration die (Wieder-)Herstellung eines Ganzen aus seinen Teilen. Gemeinhin wird jedoch unter Integration zumeist verstanden, dass sich eine Minderheit der Mehrheit anpassen und/oder die neu(er) Hinzugekommenen sich in die bestehende Gesellschaft einfügen sollen. Eine solche Perspektive beinhaltet die Annahme, dass diejenigen, die etabliert und alt-eingesessen sind, dadurch automatisch mehr Rechte haben und auch haben sollten.

<sup>18</sup> Der Index für Inklusion bietet praktische Unterstützung, wie sich eine Schule/Einrichtung hin zu Inklusion entwickeln kann und ist gedruckt und im Internet frei verfügbar unter [www.inklusionspaedagogik.de/content/blogcategory/19/58/lang/de/](http://www.inklusionspaedagogik.de/content/blogcategory/19/58/lang/de/)

Der Senat von Berlin definiert demgegenüber „Integration“ in seinem 2005 beschlossenen Integrationskonzept vor allem als einen beständigen und nachhaltigen gesamtgesellschaftlichen Prozess zur Gewährleistung und Gestaltung

- ◆ gleichberechtigter Möglichkeiten zur chancengleichen Teilhabe aller Gesellschaftsteile bzw. Mitglieder des Gemeinwesens am gesellschaftlichen Leben,

- ◆ gleichberechtigter Möglichkeiten aller Gesellschaftsteile bzw. Mitglieder des Gemeinwesens, ihre Interessen zu artikulieren und

- ◆ des Schutzes vor Ausgrenzung, Diskriminierung und vorurteilsmotivierter Kriminalität für alle Einwohner/innen des Gemeinwesens.

Insofern geht es bei Integration um die Herstellung von Chancengleichheit in der pluralen Einwanderungsgesellschaft für alle Einwohner/innen des Gemeinwesens – unabhängig von ihrer ethnischen, kulturellen oder sozialen Herkunft.

## Interkulturelle Kompetenz

Im Grunde verfügt jeder Mensch über ein Mindestmaß an Interkultureller Kompetenz, der im Sinne einer gelingenden Interaktion mit anderen Menschen umgehen kann, die durch andere Sozialisationsbedingungen geprägt wurden und einer anderen gesellschaftlichen Umwelt entsprechende Lebensstile, Alltagsrituale, Gebräuche, Dresscodes und

Umgangsformen angenommen haben als er selbst. Eine Person, die sich mit Mitmenschen verständigen kann, die einer anderen Generation angehören, einem anderen Milieu entstammen, eine andere regionale Identität haben, unterschiedliche oder keine religiösen Bräuche pflegen und in anderen Organisationskulturen geprägt wurden als sie selbst, versteht bereits etwas vom interkulturellen Umgang mit Menschen. Interkulturelle Kompetenz ist keine Sonderkompetenz im Sinne einer „Gebrauchsanweisung“ zum Umgang mit „Fremden“ oder „Ausländer/innen“, sondern die allgemeine Kompetenz im Umgang mit Menschen als Individuen und das Bewusstsein über die kulturelle Prägung von Wahrnehmung und Verhalten (auch der eigenen). Zu solch einer selbstreflexiven Haltung gehört auch die Fähigkeit wahrzunehmen, wer unter welchen Voraussetzungen wo als „fremd“ unterschieden wird, also die Kompetenz zur Wahrnehmung und Reflexion ab- und ausgrenzender Unterscheidungen bzw. der Muster und Mechanismen des „Fremd-Machens“. Als ein Oberbegriff für eine Reihe von Fähigkeiten und Eigenschaften beinhaltet „Interkulturelle Kompetenz“ deswegen besonders Vorurteilsbewusstsein und Bewusstsein für die eigene Stellung und Rolle, Authentizität und Selbstbewusstsein, Einfühlungsvermögen und die Fähigkeit zum Perspektivwechsel sowie Konflikt- und Kompromissfähigkeit.

Diese Kompetenzen steigern sich nicht automatisch durch eine Migrationserfahrung oder gar bloß aufgrund der Abstammung von einer/einem Migrant/in. Insofern ist ein Migrationshintergrund per se noch kein Nachweis erhöhter Interkultureller Kompetenz.

### **Islamfeindlichkeit**

Islamfeindlichkeit wird „als die feindselige Ablehnung des Islam und der als Minderheit in einer Mehrheitsgesellschaft lebenden Muslime; als eine angstbesetzte Abwehrhaltung und die Bereitschaft zur Diskriminierung der Muslime aufgrund von faktischer, vermuteter oder zugeschriebener Gruppenzugehörigkeit“<sup>19</sup> gefasst. Beispiele hierfür sind die Gleichsetzung von Islam und Terrorismus oder die einseitige „Erklärung“ unerwünschten Verhaltens mit Verweis auf angebliche Religiosität. Auch die pauschale Abwertung von Muslim/innen als „rückständig“, insbesondere in Verbindung mit einer Gleichsetzung von „deutsch“ mit „säkular“ bzw. „aufgeklärt“, fallen unter Islamfeindlichkeit. Schulen/Einrichtungen sind bei diesem Thema einmal mehr Spiegel der Gesellschaft, da die Abgrenzung von „Eigenen“ und „Fremden“ hier wie dort anhand von religiöser Zugehörigkeit verhandelt wird. Übersehen wird bei Konflikten zwischen muslimischen Jugendlichen mit Migrationshintergrund und nicht-

<sup>19</sup> Seidel (2010), S. 24.

muslimischen deutschstämmigen Pädagog/innen schnell, dass es oft nicht (nur) um Religion geht, sondern um intergenerationelle Auseinandersetzungen, um das Machtgefälle zwischen alteingesessenen Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft und einer „neu“ hinzugekommenen Minderheit sowie das zwischen Pädagog/innen und Jugendlichen.<sup>20</sup>



### **Jugendkulturen**

Punks, Skater, Gothics, Emos, Hip Hopper: Die Liste bekannter Jugendkulturen ließe sich noch lange fortsetzen. Jugendliche einer bestimmten Jugendkultur teilen meist ein gemeinsames Outfit, hören dieselbe Musik, pflegen einen ähnlichen Habitus, verständigen sich untereinander mit eigenen Codes und Symbolen und gestalten ihre Freizeit ähnlich. Jugendkulturen bieten Jugendlichen Identitätsmodelle und Räume, in denen sie sich ausprobieren können. Sie dienen der Abgrenzung gegenüber anderen Jugendlichen und Erwachsenen. In den Medien reduziert sich die Darstellung von Jugendkulturen nicht selten auf skandalträchtige Schlagzeilen, insbesondere wenn es um Gewalt oder Drogen geht. Doch auch Jugendkulturen sind vielschichtige,

<sup>20</sup> Die Handreichung der Senatsverwaltung BWF „Islam und Schule“ bietet Tipps zum konstruktiven Umgang mit religiös erscheinenden Konflikten.

dynamische Phänomene, in denen sich Gefühle und Gedanken von Generationen und gesellschaftlichen Gruppen ausdrücken.

## K

### Klassenrat

Im Klassenrat können aktuelle Themen innerhalb der Klasse zwischen den Kindern/Jugendlichen untereinander wie auch mit der Lehrperson besprochen werden. Neben dem gemeinsamen Umgang mit potentiellen Problemen und Konflikten können im Klassenrat auch Pläne für gemeinsame Aktivitäten etc. besprochen werden. Wie auch die SV-Arbeit ist der Klassenrat mehr als ein schulisches Gremium zur punktuellen Interessenvertretung der Schüler/innen, es sind (u. U. erste) Erfahrungen mit Mitbestimmung und somit die Heranführung an demokratische Teilhabe. Diese schulischen Erfahrungen prägen die persönliche Haltung zur Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Negative Erfahrungen mit Partizipation sind nicht zu unterschätzen, denn auch diese wirken sich auf die Einstellung gegenüber gesellschaftlicher Teilhabe aus – und es gibt nicht unendlich viele Möglichkeiten, diese zu prägen. Demokratiekompetenz bzw. eine demokratische Haltung wird nicht von Generation zu Generation vererbt, sondern muss von jeder einzelnen Person erlernt werden. Schule hat die Chance,

auch Kindern und Jugendlichen, die im Elternhaus weniger Gelegenheit zur Mitbestimmung haben, diese Erfahrungen zu ermöglichen. Wichtig ist dabei nicht nur, den Kindern und Jugendlichen in Form von gesetzlich verankerten Gremien Raum dafür zu geben, sondern sie aktiv bei der Umsetzung zu unterstützen, Fortbildungen zu finanzieren etc. Anhand aktiver SV-Arbeit oder eines etablierten Klassenrates lässt sich nicht nur eine Aussage über die Schüler/innenschaft treffen, sondern aktive SV-Arbeit und andere Partizipationsoptionen sind Indikator für eine demokratische Schule an sich.

### Kultur

Beim Stichwort „Kultur“ geht es nicht nur um ethnische bzw. national-ethnische Prägungen (und Identitätskonstruktionen), sondern insbesondere auch um Prägungen durch soziale, soziokulturelle und weltanschauliche Milieus, regionale Herkünfte (inklusive urbaner oder ländlicher Prägungen), durch Ausbildung und Beruf, Generationsunterschiede, Genderspezifika, Sprachgruppen, religiöse oder weltanschauliche Glaubensgemeinschaften usw. Daraus ergeben sich folgende Thesen:

- ◆ Die kulturelle Identität jedes Menschen ist eine Schnittmenge aus unterschiedlichen Kulturen.
- ◆ Jeder Mensch verfügt über Erfahrungen mit interkulturellen Begegnungen und Konflikten – wie z.B. Generationskonflikte über Musik, Le-

bensstile, Kleidung usw. oder die Begegnung von Patienten/innen (Nichtmediziner/innen) und Ärzten/innen

◆ Kulturen lassen sich per se nicht scharf gegeneinander abgrenzen. Sie sind in sich mehr oder minder vielfältig, aber nie völlig homogen. Solange sie „leben“ verändern sie sich permanent und entwickeln sich durch gezielte Selbstabgrenzung von oder Öffnung für und Vermischung mit anderen Kulturen weiter. – Also sind sie in aller Regel weder völlig geschlossen noch gleichgeschaltet und auch nicht statisch.

„Kultur“ ist also eine situationsbezogene Größe, für die die ethnische Herkunft nur ein Faktor unter vielen anderen ist. Demgegenüber wird im vorherrschenden Alltagssprachgebrauch, in dem Kultur zumeist als Unterscheidungsmerkmal zwischen „den Deutschen“ (nämlich weißen Deutschen aus alteingessenen Familien ohne Migrationshintergrund) und „den Ausländern“ (unter die dann zumeist alle nichtweißen Deutschen mit und ohne Migrationshintergrund, deutscher wie nichtdeutscher Herkunftssprache subsumiert werden) thematisiert wird, häufig eine „Herkunftskultur“ konstruiert, die als etwas eindeutig Beschreibbares, Unveränderliches und Einheitliches verstanden wird, das sowohl das Alltagsleben als auch Identitäten und Zugehörigkeiten strukturiert. Wenn von mehreren „Kulturen“ die Rede ist, erscheint es oft so, als wären es feststehen-



de Großgruppen, deren Mitglieder sich untereinander gleichen wie ein Ei dem anderen: „die Türken“, „die Deutschen“, „die ...“. Dass aber Kulturen keine einheitlichen Großgruppen sind, sondern vielschichtig, veränderbar und im steten Fluss befindlich, wird schnell deutlich, wenn man Unterschiede auf einer etwas individuelleren Ebene betrachtet: Einen deutschen und einen chilenischen Katholiken verbinden gegebenenfalls mehr Identitäten und kulturelle Praktiken als einen deutschen Katholiken im Seniorenalter aus Niederbayern und einen deutschen konfessionslosen Jugendlichen aus Berlin-Marzahn.



### **Leitbildentwicklung**

Da Schulen verpflichtet sind, ein Leitbild zu haben, wird dies aus Zeitmangel und wegen anderer Prioritäten oft erst entwickelt, kurz bevor die Schulinspektion ansteht. Danach wird es meist wieder in eine Schublade gepackt. Leitbilder sind aber nicht nur lästige Pflicht, sondern spielen eine wichtige Rolle beim Identitätsmanagement, durch das sich eine emotionale Anbindung an die Schule/Einrichtung herstellen lässt. Da sich die Menschen in den Institutionen, Schulen und Einrichtungen mit der Zeit verändern, ist Leitbildentwicklung eine kontinuierlich wiederkehrende Aufgabe, die von allen gemeinsam ange-

gangen werden sollte, um eine möglichst hohe Identifikation mit dem so formulierten Profil der Einrichtung/Schule zu gewährleisten.



### **Mehrfachzugehörigkeit**

Alle Menschen sind „mehrfachzugehörig“, d.h. jedes Individuum gehört verschiedenen Gruppen gleichzeitig an. Z.B. zählt - je nach Kontext - zu den Jungen oder Alten, hat ein Geschlecht, eine Hautfarbe, eine Nationalität, körperliche Befähigungen und Beeinträchtigungen etc. Manche dieser Zugehörigkeiten werden oft als einander ausschließend wahrgenommen: Beispielsweise werden Menschen mit Schwarzer Haut oft als nicht deutsch einsortiert, weil im Alltags(un-)bewusstsein der weißen Mehrheit „deutsch“ und „weiß“ zusammengehören. Oder es wird ein Widerspruch zwischen der Zugehörigkeit zur Gruppe der Homosexuellen und zur Gruppe der Menschen mit Migrationshintergrund konstruiert, so als wären alle Homosexuellen deutschstämmig und alle Migrant/innen heterosexuell. Solche automatischen Verknüpfungen („deutsch = weiß“, „Migrant/in = heterosexuell“) bzw. Trennlinien („deutsch ≠ Schwarz“, „Migrant/in ≠ homosexuell“) sind belastend für die Personen, die diese scheinbar widersprüchlichen Merkmale („Schwarz und deutsch“, „Migrant/in

und homosexuell“) in sich vereinen und immer wieder aufgefordert werden, sich zu entscheiden, welcher von beiden Gruppen sie denn angehören (wollen).

Auch sind bestimmte Zugehörigkeiten mit mehr oder minder großer Macht oder Ohnmacht verbunden, vom gesellschaftlichen Status abhängig, der den entsprechenden Merkmalsgruppen im Allgemeinen zugeordnet wird, und haben spezifische Auswirkungen, die so nur Personen mit dieser bestimmten Zugehörigkeitskombination betreffen: Zum Beispiel hat die Kombination „weiß, deutschstämmig, männlich“ überdurchschnittlich häufig zur Folge, dass sich die Angehörigen dieser Gruppe in Leitungspositionen wiederfinden, anders als Personen der Gruppe „Kopftuch tragend, Migrationshintergrund, weiblich“, die in solchen Positionen klar unterrepräsentiert sind.

### **Mehrsprachigkeit**

Mehrsprachig sind Menschen, die mehr als eine Sprache (möglichst fließend und in Wort und Schrift) beherrschen. So sind auch Jugendliche, die Deutsch zusätzlich zu einer anderen Herkunftssprache (z. B. Türkisch, Polnisch, Russisch oder Arabisch) sprechen, mehrsprachig. Dies ist unter den Bedingungen eines globalisierten Arbeitsmarktes von Vorteil, wird aber in der Schule/Einrichtung häufig nicht als Potential anerkannt. Als mehrsprachig positiv konnotiert ist nur, wer perfekt

Deutsch und außerdem noch beispielsweise Englisch, Französisch, Spanisch oder Chinesisch beherrscht. Zu einem wertschätzenden Umgang mit Vielfalt gehört jedoch, dass bei mehrsprachigen Jugendlichen die Kompetenzen in allen Sprachen gefördert werden - unabhängig davon, welche Herkunftssprachen sie sprechen.

## Menschenrechte

„Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (deutsche Übersetzung) Universal Declaration of Human Rights (englisches Original) Resolution 217 A (III) vom 10.12.1948

Artikel 1

Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren.

Artikel 7

Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich und haben ohne Unterschied Anspruch auf gleichen Schutz durch das Gesetz. Alle haben Anspruch auf gleichen Schutz gegen jede Diskriminierung, die gegen diese Erklärung verstößt, und gegen jede Aufhetzung zu einer derartigen Diskriminierung.“

Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte ist eine Grundlage, mit der jede Schule/ Einrichtung arbeiten kann, um Diskriminierung entgegen zu wirken sowie Vielfalt und einen wertschätzenden Umgang miteinander zu fördern. Dazu gehört, dass die Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen diese Rechte kennen und sie auch im (Schul-)Alltag aktiv vertreten. Insbesondere sind die Ach-

tung der Kinderrechte (vgl. UN-Kinderrechtskonvention<sup>21</sup>) und altersgerechte Partizipation (vor allem in der unmittelbaren Lebenswelt) notwendige Themen für alle Einrichtungen der pädagogischen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, die allgemein bildende Inhalte vermitteln. Alle Kinder<sup>22</sup> sollten mit ihrer tatsächlichen Lebenswirklichkeit in Deutschland wahrgenommen und in ihren Kompetenzen gestärkt werden, ihre Möglichkeiten zu verantwortlicher Teilhabe und Mitbestimmung in Deutschland selbstbestimmt zu nutzen.

## Migration

Mit „Migration“ wird meist zuerst die Einwanderung nach Deutschland seit den 70er Jahren assoziiert. Die tatsächliche Begriffsbedeutung ist jedoch viel weiter gefasst als dauerhafter Wohnortwechsel einer Person(engruppe). Sie beinhaltet auch, Wanderungsbewegungen innerhalb Deutschlands, z.B. wenn Einwohner/

21 In der UN-Kinderrechtskonvention sind nicht nur etwa das Recht aller Kinder auf Gleichbehandlung und Schutz vor Diskriminierung nach Religion, Herkunft und Geschlecht oder das Recht auf eine gewaltfreie Erziehung im Sinne der Gleichberechtigung und des Friedens verbrieft, sondern auch das Recht, sich zu informieren, sich mitzuteilen, gehört zu werden und sich zu versammeln.

22 D.h.: auch die Kinder von auf Dauer in Deutschland lebenden Migrant/innen mit ausländischer Staatsangehörigkeit. Denn mit dem Zuwanderungsgesetz wurde Immigrant/innen seit dem Jahr 2002 die Integration zur Pflicht gemacht. In deren Mittelpunkt steht aber nach amtlicher wie nach der Auffassung aller demokratischen Parteien die Beteiligung und Teilhabe am wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und kulturellen Leben – und letztlich zielt der so qualifizierte Integrationsprozess auf die bürgerschaftliche Integration in die deutsche Zivilnation, nämlich auf die Einbürgerung und die gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen und politischen Leben ab.

innen von einem Bezirk in einen anderen, von einem Bundesland in ein anderes oder vom Osten in den Westen umziehen (Binnenmigration); aber auch die Auswanderung etwa von Deutschen, die nach Dänemark oder in die Schweiz migrieren, weil sie dort bessere Arbeitsbedingungen vorfinden als hier.

## Migrationshintergrund

Migrationshintergrund ist ein Ordnungskriterium der deutschen amtlichen Statistik (der Statistischen Landesämter und des Statistischen Bundesamts) zur Beschreibung einer statistischen Bevölkerungsgruppe, die aus seit 1950 eingewanderten Personen und deren Nachkommen besteht<sup>23</sup>. Diese statistische Bevölkerungsgruppe macht bundesweit knapp 20 Prozent, im Land Berlin über ein Viertel der Bevölkerung aus. Bei den Jugendlichen und Kin-

23 Als Personen mit Migrationshintergrund definiert werden „alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten, sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit zumindest einem nach 1949 zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil“ (diese Definition wurde sinngemäß in die Migrationshintergrund-Erhebungsverordnung vom 29. September 2010 übernommen). Der Begriff „Mensch mit Migrationshintergrund“ ist also nicht synonym mit dem Begriff „Ausländer/in“ und kein ein Antonym zu „Deutsche/r“. Die Zuordnung zu dieser statistischen Kategorie sagt per se nichts über die Staatsangehörigkeit, eine persönliche Migrationserfahrung, die Muttersprache, ethnische, kulturelle oder religiöse Identität einer Person aus. Anders als es der vorherrschende umgangssprachliche Gebrauch des Begriffs nahe legt, werden Nichtdeutsche mit und ohne eigene Migrationserfahrung (in Deutschland geborene oder sozialisierte Bildungsinländer, vor 1973 angeworbene „Gastarbeiter“ und andere „Bestandsausländer“ sowie Neuzuwanderer/innen) ebenso dieser Kategorie zugeordnet wie Spätaussiedler/innen, Deutsche nicht-deutscher Herkunft mit und ohne eigene Migrationserfahrung und eingeborene Deutsche mit einem eingewanderten oder nichtdeutschen Elternteil.

dern ist ihr Anteil größer. Eine wachsende Mehrheit der Berliner/innen mit Migrationshintergrund sind Deutsche. Umgangssprachlich werden demgegenüber als „Personen mit Migrationshintergrund“ vor allem nichtweiße Menschen bezeichnet (auch wenn sie – z. B. als Nachkommen von Afrodeutschen Deutsche ohne Migrationshintergrund sind) und/oder solche, die oder deren Familien aus einem muslimischen oder osteuropäischen Land eingewandert sind. Weiße Migrant/innen etwa aus Skandinavien werden für gewöhnlich nicht mit einem Migrationshintergrund assoziiert, was darauf hindeutet, dass es bei dieser Einordnung nicht um einen Verweis auf die Familien- bzw. Einwanderungsgeschichte geht, sondern vielmehr darum, wer de facto als „deutsch“, also als in Deutschland dazugehörig, akzeptiert wird und wer nicht oder nur unter Vorbehalt. Häufig werden noch immer (in der Nachfolge des völkischen Rassismus) nur weiße Deutsche ohne augenscheinlichen Migrationshintergrund als „wirklich deutsch“ anerkannt, der alle Anderen als „Ausländer/innen“ respektive „Migrant/innen“ gegenüber gestellt werden. Zudem findet in den Medien, am Stammtisch und teilweise auch in der Schule eine problematische Verknüpfung der Attribute „ausländisch“, „nichtdeutsch“ oder „migrantisch“ mit normabweichenden Umgangsformen, sozialer Randständigkeit, Transfereinkommen, Förderbe-

darf und Bildungsferne statt. Tatsächlich aber sind „Kinder und Jugendliche mit ‘Migrationshintergrund’ [] eine heterogene Gruppe [und ...] kommen mit ebenso unterschiedlichen Bildungsvoraussetzungen in die Schule wie Kinder aus autochthonen deutschen Familien. [] Einzelne Schülerinnen und Schüler oder Gruppen mit Migrationshintergrund sind in deutschen Schulen außerordentlich erfolgreich. Im Gesamtbild sind Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund allerdings deutlich unterrepräsentiert in den oberen Rängen der deutschen Bildungshierarchie. [] Sie verfügen nicht über die gleichen Bildungschancen wie Gleichaltrige ohne Migrationshintergrund.“<sup>24</sup>

### Milieus

„Milieu“ ist verwandt mit dem Begriff der „Sozialen Herkunft“ (siehe dort) und beschreibt neben der ökonomischen Situation die Lebenswelt und gemeinsamen Werteorientierungen einer Gruppe von Menschen. Als Ergebnis einer über zwei Jahrzehnte umfassenden sozialwissenschaftlichen Studie in Deutschland wurden die Sinus-Milieus gebildet, die die gesellschaftliche Unter-, Mittel- und Oberschicht weiter unterteilen anhand der Grundorientierungen „Traditionelle Werte“, „Modernisierung“ und „Neuorientierung“. Im Sozialraum einer Schule/Einrichtung treffen Mitarbeiter/innen, Pädag-

24 Fürstenau / Gomolla (2009), S. 8.

gog/innen und Jugendliche aus unterschiedlichen Milieus aufeinander, was Konfliktpotential schafft, aber auch die Möglichkeit bietet, über den eigenen Tellerrand hinauszuschauen und andere als den Lebensstil des eigenen Milieus kennen zu lernen.

Diese Ausdifferenzierung von sozial-ökonomischer Herkunft betrifft nicht nur die herkunftsdeutsche Mehrheitsgesellschaft, sondern ebenso Menschen mit Migrationshintergrund, was aber oft von weißen Mehrheitsdeutschen nicht wahrgenommen wird. Zwar sind migrierte Akademiker/innen, deren Abschluss in Deutschland nicht anerkannt wird, in der gleichen sozio-ökonomischen Lage wie Migrant/innen ohne Schulabschluss, aber sie gehören zu einem anderen Milieu. Dass die Gruppe der Migrant/innen aber aus ebenso ausdifferenzierten Milieus besteht wie die herkunftsdeutsche Mehrheitsgesellschaft, zeigt sich mit Blick auf die Sinus-Migrant/innen-Milieus.<sup>25</sup> Je höher der soziale Status und das Bildungsniveau der Milieus, desto stärker gleichen sich die Wohnungseinrichtungen (mit denen Sinus in seinen Präsentationen die Milieus illustriert) und ästhetischen Orientierungen, die Lebensstile und Wertvorstellungen der in Deutschland lebenden Menschen mit und

25 <http://www.sociovision.de/loesungen/sinus-milieus.html> und [http://www.sociovision.de/uploads/tx\\_mpdownloadcenter/MigrantenMilieus\\_Zentrale\\_Ergebnisse\\_09122008.pdf](http://www.sociovision.de/uploads/tx_mpdownloadcenter/MigrantenMilieus_Zentrale_Ergebnisse_09122008.pdf)

ohne Migrationshintergrund des gleichen sozialen Milieus einander an. Dagegen sind reale kulturelle Unterschiede mit Konfliktpotential nicht per se an der Staatsangehörigkeit (Nationalität), der Einwanderung aus dem Ausland, einem Migrationshintergrund (der national-ethnischen Herkunft), der ethnischen Identität und Herkunftssprache, der formalen Religionszugehörigkeit oder dem formalen Bildungsniveau (Abschluss) etc. einer Person zu erkennen.

## N

### Nationalität

Im Gegensatz zum umgangssprachlichen Gebrauch des Begriffes wird mit „Nationalität“ die Zugehörigkeit zu einem Nationalstaat und seiner staatsbürgerlichen Gemeinschaft (Zivilnation) bezeichnet. Der Begriff ist also gleichbedeutend mit Staatsangehörigkeit und im Sinne des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland nicht mit einer bestimmten Herkunftssprache, religiösen oder weltanschaulichen Zugehörigkeit, dem Aussehen einer Person oder dem Herkunftsland ihrer (Groß-)Eltern verbunden. Im westlichen Konzept der Zivilnation wird – im Unterschied etwa zum Konzept der völkischen „Blutsnation“ – zwischen Nationalität und Ethnizität unterschieden: Letztere bezeichnet die Zugehörigkeit zu einer kulturell definierten Volksgrup-

pe; Erstere die Zugehörigkeit zum politischen Gemeinwesen, das zwar über seine staatliche Ordnung hinaus auch seine besondere politische Kultur (civic culture) ausbildet<sup>26</sup>, sich aber nicht auf die ideologische Konstruktion einer einheitlichen national-ethnischen Identität (oder gar „Abstammungsgemeinschaft“) gründet. So ermöglicht und erfordert das Konzept der Zivilnation die Stiftung von gruppen-, kultur- und milieuübergreifender Gemeinschaft: Nämlich einer Einheit aus der Vielfalt (e pluribus unum) und einer Einheit in Vielfalt, die sich vor allem durch gleichberechtigte Beteiligung, Teilhabe und Mitbestimmung aller (volljährigen, im juristischen Sinne „handlungsfähigen“) Bürger/innen – ohne Diskriminierung etwa nach Abstammung oder Hautfarbe, ethnischer Herkunft, kultureller Identität oder Muttersprache, Religion oder Weltanschauung, Geschlecht, sexueller Orientierung oder einer Behinderung auszeichnet. Die dafür notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten müssen – vor allem durch praktische Übung – gelernt werden (siehe Demokratie/-pädagogik).

<sup>26</sup> Die Ganzheit, Verbundenheit und Integrität der zivildemokratischen Bekenntnis- und Willensgemeinschaft verwirklicht sich über das formale Funktionieren des politischen Systems hinaus durch die Wahrung und Umsetzung des Verfassungskonsenses in einer (ihm entsprechenden) gelebten gemeinsamen politischen Kultur und das allgemein verbindende Ethos des politisch verfassten Solidaritätsverbands des Demos (griechisch δῆμος/demos: „Staatsvolk“).

## O

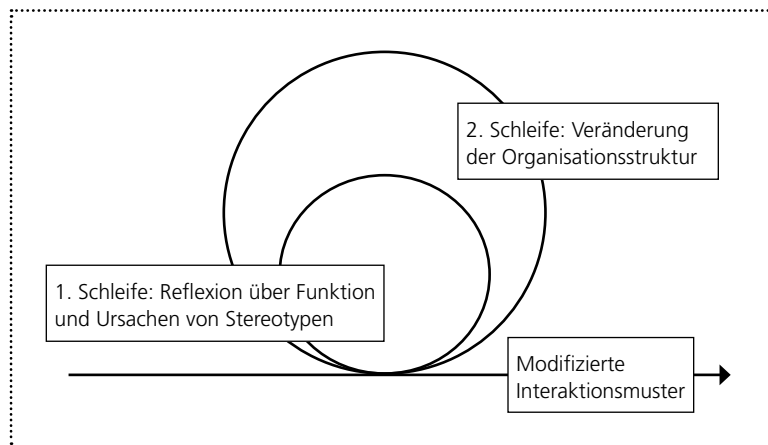
### Ost-West-Konflikte

Die Wiedereinführung der Länder der Deutschen Demokratischen Republik (DDR) im Sommer 1990 (in Folge der ersten freien Wahlen zur Volkskammer der DDR vom Frühjahr 1990) und ihr Beitritt zur Bundesrepublik Deutschland im Oktober 1990 führte zu einem Vereinigungsprozess, der nicht problemlos verlief. Die Deutschen in Ost und West waren vierzig Jahre durch sehr unterschiedliche Lebensverhältnisse in sehr unterschiedlichen politischen und gesellschaftlichen und ökonomischen Systemen geprägt worden, von denen nun das weitgehend unveränderte westliche den Rahmen für die Entwicklung im wiedervereinigten Deutschland vorgab. Diese Entwicklung wurde von vielen Ostdeutschen als Entwertung von in der DDR erworbenen Kompetenzen, Qualifikationen, sozialem Status und ganzer DDR-Biographien erlebt. Zu dieser Wahrnehmung trugen auch stereotype Bilder von den jeweils anderen Deutschen bei, die zum Teil noch immer fortbestehen und zu tatsächlichen oder vermeintlichen Konfliktlinien zwischen „Ossis“ und „Wessis“ – etwa in Lehrer/innenkollegien oder sozialpädagogischen Teams – führen.

## Organisationsentwicklung

Hier geht es um einen moderierten, mittel- bis langfristigen Prozess, mit dem sozialer Wandel (wie z.B. die Schaffung einer Vielfalt wertschätzenden Arbeitsatmosphäre) in einer Schule/Einrichtung erzielt werden soll. Damit dieser Prozess erfolgreich sein kann, muss die Mehrheit der Beteiligten sich dafür entscheiden und es entsprechende Partizipationsmöglichkeiten geben.

Von der Antidiskriminierung zum Diversity-Management <sup>27</sup>



27 Döge (2008), S. 28.

## P

### Partizipation

Partizipation bedeutet Teilhabe, Mitwirkung, Einflussnahme. Es meint die Teilhabe und Teilnahme an der Gesellschaft, die sich nicht zuletzt durch die Möglichkeit der Einflussnahme ausdrückt. Partizipation kann ungleichen Machtverhältnissen entgegenwirken und zielt auf die Emanzipation des Einzelnen ab. Voraussetzungen für das Gelingen von Partizipation sind:

- ◆ Transparenz und Öffnung von Entscheidungsprozessen
- ◆ Klarheit über den Rahmen und Spielraum für Mitbestimmung
- ◆ Festschreibung von Beteiligungsverfahren
- ◆ Bereitstellung von Informationen
- ◆ Offener Austausch von Meinungen und Positionen
- ◆ Positives Konflikt- und Kritikverständnis
- ◆ Ergebnisoffenheit

- ◆ Einübung von Kompromissfindungen
- ◆ Gleiche Teilhabechancen unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Religion, Bildung, sozialem Status, Alter usw.

### Personalentwicklung

Die Problematik ist nicht neu: Auf der einen Seite sollen Jugendliche motiviert werden, sich ihren Neigungen entsprechend zu qualifizieren und sich für ihre beruflichen Ziele anzustrengen. Auf der anderen Seite fehlt es vielfach an glaubhaften Vorbildern, wenn Behinderte selten in der Arbeitswelt zu sehen, Frauen vor allem in sozialen Berufen und weniger auf den Chefetagen anzutreffen sind, Menschen mit Migrationshintergrund zwar täglich für Sauberkeit und Ordnung auf den Fluren sorgen, aber immer noch selten in akademischen Berufsfeldern auftauchen. Diese Problematik stellt sich im unmittelbaren Umfeld der Jugendlichen als besonders

widersprüchlich dar, wenn sich das pädagogische Personal der Jugendfreizeiteinrichtung oder Schule weitgehend aus alteingesessenen weißen, herkunftsdeutschen Mittelschichten rekrutiert.

Doch Vorsicht! Keiner Einrichtung oder Schule ist allein damit geholfen, eine „Quotentürkin“ oder einen Sozialarbeiter mit islamischem Hintergrund einzustellen. Viel zu oft werden tatsächliche oder vermeintliche Probleme mit „den türkischstämmigen Jugendlichen“ oder „den Muslimen“ auf die entsprechenden Kolleg/innen abgeschoben, statt sie als vollwertige Kolleg/innen an- und ernstzunehmen, die zwar als Vorbilder für die Jugendlichen fungieren und im besten Fall Brücken bauen können, aber ansonsten nicht mehr oder weniger Verantwortung für alle Jugendlichen haben als alle anderen Kolleg/innen.

## Politische Bildung

Demokratie will gelernt sein! In der Bundesrepublik etablierte sich nach 1945, unterstützt von den Alliierten und der gezielten Förderung von Bildung im Sinne der „Re-Education“, die politische Bildung. Zentrales Anliegen politischer Bildung ist die Vermittlung von Kenntnissen des politischen Systems, demokratischer Werte und Praxis sowie die Befähigung zum mündigen, aufgeklärten und kritischen Bürger. Mitte der siebziger Jahre einigte man sich auf drei Grundprinzipien politischer Bildung (Beutelsbacher Konsens):

- ◆ Das Indoktrinationsverbot,
- ◆ das Kontroversitätsgebot
- ◆ die teilnehmer/innenorientierte Befähigung zur Analyse der politischen Situation und der jeweils eigenen Interessen sowie zur politischen Partizipation.

Angebote der politischen Bildung richten sich sowohl an Jugendliche als auch an Erwachsene.

## R

### Rassismus

Rassismus ist eine ihrem Charakter nach irrationale Denkstruktur, der folgende Kernelemente zugrunde liegen: Eine Einteilung der Menschheit in Gruppen,

- ◆ die als Abstammungsgemeinschaft aufgefasst werden
- ◆ denen bestimmte kollektive Merkmale zugeschrieben wer-

den - welche als nicht oder nur schwer veränderlich angesehen werden - und

- ◆ die einer direkten oder indirekten Wertung unterzogen werden.

Rassismus liegt immer dann vor, wenn bestimmte biologische Merkmale von Menschen mit bestimmten anderen Eigenschaften (Charakter, Intellekt, Verhalten, Status usw.) verknüpft werden. „Rassismus ist nicht das Vorurteil einer/s Einzelnen, sondern eine gesellschaftliche Ausgrenzungs- und Diskriminierungsstruktur, die ... den eigenen Machtanspruch durch Hierarchisierung zementieren will.“<sup>28</sup>

Auch wenn sich noch immer weit verbreitete Wahrnehmungs- und Deutungsmuster auf die Einteilung der Menschheit in „Rassen“ gründen, entbehrt diese ideologische Konstruktion von Ungleichheit einer tragfähigen wissenschaftlichen Grundlage.<sup>29</sup> „Es ist unmöglich, eine soziale Gruppe mit einer biologischen Konstellation zur Deckung zu bringen“.<sup>30</sup>

Neuerdings etabliert sich auch ein dem Rassismus vergleichbares und verwandtes Unterscheidungsmuster, auf das sich völkisch-nationalistische Diskurse beziehen, um die offene Bezugnahme auf die biologische Kategorie „Rasse“ zu

28 Jentsch / Sanders (2010), S. 23.

29 Siehe dazu auch die „Stellungnahme zur Rassenfrage“: Erklärung der wissenschaftlichen Arbeitsgruppe der UNESCO-Konferenz „Gegen Rassismus, Gewalt und Diskriminierung“ am 8. und 9. Juni 1995 zum Begriff „Rasse“.

30 Memmi (1987), S.17

vermeiden: Der Kulturalismus ersetzt oder ergänzt die biologische Abstammung als Merkmal für Zuschreibungen durch die Bezugnahme auf die ethnische Herkunft bzw. Kultur, die als ebenso unveränderlich dargestellt und zur Abgrenzung genutzt wird wie beim biologischen Rassismus die Hautfarbe. Rassistische Ausdrücke wie „Farbige“ und Beschimpfungen wie „Kanake“ sind ebenso wenig wie rassistische Wahrnehmungs-, Unterscheidungs- und Deutungsmuster Erscheinungen, die sich auf rechtsextreme Randgruppen beschränken. Vielmehr kommen sie in der gesamten Gesellschaft, also auch in Schulen/Einrichtungen vor. Dagegen und gegen jegliche Form von Diskriminierung richten sich Organisationen wie „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“, das größte Schulnetzwerk in Deutschland, und „der braune mob“, ein Zusammenschluss von Schwarzen Menschen in Deutschland, die umfassende Informationen zu diskriminierungsfreier Sprache anbieten.<sup>31</sup>

### Religionszugehörigkeit

Welchen Platz Religion in der Schule/Einrichtung haben sollte, ist nicht nur in Berlin ein strittiges Thema, das in Bezug auf Gebetsräume und Ethikversus Religionsunterricht kontrovers in der Öffentlichkeit diskutiert wurde. Brisant wird sie in der Schule/Einrichtung

31 <http://www.schule-ohne-rassismus.org> und <http://www.derbraunemob.info>

vor allem dann, wenn die religiösen Zugehörigkeiten unterschiedlich verteilt sind. Die unterschiedlichen religiösen und weltanschaulichen Herkunft, Praktiken und Identitäten können ein wichtiger Bestandteil der jeweils individuellen Identität sein, aber auch hauptsächlich der Abgrenzung von „den Anderen“ dienen – vor allem, wenn es weniger um die individuelle spirituelle „Rückbindung“ (religio) an Gott oder das Göttliche, sondern hauptsächlich um das Bekenntnis zu einer gesellschaftlichen Gruppenzugehörigkeit geht. So stellt sich die Frage, wie eine Identifikation aller Angehörigen mit der Schule/Einrichtung geschaffen werden kann, so dass sich alle gleichermaßen darin respektiert und zugehörig fühlen können. Hierfür ist eine Thematisierung und aktive Auseinandersetzung mit verschiedenen religiösen Überzeugungen und Praktiken hilfreich, auch sollten Pädagog/innen das Gespräch mit den Eltern suchen. Gegebenenfalls können bei mutmaßlich interreligiösen und/oder interkulturellen Konflikten dafür qualifizierte Mittler/innen hinzugezogen werden.<sup>32</sup>

32 Siehe hierzu auch: Kleff (2009): Nichts essen, nichts trinken - und trotzdem Klausuren schreiben? Fasten in der Schule während des Ramadan, [http://www.bpb.de/themen/9JB8AP,0,Nichts\\_essen\\_nichts\\_trinken\\_und\\_trotzdem\\_Klausuren\\_schreiben.html](http://www.bpb.de/themen/9JB8AP,0,Nichts_essen_nichts_trinken_und_trotzdem_Klausuren_schreiben.html)  
Hilfreiche Anregungen zum Thema „Islam und Schule“ vermittelt auch die gleichnamige von der Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung herausgegebene Handreichung für Lehrer/innen an Berliner Schulen: [http://www.berlin.de/imperia/md/content/sen-bildung/politische\\_bildung/islam\\_und\\_schule.pdf?start&ts=1285848856&file=islam\\_und\\_schule.pdf](http://www.berlin.de/imperia/md/content/sen-bildung/politische_bildung/islam_und_schule.pdf?start&ts=1285848856&file=islam_und_schule.pdf)

## S

### **Schul-/Einrichtungskultur**

Der Umgang, den Jugendliche, Pädagog/innen, Mitarbeiter/innen, Eltern und Leitung miteinander pflegen, wird Schul-/Einrichtungskultur oder auch -klima genannt. Besonders deutlich wahrnehmbar ist die Atmosphäre, die in einer Einrichtung/Schule herrscht, für Einzelpersonen, die neu hinzukommen und sich in die bestehenden Gepflogenheiten einfinden müssen.

### **Sexuelle Identität**

Sexuelle Identität meint mehr als die Frage, mit wem jemand Sex hat, denn bei Identität geht es auch um ein Zugehörigkeitsgefühl zu bestimmten Gruppen. Mit der sexuellen Identität ist für viele Menschen ein spezifischer Lebensstil verbunden, also nicht nur die Wahl der Sex- oder Liebespartner/innen, sondern auch mit wem jemand befreundet ist, wo sie/er gerne ausgeht oder Zeit verbringt. Wie offen Jugendliche und Erwachsene in einer Schule/Einrichtung mit ihrer sexuellen Identität umgehen, ist ein Indikator für Vielfalt und einen respektvollen Umgang miteinander: Beispielsweise wenn eine lesbische Kollegin ebenso selbstverständlich vom Wochenendausflug mit ihrer Freundin und den Kindern berichtet, wie dies Heterosexuelle tun.

### **Sozialer Hintergrund**

„Sozialer Hintergrund“ ist ein sehr umfassender Begriff, der sich sowohl auf die ökonomische als auch auf die Bildungssituation und den kulturellen Hintergrund beziehen kann. Häufig wird allein auf den letzten Punkt Bezug genommen, wenn nach Erklärungen für problematische Verhaltensweisen von Jugendlichen gesucht wird. Wenn z.B. an einer Schule/Einrichtung die Pädagog/innen überwiegend oder ausschließlich der weißen, mehrheitsdeutschen Mittelschicht angehören, während die Schüler/innen aus ökonomisch und bildungsbenachteiligten Einwandererfamilien stammen, wird meist einseitig der Migrationshintergrund als Problem benannt, aber nicht die ökonomischen und sozialen Unterschiede, die die Lebenswelten und Erfahrungen der Jugendlichen und der Pädagog/innen prägen. Dass gesellschaftliche Bildungs- und damit Aufstiegschancen aber abhängig von der sozialen Herkunft sehr ungleich verteilt sind, gilt spätestens seit den Ergebnissen der PISA-Studie als gesichert.<sup>33</sup>

### **Schüler/innenvertretung**

Eine funktionierende und vom Kollegium unterstützte Schüler/innenvertretung (SV) ist Indikator und Qualitätsmerkmal für eine demokratische Schule,

33 Das Internetportal <http://arbeiterkind.de> bietet Informationen und vermittelt Mentor/innen für Schüler/innen und Studierende, die als erste in ihrer Familie einen Studienabschluss anstreben.

da sie als ein von allen Schüler/innen gewähltes Gremium „Mitbestimmung von Schüler/innen in der Schule erst möglich [macht]“<sup>34</sup> (siehe auch oben: „Klassenrat“).

## Sozialraumorientierung

Unter „Sozialraumorientierung“ versteht man die aktive Einbeziehung und Nutzung des unmittelbaren Sozialraums, also des sozialen Umfelds und des räumlichen Kiezes oder Quartiers. Im Kontext von Diversity, Partizipation und Identität ist die Sozialraumorientierung von Schulen und Einrichtungen wichtig, weil mit ihr wesentliche Potentiale und Chancen verbunden sind: Sozialraumorientierung kann...

- ◆ dazu beitragen, die Lebenswelten der Jugendlichen besser zu verstehen
- ◆ die Nutzung weiterer Ressourcen ermöglichen (Kirchen, Bibliotheken, Jugendeinrichtungen, Beratungsangebote, Vereine, Geschäfte usw.)
- ◆ das eigene Selbstverständnis, die eigene Identität schärfen und prägen (Teil eines bestimmten Sozialraums zu sein)
- ◆ die Wahrnehmung für gesellschaftliche Veränderungen schärfen, die sich im konkreten Alltagsleben und Bild eines Sozialraums ausdrücken
- ◆ die eigene Stellung durch aktive Anbindung an den Sozialraum stärken

<sup>34</sup> Mehr Informationen dazu enthält die Broschüre „reclaim the school. Das Handbuch für Berliner SV-Arbeit“ [http://www2.servicestelle-jugendbeteiligung.info/uploads/sv\\_handbuch.pdf](http://www2.servicestelle-jugendbeteiligung.info/uploads/sv_handbuch.pdf)

◆ neue Sichtweisen durch Zusammenarbeit und Kooperationen mit externen Partnern eröffnen

## T

### Teilhabe

Siehe „Partizipation“

### Toleranz

Die Forderung nach und Förderung von Toleranz sind in der Gesamtgesellschaft positiv konnotiert. Gemeint ist dann oft eine Haltung, die sich mit „leben und leben lassen“ paraphrasieren lässt. Das funktioniert allerdings nur bei Individuen oder Gruppen, die sich auf gleicher Augenhöhe begegnen. Problematisch wird die Rede von Toleranz, wenn ein Machtgefälle besteht, sich also die tolerante Person in einer dominanten Position befindet und damit Toleranz zu einer auf Widerruf gewährten Gnade wird, wie dies auch in der lateinischen Ursprungsbedeutung des Wortes „tolerare“ = „ertragen, erdulden“ angelegt ist.

Würde umgekehrt ein/e Minderheitenangehörige/r, wie beispielsweise eine lesbische Lehrerin gegenüber ihren heterosexuellen Kolleg/innen, äußern, dass sie deren Lebensstil toleriere, hätte sie im besten Fall die Lacher auf ihrer Seite und würde im schlechteren mit einer solchen Bemerkung Irritation oder Unmut hervorrufen.

Die Idee von Toleranz setzt voraus, dass es eine unproble-

matische, „normale“ Mehrheit und eine davon abweichende Minderheit gibt. Mit dem Diversity-Ansatz ist ein Konzept entstanden, das Normalität kritisch hinterfragt und Toleranz überflüssig werden lässt, weil es die Akzeptanz von Vielfalt und Unterschiedlichkeit als Normalität in den Fokus rückt.

## U

### U-18-Wahlen

Die „Unter-18-Wahlen“ sind eine Berliner Erfindung aus den Neunziger Jahren. Inzwischen finden sie bundesweite Resonanz. Neun Tage vor einer Wahl haben Jugendliche unter 18 Jahren die Möglichkeit, eine Erst- und eine Zweitstimme abzugeben. Die Wahllokale befinden sich in Schulen, Jugendfreizeiteinrichtungen, Bibliotheken oder an anderen öffentlichen Plätzen. Im Vorfeld der Wahlen können sich Jugendliche mit dem Wahlverfahren, Programmen und Positionen der Parteien sowie den demokratischen Institutionen auseinandersetzen, um zu einer Wahlentscheidung zu kommen. Auch die Auszählung der abgegebenen Stimmen wird von den Jugendlichen selbst durchgeführt. Über 127.000 Jugendliche in Deutschland gaben ihre Stimme ab. Ergebnisse aus dem Wahljahr 2009.<sup>35</sup>

<sup>35</sup> Quelle: <http://www.u18.org>  
Weitere Informationen unter: [http://www.u18.org/fileadmin/user\\_upload/Konzept\\_U18\\_2009.pdf](http://www.u18.org/fileadmin/user_upload/Konzept_U18_2009.pdf)



# V

## **Vielfalt gestalten**

Vielfalt gestalten meint den aktiven Umgang mit Vielfalt und Verschiedenheit, das Wahrnehmen und Anerkennen von Vielfalt und Verschiedenheit und den Umgang miteinander ohne pauschalisierte Stereotypisierung/Zuschreibung mit verschiedenen Lebenshintergründen und –weisen. Um eine Vorstellung davon zu vermitteln, welche Rolle das im Schulalltag spielt und wie ein aktiver Umgang in der Schulpraxis aussehen kann, ist diese Handreichung entstanden.

# X, Y, Z

Diese lexikalische Aufzählung ist nur ein Anfang und sollte fortgeschrieben werden.

Nutzen Sie den freien Platz für eigene Gedanken, Anregungen, Arbeitsergebnisse etc.

# W

## **Weltanschauung**

Schule ist zu weltanschaulicher Neutralität verpflichtet und zugleich ein Ort, an dem verschiedene politische und religiöse Überzeugungen aufeinander treffen und Meinungsbildungsprozesse eingeübt werden. Um einen Konsens über den gegenseitigen Umgang miteinander zu erzielen und undemokratischen, menschenfeindlichen Weltanschauungen kein Forum zu bieten, kann in der Hausordnung festgeschrieben werden, dass bestimmte Arten von Kleidung oder Symbolen, die z.B. die Zugehörigkeit zu rechtsextremen Subkulturen demonstrieren sollen, auf dem Schulgelände verboten sind.

Eine umfangreichere Version dieser Handreichung ist im Internet als PDF abrufbar auf den Seiten der Stiftung SPI ([www.stiftung-spi.de/ostkreuz](http://www.stiftung-spi.de/ostkreuz)) und beim LISUM ([www.lisum.berlin-brandenburg.de](http://www.lisum.berlin-brandenburg.de)). Diese Version enthält zusätzlich einen thematisch gegliederten Katalog von Projekten und Einrichtungen, die zu einzelnen oder mehreren Diversity-Merkmalen Beratung, Unterstützung und Angebote für Schulen/Einrichtungen bieten.

### Im Internet frei verfügbare Texte

- ◆ Baer, S. (2010): Schutz vor Diskriminierung im Bildungsbereich in Berlin aus juristischer Sicht (Gutachten im Auftrag der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung) [http://www.berlin.de/imperia/md/content/lb\\_ads/agg/100301\\_lads\\_gutachten\\_bildung\\_prof.\\_baer.pdf?start&ts=1273221056&file=100301\\_lads\\_gutachten\\_bildung\\_prof.\\_baer.pdf](http://www.berlin.de/imperia/md/content/lb_ads/agg/100301_lads_gutachten_bildung_prof._baer.pdf?start&ts=1273221056&file=100301_lads_gutachten_bildung_prof._baer.pdf)
- ◆ Berliner Netzwerk zur Unterstützung von SchülerInnenvertretungen (Hg.) (2006): reclaim the school. Das Handbuch für Berliner SV-Arbeit. [http://www2.servicestelle-jugendbeteiligung.info/uploads/sv\\_handbuch.pdf](http://www2.servicestelle-jugendbeteiligung.info/uploads/sv_handbuch.pdf)
- ◆ Booth, T./Ainscow, M. (2003): Index für Inklusion. Deutsche Bearbeitung u. HG.: Ines, B./Hinz, A., Halle-Wittenberg. Der Index bietet praktische Unterstützung, wie sich eine Schule/Einrichtung hin zu Inklusion entwickeln kann <http://www.eenet.org.uk/resources/docs/Index%20German.pdf>
- ◆ European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia (EUMC) (2008): Arbeitsdefinition „Antisemitismus“ (deutsche Übersetzung durch: European Forum on Antisemitism:) <http://www.european-forum-on-antisemitism.org/working-definition-of-antisemitism/deutsch-german>
- ◆ Gesicht zeigen! e.V. (Hg.) (2008): Gesellschaftsspiel. Das Begleitheft. Für LehrerInnen. Ideen, Methoden und Kopiervorlagen. <http://www.gesichtzeigen.de/uploads/Begleitheft-fuer-Lehrer.pdf>
- ◆ Jentsch, U./Sanders, E. (2010): Sind alle „Islamkritiker“ „islamophob“? in: Berliner Zustände 2009. Ein Schattenbericht über Rechtsextremismus und Rassismus. Apabiz und MBR (Hg.) [http://www.mbr-berlin.de/rcms\\_repos/attach/Schattenbericht2009\\_WEB.pdf](http://www.mbr-berlin.de/rcms_repos/attach/Schattenbericht2009_WEB.pdf)
- ◆ Kleff, S. (2009): Nichts essen, nichts trinken - und trotzdem Klausuren schreiben? Fasten in der Schule während des Ramadan. [http://www.bpb.de/themen/9JB8AP,0,Nichts\\_essen\\_nichts\\_trinken\\_und\\_trotzdem\\_Klausuren\\_schreiben.html](http://www.bpb.de/themen/9JB8AP,0,Nichts_essen_nichts_trinken_und_trotzdem_Klausuren_schreiben.html)
- ◆ Schneider, C. (2009): Geschlechtssensible Pädagogik. Leitfaden für Lehrer/innen und Fortbildner/innen im Bereich Kindergartenpädagogik, (und Schule: mit konkreten Unterrichtsvorschlägen für die einzelnen Fächer) [www.bmukk.gv.at/medienpool/15545/leitfaden\\_bakip\\_09.pdf](http://www.bmukk.gv.at/medienpool/15545/leitfaden_bakip_09.pdf)
- ◆ Schumann, B. (2009): Inklusion statt Integration – eine Verpflichtung zum Systemwechsel. Sonderdruck Pädagogik, Heft 2, S. 51-53. <http://www.gew.de/Binaries/Binary43645/SonderdruckManifest.pdf>
- ◆ Seidel, E. (2008): Islamophobie in Deutschland? In: Bielefeldt, H. et.al (Hg.): Religionsfreiheit, Jahrbuch Menschenrechte 2009, Köln/Weimar [http://www.aktioncourage.org/media/raw/Islamophobie\\_Eberhard\\_Seidel.pdf](http://www.aktioncourage.org/media/raw/Islamophobie_Eberhard_Seidel.pdf)

- ◆ Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung (Hg.) (2010): Islam und Schule. Handreichung für Lehrerinnen und Lehrer an Berliner Schulen. [http://www.berlin.de/imperia/md/content/sen-bildung/politische\\_bildung/islam\\_und\\_schule.pdf?start&ts=1285054889&file=islam\\_und\\_schule.pdf](http://www.berlin.de/imperia/md/content/sen-bildung/politische_bildung/islam_und_schule.pdf?start&ts=1285054889&file=islam_und_schule.pdf)
- ◆ Sinus Sociovision (2008): Zentrale Ergebnisse der Sinus-Studie über Migranten-Milieus in Deutschland: [www.sociovision.de/uploads/tx\\_mpdownloadcenter/MigrantenMilieus\\_Zentrale\\_Ergebnisse\\_09122008.pdf](http://www.sociovision.de/uploads/tx_mpdownloadcenter/MigrantenMilieus_Zentrale_Ergebnisse_09122008.pdf)
- ◆ Stellungnahme zur Rassenfrage. Erklärung der wissenschaftlichen Arbeitsgruppe der UNESCO-Konferenz „Gegen Rassismus, Gewalt und Diskriminierung“ am 8. und 9. Juni 1995 zum Begriff „Rasse“: [www.staff.uni-oldenburg.de/ulrich.kattmann/download/Res\\_deutsch.pdf](http://www.staff.uni-oldenburg.de/ulrich.kattmann/download/Res_deutsch.pdf)

## Druckerzeugnisse

- ◆ Breit, G./Schiele, S. (Hg.) (2002): Demokratie-Lernen als Aufgabe der politischen Bildung. Bonn.
- ◆ Döge, P. (2008): Von der Antidiskriminierung zum Diversity Management. Ein Leitfaden. Göttingen.
- ◆ Edelstein, W./Frank, S. / Sliwka, A. (Hg.) (2009): Praxisbuch Demokratiepädagogik. Bundeszentrale für politische Bildung. Berlin.
- ◆ Fürstenau, S./Gomolla, M. (Hg.) (2009): Migration und schulischer Wandel: Unterricht. Wiesbaden.
- ◆ GPJE (Hg.) (2008): Diversity Studies und politische Bildung. Schwalbach, Taunus.
- ◆ Heitmeyer, W. (Hrsg.) (2003-2010): Deutsche Zustände. Folgen 1-8. Frankfurt am Main.
- ◆ Hormel, U./Scherr, A. (2005): Bildung für die Einwanderungsgesellschaft. Perspektiven der Auseinandersetzung mit struktureller, institutioneller und interaktioneller Diskriminierung. Bonn.
- ◆ Kaletsch, C. (2007): Handbuch Demokratietraining in der Einwanderungsgesellschaft. Aktive Schülervertretung für Schüler, Lehrer und Eltern. Schwalbach/Ts.
- ◆ Memmi, A. (1987): Rassismus, Frankfurt am Main.

## Links

- ◆ [www.abqueer.de](http://www.abqueer.de) – Aufklärung und Beratung zu lesbischen, schwulen, bisexuellen und transgender Lebensweisen
- ◆ [www.arbeiterkind.de](http://www.arbeiterkind.de) – bietet Informationen und vermittelt Mentor/innen für Schüler/innen und Studierende, die als erste in ihrer Familie einen Studienabschluss anstreben
- ◆ [www.annefrank.de](http://www.annefrank.de) – Das Anne Frank Zentrum Berlin führt Seminare, Trainings und Weiterbildungen durch und entwickelt pädagogische Materialien zur Geschichte des Nationalsozialismus und ihren vielfältigen Bezügen zur Gegenwart
- ◆ [www.barrierefrei-kommunizieren.de](http://www.barrierefrei-kommunizieren.de) – Informationen, wie sich die Schul-/Einrichtungsw Webseite barrierefrei gestalten lässt
- ◆ [www.derbraunemob.info](http://www.derbraunemob.info) – Deutschlands erste Schwarze media-watch-Organisation bietet Hilfestellung, wie ein diskriminierungsfreier Umgang mit allen Menschen und Themen in der Öffentlichkeit erfolgen kann
- ◆ [www.eltern-beraten-eltern.de](http://www.eltern-beraten-eltern.de) – Eltern beraten Eltern von Kindern mit und ohne Behinderung e.V. ist ein Familiennetzwerk, das sich für die Inklusion insbesondere von jungen Menschen mit Beeinträchtigungen einsetzt
- ◆ [www.ewdv-berlin.de](http://www.ewdv-berlin.de) – Eine Welt der Vielfalt Berlin e.V. bietet Bildung und Beratung basierend auf den Methoden und praktischen Erfahrungen des A WORLD OF DIFFERENCE INSTITUTE®, einem Forschungsinstitut der ANTI-DEFAMATION LIGA (USA)

# Internet, Projekte

- ◆ [www.inklusionspaedagogik.de](http://www.inklusionspaedagogik.de) – Informationsseite rund um Inklusionspädagogik, zusammengestellt von Ines Boban und Andreas Hinz, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg
- ◆ [www.einfach-fuer-alle.de](http://www.einfach-fuer-alle.de) – Informationen, wie sich z.B. die Schul-/Einrichtungsw Webseite barrierefrei gestalten lässt
- ◆ [www.gladt.de](http://www.gladt.de) – Verein von und für türkisch- und kurdisch-stämmige Lesben, Schwule, Bi- und Transsexuelle und Transgender sowie Menschen mit anderen Migrationshintergründen
- ◆ [www.jugendkulturen.de](http://www.jugendkulturen.de) – Das Berliner Archiv der Jugendkulturen e. V. sammelt Zeugnisse aus den Jugendkulturen selbst (Fanzines, Flyer, Musik etc.), aber auch wissenschaftliche Arbeiten, Medienberichte etc., und stellt diese der Öffentlichkeit in seiner Präsenzbibliothek kostenfrei zur Verfügung. Darüber hinaus betreibt das Archiv der Jugendkulturen auch eine umfangreiche Jugendforschung, berät Kommunen, Institutionen, Vereine etc., bietet jährlich bundesweit rund 120 Schulprojekttage und Fortbildungen für Erwachsene an und publiziert eine eigene Zeitschrift – das Journal der Jugendkulturen – sowie eine Buchreihe mit ca. sechs Titeln jährlich
- ◆ <http://www.jungenarbeit-und-schule.de> – Bundesweites Bildungsprojekt mit Fortbildungsangeboten in mehreren Bundesländern
- ◆ [www.kiga-berlin.org](http://www.kiga-berlin.org) – Kreuzberger Initiative gegen Antisemitismus
- ◆ [www.neue-wege-fuer-jungs.de](http://www.neue-wege-fuer-jungs.de) – Bundesweites Netzwerk von Initiativen zur Berufswahl und Lebensplanung von Jungen
- ◆ [www.respectabel.de](http://www.respectabel.de) – Das Berliner Jugendprogramm respectABEL ist der vernetzte Handlungsansatz von Abgeordnetenhaus, Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung, Stiftung Demokratische Jugend und Jugend- und Familienstiftung des Landes Berlin unter Beteiligung weiterer Partner zur Förderung von Jugendbeteiligung, Vielfalt und Toleranz gegen Ausgrenzung, Gewalt und Rechtsextremismus
- ◆ [www.schule-ohne-rassismus.org](http://www.schule-ohne-rassismus.org) – Schule ohne Rassismus - Schule mit Courage (SOR-SMC) ist ein Projekt von und für Schüler/innen, die gegen alle Formen von Diskriminierung, insbesondere Rassismus, aktiv vorgehen wollen
- ◆ <http://sfbb.berlin-brandenburg.de/sixcms/detail.php/bb2.c.498028.de> – Informationen zu Gender-Mainstreaming/Geschlechtsbewusste Pädagogik
- ◆ [www.sociovision.de/loesungen/sinus-milieus.html](http://www.sociovision.de/loesungen/sinus-milieus.html) – Die Sinus-Milieus® verbinden demografische Eigenschaften wie Bildung, Beruf oder Einkommen mit den realen Lebenswelten der Menschen, d.h. mit ihrer Alltagswelt, ihren unterschiedlichen Lebensauffassungen und Lebensweisen
- ◆ <http://www.u18.org> – U18 ist die größte politische Bildungsinitiative für Kinder und Jugendliche in Deutschland

# *Notizen*



# *Notizen*





# KONTAKT

Sozialpädagogisches Institut Berlin – »Walter May«

## Projekte



Voltairestr. 3  
10179 Berlin  
Telefon: 030.41 72 56 28  
Fax: 030.41 72 56 30  
E-Mail: [ostkreuz@stiftung-spi.de](mailto:ostkreuz@stiftung-spi.de)  
<http://www.stiftung-spi.de/vielfalt-gestaltet>  
<http://www.stiftung-spi.de/ostkreuz>

**CARL CHUNG** | Projektleitung  
**SANDRA WILLE** | Projektkoordination  
**ANN-SOFIE SUSEN** | Projektkoordination  
**RUFUS SONA** | Projektkoordination

Gefördert im Rahmen des Bundesprogramms  
„VIELFALT TUT GUT. Jugend für Vielfalt, Toleranz und Demokratie“.



Das MBT »Ostkreuz« wird gefördert durch





# Toolbox

Der folgende Katalog listet Projekte und Organisationen auf, die unter Berücksichtigung von Diversity-Merkmalen Unterstützung und Aktivitäten anbieten. Die Toolbox ist so gestaltet, dass die einzelnen Seiten ausgedruckt als Karteikarten verwendet werden können.



Ethnische Herkunft		Ethnische Herkunft	
<p><b>Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin (ADNB)</b> des TBB Tempelhofer Ufer 21 10963 Berlin</p> <p>☎ 030 - 61 30 53 28 ✉ adnb@tbb-berlin.de 🌐 www.adnb.de</p> <p>© VIELFALT GESTALTET 2011</p>	<p>Nicht-staatliche und unabhängige Beratungsstelle für Menschen mit Migrationshintergrund und People of Color.</p> <p><u>Angebot</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Beratung und rechtliche Hilfestellung</li> <li>▪ Bildungsarbeit: Diversity-Seminare u.a.</li> </ul>	<p><b>BDB - Bund für Antidiskriminierungs- und Bildungsarbeit e.V.</b> Pangea Haus Trautenastr. 5 10717 Berlin</p> <p>☎ 030 - 216 88 84 ✉ bdb@bdb-germany.de 🌐 www.bdb-germany.de</p> <p>© VIELFALT GESTALTET 2011</p>	<p>Gegen Diskriminierung und Ausgrenzung von Minderheiten/Schwerpunkt Diskriminierung ethnischer Minderheiten und Rassismus</p> <p><u>Angebot</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Beratung</li> <li>▪ Training und Bildung</li> <li>▪ Vernetzung</li> </ul>
Ethnische Herkunft		Ethnische Herkunft	
<p><b>GLADT e.V.</b> Kluckstr. 11 10785 Berlin</p> <p>☎ 030 - 26 55 66 33 ✉ info@gladt.de 🌐 www.gladt.de</p> <p>© VIELFALT GESTALTET 2011</p>	<p>Organisation vorwiegend türkeistämmiger Lesben, Schwuler, Bisexueller und Transgender</p> <p><u>Angebot</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Projekte gegen Rassismus, Sexismus und Homophobie</li> <li>▪ Beratung</li> <li>▪ Treffpunkt</li> <li>▪ Jugendtheater</li> </ul>	<p><b>ARiC – Anitarrassistisch-Interkulturelles Informationszentrum</b> Chausseestr. 29 10115 Berlin</p> <p>☎ 030 - 308 799 0 ✉ aric@aric.de 🌐 www.aric.de</p> <p>© VIELFALT GESTALTET 2011</p>	<p>Info, Beratung und Netzwerk zur Förderung von Vielfalt und interkultureller Verständigung</p> <p><u>Angebot</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Adressdatenbank</li> <li>▪ Dialogrunden für Jugendliche</li> <li>▪ Bildungsmodule</li> </ul>

Ethnische Herkunft		Ethnische Herkunft	
<p><b>TIO Berlin e.V.</b> Reuterstr. 78 12053 Berlin</p> <p>☎ 030 – 44 72 85 44 ✉ tio-studio@gmx.de 💻 www.tio-berlin.de/girls.html</p> <p>© VIELFALT GESTALTET 2011</p>	<p>Hilfe für Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund</p> <p><u>Angebot</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Hilfe bei der Erlangung des erweiterten Hauptschulabschlusses</li> <li>▪ Praktische Einblicke in Bereiche Fitness, Kosmetik und Ernährung</li> </ul>	<p><b>Anti-Diskriminierungsbüro (ADB) Berlin e.V.</b> Greifswalder Str. 4 10405 Berlin</p> <p>☎ 030 – 204 25 11 ✉ adb_berlin@gmx.de 💻 www.adb-berlin.org</p> <p>© VIELFALT GESTALTET 2011</p>	<p>Anti-Diskriminierungsarbeit mit Schwerpunkt rassistische Diskriminierung</p> <p><u>Angebot</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Beratung und Unterstützung</li> <li>▪ Aufklärung und Sensibilisierung</li> <li>▪ Jugendarbeit</li> </ul>
Ethnische Herkunft		Ethnische Herkunft	
<p><b>Reistrommel e.V.</b> Eichhorster Str. 38 12689 Berlin</p> <p>☎ 030 – 21 75 85 48 ✉ info@reistrommel-ev.de 💻 www.reistrommel-ev.de</p> <p>© VIELFALT GESTALTET 2011</p>	<p>Interkulturelle Arbeit zur Verbesserung der Lebenssituation vietnamesischer Mitbürger/innen</p> <p><u>Angebot</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ soziale Beratung</li> <li>▪ Angebote für Kinder und Jugendliche</li> <li>▪ Sprachkurse</li> <li>▪ Projektstage, Fortbildungen</li> </ul>	<p><b>Lyra e.V.</b> Treskowallee 112 10318 Berlin</p> <p>☎ 030 – 55 39 71 24 ✉ lyraev@web.de</p> <p>© VIELFALT GESTALTET 2011</p>	<p>Verein zur Förderung der Integration von Deutschen Aussiedlern und Spätaussiedlern aus der ehemaligen Sowjetunion</p> <p><u>Angebot</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Beratung auf Russisch</li> <li>▪ Begleitung</li> <li>▪ Berufsberatung</li> <li>▪ Deutschunterricht</li> <li>▪ Kinder- &amp; Jugendarbeit</li> </ul>

Ethnische Herkunft		Ethnische Herkunft	
<p><b>Polis*</b> Stiftung SPI Klausdorfer Str. 8 12629 Berlin</p> <p>☎ 030 – 99 27 50 96 ✉ polis@stiftung-spi.de 💻 www.stiftung-spi.de/ sozraum/sr_polis.html</p> <p>© VIELFALT GESTALTET 2011</p>	<p>Bezirkliche Koordinierungs- stelle gegen demokratiegefährdende Phänomene und Rechtsextremismus Marzahn Hellersdorf</p> <p><u>Angebot</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Beratung</li> <li>▪ Netzwerkarbeit</li> <li>▪ Dokumentation</li> </ul>	<p><b>Outreach</b> Axel-Springer-Str. 40/41 10969 Berlin</p> <p>☎ 030 – 253 99 74 ✉ outreach@sozkult.de 💻 www.outreach- berlin.de</p> <p>© VIELFALT GESTALTET 2011</p>	<p>Projekt im Verband für sozial- kulturelle Arbeit, Landesgruppe Berlin e.V.</p> <p><u>Angebot</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ „Projekt Orientexpress“ zur Überwindung von ethnischen, religiösen und sozialen Vorurteilen</li> <li>▪ Jugendradio</li> <li>▪ Internationale Jugendbegegnung</li> </ul>
Ethnische Herkunft		Ethnische Herkunft	
<p><b>Akarsu e.V.</b> Oranienstr. 25 10999 Berlin</p> <p>☎ 030 – 61 67 69 30 ✉ info@akarsu-ev.de 💻 www.akarsu-ev.de</p> <p>© VIELFALT GESTALTET 2011</p>	<p>Förderung und Forderung von Frauen und Mädchen mit Migrationshintergrund</p> <p><u>Angebot</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Beratung</li> <li>▪ offener Treffpunkt/ Frauenfrühstück</li> <li>▪ Rechtsberatung</li> <li>▪ Bewegungsangebote</li> </ul>	<p><b>Beraberce e.V.</b> Wilhelmshavener Str. 61 10551 Berlin</p> <p>☎ 030 – 39 67 561 ✉ maedchenverein@ beraberce.de 💻 www.beraberce.de</p> <p>© VIELFALT GESTALTET 2011</p>	<p>Mädchentreff mit Musik, Tanz, Kochen für Mädchen aus allen Ländern</p> <p><u>Angebot</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bewerbungstraining</li> <li>▪ Ferienprogramme</li> <li>▪ Ausflüge</li> <li>▪ Workshops</li> <li>▪ Kurse &amp; Veranstaltungen</li> </ul>

Ethnische Herkunft		Ethnische Herkunft	
<p><b>Mädea</b> Stiftung SPI Badstr. 10 13357 Berlin</p> <p>☎ 030 – 49 30 89 66 ✉ maedea@stiftung-spi.de 🌐 www.maedea.stiftung-spi.de</p> <p>© VIELFALT GESTALTET 2011</p>	<p>Interkulturelles Zentrum für Mädchen und junge Frauen</p> <p><u>Angebot</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Projekte: Theater, Malen, Tanzen, Internet, Reisen, Politik</li> <li>▪ Hausaufgabenhilfe</li> <li>▪ Elternarbeit</li> </ul>	<p><b>LesMigraS</b> Lesbische/bisexuelle Migrant_innen und Schwarze Lesben und Trans*Menschen Kulmer Str. 20a 10783 Berlin</p> <p>☎ 030 – 21 91 50 90 ✉ info@lesmigras.de 🌐 www.lesmigras.de</p> <p>© VIELFALT GESTALTET 2011</p>	<p>Antigewalt- und Antidiskriminierungsbereich der Lesbenberatung</p> <p><u>Angebot</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Beratung</li> <li>▪ Fortbildung</li> <li>▪ Veranstaltungen</li> </ul>
Ethnische Herkunft		Ethnische Herkunft	
<p><b>Al Dar e.V.</b> Glasower Str. 44 12051 Berlin</p> <p>☎ 030 – 78 70 95 21 ✉ info@al-dar.de 🌐 www.al-dar.de</p> <p>© VIELFALT GESTALTET 2011</p>	<p>Betreuung von Frauen und Familien arabischer Herkunft</p> <p><u>Angebot</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Beratung, Familienhilfe, Supervision</li> <li>▪ Sport- und Kulturangebote</li> <li>▪ Seminare</li> </ul>	<p><b>Interkulturelles Frauenzentrum S.U.S.I.</b> Linienstr. 138 10115 Berlin</p> <p>☎ 030 – 282 66 27 0/-19 ✉ susifrz@aol.com 🌐 www.susi-frauenzentrum.com</p> <p>© VIELFALT GESTALTET 2011</p>	<p>Mehrsprachiges Angebot zur Förderung des internationalen Kulturaustausches</p> <p><u>Angebot</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Treffpunkt &amp; Beratung</li> <li>▪ Kurse</li> <li>▪ Konzerte, Lesungen, Ausstellungen</li> <li>▪ Migrantinnenprojekte</li> </ul>

Ethnische Herkunft		Ethnische Herkunft	
<p><b>Joliba - Interkulturelles Netzwerk in Berlin e.V.</b>  Görlitzer Straße 70  10997 Berlin</p> <p>☎ 030 – 61 07 68 02  ✉ joliba@snafu.de  💻 www.joliba-online.de</p> <p>© VIELFALT GESTALTET 2011</p>	<p>Interkulturelle, psychosoziale Angebote für Kinder, Jugendliche und Familien, insbesondere für afrikanisch-deutsche Familien</p> <p><u>Angebot</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kinderfeste und Elternkindgruppen</li> <li>▪ Hilfen zur Erziehung</li> <li>▪ Lesungen, Seminare, Ausstellungen</li> <li>▪ Beratung für Menschen aus Vietnam</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪</li> </ul>

Geschlecht		Geschlecht	
<p><b>Akarsu e.V.</b> Oranienstr. 25 10999 Berlin</p> <p>☎ 030 – 61 67 69 30 ✉ info@akarsu-ev.de 🌐 www.akarsu-ev.de</p> <p>© VIELFALT GESTALTET 2011</p>	<p>Förderung und Förderung von Frauen und Mädchen mit Migrationshintergrund</p> <p><u>Angebot</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Beratung</li> <li>▪ offener Treffpunkt/ Frauenfrühstück</li> <li>▪ Rechtsberatung</li> <li>▪ Bewegungsangebote</li> </ul>	<p><b>Beraberce e.V.</b> Wilhelmshavener Str. 61 10551 Berlin</p> <p>☎ 030 – 39 67 561 ✉ maedchenverein@beraberce.de 🌐 www.beraberce.de</p> <p>© VIELFALT GESTALTET 2011</p>	<p>Mädchentreff mit Musik, Tanz, Kochen für Mädchen aus allen Ländern</p> <p><u>Angebot</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bewerbungstraining</li> <li>▪ Ferienprogramme</li> <li>▪ Ausflüge</li> <li>▪ Workshops</li> <li>▪ Kurse &amp; Veranstaltungen</li> </ul>
Geschlecht		Geschlecht	
<p><b>Dissens e.V.</b> Allee der Kosmonauten 67 12681 Berlin</p> <p>☎ 030 – 54 98 75 30 ✉ dissens@dissens.de 🌐 www.dissens.de</p> <p>© VIELFALT GESTALTET 2011</p>	<p>Beratungs-, Bildungs- und Forschungsinstitut; Fortbildungen zur geschlechtsdifferenten pädagogischen Arbeit</p> <p><u>Angebot</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Jugendarbeitsprojekte</li> <li>▪ Beratung</li> <li>▪ Praktikumsdatenbank für Jungen unter <a href="http://www.dissens.de/bpj/">www.dissens.de/bpj/</a></li> </ul>	<p><b>Neue Wege für Jungs</b> Kompetenzzentrum Technik - Diversity - Chancengleichheit e.V. Wilh.-Bertelsmann-Str. 10 33602 Bielefeld</p> <p>☎ 0521 - 106 73 60 ✉ info@neue-wege-fuer-jungs.de 🌐 www.neue-wege-fuer-jungs.de</p> <p>© VIELFALT GESTALTET 2011</p>	<p>Bundesweites Netzwerk von Initiativen zur Berufswahl und Lebensplanung von Jungen</p> <p><u>Angebot</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Projekte und Workshops</li> <li>▪ Info zur Berufswahl</li> <li>▪ Tipps für Praktika unter <a href="http://www.respekt-jungs.de">www.respekt-jungs.de</a></li> </ul>

Geschlecht		Geschlecht	
<p><b>Mädea</b> Stiftung SPI Badstr. 10 13357 Berlin</p> <p>☎ 030 – 49 30 89 66 ✉ maedea@stiftung-spi.de 🌐 www.maedea.stiftung-spi.de</p> <p>© VIELFALT GESTALTET 2011</p>	<p>Interkulturelles Zentrum für Mädchen und junge Frauen</p> <p><u>Angebot</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Projekte: Theater, Malen, Tanzen, Internet, Reisen, Politik</li> <li>▪ Hausaufgabenhilfe</li> <li>▪ Elternarbeit</li> </ul>	<p><b>Netzwerk behinderter Frauen Berlin e.V.</b> Leinestr. 51 12049 Berlin</p> <p>☎ 030 – 617 091 67 / 68 ✉ info@netzwerk-behinderter-frauen-berlin.de 🌐 www.netzwerk-behinderter-frauen-berlin.de</p> <p>© VIELFALT GESTALTET 2011</p>	<p>Für gleichberechtigte Teilhabe von Mädchen, Frauen und Lesben mit Beeinträchtigungen in allen Lebensbereichen</p> <p><u>Angebot</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Beratung</li> <li>▪ Seminare und Bildung</li> <li>▪ Selbsthilfegruppen</li> <li>▪ Öffentlichkeitsarbeit und Netzwerk</li> </ul>
Geschlecht		Geschlecht	
<p><b>Interkulturelles Frauenzentrum S.U.S.I.</b> Linienstr. 138 10115 Berlin</p> <p>☎ 030 – 282 66 27 0/-19 ✉ susifrz@aol.com 🌐 www.susi-frauenzentrum.com</p> <p>© VIELFALT GESTALTET 2011</p>	<p>Mehrsprachiges Angebot zur Förderung des internationalen Kulturaustausches</p> <p><u>Angebot</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Treffpunkt &amp; Beratung</li> <li>▪ Kurse</li> <li>▪ Konzerte, Lesungen, Ausstellungen</li> <li>▪ Migrantinnenprojekte</li> </ul>	<p><b>Al Dar e.V.</b> Glasower Str. 44 12051 Berlin</p> <p>☎ 030 – 78 70 95 21 ✉ info@al-dar.de 🌐 www.al-dar.de</p> <p>© VIELFALT GESTALTET 2011</p>	<p>Betreuung von Frauen und Familien arabischer Herkunft</p> <p><u>Angebot</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Beratung, Familienhilfe, Supervision</li> <li>▪ Sport- und Kulturangebote</li> <li>▪ Seminare</li> </ul>



Geschlecht		Geschlecht	
<p><b>LIFE e.V.</b> Dircksenstr. 47 10178 Berlin</p> <p>☎ 030 – 308 798 0 ✉ kontakt@life-online.de 💻 www.life-online.de</p> <p>© VIELFALT GESTALTET 2011</p>	<p>Berufliche Orientierung, Beratung und Begleitung für Mädchen; v.a. in Bezug auf Technik und Handwerk</p> <p><u>Angebot</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ spezielle Projekte</li> <li>▪ Bildungsangebote</li> <li>▪ Kompetenzentwicklung</li> <li>▪ Vernetzung</li> <li>▪ Forschung</li> </ul>	<p><b>Schokosport</b> Frauzentrum Schokoladenfabrik e.V. Büro: Naunynstr. 72 Sport: Mariannenstr. 6 HH 10997 Berlin</p> <p>☎ 030 – 615 53 91 ✉ info@schokosport.de 💻 www.schokosport.de</p> <p>© VIELFALT GESTALTET 2011</p>	<p>Ort für Frauen mit Interesse an Fitness, Tanz, Bewegung und Selbstverteidigung</p> <p><u>Angebot</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Sport: Training und Entspannung</li> <li>▪ Beratung, Bildung</li> <li>▪ Freizeit- und handwerkliches Angebot</li> </ul>
Geschlecht		Geschlecht	
<p><b>TIO Berlin e.V.</b> Reuterstr. 78 12053 Berlin</p> <p>☎ 030 – 44 72 85 44 ✉ tio-studio@gmx.de 💻 www.tio-berlin.de/girls.html</p> <p>© VIELFALT GESTALTET 2011</p>	<p>Hilfe für Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund</p> <p><u>Angebot</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Hilfe bei der Erlangung des erweiterten Hauptschulabschlusses</li> <li>▪ Praktische Einblicke in Bereiche Fitness, Kosmetik und Ernährung</li> </ul>	<p><b>WildWasser e.V.</b> Wriezener Straße 10-11 13359 Berlin</p> <p>☎ 030 – 486 28 222 ✉ wriezener@wildwasser-berlin.de 💻 www.wildwasser-berlin.de</p> <p>© VIELFALT GESTALTET 2011</p>	<p>Arbeitsgemeinschaft gegen sexuellen Missbrauch an Mädchen</p> <p><u>Angebot</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mädchenberatungsstelle</li> <li>▪ Interkulturelle Wohngruppe</li> <li>▪ Frauenselbsthilfe &amp; Frauenberatung</li> </ul>

Geschlecht		Geschlecht	
<p><b>berliner jungs</b> Leinestraße 49 12049 Berlin</p> <p>☎ 030 – 236 33 983 ✉ info@jungen-netz.de 💻 www.jungen-netz.de</p> <p>© VIELFALT GESTALTET 2011</p>	<p>Projekt der Einrichtung HILFE-FÜR-JUNGS e.V. zur Prävention von sexueller Gewalt an Jungen</p> <p><u>Angebot</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Beratung</li> <li>▪ Traumafachberatung</li> <li>▪ Multiplikatoren-schulung</li> </ul>		▪
Geschlecht	Geschlecht	Geschlecht	Geschlecht
	▪		▪

Sexuelle Identität		Sexuelle Identität	
<p><b>ABqueer</b> Sanderstr. 15 12047 Berlin</p> <p>☎ 030 - 92 25 08 44 ✉ info@abqueer.de 🌐 www.abqueer.de</p> <p>© VIELFALT GESTALTET 2011</p>	<p>Aufklärung und Beratung zu lesbischen, schwulen, bisexuellen und transgender Lebensweisen</p> <p><u>Angebot</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Aufklärung an Schulen</li> <li>▪ Persönliche und telefonische Beratung von Jugendlichen für Jugendliche</li> <li>▪ Weiterbildung für Multiplikator/innen</li> </ul>	<p><b>Familienplanungs- zentrum BALANCE</b> Mauritiuskirchstr. 3 10365 Berlin</p> <p>☎ 030 - 553 67 92/93 ✉ balance@fpz-berlin.de 🌐 www.fpz-berlin.de</p> <p>© VIELFALT GESTALTET 2011</p>	<p>Medizinische, pädagogische und psychologische Beratung</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Information &amp; Beratung zu Sexualität, sexueller Selbstbestimmung, Schwangerschaft, Schwangerschaftsabbruch</li> <li>▪ Durchführung des Schwangerschaftsabbruches</li> </ul>
Sexuelle Identität		Sexuelle Identität	
<p><b>GLADT e.V.</b> Kluckstr. 11 10785 Berlin</p> <p>☎ 030 - 26 55 66 33 ✉ info@gladt.de 🌐 www.gladt.de</p> <p>© VIELFALT GESTALTET 2011</p>	<p>Organisation vorwiegend türkeistämmiger Lesben, Schwuler, Bisexueller und Transgender</p> <p><u>Angebot</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Projekte gegen Rassismus, Sexismus und Homophobie</li> <li>▪ Beratung</li> <li>▪ Treffpunkt</li> <li>▪ Jugendtheater</li> </ul>	<p><b>Jugendnetzwerk Lambda</b> Berlin-Brandenburg e.V. Manteuffelstr. 19 10997 Berlin</p> <p>☎ 030 - 282 79 90 ✉ info@lambda-bb.de 🌐 www.lambda-bb.de</p> <p>© VIELFALT GESTALTET 2011</p>	<p>Jugendarbeit für junge Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transgender</p> <p><u>Angebot</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Coming-out-Gruppen</li> <li>▪ Peer-to-Peer-Beratung, auch per Telefon und Mail</li> <li>▪ Freizeitgestaltung</li> <li>▪ Bibliothek</li> <li>▪ Filmprojekte</li> <li>▪ Öffentlichkeitsarbeit</li> </ul>

Sexuelle Identität		Sexuelle Identität	
<p><b>Lesbenberatung e.V.</b> Kulmer Str. 20a 10783 Berlin</p> <p>☎ 030 – 215 20 00 ✉ info@lesbenberatung-berlin.de 💻 www.lesbenberatung-berlin.de</p> <p>© VIELFALT GESTALTET 2011</p>	<p>Beratungs- und Kommunikationszentrum für lesbische und bisexuelle Frauen/Mädchen und Trans*-Personen</p> <p><u>Angebot</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Beratung</li> <li>▪ Einzel- und Paartherapie</li> <li>▪ Bibliothek</li> </ul>	<p><b>KomBi</b> Kommunikation und Bildung Kluckstr. 11 10785 Berlin</p> <p>☎ 030 – 215 37 42 ✉ info@kombi-berlin.de 💻 www.kombi-berlin.de</p> <p>© VIELFALT GESTALTET 2011</p>	<p>Berliner Bildungseinrichtung zu Diversity, Gender und sexueller Identität</p> <p><u>Angebot</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Infoveranstaltungen</li> <li>▪ Projektstage</li> <li>▪ Beratung von Lehrer/innen, Sozialarbeiter/innen, Erzieher/innen</li> </ul>
Sexuelle Identität		Sexuelle Identität	
<p><b>LesMigraS</b> Kulmer Str. 20a 10783 Berlin</p> <p>☎ 030 – 21 91 50 90 ✉ info@lesmigras.de 💻 www.lesmigras.de</p> <p>© VIELFALT GESTALTET 2011</p>	<p>Antigewalt- und Antidiskriminierungsbereich der Lesbenberatung</p> <p><u>Angebot</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Beratung</li> <li>▪ Rechtsberatung</li> <li>▪ Fortbildung</li> <li>▪ Veranstaltungen</li> <li>▪ Forschung und Veröffentlichung</li> </ul>	<p><b>LSVD</b> Berlin-Brandenburg e.V. Kleiststr. 35 10787 Berlin</p> <p>☎ 030 – 22 50 22 15 ✉ lv-bb@lsvd.de 💻 www.berlin.lsvd.de</p> <p>Bildungs- und Sozialwerk: ✉ info@blsb.de 💻 www.blsb.de</p> <p>© VIELFALT GESTALTET 2011</p>	<p>Verband für die Gleichstellung von LSBT</p> <p><u>Angebot</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Beratung</li> <li>▪ Netzwerk- und Öffentlichkeitsarbeit</li> <li>▪ MILES: Angebote für Einwanderer</li> <li>▪ Sportevents für Jugendliche</li> <li>▪ Begegnung und Aufklärung im Kiez</li> </ul>

Sexuelle Identität		Sexuelle Identität	
<p><b>Schwulenberatung</b> Berlin gGmbH Mommsenstr. 45 10629 Berlin</p> <p>☎ 030 - 233 690 70 ✉ info@schwulenberatungberlin.de 💻 www.schwulenberatungberlin.de</p> <p>© VIELFALT GESTALTET 2011</p>	<p>Orientierung, Begleitung, Information</p> <p><u>Angebot</u> Psychosoziale Hilfe und Beratung zu</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Coming-out</li> <li>▪ HIV und Aids</li> <li>▪ Körperliche Handicaps</li> <li>▪ Sucht</li> </ul>	<p><b>Sonntags-Club e.V.</b> Greifenhagener Str. 28 10437 Berlin</p> <p>☎ 030 - 449 75 90 ✉ info@sonntags-club.de 💻 www.sonntags-club.de</p> <p>© VIELFALT GESTALTET 2011</p>	<p>Café und mehr im Prenzlauer Berg</p> <p><u>Angebot</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Kulturprogramm</li> <li>▪ Psychosoziale Beratung</li> <li>▪ Antidiskriminierungsberatung</li> <li>▪ Rechtsberatung</li> </ul>
Sexuelle Identität		Sexuelle Identität	
<p><b>gleich &amp; gleich e.V.</b> Kulmer Str. 16 10783 Berlin</p> <p>☎ 030 – 23 62 839 0 ✉ beraterinnen@gleich-und-gleich.de 💻 www.gleich-und-gleich.de</p> <p>© VIELFALT GESTALTET 2011</p>	<p>Betreutes Jugend- und Einzelwohnen für lesbische, schwule, bi- und transsexuelle Jugendliche</p> <p><u>Angebot</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Betreute Jugend-WGs</li> <li>▪ Betreutes Einzelwohnen</li> <li>▪ Erziehungs- und Familienhilfe</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪</li> </ul>

Sexuelle Identität		Sexuelle Identität	
<p><b>Seitenwechsel</b> Frauen/Lesben Sportverein Berlin e.V. Gneisenastr. 2a 10961 Berlin</p> <p>☎ 030 - 215 90 00 ✉ info@seitenwechsel-berlin.de 🌐 www.seitenwechsel-berlin.de</p> <p>© VIELFALT GESTALTET 2011</p>	<p>Sportverein von Frauen für Frauen und Mädchen. Im Vordergrund steht der Spaß an Bewegung.</p> <p><u>Angebot</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ viele Sportarten</li> <li>▪ Eltern-Kind-Turnen</li> </ul>	<p><b>Vorspiel</b> Sportverein für Schwule und Lesben Berlin e.V. Martin-Luther-Str. 56 10779 Berlin</p> <p>☎ 030 - 440 577 40 ✉ mail@vorspiel-berlin.de 🌐 www.vorspiel-berlin.de</p> <p>© VIELFALT GESTALTET 2011</p>	<p>Fitness und Spaß für jedermann; Engagement für leistungsorientierte Sportler/innen</p> <p><u>Angebot</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Volleyball, Basketball, Fußball, Fitness und Gymnastik, Leichtathletik, Schwimmen, Tennis, Tischtennis, Squash</li> </ul>
Sexuelle Identität		Sexuelle Identität	
<p><b>MANEO</b> c/o Mann-O-Meter e.V. Bülowstraße 106 10783 Berlin</p> <p>☎ 030 - 236 381 42 ✉ maneo@maneo.de 🌐 www.maneo.de</p> <p>© VIELFALT GESTALTET 2011</p>	<p>Schwules Antigewaltprojekt</p> <p><u>Angebot</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Beratung</li> <li>▪ Begleitung</li> <li>▪ Konfliktschlichtung</li> <li>▪ Überfalltelefon (17-19h) <b>030-2 16 33 36</b></li> </ul>	<p><b>TrIQ</b> <b>TransInterQueer e.V.</b> Urbanstr. 171b 10961 Berlin</p> <p>☎ 030 - 65 70 77 85 ✉ triq@transinterqueer.org 🌐 www.transinterqueer.org</p> <p>© VIELFALT GESTALTET 2011</p>	<p>Projekt zum Aufbau eines sozialen Zentrums für trans-, intergeschlechtlich und queer lebende Menschen</p> <p><u>Angebot</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Beratung</li> <li>▪ Themenzentrierte Gruppen</li> <li>▪ Vernetzung</li> </ul>

Behinderung/Beeinträchtigung		Behinderung/Beeinträchtigung	
<p><b>Berliner Zentrum für Selbstbestimmtes Leben behinderter Menschen e.V.</b>  Prenzlauer Allee 36  10405 Berlin</p> <p>☎ 030 - 44 05 44 24  ✉ beratung@bzsl.de  🌐 www.bzsl.de</p> <p>© VIELFALT GESTALTET 2011</p>	<p>Selbsthilfeverein</p> <p><u>Angebot</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Beratung</li> <li>▪ Angebote zum Selbstbestimmt-Leben-Lernen für behinderte Jugendliche</li> <li>▪ Koch- und Klön-Gruppe</li> <li>▪ Betriebspraktika für Schüler/innen mit Assistenzbedarf</li> <li>▪ Fachstelle für behinderte Flüchtlinge</li> </ul> <p>© VIELFALT GESTALTET 2011</p>	<p><b>Eltern beraten Eltern</b>  von Kindern mit und ohne Behinderung e.V.  Gritznerstr. 18-20  12163 Berlin</p> <p>☎ 030 - 821 67 11  ✉ mail@eltern-beraten-eltern.de  🌐 www.eltern-beraten-eltern.de</p> <p>© VIELFALT GESTALTET 2011</p>	<p>Familiennetzwerk für die gesellschaftliche Teilhabe von jungen Menschen mit Beeinträchtigungen</p> <p><u>Angebot</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Beratung</li> <li>▪ Gesprächsgruppe für Migrantinnen</li> <li>▪ Babykrabbelgruppe</li> <li>▪ Jugendgruppe</li> <li>▪ Wohncafé</li> </ul>
Behinderung/Beeinträchtigung		Behinderung/Beeinträchtigung	
<p><b>genesis</b>  Georg-Simon-Ohm-Hochschule Nürnberg  Projekt genesis  Prof. Dr. Helmut Herold  Wassertorstraße 10  90489 Nürnberg</p> <p>☎ 0911-495 29 03-0  ✉ info@world-of-genesis.org  🌐 www.world-of-genesis.org</p> <p>© VIELFALT GESTALTET 2011</p>	<p>Kostenfreies Lern-, Therapie- und Spielsystem mit 8 barrierefreien Spielen zur integrativen Förderung von Kindern mit körperlicher und geistiger Behinderung</p> <p><u>Angebot</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Freizeitgestaltung</li> <li>▪ barrierefreie Spiele</li> </ul> <p>© VIELFALT GESTALTET 2011</p>	<p><b>HURRAKI</b>  Hep Hep Hurra GbR  Gutleutstr. 14  79115 Freiburg</p> <p>☎ 0761 – 456 29 96  ✉ hurraki@hephephurra.de  🌐 www.hurraki.de</p> <p>© VIELFALT GESTALTET 2011</p>	<p>Online-Wörterbuch in leichter Sprache. Hurraki benutzt ein Wiki-System</p> <p><u>Angebot</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Information</li> <li>▪ Selbsthilfe</li> </ul>

Behinderung/Beeinträchtigung		Behinderung/Beeinträchtigung	
<p><b>DIE INSEL e.V.</b> Fechnerstr. 18 10717 Berlin</p> <p>☎ 030 – 862 12 13 ✉ beratungsstelle@die-insel-berlin.de 🌐 www.die-insel-berlin.de</p> <p>© VIELFALT GESTALTET 2011</p>	<p>Unterstützung und Entlastung für Familien mit chronisch kranken Kindern</p> <p><u>Angebot</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Beratung</li> <li>▪ Betreuung</li> <li>▪ Freizeitgestaltung</li> <li>▪ Hausaufgabenhilfe</li> </ul>	<p><b>Lambda<sup>2</sup></b> Manteuffelstraße 19 10997 Berlin</p> <p>☎ 030 – 282 79 90 ✉ kathrin.schultz@lambda-bb.de 🌐 www.lambda-bb.de</p> <p>© VIELFALT GESTALTET 2011</p>	<p>Projekt für lesbische, schwule, bisexuelle und trans* Jugendliche mit Handicap &amp; Interessierte</p> <p><u>Angebot</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Beratung</li> <li>▪ Selbsthilfegruppe</li> <li>▪ Freizeitgestaltung</li> </ul>
Behinderung/Beeinträchtigung		Behinderung/Beeinträchtigung	
<p><b>Projekt Mobidat.</b> Barrierefrei leben in Berlin Nordbahnstraße 17 13359 Berlin</p> <p>☎ 030 / 322 940 303 ✉ kontakt@mobidat.net 🌐 www.mobidat.net</p> <p>© VIELFALT GESTALTET 2011</p>	<p>Servicetelefon und Datenbank mit über 31.000 Daten zur Zugänglichkeit von Wohnungen, Sehenswürdigkeiten, Restaurants, Arztpraxen, Sport-, Freizeit-, und Einzelhandelseinrichtungen</p> <p><u>Angebot</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Beratung</li> <li>▪ Datenbank</li> <li>▪ Telefonischer Infoservice</li> </ul>	<p><b>Netzwerk behinderter Frauen Berlin e.V.</b> Leinstr. 51 12049 Berlin</p> <p>☎ 030 – 617 091 67 / 68 ✉ info@netzwerk-behinderter-frauen-berlin.de 🌐 www.netzwerk-behinderter-frauen-berlin.de</p> <p>© VIELFALT GESTALTET 2011</p>	<p>Für gleichberechtigte Teilhabe von Mädchen, Frauen und Lesben mit Beeinträchtigungen in allen Lebensbereichen</p> <p><u>Angebot</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Beratung</li> <li>▪ Seminare und Bildung</li> <li>▪ Selbsthilfegruppen</li> <li>▪ Öffentlichkeitsarbeit und Netzwerk</li> </ul>



Religion/Weltanschauung		Religion/Weltanschauung	
<p><b>Şehitlik-Moschee</b> DITIB-Şehitlik Türkisch Islamische Gemeinde zu Neukölln e.V. Columbiadamm 128 10965 Berlin</p> <p>☎ 030 – 69 21 118 ✉ moscheefuehrungs- team@gmail.com 💻 www.sehitlik- moschee.de</p> <p>© VIELFALT GESTALTET 2011</p>	<p>Moscheeführungen in einer der ältesten Moscheen Berlins.</p> <p><u>Angebot</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Moscheeführungen</li> <li>▪ Dialogveranstaltungen</li> <li>▪ Vorstellung muslimischen Lebens im Berliner Alltag</li> </ul>	<p><b>Die Wille</b> Wilhelmstraße 115 10963 Berlin</p> <p>☎ 030 – 26 47 62 0 ✉ info@diewille.de 💻 www.diewille.de</p> <p>© VIELFALT GESTALTET 2011</p>	<p>Evangelisches Zentrum für Kinder- und Jugendhilfe, berufliche Qualifizierung, Kultur und Bildung</p> <p><u>Angebot</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Qualifizierung</li> <li>▪ Aus- und Weiterbildung</li> <li>▪ interreligiöse, politische und interkulturelle Veranstaltungen</li> </ul>
Religion/Weltanschauung		Religion/Weltanschauung	
<p><b>Interkultureller Garten</b> Lichtenberg Liebenwalder Straße 12-18 13055 Berlin</p> <p>☎ 030 – 516 584 06 ✉ besser.leben@sozdia.de 💻 www.besser-leben-in- lichtenberg.de</p> <p>© VIELFALT GESTALTET 2011</p>	<p>Ein Projekt der sozialdiakonischen Jugendarbeit Lichtenberg e. V.</p> <p><u>Angebot</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Engagement im Unterstützungsnetzwerk „Besser leben in Lichtenberg“</li> </ul>	<p><b>Russisch-Orthodoxe Kirche</b> Moskauer Patriarchat Wildensteiner Straße 10 10318 Berlin</p> <p>☎ 030 – 50 37 94 88</p> <p>© VIELFALT GESTALTET 2011</p>	

Schwierige Lebenslagen		Schwierige Lebenslagen	
<p><b>Berliner Aids-Hilfe e.V.</b> Meinekestr. 12 10719 Berlin</p> <p>☎ 030 – 88 56 40 0 ✉ email@berlin-aidshilfe.de 💻 www.berlin-aidshilfe.de</p> <p>© VIELFALT GESTALTET 2011</p>	<p>Beratung und Begleitung in allen Fragen rund um das Thema HIV.</p> <p><u>Angebot</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Beratung zu HIV und Aids</li> <li>▪ Anonymer HIV-Test</li> <li>▪ Telefonberatung (12-22 Uhr): 030 - 19 4 11</li> </ul>	<p><b>Pluspunkt</b> Greifenhagener Str. 53 10437 Berlin</p> <p>☎ 030 – 44 66 88 - 0 ✉ info@pluspunktberlin.de 💻 www.pluspunktberlin.de</p> <p>© VIELFALT GESTALTET 2011</p>	<p>Beratung, Hilfe und Information zum Leben mit HIV und Hepatitis</p> <p><u>Angebot</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Beratung</li> <li>▪ Begegnungscafé</li> <li>▪ manCheck - Männer, Sex Gesundheit: Beratung vor Ort</li> </ul>
Schwierige Lebenslagen		Schwierige Lebenslagen	
<p><b>ReachOut Berlin</b> Oranienstraße 159 10969 Berlin</p> <p>☎ 030 – 695 68 339 ✉ info@reachoutberlin.de 💻 www.reachoutberlin.de</p> <p>© VIELFALT GESTALTET 2011</p>	<p>Beratungsstelle für Opfer rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt in Berlin</p> <p><u>Angebot</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Beratung</li> <li>▪ Begleitung bei Behörden</li> <li>▪ Öffentlichkeitsarbeit</li> <li>▪ Bildungsveranstaltung</li> </ul>	<p><b>WildWasser e.V.</b> Wriezener Straße 10-11 13359 Berlin</p> <p>☎ 030 – 486 28 222 ✉ wriezener@wildwasser-berlin.de 💻 www.wildwasser-berlin.de</p> <p>© VIELFALT GESTALTET 2011</p>	<p>Arbeitsgemeinschaft gegen sexuellen Missbrauch an Mädchen</p> <p><u>Angebot</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mädchenberatungsstelle</li> <li>▪ Interkulturelle Wohngruppe</li> <li>▪ Frauenselbsthilfe &amp; Frauenberatung</li> </ul>

Schwierige Lebenslagen		Schwierige Lebenslagen	
<p><b>berliner jungs</b> Leinestraße 49 12049 Berlin</p> <p>☎ 030 – 236 33 983 ✉ info@jungen-netz.de 💻 www.jungen-netz.de</p> <p>© VIELFALT GESTALTET 2011</p>	<p>Projekt der Einrichtung HILFE-FÜR-JUNGS e.V. zur Prävention von sexueller Gewalt an Jungen</p> <p><u>Angebot</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Beratung</li> <li>▪ Traumafachberatung</li> <li>▪ Multiplikatoren-schulung</li> </ul>	<p><b>MANEO</b> c/o Mann-O-Meter e.V. Bülowsstraße 106 10783 Berlin</p> <p>☎ 030 – 236 381 42 ✉ maneo@maneo.de 💻 www.maneo.de</p> <p>© VIELFALT GESTALTET 2011</p>	<p>Schwules Antigewalt-projekt</p> <p><u>Angebot</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Beratung</li> <li>▪ Begleitung</li> <li>▪ Konfliktschlichtung</li> <li>▪ Überfalltelefon (17-19h)</li> </ul> <p><b>030-2 16 33 36</b></p>
Schnelle Hilfe in Not		Schnelle Hilfe in Not	

Kultur/Bibliothek/Ausstellung		Kultur/Bibliothek/Ausstellung	
<p><b>Archiv der Jugendkulturen e.V.</b> Fidicinstraße 3 10965 Berlin</p> <p>☎ 030 – 69 42 934 ✉ archiv@jugendkulturen.de 🌐 www.jugendkulturen.de</p> <p>© VIELFALT GESTALTET 2011</p>	<p>Sammlung authentischer Zeugnisse aus den Jugendkulturen</p> <p><u>Angebot</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bibliothek</li> <li>▪ Musikprojekte</li> <li>▪ „Cultures on the Road“-Migrantenjugendliche und Jugendkulturen</li> </ul>	<p><b>Jüdisches Museum Berlin</b> Lindenstraße 9-14 10969 Berlin</p> <p>☎ 030 – 259 93 300 ✉ info@jmberlin.de 🌐 www.jmberlin.de</p> <p>© VIELFALT GESTALTET 2011</p>	<p>Wechselnde Ausstellungen und Veranstaltungen zu jüdischem Leben und Kultur</p> <p><u>Angebot</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Workshops und</li> <li>▪ Führungen für Jugendliche</li> <li>▪ Projekttag</li> <li>▪ on tour Bus: Das JBM unterwegs</li> </ul>
Kultur/Bibliothek/Ausstellung		Kultur/Bibliothek/Ausstellung	
<p><b>7 x jung</b> S-Bahn-Bögen Bf. Bellevue Flensburger Str. 3 10557 Berlin</p> <p>☎ 030 – 3030 808-25 ✉ ausstellung@gesichtzeigen.de 🌐 www.7xjung.de.de</p> <p>© VIELFALT GESTALTET 2011</p>	<p>Künstlerische Ausstellung zu Ausgrenzung, Antisemitismus und Diskriminierung</p> <p><u>Angebot</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 7 Themenräume: mein Zimmer, meine Familie, mein Zimmer, meine Musik...</li> <li>▪ Einzel- und Gruppenführung für Jugendliche</li> </ul>	<p><b>Cultures interactive</b> Mainzer Str. 11 12053 Berlin</p> <p>☎ 030 – 60 40 19 50 ✉ info@cultures-interactive.de 🌐 www.cultures-interactive.de</p> <p>© VIELFALT GESTALTET 2011</p>	<p>Verein zur interkulturellen Bildung und Gewaltprävention</p> <p><u>Angebot</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ FAIR SKILLS: Qualifizierung &amp; Berufsvorbereitung von jungen Menschen</li> <li>▪ Football united</li> <li>▪ Internationale Jugendkulturarbeit</li> </ul>