

# Diversity und „Managing Diversity“ – Sensibilisierung für Vielfalt und ihre Gestaltung

„Ausbildung von Multiplikator/innen – Berufsschule als Gesamtheit“

Czarina Wilpert

## 1 Warum Diversity und Managing Diversity?

„Wir leben in einer Welt, in der Prozesse der Vereinheitlichung, aber auch der Differenzierung und Distanzierung parallel verlaufen. In vieler Hinsicht wissen immer größere Gruppen von Menschen weltweit immer mehr voneinander. Wir sind zunehmend an grenzüberschreitender Kommunikation beteiligt und sind mehr als je zuvor voneinander beeinflusst. Zugleich erleben wir überall eine starke Tendenz hin zur Anerkennung und zum Erhalt unserer eigenen Identität und ihrer speziellen Charakteristika“ (Henri Tajfel).

Vielfalt gehört zu unserer Realität. Um Diversity positiver zu gestalten, geht es darum, persönliche, gesellschaftliche und institutionelle Barrieren verschiedenen Gruppen gegenüber zu entdecken und abzubauen. Grundlegend ist auch die Überzeugung, dass wir durch die Anerkennung und Wertschätzung von Menschen verschiedener Zugehörigkeiten herabsetzende Zuschreibungen überwinden können und mehr Menschen verschiedener Herkunft für eine gemeinsame Sache gewinnen.

Identität ist dabei ein Zentralkonzept für die Gestaltung von gesellschaftlicher Vielfalt. Tajfels Soziale Identitäts-Theorie bringt wichtige Einsichten in unser Verständnis der oben erwähnten Zusammenhänge. Dieser Ansatz betont die starken Bedürfnisse nach Anerkennung; denn im Zentrum des Diversity Ansatzes steht das menschliche Grundbedürfnis, die Wertschätzung und Akzeptanz der eigenen sozialen Zugehörigkeit anstatt Ablehnung oder Diffamierung zu erfahren.

Der Gedanke, Unterschiede als Vielfalt schätzen zu lernen, findet in Deutschland erst seit kurzem Eingang als positiver Entwurf von Organisationen, z. B. in Schulen, Universitäten, Firmen, politischen Parteien oder lokalen Verwaltungen. Das XENOS Programm der Bundesregierung spielt in diesem Zusammenhang eine Vorreiterrolle.

EINE WELT DER VIELFALT Berlin e. V. führte, unterstützt durch das XENOS Programm der Bundesregierung, zwischen 2001 und Herbst 2004 das Projekt „Training von Multiplikator/innen - Berufsschule als Gesamtheit“ durch, das sowohl Peer-Trainer/innen als auch Multiplikator/innen in Berufsfeld, Berufsschule und Arbeitswelt in dem Diversity- und Anti-Bias-Ansatz ausbildet. An Berufsschulen und Ausbildungszentren wurden in Berlin Auszubildende und Lehrende (Pädagogen/innen, Ausbilder/innen) mit dem Diversity-Ansatz vertraut gemacht und zu Peer-Trainer/innen bzw. Trainer/innen im Berufsfeld ausgebildet. Ziel war die Aneignung sozialer und interkultureller Kompetenzen, die Schlüsselqualifikationen sind sowohl für die Arbeitswelt als auch für eine aktive Bürgerschaft in der Gestaltung einer demokratischen und pluralistischen Gesellschaft.

In der folgenden Darstellung werden der Hintergrund, der Inhalt und die theoretische Basis des Diversity- und Anti-Bias-Ansatzes für Multiplikator/innen im XENOS Projekt erläutert und in ihrer Bedeutung reflektiert. Dadurch soll auch die Nachhaltigkeit des Projektes unterstützt werden.

## 2 Der Diversity-Training-Ansatz von EINE WELT DER VIELFALT

**EINE WELT DER VIELFALT** (EWdV) ist ein Bildungsprogramm, das bereits in vielen Ländern eingesetzt wird. Dieser international erprobte Ansatz ist ein interaktiv angelegtes *Diversity*- und Anti-Diskriminierungs-Training.

EINE WELT DER VIELFALT Berlin e. V. führt Diversity Workshops mit Multiplikator/innen aus unterschiedlichen Lebens- und Arbeitsbereichen durch:

- Öffentliche Verwaltung, Polizei, Justizbereich, Gesundheit;
- Wirtschaft, NGOs, Gewerkschaften;
- Journalisten und Medienfachleute;

In Deutschland ist das Programm am weitesten verbreitet im Bereich der Schule und Lehrerfortbildung.<sup>1</sup> Es gibt spezielle Programme mit Schulen (Schule als Gesamtheit) und in der Jugendarbeit mit Sozialarbeiter/innen und Jugendlichen. Unsere Zielsetzung ist es, zu erreichen, dass die Schüler/innen, die oft aus verschiedenen ethnischen, religiösen und sozialen Herkunftsfamilien zusammengesetzt sind, befähigt werden, an dieser pluralistischen Gesellschaft voll teilzunehmen. Sie sollen als wertvolle Mitglieder dieser Gesellschaft angesehen werden können und eine Chance zur beruflichen, ökonomischen und sozialen Integration bekommen. Um diese Ziele zu erreichen, müssen wir gemeinsam daran arbeiten: die Schule als Gesamtheit, die Schüler/innen und alle pädagogischen Kräfte.

Es ist gerade in diesen Bereichen von Arbeit mit Schulen, mit Auszubildenden und der Wirtschaft, wo der Ansatz des XENOS Projektes verankert ist.

## 3 „Eine Welt der Vielfalt“ im XENOS Projekt: „Training von Multiplikator/innen - Berufsschule als Gesamtheit“

„Eine Welt der Vielfalt“ führte im Rahmen des XENOS Projektes Diversity Awareness Workshops in verschiedenen Einrichtungen der Berufsausbildung durch. Je nach Bedarf wurden zuerst zweitägige Workshops mit Auszubildenden und zweitägige Workshops für Ausbilder/innen durchgeführt. Danach wurden eine Auswahl von Auszubildenden und Ausbilder/innen in sechstägigen Trainings durch dafür qualifizierte Ausbilder/innen von „Eine Welt der Vielfalt“ und EPTO (European Peer Training Organisation) zu Peer-Trainer/innen (PT) bzw. Trainer/innen im Berufsfeld (TiB) ausgebildet.

<sup>1</sup> Eine Welt der Vielfalt ist ein Bildungsansatz, der vom New Yorker A WORLD OF DIFFERENCE INSTITUTE® der Anti-Defamation League (ADL) entwickelt wurde. Es wird seit 1994 in Deutschland eingesetzt. Eine Welt der Vielfalt Berlin e. V. existiert als eigenständiger gemeinnütziger Verein seit 1996. Darüber hinaus wird „Eine Welt der Vielfalt“ angeboten von Lehrerfortbildungsinstituten der neuen und alten Bundesländer: Berlin, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Lübeck, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Sachsen. ([http://www.adl.org/awod/awod\\_institute.asp](http://www.adl.org/awod/awod_institute.asp))

Leitziele des Projektes waren:

- das Schulklima nachhaltig und langfristig in Richtung Toleranz, Akzeptanz und Offenheit für Unterschiedlichkeit als Vielfalt („Diversity“) zu beeinflussen.
- die Chancen der beteiligten Jugendlichen auf dem Arbeitsmarkt durch Erhöhung ihrer sozialen und interkulturellen Kompetenzen und Teamfähigkeit zu verbessern.

Um diese Ziele zu erreichen, wurde ein umfassendes und differenziertes Konzept entwickelt und angeboten. Es bestand aus folgenden Bausteinen:

- Bedarfsanalyse im Vorfeld mit Schlüsselpersonen der beteiligten Einrichtungen, um den spezifischen Kontext und die Bedürfnisse der Einrichtung zu erfassen und zu berücksichtigen.
- Zweitägiger Workshop für Pädagogen und Pädagoginnen der berufsausbildenden Einrichtung.
- Zweitägige Workshops für Jugendliche der berufsausbildenden Einrichtung. Diese Workshops fanden in Gruppen von jeweils 15 bis 20 Jugendlichen statt. Angestrebt wurden eine Sensibilisierung für die Bedeutung von ethnischer Herkunft, Gender und anderen Gruppenzugehörigkeiten für die Identitätsentwicklung, für Vorurteilsbildung und Entstehung von Diskriminierung. Die Workshops sollten die entsprechenden Veränderungen in der Schule und im Umgang miteinander motivieren.
- Sechstägiges Training auf freiwilliger Grundlage für Jugendliche, die an einem zweitägigen Workshop teilgenommen hatten und dann zum/zur Peer-Trainer/in von „Eine Welt der Vielfalt“ ausgebildet wurden.
- Sechstägige Ausbildung für besonders interessierte Pädagogen und Pädagoginnen zum/zur „Trainer/in im Berufsfeld“.
- Individuelles oder Kleingruppen-Coaching.

Als Ergebnis dieses umfassenden Ansatzes sind folgende Wirkungen zu erwarten bzw. in einige Fällen schon eingetreten:

- Peer-Trainer/innen organisieren Ein-Tagesworkshops mit Gruppen von Auszubildenden in der eigenen Einrichtung oder in anderen Einrichtungen und Schulen.
- Ausbilder/innen sind in die Lage versetzt, Einführungen in die Diversity-Arbeit während der normalen Ausbildungszeit, z. B. in der Orientierungswoche für neue Auszubildende, durchzuführen.
- Die Aufnahme des Programms von Eine-Welt-der-Vielfalt in den Lehrplan und damit die Verankerung des Ansatzes auch für die Ausbildung zukünftiger Auszubildender ist z. T. erfolgt.

Die bisherige Arbeit zeigte, dass die Ausbildungsträger und Berufsschulen, die auf das XENOS Projekt angesprochen wurden, wegen des Interesses an den „soft skills“, der Entwicklung von sozialer und interkultureller Kompetenz als Schlüsselqualifikation in der Arbeitswelt, für die Mitarbeit offen sind.

## Exkurs: Der Zusammenhang von Diversity Kompetenz mit dem Erlernen von sozialen und interkulturellen Kompetenzen

Diversity basiert auf einem erweiterten Erfahrungshorizont als normalerweise unter dem Begriff „Kultur“ verstanden wird. Im Ansatz von EWdV bedeutet Diversity Unterschiedlichkeit und Vielfalt zugleich. Gemeint sind kulturelle, soziale, und physische Unterschiede wie z. B. Alter, Sprache, ethnische und nationale Zugehörigkeiten, sexuelle Orientierung, Religion, soziale Herkunft und äußerliche Merkmale wie Hautfarbe, Behinderung usw. Die Vorteile von Vielfalt, die Akzeptanz und Anerkennung von Unterschiedlichkeit, sind nicht immer leicht oder selbstverständlich. Vielfalt und Unterschiedlichkeit können als Gefahren gesehen werden. Unsere Wahrnehmung von Differenz bedeutet häufig Störungen. Kommunikation ist blockiert. Was häufig als Störungen erlebt wird, sind nicht immer „kulturelle“ Konflikte, sondern gegensätzliche Bilder, die „wir“ mit verschiedenen Zugehörigkeiten einander zuschreiben. Die Zuschreibungen sind sehr oft Vorurteile und Stereotypen, die wir gegenseitig voneinander haben. Dadurch fungieren sie als Barrieren zur Kommunikation. Gruppenüberschreitende Kommunikationsfähigkeiten sind daher zentrale Aspekte der sozialen und interkulturellen Kompetenzbildung.

Kommunikation bedeutet, Botschaften so zu verstehen, wie sie gemeint sind. Auch Sprachen innerhalb eines Kulturraums, einer Gesellschaft, können differieren, weil diverse Bedeutungen/Deutungsmöglichkeiten von Wörtern, Sozialgeschichten, Symbolen (Wertverhaftung) existieren. Auch dafür muss sensibilisiert werden.

Viele Erfahrungen mit anderen Gruppen, des anderen Geschlechts, anderer Kultur, anderer Mikroulturen oder sozialer Schichten basieren häufig auf gängigen Annahmen, Stereotypen und Ideologien, die von Kindheit an gelernt wurden. Manchmal wissen wir garnichts über den anderen bzw. den Fremden, aber wir reagieren auf Zeichen, Symbole, Aussehen, Kleidung usw. aus der Sicht unserer eigenen Kultur oder Mikrokultur, d. h. wir interpretieren und bewerten die Welt des anderen aus unserem eigenen Blickwinkel. Die Fähigkeit, sich mit den wahrgenommenen „kulturellen“ oder sozialen Differenzen auseinander zu setzen, benötigt Diversity-Kompetenz im Umgang mit kulturellen und anderen Differenzen und Intergruppen-Barrieren.

### Was ist Managing Diversity-Peer-Training?

Managing Diversity-Peer-Training ist ein Trainingsprogramm der European Peer Training Organisation (EPTO)<sup>2</sup>, das für Jugendliche Peer-Trainings organisiert und Workshops mit anderen Jugendlichen moderiert. Peer-Training heißt: Jugendliche trainieren Jugendliche, denn sie haben einen direkten Zugang zu Gleichaltrigen und ihren Themen. So können sie viel mehr bewegen.

Die Peer-Trainer/innen organisieren und moderieren Workshops, deren Inhalte auf die Bedürfnisse der Zielgruppe zugeschnitten sind. Es geht dabei um Themen und Probleme, die den Teilnehmenden täglich begegnen, wie z. B. soziale und körperliche Unterschiede, Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Sexismus, Homophobie und viele andere Formen von Ausgrenzungen. Ein/e Peer-Trainer/in leitet hierbei den Prozess der Kommunikation, des Verstehens und des Lernens für die Jugendlichen kompetent und glaubwürdig an.

<sup>2</sup> Siehe [www.epto.org](http://www.epto.org)

## **Wozu gibt es Peer-Trainings? Welche Bedeutung hat die Ausbildung als Peer-Trainer/in für Jugendliche?**

Das Konzept der Peer Gruppen betont den Bezug zur Gruppe der Gleichaltrigen. Besonders im Kinder- und Jugendalter wird die Orientierung des Individuums sehr stark von Menschen ähnlichen Alters geprägt. Die Methode des Peer-Trainings basiert auf der Überzeugung, dass junge Leute Gleichaltrigen Inhalte glaubwürdiger vermitteln können als Erwachsene. „Entscheidend für die Schule als Lernort bei der Bekämpfung von Fremdenfeindlichkeit und Rassismus werden teilorientierte Ansätze, sowie die Beachtung einer systemischen Perspektive, welche (die) Organisations- und Personalentwicklung einbezieht“.<sup>3</sup> Die aktive Beteiligung der Schülerschaft gehört zum Konzept „Berufsschule als Gesamtheit“. Die Peer-Trainer-Ausbildung ergänzt die Arbeit der Ausbilder und Pädagogen.

Eine Peer-Trainer-Ausbildung befähigt Jugendliche, mit Problemen, die sie direkt betreffen, effektiv umzugehen. Dieser Prozess hat auch eine gesellschaftliche Seite, indem er jungen Menschen ein Forum eröffnet, in dem sie sich an Grenzen erproben können und Probleme lösen lernen. Darüber hinaus können sie Erwachsenen in verantwortlicher Position ein besseres Verständnis für die Sichtweisen von Heranwachsenden vermitteln.

- Jugendliche sind die geborenen Experten „ihrer selbst“. Sie haben einen direkten Zugang zu Themen, die sie betreffen, und können oft viel bewegen.
- Als (Rollen-)Vorbilder in ihrer Peer-Gruppe können Jugendliche wirksame Kommunikationsstrategien und -ansätze vorleben. Solche Kompetenzen werden durch Workshops und Spiele, Musik und Massenmedien, Diskussionen oder Berichte erworben.
- Wo nur begrenzte Mittel vorhanden sind, aber eine große Anzahl von Menschen erreicht werden soll, hat das Peer-Gruppen-Training einen idealen Multiplikatoreffekt. Darüber hinaus hat es einen Schneeball-Effekt zur Folge, indem es häufig Aufmerksamkeit und Neugierde innerhalb der lokalen Gemeinde hervorruft.
- Wenn Jugendliche ermutigt und unterstützt werden, können sie Fortbildung und Informationsvermittlung in die eigenen Hände nehmen. Eine Peer-Trainer-Ausbildung kann außerdem das Engagement Jugendlicher in anderen Bereichen der Bildung und Ausbildung fördern.

Das Peer-Training-Konzept formt Jugendliche zu Experten in gesellschaftlich wichtigen Themen, lässt sie ihre Fähigkeiten als engagierte Bürger entwickeln und bietet ihnen ein Forum, ihre Führungsqualitäten zu zeigen bzw. auszubilden. Das wichtigste Ziel ist, dass gerade Jugendliche als Multiplikator/innen von Vielfalt und aktiver Einmischung einen konstruktiven Umgang mit Konflikten und Unterschieden lernen.

---

3 Ramboll Management (2005) :Evaluation des Bundesprogramms XENOS

## 4 Theoretische Basis des „Eine Welt der Vielfalt“- Ansatzes<sup>4</sup>

Der *Diversity*-Ansatz basiert auf Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung der eigenen Person und der Anderen. Anerkennung und Akzeptanz von Diversity bietet einen positiven Zugang zum Abbau von Vorurteilen, Stereotypen und Diskriminierung.

Vorurteile und Stereotypen sind diskriminierend und blockieren menschliche Kommunikation und die Chance, sich zu entfalten. Die Anwendung von Vorurteilen und Stereotypen gegenüber anderen, vor allem durch die Mitglieder der Mehrheitsgesellschaft gegenüber gesellschaftlichen Minoritäten, ist verantwortlich für die Entstehung und Verfestigung von Barrieren zwischen gesellschaftlichen Gruppen.

Menschen, die als „zu verschieden“ oder „andersartig“ wahrgenommen werden, die wegen ihrer Zugehörigkeit zu bestimmten sozialen Gruppen nicht akzeptiert werden, sehen sich mit solchen Barrieren konfrontiert. Da sie vom gesellschaftlichen Geschehen oft ausgeschlossen sind, können sie sich dementsprechend nicht einbringen.

Anerkennung und Akzeptanz hingegen erhöhen die Bereitschaft jeder einzelnen Person, an einer gemeinsamen Sache mitzuwirken. Das Programm basiert auf Forschungsergebnissen über die Entstehung und Bedeutung von Vorurteilen sowie auf Einsichten darüber, wie Vorurteile und Ideologien die Inter-Gruppen-Barrieren rechtfertigen und ansatzweise überwunden werden können.

### 4.1 Die Entwicklung und Bedeutung von Vorurteilen

Die Geschichte liefert unzählige Beispiele für die Nutzung von Vorurteilen und Ideologien über „Anderer“. Sie basieren stets auf Zuschreibungen über die Bedeutung einer Gruppenzugehörigkeit, um danach die „Anderen“ wegen ihrer sozialen Zugehörigkeit zu diffamieren, als unwürdig zur Zugehörigkeit zu deklarieren, zu unterdrücken, zu versklaven oder gar zum Objekt eines Genozids zu machen. Zuschreibungen, welche die Abwertung und Hierarchisierung von sozialen Zugehörigkeiten beinhalten, waren immer schon zentraler Bestandteil von Interaktionsprozessen zwischen Gruppen bzw. zwischen den Mitgliedern verschiedener menschlicher Gruppen.

Vorurteile haben auch eine nützliche Funktion insoweit sie unsere Wahrnehmung der Welt vereinfachen und uns helfen, unser Weltbild zu organisieren. Darüber hinaus erlernen wir viele Vorurteile über andere Menschengruppen zum Zeitpunkt der frühkindlichen Sozialisation in unserer näheren sozialen Umgebung.

Die Entwicklung von Vorurteilen entsteht also auch durch normale Prozesse wie das Vergleichen von unbekanntem Personen oder sozialen Gruppen. Schon dieser einfache Kategorisierungsprozess von Menschen in soziale Gruppen (durch mich oder andere) ist ausreichend, um „In“-Gruppen und „Out“-Gruppen, Distanz, Vorurteile, Voreingenommenheit und Ablehnung zu produzieren.

Die Einteilung in präferierte und abgelehnte Gruppen benötigt aber zusätzliche Erklärungen. Die Soziale Identitätstheorie (Tajfel, 1981) liefert einige Einsichten in diesen Prozess. Dieser Ansatz unterscheidet

<sup>4</sup> Der folgende Abschnitt ist eine Zusammenfassung des von mir im Auftrag des „Centre Européen Juif d'Information“ (CEJI) geschriebenen Beitrags für das europäische Trainerhandbuch „A Classroom of Difference“ ([www.ceji.org](http://www.ceji.org))

zwischen persönlicher und sozialer Identität. Da soziale Gruppen sich in Bezug auf ihren Rang, Status, ihre Macht und ihr Ansehen in der Gesellschaft voneinander unterscheiden, kann über Gruppenzugehörigkeiten auch Macht und Ansehen verteilt bzw. wahrgenommen werden. Die Grundprämisse ist, dass die Einteilung nach sozialen Kategorien bzw. sozialen Zugehörigkeiten den Gruppenmitgliedern beider Seiten ihre soziale Identität liefert bzw. soziale Identitäten begründet: eine Definition dessen, wer ich bin, woher ich komme und eine Beschreibung und eine Bewertung der Bedeutung dieser Zugehörigkeiten (Hogg, 1996, 555 f.). Zugehörigkeit zu bestimmten sozialen oder kulturellen Gruppen, die dementsprechend negativ bewertet werden, wird oder kann wahrgenommen werden als eine soziale Belastung und kann damit auch das eigene Selbstbild und Selbstwertgefühl schwächen.

Die Soziale Identitätstheorie liefert wichtige Erklärungen für Inter-Gruppen-Verhalten (z. B. ethnozentrische und stereotypisierende Inter-Gruppen-Verhaltensweisen) und die Prozesse der Bewertung von sozialen Kategorien bzw. Gruppenmitgliedschaften, die eine Auswirkung auf das Selbstwertgefühl des Individuums haben. In diesem Ansatz werden individuelle psychologische Prozesse mit der Frage der sozialen Repräsentation (kollektiven Wahrheiten) und mit gesellschaftlichen Strukturen verknüpft, um ein besseres Verständnis für Inter-Gruppen-Beziehungen zu gewinnen. Soziale Identität und die gesellschaftlichen Zuschreibungen, die damit signalisiert werden, stehen also im Zentrum von gesellschaftlichen Unterscheidungsprozessen.

## **4.2 Erklärungsansätze für die Hartnäckigkeit von Vorurteilen und Diskriminierung**

### **a) Eigeninteresse: Macht und Einfluss**

Diskriminierung ist auch ein Mittel, Macht oder Status für die eigene Gruppe zu gewinnen oder zu erhalten. Macht, Ansehen und ökonomische Vorteile können durch die Ausbeutung oder Unterwerfung von diskriminierten Gruppen erhalten oder gewonnen werden. Vorurteile dienen dazu, eine Logik zu liefern, die bestimmte Gruppen ausgrenzt. Danach werden bestimmte Gruppen als zur Gleichbehandlung nicht berechtigt oder nicht qualifiziert genug eingestuft. Die Praxis der Sklaverei ist ein extremes Beispiel dieses Prozesses. Theorien über den sozialen Einfluss zeigen, wie Autoritäten (prominente Persönlichkeiten, Politiker, Intellektuelle, religiöse Führer u. a.) als Repräsentanten von Interessengruppen die Logik liefern, um diskriminierendes Verhalten als akzeptabel zu präsentieren und Vorurteile und Stereotypen zu legitimieren (Milgram, 1974; Turner, 1996).

### **b) Institutionelle Faktoren**

Tradition, das Rechtssystem, oder historisch verwurzelte soziale Praktiken, z. B. gesellschaftliche Normen können auch der Erhaltung von kollektiv geteilten Vorurteilen und Stereotypen dienen, die die Fähigkeiten bestimmter sozialer Gruppen sich sozial zu „integrieren“ (bzw. ihr Potenzial zur Gefährdung des gesellschaftlichen Friedens) postulieren.

Innerhalb des Bildungssystems gibt es auch nicht hinterfragte Praktiken, durch die bestimmte Kategorien von Schülern in schwächere Schulzüge („tracks“) eingestuft werden. Ein sozialwissenschaftlicher Überblick der US-amerikanischen Forschung über den Abbau von Vorurteilen kommt zu dem Schluss, dass Vorurteile eine große Rolle spielten, noch wichtiger aber die institutionalisierte Diskriminierung sei. „Eine veränderte Institution verlangt neue Verhaltensweisen“ - laut Pettigrew (1986, 173) ist dies das

effektivste Mittel, Inter-Gruppen-Einstellungen zu verändern.<sup>5</sup> Nach seiner Recherche vollzog sich der bedeutungsvollste Wandel hin zu einer positiven Unterstützung der Desegregation von Schulen durch die weiße US-Bevölkerung, nachdem - und nicht bevor - in den Schulen der jeweiligen Gegend die Trennung nach zugeschriebener „Rassenzugehörigkeit“ aufgehoben worden war.

Die Auswirkung von institutionellem Wandel auf die Veränderung von Einstellungen wird jedoch bei anderen Ansätzen infrage gestellt: in der „modernen“ Theorie des Rassismus (McConahay, 1986) sowie beim „symbolischen“ Rassismus. Beide Ansätze kommen zu dem Ergebnis, dass grundlegende Vorurteile Schwarzen oder anderen Gruppen gegenüber sich durch die amerikanische „civil rights“ (Bürgerrechts-)Bewegung nicht grundsätzlich verändert hätten. Nur durch den Druck gesellschaftlicher Normen gelte es als inakzeptabel oder politisch inkorrekt, offen rassistische oder vorurteilsbehaftete Äußerungen gegenüber Minderheiten zu machen. Diese Ansätze behaupten, dass rassistische Sichtweisen heute zwar weniger häufig geäußert werden, diese aber lediglich durch subtilere Meinungen (Zick, 1997) ersetzt würden.

Diese Betrachtungsweise hebt hervor, dass solche Äußerungen eine kodierte Sprache verwendeten, um die inhärente Minderwertigkeit „der Schwarzen“ zu charakterisieren. In den US-amerikanischen Beispielen werden folgende Begriffe genannt, die als unterschwellige Vorwürfe bzw. als Selbstverschuldung der „Schwarzen“ an ihren Problemen ausgelegt werden: „Abhängigkeit von Sozialhilfe, aggressives Verhalten von Schwarzen, Aufstände, Unruhe stiften, (...) Straßenkriminalität, Aufstieg bloß durch „affirmative action“, ...“ usw. (McConahay und Hough 1976, 37-38).

Die Vertreter des „symbolischen“ und des „modernen“ Rassismus haben gezeigt, dass der „subtile“ Rassismus sehr wohl noch existiert. Nichtsdestoweniger besteht aber dabei die Gefahr, die Vorteile von institutionellen Veränderungen und die Errungenschaften der Bürgerrechtsbewegung für die Betroffenen außer acht zu lassen. Der Beitrag, den institutionelle Veränderungen für die betroffenen Minderheiten tatsächlich geleistet haben, wird dadurch übersehen.

Die US-Bürgerrechtsbewegung hat zum Teil durchgesetzt, dass neue Normen und Verfahrensweisen etabliert wurden, welche die Gleichstellung von Schwarzen und anderen Minderheiten vorangetrieben haben, ihre Teilnahme an gesellschaftlichen Gütern erhöhten, und einigen neue Chancen ermöglicht haben. Ein solcher Fortschritt hat auch Auswirkungen auf den Status und das Ansehen der gesamten Gruppe, und längerfristig können so u. U. auch tief sitzende Einstellungen verändert werden. Daher ist der Wandel von institutionellen Bedingungen und gesellschaftlichen Normen aus Sicht der diskriminierten Minderheiten ein durchaus bedeutungsvolles Ergebnis, das neue Chancen bietet und ihre Lebensqualität erhöhen kann.

<sup>5</sup> Für die Wirkung institutioneller Prozesse und kollektiver Wahrheiten in Deutschland und Europa siehe zwei wichtige Analysen der Zuschreibungsprozesse und institutionellen Diskriminierung bei Gomolla und Radtke (2002), Schiffauer et al. (2002) und Wilpert (2004).

### 4.3 Welche Methoden und Ansätze sind demnach für einen Abbau von Vorurteilen und Diskriminierung effektiv?

Wie oben gezeigt, werden Vorurteile und Diskriminierung durch eine Interaktion zwischen persönlichen/individuellen Faktoren und institutionellen Faktoren aufrechterhalten. Beide Bereiche müssen berücksichtigt werden, wenn ein Wandel erzielt werden soll. Auch institutioneller Wandel, d. h. der Abbau von institutionellen Diskriminierungen und Verfahrensweisen, kann nur durch die Überzeugung von Menschen erreicht werden. Das beinhaltet auch die Überzeugung von Entscheidungsträgern dahingehend, dass sie Schritte hin zu einer sozialen/institutionellen Veränderung initiieren.

Der Ansatz von „Eine Welt der Vielfalt“ kombiniert daher die individuellen Lernprozesse mit der Erkenntnis, dass Diskriminierung nur dann abgebaut werden kann, wenn auch Situationen und Kontexte verändert werden, d. h. die Betonung liegt auf der Notwendigkeit von konkreten sozialen Aktionen.

Die Teilnahme an einem Lernprozess setzt eine zumindest minimale Motivation voraus. Persönliches Engagement ist hierbei ein Faktor, der Motivation steigert. Nachdenken über sich selbst, über die eigene Sozialisation und den sozialen Kontext bietet einen Zugang zu persönlichem Engagement. Weil soziale Identität ein Schlüsselfaktor bei Abbau oder Aufrechterhaltung von Vorurteilen und Diskriminierung ist, soll der konkrete Abbau von Vorurteilen und Diskriminierung mit dem Verständnis der Konstruktion unserer eigenen sozialen Identitäten beginnen. Der Zugang zu Selbsterkenntnissen wird durch Übungen, die die Selbstreflexion anregen, gefördert. Die Erkennung der Bedeutung der eigenen sozialen Identität und unserer sozialen Verortung ist auch mit einer kommunikativen Interaktion mit „Anderen“ verbunden.

Um in die Lage versetzt zu werden, die eigenen Vorurteile zu erkennen und infrage zu stellen, haben Sozialpsychologie und Lerntheorien eine Reihe von Faktoren identifiziert, die die Voraussetzungen dazu schaffen. Diese beinhalten:

- die Schaffung eines Lernkontextes, der frei gehalten ist von allen Voreingenommenheiten, d. h. eine respektvolle und tolerante Umgebung
- die Anerkennung und Wertschätzung von jeder/m Einzelnen
- die Vermeidung von Schuldzuweisungen
- Selbstreflexion
- kooperatives/interaktives Lernen
- die Gestaltung von Übungen und Lernsituationen, die Empathie fördern können
- die Entwicklung von kritischem Denken den eigenen Vorurteilen und Weltbildern gegenüber

Im Einzelnen betrifft dies:

#### a) Steigerung des Selbstwertgefühls

Die Forschung über Inter-Gruppen-Beziehungen zeigt die Schlüsselrolle von sozialer Identität für unser Selbstwertgefühl und unsere Bewertungen und Einstellungen anderen Gruppen gegenüber auf. Experten glauben, dass die effektivste Methode, Vorurteile, negative Einstellungen und Verhaltensweisen anderen Gruppen gegenüber abzubauen, die Stärkung des Selbstwertgefühls der Schüler/innen ist. Schüler/innen, die ein positives Bild von sich selbst haben, haben es nicht nötig, andere herabzusetzen.

**b) Kooperatives und soziales Lernen**

Kooperatives Lernen bezieht sich auf das gemeinsame Lernen von Personen unterschiedlicher ethnischer oder sozialer Gruppen. Kooperatives Lernen stiftet Chancen des persönlichen Kennenlernens von Mitgliedern anderer Gruppen als Individuen und in ihrer Individualität. Durch eine gelungene kooperative Lernerfahrung verliert die Gruppenzugehörigkeit ihre segregierende Bedeutung.

Eine Reihe von Bedingungen sind Voraussetzungen dafür, längerfristige Veränderungen sowohl bei den Vorurteilen als auch im konkreten Verhalten zu bewirken.

Einige der notwendigen Bedingungen im Lernprozess sind:

- das gemeinsame Interesse, ein bestimmtes Ziel zu erreichen.
- die Statusgleichheit der Teilnehmenden und die Unterstützung durch die entsprechenden Autoritäten.

Gerade diese Bedingungen sind für die Kooperation von verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen außerhalb eines Lernkontextes meistens nicht vorhanden. Daher sind längerfristige Nachwirkungen („transfer“) aus einem Lernkontext in den Alltag nicht von vornherein selbstverständlich.

Trotz seiner Komplexität bleibt kooperatives Lernen die einzige Methode, die eine Chance auf längerfristigen Erfolg bietet. Kooperatives Lernen sichert die Teilnahme der gesamten Gruppe, und durch eine aktive Auseinandersetzung sowie gemeinsamer Reflexion in Kleingruppen können mehr Erfahrungen zur Geltung kommen. Das Engagement der Einzelnen wird dadurch eher aktiviert.

**c) Soziale Aktion: Handlungsstrategien für die Veränderung der institutionellen Bedingungen entwickeln**

Die effektivste Art, Vorurteile abzubauen, ist, institutionelle Diskriminierung zu beseitigen. Die Geschichte bestätigt, dass sich Ideologien oder negative Stereotypen gegenüber Minderheiten oft nur durch einen Wandel der institutionellen Bedingungen ändern. Diese Veränderung ist aber oftmals erst das Ergebnis des Handelns organisierter „pressure groups“. Ein Beispiel hierfür ist die Geschichte der Durchsetzung des Frauenwahlrechts oder die Erfolge der amerikanischen Bürgerrechtsbewegung.

Die Beteiligung der Teilnehmer/innen an der Entwicklung von kurzfristigen und langfristigen Handlungsstrategien unterstützt die Einzelnen und die Gruppe in der Erfahrung, dass eine Veränderung der Rahmenbedingungen vorstellbar und möglich ist. In einem gelungenen Workshop bestärkt dieser Prozess das soziale Engagement der Teilnehmer/innen.

**d) Anerkennung und Respekt für soziale und kulturelle Vielfalt**

Offenheit gegenüber anderen Kulturen und sozialen Gruppen beinhaltet die Chance, dass jeder Einzelne sich selbst definiert, ohne von den Moderator/innen oder anderen Teilnehmer/innen definiert zu werden. In diesem Ansatz unterstützt interkulturelles und Intergruppen-Lernen das Erlernen von kritischem Denken sowie die Möglichkeit, Distanz gegenüber der eigenen, mit Vorurteilen behafteten oder monokulturellen Perspektive zu gewinnen. Die Wiedergabe von Daten und „Fakten“ über andere Kulturen allein hat keine Auswirkung auf vorurteilsbehaftete Einstellungen und entsprechendes Verhalten.

#### 4.4 Synthese: Diversity-Kompetenz und die Wirkung von Vorurteilen

Die Wichtigkeit der Beschäftigung mit negativen Vorurteilen und Stereotypen ist begründet in der Bedeutung, die diese Einstellungen und Kategorisierungsprozesse für die davon Betroffenen haben. Dies ist besonders wichtig in Fällen, in denen die Mehrheitsgesellschaft, als Stütze gesellschaftlicher Institutionen und Normen, gemeinsame Stereotypen und Vorurteile gegenüber Minderheiten teilt.

Die Verwendung von Stereotypen und die Artikulierung von negativen Vorurteilen und Ideologien schaffen Barrieren für Intergruppen- bzw. interkulturelle Kommunikation und grenzen dadurch die Entfaltungsmöglichkeiten von Minderheiten ein. Die Wahrnehmungen und Fähigkeiten von Mitgliedern ausgegrenzter Gruppen werden daher nicht artikuliert, oder, wenn sie artikuliert werden, in der Mehrheitsgesellschaft nicht verstanden oder angenommen. Die Entfaltung von Diversity und die positive Gestaltung der vorhandenen Vielfalt werden dadurch nicht erreicht. Diversity-Kompetenz ist daher ein Grundstein der politischen Bildung und Menschenrechtserziehung in einer pluralistischen Gesellschaft. Sie ist damit auch eine Basis für soziale und interkulturelle Kompetenz.

#### 5. Kritische Reflexion : Evaluation und Umsetzung in der Praxis

Im Folgenden fasse ich die wichtigsten Punkte der Evaluation zusammen, bzw. zitiere direkt aus dem Bericht der externen Evaluatoren. Es zeigt sich insgesamt, obwohl wichtige Ziele erreicht wurden, dass Praxis und die Realität der Umsetzung als dritte Partei in einer Organisation viele Fragen für die Umsetzung in Berufsschule und Ausbildung aufwirft.

Als Ergebnis der externen Evaluation in Zusammenhang mit der Umsetzung des XENOS Programms können zu den Punkten „Veränderungen in den Einrichtungen“ (z. B. Einbeziehung von „Eine Welt der Vielfalt“ - Inhalten in das Ausbildungskonzept) bezüglich der Zielerreichung deutliche Aussagen gemacht werden.<sup>6</sup> Auf der Ebene der Pädagogen/innen und Ausbilder/innen sind Übernahmen von „Eine Welt der Vielfalt“ - Inhalten in die Ausbildung geplant oder erfolgt.

„Festzuhalten ist auch, dass die Umsetzung des „Eine Welt der Vielfalt“ - Konzeptes am stärksten auf der Ebene der Ausbilder/innen und Pädagogen/innen greift und hier auch die deutlichsten Wirkungen zeigt.“ Die Evaluatoren bestätigen, dass „bei den Ausbilder/innen eine deutliche Sensibilisierung erfolgt sei und das Thema ‚Werteorientierung‘ mit konkreten Inhalten gefüllt worden sei.“ Einer der fortgebildeten Ausbilder bestätigt, dass er „Eine Welt der Vielfalt“ - Inhalte in sein Ausbildungsprogramm übernommen habe. Auch bei einem anderen Träger hat das „Eine Welt der Vielfalt“ - Konzept Wirkungen bei einem Teil des Kollegiums gezeigt, das sich zu einer aktiven Gruppe zusammengeschlossen hat und plant, die „Eine Welt der Vielfalt“ - Inhalte weiterhin umzusetzen. In ihren Augen hat das Projekt „neue Ideen gebracht, die gut in das Ausbildungscurriculum hineinpassen...“

Die Evaluatoren betonen auch, dass bei einem großen Teil der Jugendlichen persönliche (Lern-) Erfolge zu verzeichnen sind. Auch von den Trainer/innen und Ausbildungsleiter/innen wird bestätigt, dass das Peer-Training für die Jugendlichen eine wichtige neue Erfahrung darstellte, die bei mehreren weiteren Prozessen der Auseinandersetzung mit der Thematik Vielfalt und Toleranz gegenüber Menschen anderer kultureller Herkunft ausgelöst habe. Fast alle sind sensibler in der Wahrnehmung von Diskriminierungen.“

<sup>6</sup> Behn und Siebert (2005)

Die meisten Jugendlichen haben nach ihrer Ausbildung Trainings oder Trainingseinheiten in der Einrichtung umgesetzt und möchten dies auch fortführen, sehen für sich also eine Perspektive in diesem Bereich. Die Zahl der Jugendlichen, die selber Workshops gegeben haben, ist in den untersuchten Einrichtungen unterschiedlich hoch, was zum großen Teil mit der Politik der Einrichtung und der Unterstützung durch die dort tätigen Pädagogen/innen bzw. Ausbilder/innen zusammenhängt.

Die Evaluatoren fassen zusammen, „dass das Konzept von ‚eine Welt der Vielfalt‘ sich in seiner Vielschichtigkeit bewährt hat und flexibel genug war, sich verändernden Bedingungen anzupassen.“ Folgende Punkte gilt es bei einer Neuauflage oder Weiterführung zu beachten:

- Der Klärung der Interessen von Institution und „Eine Welt der Vielfalt“ und der Prüfung der „Schnittmenge“ im Vorfeld der Projektumsetzung kommt hohe Bedeutung zu. Ideal wäre es, die Projektumsetzung in eine Organisationsentwicklung einzubinden.
- Das Coaching ist ein zentrales Element, um den Transfer zu gewährleisten, und sollte weiterhin eingesetzt werden. Für Jugendliche sollte das Coaching deutlich strukturiert sein.
- Das „Nachwuchsproblem“ in Bezug auf die Peer-Trainer/innen sollte frühzeitig bearbeitet werden, um die Nachhaltigkeit zu sichern.
- Die Gruppenerfahrungen haben für die Jugendlichen eine hohe Relevanz und sollten in die weitere Projektumsetzung integriert werden.
- Sinnvoll wäre vor diesem Hintergrund beispielsweise ein Austausch der Peer-Trainer/innen unterschiedlicher Einrichtungen. Dieser sollte von Beginn an organisiert und gefördert werden.

Kritisch zu sehen für die Frage der Nachhaltigkeit ist das Verhalten der Organisationen, die in beiden Institutionen das „Eine Welt der Vielfalt“ - Projekt nicht ausreichend – auch finanziell – unterstützt haben. „Optimal wäre natürlich, die Implementierung von „Eine Welt der Vielfalt“ in eine Organisationsentwicklung der betreffenden Einrichtung einzubetten...soweit wie möglich an die Bedürfnisse der Einrichtung angepasst..., aber so, dass gleichzeitig die zentralen Inhalte des Programms bestehen bleiben.“ (Behn und Siebert 2005)

**Literatur :**

**Monographien**

- Addi, David Ni. (2003): Diskriminierung und Rassismus, Internationale Verpflichtungen und nationale Herausforderungen für die Menschenrechtsarbeit in Deutschland. Berlin: Deutsches Institut für Menschenrechte
- Gomolla, M. & Radtke, F. (2002): Institutionelle Diskriminierung. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule. Opladen: Leske + Budrich
- Ladson-Billings, G. (1994): The Dreamkeepers: Successful Teachers of African American Children. San Francisco, CA: Jossey-Bass
- Protheroe, N. J. & Barsdate, K. J. (1992): Culturally sensitive instruction. Streamlined Seminar. National Association of Elementary School Principals
- Rommelspacher, B. (2002): Anerkennung und Ausgrenzung: Deutschland als multikulturelle Gesellschaft. Campus
- Schiffauer, W., Baumann, G., Kastoryano, R., Vertovec, S. (Hrsg.) (2002): Staat, Schule, Ethnizität: Politische Sozialisation von Immigrantenkinder in vier europäischen Ländern. Berlin: Waxmann
- Tajfel, H. (1981): Human groups and social categories. Cambridge: Cambridge University Press
- Tajfel, H. (Hrsg.) (1978): Differentiation between social groups. London: Academic Press
- Wilpert, C. und Kugler, T. (2004): Diversity Gestalten Anti-Diskriminierung Umsetzen, Planen und Handeln in der Verwaltung. Überarbeitung des Handbuchs der CEJI-NICEM Projekts, „Introduction of Anti-Discrimination Training within the Public Authorities“, im Rahmen des Aktionsprogramms der Europäischen Union zur Bekämpfung von Rassismus
- Zick, A. (1997): Vorurteile und Rassismus: eine sozialpsychologische Analyse. Münster; New York; München; Berlin: Waxmann

**Ganze Sammelbände**

- Austin, W. G. & Worchel, S. (Hrsg.) (1979), The social psychology of intergroup relations. Chicago, IL: Nelson-Hall
- Dovidio, J. D. & Gaertner, S. L. (Hrsg.) (1986): Prejudice, discrimination and racism. Orlando, FL: Academic Press
- Manstead, A. S. R. & Hewstone, M. (Hrsg.) (1996): The Blackwell Encyclopedia of Social Psychology. Oxford and Cambridge: Blackwell Publishers
- Krell, G., Riedmüller, B., Sieben, B., & Vinz, D (2007) (Hrsg.). Diversity Studies. Campus
- Weiner, E. (1998): The Handbook of Interethnic Coexistence. New York: Continuum

**Beiträge aus Sammelbänden**

- Amir, Y. (1969): Contact-hypothesis in ethnic relations. In: Weiner, E. (1998): The Handbook of Interethnic Coexistence. New York: Continuum
- Baumeister, R. F. (1996): Self. In: Manstead, A. S. R. & Hewstone, M. (Hrsg.): The Blackwell Encyclopedia of Social Psychology. Oxford and Cambridge: Blackwell Publishers: 496-501
- Brown, R. and Lepore, L. (1996): Prejudice. In: Manstead, A. S. R. & Hewstone, M. (Hrsg.): The Blackwell Encyclopedia of Social Psychology. Oxford and Cambridge: Blackwell Publishers: 450-455
- Crocker, J. and Bylsma, W. H. (1996): Self-esteem. In: Manstead, A. S. R. & Hewstone, M. (Hrsg.): The Blackwell Encyclopedia of Social Psychology. Oxford and Cambridge: Blackwell Publishers: 505-509
- Eisenberg, N. (1996): Empathy. In: Manstead, A. S. R. & Hewstone, M. (Hrsg.): The Blackwell Encyclopedia of Social Psychology. Oxford and Cambridge: Blackwell Publishers: 203-208
- Fiske, S. T. and Morling, B. A. (1996): Categorization. In: Manstead, A. S. R. & Hewstone, M. (Hrsg.): The Blackwell Encyclopedia of Social Psychology. Oxford and Cambridge: Blackwell Publishers: 94-98
- Hogg, M. A. (1996): Social identity theory. In: Manstead, A. S. R. & Hewstone, M. (Hrsg.): The Blackwell Encyclopedia of Social Psychology. Oxford and Cambridge: Blackwell Publishers: 555-560
- McConahay, John B. (1986): Modern racism, ambivalence, and the modern racism scale. In: Dovidio, J. D. & Gaertner, S. L. (Hrsg.), Prejudice, discrimination and racism. Orlando, FL: Academic Press: 91-125
- Pettigrew, T. F. (1986): The Intergroup Contact Hypothesis Reconsidered. In: Hewstone and Brown (Hrsg.): Contact and Conflict in intergroup Encounters, Oxford and Cambridge: Blackwell Publishers: 169-195

- Prenzel, A. (2007), Diversity Education- Grundlagen und Probleme der Pädagogik der Vielfalt. In: Krell et al. (Hrsg.): Diversity Studies. Campus
- Stangor, C. G. (1996): Stereotyping. In: Manstead, A. S. R. and Hewstone, M. (Hrsg.): The Blackwell Encyclopedia of Social Psychology. Oxford and Cambridge: Blackwell Publishers: 628-633
- Suls, J. and Martin, R. (1996): Social comparison. In: Manstead, A. S. R. & Hewstone, M. (Hrsg.): The Blackwell Encyclopedia of Social Psychology. Oxford and Cambridge: Blackwell Publishers: 540-544
- Tajfel, H. and Turner, J. C. (1979): The social identity theory of intergroup behaviour. In: Austin, W. G. & Worchel, S. (Hrsg.): The social psychology of intergroup relations. Chicago, IL: Nelson-Hall: 7-24
- Turner, J. C. (1996): Social influence. In: Manstead, A. S. R. & Hewstone M. (Hrsg.): The Blackwell Encyclopedia of Social Psychology. Oxford and Cambridge: Blackwell Publishers: 562-567
- Van Avermaet, E. (1996): Cooperation and competition. In: Manstead, A. S. R. & Hewstone M. (Hrsg.): The Blackwell Encyclopedia of Social Psychology. Oxford and Cambridge: Blackwell Publishers: 137-141

**Zeitschriftenartikel:**

- McConahay, J. B. and Hough, J. C. Jr. (1976): Symbolic racism. Journal of Social Issues, 32 (2), 23-46
- Sausjord, I. (1997): Service Learning for a Diverse Society: Research on Children, Youth and Prejudice. Social Studies Review, 36 (2), 45-47
- Slavin, R. E. (1990): Research on Cooperative Learning: Consensus and Controversy. Educational Leadership, 47 (4), 52-54

**Graue Literatur und Tagungsberichte**

- Behn, S. und Siebert, I. (2005): Evaluation des Projektes „Training von Multiplikator/innen – Berufsschule als Gesamtheit“ von „Eine Welt der Vielfalt“. In: Die Evaluation des ZAFI-Verbundes. Abschlussbericht. Berlin
- Ramböll Management (2005): Evaluation des Bundesprogramms XENOS - Zwischenbericht 2005: Bundesministerien für Arbeit und Soziales
- Wilpert, C. (2004): Der Gleichbehandlungsgrundsatz der Anti-Rassismus-Richtlinie 2000/43 der EU und institutionelle und strukturelle Diskriminierung in der beruflichen Bildung und im Ausbildungssystem. In: Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg (Hrsg.): Besteht Handlungsbedarf? Strukturelle und Institutionelle Diskriminierung in Deutschland und Berlin