

## **Diversity-Arbeit am Pestalozzi-Gymnasium**

Die Qualitätsanalyse hat uns bestätigt. Unsere Angebote in den Bereichen „Soziales Lernen“, „Personale Entwicklung“, „Umgang mit Regeln“, „Verhalten bei Regelverstößen“, „Workshops mit Klassen zum Klassenklima“ und vieles mehr wurden durchgängig als vorbildlich mit der höchsten Punktzahl bewertet.

Bisher war uns stets wichtig, dass die Praxis des miteinander Umgehens an unserer Schule gut funktioniert. Dass alle Mitglieder unserer Schulgemeinde im täglichen (Schul-) Leben erfahren und selbst aktiv mitgestalten, worauf wir uns in unserer Sozialcharta verständigt haben. Dahinter verbirgt sich ein erprobtes Konzept: das „Diversity Management“, auch „Managing Diversity“ genannt.

### **Was heißt Diversity?**

Diversity bedeutet Vielfalt. Sie bezieht sich auf die Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Menschen. In allen gesellschaftlichen Bereichen begegnet uns diese Vielfalt, mit der wir uns täglich auseinander zu setzen haben.

### **Was ist Diversity Management?**

Diversity Management hat zum Ziel, die in der Vielfalt steckenden Potentiale zu nutzen, als Ressource zu nutzen. Das geschieht nicht von alleine, sondern erfordert, dass Organisationen z.B. ihre Strukturen auf Chancengerechtigkeit überprüfen. Gleichzeitig wird ein Bewusstsein für Vielfalt geschaffen und dafür gesorgt, dass die nötigen Kompetenzen für den erfolgreichen Umgang mit Vielfalt erworben werden. Das Ziel ist ein wertschätzender Umgang miteinander, die Etablierung einer Kultur der Anerkennung.

Es gibt unterschiedliche Ausprägungen des Diversity-Konzepts. Das hier beschriebene bezieht sich auf die Ausrichtung „Diversity und Inklusion“ oder auch „Social Justice and Diversity“.

### **Woher kommt das Konzept des Diversity Management?**

Es kommt ursprünglich aus den USA als Auswirkung der Bürgerrechtsbewegung der 1960er Jahre. Heute ist es dort fest verankert in Organisationen und Institutionen jeglicher Art (Firmen, Bildungseinrichtungen, Verwaltungen ...). Diese Entwicklung ist am ehesten vergleichbar mit dem Konzept der Geschlechtergleichstellung in unserem Land, politisch etabliert durch „Gendermainstreaming“. Während es bei uns häufig Genderbeauftragte gibt, finden wir in den USA und mittlerweile auch in großen deutschen Unternehmen an deren Stelle in der Regel Diversitybeauftragte.

### **Was ist unter Diversity-Trainings zu verstehen?**

Wesentliche Grundannahmen des Konzepts Diversity und Inklusion sind, dass

- es für jede(n) einen Platz gibt
- jede(r) ein Recht darauf hat, mit Wertschätzung behandelt zu werden – und dass
- das für alle Vorteile mit sich bringt.

In den Trainings geht es darum, diese Grundannahmen erlebbar zu machen. Menschen schaffen gemeinsam eine Atmosphäre, in der sie sich auch sehr sensible Dinge sagen können

und so eine Kultur der Anerkennung entwickeln. Dazu muss jede(r) seinen/ihren Beitrag einbringen können, so dass Aushandlungs- und Verständigungsprozesse möglich sind.

### **Wie kommt das Diversity-Konzept in eine Organisation?**

Veränderungsprozesse müssen auf allen drei Ebenen einer Organisation stattfinden:

- Individuum (Lehrer/innen, Schüler/innen, ...)
- Team (Kollegium, Klasse, ...)
- Organisation (Schule)

### **Wo ist die Verbindung zu unserer Schule?**

Eine der Grundsatzertwägungen zur Sozialcharta unserer Schule finden wir in unserem Schulprogramm:

- die Unterschiedlichkeit und Vielfalt unserer Schulgemeinschaft konstruktiv und kreativ zu nutzen.

Diese Grundlage sowohl für die Sozialcharta als auch für unsere Präventionsarbeit – vor allem mit ganzen Klassen/Kursen – weist das Diversity-Konzept aus.

Ende der 90er Jahre war dieser Ansatz in Deutschland noch wenig verbreitet. Wir haben uns dennoch mit der Zustimmung unserer schulischen Gremien sehr bewusst dafür entschieden, in unserer Arbeit nicht nur den Aspekt des Gendermainstreaming (der Geschlechtergleichstellung), sondern den weiterführenden Ansatz des Diversitymainstreaming (auch diesen Begriff gibt es bereits) zu Grunde zu legen. Vielfalt als Ressource zu nutzen – als wesentliche Grundlage für eine Kultur der Akzeptanz - genau das ist das Ziel unserer Präventionsarbeit, wie z.B. bei:

- Workshops zur Krisenintervention bei Konflikten
- Workshops im Rahmen des Präventionsprojekts „Ohne Gewalt stark“.

Diese Workshops waren immer Diversity-Trainings und als solche ein wichtiges Instrument der Implementierung des Diversity-Konzepts an unserer Schule. Bei entsprechendem Bedarf können die Trainings auch Themen betreffen, die in der Jungen- und Mädchenarbeit verankert sind.

Der Einstieg zu unserer Diversity-Arbeit hat auf den Ebenen Individuum (SchülerInnen und LehrerInnen) und Team (Klasse/Kurs) stattgefunden. Von Beginn an ist der Prozess von der Schulleitung und nach einer Pilotphase auch von den schulischen Gremien unterstützt und gefördert worden.

Es war ein bewusster Schritt, die hier beschriebenen Grundlagen und Prozesse zunächst nicht mit der expliziten Einführung eines Diversity-Konzeptes zu beginnen. Wir wollten so verhindern, dass ein theoretisches Konzept eher abschreckend wirkt. Vielmehr überzeugte die Umsetzung in die Praxis.

Unserer Erfahrung nach wird die gelungene Diversity-Arbeit in der Praxis sehr gut angenommen, denn sie bringt für alle Beteiligten Vorteile.

Die Präambel unserer Sozialcharta geht daher auch von einer diversity-gerechten Schule aus:

*Ganz egal, ob wir Junge oder Mädchen sind, Mann oder Frau, ob unsere Eltern in Herne geboren sind oder gar in einem ganz anderen Teil der Erde, einer Religion angehören, arm oder reich sind, eine Behinderung haben oder nicht – wir alle wollen uns mit unseren Erfahrungen in die Schulgemeinschaft einbringen und unsere Fähigkeiten und Möglichkeiten gemeinsam entfalten.*

## Begründung der Wahl des Diversity-Konzepts für unsere Schule auf dem Hintergrund der politischen Entwicklungen

(Von Gendermainstreaming zu Diversitymainstreaming)

In Deutschland haben wir seit 2006 das Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG), das grundsätzlich einen Diversity-Ansatz erkennen lässt. Es ist entstanden im Zuge der auf europäischer Ebene schon Ende der 90er Jahre verfolgten Antidiskriminierungsregelungen. Nachdem zunächst das Verbot der Geschlechterdiskriminierung eine herausragende Stellung einnahm, folgten im Laufe der Prozessentwicklung die Dimensionen Alter, ethnische Herkunft, Religion/Weltanschauung, Behinderung und sexuelle Orientierung (wie auch im AGG verankert).

Unterschiedliche Ausprägungen der Schwerpunktsetzung von Gleichstellung und Antidiskriminierung haben sich in der Weiterentwicklung gezeigt. Auch der politisch eingeleitete Weg zur inklusiven Schule ist ein Aspekt dieser Entwicklungen.

**Hier im Überblick die grundsätzliche Unterscheidung zwischen unterschiedlichen Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsansätzen:**

Zielgruppenorientierte Antidiskriminierungs-praxis	Zielgruppenübergreifender Diversity-Ansatz (Diversity und Inklusion)
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gleichstellungspolitische Maßnahmen für die jeweilige Zielgruppe (ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion, Behinderung, Alter, sexuelle Orientierung):</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Schaffung eines Klimas der Inklusion <u>aller</u> Individuen (Entwicklung entsprechender Kompetenzen, die dazu gebraucht werden, bei allen Beteiligten)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gegen Diskriminierung und Ungleichbehandlung durch Fördermaßnahmen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Gleichstellungspolitische Maßnahmen</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nutzung von Unterschieden und Gemeinsamkeiten aller als individuelle Potentiale in einer Kultur der Anerkennung</li> </ul>
<b><u>→ Defizitorientierter Problemansatz</u></b>	<b><u>→ Ressourcenorientierter Lösungsansatz</u></b>

Verfechter des Diversity-Konzepts haben einen **Paradigmenwechsel** eingeleitet. Sie gehen davon aus, dass Antidiskriminierungspolitik keine Minderheitenpolitik ist. Alle Menschen haben ein Geschlecht, werden älter oder können körperliche und geistige Einschränkungen (Behinderungen) erfahren. Menschen unterschiedlicher ethnischer Herkunft sind mehr und mehr Teil unserer Arbeits- und Lebensrealität. Wir erleben so vielfältige Überlappungen ganz unterschiedlicher Dimensionen in unserer Alltagspraxis. Die integrale Perspektive des Diversity-Ansatzes ist in besonderer Weise dazu geeignet, dem gesellschaftspolitischen Ziel

der Teilhabe aller gesellschaftlichen Gruppen gerecht zu werden und so einer Kultur der Anerkennung den Weg zu bereiten – dem berühmten Adorno-Zitat entsprechend: „Ohne Angst verschieden sein können“<sup>1</sup>. Diesem Anspruch haben wir uns auch an unserer Schule verschrieben. Wie wir meinen, keine schlechte Grundlage für eine Schule auf dem Weg zur Inklusion.

### **Mittel- und langfristige Zielperspektive für die Diversity-Arbeit am Pestalozzi-Gymnasium**

Im Sinne einer Evaluation des Erreichten haben wir im Februar 2013 in der Steuergruppe unserer Schule den Diversity-Gedanken und unsere darauf gründende Arbeit vorgestellt. Es hat sich eine Gruppe an dieser Arbeit Interessierter gebildet, die folgende Ziele verfolgt:

- Die Gruppe selbst möchte das Diversity-Konzept näher kennenlernen
- Die Konzeptentwicklung für eine weitere Verankerung in unserer Schule (s. „Wie kommt das Diversity-Konzept in eine Organisation?“) wird angestrebt.

Ein erster Schritt wird eine schulinterne Lehrerfortbildung sein: Einführung in das Diversity-Training. Angeboten vom Kompetenzteam Herne (Moderation: Ingrid Hubbig).

Ingrid Hubbig, August 2013

#### Literatur:

Adorno, Theodor W., *Minima Moralia*, S. 131, Frankfurt a.M. 1951

Bauer, Joachim, *Erziehung als Spiegelung: Die pädagogische Beziehung aus dem Blickwinkel der Hirnforschung*, Erziehung als Spiegelung.pdf - Foxit Reader

Czollek, Leah Carola / Perko, Gudrun / Weinbach, Heike, *Radical Diversity im Zeichen Von Social Justice. Philosophische Grundlagen und praktische Umsetzung in Institutionen*, in: Maria do Mar Castro Varela (Hg.), Nikita Dhawan (Hg.), *Soziale (Un)Gerechtigkeit: Kritische Perspektiven auf Diversity, Intersektionalität und Antidiskriminierung*, LIT-Verlag, 2011

Hubbig, Ingrid, *Vorurteile, Rassismus, Ausgrenzung – oder – Mit Unterschieden leben lernen (Ein Diversity-Ansatz)*, in: Dokumentation zur Fachtagung “Die Kids und wir – Institutionen in der Verantwortung – Fremdenfeindlichkeit und Rassismus“, Lünen, 23.11.2000

Mecheril, Paul, „Diversity als pädagogische Perspektive – Anfragen an ein pädagogisches Konzept“, in: Dokumentation der landesweiten Fachtagung *Pluralität als Normalität, Chancen und Herausforderungen einer diversitätsbewussten Kinder- und Jugendhilfe*, Münster 16.05.2011

Merx, Andreas, *Von Antidiskriminierung zu Diversity: Diversity-Ansätze in der Antidiskriminierungspraxis*, September 2006, Merx-Von\_Antidiskriminierung\_zu\_Diversity.pdf-Foxit Reader

Plett, Angelika, *Managing Diversity als Strategie in (internationalen) Profit- und Non-Profit-Organisationen*, in: *Managing Diversity-Ansätze zur Schaffung transkultureller Organisationen*, Kobra, Berlin 2000

Plett, Angelika, *Managing Diversity – Theorie und Praxis der Arbeit von Lee Gardenswartz & Anita Rowe*, in: Iris Koall, Verena Bruchhagen, Friederike Höher (Hg.), *Vielfalt statt Lei(d)tkultur, Managing Gender & Diversity*, Münster 2002

Plett, Angelika, *Ein ganz persönlicher Überblick über den Stand von Diversity Management in Deutschland*, in: *Diversity-Infothek des idm, internationale gesellschaft für diversity management e.v.*, Download Artikel (pdf) 2006

Schür, Stephanie, *Inklusion und Diversity Management – Perspektiven einer Pädagogik für alle Kinder:*

<http://www.inklusion-online.net/index.php/inklusion/article/view/68/72>

---

<sup>1</sup> Theodor W. Adorno, *Minima Moralia*, S. 131, Frankfurt a.M. 1951