

Gemeinsam für Respekt: Partizipative Lösungswege gegen Rassismus in der Berufsschulbildung

Mittels eines ganzheitlichen Ansatzes wird mit allen Akteur*innen an Berufsschulen zu den Themen Rassismus und Diskriminierung gearbeitet. Dabei werden Berufsschüler*innen, Lehrkräfte und Berufsschulpersonal zielgruppengerecht sensibilisiert und ihnen Handlungskompetenzen gegen Rassismus und Diskriminierung vermittelt.

Interessant für: Berufsschulen, Ausbilder*innen (alle Branchen)



Ausgangslage

Viele Berufsschüler*innen machen rassistische oder anderweitige Diskriminierungserfahrungen im Ausbildungsumfeld, ohne dies teilweise richtig einordnen und benennen zu können. Gleichzeitig kennen viele ihre Rechte als Auszubildende nicht und ihnen fehlt Wissen zu Anlauf- und Beschwerdestellen bei Diskriminierung. Externe Unterstützung zum Umgang mit Rassismus und weiteren Ungleichheitsideologien an Berufsschulen wird häufig erst dann angefragt, wenn es bereits einen schwierigen Vorfall diesbezüglich gab. Vor diesem Kontext bietet das Instrument „Partizipative Lösungswege gegen Rassismus in der Berufsschulbildung“ einen ganzheitlichen präventiven Ansatz, der alle Akteur*innen in der jeweiligen Institution adressiert und auf strukturelle Veränderungen abzielt.

Umsetzung Gute-Praxis

Zunächst wurden die aktuellen Bedarfe der Berufsschule durch Gespräche mit der Schulleitung und Schulsozialarbeit, aber auch Workshops mit den Berufsschüler*innen herausgearbeitet. Entsprechend der Ergebnisse wurden die verschiedenen Schulungsformate für die Berufsschüler*innen und das schulische Personal entwickelt. Neben den Berufsschüler*innen wurden das gesamte Kollegium sowie das schulische Personal (Hausmeisterei und Sekretariat) beschult. Alle teilnehmenden Gruppen wurden zielgruppengerecht für Rassismus und Diskriminierung sensibilisiert, weiterhin wurden Handlungs- und Sprechfähigkeit gegen Rassismus und Diskriminierung aufgebaut. Berufsschüler*innen setzten sich darüber hinaus mit ihren Rechten als Auszubildende auseinander und wurden über mögliche Anlaufstellen (z. B. Antidiskriminierungsberatungen oder betriebliche Beschwerdestellen) bei erlebter Diskriminierung aufgeklärt. Berufsschullehrer*innen beschäftigen sich in den

Schulungen damit, wie Rassismus als organisations- und betriebsstrukturierende Diskriminierungsform wirkt. Auch die Rolle von Social-Media bei der Verbreitung von rassistischen Narrativen bei Digital Natives wurde beleuchtet. Weiterhin wurde mit den Berufsschullehrenden darauf hingearbeitet, Haltungskompetenz im pädagogischen Umgang mit Berufsschüler*innen zu den beschulten Themen aufzubauen.



Fazit

Das Instrument konnte bereits vier Mal vollständig umgesetzt werden. Durch die Einbindung aller Beteiligten in der Berufsschule und die systematische Vermittlung von notwendigen Handlungskompetenzen wurde eine Organisationskultur gefördert, die Rassismus und Diskriminierung langfristig entgegenwirkt. Durch den partizipativen Ansatz werden die Expertisen, Perspektiven und Erfahrungen der jeweiligen Zielgruppen einbezogen, wodurch alle Handlungsmöglichkeiten innerhalb der Organisation ausgeschöpft werden können. Insbesondere bei den Berufsschüler*innen konnte ein starker Sensibilisierungseffekt festgestellt werden, da ein großer Teil in der Nachbefragung eine weitere Vertiefung der Themen wünschte, was teilweise zu Folgeaufträgen an das Projekt führte. Darüber hinaus wurden in einigen Berufsschulen Arbeitsgemeinschaften zum Thema gegründet oder entsprechende Studientage für das Gesamtkollegium eingerichtet.

Träger: Ufuq e. V.

Projekt (Sitz): DDD – Gegen Diskriminierung, für Demokratie und Diversität in Berliner Betrieben (Berlin)

Kontakt: Christian Kautz, christian.kautz@ufuq.de
Tel. 030-78 09 55 01

Angebot: <https://www.ufuq.de/projekte-ddd/>

Alle veröffentlichten Gute-Praxis Instrumente unter: <https://betriebliche-demokratiekompetenz.de/gute-praxis>

Um Rassismus und Diskriminierung nachhaltig zu entgegenzuwirken, bedarf es der Einbindung aller Beteiligten einer Organisation, auf diese Weise können alle Handlungsmöglichkeiten ausgeschöpft werden.

Was macht das Instrument innovativ?

Der Ansatz ist innovativ, weil er umfassend angelegt ist und der Partizipation von Berufsschüler*innen eine besondere Rolle beimisst. Die Perspektiven der Berufsschüler*innen werden von Anfang an integriert, indem ihre Bedarfe mittels Workshops herausgearbeitet werden und in die Planung der Maßnahmen einfließen. Diese partizipative Herangehensweise stärkt nicht nur den Maßnahmenerfolg für die gesamte Belegschaft, sondern fördert auch das Empowerment der Berufsschüler*innen, da sie aktiv an der Gestaltung ihrer Bildungsumgebung teilhaben.

durch den Ansatz häufig angeregten schulischen Veränderungsprozesse wie neu eingerichtete Arbeitsgemeinschaften und Studientage zu den Themen lassen auf eine nachhaltige Wirkung schließen.

Ist das Instrument übertragbar und anwendbar durch andere Akteure?

Das Instrument ist gut übertragbar, da es vorsieht, die Umsetzung auf die individuellen Bedarfe in der Bildungseinrichtung auszurichten. Es berücksichtigt die Perspektiven und Bedürfnisse aller Beteiligten, dadurch kann es gut auf unterschiedliche Kontexte angepasst werden.

Wie nachhaltig ist das Instrument?

Durch die Einbindung aller Beteiligten der Organisation und die kontinuierliche Sensibilisierung wird eine Organisationskultur gefördert, die Rassismus sowie Diskriminierung langfristig entgegenwirkt. Auch die

In der Praxis

„Durch regelmäßige Gespräche mit allen Beteiligten in der Bildungseinrichtung lassen sich Herausforderungen im Umgang mit Rassismus und Diskriminierung viel besser einschätzen und bearbeiten als bei einmaligen Angeboten.“

Vorteile des Instruments für die Zielgruppen:

- ▶ Berufsschüler*innen können ihre eigene Lernumgebung mitgestalten, dadurch werden ihre demokratischen Grundhaltungen und Kompetenzen gestärkt
- ▶ Wissensvermittlung und Kompetenzaufbau zu Rassismus und Diskriminierung mit allen Beteiligten einer Bildungseinrichtung wirken langfristig auf eine demokratische und respektvolle Organisationskultur hin
- ▶ der ganzheitliche Ansatz ermöglicht es, Abläufe und Strukturen einer Bildungseinrichtung in den Blick zu nehmen und sinnvolle Lösungswege zur Prävention von Rassismus und Diskriminierung zu finden

Tipps für die Umsetzung:

- ▶ Während des gesamten Prozesses sind klare und detaillierte Absprachen mit der Schulleitung notwendig, um Bedarfe, Prozesse und aktuelle Anpassungen zu besprechen.
- ▶ Die Angebote für Berufsschullehrer*innen und das schulische Personal sollten möglichst auf freiwilliger Basis angeboten werden und dabei so attraktiv gestaltet werden, dass sie gerne wahrgenommen werden.
- ▶ Etwaige Pflichtangebote sollten sensibel kommuniziert werden und die Zielgruppen bei der Planung einbezogen werden, um mögliche Widerstände auszuräumen oder gering zu halten.

