

Kerstin Engelhardt
Socius Organisationsberatung gGmbH

Akim Jah
freier Politikwissenschaftler

Evaluation des Projektes
„Vielfalt und Soziale Gerechtigkeit – Durch
Diversity Horizonte erweitern“
des Bildungsteams Berlin Brandenburg e.V.

Evaluationsbericht

Auftraggeber: Bildungsteam Berlin Brandenburg e.V.

April 2012

engelhardt@socius.de
akim.jah@fu-berlin.de

Inhaltsverzeichnis

<u>1. Einführung: Projektsetting und Ziele der Evaluation</u>	5
<u>1.1. Grundsätzliches zum evaluierten Projekt und zu den Zielen der Evaluation</u>	5
<u>1.2. Evaluationsdesign/Zum Vorgehen</u>	6
<u>2. Gesamtprojekt (Projektdesign und Fragestellungen aus dem Vorgängerprojekt)</u>	8
<u>2.1. Ausgangspunkt und inhaltlich-pädagogische Zielsetzungen des Diversity-Ansatzes und des Projektes</u>	8
<u>2.2. Evaluationsergebnisse und Empfehlungen Vorgängerprojekt</u>	10
<u>2.3. Darstellung des Projektkonzepts und der Projektstruktur</u>	11
<u>2.3.1. Projektaufbau</u>	11
<u>2.3.2. Methodisches Vorgehen</u>	12
<u>2.3.3. Zielgruppen</u>	13
<u>2.4. Bewertung des Gesamtkonzeptes</u>	13
<u>3. Tiefenevaluation des Moduls „Soziale Gerechtigkeit“</u>	16
<u>3.1. Darstellung der Ziele und der Vorgehensweise des Moduls</u>	16
<u>3.2. Ergebnisse der Evaluation/Bewertung des Moduls</u>	19
<u>3.2.1. Relevanz des Themas und Moduls insgesamt</u>	19
<u>3.2.2. Rezeption des Themas und Moduls bei den Teilnehmenden</u>	19
<u>3.2.3. Relevanz der Inhalte</u>	20
<u>3.2.4. Methodische Vorgehensweise und Setting</u>	23
<u>3.2.5. Einzelne Methoden</u>	27
<u>3.2.6. Relevanz für Ausbildung und Beruf</u>	33
<u>3.2.7. Heterogenität der Zielgruppen</u>	36
<u>3.2.8. Nachhaltigkeit</u>	38
<u>3.3. Zusammenfassung Ergebnisse Tiefenevaluierung</u>	41
<u>3.3.1. Zielerreichung</u>	41
<u>3.3.2. Problemebenen</u>	42
<u>4. Übersicht Empfehlungen</u>	45
<u>4.1. Inhaltliche Empfehlungen für das Modul Soziale Gerechtigkeit</u>	45
<u>4.2. Empfehlungen für die Methodik für das Modul Soziale Gerechtigkeit</u>	46
<u>4.3. Empfehlungen für eine mögliche zukünftige Projektanlage</u>	47
<u>4.4. Empfehlungen für das träger- und teaminterne Vorgehen</u>	47
<u>5. Schlussbemerkung</u>	47
<u>Anhang</u>	48
<u>a. Interviewleitfragen Interviews TN:</u>	48
<u>b. Fragebogen</u>	48

1. Einführung: Projektsetting und Ziele der Evaluation

1.1. Grundsätzliches zum evaluierten Projekt und zu den Zielen der Evaluation

Das Bildungsteam Berlin-Brandenburg e.V. führte in den Jahren 2009 bis 2012 das Projekt „Vielfalt und Soziale Gerechtigkeit – Durch Diversity Horizonte erweitern“ (im Folgenden: „Vielfalt und Soziale Gerechtigkeit“ bzw. „Diversity-Projekt“ bzw. „Diversity“) durch. Das Projekt wurde gefördert durch das Förderprogramm „XENOS - Integration und Vielfalt“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales im Rahmen des Nationalen Aktionsplans der Bundesregierung und umfasste die Konzeption und Durchführung von Seminartagen für Auszubildende aus Berlin und Brandenburg. Insgesamt nahmen 56 Azubi-Gruppen aus überbetrieblichen Einrichtungen und aus Oberstufenzentren sowie zwei MultiplikatorInnen-Gruppen am Projekt teil. Inhaltlich orientierte sich das Projekt am Diversity-Ansatz und stellte eine Fortsetzung und Weiterentwicklung des vom Bildungsteam in den Jahren 2007-2008 erfolgreich durchgeführten Projektes „Diversity Erleben – Projekt zur Förderung von Vielfalt und Toleranz in der Ausbildung und unter jungen Erwerbslosen“ dar. Ergebnisse der teaminternen Auswertung sowie der externen Evaluation dieses Projektes (im Folgenden als „Vorgängerprojekt“ bezeichnet) flossen in die Entwicklung des Projektkonzeptes von „Vielfalt und Soziale Gerechtigkeit“ ein. Im Unterschied zum Vorgängerprojekt lief das Projekt „Vielfalt und Soziale Gerechtigkeit“ über den gesamten Ausbildungszeitraum der teilnehmenden Azubis (im Folgenden auch Azubis genannt). Damit sollte eine „prozesshafte Begleitung der Auszubildenden über drei Jahre“ ermöglicht und zugleich eine stärkere Einbindung der MultiplikatorInnen, also LehrerInnen, SozialarbeiterInnen und AusbilderInnen der beteiligten Einrichtungen gewährleistet werden. Im Vergleich zum Vorgängerprojekt ist „Vielfalt und Soziale Gerechtigkeit“ thematisch weiter gefasst. Insbesondere wurde der in der Evaluation formulierten Anregung, die „soziale Lage“ bei der Ausarbeitung pädagogischer Diversity-Projekte zu berücksichtigen¹, im Projekt Rechnung getragen, ein entsprechendes pädagogisches Modul „Soziale Gerechtigkeit“ entwickelt und bei der Durchführung des Projektes eingesetzt.

Im Mittelpunkt der vorliegenden Evaluation steht die Auswertung der Konzeption des Projektes „Vielfalt und Soziale Gerechtigkeit“ mit der Schwerpunktlegung auf das mit Auszubildenden durchgeführte Modul „Soziale Gerechtigkeit“.²

¹ Vgl. Katrin Reimer/Christina Kaindl: Evaluationsbericht über das Projekt „Diversity Erleben – Projekt zur Förderung von Vielfalt und Toleranz in der Ausbildung und unter jungen Erwerbslosen“ (künftig: Evaluationsbericht Vorgängerprojekt), S. 18.

² Die Evaluation wurde gemeinsam von Kerstin Engelhardt und Akim Jah durchgeführt. Eine Beratung erfolgte zu Beginn der Evaluation durch Katrin Reimer.

1.2. Evaluationsdesign/Zum Vorgehen

Der Wunsch des Trägers war es, das Modul Soziale Gerechtigkeit in den Fokus der Evaluation zu stellen und dabei die Resultate und Empfehlungen der Evaluation des Vorgängerprojektes, die in die Projektneukonzeption eingeflossen waren, mit zu reflektieren. Dementsprechend hatte die Evaluation – neben dem Gesamtkonzept – schwerpunktmäßig zu untersuchen, wie das Modul Soziale Gerechtigkeit konzipiert war und wie die Relevanz der dort eingesetzten Inhalte und Methoden zu bewerten ist. Dabei waren sowohl das Konzept (Konzeptevaluation) als auch die Durchführung des Moduls zu betrachten (Prozessevaluation) und beides auf den Diversity-Ansatz zu beziehen. Ferner sollte untersucht werden, ob die formulierten Ziele erreicht wurden und inwiefern die Umsetzungsweise zielführend war. Schließlich sollten sich daraus ableitende Empfehlungen für eine Projektweiterentwicklung formuliert werden.

In diesem Sinn geht der vorliegende Evaluationsbericht zuerst auf die inhaltlichen und pädagogischen Implikationen und Zielsetzungen des Diversity-Ansatzes und des Projektes sowie auf den Aufbau des zuletzt genannten ein. Im Anschluss wird das Gesamtkonzept des Projektes dargestellt und anhand der Ebenen Ziele, Inhalte und Methoden (ZIM) bewertet (Kapitel 2). In Kapitel 3 untersuchen wir das Modul Soziale Gerechtigkeit und stellen die Ziele und Vorgehensweisen des Moduls sowie die Ergebnisse der Tiefenevaluation dar. Schließlich werden zentrale Problemfelder des Moduls Soziale Gerechtigkeit diskutiert sowie Empfehlungen formuliert.

Die Evaluation konzentrierte sich auf die Arbeit mit Auszubildenden; die Arbeit mit MultiplikatorInnen als einem zweiten Strang des Projektes wurde gemäß Auftrag nur am Rande in die Untersuchung einbezogen.

Der vorliegende Bericht diskutiert *nicht* den Diversity-Ansatz als solchen. Diese Diskussion wie auch die Tiefenevaluierung weiterer thematischer Module erfolgte im Rahmen der Evaluation des Vorgängerprojektes.

Die Evaluation basiert auf der Auswertung folgender Quellen:

- Auszüge aus dem Projektantrag.³
- Qualitative teilnehmende Beobachtung sowie qualitative Interviews mit Teilnehmenden. Insgesamt wurden 4 Seminare (Module) mit Azubis aus Berlin (davon drei an einem Tag sowie eines an drei Tagen) – und 3 Seminartage mit Azubis

³ Bildungsteam Projektantrag. Zur Verfügung standen die undatierten Teile IV. Maßnahmen, V. TeilnehmerInnen, VI. Kurzbeschreibung und Erläuterung des Vorhabens.

aus Brandenburg (jeweils einen Tag lang) beobachtet und währenddessen Teilnehmende befragt.⁴

- Teilnehmende Beobachtung bei dem letzten Tag einer MultiplikatorInnen-Fortbildung sowie qualitative Interviews mit MultiplikatorInnen.⁵
- Vom Team verfasste Seminarberichte zu dem Modul Soziale Gerechtigkeit, an denen keine teilnehmende Beobachtung durch das Evaluationsteam stattgefunden hat.⁶
- Diskussion mit dem Team zur Umsetzung des Konzepts⁷ sowie über erste Evaluationsergebnisse und offene Fragen zum Verhältnis Konzept-Praxis.⁸
- Teilnehmende Beobachtung Teamfortbildung zum Modul Soziale Gerechtigkeit in Blossin.⁹
- Anonyme Fragebögen von Azubis, die am Modul Soziale Gerechtigkeit teilgenommen haben (quantitativ), insgesamt vier Gruppen.¹⁰
- Statistische Angaben über durchgeführte Module.¹¹

⁴ Hinzu kam jeweils die Abfrage der Einschätzung des jeweiligen Teams. Die Einzelbefragungen der Teilnehmenden erfolgten abhängig davon, wer sich bereit fand, Fragen zu beantworten. Die Gruppenbefragungen erfolgten i.d.R. nach der Mittagspause. Die Quellen werden – um die Anonymität zu gewährleisten – in diesem Bericht nicht nachgewiesen.

Bei den Gruppenbefragungen der Teilnehmenden ist der „Gruppendruck“ bei den Antworten zu berücksichtigen, der dazu führen konnte, dass Befragte ihre Antworten so gaben, wie es die herrschende Gruppenmeinung vorgab.

⁵ Diese Befragungen wurden im Rahmen der MultiplikatorInnen-Fortbildungen, während der teilnehmenden Beobachtung bei Seminaren mit Azubis sowie im Kontext der Diversity-Tagung im Januar 2012 in Berlin vorgenommen.

⁶ Vgl. Seminarberichte „Vielfalt und Soziale Gerechtigkeit – Durch Diversity Horizonte erweitern“ aus den Jahren 2010 und 2011, dem Evaluationsteam übergeben v. Bildungsteam.

⁷ Protokoll Teamsitzung v. 17.11.2009 (Katrin Reimer).

⁸ Ergebnisprotokoll Diskussion Konzept Evaluationsbericht Evaluation „Diversity“ mit dem Bildungsteam v. 30.8. 11 (Kerstin Engelhardt).

⁹ Protokoll Fortbildung Bildungsteam Soziale Gerechtigkeit v. 3.-4. Juli 10 in Blossin (Akim Jah).

¹⁰ Die Verteilung des Fragebogens oblag dem Auftraggeber, 4 Gruppen füllten den Fragebogen aus:

- VerkäuferInnen (9 Frauen, 1 Mann)
- Kosmetikerinnen (10 Frauen)
- BaualerInnen (1 Frau, 9 Männer)
- FriseurInnen (5 Frauen, 1 Mann).

Insgesamt: 25 Frauen und 11 Männer im Alter zwischen 19 und 26 Jahren.

Die Fragebögen wurden statistisch ausgewertet (vgl. Auswertung der Fragebögen für die Evaluation des Programms „Diversity“ des Bildungsteams Berlin-Brandenburg).

¹¹ Word-Datei „Gruppen_Auflistung“; Excel-Datei „Statistik Soziale Gerechtigkeit“, dem Evaluationsteam übergeben v. Bildungsteam.

2. Gesamtprojekt (Projektdesign und Fragestellungen aus dem Vorgängerprojekt)

2.1. Ausgangspunkt und inhaltlich-pädagogische Zielsetzungen des Diversity-Ansatzes und des Projektes

Das Bundesprogramm „XENOS - Integration und Vielfalt“, durch das das Projekt „Vielfalt und Soziale Gerechtigkeit“ gefördert wurde, verfolgt das Ziel, „Demokratiebewusstsein und Toleranz zu stärken und Fremdenfeindlichkeit und Rassismus abzubauen.“ Im Mittelpunkt stehen dabei „präventive Maßnahmen gegen Ausgrenzung und Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft.“¹² Im Sinne dieser Präventivmaßnahmen zur Stärkung von Demokratiebewusstsein und Toleranz sowie zur Eindämmung von Fremdenfeindlichkeit und Rassismus verfolgte das Projekt „Vielfalt und Soziale Gerechtigkeit“ das Ziel, „überbetriebliche Ausbildungseinrichtungen (...) in der Entwicklung eines Umgangs mit Unterschiedlichkeit im Arbeitsleben zu unterstützen.“¹³ Dies geschah zum einen durch die Entwicklung und Durchführung von Seminareinheiten (Modulen) mit Azubis (1. Strang) und zum anderen durch die Realisierung von MultiplikatorInnen-Qualifikationen (2. Strang).

Der **Ausgangspunkt** für die Konzeption des Projektes war die Erkenntnis, dass die Schere „zwischen einerseits globalen Arbeitsanforderungen und andererseits einer sozialen Desintegration von sozial Benachteiligten, die genau von diesen Anforderungen überfordert sind und mit (...) Ausgrenzung gegenüber anderen reagieren“¹⁴, zunehmend auseinandergeht und es zugleich eine Diskussion um den Mangel an qualifizierten FacharbeiterInnen gibt.

Vor diesem Hintergrund sollte das Projekt „auf der konkreten Ebene der Berufsausbildung für die bestehenden und kommenden Anforderungen“ qualifizieren – unter Einsatz von Empowermentstrategien, die mit Ansätzen der Antidiskriminierungsarbeit kombiniert wurden.¹⁵ Als zu bearbeitende Problemaspekte wurden hierfür im Konzept u.a. die Selbst-Ethnisierung von Jugendlichen¹⁶ mit Migrationshintergrund, die mangelnde (politische) Partizipation dieser Jugendlichen, die noch virulenten Tendenzen einer Besitzstandsicherung im mehrheitsdeutschen Teil der Bevölkerung und die – ‚zu Unrecht‘ – unter negativen Vorzeichen erscheinenden Anforderungen des globalen Arbeitsmarktes benannt. Als Lösungsstrategien wurden u.a. die Anerkennung und Aktivierung der Ressourcen, die die Azubis mitbringen, die Stärkung ihres Selbstvertrauens, die Förderung einer „Lust auf Neues“ sowie die „Erweiterung der Handlungsmöglichkeiten“ formuliert. Über das „gegenseitige Kennenlernen (...) im konkreten Austausch über die jeweiligen, unterschiedlichen

¹² Vgl. http://www.esf.de/portal/generator/17678/xenos_integration_und_vielfalt_listenseite_2012.html

¹³ Bildungsteam Projektantrag. Kurzbeschreibung und Erläuterung des Vorhabens.

¹⁴ Ebd.

¹⁵ Ebd.

¹⁶ Die teilnehmenden Azubis waren im Alter bis zu Mitte 20. Der Begriff Jugendliche wird vom Bildungsteam und damit auch von uns unabhängig vom konkreten Alter der Azubis verwendet.

Ausbildungssituationen vor Ort“ sollte zudem der Abbau von Vorurteilen und Diskriminierungen befördert und die „mögliche Mobilität der Jugendlichen“ unterstützt werden.¹⁷

Aus diesen Überlegungen leitete sich die **Zielsetzung** der Seminartage mit den Azubis ab: Die „Sensibilisierung und Qualifizierung (...) rund um Fragen eines offenen und toleranten Umgangs mit Unterschiedlichkeit.“¹⁸ Um diese Zielsetzung zu erreichen, wurden neun verschiedene Themenfelder entwickelt: 1. Demokratie und Entscheidung, 2. Konflikte und Toleranz, 3. Ost-West, 4. Rassismus und Rechtsextremismus, 5. Religion, 6. Antisemitismus, 7. Europa, 8. Geschlechterrollen und 9. Kultur.¹⁹ Bei der Vermittlung der Themen sollte nicht nur das Interesse der Jugendlichen berücksichtigt, sondern auch „Kompetenzen im Bereich der Teamarbeit und der Arbeitsorganisation“ entwickelt werden.

Sowohl die dem Projekt zugrunde liegenden Implikationen als auch die pädagogischen Zielsetzungen leiten sich aus dem **Diversity-Ansatz** ab, der die – im Zuge der Globalisierung kontinuierlich wachsende – Heterogenität der Gesellschaft positiv anerkennt und die individuelle Verschiedenheit von Menschen als Chance begreift. In diesem Sinne nutzt das in Teilbereichen der Wirtschaft implementierte – und im Vergleich zu anderen Bereichen wie der Pädagogik konzeptionell am meisten ausgearbeitete²⁰ – „Diversity Management“ die Verschiedenheit (engl.: *diversity*) der Mitarbeiter für den Erfolg des Unternehmens.²¹ In den vergangenen Jahren hat sich der Diversity-Ansatz auch in der öffentlichen Verwaltung als Bezugsrahmen für Veränderungen und Modernisierungen etabliert. So nutzt die Berliner Verwaltung den Diversity-Ansatz, um, in Anlehnung an das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten zu erhöhen.²² Die Wiener Stadtverwaltung orientiert sich bei der Neustrukturierung von Arbeitsabläufen und Bürgerorientierung sowie bei Neueinstellungen an der Prämisse des Diversity-Ansatzes, die Vielfalt der Lebensentwürfe und biographischen Hintergründen anzuerkennen und zu nutzen.²³ Und auch in pädagogischen Konzepten hat der Diversity-Ansatz Eingang gefunden. Dabei hat das Bildungsteam selbst mit dem Vorgängerprojekt im Jahr 2008 durch die Entwicklung eines pädagogischen Konzeptes erstmals umfassend Diversity methodisch für die pädagogische Arbeit operationalisiert.²⁴

¹⁷ Bildungsteam Projektantrag. Kurzbeschreibung und Erläuterung des Vorhabens.

¹⁸ Ebd.

¹⁹ Vgl. ebd. (Nummerierung dort fehlerhaft, Nr. 5 fehlt). Das Thema Soziale Gerechtigkeit wird nicht angeführt.

²⁰ Vgl. Evaluationsbericht Vorgängerprojekt, S. 14.

²¹ Für eine Diskussion, was Diversity ausmacht und welche Kernannahmen diesem Ansatz bzw. Term zugrunde liegen siehe ebd.

²² Vgl. Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales. Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS) (Hg.): Fachveranstaltung: Diversity in der Verwaltung. Dokumentation. Berlin 2010, S. 7ff.

²³ Vgl. <http://www.wien.gv.at/menschen/integration> (Abruf 15.12.11)

²⁴ Vgl. Evaluationsbericht Vorgängerprojekt, S. 12.

Die Erfahrungen dieses Projektes wurden ausgewertet und in einem Evaluationsbericht dokumentiert. Mit dem Projekt „Vielfalt und Soziale Gerechtigkeit“ hat das Bildungsteam an diese Evaluation angeknüpft und versucht, die Ergebnisse in das neue pädagogische Diversity-Konzept zu integrieren. Im Folgenden soll daher kurz auf die Evaluation des Vorgängerprojektes eingegangen werden.

2.2. Evaluationsergebnisse und Empfehlungen Vorgängerprojekt

In der Evaluation des Vorgängerprojektes haben Katrin Reimer und Christina Kaindl auf Defizite und „Gefahren“ von pädagogischen Diversity-Konzepten hingewiesen und konstatiert, dass pädagogische Diversity-Konzepte wie auch das weiter entwickelte Diversity-Management für die soziale Frage „blind“ seien.²⁵ Bezug nehmend auf die einschlägige Fachliteratur (u.a. Hormel/Scherr, Massing) und im Hinblick auf die weitere Ausarbeitung der Diversity-Pädagogik benennen sie dabei drei Ebenen der Kritik:

1. Der Diversity-Ansatz verwische Unterschiede zwischen „Achsen der Differenz“ und „Achsen der Ungleichheit“. Daher könnten Differenzen nicht per se als gleichrangig betrachtet werden, weil sie zum Teil Ergebnis sozio-ökonomischer Ungleichheit seien.
2. Indem die Gesellschaft als „überkomplex und hyperfragmentiert“ dargestellt werde, fördere der Diversity-Ansatz eine Tendenz zur Beliebigkeit, in der Unterschiede auf das Individuum bezogen und dabei gesellschaftliche Strukturelemente und Machtverhältnisse aus dem Blickfeld geraten würden.
3. Der Diversity-Ansatz sei nur implizit gegen Rechtsextremismus gerichtet und berücksichtige nicht, dass Rassismus „gerade eine Antwort auf ‚negative Folgen gesellschaftlicher Differenzierung und Liberalisierung‘“ darstelle.²⁶

Als Konsequenz aus der Kritik empfahlen Reimer/Kaindl, die „Blindstelle soziale Lage“ systematisch zu berücksichtigen, mit dem Unterschied zwischen den „Achsen der Differenz“ und den „Achsen der Ungleichheit“ bewusst umzugehen, gesellschaftliche Verhältnisse, in denen individuelle Handlungs- und Denkformen begründet liegen, zu thematisieren, und nicht „voraussetzen, sondern auszuweisen, ob, und wenn ja wie, 'Diversity' gegen Rechtsextremismus/Rassismus wirksam wird.“²⁷ Im Hinblick auf ein Nachfolgeprojekt empfahlen Reimer/Kaindl zudem, die „Ungleichsdimension arm/reich“ einzubeziehen und das „Thema soziale Gerechtigkeit systematisch in die Diversity-Pädagogik zu integrieren.“²⁸

²⁵ Vgl. ebd. S. 17.

²⁶ Evaluation Vorgängerprojekt, S. 18.

²⁷ Ebd., S. 18f.

²⁸ Ebd., S. 20.

Und schließlich formulierten Reimer/Kaindl die Empfehlungen, die Erfahrungen der Ungleichheit auf der Achse arm/reich stärker zu berücksichtigen und mehr Wissensvermittlung in das Programm des Projektes aufzunehmen.²⁹

2.3. Darstellung des Projektkonzepts und der Projektstruktur

2.3.1. Projektaufbau

Im Zentrum des ersten Strangs des Projektes „Vielfalt und Soziale Gerechtigkeit“, also der pädagogischen Arbeit mit Azubis, standen „verschiedene modularartig zusammengesetzte Auseinandersetzungseinheiten rund um das Thema Diversity und soziale Gerechtigkeit.“³⁰ Eine „Auseinandersetzungseinheit“ bzw. Modul bezeichnet dabei eine in sich geschlossene thematische Einheit – grob angelehnt an die neun oben erwähnten Themenfelder –, die an einem oder an mehreren (i.d.R. an drei) Tagen durchgeführt wurde.

Im Einzelnen handelt es sich um folgende thematischen Module mit jeweiligen thematischen Schwerpunkten:

1. **Konflikte und Toleranz:** Konfliktbearbeitung, Toleranzgrenzen, interkulturelle Kommunikation.
2. **Geschlechterrollen und Lebensweisen:** Geschlechter-Normen, Chancen(un)gleichheit, Geschlechtsspezifik in der Ausbildung, Homosexualität und Homophobie.
3. **Rassismus:** Vorurteile und Stereotypen, Rassismus in der Gesellschaft, Diskriminierung, Islamophobie.
4. **Soziale Gerechtigkeit:** Solidarität/Engagement und soziale Gerechtigkeit, eigene Einflussmöglichkeiten erkennen und ausbauen, Eigene (Un-) Gerechtigkeits-Erfahrungen, Globalisierung.
5. **Rechtsextremismus:** rechtsextreme Ideologien und deren Feindbilder, rechtsextreme Symbole, geschichtlicher Bezug.
6. **Antisemitismus:** jüdisches Leben, Antisemitismus in Geschichte und Gegenwart, Nationalsozialismus.
7. **Religion:** Religionen kennen lernen, interreligiöser Dialog, Politisierung von Religion (Islamismus), religiös motivierter Antisemitismus.
8. **Ost-West:** Herkunft als Teil der Identität, Vorurteile über Ost- und Westdeutsche, historische Bezüge und Hintergründe, Jugendsubkulturen.
9. **Europäische Union:** Vor- und Nachteile der EU, arbeitsmarktbezogene Möglichkeiten für junge ArbeitnehmerInnen.³¹

²⁹ Vgl. ebd., S. 22.

³⁰ Bildungsteam Projektantrag. Kurzbeschreibung und Erläuterung des Vorhabens.

³¹ http://www.bildungsteam.de/bbb/bbb_vielfalt.html. (Abruf 15.12. 11). Siehe auch die leicht abweichende Liste im Bildungsteam Projektantrag. Kurzbeschreibung und Erläuterung des Vorhabens.

Neben diesen neun Modulen nahm jede Gruppe an einem sogenannten Startmodul teil, das als Einführung und Überblick diente. Während das 2. und 3. Modul (Geschlechterrollen bzw. Rassismus) als Wahlpflichtmodule fungierten – d.h., die jeweiligen Gruppen hatten sich auf eines der beiden Module zu einigen –, konnten die Gruppen die anderen Module frei wählen. Manchmal schlugen auch TeamerInnen ein Modul vor. Jede Gruppe durchlief in der Regel sechs Module zu je drei Tagen plus einem Auftakt- und einem Abschlusstag, also insgesamt 20 Tage, verteilt auf drei Jahre Ausbildungszeitraum. Acht Gruppen nahmen zudem an einer dreitägigen Begegnung in einer Bildungsstätte mit jeweils einer anderen Gruppe aus Berlin bzw. aus Brandenburg teil.

Die Konzeption wurde in der im Antrag projektierten Weise umgesetzt.³²

Zusätzlich zur Durchführung der Module sah das Konzept die Organisation von individuellen Lerngesprächen vor, in der die Jugendlichen „in die Lager versetzt werden (sollten), sich auf der individuellen Ebene zu neuen Lerninhalten und -Prozessen gegenüber zu öffnen.“³³ Diese Lerngespräche konnten nach Angaben des Auftraggebers aufgrund der von den Ausbildungseinrichtungen zur Verfügung gestellten begrenzten Zeit nicht umgesetzt werden.

Der zweite Strang des Projektes umfasste die Durchführung einer dreiteiligen Fortbildung für MultiplikatorInnen. SozialarbeiterInnen, AusbilderInnen und LehrerInnen der beteiligten Ausbildungseinrichtungen erhielten in diesem Rahmen die Möglichkeit, Inhalte und Methoden des Projekts kennen und anwenden zu lernen. Die Fortbildung wurde in zwei parallel laufenden Gruppen durchgeführt. Als Ziel der Fortbildung wurde im Antrag die „nachhaltige Veränderung des Alltags in der Einrichtung“ genannt.

2.3.2. Methodisches Vorgehen

Das Projekt wurde unter Einsatz von Methoden konzipiert und durchgeführt, die 1. der Projektträger selbst entwickelte, 2. aus Methodensammlungen bzw. Konzeptionen der politischen Bildung stammen, z.B. aus „Achtung (+) Toleranz“ des Centrums für angewandte Politikforschung, aus dem „Betzavta“-Programm des Adam Institutes for Democracy and Peace³⁴ sowie aus den Bildungsbausteinen zur nichtrassistischen Bildungsarbeit des DGB-Bildungswerk Thüringen e.V.³⁵, und bei denen es sich 3. um gängige Methoden der politischen Bildung handelt.

³² Eine quantitative Auswertung der von den Gruppen gewählten und tatsächlich realisierten Module ist nicht Gegenstand der Evaluation.

³³ Bildungsteam Projektantrag. Kurzbeschreibung und Erläuterung des Vorhabens.

³⁴ Zu den Seminarkonzepten „Achtung (+) Toleranz“ und „Betzavta“ siehe <http://www.cap-lmu.de/akademie/praxisprogramme/index.php>.

³⁵ Siehe hierzu <http://baustein.dgb-bwt.de/index.php4>.

Wie in anderen Maßnahmen des Bildungsteams galt auch in dem hier zur Evaluation stehenden Projekt eine geschlechtsbewusste Herangehensweise, d.h., dass Arbeit auch in geschlechtsspezifischen Kleingruppen erfolgen und das Team jeweils aus einer Frau und einem Mann zusammengesetzt sein sollte.³⁶

Das Konzept sah zudem ausdrücklich vor, innerhalb der einzelnen Module in den verschiedenen Themenbereichen „nach einer Phase der Wissensvermittlung“ Trainings anzubieten, bei denen die Teilnehmenden die Möglichkeit erhalten, das Gelernte anzuwenden und „individuelle Strategien der Umsetzung zu erproben.“³⁷ Die Anwendung des Gelernten in der Praxis sollte laut Projektkonzept zu einem „Erleben“ führen, „das in der Regel zu bleibenden Erfahrungen“ führe und dadurch Nachhaltigkeit gewährleiste.

2.3.3. Zielgruppen

Insgesamt nahmen 56 Gruppen mit Azubis an dem Projekt teil. Bei 39 Gruppen handelte es sich um überbetriebliche Ausbildungsgruppen, die bei insgesamt elf Trägern in Berlin und Brandenburg Ausbildungen durchlaufen. 18 der Gruppen stammten aus Brandenburg, 19 aus Berlin. Fünf der Träger befinden sich in Berlin, sechs in Brandenburg. Hinzu kommen – im Rahmen des dualen Systems – 18 Berufsschulklassen aus drei Oberstufenzentren (OSZ) in Brandenburg. Die Berufe, in denen die Azubis ausgebildet wurden, umfassten: Kaufleute, Bau- und Metallmaler, Metallbauer, Berufskraftfahrer, Elektriker, Helferinnen sowie Fachkräfte im Gastgewerbe, Mode-Näherinnen, Hochbaufachwerker, Gartenbauhelfer, Bürokräfte, Kosmetikerinnen, FriseurInnen, Metalller, KFZ-MechatronikerInnen, Sanitär-, Heizung- und Klimatechniker, Mechaniker für Land- und Baumaschinenteknik, Beiköche und Hochbaufachwerker. Mit 19 Gruppen dominierte die Ausbildungsrichtung Einzelhandel deutlich. Bei fünf Gruppen, alle von einem Ausbildungsträger in Brandenburg, handelte es sich um sogenannte Reha-Gruppen mit „benachteiligten Jugendlichen“.

Für die Gruppen war die Teilnahme am Projekt Teil ihrer Ausbildung. Welche Gruppen am Projekt teilnahmen, wurde von den jeweiligen Einrichtungen entschieden.

2.4. Bewertung des Gesamtkonzeptes

Ziel des Projektes war – wie oben beschrieben – die Sensibilisierung und Qualifizierung der an den Seminaren teilnehmenden Jugendlichen für Fragen eines offenen und toleranten Umgangs mit Unterschiedlichkeit.³⁸ Dieses Ziel sollte durch Module, die verschiedene gesellschaftspolitisch relevante Themen zum **Inhalt** haben, und mit Hilfe von **Methoden** der

³⁶ Bildungsteam Projektantrag. Kurzbeschreibung und Erläuterung des Vorhabens.

³⁷ Bildungsteam Projektantrag. Kurzbeschreibung und Erläuterung des Vorhabens.

³⁸ Bildungsteam Projektantrag. Kurzbeschreibung und Erläuterung des Vorhabens. Siehe die Ausführungen in Kapitel 2 dieses Berichtes.

außerschulischen politischen Bildung erreicht werden. Ziel, Inhalt und Methoden (ZIM) werden im Folgenden bewertet.

Im Zentrum der inhaltlichen Module standen Themen, bei der die Heterogenität der Gesellschaft hinsichtlich unterschiedlicher Aspekte zum Ausdruck kommt: Die Module Geschlechterrollen und Lebensweisen, Rassismus, Antisemitismus, Religion und Ost-West thematisierten gesellschaftliche Normen und Vorurteile und gaben einen Einblick in Lebensentwürfe bzw. Hintergründe, die den Jugendlichen als „fremd“ gegenüber treten. In den Modulen wurden unterschiedliche Perspektiven eingenommen und verschiedene Kernthemen behandelt. Bei den Modulen Rassismus und Antisemitismus war es das Kernthema Diskriminierung, beim Modul Ost-West die unterschiedliche geographisch-geschichtliche Herkunft und beim Modul Religion drehte es sich um grundsätzliche Fragen zur Religion und deren Politisierung.

Die Teilnehmenden wurden zugleich begriffen als von den Themen der genannten Module unmittelbar **betroffen**, sowohl z.B. als Leidtragende von strukturellem und gesellschaftlichem Rassismus, von Sexismus, Homophobie sowie Vorurteilen gegenüber Menschen aus den neuen Bundesländern, als auch andererseits als vorurteilsbehaftete und Diskriminierung ausübende Menschen. Auch die Module Konflikte und Toleranz, Rechtsextremismus und Europäische Union sowie Soziale Gerechtigkeit behandelten Themen, zu denen die Azubis mal mehr, mal weniger Bezüge haben; im Kern ging es immer um den Umgang mit Unterschiedlichkeit. Alle diese Themen verstehen wir als relevant für die Azubis und als geeignet für eine Sensibilisierung für Fragen eines offenen und toleranten Umgangs mit Unterschiedlichkeit.³⁹ Thematisch ließen sich die Module noch erweitern. Tatsächlich wurden in der Praxis, entsprechend der Anliegen von Teilnehmenden, weitere Module, beispielsweise das Thema „Kurden-Türken“, zusätzlich aufgenommen.

Die neun thematischen Module wurden jeweils mit einem eigenen methodisch-didaktischen Konzept umgesetzt. Die zur Anwendung gebrachten Methoden sind einschlägig für die außerschulische Jugendbildung und spezifisch für die jeweiligen Module. Insbesondere die Vielzahl der verschiedenen Methoden und didaktischen Herangehensweisen wie inhaltliche Inputs, spielerische Übungen, offene Gesprächsrunden und Diskussionen, Aufstellungselemente, Kreativmethoden, Rollenspiele, selbstreflexive Methoden, Exkursionen und Einsatz von Filmen betrachten wir als für die Zielgruppe angemessen und zielführend. Die Teilnehmenden wurden auf einer kognitiven und emotionalen Ebene angesprochen, außerdem erhielten sie die Möglichkeit, ihre eigenen Positionen und Erfahrungen in den Lernprozess einzubringen und eigene Meinungen zu entwickeln. Die inhaltliche und methodische Herangehensweise, die Auswahl und die Vielfalt der Methoden unterstützten vom *Konzeptansatz* her die Einhaltung des ersten Grundprinzips des Beutelsbacher Konsenses, das Überwältigungsverbot. Hier zeigten sich neben der inhaltlichen

³⁹ Siehe zu einzelnen Themen, wie z.B. Religion, z.B. auch die 16. Shell-Studie v. 2010 (Matthias Albert u.a.: 16. Shell Studie: Jugend 2010, Frankfurt/M. 2010).

Durchdringung der behandelten Themen ein reichhaltiges Erfahrungswissen sowie eine starke Methodenkompetenz des Trägers.

Auffallend am Projektkonzept war das Fehlen sowohl auf der inhaltlichen als auch auf der methodischen Ebene eines **expliziten Bezugs zur Arbeits- und Ausbildungssituation** der Azubis. Die Erfahrungen der Azubis bei ihrer Ausbildung und die Thematisierung möglicher struktureller Schwierigkeiten bei den konkreten Ausbildungsberufen, auch die Frage nach Identifizierung mit dem jeweiligen Beruf haben keinen *systematischen* Platz im Projekt. Der Arbeitsplatzbezug ist aber u.E. wichtig, weil dieser einen wesentlichen Raum in der Lebenswelt der Azubis einnimmt: Verschiedenheit in Bezug auf KollegInnen, Vorgesetzte, KundInnen und andere (z.B. anders angesehene) Berufsgruppen spielen im Alltagsvollzug eine große Rolle – und schließlich zielte das Projekt auch auf eine Qualifizierung für die Anforderungen am Arbeitsmarkt.⁴⁰ Obwohl der Ausbildungsbezug in der Praxis der Seminare tatsächlich Berücksichtigung findet⁴¹, wäre zu überlegen, ihn im Konzept strukturell – etwa in Form eines gesonderten Moduls oder methodischer Einheiten – zu verorten.

Die Empfehlungen der Evaluation des Vorgängerprojektes aufnehmend⁴², wurde das Thema **soziale Gerechtigkeit** in das pädagogische Konzept des Projektes integriert. Ausdruck hiervon waren die Konzeptionierung und die Implementierung des Moduls Soziale Gerechtigkeit (Beschreibung und Bewertung des Moduls und seiner Relevanz siehe unten). Damit wurde der zentrale Kritikpunkt, der Diversity-Ansatz sei für die soziale Frage blind und gesellschaftlich bedingte, strukturelle Unterschiede („Achsen der Ungleichheit“) würden verwischt, aufgenommen und in Form der Einführung des Moduls Soziale Gerechtigkeit eine Antwort gefunden.

Etwas unglücklich erscheint, dass nur 21 von über 50 Gruppen das Modul überhaupt in Anspruch genommen haben.⁴³ Dies liegt u.a. darin begründet, dass das Modul erst während der ersten Monate der Projektlaufzeit entwickelt wurde, d.h. zu Beginn des Projektes noch nicht durchführbar war. Außerdem, so lauteten Aussagen von MultiplikatorInnen, wirke der Titel des Moduls auf Auszubildende eher abschreckend, was sich auf das Modul-Wahlverhalten niedergeschlagen habe; andere Formulierungen wie z.B. „Arm und Reich“ würden eher Interesse wecken.

Die Implikation durch den Titel „Vielfalt und *Soziale Gerechtigkeit*“, das Thema soziale Gerechtigkeit würde im gesamten Projekt stärkere Beachtung finden, mithin als Querschnittsthema vorhanden sein, wird durch das Konzept nicht bestätigt. Dass der Begriff „Soziale Gerechtigkeit“ im Titel – anders als beim *Modul* Soziale Gerechtigkeit – sich nicht auf ökonomische Verhältnisse, sondern auf eine gerechtere Welt ohne Diskriminierung

⁴⁰ Vgl. Bildungsteam Projektantrag, Kurzbeschreibung und Erläuterung des Vorhabens.

⁴¹ Vgl. Auswertung Modul Soziale Gerechtigkeit.

⁴² Evaluationsbericht Vorgängerprojekt, S. 18f.- S. 24.

⁴³ Vgl. Excel-Datei „Statistik Soziale Gerechtigkeit“, dem Evaluationsteam übergeben v. Bildungsteam.

bezieht⁴⁴, kommt hier zum Ausdruck. Das Fehlen einer stärkeren Berücksichtigung des Themas Soziale Gerechtigkeit im Gesamtkonzept kann somit als konsequent betrachtet werden. Gleichwohl liegt hier eine begriffliche Unschärfe vor, die es aus Sicht des Evaluationsteams als unplausibel zu kritisieren gilt. Unbestimmt blieb auch das Verhältnis von „Vielfalt“ zur „Sozialen Gerechtigkeit“ und der Bezug der Module hierzu.

Aus Sicht des Evaluationsteams wäre es zudem überlegenswert, in einem nachfolgenden Projekt das Thema Soziale Gerechtigkeit stärker zu verankern. Eine Möglichkeit wäre dabei, das Modul – wie die Themen Rassismus und Sexismus – als Wahlpflichtmodul zu definieren; eine andere, „Soziale Gerechtigkeit“ explizit als Querschnittsthema konzeptionell und methodisch in das Gesamtkonzept einzufügen und mit den anderen Themen zu verknüpfen.

3. Tiefenevaluation des Moduls „Soziale Gerechtigkeit“

3.1. Darstellung der Ziele und der Vorgehensweise des Moduls

Der inhaltliche Ausgangspunkt des Moduls wie des Gesamtprojektes ist das Auseinandergehen der Schere zwischen globalen Anforderungen des Arbeitsmarktes einerseits und einer sozialen Desintegration von sozial Benachteiligten andererseits, die von diesen Anforderungen überfordert sind und mit Abschließung und Ausgrenzung gegenüber Anderen reagieren.⁴⁵ In Bezug auf das Thema „Soziale Gerechtigkeit“ befindet sich die Zielgruppe Auszubildende in einer widersprüchlichen Situation: Global betrachtet gehören Azubis in der Bundesrepublik zu Privilegierten, die – speziell durch ihr Konsumverhalten – vom ungerechten Welthandel profitieren. Lokal betrachtet sind sie abhängig und dem Widerspruch von Kapital und Arbeit ausgesetzt.⁴⁶

Bei dem Modul geht es darum, dass die Jugendlichen Fragen stellen, zum Nachdenken angeregt werden, Zusammenhänge erkennen und darüber handlungsfähig werden.⁴⁷ Inhaltlich lassen sich dabei drei übergeordnete sowie mehrere konkrete Ziele differenzieren:

Übergeordnete inhaltliche Ziele

Als die relevanten übergeordneten Lernziele waren formuliert: Erstens Empowerment, d.h. die Teilnehmenden darin zu stärken, für ihre Rechte zu kämpfen, und zweitens, die Auszubildenden für weltweite Ungerechtigkeiten zu sensibilisieren. Der jeweilige Schwerpunkt konnte je nach Gruppe gesetzt werden. Der Zusammenhang zwischen beiden Lernzielen sollte jedoch immer hergestellt und der Widerspruch (einerseits privilegiert, andererseits lohnabhängig) aufgezeigt werden. Ergänzend sollten Widersprüche des

⁴⁴ Vgl. Mitteilung Bildungsteam an das Evaluationsteam bei der Vorstellung der Evaluationsergebnisse am 28.2.12.

⁴⁵ Vgl. Bildungsteam Projektantrag. Kurzbeschreibung und Erläuterung des Vorhabens.

⁴⁶ Vgl. Protokoll Fortbildung Bildungsteam Soziale Gerechtigkeit v. 3.-4. Juli 10 in Blossin (Akim Jah).

⁴⁷ Vgl. ebd.; Antragskonzept Bildungsteam Berlin-Brandenburg.

Kapitalismus thematisiert werden mit dem Ziel, das kapitalistische System nicht als selbstverständlich, sondern als eine spezifische gesellschaftliche Organisationsform zu betrachten. Und schließlich sollten Möglichkeiten für eigene Einflussnahme (z.B. Kauf von Fair Trade Produkten; für eigene Rechte kämpfen) aufgezeigt werden.⁴⁸

Inhaltliche Ziele im Einzelnen:

Als inhaltliche Ziele im Einzelnen wurden definiert:

- Annäherung/Auseinandersetzung (Prozess) mit dem Thema „soziale Gerechtigkeit“ auf lokaler und globaler Ebene
- Eigene (Un-)Gerechtigkeitserfahrungen thematisieren
- Die Erfahrungen der Anderen wahrnehmen
- Umgang mit der eigenen gesellschaftlichen Position
- Empowerment, eigene Einflussmöglichkeiten erkennen und ausbauen, Grenzen erkennen
- Unterstützung: Wo? Wer?
- Diskussion: Was hat Solidarität / Engagement mit sozialer Gerechtigkeit zu tun?
- Erkennen: Menschen sind vielfältig. Hinterfragen: Sind dann gleiche Gesetze für alle gerecht oder ungerecht? Bezug zum AGG⁴⁹ und zu „affirmative action“⁵⁰ herstellen
- Zusammenhang zu den anderen Modulen aufzeigen (was ist Gerechtigkeit?)⁵¹

Wie die anderen inhaltlichen Module des Projektes wurde das Modul Soziale Gerechtigkeit für drei Tage konzipiert, wobei die Tage jeweils einen anderen inhaltlichen Schwerpunkt aufweisen, jedoch aufeinander aufbauen. Der Aufbau orientiert sich an folgendem Schema⁵²:

Tag 1: Annäherung an: Was ist Gerechtigkeit? Herstellung des persönlichen Bezugs.

Tag 2: Herstellung des persönlichen Bezugs [sic], Arbeit und Soziale Gerechtigkeit, Blick auf das Globale.

Tag 3: Globales [sic], persönliche Standortbestimmung, Handlungsfähigkeit.

Das Modul wurde – unter Rückgriff auf fachspezifische pädagogische Beratung – für das Projekt zielgruppenspezifisch neu konzipiert. Neben einigen hierfür neu entwickelten bzw.

⁴⁸ Vgl. Protokoll Fortbildung Bildungsteam Soziale Gerechtigkeit v. 3.-4. Juli 10 in Blossin (Akim Jah); Datei „Ziele“, Methodenstick Soziale Gerechtigkeit.

⁴⁹ Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vom 14.08.2006, zuletzt geändert 5.2.2009. Abschnitt 1 Allgemeiner Teil: § 1 Ziel des Gesetzes: „Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.“ (<http://www.gesetze-im-internet.de/agg/BJNR189710006.html> {Abruf 15.1.12}).

⁵⁰ Aus dem US-amerikanischen stammende Bezeichnung für institutionalisierte Maßnahmen, die die Diskriminierung von Frauen und Minderheiten in den Bereichen Aus- und Weiterbildung, Studium und Beruf verhindern soll. Ein entsprechender Regierungserlass besagt dementsprechend, dass bislang benachteiligte BewerberInnen bei gleicher Qualifikation bevorzugt eingestellt und gefördert werden müssen (<http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/affirmative-action.html> {Abruf 15.1.12}).

⁵¹ Papier „Im Folgenden die Ziele, die wir vor Beginn der Entwicklung für das Modul diskutiert haben“ des Bildungsteams Berlin-Brandenburg, dem Evaluationsteam übergeben v. Bildungsteam.; Datei „Ziele“ Methodenstick Soziale Gerechtigkeit.

⁵² Vgl. Datei „Einführung+Informationen_zum_Modul“, Methodenstick Soziale Gerechtigkeit.

neu angepassten Methoden setzten sich die Methoden wie im Gesamtprojekt aus bewährten Ansätzen des Vorgängerprojektes, Methoden anderer inhaltlicher Weiterbildungspakete wie dem „Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit“ des DGB⁵³ sowie aus – ggf. modifizierten – Methoden aus anderen Zusammenhängen, zusammen.

Folgender methodischer Aufbau wurde im Konzept zugrunde gelegt:

Tag 1: Annäherung an das Thema durch Assoziation, Zuordnungen v. Zitaten, Positionsbarometer, Thematisierung eigener Erfahrungen, Quiz.

Tag 2: Einführung in das Thema Armut sowie Problematisierung globaler Produktions- und Handelsbedingungen durch Brainstorming, Input, Spiel (gesellschaftliche Mechanismen), Fragebogen (zu eigenen Meinungen), Film (saubere Kleidung).

Tag 3: Standortbestimmung (Unterschiede bei Menschen), Thematisierung von Handlungsfähigkeit durch Übung „Wie im richtigen Leben“, Stühlespiel, Mini-Zukunftswerkstatt, Selbsterklärung.⁵⁴

Das Bildungsteam erprobte das Modul mit seinen verschiedenen Methoden an sich selbst im Rahmen der zweitägigen Fortbildung „Soziale Gerechtigkeit“ am 3.-4. Juli 2010 in Blossin, Brandenburg. Dabei wurden die Annahmen, Implikationen und Lernziele überprüft, diskutiert und weiterentwickelt. Bestandteil der Fortbildung war ferner die Identifizierung möglicher Problemebenen. Folgende Problemebenen, auf die im Bericht später eingegangen wird, wurden in Stichworten festgehalten:

- Positionierung in Abgrenzung zu Hartz-IV-EmpfängerInnen (Neid auf diejenigen, die vermeintlich ohne Anstrengung Geld bekommen).
- Die Begriffe „gerecht“ und „ungerecht“ greifen z.T. zu kurz, um strukturelle Ungleichheiten (z.B. in der Verteilung) zu beschreiben.
- Was z.T. unter „Gerechtigkeit“ ausgeführt wird, ist mit dem Begriff der Solidarität treffender zu beschreiben.
- Die Begriffe Gerechtigkeit/Ungerechtigkeit zielen oft auf Gefühle (v.a. die Vorstellung von Ungerechtigkeit hat viel mit eigenen Erfahrungen zu tun und haben damit einen emotionalen Hintergrund). Ziel des Seminars sei es aber, über die emotionale Ebene hinaus auf eine reflexiv-analytische Ebene zu gelangen.⁵⁵

Entsprechend der anderen Module wurden die drei Seminartage des Moduls Soziale Gerechtigkeit in zeitlichen Abständen durchgeführt. Diese Abstände orientierten sich am Zeitplan sowohl der Ausbildungseinrichtung als auch der TeamerInnen. Eine Teamerin führte abweichend zusätzlich das Thema „Grundsicherung“ und damit einen 4. Modultag ein.

⁵³ Vgl. <http://baustein.dgb-bwt.de/index.php> (Abruf 15.12.11).

⁵⁴ Vgl. Protokoll Fortbildung Bildungsteam Soziale Gerechtigkeit v. 3.-4. Juli 10 in Blossin (Akim Jah).

⁵⁵ Vgl. ebd.

3.2. Ergebnisse der Evaluation/Bewertung des Moduls

3.2.1. Relevanz des Themas und Moduls insgesamt

Soziale Gerechtigkeit ist ein Thema aus der Mitte der Gesellschaft, das einen unmittelbaren Lebensweltbezug zu den jugendlichen Teilnehmenden aufweist. Dabei sind alle Teilnehmenden – im Unterscheid etwa zu den Themen Rassismus und Sexismus – „gleichermaßen“, wenn auch auf unterschiedliche Art und Weise, von sozialer Gerechtigkeit betroffen. Dies wird auch von den Teilnehmenden so gesehen: „soziale Gerechtigkeit hat mit dem Leben zu tun“, „das sind Fragen, die uns sowieso beschäftigen.“

Der Bezug des Themas soziale Gerechtigkeit auf das Projektziel, die „Sensibilisierung und Qualifizierung der teilnehmenden Jugendlichen für Fragen eines offenen und toleranten Umgangs mit Unterschiedlichkeit“, erschließt sich nicht auf den ersten Blick. Er ist jedoch in mehrfacher Hinsicht evident: 1. Das Modul erweitert den Blick auf ökonomisch benachteiligte Personengruppen. 2. Mit dem Blick auf Produktionsbedingungen in den Ländern des Südens sensibilisiert das Modul für die unterschiedlichen Arbeits- und Lebensbedingungen weltweit. 3. Unbegriffene soziale Ungleichheit bildet eine Projektionsfläche für rassistische und antisemitische Einstellungen. Diese Ungleichheit zu thematisieren dient der Begegnung solcher Vorurteile. Hinzu kommt die im Evaluationsbericht des Vorgängerprojektes dargelegte Kritik, dass sich ohne die Thematisierung von sozialer Gerechtigkeit die Unterscheide zwischen den „Achsen der Differenz“ und den „Achsen der Ungleichheit“ verwischen.

Zusammenfassung/Ergebnis: Das Modul Soziale Gerechtigkeit begründet sich also nicht nur aus der Kritik am Fehlen der sozialen Dimension und der Gefahr, konzeptionell sozial-ökonomisch bedingte Ungleichheiten einzuebnen, sondern steht *auch* sui generis im Zusammenhang mit der Sensibilisierung für Unterschiedlichkeit.

3.2.2. Rezeption des Themas und Moduls bei den Teilnehmenden

Grundsätzlich lässt sich konstatieren, dass das Thema trotz teilweise komplexer Sachverhalte von den Teilnehmenden überwiegend gut aufgenommen wurde. Dies zeigte sich u.a. im Rahmen der teilnehmenden Beobachtungen: Die beobachteten Auszubildenden beteiligten sich vielfach aktiv und mit Interesse am Seminarergeschehen und an den Diskussionen. Auch Seminaerauswertungen und Befragungen ergaben eine überwiegend positive Resonanz der Teilnehmenden.⁵⁶ Typisches Feedback waren Aussagen wie: „Alles ist gut in diesem Seminar.“ – „Toll.“ – „Eigentlich ganz gut.“ – „Obwohl ich nur heute mitgemacht habe, finde

⁵⁶ Zudem geht es aus den Aufzeichnungen der TeamerInnen in den Seminarberichten (Seminarberichte „Vielfalt und Soziale Gerechtigkeit – Durch Diversity Horizonte erweitern“ aus den Jahren 2010 und 2011, dem Evaluationsteam übergeben v. Bildungsteam) hervor.

ich es ganz ok, besonders das Video (über Kik).“ – „Man lernt viel wie das Soziale in Deutschland ist oder allgemein.“ Das Thema Soziale Gerechtigkeit wurde dabei auch deswegen als interessant betrachtet, weil es in Schule und Ausbildung – im Unterscheid etwa zu Rassismus – bislang nicht vorgekommen sei („Ist etwas Neues“).

Diese Äußerungen korrelieren mit den Ergebnissen der quantitativen Erhebung mittels Fragebögen. Auf die Frage, „Wie hat Ihnen das Modul ‚Soziale Gerechtigkeit‘ gefallen? (Frage 5)“ haben von insgesamt 36 Teilnehmenden 5 „sehr gut“ angekreuzt; 24 TN „gut“, 2 TN „nicht so gut“, niemand „nicht gut“. Ohne Antwort blieben 5 Teilnehmende. Das Modul hat demnach einer erheblichen Anzahl aller Teilnehmenden „gut“ gefallen, fünf Teilnehmenden sogar „sehr gut“.⁵⁷

Auch im Vergleich zu anderen Modulen hat bei der Fragenbogenerhebung das Modul Soziale Gerechtigkeit bei 3 von 4 Gruppen einen guten Anklang gefunden. Bei zwei Gruppen landete als Ergebnis der Frage „Welche Module haben Ihnen am besten gefallen? (Frage 3)“, das Modul Soziale Gerechtigkeit auf dem ersten Platz, bei einer Gruppe auf dem zweiten Platz. Eine Gruppe verwies das Modul Soziale Gerechtigkeit auf den letzten Platz. Die Verteilung geht dabei quer durch die Geschlechter. Auch hier lauten die Begründungen ähnlich wie bei den Befragungen in den Interviews: „Weil man dort gesehen hat, wie unfair das Leben für jede Person sein kann.“ – „Weil man viel daraus lernen kann.“ – „Es war interessant, hat Spaß gemacht, etwas Neues zu erfahren.“ – „Habe viel mitgenommen.“ – „Hat mich interessiert.“

Neben solchen positiven Aussagen äußerten sich einige Teilnehmende auch verhaltener: „Ist in Ordnung. Für mich war es nicht so ganz spannend. Der Unterricht ist anders gestaltet.“ In den Fragebögen wurde als Begründung, warum das Modul Soziale Gerechtigkeit nicht so gut gefallen hat, formuliert, dass das Thema „nicht interessiert“ hat.

Zusammenfassung/Ergebnis: Das Thema soziale Gerechtigkeit wurde trotz teilweise komplexer Sachverhalte von den Teilnehmenden überwiegend gut aufgenommen. Die Gründe hierfür waren, dass es sich um ein Thema handelte, das sonst in Schule und Ausbildung nicht vorkam, dass die Inhalte als interessant und die Methoden und die Anleitung überwiegend als gut empfunden wurden.

3.2.3. Relevanz der Inhalte

Die im Seminar vermittelten Inhalte trafen bei den Teilnehmenden auf Resonanz. Dies betrifft insbesondere folgende zwei Punkte:

⁵⁷ Vgl. Auswertung der Fragebögen für die Evaluation des Programms „Diversity“ des Bildungsteams Berlin-Brandenburg). Angekreuzt werden konnten: „Sehr gut“, „Gut“, „Nicht so gut“, „Nicht gut“.

1. Die Auszubildenden erhielten neue Informationen zur sozialen Situation weltweit, v.a. zu Produktionsbedingungen in den Ländern des Südens (u.a. Zusammenhang der Produktionsbedingungen in Indonesien und in China mit billiger Kleidung in der BRD).
2. Die Teilnehmenden bekamen neue Informationen zur sozialen Situation in Deutschland.

Beim Feedback rekurrten die Teilnehmenden zumeist auf die mangelnde soziale Gerechtigkeit im **weltweiten** Maßstab, mit dem Tenor, neue Informationen erhalten zu haben. Dabei wurde oft die eigene Situation resp. die soziale Situation in der Bundesrepublik damit verglichen: „Das Seminar ist hilfreich und auch gut im privaten Leben einzusetzen. Es ist gut zu wissen, was in der Welt passiert, und dass wir eigentlich noch ein Luxusleben führen gegenüber anderen in der Welt. Hier bekommen wir Sachen von der Welt zu sehen, die wir sonst nicht sehen.“ Auf die Frage, was er im Seminar gelernt hätte, antwortete ein Teilnehmer, „dass die Welt sehr ungerecht ist im Hinblick auf Geldverdienen.“ Eine andere meinte, sie habe gelernt, „dass es Armut in der Welt gibt“, eine weitere, dass „wir es besser haben als andere Menschen.“ Auf die Frage, was ihr/ihm das Modul gebracht hat bzw. was als interessant empfunden wurde (Frage 6 des Fragebogens), antwortete ein/e TeilnehmerIn: „Dass man mal darüber aufmerksam gemacht wurde, dass es sehr viele Menschen die ärmer sind und unsere Hilfe brauchen.“ Mitunter wurden die vermittelten Informationen auch als Unterfütterung der eigenen Position betrachtet: „Mit Afrika und hier und dass die Leute in Afrika nicht so viel Geld verdienen, zeigt dass man in Deutschland doch ganz gut leben kann. Ich habe es vorher nicht anders gedacht, aber, wenn man das nochmals vor Augen bekommt und darüber spricht, dann denkt man doch mehr darüber nach. Aber es war eher eine Unterfütterung. Es gab nichts, wo sich das Bild völlig verändert hat.“ – „Überraschend für mich war, dass es 190 Millionen Kinder gibt, die arbeiten. Das beschäftigt einen doch ganz schön. Weil man darüber ja auch nicht mit seinem Partner spricht.“

Im Hinblick auf neue Erkenntnisse bezüglich der sozialen Situation in der **Bundesrepublik** wurden von den Auszubildenden genannt: Ich habe gelernt, „was Armut in Deutschland ist“, „dass Hartz IV-Empfänger wirklich arm sind“⁵⁸, „dass Verdienst und Anerkennung bei Berufen so unterschiedlich ist.“ Aussagen zur Situation in Deutschland waren dabei deutlich seltener, als Aussagen zur weltweiten Situation, teilweise wurden beide Perspektiven von Teilnehmenden desselben Seminars genannt.

Die unterschiedlichen gesellschaftlichen Ausgangsbedingungen spielten im Feedback der Teilnehmenden jeweils keine Rolle. Manche Teilnehmende reagierten auf die Informationen über die prekäre Lage von ArbeitnehmerInnen in den Ländern des Südens mit Betroffenheit: „Es [das Seminar] ist interessant. Es gibt natürlich Situationen, die man nicht so toll findet. Z.B. das Video vorhin mit ‚Kik‘, wo man wirklich sieht, wo die Sachen herkommen, das schockt natürlich. Aber sonst: Soziale Gerechtigkeit, das mal gesehen zu haben, ist eigentlich total spannend gewesen für mich.“ – „Das Seminar ist in Ordnung. Ist schwer zu sagen:

⁵⁸ Vgl. hierzu auch Auswertung der Seminarberichte „Vielfalt und Soziale Gerechtigkeit – Durch Diversity Horizonte erweitern“ aus den Jahren 2010 und 2011, dem Evaluationsteam übergeben v. Bildungsteam..

Dieser krasse Unterschied auf der Welt. Ist halt nicht so toll.“ Der Film über die Produktionsbedingungen bei den Zuliefererfirmen von „Kik“ sowie der alternativ eingesetzte Film „China Blue“ wurden von vielen Teilnehmenden unterschiedlicher Seminare als besonders eindrucksvoll, manchmal sogar als „Augenöffner“ beschrieben: „Jetzt sieht man es ganz anders.“ – „Bis zum Video (Kik) war es langweilig. Das Video war interessant.“ – „Der Film (Kik) war sehr interessant.“ – „Die Sache mit den Prozenten und so das hatten wir schon beim letzten Mal. Das war deshalb ein bisschen langweilig. Aber der Film (Kik) war sehr interessant.“ – „Ich fand es interessant“ - (Ich nehme mit) „dass alles auf der Welt teilweise nicht gerecht ist“ – „Kik-Film war sehr interessant“ - „mein Leben mehr zu schätzen, und dass Kik ziemlich die Leute, die für sie arbeiten verarschen.“ Aber auch: „Der Film („Kik“) hat mir gut gefallen. Gebracht hat es mir nicht vieles.“ Bei vielen Teilnehmenden war eine Betroffenheit über die in den Filmen gezeigten Produktionsbedingungen zu erkennen: „Dass es anderen Leuten genauso schlecht gehen kann wie einem selbst.“ – „Viele Menschen werden oft und schlecht behandelt.“ Als Handlungsvorhaben formulierten einige Teilnehmende, wegen der erhaltenen Informationen nie wieder bei Kik einkaufen zu wollen oder den Menschen im Süden zu helfen: „(Der Film) war interessant und erste, was ich wollte, war nicht mehr im Kik einkaufen zu gehen.“ – „(ich habe gelernt), dass es sehr viele Menschen gibt, die ärmer sind und die unsere Hilfe brauchen.“

Das Modul Soziale Gerechtigkeit wurde von den Teilnehmenden auch im Kontext einer allgemeinen Sensibilisierung durch das Diversity-Projekt gesehen: „Von den Themen, wie z.B. Soziale Gerechtigkeit, wird auch ´was hängen bleiben. Wenn man sich mit was intensiv beschäftigt, dann nimmt man ´was mit und sieht dann vielleicht schon Sachen, die man vorher vielleicht nicht berücksichtigt hätte nach diesem Diversity-Programm. Man ist vielleicht einfühlsamer mit seinen Mitmenschen geworden, dass man durch Diversity mitbekommen hat, dass jeder Mensch andere Schmerzengrenzen, egal ob es verbal oder so ist, hat, dass man sich mehr auf die Menschen einlassen muss und nicht nur immer von einem selber ausgehen kann und sagen, wenn ich das so empfinde, dann muss er das auch so empfinden. Das habe ich mitgenommen von Diversity.“

Zusammenfassung/Ergebnis: Das Modul konnte vielen Teilnehmenden neue Erkenntnisse vermitteln: über Arbeitsbedingungen und Armut, über die soziale Situation in Ländern des Südens und in Deutschland. Das Modul schaffte es folglich auch, die Auszubildende für soziale Fragen/Unterschiede im Inland und im globalen Zusammenhang zu sensibilisieren – bis hin zu Teilnehmenden, die direkte Konsequenzen für das eigene Konsumverhalten formulierten. Damit wurden wesentliche Zielsetzungen des Moduls, nämlich Sensibilisierung für und Auseinandersetzung mit dem Thema „soziale Gerechtigkeit“ auf lokaler und globaler Ebene, erreicht.

Das Ziel, Widersprüche des Kapitalismus zu betrachten, wurde dagegen nur punktuell erreicht.⁵⁹ Im Feedback der Teilnehmenden spielte dieses Thema keine Rolle. Zwar konnten die Teilnehmenden für Ungerechtigkeiten in den Ländern des Südens (Bedingungen in der Textilproduktion) **und** für das Thema Armut in Deutschland sensibilisiert werden, eine Diskussion über den Zusammenhang zwischen beidem, mithin über Strukturen des Kapitalismus (als einem System, das nicht „selbstverständlich“ ist) fand in den Seminaren unseres Wissens aber nur selten statt. Auch im Feedback der Teilnehmenden spielte dieser Zusammenhang nur insofern eine Rolle, als die Situation in den Ländern des Südens als Argument dafür gebracht wurde, wie vergleichsweise gut die Situation für die Menschen in der Bundesrepublik sei. Dies steht aber im Gegensatz zu dem formulierten Ziel, die Teilnehmenden darin zu stärken, für ihre Rechte zu kämpfen und sie zu empowern.

Als Problemaufriss gilt es festzuhalten: Wesentlich hergestellt, mindestens beeinflusst hat die beschriebenen Ergebnisse der Film „Kik“. Hier zeigt sich, wie sehr das Erreichen inhaltlicher Zielsetzungen von der Auswahl der Methoden bzw. Medien abhängt. Wird so ein Film allerdings nicht ausreichend nachbereitet, kann es passieren, dass die Teilnehmenden in der durch den Film ausgelösten Betroffenheit stecken bleiben. Ein Punkt, auf den wir im Kapitel „Diskussion“ noch weiter eingehen werden.

3.2.4. Methodische Vorgehensweise und Setting

Oben führten wir bereits aus, dass die Methoden des Projektes angemessen sind und insbesondere durch eine große Vielzahl auffallen. Dies trifft auch auf die Methoden des Moduls Soziale Gerechtigkeit zu. Der Aufbau des Moduls – assoziative Annäherung an das Thema Gerechtigkeit, Abfragen/Einbringen der Erfahrungen der Teilnehmenden (1. Tag), Fokussierung auf das Thema Armut, einschließlich der Produktionsbedingungen in der Bekleidungsindustrie (2. Tag), spielerische Thematisierung unterschiedlicher Ausgangsbedingungen und Handlungsmöglichkeiten (3. Tag) – spiegelt zudem eine in sich kohärente Vorgehensweise wider.

Das Setting, d.h. der konkrete Seminaraufbau und der allgemeine Ablauf, die Arbeitsatmosphäre, der Umgang des Teams mit den Teilnehmenden bei der Methodenanleitung, der Vermittlung von Inhalten und bei der Beantwortung von Fragen ist, dies hat die teilnehmende Beobachtung gezeigt, in der Regel sowohl für eine Maßnahme der außerschulischen Bildung als auch für die Zielgruppe angemessen.

⁵⁹ Siehe hierzu die Ausführungen zu den Methoden in Kapitel 3.2.5. dieses Berichts.

Von den Teilnehmenden wurden das Setting und die Methoden insgesamt fast durchweg als positiv wahrgenommen, wenn auch aus unterschiedlichen Gründen.⁶⁰ So reichten die Begründungen von der Aussage, dass das Diversity-Projekt eine Abwechslung für die Ausbildung bringt: Von „Ist mal was Anderes“ bzw. ist „abwechslungsreich gestaltet“, bis hin zur Aussage, dass die Inhalte „sehr interessant“ sind. Dabei wurde auch der Unterschied zur Schule teilweise explizit genannt: „Bestimmte Punkte kannte man ja schon von der Schule, z.B. Rassismus, aber man hat hier bei Diversity noch andere Seiten kennen gelernt. Die Teamer sind einfach mit anderen Herangehensweisen herangegangen als trockener Unterricht, es wurde mehr in der Runde besprochen und sich Meinungen eingeholt.“ – „Es ist schon auch viel Wiederholung von der Schule dabei, vor allem beim Thema Rassismus, aber es ist hier eben eine andere Herangehensweise mit den Rollenspielen und die Art der Teamer, da kann man sich auch [besser] einlassen.“ – „In der Schule muss man zuhören. Und wenn man mit den Lehrern diskutiert, verstehen die einen nicht. Bei Diversity kann man diskutieren, kann man sagen, was man von sich aus denkt. Hier ist es locker und frei, in der Schule herrscht Disziplin. Und hier kann man öfters fragen, ohne dass ein Lehrer genervt wird. (...) Es gab manche Situationen, wo ich meine Sicht verändert habe. Man sieht ja immer nur die Oberfläche, denkt, man kennt es und dann sieht man, es ist doch ganz anders.“ Die in dem letzten Zitat angesprochene Gesprächsoffenheit und das Erlernen neuer Einsichten bilden zwei Stärken des Moduls bzw. des Gesamtprojektes ab.

Bei dem Großteil der Gruppen, die wir beobachtet und befragt haben, wurde neben der Gesprächsoffenheit die inhaltliche und methodische Anleitung sowie die Flexibilität als positiv genannt.⁶¹ Einige exemplarische Aussagen zum Umgang des Teams mit den Jugendlichen lauten: „Und selbst wenn es uns mal ein Thema nicht länger interessiert, dann sagen sie, ok, dann lassen wir etwas ausfallen. Und wenn uns etwas besonders beschäftigt hat, dann gehen sie darauf ein. Sie erstellen zwar einen Plan, aber sie gehen dann auch auf das ein, was so kommt.“ – „Sie wissen jedenfalls gut mit uns umzugehen.“ – „Problem war, dass einmal die Teamerin wechselte. Mit der haben wir auch ganz andere Programme gemacht. Aber jetzt mit XX und YY macht es Spaß. Sie geben uns nicht so einen Druck und sagen, dass müsst ihr jetzt alles schaffen. Sondern wir verschieben das dann auf den nächsten Tag. Das ist ganz locker und lässig. Wenn sie sehen, dass wir ein bisschen müde werden, dann denken sie sich immer wieder etwas Neues aus, dass wir in Bewegung sind, dann sind wir wieder wach.“

In den Befragungen wurde zudem immer wieder die Möglichkeit positiv hervorgehoben, dass jede/r seine/ihre Meinung sagen konnte und dass es gut war, „verschiedene Meinungen (zu) hören“: „Man kann mit den Themen schon was für's Leben anfangen. Man denkt schon im Nachhinein darüber nach über Sachen. Auch die Sachen, die man in der Gruppe diskutiert hat.“ – „Mir hat gefallen, dass Diversity offener ist. Man kann offener sprechen. Man kann

⁶⁰ Die nachfolgenden Ausführungen beziehen sich dabei teilweise auch auf das Gesamtprojekt, da sich das Setting und die methodische Herangehensweise des Moduls Soziale Gerechtigkeit in der Erinnerung der Teilnehmenden nicht immer klar von den anderen durchgeführten Modulen differenzieren lässt.

⁶¹ Vgl. auch Auswertung der Seminarberichte „Vielfalt und Soziale Gerechtigkeit – Durch Diversity Horizonte erweitern“ aus den Jahren 2010 und 2011, dem Evaluationsteam übergeben v. Bildungsteam..

wirklich seine Meinung sagen, so wie man denkt, weil nichts falsch ist, was man sagt.“ – „Ich find's schön [gemeint sind die Seminare] – ich find's immer schön. Schön ist, dass man die verschiedenen Perspektiven eines Themas sieht, dass jeder eine andere Meinung hat, dass einem es bewusst ist, wie man denkt. Man hat meistens eine Meinung ohne zu wissen, warum ich die überhaupt habe. Und dann wird einem das besser erklärt, warum man so denkt. Dann überlegt man und diskutiert und dann kommt man auf neue Fragen.“ 26 von 30 TeilnehmerInnen antworteten in den Fragebögen auf die Frage, ob auf ihre Fragen eingegangen wurde mit „Ja“, 4 mit „teils/teils“, keine/r mit „Nein“. Ein/e TeilnehmerIn hob positiv hervor, dass man „bei Diversity in gewisser Art und Weise gezwungen ist, gestellte Fragen zu beantworten. Man beschäftigt sich halt mit dem Thema oder der Frage und jeder muss dazu ´was sagen.“ Einige der Teilnehmenden sprachen von „Aha-Erlebnissen“ die sie durch die Seminare erhalten haben: „Jetzt sieht man alles ganz anders.“ Und: „Wir haben in einem einzigen Vorurteil gelebt.“

Der rege Gebrauch der Meinungsäußerung wurde aber mitunter auch als negativ für den Gruppenzusammenhalt empfunden: „Ich glaube, einige sind ein bisschen mehr gereizt dadurch (durch das Projekt). Weil wir jeder eine andere Meinung haben. Das reizt dann in der Gruppe.“ Ein/e TeilnehmerIn gab im Fragebogen an, dass ihm/ihr die Diskussionen nicht gefallen haben, weil „die eigene Meinung von anderen schlecht gemacht wird.“ Von Teilnehmenden kritisiert wurde ferner das Insistieren des Teams durch Nachfragen („warum ist das so?“ oder: „wie siehst du das denn?“) bzw. das „zu lange Reden“ und „Diskutieren“.

Die positiven Aussagen zeigen, dass es hier gelungen ist, eine offene Arbeits- und Diskussionsatmosphäre zu schaffen und die Fragen der Teilnehmenden aufzugreifen, die Auszubildenden zu bestärken und sie zu weiterem Nachdenken zu animieren.

Bei der Fragebogenbefragung kreuzten 25 TeilnehmerInnen an, dass es beim Projekt insgesamt aus ihrer Sicht darum gehe, „eine eigene Meinung zu entwickeln“, acht TeilnehmerInnen – aus allen der vier befragten Gruppen – fanden dagegen, dass es im Projekt „inhaltlich um richtig oder falsch“ ging. Wir werten dieses Ergebnis als einen wichtigen Problemhinweis: Eine „Überstülpung“ von Positionen kann nicht Ziel politischer Bildung sein; das zweite Grundprinzip des Beutelsbacher Konsenses formuliert das Gebot der Kontroversität, d.h., Themen sollen kontrovers dargestellt und den Teilnehmenden eine freie Meinungsbildung ermöglicht werden. Unser Befund verweist demnach darauf, dass viel Aufmerksamkeit auf die *Art und Weise* der Vermittlung gelegt werden muss.

Die teilnehmenden Beobachtungen bei brandenburgischen Gruppen machten ein weiteres Problem deutlich. In zwei Gruppen dominierten zeitweise einzelne Jugendliche mit sozial oder psychologisch bedingten massiven Verhaltensauffälligkeiten das Geschehen, in einem Fall gepaart mit heftigen rechtsextremen Ausfällen und sexualisierten Handlungen. Hintergründe hierfür sind u.a. die demographischen Entwicklungen und die positiven Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt, die bewirken, dass bei über- und außerbetrieblichen

Ausbildungseinrichtungen in Brandenburg zunehmend Jugendliche mit Verhaltensauffälligkeiten ankommen, wie auch MultiplikatorInnen solcher Einrichtungen auf Nachfrage bestätigten; einige Einrichtungen reagierten schon dahingehend, dass die AusbilderInnen psychologische Schulungen erhielten.⁶² Das bedeutet, dass die MitarbeiterInnen von Bildungsträgern wie dem Bildungsteam, die mit Jugendlichen solcher Einrichtungen arbeiten, nicht mehr nur inhaltlich-fachliche und pädagogische Kompetenzen benötigen, sondern zunehmend auch über sozialpsychologisches Fachwissen und entsprechende Handlungskompetenzen verfügen müssen, um erfolgreiche Lernsettings schaffen zu können.

Die Unterschiedlichkeit der Gruppen erforderte konzeptionell und auch methodisch ein differenziertes Vorgehen vom Bildungsteam. Hier, so die Meinung einer Gruppe befragter MultiplikatorInnen und AusbilderInnen, wäre es sinnvoll, die Unterschiedlichkeit der Gruppen noch stärker im Hinblick auf Bildungsniveau und Berufsbereich zu berücksichtigen, d.h. beispielsweise für Ausbildungsgruppen des Bauwesens noch mehr handanlegende und/oder „action-orientierte“ Methoden einzusetzen.⁶³ Das Projekt sei insgesamt zu begrüßen, aber die verschiedenen Ausbildungsgruppen hätten doch unterschiedlich stark davon profitiert.

Zusammenfassung/Ergebnis: Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die methodische Herangehensweise und das Setting im Modul weitgehend positiv, weil zielführend und der Zielgruppe zumeist angemessen bewertet werden kann. Die Teilnehmenden wurden durch die Methoden in der Regel gut an das Thema herangeführt. Besonders positiv gilt dabei die seitens der Auszubildenden überwiegend als gut beschriebene Arbeitsatmosphäre und das Eingehen des Teams auf Fragen zu bewerten, ebenso wie die spielerische Herangehensweise und die Offenheit für Diskussionen.

Deutlich wurde jedoch auch, dass die TeamerInnen noch stärker darauf achten müssen, keine aus ihrer Sicht erwünschten Meinungen zu produzieren, dass eine noch stärkere Differenzierung nach Gruppen sinnvoll ist und dass die über- und außerbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen in Brandenburg zunehmend von Jugendlichen frequentiert werden, bei denen die übliche pädagogische Handlungskompetenz der außerschulischen Bildung nicht mehr ausreicht.

⁶² Vgl. Gespräch mit Multiplikatoren bei der Fachtagung „Diversity und soziale Gerechtigkeit“ am 26.01. 12, Berlin.

⁶³ Interview MultiplikatorInnen v. 16.3.11.

3.2.5. Einzelne Methoden

Im Folgenden werden wir entlang des im Konzept dargelegten Ablaufplans für das Modul⁶⁴ auf die einzelnen Methoden eingehen und – wo es angebracht erscheint – Empfehlungen formulieren. Da die Seminare nur in einem Fall an allen drei Modultagen von uns besucht wurden – ansonsten erfolgte die Hospitation nur jeweils an einem Tag –, besteht für einige Methoden die Bewertungsgrundlage nur in *einer* teilnehmenden Beobachtung. Gleichwohl lassen sich auch auf dieser Grundlage einige Beobachtungen für eine qualitative Auswertung ziehen.

1. Tag

Die „**Einstiegsübung Postkarten**“, die zur Annäherung an den Gerechtigkeitsbegriff diente, funktionierte als thematischer Einstieg und zur Generierung einer Diskussion unter den Teilnehmenden zur Frage, „Was ist gerecht?“. Zwei Problemebenen wurden beobachtet: 1. Es besteht die Gefahr einer Begriffskonfusion, der Begriff „Gerechtigkeit“ war von den Teilnehmenden mitunter schwierig zu fassen (Fragen nach Verteilungsgerechtigkeit). 2. Bei „fälschen“ Aussagen oder falsch verwendeten Begriffen griff das Team, das ansonsten moderierte, Bezüge zu anderen Modulen herstellte und Argumente in die Diskussion einbrachte, korrigierend ein.

Zur **Übung „Zitate zuordnen lassen“**, während der Fortbildung vom Team als „evtl. zu schwierig für die Zielgruppe“ beschrieben, liegen keine Informationen vor, auch nicht, ob eine Variante mit Zitaten aus der Bildzeitung entwickelt wurde.

Beim „**Film Gerechtigkeit**“ und der anschließenden Diskussion gelang es den Teilnehmenden von sich aus, Bezüge zu den anderen Modulen herzustellen – ein Indiz, dass der Film sich als einen Einstieg in das Modul und das Thema eignet.

Das „**Positionsbarometer**“ erzeugte bei verschiedenen Gruppen eine rege, z.T. kontroverse Diskussion, die Teilnehmenden änderten anschließend oft ihren Standort und damit ihren Standpunkt, manchmal überzeugte auch das Team mit seinen Positionen, manchmal nicht. Dies wurde bei einer Gruppe insbesondere bei dem Thema, ob Hausarbeit bezahlt werden soll, deutlich: Das Team diskutierte kontrovers mit den Teilnehmenden, am Ende wurde sichtbar, dass die Positionen nicht miteinander vereinbar waren.

Bei der in einem Fall beobachteten Übung „**Eigene Erfahrungen**“ gestaltete sich die Auswahl der Gegenstände, die an (un)gerechte Situationen erinnern sollten, als langwierig, und nicht alle Auszubildenden fanden einen passenden Gegenstand; gleichwohl bestand die Bereitschaft zum Erzählen und zum Zuhören. Der Begriff Gerechtigkeit bzw. Ungerechtigkeit

⁶⁴ Vgl. Datei „Plan Soziale Gerechtigkeit - 3 Tage im Überblick“, Methodenstick Soziale Gerechtigkeit. Die Methoden wurden gleichwohl nicht immer in der im Plan empfohlenen Abfolge angewendet.

wurde in der Diskussion zum Teil unscharf verwendet und zum Teil gleichgesetzt mit „Fairness“, „nett behandelt werden“, „Komplimente“, „Pech“ und „Ausgrenzung“. Schon während der Fortbildung wurde vom Team empfohlen, den Begriff fassbarer zu machen und zwischen der politisch-sozialen Ebene und der Gefühlsebene zu unterscheiden.

Empfehlung: Wir halten eine methodische Zuspitzung bzw. Engführung des Begriffs bei dieser Übung für notwendig. Da dies eine der wenigen Situationen im Modul war, in der die Teilnehmenden gezielt nach ihren Erfahrungen befragt wurden, wäre u.E. zu überlegen, die Übung zweizuteilen: in eine Einheit zu persönlichen Gerechtigkeits-/ Ungerechtigkeits-erfahrungen einerseits (und diesen auch den entsprechenden Raum zu lassen) und andererseits in eine Übung zur mehr systematischeren, sozialgesellschaftlichen Annäherung an den Begriff Gerechtigkeit.

Weitere *Empfehlung:* Pool der Gegenstände deutlich erweitern.

Laut Aussage der Seminarberichte fiel die Resonanz auf das **Quiz** in den Gruppen unterschiedlich aus.⁶⁵ Bei einer beobachteten Gruppe beteiligten sich die Teilnehmenden aktiv. Auch eine andere beobachtete Gruppe bewertete das Quiz überwiegend mit „hat Spaß gemacht“; ein/e TeilnehmerIn kritisierte jedoch, dass die Fragen einander zu ähnlich gewesen seien. Die Methode erfüllte das definierte Ziel, einige Aspekte von sozialer (Un-)Gerechtigkeit kennenzulernen und neugierig zu machen.

2. Tag

Bei der „**Einheit zum Thema Armut/Reichtum**“, in deren Zentrum Schreibearbeit stand, war ein Teil der Jugendlichen überfordert. So schaffte es bei einem Seminar eine von zwei Kleingruppen nicht, die gewünschte Definition von arm/reich zu formulieren. Schließlich erklärte das Team, welche Definition dem Begriff Armut zugrunde liegt. Bei einem anderen Seminar diskutierten die Azubis kontrovers, ob es in Deutschland „richtige Armut“ überhaupt geben würde. Auch hier trug das Team letztendlich die Definition vor, was als Armut zu verstehen sei. In beiden beobachteten Situationen wirkten die Statements des Teams sehr behrend. Bei der anschließenden Diskussion wurden in einem Fall unterschiedliche Positionen der Teilnehmenden und des Teams hinsichtlich dessen, was Armut in Deutschland bedeutet, sichtbar.

Empfehlung: Methode auf Gruppen anpassen, die weniger geübt im Schreiben sind; Methode so weiterentwickeln, dass keine „behrende Situation“ entsteht.

Auch beim **Fragebogen zum „Thema Armut“** ließen sich die Teilnehmenden zwar auf eine kontrovers geführte Diskussion ein, der Widerspruch des Teams und das Geraderücken von „falschen Antworten“ vermittelte jedoch auch hier einen behrenden Eindruck.

⁶⁵ Vgl. Auswertung Seminarberichte „Vielfalt und Soziale Gerechtigkeit – Durch Diversity Horizonte erweitern“ aus den Jahren 2010 und 2011, dem Evaluationsteam übergeben v. Bildungsteam.

Empfehlung: Auch hier die Methode so weiterentwickeln, dass keine „belehrende Situation“ entsteht.

Bei einem Seminar, an dem wir beobachtend teilnahmen, wurde der thematische Faden „Armut in Deutschland“ – anders als im Konzept mit Hilfe der Methode „**Fragebogen zum Thema Armut**“ vorgeschlagen – nach der Einheit zum Thema Armut/Reichtum nicht wieder aufgenommen. Stattdessen gab es mehr Zeit für das Thema Produktionsbedingungen in den Ländern des Südens. Diese Entscheidung war u.E. auch sinnvoll, führte aber dazu, dass die soziale Situation in der BRD nicht weiter vertieft wurde und sich die Sensibilisierung hierfür in dem vorgelesenen Text erschöpfte, dass Hartz IV-EmpfängerInnen „relativ arm“ sind.

Die **Filme zur sauberen Kleidung** „China Blue“ und „Kik“ nahmen, was die Resonanz bei den Teilnehmenden angeht, einen zentralen Stellenwert des Moduls ein. Von keiner anderen Methode zeigten sich die Azubis in den Befragungen mehr beeindruckt (oftmalige Nennung) als von den Filmen.⁶⁶ Insofern können diese Filme für die pädagogische Arbeit zu Produktionsbedingungen in der Bekleidungsindustrie in den Ländern des Südens als besonders geeignet betrachtet werden. In der Regel gelungen ist die methodische Vorgehensweise, den Teilnehmenden Beobachtungsaufgaben für das Filmschauen zu geben und anschließend auf dieser Grundlage zu diskutieren. Bei einer Gruppe (hier wurde der Film „China Blue“ eingesetzt) entwickelte sich eine Diskussion über Konkurrenzfähigkeit und bessere Arbeitsbedingungen, bei dem die widersprüchlichen Interessen im Kapitalismus deutlich wurden. Problematisch betrachten wir beim Einsatz dieser Filme – wie oben schon angesprochen und auch von einigen TeamerInnen geteilt – die von vielen Teilnehmenden gezeigte Betroffenheit als Reaktion auf die Filmbotschaften, sofern es keine Gelegenheit zur weiteren Bearbeitung gab.

Offen muss im Rahmen dieser Evaluation bleiben, inwiefern die zumeist gute Resonanz auf die beiden Filme auch etwas mit dem Thema Bekleidung und zudem evtl. mit geschlechtsspezifischen Interessen zu tun hat. Eine rein männliche Gruppe aus dem Ausbildungsfeld Baufachwerk z.B. konnte laut Aussage des für diese Gruppe zuständigen Ausbilders mit dem Film „Kik“ nicht so viel anfangen; hier, so der Ausbilder, wäre ein Film mit Bezug zur Baubranche sinnvoller gewesen.⁶⁷

Ebenso kam der alternativ eingesetzte indische **Film „Slumdog Millionaire“** – obwohl den meisten Jugendlichen bekannt – gut an, auch die Auswertung funktionierte bei den beobachteten Seminaren gut. Schwierig war bei diesem thematisch sehr komplexen Film der Rückbezug zur sozialen Situation in der Bundesrepublik. Bei einem beobachteten Seminar sollte dieser Rückbezug durch das anschließende Verlesen eines Textes über Armut erfolgen. Da für eine anschließende Diskussion bzw. Vertiefung aber keine Zeit mehr bestand, konnten die thematischen Potentiale des Films gleichwohl nicht genutzt werden.

⁶⁶ Siehe die Ausführungen oben im Kapitel 3.2.3. dieses Berichts.

⁶⁷ Vgl. Interview MultiplikatorInnen v. 16.3.11.

Sehr gut gelungen wiederum war der Rückbezug in einem anderen beobachteten Seminar mit dem zum Film eigentlich alternativ gedachten, dann aber zusätzlich eingesetzten Rollenspiel „**Wir bringen sie auf Trab**“. Die Teilnehmenden konnten sich in die verschiedenen Rollen (etwa FabrikbesitzerIn, ArbeiterIn, EinzelhändlerIn usw.) gut hineindenken und in der anschließenden Diskussion die widersprüchlichen Interessen reflektieren. In der Auswertung bewerteten die Teilnehmenden das Rollenspiel dennoch unterschiedlich, sie kritisierten u.a., dass das Rollenspiel stärker (d.h. nicht nur thematisch, sondern konkret) auf den Film hätte bezogen werden sollen. Die Erfahrungen in einer anderen Gruppe, einer Reha-Gruppe zeigte, dass der Methodenansatz als abstrakt erlebt wurde und dass eine sehr detailliertere Einführung, inklusive einer Inszenierung des Setting (Bühnenaufbau, Namensschilder usw.) bei einer solchen Gruppe notwendig ist.

3. Tag

Die Übung „**Wie im richtigen Leben**“ wurde von den beobachteten Gruppen unterschiedlich angenommen. Bei einem Seminar bewerteten die meisten Azubis die Übung mit „fand ich okay“, ein/e TeilnehmerIn konnte keinen Bezug zum Thema soziale Gerechtigkeit erkennen. Bei einer anderen beobachteten Gruppe lagen die Azubis oft falsch mit ihrer Einschätzung bezüglich der Rechte und Möglichkeiten der Person, die sie repräsentieren sollten. Die Auflösung der Methode durch „Zurechtrücken“ durch das Team erlebten wir als eher unbefriedigend, weil belehrenden Charakters.

Empfehlung: Bei der Auswertung die Teilnehmenden stärker einbeziehen und ggf. für lernschwächere⁶⁸ Gruppen modifizieren.

Auf die Übung „**Refugee Chair**“ reagierten die Gruppen unterschiedlich. Während sich die Teilnehmenden bei einem Seminar engagiert beteiligten (und bei ihrer Einschätzung, wie Reichtum verteilt wird, meistens in etwa richtig lagen), funktionierte die Methode bei einer anderen Gruppe wegen „mangelndem Abstraktionsvermögen und Lustlosigkeit“⁶⁹ nicht. Hier spielte womöglich der Bildungshintergrund der Gruppen eine Rolle.

Empfehlung: Auch hier ist eine Anpassung der Methode für lernschwächere Zielgruppen anzustreben.

Alternativ zu „Refugee Chair“ wurde die Übung „**Die Welt als Dorf**“ eingesetzt. Beobachtet werden konnte hier, dass die Teilnehmenden auf die durch Bohnen dargestellte Verteilung des Reichtums der Welt mit Betroffenheit reagierten.

⁶⁸ Zum Begriff „Lernschwach“ vgl. die Ausführungen in Kapitel 3.2.7. dieses Berichts.

⁶⁹ Auswertung Seminarberichte „Vielfalt und Soziale Gerechtigkeit – Durch Diversity Horizonte erweitern“ aus den Jahren 2010 und 2011, dem Evaluationsteam übergeben v. Bildungsteam.

Ob die im Konzept als weitere alternative Übung vorgehaltene Methode „**Wer macht welche Arbeit?**“ für Azubis geeignet ist, war Gegenstand einer Diskussion unter dem Team während der Fortbildung zum Modul.⁷⁰ Die Durchführung mit einer Gruppe zeigte, dass die Übung erfolgreich eingesetzt werden kann: Die Teilnehmenden ließen sich mit einer hohen Konzentration auf das Thema und die Methodik ein.

Empfehlung: Da es sich um eine sehr motivierte Gruppe handelte, die zudem über ein vergleichsweise gutes Lesevermögen verfügte, erscheint uns aber eine Überarbeitung der Methode im Sinne einer Vereinfachung für nicht lernschwächere Gruppen sinnvoll; so, wie dies auch bei der o.g. Fortbildung diskutiert wurde.

Die im Konzept vorgesehenen abschließenden Methoden „**Selbststärkung**“/ **Handlungsmöglichkeiten**“ bzw. eine **Stille Diskussion** wurden in keinem der beobachteten Seminare eingesetzt. Bei den *beobachteten* dritten Tagen des Moduls gab es insgesamt keine abschließende Methode oder inhaltliche Diskussion, in der die verschiedenen inhaltlichen Fäden des Moduls zusammengebracht wurden. Wenngleich dies auch eine zeitliche Frage darstellt, halten wir eine abschließende Methode, in der relevante Aspekte des Themas soziale Gerechtigkeit nochmals vergegenwärtigt werden, für notwendig.

Ergänzend wurden in manchen Gruppen das „**Schokoladenspiel**“ sowie das „**Bonbon-Spiel**“ durchgeführt, die laut Seminarberichten von den Teilnehmenden i.d.R. gut angenommen wurden.⁷¹ Auf die Frage von uns im Rahmen einer Seminarbeobachtung, warum ihnen das Schokoladenspiel gefallen habe, antworteten Teilnehmende mit der Begründung: „Weil es Schokolade gab.“ Inhaltliche Bezugspunkte zum Thema soziale Gerechtigkeit vermochten sie nicht zu benennen. Hier – bei dieser Gruppe – hatte sich demnach die Methode von dem inhaltlichen Bezug gelöst bzw. war für die Auszubildenden nicht mehr erkennbar. Bei einer anderen beobachteten Gruppe führte die unklare – methodisch gewollte – Aufgabenstellung zu Unmut bei den Teilnehmenden, die sich bloß gestellt vorkamen.

In einzelnen Gruppen wurde ergänzend das **bedingungslose Grundeinkommen** als Thema eingeführt und methodisch durch Erstellung eines Plakats (Gruppenarbeit) und Betrachten eines Films umgesetzt. Thema und Methode wurden von den Teilnehmenden sehr gut angenommen. Als problematisch kann eine mangelnde – und methodisch schwer zu bewerkstellende – Reflektion der Zukunftsvisionen der Auszubildenden gelten: Was ist das Emanzipatorische an der Vision eines bedingungslosen Grundeinkommens, wenn von diesem Grundeinkommen lediglich ein erhöhter Konsum realisiert werden soll? Andererseits fand genau durch die Thematisierung des Grundeinkommens eine Sensibilisierung für die Frage einer Verteilungsgerechtigkeit statt.

⁷⁰ Vgl. Protokoll Fortbildung Bildungsteam Soziale Gerechtigkeit v. 3.-4. Juli 10 in Blossin (Akim Jah).

⁷¹ Auswertung Seminarberichte „Vielfalt und Soziale Gerechtigkeit – Durch Diversity Horizonte erweitern“ aus den Jahren 2010 und 2011, dem Evaluationsteam übergeben v. Bildungsteam.

Die **Übungen zum Wachwerden** sowie struktureller **Anfang und Ende der Seminartage** entsprachen der gängigen Praxis außerschulischer Bildung. Dies wurde auch von einigen Teilnehmenden wertgeschätzt: „Gut gefallen hat immer der feste Morgeneinstieg (BMW) sowie die Abschlussrunde.“ Auch hier verfügt das Team über eine hohe Methodenkompetenz.

Bei der Befragung von Teilnehmenden wurden als positive Methoden sehr oft die – im Rahmen anderer Module – durchgeführten **Exkursionen** angeführt und der Wunsch geäußert, (mehr) Aktivitäten außerhalb zu unternehmen. Dies korrespondiert mit der auf der Fortbildung formulierten u.E. guten, aber nicht umgesetzten Idee, während des Moduls z.B. Fair Trade Organisationen zu besuchen. Damit wäre dann auch die Ebene möglicher Handlungsoptionen stärker einbezogen.

Hinsichtlich der Projektebene wurden in den Fragebögen allgemein neben den Exkursionen **Filme** am häufigsten als beste Methode genannt. Eine ausschließlich negative Bewertung hingegen erhielten die Methoden **Pantomime** und **Malen**. Die Methode **Rollenspiel** wiederum löste unterschiedliche Reaktionen aus; einerseits wurde sie in den Fragebögen gelobt, andererseits mehrfach unter „nicht gefallen“ aufgeführt.

Auffallend häufig wurde in den Fragebögen der Anteil der **Rede- und Diskussionszeiten** als „zu viel“ kritisiert, z.T. in der Verbindung damit, dass sich die Diskussionen „verhärtet“ hätten oder dass Ermüdung eintrat und sich „nach einer Weile das Gehirn abschaltet“. Auch die TeamerInnen wurden in einem Fall deutlich kritisiert: „Wenn nur die Veranstalter die ganze Zeit reden“. Diese Bewertungen sind ein weiterer Hinweis darauf, dass im Sinne einer Optimierung und einer verstärkten Gruppendifferenzierung noch mehr interaktive, handanlegende Methoden zu entwickeln und einzusetzen sind.

Bei der Beobachtung der verschiedenen Gruppen stellte sich für das Evaluationsteam – auch vor dem Hintergrund des Eindrucks, dass Bezüge zu vorangegangenen Tagen nicht immer präsent sind – die Frage nach **Methoden der Ergebnissicherung**. Hier gibt es u.E. noch Verbesserungsmöglichkeiten: Z.B. könnte am Ende eines jeden Seminartags festgehalten/visualisiert werden, was die Auszubildenden an Erkenntnissen und/oder Eindrücken gewonnen haben, um dann am Ende des Moduls einen Gesamtaushang herzustellen. Damit würde den Teilnehmenden neben einem inhaltlichen roten Faden auch gezeigt werden, dass sie in diesem Modul einen Prozess durchlaufen haben, und sie könnten den eigenen Erkenntnisweg rekapitulieren. Außerdem könnten die Auszubildenden, die es möchten, Mappen führen, in denen Arbeitsblätter und z.B. Fotoprotokolle eingeklebt werden. Bei manchen Gruppen wurde dies bereits praktiziert, bei anderen jedoch nicht.

Zusammenfassung/Ergebnis: Die Methodenauswahl bezogen auf das Modul war weitgehend angemessen; die einzelnen Methoden funktionierten zumeist für die Zielgruppe Azubis. An einigen Stellen sind Modifikationen, insbesondere im Hinblick auf Vereinfachungen, Interaktivität und Bezugerstellung zwischen Inhalt und Methode sowie

lernschwächeren Gruppen sinnvoll. Viele Methoden motivierten zu kontroversen Diskussionen mit und unter den Teilnehmenden und trugen zu einer Sensibilisierung für das Thema soziale Gerechtigkeit bei, wobei der Schwerpunkt deutlich auf der sozialen Situation weltweit lag. Eine spezifische Kombination der Methoden, so zeigte die Erfahrung bei einer Gruppe, eignete sich zudem, um widersprüchliche Interessen im Kapitalismus (Beziehung zwischen global und lokal) zu thematisieren. Problematisch war die Kürze der zur Verfügung stehenden Zeit für das Modul, die eine ausgewogene Behandlung der komplexen lokalen und globalen Perspektiven bzw. eine Vertiefung des Themas kaum zuließ. U.a. konnte das dazu führen, dass das Team in Diskussionen bzw. am Ende einer Methode belehrend wirkte, in dem es versuchte, die „sachlich richtigen“ Informationen, die teilweise im Widerspruch zu den Aussagen der Teilnehmenden standen, vorzutragen.

3.2.6. Relevanz für Ausbildung und Beruf

Der unmittelbare Nutzen des Projekts und damit auch des Moduls Soziale Gerechtigkeit für die Ausbildungssituation und den Beruf wurde in der Projektkonzeption als ein Hauptziel definiert. Ein solcher direkter Nutzen wurde jedoch nur von einem kleineren Teil der direkt befragten Teilnehmenden⁷² aus Einzelhandel, Gastgewerbe und Gartenbau gesehen. Diesbezügliche Aussagen zum Ausbildungsbezug lauteten: „In unserem Praktikumsbetrieb haben wir ständig mit vielen unterschiedlichen Menschen zu tun, dann geht man bewusster mit den unterschiedlichen Situationen um, falls einer aggressiv wird und man denkt nicht, das ist aber so und so, sondern, was hat derjenige eigentlich gedacht, als er das gemacht hat. Man versucht auf jeden Fall auch die Sicht des anderen (zu sehen).“ In Bezug auf den späteren Berufseinstieg lauteten Antworten: „Es [das Seminar] hilft auch, leichter ins Berufsleben reinzukommen. Gut finde ich es, wenn ich merke, ich brauche das fürs spätere Leben.“ – „Manchmal muss man für einen Beruf, eine Einstellung, einen Eingangstest machen. Zu Allgemeinwissen. Dafür hat dieses Programm was gebracht.“ – „Arbeitgeber wollen wissen, was man auf dem Kasten hat. Ob man sich generell mit der Wirtschaft auskennt. Wie man so im Leben klar kommt. Dafür könnte das nützlich sein. Allerdings so für Einstellungen im Gartenbau, wo ich tätig bin, wohl eher nicht.“ Die Frage, ob das Projekt „Vielfalt und Soziale Gerechtigkeit“ (insgesamt) für die Arbeit nützlich ist, bejahten zwei Azubis aus einer Gruppe: „Natürlich eigentlich schon, [zu sehen] dass andere Menschen anders sind, weil man ja auch mit anderen Menschen zusammen arbeitet.“ – „Auf jeden Fall bringt das `was für unsere Ausbildung. Mit den Kunden und so und du hast bessere Chancen.“ Ein Kollege aus der gleichen Gruppe teilte diese Einschätzung allerdings nicht: „Als Verkäufer muss man so oder so nett sein, da glaube ich nicht, dass Diversity geholfen hat.“

Letztere Meinung deckte sich mit der Auffassung der meisten der befragten Azubis. Sie verneinten eine Relevanz für die Ausbildung bzw. den Beruf, definierten allerdings einen

⁷² Im Rahmen der teilnehmenden Beobachtungen.

Mehrwert für ihr privates Leben: „Man denkt schon darüber nach über die Themen. Für mich persönlich hat es für den Beruf nichts gebracht, weil ich weiß, wie ich mit Kunden umzugehen habe. Aber für den Alltag war es gut, man hat schon viel darüber nachgedacht.“ – „Nö, war einfach nur spannend.“ – „Die Themen sind eher für einen selbst und haben keine Auswirkung auf unsere Arbeit, außer vielleicht Rassismus.“ – „Diversity hat weniger was für die Ausbildung gebracht, sondern eher privat. Ich habe mein Auto zu stehen, ich kann zuhause einfach an den Kühlschrank gehen mein Brot rausnehmen, ich habe meinen Freund zuhause, der behandelt mich gut, da „drüben“, da würde ich einfach nur arbeiten, kochen und saubermachen. Ich glaube, das sieht man alles nicht mehr so selbstverständlich.“

Ein etwas anderes Ergebnis zeigte die Fragebogenerhebung. Auf die Frage „Hat die Teilnahme am Diversity-Projekt einen Nutzen für Ihre Ausbildung/späteren Beruf?“ antwortete eine knappe Mehrheit von 18 Auszubildenden mit „Ja“ und eine knappe Minderheit von 17 Auszubildenden mit „Nein“. Der Anteil derjenigen, die keinen direkten Nutzen erkennen konnten, ist damit aber immer noch sehr hoch; hier stellt sich die Frage, inwiefern sich die Motivation der Teilnehmenden steigern ließe, indem noch deutlicher auf den beruflichen Nutzwert des Projekts hingewiesen wird.

Neben einem möglichen Nutzen für die Ausbildung und den späteren Beruf sowie für sich „privat“, erlebten einige Auszubildende, dass sich durch das Diversity-Projekt (im Allgemeinen) das Miteinander in der Gruppe positiv verändert hat: „Die Teilnahme am Programm ist gut für den Umgang miteinander. Wir haben uns kennen gelernt.“ Positiv wurden vor allem die Übungen hervorgehoben: „Beim ersten Mal war die Gruppe gespalten – Teamübungen haben uns zusammengeschweißt. Das Vertrauen in der Gruppe ist besser geworden.“ – „Aber das finde ich, Respekt, dass wir es schon so weit gebracht haben.“ – „Teamspiele haben wir auch gemacht. Wenn wir das sollen, dann sind wir auch dazu fähig, im Team zu arbeiten.“ – „Aber wenn es mal einem schlecht geht, KL z.B., dann waren alle für ihn da. Es ist traurig, aber es muss erst mal was Schlimmes sein, damit alle zusammen halten.“ – „Die Gruppe hat sich im Umgang miteinander verbessert. Doch beim letzten Mal hat es sich wieder verschlechtert, war großer Konflikt. Deshalb habe ich auch vorgeschlagen, das nächste Seminar zu Konflikt zu machen.“ Von einigen Teilnehmenden wurde auch die Konfliktlösung innerhalb der Gruppe während der Seminare positiv hervorgehoben: „Konflikte lösen allgemein – dass darüber geredet wird, wenn Probleme [in der Gruppe] auftauchen.“

Andere Teilnehmende konstatierten im Gegensatz dazu, dass das Projekt Diversity keine Auswirkungen auf Gruppendynamik und den Umgang miteinander hatte und der gemeinsame Umgang in der Schule besser ist: „Ich finde der Gruppenzusammenhalt ist eigentlich mehr so in der Schule besser als hier.“ Oder pointierter: „Wir sind eine gute Gruppe. Die Teilnahme am Programm hat sich nicht auf den Umgang der Gruppe untereinander ausgewirkt.“ Dabei bejahten und verneinten Teilnehmende aus der jeweiligen gleichen Gruppen, dass sich das Projekt positiv auf die Gruppe auswirkte. Eine Aussage aus der gleichen Gruppe, wie das

letzte Zitat: „Die Teilnahme am Programm ist gut für den Umgang miteinander. Wir haben uns kennen gelernt.“

Auch die interviewten MultiplikatorInnen und AusbilderInnen schätzten den beruflichen Nutzwert des Gesamtprojekts unterschiedlich ein, je nach Gruppe in Abhängigkeit von Bildungsniveau, Ausbildungsbereich und eingesetzter Methodik bzw. Medien. Allerdings habe es in jedem Fall Anknüpfungspunkte für den eigenen Unterricht in Sozial- und Wirtschaftskunde gegeben. Positiv sei gewesen, dass die Azubis verschiedene Blickwinkel auf Situationen erhielten, dass das Projekt an der Lebenswelt der Azubis orientiert sei und dass die Azubis Themen selbst wählen konnten, was ihr Interesse geweckt habe. Methodisch sei teilweise „mehr action“ sinnvoll, zudem, wie bereits oben erwähnt, der Einsatz von Filmen, die jeweils etwas mit dem spezifischen Berufsfeld zu tun haben.⁷³

Eine interviewte Ausbilderin betonte die positive Wirkung des Projekts auf die Auszubildenden, insbesondere im Hinblick auf den sozialen Umgang und die Kommunikation miteinander im Ausbildungsbetrieb; diese Wirkung ließe sich noch erhöhen, wenn die Zuständigen in der Ausbildungseinrichtung von Beginn an regelmäßig einbezogen würden.⁷⁴ Auch andere AusbilderInnen konstatierten, dass die Azubis sich durch die Teilnahme am Projekt gegenseitig näher kennen gelernt hätten und sich der Umgang untereinander positiv verändert habe – und zwar insofern, dass sie toleranter miteinander umgehen und sich „mehr respektieren“. Zudem haben Lernklima und Lernatmosphäre nach Aussagen von AusbilderInnen vom Projekt profitiert. Dem steht jedoch auch die kritische Einschätzung eines Lehrers gegenüber, dass die Azubis Diversity „nicht ganz so ernst nehmen“ würden.⁷⁵

Als ein Problem beschrieben die befragten MultiplikatorInnen, dass innerhalb der Ausbildungseinrichtung nicht alle KollegInnen das Projekt unterstützten und damit die Wirkungen des Projekts schmälerten: „Wenn Ausbilder nicht dahinter stehen und es den Azubis sagen, dann ist es noch schwerer ihnen zu verkaufen, dass es eigentlich Sinn macht.“⁷⁶

Die Frage, ob das Modul Soziale Gerechtigkeit sinnvoll sein, beantworteten die meisten MultiplikatorInnen mit „Ja“. Vorgeschlagen wurde allerdings, einen anderen Namen für das Modul zu finden, da der jetzige auf Azubis eher abschreckend wirke.⁷⁷

Zusammenfassung/Ergebnis: Die Teilnehmenden nahmen Inhalte an, hatten aber z.T. Mühe, diese konkret auf die Ausbildungs- und Berufssituation zu beziehen. Einen Nutzwert für den privaten Bereich zu definieren, fiel den meisten Auszubildenden dagegen nicht schwer. Die befragten MultiplikatorInnen und AusbilderInnen sahen deutlicher als die Azubis – wenngleich auch differenziert – einen direkten Nutzen für die Ausbildungssituation, zumal

⁷³ Interview MultiplikatorInnen v. 16.3.11; Interview MultiplikatorInnen v. 12.05.11.

⁷⁴ Interview MultiplikatorInnen v. 17.3.11.

⁷⁵ Interview MultiplikatorInnen v. 12.05.11.

⁷⁶ Interview MultiplikatorInnen v. 16.3.11.

⁷⁷ Vgl. Interview MultiplikatorInnen v. 16.3.11.

ihnen das Projekt Anknüpfungspunkte für den eigenen Unterricht bot. Auch das Modul Soziale Gerechtigkeit bewerteten sie als sinnvoll. Eine höhere Wirkung, so die MultiplikatorInnen, ließe sich erzielen, wäre das Projekt gut in der jeweiligen Ausbildungsreinrichtung verankert und alle KollegInnen gut einbezogen und von der Sinnhaftigkeit des Projekts überzeugt wären.

3.2.7. Heterogenität der Zielgruppen

Die teilnehmende Beobachtung hat gezeigt, dass die projektbeteiligten Gruppen sehr heterogen waren. So konnten eher lernstarke und eher lernschwache Gruppen identifiziert werden.

Zu den Begrifflichkeiten: Eine einheitliche Definition des Begriffs „lernschwach“ bzw. „lernstark“ existiert nicht; auch werden in diesem Zusammenhang unterschiedliche Begriffe verwendet, neben „lernschwach“ z.B. „leistungsschwach“ oder „lernschwierig“. Wir definieren „lernschwache“ Gruppen im Kontext dieser Evaluation dahingehend, dass es sich um Auszubildende handelt, deren Kompetenzen aus unterschiedlichen Gründen im Lesen und Schreiben sowie im Erfassen abstrakter Vorgänge und abstrakter Gedankengänge gering ausgeprägt sind. Solche Lernschwächen können lang andauernd sein oder sich auf einen begrenzten Zeitraum erstrecken, sie können leicht bis schwer ausgeprägt sein und/oder sich nur auf einen Leistungsbereich beziehen.⁷⁸ Hinzu können Phänomene wie eine geringe Konzentrationsfähigkeit oder Lernunwilligkeit kommen. Als „lernstarke“ Gruppen definieren wir entsprechend Gruppen, deren Kompetenzen in den o.g. Bereichen ausgeprägter und die lernmotivierter und „lernausdauernder“ sind.⁷⁹

Diese Unterschiede zwischen den Gruppen zeigten sich u.a. in den Reaktionen auf und den Umgang mit den verschiedenen Inputs und Methoden⁸⁰ sowie an der gruppeninternen Diskussionsfreude, aber auch an Selbsteinschätzungen von Auszubildenden. So kritisierte z.B. ein/e TeilnehmerIn im Fragebogen, dass es zu viel Theorie gab und er/sie damit „überfordert war“.

Die Unterschiede zwischen den Gruppen, so sowohl die Empfehlung der befragten MultiplikatorInnen als auch des Evaluationsteams, gälte es zukünftig noch stärker zu berücksichtigen.⁸¹

⁷⁸ Vgl. MAI. Mentoring für Ausbilder/innen in Unternehmen mit internationaler Unternehmensführung. Begleitmaterialien zur Inforeihe für Ausbilder/innen. 9. Ist mein/e Auszubildende/r lernschwach? Wenn ja, wie kann ich sie/in als Ausbilder/in unterstützen? Projektleitung: INBAS GmbH (Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt und Sozialpolitik). Offenbach am Main. www.mai.iuba.de/download/mai/6501_ma_08_unterlagen_infreihe_9.pdf. (Abruf 23.02.12).

⁷⁹ Schweizerische Gesellschaft für Berufsbildungsforschung (SGAB). SGAB-Tagung 2012. <http://www.sgab-srfp.ch/de/system/files/Suter.pdf> (Abruf 06.04.12).

⁸⁰ Siehe auch die Ausführungen zu den einzelnen Methoden (Kapitel 3.2.5.) in diesem Bericht.

⁸¹ Siehe hierzu auch Kapitel 3.2.5 und 3.2.6 dieses Berichts.

Des Weiteren stellten wir anhand der teilnehmenden Beobachtungen einen Unterschied zwischen Berliner und Brandenburger Gruppen fest.⁸² Berliner Gruppen zeigten sich generell motiviert, sich an den Diskussionen zu beteiligen, vertraten eher übereinstimmende Meinungen und übernahmen eher Positionen des Teams. Auch waren hier – entsprechend der demographischen Situation der Länder – mehr Jugendliche mit Migrationshintergrund am Projekt beteiligt als in Brandenburg. Ihre Erfahrungen flossen in die Seminare ein bzw. waren in der Gruppe präsent. Aufgrund dieses spezifischen Erfahrungsraums, der inhaltlich gut an die verschiedenen Themenbereiche des Projekts andocken konnte, waren die teilnehmenden BerlinerInnen möglicherweise auch etwas diskussionsfreudiger als die BrandenburgerInnen.

Brandenburger Gruppen wiederum waren weniger von der Herkunft her als in punkto Meinungen heterogen zusammengesetzt; die inhaltlichen Pole waren stärker als bei den Berliner Gruppen ausgeprägt – etwa in dem Sinn, dass sich z.B. in der einen Gruppe ein selbsterklärter Kommunist und in einer anderen Gruppe zwei junge Männer mit ausgeprägten rechtsextremen Überzeugungen, die deswegen auch schon rechtskräftig verurteilt waren, befanden. Und schließlich zeigte sich in dieser Form nur in den Brandenburger Gruppen das Phänomen von Jugendlichen mit sehr starken bis gruppendominierenden Verhaltensauffälligkeiten, die zeitweise das Lernklima stark beeinträchtigten.⁸³

Eher lernstarke und eher lernschwache Gruppen sowie geschlechtlich sehr unterschiedliche Verteilungen, je nach Berufsfeld, kamen wiederum in beiden Bundesländern vor.

Inwiefern bestimmte Resonanzen auf Methoden oder Inhalte auch mit einem teilweise vorhandenen Interesse bzw. Desinteresse zusammenhängen, lässt sich auf Grundlage des Datenmaterials nicht nachvollziehen.

Ein beobachtbares Problem in Berlin stellte oftmals die zu kleine Gruppengröße dar, die durch das Fehlen einzelner Teilnehmender zustande kam.⁸⁴ Manchmal befanden sich einzelne Teilnehmende während des Projekts im Praktikum. Und offensichtlich kommen manche der Azubis unregelmäßig zu ihrer Ausbildungseinrichtung. Das Fernbleiben von Gruppenmitgliedern wirkte sich gruppendynamisch negativ aus, manche fühlten sich gestört: „Manchmal stört es mich, dass, wenn etwas ist, dass andere nicht interessiert, sie nicht kommen. Wenn mich etwas nicht interessiert, dann versuche ich trotzdem mit zu machen. Aber zu sagen, ich habe keinen Bock, und dann etwas anderes zu machen.“ – „Mir gefällt nicht, dass manchmal nicht alle da sind. Manchmal kommen sie gar nicht, dann müssen wir ihnen wieder alles erklären.“

⁸² Hinzu kommt, dass es neben den überbetrieblichen Gruppen einzelne Klassen aus dem dualen Ausbildungssystem kamen. Da diese allerdings das Modul Soziale Gerechtigkeit nicht durchlaufen haben, bleiben sie bei dieser Evaluation unberücksichtigt.

⁸³ Vgl. Kapitel 3.2.4 dieses Berichts.

⁸⁴ Auswertung Seminarberichte „Vielfalt und Soziale Gerechtigkeit – Durch Diversity Horizonte erweitern“ aus den Jahren 2010 und 2011, dem Evaluationsteam übergeben v. Bildungsteam.

Zusammenfassung/Ergebnis: Die projektbeteiligten Auszubildenden unterschieden sich in manchen Punkten signifikant. Solche Punkte waren im wesentlichen: Migrationshintergrund oder kein Migrationshintergrund, unterschiedliches Lernniveau, unterschiedliche geschlechtliche Zusammensetzung, differierende Meinungen und politische Haltungen, gruppendynamisch relevante Verhaltensauffälligkeiten. Relevant erscheint uns hier die Frage, wie diese Heterogenität perspektivisch stärker inhaltlich und methodisch berücksichtigt werden kann und was es für spezifischer Kompetenzen, u.a. in Sozialpsychologie, bedarf, um befriedigende und lustvolle Lernsettings zu schaffen.

3.2.8. Nachhaltigkeit

Zur Frage der Nachhaltigkeit kann im Rahmen dieser Evaluation nur auf Selbsteinschätzungen von Teilnehmenden zurückgegriffen werden. Die Nachhaltigkeit lässt sich folglich nur unter zwei Aspekten untersuchen: Zum einen, wie die beteiligten Auszubildenden die Wirkungen des Projekts bzw. des Moduls einschätzten, und zum zweiten, welche Auffassungen die zuständigen MultiplikatorInnen und AusbilderInnen dazu vertraten.

Laut Aussagen der Auszubildenden entfalteten im Rahmen des Projekts vor allem die Exkursionen eine starke Wirkung, z.T. in Verbindung mit den Begegnungen, und im Rahmen des Moduls Soziale Gerechtigkeit die Filme, hier besonders der am häufigsten eingesetzte Film über die Handelskette „Kik“.⁸⁵ Darüber hinaus erinnerten die Teilnehmenden jeweils unterschiedliche Projekteinheiten, die sie besonders gut oder beeindruckend erlebten: „Sehr interessant, z.B. als wir Antisemitismus behandelt haben, und die Mauer und die DDR. Das meiste wusste ich schon, aber man kann sich damit noch mal auseinander setzen.“ – „Das Seminar hier über Soziale Gerechtigkeit hat mir sehr gut gefallen. Und auch das über Rassismus fand ich sehr interessant.“

Die von Auszubildenden berichteten „Aha-Momenten“ können als starkes Indiz für nachhaltige Eindrücke gelten können: „Was mir zu denken gegeben hat: Das mit der Diskriminierung damals, was wir durchgenommen haben, dass wir das alles ganz anders gesehen haben, warum das so zustande kommt, oder Vorurteile gegenüber Leute, die vernachlässigt werden, die wir hatten, warum die aufkommen (...) und jetzt sieht man das alles ganz anders.“ – „Im Endeffekt haben wir in einem einzigen Vorurteil gelebt.“ – „Wir lernen in der Gruppe, zusammenzuhalten (z.B. beim Kooperationsspiel) und uns gegenseitig zu unterstützen. Und jeden so zu akzeptieren, wie er ist, mit seinen Meinungen, seiner Hautfarbe, seiner Größe etc. (...) Jeder hat ja seine eigenen Einsicht und wenn man sich so die anderen Ansichten anhört und doch überzeugt wird, dass es doch anders sein kann, die

⁸⁵ Vgl. Kapitel 3.2.3 und 3.2.4 dieses Berichts.

Vorurteile z.B. (...) Ich habe sicherlich ´was mitgenommen, aber trotzdem bleibe ich bei meiner Meinung. Man hat was dazu gelernt, man lernt zu akzeptieren, zu respektieren.“

Manche Teilnehmende empfanden die Seminare zudem als handlungsmotivierend: „Was wir hier durchgegangen sind, das motiviert schon, auch das eigene Verhalten zu ändern: wenn ich einkaufen gehe, dann gucke ich immer, wo stammt das her, wegen Kinderarbeit und so.“

Auf die Frage, ob sie Anregungen für die weitere Beschäftigung mit „Sozialer Gerechtigkeit“ erhalten haben, antworteten bei der Fragebogenerhebung (Frage 7) 14 Teilnehmende mit „Ja“, 17 mit „Nein“. Auf die angeschlossene offene Frage: „Wenn ja, welche?“ wurden u.a. folgende Antworten formuliert: „Nicht bei Kik kaufen.“ – „Ich achte jetzt darauf, wo ich einkaufen gehe“ (insgesamt 4 Nennungen diesen Inhalts). – „Ich achte wo ich einkaufe und was.“ – „Werde mich erkundigen ob es überall in den Läden so geht wie bei Kik.“

Doch es gab auch kritischere Stimmen zur Frage, wie die Auszubildenden die Inhalte bzw. Wirkung des Projekts bewerten: „Hat sich nicht groß was geändert.“ – „Na ja, ich bin immer noch genauso schlecht wie vorher.“ – „Neues Wissen über andere Religionen erhalten, sonst aber nichts Neues. Wenn man eine gute Zeitung, also keine BILD-Zeitung, liest, erfährt man alles.“ – „Auf meine Einstellung hat das Programm keinen Einfluss.“ – „Ich mache lieber Unterricht.“ – „Also es ist nicht so 100prozentig, aber etwa 50 Prozent ist gut. So generell ist dieses Projekt nicht meine Welt.“

Die befragten MultiplikatorInnen und AusbilderInnen wiesen wie oben schon dargelegt darauf hin, dass die Wirkung des Projekts bei den Auszubildenden noch größer sein könnte, wenn inhaltlich und methodisch differenzierter vorgegangen würde; außerdem, dass die Wirkung auch dadurch geschmälert wurde, weil andere AusbilderInnen in den Ausbildungseinrichtungen das Projekt nicht unterstützten und/oder nicht von Beginn an gut eingebunden waren.⁸⁶

Als Instrument, die Nachhaltigkeit über die jeweilige Auszubildendengruppe hinaus herzustellen, dienten im Projekt die **Fortbildungen für die MultiplikatorInnen**. Ziel der Fortbildungen war es, den Diversity-Gedanken sowie seine methodischen Möglichkeiten über die MultiplikatorInnen nachhaltig in den Ausbildungseinrichtungen und –betrieben zu implementieren. Die Fortbildungen verliefen allerdings nur bedingt wie gewünscht. Insgesamt gab es zwei Fortbildungsgruppen mit jeweils neun Fortbildungstagen über die drei Jahre Projektlaufzeit. Eine der zwei Gruppen, die am letzten ihrer neun Tage Fortbildung vom Evaluationsteam besucht wurde, bestand ursprünglich aus 12 Teilnehmenden. Im Lauf der Zeit verringerte sich die Personenanzahl erheblich. U.a. aufgrund des Auslaufens von Arbeitsverträgen nahmen an diesem Tag insgesamt nur fünf Personen teil, eine Frau und vier Männer. Hier wirkten sich die unterschiedlich befristeten Arbeitsverhältnisse der Zielgruppe

⁸⁶ Interview MultiplikatorInnen v. 16.03.11 und 17.3.11.

direkt und negativ auf das Fortbildungs- und Nachhaltigkeitsanliegen des Projektes aus. Bis auf eine Person waren alle Anwesenden hauptberuflich in der Betreuung von Auszubildenden tätig.

Auf die Frage, ob sich für sie durch die Fortbildung Perspektiven verändert hätten, antworten zwei Befragte mit „Ja“, zwei mit „Nein“, ein Teilnehmender äußerte dazu keine Meinung. Laut Selbsteinschätzung erzielte die Fortbildung bei einigen Teilnehmenden eine thematische Sensibilisierung, bei anderen gab es keinen Erkenntniszuwachs. Bei immerhin neun Tagen Fortbildung ist dieses Ergebnis als unbefriedigend zu bewerten. Die Aussagen lauteten: „Vielleicht betrachtet man heute die eine oder andere Sache anders oder versucht sie aus verschiedenen Blickrichtungen zu betrachten.“ – „Die Wahrnehmung ist eine andere geworden. Besonders was einige Begriffe angeht. Wörter, die diskriminierend sind, aber man nimmt es gar nicht an. Wenn man sie jetzt hört, ist man hellhöriger.“ Aber auch: „Nichts geändert. Ich war vorher offen, und bin es auch heute.“ – „Für mich hat sich nicht viel geändert.“

Als schwierig empfanden es die MultiplikatorInnen, dass sich die neun Tage über so einen langen Zeitraum erstreckten; dadurch waren die zeitlichen Abstände sehr groß und die Teilnehmenden hatten Mühe, wieder in das Thema zu finden. Auch gruppendynamisch habe sich so kaum ein verbindendes Gruppengefühl entwickeln können. Dennoch empfanden es alle Befragten als sinnvoll, an der Fortbildung teilgenommen zu haben, wenn auch aus unterschiedlichen Motiven. So wollten die einen Inhalte und Methoden im eigenen Ausbildungsbetrieb nutzen, ein/e andere/r hatte vor allem Interesse am Zertifikat, weil sie/er sich darüber mehr Chancen für eigene zukünftige Bewerbungen versprach.

Zusammenfassung/Ergebnis: Die teilnehmenden Auszubildenden definierten mehrheitlich einzelne inhaltliche Themen oder Themenfelder, die sie im Rahmen des Projekts interessant fanden und in deren Rahmen sie etwas Neues erfahren haben. Damit kann Nachhaltigkeit zumindest punktuell als gegeben angenommen werden. Ein relevanter Teil der Befragten (50 % in den Fragebögen) bezeichnete das Thema soziale Gerechtigkeit als handlungsrelevant und gab an, sich weiter damit beschäftigen bzw. direkte Konsequenzen daraus ziehen und das eigene Verhalten ändern zu wollen. Damit ist es dem Modul gelungen, ein tiefer- und über das Seminar hinausgehendes Interesse am Thema zu wecken. Mehrere Auszubildende formulierten als eine Wirkung des Gelernten Konsequenzen für ihr eigenes Konsumverhalten. Damit wurde eine weitere Zielebene des Moduls – Handlungsfähigkeit – erreicht. Zu fragen wäre allerdings, inwieweit diese Handlungsfähigkeit mehr ist, als nur eine postulierte Absichtserklärung und inwieweit die Teilnehmenden tatsächlich ihr Verhalten ändern.

Auf der Ebene der MultiplikatorInnen konnte das Ziel einer nachhaltigen Implementierung von Diversity im Ausbildungsbetrieb nur eingeschränkt erreicht werden, da ein Teil der ursprünglich Teilnehmenden aufgrund wegbrechender Arbeitsverträge die jeweilige Einrichtung innerhalb der Projektlaufzeit verlassen hatte. Perspektivisch würde es nach dieser

Erfahrung u.E. Sinn machen, sich stärker auf die Festangestellten als Zielgruppe zu beziehen. Darüber hinaus wäre zu überlegen, ob nicht der Fortbildungsrhythmus verdichtet werden sollte, z.B. zu vier Blöcken á zwei Tagen in kürzeren Zeitabständen, um zum einen mehr inhaltliche Dichte und damit eventuell auch mehr Wirkung und zum anderen eine intensivere Gruppendynamik zu erreichen – auch letzteres könnte den inhaltlichen Wirkungsgrad des Diversity-Ansatzes erhöhen.

3.3. Zusammenfassung Ergebnisse Tiefenevaluierung

Die Tiefenevaluierung hat gezeigt, dass Inhalt und Methoden des Moduls Soziale Gerechtigkeit nicht nur angemessen waren, sondern auch von den Teilnehmenden überwiegend gut angenommen wurden. Die TeilnehmerInnen ließen sich für das Thema sensibilisieren; ein Schwerpunkt lag dabei auf der Sensibilisierung für die globale Situation. Auch das Setting und der Großteil der Methoden waren für Vermittlung der Inhalte geeignet.

3.3.1. Zielerreichung

Folgende in der Konzeptionsbeschreibung⁸⁷ formulierten konkrete Ziele des Moduls wurden in der Umsetzung erreicht bzw. nicht erreicht:

Ziele	Erreicht?
Sensibilisierung und Qualifizierung (...) rund um Fragen eines offenen und toleranten Umgangs mit Unterschiedlichkeit	Erreicht
Qualifizierung „auf der konkreten Ebene der Berufsausbildung für die bestehenden und kommenden Anforderungen“	Bedingt erreicht, auch wenn es von Teilnehmenden selbst nur z.T. so gesehen wurde
Empowerment, d.h. Teilnehmende stärken, für ihre Rechte zu kämpfen	Nicht erreicht
Sensibilisierung für weltweite Ungerechtigkeiten.	Erreicht
Aufzeigen des Widerspruchs (einerseits privilegiert, andererseits lohnabhängig)	Teilweise erreicht
Widersprüche des Kapitalismus ansehen, damit der Kapitalismus nicht als selbstverständliches System betrachtet wird.	Eher nicht erreicht
Möglichkeiten für Veränderungen (z.B. Fair Trade Produkte; für eigene Rechte kämpfen) aufzeigen.	Eher nicht erreicht
Annäherung/Auseinandersetzung (Prozess) mit dem	Erreicht

⁸⁷ Vgl. Datei „Ziele“, Methodenstick Soziale Gerechtigkeit.

Thema „soziale Gerechtigkeit“ auf lokaler und globaler Ebene	
Eigene (Un-)Gerechtigkeitserfahrungen thematisieren	Erreicht
Die Erfahrungen der Anderen wahrnehmen	Erreicht
Empowerment, eigene Einflussmöglichkeiten erkennen und ausbauen, Grenzen erkennen	Eher nicht erreicht
Unterstützung: Wo? Wer?	Nicht erreicht
Diskussion: Was hat Solidarität / Engagement mit sozialer Gerechtigkeit zu tun?	Nicht erreicht
Erkennen: Menschen sind vielfältig	Teilweise erreicht
Hinterfragen: Sind dann gleiche Gesetze für alle gerecht oder ungerecht? Bezug zum AGG und zu „affirmative action“ herstellen	Nicht erreicht
Zusammenhang zu den anderen Modulen aufzeigen (was ist Gerechtigkeit?)	Teilweise erreicht

Die Gründe von den aus der Tabelle ersichtlichen hohen Anteil der „nicht erreichten“ bzw. „teilweise erreichten“ Zielvorgaben liegen u.E. in vier Ursachen:

1. Wie die Ausführungen oben gezeigt haben, sind bestimmte, in der Konzeption des Moduls eigentlich vorgesehene Methoden nicht immer umgesetzt worden (Entscheidungen für bestimmte Schwerpunktsetzungen).
2. Für einzelne Aspekte, insbesondere alternative Handlungsoptionen („Fair Trade“) war kein methodisches Konzept vorhanden.
3. Für komplexe Fragestellungen sind die vorhandenen Methoden nicht ausreichend bzw. müssen, insbesondere im Hinblick auf eher lernschwache Gruppen modifiziert werden.
4. Die gesetzten Ziele sind sehr vielschichtig und ambitioniert. Dies ist aus unserer Sicht der entscheidende Punkt. Wir empfehlen daher die einzelnen Ziele auf inhaltlich, konzeptuell und vor allem zeitlich durchführbar zu überprüfen.

Auch die im nächsten Kapitel diskutierten Problemebenen liegen teilweise in diesen Ursachen begründet.

3.3.2. Problemebenen

Im Folgenden werden drei Problemebenen, die sich aus der Tiefenevaluation ergaben, die bereits Erwähnung gefunden haben und die von uns als wesentliche „Knackpunkte“ des Moduls Soziale Gerechtigkeit erscheinen, diskutiert und Empfehlungen zu einem Umgang damit formuliert.

1. Betroffenheit

Die Reaktionen auf den Film Kik haben gezeigt, dass das Thema Arbeitsbedingungen in der Textilindustrie und damit verbundene Lebensbedingungen der ArbeiterInnen bei den Teilnehmenden vielfach emotionale Betroffenheit auslöste.⁸⁸ Über Erfahrungen u.a. aus der historisch-politischen Bildung war die Erkenntnis gewonnen worden, dass bloße Betroffenheit kein emanzipatorisches Bildungsziel ist und einem Lernen im Sinne kognitiven und emotionalen Begreifens sogar hinderlich sein kann. So gilt es durch Auswertung und Reflexion die Betroffenheit kognitiv zu erfassen und mit der Analyse zu verbinden, damit das Erfahrene zu Gelerntem verarbeitet werden kann. Erst eine solche kognitive Verarbeitung bildet die Voraussetzung für ein Begreifen.⁸⁹ „Die ehrlichste Betroffenheit“, so Jürgen Kocka, „kann das Begreifen, die Erklärung, die Einordnung des (...) Phänomens nicht ersetzen.“⁹⁰

Eine solche Reflexion des Films fand in den Seminaren in der Regel in Form einer Auswertung statt. Das vom Bildungsteam formulierte Ziel, „Möglichkeiten für Veränderungen (z.B. Fair Trade-Produkte)“ aufzuzeigen, wurde aber i.d. R. nicht erfüllt. Dabei ist v.a. der z.T. sehr kurze zur Verfügung stehende Zeitrahmen für die Auswertung als problematisch zu benennen. Aus Sicht des Evaluationsteams wäre hier eine längere Reflexion wünschenswert, die auch einschließt, individuelle, kollektive und politische Handlungsoptionen zu diskutieren und aufzuzeigen. Dies bedeutet nicht nur, Zeit für Diskussionen und Recherche einzuplanen, sondern auch das Bereitstellen entsprechender Informationen für das Team.⁹¹ Dabei ist uns bewusst, dass das Aufzeigen von Handlungsmöglichkeiten sehr komplex ist (z.B. weil sich Azubis „saubere Kleidung“ i.d.R. nicht leisten können). Eine Gefahr ist zudem, dass bloßes individuelles Einkaufsverhalten als Reaktion zwar in das Blickfeld kommt – wie von Teilnehmenden auch geäußert –, aber nicht weiter bezüglich seiner Chancen und Grenzen reflektiert wird und gesellschaftliche (d.h. politische) Handlungsmöglichkeiten, weil sie nicht unbedingt im Erfahrungshorizont der Azubis liegen und weil hierfür im bisherigen Seminarkontext kein Raum ist, nicht thematisiert werden.

Ziel sollte es u.E. hier sein, die angesprochenen Problemebenen und Widersprüche zumindest aufzuzeigen; gelöst werden können sie in solch einem Seminarsetting nicht, aber sie können

⁸⁸ Eine Betroffenheit nach der Filmlektüre ist auch bei anderen Filmen über die Bekleidungsindustrie und in anderen Zusammenhängen zu beobachten, wie ein ARD-Film über H + M und der anschließenden Talkshow zeigt (vgl. den Film „Der H + M Check“. http://mediathek.daserste.de/sendungen_a-z/799280_reportage-dokumentation/9336646_der-h-m-check {Eingesehen am 23.1. 12}).

⁸⁹ Vgl. Akim Jah/Michael Thoß: „Stumme Zeugen“ – Der Einsatz von kognitiven und kreativen Methoden in der historisch-politischen Bildung. Eine Seminarreihe zum Thema „Todesmarsch im Belower Wald“. In: Birgit Dorner/Kerstin Engelhardt (Hg.): Arbeit an Bildern der Erinnerung. Ästhetische Praxis, außerschulische Jugendbildung und Gedenkstättenpädagogik. Stuttgart 2006, S. 187-202, S. 199.

⁹⁰ Jürgen Kocka: Geschichte und Aufklärung. In: Ders.: Geschichte und Aufklärung. Aufsätze Göttingen 1989, S. 152.

⁹¹ Bei dem Team-Fotbildungswochenende in Blossin wurde darüber auch gesprochen; soweit wir sehen können, wurden Handlungsoptionen aber methodisch nicht mit in das Konzept aufgenommen (vgl. Protokoll Fortbildung Bildungsteam Soziale Gerechtigkeit v. 3.-4. Juli 2010 in Blossin {Akim Jah}).

reflektiert und bewusst ausgehalten werden. Ggf. müssten hierfür eigene Methoden entwickelt werden. Damit würde schließlich auch das vom Bildungsteam formulierte Ziel, „Widersprüche des Kapitalismus anzusehen“, adäquat verfolgt werden.

2. Gratwanderungen: Offene Meinungsäußerung versus richtige Fakten und politisch/pädagogisch erwünschte Meinungen

Im Rahmen der teilnehmenden Beobachtungen gab es einige wenige Situationen, in denen das Auftreten von TeamerInnen vom Evaluationsteam als etwas „belehrend“ wahrgenommen wurde. Und bei der Fragebogenerhebung war von mehreren Auszubildenden angekreuzt worden, dass es im Projekt nicht darum gehe, sich eine eigene Meinung zu bilden, sondern um „richtige und falsche Antworten“. Zudem gab es im Rahmen einer teilnehmenden Beobachtung einmal eine Situation, in der angesichts von offensiven rassistischen und rechtsextremen Äußerungen u.E. viel früher hätte eingeschritten werden müssen. An diesen unterschiedlichen Beispielen zeigt sich, welche Gratwanderung zwischen Beförderung von offener Meinungsbildung einerseits sowie Faktenvermittlung und notwendiger pädagogischer Grenzziehung andererseits die TeamerInnen vollziehen müssen – ohne dabei Diversity-Grundsätze und Grundsätze der politischen Bildung zu verletzen.

Diese Gratwanderung gut zu schaffen, kann u.E. durch folgende Maßnahmen unterstützt werden:

- Überprüfung der verwendeten Methoden, inwiefern sie ein „belehrendes“ Vorgehen fördern; ggf. Austausch der Methoden.
- Fortbildungen zum Bereich sozialpsychologischer Diagnostik und sozialpsychologischem Handlungsrepertoires.
- Regelmäßige teaminterne Auswertungen sowie regelmäßige Fallsupervision, letzteres auch mit externer Begleitung. Beides, in anderen Berufsfeldern längst etablierte Maßnahmen der Qualitätssicherung, sollte entweder über die Honorarsätze oder über eigenständige Finanzposten abgedeckt sein.
- Reflexion der jeweils eigenen Motivlage und Zielsetzung, die die TeamerInnen mit dieser Arbeit verbinden (den eigenen „blinden Fleck“ verkleinern).

3. Global versus lokal

Dem Thema soziale Gerechtigkeit mit seinen lokalen und globalen Bezügen immanent ist die Dichotomie zwischen globaler Ungerechtigkeit, in deren Rahmen die Auszubildenden eher auf der „Gewinnerseite“ stehen, und den sozialen Verwerfungen in der Bundesrepublik, in deren Rahmen sich die Auszubildenden eher auf der „Verliererseite“ befinden. Dieser Widerspruch ist explizit in dem Konzept angelegt, wurde bereits bei der Team-Fortbildung in Blossin problematisiert und entspricht den ökonomischen Widersprüchen der globalen Ökonomie. Die

Evaluation hat gezeigt, dass zumindest ein Teil der Azubis diesen Widerspruch erkennen kann. Gleichwohl führte diese Erkenntnis auch dazu, dass Teilnehmende die Situation in der BRD relativierten und zu dem Ergebnis kamen, dass sie es hier ja sehr gut hätten – was zum einen global betrachtet eine realistische Wahrnehmung ist und insofern einen Lernprozess darstellt, zum anderen aber keine Motivation liefert, sich für die Verbesserung der eigenen Situation zu engagieren (kein Empowerment). Für die Weiterentwicklung des Moduls empfehlen wir daher, diesen Aspekt stärker zu berücksichtigen, ihn vertiefend zu reflektieren und Handlungsoptionen im Sinne des Empowerment aufzuzeigen, ohne die in der Thematik liegenden Widersprüche zu relativieren – manche Widersprüche müssen schlicht ausgehalten werden. Ggf. gilt es hierzu eine eigene Methode zu entwickeln.

Aufgrund der komplexen Thematik ist es u.E. sinnvoll, entweder mehr Zeit für das Modul aufzuwenden oder es in zwei Module aufzuteilen: In ein Modul zur sozialen Gerechtigkeit in der Bundesrepublik, in dem es um die Situation der Azubis, um eigene Rechte und Solidarität gehen könnte; und in ein Modul zur Weltwirtschaft – möglicherweise sogar mit dem für Jugendliche ansprechenden Label „Globalisierung“. Dieses könnte auf dem ersten Modul aufbauen. Der Kik-Film – bzw. vergleichbare Filme – würden in solch einem Szenario erst gezeigt werden, wenn zuvor die Arbeitsbedingungen im (Textil-)Einzelhandel zum Thema gemacht und mit ihren verschiedenen Facetten bis hin zur Vertretung von Arbeitnehmerinteressen beleuchtet worden wären. Ähnliches könnte zu anderen Berufsfeldern entwickelt werden, z.B. zur Baubranche. Zu überlegen wäre ferner, ob mit den Begriff „Solidarität“ ein roter Faden entwickelt werden könnte.

Neben den genannten Gründen könnte eine Teilung des Moduls auch insbesondere für lernschwache Gruppen, die mehr Zeit benötigen, komplexe Thematiken wie die Zusammenhänge und Widersprüchlichkeiten der globalen Ökonomie-Situation und die diesbezüglichen Verflechtungen der BRD zu durchdringen, sinnvoll sein.

4. Übersicht Empfehlungen

Innerhalb der Ausführungen zu den Evaluationsergebnissen im Rahmen dieses Berichts wurden an den unterschiedlichen Stellen Empfehlungen formuliert. Die folgende Übersicht bündelt diese Empfehlungen.

4.1. Inhaltliche Empfehlungen für das Modul Soziale Gerechtigkeit

- Das Thema Soziale Gerechtigkeit stärker im Gesamtprojekt verankern, z.B. als Wahlpflichtmodul oder, indem es als Querschnittsthema konzeptionell und methodisch in das Gesamtkonzept eingefügt und mit den anderen Themen verknüpft wird.

- Modul und Projekt noch stärker nach unterschiedlichen, insbesondere lernschwachen und lernstarken Zielgruppen differenzieren und mehr branchenspezifische Anknüpfungspunkte entwickeln – idealerweise ausgerichtet an den Berufsfeldern der teilnehmenden Auszubildenden.
- Schärfung von Begriffen und ihren Definitionen, insbesondere des Begriffs „Gerechtigkeit“, und hier insbesondere im Hinblick auf Unterscheidungen zwischen persönlichem Gerechtigkeits- und Ungerechtigkeitsempfinden sowie hinsichtlich beruflicher und gesellschaftlicher Gerechtigkeitsvorstellungen.
- Im Modul Vertiefung des Aspekts Verflechtungen und Widersprüche globaler Ökonomie einschließlich einer Positionsverortung sowie des Empowerments der Azubis in diesem Geflecht; mehr Zeit für diesen komplexen Sachverhalt einräumen oder das Modul ggf. in zwei aufeinander aufbauende Module trennen (Modul 1: lokale Fragestellungen, Modul 2: globale Fragestellungen).
- Stärkere Einbeziehung der Ausbildungserfahrungen der Auszubildenden, auf diesem Weg anknüpfen an ihre Lebenswelt und damit zugleich einen inhaltlichen Türöffner schaffen für das Empowerment der Zielgruppe.
- Ergebnissicherung am Ende des jeweiligen Seminartages durchführen zur Frage, was die Teilnehmenden gelernt bzw. erfahren haben; diese Ergebnisse auch für die Teilnehmenden z.B. als Fotoprotokoll festhalten.
- Einführung einer modulabschließenden Einheit, in der relevante Aspekte des Themas soziale Gerechtigkeit nochmals vergegenwärtigt und reflektiert werden können; damit auch Herstellung eines „Roten Fadens“ für das Modul.
- Den beruflichen Nutzwert des Projekts sowie des Moduls „Soziale Gerechtigkeit“ deutlicher herausarbeiten und den Auszubildenden kommunizieren.
- Anderen Titel als „Soziale Gerechtigkeit“ für das Modul formulieren, der Titel „Soziale Gerechtigkeit“ wirkt eher abschreckend auf junge Menschen.

4.2. Empfehlungen für die Methodik für das Modul Soziale Gerechtigkeit

- Die Methoden im Modul und Projekt ebenfalls noch stärker nach unterschiedlichen, insbesondere lernschwachen und lernstarken Zielgruppen differenzieren, und mehr branchenspezifische Anknüpfungspunkte entwickeln, z.B. zur Baubranche.
- Methoden auf ihre mögliche Förderung „belehrenden“ Agierens der TeamerInnen überprüfen, ggf. modifizieren oder aus dem Methodenkanon streichen.
- Exkursionen im Modul integrieren, z.B. zu – wie im Konzept ursprünglich geplant – VertreterInnen des Fairen Handels oder der Second Hand Branche.
- Teamentwicklungsübungen stärken, um ein gutes gemeinsames Lernklima herzustellen und einen kooperativen Umgang untereinander einzuüben.
- Stärker noch interaktive, handanlegende Methoden mit pointierten diskursiven Auswertungen einsetzen.

4.3. Empfehlungen für eine mögliche zukünftige Projektanlage

- Enge Kooperation mit den Verantwortlichen in der Ausbildungseinrichtung:
 - Möglichst in der Projekt- oder Modulentwicklungsphase einbeziehen.
 - Regelmäßig Kontakt halten.
 - Befragen zu Verlauf, Auffälligkeiten, Wünsche über den gesamten Zeitraum des Programms.
- Fortbildungen für MultiplikatorInnen:
 - Augenmerk auf die Zielgruppe der Festangestellten, damit Nachhaltigkeit und Wirkungen innerhalb der beteiligten Einrichtungen und Betriebe gewährleistet ist.
 - Durchführung in Zwei-Tagesblöcken in kürzeren zeitlichen Abständen zwecks inhaltlicher Verdichtung und größerer gruppenspezifischer Wirkung.

4.4. Empfehlungen für das träger- und teaminterne Vorgehen

- Regelmäßige teaminterne Auswertungen sowie regelmäßige Fallsupervision, letzteres ggf. auch mit externer Begleitung.
- Weiterbildungen der TeamerInnen in sozialpsychologischer Diagnostik sowie in entsprechendem Verhaltens- und Methodenrepertoire.
- Von dieser Evaluation benannte Problemebenen und Empfehlungen prüfen und bearbeiten.

5. Schlussbemerkung

Bei dem Projekt „Vielfalt und Soziale Gerechtigkeit – Durch Diversity Horizonte erweitern“ im Allgemeinen und bei dem Modul Soziale Gerechtigkeit im Besonderen handelte es sich um ein vielschichtiges und anspruchsvolles Vorhaben, das mit hoher Kompetenz des durchführenden Teams erfolgreich umgesetzt wurde.

Die Evaluation hat gezeigt, dass wesentliche Empfehlungen der Vorgängerevaluation in die Konzeption eingeflossen sind. Die formulierten Ziele, die Inhalte und die dafür entwickelten, ausgewählten und eingesetzten Methoden waren im Allgemeinen für den Projektrahmen und die Zielgruppe angemessen. Ein Großteil der formulierten Ziele wurde erreicht.

Mit den in diesem Bericht ausgesprochenen Empfehlungen bezüglich Inhalt, Methodik, mögliche zukünftige Projektanlage und träger- und teaminternes Vorgehen sowie mit den diskutierten Problemebenen wurden Punkte für eine Schärfung und Differenzierung des Konzepts benannt. Wir hoffen damit zu einer Weiterentwicklung der Arbeit des Bildungsteams beizutragen und wünschen dem Team für die weitere Arbeit viel Erfolg!

Anhang

a. Interviewleitfragen Interviews TN:

- Wie gefällt dir das Diversity-Programm insgesamt?
- Wie hat dir das Modul Soziale Gerechtigkeit gefallen?
- Was hat die besonders gut gefallen?
- Methodisch? Inhaltlich?
- Welche Methoden haben dir nicht so gut gefallen?
- Wie bewertest du die Referentin/Referenten? Was hat dir gefallen/nicht gefallen ?
- Was hast du gelernt? Gab es etwas Überraschendes?
- Was nimmst du mit?
- Wenn du zurückblickst: Haben die vorangegangenen Module was verändert in dem, wie du die Welt siehst? (Handlungsleitend?)
- „Bringt“ das Diversity-Programm etwas für eure Ausbildung und den späteren Beruf?
- Haben sie etwas innerhalb der Gruppe/Gruppenzusammenhalt verändert?
- Mit einem Satz: Was ist die „Botschaft“ des Diversity-Programm?
- Gibt es noch etwas, was du uns sagen möchtest ?

b. Fragebogen

(siehe nächste Seiten)

Auswertung Diversity Programm

Lieber Teilnehmer, liebe Teilnehmerin,
mit diesem Fragebogen möchten wir in Erfahrung bringen, wie Sie das Diversity-Programm beurteilen. Die Antworten bleiben anonym, also bitte keinen Namen auf das Blatt schreiben.

1. Persönliche Daten: **Geschlecht:** w [] m [] (bitte ankreuzen) **Alter:** _____

2. An welchen Modulen haben Sie teilgenommen?

3. Welche Module haben Ihnen am besten gefallen?

Warum?

4. Welche Module haben Ihnen nicht / nicht so gut gefallen?

Warum?

5. Wie hat Ihnen das Modul „Soziale Gerechtigkeit“ gefallen?
Sehr gut [] gut [] nicht so gut [] nicht gut [] (bitte ankreuzen)

Warum? _____

6. Was hat es Ihnen gebracht / Was fanden Sie interessant? _____

7. Haben Sie Anregungen für die weitere Beschäftigung mit „Sozialer Gerechtigkeit“ erhalten?

Ja [] Nein [] (bitte ankreuzen)

Wenn ja, welche?

Wenn Sie auf das Diversity-Programm insgesamt zurückblicken:

8. Welche Methoden haben Ihnen am besten gefallen (z.B. Rollenspiel, Filmeinsatz etc.)?

Warum?

9. Welche Methoden haben Ihnen nicht / nicht so gut gefallen?

Warum?

10. Wie bewerten Sie die Durchführung der Module:

a. Konnten Sie inhaltlich alles verstehen? Ja [] teils/teils [] Nein []
(bitte ankreuzen)

b. Wurde auf Ihre Fragen eingegangen? Ja [] teils/teils [] Nein []
(bitte ankreuzen)

c. Was trifft eher zu (bitte ankreuzen):
[] Es ging inhaltlich um richtig oder falsch.
[] Es ging darum, dass ich eine eigene Meinung entwickle.

11. Hat das Diversity-Programm Ihren Blick auf die Welt verändert?

Ja [] Nein [] (bitte ankreuzen)

Wenn ja, inwiefern?

12. Hat die Teilnahme am Diversity-Programm einen Nutzen für Ihre Ausbildung / späteren Beruf?

Ja [] Nein [] (bitte ankreuzen)

Wenn ja, inwiefern? _____

13. Mit einem Satz: Was denken Sie, ist die zentrale Botschaft des Diversity-Programms?

14. Gibt es noch etwas, das Sie uns mitteilen möchten? _____

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!