

## Aktuelles

### Grundstein für Vielfalt & Offenheit: Bildung(sreform)

Diversity gewinnt auch in Deutschland zunehmend an Bedeutung. Dies ist das Ergebnis aktueller Praxisstudien und Medienbeobachtungen zu diesem Thema. Für eine erfolgreiche Umsetzung des Management Ansatzes und der damit verbundenen Veränderungen bedarf es einer Beachtung des Kontextes. Beispielhaft soll dies für den Bereich der Bildung beleuchtet werden.

Wie es um das Bildungssystem in Deutschland im internationalen Vergleich bestellt ist, zeigt die PISA-Studie der Jahre 2000 und 2003. Bei PISA 2000 lagen die Leistungen der SchülerInnen aus Deutschland in allen Kompetenzbereichen signifikant unter dem internationalen Durchschnitt. Bei PISA 2003 befinden sich die Mittelwerte für Deutschland in den Kompetenzbereichen Lesen, Mathematik und Naturwissenschaften auf internationalem Durchschnittsniveau; die Problemlösekompetenz liegt darüber. PISA 2003 zeigt in Deutschland weiterhin starke Leistungsunterschiede zwischen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund. Dieses Ergebnis legt nahe, dass das derzeitige Bildungssystem die Vielfalt unserer Gesellschaft nicht ausreichend berücksichtigt.

Darüber hinaus besteht die Frage, ob die Bildung in Deutschland geeignet ist, für SchülerInnen zeitgemäße Grundlagen für deren späteres Leben in einer von Vielfalt geprägten Welt zu schaffen. Hierbei wäre zu prüfen, inwieweit Basiskompetenzen für die Anerkennung und Wertschätzung von Unterschieden - zum Beispiel der Geschlechter - vermittelt werden. Weiterhin ist zu fragen, ob ein positiver Umgang mit Verschiedenheit vermittelt wird, zum Beispiel durch geeignete Lernmethoden wie gemischt-geschlechtliche oder inter-kulturelle Gruppenarbeit. Historisch bedingt neigt das deutsche Bildungssystem dazu, die Unterschiede zwischen Kindern und Jugendlichen zu nivellieren. Andererseits bestehen Regelungen, die eine diskriminierende Wirkung haben. So kann zum Beispiel bei der Einschulung eine Überweisung in den Schulkindergarten erfolgen, wenn Defizite in der deutschen Sprache festgestellt werden. Dies trifft allerdings auch oder vor allem Kinder von MigrantInnen, bei denen jedoch das Leistungsniveau in der Muttersprache kaum oder keine Berücksichtigung findet. Zusätzlich kann eine indirekte Diskriminierung dadurch erfolgen, dass anfängliche Sprachdefizite überbetont werden. Dieser Mechanismus bewirkt die Bestätigung und Aufrechterhaltung von Vorurteilen sowie einen Leistungsabfall in der mit Vorurteilen bedachten Gruppe. Obwohl sich dieser Effekt bei den in der Vergangenheit betroffenen Mädchen im Vergleich zu den Jungen abgeschwächt hat - weiblicher Schüler weisen heute im Durchschnitt bessere Noten auf als männliche - zeigen sich immer noch starke Divergenzen in der späteren Berufswahl.

Dies mag auch mit der Frage fehlender Ganztagschulen in Zusammenhang stehen. Junge Frauen, die möglicherweise einen Kinderwunsch haben, oder sich diesen offen halten möchten, werden kaum Karrierewege einschlagen, in denen Teilzeit bekanntermaßen wenig anerkannt ist, während es andererseits noch wenig Ganztagschulen angeboten werden. In diesem Bereich zeichnet sich allmählich eine Veränderung ab. So werden laut Bundesbildungsministerin Edelgard Bulmahn ab dem kommenden Schuljahr in ganz Deutschland mindestens 5.000 neue Ganztagsangebote bereit stehen. Bulmahn dazu: "Mit dem Ganztagsschulprogramm und der Betreuung für die unter Dreijährigen schafft die Agenda 2010 der Bundesregierung neue Möglichkeiten für unser Land." Der Aus- und Aufbau von Ganztagschulen sei nicht bloß eine Investition in Beton. Mit den neuen Ganztagschulen könnten moderne pädagogische Konzepte umgesetzt werden. Viele Ganztagschulen führten einen rhythmisierten Tagesablauf ein, stellten die Bedürfnisse der Kinder in den Mittelpunkt und motivierten auch die Lehrerinnen und Lehrer sowie die pädagogischen Fachkräfte. "Ganztagschulen ermöglichen damit besseres Lernen," sagte Bulmahn. In diesem Kontext bleibt zu hoffen, dass auch zukunftsweisende Inhalte und Methoden, die auf ein Leben in Vielfalt und einen geschlechterdemokratischen Umgang aktiv und gezielt vorbereiten, bei der Erweiterung des Bildungsansatzes berücksichtigt werden. So könnte sichergestellt werden, dass Arbeitgeber in Zukunft MitarbeiterInnen einstellen können, die - anders als heute - bereits über eine grundlegende Vorbildung zu Vielfalt und Kompetenzen im Umgang und in der Nutzung von Unterschieden verfügen.

#### Quellen:

[www.ungleich-besser.de](http://www.ungleich-besser.de)

[www.bmbf.de](http://www.bmbf.de)

#### Quelle:

Michael Stuber

UNGLEICHBESSER

mi · st [ Diversity Consulting

[Drucken](#)

Dashöfer Newsletter:

[Nutzen Sie unser kostenloses Angebot, um stets auf dem aktuellen Stand zu sein!](#)

[News-Artikel weiterempfehlen](#)

[ Seitenanfang ]

© Copyright 1996-2004 DASHÖFER HOLDING & VERLAG DASHÖFER GMBH, vertreten durch Hans Dashöfer & Bernhart Sayn-Wittgenstein, Magdalenenstr. 2, D-20148 Hamburg, Umsatzsteuer-ID DE 118516030, Handelsregister: Hamburg HRB46814, Tel: 040/41 33 21-0, Fax: 040/41 33 21-11, E-mail: [info@dashoefer.de](mailto:info@dashoefer.de)

Wir betonen, dass wir keinerlei Einfluss auf die Inhalte oder die Gestaltung von anderen Seiten haben, zu denen von unseren Seiten aus Links gelegt sind. Deshalb distanzieren wir uns hiermit ausdrücklich von allen Inhalten aller Internetseiten, die von unseren Seiten verlinkt sind. Die Inhalte dieser Seiten machen wir uns nicht zu Eigen. Diese Erklärung gilt für alle auf unseren Seiten angebrachten Links und für die Inhalte aller Seiten, zu denen die angebrachten Links führen.