

PIW

Progress-Institut für Wirtschaftsforschung GmbH

Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung zum Projekt

**„The Chance of Diversity – Vielfalt in Betrieben und
Schulen“**



**der Technologie- und Gründerzentrum „Fläming“
GmbH**

Teltow, im November 2008

Gliederung

1	Die Projektumsetzung	3
1.1	Projektziele im Überblick	3
1.2	Aktivitäten und Ergebnisse	3
1.3	Zielerreichungsgrad	7
2	Umsetzungskontext – Hintergründe der Zielerreichung	8
3	Schlussfolgerungen	11

Impressum

PIW Progress-Institut für Wirtschaftsforschung
Dr. Karsten Schuldt

Hannemannstraße 11
14513 Teltow

Telefon 03328-303011

Telefax 03328-303010

Mail piw-teltow@t-online.de

Homepage <http://www.piw.de>

1 Die Projektumsetzung

1.1 Projektziele im Überblick

Das Projekt „The Chance of Diversity – Vielfalt in Betrieben und Schulen“ verfolgte inhaltlich im wesentlichen folgende Ziele:

- Die „Charta der Vielfalt“ wird in der Region Potsdam / Potsdam-Mittelmark im westlichen Teil des Landes Brandenburg einer breiten Öffentlichkeit bekannt gemacht.
- Privaten und öffentlichen Unternehmen aus der Region werden die Chancen einer Unternehmenskultur der Vielfalt nahe gebracht. 20 dieser Unternehmen unterzeichnen bis Ende 2008 die „Charta der Vielfalt“.
- Schüler/innen allgemein bildender Schulen werden für die Themen der „Charta der Vielfalt“ sensibilisiert; bis Ende 2008 nehmen insgesamt 300 Schüler/innen an entsprechenden Aktivitäten teil.
- Als Effekt der Ansprache von Unternehmen einerseits und Schüler/innen bzw. Schulen andererseits sollen Kooperationen Schule-Wirtschaft entstehen, um so die Ideen von Toleranz, Demokratie und Vielfalt weiter zu vertiefen sowie den Nachwuchskräftebedarf von Unternehmen zu befriedigen und Berufschancen für benachteiligte Jugendliche zu eröffnen.

1.2 Aktivitäten und Ergebnisse

Die nachfolgend dargestellten Aktivitäten und Ergebnisse spiegeln den Umsetzungsstand zum Projektende am 30. September 2008 wieder.

Öffentlichkeitsarbeit

Die Öffentlichkeitsarbeit zum Vorhaben erfolgte – neben den Aktivitäten zur Sensibilisierung von Unternehmen, Schüler/innen und institutionellen sowie personellen Multiplikatoren/innen (s. u.) – auf mehreren Wegen: Erstens wurde das Projekt „The Chance of Diversity – Vielfalt in Betrieben und Schulen“ auf insgesamt sechs öffentlich zugänglichen Veranstaltungen sowie fünfzehn adressatenbezogenen Veranstaltungen vorgestellt. Zweitens erfolgte eine gezielte Pressearbeit, in deren Ergebnis eine große Zahl von Berichten, Meldungen oder Spots in verschiedensten Medien (z. B. Internet, Tagespresse) zu verzeichnen waren. Drittens wurden Präsentationsmedien zum Projekt (u. a. Maxi-Postkarte, Unternehmenspostkarte, Projektflyer), an viel frequentierten öffentlichen Orten ausgelegt bzw. direkt an Interessierte übergeben.

Projektflyer



**The Chance of Diversity –
Vielfalt in Betrieben und Schulen**



Wachsender Fachkräftemangel erfordert innovatives Denken – ohne Vorurteile.
Viele Unternehmen nutzen bereits die Kompetenz einer VIELFÄLTIG zusammengesetzten Belegschaft – bezogen u.a. auf Alter, Geschlecht, ethnische Herkunft oder Behinderung.
Immer mehr treten der CHARTA DER VIELFALT bei und profitieren von bundesweiten Erfahrungen großer und kleiner Unternehmen, welche die Vorteile von DIVERSITY bereits nutzen.

WIR MACHEN AUCH SCHON MIT!



Und in einem XENOS-Projekt wollen wir
UNTERNEHMEN UND SCHÜLER/INNEN
zusammen bringen.

v. r.: Staatsministerin Prof. Böhmer, Dr. Zweynert (TGZ) und Michael Schmidt, Deutsche BP AG, bei der Charta-Verleihung 2007 in Berlin

Vorteil für Unternehmen:
In Zeiten zunehmenden Fachkräftemangels können sie Jugendlichen mit schwierigeren Startbedingungen eine Chance geben und Nachwuchs für das Unternehmen entwickeln.

Vorteil für Schüler/innen:
Sie erfahren aus der Praxis, welche Anforderungen in der Wirtschaft gestellt werden; erleben die Vorteile einer vielfältig zusammengesetzten Belegschaft und eines toleranten Umganges; es können sich Chancen über Praktika etc. eröffnen.

Informationen und Kontakt:
Dr. Veit-Stephan Zweynert, Technologie- und Gründerzentrum „Fläming“ GmbH
Brücker Landstrasse 22b, 14806 Belzig, Tel. 033841-65400,
Mail: kontakt@tgz-belzig.de, Web: www.tgz-belzig.de



Beschäftigung, Bildung und Teilhabe vor Ort
Lernen und Arbeiten in Vielfalt



Ministerium für Arbeit und Soziales



Ministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung und den Europäischen Sozialfonds

Sensibilisierung und Gewinnung von Unternehmen

Im bisherigen Projektverlauf wurden insgesamt etwa 2.000 private sowie öffentliche Unternehmen auf unterschiedliche Art und Weise angesprochen:

- Die vom Projektteam entwickelte Maxi-Postkarte wurde an etwa 1.500 Unternehmen versandt, mit denen das Technologie- und Gründerzentrum „Fläming“ in Kontakt steht.
- Die Unternehmensansprache erfolgte darüber hinaus im Rahmen von Veranstaltungen, die sich gezielt an Wirtschaftsakteure richteten (z. B. Sitzungen von Regionalen Arbeitskreisen Schule-Wirtschaft, Unternehmerstammtische).
- Darüber hinaus erfolgte die persönliche Ansprache von Unternehmen; entweder telefonisch oder face-to-face vor Ort.

- Des Weiteren wurde eine Veranstaltung, an der die ersten vom Projekt gewonnenen Unterzeichner der „Charta für Vielfalt“ geehrt wurden, dazu genutzt, weitere private und öffentliche Unternehmen einzuladen und zu informieren.
- Schließlich wurden institutionelle Multiplikatoren, wie die Wirtschaftsförderung Potsdam mit der Initiative „Potsdamer Toleranzedikt“, das Biotechnologienetzwerk oder die Wirtschaftsförderung des Landkreises Potsdam-Mittelmark eingeschaltet, um private und öffentliche Unternehmen für die „Charta der Vielfalt“ zu gewinnen.
- Zur Sicherung der Nachhaltigkeit der Projektergebnisse wurde eine Postkarte entwickelt, die an Unternehmen adressiert ist und diesen verschiedene Angebote des Technologie- und Gründerzentrum „Fläming“ offeriert.

Am 5. März 2008 geehrte Unterzeichner



Projekt „The Chance of Diversity – Vielfalt in Betrieben und Schulen“

Empfänger/innen der „Charta der Vielfalt“ am 5.3.2008 in Potsdam

im Rahmen der Initiative „Vielfalt als Chance“ www.vielfalt-als-chance.de

Unternehmen/Organisation (alphabetisch)	Empfänger/in	Webseite
Akademie Seehof GmbH, Brandenburg an der Havel, Rathenow	Frau Dieckmann	www.akademie-seehof.de
Berlin-Brandenburgische Auslandsgesellschaft e.V., Potsdam, Brandenburg a.d.H., Rathenow	Herr Kindelberger	www.bbagg-ev.de
BIAW Brandenburgisches Institut GmbH, Potsdam, Luckenwalde, Herzberg, Schwedt, Gransee	Frau Möller	www.biaw.de
Christoph Miethke GmbH & CO.KG, Potsdam	Herr Miethke	www.miethke.com
Fachhochschule Brandenburg, Brandenburg an der Havel	Herr Dr. Helmstädter	www.fh-brandenburg.de
Institut für Fortbildung und Umschulung Dr. Niemeyer GmbH, Fürstenwalde, Strausberg, Erkner	Herr Dr. Niemeyer	www.ifu-online.de
MediPlant GmbH, Berlin-Hennigsdorf	Herr Bonn (entschuldigt)	www.mediplant.de
Vattenfall Europe Mining AG, Cottbus	Frau Keilig	www.vattenfall.de

Überreicht durch:
Frau Dr. Beer-Kern, Mitarbeiterin bei der Beaufragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, www.integrationsbeauftragte.de

Gratulantin und Vertreterin der Erstunterzeichner:
Frau Sabine Klenz, Deutsche Telekom AG, Beauftragte für Chancengleichheit und Diversity, Schwerin, www.telekom.de

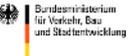
Informationen und Kontakt:
Anne Demanowski, Technologie- und Gründerzentrum „Fläming“ GmbH, www.tgz-belzig.de
Brücker Landstrasse 22b, 14806 Belzig, Tel. 033841-65360, Mail: anne.demanowski@tgz-belzig.de



Beschäftigung, Bildung und Teilhabe vor Ort



Bundesministerium für Arbeit und Soziales



Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung und den Europäischen Sozialfonds

Im Ergebnis dieser und weiterer Aktivitäten des Projektes konnten insgesamt 43 Unternehmen als Unterzeichner der „Charta der Vielfalt“ gewonnen werden. Nach dem es einige Anlaufzeit benötigte, die erste Unternehmen für die „Charta der Vielfalt“ zu begeistern, konnte das Projektziel (20 unterzeichnende Unternehmen) sehr deutlich überboten werden.

Sensibilisierung von Schüler/innen

Um den Zugang zur Zielgruppe der Schüler/innen allgemein bildender Schulen zu erlangen, wurde zunächst ein Informations- und Projektangebot für Schulen entwickelt.

Informationsangebot für Schulen



„Arbeitswelt heute –
vielfältige Herausforderungen
für zukünftige Fachkräfte“



Ein Informationsangebot für Schulen

Themen:

- Die Arbeitswelt in international tätigen Unternehmen / Anforderungen globalisierter Arbeitswelt (gemischte Belegschaft, Kulturunterschiede, Kundenkontakte, Studienrichtungen, Sprachen ...)
- Zusammenarbeit von Generationen: Was können Junge von den Alten lernen – und umgekehrt?
- Frauen in der Chefetage und in technischen Berufen; Männer als Familienmanager?
- Von anderen Kulturen lernen – Vorteile und Risiken der Arbeit in ethnisch gemischten Gruppen

Regionen:
Landkreis Potsdam-Mittelmark, Potsdam, Brandenburg an der Havel

Organisations-Formen:

- a) Themenangebote im Unterricht
(Berufsorientierung, Praxislernen, Projekttag/-wochen, WAT, LER...)
- b) Abendveranstaltungen (Eltern+Kinder+Lehrer)
- c) Praktika in Betrieben

ReferentInnen:

- Vertreter/innen von Unternehmen (z.B. DaimlerChrysler AG, E.ON AG)
- Berlin-Brandenburgische Auslandsgesellschaft (BBAG) e.V.
- weitere...

Kontakt:
Projekt „The Chance of Diversity- Vielfalt in Betrieben und Schulen“
Anne Demanowski, Technologie- und Gründerzentrum „Fläming“ GmbH, www.tgz-belzig.de
Brücker Landstrasse 22b, 14806 Belzig, Tel. 033841-65390, Mail: anne.demanowski@tgz-belzig.de



Beschäftigung, Bildung und Teilhabe vor Ort
Lernen und Arbeiten in Vielfalt



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Bundesministerium
für Verkehr, Bau
und Stadtentwicklung



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung und den Europäischen Sozialfonds

Auf der Grundlage dieses Angebotes wurde im Projektverlauf insgesamt siebzehn allgemein bildende Schulen schriftlich sowie persönlich (telefonisch, face-to-face) kontaktiert. In den gegebenenfalls folgenden umsetzungsorientierten Gesprächen wurde versucht, dass Projektangebot sinnvoll in schulische Abläufe und Vorhaben einzubinden (beispielsweise Integration in Ausbildungsmessen, Berufsorientierungstage oder Projekttag). Darüber hinaus wurde ein Wissensquiz entwickelt, welches an Schüler/innen der Klassenstufen 9 und 10 gerichtet ist und in allgemein verständlicher Form Aspekte der Vielfalt von Arbeits- und Berufswelt beleuchtet. Dieses, vor allem auf Ausbildungsmessen gut einsetzbare, Wissensquiz hat nach den Projekterfahrungen wie auch den Einschätzungen der Evaluation eine hohe Akzeptanz bei der anvisierten Zielgruppe gefunden.

Im Ergebnis dieses Engagements konnten im Projektzeitraum sieben Veranstaltungen mit insgesamt 302 teilnehmenden Schüler/innen durchgeführt und diese Teilnehmer/innen für die Anliegen der „Charta für Vielfalt“ aufgeschlossen werden. Damit konnte das entsprechende Projektziel, 300 Schüler/innen über die „Charta für Vielfalt“ intensiv zu informieren, leicht übererfüllt werden.

Kooperationen Schule-Wirtschaft

Die Aktivitäten des Projektes „The Chance of Diversity – Vielfalt in Betrieben und Schulen“ wurden eng mit denjenigen von solchen Vorhaben des Technologie- und Gründerzentrums „Fläming“ verknüpft, die die Vertiefung der Zusammenarbeit von Unternehmen einerseits und allgemein bildenden Schulen andererseits zum Ziel haben. Dies galt beispielsweise für das Projekt ZAHNRAT, welches im Rahmen des Regionalbudget des Landkreises Potsdam-Mittelmark aus ESF-Mitteln des Landes Brandenburg und aus Eingliederungsmitteln der Arbeitsgemeinschaft des Landkreises Potsdam-Mittelmark zur Umsetzung des SGB II gefördert wurde. Insbesondere wurde das Anliegen der „Charta für Vielfalt“ auf Sitzungen verschiedener regionaler Arbeitskreise Schule-Wirtschaft, etwa in Belzig, Teltow und Werder (Havel), vorgestellt sowie diskutiert.

Ergänzend ist darauf hinzuweisen, dass Netzwerkarbeit ebenfalls ein maßgeblicher Bestandteil der vorstehend skizzierten Aktivitäten war und wesentlich zu den Ergebnissen beigetragen hat. Zu nennen ist diesbezüglich einerseits die Sensibilisierung von institutionellen Partnern des Technologie- und Gründerzentrums „Fläming“ für die „Charta der Vielfalt“ (z. B. die Berlin-Brandenburgische Auslandsgesellschaft, Biotechnologienetzwerk, Fachhochschule Brandenburg, Industrie- und Handelskammer Potsdam, Landesagentur für Struktur und Arbeit, Mittelmärkische Arbeitsgemeinschaft für Integration und Arbeit, Regionale Arbeitskreise Schule-Wirtschaft, Unternehmerstammtisch UPJ – Partner der Jugend, Wirtschaftsförderung des Landkreises Potsdam-Mittelmark). Andererseits wurden vom Projekt auch personelle Multiplikatoren/innen eingeschaltet und selbst sensibilisiert, um die originären Adressaten des Projekt „The Chance of Diversity – Vielfalt in Betrieben und Schulen“ zu erreichen. Angesprochen wurden dabei insbesondere Leiter/innen und Lehrer/innen von allgemein bildenden Schulen sowie einzelne Berufsberater/innen der Agenturen für Arbeit bzw. der Umsetzungsträger des SGB II. Damit wurde die Weiterentwicklung regionaler Akteurskooperationen zu einem neuen und impliziten Teilziel des Projektes.

1.3 Zielerreichungsgrad

Insgesamt kann aus Sicht der wissenschaftlichen Begleitung festgestellt werden, dass die vom Projekt „The Chance of Diversity – Vielfalt in Betrieben und Schulen“ anvisierten qualitativen Ziele bzw. Teilziele erreicht wurden (breite Öffentlichkeitsarbeit, Anstiftung von Kooperationen Schule-Wirtschaft, Weiterentwicklung regionaler Akteurskooperationen).

Die Einschätzungen zum Grad der quantitativen Zielerreichung fallen ebenfalls positiv aus, wobei folgende Einzelergebnisse erreicht wurden:

- Das Ziel der Sensibilisierung und Gewinnung von Unternehmen konnte mit tatsächlich 43 an Stelle von 20 geplanten unterzeichnenden privaten oder öffentlichen Unternehmen der „Charta für Vielfalt“ deutlich übererfüllt werden (+115 %).
- Von den 300 für die „Charta der Vielfalt“ zu sensibilisierenden Schüler/innen allgemein bildender Schulen wurden vom Projekt 302 erreicht. Auch hier wurde das quantitative Ziel – wenn auch nur geringfügig – übererfüllt (+0,7 %).

2 Umsetzungskontext – Hintergründe der Zielerreichung

Mit Bezug auf den Adressatenkreis privater und öffentlicher Unternehmen arbeitete das Projekt „The Chance of Diversity – Vielfalt in Betrieben und Schulen“ vor allem unter den folgenden wesentlichen Rahmenbedingungen.

Förderliche Faktoren

- Die bereits vor einigen Jahren einsetzenden Bemühungen des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg zur Sensibilisierung von Unternehmen im Hinblick auf den demographischen Wandel und seine Implikationen für die kurz-, mittel- sowie langfristige Nachwuchs- und Fachkräftesicherung tragen allmählich ihre Früchte: Immer mehr Unternehmen zeigen sich grundsätzlich offen für die Erschließung von Begabungs- und Beschäftigungsreserven, auch wenn dies noch nicht immer in Einstellungen von am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt benachteiligten Personen seinen Ausdruck findet.
- Die Bereitschaft von Unternehmen zur Zusammenarbeit mit allgemein bildenden Schulen, für die Zwecke der Berufsorientierung von jungen Menschen und der Sicherung des Nachwuchskräftebedarfs, hat in den vergangenen Jahren sprunghaft zugenommen. Nach einer Umfrage der Industrie- und Handelskammern Ostbrandenburg engagieren sich inzwischen 58 % aller Mitgliedsunternehmen in diesem Kammerbezirk für Kooperationen Schule-Wirtschaft. Unter den ausbildungsberechtigten Unternehmen liegt dieser Anteil bei 69 %, unter den nicht ausbildungsberechtigten Unternehmen bei 44 %. Auch die Ergebnisse der seit 2007 vom Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg unterstützten „Initiative Oberschule“ zeigen, dass sich Unternehmen wesentlich stärker als noch in jüngster Vergangenheit für die Arbeitswelt- und Berufsorientierung von jungen Brandenburger/innen engagieren.

Hemmende Faktoren

- Im Land Brandenburg haben mehr als 81 % aller Unternehmen weniger als 10 Beschäftigte. Die durchschnittliche Betriebsgröße liegt bei 11 Beschäftigten je Unternehmen. Klein- und Kleinstbetriebe sind damit im Land Brandenburg, wie in den anderen neuen Bundesländern auch, deutlich stärker vertreten als in den alten Bundesländern. Aus diesen kleinteiligen Betriebsgrößenstrukturen resultiert, dass in Brandenburg vielen Unter-

nehmen Ressourcen und Kompetenzen für systematische Personalarbeit im Allgemeinen und Diversity Management im Besonderen fehlen.

- Vielfalt wird in nicht wenigen Unternehmen im Land Brandenburg gleichgesetzt mit Vielfalt oder Homogenität der Belegschaft im Hinblick auf deren Nationalität. Angesichts des vergleichsweise geringen Anteils von Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund im Land betrachten viele Brandenburger Unternehmen solche Themen wie „Vielfalt als Chance“ oder „Diversity Management“ nicht als die ihrigen. Das Vielfalt weitaus umfassender zu verstehen ist, ist daher vielfach nicht präsent.

Das es sich bei der Mehrheit der vom Projekt des Technologie- und Gründerzentrum „Fläming“ gewonnenen 43 Unterzeichner der „Charta für Vielfalt“ – nach Brandenburger Maßstäben von Betriebsgrößenstrukturen – um große und mittlere Unternehmen handelt, das größte dieser Unterzeichnerunternehmen zählt allein im Land Brandenburg etwa 8.000 Beschäftigte und das kleinste immerhin noch 40 Beschäftigte, belegt den Einfluss der o. a. Determinanten.

Im Kontext von allgemein bildenden Schulen und deren Schüler/innen als Adressaten des Projektes des Technologie- und Gründerzentrums „Fläming“ ist vor allem auf die folgenden Kontextbedingungen zu verweisen.

Förderliche Faktoren

- Auch im Land Brandenburg öffnen sich immer mehr allgemein bildende Schulen für Bildungs- und Erziehungsaufgaben, die zumindest bisher nicht unmittelbarer Auftrag dieser Bildungseinrichtungen waren. Eine vergleichsweise aktuelle, im Sommer 2007 durchgeführte, Befragung von mehr als der Hälfte aller Brandenburger Schulen der Sekundarstufen I und II belegt diese Öffnungstendenz beispielsweise in Bezug auf die wachsenden Aktivitäten zur Arbeitswelt-, Berufs- und Studienorientierung von Schüler/innen (LASA-Studie Nr. 45: Brücken bauen, Weichen stellen. Status quo und Entwicklungspotenziale von Arbeits-, Berufs- und Studienorientierung in Brandenburg aus arbeitspolitischer Perspektive). Auch die Ergebnisse der bereits an anderer Stelle angeführten „Initiative Oberschule“ bestätigen diese Untersuchungsbefunde: So haben nach Angaben des Regionalpartners Potsdam der „Initiative Oberschule“ in den beiden Schulamtsbezirken Brandenburg und Perleberg nach nur einem Jahr Umsetzungszeit dieser Initiative zur Förderung der Arbeitswelt- und Berufsorientierung von jungen Brandenburger/innen fast alle Oberschulen daran teilgenommen oder zumindest für das Schuljahr 2008/2009 diesbezügliche Aktivitäten geplant. Die im Oktober 2008 zwischen dem Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg sowie der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit abgeschlossene neue Rahmenvereinbarung zur Kooperation bei der vertieften Berufsorientierung nach § 33 SGB III wird diese positiven Tendenzen vermutlich weiter befördern.

Hemmende Faktoren

- Die von zahlreichen Akteuren in die allgemein bildenden Schulen hinein getragenen Anforderungen – etwa im Hinblick auf die Erziehung von jungen Menschen oder in Bezug auf die Nachwuchskräfte-sicherung für die Unternehmen im Land – werden immer umfangreicher, ohne das dafür vom zuständigen Ressort der Landesregierung Brandenburg (Ministerium für Bildung, Jugend und Sport) oder von den Schulträgern nennenswerte zusätzliche personelle und materielle Ressourcen bereit gestellt werden.
- Im Bereich der Arbeitswelt-, Berufs- und Studienorientierung von Schüler/innen suchen immer mehr Einzelpersonen, Akteure und Institutionen – beispielsweise Unternehmen, Kammern, Verbände und Gewerkschaften, Hochschulen, Regionale Arbeitskreise Schule-Wirtschaft, Arbeitsagenturen u. a. m.– konkrete Arbeitszusammenhänge mit allgemein bildenden Schulen; dies geschieht aber, so ein wesentlicher Befund der o. a. Studie, häufig unsystematisch und ungeordnet, so dass es teilweise schon zu einer Überflutung von Schulen bzw. Schulleitungen und Lehrkräften mit Kooperations- sowie Informationsangeboten kommt. Für dieses Problem bleibt zu hoffen, dass die o. a. Rahmenvereinbarung zwischen dem Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg sowie der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit einen Lösungsansatz bietet, da daran eine koordinierende Rolle der örtlichen Agenturen für Arbeit vorgesehen ist.
- Die Landesregierung Brandenburg, vertreten durch das Ministerium für Bildung, Jugend und Sport sowie koordiniert durch die Regionalen Arbeitskreise für Ausländerfragen, Jugendarbeit und Schule (RAA Brandenburg), fordert im Rahmen einer bundesweiten Initiative allgemein bildende Schulen im Land seit dem vergangenen Jahr auf, sich für eine Auszeichnung als „Schule OHNE Rassismus – Schule MIT Courage“ zu bewerben. Inzwischen haben fast 40 Schulen in Brandenburg dieses Prädikat zugesprochen bekommen. Wie Rückkopplungen mit Schulleitungen zeigen, ist die Beförderung von ähnlichen Themen durch verschiedene Ebenen – im Fall der „Charta für Vielfalt“ sowie der „Schule OHNE Rassismus – Schule MIT Courage“ durch die Bundes- bzw. durch die Landesebene – für die Akteure vor Ort nur bedingt nachvollziehbar. Teilweise können derartige Aktivitäten gar nicht in ihren Gemeinsamkeiten bzw. Unterschiedlichkeiten erkannt werden, so dass auch in diesem Themenbereich teilweise eine Überflutung der allgemein bildenden Schulen mit Angeboten Dritter festzustellen ist.

3 Schlussfolgerungen

Aus der, vom 30. September 2007 bis 30. September 2008 realisierten, Arbeit des Projektes „The Chance of Diversity – Vielfalt in Betrieben und Schulen“ lassen sich abschließend die folgenden Schlussfolgerungen ziehen und Handlungsempfehlungen ableiten.

Sensibilisierung und Gewinnung von Unternehmen

Die Intentionen der „Charta für Vielfalt“ fanden bei denjenigen privaten und öffentlichen Unternehmen, zu denen das Projekt des Technologie- und Gründerzentrums „Fläming“ vorgebracht ist, eine weitgehende Akzeptanz.

Die Ansprache von Unternehmen war dann am erfolgreichsten, wenn sie persönlich durch die Projektmitarbeiter/innen erfolgte (entweder telefonisch, face-to-face vor Ort oder in Veranstaltungen) und die Kontaktaufnahme zuvor durch allgemein wirtschafts- oder spezifisch branchennahe Multiplikatoren/innen (z. B. Unternehmensnetzwerke wie das Biotechnologienetzwerk oder Unternehmerstammtische) lanciert bzw. vorbereitet wurde. Das Gros der Unterzeichner der „Charta für Vielfalt“ konnte auf diesem Weg gewonnen werden.

Auch die Tätigkeit des Geschäftsführers des Technologie- und Gründerzentrums „Fläming“ im Sachverständigenbeirat der bundesweiten Initiative „Vielfalt als Chance“ erwies sich als gutes Aushängeschild und Türöffner beim Zugang zu Unternehmen.

Die versuchte „Kaltakquise“ über den Versand der eigens entwickelten Maxi-Postkarte zum Projekt war demgegenüber weniger erfolgreich und darüber hinaus durch ein schlechtes Kosten-Nutzen-Verhältnis geprägt. Auf diese Weise konnten nur einige wenige aktive Unternehmenskontakte geknüpft werden, da es nur selten Rückmeldungen von Unternehmen auf diese Informationsaktion gab.

Bei der künftigen Gewinnung von Unternehmen für das Anliegen der „Charta der Vielfalt“, auch über das hier in Rede stehende Projekt hinaus, sollten die als erfolgreich erkannten Wege weiter beschritten werden. Darüber hinaus könnte im Sinne eines Schneeballeffektes versucht werden, die bisherigen Unterzeichnerunternehmen als Multiplikatoren zu weiteren interessierten Unternehmen – z. B. Zulieferern und Abnehmern dieser Unternehmen – einzuschalten.

Sensibilisierung von Schüler/innen

Die Akzeptanz der Grundgedanken der „Charta der Vielfalt“ bei den Schüler/innen allgemein bildender Schulen ist differenziert zu betrachten, jedoch dann besonders erfolgversprechend wenn diese Grundgedanken mit konkreten Angeboten für Berufs- und Zukunftsperspektiven dieser jungen Menschen verbunden werden. Ein alleiniger Transport der Grundgedanken der „Charta der Vielfalt“ ohne Bezug zu Fragen der Arbeitswelt-, Berufs- und Studienorientierung fällt demgegenüber deutlich schwerer und stößt auf weniger Akzeptanz bei jungen Brandenburger/innen.

Die Ansprache von Schüler/innen erfolgte im Projektverlauf vor allem indirekt, und zwar über die allgemein bildenden Schulen bzw. über Schulleitungen und Lehrkräfte. Die Erfahrungen zeigten, dass sich die Ansprache dieses mittelbaren Adressatenkreises des Projektes als wesentlich schwieriger erwies als die Kontaktierung von Unternehmen. Dafür waren mehrere Faktoren ursächlich:

- Ein Teil der angesprochenen Schulleitungen, insbesondere von Schulen zu denen der Projektträger über keine stabilen und personifizierten Kontakte verfügte, stand der „Charta der Vielfalt“ und deren Anliegen – partiell aus Unkenntnis – reserviert gegenüber und sah darin sogar einen zusätzlichen Mehraufwand für die Schulen ohne darin einen erkennbaren direkten Nutzen zu erkennen. Der Umstand, dass im Land Brandenburg in der jüngsten Zeit eine ganze Reihe von Einzelpersonen, Akteuren und Institutionen mit unterschiedlichen Intentionen und Kooperationswünschen auf die allgemein bildenden Schulen der Sekundarstufen I und II zuzugingen, verstärkte solche Kosten-Nutzen-Erwägungen noch.
- Inhaltlich grundsätzlich interessierte Schulen bzw. Schulleitungen standen vielfach vor dem Problem, das Angebot des Projektes „The Chance of Diversity – Vielfalt in Betrieben und Schulen“ zeitlich und organisatorisch in die Schulabläufe zu integrieren; d. h. Veranstaltungsanlässe sowie Veranstaltungstermine zu finden, Spielräume im eng strukturierten Schulalltag zu erschließen usw..
- Potenziert wurden die vorstehend benannten zeitlich-organisatorischen Schwierigkeiten durch die Spezifik der Projektregion: Bei dieser handelt es sich in weiten Teilen um eine ländlich-periphere Region, so dass die zeitliche und kostenseitige Erreichbarkeit der außerhalb der Schulzeiten befindlichen Veranstaltungsangebote des Projektes des Technologie- und Gründerzentrums „Fläming“ sowohl für die Schüler/innen als auch deren Eltern nur eingeschränkt gegeben war. Mobilitätshilfen scheinen vor diesem Hintergrund künftig unerlässlich zu sein.
- Inhaltlich ist zu ergänzen, dass eine ambitionierte Kommunikation der Intentionen der „Charta für Vielfalt“ mit Schüler/innen von Gymnasien, d. h. mit Schüler/innen der Klassenstufen 11, 12 und 13 eher möglich war, als mit Schüler/innen von Oberschulen und Gesamtschulen (Klassenstufen 7 bis 10). Gerade weiterführende Schulen sind aber in der ländlich-peripheren Projektregion nur wenig vertreten, da sich diese tendenziell in den urbanen Zentren konzentrieren.

Um – im Rahmen von etwaigen Nachfolgeprojekten – Schüler/innen allgemein bildender Schulen für die „Charta der Vielfalt“ zu sensibilisieren, sollte eine Mehrwegestrategie verfolgt werden. Erstens ist der Weg der Gewinnung von Schulleitungen außerordentlich hilfreich. Zweitens sollten neben den Schulleitungen von allgemein bildenden Schulen auch andere personelle und institutionelle Multiplikatoren/innen eingeschaltet werden, die den Weg in die Schulen ebnen können; zu nennen sind beispielsweise Eltern und Großeltern von Schü-

ler/innen, Schulsozialarbeiter/innen und Streetworker/innen sowie Staatliche Schulämter und Schulträger (Landkreise, kreisfreie Städte, Gemeinden). Drittens sollten direkte Wege zu den Schüler/innen gesucht werden, um so das zeitlich-organisatorische „Nadelöhr“ Schule wenigstens teilweise umgehen zu können. Anbieten würden sich beispielsweise regionale Ausbildungs- und Jugendmessen, Freizeiteinrichtungen für junge Menschen wie Jugendclubs u. ä..

Abschließend bleibt anzumerken, dass die Projekterfahrungen darauf hindeuten, dass nicht wenigen Schüler/innen vor allem der Klassenstufen 7 bis 10 die Themen „Vielfalt“ und „Diversity“ – zumal in einer Region mit einem geringen Anteil von Bürger/innen mit Migrationshintergrund (auch wenn sich diese Themen natürlich nicht darauf reduzieren) – nur schwer verständlich sind. Insofern gilt es, dass Anliegen der „Charta für Vielfalt“ diesen Jugendlichen auf altersadäquate und gegebenenfalls spielerische Weise nahe bringen. Das vom Projekt „The Chance of Diversity – Vielfalt in Betrieben und Schulen“ entwickelte Wissensquiz stellt dazu ein niedrig schwelliges Informations- und Überprüfungsangebot dar, welches beispielsweise an Projekttagen in Schulen oder auch auf Ausbildungsmessen einsetzbar ist.