



Antirassismus und Social Justice

Materialien für Trainings mit Jugendlichen

Stephan Bundschuh/Birgit Jagusch (Hg.)

**Reader für
MultiplikatorInnen
in der Jugend- und
Bildungsarbeit**



Informations- und Dokumentationszentrum
für Antirassismusbildung e. V.

Impressum

Düsseldorf
2009

Herausgeber: Stephan Bundschuh, Birgit Jagusch

im Auftrag des
Informations- und Dokumentationszentrums für Antirassismusbearbeitung e. V. (IDA)
Volmerswerther Str. 20
40221 Düsseldorf

Tel: 02 11 / 15 92 55-5
Fax: 02 11 / 15 92 55-69
Info@IDAEV.de
www.IDAEV.de

Gedruckt mit freundlicher Unterstützung der Bundeszentrale für politische Bildung (BpB)



ISSN 1616-6027

Gestaltung: Guido Prenger
Bilder: Birgit Jagusch, Darius Sobhan-Sarbandi, Brigitte Schwenger, Ali Sirin, Suat Yilmaz
Druck: Düsseldorf-Druck & Verlag GmbH, Düsseldorf

Inhalt

- 2 Vorwort**
Thilo Scholle/Anne Tillmann

- 4 Lernen in der Begegnung. Theorie und Praxis
von Social Justice-Trainings**
Leah Carola Czollek/Heike Weinbach/Gudrun Perko

- 22 Antirassismustraining mit Elementen der Social
Justice-Trainings für Jugendliche ab 16 Jahren**
Ali Sirin

- 32 Programm und Ablauf der Trainings**
Ali Sirin/Birgit Jagusch/Stephan Bundschuh

- 50 Antirassismusbearbeitung für Jugendliche mit Elementen des
Social Justice-Trainings – Evaluation des Projekts**
Gudrun Perko

- 62 Evaluierungsergebnisse der Social Justice Ausbildung**
Gudrun Perko

- 77 Antirassistische Trainings in der außerschulischen Jugendarbeit
– aber wie? Tipps und Hinweise zur Konzeption, Durchführung
und Evaluation von Trainings**
Birgit Jagusch

- 85 Filme, Literatur, Bildungsmaterial, Übungen**

Vorwort

Rassismus und ihn begleitende Diskriminierungsformen sind weit verbreitet und manifestieren sich durch individuelle Ausgrenzungen, strukturelle Barrieren, rechtliche Diskriminierungen und politische Abwehr. Wir finden sie bei jungen wie alten Menschen, bei der Universitätsprofessorin wie dem Jugendlichen, der einen Ausbildungsplatz sucht. Einen Beitrag, um Vorurteilen, Rassismus und Ethnozentrismus auf pädagogischer Ebene erfolgversprechend begegnen zu können, stellt das Projekt „Antirassismusbildung für Jugendliche mit Elementen des Social Justice-Trainings“ dar, dessen Ergebnisse wir nun in diesem Reader der Öffentlichkeit vorstellen können.

Der Reader dokumentiert das Projekt und zugleich die gelungene Kooperation zweier auf unterschiedlichen Ebenen arbeitenden Einrichtungen. Seit langem haben der Planerladen e. V. und das Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbildung e. V. (IDA) voneinander Kenntnis gehabt, die Einrichtungen waren jeweils gut beleumundet, umso erfreulicher ist es, dass sich nun die Gelegenheit ergab, ein Projekt im Bereich der Jugendarbeit gemeinsam durchführen zu können. Hierzu bedarf es eines herzlichen Dankeschöns an die Bundeszentrale für politische Bildung, die das Projektvorhaben für förderwürdig befand und die notwendigen Mittel zur Durchführung bereitstellte.

Bei IDA handelt es sich um ein bundesweit arbeitendes Informations- und Dokumentationszentrum zu den Themenfeldern Antirassismus, Rechtsextremismus und Interkulturalität, der Planerladen dagegen ist lokal in Dortmund verankert und insbesondere im Quartiersmanagement tätig. Beide Einrichtungen ergänzten sich im Projekt hervorragend, so dass eine gelungene Trainingsreihe durchgeführt werden konnte, die zugleich fachlich ausgewertet wurde.

IDA ist seit vielen Jahren in der Trainingslandschaft als Trainingsanbieter, als Evaluator und als Trainingsanalysator zugegen. Regelmäßig werden Publikationen zu antirassistischen Trainings veröffentlicht, auf der Website (www.IDAeV.de) ist eine Trainingsdatenbank abrufbar. Seit einigen Jahren hat IDA sich gemeinsam mit anderen Einrichtungen daran gemacht, das Social Justice-Training als neues Trainingsangebot in der Bundesrepublik Deutschland zu verankern. In diesem Zusammenhang wurden ein Reader und ein Flyer zum Thema publiziert und eine Ausbildung zur Social Justice-TrainerIn gemeinsam mit dem DGB Bildungswerk initiiert.

Unseres Erachtens bietet das Social Justice-Training zwei besondere Vorzüge: Zum einen konzentriert es sich nicht nur auf eine Ausgrenzungsform, sondern nimmt Rassismus, Sexismus, Behindertenfeindlichkeit und weitere Ungerechtigkeitsstrukturen gleichermaßen in den Blick, ohne eine Hierarchie zwischen den Diskriminierungsformen zu etablieren. Zum zweiten werden im Training selbst Umgangsformen entwickelt, die eine Hierarchie zwischen wichtigen und unwichtigen Beiträgen, richtigen und falschen Einwüfen nicht zulassen. Jedes gesprochene Wort und jede Person, die teilnimmt, hat die gleiche Wertigkeit in der Gruppe inne. So ermöglicht dieses Training die – wenn auch vorerst nur auf die kurze Zeit eines Trainings begrenzte – Erfahrung einer mensch-

lichen Gemeinschaft, in der alle Menschen den gleichen Status haben. Wer glaubt, dies sei nur mit wenigen moralisch sehr fortgeschrittenen erwachsenen Menschen möglich, wird durch die hier dokumentierten Trainings eines Besseren belehrt. Denn die Teilnehmenden dieser Trainings waren alles junge Menschen und keineswegs waren alle darunter hoch gebildet. Der Erfolg dieser Trainings zeigt auch, dass den auf Statistiken gründenden Vorurteilen hinsichtlich Bildung guten Gewissens misstraut werden kann.

Dem Rassismus entgegenzutreten! Dies ist eine wichtige Aufgabe des Planerladen e. V. in der Dortmunder Nordstadt. Seit 1997 ist der Verein im Auftrag des Ministeriums für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes NRW eine Anlaufstelle für Antidiskriminierungsarbeit. In seiner sozialraumorientierten Kinder- und Jugendarbeit führt der Planerladen e. V. kontinuierlich Maßnahmen zum Abbau von Vorurteilen sowie gegen Rassismus und Diskriminierung durch. In Gesprächen mit Jugendlichen wird deutlich, dass aufgebaute Ängste zumeist aus Unwissenheit und aus einer eigenen Betroffenheitslage entstehen und sich schnell in konzentrierter Aggressivität und Gewalt entladen können. Die Ängste der jungen Menschen werden sehr ernst genommen, mit der Projektarbeit wird ihnen die Möglichkeit gegeben, eigene stereotype Denkmuster zu überprüfen und zu korrigieren. So eignen sich die Antirassismustrainings mit Elementen des Social Justice hervorragend für die Ziele zur Förderung von Respekt, Toleranz und einem friedlichen Miteinander. Der innovative Konzeptansatz in den angebotenen Trainings ist die dialogische Methode des Mahloquet, die Jugendlichen und jungen Erwachsenen die Möglichkeit gibt, ihre persönlichen Erfahrungen und Sichtweisen darzulegen. Das Projekt wurde auch außerhalb der Dortmunder Stadtgrenze bekannt, wir haben Anfragen zur Durchführung von Trainings in verschiedenen Städten erhalten. So kam es, dass Trainings auch in Hamburg, Minden, Gladbeck und Menden stattfanden. Die Lebensrealität von Jugendlichen hat sich gewandelt. So sehr der vorhandene gesellschaftliche Leistungsanspruch die Jugendlichen überfordert, dürfen wir sie aber auch nicht unterschätzen und müssen sie anspruchsvoll herausfordern. Der Social Justice-Ansatz ist hier wertvolle Anregung und Unterstützungshilfe. Der Planerladen e. V. hat das Ziel und den Anspruch, diese Trainings in Dortmund, aber vor allem in seinen Einrichtungen weiterhin Jugendlichen anzubieten.

Wir danken unseren MitarbeiterInnen Stephan Bundschuh, Birgit Jagusch (IDA) und Ali Sirin (Planerladen e. V.) für ihre gelungene Projektabwicklung und -koordination, Suat Yilmaz, Ali Sirin, Brigitte Schwenger und Darius Sobhan-Sarbandi für die erfolgreiche Durchführung der Trainings und Dr. Gudrun Perko für die gründliche Evaluation des Projekts.

Wir wünschen Ihnen, liebe Leserin und lieber Leser, viele spannende Einblicke und Anregungen für die eigene unverzichtbare Arbeit.



Thilo Scholle
Vorsitzender IDA



Anne Tillmann
Vorstand Planerladen e. V.

Lernen in der Begegnung. Theorie und Praxis von Social Justice-Trainings¹⁾

Leah Carola Czollek, Heike Weinbach und Gudrun Perko

Der Trainingsansatz „Diversity and Social Justice Education“ wurde in den USA an der University of Massachusetts ausgearbeitet (vgl. Adams/Bell/Griffith 1997; 2007). Leah Carola Czollek und Heike Weinbach entwickelten – angeregt durch diesen Ansatz – ein neues Social Justice Training für den deutschsprachigen Raum, das sie seit 2001 in verschiedenen Bereichen (Lehre/Seminaren, Erwachsenenbildungsbereichen, Institutionen) durchführen.

Zudem entwickelten sie eine Zertifikatsausbildung „Ausbildung zum/zur Social-Justice-Trainer/in“: eine TrainerInnenausbildung in der Bundesrepublik Deutschland, die zum ersten Mal 2006 durch eine Kooperation mit IDA e. V. und dem DGB-Bildungswerk, Bereich Jugendbildung, zustande kam und bis heute durchgeführt wird. Mittlerweile werden in verschiedenen Bereichen Social Justice Trainings von TrainerInnen durchgeführt, die diese Ausbildung absolviert haben. Eine TrainerInnendatenbank ist bei IDA e. V. und dem DGB-Bildungswerk im Entstehen.

Erste Ausführungen zum Social Justice Training finden sich in wissenschaftlichen Beiträgen von Leah Carola Czollek und Heike Weinbach (vgl. Czollek/Weinbach 2002). Eine erste umfassende Publikation zu Social Justice im deutschsprachigen Raum findet sich in dem Buch von Heike Weinbach, „Social Justice statt Kultur der Kälte“ (2006). Für das Social Justice Training findet sich darauf Bezug nehmend eine erste umfassende Ausführung von Czollek/Weinbach in dem von IDA e. V. herausgegeben Reader „Lernen in der Begegnung: Theorie und Praxis von Social Justice-Trainings“ (2008).

Social Justice verbreitet sich zunehmend auch im Web. So existiert eine eigene Homepage zu Social Justice, siehe Online unter: <http://www.social-justice.eu> (parallel dazu existiert eine Homepage zur Methode Mahloquet, die auch im Social Justice Training verwendet wird, siehe Online unter: <http://www.mahloquet-dialog.eu>). Eine von Czollek, Perko, Weinbach gegründete Gruppe „Social Justice Transnational“ findet sich auch im Facebook, siehe Online unter: www.facebook.com/home.php?#group.php?gid=119595641552

Im Folgenden werden die spezifischen Elemente des Social Justice Training skizziert.

Theoretische und politische Hintergründe von Social Justice

Das Ziel von Social Justice Education umschließt die Vision einer Gesellschaft, in der alle Mitglieder an den gesellschaftlichen Ressourcen teilhaben können und ihnen die physische und psychische Sicherheit und demokratische Entfaltungsmöglichkeit garantiert ist. Social Justice setzt in diesem Verständnis AkteurInnen voraus, die selbst handeln und zugleich soziale Verantwortung für andere und die Gesellschaft übernehmen (Adams u. a. 1997, 1).

Den theoretischen Rahmen bilden Theorien der Unterdrückung und Diskriminierung. Den pädagogischen Rahmen bilden Methoden der Gruppendynamik, der Gesprächsführung, des Psychodramas, also Methoden aus Feldern der humanistischen Pädagogik und Psychologie. Dabei spielen die Ansätze von Paulo Freire aus dem Kontext der Pädagogik der Unterdrückten eine wichtige Rolle. Nicht zuletzt sind auch Theorie und Praxis der Aktivierung und des strategischen Handelns mit eingegangen.

Social Justice Education wird als Prozess und Ziel verstanden. Dabei werden die Ziele in die Praxis des Trainings integriert, gewissermaßen im Training und im Bildungsprozess gelebt, ein neues Handeln findet im geschützten Raum statt. Die Gewährleistung von Schutz (vor Diskriminierungen und Verletzungen) und die Herstellung einer sicheren Atmosphäre ist eine entscheidende Aufgabe der TrainerInnen. Schutz entsteht dort, wo TrainerInnen konsequent respektvoll und anerkennend mit TeilnehmerInnen in den Dialog treten bzw. den Dialog unter den TeilnehmerInnen als respektvollen Austausch organisieren. Da wo TeilnehmerInnen respektlos und verachtungsvoll gegenüber Anderen im Training agieren, muss dies respektvoll angesprochen und unterbrochen werden. Das Training ist eine intensive Auseinandersetzung mit Vorurteilen und jahrhundertealten, immer wieder aktualisierten Stereotypen. Diese Auseinandersetzung findet auf vielen Ebenen statt: im Seminar selbst (der Ort des Hier und Jetzt der Auseinandersetzung); bezüglich der persönlichen Erfahrungsgeschichte; bezüglich der Familien- und nahen Umfeldgeschichte; bezüglich des Gemeinwesens, in der die Einzelnen leben (Arbeits- und Lebensumfeld); bezüglich der Geschichte des jeweiligen Landes. Dabei geht es zum einen darum, Intoleranz, Diskriminierung, Vorurteile zu erkennen und zu analysieren und gleichzeitig Verständnis für die Diskriminierten und deren Verletzungs- und Ausgrenzungsgeschichten zu entwickeln sowie Eigenbeteiligungen an der Reproduktion von Herrschaft zu erkennen.

Die Trainings sind auf jeweils zwei Tage angelegt. Da sie Alternativen bezüglich der Übungen und des Einsatzes von Material offerieren, können die Themen auch länger behandelt und auf beispielsweise vier Tage ausgedehnt werden. Je nachdem, ob und wie viele theoretische Texte einbezogen werden, wie viele zusätzliche Übungen durchgeführt werden, erhöht sich der Zeitaufwand. Das gesamte Programm besteht aus einem Grundmodul bzw. Basistraining, auf das die Schwerpunkttrainings aufbauen. Das Basistraining ist unabdingbare Voraussetzung für die Teilnahme an den

Schwerpunkttrainings. Hier werden die Grundlagen dafür gelegt, Diskriminierung und ihre Komplexität sowie das Zusammenspiel und die Überlagerungen verschiedener Diskriminierungen zu verstehen. Es wird ein Wissen erarbeitet, auf das in den anderen Trainings immer wieder zurückgegriffen wird. Dazu gehört auch der lern- und kommunikationstheoretische bzw. praktische Einstieg in die Arbeit. Zu Beginn werden Kommunikationsregeln vereinbart, die im Laufe des Seminars helfen sollen, eine durchweg respektvolle und von wechselseitigem Interesse und wechselseitiger Offenheit geprägte Arbeitsatmosphäre herzustellen, in der Kontroversen und Konflikte möglich sind und konstruktiv bearbeitet werden können. Es werden zudem die Annahmen vorgestellt, die dem Trainingsprogramm zugrunde liegen. Hierzu gehört unter anderen: Es geht nicht um Moralisierung und Beschämung, sondern um Verstehen und Reflexion, Öffnung der Denkräume und das Aushalten von unterschiedlichen Positionen und neuen Erfahrungen und die Umwandlung in neue Handlungsoptionen. Zudem werden Unterdrückung und Diskriminierung nicht hierarchisiert, sondern es geht um ein Erkennen der allen Unterdrückungs- und Diskriminierungsformen zugrunde liegenden strukturellen Bedingtheiten sowie ein Erleben der Sinnhaftigkeit, miteinander statt gegeneinander zu denken und zu handeln. Die TeilnehmerInnen bekommen zu Beginn des Trainings auch eine Idee davon vermittelt, wie Lernen in solchen Trainings ablaufen kann, welche Möglichkeiten der Erweiterung ihnen daraus erwachsen können und welche Schwierigkeiten auftreten können, wenn sie mit den Diskriminierungen von anderen, ihren eigenen aktiven und erlittenen Diskriminierungserfahrungen konfrontiert sind. Dabei soll es nie um Schuldzuweisungen oder Schuldgefühle gehen, sondern um Begreifen. Dieses Begreifen kann durchaus schwierig oder schmerzhaft sein, aber auch lustvoll und anregend oder alles zugleich.

Von Anfang an haben wir dieses Programm als Anregung für unsere Social Justice-Trainings genommen und ihm unser eigenständiges praktisches und theoretisches Profil eingefügt. Das heißt, wir haben eigene Übungen und historische Inputs kreiert sowie die Methode des dialogischen Arbeitens weiter entwickelt und sowohl die Methode als auch die Theorie im Austausch miteinander und mit Anderen beständig reflektiert und modifiziert.

Geschichte des politischen Projekts Social Justice

Der Begriff „Social Justice“ aus der englischen Sprache lässt sich auf Deutsch nicht einfach mit „soziale Gerechtigkeit“ übersetzen. Denn damit werden im deutschsprachigen Raum vorrangig Interventionen und Aktionen auf den Feldern der Sozial- und Arbeitsmarktpolitik, manchmal auch Generationengerechtigkeit und in der Bildungspolitik Chancengerechtigkeit assoziiert. Diese Bereiche sind aber „nur“ Teilaspekte des Begriffs „Social Justice“. Der Begriff wird in den USA, Großbritannien und anderen Ländern von denjenigen verwendet, die in unterschiedlichen gesellschaftlichen Feldern (Politik, Justiz, Ökonomie, Kunst, Menschenrechte, Frauenbewegungen, Jugend-

arbeit, Antirassismusbewegung, Soziale Arbeit u. v. a.) gesellschaftliche Ausgrenzung und Diskriminierungen jedweder Art thematisieren, kritisieren und an alternativen, partizipativen, auch ökologisch gerechten Gesellschaftskonzepten arbeiten. Insofern kann gesagt werden, dass der Begriff „Social Justice“ ein plurales Feld von unterschiedlichen AkteurInnen (Individuen und Gruppen) für ein umfassendes Gerechtigkeitsmodell verbindet. Auch wenn nicht immer alle AkteurInnen aus den verschiedenen Bereichen zusammenarbeiten, haben diese aber ein ähnliches Verständnis bzw. überhaupt ein Verständnis von gesellschaftlichen Diskriminierungsstrukturen. Sie teilen auch den Konsens, dass diese in vollkommen neue Strukturen transformiert werden müssen, die von Toleranz geprägt sind und an denen alle Menschen teilhaben können. Dabei kann Social Justice sowohl eine lokale als auch eine globale Praxis sein, beide existieren nebeneinander und miteinander verwoben. Die einzelnen an Social Justice orientierten Bewegungen selbst schaffen Beziehungen und Verbindungen zu Gruppen, die in anderen Themenbereichen oder an anderen Orten der Welt arbeiten und unterstützen sich wechselseitig in ihren Auseinandersetzungen um Demokratie- und Menschenrechte: dazu gehören z. B. Frauenrechte, Rechte von Lesben und Schwulen, Jugendlichen, Arbeitslosen u.v.a. (vgl. Weinbach 2006).

Social Justice als Bezeichnung für ein gemeinsames Projekt von unterschiedlichen Antidiskriminierungs-, Anerkennungs- und Partizipationsbewegungen hat in der Bundesrepublik Deutschland erst Mitte der 1990er Jahren Verbreitung gefunden, zu einem Zeitpunkt, als sich allmählich ein Verständnis von interkultureller Handlungskompetenz sowie dem Zusammenhang zwischen verschiedenen Protestformen und Sozialen Bewegungen entwickelte.

Social Justice orientierte Bewegungen haben zwar einen allgemeinen Bezugspunkt, Inhalte, über die gestritten und die weiterentwickelt werden können, aber sie sind kein politisches Subjekt im Sinne eines „Wir“, einer Partei oder auch einer politischen Strömung oder Richtung. Social Justice schafft die Verbindung unter der Vielzahl von Individuen und Bewegungen über die Themen, über die Diskursstränge, über die Aktionen UND die Reflexion der Aktionen. Das Gemeinsame und Verbindende, das über den Begriff „Social Justice“, seine Definition und die Diskussion der Inhalte transportiert wird, fungiert dabei als Option und Affirmation gleichermaßen: Option im Sinne einer Möglichkeit für Subjekte, ihre Individualitäten und Differenzen einzubringen und zu entwickeln; Affirmation im Sinne von: Diskriminierung, Unterdrückung, Ausschluss und Gewalt auf eine Weise abzuschaffen, die ohne die Praxen von Macht, Herabsetzung, Verachtung, Ausgrenzung u. ä. auskommt. Social Justice meint in diesem Kontext Verteilungsgerechtigkeit und Anerkennungsgerechtigkeit. Verteilungsgerechtigkeit meint, die Vision einer Gesellschaft zu forcieren, in der die Ressourcen so verteilt sind, dass alle Menschen physisch und psychisch weitestgehend in Sicherheit und Wohlbefinden leben können. Anerkennungsgerechtigkeit meint, eine Gesellschaft zu visionieren, in der niemand strukturell, kulturell und individuell diskriminiert wird, sondern partizipativ anerkannt wird. Die Veränderung der Gesellschaft im Sinne

einer Abschaffung von Unterdrückung und Diskriminierung setzt nicht nur eine Neu- und Umverteilung von ökonomischen und aller anderen Ressourcen (kultureller, institutioneller, sozialer etc.) voraus, sondern in gleichem Maße die Veränderung der kulturellen Muster, der Bilder bzw. Vorstellungen und Stereotype, die einzelne Gruppen immer wieder als Überlegene, „Richtige“ oder „Normale“ und andere als „Abweichende“, „Nicht-Normale“ erscheinen lassen. Es setzt aber auch eine Veränderung dahingehend voraus, dass keine Gruppe eine Gruppe oder ein Individuum und kein Individuum ein anderes Individuum oder eine Gruppe stigmatisiert und diskriminiert, sondern immer Alternativen im (politischen) Dialog, der Akzeptanz und Beteiligung gesucht werden. Eine solche politische Kultur muss politisch aktiv hergestellt, das heißt mobilisiert und organisiert werden. Für sie muss argumentativ um Zustimmung und Interesse geworben werden (vgl. Weinbach 2006).

Social Justice und Intersektionalität

Social Justice eröffnet ein breites Spektrum für das Ineinander- und Zusammendenken unterschiedlicher Unterdrückungs- und Diskriminierungsformen als strukturelle Machtverhältnisse. Rassismus, Sexismus, Heterosexismus, Antisemitismus, Ableism/Behindertenfeindlichkeit, Diskriminierungen aufgrund von Alter u. a. sind Beschreibungen, mit denen die individuelle, kulturelle und strukturelle Ausgrenzung von Menschen thematisiert wird. Das alltägliche Ineinandergreifen von individuellen, institutionellen und kulturellen Mechanismen und Handlungen mit dem bewussten und unbewussten Ziel, Menschen herabzusetzen, abzuwerten und auszuschließen, wird gleichfalls beschrieben (vgl. Weinbach 2006). Mit Social Justice wird im politischen Feld die Verbindung zwischen den unterschiedlichen Ausgrenzungsmechanismen transparent gemacht. Auf der wissenschaftlich-analytischen Ebene wurde für diese Zusammenhänge der Begriff „Intersektionalität“ bzw. „intersectional oppression“ (sich überschneidende Unterdrückung) von Kimberle Crenshaw (Crenshaw 1991) und Patricia Hill Collins (Collins 1998) eingeführt.

Zu Intersektionalität im Kontext von Social Justice gehören zum einen Überschneidungen, wenn Personen von mehreren Diskriminierungsformen betroffen sind und diese sich aneinander anschließen: Zum Beispiel wird eine ALG II-Bezieherin zum einen diskriminiert, weil sie zu dieser Gruppe gehört. Zum anderen gehört sie zu dieser Gruppe, weil ihr aufgrund ihres Alters, einer Behinderung, ihrer Geschlechtszugehörigkeit und deren Vermengung zum Bild einer älteren Frau mit Behinderung strukturell keine wunschgemäße Arbeitsstelle angeboten wird. Aufgrund von Alter, Behinderung und Klassenzugehörigkeit entsteht so ein Geflecht von Ausgrenzungen, mit denen sich die Betroffenen konfrontiert sehen. Social Justice beschreibt Diskriminierung als ein komplexes Geflecht, in dem Menschen, die strukturell diskriminiert werden, nicht ausschließlich die „Guten“ und „Benachteiligten“ sind, sondern selbst auch in bestimmten Bereichen an Privilegien Anteil haben und selbst an Ausgren-

zung beteiligt sein können. So hat oben beschriebene ALG II-Bezieherin das Privileg, einen deutschen Pass zu haben und sich zumindest hinsichtlich ihres nationalen Aufenthaltsstatus sorglos bewegen zu können, möglicherweise hat sie Vorurteile gegen Schwule und Lesben und diskriminiert diese aktiv in Form von Aussagen oder Ausgrenzung.

Social Justice-Bewegungen und Social Justice-Bildung setzen an den eigenen Ausgrenzungserfahrungen von Menschen an und stellen diese in Beziehung zu den Diskriminierungsmechanismen, mit denen sie sich selbst an Ausgrenzung beteiligen. Verschiedene Diskriminierungsformen stabilisieren sich wechselseitig. Im Kontext von Social Justice wird jede Unterdrückungs- und Diskriminierungsform zudem gesondert betrachtet, wird die jeweilige Geschichte der Stereotypisierung und Ausgrenzung ebenso erzählt wie die Geschichte der Alternativbewegungen, der Bewegungen für die Rechte von ArbeiterInnen, MigrantInnen, Bisexuellen, Schwulen, Lesben, Transgender u. a. sowie ihrer Verbündeten.

Das Konzept der Verbündeten

Menschen mit Privilegien können ihre Privilegien abgeben, sie verwenden, um gemeinsam mit anderen Menschen Diskriminierung aufzuheben, Gesellschaft zu verändern. Menschen können im Konzept von Social Justice jederzeit und überall Verbündete werden. Niemand muss es Anderen oder Betroffenen überlassen, sich für Rechte und Gerechtigkeit einzusetzen. Anstelle von Schweigen, geheimem Einverständnis oder der Haltung, „die Betroffenen können das nur selbst verändern“, knüpft das Konzept der Verbündeten an eine Idee von Solidarität an, in der Menschen ohne Eigennutz oder Vorteil, ja sogar unter der Maßgabe, gegebenenfalls Nachteile bzw. eine Veränderung des eigenen Status in Kauf nehmen zu müssen, sich mit anderen und für andere Menschen einsetzen. Die Auseinandersetzung mit Privilegien, im Sinne von qua Geburt und „zufälligem“ sozialem Zusammenhang erworbenen Ressourcen und Partizipationsmöglichkeiten, ist ein wichtiger Zugang für Verbündete. Es setzt die Bereitschaft voraus, sich mit der jeweiligen Eigenbeteiligung an der Herstellung und Aufrechterhaltung von Machtverhältnissen auseinanderzusetzen und einen kritischen Dialog zu suchen: welche Möglichkeiten werden Personen eröffnet, die über ein hohes Einkommen verfügen? Was bedeutet „Weißes Privileg“ in der Bundesrepublik Deutschland? Privilegien arbeiten unsichtbar und selbstverständlich für die Menschen, die sie haben. Sie werden ihnen oft erst dann bewusst, wenn sie bedroht sind oder plötzlich nicht mehr vorhanden sind. Verbündete sind Menschen, die ihre eigenen Privilegien reflektieren und bereit sind, Veränderungen in Kauf zu nehmen und sich für solche einzusetzen, auch auf das Risiko hin, dass sich ihr eigener Status verändert. Social Justice-Trainings vermitteln die Kompetenz und das Denken einer wertschätzenden, dialogisch-akzeptierenden und unterstützenden Beziehung zum anderen Menschen.

Die Dialogische Methode von Social Justice-Trainings nach dem Modell der Mahloquet

Eine der Weiterentwicklungen die wir für unsere Trainingsarbeit vorgenommen haben, ist die dialogische Methode, die das Training in allen Phasen durchzieht. Neben Inputs durch die TrainerInnen wird dabei auf eine spezifische Form des Dialogs als gemeinsames Gespräch, und auf ein dialogisches Denken Wert gelegt, die ermöglichen, mehrere Perspektiven im Sinne der oben beschriebenen Zielsetzung von Social Justice zu reflektieren. Beide Herangehensweisen folgen einer modifizierten Form der Mahloquet. Gleichzeitig bieten kognitiv-dialogische Übungen die Möglichkeit, Kompetenzen in Bezug auf die angegebenen Themenbereiche bzw. Module zu vertiefen respektive zu entwickeln.

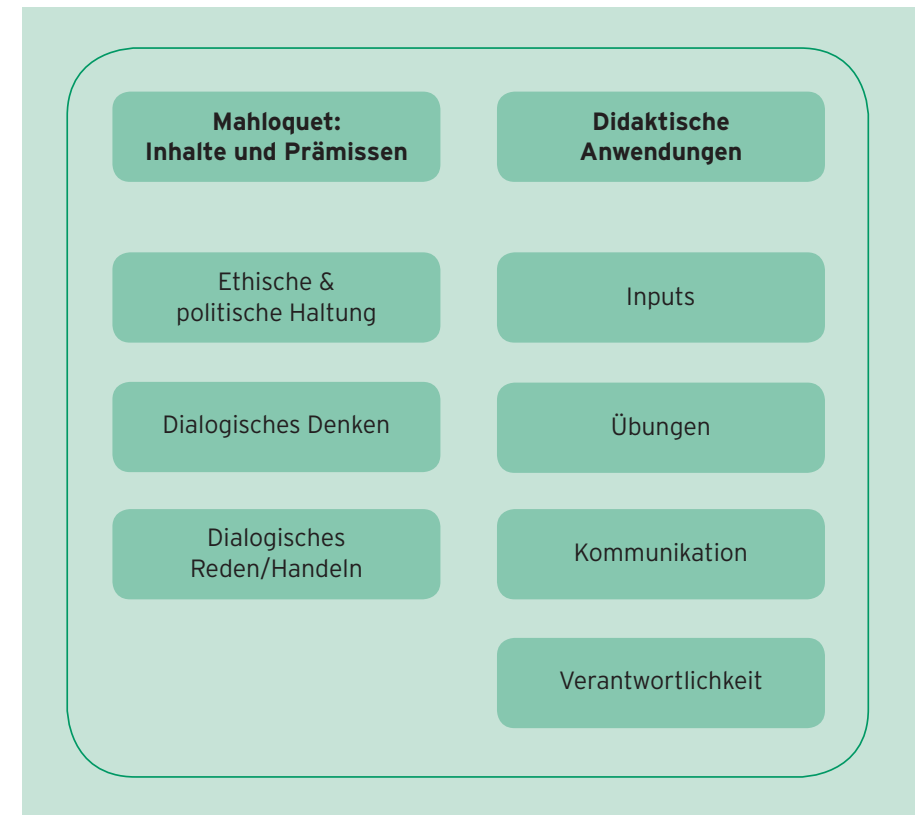
Die Methode des Social Justice Trainings und ihre didaktischen Anwendungen Spezifika und Prämissen des Dialoges

Die Mahloquet ist der jüdischen Tradition entnommen. Davon ausgehend entwickelten Leah Carola Czollek und Gudrun Perko ein Mediationsverfahren - Mahloquet als integrative Methode des Dialoges -, das v. a. in Gruppen anwendbar ist (vgl. Czollek/Perko 2006; vgl. auch Czollek 2003). Dieses dialogische Verfahren wenden wir im Social Justice-Training mit nachstehend aufgezählten Spezifika bzw. Prämissen an.

Die dialogische Methode betrifft zunächst die Art und Weise des Miteinander-Sprechens. Sie betrifft aber auch ethische Prämissen, d. h. einen Ethos als Haltung, die dieser Art und Weise des Miteinander-Sprechens zugrunde liegen. Dieser ist durch eine Absichtslosigkeit des Handelns und eine De-Hierarchisierung der Sprechenden und des Gesprochenen gekennzeichnet. Hinter der dialogischen Methode steht eine bestimmte Zielsetzung, die auf einem spezifischen Referenzrahmen basiert.

Die dialogische Methode wendet sich gegen Monologe, durch die die Seminarteilnehmenden von der „richtigen“ Haltung überzeugt werden sollen. Das Angebot des Dialoges - in dem wir explizit Abstand nehmen vom moralisierenden Gestus - ermöglicht die gemeinsame Auseinandersetzung und wirkt gegen das Verschweigen und Tabuisieren von Stereotypen etc: Erst durch das gemeinsame Gespräch, in dem jede Rede gleich gehört wird und gleiches Gewicht hat, wird es möglich, eigene Stereotypen zu reflektieren und schließlich zu dekonstruieren bzw. aufzubrechen. Im Hinblick auf verinnerlichte Stereotypen kann so das Einnehmen verschiedener Perspektiven dazu führen, die Konstruiertheit von Stereotypen zu erkennen und damit hinterfragbar zu machen. Im Social Justice-Training gibt es keine Garantie dafür, dass alle Teilnehmenden vorhandene bzw. verinnerlichte Stereotypen aufbrechen, doch erfahrungsgemäß bietet diese Form des Dialoges weit mehr die Möglichkeit dazu als der Monolog im Sinne der Überzeugungsrede.

Der Dialog als Gesprächsform mit seinen oben genannten Prämissen als Methode des Social Justice-Trainings meint aber weit mehr als eine spezifische Form des Gespräches. Denn der gemeinsame Dialog führt zur Möglichkeit des dialogischen Denkens (vgl. Arendt 1985), d. h. eines Denkens, in dem es für Teilnehmende möglich wird, die Themenbereiche (Module) des Social Justice-Trainings jeweils aus mehreren Perspektiven betrachten zu können. So können gesellschaftliche Kontexte und strukturelle Bedingungen einbezogen werden, und so kann die Verwobenheit existierender Stereotypen in die jeweiligen gesellschaftlichen Strukturen gesehen und verstanden werden (vgl. Czollek/Weinbach 2002). Hinter jedem gesellschaftlichen Kontext und den strukturellen Bedingungen einer Gesellschaft wirkt die Geschichte. Vom historischen Kontext der Anderen ausgehend, erhöht sich die Möglichkeit sich vorzustellen, wie sich die Anderen fühlen, und daher die Möglichkeit der gegenseitigen Anerkennung, die in ihrer umfangreichen Bedeutung als Zielsetzung des Social Justice-Trainings anzusehen ist.



Gesprächsform

- keine streng vorgegebenen Redner/innenliste
- jede Rede wird gleich gehört und hat gleiches Gewicht
- ein Miteinander Sprechen, ohne das eigenen ICH ins Zentrum zu stellen
- Einbezug historischer und gegenwärtiger Sichtweisen als Perspektivenwechsel

Ethische Hintergründe

- Haltung der Demut
- Aufgabe der Allmachtsphantasie, als einzige/r Recht zu haben
- Gleichwertigkeit verschiedener Denkinhalte
- sich-Einlassen auf Fremdheit
- respektvoller und anerkennender Umgang von Menschen miteinander
- wechselseitige Übernahme von Verantwortung füreinander
- jede/r ist im Sinne der Gastfreundschaft des anderen Gast
- De-Hierarchisierung
- im Dialog sind alle Subjekte gleichberechtigt
- gleichberechtigtes Verhältnis zwischen den Einzelnen und der Gruppe
- es gibt kein Opfer, insofern die Einzelnen weder einer Idee noch einer Gruppe geopfert wird
- es gibt kein gewalttätiges Zwingen von Menschen in Strukturen
- die kulturelle Identität tritt hinter das Individuum zurück
- kein Kampf der Positionen

Referenzrahmen

- Gewaltlosigkeit
- Verantwortung des/der Einzelnen für das, was er/sie tut

Zielsetzung

- keine Synthese von Widersprüchen, keine Wahrheitsfindung
- keine ein für allemal abgeschlossene Lösung, sondern Prozess
- Win-Win-Lösung, ausgehandelter Kompromiss oder etwas ganz anderes
- Absichtslosigkeit des Handelns
- es geht um keine Belohnung
- es geht nicht um Überzeugung des Gegenübers von meiner Meinung
- Es gibt keine übergeordnete Instanz, die darüber entscheidet, was richtig und was falsch ist

(vgl. Czollek/Perko 2006)

Für alle Phasen der Social Justice Trainings und die angewandten Methoden gelten die oben genannten Inhalte und Prämissen der Methode Mahloquet.

Didaktische Anwendungsbereiche des Mahloquet

Inputs

- kognitiv-dialogisch
- sind von TrainerInnen oder Teilnehmenden möglich
- sie dienen den Einführungen in theoretische Grundlagen des Social Justice und deren Vertiefungen, die bei jedem Modul notwendig sind
- sind kognitiv-dialogisch im Sinne des Miteinanders Tuns, Handelns und Sprechens der TrainerInnen
- sind kognitiv-dialogisch im Sinne der Diskussionsmöglichkeiten
- ermöglichen Äußerungen, über die diskutiert werden kann (keine therapeutischen Maßnahmen)
- ...

Übungen

- werden von TrainerInnen angeleitet
- sollen keine Körper- oder Bewegungsübungen sein, weil diese oftmals ein Diskriminierungsgrund für Teilnehmende sind, deren körperliche Verfasstheit nicht der angeblichen Normalität entspricht
- sind kognitiv-dialogisch wobei „kognitiv“ sehr weit gefasst wird und „dialogisch“ nicht nur Sprache und Sprechen meint (vgl. Social Justice Training mit Kindern, mit Menschen, die nicht sprechen können etc.)
- dienen der Vertiefung der jeweiligen Thematik (Module) auf reflexiver und emotionaler Ebene, die über Theorie nicht erreicht werden kann und somit eine andere Ebene hereinbringt.
- niemand wird gezwungen, etwas zu sagen, denn die (Selbst)Reflexion soll immer so geschehen können, wie es Teilnehmende für sich selbst entscheiden.
- bieten Raum, um etwas zu sagen so es gewollt wird, wobei es kein therapeutischer Raum ist, sondern die Möglichkeit besteht, über etwas zu sprechen und zu besprechen (auch hier tragen alle Verantwortung darüber, wie mit dem Erzählten umgegangen wird).
- sind didaktisch oftmals zeitlich absichtlich knapp bemessen z.B. 5 Minuten, dann PartnerInnenwechsel, dann andere Frage etc., damit die (Selbst)Reflexion nicht durch die kognitive Kontrolle (Stichwort political correctness) verfärbt wird.
- ...

Kommunikation

- kognitiv-dialogisch.
 - Kommunikationsunterstützungen (siehe Graphik zu den Inhalten und Prämissen der Mahloquet): sollen im Training von allen aktiv durchgeführt werden.
 - ...
- Verantwortlichkeit gilt immer für alle – TrainerInnen und Teilnehmende – für
- Äußerungen
 - Handlungen
 - Zeitkonzeptionen
 - ...

Kognitiv-dialogische Übungen

Im Social Justice-Training werden keine Rollenspiele und keine Körperarbeit durchgeführt. Das mag verwundern, doch eignen sich diese in der Erwachsenenbildung häufig angewandten Methoden für dieses Training nicht.

Rollenspiele können Themenbereiche vertiefen oder der Auflockerung dienen. Doch setzen sie zumeist auch Verhaltens-, Bewegungs- und Handlungsmöglichkeiten voraus, die nicht allen Teilnehmenden möglich sind. In Rollenspielen besteht die Möglichkeit, Rollen auszuprobieren und spielerisch in den Dialog zu treten. Im Social Justice-Training geht es aber um die Begegnung und Beziehung zum anderen Menschen, so wie sie im Training anwesend sind. Insofern ist die Trainingssituation eine von vielen anderen Varianten von Begegnung und Dialog, mit dem Unterschied, dass hier eine Reflexionsebene bezüglich der Kommunikation gewünscht und praktiziert werden kann. Es geht auch um die direkte Auseinandersetzung mit Diskriminierung als Diskriminierte und Diskriminierende. Wenn in Trainings Menschen aufgrund von Äußerungen schmerzhaft berührt werden, so kann dies im dialogischen Gespräch mitgeteilt, verstanden und die Hintergründe können transparent gemacht werden. Diskriminierende Äußerungen zu vermeiden, Sensibilität für die Folgen von Sprache zu entwickeln, eine andere Art des Sprechens zu lernen, ist eine Idee von Social Justice-Trainings. Da in Rollenspielen auch Diskriminierung spielerisch praktiziert wird, gehen wir davon aus, dass diese nicht spurlos an Menschen vorbei geht und jede Form der künstlichen und spielerischen Herstellung von Diskriminierungsformen vermieden werden sollte. Eine Teilnehmerin berichtete, wie sie in einer Fortbildung in einem universitären Kontext den „Hitlergruß“ spielen und eine antisemitische Haltung einnehmen sollte. Sowohl sie selbst als auch die Person, die eine Jüdin spielte, hatten danach entsetzliche Gefühle und fragten sich, warum sie das überhaupt mitgemacht hatten. In eine solche Situation sollen in Social Justice-Trainings Menschen nicht gebracht werden: Der soziale Raum der Trainings soll freundlich und akzeptierend sein und ein Gefühl der Sicherheit geben. Das unberechenbare Moment von Rollenspielen („Ist ja nur ein Spiel, da kann und darf ich jetzt erst mal alles“) widerspricht der ethischen und dialogischen Grundhaltung von Social Justice-Trainings. Denn hier gilt es in einer Form des geschützten Handelns eine andere Art der Kommunikation kennenzulernen als die in herabsetzenden und menschenverachtenden Kontexten häufig praktizierte Macht- und Abwertungsrede. Wir denken, dass die Methoden des Rollenspiels in der Mediations- oder Beratungsausbildung sinnvoll eingesetzt werden können, halten sie im Kontext von Social Justice-Trainings jedoch für ungeeignet.

Körperarbeit kann gerade bei Fragen nach (struktureller) Diskriminierung eine bis in die Intimsphäre übergreifende Methodik sein, die Teilnehmende nicht nur ängstigt, sondern schmerzhaft Erfahrungen anrührt, was bis zu einer sekundären Traumatisierung führen kann. Zudem setzen bestimmte Formen von Körperarbeit gesellschaftlich normativ gesetzte „Gesundheit“ voraus, zum Beispiel sich schnell bewegen oder auf

dem Boden sitzen zu können. In den Trainings angewendet, führt das selbst wiederum zur Diskriminierung von Teilnehmenden, die dieser Normativität nicht entsprechen können oder wollen. Körperarbeit im Sinne von Bewegungsarbeit sollte in Kursen von ausgebildeten Personen durchgeführt werden, zu denen sich Menschen mit speziell diesen Bewegungsinteressen anmelden. Im Social Justice-Training dürfen Menschen sich bewegen oder auch nicht bewegen, wie sie möchten. Sie können sich setzen oder legen, wie sie möchten, essen und trinken, wenn es für sie wichtig ist, oder den Raum verlassen, wenn es für sie gerade notwendig ist. Sie können häufige Pausen machen, sie können sich in den Pausen bewegen oder nicht bewegen. Insgesamt geht es darum, dass jede und jeder sich möglichst auf individuelle Weise wohl fühlt, denn die unterschiedlichen Dimensionen von Wohlfühlen sind auch ein Aspekt von Verschiedenheit.

Im Social Justice-Training werden kognitiv-dialogische Übungen mit den Prämissen und Spezifika des oben dargestellten Modells des Dialoges durchgeführt. Dabei geht es darum, den Raum der Rede und des Miteinander-Sprechens als ein für alle gleichberechtigtes Forum zu öffnen. Wenn jede Rede Sinn macht und keine Rede mehr oder weniger wert ist als eine andere, wenn jede Geschichte und jedes Wissen gleich wertvoll und wichtig ist, dann ist der Raum grundsätzlich für alle Menschen offen, können alle sich einbringen. Wenn Sätze und Geschichten nicht verstanden werden, können sie nachgefragt, die Hintergründe des Nichtverstehens sichtbar gemacht und es kann Verständigung hergestellt werden. Dabei wird davon ausgegangen, dass die im Social Justice-Training verhandelten Themen und Geschichten grundsätzlich für jede Person verstehbar sind und Verständigung hergestellt werden kann. Die Trainings können mit Menschen unterschiedlicher Sozialisationen, Bildungshintergründe oder gemischten Gruppen unter den Prämissen des offenen Dialogs durchgeführt werden. Vorurteile und Diskriminierungen, die aus unterschiedlichen Bildungshintergründen und den damit verbundenen Bildern entstehen, können im Training dialogisch bearbeitet werden. Die Trainings richten sich in der hier vorgestellten Form an junge und ältere Erwachsene. Sie können in abgewandelter und umgearbeiteter Form mit Jugendlichen und Kindern durchgeführt werden. Auch hier bleibt der Dialog das wesentlich Element – unter Berücksichtigung der jeweiligen Sprachkompetenzen der Kinder. Insgesamt ist die Berücksichtigung der Sprach- und Sprechfähigkeit in jedem Social Justice-Training von großer Bedeutung: Dazu zählen auch Gestik, Mimik und der Ausdruck mittels anderer Hilfsformen (z. B. kreative Möglichkeiten wie Malen, technische Möglichkeiten wie Computer). Hier gilt es, sich von eigenen Begrenzungsvorstellungen und Bewertungen darüber, welche Gruppe welche Fähigkeiten hat, zu verabschieden. Es ist den Teilnehmenden prinzipiell offen, welche Ausdrucksformen sie wählen. Damit verbunden steht allen die Möglichkeit zur Teilnahme offen: Es ist Aufgabe der Trainerinnen und Trainer, eventuelle Unterschiede (z. B. Studierende, Lehrlinge, FabrikarbeiterInnen, SchülerInnen etc.) transparent zu machen. Sie müssen sie dehierarchisierend benennen und einen Raum schaffen, in dem jene Unterschiede nicht konkurrieren, sondern alle Teilnehmenden gleichberechtigt miteinander sprechen können.

Grundsätzlich können keine Grenzen oder Begrenzungen für die Teilnahme an Social Justice-Trainings formuliert werden. Grenzen und Möglichkeiten zur Erweiterung und Entwicklung erweisen sich immer erst im konkreten Dialog, der offen ist, dessen Verlauf nie vorhersagbar ist und in jedem Moment eine Möglichkeit zur Begegnung enthält.

Verknüpfungen, Anknüpfungspunkte und Intersektionalität der verschiedenen Unterdrückungsformen

Jede Unterdrückungsform hat ihre eigene Geschichte. Doch gibt es Verknüpfungen, Anknüpfungspunkte und Überschneidungen von Diskriminierungen. Im Social Justice-Training geht es darum, die Berührungspunkte, Ähnlichkeiten und Stabilisierungsfaktoren von Diskriminierungen zu benennen und sie im Einzelnen zu untersuchen. Jede Form von Diskriminierung oder Unterdrückung wird gleich ernst genommen (es geht also nicht um ein bewertendes Addieren einzelner Unterdrückungen). Dabei ist es zunächst wichtig, Diskriminierungsformen zu benennen, Methoden der Diskriminierung (Ausgrenzungskriterien und Ausgrenzungsmechanismen) wahrzunehmen, Ausgrenzungsfunktionen und die Ebenen der Ausgrenzung aufzuzeigen. Folgende Grafiken veranschaulichen, was darunter genau zu verstehen ist.²⁾

Diskriminierungskategorien

- Ableism / Behindertenfeindlichkeit
- Sexismus/Heterosexismus
- Rassismus
- Antisemitismus
- Ausgrenzung von Sinti und Roma
- Ausgrenzung von Menschen anderer kultureller Hintergründe als der Mainstream
- Altersdiskriminierung (gegenüber Kindern, Jugendlichen oder alten Menschen)
- Diskriminierung von z. B. ArbeiterInnen, Obdachlosen oder Arbeitslosen (Klassismus)
- ...

Methoden der Diskriminierung

Ausgrenzungskriterien

- Sprache
- Herkunft
- Geschlecht

- Sexuelle Orientierung
- Religiöse Überzeugung/Weltanschauung
- Soziale Stellung
- „Normalität“
- Alter
- Hautfarbe
- ...

Ausgrenzungsmechanismen

Theorien

- Kategorisierung
- Forschung
- Analysen

Praxen

- Identitätsfestschreibungen
- Fremdmachung (Othering)
- Abwertung
- Verachtungsstrukturen
- Stigmatisierung
- Beleidigung
- Herabsetzung
- Gewalt
- Respektlosigkeit gegenüber dem einzelnen Menschen
- Zwang
- ...

Hintergründe und Folgen

- Lange Geschichte der Vorurteile und Stereotype, d. h. ein in den Individuen und Strukturen fest verankerter Referenzrahmen
- Keine Möglichkeiten zur Partizipation
- Normierung durch Messung an gesellschaftlich, das heißt strukturell, verankerte Hegemonien
- Reproduktionsmechanismen auf drei Ebenen: individuell, institutionell, kulturell
- Weltanschauungen mit Wahrheits-, Einheits- und Totalitätskonzepten
- ...

Ausgrenzungsfunktionen

- Legitimierung sozialer Positionen
- Festigung der eigenen Identität
- Herstellung gesellschaftlicher Norm, „nationale Homogenität“
- Disziplinierung, Arbeitsnorm
- Ressourcenverteilung
- ...

Eine intersektionelle Zugangsweise meint im Social Justice-Training, verschiedene Diskriminierungsformen zu analysieren, die Berührungspunkte, Ähnlichkeiten und Stabilisierungsfaktoren von Diskriminierung zu benennen und sie im Einzelnen zu untersuchen. Diskriminierungsstrukturen der einzelnen Diskriminierungskategorien legitimieren sich durch gemeinsame strukturelle Momente wechselseitig. Im Training wird dem Rechnung getragen, indem immer wieder gefragt wird: Ist eine Person in einer bestimmten Situation nur von einer Diskriminierung betroffen oder spielen noch andere Diskriminierungsstrukturen eine Rolle? Dabei wird immer wieder deutlich, dass die Abgrenzung einzelner Diskriminierungen voneinander schwierig ist, weil sie so tief ineinander verwoben sind. Eine türkische Jugendliche, die auf der Straße lebt und um Geld bittet, hört von PassantInnen, dass sie doch noch jung genug sei, etwas Besseres zu machen und sich ihr Geld anderswo erwirtschaften könnte. Damit wird sie als Jugendliche diskriminiert, von der bestimmte Verhaltensweisen erwartet werden und der unterstellt wird, dass sie dazu in der Lage sei. Dabei ist aber auch Klassismus im Spiel, weil ihre Tätigkeit nicht als legitime Form der Bestreitung des Lebensunterhalts anerkannt oder weil kein Verständnis für die strukturellen Hintergründe vorhanden ist. Sie selbst fühlt sich als Migrantin diskriminiert, weil sie in der Schule ausgegrenzt und nicht gefördert wurde. Intersektionalität muss also in jedem Beispiel neu besprochen und reflektiert werden. Nur so lassen sich allmählich Punkte herauskristallisieren, die Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Diskriminierungsformen bestimmbar machen. Die Komplexität aber wird bleiben und immer wieder reflektiert werden müssen.

Diese Komplexität ergibt sich auch dadurch, dass Diskriminierung, Unterdrückung und Ausgrenzung stets auf drei Ebenen stattfinden, wie folgende Grafik zeigt.

Ebenen der Ausgrenzung (vgl. Adams 1997; 2007)

Individuell

Persönliche Haltungen, Aktionen, Handlungen, die Vorurteile gegen Gruppen von Menschen deutlich machen.

Institutionell

Politiken, Gesetze, Regeln, Normen, Sitten, die von Organisationen und sozialen Institutionen (Regierungen und Verwaltungssysteme, Schulsysteme, Justiz, Kirche, Gesundheitssystem ...) durchgesetzt und durchgeführt werden, mit denen einige soziale Gruppen benachteiligt und andere bevorteilt werden.

Kulturell

Soziale Rollen, Normen, Musik, Kunst, Literatur, Rituale, Sprache, in denen zum Ausdruck gebracht wird, dass eine soziale Gruppe über einer anderen steht.

Wie in einem musikalischen Ensemble, in der jede Stimme ihren Beitrag hat, um ein Werk zum Klingen zu bringen, greifen die unterschiedlichen Ebenen, auf denen Ungleichbehandlungen, Ausgrenzung und Diskriminierungen stattfinden, ineinander. Keine Ebene kann für sich allein diese wirkmächtigen Diskriminierungsstrukturen erzeugen. Doch im Ensemble des Chors werden sie durch kollektive Bilder, durch Sprache und Diskurse (re)produziert und gesellschaftspolitisch institutionalisiert. Unterstützt werden sie durch institutionelles Handeln wie durch Forschung, Wissenschaft, Religion und Gesetze und das Aufstellen von Normen sowie auf der individuellen Ebene durch Menschen mit Vorurteilen, mit stereotypen Bildern, durch Verhaltensmuster, Einstellungen, Umgänge mit anderen Menschen usw.

Praxis des Social Justice-Trainings: Themen, Phasen und Module

Social Justice-Trainings finden idealerweise in großen und ruhigen Räumen statt. Als Material werden in erster Linie Moderationsmaterial, Flipchart, Overheadprojektor, Videorekorder und Fernseher und/oder Beamer sowie Laptop benötigt. Grundsätzlich braucht ein dialogisches Training aber all das nicht und kann auch unter Bedingungen durchgeführt werden, wo dies alles nicht zur Verfügung steht. Im Social Justice-Training folgen wir einer Struktur, die es ermöglicht, Schritt für Schritt zu neuen Erkenntnissen zu kommen und schon vorhandenes Wissen in einen globalen gesellschaftlichen Kontext zu stellen. So können Ausgrenzung und Strukturen der Diskriminierung in einem konkreten politischen und gesellschaftlichen Umfeld erfahrbar werden. Die Übungen bauen aufeinander auf und werden auf das jeweilige Praxisfeld zugeschnitten.

Schlüsselthemen im Social Justice-Training

Dem Social Justice-Training liegen folgende Schlüsselthemen zugrunde:

- Soziale/gesellschaftliche Verschiedenheit (Diversity)
- Soziale Ungerechtigkeit
- Soziale Unterdrückung und Befreiung
- Soziale Gruppenzugehörigkeit
- Persönliche Erfahrung - Sozialisation
- Vorurteil
- Stereotype
- Soziale Macht
- Privilegien und Rechte
- Kollisionen - Zusammentreffen verschiedener Interessen
- Internalisierte Herrschaft und Unterwerfung
- Historischer Kontext
- Individuelle und institutionelle und kulturelle Ebenen/Hierarchie

- Die Rolle der Privilegierten als Verbündete
 - Empowerment für Nichtprivilegierte
 - Horizontale Unterdrückung: Unterdrückung von Menschen auf der gleichen Ebene
 - Parallelen/Querverbindungen/Einheitlichkeit
 - Multizentriertheit – Berücksichtigung verschiedener Aspekte
 - Individuelle und kollektive Aktion
 - Soziale und individuelle Veränderung
- (vgl. Adams 2007, 50)

Einbezug historischer und ideengeschichtlicher Kontexte

In jedem Modul bzw. Themenschwerpunkt des Social Justice Trainings verdeutlichen historische Inputs durch die Trainerinnen die tiefe gesellschaftliche Verankerung der jeweiligen Diskriminierungsform. Sie zeigen die Produktion von Stereotypen und Vorurteilen im historischen Kontext, ihre Veränderungen, Reproduktionen und Verfestigungen. Untermauert werden diese oftmals durch Dokumentationsfilme.

Zielsetzung des Social Justice Trainings und Komplexität der Vermittlung

Die Zielsetzung des Social Justice Trainings u. a. darin:

- (1) die selbstreflexive Auseinandersetzung mit Diskriminierungsformen zu evokieren,
- (2) die einzelnen Diskriminierungsformen inhaltlich, theoretisch, historisch etc. zu vermitteln und ihre Verwobenheit im Sinne der Intersektionalität aufzuzeigen,
- (3) die individuelle, institutionell-strukturelle und kulturelle Ebene von Diskriminierung aufzuzeigen und zu vermitteln,
- (4) Handlungsoptionen aufzuzeigen und zu entwickeln,
- (5) eine neue Methode, die Mahloquet, zu vermitteln,
- (6) über die Methode eine spezifische ethische und politische Haltung zu vermitteln.

Literatur

Addams, Jane: *Twenty Years at Hull House. Cuthogue*. New York 1994
 Adams, Maurianne/Blumenfeld, Warren J./Castaneda, Rosie u. a. (Hg.): *Reading for diversity and social justice. An anthology on racism, antisemitism, sexism, heterosexism, ableism, and classism*. New York/London 2000
 Adams, Maurianne/Bell, Lee Anne/Griffin, Pat (Hg.): *Teaching for diversity and social justice. A sourcebook*. New York und London 1997 (zweite Auflage 2007)

Butler, Judith: *Psyche der Macht. Das Subjekt der Unterwerfung*. Frankfurt/Main 2001
 Butler, Judith: *Haß spricht. Zur Politik des Performativen*. Frankfurt/Main 2006
 Czollek, Leah Carola/Perko, Gudrun: „Mahloquet als integrative Methode des Dialoges: ein Mediationsverfahren in sieben Stationen“. In: *Perspektive Mediation. Beiträge zur KonfliktKultur 4/2006*. Wien 2006
 Czollek, Leah Carola/Weinbach, Heike: „Gender- und Gerechtigkeitstrainings: Machtverhältnisse begreifen und verändern“. In: *Gender Mainstreaming. Kritische Reflexionen einer neuen Strategie*. Hg. Nohr, Barbara / Veth, Silke, Berlin 2002
 Czollek, Leah Carola / Weinbach, Heike: *Lernen in der Begegnung: Theorie und Praxis von Social Justice-Trainings*. Hg. IDA e.V. Bonn 2008
 Fraser, Nancy: *Die halbierte Gerechtigkeit*. Frankfurt/Main 2001
 Fraser, Nancy/Honneth, Axel: *Umverteilung oder Anerkennung? Eine politisch-philosophische Kontroverse*. Frankfurt/Main 2003
 Nussbaum, Martha: *Hiding from humanity: disgust, shame, and the law*. Princeton, New York 2004
 Nussbaum, Martha: *Sex and Social Justice*. Oxford 2000
 Nussbaum, Martha: *Gerechtigkeit oder Das gute Leben*. Frankfurt/Main 1999
 Young, Iris Marion: *Gender as Seriality: Thinking about Women as a Social Collective*, In: *Signs*, Vol. 19, Nr.3, 1994
 Young, Iris Marion: *Justice and the Politics of Difference*. Princeton New York 1990
 Weinbach, Heike: *Social Justice statt Kultur der Kälte*. Berlin 2006

Internetadressen:

<http://www.social-justice.eu>
<http://www.mahloquet-dialog.eu>
www.facebook.com/home.php?#/group.php?gid=119595641552

1) Bei dem Artikel handelt es sich um eine gekürzte und geringfügig modifizierte Version des Artikels Czollek, Leah Carola/ Weinbach, Heike: Lernen in der Begegnung. Theorie und Praxis von Social Justice Trainings, in: IDA e. V. (Hg.): Lernen in der Begegnung. Theorie und Praxis von Social Justice Trainings, 2. Aufl. 2008, S. 6-25.

2) Die Aufzählungen stellen keine Hierarchie dar.

Antirassismustraining mit Elementen der Social Justice-Trainings für Jugendliche ab 16 Jahren

Ali Sirin

Ausgangsbasis

Der Planerladen e. V. wurde 1982 gegründet und hat seither die demokratische Stadtplanung und stadtteilbezogene Gemeinwesenarbeit gefördert. Der Verein ist politisch unabhängig, gemeinnützig sowie anerkannt als Träger der freien Jugendhilfe (nach § 75 SGB VIII) und dem Paritätischen Wohlfahrtsverband angeschlossen. Die Mitarbeiter/innen des Planerladens e. V. engagieren sich in dem Dortmunder Stadtteil „Nordstadt“, der einen hohen Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund hat.

Im Team arbeiten Fachkräfte aus dem pädagogisch-sozialen und sozialwissenschaftlichen Bereich und aus den verschiedenen Planungs- und Bauberufen eng zusammen. Die Arbeit des Vereins zielt auf die Verbesserung der Wohn- und Lebensbedingungen aller Bewohner/innen der Dortmunder Nordstadt. Schwerpunktmäßig setzt sie bei den besonders benachteiligten Bevölkerungsgruppen an. Die stadtteilorientierten Angebote und Projekte greifen sowohl baulich-räumliche als auch soziale Fragen auf und verknüpfen diese im Sinne einer sozial-integrativen Stadtteil- und Quartiersentwicklung. Der direkte Kontakt zu Bewohner/innen, ihre Beteiligung und aktive Mitwirkung stehen dabei im Mittelpunkt. Ihre Integration, aber auch Partizipation und die Identifikation mit dem Stadtteil werden gefördert.

Die aktuellen Handlungsfelder des Planerladens e. V. reichen von der Kinder- und Jugendarbeit, über Sozial- und Schuldnerberatung, Sprachkurse, Konfliktvermittlung, Projekte zur beruflichen Integration benachteiligter junger Menschen, Kunst- und Kulturprojekte bis hin zu Maßnahmen zum Abbau von Rassismus und zur Förderung des friedlichen interkulturellen Zusammenlebens sowie zum Quartiersmanagement.

Die Dortmunder Nordstadt

In dem Dortmunder Stadtteil Nordstadt leben rund 55.000 Menschen. Der Stadtteil ist geprägt durch vielfältige Problemlagen wie hohe Arbeitslosigkeit sowie Krimina-

lität. Die Stadt Dortmund hat mit vielen sozialen und infrastrukturellen Projekten, unter anderem den URBAN II-Projekten¹⁾ versucht, die Wohn- und Lebenssituation und das Image des Stadtteils zu verbessern. Doch die Erfahrung in Gesprächen mit den Bewohnerinnen und Bewohnern zeigt, dass die in dem Stadtteil lebenden Menschen trotz dieser Probleme ihren Stadtteil als lebenswert und reich an Freizeit- und Kulturangeboten empfinden. Im Vergleich zu anderen Stadtteilen hat dieser Stadtteil einen hohen Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund.

Kinder- und Jugendarbeit im Planerladen e. V.

Ein wichtiger Baustein der Arbeit des Planerladens e. V., in den auch das durchgeführte Projekt eingebettet ist, ist die Gewährleistung einer breiten Angebotspalette für die Zielgruppe der Kinder und Jugendlichen im Stadtteil. Der Planerladen e. V. leitet mehrere Kinder- und Jugendtreffs, in denen Kinder und Jugendliche unterschiedlichster Herkunft zusammen kommen.

Ziel der sozialpädagogischen Arbeit des Planerladens ist die Entwicklung und Bereitstellung eines pluralen Projektangebotes, um die Lebenssituation der Kinder und Jugendlichen aus dem Stadtteil zu verbessern, soziale Kompetenzen zu fördern und so ihre Benachteiligung aufzuheben. Die Arbeit ist darauf ausgerichtet, den jungen Menschen, deren Verhalten immer stärker von fehlender Orientierung, unsicheren Berufs- und Lebensperspektiven und zunehmenden Verschuldungs- sowie Aggressionspotentialen geprägt ist, Orientierungs- und Unterstützungshilfen für ihre konkrete Lebenssituation zu geben. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, hat sich eine differenzierte Programmstruktur entwickelt, die verschiedene Handlungsansätze miteinander verknüpft:

- Angebot der Offenen Tür
- Mädchenarbeit
- Jungenarbeit
- Themenorientierte Projekte und Kurse
- Gewaltpräventive Angebote
- Bewerbungshilfe/Bewerbungstraining
- Hausaufgabenhilfe

Ein Beispiel für die Arbeit des Planerladens: Das Jugendforum

In dem Projekt Jugendforum lassen sich die Ziele des Vereins gut widerspiegeln. Dieses Projekt wurde von April 2007 bis Juni 2008 im Rahmen des „Aktionsprogramm für mehr Jugendbeteiligung“ gemeinsam vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, der Bundeszentrale für politische Bildung und

dem Deutschen Bundesjugendring gefördert. Um die Nachhaltigkeit zu gewährleisten, wurde das Projekt Jugendforum nach dem Auslaufen des Projektes durch den Planerladen weiter fortgesetzt.

Das Jugendforum sensibilisiert Jugendliche für Politik, stärkt ihr Selbstbewusstsein, Engagement und ihre Identifikation mit dem Stadtteil. Jugendliche werden in den regelmäßig stattfindenden Jugendforen dazu motiviert, ihre eigenen Ideen in die Praxis umzusetzen. Mehrere Aktionen wie Zukunftswerkstätten, Diskussionsrunden mit PolitikerInnen, oder Workshops zu interkulturellem Lernen konnten von den Jugendlichen realisiert werden. Dieses Projekt hat an den Potentialen der Jugendlichen angeknüpft und ihnen aufgezeigt, Chancen wahrzunehmen, um sie so auch indirekt für das Berufsleben zu stärken.

Obwohl Jugendliche in vielen Diskussionen selbstkritisch äußerten, dass das politische Leben in Deutschland für sie uninteressant sei, bewiesen sie in den Aktionen jedoch ein hohes Maß an Aktivität und Interesse. Ihr Desinteresse, das aus der gefühlten Ausgrenzung herrührt, ist eine Folge der hohen Jugendarbeitslosigkeit in dem Stadtteil. Dieser Punkt wurde von den Jugendlichen in vielen Gesprächen mit politischen Akteur/innen betont.

Antirassismusprojekt

Die Erfahrungen des Planerladens aus der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen hatten bisher gezeigt, dass Vorurteile, Klischees und Stereotype untereinander weit verbreitet sind. Hinzu kommt die soziale Ungleichheit, die die Diskriminierung verstärkt und das Miteinander erschwert. In verschiedenen Projekten sowie in den Jugend-Treffs bemüht sich der Planerladen stets darum, ein Klima der Toleranz und des Respekts zu verwirklichen. Kinder und Jugendliche konnten vor allem in verschiedenen Trainings, die in den vergangenen Jahren durchgeführt wurden, aber auch auf Studienfahrten hinsichtlich Diskriminierungen und Ausgrenzungen sensibilisiert werden. Um das Trainingsangebot weiter auszubauen und methodisch auszudifferenzieren, konzipierte der Planerladen e. V. zusammen mit dem Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e. V. (IDA) ein Antirassismustraining mit Elementen der Social Justice-Trainings.

Ich selbst absolvierte die Ausbildung zum Social-Justice-Trainer in Hattingen, die von Leah Carola Czollek und Dr. Heike Weinbach geleitet wurde und vom DGB Bildungswerk, Forum Politische Bildung in Kooperation mit IDA e. V. organisiert wird. Das Interessante an der Methode der Social Justice-Trainings ist, dass der Schwerpunkt auf einer spezifischen Form des Dialogs als gemeinsames Gespräch und dialogischem Denken liegt, welche den Teilnehmenden ermöglichen, mehrere Perspektiven im Sinne der Zielsetzung zu übernehmen und eigene Sichtweisen zu

hinterfragen. Da es in der außerschulischen Jugendarbeit noch wenig Erfahrungen mit der Durchführung von Trainings mit den Methoden der Social Justice Trainings gibt, war eines der Ziele des Projekts, das in der Ausbildung Erlernte in die Praxis umzusetzen und herauszufinden, ob die dialogische Methode auch im Bereich außerschulischer Jugendarbeit angewendet werden kann.

Zielsetzung des Projekts „Antirassismustraining mit Elementen der Social-Justice Trainings“

Das Projekt, gefördert von der Bundeszentrale für politische Bildung (BpB), hatte das Ziel, Jugendliche mit den Trainings in Bezug auf Formen des Rassismus zu sensibilisieren und Möglichkeiten der Entwicklung von Handlungsoptionen gegen Rassismus zu entwickeln. Das Trainingsprogramm Social Justice mit der dialogischen Methode des Mahloquet eignete sich hierfür hervorragend. Nun kann die berechnete Frage gestellt werden, was denn daran neu sei?

Das Projekt sollte durch eine Kombination von Methoden aus dem Social Justice-Training mit Übungen aus Antirassismustrainings zum einen Jugendlichen die Wirkmächtigkeit von Ausgrenzungen vergegenwärtigen und zum anderen simplifizierende antirassistische Muster vermeiden und die Entwicklung von differenzierten Handlungsalternativen entwickeln. Mit der dialogischen Methode sollte die rassistisch-kritische Jugendarbeit mit einem anderen Ansatz angegangen werden. Zudem werden Überlagerungen und Verschränkungen verschiedener Diskriminierungsformen aufgezeigt, ohne dabei die verschiedenen Diskriminierungsstrukturen in Konkurrenz zueinander zu setzen.

Die Antirassismustrainings sollten Jugendliche für die Wirkmächtigkeit von Rassismus sensibilisieren, ihnen die Möglichkeit geben sich auszutauschen, ins Gespräch miteinander zu kommen und andere Perspektiven einzunehmen bzw. andere Meinungen anzuhören, um sie so zum Nachdenken anzuregen. Die Trainer/innen hatten die Funktion, die vorgegebenen Ziele der dialogischen Methode so gut wie möglich „vorzuleben“, eine Atmosphäre des Miteinanders zu ermöglichen und den Teilnehmenden das Gefühl zu geben, dass ihre Meinungen gefragt sind, ohne dass sie sofort stigmatisiert werden. Die Trainer/innen sollten als Moderator/innen fungieren, Teilnehmende nicht belehren und kritischen Äußerungen mit Fragen begegnen und „erlahmende“ Diskussionen mit weiteren Fragen sowie Inputs anregen. Vor allem dieser Ansatz war für viele teilnehmende Jugendliche neu. Nach den Trainings gaben sie an, dass das Training ihnen gefallen habe. Im Vorfeld hatten sie eher erwartet, dass die Trainer/innen Vorträge halten würden.

Neben der Arbeit mit gruppendynamischen und Selbstreflexionsübungen sollte in den Antirassismustrainings viel Raum für Diskussion und Wahrnehmung unter-

schiedlicher Positionen gelassen werden. Wenngleich ein zentrales Element der Social-Justice Trainings die Berücksichtigung verschiedener Diskriminierungsformen ist, entschieden sich die Veranstaltenden dazu, in dem Workshop-Zyklus Rassismus ins Zentrum zu stellen. Wichtig war hierbei nicht nur die Sicht der Opfer, sondern auch, auf die privilegierte Seite des Weiß-Seins aufmerksam zu machen. Durch diese Methoden und Ansätze sollten die Jugendlichen zum einen in Bezug auf Rassismus sensibilisiert und zum anderen in kritischem Denken gefördert werden.

Neben Inputs durch die Trainer/innen wurde dabei auf eine spezifische Form des Dialogs als gemeinsames Gespräch und auf ein dialogisches Denken Wert gelegt. Mehrere Perspektiven im Sinne der Zielsetzung von Social Justice sollten eingenommen und verinnerlicht werden. Die dialogische Methode betrifft die Art und Weise des Miteinander-Sprechens im Sinne einer ethischen Prämisse, die auf die Absichtslosigkeit des Handelns (es geht um keine Belohnung, nicht um eine Überzeugung), eine De-Hierarchisierung der Sprechenden (kein Kampf der Positionen, im Dialog alle gleichberechtigt, kulturelle Identität tritt hinter das Individuum zurück) und des Gesprochenen (jede Rede wird gleich gehört, das Ich steht nicht im Zentrum) fokussiert. Ein anspruchsvolles Unterfangen nicht ohne geringe Risiken, auf die wir noch zurückkommen werden.

Durchführung und Umfang des Trainings

Optimal wäre es gewesen, das Trainingsangebot auf mehrere Tage auszudehnen, so dass verschiedene Diskriminierungsformen hätten umrissen werden können. Dadurch käme die Methode des Mahloquet und die Berücksichtigung unterschiedlicher Diskriminierungsformen (Intersektionalität) noch besser zum Zuge. Da es nicht einfach ist, Gruppen für mehrere Tage zu gewinnen, insbesondere bei modellhaften Projekten, die nicht auf langjährige Erfahrungswerte des Erfolgs zurückgreifen können und vor allem Schulklassen in der Regel aufgrund schulpolitischer Vorgaben in ihren Möglichkeiten eingegrenzt sind, wurde das Konzept für ein eintägiges Training entwickelt. Dieses kann aber jederzeit bei Bedarf ausgebaut und zu mehrtägigen Trainings modifiziert werden. Die Entscheidung für die Variante der eintägigen Trainings beruht dabei also u. a. auf pragmatischen Motiven und kann als ein Versuch angesehen werden, um herauszufinden, ob Jugendliche und junge Erwachsene die Methode des Mahloquet überhaupt annehmen. Ziel war es, dass Jugendliche mit unterschiedlichsten Herkünften aus verschiedenen Einrichtungen (Schulen und Einrichtungen der außerschulischen Jugendarbeit) für dieses neue Antirassismusprojekt gewonnen werden.

Ein Training umfasste 8 Unterrichtsstunden á 45 Min. Der detaillierte Ablauf findet sich im Kapitel „Programm und Ablauf der Trainings“. Im Zeitraum Februar bis September 2009 fanden insgesamt 21 Trainings statt. Der Planerladen e. V. hatte Trainings in den Städten Dortmund, Hamburg, Menden, Gladbeck und Minden

durchgeführt. An den Trainings nahmen Jugendliche ab 16 Jahren aus Schulen, Weiterbildungseinrichtungen, alevitischen Vereinen und der offenen Jugendarbeit teil. Wichtig war uns, dass die Gruppen nicht mehr als 15 Personen betragen, um möglichst partizipativ arbeiten zu können und zu gewährleisten, dass alle Teilnehmenden sich in die Trainings einbringen können. Für das Antirassismustraining wurde über verschiedene Wege geworben, darunter auf der Homepage des IDA e. V., dem Online-Newsletter IDA-Infomail, durch Pressemitteilungen, persönliche Anfragen und Vorstellung in Netzwerken etc.

Die Trainings wurden von vier Trainer/innen geleitet, die über langjährige Erfahrungen in der Jugendarbeit und der rassismuskritischen Bildungsarbeit verfügen. Die drei männlichen Trainer besitzen einen Migrationshintergrund.

Da die Trainings durch die Kombination bewährter Methoden mit Elementen der Social Justice-Trainings Neuland betreten, nahm die wissenschaftliche Evaluation, die durch Dr. Gudrun Perko durchgeführt wurde, einen großen Stellenwert innerhalb des Projektes ein (vgl. hierzu auch das Kapitel „Evaluation des Projekts“ in dieser Dokumentation).

Im Rückblick kann aus Sicht der TrainerInnen resümiert werden, dass der Versuch, eine Kombination aus Antirassismus- und Social Justice Trainings in der Jugendarbeit einzusetzen gelungen ist. Die Anregungen, die die Evaluation bereit stellt, werden in die Verbesserung und Ausweitung der Trainings einfließen.

Weiterbildungen der TrainerInnen/Das 1. Fortbildungstreffen

Das Projekt verfolgte einen prozessorientierten Ansatz. Dieser beinhaltet auch, dass im Verlauf des Projekts der Ablauf und die Durchführung der Trainings variabel waren und unter Berücksichtigung der Ergebnisse der wissenschaftlichen Evaluation angepasst wurden. Die TrainerInnen trafen sich im Projektverlauf daher zu zwei Fortbildungstreffen, in denen die Feinabstimmung und geringfügige Modifikationen gemeinsam diskutiert und festgelegt wurden.

Am 25. Januar 2009 fand mit den Trainer/innen und den IDA-Mitarbeiter/innen die erste Fortbildung im Jugendtreffpunkt Konkret in Dortmund, statt. Die Fortbildung wies die Trainer/innen zum einen in den Trainingsablauf ein und zum anderen wurde dieser erörtert und um einige Punkte erweitert. Weiterhin wurden organisatorische Punkte und die Methoden des Social Justice besprochen und darüber diskutiert, inwieweit diese in die Praxis umgesetzt werden können.

Der Exemplarische Ablauf wurde erweitert und mit weiteren Fragen ergänzt. Zu Beginn des Seminars sollen die Teilnehmenden gefragt werden, ob sie fotografiert wer-

den wollen. Zudem sollten neben den Erwartungen auch gemeinsame und verbindliche Regeln für den Umgang miteinander erarbeitet werden. Ebenso wurden einige Übungen detaillierter besprochen und im Ablauf schriftlich festgehalten.

Die theoretischen Zielsetzungen der dialogischen Methode sollen so aufgefasst werden, dass die Trainer/innen diese anstreben sollten und sich nicht darin „verkrampten“ sollten, diese hundertprozentig während der Trainings umzusetzen. Einige Trainer/innen bemängelten, dass die dialogische Methode zu theoretisch und in der Praxis schwierig umzusetzen wäre. Z. B. sollen Trainer/innen de-hierarchisch handeln und mit Inputs sich einbringen. Wie jedoch sollte gehandelt werden, wenn Jugendliche sich in den Gruppenprozess nicht einbringen wollen, gar diesen stören? Wie soll reagiert werden, wenn ein Jugendlicher sich im Training bewusst diskriminierend äußert (oder gar die Trainer/innen triggern will)? In diesen strittigen Punkten waren die Trainer/innen zunächst skeptisch, ob der Methodenansatz der De-Hierarchisierung wie gewünscht in der Praxis umgesetzt werden könne. Als Maxime galt daher, dass das Ziel für die Trainer/innen darin bestehen sollte, sich bestmöglichst an der Methode Social Justice Training zu orientieren.

Das 2. Fortbildungstreffen

Die 2. Trainer/innen- Fortbildung fand am 20. April 2009 im Jugendtreffpunkt Stollenpark, in Dortmund statt. An der Fortbildung nahm auch die Evaluatorin Gudrun Perko teil. Ziel des Treffens war es, sich auszutauschen, Alternativen für den Trainingsablauf in Erwägung zu ziehen und von bisherigen Erfahrungen zu berichten. Zudem brachte Gudrun Perko erste Erkenntnisse aus der wissenschaftlichen Begleitung ein, die in die Diskussion über Modifikationen der Trainings einfließen.

Alle Trainer/innen stimmten überein, dass das Nachdenken während der Übungen, Diskussionen, Übungen etc. ein Teil der Sensibilisierung darstellt, um den Teilnehmenden einen Perspektivenwechsel auf „alte“ Probleme sowie Diskriminierungsstrukturen zu ermöglichen und eigene Denkweisen zu hinterfragen.

Zudem diskutieren die Trainer/innen untereinander, welche Umgangsstrategien ratsam seien, falls es innerhalb der Trainings selber zu Diskriminierungen komme. Wie sollte im Kontext der Trainings auf diskriminierende oder rassistische Äußerungen seitens der Teilnehmenden reagiert werden, war eine der Fragestellungen, mit denen sich die TrainerInnen und die Evaluatorin auseinander setzten.. Zur Disposition standen gezielte Nachfragen in Bezug auf die Äußerungen oder die Möglichkeit, die Äußerung/Meinung im Raum stehen zu lassen, in der Hoffnung, dass andere Teilnehmer/innen das Wort ergreifen und ein Korrektiv bieten. Mit dieser Strategie ist die Hoffnung verbunden, dass ein offener Diskurs unter allen Anwesenden – im Kontrast zu einer offenen Konfrontation oder Belehrung

durch die TrainerInnen – eher dazu geeignet ist, mögliche „Blockadehaltungen“ der Teilnehmenden aufzubrechen und die gedankliche Tür zum Nachdenken zu öffnen.

Weiterhin wurde darüber diskutiert, inwieweit bestimmte Diskriminierungsformen in dem Training speziell erläutert werden sollten, die sich in den Artikulationen der Teilnehmenden an manchen Stellen manifestierten. Dazu gehörten insbesondere Antisemitismus und Sexismus. Bei der Übung „Rassismusbarometer“ können darüber hinaus die zu bewertenden Aussagen auch Bezug auf Sexismus und Antisemitismus nehmen, um dadurch gedankliche „Verwirrung“ bei den Teilnehmenden auszulösen bzw. auf Nachfrage diese Diskriminierungsformen zu erläutern.

Erfahrung mit dem Projekt aus der Perspektive des Trainers

Das Besondere an der Methode der Social Justice-Trainings ist trotz gewisser Richtlinien der gebotene Spielraum für Diskussionen. Wenn ich das Glück hatte, mit eloquenten Jugendlichen im Seminar arbeiten zu können, versuchte ich den Drang zu unterdrücken, die Diskussion zu beenden und die nächste Übung einzuleiten. Jugendliche sollten die Möglichkeit erhalten, sich auszutauschen und sich andere Meinungen anzuhören. Die Fragen, die ich an die Jugendlichen stellte, lösten interessante Diskurse sowie Gedankenaustausche aus. Sie konnten aus ihrem reichen Fundus an Erfahrungen schöpfen.

Die schwierige Aufgabe bestand darin, den heiklen Drahtseilakt zu bewältigen, Jugendliche aussprechen zu lassen sowie ihre Aussagen nicht zu bewerten und aufzupassen, dass die Diskussionen untereinander sachlich blieben. Es kam hin und wieder vor, dass zwei oder mehr Jugendliche sich in einen Meinungs Austausch vertieften und die anderen dieses sich distanziert, aber interessiert anhörten. Solche „Auseinandersetzungen“ versuchte ich mit weiteren Fragen in eine gewisse sachliche Ebene zu kanalisieren oder dadurch, dass ich ein bestimmtes Thema kurz erläuterte, um auch andere in die Diskussion einzubinden. Generell sprach ich keinen direkt an, sondern warf die Frage in den Raum. Fragen stellte ich gezielt Jugendlichen erst dann, wenn ich ihre Ausführungen etwas ausführlicher haben wollte.

Eine weitere Frage, die uns Trainer/innen beschäftigte war, wie wir auf rassistische Aussagen bzw. Verallgemeinerungen reagieren sollten? Sollten wir diese im Raum stehen lassen oder diese diskutieren? Hier entsteht ein Dilemma: Würde ich als Trainer eine Aussage bewerten, würde ich ja entgegen der dialogischen Methode handeln. Nicht immer kann auch mit einer Gegendarstellung eines anderen Teilnehmenden gerechnet werden, die eine problematische Perspektive ausgleicht. Aus meiner Erfahrung kann ich sagen, dass ich selbst in Fällen, in denen sich Teilnehmende rassistisch äußern, mit Fragen nachhake oder versuche, die Situation aus ei-

ner anderen Perspektive darzustellen. Wenn sich zum Beispiel ein/e Teilnehmer/in über faule Arbeitslose echauffiert, dann versuche ich, deren Lage darzustellen und die Gründe zu nennen, warum ein Mensch in die Arbeitslosigkeit abrutscht und dieser nicht immer sein berufliches Schicksal in der eigenen Hand hat.

Mir ist es wichtig, Teilnehmende in ihren Aussagen nicht zu beurteilen oder noch schlimmer, bloßzustellen, sondern Aussagen auch unkommentiert im Raum stehen zu lassen, auch wenn dies einem nicht immer leicht fällt. Bei „entgleisenden“ Aussagen reagiere ich mit Fragen. Wenn z. B. die Aussage käme, alle Ausländer sind kriminell, würde ich fragen „Wie kommst du darauf?“ „Findest du nicht, dass dein Urteil zu harsch ist?“ Es kann auch in die Runde gefragt werden: „Wie seht ihr dies?“.

Natürlich stößt auch die dialogische Methode an ihre Grenzen. Respekt im Umgang miteinander ist allerdings eine unentbehrliche Voraussetzung für ein gutes Training. Als Trainer griff ich stets ins Geschehen ein, wenn den gemeinsam erarbeiteten Regeln zuwider gehandelt wurde. Ich verwies dann auf die Regel, die immer lesbar an einer Wand angebracht wurde.

Eine große Befürchtung für uns Trainer/innen ist es, jener Situation gegenüber zu stehen, in der Jugendliche sich einer Diskussion vollständig verweigern. Eine Reaktionsweise darauf ist das Abwarten nach einer gestellten Frage. Die einsetzende Stille mag für die Anwesenden seltsam anmuten, für Trainer/innen und Jugendliche gleichermaßen, ist meistens jedoch wirksam, weil Jugendliche Zeit zum Nachdenken bekommen und irgendwann doch den Mut finden, sich mit einem Wortbeitrag zu melden. Häufig haben wir Trainer/innen das Gefühl, dass die Stille von den Teilnehmenden als Unsicherheit wahrgenommen und interpretiert werden könnte.

Aber die Erfahrung zeigt, dass die Jugendlichen, wenn sie erst einmal Mut fassen, gerne mitdiskutieren und ihnen die offen-dialogische Art und Weise, wie das Antirassismustraining abläuft, bisher gefallen hat. Gegen Ende des Trainings erwähne ich vor den jungen Teilnehmenden, dass das Ziel des Trainings die Sensibilisierung und das Einnehmen anderer Perspektiven sei. Weiterhin füge ich hinzu, dass ich davon ausgehe, dass es bei den Trainings nicht darum geht, den Jugendlichen Wissen über Rassismus zu vermitteln, weil ich davon ausgehe, dass die Jugendlichen über das Wissen schon verfügen, allerdings erst über die Methode und mithilfe des Trainings dieses Wissen über Rassismus im Austausch mit den anderen Teilnehmenden erst bewusst gemacht wird. Wenn ich die Rückmeldung höre, dass das Training schnell vorüber ging, dann deute ich dies als Kompliment, denn wer sich langweilt, hat das Gefühl, die Zeit bleibe stehen.

Mein Ziel ist es immer, dass die Jugendlichen ein Individuum aus dem Kontext der Verallgemeinerung herauschälen. Oftmals besteht die Gefahr, dass ein Mensch auf seine Herkunft reduziert wird und seine Persönlichkeit in die Schublade mit den

damit verbundenen Stereotypen geworfen wird. In einer komplexen Gesellschaft sind solche Stereotypen und Klischees gern willkommene Reduktionen zu Erklärung von Gegebenheiten. Unsereins ist selbst nicht davor gefeit. Wenn ich es im Seminar schaffe, dass Jugendliche ins Grübeln kommen, ihre Gedankenwelt und Sichtweisen einmal selbstkritisch hinterfragen, dann habe ich ein wichtiges Ziel erreicht. Ziel sollte es niemals sein, irgendwelche Sichtweisen den Jugendlichen aufzustülpen, sondern sie darin zu fördern, selbstbewusst und kritisch mit Aussagen und Sichtweisen umzugehen. Ich wage zu behaupten, dass, wer sich selbst hinterfragt und neue Perspektiven einzunehmen vermag, über Selbstbewusstsein verfügt.

Dass es gelungen ist, im Sinne des intersektionellen Ansatzes mehrere Formen von Diskriminierungen und Ausgrenzung zu thematisieren, zeigte sich dadurch, dass die Jugendlichen in einem Rassismusseminar auch die Diskriminierungsformen wie Antisemitismus und Sexismus, wobei letzteres häufiger von Jugendlichen mit Migrationshintergrund, angesprochen wurden. Darauf könnte aufgebaut werden. Weitere Seminare über andere Diskriminierungsformen könnten durchgeführt werden.

Wir hatten mit Jugendlichen aus Schulen, Alevitischen Vereinen, Jugendzentren und Weiterbildungseinrichtungen gearbeitet. Interessante Diskussionen entstehen meistens, wenn die Gruppen heterogen besetzt sind. Dafür steigt die Gefahr immens, dass kontroverse Standpunkte die Diskussion untereinander atmosphärisch aufladen können. Erfreulicherweise konnten wir die Erfahrung machen, dass sich unsere Teilnehmenden stets respektierten, auch wenn gewisse Aussagen anderer nicht immer akzeptiert wurden. Glück hatten wir auch mit den Betreuer/innen, die das Antirassismustraining gut fanden und uns zu weiteren Trainings einluden.

Langfristig ist es unser Ziel, das Antirassismustraining mit Elementen der Social Justice-Trainings weiterhin in unserer Jugendarbeit und die Zusammenarbeit mit unseren Partnern fortzuführen und weitere Interessierte dafür zu begeistern. Die dialogische Methode soll ein fester Bestandteil der (offenen) Jugendarbeit werden.

1) URBAN II ist eine Gemeinschaftsinitiative des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) zur dauerhaften Entwicklung städtischer Problembereiche in der Europäischen Union für den Zeitraum 2000-2006.

Programm und Ablauf der Trainings

Ali Sirin/Birgit Jagusch/Stephan Bundschuh

08.00 - 08.30 Begrüßung

Vorstellung der Seminarinhalte, Vorstellungsrunde, Erwartungen an das Training

08.30 - 09.30 Rassismus im Alltag:

Kurzfilm „Der Schwarzfahrer“, Filmvorführung und anschließende Gruppenarbeit, in der Fragen zu Diskriminierung und Vorurteilen diskutiert werden

09.30 - 09.45 Pause

09.45 - 10.30 Was ist für mich Rassismus?/Rassismusbarometer

Übung

10.30 - 11.15 Wie im richtigen Leben

Übung

11.15 - 11.30

Pause

11.30 - 12.15 Erarbeitung von Rassismus- und Diskriminierungsdefinitionen

Gruppenarbeit

12.15 - 13.00 Wie entstehen Vorurteile

„Albatros-Übung“

13.00 - 14.00

Pause

14.00 - 14.45 Gruppenarbeit und anschließende Reflektion im Plenum zu Ausgrenzung und Benachteiligung

14.45 - 15.15 Abschlussrunde

Trainingsreflexion und Evaluation

Ablauf der Trainings

Im Folgenden werden die einzelnen Übungen, die im Kontext der Trainings durchgeführt wurden, vorgestellt.

Einstieg ins Training

Nach der Begrüßung und der Vorstellung der Seminarinhalte folgt eine Vorstellungsrunde der Teilnehmenden und eine Abfrage der Erwartungen/Befürchtungen, die in Form eines Paarinterviews durchgeführt wird. Die Ergebnisse werden anschließend dem Plenum vorgestellt.

Weiterhin werden zu Beginn des Trainings organisatorische und grundsätzliche Fragestellungen geklärt:

- Ablauf des Tages,
- Grundsatz- und organisatorische Fragen,
- TeilnehmerInnen-Liste ausfüllen lassen,
- Abfrage bei den Teilnehmenden, ob Fotos gemacht werden dürfen,
- Erarbeitung von Regeln, die für das gesamte Seminar für Alle gelten. Der /die Trainer/in kann, wenn die Teilnehmenden einer Regel zuwider handeln, in das Geschehen eingreifen und auf die erarbeiteten Regeln hinweisen.

Übung: Rassismus im Alltag

Methode: Film mit anschließender Reflektion der Teilnehmenden

Zeitlicher Rahmen: 60 Minuten

Material: Film „Der Schwarzfahrer“, DVD-Abspielgerät und Beamer, Karteikarten, Stifte, Pinnadeln, Metaplanwand

Gruppengröße: Maximal 15 Teilnehmende (bei größeren Gruppen: Bildung von Kleingruppen)

Ziele:

- Aufzeigen von Alltagsrassismus
- Diskussion über Verhaltensweisen von Opfern, TäterInnen und ZuschauerInnen
- Reflexion über Stereotypen und Klischees
- Reflexion über eigene Erfahrungen mit Alltagsrassismus (in den verschiedenen Rollen als TäterIn, Opfer oder ZuschauerIn)

Ablauf der Übung:

1. Phase

Gemeinsam sehen die Teilnehmenden den Film „Der Schwarzfahrer“ an (Filmdauer 12 min.).

Im Kurzfilm „Der Schwarzfahrer“ wird ein junger Mann während einer Straßenbahnfahrt von einer älteren Frau rassistisch beschimpft. Andere Passagiere beobachten die Szene, einige nicken zustimmend, andere schauen verlegen zur Seite, niemand mischt sich aktiv ein. Als ein Kontrolleur einsteigt und die ältere Frau ihren Fahrschein aus der Handtasche hervorholt, reißt ihr der Mann den Fahrschein aus der Hand, steckt ihn in den Mund und verschluckt ihn. Dem Kontrolleur, der den Vorgang nicht gesehen hat, sagt die ältere Frau: „Der Neger hier hat gerade meinen Fahrschein gefressen“, woraufhin der Kontrolleur dem jungen Schwarzen zulächelt, dessen Ticket kontrolliert und meint, so eine dumme Ausrede habe er noch nie gehört. Die ältere Frau muss daraufhin mit dem Kontrolleur aussteigen und erhält eine Anzeige wegen Schwarzfahrens.

2. Phase

Die Gruppe diskutiert anschließend verschiedene Fragen, die sich aus dem Film ergeben bzw. auf den Film beziehen. Um die verschiedenen Perspektiven zu visualisieren, werden an die Teilnehmenden Karteikarten verteilt. Zu jeder Frage notieren die Teilnehmenden Stichpunkte. Anschließend werden die Karten an eine Metaplanwand angebracht. Die Teilnehmenden bekommen Zeit, sich die Karten durchzulesen (ca. 10 Min.).

Mögliche Fragen können sein:

- Was ist dir im Kurzfilm aufgefallen?
- Was will der Film aussagen?

3. Phase

In einem dritten Schritt sollen die Ergebnisse aus dem Film auf den Alltag der Teilnehmenden übertragen werden. In Kleingruppen (zwei bis vier Personen) tauschen sich die Teilnehmenden über verschiedene Fragen aus (ca. 10 Min.).

Mögliche Fragen (in Anlehnung an Fragen der Gewaltakademie Villigst):

1. Wo habe ich mich im Zusammenhang mit Rassismus schon mal als hilflos oder ohnmächtig erlebt?
2. Wo habe ich mich im Zusammenhang mit Rassismus als kompetent oder handlungsfähig erlebt?
3. Wann/wo habe ich schon mal ein Kind/Jugendlichen beleidigt oder lächerlich gemacht?
4. Wann/wo habe ich mich schon von einem Kind/Jugendlichen lächerlich gemacht gefühlt?

4. Phase

In einem folgenden Schritt sollen in Gruppen (zwei bis vier Personen) Erfahrungen von Rassismus und Privilegierung im Kontext von Hautfarbe diskutiert werden (ca. 15 Min. bei 3 Fragen).

Mögliche Fragen:

1. Wann wurde dir bewusst, dass du eine Hautfarbe hast?
2. Wann wurde dir bewusst, dass Menschen eine Hautfarbe haben?
3. Wann wurde dir bewusst, dass Menschen aufgrund ihrer Hautfarbe benachteiligt werden?
4. Wann wurde dir bewusst, dass Menschen wegen ihrer Hautfarbe bevorzugt werden?
5. Wann wurde dir bewusst, dass du wegen deiner Hautfarbe bevorzugt bzw. benachteiligt wirst?

5. Phase

In der abschließende Gruppendiskussion erfolgt erneut eine Rückbindung an den Film. Der Fokus liegt nun auf der Frage, welche alternativen Handlungsmöglichkeiten es für die einzelnen Personen in dem Film gegeben hätte (ca. 10 min).

6. Phase

Zuletzt steht die Frage danach, was den Teilnehmenden während der Übung aufgefallen ist (ca. 5 Min.).

- Was war überraschend?
- Was hat irritiert?
- Welche Anregungen können mitgenommen werden?

Mögliche weitere Fragestellungen und Themen, die in Diskussionen angesprochen werden können:

Interessant ist an dem Film das Verhalten der Fahrgäste, die unterschiedliche Verhaltensweisen (zustimmend, ignorierend, ablehnend-aggressiv sowie ablehnend-passiv) zeigen. Wie bewerten die Teilnehmenden die einzelne Rollen?

Zudem kann gefragt werden, wer - neben der älteren Frau - der „wirkliche“ Schwarzfahrer ist (zu Beginn des Films zeigte eine Szene einen Mann, dessen Motorroller nicht anspringt und der daher in die eben einfahrende Straßenbahn einsteigt, ohne zuvor ein Ticket gekauft zu haben).

Wie bewerten die Jugendlichen das Aufessen des Tickets? Hat der Schwarze Mitfahrer sich dadurch aus der Opferrolle befreit? Welche Strategie des Widerstands gegen rassistische verbale Übergriffe wurde von ihm gewählt?

Wer oder was ist ein Opfer?

Bezug des Films „Der Schwarzfahrer“: Respekt statt Rassismus. Filme für eine Welt

Filmfachstelle der Schweizer Hilfswerke (Hg.)

DVD, 9 Kurzfilme zwischen vier und 30 Min.

Die von der Schweizer Filmfachstelle „Filme für eine Welt“ herausgegebene DVD versammelt unter dem Motto „Respekt statt Rassismus“ neun Kurzfilme aus Deutschland, Frankreich, der Schweiz und Südafrika, die sich gegen Diskriminierung und Vorurteile wenden. Auf der DVD wird zusätzlich pädagogisches Begleitmaterial bereitgestellt, so dass die Filme im Unterricht oder der außerschulischen Jugendbildungsarbeit einsetzbar sind. Die Filme sind für die Arbeit mit Jugendlichen zwischen 12 und 16 Jahren geeignet.

Die Kurzfilme:

In dem Animationsfilm **Frontière** begegnen sich zwei Knetfiguren. Sie geraten in Streit woraufhin eine beginnt, eine Mauer um sich herum zu errichten. Die andere Figur tut es ihr gleich, so dass ein Wettlauf im Mauerbau beginnt. Die Mauern wachsen und werden unübersichtlicher, was zur Folge hat, dass beide Figuren, durch die Mauer getrennt, keinen Ausweg mehr aus dem gemeinsam errichteten Labyrinth finden.

Der Film **Mohamed** handelt von einem Schwarzen Jungen in einer französischen Grundschule. Seine Lehrerin fordert die Klasse auf, Begriffe zur Farbe Gelb zu nennen. Den Schülerinnen und Schülern fallen Begriffe wie „Gold“ oder „Feuer“ ein. Mit dem Begriff „Schwarz“ assoziieren sie „Trauer“ oder „Nacht“. Auf dem Nachhauseweg wird Mohammed von Fußballspielenden Jungen als „kleiner Neger“ bezeichnet. Als er traurig nach Hause kommt sagt er seiner Schwester, dass er nicht mehr Mohamed heißen will, sondern Kevin genannt werden möchte. Diese sagt ihm daraufhin, dass Schwarz eine schöne Farbe sei und der Name Mohammed zu ihm passe.

Im Kurzfilm **Schwarzfahrer** wird ein junger Schwarzer während einer Straßenbahnfahrt von einer älteren Frau beschimpft. Andere Passagiere beobachten die Szene, einige nicken zustimmend, andere schauen verlegen zur Seite. Als ein Kontrolleur einsteigt und die ältere Frau ihren Fahrschein aus der Handtasche hervorholt, reißt ihr der Schwarze den Fahrschein aus der Hand, steckt ihn in den Mund und verschluckt ihn. Dem Kontrolleur, der den Vorgang nicht gesehen hat, sagt die ältere Frau: „Der Neger hier hat gerade meinen Fahrschein gefressen“, woraufhin der Kontrolleur dem jungen Schwarzen zulächelt, dessen Ticket kontrolliert und meint, so eine dumme Ausrede habe er noch nie gehört.

Im Film **The Cookie Thief** ist eine junge Frau auf dem Weg nach Istanbul. Am Flughafen kauft sie sich eine Packung Kekse und setzt sich in die Wartehalle. Der fremde Mann neben ihr beginnt plötzlich, sich Kekse aus ihrer Packung zu nehmen. In ihrer Fantasie zeigen Bilder den Fremden als aufdringlichen Macho, Dieb, Gangster und sogar als skrupellosen Mörder. Sie isst weiter von ihren Keksen und ist irritiert durch die Dreistigkeit und das auffordernde Lächeln des fremden

Mannes. Als sie schließlich entnervt den Raum verlässt, um das Flugzeug zu besteigen, stellt sie fest, dass ihre Packung Kekse sich ungeöffnet in ihrer Handtasche befindet.

Der Film **Pastry, Pain & Politics** handelt von einem älteren jüdischen Paar aus New York, das seinen Urlaub in der Schweiz verbringt, obwohl sie mit der Schweiz nichts mehr zu tun haben möchten, da ihnen in der NS-Zeit die Einreise verwehrt wurde. Ihm ist es in Israel jedoch zu heiß und er mag die ‚Araber‘ dort nicht. Während des Urlaubs erleidet er eine Herzattacke. Im Krankenhaus wird der Mann, für den alle Araber Terroristen sind, von einer Palästinenserin gepflegt, die ihrerseits alle Juden für Landdiebe und Mörder hält. Durch einen Zufall nehmen seine Gattin und die Krankenschwester am selben Ausflug an den Rheinfluss teil. Im Film **Und dann wurde ich ausgeschafft** erzählen fünf albanische Jugendliche aus dem Kosovo die Geschichte ihrer Migration. Alle verbrachten mehrere Jahre in der Schweiz und in Deutschland, wobei sie und ihre Eltern nie als Asylbewerber und Asylbewerberinnen anerkannt wurden. Nachdem sich die Lage im Kosovo nach 1998 wieder stabilisiert hatte, verlangten die Behörden die Rückkehr der Familien, die die Jungen als traumatisch erlebten. Sie erzählen von Kriegserfahrungen, Rassismus, polizeilicher Härte, Zukunftsperspektiven, der Rückreise, der Abschiebung und dem Gefühl, sich im Kosovo als Fremde zu fühlen.

Der Film **Angst isst Seele auf** ist eine Hommage an den Film „Angst essen Seele auf“ von Rainer Werner Fassbinder aus dem Jahr 1974. In Fassbinders Film geht es um die Liebesgeschichte zwischen einer älteren Frau und einem über 30 Jahre jüngeren marokkanischen ‚Gastarbeiter‘. Im Film **Angst isst Seele auf** spielt Mulu, ein Schauspieler of Color, diesen ‚Gastarbeiter‘ in einer Theateraufführung. Auf dem Weg zu einer Aufführung wird er von Rechtsextremen verprügelt. Nach der Protokollaufnahme durch die Polizei macht er sich auf den Weg ins Theater, wo er gerade noch rechtzeitig eintrifft und, noch gezeichnet von den Verletzungen des Übergriffs, die Schlüsselszene des Stücks spielt.

In dem Film **Relou** belästigen drei junge Männer arabischer Herkunft in einem Bus in einem Pariser Vorort zwei junge Frauen. Die Situation wird zunehmend aggressiver, wobei die beiden Frauen kaum auf die Anmache reagieren. Die Männer werfen den beiden vor, arrogant zu sein und sie wegen ihrer arabischen Herkunft zu ignorieren. Schließlich steht eine der Frauen auf und sagt den jungen Männern in perfektem Arabisch die Meinung. Die Männer bemerken erst jetzt, dass es sich bei den Frauen um Französinen arabischer Herkunft handelt und verlassen verstört und kopfschüttelnd den Bus.

Der Film **Die Farbe der Wahrheit** thematisiert die Arbeit der südafrikanischen Wahrheits- und Versöhnungskommission anhand des Falles Siphiwo Mthimkulu. Der Schwarze Studentenfürer Siphiwo wurde 1981 bei einer Demonstration von den weißen Sicherheitskräften verhaftet, misshandelt und gefoltert. Als er nach sechs Monaten entlassen wurde, saß er im Rollstuhl. Daraufhin zeigte er die Täter an. Kurz darauf verschwand er für immer. Der Film zeigt die Verhandlung des Falls vor der Wahrheits- und Versöhnungskommission 15 Jahre später.

Übung: Was ist für mich Rassismus?/Rassismusbarometer

Methode: Gruppenübung

Zeitlicher Rahmen: 45 Minuten

Material: Karten mit vorbereiteten Aussagen sowie Karten mit den Zahlen 1 bis 10, Kreppband

Gruppengröße: Maximal 15 Teilnehmende (bei größeren Gruppen: Bildung von Kleingruppen)

Ziele:

- Diskussion über rassistische Äußerungen
- Positionierung der Gruppe zu rassistischen Äußerungen
- Erarbeitung eines gemeinsamen Grundverständnisses über rassistische Äußerungen
- Aufzeigen, dass es schwer ist, eine gemeinsame Definition von Rassismus zu finden

Ablauf der Übung:

1. Phase

Auf dem Boden liegen mehrere Blätter mit verschiedenen Aussagen, die vorab durch den/die TrainerIn vorbereitet wurden. Dabei eignen sich Aussagen mit aktuellen Bezügen ebenso wie klassische Stereotype. Die Jugendlichen haben zunächst die Aufgabe, sich alle Aussagen durchzulesen und anschließend eine auszuwählen, die sie in die Hand nehmen (ca. 10 Min).

2: Phase

Auf dem Boden wird durch den/die TrainerIn mit einem Kreppband ein so genanntes „Rassismusbarometer“ markiert. An einem Ende steht die Zahl 1, am anderen Ende die Zahl 10. Die Zahl 1 bedeutet „wenig rassistisch“, die 10 „sehr rassistisch“. JedeR Teilnehmende soll nun die ausgesuchte Aussage vorlesen und diese anschließend auf dem Barometer platzieren, je nachdem, wie er/sie sie subjektiv einschätzt (ca. 15 Min.).

Mögliche Aussagen:

- Deutsche sind ordentlich, Türken temperamentvoll, Italiener lebensfreudig, Japaner fleißig, Franzosen charmant, Amerikaner optimistisch...
- Frauen gehören an den Herd
- Ein Schullehrer fordert, dass auf dem Schulhof nur deutsch gesprochen werden darf
- Ein Schüler erzählt Judenwitze und sagt danach, ist doch nur Spaß
- Während der WM werden Fahnen geschwenkt
- Frauen sind klüger als Männer
- Schwarze können besser tanzen

- Ein Türke wird nicht in eine Disco hereingelassen
- Eine Journalistin sagt, nicht alle Nazis waren schlecht
- Ein türkischer Schüler beschimpft seinen Lehrer als Nazi, als er ihn bittet, die Klasse zu verlassen

3. Phase

Der/die Trainer/in kann anschließend nachfragen, warum der/die Teilnehmende die Aussage platziert hat. Nachdem Alle ihre Aussagen auf dem Barometer hingelegt haben, wird den Teilnehmenden die Möglichkeit gegeben, die Aussagen noch zu verschieben. Dabei sollen die Teilnehmenden miteinander diskutieren und - möglichst - zu einer gemeinsamen Einschätzung kommen (ca. 20 Min.).

Hinweis für TrainerInnen: Bei dieser Übung ist es besonders wichtig, nicht bewertend in die Übung einzugreifen. Auch wenn die Diskussion kontrovers, hitzig oder aus Sicht der/s TrainerIn problematisch verläuft. Statt wertend und „belehrend“ einzugreifen bietet es sich an, strittige Aussage zur allgemeinen Diskussion zu stellen und die gesamte Gruppe in die Diskussion einzubeziehen.

Übung: JA-NEIN/Wie im richtigen Leben

Methode: Rollenspiel

Zeitlicher Rahmen: 45 Minuten (der zeitliche Rahmen kann je nach Gruppengröße variieren)

Material: Karten mit vorbereiteten Rollenprofilen, großer Raum, Fragenkatalog

Gruppengröße: Maximal 15 Teilnehmende (bei größeren Gruppen: Bildung von Kleingruppen)

Ziele:

- Empathie fördern durch den Versuch der Rollenübernahme
- Aufzeigen von Rassismus und Diskriminierungen
- Aufzeigen von Handlungspotentialen
- Sensibilisierung für alltägliche Ausgrenzungen

Ablauf der Übung:

1. Phase

Bei dieser Übung geht es darum, sich in eine Rolle hineinzuversetzen. Jede/r Teilnehmende bekommt eine Rollenkarte¹⁾ mit Informationen über eine spezielle (imaginäre) Person. Alle Teilnehmenden werden gebeten, sich in einer Reihe nebeneinander aufzustellen und zu versuchen, sich in die Rolle hineinzuversetzen.

2. Phase

Anschließend liest der/die Trainer/in eine Reihe von Fragen vor und alle Teilnehmenden, die diese Frage mit Ja beantworten können, gehen einen Schritt nach vorne. Trifft dies nicht zu, bleibt der/die Teilnehmer/in stehen. Nach der letzten Frage bleiben alle Teilnehmer/innen in ihrer Rolle und an ihrem Platz stehen.

Fragen, die der/die Trainer/in stellt können sein:

- „Kannst du (in deiner Rolle) ohne Probleme in jede Disco reinkommen?“
- „Kannst du bei der Bank einen Kredit für den Kauf eines neuen Autos bekommen?“
- „Kannst du beim Versuch, einen Diebstahl anzuzeigen, faire Behandlung durch die Polizei erwarten?“
- „Kannst du dich auf eine offiziell ausgeschriebene Stelle bewerben, für die du die passende Ausbildung hast – mit der Chance, eingestellt zu werden?“
- „Kannst du planen zu heiraten und Kinder zu bekommen?“
- „Kannst du eine Behandlung beim Zahnarzt bekommen, wenn du sie brauchst?“
- „Kannst du dich nach Einbruch der Dunkelheit auf der Straße sicher fühlen?“
- „Kannst du bei Problemen Unterstützung von deiner Familie (Eltern/Geschwister) erwarten?“
- „Kannst du Jahre im Voraus planen?“
- „Kannst du ohne Probleme mit der Person zusammen sein, in die du dich verliebt hast?“
- „Kannst du im Tennisclub in deiner Stadt Mitglied werden?“
- „Kannst du bei der nächsten Wahl des Stadtrates wählen gehen?“
- „Kannst du deinen Vermieter um Hilfe bitten, wenn deine Nachbarn nachts ständig Lärm machen?“
- „Kannst du wohnen, wo du möchtest?“

3. Phase

Zunächst bittet der/die Trainer/in die Teilnehmenden, sich umzusehen und sich ein Bild von den Positionierungen der Gruppe zu machen. Anschließend werden einzelne Teilnehmende danach befragt, wie sie sich in ihrer Rolle gefühlt haben. Dabei sollen sie zunächst noch nicht preisgeben, welche Rolle sie verkörpert haben. Mögliche Fragen an die einzelnen Personen können sein:

- Wie hast Du dich in Deiner Rolle gefühlt?
- Wie war es, ganz vorne dabei zu sein/ganz hinten zu stehen/im Mittelfeld zu sein?
- Wann hast Du gemerkt, dass Du die anderen abhängst/von anderen abgehängt wurdest?
- War es schwer, sich in die Rolle hineinzusetzen?
- Welche Rolle hattest Du?

4. Phase

Anschließend bittet der/die Trainer/in die Teilnehmenden, ihre Rollen nun wieder abzulegen. Dies kann mit einer Auflockerungsübung verbunden werden. In einer abschließenden Feedbackrunde, in der die Teilnehmenden sich in einen Kreis setzen, wird die Übung ausgewertet. Mögliche Fragen können sein:

- Wie war es, eine fremde Rolle anzunehmen?
- Für wie realitätsnah erachtet Ihr die Positionierungen?
- Welche Handlungsmöglichkeiten könnten sich für diejenigen, die hinten stehen ergeben, um weiter nach vorne zu kommen?
- Was könnten diejenigen, die vorne positioniert sind tun, um andere zu unterstützen?
- Ist es überhaupt erstrebenswert, immer vorne dabei zu sein?
- Was habt Ihr in der Übung Neues erfahren?
- Was hat Euch an der Übung überrascht?

Seitens der Trainer/in sollte darauf geachtet werden, dass möglichst alle Teilnehmenden zu Wort kommen.

Rollenkarten

Die folgenden Rollen sind entnommen aus einer Materialsammlung der Bundeszentrale für politische Bildung (BpB) zum Thema „Integration“: http://www.bpb.de/popup/popup_grafstat.html?url_guid=ZCLTXL

- Du bist ein 18-jähriger marokkanischer Hilfsarbeiter mit Hauptschulabschluss.
- Du bist eine 35-jährige deutsche Krankenschwester, verheiratet, Mutter eines Kindes.
- Du bist eine 42-jährige ledige philippinische Krankenschwester.
- Du bist ein 30-jähriger verheirateter deutscher Facharbeiter.
- Du bist eine 28-jährige blinde Frau, die in einem Call-Center als Telefonistin arbeitet.
- Du bist eine 18-jährige deutsche Bankkauffrau in der Ausbildung mit guten Noten.
- Du bist ein 52-jähriger erfolgreicher Regisseur türkischer Herkunft.
- Du bist ein 22-jähriger deutscher Maurer, der nach einem Unfall gelähmt ist und nicht mehr in seinem Beruf arbeiten kann.
- Du bist ein 26-jähriger ghanaischer Asylbewerber, ledig.
- Du bist eine 40-jährige, verheiratete russische Ärztin.
- Du bist eine 19-jährige selbstbewusste libanesische Abiturientin muslimischen Glaubens.
- Du bist eine 17-jährige Schwarze Frau, die als Kind von einer deutschen Familie adoptiert wurde.
- Du bist eine 18-jährige deutsche Schülerin, die stark übergewichtig ist.

- Du bist eine 24-jährige türkische Friseurin ohne Anstellung, die ins Frauenhaus gezogen ist, um nicht heiraten zu müssen.
- Du bist ein 26-jähriger eingebürgerter Deutscher italienischer Herkunft, der als Kfz-Mechaniker arbeitet.
- Du bist ein 32-jähriger wohnsitz- und arbeitsloser Fliesenleger.
- Du bist ein 46-jähriger türkischer Besitzer eines Obstladens.
- Du bist eine 17-jährige unverheiratete Schwangere in der Ausbildung.
- Du bist eine 29-jährige russische Studentin, ledig, die zum Studium nach Deutschland gekommen ist.
- Du bist ein 32-jähriger deutscher Inhaber eines Friseursalons.
- Du bist eine 32-jährige deutsche Bankkauffrau, die mit einem Lehrer verheiratet ist.
- Du bist ein 51-jähriger spanischer Facharbeiter, der nach einem Schlaganfall nicht mehr sprechen kann.

Übung: Rassismusbegriff erarbeiten

Methode: Kleingruppenarbeit mit dem Ziel der Erstellung einer Mindmap

Zeitlicher Rahmen: 45 Minuten

Material: Flipcharts, Stifte, Pinnwand, Pinnadeln, vorbereitete Mindmaps

Gruppengröße: Maximal 4 Teilnehmende pro Kleingruppe

Ziele:

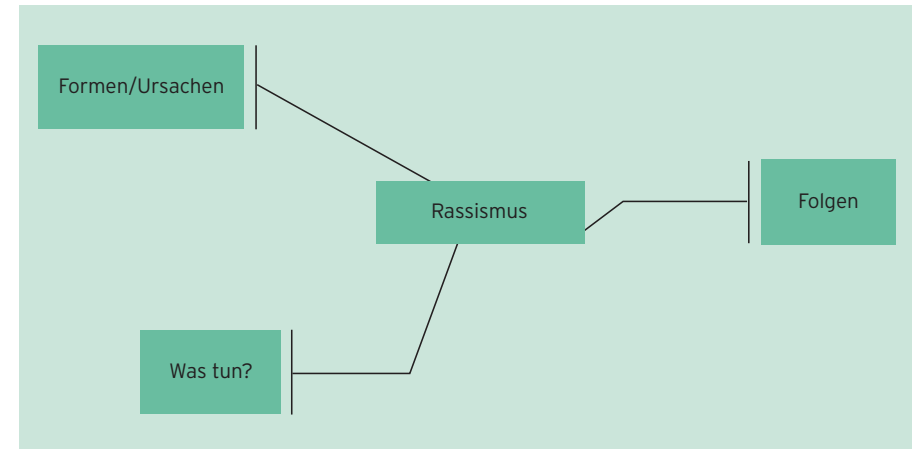
- Reflexion über verschiedene Formen und Wirkungsweisen von Rassismus
- Austausch über Ursachen von Rassismus
- Diskussion über Handlungsstrategien
- Sensibilisierung für alltägliche Rassismus

In dieser Übung geht es darum, dass die Teilnehmenden sich Gedanken zu Rassismus, dessen Ursachen, Wirkungsweisen, Formen und möglichen Gegenstrategien machen. Anders als in eher spielerisch orientierten Rollenspielen soll in dieser Übung der gemeinsame Dialog und die Diskussion im Vordergrund stehen.

Ablauf der Übung

1. Phase

Um einen möglichst intensiven Dialog zu initiieren, an dem sich Alle beteiligen können, werden die Teilnehmenden in Kleingruppen von nicht mehr als vier Personen aufgeteilt. Um die Diskussion zu strukturieren und zu visualisieren, arbeiten die Teilnehmenden mit der Methode der Mindmap. Jede Gruppe bekommt als Ausgangspunkt eine Flipchart, auf die unter dem Oberpunkt „Rassismus“ die drei Unterkategorien „Was tun?“, „Ursachen, Formen“, „Folgen“ aufgezeichnet sind.



2. Phase

Gemeinsam sollen die Teilnehmenden sich über die drei Fragen („Formen/Ursachen von Rassismus“, „Folgen von Rassismus“ und „was tun gegen Rassismus?“) austauschen und ihre persönlichen Ansichten und Meinungen mit der Gruppe diskutieren. Dabei werden ihre Erfahrungen ausgetauscht. Die Ergebnisse sollen auf der Flipchart festgehalten werden (ca. 20 Min.).

3. Phase

Im Anschluss an die Gruppenarbeitsphase stellt jede Gruppe ihre Ergebnisse vor. Dabei besteht die Möglichkeit der Nachfrage. Sollte es keine Fragen der anderen Teilnehmenden zu den einzelnen Präsentationen geben, kann der/die Trainer/in ebenfalls Fragen stellen. Dabei kann gezielt nachgefragt werden, welche Diskussionen zu den jeweiligen Ergebnissen führten, inwieweit es Diskrepanzen innerhalb der Gruppe gab und ob den Teilnehmenden die Antwort auf die Fragen schwer/leicht fiel.

Übung: Wie Vorurteile entstehen/Albatros

In Anlehnung an: Sabine Handschuck/Williy Klawe: Interkulturelle Verständigung in der Sozialen Arbeit. Ein Erfahrungs-, Lern- und Übungsprogramm zum Erwerb interkultureller Kompetenz, München 2004, S. 97ff.

Methode: Rollenspiel

Zeitlicher Rahmen: 45 Minuten

Material: Stuhlkreis, Erdnüsse

Gruppengröße: Maximal 15 Teilnehmende

Ziele:

- Reflexion über verschiedene Formen und Wirkungsweisen von Rassismus
- Austausch über die Entstehung und Wirkungsweisen von Stereotypen und Vorurteilen
- Reflexion über subtile „Normalitätserwartungen“, die die Wahrnehmung und Bewertung von anderen Menschen prägen

Die Teilnehmenden beobachten das Verhalten eines Mannes und einer Frau aus einer fiktiven Kultur, der so genannten „Albatros-Kultur“. Sie teilen ihre Beobachtungen mit und interpretieren anschließend das Gesehene. In einer Auswertungsrunde werden die Interpretationen diskutiert.

Die Teilnehmenden erfahren dabei an sich selbst, wie schwierig es ist, in Beschreibungen keine Interpretationen einfließen zu lassen. Sie lernen, dass Handlungen immer auf dem Hintergrund der eigenen kulturellen Sozialisation interpretiert werden, es aber auch andere Möglichkeiten der Interpretation gibt. Die Teilnehmenden reflektieren, welche Aspekte ihre eigene Wahrnehmung beeinflusst haben und erweitern ihre Fähigkeit, kulturelle Überschneidungen zu analysieren.

Ablauf der Übung**1. Phase**

Die Teilnehmenden werden gebeten, dass sich aus der Gruppe zwei Freiwillige finden. Diese werden gebeten, vor der Tür zu warten.

2. Phase

Der/die Trainer/in weist die zwei Freiwilligen in ihre Rolle ein: Sie spielen Gäste aus dem Land Albatros und erhalten Anweisungen zu Ihren Rollen. Zur Vorbereitung erhalten die zwei Freiwilligen eine Kopie des Blattes „Verlauf der Simulation“ sowie die „Informationen zur Albatros-Kultur“.

Um die Zeit für die im Raum wartende Gruppe, die in einem Stuhlhalbkreis sitzen sollte, zu überbrücken, ist es möglich, diese mit einer kleinen Übung zum Thema „Wahrnehmung und Bilder im Kopf“ zu beschäftigen. Dazu eignet sich beispielsweise die Übung „Die Rheinüberquerung“. Die wartende Gruppe erhält den Text über die Rheinüberquerung und wird gebeten, diesen durchzulesen und sich mögliche Lösungen zu überlegen. Eine Auflösung wird nach dem Ende der Übung gegeben.

Die Rheinüberquerung

Zwei Männer wollten nahe Koblenz den Rhein überqueren. Das Boot, das am Ufer lag, bot nur für einen Platz, denn es war so klein, dass es nur einen Menschen tragen konnte. Beide überquerten den Rhein in diesem Boot und setzten anschließend ihre Reise fort.

Wie konnten sie das tun?

(Die Lösung lautet: Sie sind nicht gemeinsam unterwegs und jeder steht auf einer Seite des Flusses.)

Vor dem Stuhlhalbkreis steht ein einzelner Stuhl unter den eine Schale mit Erdnüssen gestellt wird.

Der/die Trainer/in kündigt der Gruppe dann die Gäste aus Albatros an und bittet die Teilnehmenden, diese zu beobachten. Zunächst werden keine weiteren Informationen darüber gegeben, was „Albatros“ bedeutet.

3. Phase

Die zwei Freiwilligen betreten den Raum und spielen ihre Rolle mit den „typischen Eigenschaften“ der fiktiven Albatros-Kultur. Die Gruppe soll zunächst nur das Verhalten der beiden beobachten.

Verlauf der Simulation

Die zwei Freiwilligen betreten den Raum schweigend mit einem freundlichen Gesichtsausdruck. Die Frau geht mit einem deutlichen Abstand hinter dem Mann. Das Paar verharrt kurz im Kreis und betrachtet die Gruppe freundlich. Beide gehen dann der Reihe nach auf die Teilnehmenden zu. Übereinander geschlagene Beine der Teilnehmenden werden sanft aber bestimmt auf den Boden gestellt. Bei denjenigen, die ihre Beine erneut übereinander schlagen erfolgt das sanfte auf den Boden stellen auch mehrmals. Dabei berührt die Frau nur Frauen und der Mann nur männliche Teilnehmer.

Anschließend setzt sich der Mann auf den bereitgestellten Stuhl, die Frau kniet sich auf den Boden neben ihn. Die Frau nimmt die Schale mit den Erdnüssen auf. Der Mann nimmt sie ihr aus der Hand bevor sie eine Nuss essen kann und isst selbst mit demonstrativen Kaubewegungen einige Nüsse. Danach übergibt er der Frau die Schale, die nun auch einige Nüsse isst und die Schale dann beiseite stellt.

Nach der Nahrungsaufnahme legt der Mann seine Hand auf die Schulter der Frau,

die sich dreimal dicht zum Boden hin beugt. Danach erhebt sich das Paar und schreitet zum Abschied noch einmal die Runde der Teilnehmenden ab, wobei die Frau wieder dem Mann folgt. Anschließen verlassen beide den Raum.

4. Phase

Nach dem Ende des „Besuchs aus Albatros“ kommen die beiden Freiwilligen wieder zurück in den Raum, legen ihre Rolle ab und setzen sich in den Stuhlkreis.

In der nun folgenden Reflexion der Übung wird zunächst die beobachtende Gruppe gebeten, ihre Wahrnehmung auf die „BesucherInnen“ zu schildern.

Mögliche Fragen an die Gruppe können sein:

- Was habt ihr gesehen?
- Wie haben sich die Gäste aus Albatros verhalten?
- Wie würdet ihr das Verhalten der Gäste beschreiben?

Nachdem die Gruppe ihre Eindrücke geschildert hat, werden die zwei Freiwilligen gebeten, ihre „Rollen“ vorzustellen. Dabei können sie aufdecken, was es mit dem Verhalten im einzelnen auf sich hat.

Informationen über die Albatros-Kultur

Formulierungen in Anlehnung an: Sabine Handschuck, Williy Klawe: Interkulturelle Verständigung in der Sozialen Arbeit. Ein Erfahrungs-, Lern- und Übungsprogramm zum Erwerb interkultureller Kompetenz, München 2004, S. 97ff.

Die Albatros-Kultur ist eine matriarchale Kultur, in der die Erde als Muttergottheit verehrt wird. Große Füße sind ein Schönheitsideal, denn sie ermöglichen einen guten Kontakt zur Erde. Gästen wird besondere Ehrerbietung erwiesen, indem ihren Füßen möglichst viel Bodenkontakt gegeben wird.

Die Kraft der Muttergottheit kann durch den Verzehr von Erdnüssen erschlossen werden. Sie sind eine rituelle Speise.

Da Frauen ebenso wie die Mutter Erde Leben hervorbringen können, haben sie besondere Privilegien. Männer haben die Pflicht, Speisen der Frauen vorzukosten und vor ihnen her zu gehen, um Gefahren abzuwenden. Frauen dürfen auf dem Boden sitzen, während Männern unbequeme Sitzgestelle, genannt Stühle, zur Verfügung stehen, die sie in Distanz zur Muttergottheit halten. Für ihre Dienste werden Männer belohnt, indem sie Frauen die Hand auf den Rücken legen dürfen. Diese neigen sich dann der Gottheit zu, nehmen Energie auf und leiten sie durch ihren Körper an den Mann weiter. Ansonsten ist es Männern nicht gestattet, Frauen ohne deren Aufforderung zu berühren.

5. Phase

In einer abschließenden Gruppendiskussion wird versucht, die Ergebnisse der Übung auf den Alltag der Teilnehmenden zu übertragen.

Mögliche Diskussionspunkte können sein:

1. Was hat euch an der Übung überrascht?
2. Kennt ihr solche Erfahrungen aus eurem Alltag?
3. Habt ihr schon mal erlebt, dass etwas, das auf den ersten Blick ganz eindeutig schien, aus einer anderen Perspektive ganz anders scheint?

Hinweise zur Übung

Bei dieser Übung wird der Gegensatz zwischen der Beobachtung der Teilnehmenden und der „tatsächlichen Fiktiv-Albatroskultur“ deutlich. Meist wird die Rolle der Frau in dieser Kultur als benachteiligt interpretiert, doch tatsächlich genießt diese eine höhere Stellung als der Mann. Deutlich wird bei dieser Übung die Interpretation von Ereignissen auf Basis bestimmter sozial-kulturell tradierter Normalitätserwartungen. Dies soll in der abschließenden Diskussion besprochen werden. Die Jugendlichen kommen auf diese Erkenntnisse oftmals selbst. Wichtig ist, dass der/die Trainer/in dahingehend Fragen stellt, ohne den Teilnehmenden diese Sichtweise vorzugeben.

Übung: Ausgrenzung und Zusammenleben in meiner Stadt

Methode: Selbstreflexion

Zeitlicher Rahmen: 45 Minuten

Material: –

Gruppengröße: Maximal 15 Teilnehmende, die in Kleingruppen á 3-4 Personen aufgeteilt werden

Ziele:

- Reflexion über das Zusammenleben in den sozialen Nahräumen der Teilnehmenden
- Austausch darüber, wo im Alltag der Teilnehmenden Ausgrenzung und Rassismus vorkommen
- Sichtbarmachen der „Alltäglichkeit“ von Diskriminierung
- Aufzeigen von Veränderungsmöglichkeiten

Ablauf der Übung

1. Phase

Die Teilnehmenden finden sich in Kleingruppen zusammen. In den Kleingruppen werden sie gebeten, über folgende Fragen zu diskutieren:

1. Wann wurde dir bewusst, dass Menschen aufgrund äußerer Merkmale benachteiligt bzw. bevorzugt werden?
2. Wie äußert sich eine solche Benachteiligung/Bevorzugung?
3. Wie ist das Zusammenleben in deiner Stadt?
4. Wo erlebt ihr Diskriminierung?

Je nachdem, um welche Teilnehmendengruppen es sich handelt, können die Fragen modifiziert werden (Zusammenleben in der Stadt, in der Gemeinde, in der Schule usw.)

2. Phase

Die Gruppe findet sich im Plenum zusammen und stellt ihre Ergebnisse vor. Gemeinsam kann darüber diskutiert werden, welche Möglichkeiten der Veränderung den Teilnehmenden einfallen. Wo können sie aktiv werden, um Diskriminierung entgegen zu treten?

Übung: Abschluss des Trainings

Das Training wird durch eine Feedbackrunde abgeschlossen. Alle Teilnehmenden erhalten die Möglichkeit, sich zu den Erfahrungen des Tages zu äußern und ihre Eindrücke zu schildern.

Es gibt unzählige Feedbackübungen, die in den einschlägigen Trainingshandbüchern vorgestellt werden. Eine davon ist die Rucksack/Mülleimer-Übung.

Methode: Selbstreflexion

Zeitlicher Rahmen: je nach Teilnehmendenzahl etwa 15-30 Minuten

Material: Metaplankarten, Eddings, ein Mülleimer, ein Rucksack (oder eine Tasche)

Gruppengröße: Maximal 20 Teilnehmende

Ziele:

- Abschluss des Tages
- Reflexion über den Trainingsverlauf
- Evaluation
- Ausklang

Ablauf der Übung:

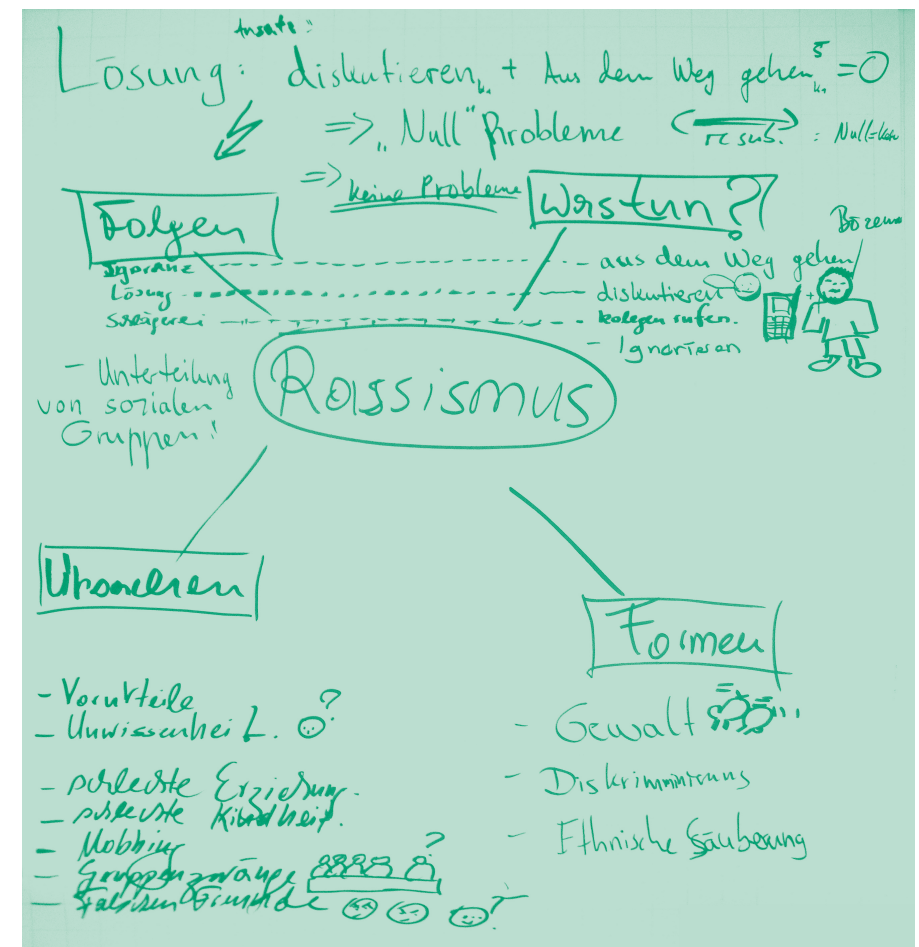
In der Mitte des Stuhlkreises werden ein leerer Mülleimer und ein Rucksack (wahlweise auch eine Umhängetasche etc.) hingestellt.

Die Teilnehmenden erhalten Stifte und Metaplankarten. Sie werden gebeten, auf

den Karten aufzuschreiben, was sie von dem Training mitnehmen (was ihnen gefallen hat, was sie nachdenklich gemacht hat, was sie in ihren Alltag mitnehmen wollen ...) und was sie gestört hat (was sie nicht mitnehmen wollen, was ihnen nicht gefallen hat ...).

Anschließend werden die Teilnehmenden gebeten, in die Mitte zu kommen und ihre Karten vorzulesen. Das, was sie von dem Training mitnehmen, wird symbolisch in den Rucksack, das was sie gestört hat, in den Mülleimer gelegt.

1) mehr Infos unter www.bpb.de: http://www.bpb.de/popup/popup_grafstat.html?url_guid=ZCLTXL



Antirassismusbearbeitung für Jugendliche mit Elementen des Social Justice-Trainings

Evaluation des Projekts

Gudrun Perko

Im Folgenden werden die zentralen Ergebnisse der Evaluation des Projekts „Antirassismustrainings mit Elementen des Social Justice Trainings“ zusammenfassend dargestellt. Ein ausführlicher Evaluationsbericht kann über IDA e. V. eingesehen werden.

Im Projekt „Antirassismustrainings mit Elementen des Social Justice Trainings“ des IDA e. V. in Kooperation mit dem Planerladen Dortmund wurden im Zeitraum vom 9. Februar 2009 bis 19. September 2009 Trainings für Jugendliche á einen Tag durchgeführt und mit standardisierten Fragebögen sowie teilnehmender Beobachtung ausgewählter Trainings evaluiert.

Die TrainerInnen kamen aus Bereichen der Antirassismusbearbeitung. Ein Trainer hatte die Ausbildung zum/zur „Social-Justice-Trainer/in“ bei Leah Carola Czollek und Heike Weinbach (Veranstalter: IDA e.V./DGB-Bildungswerk, Bereich Jugendbildung) absolviert. Die anderen TrainerInnen wurden von diesem am 25.01. 2009 in das Konzept und die Methode des Social Justice eingeführt.

Vorhaben und Zielsetzung des Projektes

Das Projekt ist ein in der Bundesrepublik erstmaliges Vorhaben, Antirassismustrainings mit Elementen des Social Justice Trainings zu verbinden.

Als Zielgruppe waren Jugendliche im Alter zwischen 16 bis 22 Jahren vorgesehen. Die Jugendlichen sollten durch die Kooperation mit Schulen, dem Alevitischen Verein Dortmund und anderen Vereinen erreicht werden. Zudem wurden die Seminare auch für Jugendliche, die den Jugendtreffpunkt Stollenpark besuchen, angeboten.

Die Zielsetzung bestand darin, Jugendliche für das Thema Rassismus mit allen seinen Erscheinungsformen zu sensibilisieren. Dabei sollte Rassismus differenziert

dargestellt und auf Überlagerungen und Verschränkungen verschiedener Diskriminierungsformen aufmerksam gemacht werden (Intersektionalität), so dass es bei den Jugendlichen nicht zu einem Konkurrenzdenken unterschiedlicher Diskriminierungserfahrungen kommt. Den Jugendlichen sollte die Wirkmächtigkeit von Ausgrenzungen vergegenwärtigt werden, damit sie simplifizierende rassistische Muster vermeiden und in der Entwicklung von differenzierten (antirassistischen) Handlungsalternativen geschult werden. Mit den geplanten Trainings sollten ferner Diskriminierungsstrukturen und rassistische Stereotype hinterfragt und abgebaut werden, die Jugendliche verinnerlicht haben, ohne aus der Perspektive der TrainerInnen moralisch und überlegen zu wirken. Rassismus steht dabei im Zentrum der Auseinandersetzung, wobei hier nicht ausschließlich die Sicht der Opfer ins Blickfeld gerückt werden soll, sondern die Jugendlichen auch auf die privilegierte Seite des Weiß-Seins aufmerksam gemacht werden sollen. Zielsetzung ist dabei die Sensibilisierung der Jugendlichen zum einen in Bezug auf Rassismus und zum anderen die Förderung ihres kritischen Denkens. Wichtig ist es auch, im Sinne der Intersektionalität des Social Justice Konzeptes, Sexismus und gegebenenfalls Antisemitismus zu thematisieren, wenn sich diese Themen als virulent herausstellen.

Geplante Methoden

Diese Zielsetzung sollte durch eine Kombination der Methode des Social Justice Trainings (Mahloquet) sowie von Übungen aus Antirassismustrainings erreicht werden. Durch den Einsatz der spezifischen, dialogischen Methode Mahloquet, die in der deutschsprachigen Trainingslandschaft eine neue Methode darstellt, sollte mit den Jugendlichen gemeinsam rassismuskritische Bildungsarbeit betrieben werden.

Mit diesen Anliegen stellt das Projekt den ersten Versuch in der Bundesrepublik dar, mit jungen Erwachsenen Elemente des Social Justice-Trainings durchzuführen, und es intendiert so auch, das Social Justice Training im Bereich der Jugendarbeit zu etablieren.

Ausgewählte Elemente des Social Justice

In den Trainings sollten folgende Elemente des Social Justice erprobt und angewandt werden:

- Mahloquet als dialogische Methode
- Übungen (teilweise aus dem Social Justice Training)
- Art und Weise, die Übungen durchzuführen und zu bearbeiten
- Intersektionalität (etwa in Bezug auf Sexismus und Antisemitismus, wenn dies von den Jugendlichen thematisiert wird)

Maßnahmen vor Projektbeginn

Vor Projektbeginn wurden neben der Kontaktaufnahme und Terminvereinbarungen für die einzelnen Trainings Schulungen der TrainerInnen durchgeführt und der Ablauf eines Trainings mit Übungen konzipiert.

Schulung der TrainerInnen

Die am Projekt beteiligten TrainerInnen wurden von Ali Sirin im Januar 2009 in das Konzept und die Methode des Social Justice Trainings eingeführt. Ali Sirin hatte zuvor die Weiter- bzw. Ausbildung zum/zur „Social-Justice-Trainer/in“ bei Leah Carola Czollek und Heike Weinbach (Veranstalter: IDA e. V./DGB-Bildungswerk, Bereich Jugendbildung) absolviert. Die anderen TrainerInnen wurden in das Konzept der geplanten Trainings eingeführt; gemeinsam wurden die Inhalte der geplanten Trainings besprochen und der Ablauf zielgruppenspezifisch erarbeitet. Die Schulung der TrainerInnen erfolgte am 25.01. 2009 in Dortmund.

Durchgeführte Maßnahmen

Im Projekt wurden insgesamt 21 Trainings an folgenden Terminen von unten angeführten TrainerInnen durchgeführt:

Datum 09	TrainerIn	Ort	Uhrzeit	TN Anzahl
9. Februar	Darius Sobhan-Sarbandi	Grünbau GmbH Dortmund	9.00-16.00	9
14. März	Ali Sirin	Martin-Lutter-Gesamtschule u. Interessierte, Dortmund	13.00-19.00	6
22. März	Ali Sirin	Alevitischer Kulturverein, Gladbeck	12.00-19.00	10
6. April	Darius Sobhan-Sarbandi	Dobeq, Dortmund	9.00-15.30	6
13. April	Ali Sirin	Alevitische Gemeinde, Hamburg	13.00-19.30	6
19. April	Ali Sirin	Alevitisches Kulturzentrum, Menden	12.00-19.30	9

20. April	Darius Sobhan-Sarbandi	EWZ, Dortmund	8.30-16.00	8
20. April	Brigitte Schwenger	EWZ, Dortmund	8.30-16.00	6
27. April	Darius Sobhan-Sarbandi	Grünbau GmbH, Dortmund	10.30-16.00	7
11. Mai	Suat Yilmaz	Jugendtreff Stollenpark, Dortmund	12.00-19.30	6
17. Mai	Ali Sirin	Alevitischer Kulturverein, Dortmund	11.30-18.30	12
8. Juni	Brigitte Schwenger	Dortmunder Beschäftigungs-, Qualifizierungs- und Ausbildungsgesellschaft	9.00-14.30	7
13. Juni	Darius Sobhan-Sarbandi	Treffpunkt Konkret, Dortmund	14.00-20.45	7
13. Juni	Suat Yilmaz	Treffpunkt Konkret, Dortmund	14.00-20.30	7
19. Juni	Suat Yilmaz	Treffpunkt Konkret, Dortmund	10.00-16.30	6
29. Juni	Darius Sobhan-Sarbandi	Grünbau, Dortmund	8.30-15.30	5
3. September	Ali Sirin	Jugendhaus Geschwister Scholl, Minden	9.00-16.00	12
3. September	Darius Sobhan-Sarbandi	Jugendhaus Geschwister Scholl, Minden	9.00-16.00	13
14. September	Brigitte Schwenger	Treffpunkt Stollenpark, Dortmund	9:30-15.00	5
14. September	Darius Sobhan-Sarbandi	Dobeq, Dortmund	8.45-16.00	9
19. September	Suat Yilmaz	Treffpunkt Konkret, Dortmund	12.00-19.00	6

Evaluierungsergebnisse des Projekts „Antirassismusbearbeitung für Jugendliche mit Elementen des Social Justice-Trainings“

Die Evaluierung, durchgeführt von Gudrun Perko, erfolgte im Zeitraum vom 9. Februar 2009 bis 19. September 2009. Insgesamt fanden 21 Trainings statt (siehe Tabelle „Durchgeführte Maßnahmen“); das erste Training am 9. Februar 2009 wurde als Prätest verstanden; der Fragebogen wurde anschließend nach Absprache mit den TrainerInnen modifiziert. Die Auswertung erfolgte bei 20 Trainings. Die detaillierte Auswertung kann dem Evaluierungsbericht¹⁾ entnommen werden.

Methoden und Instrumente der Evaluierung

Standardisierte Fragebögen

Die standardisierten Fragebögen für die Teilnehmenden wurden nach jeder Trainingseinheit ausgeteilt und von den Teilnehmenden ausgefüllt. Der Fragebogen bestand aus Fragen in Bezug auf: Angaben zu den Teilnehmenden, Grund der Teilnahme, Methode des Trainings, Lernen über Rassismus und Intersektionalität etc. sowie offenen Fragen.

Die Teilnehmenden wurden mittels Fragebogen gefragt nach:

- Grund der Teilnahme
- Gesamtzufriedenheit mit dem Training
- Zufriedenheit mit Aufbau, Inhalten, Übungen und der Methode des Trainings (inkl. Intersektionalität)
- Zufriedenheit mit der Kommunikation, dem Umgang im Training
- Zufriedenheit mit dem persönlichen Beitrag der Teilnehmenden zum Training
- Relevanz des Trainings für die Teilnehmenden

Die standardisierten Fragebögen für die TrainerInnen wurden nach jeder Trainingseinheit ausgeteilt und von den TrainerInnen ausgefüllt. Sie bestanden aus Fragen in Bezug auf: Angaben zu den TrainerInnen, Inhalte und Methode des Trainings, Intersektionalität etc. sowie offenen Fragen.

Die TrainerInnen wurden mittels Fragebogen gefragt nach:

- Gesamtzufriedenheit mit dem Training
- Zufriedenheit mit dem Aufbau des Trainings
- Zufriedenheit mit der Vermittlung des Themas mit Elementen des Social Justice Trainings (Intersektionalität, Mahloquet, individuelle, strukturelle Ebene)
- Einschätzung der Teilnehmenden (Lernbereitschaft, Umgang)
- Zufriedenheit mit der Relevanz des Trainings für die Teilnehmenden

Teilnehmende Beobachtung

Die teilnehmende Beobachtung wurde bei 3 Trainings durchgeführt:

Erstes Training: 13. April 2009
Zweites Training: 20. April 2009
Drittes Training: 17. Mai 2009

Während der teilnehmenden Beobachtungen wurde jeweils ein Protokoll geführt.

Analyseverfahren

Die Analyse der Evaluierung erfolgt mithilfe der oben genannten Evaluierungsmethoden folgenderweise:

Fragebögen für die Teilnehmenden und für die TrainerInnen: Operationalisierung der Fragebögen und Auswertung mittels Mittelwertberechnung sowie mittels Excel-datenberechnung.

Offene Fragen: wurden nicht ausgewertet, sondern als Anhang beigelegt.

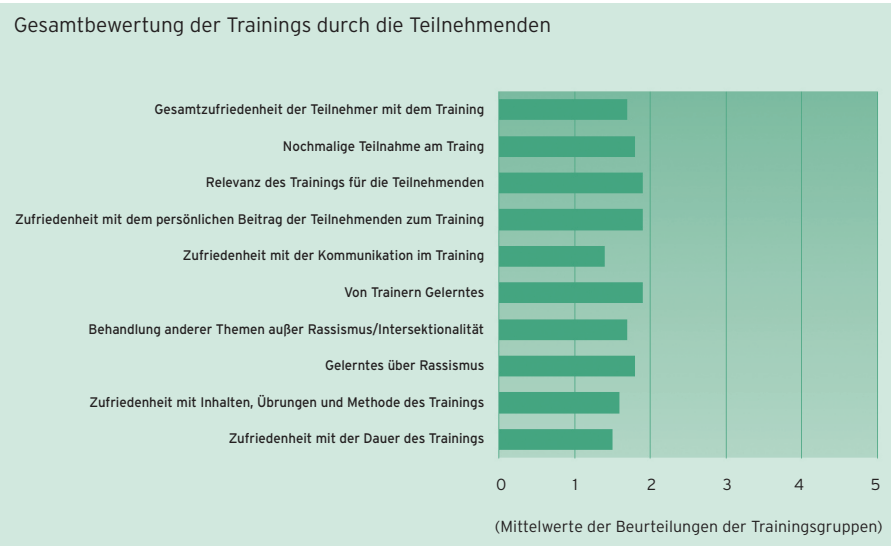
Teilnehmende Beobachtung: Auswertende Beschreibung auf der Grundlage der Protokolle und der Transkriptionen.

Fragestellungen und Zielsetzung der Evaluation

Die Evaluierung zielt darauf ab, inwiefern die Trainings im Hinblick auf die geplante Kombination von Übungen aus Antirassismustrainings und Methoden sowie Elementen des Social Justice Trainings die Thematik Rassismus an die Teilnehmenden vermitteln konnten. Zwischenauswertungen wurden bei einer Teambesprechung am 20. April 2009 den TrainerInnen zur Optimierung des laufenden Trainings vermittelt.

Fragebögen: Beurteilung der Trainings durch die Teilnehmenden und TrainerInnen

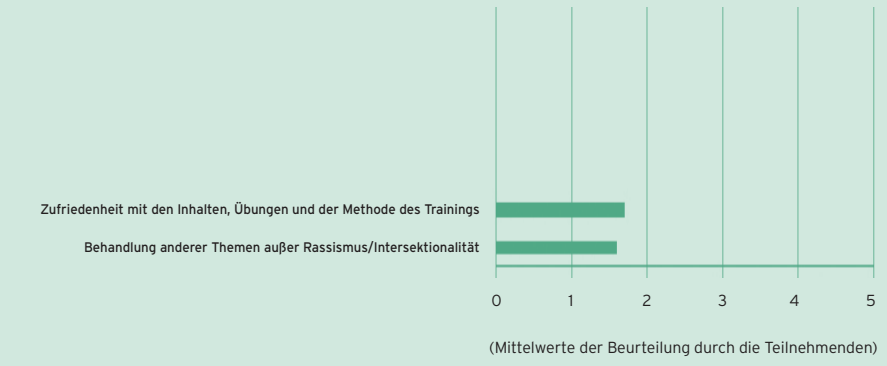
Die Perspektive der Teilnehmenden



Insgesamt ist die Beurteilung der Trainings durch die einzelnen Gruppen mit dem Mittelwert 1,7 eine sehr positive. Die teilnehmenden Beobachtungen bestätigen diese Ergebnisse. Insofern wurde die im Projekt geplante Zielsetzung erreicht. Wird auf die Beurteilung der Elemente des Social Justice (Zufriedenheit mit Inhalten, Übungen, Methode; Behandlung anderer Themen als Rassismus / Intersektionalität, Mittelwert 1,7) geachtet, so fällt auf, dass die Beurteilung der Gruppen bei jenen Trainings positiver ausfällt, bei denen der Trainer eine Ausbildung zum Social Justice Training absolviert hat.

Herausgehoben wird hier die Beurteilung der Teilnehmenden in Hinblick darauf, inwieweit sie Elemente des Social Justice vermitteln konnten.

Bewertung der Vermittlung von Elementen des Social Justice



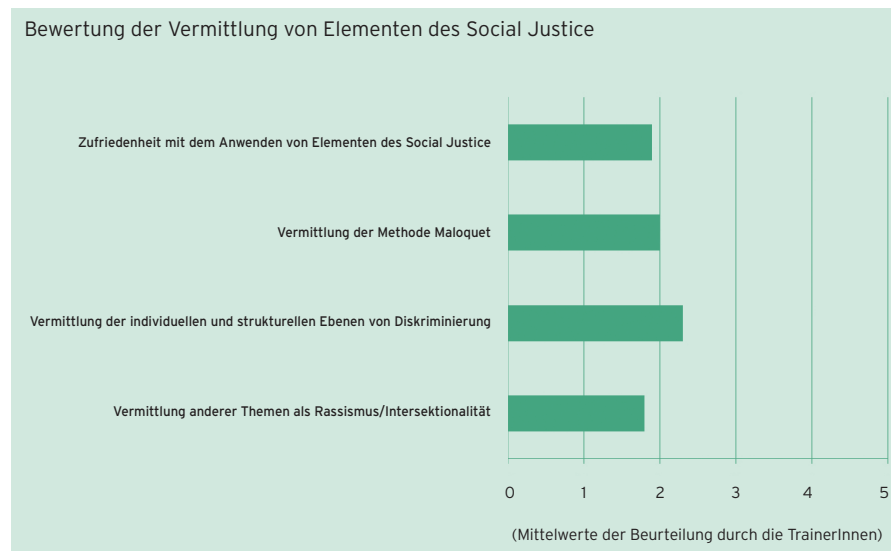
Die Möglichkeit, Elemente von Social Justice zu vermitteln, wurde mit dem Mittelwert 1,7 von den Teilnehmenden positiv beurteilt.

Die Perspektive der TrainerInnen



Insgesamt ist ein positives Ergebnis als Gesamtbeurteilung der Trainings aus der Sichtweise der TrainerInnen in Bezug auf die Auswertung der Datensätze zu resümieren (Mittelwert 1,9). Die teilnehmenden Beobachtungen bestätigen diese Ergebnisse.

Herausgehoben wird hier die Beurteilung der TrainerInnen, in Hinblick darauf, ob sie glauben, Elemente des Social Justice vermittelt zu haben.



Die Möglichkeit, Elemente von Social Justice zu vermitteln, wurden mit dem Mittelwert 2,0 von den TrainerInnen positiv beurteilt. Interessant sind dazu die einzelnen Angaben der TrainerInnen in folgenden Rubriken:

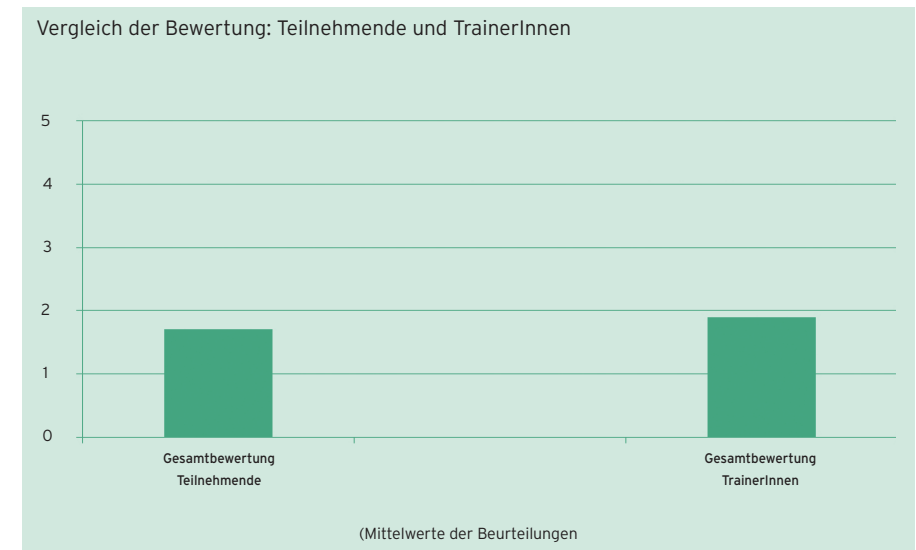
Vermittlung der Methode Mahloquet/Angaben der TrainerInnen: 4 Angaben mit „sehr gut“, 10 Angaben mit „gut“, 3 Angaben mit befriedigend“, 1 Angabe mit „genügend“.

Vermittlung anderer Themen als Rassismus (Intersektionalität)/Angaben der TrainerInnen: 12 Angaben mit „sehr gut“, 23 Angaben mit „gut“, 3 Angaben mit „befriedigend“.

Vermittlung der strukturellen und individuellen Ebene/Angaben der TrainerInnen: 1 Angabe mit „sehr gut“, 12 Angaben mit „gut“, 5 Angaben mit „befriedigend“, 1 Angabe mit „ausreichend“.

Zufriedenheit mit dem Anwenden von Elementen des Social Justice/Angaben der TrainerInnen: 3 Angaben mit „sehr gut“, 14 Angaben mit „gut“, 2 Angaben mit „befriedigend“.

Vergleich: Teilnehmende und TrainerInnen



Insgesamt ist ein positives Ergebnis als Gesamtbeurteilung der Trainings aus der Sichtweise der Teilnehmenden und der TrainerInnen in Bezug auf die Auswertung der Datensätze zu resümieren. Die teilnehmenden Beobachtungen bestätigen diese Ergebnisse. Insofern wurde die im Projekt geplante Zielsetzung erreicht und die Durchführung der Maßnahmen können auch dahingehend sehr positiv beurteilt werden, dass ein wichtiger Schritt gemacht wurde, Social Justice in dem Bereich der Jugendarbeit zu etablieren.

Interessant ist, dass die Gesamtbewertung der Teilnehmenden mit dem Mittelwert von 1,7 eine positivere Beurteilung ergeben als die Gesamtbewertung durch die TrainerInnen mit dem Mittelwert von 1,9. In Bezug auf die Frage, inwieweit die Vermittlung von Elementen des Social Justice erfolgte, ist zudem interessant, dass die Beurteilungen der Teilnehmenden wiederum ein positiveres Ergebnis aufzeigen (Mittelwert 1,7) als die Beurteilungen der TrainerInnen (Mittelwert 2,0).

Bewertung der teilnehmenden Beobachtung

Die teilnehmende Beobachtung wurde bei drei Trainings durchgeführt. Bei der teilnehmenden Beobachtung wurden folgende Schwerpunkte fokussiert:

- Wie ist die aktive und interessierte Mitarbeit der Teilnehmenden?
- Wie war der Umgang der Teilnehmenden untereinander und mit den Trainee-rinnen?
- Konnten Elementen des Social Justice Trainings vermittelt werden?
- Was haben die Teilnehmenden in der Trainingseinheit gelernt (Feedbackrunde)?

Die Darstellung ist eine interpretierende Skizzierung aus der Perspektive der teilnehmenden Beobachtung.

Wie ist die aktive und interessierte Mitarbeit der Teilnehmenden?

Die Jugendlichen waren insgesamt sehr engagiert bei den einzelnen Übungen und Diskussionen. Die Atmosphäre war in allen Trainings sehr gut. Auch wenn die Meinungen der Jugendlichen teilweise kontrovers waren, gelang es, dass verschiedene Meinungen nebeneinander stehen blieben und keine belehrenden oder eskalierenden Diskussionen entstanden. Teilweise waren Versuche seitens der Teilnehmenden zu beobachten, andere von ihrer Meinung zu überzeugen, so dass Argumente wiederholt vorgebracht wurden. Insgesamt kann festgehalten werden, dass die Jugendlichen im Verlauf der einzelnen Trainings lernen konnten, besser zuzuhören und aufeinander einzugehen.

Wie war der Umgang der Teilnehmenden untereinander und mit den TrainerInnen?

Insgesamt gab es einen sehr respektvollen Umgang von Seiten der TrainerInnen mit den Jugendlichen und umgekehrt. Die Jugendlichen untereinander hielten sich weitgehend an die von ihnen selbst vereinbarten Regeln. Die TrainerInnen mussten nicht darauf verweisen.

Was haben die Teilnehmenden in der Trainingseinheit gelernt (Feedbackrunde)?

Für jene Jugendlichen, die sich bereits mit dem Thema Rassismus auseinandergesetzt hatten, war das Training eine wichtige Vertiefung und insbesondere die Übungen zum Perspektivenwechsel sowie Perspektivenvielfältigkeit konnten eine Sensibilisierung zur Thematik erwirken. Für jene Jugendlichen, die sich noch nicht mit Rassismus auseinandergesetzt hatten, war das Training eine wichtige Reflexionsmöglichkeit des Themas. Fast durchgehend war ein Unterschied zwischen Mädchen und Jungen v. a. in Bezug auf die Geschlechterfrage zu bemerken. Aufgrund der Meinungsverschiedenheiten konnten die Jugendlichen lernen, diese jeweils anzuhören und zu respektieren. In den Trainings hatten die Jugendlichen ferner Gelegenheit, ihren Blick auf andere Kulturen zu schärfen. Wichtig war aus der Perspektive der teilnehmenden Beobachtung zudem, dass keine Aussagen moralisch als schlecht dargestellt wurde, womit den Jugendlichen ein Sprechen und Reflektieren des jeweils Gesagten ermöglicht wurde.

Konnten Elementen des Social Justice Trainings vermittelt werden?

Die TrainerInnen vermittelten durch ihr professionelles Verhalten die Haltung des Social Justice. Zudem wurden Übungen und auch die Art und Weise, wie die Übungen durchgeführt wurden, aus dem Konzept der Social Justice Trainings verwendet. Damit wurde (direkt und indirekt) die Methode Mahloquet angesprochen und vermittelt. Optimierbar wäre die Vermittlung der Intersektionalität im Sinne des Social Justice: Sexismus, Antisemitismus wurden kaum explizit aufgegriffen, obwohl einige Fragestellungen in den Übungen darauf verwiesen und die Jugendlichen selbst Fragen z. B. nach Geschlechterunterschieden und Genderdiskriminierungen in ihren Diskussionen aufgriffen.

Die TrainerInnen zeigten ihre Professionalität auch dadurch, dass sie sich insgesamt insofern sehr zurückhielten, als dass keine Auflösung von Fragen bzw. Äußerungen im Hinblick von „richtig“ oder „falsch“ stattfand.

Anregungen zur Optimierung der Trainings

Zeitlicher Rahmen

Aufgrund Fülle und Komplexität der Vermittlungsinhalte wären aus der Perspektive der teilnehmenden Beobachtung zukünftig Trainings á zwei Tage anzuraten.

Vermittlung von Elementen des Social Justice

Die Ergebnisse der Beurteilung der Teilnehmenden (Mittelwert 1,7) und der TrainerInnen (Mittelwert 2,0) sind sehr positiv, lassen aber den Schluss zu, dass die Vermittlung von Elementen des Social Justice noch optimiert werden kann. Optimierbar wäre die Vermittlung von Elementen des Social Justice zukünftig durch eine längere Schulung bezüglich der Methode und Inhalte des Social Justice Trainings der TrainerInnen oder durch eine Ausbildung zum/zur Social Justice TrainerIn der TrainerInnen.



Evaluierungsergebnisse der Social Justice Ausbildung¹⁾

Gudrun Perko

Die Evaluation der „Ausbildung zum/zur Social Justice TrainerIn“, die in Kooperation zwischen dem DGB Bildungswerk und IDA e. V. angeboten wird, wurde bei einem Ausbildungslehrgang im Zeitraum vom 25. 1. 2008 bis 9. 11. 2008 durchgeführt. Teilgenommen haben 18 Personen, ab der zweiten Trainingseinheit 17 Personen aus unterschiedlichen beruflichen Kontexten und Lebenszusammenhängen. Trainee-rinnen waren Leah Carola Czollek, BA, und Dr. Heike Weinbach. Die Evaluierung wurde von Gudrun Perko durchgeführt.

Methoden und Instrumente der Evaluierung

Die Evaluierung ist eine prozessbegleitende Evaluierung. Sie erfolgte über standardisierte Fragebögen, teilnehmende Beobachtung und Gruppeninterviews.

Standardisierte Fragebögen

Die Teilnehmenden wurden mittels Fragebogen gefragt nach:

- Gesamtzufriedenheit mit dem Training
- Zufriedenheit mit dem organisatorischen Bereich und den Rahmenbedingungen
- Zufriedenheit mit den Inhalten und der Methode des Ausbildungstrainings
- Zufriedenheit mit der Kommunikation, dem Setting und der Interaktion im Ausbildungstraining
- Berufliche Relevanz des Social Justice Trainings für die Teilnehmenden
- Zufriedenheit mit dem persönlichen Beitrag der Teilnehmenden zum Ausbildungstraining

Die Trainerinnen wurden mittels Fragebogen gefragt nach:

- Gesamtzufriedenheit mit dem Training
- Zufriedenheit mit dem organisatorischen Bereich und den Rahmenbedingungen

- Zufriedenheit mit der Vermittlungsmöglichkeit von Inhalten und Methode des Ausbildungstrainings
- Zufriedenheit mit der Kommunikation, dem Setting und der Interaktion im Ausbildungstraining
- Einschätzung der beruflichen und persönlichen Relevanz des Social Justice-Trainings für die Teilnehmenden

Teilnehmende Beobachtung

Die teilnehmende Beobachtung wurde bei zwei Trainingseinheiten durchgeführt:

Erste Trainingseinheit zum Thema „Grundmodul sowie Sexismus/Heterosexismus“, durchgeführt vom 25. 4. 2008 bis 27.4.2008
 Letzte Trainingseinheit zum Thema „Klassismus“, durchgeführt vom 6. 11. 2008 bis 9. 11. 2008

Schwerpunkt der teilnehmenden Beobachtung war der Prozess der Teilnehmenden zwischen der ersten und der letzten Ausbildungseinheit. Während der teilnehmenden Beobachtungen wurde jeweils ein Protokoll geführt.

Bei der teilnehmenden Beobachtung der Teilnehmenden wurden folgende Schwerpunkte fokussiert:

- Wie ist die aktive und interessierte Mitarbeit der Teilnehmenden?
- Welche Kippunkte gab es im Verlauf der Trainingseinheit bei den Teilnehmenden?
- Was wurde während der Metaebene gefragt und diskutiert?
- Wie war der Umgang der Teilnehmenden untereinander und mit den Trainee-rinnen?
- Was haben die Teilnehmenden in der Trainingseinheit gelernt (Feedbackrunde)?

Die teilnehmende Beobachtung der Trainerinnen fokussierte folgende Schwerpunkte:

- Vermittlung der Inhalte (Methode, einzelne inhaltliche Aspekte): wie gestalteten die Trainerinnen die Vermittlung?
- Didaktische Gestaltung der Übungen: wie vermittelten die Trainerinnen Inhalte, Hintergründe etc. der Übungen?
- Umgang mit Teilnehmenden: wie kommunizierten die Trainerinnen mit den Teilnehmenden (Eingehen auf Fragen, Reaktionen bei negativer Kritik oder Abwehrhaltungen etc.)?

- Interaktion zwischen den Trainerinnen: wie kommunizieren die Trainerinnen miteinander?

Gruppeninterviews mit Teilnehmenden

Die Gruppeninterviews mit Teilnehmenden wurden am Ende der ersten Trainingseinheit und nach der letzten Trainingseinheit durchgeführt, auf Tonband aufgenommen und transkribiert. Die Teilnehmenden hatten während des ersten Gruppeninterviews bereits Erfahrungen mit dem ersten Modul der Ausbildung gemacht.

Beim ersten Interview waren 6 Personen beteiligt: mit 5 Personen wurde ein Gruppeninterview durchgeführt, mit 1 Person ein Einzelinterview (Zeitgrund der Teilnehmenden). Dauer: 45 Minuten.

Beim zweiten Interview waren 4 Personen beteiligt: mit ihnen wurde ein Gruppeninterview durchgeführt. Dauer: 25 Minuten.

Die Beteiligung erfolgte über die freiwillige Zusage von Teilnehmenden. Die Fragen der Gruppengespräche bezogen sich auf: Inhalt, Methode sowie (praktische) Relevanz der Ausbildung/Weiterbildung und fokussierten dabei v. a. die Methode des Social Justice, die Intersektionalität, die berufliche Relevanz sowie den Lernfaktor für die Teilnehmenden.

Die Gruppengespräche mit den Teilnehmenden sollten ein Bild ergeben zu folgenden Schwerpunkten:

- Nachvollziehbarkeit der Verbindung von der individuellen mit der strukturellen Ebene von Diskriminierung
- Nachvollziehbarkeit der Intersektionalität
- Gelerntes während der Trainingseinheiten
- Nachvollziehbarkeit der Methode (Mahloquet)
- Berufliche Relevanz des Social Justice Trainings

Interviews mit den Trainerinnen

Die Interviews mit den Trainerinnen wurden am Ende der ersten Trainingseinheit und nach der letzten Trainingseinheit durchgeführt, auf Tonband aufgenommen und transkribiert. Die Fragen bezogen sich auf: Vermittlung von Inhalten und der spezifischen Methode des Social Justice und fokussierten dabei v. a. den Zusammenhang zwischen der individuellen und strukturellen Ebene von Unterdrückung, Ausgrenzung, Diskriminierung, den intersektionalen Ansatz sowie die Erfahrungen in Bezug auf die einzelnen Themenschwerpunkte bzw. Diskriminierungsformen.

Die Interviews mit den Trainerinnen sollten ein Bild ergeben zu folgenden Schwerpunkten:

- Vermittlungsmöglichkeit der individuellen und strukturellen Ebene von Diskriminierungen
- Vermittlungsmöglichkeit der Intersektionalität
- Unterschiede in der Vermittlung der einzelnen Diskriminierungsformen
- Vermittlungsmöglichkeit der Methode (Mahloquet)
- Zielsetzung der Ausbildung

Analyse

Die Analyse der Evaluierung erfolgt gemäß der oben genannten Formen der Evaluierung folgenderweise:

Fragebögen für die Teilnehmenden und für die Trainerinnen: Operationalisierung der Fragebögen und Auswertung mittels Exceldatenberechnung.

Offene Fragen: wurden nicht ausgewertet, sondern als Anhang beigelegt.

Teilnehmende Beobachtung/(Gruppen)Interviews mit Teilnehmenden und Trainerinnen: Auswertende Beschreibung auf der Grundlage der Protokolle und der Transkriptionen.

Zielsetzung der Evaluierung

Die Evaluierung zielt darauf ab, über die Beurteilung des Social Justice Trainings aus der Perspektive der Teilnehmenden und der Perspektive der Trainerinnen herauszufinden, ob im Ausbildungstraining die Komplexität der Social Justice Trainings vermittelt werden konnten, oder ob für zukünftige Ausbildungen Optimierungen vorzunehmen seien. Die einzelnen Ergebnisse wurden schrittweise ausgewertet und den Trainerinnen zur Optimierung der laufenden Ausbildung vermittelt.

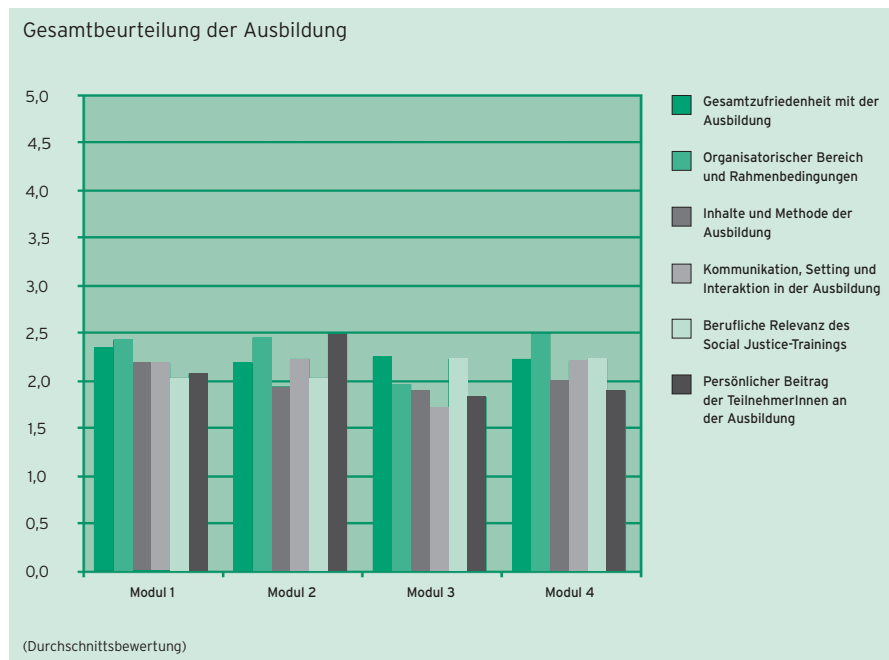
Fragebögen: Beurteilung der Trainings durch die Teilnehmenden und Trainerinnen

Die vergleichende Analyse fasst mittels der grafischen Darstellungen die übergeordneten Rubriken zusammen und gibt so einen Überblick der Bewertungsskala, korrespondierend mit der TeilnehmerInnenanzahl.

Teilnehmende

Resümee der Auswertung der Fragebögen

Es wurden 18 Fragebögen ausgeteilt. Der Rücklauf war 100 %. Bei der Berechnung der Bewertung wurde die Rubrik „Keine Angabe“ nicht berücksichtigt.



Lesbarkeit: X-Achse = Ausbildungseinheiten in Modulen angegeben: Modul 1 (Heterosexismus/Sexismus), Modul 2 (Rassismus/Antisemitismus), Modul 3 (Adulismus), Modul 4 (Klassismus). Y-Achse = Durchschnittsberechnung in Noten angegeben.

Die Gesamtbeurteilung der Ausbildung zeigt aus der Perspektive der Teilnehmenden eine relativ konstante Durchschnittsbewertung aller Module der Ausbildung. Die Teilnehmenden bewerten hier insgesamt die Ausbildung, d. h. nicht nur die Trainerinnen, sondern auch ihre jeweiligen eigenen Beiträge.

Der prozessuale Vergleich zeigt:

Gesamtzufriedenheit mit dem Training: ist relativ gleich geblieben.
Zufriedenheit mit dem organisatorischen Bereich und den Rahmenbedingungen: be-

treffen nicht die Ausbildung selbst; interessant ist, dass die Beurteilung bei Modul drei positiver ist als bei den drei anderen Modulen (ob dieser Bereich bei Modul 3 anders war als bei den anderen Modulen entzieht sich der Kenntnis der Evaluatorin).

Zufriedenheit mit den Inhalten und der Methode des Ausbildungstrainings: konnten in allen Modulen gut vermittelt werden.

Zufriedenheit mit der Kommunikation, dem Setting und der Interaktion im Ausbildungstraining: wurde beim Modul Adulismus noch positiver bewertet als bei den anderen drei Modulen.

Berufliche Relevanz des Social Justice Trainings für die Teilnehmenden: wurde bei den Modulen Adulismus und Klassismus noch positiver bewertet als bei den anderen zwei Modulen.

Zufriedenheit mit dem persönlichen Beitrag der Teilnehmenden zum Ausbildungstraining: wurde beim Modul Rassismus/Antisemitismus im Vergleich zu den anderen drei Modulen am schlechtesten bewertet.

Insgesamt ist ein positives Ergebnis als Gesamtbeurteilung der Ausbildung aus der Sichtweise der Teilnehmenden in Bezug auf die Auswertung der Datensätze zu resümieren.

Resümee der teilnehmenden Beobachtung und Gruppengespräche

Vergleiche zwischen der teilnehmenden Beobachtung der ersten und der letzten Ausbildungseinheit zur/m Social Justice TrainerIn unter Einbezug der geführten (Gruppen)Gespräche zeigen einen Prozess der Teilnehmenden während der Ausbildung. Hier sollen einige Eckpfeiler herausgegriffen und skizziert werden:

(Respektvoller) Umgang / Verantwortung

In der ersten Ausbildungseinheit standen bei manchen Teilnehmenden skeptisches Fragen, abwehrende Haltungen (zustimmendes Nicken bei negativer Kritik etc.) oder formulierte Haltungen, die keine Offenheit zeigten (wie etwa „Ich beobachte die Trainerinnen, wie sie das Training gestalten“) im Vordergrund. In der letzten Ausbildungseinheit wurden – bis auf wenige Ausnahmen – auch kritische Fragen respektvoll formuliert. Verringert haben sich gemäß der teilnehmenden Beobachtung auch Autoritätskonflikte von Seiten einiger Teilnehmenden mit den Trainerinnen, die sich zu Beginn verstärkt zeigten.

Intersektionale Verknüpfung von Diskriminierungsformen / individuelle, strukturelle, kulturelle Ebene

Aus der Perspektive der teilnehmenden Beobachtung waren diesbezüglich zwischen der ersten und der letzten Ausbildungseinheit Veränderungen ausmachbar. So etwa in Bezug auf:

Durchführung der Stereotypenübungen: Beim Modul Sexismus/Heterosexismus war diese Übung begleitet von Lachen, beim letzten Modul, Klassismus, wurde es sehr ernsthaft behandelt und diskutiert.

Intersektionale Bezüge zu den einzelnen Diskriminierungsformen: Im Verhältnis zum ersten Modul stellten die Teilnehmenden in der letzten Ausbildungseinheit selbst intersektionale Zusammenhänge (z. B. zwischen Klassismus, Sexismus, Rassismus, Antisemitismus) her. Daraus kann geschlossen werden, dass den meisten Teilnehmenden die Bedeutung der Intersektionalität vermittelt wurde.

Verwendung von Stereotypen: Beim ersten Modul wurden von einigen Teilnehmenden selbst relativ viele Stereotypen („Hetten“, „Mahloquet als weibliche Methode“ ...) verwendet, beim letzten Modul war dies weniger der Fall (z.B. „Ruth Klüger ... ist Jüdin ... ich konnte mich super mit ihr identifizieren: sie ist Feministin und Atheistin“). Beobachtbar war dabei, dass Teilnehmende, die Stereotypen verwendeten, nach Diskussionen mit der Gruppe und Interventionen der Trainerinnen immer wieder betonten, sie haben jetzt etwas für sich gelernt. Daraus kann geschlossen werden, dass die Vermittlung der Selbstreflexion (z. B. wo und wie triggere Ich selbst) gelungen ist.

Die Methode Mahloquet und ihre didaktischen Anwendungsbereiche

Fragestellungen von den Teilnehmenden bezüglich der Methode wiesen immer wieder darauf hin, dass die Methode Irritationen hervorrief. Aus der Perspektive der teilnehmenden Beobachtung zeigte sich dies insbesondere bei der ersten Trainingseinheit häufiger als Verwechslung zwischen Methode und didaktischen Anwendungen. Bei beiden Gruppengesprächen fiel dagegen auf, dass die Methode als wichtig und zentral für das Social Justice Training angesehen wurde, und – so vor allem im zweiten Gruppengespräch –, dass den Teilnehmenden mit der Methode auch eine (ethische) Haltung vermittelt wurde. Insofern konnte den meisten Teilnehmenden über den Prozess der ersten und letzten Ausbildungseinheit die Methode, die dem Social Justice Training zugrunde liegt, nahe gebracht werden.

Im Hinblick auf die Fragestellungen von den Teilnehmenden kann aus der Sichtweise der teilnehmenden Beobachtung vermutet werden, dass der Anregung der Trainerinnen nicht nachgekommen wurde, nämlich die Publikation *Lernen in der Begegnung: Theorie und Praxis von Social Justice-Trainings* als Ausbildungslektüre auch für Vertiefungen zur Methode heranzuziehen.

Heterogenität der Gruppe

Insgesamt sieht man in dem Prozess des Reflektierens und Lernens soweit sie sich der teilnehmenden Beobachtung erschließen, dass sich die Heterogenität der TeilnehmerInnengruppe nicht aufgelöst hat: So finden sich sowohl in der ersten Ausbildungseinheit als auch in der letzten Ausbildungseinheit im wesentlichen zwei Teilnehmendengruppen mit spezifischen Bedürfnissen, die personell relativ gleich geblieben sind:

- die individuell-psychologischen oder auch therapeutischen Bedürfnisse einiger Teilnehmenden.

- die inhaltlichen Reflexions- und Diskussionsbedürfnisse anderer Teilnehmenden.

Zu beobachten war ferner, dass die „Stimmung“ in der Gruppe der Teilnehmenden keine lineare, immer gleich bleibende war. Die Veränderung von einer produktiven Beteiligung der Teilnehmenden hin zu Gefühlsäußerungen („wie Ich mich gerade fühle“) erfolgte aus der Perspektive der teilnehmenden Beobachtung meist plötzlich. Insgesamt war dabei zu beobachten, dass die einen mehr Fragen, Irritationen etc. zu Methode und Inhalten hatten, die anderen mehr auf ein emotionales Wohlfühlen abzielten. Beobachtbar war ferner, dass viele Teilnehmende ein hohes Maß an Ich-Bezogenheit aufwiesen, was sich in einzelnen Formulierungen widerspiegelte („Ich bin verletzt“, „Ich fühle mich getriggert“ ...).

Lernverhindernde Momente

Durch die Persistenz der oben genannten Heterogenität der Gruppe fielen lernverhindernde Momente auf, die insbesondere bei jenen Teilnehmenden bemerkbar waren, deren Schwerpunkt individuell-psychologische oder auch therapeutische Bedürfnisse zu sein schienen. Diese zeigten sich aus der Perspektive der teilnehmenden Beobachtung in folgenden Momenten:

- Ich-Bezogenheit
- Ideologische Haltung
- Abwehrmechanismus
- Therapeutische Erwartungen

Lernbegünstigende Momente

Jene Teilnehmenden, deren Schwerpunkt die inhaltlichen Reflexions- und Diskussionsbedürfnisse waren, vermittelten hingegen lernbegünstigende Momente. Diese zeigten sich aus der Perspektive der teilnehmenden Beobachtung in folgenden Momenten:

- Offenheit für Neues
- Interesse über das jeweilige Ich und das eigene Leben hinaus
- Interesse am jeweiligen Thema
- Neugierde

Die teilnehmende Beobachtung und die durchgeführten Gruppengespräche bestätigen insgesamt, dass Inhalte, Methode etc. im Vergleich zwischen der ersten Ausbildungseinheit (Heterosexismus/Sexismus) und der letzten Ausbildungseinheit (Klassismus) durch die Trainerinnen gut vermittelt werden konnten. Gleichzeitig verdeutlicht vor allem die teilnehmende Beobachtung, dass die Heterogenität der Gruppe bis zur Beendigung der Ausbildung aufrecht erhalten blieb in Bezug auf:

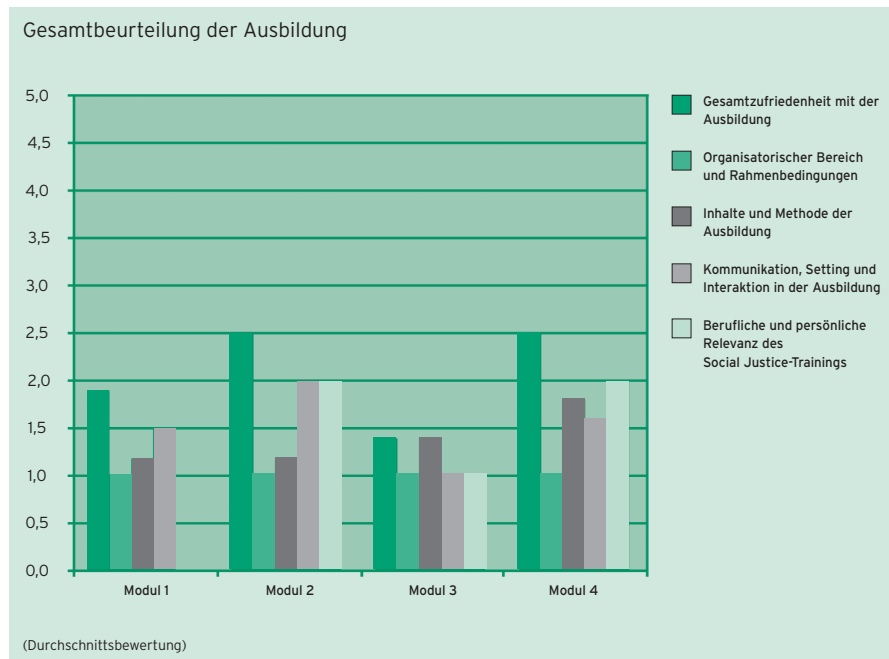
- die psychologisch-therapeutischen Bedürfnisse einiger Teilnehmenden
- die inhaltlichen Reflexions- und Diskussionsbedürfnisse anderer Teilnehmenden

Wenngleich durch die bestehende Heterogenität verschiedene lernverhindernde einerseits und lernbegünstigende Momente andererseits entstanden, war dennoch über die teilnehmende Beobachtung und die Gruppengespräche festzustellen, dass die Teilnehmenden sehr viel gelernt haben.

Trainerinnen

Resümee der Auswertung der Fragebögen

Es wurden 2 Fragebögen ausgeteilt. Der Rücklauf war 100%.



Lesbarkeit: X-Achse = Ausbildungseinheiten in Modulen angegeben: Modul 1 (Heterosexismus/Sexismus), Modul 2 (Rassismus/Antisemitismus), Modul 3 (Adultismus), Modul 4 (Klassismus). Y-Achse = Durchschnittsberechnung in Noten angegeben.

Die Gesamtbeurteilung der Ausbildung zeigt aus der Perspektive der Trainerinnen deutliche Veränderungen der Durchschnittsbewertung aller Module der Ausbildung. Die Trainerinnen bewerten hier nicht allgemein ihre eigene Professionalität, sondern z. B. die Möglichkeiten der Vermittlung von Inhalten etc. an die spezifische Gruppe der Teilnehmenden sowie die jeweiligen Beiträge etc. der Teilnehmenden.

Der prozessuale Vergleich zeigt:

Gesamtzufriedenheit mit dem Training: zeigt eine deutlich unterschiedliche Beurteilung in allen vier Modulen, wobei Rassismus/Antisemitismus und Klassismus am schlechtesten bewertet wurden.

Zufriedenheit mit dem organisatorischen Bereich und den Rahmenbedingungen: betreffen nicht die Ausbildung selbst; wurden in allen Modulen gleich gut bewertet.

Zufriedenheit mit der Vermittlungsmöglichkeit von Inhalten und Methode des Ausbildungstrainings: Unterschiede zeigen sich zwischen den ersten zwei Modulen und den letzten zwei Modulen; am Schlechtesten bewertet wurde Klassismus. *Zufriedenheit mit der Kommunikation, dem Setting und der Interaktion im Ausbildungstraining:* auch hier zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Modulen; im positiven Sinne herausragend ist das Modul Adultismus.

Einschätzung der beruflichen und persönlichen Relevanz des Social Justice Trainings für die Teilnehmenden: bei Heterosexismus/Sexismus wurden keine Angaben gemacht; die Module Rassismus/Antisemitismus und Klassismus wurden gleich bewertet; im positiven Sinne herausragend ist das Modul Adultismus.

Insgesamt ist ein positives Ergebnis als Gesamtbeurteilung der Ausbildung aus der Sichtweise der Trainerinnen in Bezug auf die Auswertung der Datensätze zu resümieren.

Resümee der teilnehmenden Beobachtung und Interviews

Vermittlung der Inhalte: Ablauf, Methode...

Die Trainerinnen verdeutlichten die einzelnen Inhalte sehr anschaulich, verwendeten dafür technische Hilfsmittel. Die Inputs wurden von den Trainerinnen im dialogischen Miteinander gestaltet und mit den Teilnehmenden diskutiert. Fragen konnten zwischendurch gestellt werden und wurden beantwortet. Die Trainerinnen wirkten sehr professionell, theoretisch, historisch und methodisch sehr versiert, und sehr gut miteinander eingespielt.

Dass die dialogisch-kognitive Methode der Mahloquet nicht nur eine ist, die als Basis und Prämisse des Social Justice Trainings fungiert, zeigten sie auf mehrere Weise, u. a.:

- als ethische Haltung, die sie als Trainerinnen selbst hatten (Gelassenheit, sich nicht aus der Reserve locken lassen, Gewaltfreiheit auch in der Sprache, Zuhören, alle gleich ernst nehmen u. v. m.)
- in den Inputs, die sie im dialogischen Miteinander vermittelten

- in den Übungen, die dialogisch angelegt und didaktisch sehr gut aufbereitet waren
- im Unterstützen eines dialogischen Miteinanders der Teilnehmenden
- im Reagieren, wenn Stereotypen formuliert werden
- im Beharren auf einem dialogischen Verhältnis zwischen Trainerinnen und Teilnehmenden
- in beiden Modulen (Sexismus/Heterosexismus und Klassismus) zeichnen sich die Trainerinnen aus durch profundes Wissen von Theorien und der jeweiligen Geschichte

Didaktische Gestaltung der Übungen

Die oben genannten Übungen wurden von den Trainerinnen sehr professionell durchgeführt. Zu beobachten war, dass die Trainerinnen inhaltlich sehr gut vorbereitet waren und gleichzeitig die didaktische Durchführung der Übungen profund leiteten. Sie taten dies durchgängig im Zeichen der Methode des Social Justice Trainings.

Die Haltung der Trainerinnen gemäß des Social Justice zog sich in der ersten und in der letzten Ausbildungseinheit durch. Auf den Punkt gebracht, könnte sie beschrieben werden als „Verkörperung“ der Methode des Social Justice Trainings durch die Trainerinnen: keine Moralisierungen, kein Vermitteln von Schuldgefühlen, kein Zwang, etwas zu sagen etc. und dennoch eine didaktische Anleitung, die immer wieder zur Ernsthaftigkeit der Themen von Diskriminierung – Sexismus/Heterosexismus und Klassismus – zurückführte.

Metaebene als Ort für Fragen

Eine der methodischen Maximen des Social Justice Trainings ist es, dass im Sinne einer De-Hierarchisierung und gemeinsamen Verantwortungsübernahme aller Anwesenden die Trainerinnen Fragen der Gruppe nicht selber beantworten, sondern an die Gruppe zurückspiegeln. Insbesondere bei Fragestellungen respektive Aussagen, die Vorurteile, Stereotypen bzw. Trigger enthalten, zeigten die Trainerinnen ein hohes Maß an Verantwortungsübernahme für das Sicherstellen einer (möglichst) gewaltfreien Kommunikation. Die Trainerinnen lebten insgesamt eine respektvolle Umgangsweise vor, ohne andere Menschen vor den Kopf zu stoßen oder abwertend zu behandeln.

Umgang mit Teilnehmenden

Auffällig bei der teilnehmenden Beobachtung war der respektvolle Umgang der Trainerinnen mit den Teilnehmenden. Auch hier stand im Hintergrund die Methode des Social Justice Trainings, insofern sich die Trainerinnen selbst von den Prämissen etc. der Methode nicht ausnehmen: So verdeutlichen sie in ihrem Tun, dass sie nicht die letzte Wahrheitsinstanz sind, nicht jene, die letztlich doch recht haben, nicht jene, deren Ich in den Vordergrund gerückt wird. So wurden Fragen, die von Teilneh-

menden gestellt wurden, in die Gruppe selbst zurückgegeben, die Stimmen der einzelnen hatten dabei gleiches Gewicht. Was für Teilnehmende zuweilen verwirrend erscheinen mag, bekommt in der „Verkörperung“ der Methode durch die Trainerinnen Methode: keine Antwort ist die einzig richtige, keine Synthese wird gesucht, die vielen Antworten, die aus der Gruppe kommen, haben insgesamt im Sinne der Pluralität ihre Berechtigung und Richtigkeit. Gleichzeitig liegt die Funktion der Trainerinnen – so es nicht einzelne Teilnehmende im Sinne ihrer Verantwortung es übernehmen – darauf zu achten, dass der in der Methode inkludierte Referenzrahmen eingehalten wird.

Interaktion zwischen den Trainerinnen

Dass die Methode des Social Justice keine leere Hülse ist, zeigten die Trainerinnen auch im dialogischen Miteinander: sie sprachen sich an, fragten, ob die je andere mit einem Input, einer Übung beginnen möchte, ergänzten sich in Inhalten und Aussagen u. v. m. Dieses Verhalten könnte – so lässt sich vermuten – zur Verunsicherung von Teilnehmenden insofern führen, als sie die Vermutung hegen könnten, die Trainerinnen hätten den Ablauf nicht im Vorfeld eingeteilt, sich nicht abgesprochen. Doch hat auch das dialogische Miteinander Methode: die Trainerinnen vermittelten so, was Mahloquet im de facto Umgang miteinander bedeutet.

Die teilnehmende Beobachtung zeigt insgesamt die Professionalität der Trainerinnen, die der Aufgabe gerecht werden konnten, in der knapp bemessenen Zeit der „Ausbildung zur/m Social Justice TrainerIn“ der Zielsetzung des Social Justice Trainings zu entsprechen: Sie waren theoretisch, historisch und methodisch sehr bewandert und zeigten durchwegs profunde didaktische Fähigkeiten. Dass die konfliktuale Heterogenität der evaluierten TeilnehmerInnengruppe einen deutlichen Schwierigkeitsgrad bei der Vermittlung der komplexen Inhalte der Ausbildung zur/zum Social Justice TrainerIn evozierte, war deutlich sichtbar. Diese wurde aber durch die Trainerinnen sehr gut gehandhabt. Von Professionalität zeugen ebenso die vorgenommenen Optimierungen während der Ausbildungseinheiten, die die Trainerinnen aufgrund der Zwischenergebnisse der Evaluierung vorgenommen haben.

Anregungen zur Optimierung

Klarere Aufnahmekriterien

Insbesondere die teilnehmende Beobachtung zeigte, dass einige Teilnehmenden vom Ausbildungstraining zum/zur Social Justice TrainerIn auch einen therapeutischen Raum erwarteten. Das legt die Anregung nahe, klarere Aufnahmekriterien festzulegen, die verdeutlichen, welche Erwartungen aufgrund der Inhalte und Zielsetzungen des Social Justice Trainings erfüllt bzw. nicht erfüllt werden können.

Verankerung der Durchführung von Übungen durch die Teilnehmenden

Einigen Teilnehmenden war der zeitliche Anteil, Wissen, Kenntnisse und Erfahrungen als TrainerInnen lernen und vertiefen zu können, im Verhältnis zum gesamten Ausbildungstraining zu knapp. Deshalb wird angeregt, die Durchführung von Übungen in den einzelnen Trainingseinheiten durch Teilnehmende nicht optional anzubieten, sondern als festen Bestandteil der Ausbildung und damit als Bedingung für die Erlangung eines Zertifikates zu verankern.

Zeitliche und „örtliche“ Trennung zwischen dem selbstreflexiven Training und Train the Trainer

Aufgrund der Dichte und Komplexität des Ausbildungstrainings könnte die – im Konzept geplante – zeitliche bzw. örtliche Trennung zwischen dem selbstreflexiven Teil des Trainings und dem Teil des „Train the TrainerIn“ strikter getrennt werden.

Zeitliche Erweiterung der Ausbildungszeit

Aufgrund der Zielsetzung und Komplexität des Ausbildungstrainings wird eine Verlängerung der Ausbildung angeregt.

Train-the-TrainerIn-Ausbildung zum/r Social Justice-Trainer/in

Seit dem Jahr 2007 bieten das DGB Bildungswerk, Forum Politische Bildung in Kooperation mit IDA e. V. eine Ausbildungsreihe zum/r Social Justice-Trainer/in an. 2010 findet der 5. Durchgang dieser Train-the-TrainerIn-Ausbildung statt.

Machtverhältnisse begreifen und verändern – Ausbildung zum/zur Social Justice-Trainer/in

„Social Justice and Diversity“ ist ein Trainingsprogramm, in dem die Vermittlung von sozialer Gerechtigkeit und die Anerkennung von Verschiedenheit (diversity) zentrale Themen sind. Anknüpfend an die Pädagogik der Unterdrückten werden Social Justice-Trainings seit den 1980er Jahren u. a. von Gewerkschaften in den USA praktiziert, sind in Deutschland bisher aber noch weitgehend unbekannt. Ausgangspunkt der Trainings ist die Annahme, dass Menschen TäterInnen und Opfer zugleich sind und dass es wichtig ist, Aspekte wie die Komplexität, die Institutionalisierung und die Geschichte von Strukturen gesellschaftlicher Unterdrückung und Diskriminierung zu analysieren. Ein wichtiges Ziel ist es, die demokratischen und politischen Handlungskompetenzen der Teilnehmenden zu erweitern.

Ausbildung

Die Ausbildung wird in Deutschland von IDA in Kooperation mit dem DGB Bildungswerk angeboten. Sie wurde wissenschaftlich evaluiert. Ausgewählte Ergebnisse der Evaluation finden sich in dieser Dokumentation. Die Leitung der Ausbil-

dung haben die zwei führenden Social Justice-Trainerinnen in Deutschland, Dr. Heike Weinbach und Leah Carola Czollek.

Die Teilnehmenden werden durch die Ausbildung befähigt, eigenständig „Social Justice- and Diversity-Trainings“ durchzuführen. Die Ausbildung 2010 besteht aus vier Modulen:

- Grundmodul und Schwerpunkt Sexismus
- Schwerpunktmodule Antisemitismus und Rassismus
- Schwerpunktmodul Jugend-/Altersdiskriminierung
- Supervision und Schwerpunkt Klassismus

Das Grundmodul ist die Grundlage für die Analyse von Diskriminierungsverhältnissen und muss für die Arbeit an weiteren Themen von den Teilnehmenden obligatorisch absolviert werden. Gleichzeitig ist es eine Einführung in Inhalt und Methodik der Social Justice-Trainings und kann auch unabhängig von der Teilnahme an der Ausbildung besucht werden. Wir bieten in 2010 zwei Grundmodule an.

Ab dem zweiten Modul wird in einer festen Gruppe gearbeitet und die Teilnehmenden werden aktiv einbezogen und bereiten die Durchführung kleiner Seminareinheiten vor. Gleichzeitig erproben sie mit kleinen Aktionen zwischen den Seminaren die Praxistauglichkeit der Module. In jedem Modul werden neben dem jeweiligen inhaltlichen Schwerpunkt weitere Bausteine der TrainerInnentätigkeit vermittelt, wie zum Beispiel:

- Wie gehe ich mit Vorurteilen in Gruppen um?
- Wie stelle ich eine Atmosphäre der Anerkennung her?
- Welche Fähigkeiten des Fragens, Moderierens, des Umgangs mit Konflikten und
- Widersprüchen benötige ich?

Neben theoretischen Inputs und der Arbeit mit gruppenspezifischen Übungen und Selbstreflexionsübungen wird viel Raum für Diskussion und die Wahrnehmung unterschiedlicher Positionen gelassen.

Für das Zertifikat „Social Justice-Trainer/in“ müssen ein Grundmodul sowie alle drei Schwerpunktmodule (Ausbildung) absolviert werden.

Zusatzmodul Mahloquet:

Zentral für Social Justice-Seminare ist die Methode der Mahloquet, eine aus jüdischen Traditionen entwickelte Dialog- und Mediationsmethode. Im Vordergrund steht die Herstellung partizipativer, gleichberechtigter und anerkennender Begegnungen, in denen durch die Praxen der Offenheit und Wertschätzung Transformationsprozesse für alle Beteiligten möglich werden. Im Seminar wird in die Methode der Mahloquet eingeführt und es werden vertiefende Übungen durchge-

führt. Andere daran anschlussfähige Dialogmethoden, wie die Sokratische Methode, das Dialogprinzip nach David Bohm sowie Playbacktheatermethoden werden vorgestellt und erprobt.

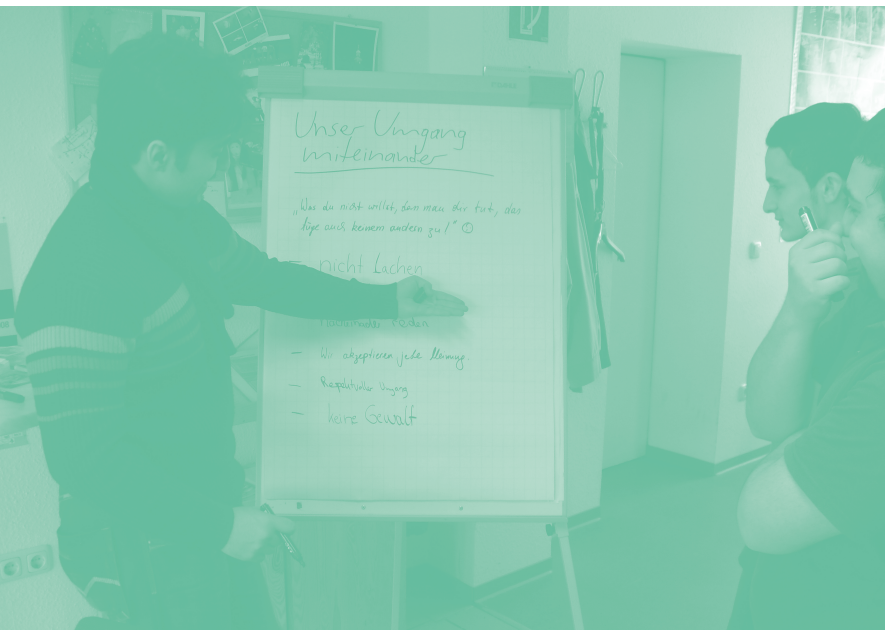
Das Seminar richtet sich nicht nur an ausgebildete Social Justice-Trainer/innen, auch alle Interessierten ohne Social Justice-Erfahrung sind willkommen.

Netzwerktreffen:

Um den Austausch der TrainerInnen zu unterstützen, hat sich ein Netzwerk der TrainerInnen gebildet, das sich einmal jährlich zu einem Weiterentwicklung- und Vernetzungstreffens aller bisher ausgebildeten TrainerInnen trifft.

Kontakt und Informationen:

DGB Bildungswerk, Forum Politische Bildung
Ellinor Gaupp, René Koroliuk
Am Homberg 44
45529 Hattingen
Tel: 0 23 24 / 59 55 05
fortbildung@dgb-bildungswerk.de
www.dgb-jugendbildung.de



Antirassistische Trainings in der außerschulischen Jugendarbeit – aber wie?

Tipps und Hinweise zur Konzeption, Durchführung und Evaluation von Trainings

Birgit Jagusch

Die folgenden Anregungen nehmen Ideen auf, die im Rahmen der Checkliste „Durch den Dschungel von Trainings...“ im Jahre 2003 von Sabine Jungk, Ulla Siebert und Andreas Zick im Auftrag des IDA e. V. entwickelt wurde, sowie der Checkliste für interkulturelle und geschlechtergerechte Trainings, die von María do Mar Castro Varela in 2007 für IDA e. V. konzipiert wurde.

Es empfiehlt sich, eine Maßnahme im Bereich antirassistischer Jugendarbeit in verschiedene Phasen einzuteilen. Dadurch kann gewährleistet werden, dass alle Beteiligten stets wissen, in welcher Phase sie sich befinden, welche Schritte nun unternommen werden müssen, und sich die Beteiligten so nicht „verzetteln“. Die folgenden Anregungen beruhen auf folgender Einteilung:

1. Analyse des Status Quo
2. Entwicklung von Zielen des geplanten Trainings
3. Durchführung
4. Evaluation

In jeder der vier Phasen können verschiedene Ebenen der Analyse differenziert werden:

- Inhaltliche Gesichtspunkte
- Organisatorische Gesichtspunkte

Jede pädagogische Maßnahme lebt von der je spezifischen Dynamik und Kontextabhängigkeit. Die gleiche Übung kann, je nachdem mit welcher Zielgruppe, unter welchen zeitlichen Bedingungen, von welchem TrainerInnenteam und unter welchen organisatorischen Bedingungen sie durchgeführt wird, unterschiedliche Effekte haben. Deshalb kann ein Leitfaden für antirassistische Trainings auch keine unveränderlich gültigen Richtlinien oder Antworten geben, sondern ist vielmehr in Form von Fragen aufgebaut, die Sie sich stellen können, um für den spezifischen Kontext das passende Training zu finden.

1. Phase: Analyse des Status Quo

„Wir wollen in unserem Jugendclub ein antirassistisches Training organisieren, auf was müssen wir denn da besonders achten?“, so könnte eine Frage lauten, die am Beginn der Idee einer Einrichtung steht, sich konkret mit Rassismus auseinanderzusetzen. Bevor der ersten Idee konkrete Schritte der Umsetzung folgen, kann es hilfreich sein, zunächst einmal den Status Quo zu analysieren, um, darauf aufbauend, die richtige Veranstaltungsform und inhaltliche Ausrichtung zu finden. Je besser Sie wissen was sie wollen, brauchen und erwarten, desto einfacher wird es anschließend, sich im Dickicht der Trainingslandschaft zurecht zu finden. Die folgenden Fragen können Anhaltspunkte bieten, um sich genauer darüber klar zu werden, wo Ihre Einrichtung im Moment steht, was die konkrete Bedürfnislage ist und nach was für einer Art von Training Sie suchen.

Inhaltliche Gesichtspunkte

- Gibt es einen konkreten Anlass für die Auseinandersetzung (etwa einen Übergriff, eine Demonstration von Rechtsextremen in unserem Ort, rassistische Sprüche von einem Jugendlichen, der unsere Einrichtung besucht etc.)?
- An welchem Punkt der Auseinandersetzung mit Rassismus steht unsere Einrichtung? Gab es schon einmal ein Training oder andere Angebote im Bereich antirassistischer Bildungsarbeit?

Wenn ja: Welche Erfahrungen haben wir damit gemacht? Wie war das Feedback, was lief gut und was sollte verändert werden?

Wenn nein: Was ist der Anlass, aus dem wir uns heute mit antirassistischen Trainings auseinander setzen?

- Wie sieht die MitarbeiterInnenstruktur bei uns in Hinblick auf Differenzlinien wie Gender, Migrationshintergrund, Alter etc. aus (haupt- und ehrenamtlich)? Wie viele Mitarbeitende mit Migrationshintergrund, wie viele Frauen/Männer sind bei uns tätig?
- Wie sieht dieses Verhältnis in den verschiedenen Ebenen aus (Mitglieder, MitarbeiterInnen, Vorstand, Teilnehmende der Angebote)?
- Welche Zielgruppe erreichen wir mit unserer Arbeit? (bspw. Jugendliche, Erwachsene, Menschen mit und/oder ohne Migrationshintergrund, haupt- oder ehrenamtliche MitarbeiterInnen, Mädchen, Jungen ...)
- Was bedeutet die Zielgruppenstruktur für eine Maßnahme im Bereich antirassistischer Bildung?

Welche Lernformen sind für unsere Zielgruppe geeignet?

Kommen die Teilnehmenden freiwillig?

Welche Auswirkungen kann die Teilnahme für die Stellung der Teilnehmenden innerhalb ihrer Organisation haben (z. B. Zusatzqualifizierung für hauptamtliche MitarbeiterInnen, Empowerment für Jugendliche mit Migrationshintergrund, die bei uns in der Einrichtung lernen sollen, mit Rassismus besser umzugehen etc.)?

Welche Auswirkungen hat das Training für die Organisationsstruktur der Einrichtung?

- Welche (konkreten) Maßnahmen im antirassistischen Kontext kennen wir? Gibt es bereits Erfahrungen mit bestimmten Methoden?
- Haben wir MitarbeiterInnen, die selber qualifiziert sind, ein Training durchzuführen oder möchten wir auf externe TrainerInnen zurück greifen?

Organisatorische Gesichtspunkte

- Stehen uns eigene Räumlichkeiten für das Training zur Verfügung oder müssen wir Räume mieten?
- Wie ist unser finanzielles Budget?
- Wie ist das Zeitbudget
der Teilnehmenden,
der Institution, in Bezug auf die Finanzierung (etwa in Bezug auf Förderanträge)?

2. Phase: Entwicklung von Zielen und eines Konzepts der geplanten Maßnahme

Inhaltliche Gesichtspunkte

Um die Ziele eines Trainings in Hinblick auf die Teilnehmenden zu klären ist es hilfreich, diese in die Konzeption der Veranstaltung soweit als möglich einzubeziehen. Anders als bei offen ausgeschriebenen Veranstaltungen, bei denen Sie vorab nicht wissen, wer sich anmeldet, kann gerade bei Gruppen, mit denen Sie schon länger in Kontakt sind, schon bei der Konzeption gefragt werden, welche Themen für die Gruppe besonders relevant sind. Da die Auseinandersetzung mit Rassismus ein hohes Maß an Bereitschaft der Teilnehmenden voraussetzt, sich auf das Thema einzulassen, ist es notwendig, die Bedürfnisse der Teilnehmenden stets im Auge zu haben.

Auf den ersten Blick kann das vielfältige Angebot an Trainingskonzepten, AnbieterInnen und inhaltlichen Ausrichtungen verwirrend wirken. Um für die speziellen Bedürfnisse das richtige Format (hinsichtlich Inhalten, Dauer und Methode) auszuwäh-

len, kann es hilfreich sein, sich vorab sehr genau zu überlegen, welche Ziele und Vorstellungen mit dem Training verbunden werden. Je genauer diese feststehen, desto besser kann es gelingen, das passende Angebot zu finden. Auch die Kommunikation mit möglichen TrainerInnen wird so erleichtert.

Folgende Fragen können eine gedankliche Hilfestellung bei der Zieldefinition sein:

1. In Bezug auf die TeilnehmerInnen

- Wer soll an der Maßnahme teilnehmen?
- Jugendliche oder Erwachsene?

Wenn Jugendliche: Im Rahmen einer schulischen Veranstaltung oder außerschulischer Jugendarbeit?

Haupt- oder ehrenamtliche MitarbeiterInnen?

Personen mit oder ohne Migrationshintergrund/Rassismuserfahrung?

Jungen/Männer, Mädchen/Frauen, geschlechtergetrennte oder -gemischte Gruppen?

Die Konzeption eines Trainings sollte sich nach den speziellen Bedürfnissen der Teilnehmenden richten. So müssen beispielsweise Menschen mit Migrationshintergrund in Trainings nicht dafür sensibilisiert werden, dass es Rassismus gibt, da sie diesen in der Regel aus ihrem Alltag kennen. Hier bieten sich vielmehr Konzepte an, die im Sinne von Empowerment an der Bearbeitung von Rassismuserfahrungen arbeiten.

2. In Bezug auf die Dauer

- Wie lange soll die Maßnahme dauern?
- Kompaktes Angebot (ein- oder mehrtätig) oder Seminarreihe?

Häufig werden Trainings als Wochenendveranstaltung von Freitag bis Sonntag durchgeführt. Gerade bei überregionalen Veranstaltungen ist dieses Setting auch hilfreich, um An- und Abfahrtswege zu legitimieren. Bei Maßnahmen auf lokaler Ebene kann es jedoch auch sinnvoll sein, eine Veranstaltungsreihe über einen längeren Zeitraum, dafür aber mit kürzeren Einheiten, durchzuführen.

3. In Bezug auf die Ziele

- Welche Ziele sollen erreicht werden?

Handelt es sich um

eine grundsätzliche Sensibilisierung für die Thematik,
eine Auseinandersetzung mit Rassismus, die auch persönliche Anteile involviert,

einen Organisationsentwicklungsprozess, der neben der individuellen auch die strukturelle Seite der Organisation einbezieht, die Schulung und Qualifizierung von MitarbeiterInnen zu „MultiplikatorInnen für antirassistische Bildungsarbeit“, Empowerment für Menschen mit Migrationshintergrund, die Strategien zum Umgang mit Rassismus entwickeln sollen, die Veränderung einer konkret als konfliktiv wahrgenommenen Situation (etwa nach einem rassistischen Vorfall in einer Einrichtung),
.....?

- Je nachdem, welche Ziele mit der Maßnahme verbunden werden, eignen sich eher kognitive, selbstreflexive, organisationsentwickelnde oder mediierende Methoden bzw. eine Mischung aus mehreren Methoden.

Wenn die eigenen Erwartungen in Hinblick auf das Training geklärt sind, steht die Suche nach dem passenden Konzept auf der Agenda. Da es keine einheitlichen und verbindlichen Standards für antirassistische Trainings gibt, lohnt es sich, genau zu klären, was die einzelnen Trainings beinhalten.

Um die Suche zu vereinfachen, könnten folgende Strategien eingeschlagen werden:

Internetrecherche

Suche in Datenbanken, die verschiedene Trainingskonzepte präsentieren, etwa www.IDAeV.de/service/trainingsverzeichnis

Nachfrage bei Kolleginnen und Kollegen, die schon Erfahrung mit antirassistischen Trainings haben

Bei der Kommunikation mit TrainerInnen bzw. über deren Konzepte können folgende Fragen hilfreich sein:

1. In Bezug auf den Ansatz des Trainings:

- Welches Rassismusverständnis wird verwendet?
- Mit welchem Ansatz arbeiten die Trainings?
- Wird intersektionell gearbeitet, d. h. auch andere Formen von Diskriminierung einbezogen?
- Beziehen sich die Ziele auf Individuen (TeilnehmerInnen), auf Gruppen und/oder Strukturen von Organisationen?
- Beziehen sich die Ziele auf Wissens-, Einstellungs- und/oder Verhaltensänderungen?
- Ist eine veränderte oder erweiterte Handlungskompetenz im Beruf und/oder im Alltag bzw. in der Freizeit angestrebt?

- Passen die Zielformulierungen zu den eigenen Erwartungen?
- Passen Methoden/Übungen zum Ziel/zum theoretischen Rahmen?

2. In Bezug auf die Methode:

- Welche Methoden sollen zum Einsatz kommen, z. B. handlungsorientierte, themenzentrierte, kognitive, emotionale Methoden etc.?
- Sind die Trainings erfahrungsorientiert oder eher auf die Weitergabe von Informationen ausgerichtet?
- Wie partizipativ sind die Trainings?
- Wird prozessorientiert oder mit einem festen Programm gearbeitet?

3. In Bezug auf die Dauer:

- Wie lange dauern die Trainings?

4. In Bezug auf die TrainerInnen:

- Wird ein Training im Tandem (mit welcher Zusammensetzung?) oder allein geleitet?
- Wie ist das Team zusammengesetzt (paritätisch)?
- Welchen (interkulturellen) Hintergrund hat der Trainer/die Trainerin?

Bei der Auswahl von Räumlichkeiten und den Absprachen mit den VermieterInnen sollte schon frühzeitig darauf geachtet werden, dass dem Training keine Barrieren entgegenstehen. U. a. sind hier ausschlaggebende Kriterien:

- Gibt es Übernachtungsmöglichkeiten?
- Welche Essenswünsche müssen beachtet werden?
- Welche besonderen Bedingungen (Barrierefreiheit, Gebetszeiten,) müssen beachtet werden?
- Wie ist die Erreichbarkeit (öffentliche Verkehrsmittel)?
- Wie viele Gruppenräume, in denen ungestörtes Arbeiten möglich ist, stehen zur Verfügung?

3. Phase: Durchführung

Ausschreibung

Bei der Ausschreibung sollte darauf geachtet werden, diese so zu formulieren, dass keine diskriminierende Wortwahl getroffen und gendergerechte Schreibweise verwendet wird. Außerdem sollte für die Teilnehmenden die Möglichkeit bestehen, bei

der Anmeldung spezielle Bedürfnisse (z. B. hinsichtlich Essen, Barrierefreiheit, Gebetszeiten, Kinderbetreuung) zu artikulieren.

Achten Sie darauf, dass das Konzept des Trainings so offen ist, dass ein angemessenes und flexibles Reagieren auf Wünsche und Bedürfnisse der Teilnehmenden (gegebenenfalls Modifikation des Programms) möglich ist.

Auch das Setting und die Teamendenkonstellation sind Teil des Prozesses und des Trainings. Wichtig ist es deshalb, dass keine Reproduktion von Zuschreibungen durch die Teamenden (z. B. „die Frau übernimmt die Auflockerungsübungen, der Mann die Vorträge zu inhaltlichen Fakten“ oder „der/die Teamer/in mit Migrationshintergrund ist für die Elemente, in denen es um migrationsspezifische Themen geht zuständig“) stattfindet.

4. Phase: Evaluation

Evaluationen gehören mittlerweile gleichermaßen zum Standard der außerschulischen Jugendarbeit, wie sie teilweise ob ihrer Aussagekraft kritisch betrachtet werden. Wie lässt sich der Erfolg pädagogischer Maßnahmen messen? Wie kann eine Verhaltensänderung im Anschluss an ein Training festgestellt werden? Geht das überhaupt?

Für die konzeptionelle Weiterentwicklung von Angeboten kann eine sorgfältige Evaluation gleichwohl hilfreiche Anregungen bieten. Gerade bei Maßnahmen, die ein Träger erstmalig anbietet und die dadurch Modellcharakter besitzen, können aus den Rückmeldungen wertvolle Hinweise auf die weitere Gestaltung des Angebots, auf positive Effekte, aber auch Lücken in der Konzeption gezogen werden. Doch Evaluation ist nicht gleich Evaluation. Auch in diesem Punkt ist es notwendig, sich vorab genaue Gedanken zu machen, welche Ziele mit der Evaluation verbunden werden und diese dann dementsprechend einzubinden.

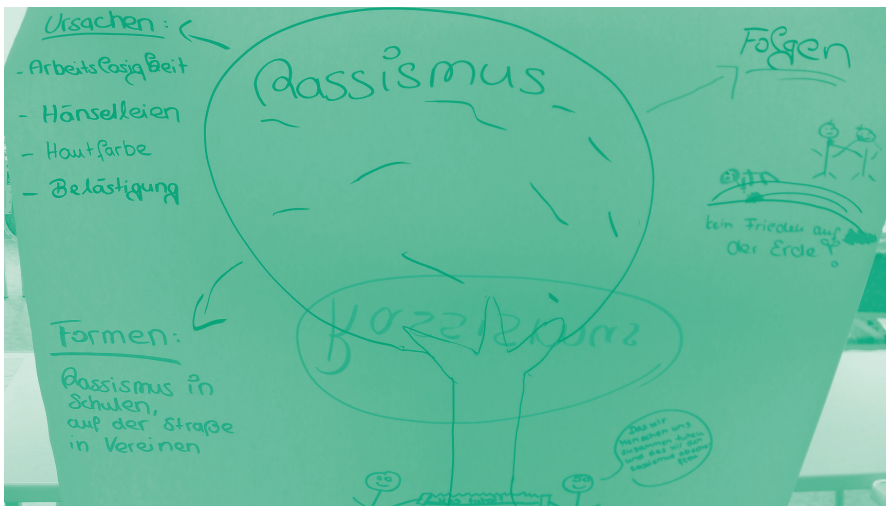
Folgende Fragen dienen als Hilfestellung:

- Welchen Zwecken dient die Evaluation?
 - Nachhaltigkeit
 - Nachweis dem Zuwendungsgeber gegenüber
 - Praxiserweiterung, d. h. zur Verbesserung der kommenden Angebote
- Welche Perspektiven sollen sich in der Evaluation widerspiegeln?
 - Teilnehmende
 - TeamerInnen
 - VeranstalterInnen

- Welche Methode wird angewandt?
Fragebogen (standardisiert oder offene Fragen)
Teilnehmende Beobachtung
Prozessevaluation
... (andere Methoden)
Kombination verschiedener Methoden
- Wer führt die Evaluation durch?
Eine externe Person (steht Budget zur Verfügung?) oder ein/e Mitarbeiter/in des Veranstalters?

Ungeachtet aller Tipps für die Vorbereitung und Durchführung lebt ein Training stets von seiner spezifischen Dynamik und ist in seinem Verlauf nicht vorhersagbar. Abweichungen von der Planung, unerwartete Reaktionen oder Interventionen und Nachfragen sollten daher nicht als Hürde, sondern vielmehr als Chance begriffen werden, neue Perspektiven zu eröffnen. Die Thematisierung von Rassismus ist immer ein fragiles Unterfangen, impliziert sie doch auch die Reflektion über die eigene Involviertheit und mögliche Anteile an der Herstellung ausgrenzender Praxen. Um ein Setting bereit zu stellen, das diese Offenheit gewährleistet, können die vorgestellten Tipps Anregungen bieten.

„Nicht weil es schwer ist, wagen wir es nicht, sondern weil wir es nicht wagen, ist es schwer“ (Seneca)



Filme, Literatur, Bildungsmaterial, Übungen

Sie möchten ein Training durchführen und benötigen dazu passende Filme, Spiele, Übungen oder Literatur? Neben dem auf den vorherigen Seiten vorgestellten Trainingsablauf existieren noch eine Vielzahl weiterer Möglichkeiten, um ein Training oder einen Workshop zu gestalten (sowohl in Hinblick auf die thematische Ausrichtung wie den gewählten methodischen Zugang). Auf den folgenden Seiten wird deshalb eine Auswahl an Materialien und weiterführenden Informationsangeboten präsentiert, die Anregungen für weitere Seminar gibt.

Eine repräsentative Auswahl würde den Rahmen dieser Publikation sprengen und gleichzeitig unübersichtlich werden. Daher wird nur eine Auswahl an Filmen, Konzepten, Methodenhandbüchern und Literatur vorgestellt, die kürzlich erschienen sind und als Anregung für Trainings dienen können. Es wurden Publikationen, Konzepte und Filme ausgewählt, die sich thematisch an die im Verlauf des Projekts herauskristallisierten Themen der Jugendlichen anlehnen: (Anti)Rassismus, Antisemitismus, Islamfeindlichkeit, Homophobie und Migrationspädagogik. Berücksichtigt wurden ferner insbesondere solche Materialien, die verschiedene Formen von Ausgrenzung(en) berücksichtigen.

Hinweise auf weitere übergreifende Medien/Materialien finden sich in der letzten Rubrik „Übergreifend“.

Zum Thema (Anti)Rassismus

Filme

Leroy

Regie und Drehbuch: Armin Völckers; DVD, Spielfilm, 2007, Laufzeit: 89 Min.
Leroy ist ein 17-jähriger Junge, der gerne Chello spielt, gebildet und höflich ist, am liebsten mit seinem Freund Dimitrios seine Freizeit verbringt und sich unsterblich in Eva verliebt. Soweit klingt der Plot nach einer gewöhnlichen Teenie-Kommödie. Wä-

re da nicht die Tatsache, dass Leroy Schwarzer Deutscher und Eva die Tochter eines Abgeordneten einer rechtsextremen Partei und Schwester von fünf rechtsextremen Brüdern ist. Wie es den beiden mithilfe ihrer Freunde gelingt, sich gegen Evas Familie durchzusetzen und ihre Beziehung zu leben, ist Gegenstand des Spielfilms. Mit viel Witz und intelligenten Dialogen nähert sich der Film auf jugendgerechte Art den Themen Rassismus, Lebensrealitäten Schwarzer Deutscher und möglichen Widerstandsstrategien für die Diskriminierten. Die DVD beinhaltet neben dem Spielfilm selber auch eine umfangreiche Sammlung an didaktischem Material, darunter Anregungen für Übungen, Informationen zu zentralen Themen des Films (z. B. Black Power, Rassismus, Rechtsextreme Übergriffe, Stereotypen).

„deutschland - wäre meine richtige heimat ...“

Die Unmündigen e. V. (Hg.), Regie: Mario Di Carlo, 2003
DVD, Dokumentarfilm, Laufzeit: 32 Min.

In Zusammenarbeit mit der Evangelischen Akademie Baden hat der Verein „Die Unmündigen e. V.“ diesen Dokumentarfilm zum Themenkomplex Identität und Heimat produziert. Jeweils drei Mannheimer Spätaussiedlerjugendliche und Jugendliche türkischer Herkunft schildern in diesem Film humorvoll und selbstbewusst, ehrlich und teils wütend ihre persönlichen Erfahrungen mit Rassismus und Diskriminierung u. a. in der Schule, bei der Stellensuche und auf dem Ausländeramt in Deutschland. Die Porträts vermitteln einen eindrucksvollen und feinfühligten Einblick in die Alltags- und Gefühlswelten der Jugendlichen und illustrieren Gemeinsamkeiten und Unterschiede bei den Themen Schule, Freundschaft und Migration. Weitere inhaltliche Schwerpunkte sind Aufenthaltsstatus und Staatsbürgerschaft. Dabei wird deutlich, inwiefern die deutsche bzw. die türkische Staatsbürgerschaft das Leben der Jugendlichen im Alltag und ihr ‚Heimatgefühl‘ prägt. Der Film kann über die IDA-Mediathek ausgeliehen werden.

Respekt statt Rassismus. Filme für eine Welt

Filmfachstelle der Schweizer Hilfswerke (Hg.), 2004
DVD, 9 Kurzfilme zwischen vier und 30 Min.

Die von der Schweizer Filmfachstelle „Filme für eine Welt“ herausgegebene DVD sammelt unter dem Motto „Respekt statt Rassismus“ neun Kurzfilme aus Deutschland, Frankreich, der Schweiz und Südafrika, die sich gegen Diskriminierung und Vorurteile wenden. Auf der DVD wird zusätzlich pädagogisches Begleitmaterial bereitgestellt, so dass die Filme im Unterricht oder der außerschulischen Jugendbildungsarbeit einsetzbar sind. Die Filme sind für die Arbeit mit Jugendlichen zwischen 12 und 16 Jahren geeignet.

Literatur/Bildungsmaterial

Anti-Discrimination Future Project (Hg.) (2009): Unsa Haus. Und andere Geschichten

Viel zu oft reproduzieren Kinder- und Jugendbücher nach wie vor Vorstellungen über die Gesellschaft, in der weiße deutsche gesunde Kinder in ausschließlich heteronormativen Familien aufwachsen. Die Pluralität der Lebenswelten und -weisen der in Deutschland lebenden Kinder und Jugendlichen sowie deren Familien wird damit nicht widerspiegelt. Dies ist der Ansatzpunkt des Buches „Unsa Haus“, das versucht, mittels Geschichten über eine Gruppe von befreundeten Kindern für die Normalität der Pluralität zu sensibilisieren. „Unsa Haus“ erzählt Episoden aus dem Leben von fünf Kindern, bei denen Herkunft, Hautfarbe und Religion so selbstverständlich sind, dass sie nicht thematisiert werden müssen, sondern vielmehr die je spezifischen Interessen der Kinder im Vordergrund stehen; in denen die alleinerziehende Mutter und das schwule Elternpaar ebenso dazugehören wie die Familie, die aus Vater, Mutter und den Kindern besteht; Geschichten in denen Raum gelassen wird für Identifikationen, die jenseits dichotomisierender Geschlechterzuweisungen stehen. Das Buch kann dabei als Kinder- und Jugendbuch genutzt werden, eignet sich aber ebenfalls für den Einsatz in Seminaren und Workshops. Auf der Projekthomepage steht es in drei Sprachen (Deutsch, Englisch, Portugiesisch) als Download zur Verfügung.

Kontakt:

Anti-Discrimination Future Project
Reichenberger Str 63a
10999 Berlin
<http://afutureproject.eu>

Stephan Bundschuh/Birgit Jagusch/Hanna Mai (Hg.): Holzwege, Umwege, Auswege. Perspektiven auf Rassismus, Antisemitismus und Islamfeindlichkeit. IDA e. V., Düsseldorf, 2. Aufl. 2009

Handelt es sich bei Rassismus, Antisemitismus und Islamfeindlichkeit um Diskriminierungsformen, die getrennt voneinander zu betrachten sind? Welche Gemeinsamkeiten und Überschneidungen gibt es? Was bedeutet dies für pädagogische Konzepte und Projekte? Diese Fragen untersucht der Reader. Der erste Teil des Readers betrachtet Rassismus, Antisemitismus und Islamfeindlichkeit aus gesellschaftstheoretischer Perspektive. Die Autorinnen und Autoren schildern Ausprägungen der drei Phänomene und loten die Konsequenzen für die Bildungsarbeit aus. Im zweiten Teil werden pädagogische Konzepte und Projekte vorgestellt, wobei die Reflexion der Praxis sowie der dahinterliegenden Ansätze im Mittelpunkt steht. Um Multiplikatorinnen und Multiplikatoren Anregungen für die praktische Arbeit und zur weiteren Beschäftigung mit dem Thema zu geben, beinhaltet der dritte Teil kommentierte Hinweise zu pädagogischen Materialien und Literatur. Auch werden Filme und Trainings beschrieben.

Übungen/Trainingsansätze

IDA e. V. (Hg.): Leah Carola Czollek/Heike Weinbach. Lernen in der Begegnung. Theorie und Praxis von Social Justice Trainings, Düsseldorf 2. Aufl. 2008

Der Reader besteht aus zwei Teilen. Zunächst wird das Konzept von Social Justice und Diversity-Trainings von Leah Carola Czollek und Heike Weinbach erläutert. Dabei gehen die Autorinnen auf die Grundlagen, theoretischen Prämissen und den inhaltlichen Aufbau der Trainings ein. Zwei grundlegende Bestandteile der Trainings sind die Bezugnahme auf das Konzept der Intersektionalität, das verschiedene Formen und Ausprägungen von Diskriminierungen in ihren Wechselwirkungen und Zusammenhängen betrachtet und die dialogische Methode, nach der in den Trainings gearbeitet wird. Um den Lesenden einen Einblick nicht nur in die Theorie, sondern auch die Praxis der Social Justice-Trainings zu geben, wird anschließend der Aufbau der Social Justice-Trainings geschildert und einzelne Themen der Trainings werden anhand von Übungen präsentiert. So wird zu den Themen Antisemitismus, Rassismus, Antiziganismus, Sexismus/Heterosexismus, Klassismus, Ableismus/Behindertenfeindlichkeit und Altersdiskriminierung je eine ausgewählte Übung aus den Social Justice-Trainings vorgestellt. Im zweiten Teil des Readers fokussieren renommierte Autorinnen und Autoren Aspekte der unterschiedlichen Diskriminierungsformen wie Antisemitismus, Rassismus, Antiziganismus, (Hetero-)Sexismus, Klassismus und Behindertenfeindlichkeit.

Parallel zu dem Reader ist auch ein Flyer über Social Justice Trainings unter dem Titel „Rassismus, Sexismus und andere ‚alte Bekannte‘. Eine Einführung in Social Justice“ erschienen, der bei IDA e. V. bestellt werden kann.

IDA-Trainingsdatenbank

Die Trainingsdatenbank des IDA e. V. gibt einen Überblick über Trainings im Bereich antirassistischer Pädagogik. Dort können zu unterschiedlichen Themen (Anti-Rassismus, Interkulturelles Lernen, Social Justice Trainings, Mediation und Deeskalation/Konfliktbearbeitung), zu verschiedenen Zielgruppen sowie in einer alphabetischen Liste die einzelnen Trainerinnen und Trainer recherchiert werden.

Infos: www.IDAeV.de

Anti-Bias

Das englische Wort Bias bedeutet Voreingenommenheit, Schiefelage oder Vorurteil. Anti-Bias zielt darauf, eine durch Einseitigkeit und Voreingenommenheit entstandene Schiefelage ins Gleichgewicht zu bringen und Diskriminierungen abzubauen. Angestrebt ist eine intensive erfahrungsorientierte und prozessorientierte Auseinandersetzung mit Macht und Diskriminierung sowie das ‚Verlernen‘ von unterdrückenden und diskriminierenden Kommunikations- und Interaktionsformen.

Infos: www.anti-bias-werkstatt.de

Betzavta

„Miteinander“ – die deutsche Übersetzung des hebräischen Worts „Betzavta“ – beschreibt das Ziel dieses Trainingsprogramms sehr genau. Bei Betzavta geht es um das Erlernen und Begreifen eines demokratischen Miteinanders in der Gesellschaft. Durch verschiedene Übungen werden in eindrucksvoller Weise Mechanismen von Ausgrenzung und Unterdrückung und, darauf aufbauend, die Entwicklung von demokratischen Prinzipien für den Alltag erfahrbar gemacht. Die Methoden von Betzavta beziehen die Lebenswelt und Individualität der Teilnehmenden mit ein. Durch den erfahrungsorientierten Ansatz, der sich von herkömmlichen Formen politischer Bildung unterscheidet, wird ein sehr persönlicher und emotionaler Zugang zu den Inhalten geschaffen. Betzavta kann in verschiedenen Bildungskontexten im schulischen und außerschulischen Bereich eingesetzt werden. „Betzavta“ wurde vom Jerusalemer ADAM-Institut als Konzept zur Demokratie- und Toleranzerziehung entwickelt. Seit 1995 findet das Programm auch in Deutschland immer mehr Verbreitung.

Infos: www.betzavta.de

Empowerment

Die Empowerment-Trainings widmen sich der Entwicklung von Strategien gegen Rassismus und Diskriminierung aus der Minderheitenperspektive. Rassismus und Diskriminierung zur Alltagserfahrung von Menschen mit Migrationshintergrund und People of Color in Deutschland. Zusammen mit anderen Merkmalen wie z. B. Geschlecht, Alter, sexuelle Identität, Religion und/oder Behinderung ergeben sich nicht selten verstärkte Ohnmachtserfahrungen. In einem ‚geschützten Raum‘ soll ermöglicht werden, dass die Teilnehmenden erfahrenen Rassismus und andere Formen von Diskriminierung zur Sprache bringen, Gegenstrategien entwickeln und ausbauen.

Infos: hakra@hotmail.de

Zum Thema Antisemitismus/Jüdisches Leben

Filme

Shoah

Regie: Claude Lanzmann, Frankreich: 1974-85

Dokumentarfilm, insgesamt 566 Min.

„Shoah“ ist eine mehrteilige Dokumentation über die systematische Vernichtung der europäischen Jüdinnen und Juden durch die Nazis. Der Film greift nicht auf historisches Film- und Fotomaterial zurück, sondern rekonstruiert den Holocaust ausschließlich durch die Montage von Interviews mit Zeitzeugen. Unter den befragten Zeitzeugen befinden sich sowohl Täter als auch Opfer und Zuschauer. Neben der

daraus entstehenden exakten historischen Rekonstruktion des Vernichtungsprozesses überzeugt der Film insbesondere dadurch, dass in den Interviews deutlich wird, welch fundamentale emotionale Verwüstungen der Holocaust bei allen Zeitzeugen – dabei im Ausdruck verschieden zwischen Tätern, Opfern und Zuschauern – hinterlassen hat.

Zug des Lebens

Regie: Radu Mihaileanu, 1998

DVD und VHS, Spielfilm, Laufzeit 103 Min., freigegeben ab 6 Jahren

Schlomo, der ‚Dorfnarr‘ in einem Ort im Osten Europas 1941, überbringt die Nachricht vom Vorrücken der deutschen Truppen, der Vernichtung jüdischer Dörfer und der Ermordung und Verschleppung der Bewohnerinnen und Bewohner. Daraufhin beschließen die Menschen im Dorf, der drohenden Deportation durch die Deutsche Wehrmacht zuvorkommen, indem sie sich selbst ‚deportieren‘, um über Russland bis nach Palästina zu fliehen. Es wird ein maroder Güterzug organisiert, Vorräte werden angelegt, einige der Dorfbewohnerinnen und Dorfbewohner lernen Deutsch, um sich als deutsche Wachmannschaft des Deportationszugs ausgeben zu können. Eines Nachts startet der ‚Zug des Lebens‘ mit allen Dorfbewohnerinnen und Dorfbewohnern seine Reise. Die tragische Situation der Juden, zum Überleben ihre eigene Deportation in verteilten Rollen zu spielen, erweist sich als komödiantische Erzählung von Schlomo im Konzentrationslager.

Made In USSR

DVD und VHS, Dokumentarfilm, 2004

Laufzeit 67 Min., freigegeben ab 12 Jahren

Die Videodokumentation verfolgt die Stationen der Zuwanderung junger Russlanddeutscher und jüdischer Kontingentflüchtlinge aus Russland und der Ukraine und geht dabei von der heutigen Sicht der Protagonistinnen und Protagonisten aus: Wie fühlen sie sich als Russlanddeutsche oder Kontingentflüchtlinge in der deutschen Gesellschaft? Drei Jugendliche erzählen dabei die persönliche Geschichte ihrer Einwanderung. Der Film zeigt anhand dieser Biografien, was Migration für Jugendliche bedeutet, und berichtet von den kulturellen und sozialen Hintergründen junger Russlanddeutscher und Kontingentflüchtlinge.

Die Judenschublade. Junge Juden in D.

Regie: Mehring-Fuchs, Margarethe/Laur, Stephan, 2005

DVD, Dokumentarfilm, DVD, Laufzeit 60 Min.

„Man wird so oft in eine Schublade gesteckt. Die Judenschublade. Es gibt so viele junge Juden in Deutschland, die passen da nicht alle rein. Sie sind so anders als ich. Sie sind wie Ihr: unterschiedlich. Manche wählen SPD, andere FDP. Manche studieren Informatik, andere Philosophie. Manche trinken Kaffee, andere Bier. Manche gehen regelmäßig in die Synagoge, andere sind noch nie in einer gewesen. Manche sind junge Juden, aber andere würden sagen, sie sind junge Menschen, die zufällig

noch jüdisch sind. Schubladen passen da nicht.“ Mit diesen Worten der 24-jährigen Schriftstellerin Lean Gorelik beginnt der rund 60-minütige Dokumentarfilm über das vielfältige Leben junger Jüdinnen und Juden in Deutschland. Über ein Jahr lang recherchierten die Filmemacher Margarethe Mehring-Fuchs und Stefan Laur vom Freiburger Verein „Element 3 – Jugend, Kultur, Konzept“ in ganz Deutschland für ihren Film „Die Judenschublade“. Ergebnis ist ein vielschichtiger Einblick in die Bandbreite jüdischen Lebens heute. In dem Film werden gläubige und nichtgläubige Jugendliche in ihrem Alltag porträtiert. Sie äußern in dem Film ungeschminkt ihre Meinung und vermitteln ein Leben, das anders ist, als die meisten erwarten. Der Film kann über die IDA-Mediathek ausgeliehen werden.

Alles auf Zucker

Regie: Dani Levy, 2005

Spielfilm, Laufzeit 92 Min., freigegeben ab 6 Jahren

Die selbstironische Komödie über jüdisches Leben im heutigen Deutschland von Regisseur Dani Levy handelt vom arbeitslosen Juden Jackie Zucker, einem ehemaligen DDR-Sportreporter. Seit ihn seine Mutter und sein Bruder in der DDR zurückließen, hat der jüdische Glaube für Zucker keine Bedeutung mehr. Nun erhält er nach dem Tod seiner Mutter überraschend eine Erbschaft, die seine finanziellen Probleme lösen soll. Das Testament stellt Zucker jedoch vor eine schwere Aufgabe: Zucker soll die Beerdigung gemeinsam mit seinem jüdisch-orthodoxen Bruder – mit dem er seit Jahrzehnten zerstritten ist – ausrichten. Erst wenn sich die Brüder wieder versöhnen, erhält Zucker das Erbe. Wohl oder übel müssen sich die grundverschiedenen Brüder annähern. Zum Film ist ein Filmheft der Bundeszentrale für politische Bildung erhältlich.

Übungen/Bildungsmaterial

Materialien der Kreuzberger Initiative gegen Antisemitismus (Kiga)

Im Rahmen verschiedener Projekte wurden umfangreiche pädagogische Materialien zum Thema Antisemitismus entwickelt. Dazu gehören die Handreichungen „Pädagogische Konzepte gegen Antisemitismus in der Einwanderungsgesellschaft“ und „Was tun? Ein Brett- und Rollenspiel für die offene Jugendarbeit zu individuellen Perspektiven und kollektiven Zwängen“. Die Besonderheit liegt darin, dass sich die Übungen auch auf aktuelle Formen des Antisemitismus beziehen und gezielt auch die Perspektiven von Jugendlichen mit Migrationshintergrund einbezogen werden. Das Angebot reicht dabei von Konzepten für spezielle Workshops und Seminarreihen bis hin zu eigens konzipierten Brett- und Rollenspielen. Das Material kann über die IDA-Mediathek ausgeliehen werden.

Infos:

Kreuzberger Initiative gegen Antisemitismus (Kiga)
 Oranienstraße 34
 10999 Berlin
 Tel: 0 30 / 69 56 58 65
 Fax: 0 30 / 69 56 92 66
 mail@kiga-berlin.org
 www.kiga-berlin.org

step21 - Initiative für Toleranz und Verantwortung (Hg.): [Chazak - Sei stark. Selma] Auf den Spuren eines außergewöhnlichen Mädchens in der NS-Zeit

Die Initiative Step 21 hat 2008 das Projekt SELMA durchgeführt, in dessen Mittelpunkt die Auseinandersetzung mit Selma Meerbaum-Eisniger, die 1942 mit 18 Jahren in dem Arbeitslager Michailowska starb, stand. Ziel war es, einen persönlichen Zugang zur Geschichte der NS-Zeit zu schaffen und die Auseinandersetzung mit aktueller Ausgrenzung und Diskriminierung zu fördern. Im Rahmen des Projektes wurden ein Schreibwettbewerb durchgeführt und das vorliegende multimediale Unterrichtspaket entwickelt. In dem Paket befinden sich:

- eine Broschüre mit Informationen zu Selma, ihrer Familie sowie Arbeitsblätter und Themenbausteine
- Gedichtband „Ich bin in Sehnsucht eingehüllt“
- Musik-CD „Selma - In Sehnsucht eingehüllt“
- Film-DVD „Herr Zwilling und Frau Zuckermann“
- Step21-Radio-Software und Musiksoftware

Infos:

step21 - Initiative für Toleranz und Verantwortung
 Jugend fordert! gemeinnützige GmbH
 Steinhöft 7 - Haus am Fleet
 20459 Hamburg
 Tel: 0 40 / 37 85 96 12
 Fax: 0 40 / 37 85 96 13
 team@step21.de
 www.step21.de

Das Material kann über die IDA-Mediathek ausgeliehen werden.

Anne Frank Haus Amsterdam (Hg.) (2007): Die Suche, Amsterdam

Seit 2007 wird das Projekt „Entwicklung und Erprobung eines Materialpaketes“ vom Anne Frank Zentrum durchgeführt. Im Rahmen des Projektes werden innovative Bildungsmaterialien gegen Antisemitismus, die später bundesweit an Schulen eingesetzt werden können, getestet. Dazu gehört auch der Comic „Die Suche“, der, wie sein Vorläufer „Die Entdeckung“, vom Anne Frank Haus entworfen wurde. Mittels des Genres-Comics sollen Jugendliche dazu angeregt werden, sich mit der Ge-

schichte und der Zeit des Nationalsozialismus auseinanderzusetzen. „Die Suche“ thematisiert den Holocaust, die Verfolgung von Jüdinnen und Juden und das Vernichtungslager Auschwitz-Birkenau, indem die Geschichte von Esther erzählt wird, die als jüdisches Mädchen während des Zweiten Weltkrieges auf einem Bauernhof versteckt wurde. Über ihre Familie weiß sie nur, dass ihre Eltern in Auschwitz ermordet wurden. Als ältere Frau versucht sie nun mit Hilfe ihres Enkels Daniel, genaueres über ihre Eltern, aber auch über ihre damaligen Nachbarinnen und Nachbarn und Helferinnen und Helfer herauszufinden.

Das Material kann über die IDA-Mediathek ausgeliehen werden.

Infos:

Anne Frank Zentrum
 Rosenthaler Str. 39
 10178 Berlin
 Tel: 0 30 / 2 88 86 56 10
 Fax: 0 30 / 2 88 86 56 11
 zentrum@annefrank.de
 www.annefrank.de

Wetzel, Juliane/Körte-Braun, Bernd (Hg.) (2008): Gegen Antisemitismus, Berlin

Das American Jewish Committee Berlin (AJC), das Landesinstitut für Schule und Medien Berlin-Brandenburg (Lisum) und das Zentrum für Antisemitismusforschung haben das Projekt „Fit machen für Demokratie und Toleranz - Jugendliche setzen sich mit Antisemitismus auseinander“ durchgeführt, dessen Ziel die Förderung der Auseinandersetzung mit sowie die Bearbeitung von Vorurteilen und Stereotypen gegen Jüdinnen und Juden war. In diesem Rahmen ist unter anderem diese DVD entstanden, die sich vor allem für den Einsatz im Schulunterricht eignet und durch die mediale Aufbereitung gerade Jugendliche anspricht. Sie bietet einführende Filme zu den Themenfeldern:

- Vorurteile
- Christliche Judenfeindschaft
- Rassenantisemitismus
- Nationalsozialismus
- Nach dem Holocaust
- Nahostkonflikt
- Weltverschwörungstheorie
- Handel und Wandel

Zu jedem Thema gibt es einen Werkstattbereich mit Arbeitsstationen und Aufgaben, die für unterschiedliche Altersklassen, für Arbeitsgruppen oder Einzelpersonen konzipiert sind. Zusätzlich finden sich auf der DVD ein Lexikon, das auf zentrale Begriffe eingeht, eine Suchfunktion und ein Arbeitsfenster, in dem Lehrerinnen und Lehrer die Medien verwalten und sich Notizen machen können. Hier können auch die Aufgaben bearbeitet werden.

Die DVD kann über die IDA-Mediathek ausgeliehen werden.

Infos:
 Zentrum für Antisemitismusforschung
 Ernst-Reuter-Platz 7
 10587 Berlin
 Tel: 0 30 / 31 42 58 51
 Fax: 0 30 / 31 42 11 36
 zfa10154@mailbox.tu-berlin.de
 www2.tu-berlin.de/~zfa/

Zum Thema Islamfeindlichkeit

Filme

Zwischen Rap und Ramadan. Junge Muslime in Freiburg

Regie: Mehring-Fuchs, Margarethe/Laur, Stephan, Deutschland, 2003
 DVD, Dokumentarfilm, Laufzeit: 30 Min.

Der 30-minütige Dokumentarfilm porträtiert vier junge Muslime und Muslimas in Freiburg: eine Studentin, eine Schülerin, einen Schauspielschüler und einen Rapper. Selma ist Alevitin, Meryem ist Muslima, die Kopftuch trägt, Hamze ist ein junger Roma aus dem Kosovo, Malik wurde in Afghanistan geboren und lebt mit einer Körperbehinderung. Obwohl alle vier muslimisch sind, sind sie in ihren Aussagen und Darstellungen äußerst unterschiedlich. Die Jugendlichen werden sowohl in ihren Familien, ihrer islamischen Lebenswelt sowie dem deutschen Umfeld in Freiburg gezeigt. Die Inhalte des Filmes wurden von den jugendlichen Akteurinnen und Akteuren mitbestimmt und werden eindrucksvoll vermittelt. Der Film informiert aus Sicht der Protagonistinnen und Protagonisten über den Islam und räumt mit verschiedenen Stereotypen auf. Lebendig wird der Film auch durch die Musik, die von einem der Hauptdarsteller stammt. Malik rappt zu arabischen Melodien und Beats. Der Film wurde im Auftrag der Stadt Freiburg im Rahmen der Initiative „für eine offene Stadt“ produziert. Der Film kann über die IDA-Mediathek ausgeliehen werden.

Jung und moslem. Teil 1 - 4. Dokumentationsreihe von und über junge Moslems, ihren Glauben und ihr Leben.

Medienprojekt Wuppertal e. V. (Hg.), Wuppertal, 2005
 4 DVDs, Laufzeit: Zwischen 80 und 120 Min.

In dem Videoprojekt „Jung und Moslem in Deutschland“ wurden vom Medienprojekt Wuppertal Filme von und über junge Menschen muslimischen Glaubens in Deutschland produziert. In diesen Filmen werden authentische Interviews mit jungen Muslimas und Muslimen verschiedener nationaler und kultureller Herkunft zu ganz verschiedenen Themen geführt.

Der Film kann über die IDA-Mediathek ausgeliehen werden.

Literatur

Bundschuh, Stephan/Jagus, Birgit (Hg.) (2. Aufl. 2008): Islamfeindlichkeit. Aspekte - Stimmen - Gegenstrategien, Düsseldorf

Der Reader des IDA e. V. gliedert sich in drei Teile. Der erste Teil beleuchtet Aspekte von Islamfeindlichkeit aus verschiedenen Perspektiven und geht auf unterschiedliche gesellschaftliche, kulturelle, politische, geschlechtsspezifische und mediale Diskurse ein. So werden unterschiedliche Ausprägungen und Erklärungsansätze für Islamfeindlichkeit gegeben.

Der zweite Teil lässt Akteure aus der muslimischen Community zu Wort kommen, die ihre Sichtweise auf Islamfeindlichkeit beschreiben. Wie wirken sich antimuslimische Stereotype im Alltag aus, welche Interventionsmöglichkeiten sehen die Muslime und Muslimas, sind Fragen die in diesem Teil im Mittelpunkt stehen. Der dritte Teil widmet sich der Frage, welche Möglichkeiten es für die Pädagogik gibt, Gegenstrategien gegen Islamfeindlichkeit zu entwickeln. Um MultiplikatorInnen der Jugendarbeit Anregungen für ihre Praxis zu geben, werden verschiedene Übungen und Methoden vorgestellt, die in der Jugendbildungsarbeit eingesetzt werden können. Weiterhin informieren Infokästen über aktuelle Statistiken zu Islamfeindlichkeit, Filme, die sich zum Einsatz in der Jugendbildungsarbeit eignen, Projekte zum interreligiösen Dialog und Möglichkeiten der politischen Bildung zu Islamfeindlichkeit.

Infos:
 IDA e. V.
 Volmerswerther Str. 20
 40221 Düsseldorf
 Tel: 02 11 / 15 92 55-5
 Fax: 02 11 / 15 92 55-69
 Info@IDAEV.de
 www.IDAEV.de

Zum Thema Migrationspädagogik

Filme

Auf der anderen Seite

Regie: Fatih Akin, 2007, Spielfilm, 122 Min.

Der vor allem an den Schauplätzen Bremen, Hamburg und Istanbul spielende Film erzählt in drei miteinander verwobenen aber inhaltlich abgegrenzten Kapiteln die Geschichten von sechs Menschen. Als der Witwer Ali die Prostituierte Yeter überredet, bei ihm einzuziehen, ist sein Sohn Nejat irritiert. Nejat taut erst auf, als er erfährt, dass sie ihrer Tochter Ayten regelmäßig Geld für ihr Studium schickt. Nach Yeters plötzlichem Tod reist Nejat in die Türkei, um Ayten zu suchen. Die politische Aktivistin Ayten ist jedoch vor der türkischen Polizei nach Deutschland geflüchtet und bei einer jungen Frau, Lotte, untergetaucht. Als sie von der Polizei aufgegriffen und in die Türkei zurückgeschickt wird, macht sich Lotte auf die Suche nach der Freundin.

Soul Kitchen

Regie: Fatih Akin, 2009, Spielfilm, 100 Min.

Der Film porträtiert eine Gruppe von FreundInnen rund um den Kneipenbesitzer Zinos. Im „Soul Kitchen“ in Hamburg treffen ganz unterschiedliche Charaktere zusammen: Der Gourmetkoch Shayn, Ilias, der Bruder von Zino, der gerade im Knast sitzt und tagsüber Freigang hat, solange er als Kellner im „Soul Kitchen“ arbeitet, Kellner und Musiker Lutz, die Physiotherapeutin Anna sowie Nadine, Zinos Freundin, die jedoch nach Shanghai zieht, um dort zu arbeiten. Die einzelnen Handlungsstränge verweben sich zu einem „modernen Heimatfilm“ über Freundschaft, Liebe, Zugehörigkeiten und die Normalität von pluralen Lebensentwürfen und -welten.

Ein Augenblick Freiheit

2008, Spielfilm, 110 Min.

Der Film „Ein Augenblick Freiheit“ von Arash T. Riahi erzählt die tragikomischen Geschichten von drei Flüchtlingsgruppen, zwei ungleichen Freunden, einer Familie mit einem kleinen Jungen und zweier junger Männer, die zwei Kinder aus dem Iran zu ihren Eltern nach Wien bringen sollen. Alle treffen sich in einem Hotel in Ankara, um dort auf den positiven Bescheid ihrer Asylanträge zu warten. Der Film erzählt vom Mut, sich auf die Suche nach einem besseren Leben zu machen. Und er wirft einen Blick auf das, was an den Grenzen der EU geschieht. Zum Film ist begleitendes Unterrichtsmaterial für Lehrerinnen und Lehrer erschienen, das auf der Homepage von Filmkinotext zum Download bereit steht.

Infos:

Film Kino Text
Jürgen Lütz e. K.
Beueler Straße 50
53229 Bonn
Tel: 02 28 / 42 07 67
info@filmkinotext.de
www.filmkinotext.de

Land gewinnen

2007, Kurzspielfilm, 20 Min.

Der Kurzspielfilm handelt von Andrej und seiner Familie, die seit mehreren Jahren illegal in Deutschland leben. Als ihr Sohn Mischa ins schulfähige Alter kommt, steht die Familie vor einer schwierigen Entscheidung: Wenn sie versuchen, dem Sohn eine Schulbildung zu ermöglichen, riskieren sie gleichzeitig, als Illegalisierte entdeckt und abgeschoben zu werden. Der Film wurde auf der Berlinale 2007 zum besten Kurzfilm 2007 gewählt und erhielt auch vom Deutschen Kinderhilfswerk eine Auszeichnung.

Infos:

Matthias Film
Gänsheidestraße 67
70184 Stuttgart
Tel: 07 11 / 24 34 56
Fax: 07 11 / 23 61 2-54
vertrieb@matthias-film.de
www.matthias-film.de

Lust und Frust 3

Medienprojekt Wuppertal e. V. (Hg.), Wuppertal, 2007, 190 Min.

In den insgesamt acht auf der DVD enthaltenen Filme werden Jugendliche mit Migrationshintergrund porträtiert, die über ihre Sexualität sprechen. Die einzelnen Filme setzen sich mit Themen auseinander wie Beziehung und Sex vor der Ehe, der Rolle von Religion, Vorurteilen, Verhütung, Jungfräulichkeit und Homosexualität.

Infos:

Medienprojekt Wuppertal
Hofaue 59
42103 Wuppertal
Tel: 02 02 / 5 63 26 47
Fax: 02 02 / 4 46 86 91
info@medienprojekt-wuppertal.de
www.medienprojekt-wuppertal.de

Übungen

Landesjugendring Brandenburg, Landesjugendring Berlin (Hg.) (2007): Meine Deine Unsere Geschichten. Eine Arbeitshilfe für lokale Jugendgeschichtsprojekte und interkulturelles Lernen, Berlin/Potsdam/Dresden/Schwerin

Wie können Jugendliche selber ein erfolgreiches und spannendes Geschichtsprojekt, zum Beispiel zur lokalen Migrationsgeschichte, durchführen? Das Projekt „Meine Deine Unsere Geschichten“ will diese Frage beantworten und Jugendliche dazu anregen sich mit regionaler Geschichte und deren aktuellen Auswirkungen zu befassen. In der Arbeitshilfe werden dazu in übersichtlicher und präziser Form praktische Tipps für die folgenden Bereiche der Projektarbeit bereitgestellt:

- Projektförderung (Förderprogramme, Stiftungen, etc.)
- Projektmanagement (Projektphasen und Begleitung, Planung, Konzept und Zielsetzung, Arbeitsteilung etc.)
- Inhalte, Themen, Pädagogische Methoden (Kennenlernen, Reflexion/Feedback, Kommunikation, Teamarbeit)
- Methoden der historischen Projektarbeit (Quellenarbeit, Gespräche mit Zeitzeugen und Zeitzeuginnen, etc.)
- Projektpartner (Adressen von Medienzentren, Technikverleih, etc.)
- Rechtliche Fragen (Urheberrechte, Zitation, etc.)
- Projektpräsentation
- Öffentlichkeitsarbeit

Weitere Informationen, die Möglichkeit zur Vernetzung vor allem im Bereich Berlin und Brandenburg, Projektbeispiele und vieles mehr finden sich auf der Projekthomepage, zum Teil auch in türkischer, russischer und polnischer Sprache.

Das Material kann über die IDA-Mediathek ausgeliehen werden.

Ackermann, Zeno/Auner, Carolin/Szczebak, Elzbieta (2006): Einwanderungsgesellschaft als Fakt und Chance. Perspektiven und Bausteine für die politische Bildung, Schwalbach/Ts.

Das Praxishandbuch versammelt theoretische Texte zu Fragen der pluralen Gesellschaft (Informationen über Migrationsgeschichte und -bevölkerung, Formen von Diskriminierungen und Ansatzpunkte für politische und interkulturelle Bildung) sowie Seminarbausteine und -übungen. Die Übungen sind thematisch geordnet und beinhalten die Themen „Alltäglichkeit von Migration“, „Fakten und Perspektiven zum Thema Migration“, „Demokratie und Gerechtigkeit“, „Diversity“ und „kulturelle Vielfalt“.

Sielert, Uwe/Jaeneke, Katrin/Lamp, Fabian/Selle, Ulrich (2009): Kompetenztraining „Pädagogik der Vielfalt“. Grundlagen und Praxismaterialien zu Differenzverhältnissen, Selbstreflexion und Anerkennung, Weinheim/München

Das Trainingsmaterial kombiniert eine thematisch intersektionelle Herangehensweise (unter Berücksichtigung der Aspekte Ausgrenzung, kulturelle Identitäten, Gender

und sexuelle Orientierungen) mit dem methodischen Ansatz der Themenzentrierten Interaktion (TZI). Dadurch werden die thematischen Zugänge auf drei Ebenen (der individuellen, interaktiven sowie einer gesellschaftlichen Ebene) in den Blick genommen und aufeinander aufbauende Übungen konzipiert. In den einzelnen Kapiteln werden die jeweiligen Übungen ausführlich vorgestellt und durch Begleitmaterial ergänzt.

Ulrich, Susanne/Wenzel, Florian (2006): sprache macht demokratie. Politische Bildung in der Einwanderungsgesellschaft. Praxishandbuch, Schwalbach/Ts.

Theoretisch-thematischer Ansatzpunkt des Handbuchs ist die Beschäftigung mit den drei Aspekten „Migration“, „Sprache“ und „Integration“ und deren Interdependenzen. Nach einer theoretischen Einführung beinhaltet das Handbuch Übungen zu verschiedenen thematischen Aspekten (wie etwa „Sprache und Identität“, „Sprache und Macht“, „Sprache und Demokratie“) und zu einzelnen Phasen innerhalb eines Seminars (Begrüßung, Kennen lernen, Auswertung und Evaluation).

Das Handbuch kann über die IDA-Mediathek ausgeliehen werden.

Zum Thema Homophobie

Filme

Oben ohne

Medienprojekt Wuppertal e. V. (Hg.), Wuppertal, 2007, Laufzeit: 80 Min.

Theo wurde in einem Frauenkörper geboren. Seit langem fühlt er sich aber als Mann und liebt Frauen. Er versucht zwischen den Welten zu wandern. Als Musicaldarsteller mit gelernter und geliebter Frauengesangsstimme ist sein Weg der Veränderungen ein anderer als der sonst bei Transsexuellen übliche. Ein Filmteam begleitet Theo zwei Jahre. In sehr persönlichen Interviews gibt er tiefe Einblicke in sein Leben und seine Gefühle als Trans-Mann und die inneren und äußeren Veränderungen.

Themen des Filmes sind u.a. seine Kindheit, die Findung der transsexuellen Identität, der Umgang mit Geschlechterrollen, Liebesbeziehungen und Sexualität, die Brust-OP und Testosteroneinnahme zur Veränderung des Erscheinungsbildes, Erfahrungen in der queeren Szene. Zu Wort kommen hierbei auch die Partnerin, Freunde und Personen aus dem Umfeld von Theo.

Queer gefilmt

Medienprojekt Wuppertal e. V. (Hg.), Wuppertal, 2003/2004, Laufzeit: 347 Min.

Reportagen und Kurzspielfilme über das junge lesbische und schwule Leben und Lieben u. a. zu den Themen Sexualität, Gewalt/Diskriminierung, Situation von lesbischen und schwulen MigrantInnen, Unterschiede verschiedener Generationen von Lesben, Transsexualität, Outing, Queer in Schule und Ausbildung, Intoleranz unter

Schwulen, schwul/lesbischer Alltag und Utopien. Die Filme stammen aus den beiden schwul-lesbischen Videoworkshops »Queer gefilmt 1« und »Queer gefilmt 2«.

Literatur

Lambda e. V. (Hg): Volle Fahrt voraus – Schwule und Lesben mit Behinderung

„Doppelt anders – doppelt gefordert“. Unter diesem Titel startete das Jugendnetzwerk Lambda e. V. ein Interview-Projekt: Jugendliche und Erwachsene mit Behinderung erzählen von ihrem Leben. Zahlreiche Interviews geben einen Eindruck von den vielfältigen Wegen eines Coming-outs, den Alltagserfahrungen, Hoffnungen und Problemen. Wie gehen Eltern damit um, wie reagiert der Freundeskreis, Partner oder Partnerin, wie die Mitschüler und Mitschülerinnen auf die Homosexualität von Menschen mit Behinderung. Volle Fahrt voraus ist ein Lesebuch von und für Lesben und Schwule mit und ohne Behinderung. Es bietet zudem zahlreiche Informationen wie Adressen von Beratungsstellen, Literatur und weiterführende Medien. Darum eignet es sich auch für Angehörige und in der Behindertenarbeit Tätige als Ratgeber und doppelt interessantes Nachschlagewerk.

Infos:

Jugendnetzwerk Lambda e. V.
Windthorststraße 43 a
99096 Erfurt
Tel: 03 61 / 6 44 87 54
Fax: 03 61 / 6 44 87 52
info@lambda-online.de
www.lambda-online.de

Mit Vielfalt umgehen

Das Handbuch „Mit Vielfalt umgehen: Sexuelle Orientierung und Diversity in Erziehung und Beratung“, das auch als Online-Version auf der gleichnamigen Website zu finden ist, wurde von dem europäischen Projekt TRIANGLE (Transfer of Information to Combat Discrimination Against Gays and Lesbians in Europe) erstellt. Das Team, bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern aus fünf Ländern, hat sich zum Ziel gesetzt ein Handbuch zu entwickeln, das aufzeigen soll, wie man mit den Themen Lesbisch- bzw. Schwulsein und Bisexualität in multiethnischen Kontexten umgehen kann. Im Handbuch bzw. auf der Website finden sich vielfältige Hintergrundinformationen, Arbeitshilfen und pädagogisches Material.

Infos:

Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Nordrhein-Westfalen
Fürstenwall 25
40219 Düsseldorf

Tel: 02 11 / 8 55-5
Fax: 02 11 / 8 55-36 83
www.diversity-in-europe.org

Übungen/Projekte

Homosexualität in Migrationsfamilien

Im Rahmen des Projekts „Kultursensible Aufklärung zum Thema Homosexualität für Familien mit Migrationshintergrund“, das vom Familien- und Sozialverein des Lesben- und Schwulenverbandes in Deutschland (LSVD) durchgeführt wird, wurden verschiedene Übungen und Rollenspiele entwickelt, die im Rahmen von Seminaren und Workshops eingesetzt werden können. Die einzelnen Übungen, darunter ein Rollenspiel, ein Online-Quiz sowie ein Kartenspiel stehen auf der Projekthomepage in vier Sprachen (Deutsch, Griechisch, Russisch, Türkisch) zur Verfügung.

Infos:

„Kultursensible Aufklärung zum Thema Homosexualität für Familien mit Migrationshintergrund“
Familien- und Sozialverein des Lesben- und Schwulenverbandes in Deutschland (LSVD)
Pipinstraße 7
50667 Köln
Tel: 02 21 / 92 59 61-12
Fax: 02 21 / 92 59 61-11
www.migrationsfamilien.lsvd.de

Handreichungen für emanzipatorische Jungenarbeit (Hej)

«Homosexualität in der Einwanderungsgesellschaft – Handreichungen für emanzipatorische Jungenarbeit» ist ein Projekt von Gays & Lesbians aus der Türkei e.V. (GLADT). Es wird gefördert im Rahmen des Aktionsprogramms «Vielfalt fördern – Zusammenhalt stärken» des Senats von Berlin. Im Rahmen des Projekts sollen thematische Handreichungen entwickelt und erprobt werden, die theoretisches Wissen und konkrete Tipps sowie Methoden und Beispiele zur praktischen Umsetzung vermitteln. Im Mittelpunkt stehen die Komplexe Sexismus und Homophobie, Geschlechterrollen und insbesondere Männlichkeitskonstruktionen sowie Gewalt und Werte.

Infos:

Handreichungen für emanzipatorische Jungenarbeit
c/o GLADT e. V.
Kluckstraße 11
10785 Berlin
Tel: 0 30 / 26 55 66 33
info@gladt.de.de
www.hej-berlin.de

Allgemein/Übergreifend

Angebote der Bundeszentrale für politische Bildung (BpB)

Pädagogisches Begleitmaterial für Kinofilme

Die Bundeszentrale für politische Bildung gibt „Filmhefte“ als filmpädagogisches, themenorientiertes Begleitmaterial zu ausgewählten nationalen und internationalen Kinofilmen heraus. Auf 16 bis 24 Seiten werden Inhalt, Figuren, Thema und Ästhetik des Films analysiert. Darüber hinaus gibt es ein detailliertes Sequenzprotokoll, Fragen, Materialien und Literaturhinweise. Die Filmhefte sind im PDF-Format herunterladbar unter:

www.bpb.de/publikationen/SNA3WX,O,O,Filmhefte.html

Thematisches Informationsangebot

Auf der Website der Bpb finden sich zahlreiche Hintergrundinformationen zu verschiedenen Themen, darunter „Antisemitismus“, „Islam und Jugendkultur“, „Rechtsextremismus“, „Schule und Integration“, oder „Afrikanische Diaspora in Deutschland“. In Form von Artikeln, Dossiers, aber auch pädagogisch-didaktischem Material finden sich auf der Website vielfältige Zugänge und Ansatzpunkte für die pädagogische Arbeit.

Infos:

www.bpb.de/themen/IIG7EI,O,O,Themen.html

Qualifizierung zu Antidiskriminierung

Diskriminierungsschutz: Handlungskompetenz für Verbände

Mit dem Projekt „Diskriminierungsschutz: Handlungskompetenz für Verbände“ des Deutschen Instituts für Menschenrechte (DIMR) soll die Handlungskompetenz von Verbänden als Akteuren des Diskriminierungsschutzes gestärkt und eine menschenrechtliche Kultur der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung gefördert werden. Ziel ist es, Verbände für den Diskriminierungsschutz zu sensibilisieren, ihr Selbstverständnis in diesem Bereich zu fördern, zur Entwicklung entsprechender verbandsinterner Maßnahmen beizutragen und insbesondere die Anwendung verbandsspezifischer Rechte in Gerichts- und Beschwerdeverfahren zum Diskriminierungsschutz zu erhöhen.

Das Projekt verfolgt dabei einen horizontalen Ansatz und beschäftigt sich gleichermaßen mit dem Schutz vor rassistischen Diskriminierungen sowie Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Identität oder Orientierung, des Alters, der Religion und Weltanschauung oder einer Behinderung. Es umfasst unterschiedliche Beratungs-, Informations- und Qualifizierungsmöglichkeiten zu verbandsspezifischen Instrumenten zum Diskriminierungsschutz in Gerichts- und Beschwerdeverfahren wie

auch zur Förderung einer innerverbandlichen Antidiskriminierungskultur. Die Angebote sollen nachhaltige Veränderungsprozesse bewirken und sind längerfristig angelegt. Die Beratung für Verbandsleitungen soll Anstöße hinsichtlich der Veränderung des Selbstverständnisses der Verbände geben und zur Entwicklung entsprechender Maßnahmen für die eigenen Mitglieder und Mitarbeitenden beitragen. Daneben werden zielgruppenspezifische Schulungen zur Qualifizierung der Mitarbeitenden und Mitglieder hinsichtlich der Anwendung der verbandsspezifischen Rechte in Gerichts- und Beschwerdeverfahren zum Diskriminierungsschutz angeboten. Die Schulungen sollen praxisorientiertes Wissen, konkrete Handlungsanleitungen sowie Umsetzungsstrategien vermitteln. Mit verbandsübergreifenden Follow-Up-Veranstaltungen sollen der Erfahrungsaustausch, die Vernetzung und Zusammenarbeit gefördert werden. Im weiteren Projektverlauf sollen zudem Handreichungen herausgegeben und eine Online-Informationsplattform etabliert werden.

Infos:

Deutsches Institut für Menschenrechte

Zimmerstraße 26/27

10969 Berlin

Tel.: 030 - 259 359-0

Fax: 030 - 259 359-59

althoff@institut-fuer-menschenrechte.de

www.institut-fuer-menschenrechte.de

Pädagogische Materialien: Datenbank und Verleih

IDA-Mediathek

Im Rahmen der Bundesprogramme „VIELFALT TUT GUT. Jugend für Vielfalt, Toleranz und Demokratie“, „kompetent. für Demokratie – Beratungsnetzwerke gegen Rechtsextremismus“ und „XENOS – Integration und Vielfalt“ werden seit 2007 eine Vielzahl von Projekten durchgeführt: Kinder und Jugendliche setzen sich gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus ein, beschäftigen sich mit der Migrationsgeschichte in Vergangenheit und Gegenwart und lernen ein demokratisches Miteinander. Die Projekte umfassen ein breites Spektrum an Initiativen, Aktivitäten, methodischen Ansätzen der Jugend(bildungs)arbeit und des zivilgesellschaftlichen Engagements. Neben den durchgeführten Aktionen entsteht in den Projekten eine Vielzahl an Materialien, wie Handbücher, Bildungsmaterialien, Plakate, Filme, Musik-CDs, (Projekt-) Dokumentationen, Websites. Diese dokumentieren die geleistete Arbeit und multiplizieren die Ergebnisse. Um die Nachhaltigkeit der Projekte zu sichern und die entstandenen Materialien langfristig der Fachöffentlichkeit und Interessierten zur Verfügung zu stellen, recherchiert und archiviert das Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e. V. (IDA) in Kooperation mit dem DGB Bildungswerk, Bereich Migration & Qualifizierung diese Materialien. Über die Vielfalt-Mediathek können diese online auf www.vielfalt-mediathek.de recherchiert, bestellt und kostenlos ausge-

liehen werden. Darüber hinaus finden sich in der Mediathek Materialien aus dem Aktionsprogramm „Jugend für Toleranz und Demokratie – gegen Rechtsextremismus, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus“ und seinen drei Teilbereichen Entimon, Civitas und Xenos aus den Jahren 2002/2006.

Kontakt und Information:

Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e. V. (IDA)

Volmerswerther Str. 20

40221 Düsseldorf

Tel: 02 11 / 15 92 55-5

Fax: 02 11 / 15 92 55-69

mediathek@idaev.de

www.vielfalt-mediathek.de

www.idaev.de

Die Vielfalt-Mediathek wird gefördert im Rahmen des Bundesprogramms „VIELFALT TUT GUT. Jugend für Vielfalt, Toleranz und Demokratie“ und „XENOS – Integration und – Vielfalt“.

