documents No. 6

Helle Becker

(Anti-)Rassismus als Schwerpunkt von JUGEND-Begegnungs-Projekten

Abschlussbericht des Evaluationsvorhabens zum Schwerpunkt „Anti-Rassismus“: Untersuchung im Rahmen der Aktion 1 in „JUGEND“

JUGEND für Europa
Deutsche Agentur JUGEND

JUGEND für Europa ist der deutsche Partner eines europäischen Netzwerkes von Nationalagenturen in momentan 30 Ländern Europas und unterstützt im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) die Europäische Kommission bei der Umsetzung des Aktionsprogramms JUGEND.

Konkret heißt das:

- Wir vergeben Zuschüsse für internationale Jugendbegegnungen, den Europäische Freiwilligendienst, Initiativen Jugendlicher und Unterstützende Maßnahmen
- Wir beraten bei Planung, Durchführung und Organisation solcher Projekte
- Wir informieren über Entwicklungen und Möglichkeiten des EU-Aktionsprogramms JUGEND
- Wir qualifizieren Organisatoren und Betreuer
- Wir helfen bei der Suche nach internationalen Partnern
- Wir fördern und koordinieren die Zusammenarbeit zwischen den Beteiligten in Deutschland und Europa

Für uns ist das Aktionsprogramm JUGEND der Europäischen Union eine Herausforderung, um neue Methoden und Formen internationaler Jugendarbeit zu praktizieren. Dabei legen wir großen Wert auf die Eigeninitiative von Jugendlichen, interkulturelles Lernen, partnerschaftliche Zusammenarbeit und kreative Formen der Begegnung..

Weitere Informationen zu JUGEND für Europa und zum EU-Aktionsprogramm JUGEND finden Sie auch im Internet unter **www.webforum-jugend.de**

Helle Becker

(Anti-)Rassismus als Schwerpunkt von JUGEND-Begegnungs-Projekten

Abschlussbericht des Evaluationsvorhabens zum Schwerpunkt „Anti-Rassismus“: Untersuchung im Rahmen der Aktion 1 in „JUGEND“

IMPRESSUM

Autorin:
Dr. Helle Becker
Teichstraße 6
45127 Essen
E-Mail: projekte@helle-becker.de

unter Mitarbeit von Tilo Erlenbusch, Bonn und Christof Kriege, JUGEND für Europa, verantwortlicher Programmreferent für den Schwerpunkt „Antirassismus“

Auftraggeberin:
JUGEND für Europa – Deutsche Agentur für das EU-Aktionsprogramm JUGEND
Heussallee 30
D-53113 Bonn
www.webforum-jugend.de

JUGEND für Europa
Deutsche Agentur JUGEND

Gefördert mit Mitteln aus dem EU-Aktionsprogramm JUGEND

Bildung und Kultur
JUGEND

Essen/Bonn August 2004

Im Sinn eines Gender-Ansatzes werden in der Regel und dort, wo es sinnvoll ist, für Substantive sowohl die weiblichen wie männlichen Grammatikformen benutzt. Abweichungen von dieser Regel geben einer besseren Lesbarkeit des Textes den Vorzug.

INHALT

IMPRESSUM 2
1. VORÜBERLEGUNGEN 6
1.1. Ziele 6
1.2. Datenbasis 6
1.3. Vorgehen 7
1.4. Definition des Untersuchungsgegenstands 7
1.5. Beurteilung des Untersuchungsgegenstands 8
2. ZWISCHENSCHRITT WORKSHOP 11
2.1. Zwischenbewertung 14
3. KONSEQUENZEN 16
3.1. Festlegung der Fragestellung 16
3.2. Festlegung des weiteren Vorgehens 16
3.3. Pretest 17
4. UNTERSUCHUNG DER PROJEKTUNTERLAGEN 21
4.1. Themen der Maßnahmen 21
4.1.1. Anti-Rassismus-Themen 21
4.1.2. Interkulturelle Themen 24
4.1.3. Thematische Fokussierung 25
4.2. Lernziele 27
4.2.1. Anti-rassistische Lernziele 27
4.2.2. Qualität der Lernziele 28
4.2.3. Zwischenbewertung 31
4.3. Methoden und Programmelemente 32
4.3.1. Methoden für spezifisch anti-rassistisches Lernen 32
4.3.2. Methoden zu Förderung allgemein interkulturelles Lernens 34
4.3.3. Zwischenbewertung 37
4.3.4. Qualität der Methoden und Programmelemente 38
4.4. Beteiligte und Zielgruppen 43
4.4.1. Qualität der Beteiligung 45
4.4.2. Schwierigkeiten bei der Beteiligung 46
4.5. Fachkompetenz 47
4.5.1. Kompetenz der Träger 47
4.5.2. Qualität von externem Input 48
4.6. Gesamtkonzept der anti-rassistischen Projekte 50
4.6.1. Gesamtqualität als Begegnungsprojekte 52
4.6.2. Unterschiede Antrag – Sachbericht 54
4.6.3. Gründe für Defizite 55
4.7. Unterscheidung „anti-rassistisches“ Projekt – „interkulturelles“ Projekt 58
4.8. Allgemeine Zwischenergebnisse 59
5. BEFRAGUNG VON PROJEKTVERANTWORTLICHEN EUROPÄISCHER JUGENDBEGEGNUNGSPROJEKTE 61
5.1. Intention der Befragung 61

5.3. Auswahl der Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner 63
5.4. Vorgehensweise 64
5.5. Fragen an die Projektverantwortlichen 66
6. FRAGEKOMPLEX A. ZU BEGEGNUNGEN MIT ANTI-RASSISTISCHEM SCHWERPUNKT 69
6.1. Unterschiede zwischen interkulturellem Schwerpunkt und anti-rassistischem Schwerpunkt einer Begegnung 69
6.2. Merkmale eines Anti-Rassismus-Projektes 75
6.2.1. [A 2a]: Lernziele 75
6.2.3. [A 2c]: Methoden 81
6.2.4. [A 2d]: Gruppen/Personen 83
6.3. Erfolgsindikatoren 87
6.3.1. Zwischenbewertung und „sonstige Antworten“ 94
6.4. Veränderungen bei Teilnehmenden 96
6.4.1. Zwischenbewertung 100
6.5. Einfluss der Gruppenkonstellation 101
6.5.1. Zwischenbewertung 106
7. FRAGEKOMPLEX B. ZUR ARBEIT DES TRÄGERS 107
7.1. Trägerbezogenes Verständnis anti-rassistischer Begegnungsarbeit 107
7.1.1. Zwischenbewertung 110
7.2. Kontinuität der Anti-Rassismus-Arbeit 111
7.2.1. Zwischenbewertung 113
8. FRAGEKOMPLEX C: ZUR UNTERSTÜTZUNG ANTI-RASSISCHER BEGEGNUNGSPROJEKTE 114
8.1. Rahmenbedingungen für anti-rassistische Jugendbegegnungen 114
8.1.1. Zwischenbewertung 117
8.2. Fortbildung 118
8.2.1 Zwischenbewertung 123
8.3. Freie Meinungsäußerung zum Thema 123
8.3.1. Zwischenbewertung 125
9. SCHLUSSFOLGERUNGEN 126
9.1. Zum Verständnis von Rassismus/Anti-Rassismus und Anti-Rassismus-Projekten 126
Verständnis der Programmreferentinnen und -referenten 128
Meinungen der Projektverantwortlichen 130
9.2. Zur konzeptionellen Qualität von Anti-Rassismus-Projekten 131
9.3. Qualität der Anti-Rassismus-Projekte in der Aktion 1 132
9.4. Input- und Durchführungsqualität 132
9.4.1. Input- und Output-Qualität: Lernziele 133
9.4.2. Thematisierung von „Rassismus“ und „Anti-Rassismus“ 135
9.4.3. Methoden 136
9.4.4. Beteiligung von Personen und Zielgruppen / Externe Experten 137
9.4.5. Gesamtkonzeption 138
9.4.6. Kompetenz des Trägers 139
9.5. Mögliche Unterstützungsleistungen für Anti-Rassismus-Projekte 139

10. EMPFEHLUNGEN 141
10.1. Diskussion von Qualitätsmerkmalen 141
10.2. Konzeptionelle Arbeit 142
10.3. Kompetenzen beschreiben 142
10.4. Formulierung und Evaluation von Projekt-/Lernzielen 143
10.5. Methoden 144
10.6. Zielgruppen 144
10.7. Schlussbemerkung 144
11. LITERATUR 146

1. VORÜBERLEGUNGEN

1.1. Ziele

Ausgangspunkt des Vorhabens war der Wunsch von JUGEND für Europa - Deutsche Agentur für das EU-Aktionsprogramm JUGEND (JfE), die Beratungs- und Fortbildungsangebote für „Anti-Rassismus-Projekte“ im Rahmen des EU-Aktionsprogramms JUGEND zu optimieren. Gegebenenfalls sollten bestehende Fortbildungsangebote im Hinblick auf die Behebung zu beobachtender Defizite und Interessen angepasst sowie neue bedarfsorientierte Fortbildungsangebote eingerichtet werden.

1.2. Datenbasis

Um für diese Optimierung begründende Hinweise zu erhalten, wurden die in der Agentur vorhandenen Daten und Materialien genutzt, v.a.

- Kenndaten von Antragstellern in der Datenbank
- Anträge
- Sachberichte
- Dokumentationen (soweit vorhanden)

Weiter Informationen und Anhaltspunkte konnten erschlossen werden über

- das Erfahrungs- und Prozesswissen der Programmreferentinnen und -referenten (durch Workshop erfasst)
- das Erfahrungswissen der Projektträger (durch Interviews erfasst).

Um den Zeit- und Arbeitsumfang einzugrenzen, wurde als Schwerpunkt der Untersuchung die Aktion 1 – „Jugendbegegnungen“ ausgewählt. In dieser Aktion werden die meisten Projekte pro Jahr durchgeführt. Sie betrifft auch die größte Gruppe von Antragstellern. Eine Verbesserung der Agentur-Angebote würde für die Aktion 1 zunächst den breitesten Abnehmerkreis erreichen.

Insgesamt wurde das Vorhaben als Totalerhebung der Aktion 1 für die geförderten Projekte der Jahre 2000 (Beginn) bis 2002 (Mitte) durchgeführt. Es muss darauf hingewiesen werden, dass die Datenbasis zwar den gesamten Antragsbestand dieses Zeitraums in der Aktion 1 betrifft, diese aber angesichts der Gesamtzahl an Anträgen durch die Jahre der Laufzeit des Programms nur einen Ausschnitt darstellen können.

1.3. Vorgehen

Um das oben skizzierte Ziel zu erreichen, wurde ein Plan für eine qualitative Evaluation entwickelt. Die Evaluation sollte anhand von Qualitätsstandards für die Projekte Desiderate und Defizite im Hinblick auf die interne Fortbildungsplanung ermitteln. Die Leitfrage der Studie war zu Beginn: „Welche Defizite weisen Anti-Rassismus-Projekte in der Praxis auf und wie kann man sie beheben?“

Der Zuschnitt und der begrenzte Umfang des Evaluationsvorhabens brachten einige Einschränkungen mit sich. Das vorhandene Untersuchungsmaterial konnte nur Basis für eine Sekundäranalyse sein. Das heißt, dass nicht die Projekte selbst, sondern nur ihre Beschreibung in Antrag und Sachbericht als Untersuchungsgegenstände vorlagen. Aus diesen Unterlagen konnten nur vorsichtige Rückschlüsse auf die tatsächliche Durchführung der Projekte gezogen werden. Hauptsächlich sind so direkte Aussagen zu treffen über die Art der Darstellung, indirekt, also stark begrenzt, auch zur Planung und Durchführung von Projekten. Keinerlei Aussagen waren über die Wirkung von Projekten zu erwarten. Um die Begrenzung der Datenbasis zumindest teilweise zu überwinden, wurde daher geplant, in einem zweiten Schritt einzelne Träger zum Thema sowie auf ihren eigenen Fortbildungsbedarf hin direkt zu befragen.

Noch offen blieb, wer die Untersuchung der Unterlagen vornehmen sollte. Die Entscheidung wurde abhängig gemacht von der konkreten Zielrichtung, den Inhalten und Fragen der Evaluation. In Erwägung gezogen wurde eine externe Untersuchung durch die Evaluatoren oder eine interne durch die Programmreferentinnen und -referenten. Eine Trägerbefragung sollte in jedem Fall von den Evaluatoren, also extern, durchgeführt werden.

1.4. Definition des Untersuchungsgegenstands

Zunächst musste der Untersuchungsgegenstand „Anti-Rassismus-Projekte“ definiert werden. Da es sich um ein Förderprogramm handelt, das nach internen Regeln funktioniert und Standards setzt, sollte die entsprechende Definition des Aktionsprogramms oder die von JfE vorausgesetzt werden. So wurde als Auswahlkriterium die Angabe des Projektträgers bei der Antragstellung gewählt. Hierbei sind die Antragsteller aufgefordert, maximal zwei der (vorgegebenen) „Hauptthemen für die Begegnung“ anzukreuzen. Der Antragsteller hat dabei die Auswahl zwischen:

- Kunst und Kultur
- Umwelt

- Denkmalpflege
- Ländliche Entwicklung
- Stadtentwicklung
- Chancengleichheit
- **Kampf gegen Rassismus und Ausländerfeindlichkeit**
- Gesundheit
- Soziale Ausgrenzung (Allgemein)
- Maßnahmen gegen Straffälligkeit
- Jugendinformation
- Jugendpolitik
- Jugendfreizeit
- Jugendsport
- Medien und Kommunikation
- Europäisches Bewusstsein
- Kampf gegen Drogen-/Substanzmissbrauch

Untersuchungsgegenstand waren diejenigen Projekte, für die im Antrag von den Projektträgern als Hauptthema „Kampf gegen Rassismus und Ausländerfeindlichkeit“ angegeben worden war. Diese Auswahl basierte also auf einer nicht weiter geprüften Selbsteinschätzung der Antragsteller. Die Zuweisung der Themen dient nur zu statistischen Zwecken, fließt also nicht in die Bewertung der Anträge hinsichtlich einer Bewilligung ein. Weitere formale Kriterien für eine Zuweisung zur Kategorie „Anti-Rassismus-Projekte“ gibt es durch Antrags- oder Nachweisverfahren nicht. Weder im Antrag noch im Sachbericht werden spezifische Informationen von den Projektträger abgefragt, die Auskunft über das Verständnis von „Anti-Rassismus“ geben.

1.5. Beurteilung des Untersuchungsgegenstands

Die Leitfrage der Studie: „Welche Defizite weisen Anti-Rassismus-Projekte in der Praxis auf und wie kann man sie beheben?“ zielte auf die Qualität der Projekte. Die Projektqualität lässt sich beantworten, indem diejenigen Merkmale (Indikatoren), die ein Projekt als „gelungen“ (von guter Qualität) ausweisen sollen, definiert werden.

Auch in diesem Punkt war zu erwarten, dass das Förderprogramm Vorgaben für Qualitätsindikatoren macht, zum Beispiel in Form von Förderbedingungen. Die konkreten Indikatoren zur Durchführung der Projekte sollten idealer Weise abgeleitet sein aus den übergeordneten Zielen (Leit- oder Richtziele), die durch die Programmzielbeschreibung von JUGEND formuliert werden (Was soll mit dem Programm JUGEND erreicht werden?). Auch die daraus abgeleiteten sog.

strategischen Ziele werden teilweise durch die Programmbeschreibung definiert (Mit welchen spezifischen Zielen werden konkrete Maßnahmen durchgeführt?).

Zu den durch die Programmbeschreibung gemachten Vorgaben kommen für eine Beurteilung der Begegnungsprojekte im Bewilligungsalltag von JUGEND bzw. von JfE spezifische Programmschwerpunkte sowie interne Qualitätsmaßstäbe hinzu, die die Nationalagenturen, in diesem Fall JfE, selbst setzen. Im konkreten Bewilligungsverfahren wird bestimmt, was als Qualitäten der einzelnen Maßnahmen anerkannt werden kann und was nicht. (Beispielsweise bei der Beurteilung, ob eine spezifische Organisation der Maßnahme den Leitzielen das Programms zuträglich ist oder nicht). Auf der Ebene der konkreten Handlungsziele (operative Ziele) einer Maßnahme ist es sowohl den Projektträgern als auch der Beurteilung von JfE überlassen, was als geeignet erscheint, den strategischen Zielen beizutragen und was nicht. (Was soll durch das Maßnahmeprogramm oder durch die Organisation der Maßnahme konkret unternommen werden, um das strategische Ziel zu erreichen?)

Es wurde erwogen, alternativ zu den durch das Programm definierten Qualitätsmaßstäben, Indikatorendefinitionen aus der wissenschaftlichen Literatur abzuleiten und für die Untersuchung vorauszusetzen. Zwei Argumente sprachen dagegen: Einmal argumentiert die Mehrheit der Literatur auf der Ebene der Leit- und Strategieziele und überlässt die Entscheidungen der konkreten Umsetzung der pädagogischen Praxis. Leit- und Strategieziele aber werden durch das Förderprogramm vorgegeben, so dass hier eine zweite Bewertungsebene eingezogen würde. Dies erschein im Hinblick auf die Konsequenzen der Evaluationsergebnisse – also der Umsetzung durch Fortbildung zum Beispiel – wenig sinnvoll. Zum zweiten erschien eine Setzung von externen Qualitätsmaßstäben in Anbetracht einer nicht-eindeutigen, teils strittigen Theorielage nicht angebracht, sondern als nicht zulässige Begrenzung, da das Förderprogramm eine Vielfalt von Projektzuschnitten zulässt und fördert, eine Einschränkung von dieser Seite also bewusst nicht vorgesehen ist.

Die Standards der gewünschten Qualität sollten also nicht durch externe, sondern durch interne Festlegung innerhalb des Förderprogramms und durch JfE beantwortet werden. Damit stand fest, dass sowohl die Definition der „Anti-Rassismus-Projekte“ als auch der Qualitätsindikatoren, mit denen die Untersuchung vorgenommen werden sollte, entweder von JfE vorgegeben oder in Zusammenarbeit mit dieser Agentur generiert werden sollten.

Man war sich darüber einig, dass es sich dabei um distinktive Qualitätsmerkmale handeln solle, also um Merkmale, die ein Anti-Rassismus-Projekt unterscheidbar von anderen Begegnungsprojekten (der Aktion 1) macht. Dabei gingen die Evaluatoren davon aus, dass ein expliziter oder impliziter Konsens über Qualitätskriterien bei JfE besteht und die Programmreferentinnen und -referenten darüber hinaus über ein

erhebliches Maß an Erfahrungswissen, vor allem im Urteil über die Angemessenheit von Maßnahmen, verfügen.

2. ZWISCHENSCHRITT WORKSHOP

Um die Qualitätsstandards von JfE explizit zu machen, wurde für die Konzeptionsphase der Evaluation ein 6-stündiger Workshop geplant. Der Workshop fand mit vier Programmreferentinnen und -referenten statt. Die Programmreferentinnen und -referenten erhielten die Aufgabe, schrittweise über die Definition von Leitzielen des EU-Programms JUGEND, über die strategischen und dann die operativen Ziele von JfE zu einer Formulierung von Qualitätskriterien für Jugendbegegnungen der Aktion 1 mit dem Hauptthema „Kampf gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit“ zu kommen.

Zunächst wurden die Leitziele des Programms aus dem Benutzerhandbuch JUGEND abgeleitet:

I. Leitziele: Welche Ziele können im Hinblick auf „Anti-Rassismus-Projekte“ durch das Programm JUGEND als vorgegeben gelten?

- Sinn für Solidarität Ausdruck verleihen
- Rassismus und Fremdenfeindlichkeit bekämpfen
- Alle Formen der Diskriminierung beseitigen
- Gleichheit auf allen Ebenen fördern

In einem zweiten Schritt wurden strategische Ziele im Hinblick auf „Anti-Rassismus-Projekte“ aus den internen Vorgaben von JfE abgeleitet:

II. Strategische Ziele: Welche Ziele sollen im Hinblick auf „Anti-Rassismus-Projekte“ durch Projekte verwirklicht werden?

- Andersartigkeit kennen lernen evtl. verstehen
- Innovationen erproben
- Jugendlichen helfen, Solidarität zu formulieren / auszudrücken
- Jugendlichen helfen, „politisch“ zu agieren
- Auf „Fremdes“ zugehen / Kommunikation suchen
- Gleichberechtigte Kooperation „leben“
- Kontakte / Freundschaften zwischen „Nicht-Gleichen“ ermöglichen
- Interkulturelles Lernen (reflexiv)
- Integration (Beteiligung von unterschiedlichen Gruppen, die sonst nichts miteinander zu tun haben)
- Partnerschaftlichkeit/Gleichberechtigung (in Vorbereitung / Durchführung / Auswertung)

Bei der Auflistung wurden einige Punkte nicht als Aufgaben der Projektträger, sondern als potenzielle Aufgaben von JfE identifiziert:

Ziele/Aufgaben von JfE

- Organisationen einbinden, die mit „rechten“ Jugendliche arbeiten (Ein Teil der Programmreferentinnen und -referenten war der Ansicht, dass diese Träger verstärkt als Projektträger gewonnen werden sollten. Darüber konnte kein spontaner Konsens hergestellt werden.)
- Fortbildung anbieten
- Grenzen anti-rassistischer Arbeit aufzeigen (Reichweiten - Welche Ziele können überhaupt angestrebt werden? - im Rahmen des Programms und einer Jugendbegegnung formulieren).

In einem dritten Schritt formulierten die Programmreferentinnen und -referenten Ziele von Anti-Rassismus-Projekten auf der konkreten Handlungsebene:

III. Operative Ziele (Handlungsziele): Wodurch sollen/können die oben genannten Projektziele verwirklicht werden?

Durch eine partizipative Grundhaltung, die sich ausdrückt in:

- Alle Teilnehmenden integrieren und mitmachen lassen
- Alle Teilnehmenden müssen im Projekt zu Wort und zur Tat kommen
- Die Teilnehmenden sollen „ausprobieren“, innovativ sein
- Die Teilnehmenden sollen aktiv zuhören und diskutieren

Durch das Setting/Bedingungen:

- Miteinander arbeiten (zu Inhalten) und leben (essen, wohnen, feiern etc.)
- Nachbereitung organisieren (z.B. in Bezug auf eine politische Aktion)
- Mittel, Material und Wege zur Verfügung stellen, um die Teilnehmenden solidarisch sein zu lassen

Durch Themenbezug:

- Auseinandersetzung mit Theorie
- Thematisierung, nicht Vermeidung von Problemen, Vorurteilen, Unterschieden
- „interkulturelle Irritation“, i.e. Vorurteile thematisieren und reflektieren
- explizite Auseinandersetzung mit der eigenen und fremden Kulturen (Vortrag, Seminar etc.)

Durch Art der Thematisierung / Methoden:

- Trainingsmethoden
- Interkulturelle Methoden einsetzen (Spiele etc.)

- Bewusstseinbildung / Reflexionsprozesse
- Eigene Auseinandersetzung der Jugendlichen mit dem Thema

Durch Zielgruppenansprache:

- Typische „Zielgruppen“ von Rassismus (z.B. „Diskriminierte“ und „Diskriminierende“) einbinden oder sogar zusammenbringen
- Dialog mit Ausländern/Ausländerinnen oder Migranten und Migrantinnen suchen

Durch konzeptionelle Arbeit:

- Diskriminierung definieren
- Grobziele der Maßnahme messbar (opernationalisierbar) machen
- Anti-rassistische Ansätze von interkulturellem Lernen herausarbeiten
- Zielgruppe definieren
- Zusammenhang von pädagogischer Intention und Funktion (von Methoden, Inhalten etc.) herstellen (vor allem auf Widersprüche untersuchen)
- Vorbereitung/Durchführung/Nachbereitung gleichberechtigt mit Partnern machen
- Einbindung der Maßnahme in kontinuierliche Trägerarbeit

An dieser Stelle wurde als Aufgabe von JfE herausgestellt, dass dieses als konzeptionelle Hilfe eine Definition von „anti-rassistischen Begegnungsprojekten“ erarbeiten solle.

Die Diskussion über die operativen Zielsetzungen von „Anti-Rassismus-Projekten“ mündete in den Zweifel, ob überhaupt Konsens zwischen den Programmreferentinnen und -referenten über die Definition von „Anti-Rassismus-Projekten“ besteht, und ob Anti-Rassismus-Projekte hinreichend signifikant, also abgegrenzt von denjenigen Projekten, die interkulturelles Lernen in den Vordergrund stellen, definierbar seien. Um hier einen Konsens herzustellen, wurde ein weiterer Schritt unternommen, indem die ursprüngliche Fragestellung: „Wann ist ein Projekt ein erfolgreiches Anti-Rassismus-Projekt?“ umgewandelt wurde in: „Anhand welcher Merkmale definieren wir ein Projekt als Anti-Rassismus-Projekt?“. Genannt wurden folgende Merkmale:

- Wenn das Projekt „(Anti-)Rassismus“ als Inhalt / Thema benennt
- wenn es Anti-Rassismus als Wirkung intendiert
- wenn „Betroffene“ mitarbeiten oder wenn „Betroffene“/Diskriminierte sich begegnen
- wenn es interkulturelle Empathie erhöht
- wenn es absichtsvolles Lernen beinhaltet

- wenn es reflexives Lernen beinhaltet
- wenn das eingesetzte Personal zielgruppenadäquat ist (Zielgruppe: u.a. Betroffene)
- wenn die Methoden und/oder die Art der Thematisierung von Rassismus adäquat sind

Aus diesen Bedingungen für ein Anti-Rassismus-Projekt wurden gemeinsam folgenden Fragen an ein anti-rassistisches Begegnungsprojekt abgeleitet:

- Werden Anti-Rassismus-Themen und -Inhalte in den zu untersuchenden Begegnungsprojekten behandelt (z.B. in Form von Vorträgen, Seminaren, Trainingsinhalten, Reflexionsprozessen, Diskussionen etc.)? Wenn ja, welche?
- Werden spezifisch anti-rassistischen Ziele / anti-rassistischer Wirkungen bei den Teilnehmenden mit dem Projekt verfolgt? Wenn ja, welche?
- Arbeiten Expertinnen/Experten mit? Arbeiten „Betroffene“ mit? In welchen Funktionen?
- Nehmen betroffene oder potentiell betroffene Personen, sowohl als Angehörige diskriminierender/ausgrenzender wie diskriminierter/ausgegrenzter Gruppen, an den Projekten teil?
- Gibt es bzw. was sind Hinweise auf die Erhöhung von interkultureller Empathie?
- Welche Hinweise auf eine absichtsvolle Thematisierung von (Anti-)Rassismus gibt es?
- Welche Hinweise auf Methoden reflexiven Lernens gibt es?

Erweitert wurde diese Liste um zusätzliche Merkmale:

- Erhöhung interkultureller Empathie,
- Möglichkeiten absichtsvollen Lernens,
- Möglichkeiten reflexiven Lernens,
- Zielgruppen/Teilnehmer-Adäquatheit des eingesetzten Personals,
- Themen-Adäquatheit der Methoden in Bezug auf das Thema Anti-Rassismus.

2.1. Zwischenbewertung

Insgesamt brachte der Workshop folgende Ergebnisse:

- Es gibt in der offiziellen Formulierung der Programmziele keine spezifischen Definitionen von oder Hinweise auf Merkmale eines „Anti-Rassismus-Projektes“.

- Es werden im Antrag keine spezifischen Informationen von den Projektträgern abgefragt, die Auskunft über das Verständnis von „Anti-Rassismus“ geben.
- Der Begriff und das Verständnis von „Anti-Rassismus“ kann nicht durch andere, eindeutige Angaben in Antrag oder Sachbericht für eine Bewertung operationalisiert werden.
- Die Programmreferentinnen und -referenten haben jeweils ein eigenes, implizites, Verständnis von „Anti-Rassismus-Projekten“ und deren Merkmale.
- Es gibt einige Merkmale in der Beschreibung von Anti-Rassismus-Projekten (in Antrag und Sachbericht), die unter den ProgrammreferentInnen unstrittig sind.
- Eine spezifische Operationalisierung des Anti-Rassismus-Begriffs fehlt jedoch. Viele der genannten Kriterien und Anforderungen an Projekte sind allgemeiner Natur, gelten also auch für jedes „gute“ interkulturelle Projekt.
- Dieses Verständnis ist nicht in allen Punkten homogen. Es handelt sich darüber hinaus nur um einen Ausschnitt der möglichen Meinungen[1]. In keinem Fall handelt es sich um eine offizielle Definition von Anti-Rassismus-Projekten durch JfE.[2]
- Insofern werden evtl. angelegte Kriterien an Anträge und Sachberichte in Bezug auf die Einteilung als Anti-Rassismus-Projekt individuell – und zwar sowohl von den Antragstellern wie wovon den Programmreferentinnen und -referenten - definiert.
- Durch die Bearbeitung der Frage im Workshop konnten trotz dieser Einschränkungen Kategorien herausgearbeitet werden, die zur Untersuchung der Antrags-/Sachberichts-/Dokumentations-Dokumente herangezogen werden können.

[1] Es war nur ein Teil der Programmreferentinnen und -referenten von JfE am Workshop beteiligt.

[2] Es ist ausdrücklich zu vermerken, dass Merkmale eine Anti-Rassismus-Projektes, v.a. distinktive, nicht relevant für eine Förderentscheidung sind.

3. KONSEQUENZEN

3.1. Festlegung der Fragestellung

Mit den oben genannten Ergebnissen des Workshops musste zunächst die Fragestellung der Untersuchung modifiziert werden. Die Leitfrage der Evaluation: „Welche Defizite weisen Anti-Rassismus-Projekte in der Praxis auf und wie kann man sie beheben?“ ließ sich nicht mehr an einem unstrittigen Indikatorenbündel festmachen, das beim Auftraggeber allgemein konsensfähig und für eine Untersuchung ausreichend differenzierungsfähig war.

Die Untersuchung konnte also nur von dem lockeren Konsens über die oben genannten Merkmale ausgehen. Sie sollte nun darüber hinaus auch die Frage nach den impliziten Kriterien der Programmreferentinnen und -referenten mitbeantworten: „Anhand welcher Merkmale kennzeichnen und bewerten die Programmreferentinnen und -referenten Anti-Rassismus-Projekte?“.

3.2. Festlegung des weiteren Vorgehens

Auf Grund der Workshopergebnisse wurden als Ziele der Untersuchung der Projektunterlagen in der Aktion 1 festgelegt:

- Anhand der Untersuchung sollten von den Programmreferentinnen und -referenten „typische“ Anti-Rassismus-Projekte in der Aktion 1 identifiziert werden.
- Es sollte die Anzahl der als „Anti-Rassismus-Projekte“ identifizierten Projekte im untersuchten Zeitraum in der Aktion 1 und damit der Anteil der Anti-Rassismus-Projekte am Gesamtvolumen sowie an denen als „Anti-Rassismus-Projekte“ ausgewiesenen Begegnungsprojekten festgestellt werden.
- Es sollte Begründungen der Programmreferentinnen und -referenten für die Identifikation und die Qualität von Anti-Rassismus-Projekten gesammelt sowie die von ihnen als typisch oder qualitativ hervorragend herausgestellten Merkmale von Anti-Rassismus-Projekten identifiziert werden.
- Es sollte die allgemeine und spezifische Qualität dieser Maßnahmen nach Einschätzung der Programmreferentinnen und -referenten festgestellt werden.

Die Untersuchung konnte damit keine oder nur sehr vorsichtige Aussagen machen über:

- gemeingültige Qualitätskriterien,

- Qualität der tatsächlichen Durchführung der Projekte.

Die Bearbeitung der Projektunterlagen sollte an die Ergebnisse des gemeinsamen Workshops angeknüpft werden. Es wurde daher ein Untersuchungs-Fragebogen konzipiert, der die oben genannten Begrenzungen der Reichweite in der Fragestellung berücksichtigte.

Als weitere Schlussfolgerung wurde festgelegt, dass die Programmreferentinnen und -referenten die Untersuchung selbst vornehmen sollten.

Darüber hinaus wurde die Notwendigkeit einer zweiten Perspektive – z.B. die Befragung von Projektträgern - zusätzlich zu der der Programmreferentinnen und -referenten bekräftigt.

3.3. Pretest

Bei einem Pretest des Untersuchungs-Fragebogens erwies sich der Fragebogen insgesamt als verständlich und gut einsetzbar. Es wurden einige kleinere Änderungen am endgültigen Bewertungsbogen vorgenommen. Daneben wurde vor allem die Bearbeitungsdauer für eine Untersuchungseinheit, also ein Projekt, ermittelt (45 min).

Untersuchungs-Fragebogen:

A. Vorinformationen über Projekt und Projektträger

A01 Name/Titel des Projektes

A02 Zu diesem vorliegenden Projekt liegen folgende schriftliche Materialien vor
Projektantrag/ Sachbericht/ Dokumentation/ sonstiges

B. Zu dem Projektantrag
Bitte betrachten Sie nun den Projektantrag und beantworten folgende Fragen:

B01 Wurde neben „Kampf gegen Rassismus und Ausländerfeindlichkeit" ein weiteres Thema im Antrag als Hauptthema der Begegnung angekreuzt?
(Bitte nur eine Möglichkeit ankreuzen) Nein /Ja /Wenn Ja, welches?

B02 Bitte notieren Sie die Themen der Maßnahme (Gesamtthema des Projekts, Workshop- und Seminarthemen, Themen von Exkursionen etc.), die für Sie ...
B0201...spezifisch anti-rassistisch sind. **B0202**...allgemein interkulturell sind.

B03 Wie beurteilen Sie die ausgewählten Themen? *(Bitte nur eine Möglichkeit ankreuzen)*
Die genannten Themen machen einen anti-rassistischen Fokus des Projekts...
nicht erkennbar/ in Ansätzen erkennbar/ erkennbar/ deutlich erkennbar

B04 Werden als Ziel der Maßnahme dezidiert antirassistische Lernziele genannt?
B0401 Im Antrag werden antirassistische Lernziele...
nicht genannt/kaum genannt/indirekt genannt/deutlich genannt *(Bitte nur eine Möglichkeit ankreuzen)*
B0402 Welche sind genannt? *(Stichwortartige Auflistung)*

B05 Welche Methoden und Programmelemente (Aktivitäten, Veranstaltungsformen, Arrangements) werden in dem Antrag genannt, die Ihrer Meinung nach ...
B0501...spezifisch anti-rassistisches Lernen befördern? B0502...allgemein interkulturelles Lernen befördern?

B06 Wie beurteilen Sie Methoden und Programmelemente (Aktivitäten, Veranstaltungsformen, Arrangements)?
Methoden und Programmelemente, die spezifisch anti-rassistisches Lernen anregen, sind...
nicht erkennbar/in Ansätzen erkennbar/erkennbar/deutlich erkennbar *(Bitte nur eine Möglichkeit ankreuzen)*

B07 Werden betroffene, ausgegrenzte bzw. diskriminierte oder diskriminierende Personen und Gruppen an diesem Projekt beteiligt? Wie beurteilen Sie den Grad der Beteiligung?
Beteiligung als TeilnehmerInnen/Beteiligung als TeamerInnen/Leitungspersonen/Beteiligung als Fachleute (ReferentInnen, Experten o.ä.)/Beteiligung als OrganisatorInnen
nicht erkennbar/in Ansätzen erkennbar/erkennbar/deutlich erkennbar *(Bitte nur eine Möglichkeit ankreuzen)*

B08 Wie beurteilen Sie die fachliche Kompetenz der Maßnahmeträger (Trägerfachkompetenz) zum Thema Anti-Rassismus?
B0801 Die Kompetenz des Trägers zum Thema Anti-Rassismus hat...
Keine erkennbare fachliche Qualität/Eine in Ansätzen erkennbare fachliche Qualität/Eine erkennbare fachliche Qualität/Eine deutlich erkennbare fachliche Qualität *(Bitte nur eine Möglichkeit ankreuzen)*
B0802 Insbesondere durch...

B0803 Die durch beteiligte Fachleute oder Bedingungen (Referenten, Lernorte etc.) eingebrachten Kompetenz und Möglichkeiten hat...
Keine erkennbare fachliche Qualität/Eine in Ansätzen erkennbare fachliche Qualität/Eine erkennbare fachliche Qualität/Eine deutlich erkennbare fachliche Qualität *(Bitte nur eine Möglichkeit ankreuzen)*
B0804 Insbesondere durch...

B09 Überzeugt Sie das inhaltliche Gesamtkonzept (Themen, Methoden, beteiligte Personen und Gruppen, Input) des antirassistischen Themenschwerpunktes der Maßnahme? Kreuzen Sie bitte eine der folgenden Aussagen an. *(Bitte nur eine Möglichkeit ankreuzen)*
Ja sehr. Ich würde außerdem sagen, dass dieses Projekt konzeptionell als vorbildlich hinsichtlich antirassistischen Lernens bezeichnet werden könnte.
Ja. Die Formulierung des Antrags deuten auf spezifisch antirassistische Lernziele, -inhalte und -methoden hin und macht einen guten Eindruck.
Es geht so. Es gibt Hinweise auf anti-rassistisches Lernen, aber die entsprechenden Formulierungen des Antrags wirken vereinzelt und bleiben konzeptionell unvollständig.
Nein. Ich finde wenige oder gar keine konzeptionellen Hinweise darauf, dass anti-rassistisches Lernen zielgerichtet stattfinden könnte.

B010 Nehmen Sie nun eine noch allgemeinere Beurteilung des Antrags vor. Welche Gesamt-qualität könnte das Projekt nach der Antragslage haben?
Das Projekt als Begegnungsmaßnahme/Die anti-rassistische Konzeption des Projekts/Die Organisation des Projekts
hat potenzielle Schwachstellen/ ist mäßiger Durchschnitt/ist guter Durchschnitt/ist überzeugend gut
(Bitte nur eine Möglichkeit ankreuzen)

C. Zum Sachbericht und zur Dokumentation
C01 Bitte notieren Sie die Themen der Maßnahme (Gesamtthema des Projekts, Workshop- und Seminarthemen, Themen von Exkursionen etc.), die im Sachbericht genannt werden, die für Sie

C0101 ...spezifisch anti-rassistisch sind. **C0102**...allgemein interkulturell sind.

C02 Wurde durch die Themenauswahl ein anti-rassistischer Schwerpunkt des Projekts erkennbar?
Die genannten Themen machen einen anti-rassistischen Fokus des Projekts...
nicht erkennbar/in Ansätzen erkennbar/erkennbar/deutlich erkennbar
(Bitte nur eine Möglichkeit ankreuzen)

C03 Welche Methoden und Programmelemente (Aktivitäten, Veranstaltungsformen, Arrangements) werden in dem Sachbericht genannt, die Ihrer Meinung nach ...
C0301 ...spezifisch anti-rassistisches Lernen befördert haben? **C0302**...allgemein interkulturelles Lernen befördert haben?

C04 Wie beurteilen Sie die Durchführung hinsichtlich der Methodenauswahl und Programmelemente?
Ist es dem Projekt gelungen, sich von einem allgemein interkulturell angelegten Projekt durch besondere Methoden und Programmelemente abzuheben?
nicht gelungen/in Ansätzen erkennbar/erkennbar/gut gelungen
(Bitte nur eine Möglichkeit ankreuzen)

C05 Welche davon würden Sie als „besonders innovativ", „besonders wirksam" oder anderweitig „empfehlenswert" bezeichnen?

C06 Welche methodischen Probleme oder andere Schwierigkeiten in der Umsetzung des Programms werden im Sachbericht genannt?

C07 Welche betroffenen, ausgegrenzten bzw. diskriminierten oder diskriminierenden Personen und Gruppen waren laut Sachbericht an diesem Projekt beteiligt?
Beteiligung als TeilnehmerInnen/Beteiligung als TeamerInnen/Beteiligung als Fachleute (ReferentInnen, Experten o.ä.)/Beteiligung als OrganisatorInnen

C08 Wie beurteilen Sie die Durchführung hinsichtlich der Erreichung folgender Aspekte?
C0801 Ist es gelungen, durch spezifische Methoden interkulturelle Empathie zu fördern?
nicht gelungen/in Ansätzen erkennbar/erkennbar/gut gelungen (Bitte nur eine Möglichkeit ankreuzen)
C0802 Ist es gelungen, betroffene, ausgegrenzte bzw. diskriminierte Personen und Gruppen zu beteiligen?
...als TeilnehmerInnen/...als TeamerInnen/...als Fachleute (ReferentInnen, Experten o.ä.)/...als OrganisatorInnen

nicht gelungen/in Ansätzen erkennbar/erkennbar/gut gelungen *(Bitte nur eine Möglichkeit ankreuzen)*

C09 Welche Probleme werden hinsichtlich der Beteiligung von betroffenen, ausgegrenzten bzw. diskriminierten Personen und Gruppen genannt? *(bitte hier notieren, welche)*
Beteiligung als TeilnehmerInnen /Beteiligung als TeamerInnen/Beteiligung als Fachleute/ (ReferentInnen, Experten o.ä.)/Beteiligung als OrganisatorInnen

C10 Werden im Sachbericht/Dokumentation Angaben zur Erreichung anti-rassistischer Lernziele gemacht?
C101 nicht erkennbar/in Ansätzen erkennbar/erkennbar/deutlich erkennbar **C102** Wenn ja, welche?

C11 Welchen Anteil hatte der fachliche Input der Maßnahmeträger sowie der beteiligten Experten zum Thema Anti-Rassismus am Gelingen der Maßnahme? *(Bitte nur eine Möglichkeit ankreuzen)*
Der fachliche Input der beteiligten Träger zum Thema Anti-Rassismus...
... war gleich Null./...war zwar vorhanden, hatte aber kaum Einfluss auf das Gelingen der Maßnahme./... hat wesentlich zum Gelingen der Maßnahme als Anti-Rassismus-Maßnahme beigetragen.
Der fachliche Input der beteiligten Experten zum Thema Anti-Rassismus...
... war gleich Null./...war zwar vorhanden, hatte aber kaum Einfluss auf das Gelingen der Maßnahme./... hat wesentlich zum Gelingen der Maßnahme als Anti-Rassismus-Maßnahme beigetragen.

C12 Vorausgesetzt, Sie würden die Maßnahme als anti-rassistisches Projekt kategorisieren, wie würden Sie das Konzept des Antrags und die im Sachbericht geschilderten Durchführung in Beziehung setzen? *(Bitte nur eine Möglichkeit ankreuzen)*
Beurteilen sie zunächst die Kongruenz zwischen Antrag und Sachbericht.
Das Projekt war ein Anti-Rassismus-Projekt, war aber schwach im Ansatz und schwach in der Umsetzung
Das Projekt war ein Anti-Rassismus-Projekt und zwar schwach im Ansatz, aber stark in der Umsetzung
Das Projekt war ein Anti-Rassismus-Projekt und zwar stark im Ansatz, aber schwach in der Umsetzung
Das Projekt war ein Anti-Rassismus-Projekt und stark im Ansatz wie in der Umsetzung
Das Projekt war eindeutig kein Anti-Rasissmus-Projekt.

C13 Falls die Umsetzung schwach war, gibt es ablesbare Gründe dafür?
C1301 Ja/ Nein, Gründe sind nicht erkennbar.
C1302 Ja, und zwar....

C14 Nun ein Gesamturteil. Überzeugt Sie die Umsetzung des antirassistischen Themenschwerpunktes? Kreuzen Sie bitte eine der folgenden Aussagen an. *(Bitte nur eine Möglichkeit ankreuzen)*
Ja. Ich würde außerdem sagen, dass dieses Projekt als vorbildlich hinsichtlich antirassistischen Lernens bezeichnet werden könnte.
Ja. Die Darstellungen deuten auf spezifisch antirassistische Lernziele, -inhalte und -methoden hin und machen einen guten Eindruck.
Ja. Es gibt Hinweise auf anti-rassistisches Lernen, aber die entsprechenden Darstellungen wirken vereinzelt.
Nein. Ich finde wenige oder gar keine Hinweise darauf, dass spezifisch anti-rassistisches Lernen zielgerichtet stattgefunden hat.

C15 Nehmen nun Sie eine sehr allgemeine Beurteilung des Projekts auf der Grundlage des Sachberichts vor. *(eindeutige Auswahl)*
fachliche Beurteilung als Begegnungsmaßnahme/organisatorische Beurteilung/Verwirklichung anti-rassistischen Lernens
mit einigen Mängeln/mäßiger Durchschnitt/guter Durchschnitt/überzeugend gut

C16 Wenn eine Dokumentation vorhanden war, wie trug diese zum Zustandekommen dieser Bewertung bei?
Negativ/positiv/weder noch

4. UNTERSUCHUNG DER PROJEKTUNTERLAGEN

Die Programmreferentinnen und -referenten untersuchten die Unterlagen von insgesamt 89 bewilligten und durchgeführten Projekten. Dafür lagen 89 Projektanträge, 89 Sachliche Verwendungsnachweise (SVN), 22 zusätzliche Projektdokumentationen und 30 sonstige Materialien (z.B. CD-ROMs, Videos o.ä.) zu den Projekten vor. Auswahlkriterium für die Projekte war die standardisierte Angabe im Antragsformular. Die untersuchten Projekte waren alle dem Thema „Kampf gegen Rassismus und Ausländerfeindlichkeit“ (ggf. plus ein zweites Thema) zugeordnet. Auf der Grundlage dieser Untersuchung können folgende Ergebnisse zusammengefasst werden.

4.1. Themen der Maßnahmen

4.1.1. Anti-Rassismus-Themen

Für 59 von 89 Projektanträgen, also 71,9%, die von den Programmreferentinnen und -referenten bearbeitet wurden, benannten diese „spezifisch anti-rassistische Themen“. Dabei ergeben sich verschiedene Themencluster, wie nachfolgend aufgeführt. Da in vielen Projekten mehrere Themenstellungen bearbeitet wurden, entspricht die Anzahl der Themennennungen nicht der Anzahl von Projekten.

[B0201] Bitte notieren Sie die Themen der Maßnahme, die für Sie spezifisch anti-rassistisch sind. [C0101] Bitte notieren Sie die Themen der Maßnahme (Gesamtthema des Projekts, Workshop- und Seminarthemen, Themen von Exkursionen etc.), die im Sachbericht genannt werden, die für Sie spezifisch anti-rassistisch sind.

<u>Rassismus und Fremdenfeindlichkeit</u>

- Was ist Rassismus?
- Ausländerfeindlichkeit, Fremdenhaß, Rassismus, Diskriminierung, Antisemitismus
- anti-rassistische Jugendarbeit
- Minderheiten, kulturelle Minderheiten
- Diskriminierungserfahrungen
- Fremdenfeindliche Begriffe und Stereotype
- Kampf gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit
- Erscheinungsbilder fremdenfeindlicher Handlungen
- Ursachen fremdenfeindlicher Handlungen
- Vergleich: „Wie ist Rassismus in anderen europäischen Ländern ?"
- Verständnis für Minderheiten

- Ursachen von Rassismus und Gewalt in Afrika diskutieren
- Beispiele von anti-rassistischen Aktivitäten
- Argumentationstraining „Zivilcourage gegen Ausländerfeindlichkeit und Diskriminierung“
- Geistige Auseinandersetzung mit Unterdrückung, Ausgrenzung und Vernichtung von Minderheiten
- Auseinandersetzung mit Vereinen, die anti-rassistische Arbeit machen.

Migration/Migranten

- Migration, Auswanderung, Zuwanderung allgemein
- Kennenlernen und Vergleich der Lebenswelten von MigrantInnen in beiden Ländern
- Schulische und berufliche Perspektiven von Zuwanderern
- Situation von ethnischen und religiösen Minoritäten in Rumänien
- Leben als Vietnamesen im Osten Deutschlands
- Ausländer in Thüringen / in der Region / in Norwegen
- Illegale Einwanderung

Rechtsextremismus

- Rechtsextremismus, Rechtsradikalismus allgemein
- Rechtstendenzen in den beteiligten Ländern / Neonazis in Europa
- Rechtsextremismus im Internet
- Vergleich rechtsradikaler Organisationen
- Internationale Internetpräsenz rechtsradikaler Organisationen
- Aktiv gegen Rechts - Wir trainieren Zivilcourage, Theater und Musik gegen Rechts
- Gespräch über Projekte und Strategien gegen rechtsextreme Jugendliche

Antisemitismus

- Antisemitismus allgemein
- Juden, jüdische Kultur in Europa (in Meißen, in Lublin)
- Gemeinsame Erklärung der Jugendlichen gegen Gewalt, Rassismus und Antisemitismus

Nationalsozialistische Vergangenheit

- Auseinandersetzung mit Geschichte, Zeitzeugen
- Besetzung der Deutschen in Belgien, Polen und Tschechien
- Deutsche Besatzung und Widerstand in Norwegen
- Weimar und Buchenwald - Licht und Schatten deutscher Vergangenheit
- Exkursion in das KZ Buchenwald
- Schatten europäischer Geschichte - Umgang mit Nationalsozialismus

- Besuch des KZ Floddenbürge, Zeitzeugengespräche
- alltägliche Rassismus, Besuch eines Konzentrationslager

Es liegt nahe, dass die explizite Behandlung des Themas „Rassismus“ oder „Fremdenfeindlichkeit“ und „Antisemitismus“ zumindest einzelne eindeutige Merkmale für Zielrichtung und Charakter einer Maßnahme darstellt. Auch die Themen „Migration/Migranten“, „Rechtsextremismus“ und „Nationalsozialistische Vergangenheit“ dürften schwerlich ohne die Thematisierung von Rassismus bzw. Fremdenfeindlichkeit auskommen. **Insgesamt werden 41 verschiedene Themen genannt, die eine politische / historische Dimension aufweisen.**

Spezifiziert wird das Thema in Koppelung mit dem Thema Gewalt, wie es in 14 der Fälle von den Programmreferentinnen und -referenten verzeichnet wird. In zwei der Fälle wird Gewalt/Konfliktbearbeitung als Thema angegeben, ohne dass ein Bezug zum Thema „Anti-Rassismus“ deutlich wird:

<u>Gewalt</u>

- Ursachenanalyse von Gewalt und Rassismus
- Präventionsprojekt gegen Gewalt und Rassismus
- Rassismus, Gewalt und die Alternativen - Ansätze von konstruktiven Konfliktlösungen
- Abbau von Aggressionen, Abbau von Gewaltbereitschaft gegenüber Menschen anderer Hautfarbe und Herkunft
- Erfahrungen mit Formen von Gewalt im internationalen Vergleich
- Erarbeitung von möglichen unterschiedlichen Ursachen von Gewalt
- Sensibilisierung für die Formen von Gewalt

Eine zweite, wesentlich kleinere, Gruppe von Nennungen betrifft allgemeine Fragen der Interaktion und Interkulturalität, Fremdes, Nationalität und des Zusammenlebens sowie individueller Erfahrungen und Einstellungen:

<u>Interkulturelle Erfahrung:</u>

- Angstabbau gegenüber Fremden
- Verbesserung der Toleranz gegenüber Menschen aus anderen Kulturen und Ländern
- Abbau von Vorurteilen und Fremdenhaß
- Soziokulturelle Vielfalt Europas erleben
- Begreifen des Andersseins als Bereicherung
- innovatives Begreifen des Individuellen im Allgemeinen
- Bearbeiten von Fragen nationaler Identität
- Beitrag gegen nationalistische Bestrebungen in Europa
- interkulturelle Konflikte

- „Zur Toleranz erziehen" – „Aktion tolerantes Brandenburg"
- Darstellung und Vergleich der unterschiedlichen Lebenskontexte

sowie allgemeine Bildungsziele:

- Friedfertige Gestaltung der Zukunft
- Lebensplanung, Biographien selbst gestalten
- Vermittlung von Selbstvertrauen - Ich-Stärkung, Selbstreflexion

Diese zweite Gruppe bildet die **Unsicherheit der Programmreferentinnen und -referenten** ab, die im Folgenden wiederholt zu beobachten ist, nämlich ob und wann eine Abgrenzung zwischen „anti-rassistischen" Projekten und „interkulturellen" Projekten gegeben ist. Die oben genannten Merkmale überschneiden sich mit einer Reihe derjenigen, die im Folgenden als Merkmal interkultureller Projekte genannt werden. Teilweise handelt es sich um tatsächliche Doppelungen, da einige der Programmreferentinnen und -referenten bewusst identische Merkmale unter beide Rubriken gesetzt haben (z.B. „Migration als Thema" wird bei der selben Maßnahme sowohl unter der Rubrik „spezifisch anti-rassistisch" und „allgemein interkulturelle" angegeben.)

4.1.2. Interkulturelle Themen

[B0202] [C 0102] Bitte notieren Sie die Themen der Maßnahme, die für Sie allgemein interkulturell sind.

Für die Rubrik „Themen der Maßnahme, die allgemein interkulturell sind" werden von den Programmreferentinnen und -referenten (in 71 Fällen laut Antragslage und in 67 laut Sachberichtslage) Themen und Inhalte vor allem in den Bereichen „Fremdsein", kulturelle Unterschiede, Integration, Europa zitiert:

- Wahrnehmung eigener Identität
- Selbstbefähigung sich anderen Menschen gegenüber zu öffnen
- Auseinandersetzung mit Fremdem
- Akzeptanz von Unterschieden
- Wie fühle ich diese Fremde? Was kann Fremdsein überwinden? Welche Gefühle haben wir bei Fremden? Wie reagieren wir körperlich auf Fremdes? Was ist „normal"?
- Angst vor dem Fremden nehmen
- Abbau interkultureller Spannungen
- Bearbeiten einer „Lebenssituation zwischen den Kulturen"
- Bearbeiten von Fragen nationaler Identität
- interkulturelles Lernen verschiedener europäischer Nationen

- Kulturen in Europa kennen lernen

Deutliche thematische Abgrenzungen sind zu beobachten zum Themenbereich Rassismus und Fremdenfeindlichkeit, Migration/Migranten, Rechtsextremismus, Antisemitismus, Nationalsozialistische Vergangenheit, **also Themen mit politischer oder historischer Dimension**. Einige Themen überschneiden sich jedoch auch mit denjenigen, die auch unter der Rubrik „anti-rassistisch“ genannt werden:

- Abbau von Vorurteilen
- Umgang mit interkulturellen Konflikten erlernen
- Konflikttraining
- Fremdenfeindlichkeit vorbeugen
- Zeitzeugengespräche
- Einstudieren jüdischer u. hebräischer Lieder
- Minderheiten in den jeweiligen Partnerländern
- Benachteiligtenintegration
- Migration

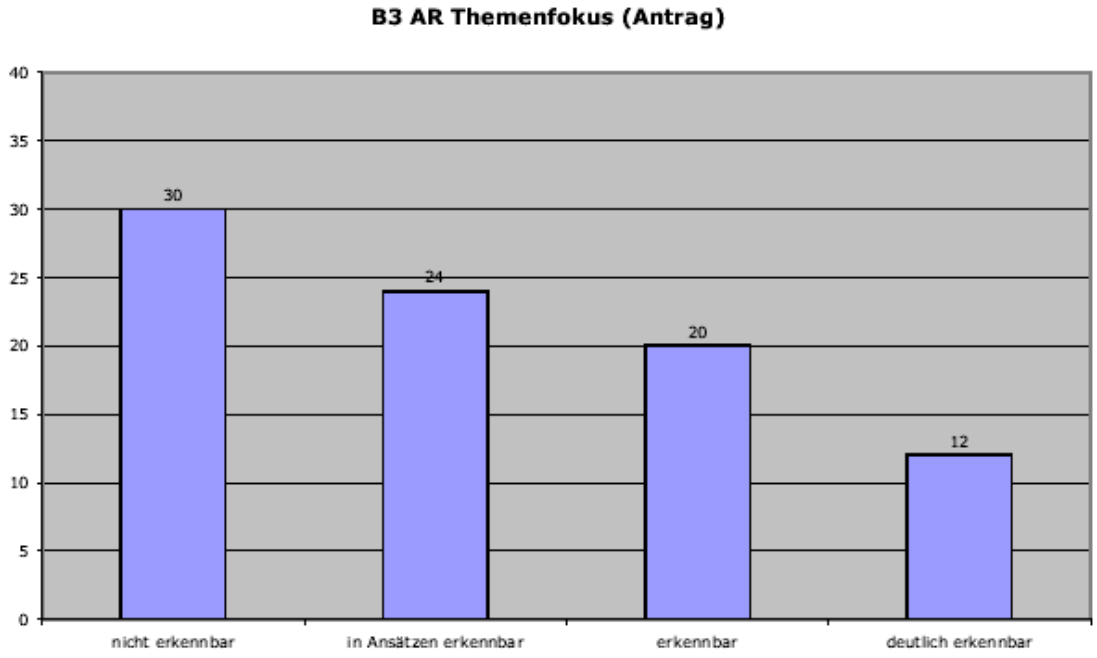
An einigen Stellen kann man also davon sprechen, dass die Übergänge von „anti-rassistischen“ Themen zu „interkulturellen“ Themen in der Wahrnehmung der Programmreferentinnen und -referenten fließend sind.

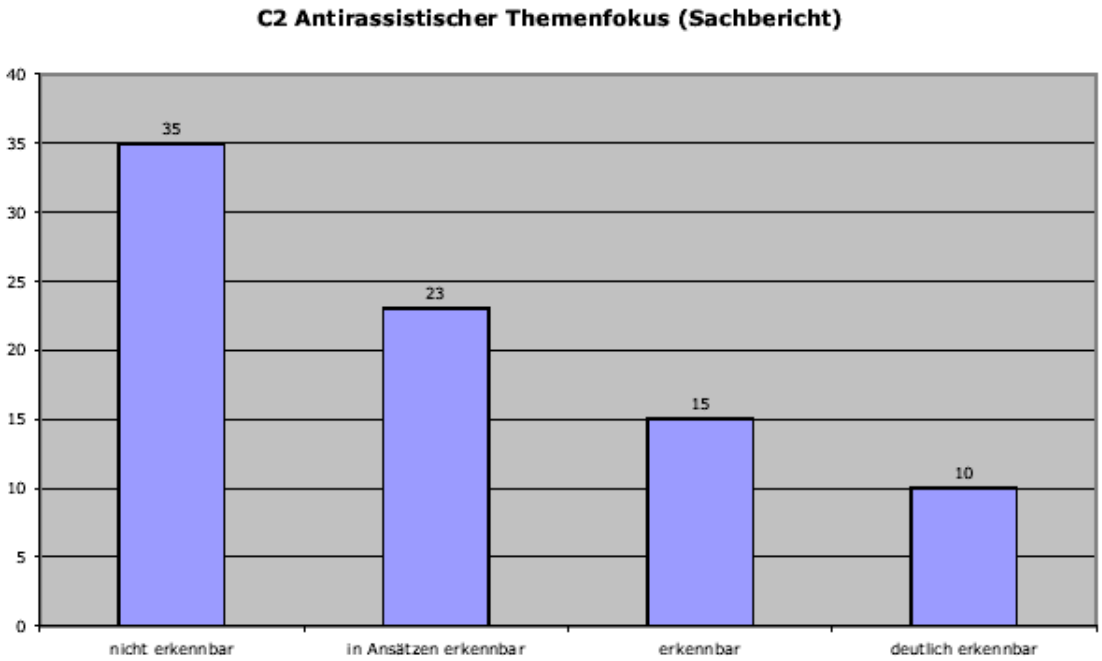
4.1.3. Thematische Fokussierung

Obwohl 59 von 89 Projekten anti-rassistische Themen aufweisen, sagt dies noch nichts über die Qualität der Umsetzung aus. Diese wurde daher gesondert dahingehend abgefragt, ob das genannte Thema den anti-rassistischen Fokus des Projektes erkennbar macht.

[B03] Wie beurteilen Sie die ausgewählten Themen? / [C02] Wurde durch die Themenauswahl ein anti-rassistischer Schwerpunkt des Projekts erkennbar?

Die genannten Themen machen einen anti-rassistischen Fokus des Projekts...





Trotz der genannten Themenschwerpunkte war danach bei 30 Projekten nach Antragslage, bei 35 Projekten nach Sachberichtslage kein anti-rassistischer Fokus, bei 24 bzw. 23 Projekten nur im Ansatz erkennbar. Damit sind nach Beurteilung des Sachberichts 58 von 89 (= 65,1 %) Projekten ohne ausreichend erkennbaren anti-rassistischen Schwerpunkt und nur 32 oder 25 Projekte (= 35,9 bzw. 28 %) haben einen zum Teil deutlich anti-rassistischen Themenschwerpunkt. Unterschiede in der Einschätzung zwischen Antrag und Sachbericht lassen entweder auf eine wenig

aufschlussreiche Beschreibung im Sachbericht schließen oder auf eine wenig überzeugende Umsetzung in der der Maßnahme.

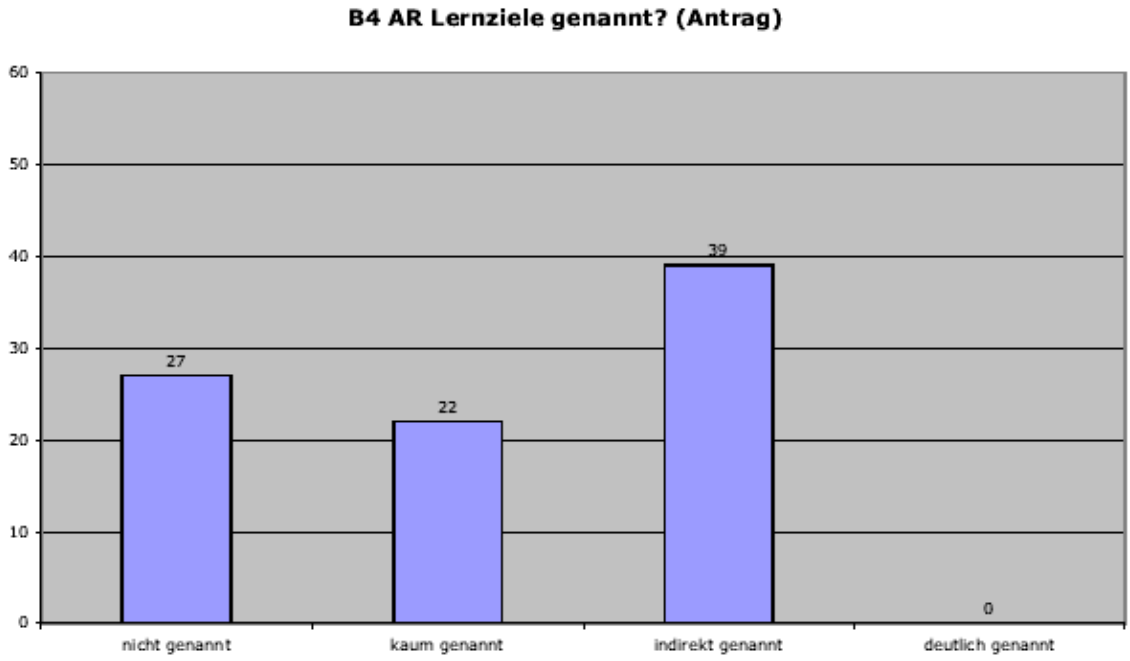
4.2. Lernziele

Eine deutlichere Aussage bezüglich einer Klassifizierung und Bewertung der Projekte erhofften sich die Evaluatoren durch Aussagen über anti-rassistische Lernziele der Projekte. Die Fragestellung war, ob die Antragsteller explizit pädagogische Ziele anstreben, die im Sinne „anti-rassistischen Lernens“ gesetzt werden können. Auch hier wurden die Programmreferentinnen und -referenten gebeten, ihre Einschätzung explizit zu machen und die von ihnen zugeordneten Lernziele gesondert zu benennen.

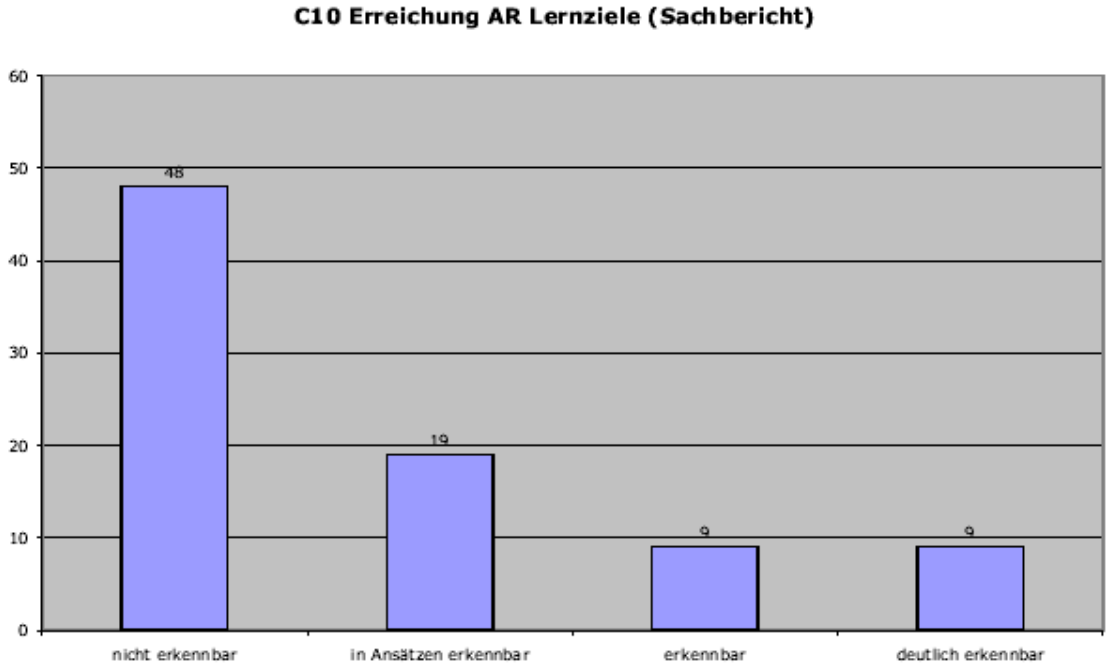
Zwar gibt es im Antragsformular keine eigene Frage bzw. Kategorie zu den „Lern“zielen, jedoch zu den „Zielen einer Begegnung“. In dieser Rubrik besteht die Möglichkeit, die Lernziele oder den angestrebten pädagogischen Erfolg darzustellen. Analog besteht im Sachbericht die Möglichkeit, unter der Rubrik „Ziele” über Lernziel-Ergebnisse zu berichten.

4.2.1. Anti-rassistische Lernziele

[B0401] Werden als Ziel der Maßnahme dezidiert anti-rassistische Lernziele genannt? Im Antrag werden anti-rassistische Lernziele...



[C101] Werden im Sachbericht/Dokumentation Angaben zur Erreichung anti-rassischer Lernziele gemacht?



Generell ist festzustellen, dass die explizite Nennung von Lernzielen in den Projektunterlagen eher spärlich ist. Die Programmreferentinnen und -referenten stellten fest, dass in keinem Antrag „deutliche“ anti-rassistische Lernziele erkennbar waren. Dies ändert sich bei der Sichtung der Sachberichte, wo **in 18 Fällen die Lernziele „erkennbar“ oder „deutlich erkennbar“** sind (= 20,2 %). Allerdings steigt parallel die Zahl derer, bei denen das Erreichen anti-rassistischer Lernziele gar nicht mehr erkennbar ist, fast um das Doppelte von 27 auf 50 Projekte (= 56,1 %).

4.2.2. Qualität der Lernziele

Um Art und Qualität der Lernziele sowie die Urteilskriterien der Programmreferentinnen und -referenten beurteilen zu können, wurde im Anschluss nach diesen explizit gefragt.

[B0402] Werden als Ziel der Maßnahme dezidiert anti-rassistische Lernziele genannt? Welche sind genannt?
[C102] Werden im Sachbericht/Dokumentation Angaben zur Erreichung anti-rassischer Lernziele gemacht? Wenn ja, welche?

Die in Antragsunterlagen und Sachbericht genannten Lernziele lassen sich in verschiedene Kategorien einteilen.

Affektive Lernziele (Einstellung und Haltung)

- Abbau von Fremdenfeindlichkeit (12 Nennungen)
- Abbau von Vorurteilen (9 Nennungen)
- Toleranz entwickeln (8 Nennungen)
- Angstabbau (gegenüber Fremden) (4 Nennungen)
- Empathie entwickeln (3 Nennungen)
- Partizipation und Eigenverantwortung entwickeln (3 Nennungen)
- Sensibilisierung (3 Nennungen)
- Verständnis für Minderheiten entwickeln (2 Nennungen)
- Aggressionsabbau (2 Nennungen)
- Solidarität entwickeln (1 Nennung)

Besondere Kompetenzen

- Kommunikative Kompetenz, gewaltfreie Kommunikation (4 Nennungen)
- Umgang mit Konflikten lernen, Konfliktlösungsstrategien (3 Nennungen)

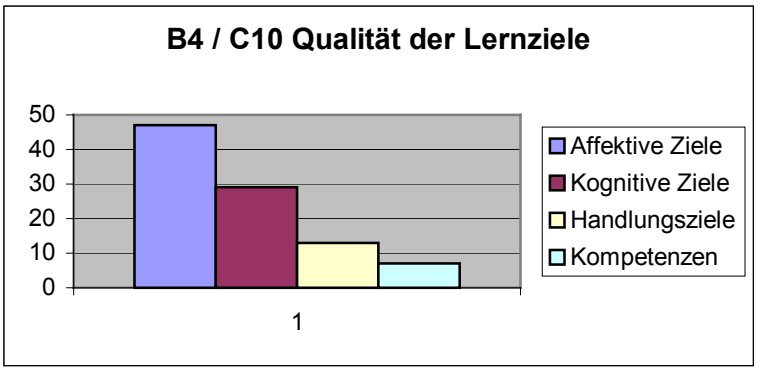
Kognitive Lernziele

Auseinandersetzung mit:

- Ursachenanalyse Rassismus, Gewalt (8 Nennungen)
- Gewalt und Rassismus (4 Nennungen)
- Fremdem (3 Nennungen)
- „Rechtem Gedankengut“ (2 Nennungen)
- Argumente und Hintergründe (2 Nennungen)
- Erscheinungsbilder fremdenfeindlicher Handlungen (2 Nennungen)
- Erfahrungen mit Rassismus (1 Nennung)
- Schicksal Unterdrückter (1 Nennung)
- Vergleich Rassismus anderswo (1 Nennung)
- Macht (1 Nennung)
- Fremden Lebenswelten (1 Nennung)
- Klischees (1 Nennung)
- Geschichte (1 Nennung)
- Neudefinition eines Kulturbegriffs (1 Nennung)

Handlungsorientierte Lernziele (Verhalten und Handeln)

- Engagement und Handlungsstrategien entwickeln, Handlungsalternativen zu Fremdenfeindlichkeit entwickeln (9 Nennungen)
- Menschenrechte akzeptieren und beachten (2 Nennungen)
- Zivilcourage entwickeln (2 Nennungen)



Insgesamt sind die Nennungen im Bereich der Beeinflussung von **Einstellung und Haltung sowie die Entwicklung emotionaler Kompetenzen** mit 47 am höchsten: Als Lernziele werden die Entwicklung von Empathie, Toleranz, Verständnis und Solidarität genannt. Der Abbau von Ängsten und Aggressionen zählt ebenfalls zu dieser Kategorie. Dabei wird der „Abbau von Fremdenfeindlichkeit“ mit 12 Nennungen und der „Abbau von Vorurteilen“ mit neun Nennungen am häufigsten genannt. Diese Lernziele sind allerdings auch häufig allgemeine Ziele nicht nur von Anti-Rassismus-Projekten, sondern auch vieler interkultureller Projekte. Mit einer Anzahl an 23 Nennungen wird auf eine **Änderung der Einstellung** von Teilnehmenden gezielt, sie sollen zum Beispiel Verständnis und Toleranz, in drei Fällen sogar Partizipation und Solidarität, also Handlungsstrategien, entwickeln.

29 Nennungen betreffen **kognitive Lernziele**, die Auseinandersetzung mit bestimmten Teilaspekten des Themas „(Anti-)Rassismus“. Dabei werden häufig die bereits oben aufgelisteten Projektthemen genannt. Ein Grund dafür könnte die mangelnde Unterscheidungsfähigkeit zwischen Thema und Lernziel (entweder der Projektträger oder der Programmreferentinnen und -referenten) sein. Ein weiterer Grund könnte darin liegen, dass im Antrag nicht explizit nach Lernzielen gefragt wird, so dass die Programmreferentinnen und -referenten von der Thematik auf die Lernziele schließen. Ein anderer Grund läge darin, dass die Begegnungsmaßnahmen jeweils nicht viel mehr als thematische Auseinandersetzungen mit den genannten Themen bieten können.

In einem Fall ist das Ziel der Maßnahme - Aufbau eines Netzwerks – kein Lernziel der Teilnehmenden, sondern ein organisatorisches Ziel der Maßnahme. In drei Fällen wurden die Aussagen im Antrag einfach in den Sachbericht übernommen. In 26 Fällen wurde zwar im Antrag von Lernzielen gesprochen, im Sachbericht dagegen nicht mehr.

4.2.3. Zwischenbewertung

Die Lernziele im Bereich „anti-rassistisches Lernen“ richten sich überwiegend auf Einstellungen und Haltungen (47 mal), also auf affektive Auseinandersetzung und Wirkungen. Hieran ist zweierlei bemerkenswert: Einmal handelt es sich um individualistische Wirkungen, die man sich erhofft. Wirkungen in Bezug auf das Wissen und die kognitive Auseinandersetzung der Teilnehmenden werden erheblich seltener (12 mal) genannt. Dass neben Einstellungen und Haltungen nur wenige handlungsorientierte Wirkungen (13 mal) erwartet werden, liegt eventuell daran, dass angenommen wird, dass beobachtbares Verhalten bzw. Handlungen außerhalb der pädagogischen und tatsächlichen Reichweite von Begegnungsmaßnahmen liegen. Ein weiterer Grund könnte sein, dass der jeweilige Handlungsradius einer zeitlich begrenzten Begegnungsmaßnahme als zu gering angesehen wird, um zum Beispiel Verhaltensänderungen herbeiführen zu können oder Kompetenzen zu entwickeln, die etwa durch die Bewältigung von bestimmten Situationen oder Aufgaben überprüfbar wären. So werden auch in den meisten Fällen keine Indikatoren für die Änderung von Einstellungen oder Handlungskompetenzen genannt. In denjenigen Sachberichten, die angeben, dass Lernziele erreicht wurden, bleiben diese Einschätzungen in der Mehrzahl unbelegt („die allgemeinen interkulturellen Lernziele wurden erreicht“, „Angst vor Fremden wurde abgebaut“, „potenzielle Reduzierung der Gewaltbereitschaft“, „Abnahme der Gewaltbereitschaft“). Die Ausnahmen bilden ein Projekt, für das als „Zeichen für den Lernerfolg“ der gemeinsame Abschlussabend genannt wird sowie zwei, bei denen man sich auf die Aussagen der Teilnehmenden stützt.

Es ist also fraglich, ob ein Lernerfolg und dessen Überprüfung überhaupt noch innerhalb der Maßnahme vorgesehen wird oder ob man nicht eher die Hoffnung äußert, dass die initiierten Aktivitäten einen Denk- und Entwicklungsprozess angestoßen haben. Zu berücksichtigen ist bei einer Bewertung dieser Analyse selbstverständlich, dass sowohl eine Lernzielformulierung als auch eine gezielte Lernzielüberprüfung im Bereich der außerschulischen Jugendarbeit nicht als üblich vorausgesetzt werden kann.

Die oben geäußerten Vermutungen werden gestützt durch den Charakter der Lernzielbeschreibungen. **Es wurde schon erwähnt, dass diese eher allgemein sind, so gut wie keine Indikatoren genannt werden und damit ihre Operationalisierbarkeit nicht deutlich wird.** Hinzu kommt, dass etliche der genannten Lernziele in ihrer Allgemeinheit eher Richtziele als operative Ziele formulieren. So ist es stark vereinfacht und unrealistisch, dass eine einzelne Begegnungsmaßnahme evtl. vorhandene Angst vor Fremden abbaut oder dass die Teilnehmenden danach die „friedfertige Gestaltung der Zukunft in Angriff nehmen“.

4.3. Methoden und Programmelemente

Um die Merkmale für anti-rassistische Projekte weiter einzugrenzen, wurde nach den Methoden und Programmelementen gefragt, die „spezifisch anti-rassistisches Lernen“ sowie allgemein interkulturelles Lernen befördern“ sollen.

4.3.1. Methoden für spezifisch anti-rassistisches Lernen

[B0501] Welche Methoden und Programmelemente (Aktivitäten, Veranstaltungsformen, Arrangements) werden in dem Antrag genannt, die Ihrer Meinung nach spezifisch anti-rassistisches Lernen befördern?

Auf diese Frage gibt es in 46 Fällen von 89 Fällen im Antrag Nennungen von „anti-rassistischen“ Methoden und Programmelementen, im Sachbericht 45.

<u>Kognitive Methoden</u>

- Diskussion
- Fallstudien
- Textanalysen
- Vorträge, thematische Inputs
- Gesprächsrunden mit Fachleuten
- Auseinandersetzung mit betroffenen Jugendlichen
- Interviews von Zeitzeugen
- Entwicklung einer Jugendcharta
- Kritische Analyse
- Dialogisch angelegte Referate
- Präsentationen von Ergebnissen
- Entwicklung von Leitfragen
- Diskussionsforen
- Internetsurfen zu Neonazismus in Europa
- Befragung Bonner Bürger

<u>Emotionale / soziale Methoden</u>

- Gruppendynamische Aktionen
- Integrationssportfest/Gemeinsame Übungen Behinderte/Nicht-Behinderte
- „Rollentausch“ (Nicht-Behinderte im Rollstuhl)
- Soziale Gemeinwesenarbeit

<u>Kreative/kulturelle/künstlerische Medien und Arbeitsweisen</u>

- Theater

- Sketche
- Tanz
- Szenisches Spiel
- Filmproduktion, Videos
- Collagen
- Konzert
- Spurensuche mit Bild- und Tondokumenten
- Entwicklung eines Musicals
- Wandbilder gegen Gewalt
- Produktion von Videos und Internetauftritten

Spiele

- Rollenspiele
- Simulationen
- Lernspiele
- Planspiele

Training

- Kommunikationstraining
- Courage-Training
- Argumentationstraining
- Anti-Rassismustraining

Arbeitsformen

- Gruppenarbeit
- Netzwerkarbeit
- Workshop
- Strategieplanung
- Projekttag
- Arbeitsgruppen
- Zukunftswerkstatt

(Lern-)Orte

- Besuch KZ
- Aufsuchen der Verstecke von Widerstandskämpfern im Krieg
- Besuch Stasi-Dokumentationszentrum
- Besuch des Widerstandsmuseums in Norwegen
- Stadtbesichtigung „Göttingen im Nationalsozialismus“
- Besuch einer Moschee
- Begegnung im sozialen Brennpunkt
- Besuch Jugendkulturzentren

- Gemeinsames Abendessen im interkulturellen Zentrum
- Besuch einer integrativen Jugendhilfeeinrichtung

An erster Stelle werden 15 verschiedene kognitive Methoden genannt, gefolgt von 11 kreativen. Emotionale Methoden, Spiele und Trainings werden jeweils 4 mal genannt.

[C0301] Welche Methoden und Programmelemente (Aktivitäten, Veranstaltungsformen, Arrangements) werden in dem Sachbericht genannt, die Ihrer Meinung nach spezifisch anti-rassistisches Lernen befördert haben?

Die Angaben im Sachbericht unterschieden sich nicht von denen in den Anträgen. In vielen Fällen werden entweder vom Antragsteller oder von den untersuchenden Programmreferentinnen und -referenten die Angaben einfach wiederholt (bzw. kopiert). In je einem Fall kommt als Nennung eines „thematischer Spielfilm“, das Konzert einer Roma-Band sowie die „Bildung eines Camprates“ und der „Austausch von persönlichen Erfahrungen“ hinzu. Die weiteren Nennungen beziehen sich also auf kreative Formen der Auseinandersetzung, auf eine Arbeitsform und emotionale Auseinandersetzung.

Auffällig ist die Vielfalt kognitiver, aber auch kreativer Methoden und Arbeitsweisen, deren spezifisch „anti-rassischer“ Schwerpunkt allerdings nur dann plausibel wird, wenn die entsprechenden Inhalte und Themen hinzugedacht werden.

Etwas deutlicher wird die Unterscheidung der Methoden, Arbeitsweisen und Programmelemente, wenn man sich zum Vergleich die Auswahl betrachtet, die „allgemein interkulturelles Lernen“ betreffen.

4.3.2. Methoden zu Förderung allgemein interkulturelles Lernens

Auf die Frage nach Methoden und Programmelementen, die „allgemein interkulturelles Lernen befördern“ gibt es in 75 Fällen im Antrag Nennungen, im Sachbericht 73. Die Zahlen zeigen, dass in der Mehrheit derjenigen Projekte, die spezifisch „anti-rassistische“ Methoden und Elemente aufweisen, beide Kategorien von Methoden und Programmelementen vorkommen. Allerdings konnten auch insgesamt sechs mal keinerlei Auskünfte über Methoden oder Programmelemente gemacht werden.

[B0501] Welche Methoden und Programmelemente (Aktivitäten, Veranstaltungsformen, Arrangements) werden in dem Antrag genannt, die Ihrer Meinung nach allgemein interkulturelles Lernen befördern?

[C0301] Welche Methoden und Programmelemente (Aktivitäten, Veranstaltungsformen, Arrangements) werden in dem Sachbericht genannt, die Ihrer Meinung nach allgemein interkulturelles Lernen befördert haben?

Der Vergleich zeigt, dass es offensichtlich Merkmale gibt, die speziell interkulturellen Begegnungen zugeschrieben werden, und die unter der Rubrik „anti-rassistisch“ nicht genannt werden.

Das betrifft vor allem die Erfahrung eines gemeinsamen Alltags:

- Unterbringung in Gastfamilien
- Möglichkeiten bieten, Freundschaften zu knüpfen
- multinationale Disco
- Kennenlernen von Sitten und Gebräuchen
- Kontakte zur lokalen Bevölkerung
- Teilnahme am Arbeits- und Lebensalltag einer Kooperative

oder „Inszenierungsklassiker“ der Begegnungsarbeit:

- Interaktive Kennenlernspiele
- gemeinsames Begrüßungsabendessen, Begrüßungsfest
- Vorstellung der TN auf persönlicher und musikalischer Ebene
- Nationalabende, Nationenabende
- nationales Kochen
- internationales Fest
- binationale Stadtrallye
- länderkundliche Vorstellungen
- gemeinsame Freizeit- (Sport- und Wissensausscheide) und Bildungsangebote (historische und kulturelle Exkursionen), auch unter Einbezug des lokalen Umfelds (Sportwettbewerb mit Jugendlichen aus dem Viertel)
- interaktive, kulturelle Lernspiele

Es überwiegen die künstlerischen und freizeitorientierten Methoden und Arbeitsweisen wie

- Kunstworkshops
- Musikworkshop
- Videoworkshop
- Großkollagen
- musikalische Proben
- Kunstworkshops
- sportliche Angebote

- Theater, Szenisches Spiel
- Collagen
- Sketche
- Tanz/ Tänze
- Technikworkshop
- Malen/Sprayen, Schweißen, Landart
- Schreibwerkstatt
- Fotografieren
- Video, Film
- Medien

Kognitive Methoden und Arbeitsweisen wie die folgenden sind eher in der Minderzahl:

- Vorträge/Referate
- Diskussionsrunden
- Gesprächsrunden mit Expertinnen und Experten
- Diskussionen über Werte und Normen
- Workshops
- thematische Gruppenarbeit
- Gespräch mit einem MdEP
- Fallstudien
- Diskussionen
- Textanalysen
- Zukunftswerkstatt

Sie werden oft innerhalb erlebnispädagogischer Inszenierungen eingesetzt:

- Geschichts- und Zukunftswerkstatt
- politische Stadtrundfahrten
- Interviews und Expertenbefragungen

Zusätzlich spielt das Sprachenlernen eine Rolle:

- Sprachanimation
- Sprachkurse
- Sprachschule

Allerdings nennen die Programmreferentinnen und -referenten auch Merkmale, die auch unter der Rubrik „anti-rassistisch“ denkbar wären und genannt werden:

- Diskussion: „Wie leben Ausländer bei uns?"
- Besuch von Gedenkstätten
- Zeitzeugengespräche
- Gruppendynamisches Spiel zum Thema Vorurteile und Rassismus
- Praktische Arbeit auf dem Judenfriedhof
- Gewalterfahrung in Systemen
- Minderheitenerfahrung

Auffällig ist, dass unter der Rubrik „Methoden für interkulturelles Lernen" eine wesentlich größere und vielfältigere Palette von Methoden genannt wird. Es scheint so, als fiele es den Trägern wesentlich leichter, innerhalb dieses Methodenspektrums zu agieren. Das leuchtet dann ein, wenn man bedenkt, dass die methodischen Ansätze, die interkulturelles Lernen befördern, auch einsetzbar sind für oder gekoppelt an die explizite Einbeziehung des Themas „Rassismus".

4.3.3. Zwischenbewertung

Spezifische anti-rassistische Methoden und Programmelemente werden von den Programmreferentinnen und -referenten dann identifiziert, wenn sie an bestimmte Inhalte bzw. das Thema „Rassismus" geknüpft sind. **Über die explizite Thematisierung hinaus scheint es schwierig zu sein, weitere Programmelemente, Methoden, Arbeitsweisen und Inszenierungen zu unterscheiden.** Das ist zunächst nicht überraschend und nahe liegend. **Zu beachten ist allerdings, dass eine explizite Thematisierung meist eng verknüpft ist mit kognitiven Methoden. Rein fachlich ist nicht zu rechtfertigen, warum nicht auch mit erlebnispädagogischen oder kulturellen Mitteln und ggf. auch ohne explizite Thematisierung von „Rassismus" anti-rassistische Projektarbeit gemacht werden kann[3].** Eine diesbezügliche Unsicherheit bildet sich in der Auswertung dort ab, wo entweder die Methode wertend der interkulturellen Rubrik zugeordnet wird („rein erlebnispädagogische Methoden", Hervorhebung HB) oder die Unsicherheit in der Zuordnung für ein theaterpädagogisches Projekt thematisiert wird: „Die genannten Methoden und Programmelemente tragen eher dazu bei, den grundsätzlicheren Themenkomplex „Xenophobie" sinnvoll zu bearbeiten, Rassismus ist hier ein spezieller Aspekt, der so spezifisch nicht immer herausgearbeitet wird."[4] In einem weiteren Fall, bei dem die Themen „Differenz" und „Ausgrenzung" ebenfalls mit theaterpädagogischen Mitteln bearbeitet wurden, wird ausführlich beschrieben,

[3] Vgl. Kap. Schlussfolgerungen. In der Literatur wird meist ein Methodenmix empfohlen, vgl. Schumacher 2002, Weiß 2002

[4] Hier wird zwischen „Rassismus" und „Xenophobie" bzw. „Fremdenfeindlichkeit" unterschieden, ohne dass diese Unterscheidung explizit gemacht wird. Auch dies ist ein Indiz für den fließenden Übergang subjektiver Definitionen: Immerhin heißt die Antragskategorie, um die es hier geht, „Kampf gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit".

wie vom Untersuchenden erst anhand des Sachberichts entschieden wurde, die Methoden einem „anti-rassistischen“ Schwerpunkt zuzuordnen.[5]
Die Zuordnung von Methoden und Programmelementen lässt folgende implizite Zuordnung vermuten:

Schwerpunkte interkulturelle Ansätze:
Ziel: Kennenlernen, Austausch, Überwindung des „Fremdseins“
Mittel: erlebnis- und handlungsorientiert, gemeinsames Tun, Selbstorganisation, Animation, Inszenierung, Setting

Schwerpunkte anti-rassistischer Ansätze:
Ziel: Konfliktanalyse, Wissen um negative Auswirkungen von Fremdheit, Rassismus, Diskriminierung, Ausgrenzung, affines Thema Gewalt
Mittel: kognitiv, wissensorientiert, bewusste Thematisierung und Bearbeitung, Anleitung, Input, Konfrontation

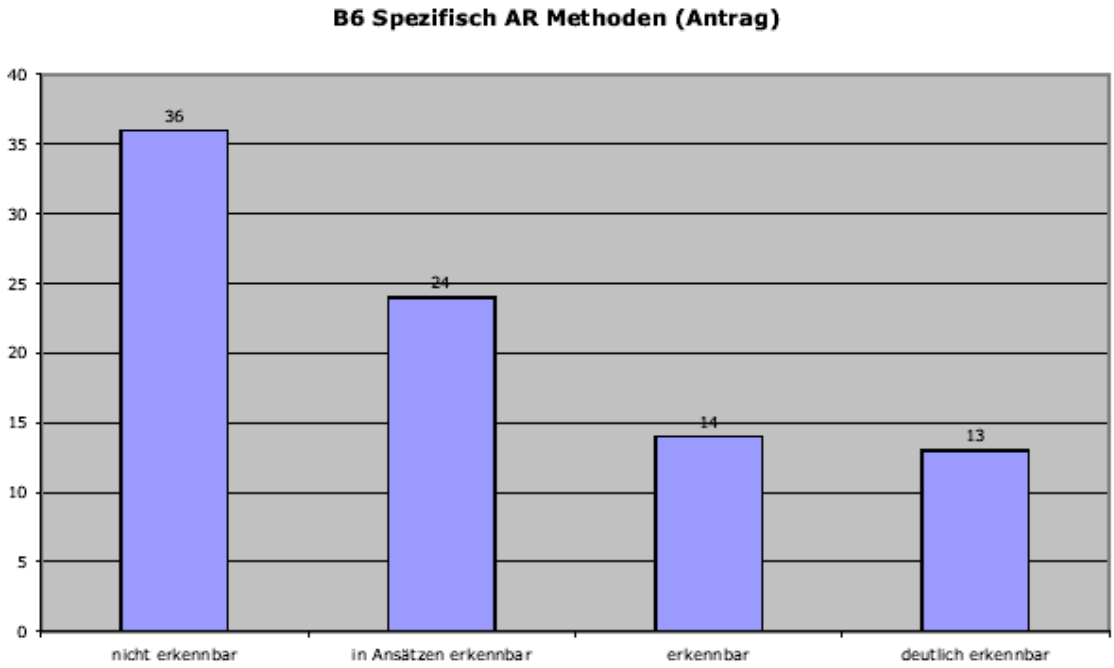
Möglichkeiten und Faktoren der Charakterisierung von Anti-Rassismus-Projekten scheinen für die Programmreferentinnen und -referenten, ggf. auch für die Projektträger, **mehr in der expliziten thematischen Bearbeitung des Themas „Rassismus“ zu liegen, als zum Beispiel in der Bearbeitung von Rassismus fördernden Haltungen und Einstellungen oder von präventiven Erfahrungen** (nicht nur im interkulturellen Bereich, sondern auch in den Bereichen Diskriminierung und Ausgrenzung). Es ist zu prüfen, ob es sich hier um ein Wahrnehmungsproblem auf der Grundlage der untersuchten Materialien handelt, oder um ein fachliches Vorurteil, das wiederum in der mangelhaften Operationalisierung und Operationalisierbarkeit interkultureller Erfahrungen liegen könnte.

4.3.4. Qualität der Methoden und Programmelemente

[5] Dieses Beispiel zeigt, dass sich die Unsicherheit verstärkt auf solche Methoden und Vorgehensweisen bezieht, die in einer uneigentlichen Herangehensweise, also nicht explizit, sondern über Bilder, Symbole, non-verbale Aktionen etc. auf das Thema zugehen. In dem Projekt sollte über das gemeinsame Theaterspiel Verständnis für Unterschiedlichkeit geschaffen werden, indem das Fremde und Ungewohnte als kreatives Element erlebt werden sollte. „In einem Bericht aus der Dokumentation“, so ein Programmreferent/eine Programmreferentin, „wird deutlich, worin sich die antirassistische Botschaft einer Begegnung unter dem Titel „Babylon“ manifestiert: „Die Sprachverwirrung und die dadurch entstehenden Polarisationen werden eindrucksvoll durch zwei kleinere Gruppen symbolisiert, die mit Liedern in zwei verschiedenen Sprachen gegeneinander singen und sich dabei in Aggression steigern. Viele Einzelszenen aller vier Workshops folgen. Sie zeigen, dass Babylon nicht nur die Differenz zwischen den Völkern beschreibt, sondern auch im Kleinen gilt: einander nicht verstehen zu können oder zu wollen, führt zu Konflikten auf der einen und zu Gleichgültigkeit auf der anderen Seite. Und zu Ausgrenzung, wie der Tanzworkshop auf beachtliche Weise zeigt: Das Unglück einer Teilnehmerin, die sich im Camp einen Zeh gebrochen hat, wird in die Darstellung einbezogen. Sie, die auf Krücken geht, wird von den tanzenden Menschen nicht akzeptiert..."

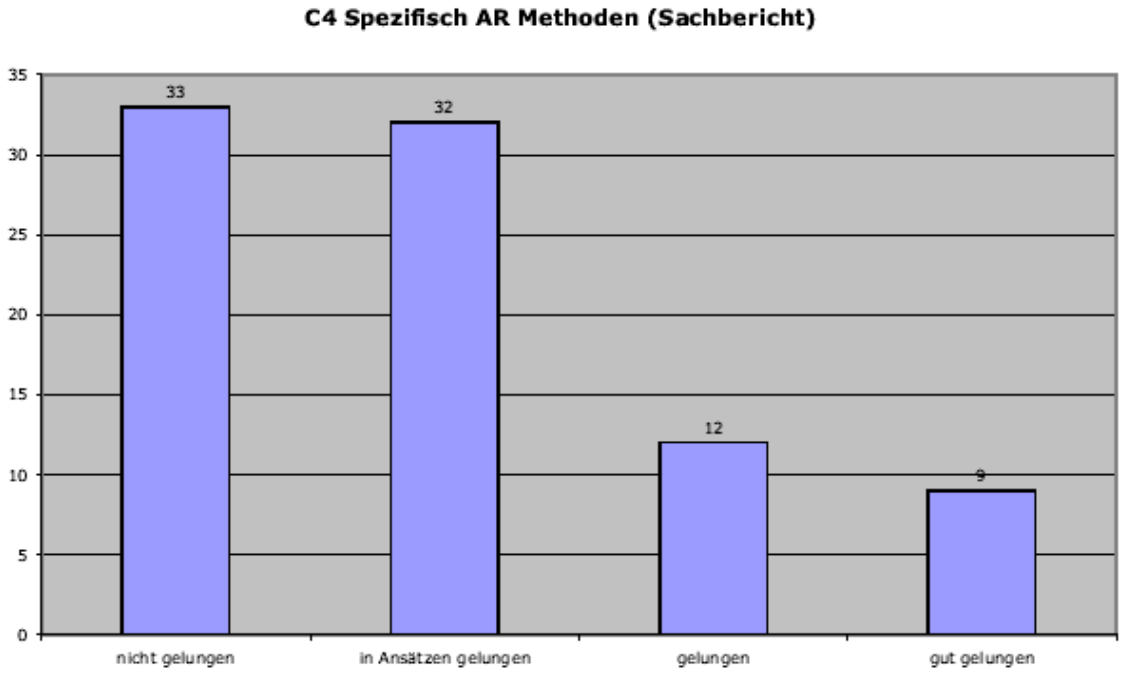
Die angesprochene Unsicherheit in der Beurteilung, ob Methodik oder Programm erkennbar „anti-rassistische“ Elemente beinhalten, lässt sich an der folgenden Tabelle ablesen. Die obige Einteilung der gefundenen Methoden und Programmelemente wird stark relativiert durch die fachliche Beurteilung ihrer Relevanz für den Charakter der Maßnahme durch die Programmreferentinnen und -referenten.

[B06] Wie beurteilen Sie die Methoden und Programmelemente (Aktivitäten, Veranstaltungsformen, Arrangements)?



Immerhin werden nach Antragslage in insgesamt nur 27 Fällen die Methoden und Programmelemente, die anti-rassistisches Lernen anregen, als „erkennbar“ oder „deutlich erkennbar“ eingestuft. Noch schlechter fällt das Urteil aus, wenn auf der Grundlage des Sachberichts danach gefragt wird, ob es dem Projekt gelungen ist, sich von einem allgemein interkulturelle angelegten Projekt durch besondere Methoden und Programmelemente abzuheben. **In lediglich 21 Fällen wird bescheinigt, dass dies in der Durchführung „gelungen“ oder sogar „deutlich gelungen“ sind:**

[C04] Wie beurteilen Sie die Durchführung hinsichtlich der Methodenauswahl und Programmelemente (Aktivitäten, Veranstaltungsformen, Arrangements)? Ist es dem Projekt gelungen, sich von einem allgemein interkulturell angelegten Projekt durch besondere Methoden und Programmelemente abzuheben?



Um diese Beurteilung inhaltlich zu füllen, wurde nach besonders positiven Beispielen gefragt:

[C05] Welche davon würden Sie als besonders innovativ, „besonders wirksam“ der anderweitig „empfehlenswert“ bezeichnen?

Es werden insgesamt für 31 Projekte als spezifisch zu bezeichnende Merkmale deutlich. Hier wurden von den Programmreferentinnen und -referenten also auch derjenigen Projekte berücksichtigt, deren Merkmale zuvor als nur „in Ansätzen gelungen“ beurteilt wurden. Die als innovativ, wirksam oder empfehlenswert bezeichneten Programmelemente lassen sich in folgende Gruppen einordnen:

<u>Bestimmte Thematik</u>

- Neudefinition des Kulturbegriffes (Schärfung der Sichtweise für soziale Probleme, die häufig ethnisiert werden)
- geschlechtsbezogene Arbeit
- Auseinandersetzung mit gesetzlichen Grundlagen, die die Lebenswelt „Dominierter" bestimmen (Aufenthaltsrecht, Bestimmungen zur Arbeiterlaubnis, Familienzusammenführung etc.)
- Klärung der Stereotype und Begriffe.

<u>Auseinandersetzung/Beteiligung bestimmter Personen und Gruppen</u>

- Betroffenenbeteiligung (ehem. KZ Häftling in Buchenwald)

- Betroffenengespräche und die Einbindung des „Ausländerbeauftragten" als Experte
- Kontaktaufnahme und Beteiligung von Illegalen an der Begegnung
- Einbeziehung von ZeitzeugInnen als geschichtlicher Bezug
- Einbeziehung von MigrantInnen als Gegenwartsbezug
- Treffen zwischen zwei jeweils interethnischen Gruppen
- Einbeziehung geistig und körperlich Behinderten
- Interviews mit Schriftstellerin/Zeitungsjournalisten
- Erfahrungsaustauschmöglichkeiten durch gezielte Besuche diverser Vereine
- Einbeziehung von lokalen Initiativen.

<u>Trainings und Workshops zu bestimmten Themen</u>

- Kommunikationstraining
- (kreative) Workshops: Körpertheater und szenisches Theater mit Gruppenreflexion zum Thema „fremd“
- Workshop zu „Sexualität und Bionationalität“
- Zivilcouragetraining
- Argumentationstraining gegen Stammtischparolen
- Rollenspiel als Maßnahme im Toleranztraining zur bewussten Wahrnehmung des Fremden und des Eigenen

<u>Partizipation der Teilnehmenden</u>

- Italienische Jugendlichen haben Nachbereitung selbst in die Hand genommen und sind zur selbstorganisierten 5-Tagsauswertung nach Kassel gefahren.
- Bildung eines Camprates
- Teamer werden als gleichberechtigte Lernpartner beschrieben und verstehen sich als „personales Angebot".

<u>Lernort</u>

Besuch in einem KZ als exemplarischer Lernort zum Thema Eskalation rassistischer Gewalt

<u>oder das Zusammenspiel von mehreren Faktoren:</u>

- Gesamtanlage der Begegnung rwandesischer MigrantInnen in Belgien und Deutschland
- Projekttag zum Thema Fluchtzeiten – Auswanderung - Zuwanderung mit kreativen Workshops
- Das Projekt hat ein klares Bildungsprofil in Themenangang und Methoden.

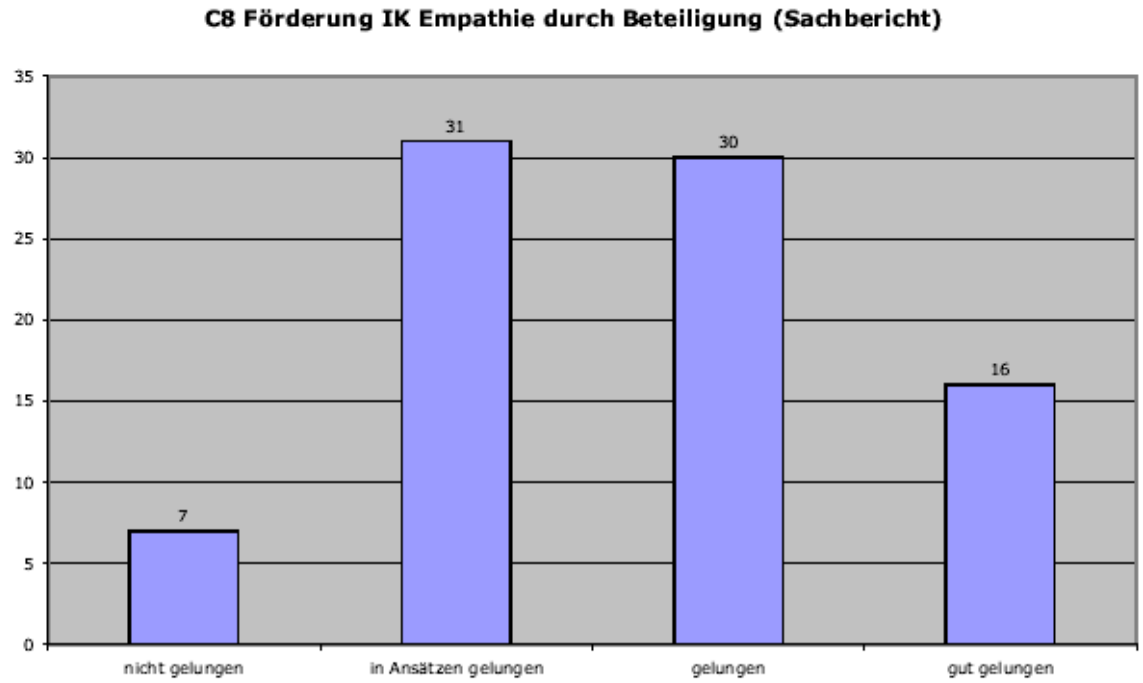
Daneben werden bestimmte Medien genannt (Videodokumentation „True lies in Rostock"), konkrete Handlungsorientierung (Erarbeiten von Möglichkeiten, wie der Einzelne sich in schwierigen Situationen verhalten kann), die offene

Auseinandersetzung miteinander (Videos zum Leben miteinander im Rahmen der Begegnung, gemeinsames Leben und Lernen sowie das bewusste Reflektieren solcher Lernerfahrungen und auftauchender Schwierigkeiten) oder einzelne Methoden (Zukunftswerkstatt zum Thema Rassismus, Planspiel „Monolizien“, Integrationssport mit „Rollentausch") oder generelle Qualitätsmerkmale von Begegnungen (die kreative Herangehensweise, die intensive Vor- und Nachbereitung des Projektes).

Empathie

Zusätzlich wurde danach gefragt, ob – unterschiedslos, ob es sich um spezifisch „anti-rassistische“ Projekte oder um solche mit „interkulturellem“ Schwerpunkt handelte – es als gelungen angesehen werden kann, durch die angewendeten Methoden interkulturelle Empathie zu fördern.

[C08] Wie beurteilen Sie die Durchführung hinsichtlich der Erreichung folgender Aspekte? Ist es gelungen, durch spezifische Methoden interkulturelle Empathie zu fördern?



Dieses Ergebnis legt nahe, dass, unabhängig davon, ob die Maßnahme selbst intentional „anti-rassistisch“ angelegt und umgesetzt ist, offenbar trotz thematischer und methodischer Defizite ein grundsätzliches, auch präventives Ziel von Begegnungsmaßnahmen mit 46 Projekten, die als „gelungen“ oder „gut gelungen“ eingestuft werden, in hohem Maß als erreicht eingeschätzt wird.

Um eventuelle methodische Defizite zu identifizieren, wurde nach ihnen direkt gefragt:

[C06]: Welche methodischen Probleme oder andere Schwierigkeiten in der Umsetzung des Programms werden im Sachbericht genannt?

Angaben zu methodischen Problemen und anderen Schwierigkeiten in der Umsetzung werden von nur 27 Projektträgern gemacht, so dass die entsprechende Nachfrage nur wenige Ergebnisse brachte. Neben „klassischen" Organisationsdefiziten in acht Fällen (frühere Abreise eines Partners, Personaländerungen, keine/andere Partnergruppe, finanzielle Probleme, zu „volles" oder schlecht organisiertes Programm, unterschiedliche Fachkenntnisse der Teilnehmenden) werden vor allem Sprachprobleme (ebenfalls acht Mal) genannt. In zwei Fällen gab es Konflikte zwischen den Teilnehmenden. Aber weder diese Angaben noch diejenigen, dass in zwei Fällen eine ausreichende Abstimmung zwischen den Gruppenleitungen bezüglich Methodik und Zielen der Maßnahme fehlte, geben spezifische Hinweise auf den Charakter von Maßnahmen mit dem Themenschwerpunkt „Anti-Rassismus". Interessanter ist da schon der Hinweis in einem Sachbericht, dass nicht - wie geplant - rechtsradikale Jugendliche gewonnen werden konnten („keine wirklich rechtsradikalen Jugendlichen"). **Zweimal wird angegeben, dass die Beschäftigung mit dem Thema die Teilnehmenden intellektuell überfordert habe:**

- „Herangehensweise war offensichtlich zu "akademisch" und damit schwer verständlich für die Jugendlichen"[6],
- „das "chinesische" Oberthema hat die größtenteils benachteiligten Jugendlichen intellektuell überfordert".

Die Datenbasis ist hier jedoch zu gering, um hier Schlussfolgerungen ziehen zu können[7].

4.4. Beteiligte und Zielgruppen

Als ein wichtiger Faktor für die Qualität der Projekte wurde bereits im vorbereitenden Workshop der Programmreferentinnen und -referenten die Beteiligung bestimmter Personen oder Gruppen genannt. Diese Einschätzung ist auch indirekt an der

[6] Das Projekt beschäftigte sich mit einem „neuen Kulturbegriff", der ethnische Zuordnungen vermeidet.

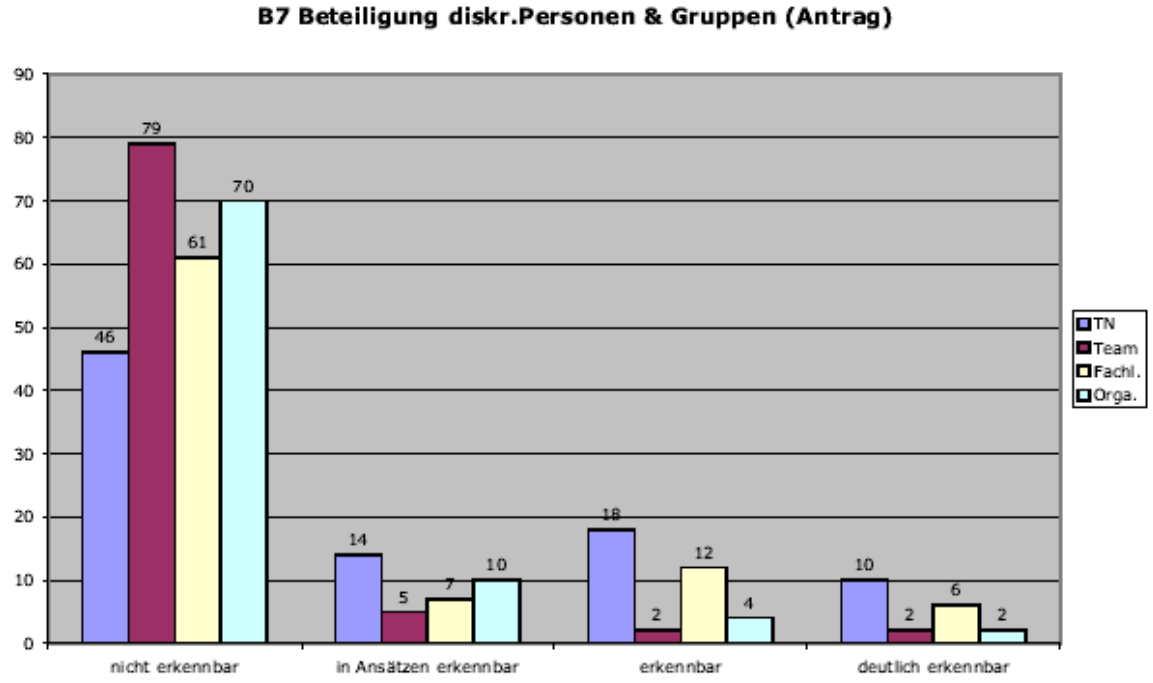
[7] In vier Fällen werden keine Schwierigkeiten genannt, sondern Änderungen im Konzept, die sich jedoch positiv auswirkten.

Beurteilung der Fragen [C04] und [C05][8] ablesbar. Mit zwei Fragen wurde gezielt nach dieser Beteiligung gefragt.

[B07] Werden betroffene, ausgrenzte bzw. diskriminierte oder diskriminierende Personen und Gruppen an diesem Projekt beteiligt? Wie beurteilen Sie den Grad der Beteiligung?

Antwortmöglichkeiten:

... TeilnehmerInnen, TeamerInnen
... Leitungspersonen
... Fachleute (ReferentInnen, ExpertInnen)
... OrganisatorInnen.

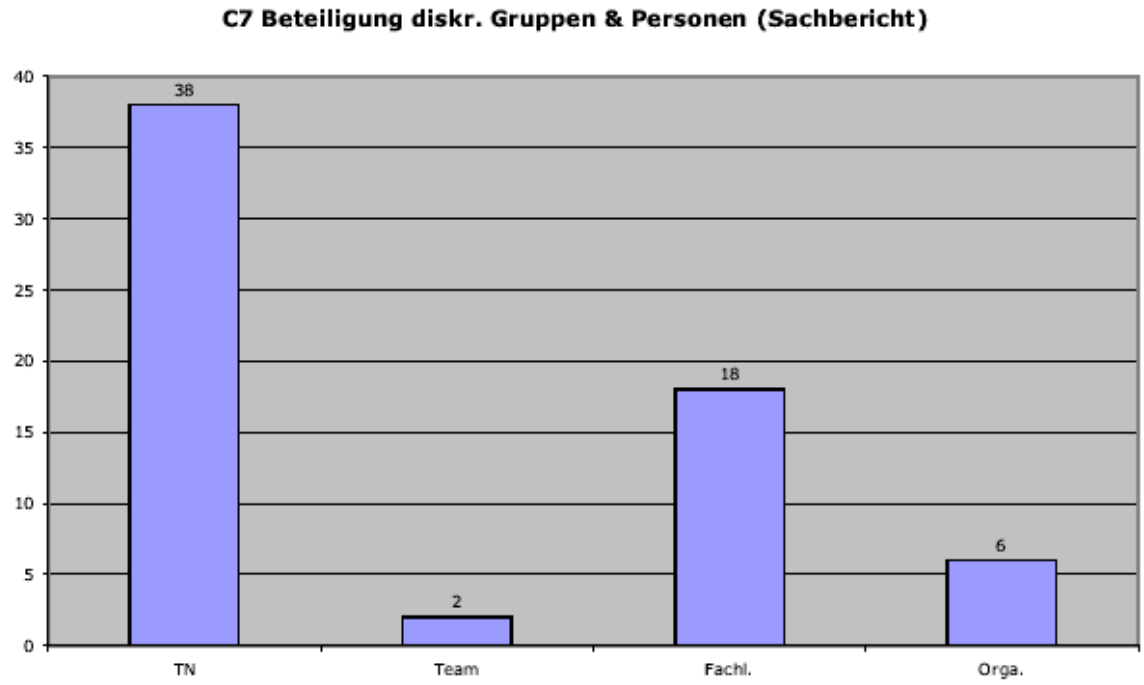


Die Einbeziehung der von den Programmreferentinnen und -referenten gewünschten Personengruppen ist durchweg schwach. 28 Projekte beziehen betroffene Zielgruppen „erkennbar“ oder „deutlich erkennbar“ als Teilnehmende ein. Nur 18 Projekte nutzen die Mitarbeit von entsprechenden Fachleuten „erkennbar“ der „deutlich erkennbar“, bei sieben ist sie „in Ansätzen erkennbar“. In 6 Fällen werden

[8] [C04] Wie beurteilen Sie die Methoden und Programmelemente (Aktivitäten, Veranstaltungsformen, Arrangements)? Ist es dem Projekt gelungen, sich von einem allgemein interkulturelle angelegten Projekt durch besondere Methoden und Programmelemente abzuheben? / [C05] Welche davon würden Sie als besonders innovativ, „besonders wirksam“ der anderweitig „empfehlenswert“ bezeichnen?

diese Personengruppen erkennbar als Organisatoren einbezogen, aber in nur vier Fällen ist erkennbar, dass sie auch in der Leitungsgruppe der Maßnahme mitwirken.

[C07] Welche betroffene, ausgrenzte bzw. diskriminierte oder diskriminierende Personen und Gruppen waren laut Sachbericht an diesem Projekt beteiligt?



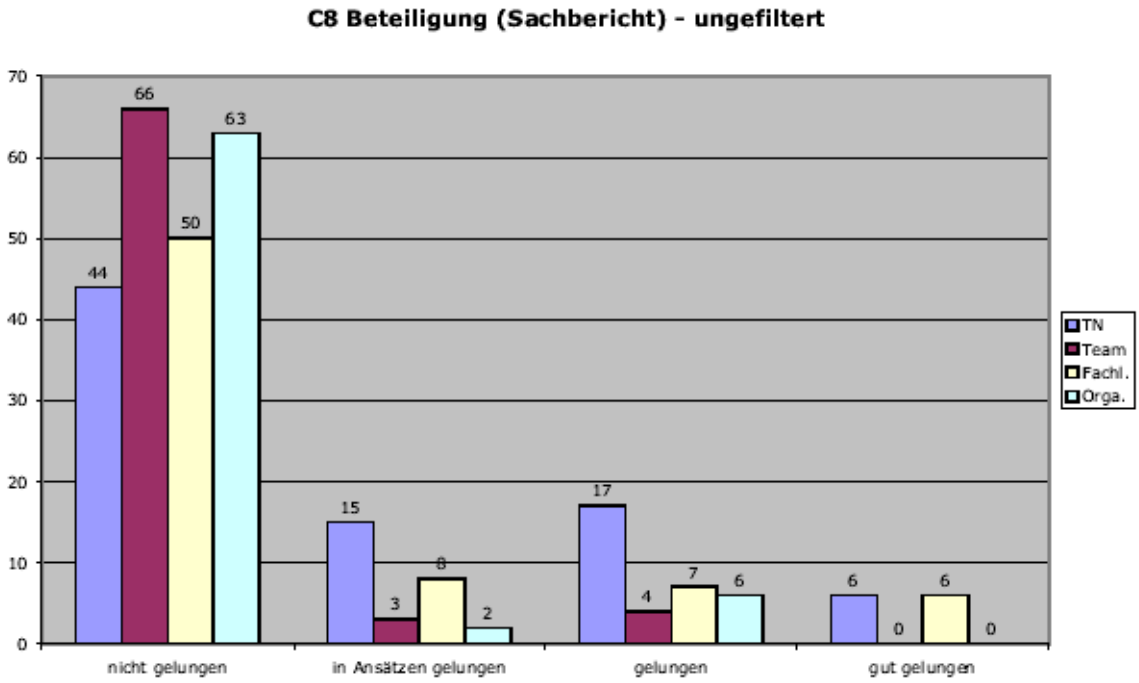
Die Gegenprobe mit der Auswertung der Sachberichte ergibt, dass für 38 Projekte ausgesagt wird, dass Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus betroffenen Zielgruppen beteiligt waren. Es bleibt bei 18 Projekten, die Fachleute, und sechs, bei denen Organisatoren einbezogen wurden. Eine Beteiligung an der Projektleitung haben laut Sachberichte nur noch zwei Projekte umgesetzt.[9]

4.4.1. Qualität der Beteiligung

Gefragt wurde auch nach Aussagen über das Gelingen dieser Beteiligung im Sachbericht:

[C0802] Ist es gelungen, betroffene, ausgegrenzte bzw. diskriminierte Personen und Gruppen zu beteiligen?

[9] Setzt man voraus, dass für ca. 25-30 Projekte davon ausgegangen werden kann, dass sie bewusst anti-rassistische Intentionen in Thematik und methodischem Zugang verfolgen (Vgl. Ergebnisse der Fragen [B03], [C02], [B06], [C04]) so entsprechen die Ergebnisse der obigen Fragen genau diesem Befund.



Hier zeigt sich, dass in 24 (von 38) Fällen die Einbeziehung der Teilnehmenden und in 13 (von 18) Fällen der Fachleute „gelungen“ oder „gut gelungen“ ist. 13 Mal (von 18) ist die Einbeziehung der Organisatoren „gelungen“ oder „gut gelungen“, vier Mal[10] die der Leitungspersonen. **Es zeigt sich, dass die Beteiligung der betroffenen Gruppen in hohem Maß erfolgreich war. Dies mag daran liegen, dass die Organisatoren entsprechender Begegnungsmaßnahmen die Beteiligung von betroffenen Gruppen bewusst und reflektiert vorsehen.** Gleichzeitig könnte darin ein Grund dafür liegen, warum dies in nur knapp einem Drittel der Projekte überhaupt der Fall ist: **Die Arbeit sowohl mit betroffenen diskriminierten Gruppen, noch viel mehr mit diskriminierenden ist besonders anspruchsvoll und bedarf fachlicher Reflexion und Erfahrung.** Hier ist ggf. zu fragen, unter welchen Voraussetzungen Träger sich diesen Zielgruppen zuwenden und welche fachlichen Vorkenntnisse sie benötigen.

4.4.2. Schwierigkeiten bei der Beteiligung

Um die Schwierigkeiten abschätzen zu können, wurden die Sachberichte nach dahingehenden Anhaltspunkten untersucht:

[C09]: Welche Probleme werden hinsichtlich der Beteiligung von betroffenen, ausgegrenzten bzw. diskriminierten Personen und Gruppen genannt?

[10] Dieser Wert entspricht nicht dem der zu Frage [C07], für die nur zweimal eine Beteiligung von Betroffenen an der Projektleitung genannt wurde.

Diese Frage brachte nur wenige Anhaltspunkte, da in den meisten Fällen keine Angaben gemacht wurden bzw. berichtet wurde, dass es keine Schwierigkeiten gab. So sind die einzigen Nennungen folgende:

- Sehr schwierige Jugendliche, da teilweise extreme Benachteiligungen
- Teilnehmende können keinen Teilnahmebeitrag leisten
- Sprachprobleme, Misstrauen, Vorurteile
- Zu wenig Rücksichtnahme der deutschen Teilnehmenden; Trennlinie innerhalb der deutsche Gruppe aufgrund unterschiedlicher kultureller Zugehörigkeit (Russen, Türken, Araber)
- Sprachprobleme

Diese Aussagen sind zu spärlich, als dass sie überzeugend darlegen, wo die tatsächlichen Hindernisse für eine Beteiligung liegen.

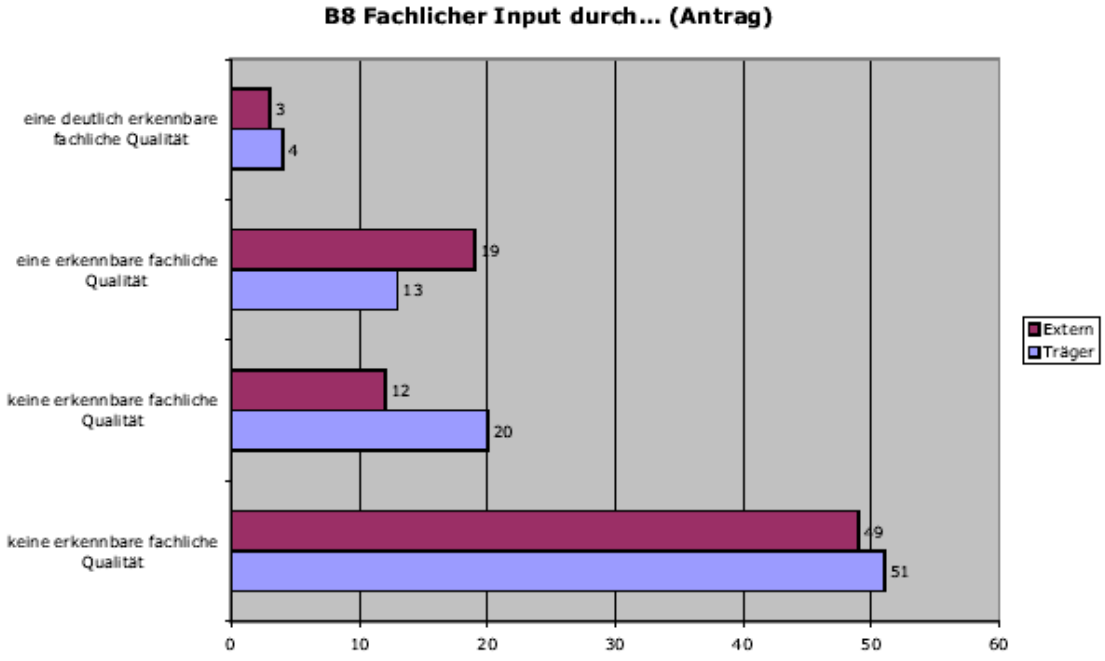
4.5. Fachkompetenz

4.5.1. Kompetenz der Träger

Zusätzlich wurde nach der aus dem Antrag hervorgehenden Fachkompetenz der Träger als mögliche Voraussetzung für das Gelingen (oder für Defizite) eines Anti-Rassismus-Projekts gefragt:

[B0801]: Wie beurteilen Sie die fachliche Kompetenz der Maßnahmeträger (Trägerfachkompetenz) zum Thema Anti-Rassismus?

Die Kompetenz des Trägers zum Thema Anti-Rassismus hat...



Die fachliche Kompetenz des Trägers ist in nur 17 Fällen „erkennbar“ oder „deutlich erkennbar“. Festgemacht wird diese von den Programmreferentinnen und -referenten

[B 0802] Insbesondere...

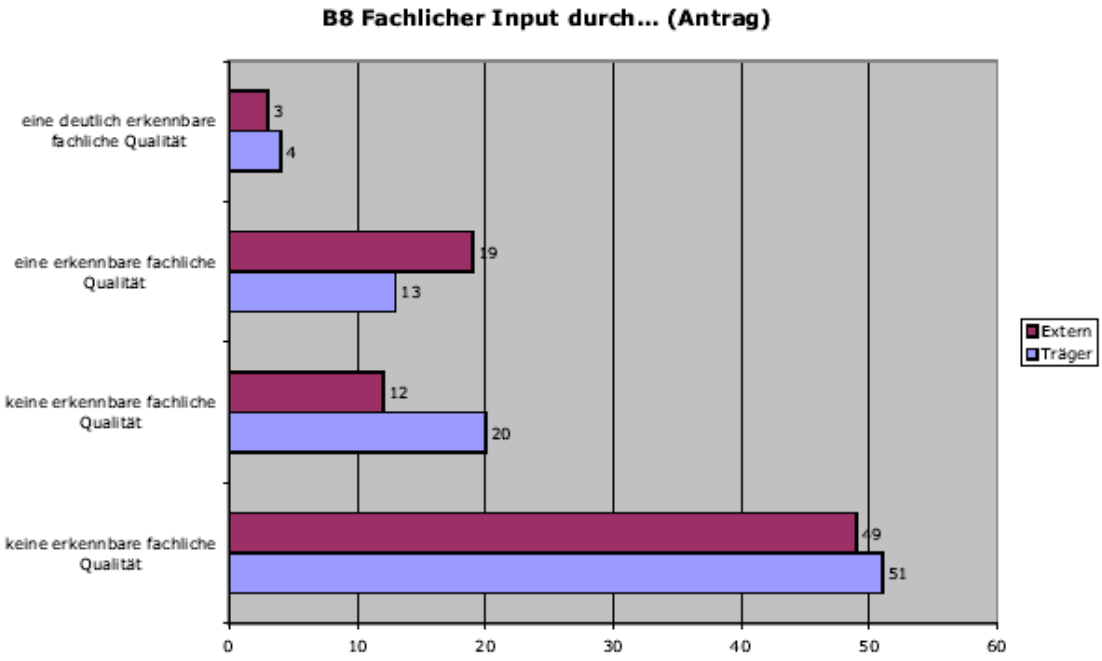
- An Erfahrungen mit einer Zielgruppe (12 Nennungen)
- an der didaktischen Anlage der Begegnung oder an der Programmgestaltung (6 Nennungen)
- an einer langen Erfahrung in der Anti-Rassismus-Arbeit (5 Nennungen)
- an Erfahrung (teilweise langjährige) in der Durchführung von Veranstaltungen zum Thema oder Folgemaßnahme (4 Nennungen)
- an der fachlichen Reputation des Trägers (3 Nennungen)
- an einer fundierten theoretischen Auseinandersetzung zum Thema (2 Nennungen)
- an der Kooperation im Verbundprojekt (1 Nennung)
- daran, dass der Träger ein öffentlicher Jugendhilfeträger ist (1 Nennung)

4.5.2. Qualität von externem Input

Eine Möglichkeit für Träger, die Qualität von Anti-Rassismus-Projekten zu steigern, ist die Beteiligung von externen Fachleuten oder das Schaffen förderlicher

Bedingungen wie zum Beispiel örtliche und andere Rahmenbedingungen. Daher wurde auch nach diesen Faktoren gefragt:

[B 0803] Die durch beteiligte Fachleute oder Bedingungen (Referenten, Lernorte etc.) eingebrachte Kompetenz und Möglichkeiten haben...



In 22 Fällen hat der externe fachliche Input eine „erkennbare“ oder „deutlich erkennbare“ fachliche Qualität. Die fachliche Qualität des externen Inputs zeigt sich laut Programmreferentinnen und -referenten

[B 0804] Insbesondere durch...

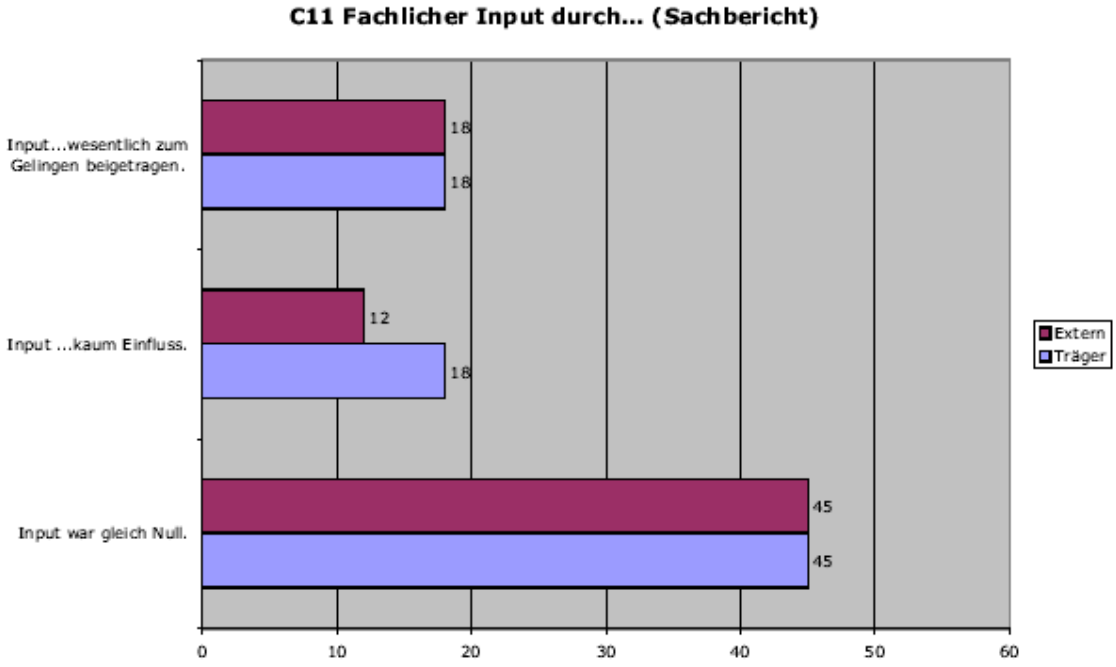
- den beruflichen Hintergrund, Tätigkeitsnahweise, Referenzen der Fachleute (14 Nennungen) oder den Erfahrungen der Zeitzeugen (3 Nennungen)
- die didaktische Anlage der Begegnung oder die Programmgestaltung (3 Nennungen)
- den Lernort (3 Nennungen)

Im Hinblick auf die Sachberichte wurde dann danach gefragt, welchen Anteil der interne und externe Input am Gelingen der Maßnahme hatte:

[C11] Welchen Anteil hatte der fachliche Input der Maßnahmeträger sowie der beteiligten Experten zum Thema Anti-Rassismus am Gelingen der Maßnahme?

Antwortmöglichkeiten:

Der fachliche Input der beteiligten Träger und Experten zum Thema Anti-Rassismus:
... war gleich Null
.... war zwar vorhanden, hatte aber kaum Einfluss auf das Gelingen der Maßnahme
... hat wesentlich zum Gelingen der Anti-Rassismus-Maßnahme beigetragen.



In 45 Fällen von 89 (50,5 %) war kein fachlicher Input von Trägern und Expertinnen/Experten erkennbar, in 12 bzw. 18 Fällen (13,4 % und 20,2 %) hatte dieser „kaum Einfluss“ auf das Gelingen der Maßnahme.

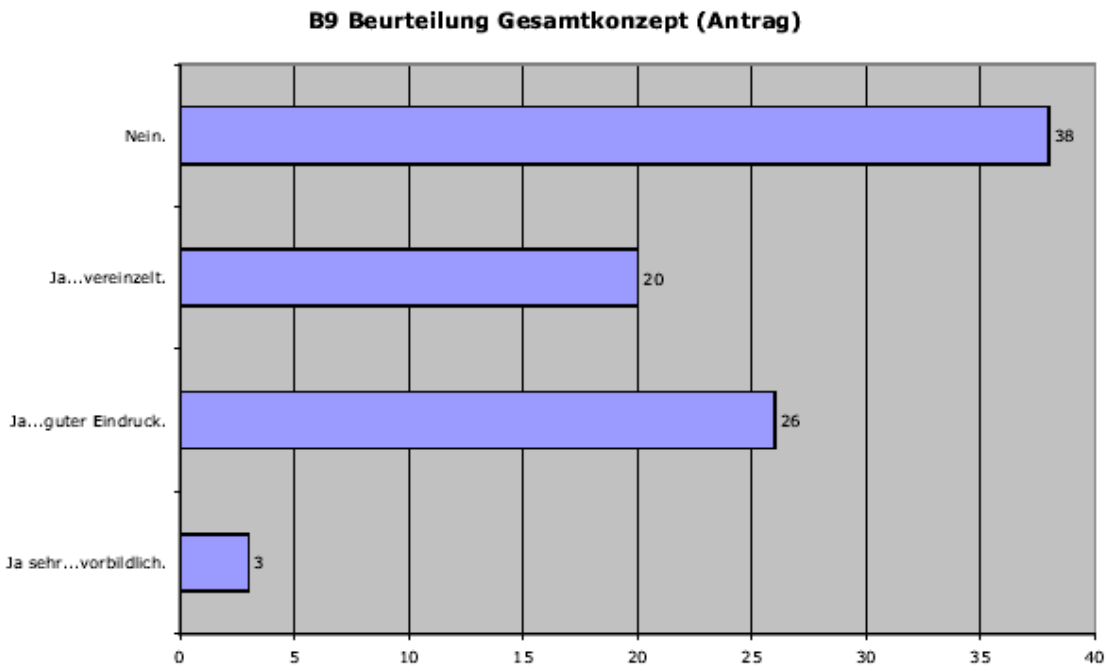
4.6. Gesamtkonzept der anti-rassistischen Projekte

Die Einzelergebnisse der Fragen bilden bereits das Gesamturteil der ProgrammreferentInnen ab. Mit mehreren Fragen wurde dieses differenziert. Zunächst wurde nach einer Gesamteinschätzung auf der Grundlage des Antrags gefragt.

[B09]: Überzeugt Sie das inhaltliche Gesamtkonzept (Themen, Methoden, beteilige Personen und Gruppen, Input) des anti-rassistischen Themenschwerpunktes der Maßnahme?

Antwortmöglichkeiten:

- Ja sehr. Ich würde außerdem sagen, dass dieses Projekt konzeptionell als vorbildlich hinsichtlich anti-rassistischen Lernens bezeichnet werden könnte.
- Ja. Die Formulierungen des Antrags deuten auf spezifisch anti-rassistische Lernziele, -inhalte und -methoden hin und machen einen guten Eindruck.
- Es geht so. Es gibt Hinweise auf anti-rassistisches Lernen, aber die entsprechenden Formulierungen des Antrags wirken vereinzelt und bleiben konzeptionell unvollständig.
- Nein. Ich finde wenige oder gar keine konzeptionellen Hinweise darauf, dass anti-rassistisches Lernen zielgerichtet stattfinden könnte.



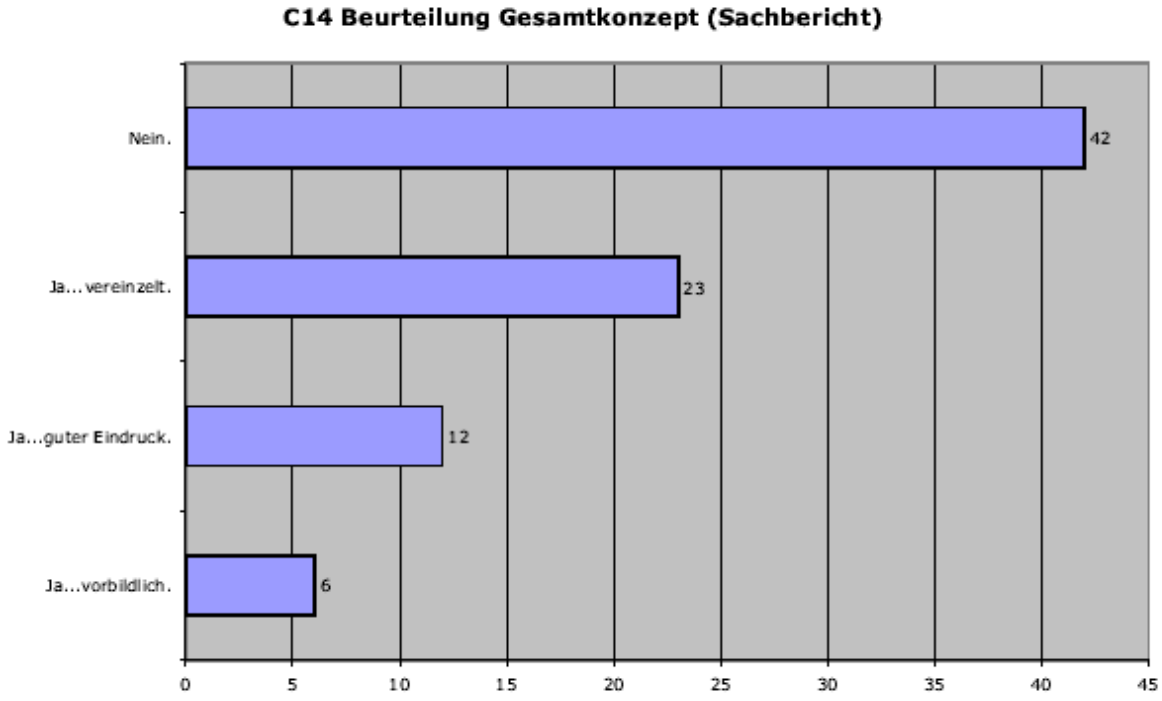
Hier zeigt sich, dass 29 Projekte ein gutes bis sehr gutes Urteil erhalten und als „anti-rassistisch“ eingestuft werden. Nach Untersuchung der Sachberichte ändert sich das noch einmal:

[C14]: Nun ein Gesamturteil. Überzeugt Sie die Umsetzung des anti-rassistischen Themenschwerpunktes?

Antwortmöglichkeiten:

- Ja. Ich würde außerdem sagen, dass dieses Projekt als vorbildlich hinsichtlich anti-rassistischen Lernens bezeichnet werden könnte.
- Ja. Die Darstellungen deuten auf spezifisch anti-rassistische Lernziele, -inhalte und -methoden hin und machen einen guten Eindruck.
- Ja. Es gibt Hinweise auf anti-rassistisches Lernen, aber die entsprechenden Darstellungen wirken vereinzelt.

- Nein. Ich finde wenige oder gar keine Hinweise darauf, dass spezifisch anti-rassistisches Lernen zielgerichtet stattgefunden hat.



Nur noch 18 Projekte erhalten hier das Urteil „vorbildlich“ oder „macht einen guten Eindruck“. In 23 Fällen gibt es noch „vereinzelte Hinweise“ auf anti-rassistisches Lernen, während die Zahl der Projekte, für die keine Anzeichen gefunden werden, dass anti-rassistisches Lernen zielgerichtet stattgefunden hat, sich auf 42 erhöht.

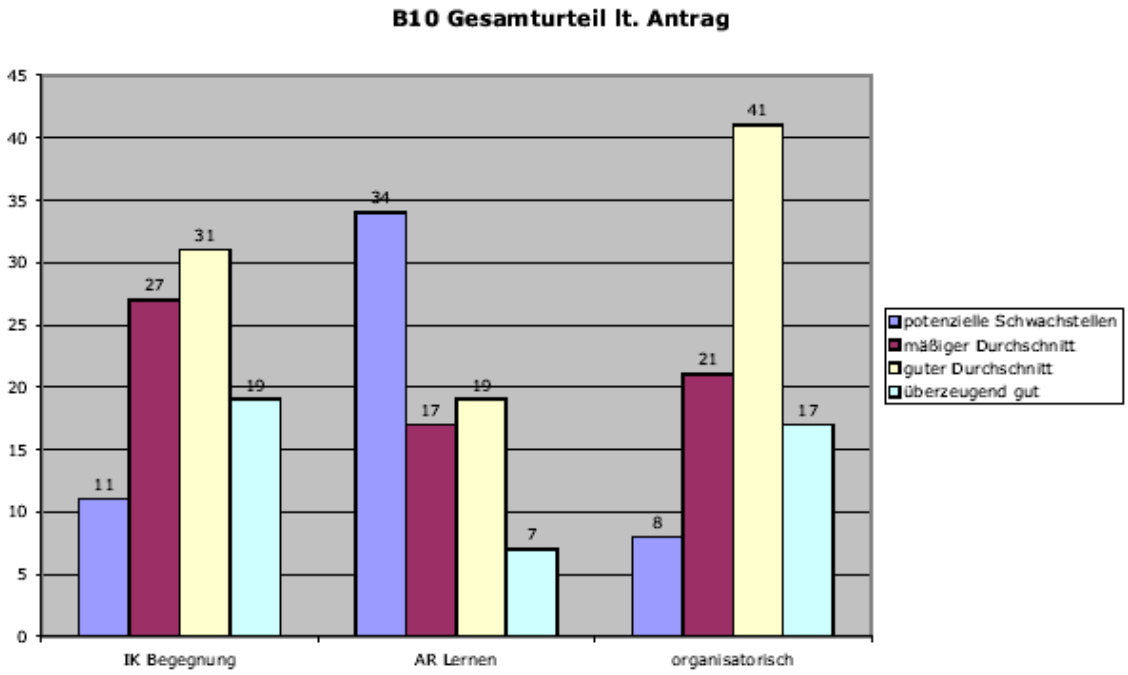
4.6.1. Gesamtqualität als Begegnungsprojekte

Um noch einmal zu differenzieren, ob die Projekte zwar nicht als Anti-Rassismus-Projekte gelten können, dennoch aber als gelungene interkulturelle Begegnungsprojekte, wurde gezielt danach gefragt.

Zunächst wurde die Antragslage daraufhin untersucht, wie das Projekt als Begegnungsprojekt einzuschätzen ist:

[B10] Nehmen Sie nun eine noch allgemeinere Beurteilung des Antrags vor. Welche Gesamtqualität könnte das Projekt nach der Antragslage haben?

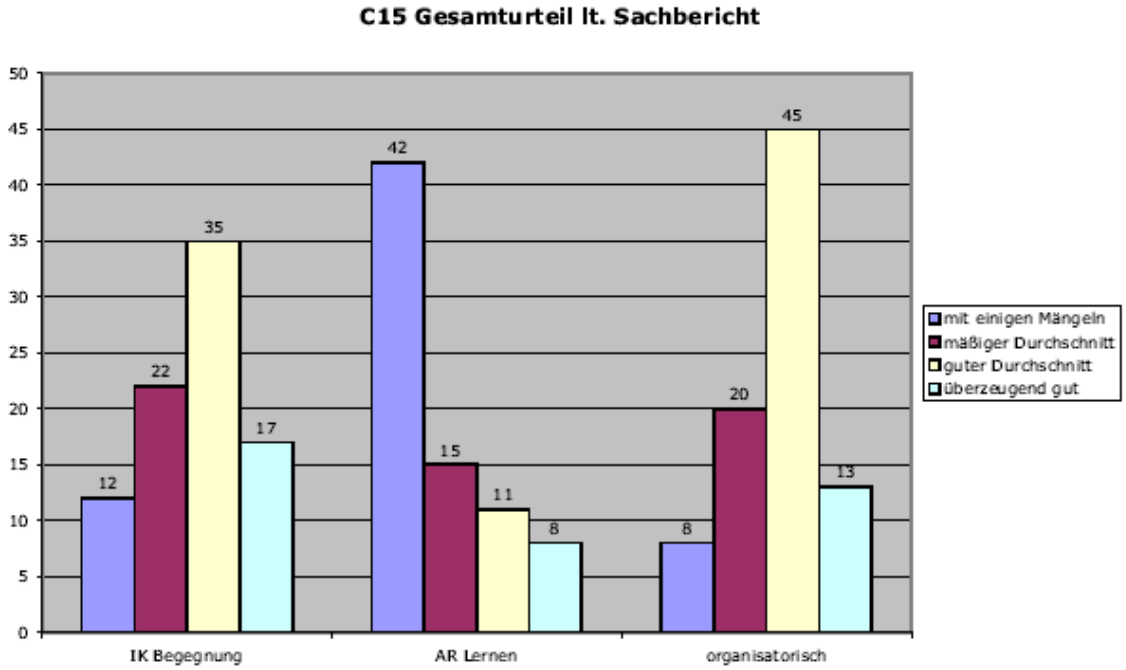
Es wurde differenziert zwischen dem „Projekt als Begegnungsmaßnahme“, der „anti-rassistischen Konzeption des Projekts“ sowie dieses Mal auch nach der „Organisation des Projekts“.



„Potenzielle Schwachstellen“ wurden dabei vor allem in der „anti-rassistischen Konzeption des Projekts“ entdeckt, weniger für die Begegnungsmaßnahmen und ganz gering für die organisatorischen Fragen der Maßnahme. In den beiden letzten Punkten liegen auch offensichtlich die Stärken der Projekte, denn **„überzeugend gut“ und „guter Durchschnitt“ sind immerhin 50 als interkulturelle Begegnungsprojekte**. **Organisatorischen Ansprüchen genügen 58 der 89 Projekte.** Der Vergleich offenbart den allgemeinen Unterstützungsbedarf von Trägern im Bereich anti-rassistischer Projekte.

Ein Vergleich mit der gleichen Fragstellung, angelegt an die Sachberichte, ergibt folgendes Bild:

[C15] Nehmen Sie nun eine sehr allgemeine Beurteilung des Projekts auf der Grundlage des Sachberichts vor.



Das Ergebnis überrascht nicht, da sich auch hier zeigt, dass die Bewertung im Anschluss an den Sachbericht und analog zu den vorhergehenden Einzel-Beurteilungen noch einmal kritischer ausfällt. Hier wird nun für 42 Projekte festgestellt, dass deren Anti-Rassismus-Konzeption „einige Mängel“ aufweist. In den anderen Kategorien „mäßiger Durchschnitt“, „guter Durchschnitt“ nimmt die Zahl der Projekte in dieser Hinsicht leicht ab.

4.6.2. Unterschiede Antrag – Sachbericht

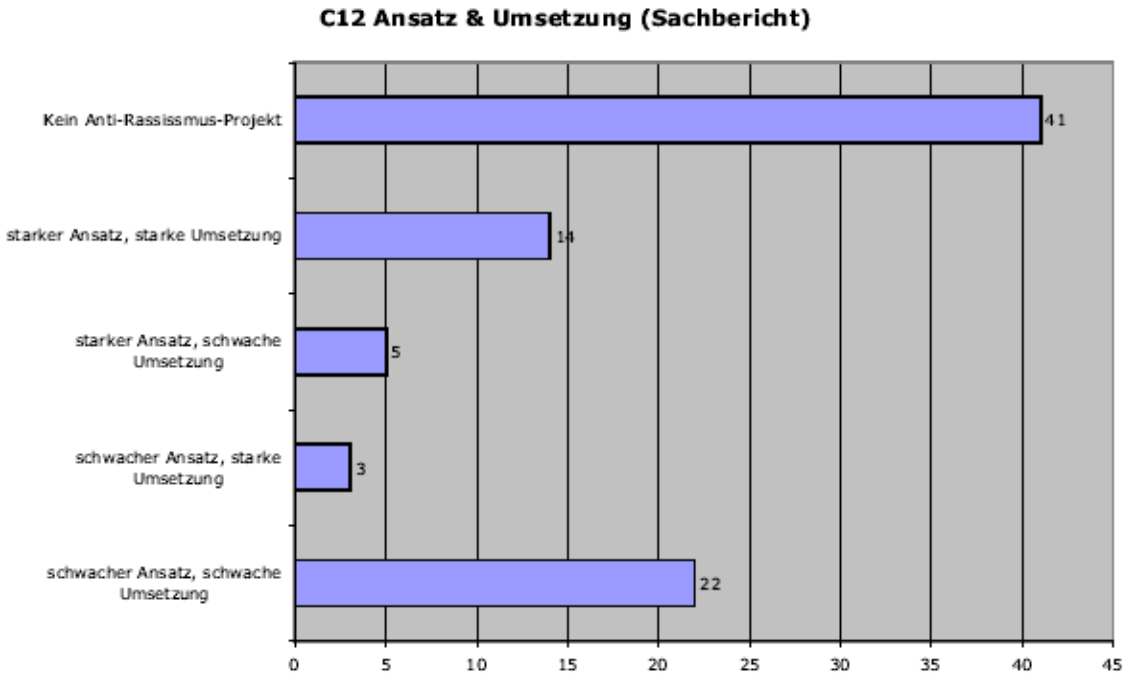
Offensichtlich ist auf Grund der Angaben im Antrag und denen im Sachbericht ein Qualitätsdefizit zwischen Planung und Umsetzung festzustellen. Ein anderer Grund für die Unterschiede kann in der veränderten – ggf. freier formulierten oder umfangreicheren - Beurteilungsbasis – also den vorliegenden schriftlichen Unterlagen - liegen. Beides wurde gesondert befragt.

[C12]: Vorausgesetzt, Sie würden die Maßnahme als anti-rassistisches Projekt kategorisieren, wie würden Sie das Konzept des Antrags und die im Sachbericht geschilderten Durchführung in Beziehung setzen?

Antwortmöglichkeiten:

- Das Projekt war ein Anti-Rassismus-Projekt, war aber schwach im Ansatz und schwach in der Umsetzung

- Das Projekt war ein Anti-Rassismus-Projekt und zwar schwach im Ansatz, aber stark in der Umsetzung
- Das Projekt war ein Anti-Rassismus-Projekt und zwar stark im Ansatz, aber schwach in der Umsetzung
- Das Projekt war ein Anti-Rassismus-Projekt und stark im Ansatz wie in der Umsetzung
- Das Projekt war eindeutig kein Anti-Rassismus-Projekt.

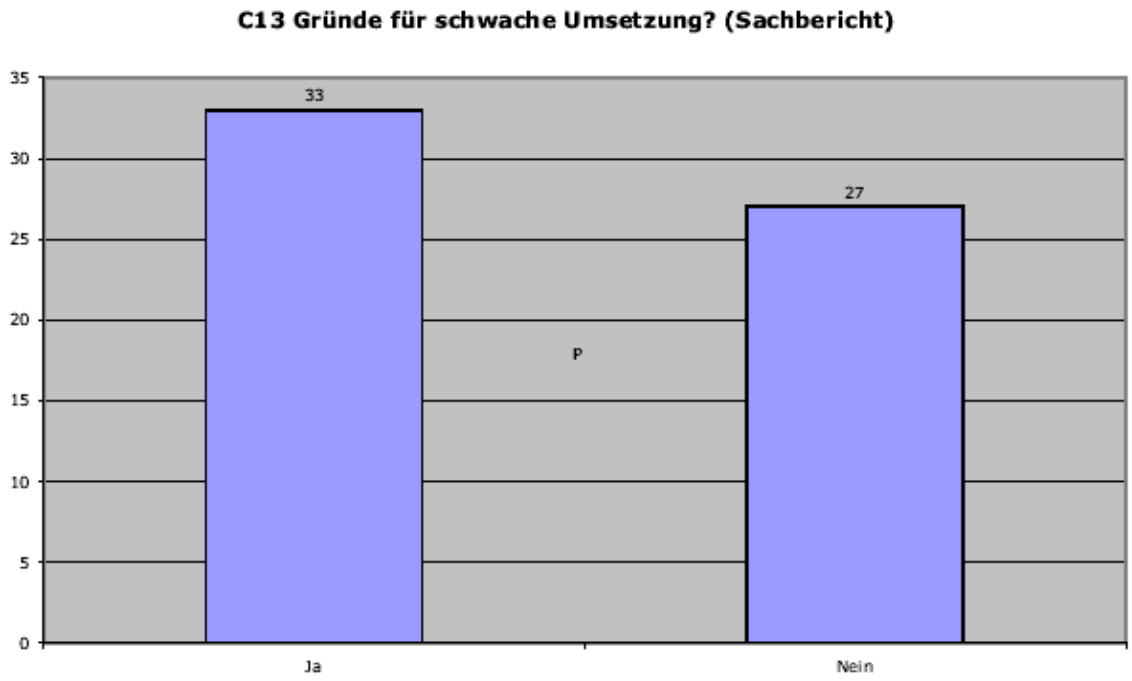


Nach dieser Analyse sind die Unterschiede zwischen „gutem“ Antrag und „schlechterem“ Sachbericht mit 5 Nennungen eher geringfügig und halten sich mit dem umgekehrten Fall – schwacher Antrag, starke Umsetzung - fast die Waage.

4.6.3. Gründe für Defizite

Auch in dieser Tabelle bildet sich ab, dass von 89 untersuchten Projekten etwa die Hälfte als „kein Anti-Rassismus-Projekt“ klassifiziert wird und einem nicht geringen Teil (27) eine schlechte Durchführung bescheinigt wird. Für eine Differenzierung wurde nach der Einschätzung der Programmreferentinnen und -referenten gefragt, aus welchen Gründen im einzelnen die Durchführung der Projekte als Anti-Rassismus-Projekte schwach beurteilt wurden.

[C1301] Falls die Umsetzung schwach war, gibt es ablesbare Gründe dafür?



[C1302] Ja, und zwar...

Zunächst **differenzieren** die Programmreferentinnen und -referenten bei der Beurteilung der Projekte **zwischen anti-rassistischen Projekten und interkulturellen Projekten**:

- „Anti-Rassismus war nur am Rande Thema der Maßnahme, deswegen war es ein interkulturelles Projekt mit anti-rassistischen Elementen."
- „Rassismus und Fremdenfeindlichkeit wird immer wieder als Thema genannt, die thematische Herangehensweise und die Methoden bleiben aber im interkulturellen Bereich."
- „Eigentliches Ziel des Austausches war es, interkulturelle Lernprozesse bei europäischen und einheimischen Jugendlichen zu initiieren und zu fördern, dies wurde auch so explizit im Schlussbericht beschrieben."
- „Verständnis von interkulturellem Lernen als anti-rassistischer Ansatz."
- „Interkulturelles Lernen wurde hier mit Anti-Rassismus Arbeit verwechselt."
- „Vorurteile der OrganisatorInnen: „Wenn wir unseren Jugendlichen das Leid in RU zeigen, dann endet das rassistische Denken von selbst!"
- „Allein die Tatsache, dass die Begegnung im ehemaligen KZ (...) stattfindet,

unter Beteiligung überlebender Zeitzeugen, wird als Erfolgsgarantie angesehen."

- „Rassismus und Fremdenfeindlichkeit wird ansatzweise als Thema genannt, die thematische Herangehensweise und die Methoden bleiben aber im interkulturellen Bereich, außer einer Diskussion zum Thema und einer Radtour unter dem Motto, die aber auch eher öffentlichkeitswirksam als eine tiefer gehende Auseinandersetzung mit dem Thema ist."

- „Kampf gegen Rassismus wurde hier vermutlich aufgrund unserer Förderprioritäten angekreuzt. Thema wird nur an einem Tag angesprochen laut Programm, im sehr kurzen Sachbericht wird kein Bezug darauf genommen. Evtl. wurde dieser Programmpunkt nicht behandelt?"

Eine zweite Beurteilungsebene ist die **inhaltlich-methodische Herangehensweise**.

- „**Konzeptionell sehr schwach**, **schwache didaktischen Umsetzung**."

- „**Fehlende Kompetenz** der TeamerInnen, jedenfalls kein Input bei Konfliktsituationen erkennbar bzw. geschildert."

- „Zu **wenig gezielte Hinleitung** der Jugendlichen zur Auseinandersetzung mit dem Thema durch die TeamerInnen. **Fehlende Anleitung** zur Diskussion oder anderen Formen der Themenbehandlung."

- „Zu **„akademische" theoretische Handhabung** der spezifisch anti-rassistischen Thematik."

In einigen Fällen wird **„Antragslyrik"** unterstellt:

- „Entweder eine mangelhafte Beschreibung oder Umsetzung der Ziele und Methoden oder der Versuch bei der Antragstellung das Thema zur Erhöhung der Förderwahrscheinlichkeit zu missbrauchen."

- „Thema frei gewählt, um Förderpriorität zu erreichen?"

- „Kampf gegen Rassismus wurde hier vermutlich aufgrund unserer Förderprioritäten angekreuzt."

oder Verlegenheit, einen thematischen Bezug herzustellen:

- „Kampf dem Rassismus war lediglich als Thema angekreuzt."

- „Kampf gegen Rassismus war lediglich im Antragsformular angekreuzt. Ansonsten gab es zu diesem Thema keinen Bezug."

4.7. Unterscheidung „anti-rassistisches" Projekt – „interkulturelles" Projekt

Grundsätzlich besteht Einigkeit unter den Programmreferentinnen und -referenten darüber, dass es distinktive Merkmale für Projekte gibt bzw. geben solle, die interkulturelles Lernen befördern und solchen, die anti-rassistische Arbeit leisten. Bereits im Workshop zeigte sich jedoch, dass konkrete Unterscheidungsmerkmale (also die Definitionsgrenzen) wenig genannt werden konnten[11] bzw. über diese unter den Programmreferentinnen und -referenten keine einheitliche Einschätzung besteht. Entsprechende Merkmale (Themen und Methoden) wurden folgerichtig auch in der Untersuchung der Projektunterlagen unterschiedlich beurteilt. Als Zwischenbilanz kann man festhalten:

- Die meisten der genannten Indikatoren für anti-rassistische Projekte liegen nicht außerhalb der üblichen Qualitätsmerkmale für Projekte, die interkulturelles Lernen ermöglichen. Man könnte also sagen, **dass der Anspruch erhoben wird, dass es sich in jedem Fall um „interkulturelle" Projekte handeln muss, „anti-rassistische" Projekte jedoch mit spezifischen Merkmalen über deren Anspruch hinausgehen sollten.**

- Offensichtlich gibt es **jenseits der expliziten Behandlung der Themen** „Rassismus", „Anti-Semitismus" und „Fremdenfeindlichkeit" **Unschärfen in der Zielsetzung und im Charakter der Projekte**. Dies ist nicht verwunderlich, da sich die Programmreferentinnen und -referenten schon in der Vorbereitung schwer auf Indikatoren anti-rassistischer Arbeit außerhalb dieser expliziten Etikettierungen einigen konnte.

- Diese Unschärfe entspricht offensichtlich a) einer sachlichen Unschärfe, b) einer Unschärfe im Begriff und c) der Tatsache, dass es den untersuchenden Programmreferentinnen und -referenten auf Grund der Datenbasis nicht möglich war, die konkrete Umsetzung der Themen nachzuvollziehen. So kann

[11] Genannt wurden:
- Die Behandlung von „Rassismus" bzw. „Anti-Rassismus" als Thema, z.B. in Form von Vorträgen, Seminaren, Trainingsinhalten, Reflexionsprozessen, Diskussionen etc.);
- Die Einbeziehung von Experten zum Thema;
- Die Einbeziehung/Teilnahme von betroffenen oder potentiell betroffenen Personen, sowohl als Angehörige diskriminierender/ausgrenzender wie diskriminierter/ausgegrenzter Gruppen.
- Die Intendierung anti-rassistischer Wirkungen (als Absichtserklärung). (siehe Kap. 2)

ein Thema mit unterschiedlichen Schwerpunkten behandelt werden, die einmal eher zum Bereich anti-rassistische Arbeit, ein anderes Mal eher zum Bereich interkulturellen Lernen zugeordnet werden.

- Die Tatsache, dass sich in der Folge nur die expliziten Benennungen des Themas „Anti-Rassismus“ als unumstrittene Merkmale darstellen, sollte nicht dazu verführen, als anti-rassistische Projekte nur diejenigen gelten zu lassen, die dieses Thema explizit nennen. **Auch darf die Unterscheidung von „anti-rassistischen“ und „interkulturellen“ Projekten nicht als „Ranking“ verstanden werden.** Vielmehr diente die Frage dazu, die Einschätzung der Programmreferentinnen und -referenten abzubilden bzw. signifikante Überschneidungen oder Deckungsgleichheit herauszufinden. Zu berücksichtigen ist ebenfalls, dass es sich in den meisten Fällen um die Formulierungen der Projektträger handelt.

4.8. Allgemeine Zwischenergebnisse

Nur cirka ein Drittel derjenigen Projekte, die sich selbst im Antrag (unter „Hauptthemen“) den Schwerpunkt „Kampf gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit“ zugeordnet haben, **weisen tatsächlich entsprechende Merkmale** (Lernziele/Konzeption, Themen, Methoden, Beteiligte) **auf**. 40 Projekte laut Antragslage und 44 nach Sachberichtslage enthalten wenige oder gar keine Hinweise, dass anti-rassistisches Lernen stattfindet, 20 bzw. 23 enthalten Hinweise, werden aber als vereinzelt und unvollständig eingestuft. Insgesamt wurden damit für die Jahrgänge 2000 - 2002 laut Antragslage 29, **letztendlich nach Beurteilung des Sachberichts nur 18 von 89 Projekten als spezifisches oder vorbildliches Anti-Rassismus-Projekt bewertet.**

Es besteht in der Mehrzahl der Fälle kein fachliches Verständnis davon, was ein „Anti-Rassismus-Projekt“ ausmacht und nur ein **wenig belastbarer Konsens, was distinktive Merkmale von „anti-rassistischem“ Lernen und „interkulturellem“ Lernen sind.** Diese Schwierigkeit bildet sich in den Zuordnungen der Projektträger und deren Beschreibung der Projektkonzeption ab; bei den Programmreferentinnen und -referenten, die diese Schwierigkeit gleichermaßen betrifft, ist sie erkennbar an der unterschiedlichen Zuordnung von „typischen“ Merkmalen (Themen, Methoden) von Anti-Rassismus-Projekten.

Diese Unsicherheit in der thematischen und methodischen Abgrenzung spiegelt nicht notwendig generelle fachliche Schwächen. Ein Anhaltspunkt dafür ist die Vielzahl qualifizierter pädagogischer und didaktischer Methoden und Herangehensweisen, die viele Projekte aufweisen. Auch die Beurteilung der Programmreferentinnen und -referenten fällt vor diesem Hintergrund vor allem für die Organisation der Projekte

mehrheitlich gut aus („guter Durchschnitt“ und „überzeugend gut“ sind 58 Projekte). Auch als „interkulturelle Begegnungsmaßnahme“ erhalten laut Sachberichtsanalyse 50 Projekte ein gutes Zeugnis („guter Durchschnitt“ oder „überzeugend gut“).

Es ist Vorsicht geboten, die Einteilung der untersuchten Projekte in „anti-rassistische“ und „interkulturelle“ als gemeingültiges Gütesiegel zu betrachten. So können Maßnahmen, die auf den ersten Blick den angewandten Kriterien nicht entsprechen dennoch Präventivwirkungen haben, die weder an der Inputqualität (Antrag) noch an der Durchführungsqualität (Sachbericht) festzumachen ist. Wie bereits betont, können hier keine Aussagen über Wirkungen getroffen werden.

5. Befragung von Projektverantwortlichen europäischer Jugendbegegnungsprojekte

5.1. Intention der Befragung

Die Befragung von Projektverantwortlichen für die von den Programmreferentinnen und -referenten untersuchten Projekten sollte eine weitere Perspektive auf die Definition und Bewertung von Begegnungsprojekten mit Anti-Rassismus-Schwerpunkt eröffnen. Die Projektverantwortlichen verfügen über eine andere und breitere Bewertungsgrundlage als die Programmreferentinnen und -referenten, die lediglich Antrags- und Sachberichtsunterlagen gesichtet haben. Darüber hinaus haben die Projektträger die Sachberichte unter einer anderen Perspektive und mit anderer Zielsetzung geschrieben als diejenige, unter der die Programmreferentinnen und -referenten diese Sachberichte beurteilten. Während die Programmreferentinnen und -referenten die Projektunterlagen gezielt unter der Perspektive untersuchten, Kriterien für Anti-Rassismus-Projekte zu erhalten und anzuwenden, bestand für die Projektträger keine äußere Notwendigkeit (z.B. vorgegeben durch die Förderbedingungen oder durch die Antrags- und Sachberichtsvorgaben), den anti-rassistischen Charakter der Projekte in Antrag oder Sachbericht besonders herauszustellen und zu begründen.

Eine Befragung von Projektverantwortlichen zu gleichen und ähnlichen Themen- und Problembereichen, zu denen die Programmreferentinnen und -referenten gearbeitet hatten, sollte die Perspektive auf Anti-Rassismus-Projekte erweitern, ggf. korrigieren und so dazu dienen, einen Zirkelschluss („Self-fullfilling prophecy“) zu vermeiden, in welchem durch die - einseitige - Untersuchung der Sachberichte ausschließlich das wahrgenommen, bestätigt oder verworfen wird, was in der Perspektive der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von JfE oder der Evaluatoren in den Sachberichten gesucht und gefunden wurde.

Schließlich ist die Partizipation der Projektträger an der Qualitätsentwicklung der Maßnahmen als weiteres Argument für ein solches responsives Verfahren und einen Methodenmix zu nennen.

5.2. Themen der Befragung

Die ursprüngliche Absicht, von den Projektverantwortlichen eine Einschätzung genau derjenigen Projekte zu erhalten, zu denen die jeweiligen, durch die Programmreferentinnen und -referenten untersuchten, Anträge oder Sachberichte geschrieben wurden, wurde aus mehreren Gründen verworfen. Zunächst konnte man

davon ausgehen, dass die Projekte so weit zurücklagen, dass die Erinnerung daran schwierig war bzw. überlagert wurde von anderen Projekterfahrungen. Dann bestand die berechtigte Vorausannahme, dass die Projektverantwortlichen ihre Sachberichte im Hinblick auf die neue – nicht beim Schreiben intendierte - Perspektive „verteidigen“ würden. Der Erkenntnisgewinn wäre in beiden Fällen gering.
Aus den selben Gründen erschien es ebenfalls wenig erkenntnisbringend, die Träger derjenigen Projekte zu befragen, die die Programmreferentinnen und -referenten als „Nicht-Anti-Rassismus-Projekte“ kategorisiert hatten. Dies hätte bedeutet, die Träger danach zu befragen, warum sie ihre Projekte mit dem Thema „Anti-Rassismus“ gekennzeichnet haben, dieses aber nicht explizit in den Projekten deutlich wird. Die Frage kann man sich im Grunde selbst beantworten: Einmal dient die Markierung der Themenbereiche im Antrag einer Orientierung; sie ist weder verbindlich noch wird sie geprüft. Insofern müssen auch die Projektträger diese Wahl nicht begründen (können). Unter Umständen würde man also auch hier mit einer Nachfrage eine – nicht beabsichtigte und nicht begründetet, aber zu erwartende - Verteidigungshaltung der Träger, nach ihren Anti-Rassismus-Kriterien befragt, provozieren. Darüber hinaus ist nicht zu bestreiten, dass interkulturelle Projekte auch ohne expliziten Anti-Rassismus-Schwerpunkt auf die Förderung von Toleranz und Verständigung ausgerichtet sind und von daher präventiv gegen fremdenfeindliche oder rassistische Einstellungen wirken können. Selbst wenn man davon ausging, dass Träger dies nachvollziehbar begründen könnten, war zu erwarten, dass damit keine Unterschiede zwischen Anti-Rassismus-Projekten und andern interkulturellen Begegnungsformen auszumachen wären. In der Befragung solcher Projektträger wurde daher kein Erkenntnisgewinn gesehen.

Die Trägerbefragung wurde vor diesem Hintergrund auf Grund folgender Überlegungen geplant:

- Träger bzw. Projektverantwortliche legen ggf. andere oder zusätzliche Kriterien an die Qualität von Anti-Rassismus-Projekten an.
- Sie erhalten Gelegenheit, ihre ggf. abweichenden oder zusätzlichen Indikatoren zu nennen, nach denen sie eigene Maßnahmen beurteilen oder beurteilt haben.
- Ihre Beurteilung/Kommentierung zeichnet gleichzeitig ein differenzierteres Bild der Beurteilung von Anti-Rassismus-Projekten.
- Auf der Grundlage der von den Programmreferentinnen und -referenten aufgestellten Indikatoren lassen sich Gemeinsamkeiten und Unterschiede in der Selbsteinschätzung der Träger zu ihren Projekten prüfen.
- Überschneidungen/Deckungsgleichheit der Indikatoren aus Sichtweise von Trägern und Programmreferentinnen und -referenten könnten Qualitätsmerkmale auf eine breite, konsensuale Ebene heben. Diese Qualitätsmerkmale könnten ggf. für die künftige Projektbeurteilung sowie für evtl. Fortbildungen herangezogen werden.

- Die Bandbreite oder Differenziertheit der Trägeraussagen könnte Hinweise darauf erbringen, ob und wie die Nutzung eines künftigen Beurteilungsrasters sinnvoll sein kann.
- Die Träger können direkt nach wünschenswerter Unterstützung befragt werden, zum Beispiel in Form von Handreichungen/Checklisten, Material oder Fortbildungen.

Für die Trägerbefragung wurde ein qualitatives Verfahren - ein Leitfaden gestütztes Telefoninterview - gewählt. Die Form eines Interviews wurde aus mehreren Gründen gewählt. Zunächst richteten sich die Fragen gezielt an einen ausgewählten Personenkreis. Telefonbefragungen haben den Vorteil, dass sichergestellt werden kann, wer Ansprechpartner/Ansprechpartnerin ist. Dadurch ist möglicherweise der Rücklauf bzw. die Bereitschaft zur Beteiligung größer. Vor allem aber könnten die ausgewählten Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner eine fachliche Einschätzung im Hinblick auf deren Unterschiede oder Gemeinsamkeiten mit der Einschätzung der Programmreferentinnen und -referenten, mithin eine indirekte Kommentierung von deren Untersuchungsergebnisse, vornehmen. Die Form der Befragung würde hier die Möglichkeit eröffnen, Erläuterungen und Kommentare der Befragten aufzunehmen.

5.3. Auswahl der Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner

Auf Grund dieser Überlegungen wurde entschieden, diejenigen Projektträger zu befragen, deren Projekte von den Programmreferentinnen und -referenten als Anti-Rassismus-Projekte charakterisiert und qualitativ positiv ausgewählt wurden. Es wurden solche Merkmale ausgesucht, die durch Antrags- wie Sachberichtsunterlagen geprüft worden waren. Da sich das Interview auf Fachfragen zu Anti-Rassismus-Projekten beziehen sollte, wurde angezielt, das Interview mit denjenigen Personen zu führen, die verantwortlich an der ausgewählten Maßnahme teilgenommen hatten.

Folgende qualitative Angaben der Programmreferentinnen und -referenten wurden für die Auswahl der Projekte und Träger herangezogen:

1. Die Kompetenz des Trägers zum Thema Anti-Rassismus hat eine erkennbare oder deutlich erkennbare fachliche Qualität. (Frage B08)

2. Die Projekte weisen Themen (Gesamtthema des Projektes, Workshop- und Seminarthemen, Themen von Exkursionen etc.) auf, die spezifisch anti-rassistisch sind. (B0201/C0102)

3. Die Projekte weisen Methoden und Programmelemente auf, die spezifisch anti-rassistisches Lernen befördern. (B0502/C0301)

4. Für die Projekte werden als Ziel dezidiert anti-rassistische Lernziele genannt. (B0402/C1002)

5. Es ist dem Projekt gut gelungen, sich von einem allgemein interkulturell angelegten Projekt durch besonders innovative oder wirksame oder anderweitig empfehlenswerte Methoden und Programmelemente abzuheben. (C05)

Die Projekte wurden daraufhin kategorisiert, welche der fünf Kriterien erfüllt waren. Danach erfüllten 16 Projekte alle fünf Kriterien (Kategorie 1), 11 Projekte jeweils vier der Kriterien (Kategorie 2). Die insgesamt 27 Projekte verteilten sich auf insgesamt 26 Träger, d.h. ein Träger war mit zwei Projekten vertreten. 14 Projekte erfüllten drei der Kriterien (Kategorie 3). Von diesen Projekten fielen wiederum 2 Projekte auf einen Träger, so dass hier insgesamt 13 Projektträger auszumachen waren.

5.4. Vorgehensweise

Ziel war es, ca. 20 Gesprächspartnerinnen und -partner zu finden. Zunächst wurden die Projektverantwortlichen namentlich bei den Projektträgern der ersten und zweiten Kategorie per Brief angeschrieben und um ein Interview gebeten. Es wurde darauf hingewiesen, dass die Aussagen anonymisiert verarbeitet würden, damit evtl. Vorbehalte in diese Richtung kein Hindernis für ein Gespräch darstellten. Außerdem wurde den potentiellen Gesprächspartnern die Interviewfragen schriftlich mitgeschickt, so dass sich diese ein Bild von dem geplanten Gespräch machen und sich evtl. auf das Gespräch vorbereiten konnten.

Betr.: Anfrage für ein kurzes Telefoninterview

Sehr geehrte/r

wir wenden uns mit der Bitte an Sie, uns mit 20 Minuten Ihrer Zeit bei der Weiterentwicklung und Verbesserung des EU-Förderprogramms „JUGEND“ zu unterstützen.

Sie haben im Jahr 2001/2002 eine internationale Jugendbegegnung durchgeführt, die über das EU-Aktionsprogramm „JUGEND“ gefördert wurde. Dabei haben Sie für Ihr Projekt den Schwerpunkt „Anti-Rassismus“ gewählt.

Das Deutsche Büro Jugend für Europa möchte mit seinen Fortbildungsangeboten verstärkt die Durchführung von Begegnungsprojekten mit dem Schwerpunkt „Anti-Rassismus“ anregen und deren Qualität weiterentwickeln.

Zu diesem Zweck haben wir - das ist das Evaluatorenteam Dr. Helle Becker und Tilo Erlenbusch - gemeinsam mit dem Deutschen Büro eine Evaluation derjenigen Projekte vorgenommen, die als einer der thematischen Schwerpunkte „Anti-Rassismus“ angegeben haben. Auf der Grundlage der Antrags- und Sachberichtsunterlagen wurde geprüft, welches Verständnis von „Anti-Rassismus-Projekt“ und welcher mögliche Fortbildungsbedarf zu erkennen ist.

Um Fortbildungen gezielt an dem Bedarf der Träger auszurichten, möchten wir die gewonnenen Anhaltspunkte und Erkenntnisse gern mit der Sichtweise der Träger abgleichen. Wir möchten dazu aus dem Kreis der Projektträger diejenigen befragen, deren Projekte nach unserer Bewertung erfolgreich waren und einen erkennbaren Anti-Rassismus-Schwerpunkt hatten. Dazu zählte nach unserer Analyse auch Ihr Projekt „XXX“.

Wir sind sehr interessiert an Ihrer eigenen Bewertung und an Ihren Projekterfahrungen zu diesem Thema. Deshalb möchten wir Sie bitten, uns zu unterstützen und für ein kleines Interview am Telefon zur Verfügung zu stehen. Das Interview wird ca. 20 Minuten dauern. Ihre Antworten werden anonymisiert, so dass sie zwar verwertet, aber keinem Träger oder keiner Person zugeordnet werden können.

Wir möchten mit Ihnen telefonisch einen Termin ausmachen und werden Sie dafür in den nächsten Tagen anrufen. Selbstverständlich können Sie uns auch direkt per Email oder telefonisch antworten.

In der Anlage senden wir Ihnen schon mal die Fragen, so dass Sie sich ggf. auf unser Gespräch vorbereiten können.

Wir bedanken uns ganz herzlich im Voraus!

Mit freundlichen Grüßen,

Dr. Helle Becker

Auf dieses Schreiben hin meldeten sich einige der Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner spontan per Telefon oder Email. Die übrigen wurden der folgenden 1-2 Wochen per Telefon oder Email um einen Termin für ein Interview gebeten. Dazu wurde vorher ausfindig gemacht, ob und wo die gewünschten Ansprechpartnerinnen und -partner zu erreichen waren. Dabei reduzierte sich die Auswahl der tatsächlichen Gesprächspartner erheblich. Die Gründe dafür waren unterschiedlich: Einige der Ansprechpartner waren nicht zu erreichen, weil Telefonnummern nicht mehr stimmten, nicht ausfindig gemacht werden konnten oder trotz mehrfach hinterlassener Nachricht nicht zurückgerufen wurde. Andere Hindernisse waren die Schließung von Einrichtungen oder Organisationen sowie Personalwechsel und Weggang des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin, ohne dass eine weitere Adresse bekannt war. In wenigen Fällen wurde ein Interview aktiv abgelehnt, und wenn, dann aus Termingründen (Auslandsaufenthalte, Urlaub, keine Zeit). Bis zur jeweiligen „Fehlanzeige“ gab es jeweils drei Kontaktversuche. Schließlich konnte mit 15 der 27 angefragten Verantwortlichen der Kategorien 1 und 2 ein Interview geführt werden.

Um die Anzahl der Interviewpartner noch einmal zu erhöhen, wurden in einem weiteren Schritt diejenigen Projektträger kontaktiert, deren Projekte drei der ausgewählten Kriterien erfüllt hatten (Kategorie 3). Die Kontaktaufnahme erfolgte auf Grund des Zeitrahmens kurzfristig per Telefon. Berücksichtigt wurden diejenigen, die innerhalb des vorgebebenen Zeitraums zu einem Interview bereit waren. Aus dieser Telefonabfrage ergaben sich drei weitere Gesprächpartner, mit denen ebenfalls ein Interview geführt wurde. Auch diesen Gesprächspartnern wurden die Interviewfragen vorab zugeschickt.

Die Gespräche erfolgten am Telefon während der Arbeitszeit. Die Interviewpartnerinnen und -partner hatten sich unterschiedlich vorbereitet. Einige der Befragten hatten ihre Antworten bereits verschriftlicht und lasen vom Blatt, zum Teil stichwortartig, ab. Andere hatten ausformulierte Passagen, wieder andere sprachen spontan, unterschiedlich flüssig und konzentriert. In drei Fällen sprachen die Gesprächspartner nicht fließend Deutsch, so dass sich leichte Verständnisschwierigkeiten ergaben.[12]

5.5. Fragen an die Projektverantwortlichen

Die Fragen an die Gesprächsteilnehmerinnen und -teilnehmer erfolgten auf der Grundlage standardisierter Fragen und Antwortmöglichkeiten. Schon im ersten Interview zeigte sich jedoch, dass es so gut wie nicht möglich sein würde, die Gesprächspartner auf die vorgegebene Beantwortung der Fragen einzugrenzen und

[12] Die Unterschiedlichkeit der Gesprächsformen erklärt die sehr verschiedene Diktion der Antworten.

so zu quantifizierbaren Ergebnissen zu gelangen. Der Erklärungs- und Erläuterungsbedarf, auch der Bedarf, die Gesamtsituation oder Reflexionen über das Thema mitzuteilen, war bei den Gesprächspartnerinnen und -partnern hoch und versprach tiefergehende Einsichten in den Fragebereich. Aus diesem Grund wurde auf eine Eingrenzung der Gesprächspartner auf die vorgegebenen Antwortmöglichkeiten verzichtet und alle Telefongespräche wurden als Leitfaden gestützte, narrative Interviews geführt.

Wir möchten Ihnen folgende Fragen stellen:

A. Zu Begegnungen mit anti-rassistischem Schwerpunkt:

1. Gibt es für Sie deutliche Unterschiede zwischen einem Begegnungsprojekt mit interkulturellem Schwerpunkt und einem mit anti-rassistischem Schwerpunkt?
    a. ja / nein / Sonstiges: .....

2. Falls ja, was sind für Sie und aus Ihrer Erfahrung die wichtigsten Merkmale eines Begegnungsprojekts mit anti-rassistischem Schwerpunkt?
    a. Es setzt spezielle Lernziele, z.B.: .....
    b. Es behandelt bestimmte Themen, z.B.: .....
    c. Es zeichnet sich durch bestimmte Methoden aus, z.B.:.....
    d. Es bezieht bestimmte Gruppen oder Personen ein, z.B.: .....

3. Wann ist für Sie ein „Anti-Rassismus-Projekt“ gelungen?
    a. Wenn es gelungen ist, den Umgang der (bi- oder multinationalen) Teilnehmenden miteinander positiv zu verändern.
    b. Wenn es gelungen ist, mit den Teilnehmenden das Thema „Rassismus“ zu behandeln.
    c. Wenn es gelungen ist, die Teilnehmenden für (potenziell) rassistische Haltungen, Ängste oder Handlungsweisen zu sensibilisieren.
    d. Wenn es gelungen ist, vorhandene oder potenzielle rassistische Einstellungen der Teilnehmenden zu verändern.
    e. Wenn es gelungen ist, die Teilnehmenden für eine bestimmte Handlungsweise zu motivieren.

4. Stellten Sie während oder nach der Begegnungsmaßnahme Veränderungen bei Teilnehmenden fest? Falls ja, welche?

5. Hatte die Gruppenkonstellation (positiven wie negativen) Einfluss auf die Ergebnisse der Begegnung?

B. Zur Arbeit des Trägers

1. Liegt in der Trägereinrichtung ein eigenes (trägerbezogenes) Verständnis oder ein bestimmtes methodisches Konzept „anti-rassistischer Begegnungsarbeit“ vor?
   Falls ja, welches? Bitte nennen Sie Stichworte oder geben Sie Texte, Veröffentlichungen etc. an.

2. Werden Sie weiter internationale Jugendbegegnungen zum Thema Anti-Rassismus anbieten?
   Falls nein, warum nicht?

C. Zur Unterstützung anti-rassischer Begegnungsprojekte:

1. Welche Rahmenbedingungen müssen Ihrer Ansicht nach erfüllt sein, damit Ihre antirassistische internationale Jugendbegegnungen zukünftig besser gelingen kann?

2. Was müsste eine Fortbildung zum Thema „Anti-Rassismus-Projekte“ bieten, damit sie für interessant wäre?
    a. Hilfe bei der Festlegung und Formulierung von Lernzielen
    b. Kennen lernen von speziellen Methoden
    c. Unterstützung für die Ansprache und die Arbeit mit speziellen Zielgruppen
    d. Gedenkstättenpädagogik
    e. Konzeptionelle Unterstützung („Was macht ein Anti-Rassismus-Projekt aus?“)
    f. Sonstiges .....

3. Gibt es etwas, was Ihnen zu Anti-Rassismus-Projekten als Thema oder Anliegen auf den Nägeln brennt? .....

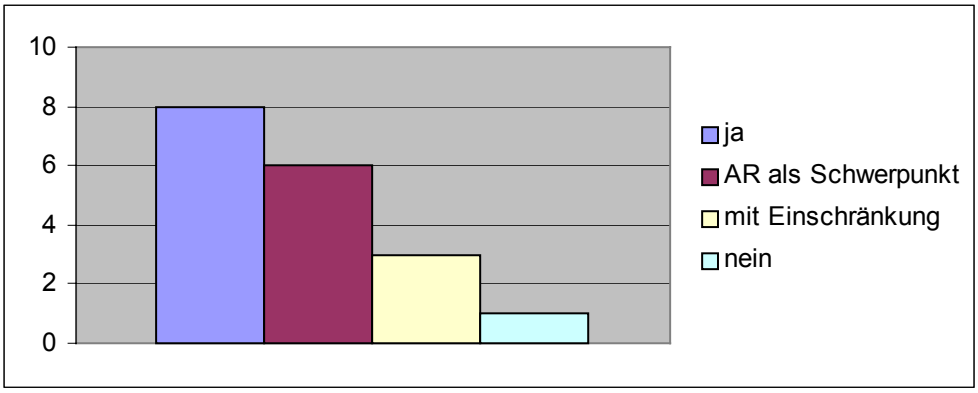
6. FRAGEKOMPLEX A. ZU BEGEGNUNGEN MIT ANTI-RASSISTISCHEM SCHWERPUNKT

6.1. Unterschiede zwischen interkulturellem Schwerpunkt und anti-rassistischem Schwerpunkt einer Begegnung

[A1] Gibt es für Sie deutliche Unterschiede zwischen einem Begegnungsprojekt mit interkulturellem Schwerpunkt und einem mit anti-rassistischem Schwerpunkt?

Die Frage konnte mit ja, nein oder Sonstiges beantwortet werden.

Von 18 Befragten antworteten acht mit deutlichem „ja“, einer mit deutlichem „nein“. Der Rest stimmte einer Unterscheidung mit Einschränkungen zu.



Die Antworten können in folgende Kategorien geteilt werden:

1 – Eindeutige Bejahung, Erläuterung und Begründung der Unterscheidung (8 mal):

Vier der bejahenden Befragten ließen diese Antwort unkommentiert bzw. begründeten sie mit der Beantwortung der Frage 2. Drei weitere Antwortende unterschieden klar eine interkulturelle Begegnung mit interkulturellem Schwerpunkt und mit anti-rassistischem Schwerpunkt. Ein weiterer bestätigte dies im Grundsatz, betonte aber, dass der Ansatz vor allem schwieriger sei:

- „Ja, anti-rassistische Projekte sind politischer. Politik kann man nicht ausschließen, die politische Situation von Flüchtlingen und Migranten, wie kann Rassismus entstehen? Rein interkulturell ist die Begegnung unterschiedlicher Kulturen, offen werden, was hat man gemeinsam? Gesellschaftliche Ursachen.“

- „Es gibt einen Unterschied. Bei einem Begegnungsprojekt ist es so, dass man sich begegnet unter dem Gesichtspunkt, etwas von den anderen zu lernen, zu erfahren, kulturelle Erfahrungen auszutauschen. Bei einem anti-rassistischem Projekt ist es eingegrenzter. Es geht darum, wo sind Täter, Opfer, Erfahrungsaustausch, welche Übergriffe habt ihr erlebt? Erfahrungsaustausch unter dem Vorzeichen „Rassismus“.“

- „Kann es geben, prinzipiell sind beide Bereiche getrennt zu sehen.“

- „Ja, weil die anti-rassistische Thematik expressis verbis deutlich schwerer rüberzubringen ist. Interkulturelle Begegnung kann „Friede, Freude Eierkuchen“ sein, bei Anti-Rassismus geht das nicht. Umgekehrt, als wir vor Jahren einen deutsch-niederländischen Austausch gemacht haben, sind wir auf anti-deutsche Ressentiments gestoßen. Ob das rassistisch ist, weiß ich nicht, aber man konnte als deutscher Jugendlicher gar nicht anders, als sich damit auseinander zu setzen, z.B., wenn man dort in der Gedenkstätte ins Gästebuch geguckt hat, war das ein Thema. Expressis verbis ist es mit deutschen Jugendlichen zurzeit schwierig, weil man das Gefühl hat, man wird für etwas schuldig gemacht, was man nicht will. In Deutschland ist der Rassenwahn der Nazis nicht auszuschließen als Thema, aber dann muss man den psychologischen Effekt berücksichtigen, damit man keine Schuldgefühle und Abwehr provoziert. Wenn einem das nicht gelingt, entstehen leicht Blockaden oder Rück-Schuldzuweisungen.“

2 - Einige relativieren ihre Unterscheidung und setzen interkulturelle Arbeit und anti-rassistische Arbeit in ein untrennbares Verhältnis (z.B. von Rahmen und spezifischem Schwerpunkt) zueinander (6 mal):

- „Wenn man Prioritäten setzt, dann ist Anti-Rassismus der Schwerpunkt, aber die Methode, also Begegnung, ist dabei hilfreich.“

- „Interkulturell sind sie alle. Wenn ich ein interkulturelles Projekt habe, dann ist Anti-Rassismus ein (eigenes) Thema.“

- „In der anti-rassistischen Arbeit wird das Thema als solches behandelt, direkt und indirekt. Interkulturelle Lernprozesse werden in allen unseren Projekten intendiert – man kann sie mit allen möglichen Themen anregen.“

- „In der Mitte, auch mit anti-rassistischem Schwerpunkt fließt Interkulturelles ein, das genau abzugrenzen ist schwierig, in den unterschiedlichen Kulturen gibt es völlig anderen Vorstellung, was anti-rassistische Arbeit ist. Ich habe

Erfahrungen in der Flüchtlingsarbeit, das ist in Deutschland eine viel schärfere Auseinandersetzung als z.B. in Schweden. Wenn man ein „Hard-Core-Projekt“ machen will, in Anti-Rassismus ist sehr viel Engagement, Gegenströmung entwickeln, man begibt sich immer außerhalb der Strukturen von Behörden, Institutionen. Klassisch wäre vielleicht die Teilnehmergruppe einzugrenzen, z.B. Asylbewerber aus unterschiedlichen Ländern, Reden über Kirchenasyl, sehr stark politische Themen. Es gibt aber wenige Projekte mit dezidiertem politischen Schwerpunkt. Wir versuchen politischer zu sein.“

- „Ja und nein. Wenn wir als Thema direkt formulieren - „Kampf gegen Rassismus“ - ist das alles ein bisschen darauf orientiert, wir suchen Methoden und Inhalte, die direkt darauf anzielen, aus der Historie etc. Aber interkulturelle Schwerpunkte beinhalten auch immer wieder anti-rassistische Schwerpunkte. Ich habe die Erfahrungen gemacht, man kann es nicht ausgliedern. Ein Lernschwerpunkt ist es immer wieder, Toleranz, Abbau von Vorurteilen, da ist man immer wieder bei diesem Thema. Bei internationalen Begegnungen kann man Rassismus nie wirklich ausgliedern. Wir haben eine Begegnung gemacht mit Malaga. Das war zu einer Zeit, wo viele Flüchtlinge dort anlangten und hier Jugendliche in eine sehr hitzige Diskussion verwickelt wurden, aus dem Dunstkreis der Jugendlichen, mit denen wir gearbeitet haben. Das war der Aufhänger für das (untersuchte, HB) Projekt gewesen.“

- „Ich glaube, da gibt´s keine trennscharfe Abgrenzung, die ist nicht sinnvoll und nicht notwendig. Beide Bereiche mit internationalem Schwerpunkt sind notwendig, ergänzen einander. Es gibt immer Maßnahmen, wo der eine oder andere Scherpunkt eine größere Rolle spielt. Bei interkulturellen Begegnungen ist das eher ein positiver, vergleichender Zugang, es ist wichtig, voneinander zu lernen. Beim Anti-Rassismus-Projekt liegt es eher bei schwierigen Begleiterscheinungen von Fremdsein, die Herangehensweise ist eher eine kritische, analysierende.“

3 - In weiteren Fällen wird die Antwort weiter eingegrenzt (3 mal):

- „Zu einer normalen Begegnung in der Philosophie von Jugend für Europa sehe ich keinen großen Unterschied. Die Themen haben interkulturelle Schwerpunkte, da kann man auch Anti-Rassismus einbeziehen.“

- „Ja. Man sollte aber nicht „anti“ arbeiten, sondern „pro“, also für Toleranz.“

- „Nein. Aus unserer Sicht ist der Begriff „Anti-Rassismus“ auszuweiten, indem man ihn besser mit „Fremdenfeindlichkeit“ beschreibt. Bei unseren Projekten haben wir eigentlich immer Jugendliche aus Partnerregionen, Osteuropa, Westeuropa zusammengeführt, denen man eine andere Rassenzugehörigkeit

nicht angesehen hat. Sie waren aber fremd, in der Sprache, im Verhalten, in ihren kulturellen oder sportlichen Neigungen. Und diese Fremdenfeindlichkeit ist das Problem, mit dem wir uns im Norden Brandenburgs rumschlagen. Was eben zu Mord und Totschlag, aber auch zur Schändung von Gedenkstätten etc. führt. Da geht es auch um Antisemitismus, aber wenn man mit den Jugendliche spricht, geht es nicht um antireligiöse oder rassistische Dinge, sondern darum, Fremdes nicht zu akzeptieren. Das wäre sicherlich aus unserer Sicht mit diesem Anti-Rassismus-Schwerpunkt zu umschreiben. Wir haben in unseren Projekten bewusst auch andere ethnische Gruppen einbezogen. Aus anderen Kulturkreisen, Asiaten, denen man auch ansieht, dass sie fremd sind, zum Teil Schwarze. Aber das hat eigentlich an der Situation nichts verändert, das Aussehen war nicht so sehr das Problem, vielmehr dass wir die ethnische Vielfalt erweitern konnten."

4 - In einem Fall wird die Ablehnung begründet (1 mal):

- „Eigentlich so – ich hab es ans Team weitergegeben. Wir haben ein Problem es zu trennen. Mir wäre es lieber, im Antrags-Menü stünde „interkulturelles Lernen", dann hätte ich das angekreuzt. Wir merken, dass wir die Anti-Rassismus-Arbeit, die hat so dieses Negativ-Image, d.h. wir arbeiten dann mit Jugendlichen, die rassistische Einstellungen haben? So weit würden wir nicht gehen, das sind Vorbehalte, Ängste, so dass interkulturelles Lernen im Vordergrund stehen würde, Entwicklung von Akzeptanz, Empathie. So rein methodisch würde ich sagen, wäre das so eine Voraussetzung, wenn ich ein Projekt mit interkulturellem Lernen mache, dann wäre das auch Anti-Rassismus-Arbeit, um dem vorzubeugen. Ich wüsste gar nicht, ob ich ja oder nein antworten würde. Ich wollte da nicht so trennen."

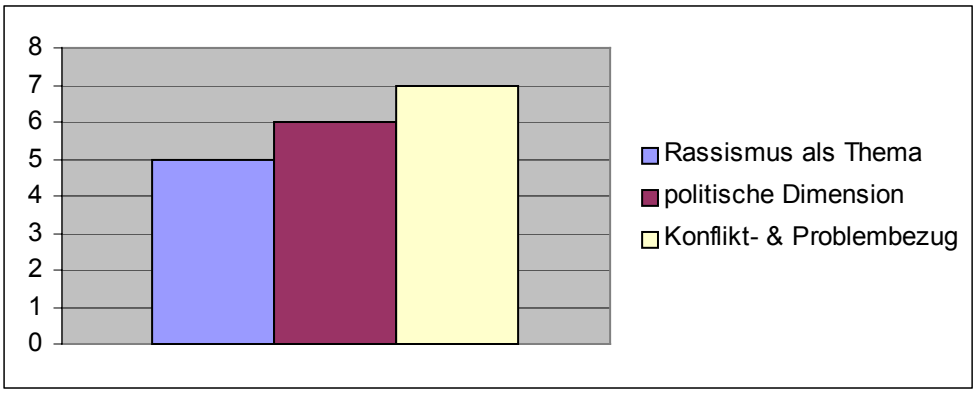
6.1.1. Zwischenbewertung

Dass die Mehrheit der Antworten eine Unterscheidung zwischen interkulturellem Schwerpunkt und anti-rassistischem Schwerpunkt, und damit eine abgrenzende Definition von Anti-Rassismus-Projekten, bejaht, entspricht den Erwartungen, da Träger von Projekten befragt wurden, die Maßnahmen mit – im Sinne der Programmreferentinnen und -referenten - deutlichem Anti-Rassismus -Schwerpunkt durchgeführt haben. Daran gemessen ist jedoch die Vorsicht und Umsicht, mit der die Antworten begründet werden, auffällig. Sie entspricht der Vorsicht der Programmreferentinnen und -referenten, im Workshop dezidiert distinktive Merkmale zwischen anti-rassistischen und interkulturellen Projekten zu formulieren[13], was

[13] Der mangelnde Konsens bildet sich auch in den Zuordnungen der Projekte im Antrag durch die Projektträger und den Beschreibung der Projektkonzeption ab. Hier stellten die Programmreferentinnen und -referenten fest, dass gemessen an ihrer Kategorisierung nur auf 18 von 89 Projekten (20,2%) das Attribut „anti-rassistisch" zutraf.

bereits auf einen wenig belastbaren Konsens über distinktive Merkmale von „anti-rassistischem“ Lernen und „interkulturellem“ Lernen schließen ließ.
Von den Projektverantwortlichen werden spontan folgende Merkmale genannt:

[A1] Distinktive Merkmale von AR-Projekten:



In den betreffenden acht Fällen wird eine Anti-Rassismus-Maßnahme anhand von drei Merkmalen definiert: Rassismus als Thema, politische Dimension, Konflikt- und Problembezug. Fünf mal anhand der expliziten Thematisierung von Rassismus und angrenzenden Begriffen und Themenfeldern (Täter - Opfer, Übergriffe, Ressentiments, Rassenwahn, Fremdenfeindlichkeit, Asyl, Flüchtlinge) sowie der politischen Probleme und Perspektiven (sechs mal) identifiziert. In sieben Fällen wird deutlich, dass Anti-Rassismus-Projekte im Vergleich zu solchen mit anderen interkulturellen Themen dadurch unterschieden werden, dass sie interkulturelle Beziehungen deutlich konflikt- und problembezogen behandeln („Beim Anti-Rassismus -Projekt liegt es eher bei schwierigen Begleiterscheinungen von Fremdsein, die Herangehensweise ist eher eine kritische, analysierende.“). Genau an diesem Punkt gehen die Meinungen aber auch auseinander, da sich nämlich andere Projektverantwortliche dezidiert für eine positive Ausrichtung („für Toleranz“,) aussprechen.

Die Begründung dafür liegt hauptsächlich im Effekt auf das potentielle Klientel der Projekte:

- „...aber dann muss man den psychologischen Effekt berücksichtigen, damit man keine Schuldgefühle und Abwehr provoziert. Wenn einem das nicht gelingt, entstehen leicht Blockaden oder Rück-Schuldzuweisungen.“

Bei den Programmreferentinnen und -referenten, war er erkennbar an der unterschiedlichen Zuordnung von „typischen“ Merkmalen (Themen, Methoden) von Anti-Rassismus-Projekten.

- „Wir merken, dass wir die Anti-Rassismus-Arbeit..., die hat so dieses Negativ-Image."

- „Ja. Man sollte aber nicht „anti" arbeiten, sondern „pro", also für Toleranz."

Die Einschätzungen decken sich weitgehend mit denen der Programmreferentinnen und -referenten, die ebenfalls die reflexive Thematisierung von Rassismus / Anti-Rassismus, dessen politischer Dimension sowie den Konflikt- und Problembezug als wichtigste Merkmale genannt haben.

Einige der Gesprächspartner zeigen durch ihre Antworten, dass sie unsicher sind, ob sich ihre Definition eines Anti-Rassismus-Projekts mit einer (angenommenen) vorausgesetzten deckt. So betont einer der Gesprächspartner, Verantwortlicher eines Ausländervereins, dass sich das Thema Rassismus auch auf Gruppen bezieht, die davon als Diskriminierte betroffen sind:

- „Der Gesprächspartner erzählt die Genese der Begegnungsprojektes und ist sich nicht sicher, ob er der richtige Ansprechpartner ist, da er als Ausländer in Deutschland mit den Betroffenen arbeitet. Er räumt dann allerdings ein, dass Intitialpunkt für sein Projekt mit Rumänien Reaktionen von vietnamesischen Jugendlichen auf hier lebende Ausländer (Türken, Rumänen) waren, die er als rassistisch einschätzte. „Da muss man was machen, dachte ich, als „Arbeit an sich selbst"."

In einem anderen Fall wird zudem vorausgesetzt, dass es sich um die Arbeit mit bestimmten Gruppen handele:

- „...d.h. wir arbeiten dann mit Jugendlichen, die rassistische Einstellungen haben? So weit würden wir nicht gehen, das sind Vorbehalte, Ängste, so dass interkulturelles Lernen im Vordergrund stehen würde, Entwicklung von Akzeptanz, Empathie."

In zwei anderen Fällen haben die Gesprächspartner deutliche Schwierigkeiten mit dem Begriff „Rassismus" und problematisieren ihn:

- „Aus unserer Sicht ist der Begriff „Anti-Rassismus" auszuweiten, indem man ihn besser mit Fremdenfeindlichkeit beschreibt" Und:. „Bei unseren Projekten haben wir eigentlich immer Jugendliche aus Partnerregionen, Osteuropa, Westeuropa zusammengeführt, denen man eine andere Rassenzugehörigkeit nicht angesehen hat.... Wir haben in unseren Projekten bewusst auch andere ethnische Gruppen einbezogen. Aus anderen Kulturkreisen, Asiaten, denen man auch ansieht, dass sie fremd sind, zum Teil Schwarze. Aber das hat

eigentlich an der Situation nichts verändert, das Aussehen war nicht so sehr das Problem, vielmehr dass wir die ethnische Vielfalt erweitern konnten."

- „In den unterschiedlichen Kulturen gibt es völlig andere Vorstellungen, was anti-rassistische Arbeit ist."

Die zögernden Antworten lassen ein weiteres Mal darauf schließen, dass a) dass der Begriff definitionsbedürftig ist und nicht einfach vorausgesetzt werden kann und b) bei den betreffenden Projektverantwortlichen – ebenso wie bei den Programmreferentinnen und -referenten - ein Bewusstsein davon und von den Definitionsschwierigkeiten besteht.

Genaueren Aufschluss darüber, was nach Meinung der Projektverantwortlichen ein Anti-Rassismus-Projekt ausmacht, sollte die Frage A2 geben.

6.2. Merkmale eines Anti-Rassismus-Projekts

[A2]: Falls ja, was sind für Sie und aus Ihrer Erfahrung die wichtigsten Merkmale eines Begegnungsprojekts mit anti-rassistischem Schwerpunkt?

Für die Frage wurden folgende Antwortoptionen angeboten:

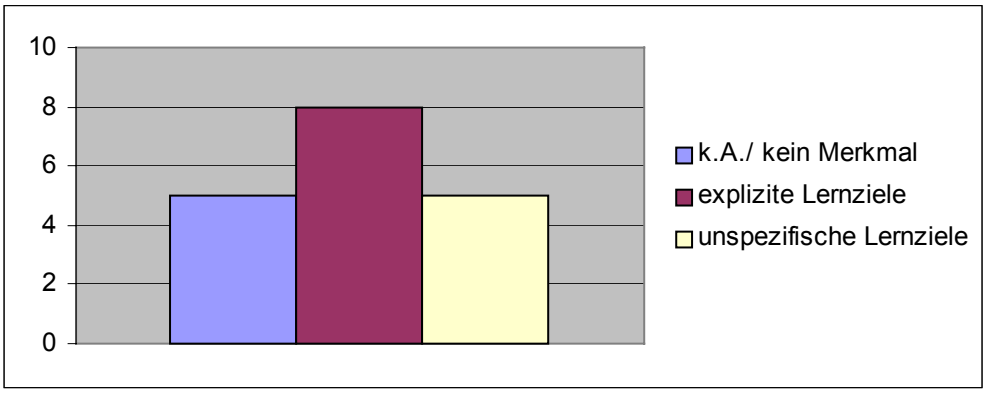
a. Es setzt spezielle Lernziele, z.B.: .....
b. Es behandelt bestimmte Themen, z.B.: .....
c. Es zeichnet sich durch bestimmte Methoden aus, z.B.:.....
d. Es bezieht bestimmte Gruppen oder Personen ein, z.B.: .....

Mit dieser Frage sollten die Merkmale von Anti-Rassismus-Projekten benannt und differenziert werden. Die Einteilung der Kategorien Lernziele, Themen, Methoden und Gruppen/Personen ergaben sich aus den von den Programmreferentinnen und -referenten am häufigsten genannten bzw. angewandten Kriterien für die Auswahl und Bewertung der untersuchten Projekte. Die angefragten Kategorien waren frei zu wählen, Mehrfachnennungen waren möglich.

6.2.1. [A 2a]: Lernziele

Lernziele von Anti-Rassismus-Projekten nennen 13 der 18 Befragten. Dabei können zwei Kategorien unterschieden werden, einmal explizite Lernziele zum Thema Anti-Rassismus, einmal eher unspezifische Lernziele, die sich nicht explizit von interkulturellen Begegnungen unterscheiden.

[A 2a]: „Falls ja, was sind für Sie und aus Ihrer Erfahrung die wichtigsten Merkmale eines Begegnungsprojekts mit anti-rassistischem Schwerpunkt?“ - Lernziele von Anti-Rassismus-Projekten



Eher spezifische Lernziele nennen acht der Befragten:

- „Da ist es so, dass das Spezifische, was Rassismus ausmacht, das Gesellschaftskritische, gesellschaftliche Zusammenhänge, dass die dort mehr vermittelt werden sollen als bei anderen.“

- „Sind weiter gesteckt als bei interkulturellen Begegnungen, anti-rassistisch zu handeln und zu leben.“

- „Ja. Ich finde es ganz wichtig offen zu legen, klar zu machen, dass dann in den Projekten zu dem Thema Diskriminierung gearbeitet wird, auch um was zu lernen, also auf Wissensbasis, aber auch, um auf sich selber zu gucken: Wie ist mein Umgang mit Menschen anderer Kulturen, Gewohnheiten, eine deutliche Themenbenennung. Es ist von vornherein stärker vorgegeben, welchen Problembereich man sich anguckt.“

- „Zueinander finden, was Anti-Rassismus heißt auch anderswo, Umgehensweise.“

- „Ja, wir sprechen über Anti-Rassismusprojekte. Für uns unterscheidet sich das inhaltlich durch bestimmte Methoden, wo die interkulturelle Ebene im Prinzip nicht zwingend dabei sein muss. (also auch mit nationalen Gruppen möglich ist, HB) Außerdem ist das Thema ergänzbar mit Faschismus, Rechtsradikalismus usw.“

- „Wir haben verschiedene Projekte gemacht, nicht nur in Rumänien, sondern auch hier in der Umgebung in Jugendhäusern, mit dem Ziel, vietnamesische Jugendliche und deutsche zusammenzubringen, um voneinander zu lernen.

Es setzt spezielle Lernziele, z.B.: Es sind verschiedene Gruppen, also auch verschiedene Lernziele: einmal: wie gehe ich mit der Minderheit um, oder: wie komme ich mit der Mehrheit zurecht."

- „Eine große Überschrift ist immer Toleranz oder die Sensibilisierung, was alles dazu gehört, wie sie selbst, ohne dass es ihnen bewusst ist, wie sie mit Sprache mit diesem Thema umgehen. Oder auf Schritt und Tritt in ihrer Umgebung rassistische Merkmale auftreten, diese Anfänge immer, das ist die Grundlage. Und was mir immer so Leid tut ist, wenn man nicht länger mit einer Gruppe arbeiten kann, ist der Zeitraum relativ kurz. Wir sind bestrebt, mit den Jugendlichen immer weiter in Kontakt zu kommen, auch die als Multiplikatoren zu nutzen."

- „Offenheit schaffen, zuhören lernen, interkulturelle Verständigung, Wahrnehmung der anderen, wer ist das, wer bin ich? Sich selbst in Frage stellen, Vertrauen schaffen untereinander, Strategien gegen Rassismus, was wollen die Teilnehmenden selbst?"

Fünf Antworten formulieren Anti-Rassismus-Ziele nicht explizit oder benennen allgemeinere Lernziele:

- „Bei uns ging es darum, sich auf sprachlicher Ebene zu verständigen. Die Musik verbindet, Hip Hop. Die Musik hat dazu beigetragen, die Sprachbarrieren zu überwinden, wir haben italienische Texte, deutsche, englische gemacht. Dadurch kam ein Austausch zustande. Für unterschiedliche musikalische Geschmäcker musste man eine Ebene finden, der Zugang kam über die Musik, und darüber, etwas Gemeinsames produktiv auf die Beine zu stellen. Es setzt spezielle Lernziele, z.B.: Man muss gucken, wie man trotz der Sprachbarrieren gemeinsam etwas zustande bringen kann, wenn der Wille da ist, ein gemeinsames Produkt herstellen ist das Ziel."

- „Das Erlernen von Reflexion und Offenheit und Diskussionsbereitschaft"

- „Die kritische Überprüfung eigener Denkmuster und Verhaltensmuster, Bewusstwerdung und Veränderung."

- „Wenn wir das so auffassen, dass man Fremdes hier versteht, dann sind das Grunddinge für den Lernansatz: Fremdes erlernen, sie sollen aufgeschlossen sein oder die Aufgeschlossenheit soll zunehmen gegenüber Fremdem, Akzeptieren anderer Wertvorstellungen."

Einer davon grenzt die Lernziele von Kurzzeitmaßnahen generell gegen die Regelarbeit ab:

- „Das internationale Projekt ist ein Baustein in der Langzeitarbeit unserer Projektpartner (im wesentlichen Einrichtungen der Jugendhilfe und Jugendberufshilfe). Denkprozesse können in einer internationalen Begegnung nur angestoßen werden, Einstellungs- und Verhaltensänderungen können nur in einer auf Langfristigkeit angelegten Arbeit erreicht werden."

6.2.1.1. Zwischenbewertung

Die Antworten spiegeln und untermauern die Einschätzungen der Projektverantwortlichen, wie sie schon in Frage A1 deutlich wurden. Explizit genannt wird der Bereich Gesellschaftskritik (1mal), die thematische Fokussierung (3 mal, davon 1 mal auch methodische Fokussierung) sowie der persönliche Umgang mit struktureller Ungleichheit (Mehrheit/Minderheit) und Rassismus (3 mal). Bei den eher unspezifischen Lernzielen werden genannt Erstellen eines gemeinsamen Produkts (1 mal), Förderung des Reflexionsvermögen über eigene Einstellungen und Verhalten (2 mal), Offenheit und Toleranz (2 mal).
Die Antworten sind weniger ausgeprägt als die zur Frage A 1. Dies kann einmal eine Konsequenz der schon erfolgten Beantwortung auf die Frage A 1 sein, **kann aber auch auf einen generelle Schwäche oder Zurückhaltung verweisen, überhaupt Lernziele zu formulieren**. Auch die Programmreferentinnen und -referenten hatten in ihrem Workshop keine expliziten Lernziele formuliert, sondern hauptsächlich auf einen partizipativen Umgang mit den Teilnehmenden verwiesen. Auch bei ihnen stand die Förderung der Reflexion (Auseinandersetzung mit Theorie und Thema auf der strukturellen/gesellschaftlichen Ebene), Förderung von Solidarität und Bewusstsein auf der individuellen Ebene im Vordergrund[14].

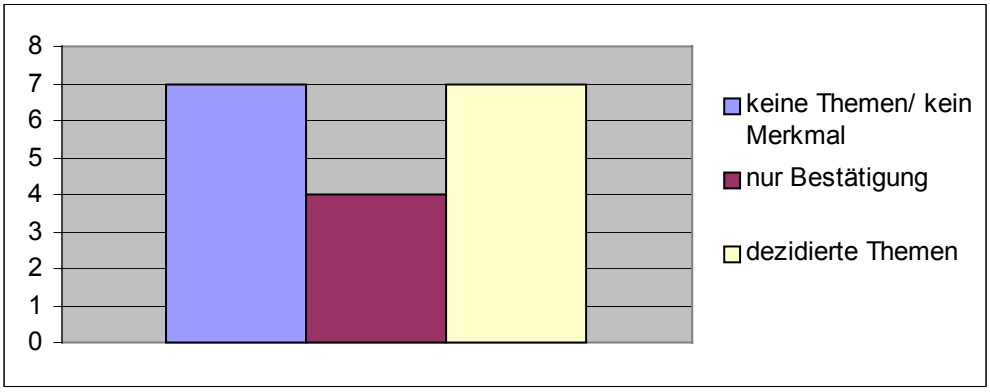
Bei der Untersuchung der Projektunterlagen wurden dagegen wesentlich mehr Lernziele herausgefiltert. Hierbei waren es vor allem affektive Lernziele (Einstellungen und Haltungen, 47 mal), die genannt wurden, kognitive (Wissen der Teilnehmenden 29 mal), ebenso wie Handlungsziele (handlungsorientierte Wirkungen 13 mal) deutlich weniger. Dennoch waren es auch hier nur 20% der Projekte, für die anti-rassistische Lernziele erkennbar und überzeugend waren. In der Mehrzahl waren die Lernziele sehr allgemein formuliert, so dass ihre Operationalisierbarkeit zu bezweifeln war. **Generell erscheint es also schwierig, allgemeine Lernziele kategorial „sauber" und überzeugend zu formulieren**. Eine ähnliche Schlussfolgerung legen die Ergebnisse zur Frage [A 3] an die Projektverantwortlichen nahe[15]. Das ändert sich auffallend, wenn die

[14] Vgl. die Workshop-Ergebnisse: Liste der operativen Ziele
[15] Vgl. Ergebnisse zur Frage [A 3]: „Wann ist für Sie ein Anti-Rassismus-Projekt gelungen?"

Projektverantwortlichen mit Frage [A 4] nach beobachtbaren Wirkungen ihrer Maßnahmen gefragt werden[16].

6.2.2. [A 2b]: Spezifische Themen:

[A 2b]: Falls ja, was sind für Sie und aus Ihrer Erfahrung die wichtigsten Merkmale eines Begegnungsprojekts mit anti-rassistischem Schwerpunkt? - Themen von Anti-Rassismus-Projekten



Sechs der Antwortenden nennen keine Themen als besonderes Merkmal anti-rassistischer Projekte, einer lehnt Rassismus als Thema für die betreffende Begegnung ab. Vier halten zwar bestimmte Themen für ein wichtiges Merkmal, benennen diese aber nicht („Ja“, „So dass man sich mit Rassismus auseinandersetzt“, „Antwort a) und b) sind nicht zu trennen, weil die sich verbinden.“ „Ist unterschiedlich“.). Sieben benennen verschiedene Begriffe und Themenbereiche:

- „Anti-Rassismus als Metathema, Migration, Europapolitik, Asyl, übernationale Politik, Kultur und Religion.“
- „Man muss tiefer gehen in gesellschaftliche Gründe für Rassismus.“
- „Geschichte von Rassismus. Was heißt das? Eine Form der Diskriminierung, es gibt viele Diskriminierung Formen, was ist rassistisches Verhalten? Ursachen, wie kann man es ändern?“
- „Fremdenfeindlichkeit, Umgang mit Minderheiten, Umgang mit Flüchtlingen, für uns Deutsche der Nationalsozialismus. Ich mache die Erfahrung, dass die Nazizeit immer eine Rolle spielt, die Frage ist, ob es ausgesprochen wird oder nicht, wenn, dann ist das leichter zu handeln, deshalb lade ich dazu ein.

[16] Vgl. Ergebnisse zur Frage [A 4]:“ Stellten Sie während oder nach der Begegnungsmaßnahme Veränderungen bei Teilnehmenden fest?“

Außerdem die Frage nach der Entstehung von öffentlicher Meinung und Stimmung - wer hat die Lufthoheit am Stammtisch?“

- „Anti-rassistisch dann, wenn es vorrangig um Fragen friedlicher Konfliktlösung, Kulturkonflikte, Ausländerpolitik, in Deutschland, in Europa, Ursachen von Migration etc. geht.“

- „Die thematische Arbeit geht von den Erfahrungen der Betroffenen aus, bezieht die Realität in den Heimatländern mit ein und regt die Jugendlichen über verschiedenste Aktivitäten an, sich mit dem Thema auseinander zu setzen (Interviews, Besuche in Einrichtungen, Spiele und Übungen...).“

- „Das Thema ist ausgemacht, man muss das so benennen, in der Öffentlichkeitsarbeit, im Kontakt mit dem Teilnehmern: „Wir machen hier was über Fremdenfeindlichkeit“. Vor diesem Hintergrund ist interkulturelles Lernen mehr eine persönliche Einstellung, die ich versuche in der Begegnung zu fördern. Etwas gegen Fremdenfeindlichkeit zu machen ist schon eine Aussage, die impliziert, dass ich Fremdenfeindlichkeit als Problem in der Gesellschaft erkenne. Davor schrecken viele zurück, das geht schon ins Politische, da sagt der Bürgermeister: „Wir haben doch keine Fremdenfeindlichkeit!“ Das ist Bekenntnis dazu, dass ich akzeptiere, es existiert ein Problem in der Gesellschaft.“

Ein Befragter betont, dass die explizite Thematisierung von Rassismus nicht Schwerpunkt der Begegnung war:

- „Das Thema Rassismus war bei uns nicht in erster Linie wichtig. Es ging darum zu sagen, wir haben Interesse, etwas Gemeinsames zu machen.“

Auffällig ist die breite Palette von genannten Begrifflichkeiten auf verschiedenen Ebenen, gleichzeitig aber auch die durchweg **politische Dimension**, die dem Themenbereich zugeschrieben wird. Auch dort, wo das Thema „Rassismus“ als individuelles Problem gesehen wird (rassistisches Verhalten), wird dieses in einen **gesellschaftlichen Kontext** gestellt (Fremdenfeindlichkeit, Diskriminierung, Umgang mit Minderheiten, Umgang mit Flüchtlingen, Migration, Asyl, Ausländerpolitik, Kulturkonflikte, Nationalsozialismus, Europapolitik, übernationale Politik, Kultur und Religion, Konfliktlösung). Diese Einschätzung entspricht derjenigen der Programmreferentinnen und -referenten, und zwar sowohl ihrer eigenen[17] wie die

[17] Vgl. die Ergebnisse des Workshops: „Auseinandersetzung mit Theorie“, „Thematisierung, nicht Vermeidung von Problemen, Vorurteilen, Unterschieden“, „interkulturelle Irritation, i.e. Vorurteile thematisieren und reflektieren“, „Explizite Auseinandersetzung mit der eigenen und fremden Kultur“.

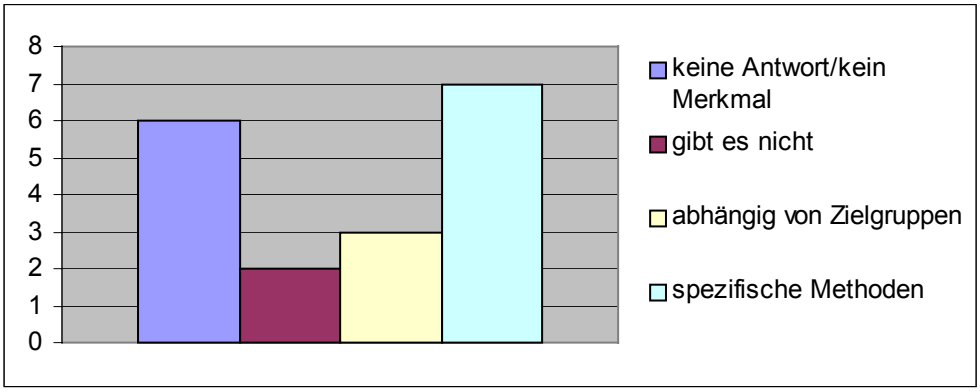
ähnlich deutlichen thematischen Schwerpunkte mit politischer oder historischer Dimension, die sie in den Projektunterlagen gefunden haben.[18]

Bemerkenswert ist, dass immerhin sieben der Projektverantwortlichen der als „anti-rassistisch“ eingestuften Projekte die explizite Thematisierung von „Rassismus“ nicht als Merkmal bejahen. Da es sich hier um Träger von Projekten handelt, für die Programmreferentinnen und -referenten „anti-rassistische“ Merkmale ausgewählt haben, kann man davon ausgehen, dass die Qualität der Projekte auf anderem Gebiet als der der expliziten Thematisierung lagen.

6.2.3. [A 2c]: Methoden

Ob oder dass anti-rassistische Projekte bestimmte Methoden verlangen, scheint bei den Gesprächspartnern eher strittig. Die Programmreferentinnen und -referenten hatten als Methoden Trainings, interkulturelle Methoden (wie Spiele etc.) sowie Reflexionsmethoden genannt[19]. Aus den Programmunterlagen generierten sie eine eher geringe Zahl an Methoden, wobei spezifisch anti-rassistische Methoden und Programmelemente dann identifiziert wurden, wenn sie an bestimmte Inhalte bzw. das Thema „Rassismus“ geknüpft waren. An erster Stelle wurden dabei kognitive Methoden gefunden, gefolgt von kreativen. Über die explizite Thematisierung hinaus schien es schwierig zu sein, weitere Programmelemente, Methoden, Arbeitsweisen und Inszenierungen zu unterscheiden.
Ein ähnliches Ergebnis ergibt die Befragung der Projektverantwortlichen.

[A 2c]: Falls ja, was sind für Sie und aus Ihrer Erfahrung die wichtigsten Merkmale eines Begegnungsprojekts mit anti-rassistischem Schwerpunkt? - Methoden von Anti-Rassismus-Projekten



[18] Vgl. Ergebnisse zu den Fragen [B 0201/ C0201]
[19] Vgl. die Ergebnisse des Workshops in Kap.2

Nur sieben der Interviewten bejahen diese Frage und nennen mehr oder weniger spezifische Methoden. Mehrheitlich werden kognitive Ansätze (Seminare, Gruppendiskussion, Interviewmethoden, Reflexion) genannt oder gemischte Ansätze mit Erfahrungsanteilen (Trainings) und Reflexion:

- „Seminarcharakter, kognitiv, Trainings."

- „Anlass war, dass wir hier massive Übergriffe auf Ausländer hatten. Wir haben schon Projekte gemacht, die sich mit Anti-Rassismus befasst haben. Und dann haben wir gesagt: Lasst uns doch mal gucken, ob wir das nicht international machen können. Wir haben langjährige ausländische Partnerschaften, bilateral. Jetzt wollten wir es alle zusammen machen: Wie ist eigentlich die Situation in den Ländern, mit denen wir arbeiten? Aber es stellte sich heraus, so geht das nicht. „Gegen rechts" – der Begriff ist bei uns relativ klar besetzt, das ist in den anderen Ländern anders. Da ist die Frage: Was ist eigentlich rechtsextrem? Dann haben wir den Titel geändert von „Forum gegen rechts" in „Fair play in Europe". Das waren erst mal die Vorbesprechungen mit den Partnern. Und dann mussten wir es erst mal mit den Jugendlichen erfassen: Wie sieht es bei uns aus? Ist Rassismus ein Thema? Ist das interessant? Wie ist der Stand? Davon ausgehend in Deutschland haben wir gesagt, dann ziehen wir daraus den Schluss, dass wir Arbeitsgruppen zu Themen zu bilden, die sich den anderen Ländern abzeichnen. Dabei war auch eine Komponente Zivilcouragetraining im Programm, was wir hier in Deutschland kennen. Das war ein Versuch – kann man das übertragen? Das Ziel der Begegnung war daher, mit den Jugendlichen zu entwickeln: Was für Aktionen können wir eigentlich machen? Welche Strategien können wir gemeinsam entwickeln? Das mit dem Training war nicht einfach, schon sprachlich. Das war für viele ausländische Teilnehmer völlig neu. Das ist aber super angekommen. Hinterher wurde das häufig genannt: Methoden, die nicht bekannt sind, z.B. Spiele, die auch das Bewusstsein wecken für Vorurteile, Stereotype, die man nicht wahrnimmt. Es meldeten sich dann so viele für das Weiterarbeiten in den Arbeitsgruppen, dass wir das gar nicht machen konnten. Sich mit den eigenen Anteilen auseinandersetzen und sich in eine andere Person versetzen, das hat super funktioniert."

- „Workshops, Seminare, aktive Methoden, Rollenspiele, Übungen, interaktive Methoden."

- „Ja, durch die Koppelung politischer Bildung und Trainingselementen."

- „Gruppendiskussion, spielerische Methoden, Interviewmethoden."

- „Toleranztraining, Anti-Rassismus-Seminare, Projektworkshop – das wäre für mich etwas abgehoben in der Richtung zu sehen, man könnte da noch konkreter werden, z.B. detaillierter zum Rechtsextremismus, so die Richtung."

- „Die besten Erfahrungen habe ich, wenn sinnlich erfahren wird und anschließend gemeinsam reflektiert wird. Wir waren auch in Esterwegen. Das Nachvollziehen von historischen Geschehnissen. Dass auch innerhalb von Deutschland Rassismus passiert ist, dass diejenigen, die dagegen opponiert haben, in den beiden ersten KZs gelandet sind. Und eine Methode ist auch die Auseinandersetzung mit Betroffenen, soweit man das organisieren kann und die Betroffenen das auch reflektieren können."

Zwei der Befragten negieren spezifische Methoden für anti-rassistische Projekte („gravierend – nein", „Ich weiß nicht, ob die sich so unterscheiden von interkulturellen"). Drei der Befragten nennen keine spezifischen Methoden:

- „Es kommt immer drauf an, ob es eine gemischte Gruppe ist, das ist von Fall zu Fall unterschiedlich."

- „Produktorientierte Arbeit findet statt mit dem Ziel, den eigenen Standpunkt zu verdeutlichen und im Produkt öffentlich zu machen. Öffentlichkeitsarbeit als „Probehandeln": die eigenen Überzeugungen öffentlich machen und für sie eintreten. Die Methoden müssen variieren und aktivierend sein, Spielraum für eigene Entdeckungen und Erfahrungen geben, interkulturelle Teamarbeit anregen."

- „Die würde ich nicht einschränken. Sicher brauche ich auch theoretisches Grundwissen, aber wie das vermittelt wird, da ist die Methodenpalette sehr breit. Wir haben eben die Erfahrung gemacht, dass sich künstlerische Methoden eher eignen."

Sechs der Befragten wählen diese Kategorie überhaupt nicht für eine Antwort, welche Merkmale ein anti-rassistisches Projekt ausmachen.

6.2.4. [A 2d]: Gruppen/Personen

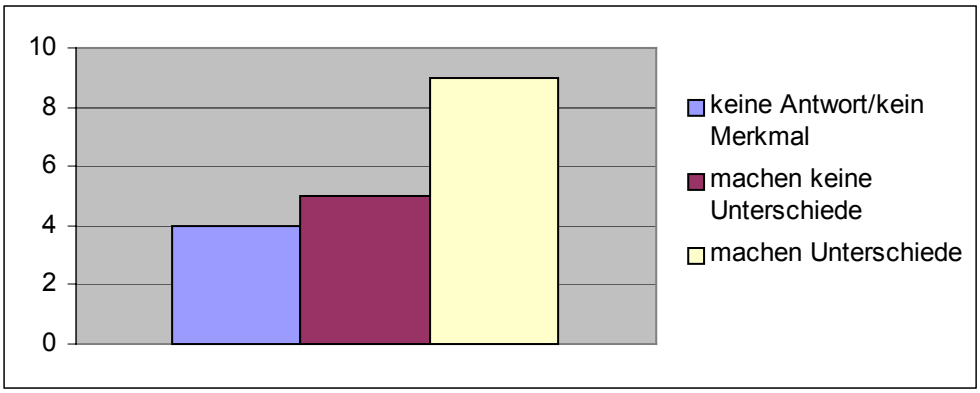
Die Einbeziehung bestimmter Zielgruppen („Betroffene") war den Programmreferentinnen und -referenten als Merkmal anti-rassistischer Projekte sehr wichtig[20]. Die Einbeziehung der von den Programmreferentinnen und -referenten

[20] Vgl. die Ergebnisse des Workshops sowie die Untersuchungsfragen [B07] [C07] [C0802] [C09]

gewünschten Personengruppen war in den Projekten dagegen nach Antrags- 28 mal und nach Sachberichtslage 38 mal als Teilnehmende „erkennbar“ oder „deutlich erkennbar“. Nur 18 Projekte nutzen die Mitarbeit von externen Fachleuten „erkennbar“ der „deutlich erkennbar“, bei sieben war sie nur „in Ansätzen erkennbar“.

Die Projektverantwortlichen dagegen legten andere Schwerpunkte.

[A 2d]: Falls ja, was sind für Sie und aus Ihrer Erfahrung die wichtigsten Merkmale eines Begegnungsprojekts mit anti-rassistischem Schwerpunkt? – Einbeziehung von Zielgruppen und Personen von Anti-Rassismus-Projekten



Auf die Frage, ob es zu den wichtigsten Merkmalen anti-rassistischer Projekte gehört, bestimmte Gruppen oder Personen einzubeziehen, antworten vier der Befragten nicht bzw. sehen es nicht als wichtigstes Merkmal an. Fünf der Befragten betonen dagegen, dass sie keinen Unterschied machen möchten, wer beteiligt werden sollte:

- „Quatsch, generell alle Zielgruppen, sehe ich auch keine großen Unterschiede zwischen den Zielgruppen. Auch bei Betroffenen haben wir in unseren multinationalen Maßnahmen keine Probleme gehabt. Als wir einmal viele türkische Jugendliche dabei hatten, waren die polnischen und ungarischen Jugendlichen entsetzt, aber am Ende hatte jeder ein türkisches Mädchen im Arm.“

- „Grundsätzlich will ich alle Gruppen einladen, nichts ausschließen.“

- „Keinen ausgrenzen, Sensibilisierung ist bei allen da, nicht nur bei Betroffenen.“

- „Das gibt es keine Unterschiede. Fremdenfeindlichkeit ist bei Gymnasiasten so verbreitet wie bei Berufschülern. Das gilt auch für die Teamer.“

- „Das ist bei uns sowieso offen, wir arbeiten nicht gezielt mit rechtsextremen Jugendlichen."

Neun Befragte machen einen Unterschied, wer wie an anti-rassistischen Projekten beteiligt wird oder werden sollte. Dabei bilden sich einerseits die Arbeitschwerpunkte der Träger ab:

- „Wir machen hauptsächlich mit Betroffenen, die selbst diskriminiert werden. Das ist ein anderer Ansatz als wenn man potentielle Rechtsextremisten bekehren wollte."(Verantwortliche eines Ausländervereins)

- „Die Gruppe „Sons of Gastarbeita" ist international besetzt, man musste bei der Gruppenkonstellation nicht sagen, dass es um Rassismus geht, die Gruppenkonstellation hat es schon gebracht. Wir setzen als Gruppe schon Zeichen, dass es funktioniert, wenn man will."

Andererseits gibt es die Meinung, dass das Anti-Rassismus-Projekte mit bestimmten Zielgruppen erfolgreicher durchzuführen sind bzw. zielgruppengerecht unterschiedlich aussehen werden müssen:

- „Wir haben für das Projekt Jugendliche gesucht, die sich in diesem Bereich schon engagieren – ob schon total durchdacht oder: „wir sehen ein Problem und möchten was tun". Das waren unterschiedliche Jugendliche. Aber Jugendliche, die ein Bewusstsein für das Thema haben."

- „Nein, nicht nur mit bestimmten Gruppen, einfach mit Leuten, die interkulturelle Vorerfahrungen haben, das ist eine Basis, ist aber auch Erfahrungssache. Wir haben bisher nicht mit sozial schwierigen Jugendlichen dazu gearbeitet."

- „Arbeit mit Jugendlichen, die direkt oder indirekt vom Thema betroffen sind: als „Opfer" oder jemand, der unreflektiert ausländerfeindliche Positionen vertritt. Mit Betonköpfen, die ein zementiertes rassistisches Weltbild haben, können wir nicht arbeiten. Arbeit mit Jugendlichen, die als „peer leader" anti-rassistische Arbeit zu Hause unterstützen können."

- „Wir machen es nicht an bestimmten Gruppen fest. Wir möchten immer auch benachteiligte Jugendliche einbeziehen, weil für sie ist es schwieriger, bestimmte Dinge zu erkennen und sich mit ihnen auseinander zu setzen. Bei mir ist es so, dass ich seit ´93 Jugendliche habe, die seit diesem Zeitpunkt schon teilnehmen und sehr interessiert sind. Das ist immer eine sehr gute

Hilfe, weil Jugend für Jugend ist immer noch was anderes, als wenn wir als Betreuer mit ihnen arbeiten. Diese Mischung ist für mich wichtig."

- „Für das interkulturelle Lernen wäre es für mich wichtig, dass sich auch die Kulturen, die voneinander lernen sollen, begegnen müssen. Wenn ich Jugendliche hätte mit einem rassistischen Gedankengut, dann würde ich eine Stufe vorneweg ansetzen, dass ich erst mal nur mit dieser Gruppe arbeite, ohne erst in die Begegnung zu gehen."

Darüber hinaus gibt es den Anspruch, spezielle Zielgruppen nicht auszuschließen:

- „Je nachdem, wie sich die Gruppe zusammensetzt, nach dem was im sozialen Umfeld an Kontakten vorhanden ist, sollte man auch Jugendliche einbeziehen, die Vorurteile haben. Nach Möglichkeit sollte man das anstreben, die, die noch erreichbar sind – im Sinne von Peer Education."

- „Für uns war auch wichtig, dass wir Behinderte, Benachteiligte und Aussiedler einbezogen haben. Die sind ja recht isoliert, sprechen auch deutsch, aber sie leben in einem Ghetto. Da sind ja fast die Ansatzpunkte (zu Anti-Rassismus) größer, als bei denen aus anderen Ländern. Selbst bei Jugendlichen, von denen wir glaubten, dass sie die Jugendlichen mit Behinderung anerkennen, haben wir gesehen, dass das gar nicht so ist. Die ausländischen Gruppen sagten, bei ihnen ist ein solcher Umgang, die volle Förderung (von Behinderten) völlig fremd. Da gibt es oft mehr Schwierigkeiten mit Behinderten als mit Niederländern oder so. Wir hatten immer sozial Benachteiligte einbezogen. Das hat zum Teil Verständnis bei den anderen ausgelöst. Weil sie auch mitgekriegt haben, worin die Ursachen liegen. Und hier in den strukturschwachen Regionen ist das Soziale wichtig."

6.2.4.1. Zwischenbewertung

Die Antworten spiegeln zwei unterschiedliche Argumente für die Wahl bestimmter Zielgruppen: Einmal bezieht man sich auf das Klientel, mit dem man in der Regelarbeit zu tun hat. Des weiteren erscheint das Thema sehr anspruchsvoll, weshalb einige Träger sich wünschen, dass die teilnehmenden Jugendlichen gewisse Kompetenzen (z.B. Vorerfahrung oder entsprechendes Bewusstsein) mitbringen. Insgesamt wird eine gewisse Scheu deutlich, mit extrem eingestellten Jugendlichen zu arbeiten, zumindest, ohne die entsprechenden professionellen Fähigkeiten und Erfahrungen zu haben („Mit Betonköpfen, die ein zementiertes

rassistisches Weltbild haben, können wir nicht arbeiten.“).[21] Hier scheinen die eigentlichen Hindernisse für eine Beteiligung bestimmter Zielgruppen liegen, weniger in den in den Projektunterlagen genannten Problemen[22].

An dieser Stelle thematisierte keiner der Projektverantwortlichen die Einbeziehung von Experten. Die Einbeziehung von Experten wurde allerdings bei der Frage [C 1][23] des Interviews nach den Rahmenbedingungen für anti-rassistische internationale Jugendbegegnungen thematisiert. Hier wurde darauf verwiesen, dass man Finanzmittel für gute externe Expertinnen und Experten (Simultandolmetscher, Sprachmittler, Zivilcouragetrainer, Spezialisten, Zeitzeugen) benötige.

6.3. Erfolgsindikatoren

[A3]: Wann ist für Sie ein „Anti-Rassismus-Projekt“ gelungen?

Als weiterer Schritt in der Benennung wichtiger bzw. wichtigster Merkmale wurde nach Erfolgsindikatoren für Anti-Rassismus-Projekte gefragt. Dabei wurden die Antwortmöglichkeiten an Kriterien ausgerichtet, die die Programmreferentinnen und -referenten gefunden hatten, insbesondere die explizit thematische Behandlung von „Rassismus“, die Sensibilisierung für rassistische Haltungen, Ängste und Handlungsweisen, die Veränderung realer oder potenzieller rassistischer Einstellungen sowie die Motivation zu bestimmten Handlungsweisen.[24]

Die Gesprächspartner hatten die Möglichkeit, aus den angebotenen Antworten auszuwählen, sie in ein Ranking zu bringen oder unabhängig davon eigene Kriterien einzubringen. Mehrfachnennungen waren ebenfalls möglich. Es kam vor, dass durch die narrative Gesprächsituation Antwortoptionen häufig verwischt wurden bzw. Anmerkungen nicht immer eindeutig den Antwortvorschlägen zuzuordnen waren.

[A 3a]: Wann ist für Sie ein „Anti-Rassismus-Projekt“ gelungen? Wenn es gelungen ist, den Umgang der (bi- oder multinationalen) Teilnehmenden miteinander positiv zu verändern.

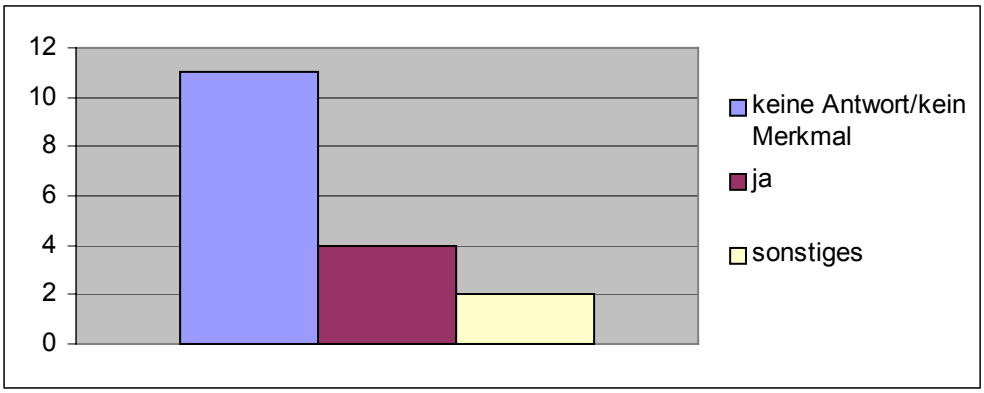
---

[21] Diese „Scheu“ lässt sich in Beziehung setzen zu Antworten auf die Frage [C] nach möglichen Fortbildungsschwerpunkten.

[22] Vgl. Befunde der Programmreferentinnen und -referenten auf die Frage [C09] der Untersuchung der Projektunterlagen.

[23] Vgl. Antworten auf die Frage [C1] : „Welche Rahmenbedingungen müssen Ihrer Ansicht nach erfüllt sein, damit Ihre antirassistische internationale Jugendbegegnungen zukünftig besser gelingen kann?“

[24] Vgl. Ergebnisse des Workshops in Kap.2: Merkmale für Anti-Rassismus-Projekte waren demnach unter anderem: Wenn das Projekt „(Anti-)Rassismus“ als Inhalt / Thema benennt, wenn es Anti-Rassismus als Wirkung intendiert, wenn es interkulturelle Empathie erhöht, wenn es absichtsvolles Lernen beinhaltet, wenn es reflexives Lernen beinhaltet.



Die Veränderung im gemeinsamen Umgang wurde auffällig wenig als Erfolgsmerkmal von anti-rassistischen Projekten gewählt. Die Antwortmöglichkeit wurde nur fünf mal gewählt, dabei zwei mal mit einem einfachen „ja“ (= „ist ein Merkmal“) und einmal mit „wäre ganz wichtig“ geantwortet wurde. Zusätzlich wurde es zweimal länger kommentiert wie folgt:

- „Wenn das Klima im Umgang miteinander besser wird, wenn man nicht mehr erkennt, wer zu welcher Nation, Gruppe oder Herkunft gehört, wir haben das ja immer gemischt gemacht, wenn man dann mitbekommt, dass in bestimmten Situationen das Mitglied der (Sport-,HB)Mannschaft, zu der man gehört, wichtiger ist als dessen nationale Zugehörigkeit, dann ist das gelungen. Das Verbindende zwischen den Nationen.“

- „Wenn man sich nicht gegenseitig die Birne einschlägt. Im Ernst: Das ist relativ leicht: Wenn Lernerfolge und Denkstrukturen bei den Teilnehmern aufgebrochen erscheinen. Das ist natürlich relativ, ob die Teilnehmenden wirklich ihre Strukturen aufgebrochen haben, entzieht sich einer kurzfristigen Kontrolle, man muss nicht sagen, was man denkt. Aber man kennt seine Pappenheimer, wenn man mit Jugendlichen zu tun hat, wo eindeutig feststellbar ist, das sie aus einem Vorurteil behafteten Hintergrund kommen und die ihre Haltung verändern und ihr soziales Umfeld, das ist eine klare Veränderung. Wir haben ja länger mit den Jugendlichen zu tun, nicht nur eine Maßnahme. Nach 20 Jahren ist das ein sehr fließendes Umgehen mit dem Thema, da haben sich durchaus auch Jugendgenerationen verändert, da sind unsere Projekte nur ein kleiner Ausschnitt.“

Ein weiterer Gesprächspartner verwies bereits bei dieser ersten Antwortoption darauf, dass Veränderungen bei den Teilnehmenden in Kurzzeitmaßnahmen schwer feststellbar seien:

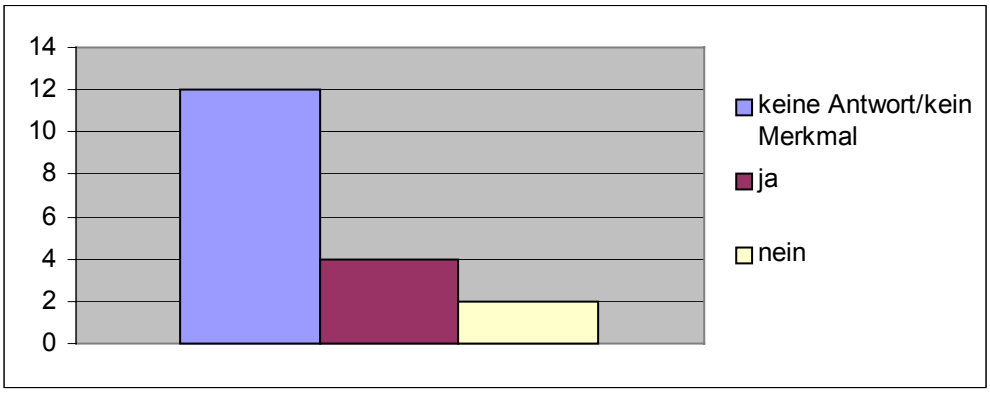
- „Das sind langfristige Prozesse, innerhalb des Workshops Offenheit schaffen, wie weit sich etwas verändert, schwer zu sagen."

Ein weiterer hielt diese Antwort nicht für spezifisch für Anti-Rassismus-Projekte:

- „Das ist auch bei interkulturellen Begegnungen so."

Obwohl gerade die Beobachtungen zum Umgang miteinander während der Maßnahme ein Indiz „aus erster Hand" wären, wird es wenig (4 mal) genannt. Dies steht im Widerspruch zu den Antworten auf Frage [A 4]: „Stellten Sie während oder nach der Begegnungsmaßnahme Veränderungen bei Teilnehmenden fest?" auf die alle Befragten positiv antworten[25]. Die Zurückhaltung bei Frage [A 3a] lässt den Schluss zu, dass die Befragten die Veränderung im Umgang für nicht spezifisch „anti-rassistisch" halten, sondern eher der Kategorie „interkulturelles Lernen" zuordnen.

[A 3b]: Wann ist für Sie ein „Anti-Rassismus-Projekt" gelungen? Wenn es gelungen ist, mit den Teilnehmenden das Thema „Rassismus" zu behandeln.



Auch hier überrascht die Zurückhaltung der Befragten. Während bei vorhergehenden Fragen[26] wie auch in der Untersuchung der Programmreferentinnen und -referenten[27] der expliziten Thematisierung von „Rassismus" und „Anti-Rassismus" ein großer Stellenwert eingeräumt wurde, wurde dies hier nur drei mal mit einem „ja" und ein mal mit „sollte eigentlich selbstverständlich sein" beantwortet. Die einzigen beiden ausführlicheren Antworten beziehen sich kritisch auf diesen Punkt:

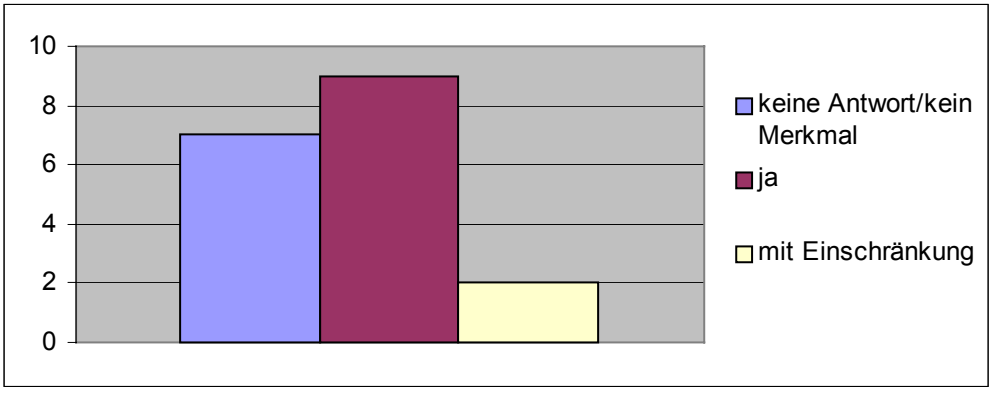
[25] Vgl. Antworten auf Frage [A 3a]
[26] Zum Beispiel bei Frage [A 2b], siehe dort
[27] Vgl. Ergebnisse des Workshops: „Auseinandersetzung mit Theorie", „Thematisierung, nicht Vermeidung von Problemen, Vorurteilen, Unterschieden", „interkulturelle Irritation, i.e. Vorurteile thematisieren und reflektieren", „explizite Auseinandersetzung mit der eigenen und fremden Kulturen".

- „Wir haben die Erfahrung gemacht, also das Programm haben wir mit den Jugendlichen erarbeitet. Wenn drin steht: Rassismus, dann kam immer Ablehnung, dann kommt Abwehr, dann müssten wir es eher „verpacken". „Interkulturelles Lernen" ist auch bei den Jugendlichen o.k. – da gehen die mit größerer Offenheit hin."

- „Wenn man wirklich zu dem Thema kommt, das ist gar nicht so einfach. Von der Schule an wird auf Grund unserer nationalsozialistischen Geschichte die Wahrnehmung geschärft. Das zeigte sich in der Einführungsdiskussion: Das ist in anderen Ländern ganz anders. Z.B. so klassische Probleme wie die Roma in Ungarn. Aber das wird von denen so nicht wahrgenommen: „Das ist eben so". Es ist ein Prozess dahin zu kommen, dass man auf einem ähnlichen Level ist. Es sagten auch andere: Ihr mit eurer Geschichte, ewig beschäftigt Ihr euch damit."

Die Diskrepanz der Antworten zu den bisherigen Aussagen könnte darauf hinweisen, dass den Befragten die Thematisierung von Rassismus oder angrenzenden Themen so selbstverständlich erscheint, dass es hier nicht als besonderes Indiz für ein Gelingen hervorgehoben wird.

[A 3c]: Wann ist für Sie ein „Anti-Rassismus-Projekt" gelungen? Wenn es gelungen ist, die Teilnehmenden für (potenziell) rassistische Haltungen, Ängste oder Handlungsweisen zu sensibilisieren.



Gut die Hälfte der befragten halten die Sensibilisierung der Teilnehmenden für ein wichtiges Erfolgsindiz („ist natürlich wichtig", „das ist erstes Ziel", „genauso, das ist wichtig", „Ja – das muss rauskommen", „ja", „besonders wichtig"):

- „Und wenn man für die eigenen Haltungen sensibilisiert. Ich bin sehr zufrieden, wenn sie mir sagen: „Mir war das nicht bewusst, ich nehme das jetzt anders wahr."

- „Wenn die vermeintlich wahren, und in der eigenen Umgebung unterstützten und nicht in Frage gestellten Überzeugungen in Frage gestellt oder sogar revidiert werden durch die Konfrontation mit anderen Überzeugungen oder das Kennen lernen der „anderen Seite“, z. B. Jugendlichen mit Migrationshintergrund und ihren Problemen. Wenn es gelungen ist, vorhandene oder potenzielle rassistische Einstellungen der Teilnehmenden zu verändern.“

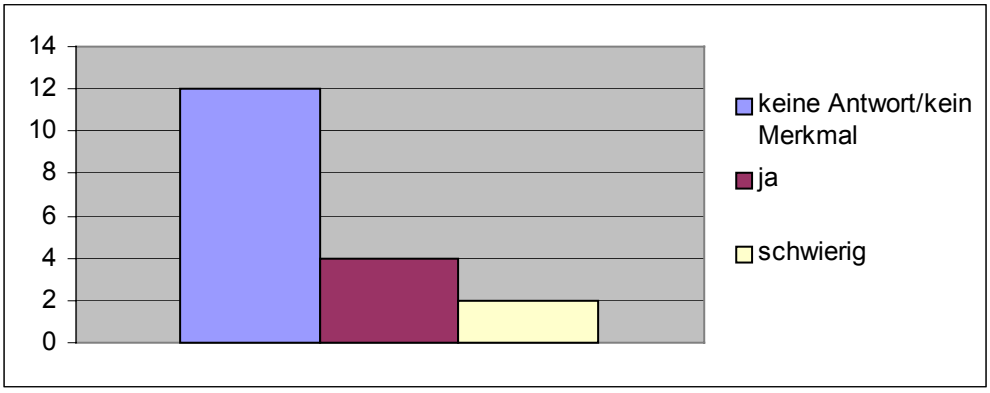
Aber auch hier werden zwei einschränkende Kommentare gemacht:

- „Vorhandene ja, potenzielle nein, das ist eine Überforderung, aber erste Hinterfragungen schon.“

- „Wenn man das vordergründig den Jugendlichen vorgibt, stößt man eher ab, als dass man sie für sich gewinnt. Wenn man sagt: „Unser Ziel ist es, Anti-Rassismus zu machen“, da lockt man nicht so viele hinterm Ofen hervor, vor allem nicht die, um die es geht. Wir haben ja eigentlich immer Clubs oder Vereine einbezogen, die bekannt waren dafür, dass sie rechtsextremistische Neigungen hatten, Ausländerfeindlichkeit, Ausgrenzung passierte.“

Mit Vorsicht sind zwei Punkte festzuhalten: Die Arbeit mit Zielgruppen mit offensichtlich rassistischer (z.B. rechtsextremer) Einstellung wird von einigen Projektverantwortlichen offensichtlich als Herausforderung gewertet, die einen entsprechenden fachlichen Aufwand verlangt. Eine andere Gruppe warnt davor, diese Gruppen abzuschrecken, indem man das Problem offensiv thematisiert.

[A 3d]: Wann ist für Sie ein „Anti-Rassismus-Projekt“ gelungen? Wenn es gelungen ist, vorhandene oder potenzielle rassistische Einstellungen der Teilnehmenden zu verändern.



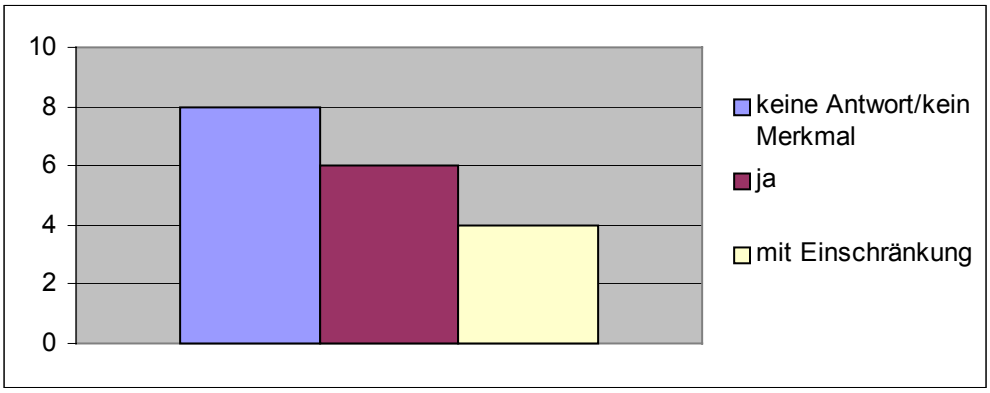
Immerhin noch sechs der Befragten gilt es als Erfolgsmerkmal, wenn es gelingt, die Einstellungen der Teilnehmenden zu verändern. Während sich jedoch eine Sensibilisierung die Hälfte der Projektverantwortlichen als realistischen Anspruch vornimmt, hält man eine Veränderung der Einstellung für einen großen Schritt, der durch die Maßnahme angestoßen, aber nicht erwartet werden kann. Insofern antworten die meisten im Konjunktiv:

- „Ja – wäre klasse."
- „Das wäre was, wo ich sagen würde, was dann so nachwirkt in die Alltagsarbeit."
- „Wäre ein Bonbon."

Stärker noch als bei der vorhergehenden Antwortmöglichkeit (Sensibilisierung) wird daher zu Bedenken gegeben, dass dieses Ziel für Kurzzeitmaßnahmen hoch gesteckt ist:

- „Ist Ziel, aber ob das passiert, kann man nicht im Seminar ablesen."
- „Ist besonders schwierig, kann man nicht in 14 Tagen."
- „Generell ist es schwierig, tatsächlich Vorurteile abzubauen. Wir haben viele Vorurteile z.B. von litauischen Jugendlichen gegenüber Russen gefunden. Durch szenisches Spiel hat sich das gemildert, dass sie anfangen, darüber nachzudenken, dass sie keine haben wollen und diese versuchen abzuschütteln, dann würde ich das als gelungen bezeichnen. Aber nach 10 Tagen sind sie nicht weg zu kriegen."

[A 3e]: Wann ist für Sie ein „Anti-Rassismus-Projekt" gelungen? Wenn es gelungen ist, die Teilnehmenden für eine bestimmte Handlungsweise zu motivieren.



Eine Handlung als Folge einer Motivation stellt eine Steigerung der Sensibilisierung für das Problem „Rassismus“ bis zu einer Veränderung der Einstellung dar und steht auch nicht in einem zwingend ableitbaren Verhältnis. Insofern haben Pädagoginnen und Pädagogen sowie deren pädagogische Arrangements einen noch geringeren Einfluss auf das tatsächliche Handeln der Jugendlichen, die an einer Begegnung teilnehmen. Dies gilt in einem noch höheren Maße für Kurzzeitmaßnahmen. Dennoch hoffen die Projektverantwortlichen auf diese Verhaltensänderung und setzen sich – bei allen Einschränkungen – diese Anforderung in Form eines Erfolgsmerkmals. Erstaunlicherweise wurde diese Antwort daher zehn mal gewählt und kommentiert. Auch hier wurde das Ziel begrüßt:

- „Das ist wichtig.“
- „Ja – wäre noch besser.“

unterliegt aber ähnlichen Einschränkungen wie bei den beiden vorhergehenden Antwortmöglichkeiten:

- „Eine Verhaltensveränderung ist für mich der Idealfall, wenn ich das könnte mit einer Woche Maßnahme, meine Güte!“

- „Kann man auch nicht so schnell.“

- „Ja, ist wichtig, aber etwas anderes als das tatsächliche Handeln.“

- „Das ist auch bei interkulturellen Begegnungen so.“

Andere geben zu Bedenken, ob und wie man solche Wirkungen beobachten könne:

- „Wir haben als VHS kein Wissen über die Jugendlichen nach der Maßnahme. Ein Indiz ist m.E., wenn sich Jugendliche für eine vergleichbare Maßnahme wieder anmelden, dann weiß ich, dass ich was in Gang gesetzt habe. Das kann man öfter beobachten, allerdings besteht manchmal dann die Gefahr, dass diese Jugendlichen die Maßnahmen dann monopolisieren.“

- „Das aktive oder offensive Auftreten – beim Sport bleibt nicht aus, dass man sich benachteiligt fühlt, sich ärgert, dass dann aber auch sofort jemand da ist und schlichtet. Das für einander Einstehen.“

- „Sehr wichtig. Aber es geht nicht um ein Ergebnis, sondern um einen Prozess. Das Projekt ist gut, wenn wir ein Klima für den Prozess schaffen, für Austausch, wo auch Kontroversen möglich sind, dann haben wir was bewegt.

Wenn man über den Inhalt der Songs spricht, kommt man zwangsläufig auf eigene Erfahrungen, auch Übergriffe, aber auch persönliche, kulturelle. Der Refrain in den Songs spiegelt die Botschaft, die Message wider. Da müssen wir uns einigen, nachdenken: Was könnte unsere Botschaft sein? Dieser Prozess ist unersetzbar. Wenn der gelingt, dadurch, dass wir uns austauschen, dass wir zu einem Ergebnis kommen, wenn kontroverse Meinungen möglich sind, dann ist das gelungen."

- „Am ehesten daran, wenn die Jugendlichen öffentlich Standpunkt beziehen, z.B. wenn sie gemeinsam in Berlin etwas erleben, dass sie sich ganz konkret platzieren. Wenn das erreicht ist im Rahmen eines Projektes, ist es gelungen."

Nicht auszuschließen ist, dass Handeln als Projektziel deswegen favorisiert wird, weil es a) so etwas wie das „eigentliche" (oder als „heimlicher", untersteller Anspruch) Ziel von Begegnungsmaßnahmen zu sein scheint (Einstellungen verändern de facto erst einmal nichts – Handeln schon) und b), anders als Veränderungen von Einstellungen, beobachtbar ist. Eine solche Deutung wird bestätigt durch die Antworten auf die Frage [A4]: Stellten Sie während oder nach der Begegnungsmaßnahme Veränderungen bei Teilnehmenden fest? Die von allen Befragten positiv beantwortet wird[28].

6.3.1. Zwischenbewertung und „sonstige Antworten"

Die Zurückhaltung der Projektverantwortlichen bei der Wahl von Erfolgsmerkmalen für eine Anti-Rassismus-Maßnahme lässt vermuten, **dass es für sie schwierig ist, generelle Gelingensfaktoren zu benennen.** Diese Unsicherheit der Wahl wird von etlichen Gesprächspartnern thematisiert. Sie artikulierten Schwierigkeiten, ihre Einschätzung innerhalb der Antwortoptionen einzuordnen oder Prioritäten zu setzen, weil sie das Ergebnis in Abhängigkeit von der Zielgruppe sehen:

- „Das ist aber individuell sehr unterschiedlich. Bei einigen ist eine Sensibilisierung sehr viel, dass die einfach mal drüber nachdenken, bei anderen, die brauchen nur einen Stups, dann handeln die sofort."

- „Schwer zu beantworten, alle Punkte können passieren. Das bedeutet, wichtig ist, dass man mit Jugendlichen über das Thema spricht und sie sensibilisiert werden. Meine Strategie ist: im Austausch passieren immer kleine kulturelle Unfälle, wir profitieren davon, um sie zu diskutierten und zu klären: Warum sind die anderen anders, warum sind wir anders. Wir haben gesehen, dass die Jugendlichen sensibilisiert werden und ihre Meinung ändern."

[28] Vgl. Antworten auf Frage [A 4]

- „Bei der Gruppe ist fast durchgängig gelungen, dass sie sensibel auf die Frage reagieren, ihre Umgebung beobachten, das ist ein großer Schritt, wenn man den erreicht. Am Anfang stößt man auf Widerstand, Ablehnung. Das muss man abstufig sehen. Wir haben verschiedene Niveaus erreicht. Mit den Jugendlichen, die sich bisher gar nicht mit solchen Fragen auseinandergesetzt haben - Schulabbrecher, arbeitslos etc. - da war diese Sensibilisierung ein Erfolg. Bei den anderen ist es gelungen, das zum Thema zu machen, Rassismus in ihrem Leben zum Thema machen, indem sie sich einmischen, in unmittelbarer Umgebung, in Uni oder sogar Politik."

- „Wenn ich das erreiche, dass sie ihre Handlungsweise oder Einstellung verändern, dann ist das sehr gut, wenn das zu schaffen ist. Bei anderen ist das schon viel, wenn nur das Miteinander verändert wird. Das ist abhängig von der Zielgruppe und vom Unfang meines Projekts."

- „Die ersten drei ja, die anderen wären „Bonbons".

- „Alle wichtig, außer d) (rassistische Einstellungen verändern, HB). d) würde ich ausklammern, weil wir von unserer Arbeit her keine bestimmten Gruppen, die anti-rassistisch belegt sind oder rechts sind, dort mit einbeziehen."

„Spitzenreiter" der Nennungen für die „Gelingensmerkmale" eines anti-rassistischen Projekts sind die Sensibilisierung für rassistische Haltungen, Ängste oder Handlungsweisen (9 mal) sowie die Motivation zu bestimmten Handlungsweisen (6 mal). Uneinig ist man sich in der Einschätzung der expliziten Thematisierung von Rassismus, unschlüssig beim Umgang miteinander und bei der Veränderung von Einstellungen.

Die Sensibilität im Umgang mit der Frage bildet insgesamt a) die große Teilnehmer- und Zielgruppenausrichtung der Projektverantwortlichen wie der Maßnahmen ab, und b) die Bandbreite der Träger und deren „Klientel".

Die Antworten der Projektverantwortlichen entsprechen zum Teil den Untersuchungsergebnissen der Programmreferentinnen und -referenten. Diese hatten den Projektunterlagen entnommen, dass sich die Lernziele im Bereich „anti-rassistisches Lernen" überwiegend auf Einstellungen und Haltungen (47 mal) richten, weniger auf das Wissen oder die kognitive Auseinandersetzung der Teilnehmenden (29 mal) oder auf handlungsorientierte Wirkungen (13 mal)[29]. Es wurde allerdings schon festgestellt, dass auch die Interviewergebnisse zu Frage [A 2a] „Was sind für

Sie und aus Ihrer Erfahrung die wichtigsten Merkmale eines Begegnungsprojekts mit anti-rassistischem Schwerpunkt? Es setzt spezielle Lernziele, z.B....“ in dieser Hinsicht eher unspezifisch sind.[30]

6.4. Veränderungen bei Teilnehmenden

Die Frage nach den Erfolgsindikatoren von Anti-Rassismus-Projekten wurde noch einmal konkretisiert auf eventuell beobachtete Wirkungen.

[A 4] Stellten Sie während oder nach der Begegnungsmaßnahme Veränderungen bei Teilnehmenden fest? Falls ja, welche?

Zu konkreten Beobachtungen gefragt, konnten alle 18 Befragten etwas berichten, wobei drei auf ihre Aussagen zu [A 3], vor allem [A 3c] („... wenn es gelungen ist, die Teilnehmenden für (potenziell) rassistische Haltungen, Ängste oder Handlungsweisen zu sensibilisieren“), verwiesen:

- „Siehe oben – die **wiederholte Teilnahme**“ (= „Ein Indiz ist m.E., wenn sich Jugendliche für eine vergleichbare Maßnahme wieder anmelden, dann weiß ich, dass ich was in Gang gesetzt habe.“)

- „Siehe oben, merkt man ja. Spielt gar keine Rolle, woher die kommen.“ (= „Das aktive oder offensive Auftreten – beim Sport bleibt nicht aus, dass man sich benachteiligt fühlt, sich ärgert, dass dann aber auch sofort jemand da ist und schlichtet. Das **für einander Einstehen**.“)

- „Siehe oben“ (= „Es geht nicht um ein Ergebnis, sondern um einen Prozess. ... Dieser Prozess ist unersetzbar. Wenn der gelingt, dadurch, dass wir uns austauschen, **dass wir zu einem Ergebnis kommen, wenn kontroverse Meinungen möglich sind**, dann ist das gelungen.“)

Ähnliche Indikatoren nennen auch die anderen Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner. Ein Teil der Aussagen betrifft eine **Sensibilisierung für kulturelle Konflikte und diskriminierende Haltungen und Handlungen** während der Maßnahme und über sie hinaus:

---

[29] Vgl. Ergebnisse zu den Frage [B0402/C102]: Werden als Ziel der Maßnahme dezidiert anti-rassistische Lernziele genannt? / Werden im Sachbericht/Dokumentation Angaben zur Erreichung anti-rassischer Lernziele gemacht?

[30] Explizit genannt wird zu Frage [A 2a] der Bereich Gesellschaftskritik (1mal), die thematische Fokussierung (3 mal, davon 1 mal auch methodische Fokussierung) sowie der persönliche Umgang mit struktureller Ungleichheit (Mehrheit/Minderheit) und Rassismus (3 mal). Bei den eher unspezifischen Lernzielen werden genannt Erstellen eines gemeinsamen Produkts (1 mal), Förderung des Reflexionsvermögen über eigene Einstellungen und Verhalten (2 mal), Offenheit und Toleranz (2 mal).

- „Ja, im Nachhinein. In beiden Gruppen positiv: sowohl bei den Vietnamesen, als auch unter den Rumänen, wo auch zwei Roma-Mädchen teilgenommen haben, da gab es auch Rassismus innerhalb der Rumänen, in der Gruppe haben sich aber die **Beziehungen positiv verfestigt**."

- „Siehe oben. Wir haben versucht, Email-Kontakte einzurichten und zu pflegen. Das klappt aber nicht so. Aber ich habe in diesem konkreten Projekte erlebt, dass einer der Teilnehmer Wochen später eine Mail geschrieben hat: „Ja, ich bin dahin gekommen und hatte keine Vorstellung, was passiert, kann ich überhaupt was anfangen. Aber wenn ich jetzt zurück in meinem Land bin, und ich in der Presse von Übergriffen lese, **dass er das** nicht wahrgenommen hat und er das **jetzt anders rezipiert."**

- „Viele haben **weiter gemacht am Thema**, sind hängen geblieben, sind im Alltag **sensibilisiert worden, für die kleinen rassistischen Dinge im Alltag**."

- „Da schöpfe ich aus dem, was ich wahrnehme und aus der Evaluation, das, was sie gesagt haben - Wir machen Chat-Meetings, da kommt eine Menge raus. **Betroffenheit** habe ich festgestellt. Eine **erhöhte und bewusste Sensibilität**. Was so gelaufen ist miteinander, **Hinterfragen von Einstellungen und Handlungsweisen** – der alltägliche Rassismus, da haben wir nicht die spektakulären Sachen gemeint. Jeder Mensch hat rassistische Anteile, dessen er sich bewusst werden muss. Das ist gut gelaufen. Auch die **kritische Beobachtung der Situation im eigenen Land**, z.B. bei den Finnen in Bezug auf Russen, bei Engländern in Bezug auf die „paddies" (Iren), die Iren in Bezug auf die gypsies. Und in Gesprächen, wo es unterschiedliche Meinungen gab, bezüglich der Bedeutung historischer Ereignisse in diesem Kontext. Einige haben gesagt, der KZ-Besuch war ganz wichtig, andere hätten darauf verzichtet, sahen keinen direkten Bezug zum Thema. Das scheint es uns nicht gelungen zu sein, den Zugang zu verschaffen."

- „Darüber **mehr nachdenken, sich äußern**, gibt Beobachtungsmerkmale."

Daneben wird als spezielle Wirkungen oder Lernerfolge die **Verbesserung der Kommunikationsfähigkeit und Konfliktfähigkeit** genannt:

- „Das ist natürlich unterschiedlich, wir haben nicht zu allen Kontakt im Nachhinein, das wechselt, aber was wir merken ist bei Einigen **größere Offenheit, Bereitschaft, sich auf andere Argumente einzulassen**. Das ist dann auch diese Motivation, sich überhaupt auf so eine Reise einzulassen mit so einem Programm. Wenn das so weiterwirkt, dass man die Jugendlichen

dazu kriegt, so Sachen, die im Alltag eine Rolle spielen, **Konfliktfähigkeit**, dann merken wird, dass die Teilnehmer **mit Konflikten anders umgehen**."

- Ja. Ich find´ schon eine **größere Sensibilität**, was im Umgang zu merken ist miteinander, **Neugier, mehr Nachfragen, mehr Mut, Fragen zu stellen** und häufig auch mehr **Mut, die Meinung zu sagen**, auch wenn ein Risiko dran ist, auch Reibereien hervorrufen kann. Aber dadurch werden dann Sachen bearbeitbar."

- „Das ist schon beantwortet. Nach solchen Krisen **haben die Jugendlichen gesagt, na gut, wir haben jetzt verstanden**." (Er erzählt einen „Unfall" beim Spaghettikochen, bei dem die Italiener die von den Deutschen (zu lang) gekochten Spaghetti in den Müll geworfen haben, weil sie fanden, sie waren verdorben).

- „Selbstverständlich haben wir auch innerhalb der Begegnungsmaßnahmen Veränderungen festgestellt. Mit Methoden **Denkstrukturen aufgedeckt, diskutierbar, reflektierbar gemacht werden, dadurch relativiert**. Was man vorsichtig an einigen Teilnehmern feststellen kann. Was anders ist, wenn man sieht, wie sich soziales Umfeld verändert. Es wäre schon traurig, wenn man nichts, gerade auch bei ausländischen Gästen, feststellen würde. Die sind natürlich nur kurz da und dann wieder weg."

- „Das Äußerste war, das sich **pauschale Bilder** gegenüber den Deutschen, aber auch den Polen **verändert** haben. Beobachtung: „Die Polen klauen", hatte sich erledigt, „die Polen haben die gleichen Interessen und sind Menschen wie wir", umgekehrt: Es gab einen ganz großen Konflikt, weil die Polen „Du blöder SS-Mann" als Schimpfworte benutzt haben, **geschichtliche Zusammenhänge klar gemacht**, war aber ein Sprachproblem."

- „Ja. Man merkt ja, wenn sich die Begegnung entwickelt, einen **rücksichtvolleren Umgang miteinander**, z.B. wenn ich unseren Satz nehme - tolerant leben, Toleranz erleben - Gruppen- und Individualkonsequenzen sehe ich da. Ein **Engagement für Toleranz**, in Gesprächen und Situationen, Freundschaften über Ländergrenzen hinweg, das hängt mit Veränderungen der Einstellung zusammen. **Entwicklung von Konsensfähigkeit**, das ist wichtig."

- „Eigene **unreflektierte Überzeugungen** werden im Laufe der Woche **korrigiert**. Die Aktivitäten tragen in der Regel dazu bei, dass sich oft diffuse Meinungen (manchmal sagen die Teilnehmer auch, dass sie zu dem Thema „keine richtige Meinung" haben) erst zu **klareren Positionen ausformen**; deutlichere Veränderungen sind im Hinblick auf **Zivilcourage** festzustellen: **seinen Standpunkt klar und in einer angemessenen Form vor Dritten zu vertreten**."

- „Durch die Begegnung hautnah ist eine Menge im Kopf passiert. Ich konnte beobachten, dass **hinterher viel gechatet**, das war da immer wieder Thema."

Auch die **Umsetzung in konkrete Handlungen** nach der Maßnahme wird genannt:

- „Bei der Maßnahme 2000 hat ein großer Gruppenprozess stattgefunden. Da stellte man fest, dass es **mehr** gibt zu dem Thema **als das Sensibilisieren**. Beim Musicalprojekt gegen Rassismus, das sechs Wochen dauerte, ist das auch schon anders. Bei der Großzahl der Jugendlichen, den 14-18jährigen z.B., ist das ein anderes **Erkennen der Welt**, ein Motivieren, sich damit zu beschäftigen, **nicht alles als gesetzt anzusehen**. Bei über 18jährigen, da würde ich schon einen Unterschied machen, **sich zuhause zu engagieren und was dagegen zu machen**, **weiter an dem Thema arbeiten**. Z.B. die **Jugendinitiative** Wittenberg sind **aus einer Maßnahme entstanden**. **Vor Ort was verändern**."

- „Teilnehmer kommen immer wieder, sagen, dass sie immer etwas dazu lernen, **sich selbst hinterfragen**, Vorurteile, konkret Rassismus ist kein Thema deutsche – nicht-deutsche, kommt in allen Gesellschaften vor. Rassismus hat viele Gesichter, z.B. Quotenregelung in USA, kann man zwiespältig sehen, einerseits Zugang, andererseits Ausgrenzung durch Quote, **nicht jede Diskriminierung und nicht jedes Verhalten ist als Rassismus zu interpretieren** (sondern kann auch Verhalten sein, das jeden trifft), **Stärkung von Handlungskompetenz, Stärkung des Selbstbewusstseins**, Wirkungen werden auch thematisiert in Workshops."

Die Liste der aus diesen Äußerungen generierbaren Beobachtungs- und Erfolgsmerkmale ist erstaunlich lang:

- wiederholte Teilnahme
- für einander Einstehen
- dass wir zu einem Ergebnis kommen, wenn kontroverse Meinungen möglich sind,
- (Sensibilisierung für kulturelle Konflikte und diskriminierende Haltungen und Handlungen)
- Beziehungen positiv verfestigt
- dass er das jetzt anders rezipiert
- weiter gemacht am Thema
- sensibilisiert worden, für die kleinen rassistischen Dinge im Alltag
- Betroffenheit
- erhöhte und bewusste Sensibilität
- Hinterfragen von Einstellungen und Handlungsweisen
- kritische Beobachtung der Situation im eigenen Land
- mehr nachdenken, sich äußern
- größere Offenheit, Bereitschaft, sich auf andere Argumente einzulassen
- Konfliktfähigkeit, mit Konflikten anders umgehen
- größere Sensibilität im Umgang miteinander

- Neugier, mehr Nachfragen
- mehr Mut, Fragen zu stellen
- Mut, die Meinung zu sagen
- haben die Jugendlichen gesagt, na gut, wir haben jetzt verstanden
- Denkstrukturen aufgedeckt, diskutierbar, reflektierbar gemacht werden, dadurch relativiert
- pauschale Bilder verändert
- geschichtliche Zusammenhänge klar gemacht
- rücksichtvolleren Umgang miteinander
- Engagement für Toleranz
- Entwicklung von Konsensfähigkeit
- unreflektierte Überzeugungen korrigiert
- klarere Positionen ausformen
- Zivilcourage: seinen Standpunkt klar und in einer angemessenen Form vor Dritten vertreten
- hinterher viel gechatet
- mehr als das Sensibilisieren
- Erkennen der Welt
- nicht alles als gesetzt ansehen
- sich zuhause engagieren und was dagegen machen
- weiter an dem Thema arbeiten
- Jugendinitiative
- vor Ort was verändern
- sich selbst hinterfragen
- nicht jede Diskriminierung und nicht jedes Verhalten ist als Rassismus zu interpretieren
- Stärkung von Handlungskompetenz
- Stärkung des Selbstbewusstseins

6.4.1. Zwischenbewertung

Während es den Projektverantwortlichen – ebenso wie den Programmreferentinnen und -referenten[31] - offensichtlich schwer fiel, allgemeine Erfolgsindikatoren zu benennen, **können sie konkrete Beobachtungen und Schlussfolgerungen auf Wirkungen (also Output-Indikatoren) von Maßnahmen spontan und präzise benennen.** Dies revidiert zum Teil den Eindruck, die Projektverantwortlichen rechneten evtl. gar nicht mit unmittelbar beobachtbaren Wirkungen und Folgen des Begegnungsprojektes. Es lässt eher vermuten, dass sie einen Unterschied sehen in der Formulierung allgemein gültiger Erfolgsindikatoren und konkreter

[31] Vgl. Ergebnisse des Workshops Kap. 2

Alltagserfahrungen im Umgang mit den Teilnehmenden. Dafür spricht auch, **dass sie in der Mehrzahl die verallgemeinerbaren Reichweiten eines Anti-Rassismus-Projektes als Kurzzeitmaßnahme kritisch-besonnen abwägen.**[32] Selbst wenn man davon ausgeht, dass die Antworten unter einem etwaigen Erfolgsdruck gegeben wurden (man antwortet dem Zuwendungsgeber, dass die Maßnahme auch „etwas gebracht hat"), so zeigen sie deutlich, dass die Projektverantwortlichen sehr wohl eigene, wenn auch eventuell implizite, Beobachtungs- und Erfolgskriterien für den Output ihrer Maßnahmen haben, die induktiv erschließbar sind.

Diese Beobachtungen und Indikatoren teilen sich die in zwei große Kategorien: Einmal beziehen sie sich auf die Sensibilisierung von Teilnehmenden für soziale Faktoren (Einstellungen, Handlungen, Sprachgebrauch), deren Ursache und Wirkungen, einmal auf die Fähigkeit zur Versprachlichung bzw. Kommunikation über diese Faktoren, vor allem wenn sie konflikthaft sind. In beiden Fällen äußern die Gesprächpartner die Hoffnung, dass diese Beobachtungen (Beobachtungsbündel, deren Einzelindikatoren weiter zu befragen wären) Indikatoren für eine längerfristige Veränderung von Einstellungen und potentiellen Handlungsweisen im Hinblick auf ein (in diesen Fällen nicht unbedingt benannte) Lernziele ist. Darüber hinaus beziehen sich die Indikatoren in beiden Kategorien deutlich auf Anti-Rassismus-Projekte bzw. eine Anti-Rassismus-Thematik, so dass sich vermuten lässt, dass hier auch Abgrenzungen zu anderen Formen interkulturellen Lernens möglich sind.

Zweitens zeigen die Äußerungen, dass die Mehrzahl der Projektverantwortlichen überhaupt konkrete Beobachtungen nennen kann, die a) über vage Vermutungen hinausgehen und b) die real mögliche Reichweite von Kurzzeitmaßnahmen einkalkulieren (also nicht omnipotente Wünsche widerspiegeln). Dies und die Qualität der Beobachtungskriterien lassen vermuten, dass eine genauere Analyse und Bearbeitung zur Herleitung valider Output-Indikatoren führen könnte. Die relative Einheitlichkeit der genannten Indikatoren lässt zudem darauf schließen, dass wahrscheinlich ein Konsens über bestimmte Indikatoren herbeigeführt werden kann.

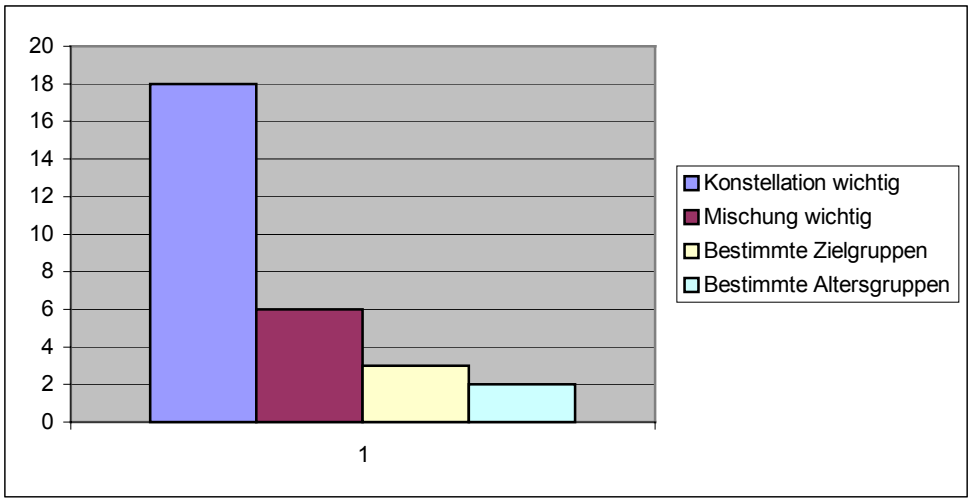
6.5. Einfluss der Gruppenkonstellation

Nach der Frage nach den Wirkungen bei den Teilnehmenden richtete sich die nächste Frage auf die Gruppenkonstellation bzw. der Beteiligung bestimmter Gruppen und Personen. Die Programmreferentinnen und -referenten hatten in ihren Wokshop-Ergebnissen die Beteiligung bestimmter Gruppen und Personen als Merkmal für Anti-Rassismus-Projekte genannt.[33] Die Antworten auf Frage [A 2d] hatten bereits gezeigt, dass die Beteiligung bestimmter Zielgruppen für die

[32] Möglicherweise bildet sich hier auch eine theoretische Unsicherheit bezüglich Kategorien (wie z.B. „Lernziel") für anti-rassistische Projekte ab.
[33] Vgl. Ergebnisse des Workshops Kap. 2

Projektverantwortlichen kein allgemein gültiges Kriterium für Anti-Rassismus-Projekte darstellte, sondern die Wahl der Zielgruppen sich nach dem Arbeitskontext der Träger richtete oder explizit alle Jugendlichen einbezog.[34]

[A 5] Hatte die Gruppenkonstellation (positiven wie negativen) Einfluss auf die Ergebnisse der Begegnung?



Auf die Frage antworteten alle 18 Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner. Es stellte sich heraus, dass die Frage erläuterungsbedürftig war. So wurde mehrfach nachgefragt, was genau gemeint sei, immerhin habe jegliche Gruppenkonstellation Einfluss auf die Ergebnisse einer Begegnung. Daher wurde die Frage dahingehend spezifiziert, ob a) eine evtl. spezielle Gruppenkonstellation Einfluss auf die spezielle ausgewählte Begegnung gehabt habe und b) ob die Träger ggf. spezielle Gruppenkonstellationen für ein Anti-Rassismus-Projekt favorisieren.

Alle Gesprächspartner setzten Ziel oder Ergebnis der Maßnahme in Beziehung zu den teilnehmenden Gruppen und Personen. Zwei Gesprächspartner brachten es auf den Punkt:

- „Immer, je nach Gruppenkonstellation. Ich bearbeite nicht Themen, weil ich darauf besonders scharf bin, sondern weil ich die Jugendlichen erreichen will und **da muss ich je nach Gruppe spezielle Methoden haben oder bei der Auswahl darauf achten, mit wem ich zu tun habe**."

- „Wir hatten zwei Roma in der ungarischen Gruppe. Ich kann das nicht beantworten. Wenn ich ein Projekt mache, wo keine Betroffenen dabei sind, muss ich anders arbeiten als mit betroffenen Jugendlichen. Bei einer

[34] Vgl. Antworten auf Frage [A 2d]

gemischten Gruppe habe ich das Risiko, da wird sich auf die Betroffenen fokussiert - du das lenkt ein bisschen den Blick von den eigenen Anteilen ab."

Acht der Gesprächspartner bevorzugen eine **Mischung von Teilnehmer- bzw. Zielgruppen**, wobei sich diese unterschiedlich auszeichnen (Nationalität, soziale Herkunft, Geschlecht, Einstellung):

- „Ja, ich finde ganz wichtig auch nach den Erfahrungen der letzten Jahre: **Möglichst unterschiedliche Gruppen und Jugendliche**, soziale Lagen, Bildungserfahrungen, zusätzlich dazu, dass sie aus verschiedenen Ländern kommen. Das ist erst mal eine schwierige Herausforderungen, aber ich glaube, dass das den Lernprozess vertieft."

- „Sehr gute Erfahrung mit **konsequenter Durchsetzung international gemischter Gruppen**. Die inhaltliche Integration war immer das Entscheidende."

- „Wichtig ist die **gute Gruppenmischung**: Einheimische und Jugendliche mit Migrationshintergrund. Wichtig ist, dass das Thema die Jugendlichen persönlich betrifft und sie grundsätzlich bereit sind, sich damit auseinander zu setzen."

- „War arrangiert, haben uns Gedanken gemacht, regionale **Verteilung war gezielt**, außerdem Migranten, bewusst - war gut."

- „Ich bin da für eine **gute Mischung**, die befruchten sich gegenseitig. Der Austausch ist intensiver, weil verschiedene Ideen reingetragen werden. Nicht so homogene Sachen."

- „Ja, das ist eigentlich immer. Bei der speziellen war es so, dass wir geschaut haben - das hängt mit Fußball zusammen. Wir hatten schon mal **Mädchen wie Jungen, das hatte positive Wirkung**, was das Gruppenverhalten betrifft. Und unterschiedliche politische Einstellungen, wobei das schon anfängt, wenn die Anhänger von verschiedenen Clubs sind. Wir haben das schon: „Wenn die mitfahren, dann fahre ich nicht mit". Das ist ein erster Lernschritt, dass die dann mitfahren." (Verantwortlicher eines Fan-Projektes)

- „Es war immer **multikulturell**, auch innerhalb der einzelnen „nationalen" Gruppen, Uritaliener, Afro-Italiener, und bei uns sowieso. Es ist auch ganz wichtig, dass auch **Mädchen und Jungen und Leute unterschiedlichen Alters** da waren. Wenn wir von Rassismus sprechen, ist auch Frauenfeindlichkeit ein Thema. Warum sind Frauen in der Hip-Hop-Szene

unterrepräsentiert? Das liegt nicht daran, dass die schlechter sind, im Gegenteil, wir sehen in unseren Projekten, dass die oft viel besser sind. Das ist frauenfeindlich. Und die Hip-Hop Szene ist ja auch rassistisch, in USA sind alle Frauen in den Songs „bitches“. Das bewusst zu machen und zu hinterfragen, das ist wichtig. Und auch die Songs vieler Hip-Hop-Größen sind rassistisch, oder Eminem z.B. gegen Schwule, das wird bei uns hinterfragt. Es kommen Leute aus verschiedenen Erfahrungsbereichen zusammen, aus guten Elternhäusern, aus Arbeitslosenfamilien, merkbar an der Kleidung, am unterschiedlichen Hintergrund. Das Gute war gerade, dass die so unterschiedlich waren. Auch wir Bandmitglieder würden von uns gegenseitig nichts wissen, diese Unterschiede nicht kennen, wenn sie nicht in der Band wären. Was total wichtig war, ist zu erkennen, dass die Problematik, die die Jugendlichen haben, überall total gleich ist, dass die Meisten Probleme haben, die die Jugendlichen anderswo in Europa auch haben, Rassismus, Ausländerfeindlichkeit, Integration wird als europäisches Problem erkannt. In Frankreich und Italien sieht es nicht anders aus als anderswo. Das war vor allem für die deutsche Gruppe ganz wichtig, dass es Ausländerfeindlichkeit nicht nur in Deutschland, sondern anderswo auch so ist.“

- „Nein, im Gegenteil, **man muss die normalen Jugendlichen einbeziehen**, das ist die große Masse. Nicht die Jugendlichen, die schon extrem denken, sondern mit denen, die keine Ahnung haben, die nicht gefährlich sind, aber sein könnten.“

Von sieben Befragten wurden **spezifische Teilnehmergruppen** genannt, die einbezogen waren oder werden sollten:

- „Ja, die Konstellation Irland – England war wichtig. Auch Polen – Deutschland.“

- „Positiv wie negativ; Jugendliche haben unreflektiert Schimpfwörter etc., hat aber auch beigetragen, dass das immer wieder thematisiert wurde. Kreuzberger Jugendliche, **aus finanziell und sozial schwache Milieus**, da herrschen krasse Bilder von Polen.“

- „Ich habe darüber nachgedacht, habe z.B. **deutschstämmige russische Jugendliche** in eine Maßnahme gekriegt, das war für die Gruppe gut, weil das sehr gruppenorientierte Menschen mit hohen sozialen Grundkompetenzen sind, aber nach innen, selbst wenn sie kriminell sind. So kann man verschiedene Gruppenkonstellationen bebachten, z.B. bei Türken auch, die haben Power z.B.“

- „Selbstverständlich. Je mehr ich **Jugendliche mit rassistischer Einstellung** integriere, desto mehr verschiebt sich die Auseinandersetzung mit Rassismus, aber auch die interkulturelle Auseinandersetzung. Sie kann intensiver, schwieriger werden. Rechtsradikale Jugendliche aus verschiedenen Ländern können sich einig sein. Damit wäre die Gruppenkonstellation problematisch. Wir haben versucht, deutsche Jugendliche einzubeziehen, die rassistische Vorurteile haben und haben versucht auch bei Jugendlichen verschiedener Partnerländer durch die Settings zu Auseinandersetzungen zu führen. Z.B. in stark Ausländer lastigen Stadtteilen, anhand von Interviews. Bei den Jugendlichen gab es diverse Diskussionen, die zu einer veränderten Sichtweise der Problemlage geführt haben. Europa soll zusammenwaschen, was da für Probleme entstehen können, konnten man sehen, gerade in solchen Stadtteilen."

- „**Betroffene**, die Opfer sollen aus der Opferrolle herausgebracht werden. In einem Seminar war nur eine Weiße, die wurde wirklich Opfer von Rassismus. D.h., in der Rassismusarbeit gibt es auch Diskriminierungen, die dann umgedreht wird, individuelle Schuld zugeschrieben wird z.B. Die Gruppen müssen gemischt sein, z.B. nicht nur Afrikaner, auch verschiedene Meinungen." (Verantwortliche eines Ausländervereins)

- „Nein, war frei ausgeschrieben, waren Jugendliche, die schon Interesse hatten. Wir hatten viel Kontakt zu Migranten, Flüchtlinge, das ist bei den Jugendlichen hängen geblieben, der **Kontakt mit Leuten, die vom eigenen Leben erzählen**."

Ein Gesprächspartner betont die Vorbereitung je nach Teilnehmerauswahl:

- „Viel wichtiger ist, dass in der Vorbereitungsphase sich die leitenden Personen zusammen setzen. Aus meinen Erfahrungen hat sich das so ergeben, dass die Konstellation schon eine entscheidende Rolle spielt. **Die Akteure müssen vorher Bescheid wissen und darauf eingestellt sein**. Z.B. Vietnamesen, die Mauerer lernen, sollten für eine Wohngruppe von rechten Jugendlichen die Wohnung renovieren und denen zeigen, wie man es macht. Die Betreuer haben gehört, dass sich die Jugendlichen schon weigerten, Vorurteile hatten – „für die Fischis [gemeint sind Vietnamesen, HB] machen wir nicht die Handlanger". Ich habe mit der Leitung gesprochen die Leitung hat sich darauf eingestellt, darauf vorbereitet. Dann kann man es auch meistern."

Ein weiterer betont die Auswahl nach **Alter der Teilnehmenden**:

- „Unsere Erfahrung ist, dass es wichtig ist, eine **Altersspezifik** durchzusetzen, nicht so einen großen Rahmen von 15-25. Andererseits ist es gut, wenn ein

ausgeglichenes Bildungsniveau vorhanden ist, weil sonst das Verständnis zu unterschiedlich ist, um auf einen gemeinsamen Nenner zu kommen. Weniger in den Haltungen, da ist in jeder Gruppe die Breite der Auffassungen extrem groß, da kann das alles vorhanden sein."

6.5.1. Zwischenbewertung

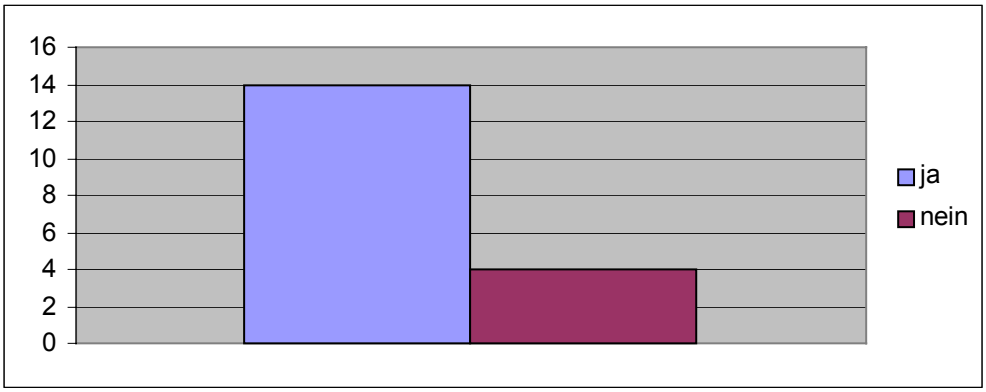
Die Antworten der Projektverantwortlichen legen nicht nahe, eine spezifische Teilnehmerschaft für Anti-Rassismus-Projekte vorauszusetzen oder zu favorisieren. Die Bandbreite der Antworten verweist a) auf viele verschiedene Zielgruppen, und b) ein großer Teil auf die Notwendigkeit einer Mischung der Teilnehmerschaft. Diese jeweilige Entscheidung ist abhängig sind a) vom Arbeitsfeld des Trägers (v.a. auch der Regelarbeit neben der Durchführung internationaler Begegnungen), b) von den jeweiligen Partnerschaften der Träger, deren Nationalität und Arbeitsfelder sowie c) auf den spezifischen pädagogischen Ansatz, der z.B. bestimmte intellektuelle Fähigkeiten, Erfahrungen und Einstellungen bei den Teilnehmenden voraussetzen kann. In jedem Fall wird die Entscheidung pädagogisch und im Hinblick auf den Charakter und die Ziele von Anti-Rassismus-Projekten begründet. Fast alle betonen einen bewussten Umgang mit der Auswahl der Teilnehmenden und die klare Teilnehmerorientierung bei Planung und Durchführung der Maßnahme.

7. Fragekomplex B. Zur Arbeit des Trägers

7.1. Trägerbezogenes Verständnis anti-rassistischer Begegnungsarbeit

Die Frage [B 1] bezog sich auf die These, dass die - innerhalb der Untersuchungen durch die Programmreferentinnen und -referenten - angenommene Kompetenz des Trägers sich in Konzepten oder Leitbildern niederschlägt und in Korrelation zur Qualität der Projekte steht. Die von den Programmreferentinnen und -referenten in der Untersuchung attestierte „Kompetenz des Trägers“ war daher ein Auswahlkriterium (neben anderen) für neun der Interviewpartner.

[B 1] Liegt in der Trägereinrichtung ein eigenes (trägerbezogenes) Verständnis oder ein bestimmtes methodisches Konzept „anti-rassistischer Begegnungsarbeit“ vor? Falls ja, welches? Bitte nennen Sie Stichworte oder geben Sie Texte, Veröffentlichungen etc. an.



Die Vermutung wurde durch die Befragung bestätigt. Von 18 Befragten erklärten 16, dass sie ein eigenes Verständnis „anti-rassistischer Begegnungsarbeit“ hätten. Unterschiede ergeben sich in der Art der Festlegung und deren Verbindlichkeit und der Verankerung in der Regelarbeit der Träger.

So wird einmal die Anti-Rassismus-Arbeit mit der **Satzung/Arbeitsauftrag** oder dem **Leitbild** der Einrichtung oder Organisation begründet:

- „Anti-rassistische Arbeit eigentlich nicht, aber **im Satzungsauftrag steht der Versöhnungsauftrag**. Unser **Leitbild**, wir haben ja gerade die Qualitätsdebatte hinter uns, da ist die Rede von Werten, denen wir uns verpflichtet fühlen: Völkerverständigung, Demokratie und Aufklärung, Menschenrechte, Toleranz und Respekt gegenüber anders Denkenden. Und von unserer Gründungsgeschichte her hat das natürlich auch damit zu tun.“

- „Wir bringen uns ein in das **Handlungskonzept** „Tolerantes Brandenburg“. Da finden wir uns wieder und tragen dazu bei.“

- „Tolerant leben, Toleranz erleben“ ist **unsere Überschrift**, in diesem Sinne ein paar Stichworte: Toleranz und Akzeptanz für den/die anderen sollten Grundmerkmale für ein modernes Europa sein, Anforderungen an mich selbst, Unterschiedlichkeit wahrnehmen und anerkennen. Wir versuchen z.B. durch Projekttage, Länderveranstaltungen, Verständnis zu entwickeln. Über Aktionswochen, Afrikawoche, Europawoche, interkulturelles Friedensfest auch z.B.“

- „Der **Vorstand beschließt jedes Jahr die Ausrichtung der Arbeit**, einerseits verstärkt mit der Gruppe der Vietnamesen, andererseits auch mit der Mehrheit der Bevölkerung, z.B. haben wir hier ein Xenos-Projekt, das aber meist für Deutsche ist.“

Weitere Gesprächspartner verweisen auf ihren angestammten Arbeitsbereich:

- „Deutscher und spanischer Träger sind **seit langen Jahren aktiv in der Anti-Rassismus-Arbeit** (Spanien: SOS Rassismus), auch in Hannover seit langen Jahren Thema, zusätzlich Ausstellungen zu dem Thema. Als Ergebnis des Austausches entstand eine Homepage.“

- „Es ist ein **Teil des Selbstverständnisses** in der Arbeit. Nicht mit dem Begriff Anti-Rassismus, aber Verständigungsarbeit zu machen, da gehört das schon mit rein. Sonnenberg kommt ja aus der Reaktion auf Nationalsozialismus und Holocaust, aber nicht ausformuliert. Was passiert ist, dass sich über die Jahre die Arbeitsweisen verändert haben, aber auch bewusst reflektiert. Das war früher viel stärker kognitiv, heute haben wir mehr Trainingselemente, Übungen.“

- „Ist **Schwerpunkt unserer Arbeit**, wir haben keine eigenen Texte, aber betrieben eine Netzwerkstelle gegen rechts, Homepage, außerdem gemeinsam mit den Falken anti-rassistische Workshops.“

- „Kein formuliertes, **anti-rassistische Arbeit ist für uns alltägliche Arbeit**, wir haben so viele ausländische Menschen hier in Maßnahmen, Kurse für Russen o.ä. geht bis in die politische Arbeit, z.B. Zusammenarbeit mit Amnesty International, mit Human Right Watch oder ähnliches, wir arbeiten mit Hilfsorganisationen, machen auch Schwerpunktthemen, nächstes Semester z.B. Afrika.“

- „Ja. Das Konzept wird **aus Erfahrungen gespeist** und aus einem Modellprojekt aus 1992. Daraus wurde ein Projekt der Ausländerbeauftragten und eine Broschüre, „Jugendgewalt in Niedersachsen“, bei der Landesstelle für Jugendschutz.“

- „**Seit Jahrzehnten Arbeit gegen Fremdenfeindlichkeit**. Literatur: In den letzten Jahrzehnten immer wieder Praxisbeiträge, z.B. im Band: Lernen gegen Ausländerfeindlichkeit (90er Jahre), Praxis politische Bildung 2/01, Publikationen des AdB.“

- „Darunter würde ich auch bilaterale Begegnungen fassen, stark deutsch-polnisch. **Das war der Ursprung** des IBB: **aus der Geschichte des Nationalsozialismus** Jugendliche zusammenzubringen, die mit dieser Geschichte zu tun haben - deutsch-polnisch, deutsch-ukrainisch. - dann am Ort, z.B. Gedenkstätten, sich mit Materialien zu befassen, Orte anzusehen, sich darüber auszutauschen. Mit den Jugendlichen gemeinsam eine Unterkunft haben, in Alltagszusammenhängen, und zu gucken: wie weit trägt uns das (die Geschichte, HB), inwieweit ist das unwichtig. Wo sind Berührungspunkte, wie kommen wir zusammen weiter. Wir haben letztes Jahr eine Begegnung gemacht zum Thema Widerstand: Was hat das bedeutet, was heißt das heute und in Zukunft? Was ist überhaupt Widerstand?“

- „„Rap für Courage“ ist ein Kooperationsprojekt vom Amt für Jugendarbeit der Evangelischen Kirche und den „Sons of Gastarbeita“. Die gibt es **seit 1994**. Daraus entstehen Projekte, die mit Anti-Rassismus oder anti-rassistischen Themen zu tun haben, weil wir Jugendliche mit dem Hip-Hop ein Sprachrohr geben. Da lag es nahe, das auch mit Italien zu machen. Die **anti-rassistische Arbeit** beim Amt ist älter, die geht schon lange.“

- „**Das ist ein Schwerpunkt**, wo wir sagen, **da können wir unseren Mitgliedern auch Impulse geben**. Da haben wir schon ein Defizit erkannt, dass sich viele nicht rantrauen, zu schwer finden, aber oft Projekte gemacht werden, da steht dann Anti-Rassismus drauf, aber da stellen sich dann drei hin und trommeln oder da wird afrikanisch gekocht, das kann es ja nicht sein. Da machen wir Basisprojekte mit Jugendlichen und Projekte mit Multiplikatoren, um die für so eine Arbeit zu begeistern, machen auch ein-, zweimal im Jahr Studienfahrten. Jetzt sind wir gerade am Aufbau mit Vietnam, noch aus DDR-Zeiten, da waren wir in Vietnam und es kommt eine Delegation her, das geht über diesen europäischen Aspekt hinaus. Es ist aber nicht leicht, so eine Arbeit den Trägern zu vermitteln, die scheuen sich alle vor dem Aufwand, vor Anträgen etc. Und dann noch spezifische Impuls zu geben, macht was mit Rassismus, ist schwierig.“

- „Es gibt ein **trägerbezogenes Verständnis**, aber nur das, was in den Berichten steht, auch auf der CD-ROM“. (Träger hat CD-ROM zum Begegnungsprojekt gemacht, HB)

- „Nein, kein Konzept, **hat sich ergeben durch die Mitarbeitenden und deren Vorbildung** (Süd-Ost-Europa) aus interkulturellem Milieu und Erfahrung mit Balkan, hat sich ein **gemeinsames Verständnis entwickelt**.“

- „Das ist bei mir kompliziert, bin ein bisschen ein **Einzelkämpfer**. War bei Regenbogenfabrik, der Vertrag ist ausgelaufen, mache das jetzt ehrenamtlich, bei „Bürgerhaus e.V.“ Die Regenbogenfabrik arbeitet nicht so mit Jugendlichen zusammen. Bei Bürgerhaus (Schülerclub), **da ist das Thema**, weil die auch ein Haus für unbegleitete Jugendliche haben. Ist ein generationsübergreifendes Projekt.“

Nur zwei verneinen die Frage:

- „Nein, nur die Erfahrung durch den Austausch. Wichtig waren die Seminare in Italien, organisiert von der italienischen Agentur JUGEND, zum Thema Interkulturelles Lernen.“

- „Nein, eigentlich nicht. Wir sind ein Projekt der Sportjugend, auch bei denen nicht. Nicht, dass ich wüsste.“[35]

7.1.1. Zwischenbewertung

Dass sich 16 von 18 Gesprächspartner auf den fachlich oder thematisch nah gelegenen Arbeitsbereich beziehen, deutet auf eine Korrelation zwischen der Qualität des untersuchten Anti-Rassismus-Projektes und dem Arbeitskontext und -erfahrungen bzw. der Kontinuität der thematischen Arbeit der Projektträger hin.[36] Es ist zu vermuten, dass a) erfolgreiche anti-rassistische Begegnungsprojekte hauptsächlich von Trägern durchgeführt werden, die in diesem Feld über Erfahrungen verfügen, und im Umkehrschluss b) für Anti-Rassismus-Begegnungsprojekte bestimmte Kompetenzen und Konzepte vorhanden sein müssen, so dass die entsprechenden Anforderungen vermutlich nicht ohne weiteres auf die breite interkulturelle Begegnungsarbeit zu übertragen sind.

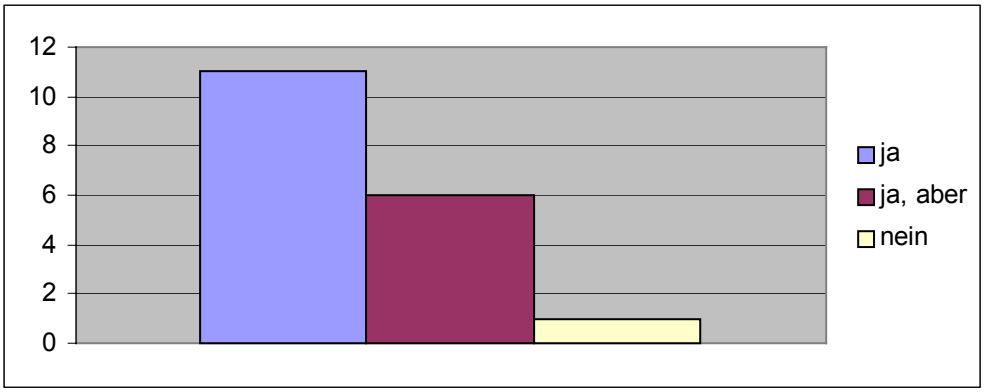
[35] In letzterem Fall muss allerdings berücksichtigt werden, dass sich die Deutsche Sportjugend regelmäßig mit dem Thema Fremdenfeindlichkeit und Rechtsradikalismus befasst, zuletzt mit de Initiative „Kontra geben – gegen Fremdenfeindlichkeit und Rechtsradikalismus im Sport“.

[36] Nicht zu beantworten ist die Frage, ob sich die Trägerkompetenz „automatisch“ auch auf die Projektverantwortlichen bezieht. So hatten die Programmreferentinnen und -referenten auch dem Träger einer der beiden Gesprächspartner, die die Frage verneinten, Trägerkompetenz bescheinigt.

7.2. Kontinuität der Anti-Rassismus-Arbeit

Zusätzlich erhärtet wurde diese Annahme durch die Antworten auf die Frage B 2.

[B 2] Werden Sie weiter internationale Jugendbegegnungen zum Thema Anti-Rassismus anbieten? Falls nein, warum nicht?



Zehn Gesprächspartner bejahten diese Frage. Fünf machten mit weiteren Ausführungen deutlich, dass ihre Arbeit Kontinuität und Entwicklung im Thema oder in der Teilnehmerschaft aufweist:

- „In diesem Sommer wird **die nächste trinationale Maßnahme** mit dem Thema Anti-Rassismus laufen. Wir werden die Methode ändern, nicht so sehr über den Kopf, aber mit künstlerischen Ausdrucksformen dieses Thema bearbeiten, weil wir mit Polen und Litauen ein dreijähriges Kunstprojekt haben, am Ende wird es eine Ausstellung geben."

- „Klar, wenn auch nicht jedes Mal so genannt. Wir haben eine **Trilogie in den letzten Jahren** gehabt: Als erstes: Wie gehen wir mit Flüchtlingen um? Dann haben wir gemerkt, dann kommt man beim alltäglichen Rassismus an. Daran haben wir weitergearbeitet mit Partnern: Dann haben wir über den alltäglichen Rassismus gearbeitet, da kommt man schnell zu den Menschenrechten, die haben wir dann im Juli 2003 behandelt. Wir versuchen, eine thematische Kontinuität zu erarbeiten, Erkenntnisse zu nutzen als Grundlage für den nächsten Schritt. Die inhaltliche Kontinuität in der internationalen Arbeit zu erhalten, ist wichtig."

- „Unsere Projekte heißen **„Begegnungen Oberhavel"**, da haben wir bislang drei Projekte von JUGEND gefördert bekommen. Der Landkreis ist Träger, die Partner sind auch Landkreise, mit denen partnerschaftliche Beziehungen

bestehen. Mit anderen Ländern, schwerpunktmäßig Osteuropa. Es gibt einen Kreistagsbeschluss aus 2002, der wird gerade heute erneuert, dass diese Begegnungen weitergeführt werden, dass dazu auch der Eigenanteil eingestellt wird im Haushalt und dass man aus den Erfahrungen, die bestehen, und aus den Entwicklungen weiterführen möchte. Unsere Begegnungen werden sich wiederholen, gerade mit den Regionen in den neuen Beitrittsländern. Natürlich wird eigentlich die grenznahe Region bevorzugt, aber die anderen brauchen noch mehr die Partnerschaft. Auf die EU vorbereiten, habe ich hier stehen."

- „Ja, wieder ein Anti-Rassismus-Projekt, **ein Teil der Gruppe konnte sich erhalten**. Das Programm JUGEND ist ganz toll. Außerdem, es ist meins. Ich kann auch die Jugendlichen nicht im Stich lassen. **Ich werde es aber den Jugendlichen übergeben, überlaufen lassen in die Hände der Jugendlichen**."

- „Ja, oft. Aber **wir wollen mehr den Schwerpunkt setzen** auf internationale Jugendarbeit mit Partnerländern, mit hier lebenden Ausländern, auch Russlanddeutschen, wo Programme jetzt angesetzt sind. Die Vietnamgeschichte und dann die allgemeinen Programme. Aber eine Jugendbegegnung wie 2000 machen wir nicht mehr, **das machen dann eher unsere Mitglieder.**"

Eine weitere große Gruppe erklärt ihr Interesse, sieht aber Einschränkungen in der Arbeit, u.a. thematischer Art:

- „Ja, aber **zunehmende religiöse Auseinandersetzung** wird schwieriges Thema."

- „Der **Themenschwerpunkt** wurde von den Teilnehmern selbst in den letzten Jahren **hin zu „Diskriminierung" verschoben**. Die Bedeutung der Religion und religiöser Fundamentalismus wird in den Veranstaltungen immer stärker eine wichtige Frage."

Andere verweisen auf personelle, finanzielle oder organisatorische (auch fördertechnische) Schwierigkeiten:

- „Ich würde mir es wünschen, aber die **Personalbesetzung ist so dünn**, dass wir, wenn wir nicht einen Partner finden, das schwer durchführen können. Ich habe nur eine halbe Stelle und die ist ausgewiesen für Schule- und Berufs-Integrationsmaßnahmen. Anti-rassistische Arbeit ist nur nebenbei, obwohl sie immer mitläuft."

- „Ja, aber: wir haben **bürokratische Hürden**, die überprüft werden sollten: 1) Die **altersmäßige Beschränkung**: 15-25, v.a. im präventiven Bereich sollten die Maßnahmen ab 12, eigentlich 10 beginnen. Nicht nur Jugendliche, sondern Kinder und Jugendliche. Und 2) v.a. bei der Ostererweiterung, **sollten die neuen Schwellenländer**, Ukraine, Belorussland, **einbezogen werden**."

- „Ja, das Problem ist, dass diese **Idee**, die ich habe, **nicht akzeptiert** wird (vom kofinanzierenden Zuwendungsgeber, HB), ein Austausch mit Anti-Rassismus, da muss man die Gedenkstätte besuchen, und so. Man kann aber auch einen Austausch über Rassismus bauen nur mit der normalen Auseinandersetzung zwischen Jugendlichen."

- „Würden wir gern machen, aber die **Finanzierung ist schwer**. Wir haben noch Kontakt zu Goetheinstituten, vielleicht kann man die als Kooperationspartner gewinnen. Die **Anträge sind der Horror**! Die hat ja der arme Erich geschrieben, aber ich habe ihn bedauert, wie er über diesem dicken Antrag saß."

- „Wir möchten anfangen, das zu machen, aber ..." siehe [C1] (= „Mehr Kompetenz der Teamer, wir waren nicht genug vorbereitet, „mehr Verbindlichkeit in der Programmdurchführung, „strenger" thematisieren, auch wenn das Jugendliche an Schule erinnert, wir **konsequenter in Programmdurchsetzung**, vor Ort ergibt sich immer etwas anderes.")

Nur einmal wird eine Fortsetzung definitiv verneint:

- „Im Augenblick nicht, **die finanziellen Rahmenbedingungen stimmen nicht**. Allgemein, aber es gibt auch keine Kofinanzierung. Außerdem haben wir eine juristische Auseinandersetzung um unser Bildungshaus verloren, wir mussten das Bildungshaus verlassen."

7.2.1. Zwischenbewertung

Die Gruppe der Befragten weist ein hohes Interesse an Anti-Rassismus-Projekten auf. Personelle, finanzielle und organisatorische Beschränkungen in der Regelarbeit (die bereits zur „Ausdünnung" der Gruppe der tatsächlichen Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner geführt hatten!) sowie Einschränkungen durch fördertechnische Faktoren werden als Hindernisse genannt.

8. FRAGEKOMPLEX C: ZUR UNTERSTÜTZUNG ANTI-RASSISCHER BEGEGNUNGSPROJEKTE

Ein Ziel der Evaluation war es für JfE, Unterstützungsleistungen formulieren zu können, mit denen anti-rassistische Begegnungsmaßnahmen gefördert werden können. Mit den beiden folgenden Fragen wurde direkt nach möglichen Einschränkungen bzw. nach einem Bedarf hinsichtlich der Rahmenbedingungen und der möglichen Unterstützung durch Fortbildung gefragt.

8.1. Rahmenbedingungen für anti-rassistische Jugendbegegnungen

[C 1] Welche Rahmenbedingungen müssen Ihrer Ansicht nach erfüllt sein, damit Ihre anti-rassistische internationale Jugendbegegnungen zukünftig besser gelingen kann?

Finanzielle und organisatorische Bedingungen stehen im Vordergrund. Dabei wird der Finanzbedarf fast immer speziell begründet:

- „Ich habe als erstes im Kopf, was bleiben muss. Wir haben immer in Begegnungen auch mit **Hilfe von Simultandolmetschern** gearbeitet. Ich halte ich für einen wichtigen Punkt, das heißt nicht, dass auch viel untereinander und in den Gruppen läuft, aber gerade bei diesem Thema ist es wichtig, dass möglichst viele sprachliche Missverständnisse ausgeschlossen werden können. Und dann die Möglichkeit unterschiedliche Herkünfte, soziale Lagen auch in einer Begegnung zu haben. Das andere sind **Teamqualifikation**, **räumliche Sachen**."

- „**Finanzielle Basis**, als Fortbildungsthema mit der Zielgruppe teilnehmende Jugendliche (künftige Multiplikatoren)."

- „Das Erste können Sie blind schreiben: Geld. Wir haben ein Riesenproblem hier. Wenn man die internationale Arbeit macht, muss man wissen, dass überall mehr die Zügel angezogen werden. Weniger Geld, mehr Auflagen, mehr Berichte etc. Und wenn man dann 10 Tage Programm macht und nur 8 finanziert werden, wenn man Benachteiligte einbeziehen muss, aber **für Sprachmittler kein Geld** da ist, wenn man individuelle Bedürfnisse berücksichtigen soll, aber **für Teamer kein Geld** da ist - dann wird´s ganz schwierig. Generell. Wir arbeiten in Workshops, Kleingruppen also, das sind sehr **intensive Auseinandersetzungsprozesse, mit unterschiedlichen Methoden**. Wenn man das macht, braucht man M**anpower, Equipment** usw., im krassen Gegensatz zu sinkenden Finanzierungsmöglichkeiten von

JUGEND für Europa. Das macht es schwierig. Wir überlegen, ob wir das noch leisten können."

- „Mehr Geld - ich weiß nicht. Wenn wir **Unterkunft** bekommen sollten, müssen wir in einem Vier-Sterne-Hotel in Rumänien unterkommen. Wir wollten keine Urlaubsreise, dann erzielen wir gar nichts mit den Jugendlichen. Sie müssen in engstem Raum miteinander auskommen. Wir haben die Hin- und Rückbegegnung geplant. Wir haben dann beide genehmigt bekommen, allerdings ohne Unterbringungskosten, das Geld für das Hotel kriegen wir sowieso nicht, dann haben wir bei der Kirche gewohnt und als Lohn und Dank haben wir repariert, Arbeitseinsatz. Für EU-Menschen ist das leicht, für Vietnamesen unheimlich schwer, ein **Visum** zu bekommen. Wenn wir nur durch Ungarn gefahren sind, haben wir schon 180 DM bezahlen müssen, obwohl wir im Zug geblieben sind. Für Ausländer ist das eine enorme Belastung."

- „Mehr Geld, vor allem mit Jugendlichen aus Osteuropa. Wenn ich z.B. ein **Zivilcouragetrainer** haben will, der geübt ist, der gut ist, dann kostet der auch was. **Wenn man was inhaltlich schaffen will**, dann muss man auch Geld ausgeben für **richtig gute Leute**. Ansonsten: Die meisten Bedingungen kann ich mir schaffen."

- „Geld, aber das ist zu plump. Ist immer eine Voraussetzung. Eine genügende Ausstattung von Begegnungen, gerade zu dem Thema brauche ich **Spezialisten, für Workshops**. JUGEND gibt viel Geld, ich kann mich nicht beschweren, aber wenn keine Kofinanzierung dazu kommt, wird es nicht durchführbar. Außerdem: Die **Ausbildung der Teamer** muss sehr gut sein. Wenn ich mir selbst nicht über das Konzept im Klaren bin und mir als Student mir nur was nebenher verdienen will, dann soll ich was anderes machen, wenn ich nicht bereit bin, mich damit vorher zu beschäftigen."

- „Das kann JUGEND für Europa nicht leisten, weil die Struktur nicht vorhanden ist. Das ist nur eine Projektfinanzierung, die kann keine **institutionelle Förderung** ersetzen."

Es werden aber auch Bedingungen genannt, die direkt das Programm JUGEND betreffen:

- „Mit den Förderungsbedingungen im Großen und Ganzen einverstanden, die haben sich über die Jahre deutlich verändert zum Positiven; JUGEND ist eines der guten und nützlichen Programme. Ich war im letzten Herbst in Hannover auf dem Kongress, der war auch gut."

- „Mehr Geld, aber vor allem eine **Vereinfachung der Antragstellung**, die schreckt ab. Die Finanzen spielen eine Rolle, wir haben das Projekt jetzt zum Beispiel zum Selbstkostenpreis gemacht. Eine bessere Vorbereitung. Ich bin da zwar hingefahren (nach Italien, HB), aber es wäre gut gewesen, wenn ich nicht allein hätte fahren müssen, sondern wenn man einen **Vorbereitungsbesuch mit einer kleinen Gruppe** machen kann. Ich hätte es auch toll gefunden, wenn wir die Gruppen, mit denen wir gearbeitet haben, wieder **hierhin hätten einladen können**, um die Songs zu präsentieren. Das ist an der Finanzierung gescheitert. Zum Beispiel ein Wochenende hätte gereicht, wir hätten ein Festival organisiert, die wären Freitag angereist, Samstag geprobt, Sonntag Konzert, dann abreisen. Zwischendurch hätte man denen noch was zeigen können, einfach, dass die mal live sehen, wie es hier so ist, was wir hier so machen. Das muss ja nicht über 14 Tage gehen."

- „Die **Einreichungsmodalitäten** müssten vereinfacht werden, wird immer komplizierter, sowohl Antrag wie Prozedere. Man muss so exakt vorplanen, was in der Realisierung kompliziert wird umzusetzen, in der Vorbereitungsphase kann man dann nicht mehr flexibel reagieren, wenn sich da andere Akzente ergeben, ist es kaum möglich, darauf einzugehen. Der Handlungsspielraum in Hinblick auf Finanzierung zu erweitern wäre gut. Z.B die **Einbeziehung von Fachkräften** zu ermöglichen, wenn der Bedarf entsteht, aber der Finanzrahmen zu eng ist. Der Bewilligungszeitraum ist zu kurz, der **Planungszeitraum ist zu eng** von der Bewilligung bis zur Durchführung. Es ist immer kompliziert, z.B. mit Schule und Schulbefreiungen sich zu einigen, das bedarf längerfristiger Vorplanung. Wir können aber damit erst beginnen, wenn die Bewilligung da ist."

- „Die Angebote sind zu wenig, ich habe mich beworben, aber dann war voll. **Short Study-Angebote**, das sollte es mehr geben."

- „**Fortbildung** in diesem Bereich, v.a. für schwierige Schnittstellen, Mischung aus **Erfahrungsaustausch und Konzeptarbeit**, Abgrenzung zu anderen Themen."

Des weiteren werden thematische, inhaltliche Bedingungen genannt:

- „Finanzen, **Änderung des politischen Diskurses** über Rassismus, Asyldebatte, Bilder von Afrika in Medien, all das ist eher Rassismus fördernd."

- „Die **Projektpartner** müssen anti-rassistische Arbeit wollen und sie in ihrer Langzeitarbeit verankert haben. Sie müssen sich lange im Vorfeld über ihre Ziele in der Langzeitarbeit und den Stellenwert der internationalen Arbeit in dieser verständigen. Die Teilnehmerzusammensetzung kann keine beliebige

sein, sondern ist davon bestimmt, was ich wie erreichen will. Eine **detaillierte Projektplanung** muss gemeinsam mit allen Projektpartnern stattfinden. **Methodisch braucht man sich eine Vielfalt**: Kopf, Herz und Hand. Die **Beteiligten müssen** für die Arbeit **qualifiziert sein**: fachlich, methodisch und praktisch. Insbesondere werden **Kenntnisse in der internationalen Bildungsarbeit** gebraucht."

- „Wir wollen unterschiedliche **Zielgruppen** gewinnen aus immer den gleichen Regionen, wo die Jugendlichen als Multiplikatoren wirken. Wir wollen auch mehr Jugendliche aus dem beruflichen Bereich. Wir fürchten das Problem, dass Anti-Rassismus auch in den Partnerregionen vorkommt. Es gibt große Ängste der **Jugendlichen aus Osteuropa**, wenn sie in moderne Firmen beruflich einsteigen sollen, dass sie dann gehandicapt fühlen, nicht genügend vorbereitet. Das sehen wir als eine wichtige Sache an. Da glauben wir, müssen wir mit solchen Projekten helfen, damit man die Jugendlichen dort auch mitnimmt, sie in eine andere Rolle setzt. Warum machen wir die Projekte immer in Deutschland? Wir kommen immer zu dem Schluss, es sollte nicht reihum stattfinden. Die Gründe der ausländischen Partner sind die Bedingungen, vor allem die Gedenkstätten (Ravensbrück etc.), das sind sehr emotional berührende Begegnungsorte. Das ist mehr als Vorträge etc."

- „**Mehr Kompetenz der Teamer**, wir waren nicht genug vorbereitet, „mehr Verbindlichkeit in der Programmdurchführung, „strenger" thematisieren, auch wenn das Jugendliche an Schule erinnert, wir konsequenter in Programmdurchsetzung, vor Ort ergibt sich immer etwas anderes."

- „Es ist wichtig, was für eine **Partnerorganisation** man hat. Und ich würde immer einen **Vorbereitungsbesuch** zur Voraussetzung machen."

  - „Vielleicht diese: Der Landkreis kofinanziert nur, wenn es eine klare Aktion gegen Rassismus ist, z.B. dann muss eine Besichtigung dabei sein oder ein Seminar, das ist schwierig."

8.1.1. Zwischenbewertung

Die Aussagen zeigen ein Abbild der gegenwärtigen strukturellen Defizite in der nationalen und internationalen Jugendarbeit, vor allem den Mangel an personellen Ressourcen und bedarfs- sowie teilnehmergerechten Handlungs-, i.e. Finanzspielräumen. Sie differenzieren darüber hinaus die **Notwendigkeit einer qualitativ hochwertigen strukturellen Unterstützung für Anti-Rassismus-Projekte** (gute Planung/Vorbereitung, gute Organisation), **sowie einer qualitativ hochwertigen personellen Ausstattung** (Teamer, Dolmetscher, Trainer) **und**

Fortbildung. Während in nur geringem Maße organisatorische Entlastungen genannt werden (z.B. bezüglich des Antrags, der Zuwendungsziele o.ä.), werden überwiegend **Unterstützungsleistungen für die Verbesserung der Qualität der Maßnahmen** aufgezählt. Allem voran geht der Wunsch nach Qualifizierung und nach qualifiziertem Personal:

- Mehr Kompetenz der Teamer
- Beteiligten müssen qualifiziert sein
- Hilfe von Simultandolmetschern
- Zivilcouragetrainer
- Spezialisten für Workshops
- Einbeziehung von Fachkräften
- Manpower
- detaillierte Projektplanung

- (Bessere) Ausbildung der Teamer
- Teamqualifikation
- Short Study-Angebote
- Fortbildung
- Erfahrungsaustausch und Konzeptarbeit
- Vorbereitungsbesuch

Als Zweites folgen Wünsche bezüglich qualitätssteigernder Arbeitsbedingungen:

- Möglichkeit von Kurzbesuchen (der Gruppen)
- Ansprache bestimmter Zielgruppen
- Equipment
- adäquate räumliche Bedingungen
- bestimmte Bedingungen für die Unterkunft

Die Wünsche geben bereits Hinweise auf die mögliche Ausgestaltung von Fortbildungen in diesem Bereich, wie sie in Frage [C 2] thematisiert wurden.

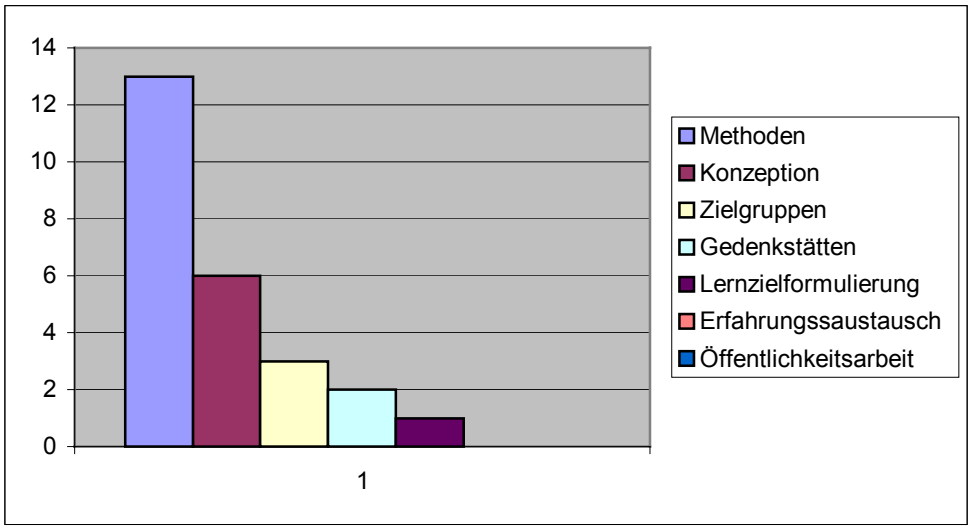
8.2. Fortbildung

[C 2] Was müsste eine Fortbildung zum Thema „Anti-Rassismus-Projekte“ bieten, damit sie für Sie interessant wäre?

Die Fortbildung war Gegenstand der Frage C 2. Hier wurden wieder mögliche Antworten vorgegeben und zu einem Ranking nach Wichtigkeit aufgefordert. Es

bestand aber auch die Möglichkeit, eigene Fortbildungsinhalte zu nennen. Mehrfachnennungen waren möglich:

a. Hilfe bei der Festlegung und Formulierung von Lernzielen
b. Kennen lernen von speziellen Methoden
c. Unterstützung für die Ansprache und die Arbeit mit speziellen Zielgruppen
d. Gedenkstättenpädagogik
e. Konzeptionelle Unterstützung („Was macht ein Anti-Rassismus-Projekt aus?“)
f. Sonstiges .....



Nur zwei der Befragten hatten keine Wünsche an eine mögliche Fortbildung. In einem Fall, weil der Träger große Schwierigkeiten hat, sine Arbeit aufrecht zu erhalten und daher perspektivisch das Programm JUGEND nicht in Anspruch nehmen will („Nichts. Wir tragen Konzepte mit uns rum, aber wir müssen sehen, wie wir uns verorten. Jugendbegegnungen sind für uns finanziell nicht mehr attraktiv und damit das Programm JUGEND.“). Im anderen Fall sah man für sich keine Notwendigkeit einer externen Fortbildung („Wir könnten selbst eine anbieten.“).

Alle anderen Gesprächspartner äußerten sich zu den einzelnen Antwortmöglichkeiten und brachten eigene Vorschläge. Das größte Interesse rief der Vorschlag **„Kennen lernen von speziellen Methoden“** (C 2b) hervor. Insgesamt 14 Gesprächspartner äußerten dazu ihr Interesse, 11 davon mit einfacher Zustimmung („Ja, Das wäre sehr interessant, das wäre wichtig, ist wichtig. Für mich wären die Methoden interessant, auch internationale, Methoden der anderen Seiten z.B. Dazu könnte ich eine Menge beitragen, aber ich hätte auch Lust, das etwas zu hören. Das würde ich unglaublich gerne machen, ja, vielleicht Theaterarbeit, Kunst etc. evtl. (für andere), Kennen lernen von speziellen Methoden ist wichtig, am meisten z.B. neue Rollenspiele, Kommunikationstraining.“) Zwei davon machten direkt thematische

Vorschläge, nämlich Theaterarbeit, Kunst sowie Rollenspiele, Kommunikationstraining. Weitere drei Interviewpartner führten dazu aus:

- „Zum Thema Fremdenfeindlichkeit, das dort **Hintergrundwissen** vermittelt wird **für Begegnungsteamer** und die sozusagen das allererste mit einem kleinen Rucksack versehen kommen, wo Ideen drin sind, die mit anderen Teamern besprochen werden. Methoden, wie kann ich das umsetzen, **wie kann ich auf bestimmte Zielgruppen reagieren**, was ist adäquat."

- „Kennen lernen von speziellen Methoden finde ich besonders wichtig, ich schmor so ein bisschen im eigenen Saft, möchte auch **Erfahrungsaustausch** haben, von anderen Methoden kennen lernen oder von Leuten, die wissenschaftlich arbeiten."

- „Ja, weil wir die Erfahrungen gemacht haben, dass der Sport zur Überwindung der ersten Hürden von Vorteil ist, aber es dann manchmal so diese – ich mach ein Beispiel: Wir waren dann in dem Jugendzentrum, was überwiegend von englischen Jugendlichen indischer Abstammung besucht wurde, viele dunkelhäutige Jugendliche, und an dem Abend haben wir es z.B. nicht geschafft, die Brücke zu schlagen. Dann saßen die einen in der einen und die anderen in der anderen Ecke, da haben wir gedacht, dass ist schon durch das Spiel vorher gekommen, aber das war nicht."

Am zweit häufigsten wird die **konzeptionelle Unterstützung** („Was macht ein Anti-Rassismus-Projekt aus?" C 2e) von fünf der Befragten gewünscht („Ja, Das wäre sinnvoll. Ich würde sehr gerne den Austausch machen." – „Konzeptionelle Unterstützung - eine Auseinandersetzung darüber, da kann es ja sehr verschiedene Ansichten geben drüber, da merke ich Interesse."), wobei einer diesen Wunsch präzisiert:

- „Ja, mit Blick auf die Bewilligung, auf Projektverteidigung, wie konzipiere ich das Projekt, damit es die besten Bewilligungschancen hat."

An dritter Stelle des Interesses steht **die „Unterstützung für die Ansprache und die Arbeit mit speziellen Zielgruppen"** (C 2c). Drei Gesprächspartner sprechen sich dafür aus:

- „Ja, sehr wichtig, z.B. schwierigere soziale Zielgruppen, wie müsste für die ein Konzept aussehen?"

- „Unterstützung für die Ansprache und die Arbeit mit speziellen Zielgruppen. Das ist die schwierigste Aufgabe, als VHS ist das sehr schwer. Da geht es ja

um durchschnittlich oder schlecht gebildete Jugendliche, welche Wege man da gehen kann, um diese zu erreichen, wäre sicher interessant."

An vierter Stelle wird von zwei der Interviewten die **Gedenkstättenpädagogik** (C 2d) als Fortbildungsthema gewünscht. Allerdings erläutert der eine der beiden:

- „Gedenkstättenpädagogik - wobei man aufpassen muss, dass sich das nicht so negativ entwickelt. Wenn man das jetzt zu stark ausdehnt, wenn man es ganz alleine macht, als alleiniges Projektziel und Thema, dann fahren die Jugendlichen deprimierter weg als sie gekommen sind, dann hat man den Optimismus, den positiven Effekt nicht erreicht. Die richtigen Relationen wählen."

Lediglich ein Gesprächspartner wünscht sich Hilfe bei der **Festlegung und Formulierung von Lernzielen** (C 2a).

Darüber hinaus nennen die Gesprächspartner eine Fülle von weiteren Themen, für die sie gern eine Fortbildung sähen (C 2f):

Drei mal wird ein **Erfahrungsaustausch** gewünscht („Stärkerer Austausch mit anderen Projekten", „Sich austauschen mit anderen Leuten, die so was gemacht haben – Erfahrungsaustausch." „Austausch von Erfahrungen, um nicht im eigenen Saft zu schmoren") und damit ein stärkerer Bezug zur Praxis:

- „Gut wäre, wenn jemand dabei ist, der seit einigen Jahren erfolgreich Anti-Rassismus-Projekte macht, um „Rede und Antwort" zu stehen. Der Spagat zwischen Praxis und Theorie ist zu weit auseinander. Wir hatten jetzt bei einer Fortbildung jemanden aus der Praxis, der dann im Rahmen der Fortbildung einen Praxisteil macht und einfach erzählt aus seinen Erfahrungen."

Zwei der Interviewten wünschen sich **Unterstützung in der Öffentlichkeitsarbeit** für das Thema „Anti-Rassismus" und für die Projekte:

- „Z.B. einen Erfahrungsaustausch zu bisherigen A-R-Projekten, aber auch zur Öffentlichkeitsarbeit."

- „Ja, zur Frage: Wie kriegt man den Schritt hin in die Öffentlichkeit? Da muss noch was kommen. Wir machen eine Zeitung, eine Radiosendung, einen Workshop „public action" in der Stadt, einen „public event". Da würde ich gern noch mehr arbeiten, mit welchen Methoden man das machen kann, damit es nicht beim Pressegespräch stecken bleibt."

Daneben werden folgende **Einzelthemen** genannt:

- „Mir ist wichtig, dass die Teamer eine Fortbildung bekommen, die **gruppendynamische Elemente** hat, dass sie das lernen. Es ist wichtig, mit welcher Haltung Teamer selbst rangehen und die Fähigkeit Gruppendynamik wahrzunehmen sehr genau, das ist besonders wichtig."

- „Ich beschäftige mich mit **Sinti und Roma**. Ich habe in Hannover einen solchen Workshop angeboten, aber dieser und die z.B. Arbeit mit Jugendlichen mit Westjugoslawien, traf aber nicht auf Interesse, war den Kollegen zu schwierig. Das sind Thematiken, die heute schwierig sind und für Mittel- und Westeuropa schwierig werden dürften, sobald die Grenzen gefallen sind. Thematiken, vor denen sich die meisten scheuen, das größte innereuropäische Rassismusproblem: die Sinti und Roma-Frage."

- „Interkulturelle/internationale Teilnehmerzusammensetzung. Theoretische und praktische Arbeit zum Thema: Dimensionen anti-rassistischer Arbeit selbst erfahren und reflektieren. Begleitete Entwicklung von Konzepten anti-rassistischer internationaler Begegnung."

- „Verstärkte **Gruppenarbeit, Drama, Erfahrungsaustausch, Rechtsfragen, v.a. EU-Recht** (Einwanderung, Asyl etc.)."

Zwei nutzen die Gelegenheit, um noch einmal für eine Erweiterung des Themenfeldes bzw. der Begriffsverwendung zu plädieren:

- „Manchmal bei den Studienfahrten von JUGEND ist es sehr länderspezifisch, manchmal würde mir ein **europäischer Blick** an sich darauf fehlen. Die Grundstrukturen sind in den Ländern sehr, sehr ähnlich. An sich finde ich das Fortbildungsangebot von JUGEND für Europa gut. Was ich nicht gut finde, das Auseinanderdröseln: Rassismus verbinden viele noch mit schwarz und weiß, in dem Irrglauben, dass es verschiedenen Rassen gibt. Was wir hier haben ist **Xenophobie und diese Erscheinungsformen in den Gesellschaften oder Regionen**, diese zu beleuchten, das wäre gut. Aber wenn man sich damit beschäftigt, dann gibt es auch schon viele Angebote."

- „Und dann: Bei vielen, beim Entimon-Projekt und so, sehe ich: wir setzen uns nie mit den Gruppen hin und sagen jetzt: „wir machen jetzt einen Song über Gewalt und Rassismus". Wenn du die Jugendlichen zwingst, ein bestimmtes Thema zu machen, dann fehlt die Begeisterung. Die haben das schon in der Schule und in den Medien gehört. In jedem Song setzt man ein Zeichen, wenn man über Liebe, Alltag textet, das ist wichtiger. Und der Prozess ist wichtig, wie man da hinkommt. Wenn wir das Selbstbewusstsein der Jugendlichen stärken, ist das besser, ein gestärktes Selbstbewusstsein ist stärker gegen

rechtes Gedankengut. Das wichtige ist, dass sie wissen, sie werden ernst genommen. Bei uns heißt der eine Moritz, Mustafa, Gandhi, da müssen wir nicht sagen, wir sind gegen Gewalt und Rassismus, wir leben das ja vor! Wir nehmen die Jugendlichen zu wenig ernst, geben ihnen nicht das Gefühl, wichtig zu sein, so werden sie aber von den Rechten angezogen. **Bei einer Fortbildung muss man darauf hinweisen, nicht sagen, Rassismus ist scheiße, sondern stärken, ernst nehmen, wertvoll sein, wenn euch was nicht passt, macht den Mund auf,** wenn sie auf der Bühne stehen und ihre Songs machen, machen sie nichts anderes und bekommen dafür Applaus. Wenn es für Anti-Rasissmus-Arbeit einen Topf gibt, gibt es plötzlich tausend Anträge dafür, da habe ich einen komischen Beigeschmack. Zum Beispiel bei Entimon. Das mache ich nicht mit, das habe ich auch gleich gesagt. Da mache ich auch einen Liebessong, da hatten wir so einen traurigen, da sollte ein Junge keine Deutsche heiraten, da haben wir das Thema ja auch wieder."

8.2.1 Zwischenbewertung

Die Projektverantwortlichen zeigen ein deutliches Interesse an **Methodenfragen**. Ebenfalls sind konzeptionelle Überlegungen (nimmt man die Antworten zu [C 2e] und [C 2f] zusammen) ein Anliegen. Erfahrungsaustausch und Zielgruppenarbeit sind weitere Themen.

8.3. Freie Meinungsäußerung zum Thema

[C 3] Gibt es etwas, was Ihnen zu Anti-Rassismus-Projekten als Thema oder Anliegen auf den Nägeln brennt?

Zum Abschluss des Interviews hatten die Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner mit der Frage [C 3] die Gelegenheit, sich frei zu äußern: 11 der Befragten nutzten diese Gelegenheit. Einige äußern sich spontan (zum Teil wiederholt, weil schon in den Antworten zu den Fragen deutlich) zur Unterscheidung bzw. Abgrenzung des Themas „Rassismus" bzw. von Anti-Rassismus-Projekten:

Es wird für eine **genauere Definition des Themas** plädiert...:

- "Die Arbeit des Büros könnte um Einiges qualifizierter sein was Rassismus angeht. Einer der Jugendlichen war auf Rassismus-Seminar, war aber enttäuscht, es sei gar nicht um Anti-Rassismus gegangen, unterschieden zwischen Diskriminierung und Rassismus. Betroffene einbeziehen!"

... und für eine **Erweiterung**:

- „Solche Fahrten wollen wir auch weiter gern anbieten. Das ist gerade im Fußball sehr wichtig. Aber ich fände es schöner, wenn interkulturelles Lernen drinstehen würde. Die Fixierung nur auf Rassismusaspekt, da hatten die Jugendlichen ziemlich schnell die Nase voll."

- „Diskriminierung und Anti-Rassismus ist für mich nicht synonym. Was in dem Zusammenhang stattfindet, **ist auch eine Begriffsklärung**. Diskriminierung bezieht noch viel mehr Lebensbereiche ein, Rassismus ist ein eingegrenzterer Begriff, Diskriminierung guckt auch in Wurzelbereiche. Rassismus wird dann auch Thema in dem Zusammenhang."

- „**Das immer dauernd zu thematisieren**. Wir heißen ja „Sons of Gastarbeita" – das war schwierig, weil die Leute meinen, da darf kein Deutscher mitmachen! Wir müssen immer Interviews machen, da wird man immer reduziert auf das Thema Rassismus, das ist ja auch schon rassistisch! Wir nehmen doch zu allem Stellung, zu Politik, Medien, das interessiert uns doch auch, aber diese Schubladenverhältnisse! Da haben sie Freddy gefragt „Haben deine Eltern nichts dagegen, dass du bei Sons of Gastarbeita spielst?" Da fällt dir doch nichts mehr ein. Da haben wir gesagt: Die Deutschen sind jetzt die Gastarbeiter bei uns!"

Andere Gesprächspartner betonen, dass ihnen das **Gesamtthema Rassismus** auf den Nägeln brennt:

- „Alles zum Thema Alltagsrassismus, damit müssen wir am meisten kämpfen, wo schleichen sich Rassismen ein, Jugendliche spielen Kartenspiel „Arschloch", sie nennen es „Nigger", das ist ihnen aber gar nicht genug. Hier brauchen wir mehr Beispiele, Hilfe, ohne erhobenen Zeigefinger bearbeiten."

- „Themen: Politisierung der Religion, kulturelle Mythenbildung, Debatte über parallele Gesellschaft, 2.,3.,4. Generation, Rückbesinnung, Tradition, Staat-Nicht-Staat, Migrationströmungen."

Oder **spezielle Bereiche des Themenfeldes**:

- „Wir fahren die Strategie, die junge Generation für die **Osterweiterung** fit zu machen, was nach dem Beitritt kommt. Dass die Ausgrenzung und Isolation der Jugendlichen dort nicht weitergeht. Auch mit den strukturschwachen ländlichen Regionen zusammenzuwirken, sowohl bei uns als auch in den Partnerländern, EU-Ostgrenze."

- „Ja, das Problem Anti-Rassismus und **EU-Osterweiterung, neue Schwellenländer**."

- „Die **Betroffenen** sollen **als Akteure**, nicht als Opfer einbezogen werden. Unterstützende, fordernde Selbstreflexion, Stärkung von Handlungskompetenz. Je jünger, desto weniger sollen die Kopfarbeit machen, spielerische Formen, Sport einbeziehen. Die Anträge sollten Jugendliche ausfüllen, ist aber zu schwierig, die müssten dann methodische Hilfestellung bekommen (z.B. bei den Jugendinitiativen)."

In diesem Zusammenhang beziehen sich einige auf das Programm und seine Förderbedingungen:

- „Begegnung mit **Flüchtlingen und Zielgruppen, wie kann man die für ihre Mitarbeit finanziell unterstützen** (mit abrechnen)?"

- „Dann das Riesenproblem einer vorbeugenden Anti-Rassismus-Projektarbeit mit Blick auf das **Alter**, präventive Arbeit sollte mindestens ab 12 beginnen!"

- „Ein Riesenthema für mich: Ich habe versucht mit einem Träger aus Cordoba ein Projekt zu gestalten mit benachteiligten Jugendlichen aus Weimar, weder die Jugendlichen noch die Betreuer hatten nichts am Hut vorher mit JUGEND. Habe versucht, es mit ihnen zu organisieren, der Träger in Cordoba hat uns veräppelt, der hat den Antrag nicht gestellt, obwohl sie uns in dem Glauben ließen. Das ist bitter. Ich war dann auch müde. Ich habe auch gedacht, beschwerste dich in Brüssel. Das war für die Jugendlichen so traurig. Ob es eine Möglichkeit gibt, sich dagegen zu wehren. Das ist dem Programm abträglich. Ich finde, dass sich **Träger, die sich mit solchen Dingen befassen**, da sollte es eine Möglichkeit geben, das zu bezahlen. Die Trägerlandschaft ist so, dass immer mehr abgebaut ist. Wenn man das gut macht, ist das ein ziemlicher Aufwand. **Da sollte man sich überlegen, ob es eine Möglichkeit gibt, die zu bezahlen**."

8.3.1. Zwischenbewertung

Die zusätzlichen Anmerkungen der Projektverantwortlichen spiegeln zu einem großen Teil die vorangegangen Einschätzungen. Sie legen unter anderem nahe, dass die Bemühungen, sich über eine Definition von Anti-Rassismus-Projekten zu verständigen, einen Nerv der engagierten interkulturellen/internationalen Jugendarbeit treffen.

9. SCHLUSSFOLGERUNGEN

Um den Unterstützungs- und Fortbildungsbedarf von Anti-Rassismus-Projekten herauszufiltern, sollen die abschließenden Schlussfolgerungen die Ergebnisse der Evaluation darauf hin prüfen, was von Programmreferentinnen und -referenten sowie Projektverantwortlichen zu dieser Frage vermerkt wird. Darüber hinaus sollen die Ergebnisse mit wissenschaftlich begründeten Forderungen an anti-rassistische Projekte konfrontiert werden, um dann zu Empfehlungen bezüglich geeigneter Maßnahmen von JfE zu kommen.

Die Schlussfolgerungen beziehen sich auf

- die Ergebnisse Workshop Programmreferentinnen und -referenten,
- die Ergebnisse der Untersuchung der Projektunterlagen durch die Programmreferentinnen und -referenten,
- die Befragung von Projektverantwortlichen ausgewählter Anti-Rassismus-Begegnungsprojekte.

Die Ergebnisse werden zu einzelnen Themen- und Fragebereichen gebündelt und in Beziehung gesetzt.

9.1. Zum Verständnis von Rassismus/Anti-Rassismus und Anti-Rassismus-Projekten

Es gibt im Förderprogramm JUGEND keine spezifische Definition von oder Hinweise auf ein Verständnis von „Rassismus“, „Anti-Rassismus“ und „Anti-Rassismus-Projekten“[37]. Weder in der offiziellen Formulierung der Programmziele noch in weiteren Programmunterlagen wie Antrag oder Sachberichtsformular gibt es spezifische Informationen dazu. Begriff und Verständnis von „Anti-Rassismus“

[37] Dabei gehört die Bekämpfung von Rassismus, Antisemitismus und Fremdenfeindlichkeit zu den prominenten Zielen des Programms, vgl. Beschluss Nr. 1031/2000/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. April 2000 zur Einführung des gemeinschaftlichen Aktionsprogramms „Jugend“, Artikel 2 Programmziele: „(1) Um den Jugendlichen den Erwerb von Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen, die möglicherweise zugleich eine Grundlage für ihre künftige Entwicklung schaffen, sowie die verantwortungsvolle Ausübung ihrer Rolle als mündige Bürger und damit eine aktive Teilnahme am öffentlichen Leben zu ermöglichen, und im Bewußtsein der Bedeutung der Förderung der Chancengleichheit, werden mit diesem Programm folgende Ziele verfolgt: a) Förderung eines aktiven Beitrags der Jugendlichen zum Aufbau Europas durch deren Teilnahme an grenzüberschreitenden Austauschprogrammen innerhalb der Gemeinschaft oder mit Drittländern, um das Verständnis für die kulturelle Vielfalt Europas und seine gemeinsamen Grundwerte zu entwickeln und damit die Achtung der Menschenrechte und die Bekämpfung von Rassismus, Antisemitismus und Fremdenfeindlichkeit zu fördern.“

können auch nicht durch andere Angaben in Antrag oder Sachbericht abgeleitet werden.[38]

Die Bandbreite des Verständnisses von „Rassismus" bzw. „Anti-Rassismus" bei Programmreferentinnen und -referenten wie auch bei Projektverantwortlichen ist daher groß. Durchweg ist der Rassismus-Begriff nicht sauber abgegrenzt gegen andere Begriffe und Begriffsfelder wie zum Beispiel „Diskriminierung", „Ausgrenzung", „Ausländerfeindlichkeit", „Fremdenfeindlichkeit„ Xenophobie" inklusive Spezifikationen wie „Anti-Semitismus" oder „Sexismus" u.a. Diese Bandbreite sowohl des Verständnisses von Rassismus/Anti-Rassismus als auch der Begriffverwendung wird auch in der Literatur regelmäßig betont[39].
Sie macht eine - ständige - Verständigung darüber, was Rassismus oder Anti-Rassismus ausmacht, und auch, was ein Anti-Rassismus-Projekt ausmacht, was es bewirken soll und wie man diese Wirkung erzielt, notwendig[40]. Insofern wird diese Bandbreite hier nicht als Problem[41] betrachtet, sondern als gegebene Unschärfe, mit der gerechnet werden muss. Die Untersuchung zielte daher u.a. darauf ab,

[38] „Rassismus" und „Fremdenfeindlichkeit" wird auch in anderen Dokumenten der Europäischen Kommission und des Parlaments entweder anhand von Synonymen definiert, nicht von Merkmalen, vgl. die Formulierungen in der Richtlinie des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft: „Diskriminierungen aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft sind verboten. Die Gleichbehandlung muß gewährleistet sein im Hinblick auf den Zugang zu abhängiger und selbständiger Erwerbstätigkeit, die allgemeine und berufliche Bildung, die Arbeitsbedingungen, die Mitwirkung in einer Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerorganisation, den Sozialschutz und die soziale Sicherheit, soziale Vergünstigungen sowie im Hinblick auf den Zugang zu Waren und Dienstleistungen - als Kunde wie auch als Anbieter" oder den Artikel 21 (1) der Charta der Grundrechte der Europäischen Union: „Diskriminierungen, insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung, sind verboten" oder Art. 13 des Vertrags von Nizza mit dem die Europäische Union befugt wurde, „Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen." Manifestierungen von Rassismus, wie sie zum Beispiel die Europäische Stelle für die Beobachtung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit untersucht, sind vielfältig, kontextabhängig und interpretationsbedürftig und entziehen sich daher einer allgemeinen Definition.

[39] Vgl. Weiß (2001) und (2002), Schumacher (2002), Sclafani (2002)

[40] Sclafani (2002) unternimmt in der Studie „Anti-Racism and Youth for Europe" den Versuch, eine Definition von „Rassismus", „Vorurteil" und „Diskriminierung" aus der Literatur zu generieren und vorauszusetzen, um im weiteren festzustellen, dass es auch in der Literatur eine Bandbreite von Definitionsversuchen gibt und es nicht sinnvoll sei, eine davon absolut zu setzen. Im Gegenteil müsse genau diese Bandbreite im Blick behalten werden: „It is not fruitful to argue which theory (for example, psychological vs. normative vs. power-conflict, etc.) is more valid, or which manifestation of racism is more serious. Instead, it is necessary to recognize the psychological, sociological, economic, political, cultural, and other dimensions of racism."(p.21) Daher müsse die Vielfalt der Definitionen wie der Manifestationen und ihrer Wahrnehmung durch verschiedene Akteure auch für anti-rassistische Aktivitäten berücksichtigt werden: „The problem of differing experiences and perceptions of racism may be pertinent when considering the type of anti-racist activities that are initiated or supported by any individual, association, or institution." (p.16)

[41] Im Gegensatz zu Sclafani (2001): "This range is a critical factor in the quality of anti-racist work. Most people in the youth field, including in the National Agencies, have their own personal views toward the very complex issues surrounding racism and the strategies, which can be employed to combat it." (p.7)

signifikante Übereinstimmungen zu finden, die die Bandbreite des Verständnisses abstecken können.

9.1.1. Verständnis der Programmreferentinnen und -referenten

Auch die Diskussion mit Programmreferentinnen und -referenten von JfE brachte als Ergebnis, dass diese ein jeweils eigenes, zum Teil explizites, zum Teil implizites, Verständnis von „Anti-Rassismus-Projekten“ und deren Merkmale haben. Dennoch bestand grundsätzlich Einigkeit darüber, dass es distinktive Merkmale für Projekte gibt bzw. geben solle, die interkulturelles Lernen befördern, und solchen, die anti-rassistische Arbeit leisten. Diese Merkmale, anhand derer „gute“ Anti-Rassismus-Begegnungsprojekten zu erkennen sind, wurden innerhalb der Diskussion auch gefunden:

- Wenn das Projekt „(Anti-)Rassismus“ als Inhalt / Thema benennt
- wenn es Anti-Rassismus als Wirkung intendiert
- wenn „Betroffene“ mitarbeiten oder wenn „Betroffene“/Diskriminierte sich begegnen
- wenn es interkulturelle Empathie erhöht
- wenn es absichtsvolles Lernen beinhaltet
- wenn es reflexives Lernen beinhaltet
- wenn das eingesetzte Personal zielgruppenadäquat ist (Zielgruppe: u.a. Betroffene)
- wenn die Methoden und/oder die Art der Thematisierung von Rassismus adäquat sind.

Es zeigte sich, dass es Überschneidungen und Unterschiede in der Einschätzung der Definitionsgrenzen gab und dass darüber hinaus weitere Kriterien auch für „gute“ interkulturelle Projekt gelten sollten:[42]

- Erhöhung interkultureller Empathie
- Möglichkeiten absichtsvollen Lernens
- Möglichkeiten reflexiven Lernens
- Zielgruppen/Teilnehmer-Adäquatheit des eingesetzten Personals
- Themen-Adäquatheit der Methoden in Bezug auf das Thema Anti-Rassismus.

[42] Auch dieses Ergebnis entspricht denen in der Untersuchung von Sclafani (2001) gefundenen Kriterien an ein gutes anti-rassistisches Jugendprojekt:
”- Developing self-awareness and understanding of an individual´s own cultural identity
- Engaging in an on-going self-examination of one´s role in either perpetuating or confronting racism
- Developing the ability to work effectively in diverse settings
- Recognizing the spheres of influence in our daily lives
- Identifying personal and group actions for change.” (p.5)

Allerdings ging kein Programmreferent oder -referentin - ebenso wenig wie die interviewten Projektverantwortlichen - davon aus, dass allein die Begegnung von Jugendlichen verschiedener Nationalitäten einein anti-rassistischen Effekt hat[43]. Interkulturelle Begegnung – so der in unserer Untersuchung vorgegebenen Abgrenzungsbegriff – wird allerdings als notwendig und vorbeugend bezeichnet, oft auch als eine Art „Grundkomponente“ internationaler und damit auch anti-rassistischer Begegnungsprojekte.

Man einigte sich darauf, dass der Anspruch erhoben wird, dass es sich in jedem Fall um „interkulturelle“ Projekte handeln muss, „anti-rassistische“ Projekte jedoch mit spezifischen Merkmalen über deren Anspruch hinausgehen sollten.

In der Untersuchung der Projektunterlagen durch die Programmreferentinnen und -referenten bestätigte sich die „Unschärfe“ in der Definition und Durchführung von Anti-Rassismus-Projekten in der Aktion 1 von JUGEND. So kamen die Programmreferentinnen und -referenten zu dem Schluss, dass in der Mehrzahl der Fälle die von den Projektträgern erfolgte Zuordnung der Projekte zur Kategorie „Kampf gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit“ nicht dem Zuschnitt der Projekte entsprach (siehe unten). Daraus kann abgeleitet werden, dass es nur einen wenig belastbaren Konsens darüber gibt, was distinktive Merkmale von „anti-rassistischem“ Lernen und „interkulturellem“ Lernen sind. Diese Schwierigkeit bildet sich in den Zuordnungen der Projektträger und deren Beschreibung der Projektkonzeption ab[44]; bei den Programmreferentinnen und -referenten, die diese Schwierigkeit gleichermaßen betrifft, ist sie erkennbar an der unterschiedlichen Zuordnung von „typischen“ Merkmalen (Themen, Methoden) von Anti-Rassismus-Projekten.

Auffällig ist bei der Untersuchung der Projektunterlagen, dass als distinktives Merkmal für ein Anti-Rassismus-Projekt in der Mehrzahl die explizite thematische Behandlung von „Rassismus“ (und synonymer wie angrenzender Themenbereiche) gesehen wird. Daneben werden die Thematisierung der politischen Dimensionen von Rassismus sowie ein Konflikt- und Problembezug als offensichtliche Merkmale genannt. Augenscheinlich gibt es jenseits der expliziten Behandlung des Themenbereichs „Rassismus“ die größten Unschärfen in der Zielsetzung und im Charakter der Projekte.

[43] Dies widerspricht dem Befund von Sclafani (2002), das Verständnis von „Anti-Rassismus-Arbeit” sowohl bei Projektträgern wie Mitarbeitern der Nationalagenturen bezöge auch diese Möglichkeit mit ein: „For many, the mere fact of bringing together a group of young people from different countries for an intercultural learning exchange is anti-racist.“(p.7)

[44] Diese Unsicherheit in der thematischen und methodischen Abgrenzung spiegelt nicht notwendig generelle fachliche Schwächen. So fällt die generelle Beurteilung der untersuchten Projekte mehrheitlich gut aus („guter Durchschnitt“ und „überzeugend gut“ sind 67,4% der Projekte), als „interkulturelle Begegnungsmaßnahme“ sind laut Sachberichtsanalyse 60,6% „guter Durchschnitt“ oder „überzeugend gut“.

9.1.2. Meinungen der Projektverantwortlichen

Fast alle der befragten Projektverantwortlichen teilen die grundsätzliche Unterscheidung zwischen „interkulturellen“ und „anti-rassistischen“ Projekten. Da es sich hierbei allerdings um diejenigen Projektträger handelt, deren Projekte die meisten distinktiven Merkmale für Anti-Rassismus-Projekte aufwiesen, deren Projektkonzeption also auf einer expliziten Auseinandersetzung mit dem Thema beruhte, überrascht diese Einschätzung nicht. Generelle Übereinstimmungen mit den Programmreferentinnen und -referenten gibt es auch in der Schwerpunktsetzung hinsichtlich der drei Hauptmerkmale von Anti-Rassismus-Projekten: Der Thematisierung von Rassismus (und angrenzender Themenbereiche), die Thematisierung der politischen Dimension und einem deutlichen Konflikt- und Problembezug.

Dabei ist jedoch zu vermerken, dass die Antworten der Interviewten meist mit besonnenen Einschränkungen gegeben wurden. Punkte, die auch die Programmreferentinnen und -referenten hervorgehoben hatten, wurden auch von den Projektverantwortlichen als klärungsbedürftig herausgestellt[45]:

- mögliche und nötige Eingrenzungen des Themas, z.B. auf bestimmte Zielgruppen, bestimmte Manifestationen
- „gefährliche“ Eingrenzungen des Themas, z.B. auf rein individualistische oder rein politische Ebene, auf rechtsextreme Zielgruppen oder Gewalt
- fließende Übergänge bei der Definition, v.a. zum interkulturellen Lernen und zur Prävention
- gewünschte Ausweitungen der Definition, z.B. auf „heimlichen“ Rassismus, generell auf soziale Benachteiligung wie behinderte Menschen oder die Geschlechterfrage
- zielgruppenadäquate Zugänge zum Thema
- gezielte Vermeidung der Begrifflichkeit und der offensiven Thematisierung, z.B. für bestimmte Zielgruppen.

Dies lässt ein weiteres Mal darauf schließen, dass der Begriff nicht einfach vorausgesetzt werden kann und definitionsbedürftig ist. Es zeigt aber vor allem, dass bei den betreffenden Projektverantwortlichen – ebenso wie bei den Programmreferentinnen und -referenten - ein hohes Bewusstsein von den Definitionsschwierigkeiten und der Diskussionsnotwendigkeit besteht.

[45] Interessanterweise wurde der Themenbereich „Ausweitung” oder „Begrenzung” des Rassismus-Begriffs und der Anti-Rassismus-Projekte häufig zusätzlich im letzten Gesprächspunkt des Interviews aufgenommen: [C 3]: „Gibt es etwas, was Ihnen zu Anti-Rassismus-Projekten als Thema oder Anliegen auf den Nägeln brennt?“.

9.2. Zur konzeptionellen Qualität von Anti-Rassismus-Projekten

Setzt man voraus, dass das Verständnis von „Rassismus“ eine nicht hintergehbare Bandbreite und Differenzierung besitzt, kann man das Wissen und die Berücksichtigung dieser Bandbreite als ein Qualitätskriterium an Anti-Rassismus-Projekte anlegen. Damit ist nicht postuliert, dass Projekte die Bandbreite jeweils abbilden sollen, wohl aber, dass die Konzeption der Projekte eine bewusste und gezielte Zielsetzung und Wahl von Themen, Definitionen, Zugängen, Methoden und Zielgruppen aus der möglichen Bandbreite bedeutet. Voraussetzung dafür sind Kenntnisse der psychologischen, soziologischen, ökonomischen, politischen, kulturellen und anderen Dimensionen von Rassismus[46] und dessen Manifestationen als individuell und institutionell, atmosphärisch, offen und verdeckten, modernen, symbolischen, kulturellen und alltäglichen Rassismus (vgl. Kategorien von Sclafani[47]).

Diese Kenntnisse bilden weder die Befunde der Workshop-Diskussion mit den Programmreferentinnen und -referenten, noch deren Untersuchung der Projekte, noch die Interviews mit den Projektverantwortlichen ab. Statt dessen wird deutlich, dass einzelne Träger nur einen bestimmten Teil der Bandbreite der Merkmale von Anti-Rassismus-Projekten in ihren Maßnahmen umsetzen und diese Schwerpunktsetzung vor allem in den alltäglichen Arbeitsbereichen und damit zusammenhängend in der Arbeit mit ausgewählten Zielgruppen der Träger, z.B. in der Flüchtlingsarbeit, der Arbeit mit tendenziell rechtsextremen Jugendlichen oder mit gemischt-ethnischen Gruppen vor Ort, begründen. Wie stark die Definition von „Anti-Rassismus“ und die Wahl der Ziele und Methoden für eine anti-rassistische Begegnungsmaßnahme jedoch auch von der jeweiligen Rassismus-Definition im Einzelnen abhängig sind, zeigen die Einschätzungen derjenigen Projektverantwortlichen, die stark individualistisch arbeiten und damit Rassismus als persönliche Einstellung definieren, und solche, die - meist im Kontext politischer Bildung - Rassismus als strukturelles und politisches Problem thematisieren.[48]

Die Komplexität des Themas „Rassismus“ und entsprechender anti-rassistischer Maßnahmen bildet sich also vor allem in der Bandbreite der Träger und ihrer Projekte ab. Setzt man aber als Qualität pädagogischer (Anti-Rassismus-)Projekte voraus, dass die Wahl des Ausschnitts (ebenso wie die Wahl der Mittel, Methoden etc.) bewusst erfolgen muss, wenn sie fach- und teilnehmeradäquat sowie zielgerichtet

[46] Vgl. Sclafani 2002, p.21
[47] Vgl. ebd.
[48] Nicht auszuschließen ist im Einzelfall eine persönliche Betroffenheit der Projektverantwortlichen, da einige nicht deutscher Herkunft sind und davon auszugehen ist, dass sie selbst rassistische Erfahrungen gemacht haben. Deutlich wird dies im Gespräch mit einem Projektverantwortlichen türkischer Herkunft, der die für ihn ständige explizite Thematisierung von Rassismus als zusätzliche Diskriminierung empfindet:„Wir müssen immer Interviews machen, da wird man immer reduziert auf das Thema Rassismus, das ist ja auch schon rassistisch! Wir nehmen doch zu allem Stellung, zu Politik, Medien, das interessiert uns doch auch, aber diese Schubladenverhältnisse!....“.

sein soll, dann lassen a) die Ergebnisse der Untersuchung der Projektunterlagen und b) die Ergebnisse der Interviews darauf schließen, dass das Wissen um die Bandbreite und Komplexität des Themas nicht immer fachliche Voraussetzung der Akteure ist – und zwar sowohl der Programmreferentinnen und -referenten als auch der Projektverantwortlichen. Es ist vielmehr auf Grund der Gesamtaussagen und der Untersuchungsergebnisse der Gesamtkonzeption[49] anzunehmen, dass insgesamt a) bei den aktiven Akteuren ein Defizit um die theoretische Bandbreite der Definitionen besteht, allerdings b) ein Bewusstsein dieser Begrenzung besteht und c) ein Interesse, Kenntnisse zu erweitern[50].

9.3. Qualität der Anti-Rassismus-Projekte in der Aktion 1

Die ursprüngliche Untersuchungsfrage nach den Defiziten der Anti-Rassismus-Projekte in der Aktion 1 von JUGEND ließ sich nur indikativ beantworten. Eine deduktive Setzung von Qualitätsindikatoren erschien im Rahmen des Programms, das diese Setzung - zum Beispiel als Förderkriterium - bewusst unterlässt, aber auch vor dem Hintergrund der Aussagenvielfalt der Literatur nicht sinnvoll. Im Folgenden sollen dennoch externen Kriterien für die induktiv gefundenen Aussagen zu anti-rassistischen Begegnungsprojekten als Vergleichsfolie dienen, um die Reichweite der intern erarbeiteten Aussagen zu überprüfen. Sarah Schumacher (2002)[51] hat Fragen an Maßnahmen anti-rassistischer Erwachsenenbildung formuliert, die die Operationalisierung von Erkenntnissen der Forschung versucht und von denen sich die zentralen Anforderungen auch auf Maßnahmen mit Jugendlichen übertragen lassen.

9.4. Input- und Durchführungsqualität

Die Fragen nach Merkmalen und Qualitätskriterien bezog sich in allen Evaluationsteilen (Diskussion der Programmreferentinnen und -referenten, Untersuchung der Projektunterlagen sowie Interviews der Projektverantwortlichen) sowohl auf die Input-, Durchführungs- wie – in geringerem Maße – auf die Output-Qualität. Dabei bildeten sich folgende Schwerpunkte ab:

- Merkmale und Qualität der **Lernziele** und der erreichten **Wirkungen** (Input- und Output-Qualität)
- Merkmale und Qualität der **Thematisierung** von „Rassismus/Anti-Rassismus“ (Input- und Durchführungs-Qualität)

[49] Die Programmreferentinnen und -referenten bewerteten nach Sachberichtslage lediglich 20,2 % der Projekte in der Aktion 1 als „vorbildlich“ oder „macht einen guten Eindruck“. In weiteren 25,8 % der Fälle gab es noch „vereinzelte Hinweise“ auf anti-rassistisches Lernen. Siehe zur Qualität der Projektkonzeptionen weiter unten.
[50] Vgl. v.a. die Wünsche nach Qualifikation, Fortbildung und Erfahrungsaustausch.
[51] Sarah Schumacher (2002)

- Merkmale und Qualität der **Methoden** (Input- und Durchführungs-Qualität)
- Merkmale und Qualität der **Beteiligung** bestimmter Zielgruppen und Personen (Input- und Durchführungs-Qualität)
- Merkmale und Qualität der **Gesamtkonzeption**(Input- und Durchführungs-Qualität)
- **Kompetenz** der Träger (Input-Qualität)

9.4.1. Input- und Output-Qualität: Lernziele

Keine der Ergebnisse der Untersuchungen und Gespräche sind so widersprüchlich wie die zur Frage der Formulierung und Erreichung von Lernzielen anti-rassistischer Projekte. Die Programmreferentinnen und -referenten hatten die Formulierung spezieller Lernziele zwar angenommen und als Kriterium in den Untersuchungskatalog aufgenommen, selbst aber explizit wenige genannt: „Anti-rassistisch“ war ein Projekt u.a. dann, wenn es

- Anti-Rassismus als Wirkung intendiert (Input- und Output-Qualität),
- interkulturelle Empathie erhöht (Output-Qualität),
- absichtsvolles Lernen beinhaltet (Input- und Durchführungsqualität),
- reflexives Lernen beinhaltet (Durchführungsqualität).

Mit der Untersuchung der Projektunterlagen wurde die Liste erweitert. Nun filterte sich heraus, dass vor allem auch die Beeinflussung von Einstellung und Haltung sowie die Entwicklung emotionaler Kompetenzen angezielt wurde. Als Lernziele werden die Entwicklung von Empathie, Toleranz, Verständnis und Solidarität sowie der Abbau von Ängsten und Aggressionen, von Fremdenfeindlichkeit und Vorurteilen genannt. An zweiter Stelle stehen kognitive Lernziele, die Auseinandersetzung mit bestimmten Teilaspekten des Themas „(Anti-)Rassismus“. An dritter Stelle wird auf eine Verhaltensänderung der Teilnehmenden gezielt, sie sollen Engagement und Handlungsstrategien entwickeln.

Die Formulierung dieser Lernziele wie auch deren Umsetzung indes scheint nach der Bewertung der Programmreferentinnen und -referenten nur wenigen Projektträgern gelungen: In keinem Antrag fanden sie „deutliche“ anti-rassistische Lernziele, in den Sachberichten in 18 Fällen die Lernziele. In 56,1 % der Fälle waren anti-rassistische Lernziele gar nicht mehr erkennbar. Ein Grund dafür dürfte die Schwierigkeit sein, spezifisch „anti-rassistische“ Lernziele zu formulieren. Es fällt auf, dass Lernziele eher allgemein formuliert sind, so gut wie keine Indikatoren genannt werden und damit Operationalisierbarkeit nicht deutlich wird. Hinzu kommt, dass etliche der genannten Lernziele in ihrer Allgemeinheit einen hohen, teilweise nicht realistischen Anspruch formulieren. Generell scheint es also schwierig zu sein, überhaupt Lernziele zu formulieren und dies auch noch spezifisch und kategorial „sauber“. Über

eine gezielte Lernzielkontrolle wird von keinem Projekt berichtet. So werden auch in den meisten Fällen keine Indikatoren für die Änderung von Einstellungen oder Handlungskompetenzen genannt.

Analog dazu sind die Projektverantwortlichen bei der Einschätzung der Bedeutung von Lernzielen als Merkmale von Anti-Rassismus-Projekten zurückhaltend. Es werden nur wenige, und dann eher unspezifische Ziele benannt im Bereich der thematischen Behandlung und der Förderung des Reflexionsvermögens, in Bezug auf den persönlichen Umgang mit struktureller Ungleichheit und Rassismus sowie Veränderung von persönlicher Einstellung und Verhalten. Nach Erfolgsfaktoren für Anti-Rassismus-Projekte gefragt, wird das Erreichen typischer Lernziele genannt: Die Hälfte hält die Sensibilisierung der Teilnehmenden für (potenziell) rassistische Haltungen, Ängste oder Handlungsweisen für ein wichtiges Erfolgsindiz. An zweiter Stelle gilt es als Erfolgsmerkmal, wenn es gelingt, die Teilnehmenden für bestimmte Handlungsweisen zu motivieren. Strittig ist die Einschätzung der expliziten Thematisierung von Rassismus.

Erstaunlich und widersprüchlich an diesem Ergebnis ist, dass in den Projektunterlagen nur vorsichtige Äußerungen bezüglich konkreter Handlungsfolgen gemacht werden – hier richtet sich das Augenmerk eher auf die Veränderung von Einstellungen und Haltungen – während sich im Gespräch die Hoffnung auf konkrete Handlungen äußert und die Möglichkeiten, auf Einstellungen und Haltungen Einfluss zu nehmen, für eine Kurzzeitmaßnahme kritisch gesehen wird. Man kann vermuten, dass das Handeln als Lernziel deswegen favorisiert wird, weil es als ein „eigentliches“ Ziel von Anti-Rassismus-Projekten gewertet wird[52] und darüber hinaus beobachtbar ist. In den Projektunterlagen werden diese erwünschten Folgen ggf. deswegen nicht genannt, weil sie nicht nachweisbar sind oder man den Zwang zum Nachweis fürchtet.

Es ist zu vermuten, dass die Zurückhaltung und Widersprüchlichkeit in der Formulierung von Lernzielen (zum Beispiel als steuernder Input-Faktor) entweder aus einem fachlichen Defizit oder mit Bedacht - aus bewusster Zurückhaltung gegenüber der Formulierung dezidierter Lernziele in der außerschulischen Pädagogik[53] - erfolgte. Die diagnostischen Fähigkeiten jedenfalls, die die Projektverantwortlichen an anderer Stelle zeigen, entsprechen nicht dieser Zurückhaltung. So können alle auf die Frage nach (Verhaltens-)Veränderungen bei Teilnehmenden während oder nach der Begegnungsmaßnahme positiv antworten.

[52] Vgl. dazu auch der Anspruch der Theorie: „Anti-racism is an active approach that counteracts the production and reproduction of racism, breaking the cycle of racism and transforming society into a new model of social relations.” (Sclafani 2001) und die Lernziele bei Schumacher 2002: „Mein eigenes Handeln zu verändern, setzt neben Reflexionsfähigkeit und dem Wissen um Instrumente und Methoden auch die Motivation dazu voraus (...). Um diese zu wecken, sollte ein Konzept darauf abzielen, die TeilnehmerInnen zu ermutigen.“

[53] Es ist zu berücksichtigen, dass sowohl eine Lernzielformulierung als auch eine gezielte Lernzielüberprüfung im Bereich der außerschulischen Jugendarbeit nicht als üblich vorausgesetzt werden kann.

Sie können konkrete Beobachtungen und Schlussfolgerungen auf Wirkungen (also Output-Indikatoren) von Maßnahmen spontan und präzise benennen.

Diese Beobachtungen und Indikatoren teilen sich die in zwei große Kategorien: auf die Sensibilisierung von Teilnehmenden für soziale Faktoren (Einstellungen, Handlungen, Sprachgebrauch), deren Ursache und Wirkungen[54], und auf die Fähigkeit zur Versprachlichung bzw. Kommunikation über diese Faktoren[55], vor allem wenn sie konflikthaft sind.

Die Antworten zeigen, dass die Projektverantwortlichen sehr wohl eigene, wenn auch eventuell implizite, Beobachtungs- und Erfolgskriterien für den Output ihrer Maßnahmen haben, die induktiv erschließbar und als Lernziele begründbar sind. Die Qualität der Beobachtungskriterien lässt vermuten, dass eine genauere Analyse und Bearbeitung zur Herleitung valider Output-Indikatoren führen könnte. Die relative Einheitlichkeit der genannten Indikatoren lässt zudem darauf schließen, dass wahrscheinlich ein Konsens über bestimmte Indikatoren herbeigeführt werden kann. Darüber hinaus beziehen sie sich die Indikatoren deutlich auf Anti-Rassismus-Projekte bzw. eine Anti-Rassismus-Thematik, so dass sich vermuten lässt, dass hier auch Abgrenzungen zu anderen Formen interkulturellen Lernens möglich sind.

9.4.2. Thematisierung von „Rassismus“ und „Anti-Rassismus“

Die Programmreferentinnen und -referenten[56] räumen auf der Grundlage eigener Erfahrung sowie bei der Untersuchung der Projektunterlagen, ebenso wie auch die Projektverantwortlichen, der expliziten Thematisierung des Themenbereichs „Rassismus“ einen hohen Stellenwert als Merkmal für anti-rassistische Projekte ein. Innerhalb einer breiten Palette von Themen auf verschiedenen Ebenen wird durchweg auch auf die politische Dimension des Themenbereichs verwiesen. Auch dort, wo das Thema „Rassismus“ als individuelles Problem gesehen wird (rassistische Einstellung, Verhalten), wird dieses in einen gesellschaftlichen Kontext gestellt (Fremdenfeindlichkeit, Diskriminierung, Umgang mit Minderheiten, Umgang

[54] Diese Lernziele entsprechen denen von Schumacher 2002: „Die strukturelle Seite von Rassismus sollte in jeder anti-rassistischen Maßnahme problematisiert werden. Im Rahmen einer pädagogischen Veranstaltung stehen meist subjektive Prozesse im Vordergrund. Konzepte können aber in der Regel eine anti-rassistische Wirkung eher erzielen, wenn diese subjektiven Prozesse explizit im Kontext ihrer strukturellen Bedingungen reflektiert werden. Eine Sensibilität für strukturellen Rassismus und Diskriminierung ist entscheidend für die Entwicklung eines politischen Bewusstseins und auch für anti-rassistisches Verhalten im Alltag.“(...) „Sehe ich Rassismus als ein komplexes System von Wissen, Macht und Praxis, das auf verschiedenen Ebenen wirkt, unterstützt mich das, meine Handlungsmöglichkeiten zu erkennen und zu sehen, wie und wo ich versuchen kann, sie zu erweitern.“(...) „So kommt der Förderung von Reflexion, z.B. über Interessen und Standpunkte in gesellschaftlichen Konflikten oder über den Umgang mit gesellschaftlichen Machtstrukturen, große Bedeutung zu (...).“

[55] Vgl. wiederum Schumacher 2002: „Werden die Standpunkte und Interessen der TeilnehmerInnen und TeamerInnen transparent gemacht, genau wie Ziele, Methoden und Ablauf, bietet dies eine Grundlage der Auseinandersetzung und ermöglicht es den TeilnehmerInnen, Verantwortung zu übernehmen.“

[56] Vgl. Ergebnisse des Workshops: „Auseinandersetzung mit Theorie“, „Thematisierung, nicht Vermeidung von Problemen, Vorurteilen, Unterschieden“, „interkulturelle Irritation, i.e. Vorurteile thematisieren und reflektieren“, „explizite Auseinandersetzung mit der eigenen und fremden Kulturen“.

mit Flüchtlingen, Migration, Asyl, Ausländerpolitik, Kulturkonflikte, Nationalsozialismus, Europapolitik, übernationale Politik, Kultur und Religion, Konfliktlösung).[57]

Die Programmreferentinnen und -referenten machten für die Mehrheit der untersuchten Projekte in der Aktion 1 keinen anti-rassistischen Themenschwerpunkt aus. Nur 28 % haben nach Untersuchung der Sachberichte einen zum Teil deutlichen Schwerpunkt in diesem Bereich.

Zu beachten ist allerdings, dass es in diesem Punkt Meinungsverschiedenheiten unter den Programmreferentinnen und -referenten wie unter den Projektverantwortlichen gibt. So plädieren einige Programmreferentinnen und -referenten für eine differenzierte Betrachtungsweise derjenigen Projekte, die ohne eine explizite Thematisierung ihrer Ansicht gute anti-rassistische Arbeit machen. Dazu gehört auch die Beobachtung, dass die Übergänge von „anti-rassistischen" Themen zu „interkulturellen" Themen in der Wahrnehmung der Programmreferentinnen und -referenten fließend sind[58].

Einige Projektverantwortliche engagieren sich deutlich in diesem Punkt. Eine wiederholte Begründung ist die erfahrene Abwehr oder das intellektuelle Unvermögen bestimmter Zielgruppen, sich mit dem Thema „Rassismus" zu beschäftigen. Ein anderes Argument bezieht sich auf das Übergewicht kognitiver Herangehensweisen und plädiert für die Wirksamkeit nicht-kognitiver Methoden.

9.4.3. Methoden

Ob Anti-Rassismus-Projekte spezieller Methoden bedürfen, ist unter Programmreferentinnen und -referenten strittig. Aus den Projektunterlagen filtern die Programmreferentinnen und -referenten erster Stelle kognitive Methoden als erfolgreiche und typische Anti-Rassismus-Methoden heraus, gefolgt von kreativen Zugängen. Emotionale Methoden, Spiele und Trainings werden weniger häufig gefunden. Ein Grund für diese Schwerpunktsetzung ist offensichtlich der Rang, der einer expliziten Thematisierung eingeräumt wird, denn spezifisch anti-rassistische Methoden und Programmelemente werden vor allem dann von den Programmreferentinnen und -referenten identifiziert, wenn sie an bestimmte Inhalte bzw. das Thema „Rassismus" geknüpft sind. Dagegen werden weniger Methoden in

[57] Auch diese Bewertung ist kompatibel mit der Forderung von Schumacher 2002: „Rassismus kann weder auf holistische Weise nur als gesellschaftlich-strukturelles Problem angesehen werden noch individualistisch als Problem von Einstellungen und Verhaltensweisen (...). Ebenso wenig ist Rassismus die Summe von Strukturen und Verhaltensweisen (...)." „Das heißt, dass die Lösung nicht allein in individuellen Einstellungs- oder Verhaltensänderungen liegt, da die gesellschaftlichen Verhältnisse rassistisches Verhalten nahe legen. Je nach Ebene, die thematisiert werden soll, sind unterschiedliche Ziele und Herangehensweisen angebracht (...)."

[58] So setzen einige Programmreferentinnen und -referenten bewusst Doppelungen, indem sie Themen beiden Rubriken zuordnen.

den Projektunterlagen identifiziert, mit denen zum Beispiel eine emotionale Bearbeitung von Rassismus fördernden Haltungen und Einstellungen (z.B. im Bereich Diskriminierung und Ausgrenzung) möglich wäre bzw. diese werden dem Bereich „interkulturelles Lernen“ zugeschrieben. Ob es sich hier um einen Mangel der Darstellung in den Projektunterlagen handelt, um ein Wahrnehmungsproblem der Programmreferentinnen und -referenten oder um ein tatsächliches Methodendefizit, lässt sich auf der Grundlage der Ergebnisse nicht entscheiden. Am nächsten liegt die Vermutung, dass spezifisch „anti-rassistische“ Methoden deswegen schwer zu benennen sind, weil Methoden nur dann bewertet werden können, wenn sie in Beziehung von Sache - Zielsetzung und Adressat gestellt werden. So sind zahlreiche methodische Ansätze, die interkulturelles Lernen befördern, ebenso einsetzbar für oder gekoppelt an das Thema „Rassismus“. Diese Vermutung wird gestützt durch die Vielfalt der als „innovativ“ eingestuften methodischen Ansätze, die von den Programmreferentinnen und -referenten den Projektunterlagen entnommen wurden und die zu einem großen Teil auch „gute“ interkulturelle Methoden benennen[59]. Wenn man davon ausgeht, dass das Phänomen wie die Analyse von Rassismus und demzufolge auch anti-rassistische Pädagogik vieldimensional und komplex ist, sollten folgerichtig auch die methodischen Zugänge unterschiedlich, wenn möglich ganzheitlich[60], sein. Ein Interesse an einer Methodenvielfalt wird auch von den Projektverantwortlichen[61] geäußert.

9.4.4. Beteiligung von Personen und Zielgruppen / Externe Experten

Für die Programmreferentinnen und -referenten war die Beteiligung und Mitarbeit von „Betroffenen“ (sowohl Diskriminierten wie Diskriminierenden) ein wichtiges Merkmal für anti-rassistische Projekte. Immerhin 42,6% der untersuchten Projekte bezogen Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus betroffenen Zielgruppen ein. Bei 20,2% der Projekte arbeiteten externe Fachleute aus dem Arbeitsbereich „Anti-Rassismus“ mit. Die Programmreferentinnen und -referenten bescheinigten den Projekten darüber hinaus, dass die Beteiligung der betroffenen Gruppen in hohem Maß erfolgreich war.

Die Projektverantwortlichen waren anderer Meinung, sie hielten die Einbeziehung bestimmter Gruppen für keinen ausschlaggebenden Faktor einer Anti-Rassismus-Maßnahme. Eher favorisieren sie entweder ihr angestammtes Klientel und Zielgruppen, denen sie bestimmte Fähigkeiten oder Erfahrungen unterstellen, die ihrer Meinung nach für eine Anti-Rassismus-Maßnahme notwendig bzw. sinnvoll sind

[59] Vgl. Ergebnisse der Projektuntersuchung zur Frage [C05]

[60] Vgl. Schumacher 2002: „Zur Umsetzung eines „ganzheitlichen“ Bildungsansatzes gehört der Einsatz vielfältiger Methoden (...). Sie sollen ein breites Spektrum unterschiedlicher Lernebenen und -formen bieten (...). Zur rationalen Logik soll die „Ästhetik“ als Erkenntnismöglichkeit hinzukommen (...). Probleme sollten soweit möglich sinnlich erfahrbar gemacht, analysiert und reflektiert werden (...). Ist es methodisch nicht möglich, Lerninhalte mit den Erfahrungen der TeilnehmerInnen zu verbinden, bleibt eine „verwandelnde“ Wirkung aus (...).“ (...)„Eine ausgewogene Mischung aus vielfältigen kognitiven, emotionalen und konkret handlungsbezogenen Methoden kann helfen, zu verändertem Handeln im Alltag anzuregen.“

(die beiden häufigsten Gründe für die Auswahl bestimmter Zielgruppen). Der andere Teil der Träger plädiert deutlich für eine „gute Mischung“, wobei diese nicht zufällig, sondern zielgerichtet zusammengesetzt sein sollte. Die Begründungen für die Auswahl der Zielgruppen nehmen deutlich Bezug auf die jeweiligen Zielsetzung der Maßnahme. Während die einen zum Beispiel eine Einbettung des Begegnungsprojekts in die alltägliche Arbeit vorsehen und dies zielgruppenadäquat tun wollen[62], zielen andere eine deutliche Handlungsorientierung an und suchen dafür „erfahrene“ Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Wieder andere richten ihr Augenmerk auf „alltäglichen“ und „verdeckten“ Rassismus und begründen damit, dass sie daher grundsätzlich mit allen Jugendlichen arbeiten wollen.

Grundsätzlich ist festzustellen, dass die Projektverantwortlichen, die über die Beteiligung und Auswahl bestimmter Zielgruppen reflektieren, diese Auswahl in den Gesamtzusammenhang ihrer Maßnahme (Zielsetzung, Methoden) stellen und insofern davon ausgehen, dass alle fachlichen Entscheidungen, aber auch Durchführung und Erfolg einer Maßnahme, von der jeweiligen Gruppenkonstellation und der Beteiligung bestimmter Gruppen und Personen abhängig ist. Sie sehen die Arbeit sowohl mit betroffenen diskriminierten Gruppen, noch viel mehr mit diskriminierenden, als besonders anspruchsvoll an. Deutlich wird daran, dass eine stärkere Beteiligung bestimmter Zielgruppen an der Lösung fachlicher Fragen (weniger finanzieller oder organisatorischer) liegt. Als fachlicher Bedarf ist auch die Einbeziehung von Experten im Rahmen von anti-rassistischen Jugendbegegnungen zu werten. Da diese Projekte als anspruchsvoller als andere angesehen werden, werden Finanzmittel für die Beteiligung guter externer Expertinnen und Experten (Simultandolmetscher, Sprachmittler, Zivilcouragetrainer, Spezialisten, Zeitzeugen) benötigt. Ein weiterer Wunsch der Projektverantwortlichen ist es, die gezielte Ansprache bestimmter Zielgruppen zum Gegenstand der Fortbildung zu machen.

9.4.5. Gesamtkonzeption

Zur konzeptionellen Qualität der Anti-Rassismus-Projekte in der Aktion 1 wurde bereits oben etwas gesagt. Nur 20,2 % derjenigen Projekte, die sich selbst im Antrag (unter „Hauptthemen“) den Schwerpunkt „Kampf gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit“ zugeordnet haben, weisen nach der Einschätzung der Programmreferentinnen und -referenten tatsächlich entsprechende Merkmale (Lernziele/Konzeption, Themen, Methoden, Beteiligte) auf. 49 % der Projekte enthalten wenige oder gar keine Hinweise, dass anti-rassistisches Lernen stattfindet, 25,8 % enthalten Hinweise, werden aber als vereinzelt und unvollständig eingestuft.

[61] Vgl. Antworten zur Interview-Frage [C 2]
[62] Soweit sich diese Möglichkeit ergibt, ist sie sicherlich zu favorisieren: „Wenn sich die Gelegenheit bietet, die Veranstaltung in alltägliche Strukturen der TeilnehmerInnen einzubinden, kann das von großem Nutzen für die Wirksamkeit sein.“(Schumacher 2002)

Insgesamt wurden damit für die Jahrgänge 2000 - 2002 letztendlich nur 20,2 % als spezifische oder vorbildliche Anti-Rassismus-Projekte bewertet.
In der Gesamtanalyse werden vor allem Schwächen in der „anti-rassistischen Konzeption des Projekts“ angeführt. Kritisiert wird unter anderem die inhaltlich-methodische Herangehensweise, eine schwache Konzeption und schwache didaktische Umsetzung, eine zu geringe gezielte Hinleitung zum Thema, fehlende Anleitung zur Diskussion, eine zu „akademische" theoretische Handhabung des Themas sowie die fehlende Kompetenz der Teamerinnen und Teamer in Konfliktsituationen. Zum Vergleich sind immerhin 56,1 % der Projekte als interkulturelle Begegnungsprojekte „überzeugend gut“ und „guter Durchschnitt“. Damit liegt das Defizit klar bei der anti-rassistischen Konzeption der Begegnungsprojekte – ein weiterer Hinweis auf ihren Unterstützungsbedarf.

9.4.6. Kompetenz des Trägers

Die Programmreferentinnen und -referenten konstatierten bei der Untersuchung der Projektunterlagen in nur 17 von 89 Fällen eine erkennbare fachliche Kompetenz des Trägers. 16 von 18 interviewten Projektverantwortlichen von „guten“ Anti-Rassismus-Projekten geben an, dass ihre Träger ein eigenes Verständnis „anti-rassistischer Begegnungsarbeit“ haben. 15 Projektverantwortliche stellen ihr anti-rassistisches Begegnungsprojekt in eine Kontinuität und erläutert ihr hohes Interesse an Anti-Rassismus-Projekten.
Damit wird eine Korrelation zwischen der Qualität der untersuchten Anti-Rassismus-Projekte und dem Arbeitskontext und -erfahrungen bzw. der Kontinuität der thematischen Arbeit der Projektträger deutlich. Es ist zu vermuten, dass erfolgreiche anti-rassistische Begegnungsprojekte hauptsächlich von Trägern durchgeführt werden, die in diesem Feld über Erfahrungen verfügen, und im Umkehrschluss für Anti-Rassismus-Begegnungsprojekte bestimmte Kompetenzen und Konzepte vorhanden sein müssen, so dass die entsprechenden Anforderungen vermutlich nicht ohne weiteres auf die breite interkulturelle Begegnungsarbeit zu übertragen sind.

9.5. Mögliche Unterstützungsleistungen für Anti-Rassismus-Projekte

Dass anti-rassistische Begegnungsarbeit anspruchsvoll ist und eigene fachliche Bedingungen verlangt, bestätigen auch die Projektverantwortlichen mit ihren Wünschen nach Unterstützungsleistungen für die Verbesserung der Qualität dieser Arbeit. Sie wünschen sich vor allem eine fachliche Unterstützung für Anti-Rassismus-Projekte (gute Planung/Vorbereitung, gute Organisation) sowie eine qualitativ hochwertige personelle Ausstattung (Teamer, Dolmetscher, Trainer)

Qualifikation/Fortbildung. Daher artikulieren auch 16 ein Interesse an möglicher Fortbildung.

10. EMPFEHLUNGEN

10.1. Diskussion von Qualitätsmerkmalen

Begriffe wie „Rassismus“, „Anti-Rassismus“ und „Anti-Rassismus-Projekt“ sind definitionsbedürftig. Man kann davon ausgehen, dass Programmreferentinnen und -referenten sowie Projektverantwortliche ein hohes Bewusstsein von den Definitionsschwierigkeiten und der Diskussionsnotwendigkeit besteht. Eine Verständigung innerhalb von JfE sowie zwischen der Agentur und interessierten Projektträgern über Qualitätsmerkmale eines „Anti-Rassismus-Projektes“ kann dazu beitragen, dieses fachliche Bewusstsein zu fördern und zur Qualitätssicherung solcher Projekte beizutragen. Dabei sollte die - auch in der Forschung vorhandene - Bandbreite der Definitionen und die verschiedenen Ebenen der Manifestationen von Rassismus Berücksichtigung finden. Dies wäre zum Beispiel durch die Beschreibung von Grenzen und von „Schnittmengen“ im Verständnis der Merkmale von Anti-Rassismus-Projekten denkbar.[63] Eine „harte“ Indizierung bzw. eine strenge Definition, was „anti-rassistische“ Begegnungsarbeit ist, würde der Komplexität des Themas, der Zugänge und Perspektiven nicht gerecht.[64] Sie birgt außerdem die Gefahr, alternative Methoden und Herangehensweisen auszugrenzen. Der Gefahr lässt sich u.a. dadurch vorbeugen, dass eine positive Abgrenzung zu interkulturellen Projekten erfolgt und damit ein heimliches „Ranking“ (Anti-Rassismus-Projekte sind besser als interkulturellen Projekte) vermieden wird.

Mit einer Benennung von Qualitätsmerkmalen würde allerdings ggf. auch verhindert, dass Antragsteller mit der Nutzung des Begriffs in Antrag oder Bericht Vorteile zu erlangen suchen, indem sie ihr Projekt lediglich „etikettieren“. Interne Förderprioritäten sind daraufhin zu prüfen, ob sie einer solchen Etikettierung Vorschub leisten. Gerade im Hinblick auf qualitativ gute Projekte, gleich ob sie Anti-Rassismus-Projekten oder interkulturellen Projekten zuzuordnen sind, sollte eine unmittelbare Konkurrenz in diesem Bereich vermieden werden.
Vorzusehen ist daher auch eine kritische Überprüfung der Antragsangaben unter der Rubrik „Hauptthemen“. Hier wird „Interkulturelles Lernen“ als Rubrik nicht angeboten (obwohl es von den Programmreferentinnen und -referenten in der Untersuchung fraglos als Kategorie vorausgesetzt wurde), vermutlich, da es als

[63] Auf Grund der Beschreibung der Projektmerkmale durch Projektträger und ProgrammreferentInnen (und Hinweise durch Sclafani 2002) ist zu vermuten, dass bei der Begriffsdiskussion nationale Eigenheiten im Verständnis von „Rassismus“, „Fremdenfeindlichkeit/Xenophobie“, „Ausgrenzung“ zum Tragen kommen. Diese sollten explizit thematisiert werden. Aus deutscher Perspektive ist dabei als nationale Besonderheit die häufige Thematisierung nationalsozialistischer deutscher Vergangenheit und entsprechender Zugänge (Zeitzeugengespräche, Gedenkstättenbesuche) hervorzuheben. Hier wird von den untersuchenden Programmreferentinnen und -referenten ein Mangel an fachlichem Spezial-Knowhow auf Seiten der Träger angemerkt.

[64] Abgelehnt wird daher die Empfehlung von Sclafani 2002: „It is recommended that YFE articulate very clearly ist understanding of and expectations for intercultural learning and anti-racism.” (p.61)

Querschnittsanforderung gilt. Die Zuschnitte der untersuchten Projekte zeigen jedoch, dass Projektkonzepte, die allgemeine Themenbereiche wie „Fremd-Sein“, „Gemeinsamkeiten – Unterschiede“, „Zusammenleben“ etc. in den Vordergrund stellen, voraussichtlich einer solchen Kategorie berechtigt zuzuordnen wären (plausibler als der Kategorie „Kampf gegen Rassismus und Ausländerfeindlichkeit“).

Auf der Grundlage einer solchen Verständigung könnte eine Fortbildungsreihe entwickelt werden, die einzelne Merkmale anti-rassistischen Lernens qualifiziert vermittelt.

10.2. Konzeptionelle Arbeit

Mit Bezug auf die oben ausgeführten Befunde zu konzeptionellen und theoretischen Defiziten wird empfohlen, diese zum Gegenstand von Fortbildungen zu machen. Dabei sollte es a) um Kenntnisse der psychologischen, soziologischen, ökonomischen, politischen, kulturellen und anderen Dimensionen von Rassismus und dessen Manifestationen als individuell und institutionell, atmosphärisch, offen und verdeckten, modernen, symbolischen, kulturellen und alltäglichen Rassismus gehen und b) um die pädagogische und didaktische Kohärenz von der Auswahl der Zielgruppen und Experten, Methoden sowie Programmzuschnitten in Bezug auf die gesetzten Ziele der Maßnahme gehen. Eine solche Unterstützung bei der Konzeption von Anti-Rassismus-Projekten wünscht sich auch ein Drittel der befragten Projektverantwortlichen.

10.3. Kompetenzen beschreiben

Hilfreich für die Entwicklung konzeptioneller Unterstützung ist die Formulierung von wünschenswerten personalen und fachlichen Kompetenzen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anti-rassistischer Begegnungsprojekte. Programmreferentinnen und -referenten wie Projektverantwortliche setzen spezielle Kenntnisse und Fähigkeiten voraus (ohne sie zu benennen), die sich von den Kompetenzen für interkulturelle Projekte absetzen. Dazu gehört unter anderem spezielles Hintergrundwissen um politische, historische und kulturelle Zusammenhänge, die Kenntnis spezieller Methoden, die Fähigkeit, die Ziel der Maßnahme sowie deren Umsetzung in Beziehung auf die Voraussetzungen und Bedürfnisse der Teilnehmenden abzustimmen, die Fähigkeit zum Perspektivwechsel (sich selbst in Frage stellen, Offenheit und Toleranz zeigen) sowie komplexes Erfahrungs- und Handlungswissen. Entsprechend äußern die Projektverantwortlichen den Bedarf nach qualifiziertem Personal, entsprechender Qualifizierung sowie nach Erfahrungsaustausch.

10.4. Formulierung und Evaluation von Projekt-/Lernzielen

Die Evaluation hat gezeigt, dass die Formulierung und Operationalisierung von Projektzielen und Lernzielen für die Teilnehmenden sowohl Programmreferentinnen und -referenten als auch Projektverantwortlichen schwer fällt. Im Gespräch zeigen jedoch letztere sehr wohl diagnostische Fähigkeiten, aus denen mögliche Beobachtungskriterien für eine Zielerreichung ableitbar sind.

Eine bewusste Zielformulierung auf verschiedenen Ebenen der Operationalisierbarkeit stärkt die konzeptionelle Qualität von pädagogischen Maßnahmen. Um die Qualität der Projektplanung und -durchführung zu erhöhen, wäre es daher empfehlenswert, das Bewusstsein von der Notwendigkeit sowie die Fähigkeit, Lernziele als operationalisierbare Ziele zu formulieren, bei den Projektträgern zu stärken. Ein besonderes Gewicht sollte dabei auf Wirkungsfragen gelegt werden. Hier ist als erster Schritt – soweit möglich und vorhanden – die Wirkungsforschung heranzuziehen, um realistische Annahmen, ggf. Vorgaben, über erreichbare Wirkungen machen zu können. Ergänzend dazu könnten Projektträger in der Konzeptionierung und Formulierung von Lernzielen (Operrationalisierbarkeit!) sowie der Beurteilung und Auswertung ihrer Maßnahmen geschult werden.
Hilfen für eine entsprechende Qualitätsentwicklung könnten auf verschiedene Weise gegeben werden:

- Fortbildungsmaßnahmen, z.B. zur Zielarbeit, zur Lernzielformulierung, zur Indikatorenbildung, zur Lernzielkontrolle
- Beratung zur Organisation von Lernerfolgen (z.B. in Form von Organisationsmodellen, Checklisten oder Empfehlungen)
- Hilfen, beobachtbare oder messbare Indikatoren während und nach einer Maßnahme zu erarbeiten
- Schulung der Beobachtung von Indikatoren/Wirkungen
- Unterstützung von (Selbst-)evaluation der Maßnahmen.

Eine weitere Unterstützung könnte darin bestehen, in Antrag und im Sachbericht gezielt nach entsprechenden Angaben zu fragen. So könnte eine Projektbeschreibung im Antrag vorgesehen werden, die - nach dem Muster bereits bestehender Antragsunterlagen für EU-Aktionsprogramme - „Richtziele“, „strategische Ziele“ und „operative Ziele“ der Maßnahme unterscheiden. Zusätzlich könnte nach Indikatoren für das Erreichen von Lernzielen bzw. den Erfolg der Maßnahme gefragt werden.[65]

[65] Diese Empfehlung erweitert die von Sclafani 2002: „It is recommended that the Application and Final Report Forms be harmonized, and that the evaluation questions of the Final Report be provided as a guide to the applicants for designing a project with pedagogical excellence. It is further recommended that there be a streaming of the theme structure in the Application, Final Report, and Youthlink. Part of the streamlining process will be an articulatoin of the differences between the aims, themes, target groups, and methods of YFE projects.“ (p.63/64)

10.5. Methoden

Als weitere Hilfen zur Qualifizierung der Anti-Rassismus-Projekte und in Übereinstimmung mit der Mehrheit der Projektverantwortlichen wird Fortbildung zu Methoden für anti-rassistische Begegnungsprojekte vorgeschlagen. In diesem Zusammenhang sollten die Frage untersucht werden:

- wie sich die unterschiedlichen Ebenen und Dimensionen von Rassismus methodisch vielfältig bearbeiten lassen,
- ob eine reflexive, kognitive Auseinandersetzung mit dem Thema Rassismus zur notwendigen Methodenpalette gehören muss,
- wie vorbildliche alternative, z.B. kreative oder ästhetische, Zugänge aussehen können,
- welche speziellen Methoden für spezifische Zielgruppen geeignet sind.

10.6. Zielgruppen

Von den Projektverantwortlichen wird Fortbildung für die Ansprache und die Arbeit mit speziellen Zielgruppen gewünscht. Nach den Ergebnissen der Evaluation sollte der Themenbereich ausgeweitet werden und sich auch auf die gezielte Zusammenstellung (also auch Mischung) von Teilnehmergruppen beziehen. Die Frage der Zielgruppen kann im Rahmen konzeptioneller Qualifikation behandelt werden.

10.7. Schlussbemerkung

Die Qualifizierung von anti-rassistischen Begegnungsprojekten in JUGEND könnte eines der prioritären Programmziele befördern, nämlich „den Jugendlichen den Erwerb von Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen (...) sowie die verantwortungsvolle Ausübung ihrer Rolle als mündige Bürger und damit eine aktive Teilnahme am öffentlichen Leben zu ermöglichen“ und deren aktiven Beitrag zum Aufbau Europas durch die Teilnahme an grenzüberschreitenden Austauschprogrammen zu fördern, „um das Verständnis für die kulturelle Vielfalt Europas und seine gemeinsamen Grundwerte zu entwickeln und damit die Achtung der Menschenrechte und die Bekämpfung von Rassismus, Antisemitismus und Fremdenfeindlichkeit zu fördern“[66]. Die Qualifizierung sollte in Zusammenarbeit von Nationalagentur und Projektträgern erfolgen, so dass eine gemeinsame

[66] Beschluss Nr. 1031/2000/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. April 2000 zur Einführung des gemeinschaftlichen Aktionsprogramms „Jugend“, Artikel 2 Programmziele

Verständigung die gesamte Bandbreite anti-rassistischer Perspektiven ausloten kann und nah an der Praxis der Träger bleibt.[67]

[67] Vgl. Sclafani 2002: „The value of trained youth workers has been demonstrated repeatedly. They need to be trained on YFE´s understanding of the principles of intercultural learning and anti-racism; how to apply them in their institutions and activities; and how to respond to individual and group process needs as they arise. (…) This recommendation would also apply to YFE representatives in the National Agencies."

11. LITERATUR

Beschluss Nr. 1031/2000/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 13. April 2000 zur Einführung des gemeinschaftlichen Aktionsprogramms „Jugend“

Benutzerhandbuch JUGEND 2002

Informations- und Dokumentationszentrum für Anti-Rassismusarbeit e.V. (IDA) (2001): „Durch den Dschungel von Trainings.“ Eine Checkliste für OrganisatorInnen von antirassistischen und interkulturellen Trainings

Informations- und Dokumentationszentrum für Anti-Rassismusarbeit e.V. (IDA) (2003): Internationale Jugendbegegnungen: interkulturell und antirassistisch. Düsseldorf Dezember**Fehler! Keine Indexeinträge gefunden.** 2003

Landeszentrums für Zuwanderung NRW: Interkulturelle und antirassistische Trainings auf dem Prüfstand. Evaluationskonzepte und Ergebnisse. Dokumentation der Tagung des Landeszentrums für Zuwanderung NRW am 31. Januar 2002 in Bonn. Dokumentation 3/2002

Sarah Schumacher (2002): Chancen und Grenzen antirassistischer Bildungsarbeit – Fragen zur Reflexion von Konzepten antirassistischer Erwachsenenbildung. In: Interkulturelle und antirassistische Trainings auf dem Prüfstand. Evaluationskonzepte und Ergebnisse. Dokumentation der Tagung des Landeszentrums für Zuwanderung NRW am 31. Januar 2002 in Bonn. Dokumentation 3/2002, S. 64 - 73

Robin Sclafani (2000): Anti-Racism and Youth for Europe. A Study. Brüssel März 2000

Robin Sclafani (2002): Anti-Racism Traning – EPTO Style, in: Coyote 5, January 2002

Robin Sclafani (2001): Anti-Racism Work with Youth in the European Union. Report and Recommendations, o.O. Mai 2001

Anja Weiß (2001): Rassismus wider Willen. Ein anderer Blick auf eine Struktur sozialer Ungleichheit. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag 2001

Anja Weiß (2002): Was denken Sie ist Rassismus? Forschungsergebnisse zu Rassismus und Theorie antirassistischer Bildungsarbeit. Beitrag zur Tagung des Deutschen Büros „Jugend für Europa“ am 17.-19. September 2002 in Bebra.