



Duisburger Institut für Sprach-
und Sozialforschung

Siegstr. 15

47051 Duisburg

Tel.: 0203 20249 FAX: 0203 287881

email: diss@uni-duisburg.de

Duisburg, 18. März 2005

Entwicklung und Publikation von Bausteinen zur antirassistischen Trainings- und Bildungsarbeit in der Jugendhilfe.

Wissenschaftliche Evaluation eines Projekts von ARIC NRW¹

Vorbemerkung

Zahlreiche wissenschaftliche Studien haben in den letzten Jahren bestätigt, dass in der Bundesrepublik Deutschland rassistische Meinungen und Handlungen zugenommen haben und dies durchaus eine gesellschaftlich brisante Situation darstellt.² Als Reaktion auf diesen Umstand sind eine Vielzahl von Projekten aufgelegt und durchgeführt worden, mit denen dieses Problem – vor allem im Bereich von Jugendarbeit – gelöst oder zumindest abgeschwächt werden soll. Diese Bemühungen sind auch nicht völlig erfolglos gewesen. So zeigen aktuelle Untersuchungen, dass offene rassistische Äußerungen sowohl im Alltags- wie auch im Mediendiskurs zurückgedrängt werden konnten. Dies gilt jedoch nicht für solche Äußerungen, mit denen sich rassistische Bewertungen implizit zur Geltung bringen. Dies ist z.B. der Fall, wenn eine restriktive Einwanderungspolitik gefordert oder befürwortet und dies dann mit kulturrassistischen Argumenten begründet wird. Die in den Institutionen und Alltagspraxen hausenden rassistischen Ausschließungen sind längst noch nicht ins Blickfeld der Gesellschaft geraten. Dies zeigt sich nicht zuletzt auch darin, dass Deutschland weiterhin auf ein Zuwanderungsgesetz wartet und von dem Selbstverständnis als Einwanderungsland noch weit entfernt ist. Diskriminierende und rassistische Aktionen gegen Personen nicht-deutscher Herkunft sind weiterhin an der Tagesordnung.

Das zu evaluierende Projekt begründet sich aus diesem Zusammenhang und hat sich zum Ziel gesetzt, Bildungsangebote zu entwickeln, mit denen nachhaltig einer rassistischen Ansprache begegnet werden soll. Eine weitere Zielsetzung des Projekts ist, die in den Bildungsveranstaltungen erarbeiteten Kenntnisse nachhaltig im Bereich der Jugendhilfe zur Anwendung zu bringen. Dies soll nicht zuletzt durch die Publikation eines thematischen Readers bewerkstelligt werden.

Das Projekt "Entwicklung und Publikation von Bausteinen zur antirassistischen Trainings- und Bildungsarbeit in der Jugendhilfe" wurde im April 2002 von ARIC NRW (Ulrike Kloethers) beim Versorgungsamt des Landes Nordrhein-Westfalen in Düsseldorf für den Durchführungszeitraum

¹ Das Projekt wurde von Ulrike Kloethers während ihrer Beschäftigung im ARIC-NRW durchgeführt. Dabei handelte es sich um ein Projekt des Vereins /ARIC-NRW), das mit Mitteln des Landes NRW gefördert wurde.

² Vgl. hier u.a. Jäger, Siegfried u.a., 1998: Der Spuk ist nicht vorbei. Völkisch-nationalistische Ideologeme im öffentlichen Diskurs der Gegenwart. Duisburg; Butterwegge, Christoph u.a., 2002: Themen der Rechten – Themen der Mitte. Zuwanderung, demografischer Wandel und Nationalbewusstsein. Opladen; Jäger, Margret / Kauffmann, Heiko (Hg.), 2002: Leben unter Vorbehalt. Institutioneller Rassismus in Deutschland. Duisburg.

vom 15.4.2002 bis zum 31.12.2002 beantragt. Bewilligt wurde eine Projektdauer von sieben Monaten (vom 1.5. bis 31.12.2002) für die Trainings und die Entwicklung eines Handbuchs.

Da das Projekt allerdings erst zu einem späteren Zeitpunkt bewilligt wurde, gestaltete sich die Organisation von zwölf Trainings im verbleibenden Zeitraum als nahezu unmöglich. Der verspätete Beginn des Projekts war zwar nicht der alleinige, aber auch ein Grund dafür, dass nur vier Veranstaltungen durchgeführt wurden.³

Die folgende Evaluation bezieht sich daher auf drei Ebenen:

- Konzeption der Bildungsangebote
- Eingesetztes Material
- Durchführung der Trainings. In diesem Feld wurden Fragebögen ausgewertet, die von den Teilnehmenden unmittelbar nach der Veranstaltung ausgefüllt wurden. Des Weiteren wurden ausführliche Interviews mit Teilnehmenden geführt, die dann in Verbindung mit den Ergebnissen der Fragebögen ausgewertet werden.

In ihrer Gesamtheit kann die Betrachtung dieser drei Aspekte des Projekts seine Bedeutung für eine antirassistische Bildungsarbeit im Bereich der Jugendhilfe herausstellen und gleichzeitig Anregungen für eine Weiterentwicklung der Konzeption geben.

Das Konzept

Ausgehend von der Annahme, dass es in der heutigen Gesellschaft wichtig und erforderlich ist über multikulturelle Handlungskompetenzen zu verfügen, will das Projekt "Bausteine zur antirassistischen Trainings- und Bildungsarbeit" besonders in der Jugendhilfe anbieten. Dabei wird das Ziel verfolgt, rechtsextremen Tendenzen bei Jugendlichen vorzubeugen und "Handlungsressourcen" zur antirassistischen Arbeit zu fördern (vgl. Projektantrag). Nach Durchführung von antirassistischen Trainings sowohl mit Jugendlichen als auch mit Multiplikatoren aus der Jugendhilfe soll ein Reader konzipiert und veröffentlicht werden, der für die Weiterarbeit an diesem Thema in der Jugendhilfe genutzt werden soll.

Entsprechend sollten Multiplikatoren und Jugendliche in der Jugendhilfe angesprochen und für die Veranstaltungen gewonnen werden. Dass vor allem die Multiplikatoren eine solche Arbeit "nachhaltig und eigenständig" fortführen können, soll durch den von ARIC zur Verfügung gestellten Reader unterstützt werden.

Die Trainings sind – sowohl für die Multiplikatoren als auch für die Jugendlichen – so aufgebaut, dass nach einer Kennenlernphase mithilfe verschiedener Methoden des "kognitiven, wie affektiven und sozialen Lernens" Möglichkeiten für antirassistisches Handeln erarbeitet, erlernt und vertieft werden sollen. Bei den Trainings für Multiplikatoren waren zusätzlich eine "Einführung in die antirassistische Didaktik" vorgesehen sowie das Vorstellen von Materialien und Übungen und die "Durchführung von Trainingseinheiten" (Werbe-Flyer).⁴

Die Trainings sollten von einem interkulturellen und gemischtgeschlechtlichen Trainerinnen-Tandem (Werbe-Flyer) begleitet werden. Die Teilnahme an den einzelnen Trainingsphasen war

³ Dieser Umstand hat natürlich auch für die hier vorgelegte Evaluation Konsequenzen. Es wird danach zu fragen sein, ob die Rahmenbedingungen des Projekts, die nicht nur in seiner verzögerten Bewilligung zu sehen sind, zu dieser Reduzierung um immerhin 2/3 der geplanten Veranstaltungen führten. Die Aussagekraft der Evaluation wird jedoch insgesamt nicht eingeschränkt, da sich die Evaluation auf das gesamte Projekt (Material, Konzeption und Durchführung) bezieht. Allein das Datenmaterial, mit dem die Durchführung der Trainings evaluiert wird, erhält dadurch allerdings eher exemplarischen Charakter.

⁴ Es hat sich zwar in den letzten Jahren durchgesetzt, derartig konzipierte Bildungsveranstaltungen als "Trainings" zu bezeichnen. Dennoch soll hier angemerkt werden, dass mit dieser Bezeichnung auch falsche Erwartungen bei den Teilnehmenden geweckt werden können. Mit diesem Terminus, der dem Bedeutungsfeld des Sportes entnommen ist, wird zum einen ein Leistungsgedanke nahegelegt, der für Lernprozesse immer hinderlich ist. Rassistische Vorurteile lassen sich nicht einfach "abtrainieren", dazu bedarf es der Reflexion und des Lernens anderer Werte.

freiwillig, d.h. die Teilnahme am Training verpflichtete nicht dazu, *alle* Übungen oder Spiele mitzumachen. Eine beobachtende Teilnahme war somit ebenfalls möglich.

Dass die Teilnehmenden sich freiwillig an den Trainingseinheiten beteiligten, stellt ein wichtiges Essential des Konzeptes dar, das sich dadurch auch von schulischen Angeboten unterscheidet. Oberstes Prinzip ist es, die Teilnehmenden dort "abzuholen", wo sich mit ihren Erfahrungen und ihrem Wissen aufhalten. Individuelle Einstellungen, Verstrickungen in rassistische Diskurse u.a. können so überprüft und ggf. modifiziert werden. Möglichkeiten demokratischer Handlungskompetenzen sollen durch eigene Reflexionen erfahren und diskutiert werden.

Vergleicht man dieses Konzept mit den Konzepten antirassistischer Bildung, die von ARIC und anderen Institutionen andernorts umgesetzt werden⁵, so wird nicht ersichtlich, in welcher Weise hier speziell Multiplikatoren und Jugendliche angesprochen werden, die in der örtlichen Jugendhilfe arbeiten bzw. präsent sind. Eine Akzentuierung, z.B. im Werbe-Flyer, hätte dies verdeutlichen können.

Auf diese Weise hätte die Notwendigkeit unterstrichen werden können, flexibel auf die Bedürfnisse der Teilnehmenden in den jeweiligen Trainings einzugehen. Denn im Unterschied etwa zur Situation an Schulen können die Probleme in der Jugendhilfe stärker voneinander divergieren. Die Jugendlichen, mit denen Parteiorganisationen oder Gewerkschaften zu tun haben, sind sicherlich mit anderen Problemen beladen als Jugendliche, die in einem Jugendheim in einem "Stadtteil mit besonderem Erneuerungsbedarf" zu finden sind. Aus diesem Grunde ist eine auf die jeweilige Zielgruppe zugeschnittene Bildungsarbeit auf jeden Fall sehr sinnvoll.

Der Zuschnitt auf die jeweilige Zielgruppe wurde von ARIC durch Vorgespräche, in denen die Erwartungen und die Leistungen des Trainings abgestimmt wurden, vorgenommen. Insofern diente der angesprochene Werbe-Flyer im Konzept nur als Einladung zu derartigen Vorgesprächen.

Unterstrichen werden sollte der konzeptionelle Anspruch, Nachhaltigkeit dadurch zu erzeugen, dass v.a. die Multiplikatoren ein Wissen erwerben, mit dem sie die antirassistische Arbeit in ihrer Alltagsarbeit fort- und weiterführen können. Die Trainings sind nicht als ‚Eintagsfliegen‘ konzipiert, sondern als Einstiegsmöglichkeit in antirassistische Jugendarbeit generell. Dieser Anspruch wurde auch durch Nachgespräche, die mit einzelnen Teilnehmerinnen geführt wurde, umgesetzt.

Das Material

Um das eingesetzte Material genauer zu bewerten zu können, sind einige Bemerkungen zum Trainingsablauf notwendig.

Alle potentiellen Adressaten der Trainings erhielten einen Flyer (s. Anhang), mit dem sie auf die Veranstaltung hingewiesen wurden. Entsprechend enthielt der Flyer Ausführungen über die Notwendigkeit antirassistischer Handlungskompetenzen in heutiger Gesellschaft. Darüber hinaus informierte er über den geplanten Ablauf der Trainings – sowohl für Jugendliche und als auch für Multiplikatoren.

Hier ist jedoch kritisch anzumerken, dass der dort formulierte Anspruch einer "antirassistischen Didaktik" Erwartungen hervorruft, die das Konzept nicht einhalten kann. Es ist schlichtweg nicht möglich, in der begrenzten Zeitdauer des Seminars eine antirassistische Didaktik auch nur zu skizzieren.⁶

Darüber hinaus zeigte sich eine weitere ‚Rezeptionsschwierigkeit‘ des Ankündigungstextes: Themen wie "antirassistische Bildung", wie "Prävention rechtsextremer Tendenzen", die im Flyer mehrfach angesprochen werden, rufen offenbar im Diskurs weiter reichende Themen auf, als da

⁵ Vgl. etwa die Broschüre von ARIC: "Trainings, Seminare und Fortbildungen" sowie "Start-Info – Bundeskoordination Schule ohne Rassismus" von AKTION COURAGE e.V.

⁶ Dieser Kritikpunkt wird möglicherweise von den teilnehmenden Multiplikatoren nicht nachvollzogen, da sie eher praxisbezogene Konzepte erwarten.

sind: Zivilcourage, Argumentationstraining etc. Dies ist nicht zuletzt durch die Fokussierung von Rassismus als ein Jugend- bzw. Gewaltproblem zu erklären, was es aber nicht (nur) ist.

Vor diesem Hintergrund können die im Ankündigungstext formulierten Informationen von den Adressaten unterschiedlich interpretiert werden, was – wie die Auswertung der Interviews im folgenden auch zeigen wird – offenbar auch der Fall war.

Die Trainings lassen sich in vier Phasen unterteilen. In der ersten Phase geht es um Begrüßung, Vorstellung, Artikulation von Erwartungen, insgesamt also um ein Kennenlernen der Teilnehmenden. Die zweite Phase soll anhand von "Fällen" alltäglicher Situationen, in denen Diskriminierungen stattfinden, deren kritische Reflexion anregen. In der dritten Phase werden Wahrnehmungsübungen mit dem Ziel der Sensibilisierung durchgeführt. In der letzten Phase sollen v.a. durch Rollenspiele alternative Handlungsstrategien gelernt und erarbeitet werden.

Die Gestaltung der ersten Phase hängt entscheidend davon ab, ob und wie intensiv sich die Teilnehmenden bereits kennen. Über verschiedene Warm-ups können sich die Teilnehmenden nicht nur kennen lernen, sondern auch evtl. vorhandene Unsicherheiten abbauen. Es wird in dieser Phase des Trainings Wert darauf gelegt, dass sich die Gruppe als solche konstituiert. Dazu gehört auch ein Austausch von Erwartungen an die Veranstaltung.⁷ Für den weiteren Ablauf des Programms ist ein vertrautes Miteinander-Umgehen erforderlich, schließlich sollten die Teilnehmenden bereit sein, sich auch auf Methoden des affektiven und sozialen Lernens einzulassen. Hier ist von Bedeutung, dass durch das Prinzip der Freiwilligkeit, nach dem während der Veranstaltung die Teilnehmenden auf bestimmte Übungen verzichten können, jederzeit eine Distanzierung möglich ist. Die Übungen, die in dieser Phase stattfinden, dienen der Gruppenkonstituierung generell; es handelt sich nicht um spezifisch antirassistische Übungen. Deshalb soll hier auf eine Bewertung einzelner Übungsteile verzichtet werden.

Der konkrete Bezug zum Thema wird dann in der zweiten Phase vorgenommen, wenn Fälle dargestellt und reflektiert werden, die diskriminierende und rassistische Situationen im Alltag simulieren. Hier reicht das zur Verfügung stehende und zum Einsatz gelangende Material von Politikerzitat ("Wir sind so voll, wir können nicht einmal einer afrikanischen Ameise Asyl gewähren.") über Karikaturen und Fotos sowie Zeitungsartikel. Das gesamte Material zeigt ein in Deutschland herrschendes rassistisches Klima, das sich im Alltag, in der Politik und in staatlichen Institutionen wie Ausländerbehörden äußert.

Das Material ist durchaus geeignet, auch bei sehr unterschiedlichen Teilnehmenden (Multiplikatoren und Jugendlichen) für die Brisanz rassistischer Haltungen, Äußerungen und Handlungen zu sensibilisieren. Darüber hinaus kann das Material eindringlich zeigen, dass Rassismus ein gesellschaftliches und kein individuelles Problem ist. In seiner Gesamtheit also ist das Material für sämtliche teilnehmende Gruppen passend.

In der dritten Phase geht es vor allem darum, den Teilnehmenden ein Gefühl dafür zu vermitteln, was es heißt, ausgegrenzt zu werden oder zu sein. Es werden Spiele angeboten, die Alltagssituationen nachempfunden sind und die also – wahrscheinlich – jede/r Teilnehmende kennt.

So wird z.B. eine Busszene vorgegeben, in der ein nicht-deutscher Fahrgast aufgrund seiner Sprachprobleme sowohl von einem Fahrkartenkontrolleur als auch von anderen Fahrgästen aggressiv und mit rassistischen Anwürfen konfrontiert wird. Einige Teilnehmer^{innen} übernehmen die Rollen der sich rassistisch verhaltenden Fahrgäste, andere versuchen durch Argumente den Kontrolleur und die anderen Fahrgäste von deren rassistischen Verhaltensweise abzubringen. Das Prinzip der Freiwilligkeit während des Trainings legt es nahe, dass die Teilnehmenden die Rolle, die sie übernehmen, selbst bestimmen können. Wenn sich niemand aus dem Teilnehmerkreis findet, der z.B. eine "Außenseiterrolle" übernimmt, springt ein Teamer ein, denn es sollte gewährleistet sein, dass *alle* Rollen und die damit verbundenen Perspektiven eingenommen werden.

⁷ Zu dieser Problematik siehe das Kapitel über die Trainingsdurchführung.

Neben solchen Ausgrenzungsszenarien werden Übungen angeboten, mit denen das Thema "Nähe versus Distanz" zum Gegenstand der Betrachtung gemacht wird. So stellt sich bspw. ein/e Teilnehmer*in den anderen gegenüber und die restlichen Teilnehmenden treten – nacheinander – dieser Person so nahe, wie diese es zulässt. In solchen Übungen geht es darum, herauszufinden, wann und wie (physische) Nähe zu einem Problem wird und welche Distanz notwendig ist, um relativ uneingeschränkt handeln zu können. Auf der Grundlage solcher Erfahrung soll bzw. kann eine Akzeptanz individueller Haltungen gegenüber anderen befördert oder hergestellt werden. Mit solchen Übungen können adäquate Reaktionen in rassistisch aufgeladenen Situationen eingeübt werden, in denen auch körperliche Auseinandersetzungen nicht ausgeschlossen sind.

Der Wechsel in den einzelnen Phasen von Rollenspielen und solchen Spielen, die auf individuelle Strukturen zielen, ermöglicht den Teilnehmer*innen verschiedene Perspektivenwechsel, so dass sie erkennen können, wo generalisierende Vorurteile auftreten können und wie wichtig die Akzeptanz individueller Verhaltensweisen ist.

Für die vierte und letzte Phase wird eine Liste von Verhaltensvorschlägen in Bedrohungssituationen erstellt bzw. vorgeschlagen. Die einzelnen Vorschläge können diskutiert und auch in weiteren Spielen eingeübt und ggf. modifiziert werden. Abschließend soll die Möglichkeit gegeben sein, weitere Wünsche und Vorschläge zu formulieren und auch zu artikulieren, ob und inwieweit die nun gemachte Erfahrung für die Arbeit und/oder den Alltag relevant ist.

Es ist evident, dass eine wichtige Voraussetzung zum Gelingen der Trainings die Flexibilität der Teamer*innen in allen Phasen ist. Ihre Bereitschaft und Kompetenz, auf die Wünsche und Bedürfnisse der Teilnehmenden einzugehen, ist absolut notwendig. Dies erfordert natürlich einerseits von den Teamer*innen viel Erfahrung und präzise Kenntnisse im Ablauf gruppenspezifischer Prozesse. Andererseits erfordert die Konzeption des Trainings von Seiten der Teilnehmenden die Bereitschaft, sich auf Übungen und Rollenspiele einzulassen, offen zu sein für Diskussionen und auch für Kritik. Durch die 'Übernahme' anderer Rollen ist die Möglichkeit gegeben, auf eigene, möglicherweise rassistische Vorurteile oder Haltungen zu stoßen, deren man sich zuvor nicht bewusst war. Im Zusammenspiel der in Phase zwei zur Verfügung stehenden 'Fälle' und der Rollenspiele können rassistische Strategien transparent gemacht werden. Vor diesem Hintergrund ist dann die Möglichkeit gegeben, Gegenstrategien zu entwickeln und diese auszuprobieren. Die Reflexionen, die in jeder Phase des Trainings enthalten sind, eröffnen die Möglichkeit, die erworbenen Erfahrungen sachlich/inhaltlich zu diskutieren.

Die Trainings

Bei der Organisation der Trainings offenbarte sich eine problematische Ausgangslage: Dass lediglich vier von zwölf vorgesehenen Veranstaltungen stattfinden konnten, lag nicht nur daran, dass das Projekt erst zu einem späteren Zeitpunkt als geplant starten konnte. Die Teilnehmergebühren, die von den teilnehmenden Institutionen bzw. Personen entrichtet werden mussten, stellten vermutlich ein großes Hindernis dar. Offenbar ist die Bereitschaft antirassistische Handlungskompetenzen zu erwerben nicht so stark ausgebildet, dass Jugendliche (und auch Erwachsene) für den Erwerb dieser Kompetenz Geld ausgeben wollen.

Neben dieser finanziellen Hürde hatten die Teilnehmenden jedoch noch eine weitere zu überwinden. Es ist bereits darauf hingewiesen worden, dass das Profil der Trainings für ihre Relevanz in der Jugendhilfe im Werbe-Flyer nicht deutlich akzentuiert wurde. Dort wurde nicht explizit hervorgehoben, worin sich die "Bausteine" von anderen antirassistischen Trainings – auch solchen von ARIC – unterscheiden. Dies hätte jedoch eine präzisere Zielgruppenansprache ermöglichen können.

Auch kann der Anspruch des Projekts, sowohl für Multiplikatoren wie auch für Jugendliche relevant zu sein, für eine klare Orientierung der Anzusprechenden hinderlich sein. Es ist deshalb zu überlegen, ob die Konzeption des Projekts hier nicht besser eine Entscheidung für die eine oder andere Zielgruppe hätte treffen sollen. Mit Blick auf die gewünschte Nachhaltigkeit antirassistischer Trainings- und Bildungsarbeit in der Jugendhilfe spricht vieles für eine

Schwerpunktsetzung auf die Arbeit mit Multiplikatoren. Die Nützlichkeit solcher Trainings für diese Gruppe kann durch ihre Einordnung als zusätzliche Qualifizierung, Weiter- oder Fortbildung deutlich gemacht werden – wobei sich damit auch das Problem der Teilnehmergebühren nicht löst, aber doch ein wenig entschärft.

Die Fragebögen

Insgesamt sind 43 Fragebögen ausgefüllt und ausgewertet worden.⁸ Von diesen waren 21 von den so genannten Multiplikatoren und 22 von Jugendlichen ausgefüllt worden. Der Fragebogen enthielt drei Teile:

Im ersten sollte zu Organisation und Durchführung der Veranstaltung, zum eingesetzten Material, zu den Teamerinnen und zu eigenen Erwartungen Stellung genommen werden. Hier konnte formulierten Aussagen zugestimmt werden bzw. konnten diese abgelehnt werden.

Der zweite Teil gab Fragen vor, die sich auf die vorgefundene Lernsituation während der Trainings bezogen (z.B. Art der Inhaltsvermittlung, Möglichkeiten der Intervention etc.). Diese Fragen sollten mittels (Schul-)Noten beantwortet werden.

Der dritte Teil bot schließlich Raum für Anregungen, Wünsche und/oder Verbesserungen. Die letzte Möglichkeit nutzen jedoch nur wenige, so dass sie im folgenden auch nicht explizit ausgewertet werden.⁹

Insgesamt lässt sich sagen, dass sowohl die Multiplikatoren wie die Jugendlichen die Trainings schätzten. Dies gilt einerseits für den organisatorischen Rahmen. Andererseits wurde auch das Trainerinnenteam als kompetent angesehen, die erzielten Lernerfolge wurden mehrheitlich bestätigt und das Training selbst für die meisten als eine Bereicherung empfunden.

Bei den organisatorischen Fragen ging es in erster Linie um die Rahmenbedingungen wie Zeit, Gestaltung und Gruppenzusammensetzung, die von Training zu Training variierte. Diese wurden vornehmlich zustimmend beurteilt. Lediglich einmal wurde die Gruppenzusammensetzung bemängelt, d.h. der Fragebogenaussage wurde nicht zugestimmt. Achtmal war man mit der Gruppenkonstitution nur "teilweise" zufrieden. Auch hinsichtlich der Beurteilung der Trainerinnen waren sich die Befragten zum großen Teil einig: Ihnen wurde Kompetenz und Eignung zugesprochen; auch hier gab es nur eine Ausnahme, bei der die Teamerinnen nur als "teilweise" geeignet bewertet wurden.

Hinsichtlich der im Training stattgefundenen Lernprozesse ergibt die Auswertung der Fragebögen das folgende Bild:

Der weitaus größte Teil der Befragten gibt an, bei dem Training "viel gelernt" zu haben und "bestimmte Dinge" anders zu sehen. Acht Teilnehmerinnen gaben "teilweise" Lernerfolge an, zwei konnten keinen Lernprozess bestätigen. Lernprozesse hinsichtlich erworbener sozialer Kompetenzen¹⁰ bestätigten die Mehrheit der Teilnehmerinnen. Zehn Personen konnten dieser Prognose allerdings nur "teilweise" zustimmen, einmal wird derartiges nicht erwartet. Durch Beobachtung der Handlungs- und Verhaltensweisen anderer Teilnehmerinnen konnten die meisten ihr Wissen erweitern¹¹. Dieser Lernaspekt war jedoch für zehn Personen nur "teilweise" gewinnbringend, für zwei mit keinem Lernergebnis verbunden.

⁸ Die Gesamtteilnehmerzahl ist ein wenig höher; einige Fragebögen mussten jedoch aus der Auswertung genommen werden, da sie unvollständig ausgefüllt wurden. (Zu den statistischen Angaben s. Anhang.)

⁹ Es soll hier der Vollständigkeit halber darauf hingewiesen werden, dass sowohl die Fragebögen wie auch die Interviews, die mit einzelnen TeilnehmerInnen geführt wurden, keine differenzierten Lernprozesse ermitteln können und sollen. Es geht hier nicht darum, zu erfragen, ob die Teilnehmenden nach Absolvierung des Trainings mehr über Rassismus und seine Wirkungsweise verstehen bzw. wissen, sondern allein darum, wie sie die Veranstaltung für sich bewerten und einordnen.

¹⁰Die zu bewertende Aussage lautete: "Ich glaube, dass mir das hier Gelernte zukünftig im Umgang mit anderen hilft."

¹¹ Hierbei wurde das soziale Lernen, das Modelllernen angesprochen.

Die teilnehmenden Multiplikatoren konnten der Aussage: "Das Erlernte/Erlebte hilft mir bei meiner Arbeit weiter" weitgehend zustimmen.¹² Allerdings versprachen sich neun von ihnen nur "teilweise" eine Hilfe bei ihrer zukünftigen Arbeit. Kein einziger antwortete mit: "stimme nicht zu".

Dem reflexiven Aspekt der Lernprozesse¹³ wurde von der Mehrheit ein großer Stellenwert attestiert. Acht Personen urteilten, dass die reflexive Perspektive nur in Auszügen "teilweise" bei der Erlebnisverarbeitung hilfreich sei.

Erinnerungen an schulische Situationen konnte die Mehrzahl der Teilnehmerinnen nicht aktualisieren. Zwölf Personen fühlten sich "teilweise" an Schule erinnert, fünf konnten hierzu häufiger Assoziationen herstellen, vier erlebten manche Übungen als stark verschult.¹⁴

Nach Einschätzung der Teilnehmenden wurde bei den Rollenspielen tendenziell "besonders viel gelernt". Neun Personen konnten "teilweise" Lernergebnisse bestätigen, drei konnten dergleichen nicht feststellen. Die damit zusammenhängende affektive Komponente¹⁵ wurde von einer knappen Mehrheit der Befragten als nicht störend empfunden. 19 Personen empfanden diese Übungen "teilweise" als "zu emotional / gefühlsbetont". Bei vier Teilnehmenden wurde diese Dimension als zu häufig auftretend bewertet.

Die Teilnahme an der gesamten Veranstaltung wurde vorrangig als lohnend eingestuft, fünf Personen waren nur "teilweise" vom Sinn ihrer Teilnahme überzeugt. Ähnliches resultierte aus der Bewertung hinsichtlich des Spaßfaktors.¹⁶

Der Fragebogenteil, der mit Noten zu "zensieren" war, beinhaltete fünf Fragen. Auf die Frage nach dem Eingehen auf Fragen, Wünsche und Interessen der Teilnehmenden antwortete keiner mit dem Urteil "mangelhaft", so dass davon auszugehen ist, dass die Trainings – trotz o.e. unterschiedlicher Anfangserwartungen – tendenziell auf eine positive Resonanz stießen. Damit nicht übereinstimmende Einschätzungen zeigen sich durch vier vergebene "Dreien" und der zweimal vergebenen "Vier".

Der Austausch zwischen den Kursteilnehmerinnen wurde weitgehend positiv bewertet. Elf Teilnehmende bewerteten die kommunikativen gruppenspezifischen Aspekte als "befriedigend". Ein Großteil der Befragten glaubte sich in die Übungen und Reflexionen einbringen zu können. Zwei der Befragten kamen hierbei allerdings zu keinem positiven Resümee, sie bewerteten diesen Aspekt einmal mit "Vier" und einmal sogar mit der Note "Fünf".

Tendenziell positiv wurde ebenfalls "die Art und Weise der Inhaltsvermittlung" beurteilt. Achtmal wurde dieser Aspekt mit der Note "Drei", einmal mit der Note "Vier" bedacht. Eine zusätzliche Frage wurde bei den Multiplikatoren erhoben¹⁷. "Das zur Verfügung stehende Material" wurde neunmal positiv bewertet, viermal mit einer "Drei" und einmal mit einer "Vier" benotet.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass die Durchführung der Trainings auf eine durchweg positive Resonanz stieß, dass jedoch ihre Nachhaltigkeit nicht so stark eingeschätzt wird.

Die Interviews

Die Auswertung der Fragebögen bietet nur einen relativ kleinen und dazu noch nur quantitativen Einblick in die Beurteilung der Trainings. Die nach den Trainings mit einzelnen Teilnehmenden durchgeführten Interviews sind dazu geeignet, die in den Fragebögen nur angerissenen Themen

¹² Diese Aussage wurde nur den Multiplikatorinnen vorgelegt.

¹³ "Die gemeinsamen Überlegungen zu den Erlebnissen während der Übungen waren hilfreich."

¹⁴ Bei der Bewertung dieser Aussagen wird davon ausgegangen, dass die schulische Form von Wissensvermittlung negativ konnotiert ist.

¹⁵ "Manchmal war es mir zu emotional/gefühlsbetont."

¹⁶ "Die Veranstaltung hat mir viel Spaß bereitet."

¹⁷ Von den 21 Multiplikatoren zensierten aber nur 14 diese Frage. Bei den fehlenden Werten wurde die Begründung, dass das Material noch nicht gesichtet wurde, in dem entsprechenden Feld notiert.

und ihre Bewertung zu intensivieren, um zu einer Gesamtbeurteilung der Trainings zu kommen.¹⁸ Die angesprochenen Themen beziehen sich deshalb auf die Fragenkomplexe der Fragebögen und ergänzen ihre Auswertung qualitativ.

Das erste Interview wurde mit einer Multiplikatorin direkt nach dem Training geführt. Die Interviewte kannte die Teamerinnen bereits aus anderen Veranstaltungen, so dass in die Einschätzung der Arbeit der Teamerinnen auch andere Erfahrungen einfließen konnten. Da diese Teilnehmerin den Zeitpunkt des Interviews unmittelbar nach dem Training als zu früh kritisierte, weil sie nach der Veranstaltung für ein derartiges Gespräch zu müde und abgespannt sei, entschieden wir uns, die restlichen Interviews frühestens einen Tag nach den Trainings zu führen.¹⁹

Das zweite Interview fand mit drei Jugendlichen aus einem Jugendzentrum statt. Sie hatten an einem Training teilgenommen, das sich über zwei Tage erstreckte.²⁰ Die Jugendlichen waren von der Leiterin des Jugendzentrums gefragt worden, ob sie an diesem Training teilnehmen wollten. Dass sie einwilligten, muss nicht allein daran gelegen haben, dass die Jugendlichen die Notwendigkeit solcher Trainings sahen, sondern auch daran, dass das Jugendzentrum auf jeden Fall während der Zeit des Trainings für zwei Tage geschlossen bleiben sollte.

Das dritte Interview fand mit der angesprochenen Leiterin des Jugendzentrums statt. Sie war jedoch nur am ersten Tag anwesend und empfand sich während dieser Zeit als Fremdkörper, weshalb sie dem Training am zweiten Tag fernblieb. Dies wird im Interview sehr deutlich, in dem sie eher über die Jugendlichen als über ihre Erfahrungen mit dem Training spricht.

Das vierte Interview wurde ebenfalls mit einem Multiplikator geführt. Er nahm als Mitglied der Jungen Grünen an einem Ein-Tages-Training teil. Auf das Training war er durch seine Partei aufmerksam gemacht worden.

Das fünfte Interview fand schließlich mit einem Multiplikator nach einem Zwei-Tages-Training statt. Er nahm mit seinen Kolleginnen eines alternativen Jugendzentrums an dem Training teil, über das durch den Ankündigungsflyer kurzfristig informiert war. Als Zivildienstleistender arbeitet er in einem Café, in dem sich vornehmlich Jugendliche aufhalten; er organisiert dort auch Veranstaltungen für Jugendliche.

Im folgenden wird darauf zu achten sein, welche Trainingsbereiche auf allgemeine Zustimmung stießen bzw. wo welche Modifikationen wünschenswert wären. Mit einer solchen qualitativen Erweiterung der Auswertung der Trainings kann das Konzept nicht nur bestätigt werden, es können so auch notwendige Modifizierungen sichtbar werden.

Zeiteinteilung

Zwei der Trainings fanden jeweils an einem Tag statt, während die beiden anderen sich über zwei Tage erstreckten.

Die Zwei-Tages-Trainings werden mehr oder weniger übereinstimmend als sinnvoller erachtet, sie seien intensiver, da jede/r mal ‚drankomme‘, die Aufteilung der einzelnen Trainingsphasen sei klarer strukturiert. Ein Zwei-Tages-Training wäre aus Sicht der Interviewten 01 auch deshalb sinnvoller gewesen, weil dann die Bedürfnisse aller Teilnehmenden besser hätten berücksichtigt werden können.

¹⁸ Die Interviews dauerten jeweils ca. 60 Minuten, sie wurden durch einen Recorder aufgenommen. Der im Anhang nachzulesende Interviewleitfaden diente dabei nur als "Spickzettel". Die Interviewten sollten so weit wie möglich aus ihrer Erinnerung heraus das Training beurteilen, ohne dass sie ständig durch Fragen unterbrochen wurden. Die im Leitfaden aufgelisteten Fragen wurden also nicht nacheinander abgefragt. Sie dienten lediglich als Gesprächsgrundlage.

¹⁹ Diese Aussage war im übrigen Anlass für uns, die weiteren Interviews nicht mehr direkt im Anschluss an die Trainings zu erheben. Allerdings war das in einem Fall aus organisatorischen Gründen dann doch nicht anders möglich.

²⁰ Zu den weiteren Rahmenbedingungen der Seminare wird weiter unten Stellung genommen.

Dagegen waren die Ein-Tages-Trainings einer Teilnehmerin zu knapp, während der Teilnehmer eines anderen Trainings bemängelte, dass zu wenig Pausen stattgefunden hätten und das Training vor allem für jüngere Leute zu lang gewesen sei. Doch sei innerhalb des Trainings die Einteilung der verschiedenen Phasen angemessen gewesen.

Aufgrund der Komplexität der Trainings und des Anspruchs, nachhaltig gegen rassistische Argumentationen / Parolen / Sprüche / Vorurteile u.ä. zu qualifizieren, scheint der Wunsch nach einem Zwei-Tages-Seminar nachvollziehbar. Dies war im ursprünglichen Konzept ja auch so vorgesehen. Die Aussagen der Interviewten weisen deshalb darauf hin, dass es nicht sinnvoll ist, die Trainings in der Zukunft an nur einem Tag stattfinden zu lassen, auch wenn pragmatische Gründe dafür sprechen mögen. Die Methodenwechsel (Rollenspiele, Bildinterpretationen, Kennenlern- und Aufwärmspiele sowie Diskussionen und Reflexionen) sind so vielfältig, dass der Effekt der Nachhaltigkeit bei nur einem Trainingstag schnell hinfällig wird. Hier tut sich das Problem der ‚Reizüberflutung‘ auf. Darauf deutet die Interviewte auch hin, mit der direkt nach dem Training das Interview geführt wurde, als sie meinte, einen Tag Pause zu ihrer eigenen Reflexion wäre ihr lieber gewesen.

Rollenspiele

Insgesamt sind sich die Befragten darin einig, dass vor allem Rollenspiele eine sinnvolle Methode zum Erlernen antirassistischer Argumentationen darstellen, auch wenn die vorgegebenen Situationen nicht immer als „realistisch“ angesehen werden (Interview 02, 04). Die Jugendlichen im Interview 02 meinten, dass die vorgegebene Situation, die bspw. auf einem Markt vorzufinden wäre, für sie nicht so interessant seien wie Situationen, die z.B. in einer Diskothek auftreten könnten. Doch räumten sie ein, in ihrem Alltag mit dem Erlernen des Trainings durchaus positive Erfahrungen machen zu können. Im Interview 04 wurde angemerkt, dass realistischere Situationen den Lerneffekt noch verbessern würden. Trotz dieser Einschränkungen haben die Rollenspiele aber offenbar zu Lernerfolgen beigetragen: Die Jugendlichen im Interview 2 geben an, durch die Rollenspiele begriffen zu haben, dass man in einer rassistisch aufgeladenen Situation auch ohne Gewalt handeln kann.²¹ Ein anderer Interviewter bemerkte, dass Rollenspiele den Beteiligten Situationen näher bringen können, die sie zuvor nicht kannten. Es könne dann eingeübt werden, wie darauf sinnvoll reagiert werden könne. Allerdings sei es auch wichtig, die Spiele nachzubereiten (Interview 03).

Rollenspiele werden offenbar als eine Methode akzeptiert, die (eigene) Vorurteile deutlich und bewusst machen kann. Allein Diskutieren könne nicht so effektive Wirkungen wie Rollenspiele erzielen. Betont wurde von den Interviewten, dass es bei den Rollenspielen nicht darum ging, potentielle Gegner „umzupolen“, sondern darum, „Möglichkeiten zu bekommen, wie man ein Gespräch lenken kann“, wenn es darin zu rassistischen Äußerungen kommt. Die Rollenspiele seien deshalb der „wichtigste Teil des Trainings“ gewesen. (Interview 05) Auf Nachfragen wurde auch darauf hingewiesen, dass ein Hineinschlüpfen in eine vorgegebene Rolle auch schwierig war und als Peinlichkeit empfunden wurde. Doch die Teamerinnen hätten es gut verstanden, die Atmosphäre so zu gestalten, dass die Teilnehmenden sich ‚trauen‘ konnten, ohne sich zu blamieren. An dieser Stelle hat sich die gewünschte Freiwilligkeit, dass keiner genötigt oder gar gezwungen wurde, mitzumachen, positiv ausgewirkt.

Es zeigt sich, dass es zum Einüben von selbst gewünschten Reaktionen für die meisten Teilnehmenden wichtig ist, situationsbezogene Rollen zu konzipieren und zu spielen. Solche Verhaltensweisen können offenbar Sicherheit im Umgang mit rassistischen, zunächst nur verbalen Attacken geben. Dies wurde vor allem im Interview 02 mit Jugendlichen deutlich: Für sie ist bzw. war es offenbar nicht selbstverständlich, gewaltfrei zu agieren bzw. zu reagieren. Gewalt sahen sie als ein probates Mittel der eigenen Verteidigung an. Andere Verhaltensweisen waren ihnen nicht präsent.

²¹ Hinzugefügt werden sollte, dass es sich bei den interviewten Jugendlichen um Personen mit nichtdeutschem Hintergrund handelt, die Erfahrungen mit rassistischer Gewalt gemacht haben.

Dies unterstreicht nochmals die Notwendigkeit, dem Trainingskonzept ein eindeutigeres Profil zu geben: Während die Multiplikatoren die Spiele bzw. die Trainings generell zur "Absicherung" ihres Verhaltens benötigen, brauchen Jugendliche, speziell solche, die von Rassismus betroffen sind/sein können, zunächst einmal eine Einführung bzw. Hinführung zu Gewaltfreiheit. Letzteres kann auch für deutsche Jugendliche gelten, die in entsprechenden Situationen Zivilcourage zeigen möchten. In den Trainings muss ihnen verdeutlicht werden, wie und mit welchen Mitteln sie dies bewerkstelligen können. Das bedeutet aber auch, dass für diese Zielgruppe eine Einführung in spezielle Konfliktlösetrainings und antirassistische Praxen notwendig ist, was bei Multiplikatoren möglicherweise nicht mehr ansteht – zumindest nicht in der Ausführlichkeit. Sie sind durch ihre Arbeit mit Jugendlichen bereits für die Thematik sensibilisiert, weshalb sie an solchen Trainings überhaupt teilnehmen. Bei Jugendlichen sieht dies anders aus. Die Beweggründe an den Trainings teilzunehmen, liegen für sie im Bereich ihrer Freizeitgestaltung.

Die Teamerinnen

Das Konzept sah eine Betreuung bzw. Leitung der Trainings durch ein gemischtgeschlechtliches Team vor, das außerdem über verschiedene ethnische Herkunftsfamilien verfügen sollte. Dies wurde in der Praxis aber nicht durchgehalten. Bei einem der vier Trainings waren zwei Frauen als Teamerinnen tätig, eine von ihnen mit Migrationshintergrund.

Trotz dieser Einschränkung wurden die Teamerinnen insgesamt als kompetent angesehen. Positiv bewertet wurden vor allem die Kontaktaufnahme und die genauen Absprachen, mit denen Wünsche und Anregungen der Teilnehmenden bereits vor dem Training aufgenommen wurden (v.a. Interview 03). Die Interviewte 01 bemerkte außerdem, dass es gut gewesen sei, die Teamerinnen bereits vorher zu kennen. Auch die Jugendlichen im Interview 02 äußerten sich ähnlich: sie glaubten, dass sie sich zu Beginn sicherer gefühlt hätten, wenn sie die Teamerinnen vorher gekannt hätten. Eine Interviewte (03) erstaunte, dass die von ihr wahrgenommene "antiautoritäre" Ansprache der Teamerinnen so erfolgreich war. Sie habe während des Trainings den Druck verspürt, den Jugendlichen gegenüber Anweisungen geben zu müssen. Insofern konnten die Teamerinnen dieser Person nebenbei vermitteln, dass ein Anleiten von Gruppenprozessen auch auf nicht-autoritäre Weise geschehen kann.

Ein Teilnehmer mit Migrationshintergrund (Interview 04) hob hervor, dass der nicht-deutsche Teamer für ihn in bestimmten Phasen des Trainings geeigneter war, da er, eben weil er Ausländer ist, "realistischere Situationen" zum Üben zur Verfügung stellen konnte.

Dies entspricht auch den Erfahrungen der Teamerinnen, weshalb die ARIC-Teams in der Regel aus Personen bestehen, die aus unterschiedlichen Herkunftsländern kommen. Obwohl unterschiedliche Wahrnehmungen und Perspektiven nicht zwangsläufig an Nationalität und/oder Herkunft gekoppelt sind und sein müssen, wird dadurch wohl die Glaubwürdigkeit und Kompetenz der Teamerinnen gegenüber den Teilnehmenden unterstrichen. Diesen Gesichtspunkt als solchen im Training zu vermitteln ist jedoch von einem einmaligen Training nicht zu erwarten. Dennoch wäre es wünschenswert, wenn z.B. durch die Einnahme von nicht erwartbaren Positionen seitens der Teamerinnen dieser Aspekt den Teilnehmenden verdeutlicht werden könnte. So ist es für ein gedeihliches Miteinander von Personen mit und ohne Migrationshintergrund auch sinnvoll, die Zuschreibungen und Erwartungen nicht allein aus dieser Perspektive vorzunehmen, sondern alle Facetten der Existenz wahrzunehmen. Personen mit oder ohne Migrationshintergrund sind eben nicht nur das, sondern auch Männer, Frauen, jung, alt, verheiratet, schwul etc.

Kritik an den Teamerinnen wurde dahingehend geäußert, dass sie bei "ausufernden" Diskussionen hätten intervenieren sollen – auch um Zeit zu sparen (vgl. Interview 01). Möglicherweise wäre bei einem mehrtägigen Seminar dieser Zeitdruck nicht entstanden.

Organisation

Die Trainings fanden in verschiedenen Räumlichkeiten und Umgebungen statt, die von den Teamerinnen in der Regel nicht beeinflussbar waren. Insofern kann eine Kritik z.B. an Ablenkungen, die durch Kickergeräte etc. entstehen können, für zukünftige Trainings nur als

Hinweis darauf gelten, dass der Ort der Trainings so wichtig für die Durchführung und das Gelingen ist, dass die Teamerinnen dieses bewusst wählen sollten bzw. darauf zu achten haben, dass die Räume einen ungestörten Verlauf des Trainings zulassen.

Wichtiger für die Organisation und Durchführung ist aus Sicht der Teilnehmenden allerdings die Gruppengröße. Die Gruppe dürfe nicht zu groß sein; hier wurden Zahlen von zehn bis fünfzehn Personen als angenehm und akzeptabel genannt.

Ob die Teilnehmenden sich vorher bereits (gut) kennen sollten, diese Frage wird unterschiedlich gesehen. Einige Interviewte fanden es gut, dass die Gruppe sich vorher kannte und vermuteten, dass dadurch bei den Rollenspielen weniger Hemmungen auftraten. Nur ein Interviewter (05) meint, dass ein Sich-kennen nicht unbedingt erforderlich sei.

Ein weiterer Interviewter (04) fand diesen Umstand eher irritierend, wobei dies in seinem Fall möglicherweise auch daran gelegen hat, dass er die anderen Teilnehmer nicht kannte, diese sich aber untereinander zumindest teilweise kannten. In diesem Falle wäre in der Tat eine Entscheidung in der Weise zu treffen, dass sich entweder alle bereits kennen oder dies nicht der Fall sein sollte.

Für beide Varianten gibt es Vor- und Nachteile: Es ist anzunehmen, dass die Atmosphäre bei einer bereits konstituierten Gruppe entspannter sein wird, als wenn die Personen sich nicht kennen. Dies kann – muss aber nicht – zum Beispiel bei den Rollenspielen zu Hemmungen führen.

Eigene Erwartungen / Vorstellungen / Wünsche...

Einhelligkeit besteht darüber, dass die Trainings sinnvoll und angebracht sind, um in kritischen Situationen gewappnet zu sein und auf rassistische Ansprache adäquat reagieren zu können. Die Teilnehmenden sind darüber hinaus der Meinung, dass eine allein theoretische Auseinandersetzung mit Antirassismus, Rassismustheorien etc. nicht ausreiche, um effektiv und gewaltfrei handeln zu können (z.B. 01 und 03.), obwohl auch theoretische Grundlagen als erforderlich und gewünscht angesehen wurden (05).²²

Problematisch erwies sich jedoch die bereits thematisierte, unpräzise Ankündigung der Trainings. Sie weckte unterschiedliche Erwartungen, die im Training teilweise nicht erfüllt werden konnten (z.B. 01, 04 und 05). So wurde geäußert, dass ein Training zur Stärkung von Zivilcourage für jede/n wichtig sei, um Mut zu bekommen und nicht weg zu gucken, doch sei neben den Rollenspielen ein Argumentationstraining genauso wichtig gewesen (01). Demgegenüber äußert der Interviewte 05, dass ihm vor allem das Einüben von Gesprächsstrukturen gefallen habe, weil dies wichtig und sinnvoll sei. Seine Motivation am Training teilzunehmen sei der Aspekt der Zivilcourage gewesen, nicht das Thema Rassismus bzw. Antirassismus.

Dass man überhaupt mit Worten handeln kann, überraschte die jugendlichen Teilnehmerinnen (02). Es sei es besser, erst mit jemandem zu reden, da "man (sonst eine) Anzeige am Arsch" hat. In diesem Kontext regten sie an, dass solche Trainings an die Stelle von Sozialstunden treten könnten, die ansonsten bei jugendlichen Fehlritten häufig verordnet würden.

Der Teilnehmer mit Migrationshintergrund regte an, Trainings zu konzipieren, die an die "Opfer" rassistischer Ausgrenzung adressiert würden. Allerdings konstatierte er auch, dass er in zukünftigen Diskussionen mit seinen deutschen Freunden durch das Training besser gewappnet sei.

Hier wird ein Aspekt angesprochen, der den Sinn der durchgeführten Seminare nicht in Frage stellt, aber doch auf eine Lücke verweist, die durch Institutionen wie ARIC geschlossen werden könnte. Dass auch die so genannten Opfer Argumentationstrainings brauchen, um sich in bestimmten Situationen wehren zu können, könnte Gegenstand eines weiteren Projekts sein.

²² Eine solch theoretische Auseinandersetzung mit Rassismus als "falschem Wissen" hat in den Trainings nicht stattgefunden. Dass dies nicht der Fall war, wurde aber von den Interviewten nicht kritisiert. Vielmehr machten sie deutlich, dass dies andernorts ebenfalls sinnvoll sei.

Die Absicht von ARIC, einen Reader mit Handreichungen für eine antirassistische Arbeit in der Jugendhilfe zu erstellen, wurde durchweg positiv aufgenommen. Damit könne das Gelernte theoretisch untermauert werden. Dies gilt nicht nur für die Multiplikatoren. Auch die Jugendlichen, die von den Teamerinnen Vorschläge für mögliches Verhalten in Bedrohungssituationen erhalten hatten, sehen solche Vorschläge als äußerst sinnvoll und hilfreich an (02).

Dass die Teilnehmenden Ideen, Wünsche und Vorstellungen in die Trainings einbringen konnten wie auch das Prinzip der Freiwilligkeit während des Trainings, wurde von den Interviewten abschließend positiv hervorgehoben (Interview 01, 05).

Resumee

Vor dem Hintergrund der Betrachtung von Konzept, Material und Umsetzung der Trainings kann deshalb festgehalten werden, dass Trainings zum Antirassismus (in der Jugendhilfe) – so wie sie von ARIC durchgeführt wurden – eine sinnvolle Ergänzung antirassistischer Bildungsarbeit darstellen. Sie können verdeutlichen, dass Rassismus nicht nur ein Jugend-Problem ist, indem sie die "Normalität" von Ausgrenzungspraxen in Deutschland thematisieren und skandalisieren. Gleichzeitig kann es über solche Trainings gelingen, Strategien und Verhaltensweisen einzuüben, mit denen solchen Praxen wirksam begegnet werden kann. Denn auch dies hat die Arbeit zahlreicher Bündnisse, die sich nicht erst im Zuge des "Aufstands der Anständigen" eingefunden haben, um dem Rassismus in Deutschland Einhalt zu gebieten, gezeigt: Es geht in dieser Arbeit nicht nur um ein Essential deutscher Außenpolitik, in dem etwa das beschädigte Ansehen von Deutschland korrigiert wird. Es geht vor allem darum, die Sichtweise, nach der Ausländer und Einwanderer als ein Problem angesehen werden, grundlegend zu korrigieren und diesen Teil der Bevölkerung wirksam zu integrieren. Dazu ist es erforderlich, den Anteil der eingeborenen Bevölkerung bei der Herstellung von Konflikten zwischen Personen nicht-deutscher Herkunft und Personen deutscher Herkunft auszumachen und abzustellen.

Allerdings hat die Betrachtung auch gezeigt, dass das spezifische Profil solcher Trainings deutlicher herausgestellt werden sollte. Es sollte klarer benannt werden, welche Zielgruppen mit welchen Lernzielen erreicht werden sollen. Dass ein solches Training erwünscht und sinnvoll ist, konnten die von uns erhobenen Interviews verdeutlichen. Sie verdeutlichten aber auch, dass der Lerneffekt noch hätte gesteigert werden können, wenn die Seminare für die unterschiedlichen Zielgruppen – Jugendliche und Multiplikatoren – getrennt stattgefunden hätten.

Das würde bedeuten, dass zukünftig Trainings besser ausschließlich für Multiplikatoren veranstaltet werden und der vorgesehene Reader auch für diese Zielgruppe konzipiert wird, in dem er für die Alltagsarbeit in der Jugendhilfe Anregungen enthält. Dies hätte auch den Vorteil, dass über das Handbuch gezielt weitere Teilnehmerinnen für zukünftige Seminare angesprochen werden könnten. Kooperationspartner für solche Trainings könnten in Gewerkschaften, Kirchen und anderen Institutionen gefunden werden, mit denen auch eine Finanzierung solcher Seminare verabredet werden könnte. Darüber hinaus ist anzuregen, solche Trainings als Fortbildungsangebote zu konzipieren bzw. idealiter sie als obligatorischen Bestandteil von Fortbildungsmaßnahmen zu etablieren.

Vor allem die Interviews mit den Jugendlichen zeigen auf, dass hier noch viel Arbeit vonnöten ist. Deren Alltagserfahrungen machen eine Auseinandersetzung mit Rassismus bzw. Antirassismus und den entsprechenden Praxen dringend erforderlich; kompetente Multiplikatoren in der Jugendhilfe könnten so dazu beitragen, ein demokratischeres Miteinander-Umgehen zu installieren.

Anhang 1: Fragebogen für Jugendliche

„Entwicklung und Publikation von Bausteinen zur antirassistischen Trainings- und Bildungsarbeit in der Jugendhilfe“

Damit wir beurteilen können, ob das Seminar für alle Beteiligten auch erfolgreich verlaufen ist, möchten wir Euch bitten, diesen Fragebogen auszufüllen.

Im Folgenden findet Ihr zunächst einige Aussagen zum Seminar, denen Ihr zustimmen könnt oder die Ihr ablehnen könnt.

Andere Fragen bzw. Aussagen können mit den Euch bekannten Schulnoten bewertet werden.

Zum Schluss findet Ihr Platz für eigene Bemerkungen und Anregungen, die wir wichtig finden, um gegebenenfalls nötige Änderungen vornehmen zu können. Deshalb sind uns Eure Urteile und Einschätzungen sehr wichtig!

Die Zeiteinteilung des Seminars (Arbeit und Pausen) war angemessen/angenehm.			
stimme voll zu	stimme zu	stimme teilweise zu	stimme nicht zu
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Das Seminar war übersichtlich gestaltet, ich habe verstanden, um was es ging.			
stimme voll zu	stimme zu	stimme teilweise zu	stimme nicht zu
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Die Veranstaltung hat mir viel Spaß bereitet.			
stimme voll zu	stimme zu	stimme teilweise zu	stimme nicht zu
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Die Zusammensetzung der Gruppe war ideal.			
stimme voll zu	stimme zu	stimme teilweise zu	stimme nicht zu
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Die Trainer bzw. die Trainerinnen waren geeignet.			
stimme voll zu	stimme zu	stimme teilweise zu	stimme nicht zu
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ich habe viel gelernt und sehe bestimmte Dinge jetzt anders.			
stimme voll zu	stimme zu	stimme teilweise zu	stimme nicht zu
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ich glaube, dass mir das hier Gelernte zukünftig im Umgang mit anderen hilft.			
stimme voll zu	stimme zu	stimme teilweise zu	stimme nicht zu
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Die Teilnahme an der Veranstaltung hat sich gelohnt.			
stimme voll zu	stimme zu	stimme teilweise zu	stimme nicht zu
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Manche Übungen erinnerten mich zu sehr an die Schule.			
stimme voll zu	stimme zu	stimme teilweise zu	stimme nicht zu
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Manchmal war es mir zu emotional/gefühlbetont.			
stimme voll zu	stimme zu	stimme teilweise zu	stimme nicht zu
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bei den Rollenspielen habe ich besonders viel gelernt.			
stimme voll zu	stimme zu	stimme teilweise zu	stimme nicht zu
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ich habe durch Beobachtung der anderen mein Wissen erweitern können.			
stimme voll zu	stimme zu	stimme teilweise zu	stimme nicht zu
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Die gemeinsamen Überlegungen zu den Erlebnissen während der Übungen waren hilfreich.			
stimme voll zu	stimme zu	stimme teilweise zu	stimme nicht zu
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Das Erlernte/Erlebte hilft mir bei meiner Arbeit weiter.			
stimme voll zu	stimme zu	stimme teilweise zu	stimme nicht zu
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Frage	Note
Wie beurteilst Du das Eingehen auf Deine Fragen, Wünsche und Interessen?	
Wie bewertest Du den Austausch zwischen den KursteilnehmerInnen?	
Wie konntest Du dich in die Übungen und Reflexionen einbringen?	
Wie beurteilst Du die Art und Weise der Inhaltsvermittlung?	
Wie beurteilst Du das zur Verfügung stehende Material?	

Hier ist nun der Platz für Verbesserungsvorschläge/ Anmerkungen (z.B. zu den Räumlichkeiten, der Organisation und/oder der Durchführung):

Anhang 2: Fragebogen für Multiplikatoren

„Entwicklung und Publikation von Bausteinen zur antirassistischen Trainings- und Bildungsarbeit in der Jugendhilfe“

Damit wir beurteilen können, ob das Seminar für alle Beteiligten auch erfolgreich verlaufen ist, möchten wir Sie bitten, diesen Fragebogen auszufüllen.

Im Folgenden findet Sie zunächst einige Aussagen zum Seminar, denen Sie zustimmen können oder die Sie ablehnen können.

Andere Fragen bzw. Aussagen können mit den Ihnen bekannten Schulnoten (1-6) bewertet werden.

Zum Schluss finden Sie Platz für eigene Bemerkungen und Anregungen, die wir wichtig finden, um gegebenenfalls nötige Änderungen vornehmen zu können. Deshalb sind uns Ihre Urteile und Einschätzungen sehr wichtig!

1. Die Räume, in denen das Seminar stattgefunden hat, sind gut geeignet. Ich habe mich darin sehr wohl gefühlt.			
stimme voll zu	stimme zu	stimme teilweise zu	stimme nicht zu
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Die Zeiteinteilung des Seminars (Arbeit und Pausen) war angemessen/angenehm.			
stimme voll zu	stimme zu	stimme teilweise zu	stimme nicht zu
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Das Seminar war übersichtlich gestaltet, ich habe verstanden, um was es ging.			
stimme voll zu	stimme zu	stimme teilweise zu	stimme nicht zu
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Die Veranstaltung hat mir viel Spaß bereitet.			
stimme voll zu	stimme zu	stimme teilweise zu	stimme nicht zu
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Die Zusammensetzung der Gruppe war ideal.			
stimme voll zu	stimme zu	stimme teilweise zu	stimme nicht zu
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Die Trainer bzw. die Trainerinnen waren geeignet.			
stimme voll zu	stimme zu	stimme teilweise zu	stimme nicht zu
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ich habe viel gelernt und sehe bestimmte Dinge jetzt anders.			
stimme voll zu	stimme zu	stimme teilweise zu	stimme nicht zu
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ich glaube, dass mir das hier Gelernte zukünftig im Umgang mit anderen hilft.			
stimme voll zu	stimme zu	stimme teilweise zu	stimme nicht zu
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Die Teilnahme an der Veranstaltung hat sich gelohnt.			
stimme voll zu	stimme zu	stimme teilweise zu	stimme nicht zu
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Manche Übungen erinnerten mich zu sehr an die Schule.			
stimme voll zu	stimme zu	stimme teilweise zu	stimme nicht zu
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Manchmal war es mir zu emotional/gefühlsbetont.			
stimme voll zu	stimme zu	stimme teilweise zu	stimme nicht zu
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bei den Rollenspielen habe ich besonders viel gelernt.			
stimme voll zu	stimme zu	stimme teilweise zu	stimme nicht zu
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ich habe durch Beobachtung der anderen mein Wissen erweitern können.			
stimme voll zu	stimme zu	stimme teilweise zu	stimme nicht zu
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Die gemeinsamen Überlegungen zu den Erlebnissen während der Übungen waren hilfreich.			
stimme voll zu	stimme zu	stimme teilweise zu	stimme nicht zu
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Das Erlernte/Erlebte hilft mir bei meiner Arbeit weiter.			
stimme voll zu	stimme zu	stimme teilweise zu	stimme nicht zu
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Frage	Note
Wie beurteilen Sie das Eingehen auf Ihre Fragen, Wünsche und Interessen?	
Wie bewerten Sie den Austausch zwischen den Kursteilnehmern?	
Wie konnten Sie sich in die Übungen und Reflexionen einbringen?	
Wie beurteilen Sie die Art und Weise der Inhaltsvermittlung?	
Wie beurteilst Du das zur Verfügung stehende Material?	

Hier ist nun der Platz für Verbesserungsvorschläge/Anmerkungen (z.B. zu den Räumlichkeiten, der Organisation und/oder der Durchführung):

Anhang 3: Grafiken zur Auswertung der Fragebögen

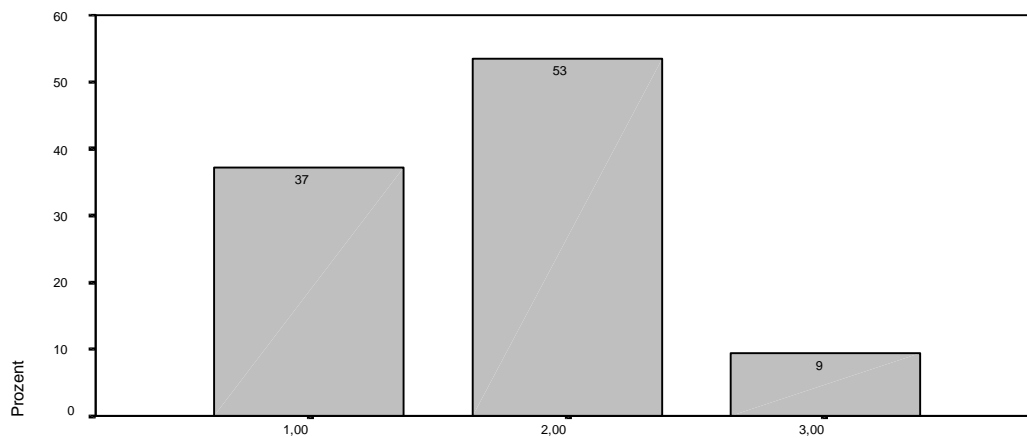
Teilnehmer insgesamt

		Häufigkeit	Prozent
Gültig	Multiplikatoren	21	48,8
	Jugendliche Migranten	22	51,2
	Gesamt	43	100,0

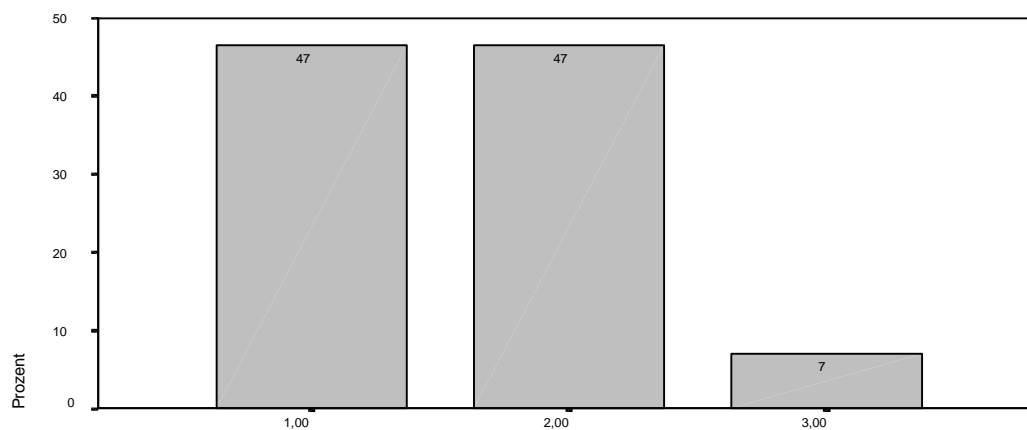
1. Teil: Bewertungsmöglichkeiten:

1	2	3	4
Stimme voll zu	Stimme zu	Stimme teilweise zu	Stimme nicht zu

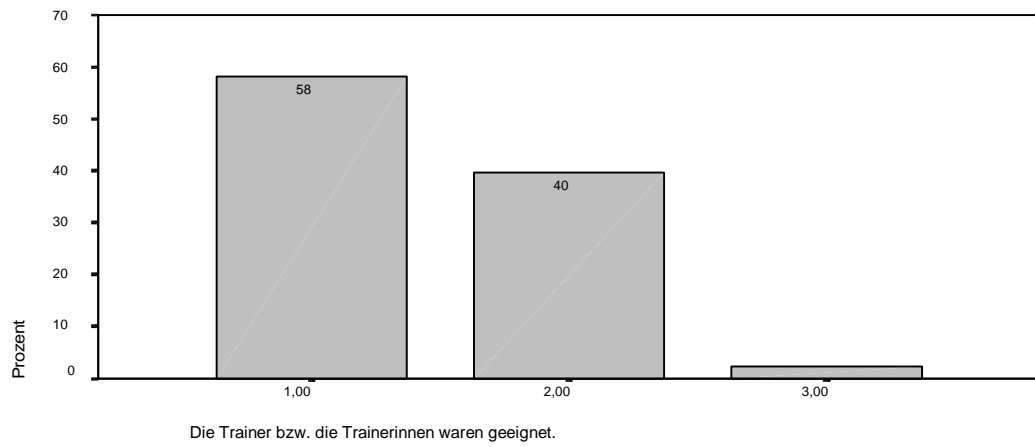
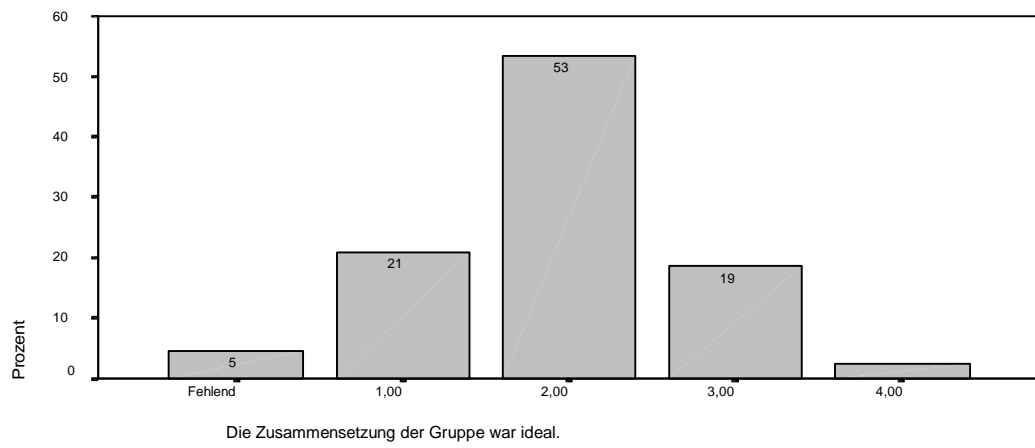
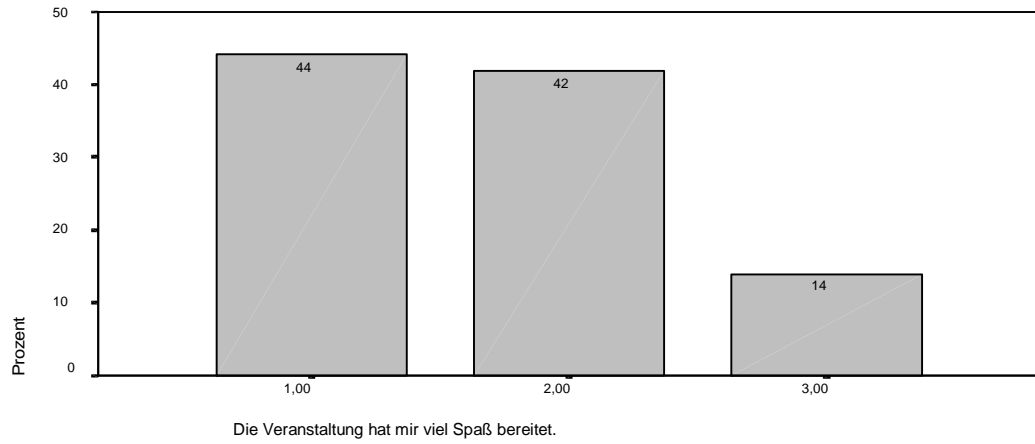
Bei den Prozentangaben in den Balken handelt es sich um Rundungen, die erst ab 5% ausgewiesen werden!

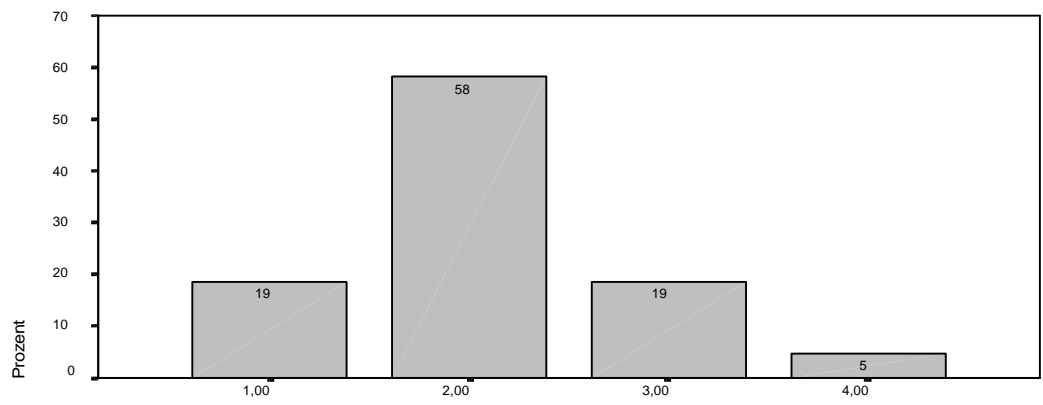


Die Zeiteinteilung des Seminars (Arbeit und Pausen) war angemessen/angenehm.

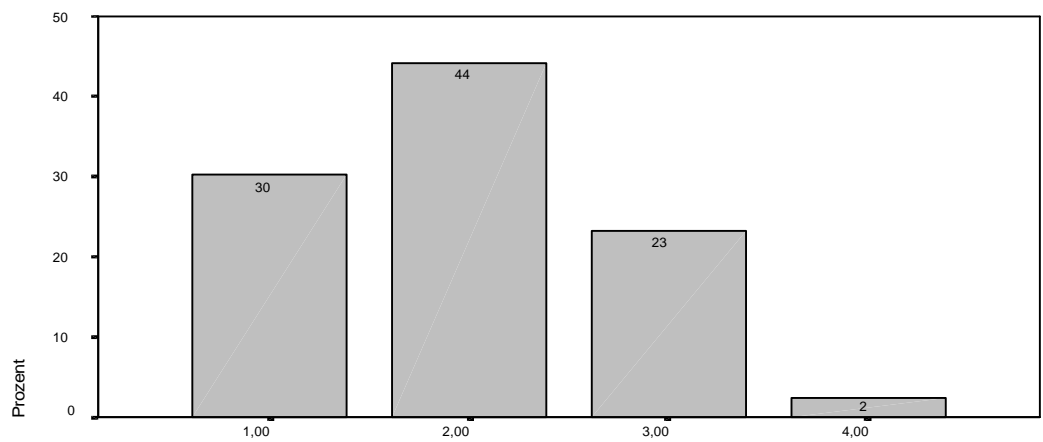


Das Seminar war übersichtlich gestaltet, ich habe verstanden, um was es ging.

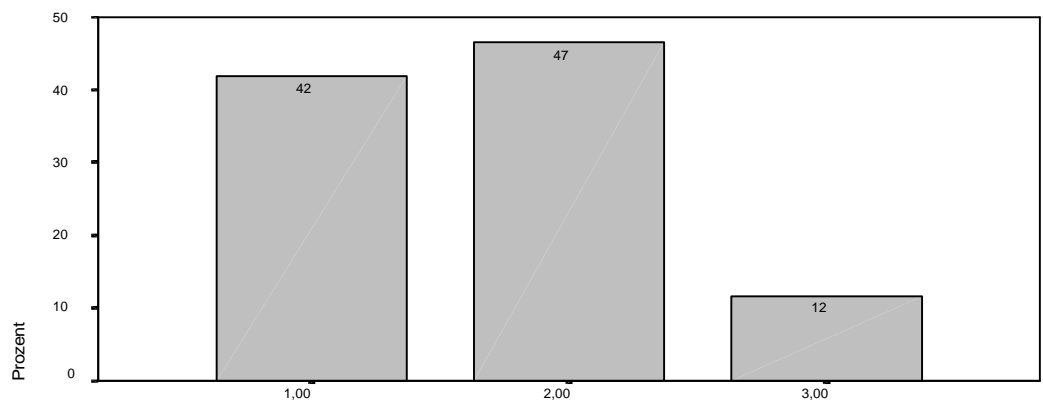




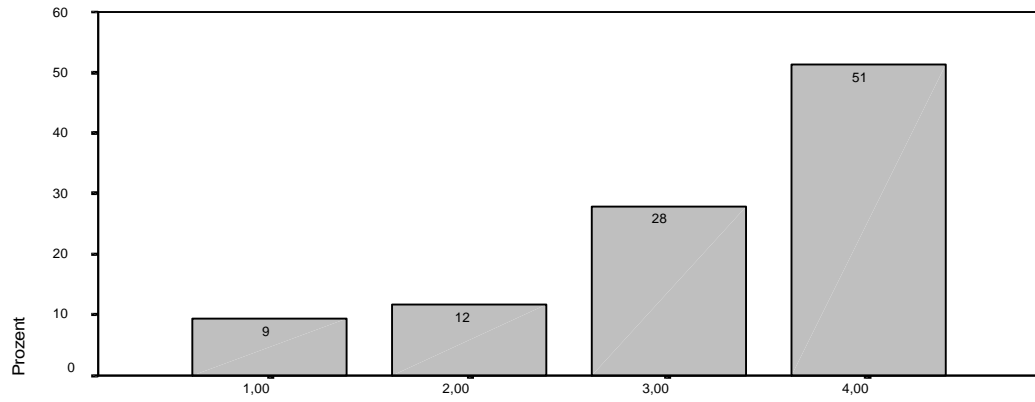
Ich habe viel gelernt und sehe bestimmte Dinge jetzt anders.



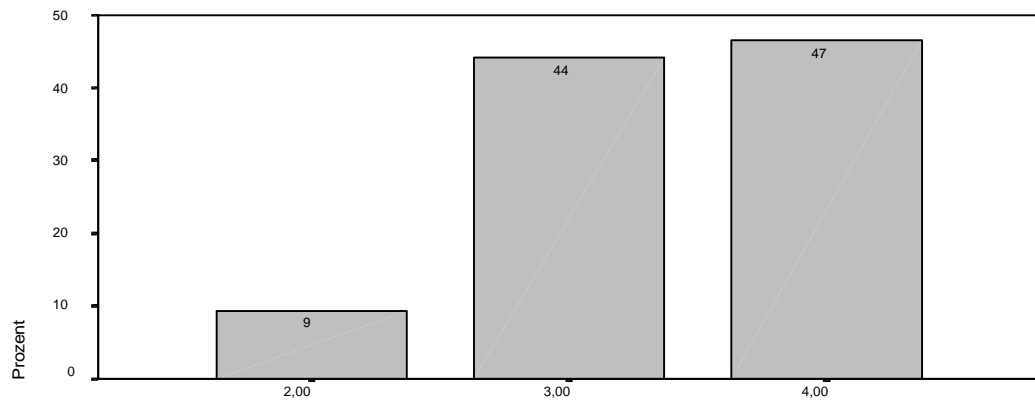
Ich glaube, dass mir das hier Gelernte zukünftig im Umgang mit anderen hilft.



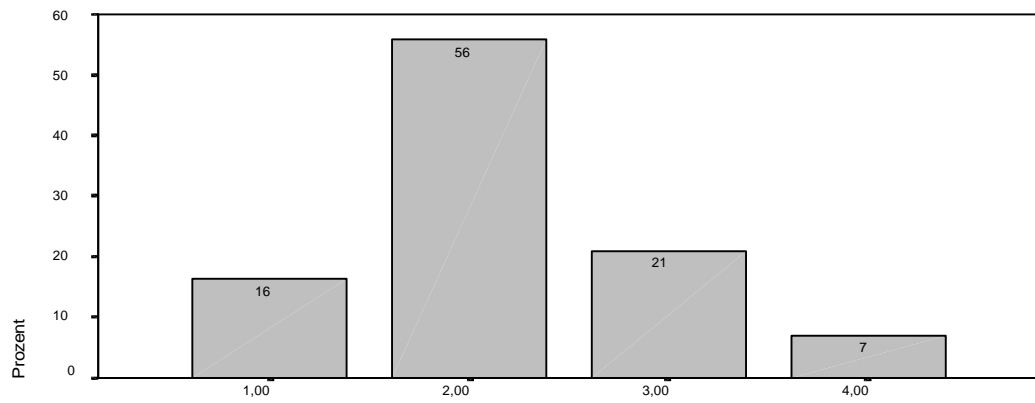
Die Teilnahme an der Veranstaltung hat sich gelohnt.



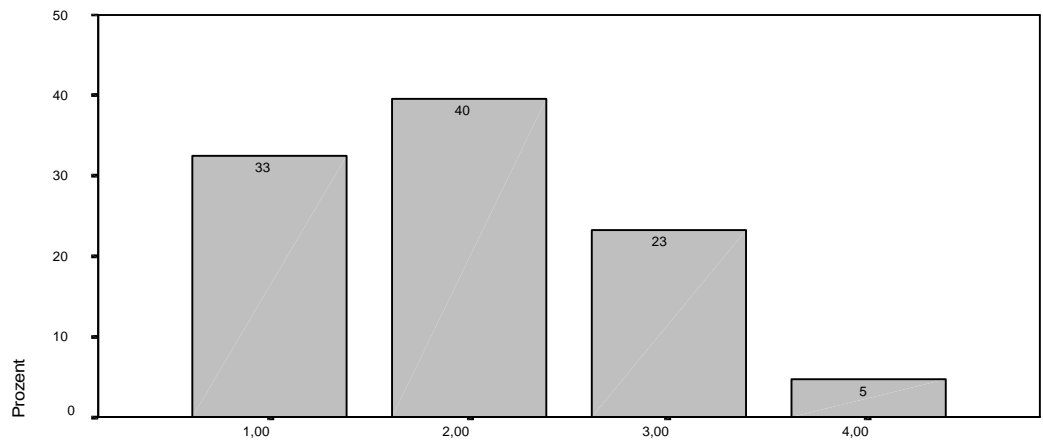
Manche Übungen erinnerten mich zu sehr an die Schule.



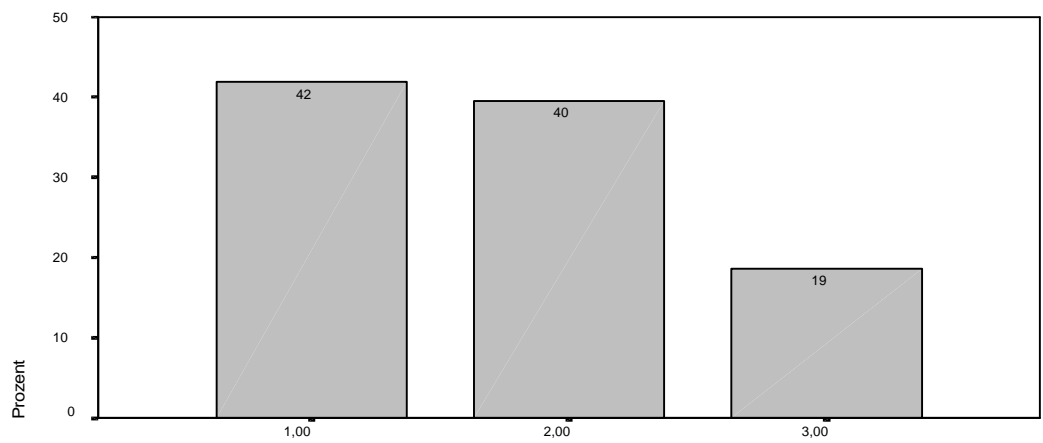
Manchmal war es mir zu emotional/gefühlsbetont.



Bei den Rollenspielen habe ich besonders viel gelernt.

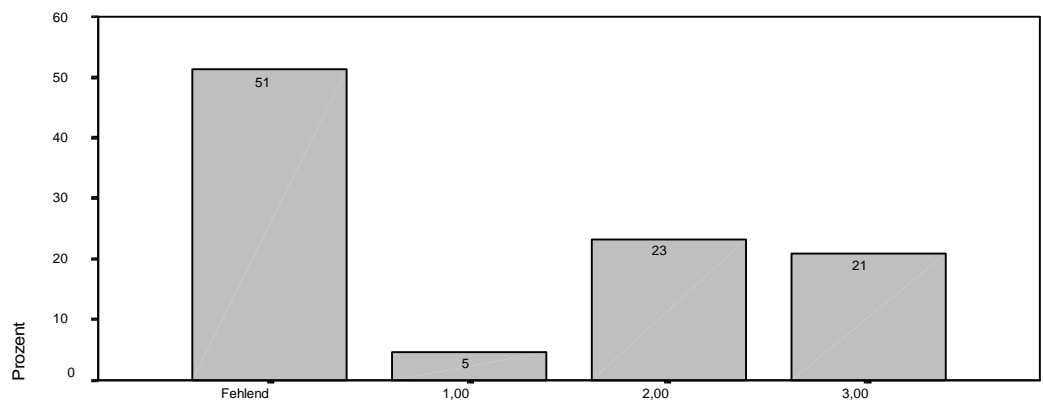


Ich habe durch Beobachtung der anderen mein Wissen erweitern können.



Die gemeinsamen Überlegungen zu den Erlebnissen während der Übungen waren hilfreich.

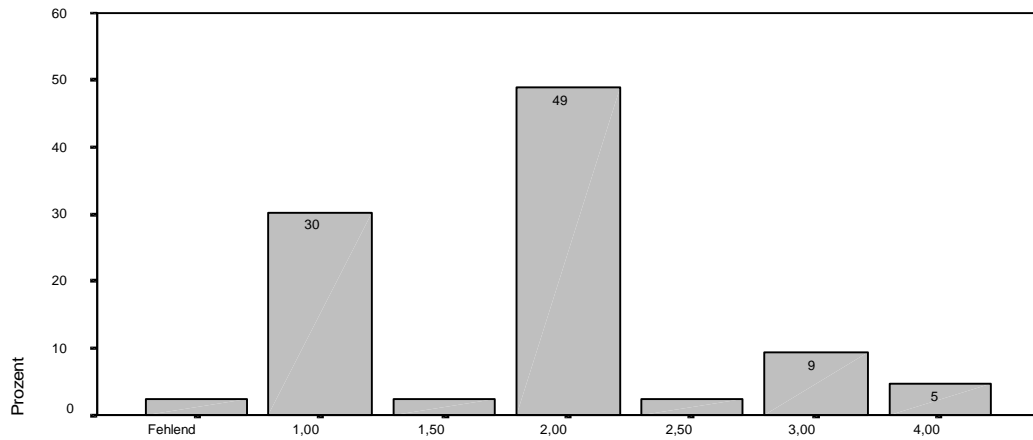
Zusatz: Multiplikatoren



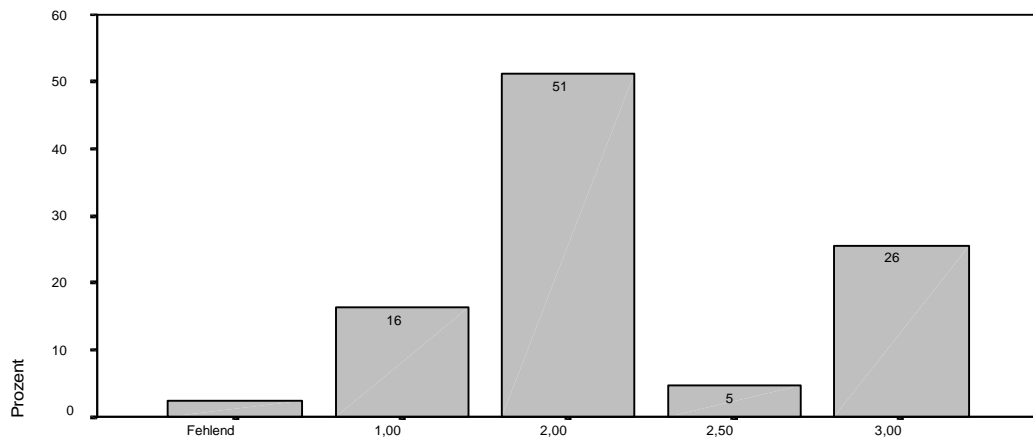
Das Erlernte/Erlebte hilft mir bei meiner Arbeit weiter.

Zweiter Teil: Bewertungen per Schulnote

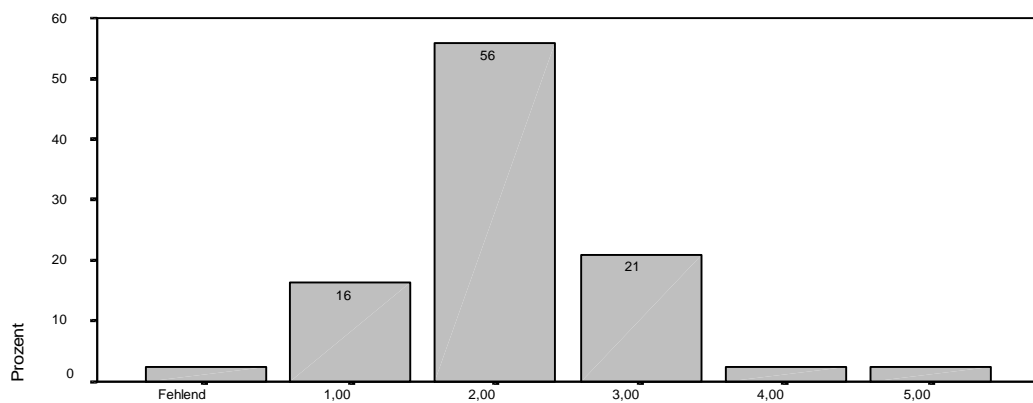
Teilnehmer gaben auch Durchschnittsnoten (z.B. 2,5) an, die in der Grafik mit aufgenommen sind.



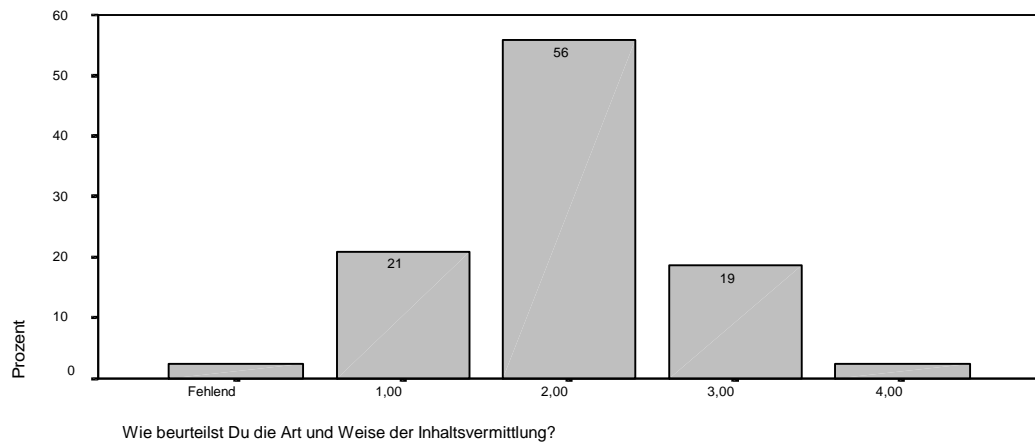
Wie beurteilst Du das Eingehen auf Deine Fragen, Wünsche und Interessen?



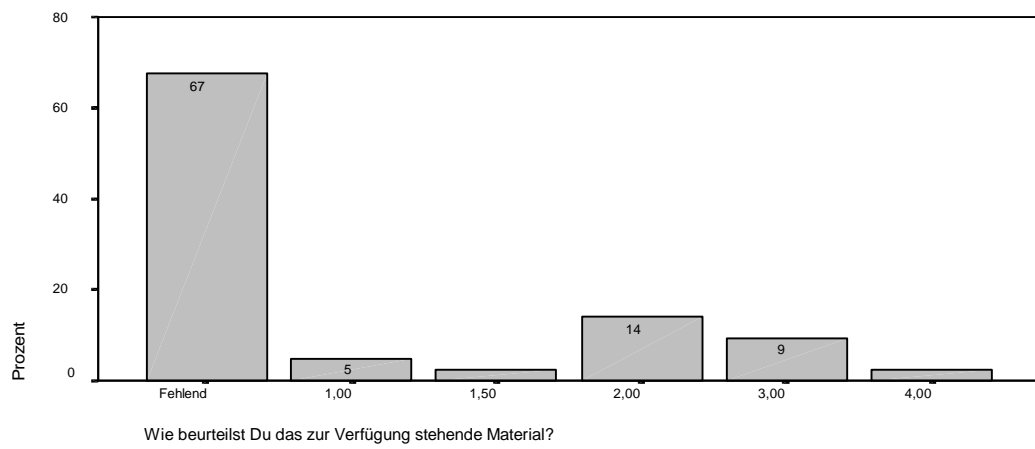
Wie bewertest Du den Austausch zwischen den Kursteilnehmer:innen?



Wie konntest Du dich in die Übungen und Reflexionen einbringen?



Zusatz: Multiplikatoren



Nachbemerkung

Diese Evaluation wurde von Gabriele Cleve, Dr. Margarete Jäger und Arndt Keßner erarbeitet.