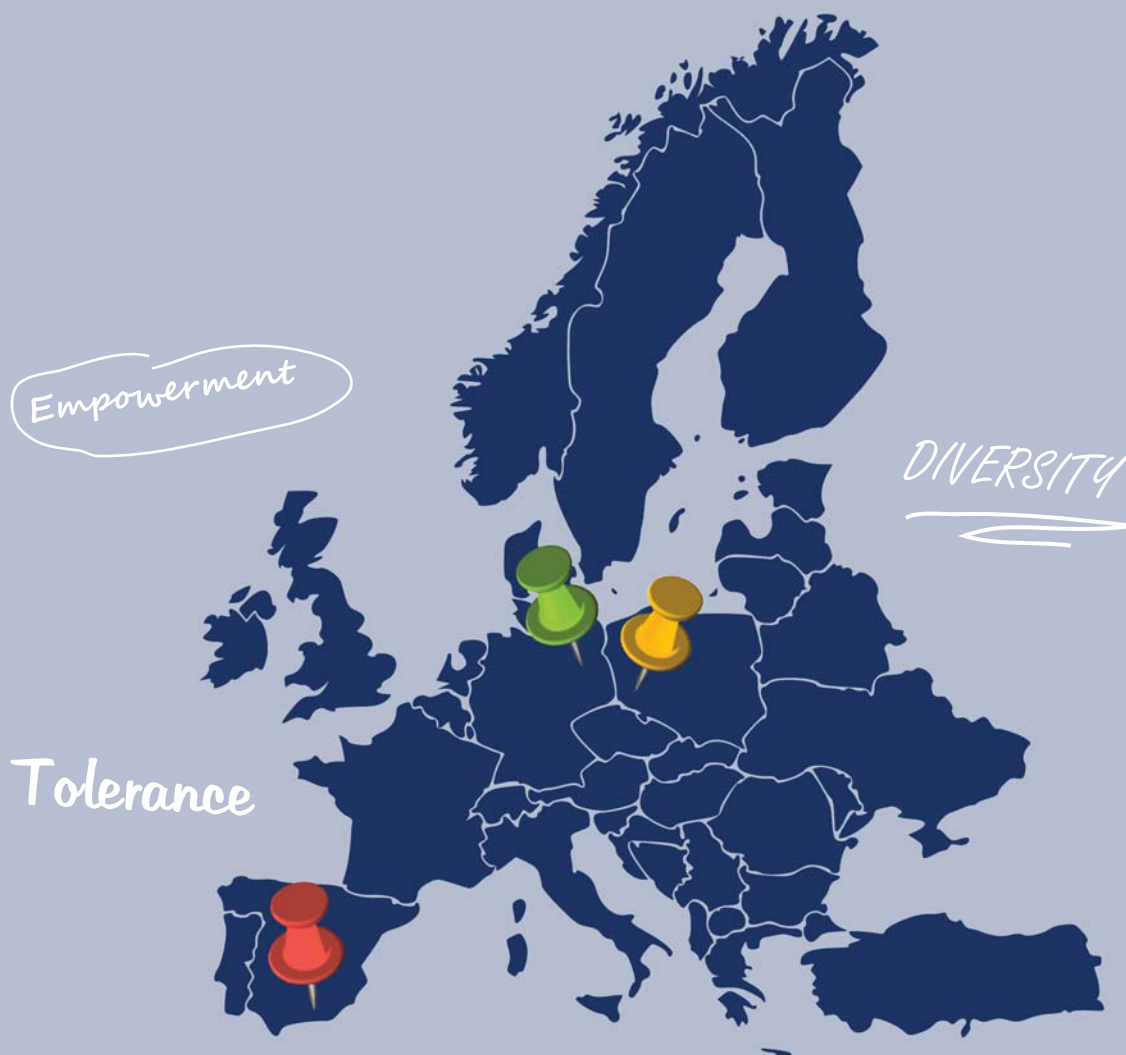


# EDUCATION AGAINST DISCRIMINATION

Antidiskriminierung und Empowerment in  
Brandenburg, Niederschlesien und Andalusien

Erfahrungen aus der internationalen Projektarbeit  
und Wirkung auf lokaler Ebene

..... 1.1.2011–31.12.2012



Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej



**RAA**  
BRANDENBURG  
Regionale Arbeitsstellen  
für Bildung, Integration  
und Demokratie

Die in diesem Dokument geäußerten Ansichten geben ausschließlich die Meinung der VerfasserInnen wieder.  
Die Europäische Kommission garantiert nicht die Richtigkeit der in diesem Heft enthaltenen Informationen und übernimmt keine Verantwortung für deren Nutzung.

## Impressum

*Herausgeber:*



RAA Brandenburg  
Demokratie und Integration Brandenburg e.V.  
Benzstraße 11-12, 14482 Potsdam  
[www.raa-brandenburg.de](http://www.raa-brandenburg.de)

*zusammen mit:*



Intercultural life – Aktive Bildung für eine interkulturelle Welt  
[www.intercultural-life.com](http://www.intercultural-life.com)

*und der:*



Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej

Hochschule für Sozialpsychologie, Außenstelle Breslau (Wrocław) (Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej Wydział Zamiejscowy Wrocław)  
[www.swps.pl/wroclaw](http://www.swps.pl/wroclaw)

*Redaktion:*

Silke van Kempen

*Layout und Satz:*

VorSprung Design & Kommunikation, [www.werbe-vorsprung.de](http://www.werbe-vorsprung.de)

*Übersetzung:*

Katrin Alban, Magdalena Stojer-Brudnicka, Susana Gómez, Aleksandra Lipczak, Claudia Tribin, Regina Wendenburg

*Lektorat:*

Marta M. Fernández, Maria Jarmoszuk, Silke van Kempen

*Druck:*

Reprotechnik Berlin/RT Reprotechnik.de GmbH, [www.rt-reprotechnik.de](http://www.rt-reprotechnik.de),  
[cadberlin@reprotechnik.de](mailto:cadberlin@reprotechnik.de)

*Bildnachweise:*

Grafik S. 8: Stephan Ulrich, [www.malman.com](http://www.malman.com)  
Grafiken S. 11 & 13: Regina Wendenburg

Dezember 2012



Diese Publikation ist im Rahmen des Projektes „Education against Discrimination – Antidiskriminierung und Empowerment in Brandenburg, Niederschlesien und Andalusien“ entstanden. Das Projekt wird durch die Europäische Kommission über das Programm „Grundrechte und Unionsbürgerschaft“ sowie durch die Integrationsbeauftragte des Landes Brandenburg gefördert.

# Inhaltsverzeichnis

Bildung gegen Diskriminierung ❖❖❖ 3  
*Alfred Roos*

Die drei Partnerorganisationen ❖❖❖ 4

Antidiskriminierungsarbeit im europäischen Vergleich – Ein Rückblick auf das Projekt ❖❖❖ 6  
*Julia Vollmer und Dina Ulrich*

## Die methodischen Ansätze

CreaVideo – Video als Mittel des Empowerments und der Reflexion partizipativer Gruppenprozesse ❖❖❖ 10  
*Katrin Alban und Regina Wendenburg*

Betzavta ❖❖❖ 13  
*Manuela Plizga-Jonarska*

Der Anti-Bias-Ansatz ❖❖❖ 14  
*Dina Ulrich*

## Die lokale Arbeit

Antidiskriminierungsarbeit im Kontext der ökonomischen Krise in Andalusien ❖❖❖ 16  
*Katrin Alban*

Toleranz erlernen: Ein Wert, den wir vermitteln können, indem wir ihn praktizieren ❖❖❖ 22  
*Noemí González Carballés*

Lokale Arbeit in Niederschlesien – Regional und doch international ❖❖❖ 24  
*Manuela Plizga-Jonarska*

Antidiskriminierungskultur in Brandenburg fördern – Erfahrungen aus der lokalen Arbeit in Brandenburg ❖❖❖ 29  
*Dina Ulrich*

Feedback und Dank ❖❖❖ 35  
*Obiri Mokini*

Sollte man die diskriminierende Mehrheit oder die diskriminierte Minderheit ändern? ❖❖❖ 36  
*Prof. Dr. habil. Barbara Weigl*

AutorInnen und ProjektmitarbeiterInnen ❖❖❖ 40





Alfred Roos

## ❖ Bildung gegen Diskriminierung

Es gibt eine mehrheitsfähige Meinung in der deutschen Gesellschaft, die lautet: „Reisen bildet“. Ein – ebenfalls mehrheitsfähiges – Vorurteil lautet: „Bildung hilft gegen Diskriminierung und Vorurteile“. Weder die erste noch die zweite Aussage gelten voraussetzungslos. Dass Deutschland weltweit „Reise-Weltmeister“ ist, heißt leider nicht, dass Deutschland gleichzeitig „Bildungs-Weltmeister“ oder „Weltmeister bei der Anerkennung von Vielfalt“ ist. Auch das „Bildungsvorurteil“ widerlegt die Geschichte: Große Teile der Führungselite im nationalsozialistischen Deutschland waren durchaus gebildet. Aber ihre „Bildung“ hat die zunächst diskriminierten und dann verfolgten Menschen nicht geschützt. Im Gegenteil.

Unser gemeinsam mit den polnischen und spanischen Partnern entwickeltes und durchgeführtes Projekt hat sich mit den Voraussetzungen auseinandergesetzt, unter denen Bildungsprozesse die gewünschten Ziele tatsächlich erreichen können: **Bildung gegen** Diskriminierung – oder positiv ausgedrückt – **Bildung für** die Anerkennung von Vielfalt und als *empowerment* von Menschen, die von Diskriminierung betroffen und von gesellschaftlicher Beteiligung ausgeschlossen sind.

Dabei haben wir eine gemeinsame „Bildungs-Reise“ unternommen, die für die Partnerorganisationen und die Teilnehmer/innen unter anderem folgende Schlussfolgerungen erlauben:

- Es lohnt sich, für die eigene Arbeit zu Hause wahrzunehmen, wie sich Diskriminierung in den Partnerregionen darstellt: Welche Gruppen sind von Diskriminierung besonders betroffen und welche Wege werden gegangen, um diese Diskriminierung zu bekämpfen und ein Klima für Weltoffenheit zu schaffen?
- Es lohnt sich, für die Arbeit zu Hause, die eigenen Bildungsstrategien und Methoden in den Partnerregionen vorzustellen, sie gemeinsam kritisch zu befragen und gemeinsam über Adaptionmöglichkeiten nachzudenken.
- Die gemeinsame Beschreibung und Reflexion über die Situation in den Partnerregionen ermöglicht die Selbstreflexion der eigenen Wirklichkeit und der Antworten, die für ihre Veränderung gegeben werden.
- Schließlich erweitert sich damit unser aller Methodenschatz in der Auseinandersetzung mit gesellschaftlicher Diskriminierung.

Dies alles war möglich durch die Förderung dieses Projektes durch die EU-Kommission und regionale Förderer, durch die Kooperationsbereitschaft der Partnerorganisationen, durch das Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Projekt und durch die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die sich beteiligt haben. Ihnen allen sei ausdrücklich gedankt!

Den Leserinnen und Lesern wünsche ich eine anregende Lektüre und eine Ermutigung für die weitere Arbeit gegen Diskriminierung.

## ... Die drei Partnerorganisationen

Diese drei Organisationen wirkten im Projekt zusammen:

### Intercultural life – Aktive Bildung für eine interkulturelle Welt

Intercultural life ist ein Verein, der im Bereich der non-formalen Bildung aktiv ist, mit dem Ziel die aktive Bürgerschaft zu fördern, benachteiligte Bevölkerungsgruppen zu stärken und Bewusstsein zu schaffen für kulturelle Vielfalt als Ressource für die persönliche und soziale Entwicklung. Unsere Hauptzielgruppen sind sozial benachteiligte Jugendliche und Erwachsene, Sozialarbeiter/innen, Sozialpädagog(inn)en und Lehrer/innen. Wir kooperieren mit Schulen, NGOs und der öffentlichen Verwaltung.

Unsere Aktivitäten bieten einen Rahmen für kreatives, lebenslanges Lernen, welches den Teilnehmenden ermöglicht, ihre Kompetenzen in Bezug auf soziale Interaktion, Reflexion und gesellschaftliches Handeln zu erweitern. Grundlage unserer Arbeit ist die „educación activa“ (aktive Bildung), welche die Kooperation und aktive Teilnahme in den Mittelpunkt stellt. Wir nutzen Methoden des künstlerischen Ausdrucks wie Video, Musik und Theater.

Intercultural life bietet Workshops und Fortbildungen auf lokaler und internationaler Ebene an, Begleitung für Jugendinitiativen und Jugendbegegnungen, sowie Beratung im Bereich der internationalen Jugendarbeit. Der Verein agiert als Koordinierungs-, Aufnahme- und Entsendeorganisation im Rahmen des Europäischen Freiwilligendienstes. Zudem ist er Teil eines internationalen Netzwerkes von Vereinen und Verbänden der Jugendarbeit und Jugendorganisationen, sowie Mitglied des andalusischen Netzwerkes „Redes Interculturales“ und der Plattform der Freiwilligenarbeit in Granada.



*Intercultural life –  
Aktive Bildung für eine interkulturelle Welt  
[www.intercultural-life.com](http://www.intercultural-life.com)  
E-Mail: [info@intercultural-life.com](mailto:info@intercultural-life.com)  
C/Barrio bajo 16, 18328 Trasmulas/Granada, Spanien  
Telefon und Fax: +34 – 958 51 86 81*

### Hochschule für Sozialpsychologie, Außenstelle Breslau (Wrocław) (Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej WZ Wrocław)

Die Hochschule für Sozialpsychologie ist ein modernes wissenschaftlich-didaktisches Zentrum, das interdisziplinäre sozial-geisteswissenschaftliche Studiengänge in Warschau, Breslau (Wrocław), Sopot, Posen

und Kattowitz anbietet. Seit 15 Jahren gehört diese Hoch-



Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej



schule zu den wichtigsten Zentren für psychologische Studien in Polen. Zurzeit bildet sie ca. 13.500 Studierende aus. Die Hochschule ist befugt, Doktorgrade in folgenden Wissenschaftsdisziplinen zu verleihen: Psychologie, Kulturwissenschaften, Soziologie und Jura sowie den Grad des habilitierten Doktors in den Disziplinen Psychologie und Kulturwissenschaften. Die Hochschule für Sozialpsychologie ist eine gesellschaftlich verantwortliche Einrichtung. Sie führt u. a. Bildungsprojekte durch, darunter offene Konferenzen aus dem Bereich der Vorbeugung von Diskriminierung, der Toleranzerziehung und gewaltloser Konfliktlösung (Mediation).

Die Außenstelle der Hochschule für Sozialpsychologie in Breslau (Wrocław) wurde im Jahre 2004 errichtet und

bietet folgende Studiengänge an: Psychologie, Psychologie für Magister, Journalistik und gesellschaftliche Kommunikation, Grafikdesign sowie mehrere Postgraduierten-Studiengänge. Laut dem parametrischen Test, der im Jahre 2010 vom polnischen Ministerium für Wissenschaft und Hochschulwesen durchgeführt wurde, stellt sie die beste wissenschaftliche Einrichtung im Bereich der Sozialwissenschaften in Polen dar.

Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej  
Wydział Zamiejscowy Wrocław  
[www.swps.pl/wroclaw](http://www.swps.pl/wroclaw)  
E-Mail: [sekretariat.wroclaw@swps.pl](mailto:sekretariat.wroclaw@swps.pl)  
ul. Ostrowskiego 30, 53-238 Wrocław, Polen  
Telefon: +48 – 71 750 72 60

## RAA Brandenburg (Regionale Arbeitsstellen für Bildung, Integration und Demokratie)

Die RAA Brandenburg haben seit 1992 umfassende Erfahrungen in der Fortbildung und Beratung in Schulen und Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe sowie mit Akteuren aus der Integrationsarbeit und aus kommunalen Strukturen sammeln können. Sie halten deshalb ein breites Spektrum von Angeboten im Bereich der Bildungs- und Integrationsarbeit bereit. Mit regionalen und überregionalen Projekten fördern sie die Integration von Zugewanderten und treten für eine Gesellschaft ein, die von gegenseitigem Respekt und Anerkennung getragen wird und auf die gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen zielt. Vor diesem Hintergrund kooperieren sie mit staatlichen Einrichtungen, Netzwerken, Stiftungen und Vereinen zum Abbau von Diskriminierung und Vorurteilen, unterstützen interkulturelle sowie internationale Bildungs- und Begegnungsprogramme und konzipieren Projekte und Materialien in den Bereichen Demokratiebildung und

interkulturelles und globales Lernen sowie historischer und politische Bildung.



Die Arbeit der RAA Brandenburg wird langfristig gefördert durch das Büro der Integrationsbeauftragten des Landes Brandenburg, das Ministerium für Bildung, Jugend und Sport, das Handlungskonzept „Tolerantes Brandenburg“, die Freudenberg Stiftung und verschiedene nationale und internationale Förderprogramme.

RAA Brandenburg  
Demokratie und Integration Brandenburg e.V.  
[www.raa-brandenburg.de](http://www.raa-brandenburg.de)  
E-Mail: [info@raa-brandenburg.de](mailto:info@raa-brandenburg.de)  
Benzstraße 11-12, 14482 Potsdam, Deutschland  
Telefon: +49 – 331 747 80 - 0

Julia Vollmer und Dina Ulrich

## ... Antidiskriminierungskultur im europäischen Vergleich – Ein Rückblick auf das Projekt

### Ausgangslage

In Brandenburg leben ca. 6 % Menschen mit Migrationshintergrund. Die meisten von ihnen stammen aus verschiedenen Staaten Osteuropas, der Russischen Föderation oder Vietnam. Für viele der in Brandenburg lebenden Zuwanderer sind Fremdenfeindlichkeit und Diskriminierung alltägliche Realität.

In Spanien ist der eingewanderte Bevölkerungsanteil seit dem Jahr 2000 sprunghaft angestiegen, bis über 8 % in Andalusien im Januar 2012. Die Herkunft der Immigrant/-innen ist sehr vielfältig, wobei die größten Einwanderergruppen aus Rumänien und Marokko stammen. Viele befinden sich in einer extrem schwierigen Lebens- und Arbeitssituation. Zudem gibt es in Andalusien als Grenzland Europas viele Einwanderer, die aus afrikanischen Ländern in Booten über das Mittelmeer einreisen und dabei ihre Leben riskieren. Eine weitere ethnische Minderheit in Andalusien sind die seit Jahrhunderten ansässigen Roma. Beide Gruppen sind bis heute nicht gut integriert und erfahren vielfach Diskriminierung und Ausgrenzung.

Polen gilt als ein ethnisch relativ homogenes Land mit einem sehr geringen Anteil an Migrant/-innen (unter 2 %). Diskriminierung aufgrund der Herkunft betrifft in Niederschlesien vor allem Roma und Sinti. Aber auch Diskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt, soziale Diskriminierung von Homosexuellen und Antisemitismus sind im Alltagsleben in Polen – wie auch in

den anderen beiden Projektregionen – vielfach vorhanden.

Mit Beginn der Umsetzung der EU-Richtlinien zur Gleichbehandlung bekam Antidiskriminierungsarbeit in der öffentlichen Wahrnehmung einen neuen Stellenwert. Neben der Begleitung und Unterstützung von Betroffenen ist die Sensibilisierung von Bürger/-innen sowie Organisationen und Institutionen für das Thema Diskriminierung notwendig.

### Zielgruppen und Ziele

Das Projekt richtete sich an Menschen, die im Bereich der Integration von Zuwanderern arbeiten sowie in Migrantorganisationen und/oder im Bereich der Antidiskriminierungsarbeit tätig sind. Insgesamt nahmen fünf Teilnehmer/-innen pro Land am gesamten Projekt teil.

Ein erstes Ziel des Projektes war der fachliche Austausch zu Ansätzen der Antidiskriminierungsarbeit und Empowermentstrategien, die in den drei Partnerländern praktiziert werden. Die Qualifizierung der Projektteilnehmer/-innen in diesen Ansätzen und Methoden, war ein weiteres Vorhaben des Projektes. Um diese Ziele zu erreichen, fand in jedem der drei Partnerländer ein Projekttreffen mit einer mehrtägigen Seminarreihe statt. Die Treffen dienten auch dazu, internationale und lokale Kooperationsstrukturen und





Netzwerke aufzubauen und zu festigen, was ein weiteres wichtiges Ziel im Projekt war.

Ein viertes Ziel war, die bei den internationalen Treffen kennengelernten Ansätze, Methoden und Strategien zu Empowerment und Antidiskriminierung im jeweils eigenen Land zu erproben und gegebenenfalls an spezielle Bedingungen anzupassen. Dafür fanden zwischen den internationalen Seminaren in allen drei Projektregionen Fortbildungen und Trainings für weitere lokale Akteure statt, die – unterstützt von Projektmitarbeiter/-innen – durch die Projektteilnehmer/-innen selbst initiiert und zum Teil auch selbst durchgeführt wurden.

Begleitend wurden den Projektteilnehmer/-innen Vernetzungstreffen, Beratung und Coaching angeboten<sup>1</sup>.



*Internationales Seminar in Spanien/Almeria*

## Internationale Aktivitäten

Die drei internationalen Projekttreffen dauerten jeweils fünf Tage und wurden von der jeweiligen Projektorganisation des Gastgeberlandes<sup>2</sup> konzipiert und organisiert. Sie bestanden aus einem mehrtägigen Seminar sowie Besuchen von Akteuren und Organisationen vor Ort, die in der Antidiskriminierungs- und Integrationsarbeit tätig

sind. Alle internationalen Seminare wurden in der jeweiligen Landessprache durchgeführt und in zwei weitere Sprachen übersetzt (Deutsch/Polnisch/Spanisch).

### I. Internationales Seminar (Seddiner See, Brandenburg / Mai 2011)

In einer dreitägigen Fortbildung wurde den 15 Projektteilnehmer/-innen der Anti-Bias-Ansatz vorgestellt<sup>3</sup>. Dabei setzten sich die Teilnehmer/-innen, an ihrer eigenen Erfahrung orientiert, mit Vorurteilen, Diskriminierung und gesellschaftlichen Machtstrukturen auseinander. An zwei weiteren Tagen fanden verschiedene Projektvorstellungen statt, die sich mit dem Thema „Diskriminierung“ beschäftigten. Mehr über den Stand der Antidiskriminierungsarbeit in Brandenburg haben die Teilnehmer/-innen und Projektmitarbeiter/-innen in der Landesstelle für Chancengleichheit im Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie erfahren. Die Projektteilnehmerin Astrid Tautz stellte uns ihre Beratungstätigkeit für von rassistischer Diskriminierung Betroffene beim Verein Opferperspektive e.V. vor. Ein weiterer Teilnehmer, Obiri Mokini, lud die Teilnehmer/-innen in das Asylbewerberheim Bad Belzig ein, wo sie mit Flüchtlingen aus unterschiedlichen Ländern der Welt ins Gespräch kommen konnten. Die RAA Berlin stellten ihr Projekt „Roma-Schulmediation“ vor, wel-



*Internationales Seminar in Deutschland/Brandenburg – Obiri Mokini erzählt vom Projekt „Baum der Gleichheit“*

<sup>1</sup> Ausführliche Beschreibungen der lokalen Arbeit in den einzelnen Regionen finden Sie in den Artikeln „Antidiskriminierungskultur in Brandenburg fördern“, „Antidiskriminierungsarbeit im Kontext der ökonomischen Krise in Andalusien“ und „Lokale Arbeit in Niederschlesien – Regional und doch international“.

<sup>2</sup> Siehe Artikel „Die drei Partnerorganisationen“.

<sup>3</sup> Siehe Artikel „Der Anti-Bias-Ansatz“.





## Erfahrungen und Schlussfolgerungen

Wie die „Stimmen“ der Projektteilnehmer/-innen in den drei Artikeln der Koordinatorinnen zur lokalen Arbeit anschaulich zeigen, empfanden viele von ihnen den fachlichen Austausch und das Kennenlernen neuer Ansätze und Methoden in der Empowerment- und Antidiskriminierungsarbeit als interessant und bereichernd. Kritik gab es vor allem an der zur Verfügung stehenden Zeit, die eine vertiefende Auseinandersetzung und ein sicheres Erlernen der Methoden unmöglich machte. Um mit diesen Ansätzen im Bildungsbereich als Multiplikator/-innen fundiert arbeiten zu können, bedürfte es als weiteren Schritt einer umfassenderen Fortbildung (sreihe), als es im Rahmen des Projektes möglich und geplant war<sup>7</sup>. Als vorteilhaft für einen vertiefenden Einblick in die unterschiedlichen Ansätze wurde allerdings die Möglichkeit des Projektes empfunden, „Expert/-innen“ der jeweiligen Ansätze aus einem der Partnerländer einzuladen, um gemeinsam eine Fortbildung im eigenen Land vorzubereiten und durchzuführen. Das war eine gute Chance, unter professioneller Anleitung mehr Erfahrungen mit den neu kennengelernten Ansätzen und Methoden zu sammeln und sie auf weiteren Veranstaltungen zu verbreiten. Lokale und internationale Vernetzung und das Entstehen von neuen Kooperationsbeziehungen waren wichtige Aspekte, die durch das Projekt gefördert werden sollten. Hier gab es große Unterschiede zwischen den Partnerregionen. Während in Niederschlesien alle Teilnehmer/-innen aus einer Stadt stammen und sich teilweise wöchentlich treffen konnten, fanden in Andalusien und vor allem in Brandenburg weitaus weniger lokale Vernetzungstreffen statt, da die Wege für regelmäßige Treffen für die Projektteilnehmer/-innen einfach zu weit waren. Wie die Arbeit in dem gut funktionierenden Netzwerk der polnischen Teilnehmer/innen auch gemeinsam mit weiteren lokalen Akteuren nach der Projektlaufzeit weitergeht, schildert die polnische Projektkoordinatorin Manuela Plizga-Jonarska in ihrem Artikel „Lokale Arbeit in Niederschlesien – Regional und doch international“. Aber auch in Andalusien sind weitere Kooperationsbeziehungen entstanden, die über den Projektzeitraum hinaus fortgeführt werden, wie zum Beispiel eine Kooperation zwischen der Hochschule für Sozialpsychologie in Breslau (Wrocław) und der Universität in Almería.

Das Ziel, die neu kennengelernten Ansätze und Methoden im eigenen Land auszuprobieren, wurde durch die vielfältigen Veranstaltungen auf lokaler Ebene erreicht. Die Verknüpfung der vorgestellten Ansätze wurde in Seminaren während des Projektes ansatzweise erprobt: Eine Verbindung zwischen Anti-Bias und CreaVideo bietet eine gute Möglichkeit, mit Jugendlichen auf das Thema Diskriminierung einzugehen<sup>8</sup>. Dass die beiden erfahrungs- und prozessorientierten Ansätze Anti-Bias und Betzavta gut zusammen funktionieren, hat bereits das Berliner Projekt „Starke Kinder machen Schule“ bewiesen.<sup>9</sup>

Eine länderspezifische Anpassung der Ansätze fand im Rahmen des Projektes nicht statt. Allerdings gibt es dennoch vielfältige Anstrengungen der Projektteilnehmer/-innen, Übungen und Methoden aus den kennengelernten Ansätzen und Erfahrungen aus dem Projekt in ihre Arbeitskontexte zu integrieren, und somit den Blick für diskriminierendes Verhalten zu schärfen und die Entwicklung eines respektvollen Miteinanders und der Chancengleichheit in ihrem eigenen Umfeld zu fördern.

<sup>7</sup> Siehe dazu auch die Schlussfolgerungen der Koordinatorin in Spanien (Text: „Antidiskriminierungsarbeit im Kontext der ökonomischen Krise in Andalusien“).

<sup>8</sup> Siehe Artikel „Antidiskriminierungskultur in Brandenburg fördern“, Absatz „Crea-Video + Anti-Bias-Ansatz – Eine Erfahrung in Brandenburg“.

<sup>9</sup> Im Rahmen des Projektes „Starke Kinder machen Schule“ von FIPP e. V. (Fortbildungsinstitut für die pädagogische Praxis) wurden einige Berliner Schulen begleitet. Dabei haben die Projektmitarbeiter/-innen ein Konzept erstellt, das Methoden des Anti-Bias-Ansatzes mit Methoden des Ansatzes „Betzavta“ kombiniert (vgl. [www.fippev.de](http://www.fippev.de)).

## Die methodischen Ansätze

Katrin Alban und Regina Wendenburg

### ❖ CreaVÍdeo – Video als Mittel des Empowerments und der Reflexion partizipativer Gruppenprozesse

Das Konzept CreaVÍdeo ist eine spezifische Form der Nutzung des Werkzeuges Video in Bildungsprozessen mit Gruppen, die wir im Verein Intercultural life entwickelt haben. Sie basiert auf unserer Erfahrung in sozialen Bildungsprogrammen mit benachteiligten Gruppen und Multiplikator(inn)en auf lokaler und internationaler Ebene.

Ein wichtiges Ziel unserer Arbeit ist es, den Zugang von benachteiligten Gruppen zu den neuen Medien der Information und Kommunikation zu fördern, damit sie sich in unserer Gesellschaft Gehör verschaffen können. Das Internet ist ein sehr wichtiges Medium für den Kampf gegen Diskriminierung und für Chancengleichheit. Dennoch konzentrieren wir uns in den CreaVÍdeo-Workshops und -Seminaren nicht allein auf die künstlerische Produktion und ihre anschließende Verbreitung. Der Gruppenprozess ist von gleicher Bedeutung.

### CreaVÍdeo hat eine doppelte Zielsetzung

Auf der einen Seite zielt die Methode auf das Empowerment<sup>1</sup> von sozial benachteiligten Gruppen, d. h. die Selbstbefähigung und Stärkung auf persönlicher und kollektiver Ebene. Es handelt sich um einen Prozess der Bewusstwerdung über die eigene Situation, die eigenen Fähigkeiten und Interessen als Person und soziale Gruppe, die dem Individuum helfen, das eigene Leben in die Hand zu nehmen und in seiner Gemeinschaft und der Gesellschaft im allgemeinen Einfluss zu nehmen. Über die gemeinsame künstlerische Produktion können die Gruppen sich ausdrücken, sich innerhalb ihrer Gruppe austauschen, und zusammen ihr eigenes Video produzieren, um so ihre Botschaft verbreiten zu können.

*Die Methode CreaVÍdeo gibt dir die Möglichkeit sichtbar zu sein und dir Gehör zu verschaffen, wenn du in unserer Gesellschaft etwas sagen möchtest.*

<sup>1</sup> Nach dem Wörterbuch der Humanitären Aktion und Entwicklungszusammenarbeit (Diccionario de Acción Humanitaria y Cooperación al Desarrollo) kann man das Wort „Empowerment“ definieren als einen „Prozess, über den die Personen ihre Fähigkeiten, Vertrauen, Vision und Protagonismus als soziale Gruppe stärken, um positive Veränderungen ihrer Lebensumstände anzustoßen. Die Philosophie des Empowerments hat ihren Ursprung im Ansatz der „educación popular“ (Volksbildung), welche sich ausgehend von der Arbeit Paulo Freire’s in den 60er-Jahren entwickelte. (...)“: [www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrart/86](http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrart/86).





Auf der anderen Seite steht die Zusammenarbeit in der Gruppe und die Reflexion über die Wege der Entscheidungsfindung im Mittelpunkt: In jedem CreaVÍdeo-Seminar wird eine demokratische, nicht-diskriminierende und respektvolle Entscheidungsfindung angestrebt. Jede Person hat ihren Raum und ihre Rolle innerhalb der Produktionsgruppe eines audiovisuellen Werkes, jede Person ist notwendig. Machtverhältnisse innerhalb der eigenen Gruppe und die Chancen der Teilnahme jeder Person werden thematisiert, mit dem Ziel ein größtmögliches Gleichgewicht zu erreichen, eine Inklusion und aktive Beteiligung aller.

Die Produktion eines Werkes in einer Gruppe in begrenzter Zeit ermöglicht, dass Konflikte entstehen, sowie diskriminierende und ausschließende Verhaltensweisen. Dies wiederum bringt die Chance mit sich, über dieses Verhalten nachzudenken, uns dessen bewusst zu werden, es zu bearbeiten und unser eigenes Verhalten zu ändern.

## Zielgruppen

Das Konzept CreaVÍdeo eignet sich für verschiedene Gruppen von Jugendlichen oder Erwachsenen. Wenn es sich um benachteiligte Gruppen handelt, wird der Fokus im Prozess in der Regel mehr auf die gemeinsame Produktion eines Videos gerichtet, als Möglichkeit sich auszudrücken und eine Botschaft zu verbreiten. Wenn es sich um Gruppen in einer stärkeren Position und mit mehr Privilegien in unserer Gesellschaft handelt, wird der Prozess mehr auf die Reflexion der demokratischen und nicht-diskriminierenden Entscheidungsfindung ausgerichtet. Aber in beiden Fällen hat der Prozess eine doppelte Zielsetzung und entwickelt sich nach den konkreten Bedürfnissen jeder Gruppe.

## Wie kann man mit CreaVÍdeo arbeiten?

Um ein audiovisuelles Werk mit CreaVÍdeo zu produzieren, braucht man keinerlei Vorkenntnisse. Es soll deutlich werden, dass die neuen Technologien der Information und Kommunikation für alle zugänglich sind. Daher arbeiten wir mit sehr einfachen Mitteln wie einer Foto- oder Handykamera und einem Computer mit einem kostenlosen Schnittprogramm.

Die Trainer/innen bieten einen vertrauensvollen Rahmen, damit die Teilnehmenden lernen und in Dialog treten können. Sie unterstützen die Gruppe sowohl in Bezug auf die Gruppenarbeit als auch in Bezug auf die Produktion eines audiovisuellen Werkes, mit dem Ziel, dass alle Teile des künstlerischen Produktionsprozesses in den Händen der Gruppe liegen: Die Idee und die Botschaft, das Drehbuch, die Dreharbeiten, der Schnitt und die Verbreitung. Die Trainer/innen nehmen die Gruppe, ihre Bedürfnisse, ihre Ideen und Kreationen sehr ernst. Die wichtigste Eigenschaft der Trainer/innen ist, der Gruppe und jeder Person und ihren Fähigkeiten zu vertrauen.



In einem CreaVideo-Seminar ist die künstlerische Produktion nur ein Teil des Prozesses. Mehr als die Hälfte der Zeit ist für andere gruppendynamische Aktivitäten eingeplant:

Zu Beginn des Seminars werden Übungen der aktiven Pädagogik, des Anti-Bias-Ansatzes<sup>2</sup> oder des Theaters der Unterdrückten<sup>3</sup> eingesetzt, mit dem Ziel, ein gutes Gruppenklima und eine gute Kommunikation untereinander zu schaffen und Bewusstsein für die eigene Situation, die Chancengleichheit und eine inklusive Beteiligung zu entwickeln.

Anschließend schlagen die Teilnehmenden Themen für ihre Videos vor und bilden Arbeitsgruppen nach Interessen. Jede Gruppe formuliert ihre Botschaft und klärt, an wen sie gerichtet wird. Die Trainer/innen lassen das Thema völlig offen und lassen die Gruppe entscheiden. Es ist möglich, dass Themen aufkommen, die nicht mit den Ideen oder Erwartungen der Trainer/innen übereinstimmen. Diese müssen jedoch das Risiko eingehen und der Gruppe vertrauen, damit wirklich die Themen bearbeitet werden können, die die Teilnehmenden am meisten beschäftigen, und sie am meisten berühren.

Wenn während der Produktion ihres Videos Konflikte in einer Gruppe entstehen, wird der Arbeitsprozess unterbrochen, um in eine Phase der Reflexion und der konstruktiven Konfliktlösung eintreten zu können. Hierfür ist es notwendig, dass der/die Trainer/in über entsprechende Fähigkeiten verfügt.

Wenn die Videos fertiggestellt sind, vor ihrer Präsentation, sieht CreaVideo eine Phase der Reflexion über den Produktionsprozess innerhalb der Produktionsgruppen vor. Dies dient dazu, die Kooperation und die Rolle jedes/r einzelnen innerhalb der Gruppe zu bewerten, und sich über ein mögliches Machtgefälle in Bezug auf die Entscheidungsfindung bewusst zu werden. Auch findet eine thematische Auswertung statt, in der über die Bedeutung des Themas des Videos im persönlichen Leben der Teilnehmenden gesprochen wird, sowie über Ideen, wie sie in Zukunft damit umgehen können. Ausserdem wird die Verbreitung des Videos geplant, damit die Botschaft wirklich gehört werden kann.

Am Ende des Seminars, nach der Präsentation der Videos, ist es sehr wichtig, Raum und Zeit vorzusehen, damit die Teilnehmenden über ihre Gefühle sprechen und die Erfahrung aus ihrer Perspektive bewerten können. Die Produktion eines audiovisuellen Werkes in einer Gruppe mit dem Ziel, sich in unserer Gesellschaft Gehör zu verschaffen, ist häufig eine besondere Erfahrung, die viel in der beteiligten Person bewegt.

Ideal für ein CreaVideo Seminar ist eine Dauer von drei bis fünf Tagen und mindestens von zwei vollen Tagen.

2 Siehe Artikel „Der Anti-Bias Ansatz“ in dieser Broschüre.

3 Das Theater der Unterdrückten entstand 1971 in Brasilien mit dem konkreten Ziel lokale Probleme zu thematisieren. „Das TU ist das Spiel des Dialogs: wir spielen und lernen gemeinsam. Jede Art von Spiel muss eine Disziplin haben – klare Regeln, denen wir folgen müssen. Gleichzeitig brauchen Spiele unbedingt Kreativität und Freiheit. Das TU ist die perfekte Synthese zwischen der Antithese der Disziplin und der Freiheit. Ohne Disziplin gibt es kein soziales Leben; ohne Freiheit gibt es kein Leben. (...) Die Disziplin unserer Spiele ist unser Glauben, dass wir das Recht eines jeden Wesens in Würde zu leben wiederherstellen müssen. Wir glauben, dass wir alle mehr sind, und viel besser als wir denken zu sein. Wir glauben an die Solidarität.“ (Augusto Boal, Gründer des Theater's der Unterdrückten, Rio de Janeiro 2004): <http://www.theatreoftheoppressed.org> (International Theatre of the Oppressed Organisation).



Manuela Pliżga-Jonarska

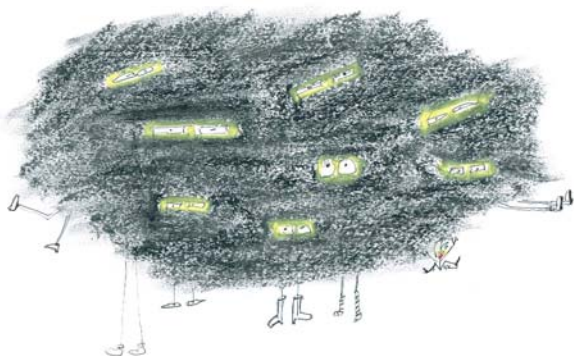
## ❖ Betzavta

Das Betzavta-Programm wurde in den Jahren 1987–1988 in Israel von Uki Maroshek-Klarman am ADAM Institute for Democracy and Peace in Jerusalem entwickelt und hat sich später ebenfalls in anderen Ländern verbreitet. Ein Versuch, diese Methode ebenfalls in Polen bekannt zu machen wurde Anfang der 90er-Jahre unternommen. Dieser damalige Versuch scheiterte jedoch aufgrund der noch zu geringen Offenheit in Polen für die Auseinandersetzung mit Konflikten. Bis heute hat die Methode in Polen nur wenig Verbreitung gefunden. In Deutschland wurde das Konzept 1995 vom Centrum für angewandte Politikforschung (C•A•P) an der Universität München mit Unterstützung der Bertelsmann Stiftung für die Anwendung in Deutschland adaptiert.

Das Programm wurde entwickelt um zu zeigen und erklären, wie Demokratie funktioniert und welche Vorteile sie bietet. Es vermittelt zudem demokratische Verhaltensweisen. Man kann es nicht nur dafür einsetzen,

politische Aspekte einer demokratischen Entscheidungsfindung zum Vorschein zu bringen, sondern auch deren psychologische Aspekte – in der Familie, in der Arbeit, in der lokalen Gemeinschaft oder in einer anderen Gruppe.

Während einer Betzavta-Schulung bekommen die Teilnehmer die Möglichkeit, sich Instrumente anzusehen, die uns helfen, unsere eigenen Handlungen zu beobachten, sie zu verstehen, kritisch zu beurteilen und nachfolgend zu verbessern. Es ist ein auf Spielen, also praktischer Erfahrung basierendes Lernen (games based learning), bei dem die Theorie zu den psychologischen Aspekten eines Konflikts erläutert und die vorkommenden Konflikte besprochen werden. Konflikte werden daher absichtlich hervorgerufen, um den Teilnehmern so die Gelegenheit zu verschaffen, sich selbst in einer konkreten Situation – voller wahrer Emotionen und Bedürfnisse – zu beobachten. Die Teilnahme an solchen Spielen ist jedoch nicht leicht und bedarf einer entsprechenden Offenheit. Insbesondere unter der Aufsicht eines in der Arbeit mit Gruppen erfahrenen Moderators bietet die Arbeit mit der Betzavta-Methode die Möglichkeit, das Funktionieren von Konflikten zu verstehen und eine gewaltfreie und respektvolle, demokratische Alltagskultur einzuüben, die langfristig beibehalten werden kann.



Während der Betzavta Fortbildung beim internationalen Seminar in Polen, Zeichnung von Regina Wendenburg

Dina Ulrich in Anlehnung an Rainer Spangenberg

## ... Der Anti-Bias-Ansatz

Der Anti-Bias-Ansatz ist ein in den USA entwickelter Ansatz der Antidiskriminierungsarbeit und interkultureller Bildung. Er wurde Anfang der 1980er-Jahre von Louise Derman-Sparks und Carol Brunson-Philips für den Elementar- und Primarbereich erarbeitet. Die Weiterentwicklung des Ansatzes, auch für die Erwachsenenbildung, fand insbesondere in Südafrika nach der gesetzlichen Abschaffung der Apartheid statt. Erst Anfang der 1990er-Jahre wurde der Anti-Bias-Ansatz über den von Inkota e. V. initiierten Fachkräfteaustausch aus Südafrika auch in Deutschland bekannt und wird hier inzwischen in verschiedenen pädagogischen Arbeitsfeldern (Elementarbereich, Schule, außerschulische Jugendarbeit und Erwachsenenbildung) eingesetzt.

Das englische Wort „bias“ bedeutet Voreingenommenheit, Schiefelage oder Vorurteil. Der Ansatz geht davon aus, dass jede/-r Vorurteile hat. Viele Menschen setzen „Vorurteile“ und „Diskriminierung“ spontan mit böswilligen und moralisch verwerflichen oder gar rechtsextremistischen Äußerungen bzw. Verhaltensweisen gleich, die sich gegen Menschen anderer Herkunft oder Hautfarbe richten. Demgegenüber nimmt der Anti-Bias-Ansatz auch „subtile“ Vorurteile, Voreingenommenheiten und Schieflagen in den Blick. Alle Formen von Diskriminierung, also Benachteiligungen werden thematisiert, sei es aufgrund von Merkmalen wie Herkunft, Hautfarbe oder auch aufgrund von Merkmalen wie Geschlecht, Alter, Schicht-Zugehörigkeit,

Beeinträchtigungen, Religion oder der sexuellen Orientierung.

### Ziele und Grundlagen der Anti-Bias-Arbeit

Anti-Bias-Arbeit zielt auf gesellschaftliche Verhältnisse, in denen alle Menschen – unabhängig von Herkunft, Hautfarbe oder anderen körperlichen Merkmalen, Religion, Geschlecht, sexueller Orientierung oder sozialem Status – gleiche Chancen auf Anerkennung, Teilhabe und Entfaltung haben. Wertebasis ist die Anerkennung der Gleichwertigkeit aller Menschen in ihrer Unterschiedlichkeit. Dabei bewegt sich der Anti-Bias-Ansatz im Spannungsfeld zwischen dem Respektieren von Unterschieden und dem Nicht-Akzeptieren unfairen Verhaltens.

Eine dem Anti-Bias-Ansatz zugrunde liegende Annahme ist, dass Vorurteile und Diskriminierungen nicht (nur) als individuelle Fehlurteile zu sehen sind, sondern als Bilder und Ideologien in der Gesellschaft verankert sind und erlernt werden. In der Anti-Bias-Arbeit findet die intensive erfahrungsorientierte Auseinandersetzung mit Macht und Diskriminierung sowohl auf der individuellen als auch auf der gesellschaftlichen Ebene statt. Dabei werden alternative Handlungsansätze entwickelt<sup>1</sup>.

1 Zur Einführung in Geschichte und Grundannahmen des Anti-Bias-Ansatzes siehe zum Beispiel Shantala Herdel (2007): Was ist Anti-Bias? Ein Beitrag zur Methodenbox der Anti-Bias-Werkstatt, zum Herunterladen unter: <http://www.anti-bias-werkstatt.de/resources/3+Was+ist+AB.pdf>.





## Arbeitsfelder des Anti-Bias-Ansatzes

Das Berliner Projekt „Kinderwelten“ hat den Anti-Bias-Ansatz für die pädagogische Arbeit mit kleinen Kindern in Deutschland adaptiert und als Ansatz Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung weiterentwickelt.<sup>2</sup> Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung nimmt Einseitigkeiten, Mechanismen und Verhaltensweisen von Ausgrenzung in den Blick, die die Entfaltung von Kindern und ihre Teilhabe an Bildungsprozessen hemmen. Mit dem Ansatz der Vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung bietet das Projekt „Kinderwelten“ ein erprobtes und ausgereiftes Praxiskonzept für inklusive Bildung in Kindertageseinrichtungen an.

Im Arbeitsfeld Schule hat der Berliner FiPP e. V. mit dem Anti-Bias-Ordner (FiPP e. V. 2004) eine Methodensammlung für die Arbeit mit Kindern zusammengestellt und von 2004 bis 2007 Anti-Bias-Arbeit mit Grundschüler/innen im Bezirk Marzahn-Hellersdorf modellhaft erprobt. Diese Arbeit wurde mit dem FiPP-Projekt „Starke Kinder machen Schule“ von 2007 bis 2010 an vier Berliner Grundschulen fortgesetzt, wobei die Arbeit mit Kindern – auf der Grundlage des Anti-Bias-Ansatzes sowie des Programms Betzavta und der Beschäftigung mit den in der UN-Kinderrechtskonvention formulierten Rechten von Kindern – im Mittelpunkt stand (FiPP e. V. 2010).

Anti-Bias-Fortbildungen für Lehrkräfte und für die Multiplikator/-innen der Jugendarbeit bieten verschiedene Träger (nicht zuletzt die RAA Brandenburg) an. Fortbildungen unterschiedlicher Formate für pädagogische Fachkräfte zielen dabei auf eine „Haltungsänderung“

oder „Sensibilisierung“ einzelner Akteure ab, um die vorhandenen Schiefen wahrzunehmen und im weiteren Schritt Handlungsstrategien zu entwickeln, diese Schiefen in Balance zu bringen.

Nach dem Anti-Bias-Ansatz können auch Fortbildungen gestaltet werden, die die interkulturelle Kompetenz und die Diversity-Kompetenz der Mitarbeiter/-innen im Rahmen der Personalentwicklung während des Prozesses der interkulturellen Öffnung der Verwaltung fördern, sowie Diskriminierung und die Situation von Minderheiten und kulturellen Randgruppen thematisieren sollen.<sup>3</sup>

Die Regionalen Arbeitsstellen für Bildung, Integration und Demokratie (RAA) Brandenburg arbeiten seit 2005 in Brandenburger Schulen und Kindertageseinrichtungen sowie in der außerschulischen Jugendarbeit und Erwachsenenbildung mit dem Anti-Bias-Ansatz, denn er ist unseres Erachtens hervorragend geeignet, zu einem offeneren und respektvolleren Umgang mit gesellschaftlicher Vielfalt und verbesserter gesellschaftlicher Teilhabe aller Menschen in Brandenburg beizutragen (Spangenberg 2010: 221-225).

### Literatur:

- Spangenberg, Rainer (2012): *Anti-Bias-Arbeit und Schulentwicklung – „Vorurteilsbewusste Pädagogik“ als Bezugspunkt inklusiver Schulentwicklung*. In: RAA Brandenburg (Hg.): *Demokratische Schulentwicklung begleiten. Erfahrungen, Anregungen, Herausforderungen*. Potsdam. S. 48-58.
- Spangenberg, Rainer (2010): *Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung – Erfahrungen aus der Arbeit mit dem Anti-Bias-Ansatz in Brandenburger Kindertageseinrichtungen und Schulen*. In: Weiss, Karin/Roos, Alfred (Hg.): *Neue Bildungsansätze für die Einwanderungsgesellschaft. Erfahrungen und Perspektiven aus Ostdeutschland*. Freiburg im Breisgau. S. 221-234.

### Weiterführende Literatur und Internetseiten zur Anti-Bias-Arbeit finden Sie außerdem unter:

- [http://www.anti-bias-werkstatt.de/resources/Literaturliste\\_Anti-Bias.pdf](http://www.anti-bias-werkstatt.de/resources/Literaturliste_Anti-Bias.pdf)
- [www.kinderwelten.net](http://www.kinderwelten.net)

<sup>2</sup> *Kinderwelten, ein Projekt des Instituts für den Situationsansatz (ISTA) in Trägerschaft der Internationalen Akademie für innovative Pädagogik, Psychologie und Ökonomie (INA) gGmbH an der Freien Universität Berlin, arbeitet nach dem Ende des o. g. Modellprojekts 2010 als Fachstelle Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung weiter. Nähere Informationen und zahlreiche Materialien zum Herunterladen unter <http://www.kinderwelten.net>.*

<sup>3</sup> *Zum Thema „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung“ siehe auch: Fleischer-Wetzel, Angela (2010): *Interkulturelle Öffnung von Verwaltungen. Eine (An-)Forderung für die Zukunftsfähigkeit märkischer Landschaften*. In: RAA Brandenburg (Hg.): *Interkulturelle Beiträge* 41. Potsdam. S. 20-26.*

# Die lokale Arbeit

Katrin Alban

## Antidiskriminierungsarbeit im Kontext der ökonomischen Krise in Andalusien

### Die andalusischen Projektteilnehmerinnen

- *Sonia Expósito Marchal und Karima Ouald Ali – Freiwillige und Präsidentin des Vereins „Asociación Marroquí para la integración de los inmigrantes“ (Marrokanischer Verein für die Integration von Immigrant(inn)en) in Málaga*
- *Daniela Padua Arcos – Dozentin an der Universität in Almería und Mitgründerin des Vereins „Red Utopía y Educación“ (Netzwerk Utopie und Bildung) aus Almería*
- *María Jesús Santos Morales – Psychologin und Koordinatorin der Niederlassung in Granada des Dachverbandes „Mujeres Progresistas“ (Progressive Frauen) in Andalusien (bis Juni 2012), Gründerin des Vereins „Mujeres por la Diversidad“ (Frauen für Vielfalt) in Granada*

- *Noemí González Carballés – Anthropologin und Sozialarbeiterin mit Erfahrung in der Arbeit mit eingewanderten Personen und Häftlingen in verschiedenen Vereinen in Andalusien, Stipendiatin in der andalusischen Verwaltung, Bereich Migrationspolitik (bis Nov. 2009)*
- *Regina Wendenburg – Vorsitzende des Vereins „Intercultural life – educación activa por un mundo intercultural“ (Interkulturelles Leben – aktive Bildung für eine interkulturelle Welt) in Trasmulas, Granada*

#### Zudem nahmen punktuell teil:

- *Fernando Checa – Sozialarbeiter in einem Heim für Jugendliche in Madrid (bis Juni 2012)*
- *Vincent Voisin – Sozialpädagoge und Europäischer Freiwilliger beim Verein Intercultural life (bis Juni 2012)*

## 1. Der Kontext der Antidiskriminierungsarbeit in Andalusien

Die aktuelle Situation in Andalusien hat den Verlauf der lokalen Arbeit in diesem Projekt stark beeinflusst. Im Folgenden möchte ich auf zwei wichtige Aspekte aufmerksam machen.

### 1.1. Immigration

Im Unterschied zu anderen europäischen Ländern wie Deutschland oder Frankreich, ist die Einwanderung in größerem Umfang ein relativ junges Phänomen in Spanien. Seit dem Jahr 2000 stieg der eingewanderte Bevölkerungsanteil sprunghaft an, auf bis zu 12,1% in Spanien<sup>1</sup> und 8,63% in Andalusien im Januar 2012,



wobei fast die Hälfte Mitbürger/innen nicht europäischer Herkunft sind<sup>2</sup>.

Dem Jahresbericht von „Andalusien und Immigration 2010“ des Permanenten Andalusischen Observatoriums der Migrationen zufolge, ist die negative Bewertung der Einwanderung innerhalb der andalusischen Bevölkerung von 2005 bis 2011 deutlich angestiegen, von 34 % auf 58 %.

## 1.2. Die ökonomische Krise

Während der letzten zwei Jahre hat die Krise in Spanien zu einer alarmierenden Situation geführt: Die Arbeitslosenquote ist auf 25 % angestiegen und die der Jugendlichen auf über 50 %.<sup>3</sup> Die Bevölkerung ist sehr beunruhigt und besorgt, die Jugendlichen sehen sich gezwungen zu emigrieren, um Arbeit zu finden und viele Familien verlieren ihre Wohnung, weil sie die Hypotheken nicht mehr zahlen können.

Die Gruppe der Immigrant(inn)en leidet noch stärker unter den Konsequenzen der ökonomischen Krise; die Arbeitslosenquote dieser Bevölkerungsgruppe stieg auf 36,95 % im April 2012.<sup>4</sup> Eine Untersuchung der Stiftung „Fundación Secretariado Gitano“ von 2011 belegt, dass die Krise ebenfalls besonders harte Konsequenzen für die ethnische Minderheit der Roma hat. Während sich die Arbeitslosenquote der Gesamtbevölkerung in den letzten Jahren verdoppelt hat, hat sich die der Roma praktisch verdreifacht und ist auf 36 % im Jahr 2011 angestiegen.

Diese Krise hat auch negative Auswirkungen auf die Arbeit der NGOs, die sich für die Integration von Eingewanderten und gegen Diskriminierung einsetzen. Mit

den Kürzungen im Sozialbereich können viele Vereine ihre Arbeit nicht weiterführen, andere müssen lange auf bereits bewilligte Subventionen warten und somit viel Geld für ihre Arbeit vorstrecken, so dass sie die Gehälter ihrer Angestellten nicht mehr zahlen können. Viele Aktive in der Antidiskriminierungsarbeit haben ihre Arbeit verloren und einige warten auf die Gehälter der letzten Monate ihrer Arbeit, ohne zu wissen ob sie überhaupt noch damit rechnen können. Viele Vereine mussten schließen, wie u. a. der in unserem Projekt teilnehmende Dachverband der Progressiven Frauen, welcher Programme der Inklusion mit Frauen (Opfer von Gewalt gegen Frauen, Frauen im und nach dem Strafvollzug, Frauen, die der Prostitution nachgehen, etc.) und Immigrant(inn)en durchführte.

## 1.3. Immigration, die Krise und unser Projekt

Für drei der Teilnehmenden in unserem Projekt bedeutet diese Situation eine extrem unsichere und instabile persönliche Lage. Eine Teilnehmende aus Granada war bereits zu Beginn des Projektes arbeitslos geworden, hat dann kurze Zeitverträge in Algeciras und Ronda bekommen. Zwei andere wurden während der Projektlaufzeit arbeitslos.

Auf der einen Seite erschweren die ökonomische Krise und die schwierige Lage vieler Personen und Organisationen den Prozess der Verbreitung und Implementierung der in diesem Projekt erhaltenen Impulse in Bezug auf Methoden der Antidiskriminierung und des Empowerments. Auf der anderen Seite ist das Thema brennender denn je, da sich diskriminierende Verhaltensweisen in der aktuellen Situation der Krise ausbreiten. Viele soziale Organisationen fordern eine

<sup>2</sup> Nach der Webseite der Regierung der Autonomen Region Andalusien „Compromisos 2008–2012, Seguimiento de los compromisos de Inversión“: [www.juntadeandalucia.es/compromisos20082012/principal\\_medida.php?id\\_medida=92](http://www.juntadeandalucia.es/compromisos20082012/principal_medida.php?id_medida=92).

<sup>3</sup> Siehe Nachrichtenblock auf der Webseite des spanischen Fernsehsenders „Radiotelevisión española“: [www.rtve.es/noticias/el-paro-espana/](http://www.rtve.es/noticias/el-paro-espana/) vom 22/10/2012.

<sup>4</sup> „Desempleo e inmigración en España“ (Arbeitslosigkeit und Immigration in Spanien) vom 29. April 2012 auf der Webseite von *El Mundo.com*.

größere Anstrengung im Kampf gegen die Diskriminierung.<sup>5</sup> Zudem eröffnet eine Krise auch Chancen der Reflexion und der Veränderung. In unseren Seminaren im Projekt „Education against Discrimination“ haben wir die Energie, den Willen und die Bereitschaft neue Wege zu suchen, spüren können.

Im Folgenden werde ich der Frage nachgehen, inwieweit dieses Projekt wichtige Anstöße geben konnte, um den Kampf gegen Diskriminierung in Andalusien dauerhaft zu stärken.

## 2. Wirkung der internationalen Fortbildung auf die andalusischen Projektteilnehmenden

Die andalusischen Teilnehmenden dieser Fortbildung haben sehr wichtige Impulse in Bezug auf Konzepte und Methoden der Antidiskriminierungsarbeit erhalten, und können diese in ihrem beruflichen und privaten Umfeld anwenden, jede/r mit unterschiedlichen Schwerpunkten.



*Dieses Projekt hat mir eine globalere Vision des Phänomens der Migration und der Diskriminierung gegeben, und davon, wie damit in den verschiedenen Ländern umgegangen wird. Für mich war es wichtig, die Dinge aus verschiedenen Perspektiven betrachten zu können.*  
(María Jesús Santos Morales)



Die Teilnehmenden haben in unserem Projekt eine Schlüsselrolle, da sie die Impulse verbreiten und in ihrem beruflichen Umfeld einführen können. So hat Daniela Padua Arcos z. B. bereits verschiedene Übungen



CreaVideo-Workshop mit Frauen in Granada

gen des Anti-Bias und des Betzavta angewandt, zum einen in ihren Kursen an der Universität und zum anderem in einem Kongress zur Bildungsarbeit mit Multiplikator(inn)en aus verschiedenen Bereichen (Museen, Schule, Universität ...). Hier diente eine Betzavta-Übung dazu, unsere demokratische Kultur zu analysieren. Die Anwesenden waren von diesem Experiment begeistert.



*Die Methoden helfen mir das Umfeld, in dem ich mich bewege, in meinem Verein Utopía y Educación und mit den Student(inn)en an der Universität, zu verändern.*  
(Daniela Padua Arcos)



Grundsätzlich bewerteten die andalusischen Teilnehmenden alle in den internationalen Fortbildungen vorgestellten Methoden und Konzepte als sehr interessant und wertvoll für die Antidiskriminierungsarbeit, auch wenn von einzelnen verschiedene Kritikpunkte geäußert wurden, wie z. B. ein wahrgenommener Mangel an theoretischer Fundierung der Anti-Bias-Fortbildung, Schwierigkeiten bei der praktischen Umsetzung der Videoarbeit aufgrund mangelnder technischer Kenntnisse oder die Frage, ob es wirklich sinnvoll ist, im Rahmen eines Betzavta-Seminars Konflikte zu provozieren oder ob dies zu einer Manipulation führen kann. Zum Mehrwert der Ansätze kommen hier zwei Teilnehmende direkt zu Wort:



*Ich sehe die Anwendbarkeit der drei Konzepte in zwei Richtungen: Man kann sie zum einen dafür einsetzen, Personen zu bestärken (zu emporen).*

<sup>5</sup> Viele NGOs fordern auch eine umfassendere Antidiskriminierungsgesetzgebung als die aktuell wirksame, welche sich vor allem auf den Arbeitsbereich und die geschlechtsbezogene Diskriminierung bezieht. Die Verabschiedung eines umfassenderen Gesetzentwurfes zur Gleichbehandlung und Nicht-Diskriminierung, welches im Jahr 2011 von der sozialistischen Regierung in Zusammenarbeit mit verschiedenen NGOs erarbeitet wurde, hatte die Opposition zurückgewiesen.



wern), in dem Sinne uns der schwächeren bzw. angreifbaren Seite von uns selbst bewusst zu werden und das Schwache des Profils von jedem/jeder zu respektieren. Zum anderen kann man sie nutzen, um in einer Gruppe zu intervenieren, um einen Konflikt zu lösen, ausgehend von der individuellen Bewusstwerdung des Machtverhältnisses innerhalb der Gruppe. Das Beeindruckende dieser Konzepte ist, dass sie uns erlauben, etwas mehr über uns selbst zu erfahren. Sie geben uns Werkzeuge an die Hand, um zu analysieren wie eine Gruppe funktioniert und um das Thema Machtverhältnis innerhalb einer Gruppe zu bearbeiten: Anti-Bias mehr auf individueller und Betzavta und Video mehr auf kollektiver Ebene.  
(Noemí González Carballés)

zweitägige Fortbildung in Zusammenarbeit mit dem Projekt „Redes interculturales“, welches die Kooperation und Vernetzung von andalusischen NGOs im Bereich der Migration und Interkulturalität fördert. Es nahmen insgesamt 27 Personen aus unterschiedlichen NGOs aus ganz Andalusien teil.

Das Konzept Anti-Bias stieß in diesem Seminar auf große Resonanz. Insbesondere wurde gelobt, dass der Ansatz erfahrungsorientiert, praktisch und dynamisch sei, sowie die Tatsache, dass die Aktivitäten Raum für (Selbst-)Reflexion eröffnen. Wichtig war es vielen jedoch auch, dass es nicht bei reiner Selbsterfahrung bleibt, sondern dass das Konzept auch Phasen der praktischen Umsetzung vorsieht, wie z. B. Veränderungen, die auf die interkulturelle Öffnung von Einrichtungen abzielen. Der Wunsch nach einer Weiterführung der Fortbildung, insbesondere in Richtung einer Multiplikator(inn)enschulung, wurde sehr deutlich.

Das Konzept Anti-Bias ist sehr interessant, um zum Thema Nicht-Diskriminierung zu arbeiten. Mit dem Video wusste ich es zuerst nicht genau, aber jetzt denke ich, dass man es sehr gut in eine umfassendere Strategie wie die Nicht-Diskriminierung oder die Konfliktlösung integrieren kann. Das Visuelle ist sehr attraktiv. Betzavta ist eine Strategie der persönlichen und kollektiven Reflexion und Analyse – des persönlichen und kollektiven Wachstums. Es trifft etwas tief in uns und bewegt unsere ganze Persönlichkeit.  
(Daniela Padua Arcos)

Der Anti-Bias Ansatz ist nichts ursprünglich Neues, aber er ist sehr interessant, weil er die einzelnen Teile zu einem Gesamtbild zusammenfügt.  
(Teilnehmer der Fortbildung in Andalusien)

Diese Fortbildung wurde von Angela Fleischer-Wetzel und Dina Ulrich von den RAA Brandenburg, Deutschland, geleitet.

### 3. Die lokalen Seminare und ihre Impulse

#### 3.1. Anti-Bias

Mit dem Ziel der Verbreitung des Anti-Bias-Konzeptes<sup>6</sup> in Andalusien schlossen sich alle an diesem Projekt beteiligten Vereine zusammen und organisierten eine

#### 3.2. CreaVideo

Das Konzept CreaVideo wurde in einer Workshopreihe mit dem Titel „Frauen 2.0 – Video als Werkzeug des Empowerments für Frauen“ angewandt. Zielgruppe waren sozial ausgegrenzte oder von sozialer Ausgrenzung bedrohte Frauen, sowohl eingewanderte als auch

<sup>6</sup> Siehe Artikel zum methodischen Ansatz Anti-Bias in dieser Broschüre.



spanische Frauen, die gemeinsam mit ihren kleinen Kindern in einer Stiftung lebten. Diese Stiftung (Fundación Escuela de Solidaridad de Sierra Elvira, Granada) war Kooperationspartner in diesem Projekt, das vom andalusischen Ministerium für Arbeit gefördert wurde. Die jungen Mütter hatten ihre Arbeit, ihre Wohnung und ihren Partner verloren, und einzelne hatten unter Gewalterfahrungen mit ihrem Partner gelitten. Der Workshop war für sie ein Raum des Austausches mit anderen Frauen, aber auch die Möglichkeit, ihre Sicht auf das Leben in der Stiftung in einem Video darstellen zu können. Sie wählten dieses Thema selbst, weil sie in ihrem Umfeld auf Ablehnung und Diskriminierung stießen und den Menschen außerhalb zeigen wollten, was das Zusammenleben in der Stiftung für sie bedeutete, um so Verständnis und Vertrauen aufzubauen. Die Arbeit an dem Video hat ihnen mehr Selbstbewusstsein, aber auch mehr Zusammenhalt und Solidarität untereinander gebracht hat, sowie die Motivation, gemeinsam etwas zu schaffen. Die Koordinatorin für die Frauen in der Stiftung sagte in der Auswertung:



*Das Wichtigste des ganzen Projektes war für mich, dass die Mütter aktiv geworden sind, dass sie angefangen haben, sich zu bewegen. Bewegung bringt mehr Bewegung und macht, dass man alles mit mehr Freude betrachten kann.  
(María Ángeles de la Torre Moreno)*



Dieses Seminar wurde von Regina Wendenburg und Katrin Alban von Intercultural life und der Projektteilnehmerin Noemí González Carballés durchgeführt.

### 3.3. Betzavta

An der Universität in Almería hat Daniela Padua Arcos gemeinsam mit zwei weiteren Dozentinnen, María Jesús Márquez und Esther Prados, ein zweitägiges Seminar zu „Kompetenzen für die kreative Konfliktlö-

sung – basierend auf dem methodischen Ansatz Betzavta“ organisiert. Es nahmen 19 Student(inn)en, drei Sozialarbeiter/innen verschiedener Vereine in Almería, zwei Europäische Freiwillige von Intercultural life, sowie ein Selbständiger teil.

Für die Teilnehmenden war diese Erfahrung sehr interessant und eröffnete vielen eine ganz neue Perspektive. Sie schätzen besonders, diese innovative Methode kennengelernt zu haben, da sie ihnen erlaubt, sich selbst besser kennen zu lernen, das eigene Verhalten in Konfliktsituationen zu analysieren, sich darüber mit anderen in einer vertrauensvollen Atmosphäre auszutauschen, und so als Personen zu wachsen. Einig waren sich die meisten, dass diese Art zu lehren und zu lernen im Curriculum der Universität sowie in Schulen Eingang finden sollte.



*Dieses Seminar ist sehr wichtig für die Aus- und Fortbildung – als Personen und als Lehrende/Berufstätige.  
(Teilnehmende der Betzavta-Fortbildung in Almería)*



Dieses Seminar wurde von Manuela Plizga-Jonarska, der polnischen Koordinatorin dieses Projektes und Dozentin an der Hochschule für Sozialpsychologie in Wrocław, geleitet. In den nächsten Wochen wird die Kooperation zwischen beiden Universitäten mit einem Online-Austausch zwischen polnischen und spanischen Student(inn)en zu Konzepten wie Toleranz und Demokratie fortgeführt.

Zudem wird der Verein „Red Utopía y Educación“ mit Unterstützung der Universität in Almería einen Sammelband zu innovativen Ansätzen in der Bildungsarbeit, mit dem Titel „Educar con co-razón“ (Erziehung/Bildung mit Herz und Verstand), herausbringen, in dem sowohl das Konzept CreaVideo als auch Betzavta beschrieben werden.



Übung bei der Betzavta-Fortbildung an der Universität  
in Almería

### 3.4. Andere Impulse

Neben den drei Ansätzen Anti-Bias, Crea-Vídeo und Betzavta hat dieses Projekt auch andere wichtige Anstöße für die Antidiskriminierungsarbeit gegeben. So wurde z. B. der deutsche Teilnehmende und Experte Stephan Ulrich nach Trasmulas eingeladen, um eine Fortbildung zur Systemischen Visualisierung von Prozessen zu geben, und die polnische Teilnehmende und Expertin Małgorzata Smolik-Wyczałkowska für ein Seminar zum Thema „Roma und Bildung – eine polnische Erfahrung“ nach Almería.

## Schlussfolgerungen

Aufgrund der aktuellen Situation in Andalusien schätzen wir die Bedeutung dieses Projektes und seiner Impulse für die Antidiskriminierungsarbeit vor Ort als sehr hoch ein. Gleichzeitig sind jedoch auch die Schwierigkeiten in Bezug auf eine nachhaltige Implementierung der neuen Methoden und Ansätze enorm.

Erstaunt hat uns, dass die vorgestellten, auf Reflexion ausgerichteten Bildungskonzepte auf solche Resonanz gestoßen sind, da sie keine konkreten Lösungsansätze für die aktuell dringenden sozialen Probleme bieten, also als akute Hilfe in der Not ungeeignet sind. Es wurde jedoch gerade ein Bedarf nach Selbstreflexion sowie nach kreativen und aktivierenden Methoden deutlich, um die Menschen zu erreichen und zu motivieren, sich für ein Miteinander ohne Diskriminierungen einzusetzen, angefangen von dem persönlichen Umfeld eines/-r jeden.

Was bedeutet dieses Projekt für mich?  
Angeln zu geben und nicht den Fisch.  
(Fernando Checa)

Vielleicht führt gerade die wahrgenommene Schwierigkeit, auf die Politik Einfluss zu nehmen, dazu, Wege zu suchen, die an unserem konkreten Verhalten in Gruppen ansetzen. Eine wichtige Erkenntnis der Teilnehmenden aus unseren Seminaren war es, dass wir erst einmal lernen müssen,

wirklich demokratisch in Gruppen zu entscheiden und Konflikte kreativ und konstruktiv zu lösen, ohne andere zu diskriminieren.

Methodische Anstöße aus den internationalen Fortbildungen sind also auf sehr fruchtbaren Boden gefallen. Die Frage bleibt jedoch offen, inwieweit es uns gelingen wird, diese Impulse nachhaltig in der lokalen Arbeit zu verankern. Eine Schwierigkeit besteht darin, dass die internationalen Fortbildungen nur einen kleinen Einblick in die methodischen Ansätze ermöglichen. Als weiteren Schritt müssten Fortbildungsreihen in den jeweiligen Ländern organisiert werden, um die Methoden weiter zu vermitteln, denn sonst können nur punktuelle Anregungen aufgenommen werden. In unserem regionalen Netzwerk besteht ein deutliches Interesse an Multiplikator(inn)enfortbildungen zu allen drei Konzepten, nur ist aufgrund der Krise nicht zu erwarten, auf einfache Weise lokale oder regionale Förderungen für solche Seminare zu bekommen. Die Herausforderung besteht nun darin, kreative Lösungen zu finden, um die entstandene Energie und die Synergie des regionalen und internationalen Netzwerkes dauerhaft nutzen zu können.

Noemí González Carballés

## ❖ Toleranz erlernen: Ein Wert, den wir vermitteln können, indem wir ihn praktizieren

Nun haben wir das Ende dieses Projektes „Education against Discrimination“ erreicht – ein Projekt von dem ich nicht erahnte, welche Bandbreite an Gefühlen, einzigartigen Eindrücken und unauslöschlichen Erinnerungen mich erwarten würden.

Zu Beginn möchte ich den Reichtum an Erfahrungen hervorheben, den die Heterogenität der Gruppe in Bezug auf Herkunft, kulturelle Wurzeln, Berufsgruppen und Generationen mit sich gebracht hat. Diese Heterogenität hat bei jeder Übung eine doppelte Ernte ermöglicht: Das objektive Lernen auf der einen Seite, und die Erfahrungen und besonderen Realitäten jedes historischen Kontextes und persönlicher Umstände auf der anderen Seite. Es war besonders interessant, etwas so Greifbares wie Zeugenberichte über die Folgen des 2. Weltkrieges und den Übergang von einer kommunistischen zu einer kapitalistischen Gesellschaft zu verstehen ... – Realitäten, die wir glauben zu kennen, aber die dennoch *kulturell entfernt* sind. Gleichzeitig ermöglicht uns dies, zu verstehen, dass unsere Geschichte und Alltäglichkeit für andere ebenso *weit entfernt* sein können.

Außer diesen menschlichen Reichtum schätze ich die sehr wertvollen Werkzeuge, mit denen ich ausgestattet wurde und die glücklicherweise kein Verfallsdatum haben, so dass sie mich weiter begleiten werden.

Diese Werkzeuge betrachte ich auf zwei Weisen:

1. Die erste Art der Betrachtung ist das Resultat dessen, die Übungen selbst erfahren zu haben. Ich habe die Methode erlebt, ... mit dem Ergebnis, mir darüber bewusst zu werden, wie ich die Außenwelt wahrnehme.

Mit der Methode Anti-Bias verstand ich grundlegend, dass wir diskriminieren, auch wenn wir uns selbst als tolerant verstehen. Dieses Selbsterkenntnis führt dazu, dass ich mein Verhalten strenger analysiere, und zudem die Art und Weise verstehe, in der andere diskriminieren ohne sich dessen bewusst zu sein.

Über die Videoarbeit und ihr Empowerment, die Arbeit in Gruppen und die Betrachtung der Machtverhältnisse innerhalb dieser, wurde mir bewusst, dass trotz bester Absichtserklärungen und Diskurse, die wir alle innerhalb einer Gruppe führen mögen, wir nicht denselben Einfluss und daher auch nicht dieselbe Macht haben, wenn es darum geht, ein gemeinsames Endprodukt zu erzielen. Mit der Methode Betzavta wurde mir bewusst, dass Gruppen bei Entscheidungen, wenn man mit begrenzten Ressourcen, wie zum Beispiel einfach der Zeit, arbeitet, dazu tendieren, weniger demokratisch zu sein und sich dann mehr Machtunterschiede zeigen.

Ohne diese Methoden und ihre Übungen wären diese negativen Abwege in Gruppen sehr schwer zu identifizieren und noch schwieriger zu korrigieren.





ren, was durch die Anwendung dieser Übungen und Theorien möglich wird, mit dem Ziel unsere Toleranzgrenzen zu erweitern.

2. Die zweite Art der Betrachtung ist, dass mir Werkzeuge der Analyse von Gruppen gegeben wurden. Sie ermöglichen mir zu analysieren, mit welchen Sichtweisen und mit welchen Toleranzgrenzen eine Gruppe beginnt, und welche Rollen ihre Mitglieder annehmen, wenn sie gemeinsam arbeiten und Entscheidungen treffen, ... um anschließend diese negativen Abwege umorientieren und die Toleranzgrenzen erweitern zu können und Folgendes zu vermeiden:
  - a) Diskriminierendes Verhalten oder Haltungen.
  - b) Unausgeglichene Machtverhältnisse bei Gruppenentscheidungen.

Letztendlich liegt das Potential dieser methodischen Ansätze m. E. darin, dass wir lernen, im Wesentlichen mit Selbsterkenntnis und Selbstbewusstsein zu arbeiten: Wenn wir den Irrtum erleben, können wir ihn an uns selbst korrigieren und anschließend an anderen, und zwar mit denselben erlebnisorientierten Übungen.

Ich würde sehr gerne weiter transnational arbeiten, da es keinen besseren Weg gibt, gute Fachkräfte und Personen zu werden, als Erfahrungen in Arbeitsgruppen zu teilen und dabei die Internationalität als einen sehr machtvollen Faktor wertzuschätzen. Schließlich sind die Inhalte neuartig und der Austausch birgt klare kulturelle Unterscheidungslinien, was ihn besonders stimulierend und sehr bereichernd macht.

Danke.

Manuela Plizga-Jonarska

## ❖ Lokale Arbeit in Niederschlesien – Regional und doch international

Die polnischen Projektteilnehmer sind erfahrene Trainer oder/und Aktive im Bereich der Bekämpfung/Vorbeugung von Diskriminierung in Niederschlesien. Ihr mit dieser Thematik verbundener Arbeitsanteil umfasst zwischen 20% und 100% ihrer allgemeinen Arbeitszeit. Die Teilnehmer sind im Alter zwischen 33 bis 56 Jahren, darunter vier Frauen und ein Mann:

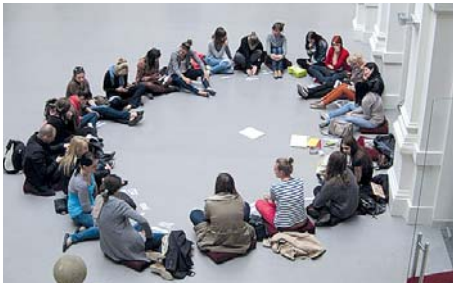
- 1) Maria Łój – Lehrerin, die in sechs Schulen in Breslau (Wrocław) die Bildung von Roma-Kindern unterstützt, Trainerin im Bereich der interkulturellen Sensibilität und der Antidiskriminierung der Roma-Kultur, Leiterin eines integrativen Jugendhortes im Stadtviertel Brochów in Breslau (Wrocław), Leiterin der schulübergreifenden integrativen Tanzgruppe „TERNE ROMANI BACHT“ und Koordinatorin der EU-Projekte „Romano drom pe fedyr dzipen“ und „Phagieras bariera“
- 2) Małgorzata Smolik-Wyczalkowska – Trainerin im Bereich der Antidiskriminierung, hauptberuflich Schulpädagogin in einer der besten Oberschulen in Niederschlesien – im Bolesław-Chrobry-Allgemeinbildenden-Lyzeum Nr. 12 in Breslau (Wrocław) mit über 700 Schülern im Alter von 16-19 Jahre.
- 3) Dorota Kozak-Rybska – Hauptsachverständige für institutionelle Zusammenarbeit im Zentrum für Information und soziale Entwicklung, einer Einrichtung der Stadtverwaltung Breslau (Wrocław). Ihr Aufgabenbereich ist der Aufbau von Partnerschaften für die Durchführung von öffentlichen Aufgaben

sowie die Umsetzung des Subsidiaritätsprinzips. Zu ihrer Tätigkeit aus dem Bereich der Antidiskriminierung gehört die Unterstützung beim Finden von Kooperationspartnern und bei der Realisierung ihrer gemeinsamen Aufgaben.

- 4) Sławomir Prusakowski – Trainer in den Arbeitsbereichen Konfliktlösung und Vorbeugung von Stereotypen und Vorurteilen sowie Ausbilder von Trainern und Gruppen. Gelernter Psychologe und Hochschullehrer (psychologische Hilfe).
- 5) Sylwia Jeziorska und Anna Galik – beide vom Verein für die Integration multikultureller Gesellschaft NOMADA, der sich u. a. gegen Diskriminierung und für die Durchführung von Untersuchungen zur Feststellung des Ausmaßes von Fremdeindlichkeits- und Rassismuserscheinungen in Breslau (Wrocław) einsetzt.

Sylwia Jeziorska: Geschäftsführerin und Gründerin des Vereins und Koordinatorin der Studiengruppe im Projekt SUKURS, einem Projekt gegen durch Hass motivierte Gewalt. Aus persönlichen Gründen war sie dazu gezwungen das EAD-Projekt im Juli 2011 zu verlassen und wurde deshalb von Anna Galik, ebenfalls Mitglied des Vereins, ersetzt.

Anna Galik: Politologin, Streetworkerin und Mitglied im Verein. Realisiert seit zwei Jahren das Projekt SUKURS. Sie ist im Bereich des Bildungsschwerpunkts Ausländerrecht tätig und unterstützt als Familienassistentin die in Breslau (Wrocław) siedelnden rumänischen Roma-Gemeinschaften.



Ein Workshop mit Psychologiestudenten im  
Fach „Botschafter von Toleranz“, Wrocław/Polen

Zusammenfassend: Die polnischen Projektteilnehmer sind Personen, die sich – direkt oder indirekt – im Bereich der Antidiskriminierungsarbeit in Niederschlesien, vor allem in der Hauptstadt der Region, Breslau (Wrocław), engagieren. Die Gruppe war sehr vielfältig, sowohl hinsichtlich des Alters wie auch des Berufs (Trainer, Lehrerinnen, Streetworkerin, Beamte), was jedoch keine Nachteile mit sich brachte. Alle engagierten sich sehr stark für das Projekt und unterstützten sich gegenseitig im Team.

## Kurze Zusammenfassung der lokalen Maßnahmen

Eine der wichtigsten von den polnischen Teilnehmern gemeinsam organisierten Veranstaltungen war die zweitägige Fachkonferenz zum Thema „Gegen Diskriminierung – zusammen sind wir stärker“ für ca. 80 Personen, darunter Gäste aus Deutschland und Spanien. Das Ziel der Konferenz war u. a. die Verbreitung der Idee von Education against Discrimination – Maßnahmen zur Vorbeugung von Diskriminierung durch Bildung, Vorstellung der Partner und der in Deutschland und Spanien kennengelernten Methoden, Übermittlung des Wissens an weitere Experten in diesem Bereich, Erfahrungsaustausch zwischen Personen und Institutionen, die sich bereits mit der Antidiskriminierung beschäftigen, Erweiterung der Kompetenzen von Experten, die sich mit der Vorbeugung von Diskriminierung beschäftigen und von MitarbeiterInnen von

Institutionen, die mit diskriminierten Personen zu tun haben. Darüber hinaus, im Rahmen einer speziellen Börse, war ein weiteres Ziel der Fachkonferenz die Stärkung der lokalen Handlungen/Maßnahmen im Sinne des Konzepts „Gegen Diskriminierung – zusammen sind wir stärker.“

Aus diesem Anlass wurde auch ein spezielles Konferenzlogo entwickelt:



Die Fachkonferenz wurde von den an ihr teilnehmenden Personen sowie den Organisatoren als großer Erfolg bewertet – vor allem dank der interessanten Vorträge und Workshops der Experten aus Deutschland und Spanien sowie der Möglichkeit zum Austausch von Gedanken und Kontakten.

An der Konferenz haben zahlreiche Organisationen und Institutionen, die sich mit der Vorbeugung von Diskriminierung in Niederschlesien beschäftigen, teilgenommen, darunter Związek Karaimów Polskich (*Verband der Polnischen Karaim*; als Mitveranstalter), Centrum Informacji i Rozwoju Społecznego (*Zentrum für Information und gesellschaftliche Entwicklung*; Kofinanzierung), das Polizeipräsidium der Wojewodschaft Niederschlesien und andere.

Im Rahmen der Konferenz fanden Expertenvorträge (Prof. Dr. habil. Barbara Weigl, „Diskriminierung – sollte man das diskriminierte Individuum/die diskriminierte Gruppe ändern oder die diskriminierende Mehrheit?“, s. S. 36 in dieser Broschüre, Dr. Elżbieta Chromiec, „Polnische Nichtregierungsorganisationen angesichts des Problems der Diskriminierung“), eine Postersitzung, also eine Präsentation der Projekte und Partner, ein Open Space zum Erfahrungsaustausch sowie eine Kontaktbörse statt. Am zweiten Konferenztag wurden vier Expertenworkshops von unseren Ex-



perten aus Polen, Deutschland und Spanien durchgeführt, ebenfalls unter Anwendung der Methoden Anti-Bias und CreaVideo. Die Fachkonferenz wurde unter der Schirmherrschaft des Wojewode-Beauftragten für nationale und ethnische Minderheiten, Herrn Dariusz Tokarz, organisiert.

Über diese Fachkonferenz hinausreichend, wurden die neu kennengelernten Arbeitsmethoden von den polnischen Projektteilnehmern im Rahmen von Workshops, Seminaren und Vorträgen für folgende Ziel-

gruppen eingesetzt: Studenten der Psychologie, Studenten des Postgraduiertenstudiums in Verhandlungen und Mediationen, Roma-Kindern, polnischen Kindern, Oberschülern, Trainern, Polizisten, Senioren und Beamten. An den von uns im Rahmen dieses Projektes in Niederschlesien organisierten Veranstaltungen mit den neu kennengelernten Methoden nahmen über 190 Personen teil. Außerdem wurden viele Methoden sozusagen „bei Gelegenheit“ in die alltägliche Berufspraxis der Projektteilnehmer aufgenommen. Hier ein Beispiel einer Teilnehmerin:



*Ich habe dieses Wissen im Rahmen der Organisationsentwicklung in unserem Verein NOMADA genutzt. Nach jedem Seminar habe ich meinen Kolleginnen über meine Erfahrungen erzählt, z. B. wie wichtig es ist, bei Entscheidungsfindung um mehr Zeit zu bitten oder demokratisch zu entscheiden. Ich habe das Gefühl, dass wir jetzt mehr darauf achten, dass wir uns Zeit nehmen um zu einem Konsens zu kommen.  
(Anna Galik)*



## Auswertung des Projekts

Die polnischen Teilnehmer haben – wie sie selbst unterstreichen – durch die Teilnahme an dem Projekt „Education against Discrimination“ sehr viel für sich gewonnen und gelernt. Die von ihnen gewählten Assoziationen und Metaphern zu dem, was das Projekt für sie bedeutete, stellen ihre eigenen Beurteilungen am besten dar:



*Für mich ist dieses Projekt gleich mit den Begriffen wie „Vielfalt von Ideen und Menschen“ und dem Begriff „Unterstützung“. Ich habe sehr viel dadurch gewonnen, dass ich Euch alle kennengelernt habe, hier lokal. Auch beim Zuschauen wie ihr arbeitet. Ebenfalls wie die Leute, mit denen ich nicht der gleichen Meinung bin (z. B. manche Beamte), denken. Das war sehr interessant und wichtig, bestimmte Probleme aus einer anderen Perspektive zu sehen. Ich habe Euch vorher nicht gekannt und jetzt habe ich mehr Unterstützung lokal. Ihr habt mir dadurch mehr Sicherheit gegeben. Ich möchte mich auch an Katrin und Nani wenden um Kontakt zu den Roma-Organisationen in Spanien zu finden. Also UNTERSTÜTZUNG UND VIELFALT!  
(Ania)*





Das Projekt hat mir persönlich sehr viel bedeutet. Ich war schon sehr lange nicht mehr in einer internationalen Umgebung. Durch dieses Projekt habe ich mich wie eine Europäerin gefühlt. Es war ein fantastisches Gefühl und eine wichtige Motivation, meine Sprachkenntnisse zu erfrischen und neue Impulse für meine Arbeit zu bekommen. Meine Teilnahme am Projekt kann ich mit einem Bild vergleichen, als ob ich als ein kleiner Stein in ein Kaleidoskop reingehen und zusammen mit den anderen verschiedenen Stücken ein buntes und sich ständig änderndes Muster bilden würde.  
(Małgorzata)

Diese Arbeitsmethoden und Haltung lagen mir. Das Projekt war ideal auf mich zugeschnitten und ich habe ideal zum Projekt gepasst. Deshalb habe ich mich auch so engagiert. Zudem hat mich die Teilnahme am Projekt sehr für Sprachen geöffnet. Ich verstehe viel besser Deutsch und ich lerne jetzt privat Spanisch. Mit der Hilfe meiner Spanischlehrerin schreibe ich E-Mails auf Spanisch an zwei spanische Teilnehmer. Bild: Das Projekt war für mich wie eine Windböe, die mich in die Höhe zieht und mir hilft, meine Arme zu öffnen. Drum herum gibt es viel Sonne, ein Indian Summer, fliegende Blätter und einen Tanz der Freude.  
(Dorota)

Ich sehe einen Regenbogen, viel Freude und Interesse.  
(Sławek)

Ich habe durch dieses Projekt erfahren, dass die Probleme überall gleich sind. Und jede Erfahrung und jede Teilnahme an solchen Projekten bestätigt es für mich immer wieder, dass nicht alles auf einmal und sofort passieren kann. Dass alles ein Prozess ist. Wir können aber nicht teilnahmslos da stehen, wir müssen handeln wenn jemandem wegen seiner ethnischen Zugehörigkeit etwas Schlimmes zustößt. Und je mehr Menschen durch Teilnahme an solchen Workshops dazu vorbereitet werden, desto besser, denn dann handeln und reagieren sie. Es war ein Aha-Erlebnis für mich, dass andere im Ausland das gleiche machen wie ich und dass man es auf verschiedene Art und Weise und an verschiedenen Orten machen kann. Es war eins der besten Projekte, an denen ich je teilgenommen habe! Bild: Die Blume aus dem Projekt in Deutschland – jeder von uns stellt eine Blumenblüte dar, jeder ist anders, bunt, wir sind aber viele und zusammen bilden wir eine Einheit. Wir dürfen auch nicht erlauben, dass eine Blüte wegfällt, wir halten zusammen. Und je bunter die Blume, desto schöner ist sie.  
(Maria)

Die polnischen Projektteilnehmer bewerten den Inhalt des Projektes als sehr interessant, da ihnen die Methoden größtenteils unbekannt waren (vor allem die Videoarbeit und Betzavta) und sie dadurch die Möglichkeit hatten, etwas Neues kennenzulernen.

Ich als Koordinatorin bewerte vor allem folgende Aspekte als Erfolge der lokalen Arbeit in Niederschlesien:

- Außer zwei Personen, hatten die Teilnehmer vor dem EAD-Projekt bisher nicht miteinander zusammengearbeitet. Dank der gemeinsamen Fahrten zu den drei internationalen Seminaren, den lokalen Treffen und den Vorbereitungen zu den lokalen Maßnahmen im Rahmen des Projekts hat sich diese Zusammenarbeit weiter entwickelt und wird fortgesetzt.
- Alle Teilnehmer nutzen die neu kennengelernten Methoden und Inspirationen in ihrer Arbeit und verbreiten die Methoden weiter. U. a. schreiben zwei Teilnehmer gemeinsam mit anderen Autoren ein Lehrbuch für LehrerInnen über Antidiskriminierungsarbeit an Schulen und bauen in dieses Übungen aus allen drei Methoden ein. Wiederum drei Teilnehmer der Gruppe sollen dann als Trainer/Trainerinnen in dem Projekt tätig sein.
- Dank der Offenheit, dem Engagement und dem Wissen der Projektteilnehmer sowie der logistischen Nähe ist es der Gruppe gelungen, ihre Zusammenarbeit lokal stark zu entwickeln.

Für neue gemeinsame Projekte und eine breitere Einführung von Anti-Bias, CreaVideo und Betzavta fehlen jedoch finanzielle Mittel.





*Dina Ulrich*

## ❖ Antidiskriminierungskultur in Brandenburg fördern

### Erfahrungen aus der lokalen Arbeit in Brandenburg

In Brandenburg haben fünf Personen am Projekt teilgenommen, welche mit unterschiedlichen Zielgruppen und in unterschiedlichen Themenbereichen arbeiten: mit Jugendlichen mit und ohne Migrationsgeschichte, in der Erwachsenenbildung, im Integrationsbereich und in der Antidiskriminierungsberatung.

- 1) Solveig Reichwald – Leiterin des Jugendmigrationsdienstes Niederlausitz
- 2) Irina Tschajkowskaja – Leiterin des Jugendmigrationsdienstes Oderland-Spree  
Der Jugendmigrationsdienst umfasst vor allem Beratungsangebote, individuelle Begleitung und Gruppenangebote für junge Menschen mit Migrationshintergrund ([www.jmd-portal.de](http://www.jmd-portal.de)).
- 3) Astrid Tautz – Opferperspektive e. V. – Beraterin bei rassistischer Diskriminierung in Brandenburg ([www.opferperspektive.de](http://www.opferperspektive.de)).
- 4) Stephan Ulrich – freiberuflicher Mediator und Trainer für Visualisierung, Konfliktmanagement, Anti-Bias- und Konfliktlotsenausbilder an Brandenburger Schulen ([www.malman.com](http://www.malman.com)).
- 5) Obiri Mokini – Journalist und ehrenamtlicher Vorsitzender von Campaign for Government of International Unity in Africa (Cagintua) e. V., ein Verein, der sich weitestgehend der Verminderung von Flucht und der Beseitigung von Fluchtursachen in Afrika verschrieben hat ([www.cagintua.de](http://www.cagintua.de)).

Erfahrungen in der Antidiskriminierungsarbeit waren keine Voraussetzung für die Teilnahme am Projekt, aber einige der Teilnehmer/-innen haben sich bereits vor dem Projekt beruflich mit dem Thema „Diskriminierung“ beschäftigt.

Unser Ziel war es, die Teilnehmer/-innen als Akteure der Antidiskriminierungsarbeit durch Seminarangebote zu qualifizieren und zu begleiten. Danach sollten sie als Multiplikator/-innen selbst Veranstaltungen planen und durchführen. Zwei- bis dreitägige Sensibilisierungsfortbildungen waren bei der Planung der Aktivitäten auf der lokalen Ebene realistisch, um unsere Projektteilnehmer/-innen als Multiplikator/-innen konzeptionell bei den Fortbildungen oder Veranstaltungen in Brandenburg zu unterstützen.

Im ersten Teil dieses Artikels werde ich die in Brandenburg stattgefundenen Fortbildungen kurz skizzieren und im zweiten Teil ausführlicher auf eine der Veranstaltungen, einen CreaVideo-Workshop für Jugendliche eingehen.

### Veranstaltungen mit dem Anti-Bias-Ansatz

Die meisten der Fortbildungen die im Rahmen der lokalen Arbeit in Brandenburg gemeinsam mit den Teilnehmer/-innen konzipiert und durchgeführt wurden, waren Fortbildungen nach dem Anti-Bias-Ansatz. Das



Anti-Bias-Seminar in Strausberg

liegt daran, dass das erste Qualifizierungsseminar zu diesem Ansatz stattgefunden hat, sowie an dem Umstand, dass die Projektkoordinatorin und die Projektmitarbeiter/-innen bereits Erfahrungen mit dem Anti-Bias-Ansatz gesammelt hatten und somit die Projektteilnehmer/-innen konzeptionell besser unterstützen konnten.

## Sensibilisierungsseminare

Ein erster Schritt zum Abbau von Diskriminierung ist die Entwicklung eines Bewusstseins für verschiedene Formen der Diskriminierung und Benachteiligung auf unterschiedlichen Ebenen. So fanden in Brandenburg mehrere Anti-Bias-Fortbildungen für verschiedene Zielgruppen statt: ein zweitägiges Seminar für junge Erwachsene aus der Jugendarbeit im internationalen Kontext, eine dreitägige Fortbildung für Mitarbeiter/-innen eines Integrationsvereines sowie eines Asylbewerberheimes, eine dreitägige Fortbildung für die Berater/-innen des Migrationsfachdienstes und ein viertägiges Seminar für die Mitarbeiter/-innen der Stadtverwaltungen. Die Verwaltung als ein Teil der Gesellschaft ist nicht frei von benachteiligenden Strukturen, Denkweisen und Handlungen. Diesem Phänomen konstruktiv zu begegnen ist ein wesentlicher Beitrag zur Etablierung der Antidiskriminierungskultur in der Gesellschaft. Eine viertägige Fortbildung „Interkulturelle Kompetenzen“ für die Mitarbeiter/-innen der

Stadtverwaltungen der zwei benachbarten Grenzstädte Guben (DE) und Gubin (PL) war der erste Impuls für einen längeren Prozess der interkulturellen Öffnung dieser Verwaltungen, welcher weiter über den Projektzeitraum hinaus gestaltet werden soll.

## Empowerment-Veranstaltungen

Für Mitglieder von Migrantenorganisationen, aber auch für interessierte Bürger/-innen fanden im Laufe des Projektes acht Informationsveranstaltungen zum Thema „Diskriminierung erkennen und dagegen handeln“ statt, in denen sowohl das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Deutschlands vorgestellt, als auch Handlungsstrategien gegen Diskriminierung gemeinsam mit den Teilnehmer/-innen erörtert wurden.



*Solche Veranstaltungen sollten auch für die einheimische Bevölkerung stattfinden.  
(Teilnehmerin der Informationsveranstaltung  
„Diskriminierung erkennen und dagegen handeln“)*



In Kooperation mit der Integrationsbeauftragten der Stadt Frankfurt (Oder) wurde eine Veranstaltung „Interkultureller Dialog als Voraussetzung für gelungene Integration“ durchgeführt, die sowohl die interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltung, als auch Empowerment der an der Veranstaltung teilnehmenden Migrant/-innen zum Ziel hatte.

Als ein weiteres Beispiel für die Empowerment-Arbeit im Rahmen des Projektes dient das Seminar „CreaVideo – Video als Möglichkeit Dich auszudrücken“ für junge Flüchtlinge. Im Abschnitt „CreaVideo + Anti-Bias-Ansatz“ wird es näher beschrieben.





## Auswertung – Wie nachhaltig war die Arbeit auf der lokalen Ebene?

Alle Teilnehmer/-innen gehen aus dem Projekt gestärkt heraus:



*Unsere Beteiligung an dem Projekt hat unser Wissen und Empowerment erhöht. Außerdem hat sich unsere Organisation damit der Außenwelt ausgesetzt.*  
(Obiri)



*Für mich ist Antidiskriminierungsarbeit durch das Projekt schlicht ein fester Grundpfeiler meiner Lebenseinstellung geworden, der sich in allen Bereichen auswirkt.*  
(Stephan)



Die Teilnehmer/-innen haben die Projektziele erreicht und mit ihren Fortbildungsangeboten zur Entwicklung der Antidiskriminierungskultur in Brandenburg beigetragen. Und das Thema „Diskriminierung“ wird in ihren Arbeitskontexten präsent bleiben: Die beiden Leiterinnen des Jugendmigrationsdienstes Solveig und Irina planen für das nächste Jahr Seminare für Jugendliche, die sich mit dem Thema „Diskriminierung“ beschäftigen. Sensibilisierung für Vorurteile und für die strukturelle Diskriminierung ist für Stephan auch ein Anliegen in seinen Fortbildungen zu sozialen Kompetenzen in der Wirtschaftswelt geworden. Auch in seine Konfliktlotsenausbildungen baut er nun vereinzelte Übungen aus dem Anti-Bias-Ansatz in sein Konzept ein, um Jugendliche auf Ausgrenzungen und Mobbing aufmerksam zu machen.



*Aus meiner Sicht ist es absolut erforderlich, dass in absehbarer Zeit die Antidiskriminierungsarbeit europaweit (besser noch weltweit) bereits in Kindereinrichtungen Maßnahmen und Möglichkeiten etabliert, um zu gewährleisten, dass vorurteilsbewusstes Denken gefördert wird. Hierin liegt in übereinstimmender Meinung mit den führenden Friedensforschern ein zentraler Schlüssel zur gewaltfreien Erziehung.*  
(Stephan)



Ein wertvolles Ziel des Cagintua e.V. ist es, den afrikanischen Flüchtlingen hierzulande Kenntnisse über die demokratischen Grundsätze in Deutschland beizubringen. Obiri organisiert Empowerment-Veranstaltungen für Flüchtlinge, in denen das Thema „Diskriminierung“ ebenfalls einen festen Platz gefunden hat.

## Crea-Video + Anti-Bias-Ansatz – Eine Erfahrung in Brandenburg

Nicht nur in der Erwachsenenbildung, sondern auch in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen eignet sich der Anti-Bias-Ansatz sehr gut, um Ausgrenzung und Benachteiligung zu thematisieren, Vorurteile bewusst(er) zu machen und eigene Diskriminierungserfahrungen zu reflektieren, also um die Antidiskriminierungskultur allgemein zu fördern<sup>1</sup>. Er ist ein erfahrungsorientierter Ansatz und erfordert viel Reflexion. Bei den mehrtägigen Seminaren in Jugendgruppen waren „das lange Sitzen“ und „das Zuhören“ oft als Hauptkritikpunkte benannt worden.

CreaVideo<sup>2</sup> hingegen bietet viel Raum, um bewegt zu arbeiten – das wusste ich bereits aus eigener Erfah-

<sup>1</sup> Projekt „Kinderwelten“ vom INA gGmbH/ ISTA (Institut für den Situationsansatz): [www.kinderwelten.net](http://www.kinderwelten.net).

Projekt „Starke Kinder machen Schule“ vom FIPP e.V. – Fortbildungsinstitut für die pädagogische Praxis: [www.fippev.de](http://www.fippev.de).

<sup>2</sup> Siehe Artikel „CreaVideo – Video als Mittel des Empowerments und der Reflexion partizipativer Gruppenprozesse“ von Katrin Alban.



rung vom Internationalen Seminar in Spanien. Vor diesem Hintergrund war ich sehr auf den Workshop „CreaVideo – Video als Möglichkeit Dich auszudrücken“ gespannt, welcher vom 28. bis 30.09.2012 in der Jugendbegegnungsstätte Blossin stattfand.

Der Workshop wurde von zwei Expert/-innen aus Spanien, Regina Wendenburg und Katrin Alban, durchgeführt, welche im Rahmen des Projektes Video-Arbeit als einen Ansatz der Empowerment- und Antidiskriminierungsarbeit vorgestellt hatten. Er richtete sich an 15 sich für Asyl bewerbende Jugendliche und junge Erwachsene aus mehr als zehn Ländern und wurde in drei Sprachen – Deutsch, Englisch und teilweise Kiswaheli – gehalten. Da wir mit dem Workshop erst am späten Freitagnachmittag anfangen konnten, hatten wir insgesamt zwei volle Seminartage Zeit.

Die Jugendlichen ließen sich auf die Suche nach einem für sie interessanten Thema für ein Video ein. Erst mal entstand eine Liste mit zehn unterschiedlichen Themen, die dann in Kleingruppen besprochen und konkretisiert wurden. In einem dreistufigen Auswahlverfahren einigten sich die Jugendlichen auf vier Themen und fanden sich zu diesen vier Themen in Kleingruppen für die Produktion eines Videos zusammen:

1) Rassismus 2) Selbstmord 3) Religion und 4) Korruption<sup>3</sup>.

Vor der Produktion der Filme wurde das Thema „Macht“ angerissen. Während einer Übung „Macht über Dich“, die auch in den Sensibilisierungsworkshops mit dem Anti-Bias-Ansatz einen guten Einstieg ins Thema „Macht“ bietet, haben die Jugendlichen diskutiert, ob Macht etwas Gutes oder Schlechtes sei. Ungewöhnlicher Weise waren sich die Jugendlichen in dieser Gruppe einig, dass Macht doch etwas Positives sei, weil man damit viel erreichen und viele Veränderungen anstoßen könne.

Später, nach der Präsentation der Filme in einer Auswertungsrunde sind wir zum Thema „Macht“ zurückgekehrt: Von wem, wie und vielleicht sogar warum wurden Entscheidungen in den Kleingruppen getroffen? Eine Kleingruppe, die aus zwei Jungen und einem Mädchen bestand, lieferte dabei ein Beispiel vom bewussten und wiederum positiven Umgang mit Macht, als bei der Erstellung ihres Filmes das Mädchen die Rolle der Direktorin übernahm: „Sie war ja bei uns allein und sollte sich nicht einsam fühlen“, – argumentierten die Jungen die Rollenverteilung in ihrer Kleingruppe.

Als die Vorbereitungsphase zu Ende war und die Jugendlichen mit der Produktion der Videos anfangen sollten, wurden die Jugendlichen buchstäblich „belebt“. Ideen sprudelten aus den Teilnehmer/-innen nur so heraus, sie haben gelacht und Witze gemacht. Nochmals an die von den Jugendlichen selbst ausgewählten Themen zurückgedacht, erschien es uns zunächst paradox: Wie kann man bei der Erstellung von Videos zu diesen nicht lustigen Themen so viel lachen? Die Jugendlichen hatten während des Seminars eindeutig Spaß.

Als eine Kleingruppe 20 Minuten vor dem Abendbrot mit einem unabsichtlichen Löschen am Computer die



Hälfte des Filmes vernichtet hatte, dachten wir, dass es am morgigen Tag bei der Präsentation leider nur drei Filme geben würde. „Nein, ich brauche heute eigentlich kein Abendbrot“, äußerte sich daraufhin ein junger Mann aus der Kleingruppe und der zweite erkundigte sich, ob sie die Schlüssel vom Seminarraum bis zum Frühstück des nächsten Tages behalten könnten. Diese Kleingruppe hat am Abend kein Fußball gespielt, sondern freiwillig bis 23 Uhr weiter am Film gearbeitet, am frühen Morgen pünktlich um 7:30 Uhr weiter gedreht und eine Stunde vor Seminarbeginn den Film geschnitten. Die Arbeit am Video war ihnen offenbar ein wichtiges Anliegen.

Trotz der Kürze der Zeit haben es alle Jugendlichen geschafft, ihre Ideen umzusetzen und ihre Themen anschaulich und bewegend darzustellen. Die überwiegende Anzahl der Jugendlichen hat sich sehr positiv über das Seminar geäußert, unter anderem Folgendes:

*Ich bin stolz. Ich glaube, es wäre gut, diese Filme Anderen zu zeigen.  
(Teilnehmer/-innen des Workshops „CreaVideo – Video als Möglichkeit Dich ausdrücken“)*

Ohne dass den Jugendlichen für dieses Seminar Themen vorgegeben waren, haben drei von den vier Kleingruppen in ihren Videos Themen bearbeitet, die einen direkten Bezug zum Thema „Diskriminierung“ haben („Rassismus“, „Mit Religion scherzt man nicht – sie ist die Wahrheit“, „Selbstmord“<sup>4</sup>). Der vierte Film „Corruption“ – auf Deutsch: Korruption – endet mit den Worten „Power of money“ – auf Deutsch: Die Macht des Geldes – und zeigt letztendlich auch indirekt die in Bezug auf den sozialen Status diskriminierenden Strukturen beim Zugang zum Arbeitsmarkt auf (Das abschlie-

ßende Statement des Films war „We should stop corruption, because corruption oppresses the poor!“/„Wir sollten Korruption stoppen, denn Korruption unterdrückt die Armen!“). Auch andere Seminare und Workshops für Jugendliche aus früheren Projekten zeigten immer wieder, dass die Themen „Ausgrenzung und Diskriminierung“ Jugendliche bewegen und beschäftigen, aber meistens keinen Platz für ihre Reflexion in der Schule, in der Familie oder in der unmittelbaren Umgebung finden.

*In jedem der Filme steckt eine Lehre.  
(Teilnehmer/-innen des Workshops „CreaVideo – Video als Möglichkeit Dich ausdrücken“)*

## CreaVideo + Anti-Bias-Ansatz? – Fazit und Überlegungen für weitere Seminare mit Jugendlichen

Rückblickend auf dieses (leider) bisher nur einmal durchgeführte Seminar, denke ich, dass die Kombination der beiden Methoden CreaVideo und Anti-Bias eine gute Gelegenheit bietet, das Thema Diskriminierung mit Jugendlichen auf emotionaler und kognitiver Ebene zu bearbeiten und als Empowerment Handlungsoptionen für zukünftige Diskriminierungserfahrungen zu entwickeln.

Ein Einstieg in den Workshop mit den Methoden des Anti-Bias-Ansatzes kann Jugendliche in Bezug auf Vorurteile, die daraus resultierenden Verhaltensmuster

<sup>4</sup> In diesem Film handelt es sich um einen jungen Flüchtling, dessen Vater im Bürgerkrieg umgebracht wurde, und der versucht, sich zu töten, als sein Asylantrag abgelehnt wird. Die Jugendlichen erläuterten: Das Alleinsein in dieser Situation kann zu Selbstmordgedanken führen.

und unterschiedliche Diskriminierungsmerkmale sensibilisieren. In Gruppen mit Jugendlichen mit Migrationsgeschichte wäre zudem aber noch eine Sensibilisierung für weitere Diskriminierungsmerkmale außer dem der Herkunft, der Hautfarbe und der Sprache notwendig, damit die Jugendlichen auch Verständnis und Empathie für diese anderen Diskriminierungsformen entwickeln können.

Die Arbeit an den Filmen und die anschließende Auswertung dazu werden in solchen Seminaren eine Phase der Konfrontation mit Diskriminierungstatbeständen bilden. Zum Abschluss wiederum ist eine Phase zu geeigneten Handlungsoptionen für die in den Videos dargestellten Diskriminierungsvorfälle zu empfehlen. Fragen können sein: Wie reagiere ich auf die Diskriminierung? An wen kann ich mich wenden? Wie kann ich intervenieren, wenn ich Ungleichbehandlung sehe?

Je nach der Zusammensetzung und der Größe der Gruppe sollte ein solcher Workshop für Jugendliche meiner Einschätzung nach mindestens drei, besser vier bis fünf Tage à sechs Stunden dauern und eignet sich somit gut als ein Thema für eine Projektwoche im schulischen Kontext oder als ein Angebot in der freien Jugendarbeit.



*Ich konnte sehen, dass wir viel Potential in uns haben. Wir sind kreativ. So können wir eine bessere Welt schaffen.*

*(Teilnehmer/-in des Workshops „CreaVideo – Video als Möglichkeit Dich ausdrücken“)*



Der technische Aufwand bei so einem Workshop ist nicht zu unterschätzen: Jede Kleingruppe aus drei oder vier Jugendlichen braucht einen Computer oder ein Notebook sowie eine Videokamera bzw. eine Fotokamera mit Videofunktion, welche ggf. die Aufnahmen speziell im Format .avi speichern können muss. Auch Lautsprecher, Stative, Scheinwerfer, Verlängerungskabel und evtl. Verkleidungsstücke für die Schauspieler/-innen sind notwendig.

Aber dieser Aufwand lohnt sich: Es ist auf jeden Fall zu empfehlen, aus den beiden Methoden ein gemeinsames Konzept zu entwickeln und die Jugendlichen mit auf eine kreative und emotionale Reise in die utopische diskriminierungsfreie Welt zu nehmen – und somit etwas zu ihrer Antidiskriminierungskultur beizutragen.



*Obiri Mokini (im Namen von Cagintua e. V.)*

## ❖ Feedback und Dank

Cagintua e. V. hat sich sehr gefreut, dass die RAA Brandenburg seinem Mitarbeiter Obiri Mokini ermöglichen konnten, an dem EU-Projekt „Education against Discrimination“ teilzunehmen. Diese Tatsache betrachten wir als Wertschätzung unserer Arbeit.

Ich habe nicht nur für mich persönlich wertvolle Erfahrungen im Projekt sammeln und viel lernen können, sondern habe Informationen, Kontakte etc. aus dem Projekt auch in unseren Verein bzw. in unsere Region getragen. Dies hat uns in unseren Kampagnen und Veranstaltungen geholfen, sowohl lokal als auch überregional. Besonders bedeutsam ist dies für uns, da Cagintua e. V. als kleine NGO kaum Öffentlichkeitsarbeit leisten kann bzw. wir dies ausschließlich über unsere Seminare, Konferenzen und Flyer tun können. Daher waren gerade die internationalen Konferenzen, Kontakte und Treffen so bedeutsam und eröffneten dem Verein neue Horizonte.

Aber auch lokal wirkte sich der Projektzusammenhang positiv aus. So konnten wir bei der von uns organisierten und durchgeführten Konferenz: „Migranten und die Stadt Hennigsdorf“ auf die Unterstützung und Beratung seitens des Projektträgers RAA Brandenburg vertrauen und bedanken uns namentlich bei dem Projektmitarbeiter Steffen Kanis für seine Geduld, die er auch in unvorhersehbaren schwierigen Lebenslagen aufbrachte. Unsere Beteiligung an dem Projekt hat sowohl unser Wissen und Empowerment erhöht als auch unsere Organisation im europäischen Kontext bekannt gemacht. Wir wünschen uns, dass diese Art von Projekten weitergeführt wird.

Meine freundlichen Grüße gehen an alle Teilnehmer/-innen für ihren Besuch des Veranstaltungsortes „Baum der Gleichheit“ in Bad Belzig.

Prof. Dr. habil. Barbara Weigl  
Maria-Grzegorzewska-Akademie für Sonderpädagogik in Warschau

## ... ❖ Sollte man die diskriminierende Mehrheit oder die diskriminierte Minderheit ändern?

### Psychologische Prämissen zur Veränderung der gesellschaftlichen Verhaltensweisen

#### – Auszug\* aus dem Originalvortrag –

Möchte man dem Phänomen der Diskriminierung auf den Grund gehen, so lohnt es sich über eine Frage nachzudenken, die mir von vielen Praktikern gestellt wird, die diesen Erscheinungen vorbeugen wollen: Sollte man seine Energie auf die diskriminierende Mehrheit oder auf die diskriminierte Minderheit konzentrieren? Welche Richtung sollte man einschlagen? Was sollte man bei der Planung von Handlungsstrategien im Bereich der Antidiskriminierungsarbeit und Vorurteilsbekämpfung berücksichtigen?

PsychologInnen diskutieren oft über das Recht auf Einflussnahme auf die Verhaltensweisen anderer Menschen und über ethische Grenzen der Veränderungen, die man an einem Menschen mit Hilfe psychologischer Verfahren vornehmen kann. Psychologische Einwirkung zur heilenden Behandlung eines subjektiv empfundenen Unbehagens, also eine Psychotherapie, weckt keinerlei Vorbehalte. Anders verhält es sich jedoch mit dem Einsatz psychologischen Wissens, um gesellschaftliche Veränderungen auszulösen. Hier wecken Ziel und Absicht Zweifel: Grundet sich die Ein-

flussnahme auf Respekt für die Autonomie des Individuums oder stellt sie eine Manipulation dar?

Die Minderheit, die nach einem gewissen Kriterium bestimmt wurde (am häufigsten zahlenmäßig, wenn auch nicht zwingend), ist oft bedeutsam schwächer als die Mehrheit, daher ist sie ein einfaches Ziel einer dauerhaft schlechten Behandlung.

#### Asymmetrie in den Einstellungen

Eine interessante Beobachtung, die von gesellschaftlichen Untersuchungsergebnissen bestätigt worden ist, stellt einen besonderen Zusammenhang zwischen dem Bildungsniveau und der Offenheit gegenüber sozialen Randgruppen fest. In Mehrheitsgruppen korreliert Bildung positiv mit dem Grad der Offenheit und der Akzeptanz von Minderheiten. Je besser die Führungskräfte einer Mehrheitsgruppe ausgebildet sind, desto größer ist ihre Bereitschaft zur Kontaktaufnahme und Zusammenarbeit mit den Vertretern der Minderheiten.

\* Aus dem Expertenvortrag auf der Fachkonferenz zum Thema „Gegen Diskriminierung – zusammen sind wir stärker“ (vgl. Erläuterung, S. 25).





Eine andere Gesetzmäßigkeit zeichnet sich in den Minderheitsgruppen ab. Dort verursacht der Bildungsgrad keine bedeutende Steigerung der Offenheit seitens der führenden Personen im Kontakt mit der dominierenden Mehrheit. Gebildete Minderheitsvertreter werden oft zu überzeugten Vertretern der Rechte ihrer Gemeinschaft. Indem sie an der Position ihrer Gruppe arbeiten, unterstreichen sie bewusst ihre spezifische Identität sowie das Gefühl der Eigentümlichkeit. Manchmal verursacht dies ein sog. „Syndrom der belagerten Festung“, das die Aufnahme eines kooperativen Kontakts selbst in Situationen kleiner Konflikte zwischen beiden Gruppen erschwert.

### Psychologische Regel zur Modifizierung der gesellschaftlichen Verhaltensweisen

Bei der Planung von Handlungsstrategien im Rahmen der Vorbeugung von Diskriminierung und Vorurteilen, kann man sich auf einige psychologische Mechanismen, die bei Versuchen von Verhaltensmodifizierungen Anwendung finden, stützen.

Die gebräuchlichste Art zur Veränderung eines negativen Stereotyps in Richtung eines neutraleren Bildes, ist die Wissenserweiterung über die fremde Gruppe. Oft (wenn auch nicht immer) sind die negativen Einstellungen gegenüber den Anderen Ergebnis mangelnder Informationen, von Unkenntnis oder Unverständnis. Die anschauliche Feststellung, dass „Stereotype in einer Erkenntnisleere gebildet werden“, hat ihre fundierten Grundlagen. Eine allmähliche Zuführung von neuen, positiven (mit dem Inhalt des negativen Stereotyps nicht übereinstimmenden) oder neutralen (zusätzlichen, nicht das Wesentliche des Stereotyps betreffenden) Informationen, verbreitert und differenziert das Bild über die fremde Gruppe. Dies eröffnet eine mehrdimensionale Denkweise über die Vertreter der fremden Gruppe und ermöglicht

(wenn auch nicht garantiert!) eine Individualisierung der Bewertungen und Meinungen. Die Stereotype einer anderen Gruppe können durch das Zuführen neuer Informationen abgeschwächt werden, gemäß dem Ausspruch „steter Tropfen höhlt den Stein“.

Ein anderes, kognitives Verfahren zielt auf die Verursachung von Veränderungen in der Wahrnehmung der Verhältnisse zwischen den Gruppen – der eigenen und der fremden. Durch verschiedene Erziehungsmethoden kann die Deutlichkeit der Unterschiede zwischen den Gruppen sowie die Gebräuchlichkeit negativer Bewertungsaspekte gegenüber der fremden Gruppe verringert werden. Ein komplementäres Verfahren, das sowohl die kognitiven wie auch die emotionalen Mechanismen miteinbezieht, ist die Hervorhebung der Ähnlichkeiten zwischen den Gruppen sowie das Vergrößern der Gebräuchlichkeit ausgewählter, im Stereotyp enthaltener positiver Eigenschaften der Gruppe (z. B. die Liebe zur Freiheit – wichtig im Stereotyp der Roma, bei einigen anderen Nationalitäten ebenfalls). Indem man die positiven Dimensionen oder Eigenschaften hervorhebt, kann ebenfalls versucht werden eine neue, gemeinsame Gruppenidentität zu entwickeln.

Eine dritte Strategiegruppe zur Verbesserung der Beziehungen zwischen den Gruppen ist es, auf positiven Kontakt zurückzugreifen. Nicht jeder Kontakt zwischen zerstrittenen Parteien kann ihre Beziehungen verbessern. Der Kontakt muss sorgfältig vorbereitet werden. Manchmal dauert die Vorbereitungsphase mehrere Wochen und einige, unentbehrliche Voraussetzungen müssen erfüllt sein. Es sollte ein Treffen sein, das auf ein übergeordnetes Ziel oder eine Aufgabe zurückgreift. Es sollte allen Teilnehmern positive emotionale Konsequenzen sicherstellen. Es ist gut, wenn die Teilnehmer sich bewusst bereit erklären, an dem Treffen teilzunehmen. Besonders interessant sind die Konsequenzen von einem „personalisierenden“, individuellen Kontakt. Es kann passieren, dass ein persönliches

Treffen die Teilnehmer mit Zufriedenheit erfüllt, jedoch nur als ein besonderes Ereignis, als Ausnahme wahrgenommen wird. Ein solches positives Erlebnis hat dann keinen Effekt auf die ganze Gruppe. Ein symbolischer, imaginärer Kontakt ist eine weitere, interessante Art die „Kontakthypothese“ zur Verbesserung des Bildes der fremden Gruppe anzuwenden. Anstatt ein reales Treffen zwischen den Gruppen zu arrangieren – was oft nicht möglich oder sehr schwierig sowie kostspielig ist – kann man auf das Visualisierungsverfahren und den Mechanismus der psychischen Verfügbarkeit zurückgreifen. Die erzieherische Erfahrung der Autorin sowie die Ergebnisse von Laborexperimenten haben die Effektivität solcher symbolischer Verfahren für die Verbesserung des Bildes von Gruppen, die vorher als feindselig und unattraktiv wahrgenommen wurden, bestätigt.

### Affirmative Action

In diesem Abschnitt werde ich mich mit dem Risiko befassen, das mit den sog. positiven Diskriminierungsmaßnahmen verbunden ist, die zur Verbesserung der Lebensbedingungen von Gruppen mit einem niedrigeren gesellschaftlichen Status entwickelt wurden. Die Idee von systemhaften Maßnahmen, die auf die Gleichheit von Entwicklungschancen oder auf die Reduzierung der Diskriminierung von ausgewählten gesellschaftlichen Gruppen abzielt, ist selbstverständlich richtig. Jedoch sind affirmative Actions (also Privilegien, die man den diskriminierten Gruppen oder konkreten Individuen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu dieser Gruppe gewährt) mit dem Risiko einer niedrigen Effektivität verbunden, sogar einer Verschlechterung der Position der betroffenen Gruppen oder Individuen. Welcher Gefahr könnte man hier aufliegen? Erstens wird in die festgelegte gesellschaftliche Struktur und in die Machtstruktur der jeweiligen Gruppe extern von oben eingegriffen, was wiederum zu neuen Spannungen innerhalb der Gruppen führen kann. Zweitens

kann die Mehrheitsgruppe diese Aktionen als Begründung und Bestätigung der bisher wahrgenommenen Ungleichheit und der „bewiesenen“ Minderwertigkeit jener Gruppe betrachten, die zum Subjekt der positiven Diskriminierung gemacht wurde. Darüber hinaus kann die Minderheitsgruppe mit einem verminderten Selbstwertgefühl reagieren oder sogar die eigene Gruppe als eine auf die Unterstützung und Hilfe von außen angewiesene herabwürdigen. Die stärkeren, gut funktionierenden Vertreter der Minderheitsgruppe könnten die eigene Gruppe „verleugern“, von der eigenen Gemeinschaft weggehen wollen. Daher sollten wir uns bei der Planung und Umsetzung von positiven Diskriminierungsaktionen der obigen Gefahren bewusst sein.

### Hilfsstrategien für Minderheiten im Umgang mit Vertretern der Mehrheit

Es lassen sich einige Hinweise formulieren, die den Vertretern und führenden Kräften der diskriminierten Minderheit in Gesprächen, Verhandlungen und der Geltendmachung ihrer Rechte im Kontakt mit den Vertretern der dominierenden Mehrheit behilflich sein können.

Die wichtigsten „Mittel“ sind:

- Die Hervorhebung der gesellschaftlich und kulturell akzeptierten Deutlichkeit, der begehrten Bildkategorie der eigenen Gruppe (z. B. die Liebe zur Freiheit bei den Roma)
- Das Richten von Augenmerk auf gegenseitige Abhängigkeiten zwischen der Minderheits- und Mehrheitsgruppe durch die Vertreter der Minderheit (*„um die Spannungen zu reduzieren, müssen wir gemeinsam handeln“*)
- Die Ermunterung der wohlwollenden Vertreter der Mehrheit zur Identifizierung mit der Minderheitsgruppe (an die Empathie der Gesprächspartner, zum Versuch „in die Haut des anderen zu schlüpfen“ appellieren)





- Das Zurückgreifen auf das positive Selbstbild der Mehrheitsgruppe („*Sie sind so freundlich*“, „*Sie sind wirklich ein unparteiischer Beamter*“)
- Die Aktivierung von universellen, anerkannten Werten, z. B. des Gefühls der Gerechtigkeit, des Pflichtbewusstseins
- Durchsetzungsvermögen, Hervorhebung der Notwendigkeit der Begründung von getroffenen und diskutierten Entscheidungen

## Schlussfolgerungen

Diskriminierung von stigmatisierten, ausgewählten Individuen und Gruppen ist ein gesellschaftliches Übel. Die Vorbeugung verschiedener Formen von Diskriminierung kann und sollte auf mehreren Ebenen stattfinden: politisch, medial, erzieherisch, seelsorgerisch, künstlerisch usw. Es gibt vorhandenes psychologisches Wissen, das erlaubt, wirksame Antidiskriminierungsmaßnahmen zu ergreifen. Diese Maßnahmen müssen jedoch beide Gruppen, die diskriminierende und die diskriminierte, betreffen. Die Vertreter der zu Vorurteilen neigenden Gruppen sollten lernen, Normen zu verinnerlichen, die ihnen vorgeben, andere zu respektieren, Empathie zu empfinden, die Ähnlichkeiten anderer Menschen mit sich selbst wahrzunehmen, die Perspektive der sich unterscheidenden Gruppe anzunehmen, die Interessen und Werte zu verhandeln, das Wissen zum Thema „kulturelle Vielfalt“ zu erweitern, darunter auch der stereotypisierten Gruppen. Diskriminierte Gruppen müssen wiederum Strategien zur Festigung und zur Zu-Schau-Stellung ihrer eigenen Werte und Kraft ausarbeiten, Kommunikations- und Mediationsfähigkeiten anerkennen und üben, nach Verbündeten unter den Vertretern der Mehrheit suchen, die Normen und die Verhaltensweisen der Mehrheitsgruppe kennen und verstehen.

Versuche, die zur Veränderung der Verhältnisse zwischen verfeindeten und sich gegenseitig nicht vertrauenden Gruppen ohne deren Teilnahme unternommen werden, sind von vornherein zum Scheitern verurteilt.

## ... AutorInnen und ProjektmitarbeiterInnen

### Die AutorInnen in dieser Broschüre

#### **Katrin Alban**

Diplom-Politologin mit Schwerpunkt politische Erwachsenenbildung, Teamentwicklerin und Coach. Seit 1995 freiberufliche Trainerin und Beraterin im Bereich der politischen und internationalen Jugend- und Erwachsenenbildung mit den Schwerpunkten Interkulturelles Lernen, Inklusion, Begleitung partizipativer Prozesse, Kommunikation, sowie internationales Projektmanagement. Entwicklung des Konzeptes „CreaVideo – Video als Mittel des Empowerments und der Reflexion partizipativer Gruppenprozesse“, gemeinsam mit R. Wendenburg. Koordinatorin des Projektes „Education against Discrimination“ in der Region Andalusien/Spanien beim Verein Intercultural life.

#### **Mag. Manuela Pliżga-Jonarska LL.B.**

Trainerin im Bereich der Mediation und interkultureller Kompetenzen, Mediatorin. Gelernte Juristin – Studium in Polen, Deutschland und Australien. Ihre inhaltliche Schwerpunkte sind Konfliktlösungen, darunter Familien- und interkulturelle Konflikte, sowie Toleranztraining (sie absolvierte u. a. eine vom Zentrum für Angewandte Politikforschung der Universität München organisierte Fortbildung für Betzavta-Trainer). Seit 2009 als Hochschullehrerin an der Hochschule für Sozialpsychologie (SWPS) tätig, wo sie u. a. die Autorenlehrveranstaltungen „Botschafter der Toleranz“, „Interkulturelle Mediationen“ sowie Lehrveranstaltungen für den postgraduierten Studiengang im Bereich der Mediation leitet. Koordinatorin des Projekt „Education against Discrimination“ in Niederschlesien/Polen bei der SWPS.

#### **Obiri Mokini**

Journalist, politischer Flüchtling aus Afrika (Nigeria), aktuell ehrenamtlicher Vorsitzender des Vereins Cagintua e. V. (Campaign for Government of International Unity in Africa), in Bad Belzig/Potsdam-Mittelmark, welcher sich der Verminderung von Flucht und der Beseitigung von Fluchtursachen in Afrika verschrieben hat ([www.cagintua.de](http://www.cagintua.de)). Obiri Mokini setzt sich bereits seit Jahren für die Interessen der Flüchtlinge und MigrantInnen in Brandenburg ein. Unter anderem initiierte er die Pflanzung des „Baumes der Gleichheit“ in Bad Belzig (vgl. Bericht auf der Seite des Migrations- und Integrationsrates Land Brandenburg e. V.: [www.migranten-in-brandenburg.de](http://www.migranten-in-brandenburg.de) > Organisationen > Cagintua e.V. > Aktivitäten 2010). Teilnehmer des Projektes „Education against Discrimination“.



### **Noemí González Carballés**

Kultur- und Sozialanthropologin; Sozialarbeiterin, mit Menschen mit Migrationshintergrund bei verschiedenen Organisationen und Einrichtungen, u. a.: Koordinierungsstelle der Migrationspolitik der andalusischen Regierung für die Provinz Granada, Provinzialvertretung in Cádiz, Verein Almería Acoge, Spanische Botschaft in Uruguay. Expertin in Gender und ländlicher Entwicklung. Aktuell bereitet sie ihre Doktorarbeit vor zum Thema Gender, soziale Verwandtschaft und Globalisierung. Teilnehmerin des Projektes „Education against Discrimination“.

### **Alfred Roos**

Diplom-Politikwissenschaftler und Theologe, seit 2001 Leiter der Regionalen Arbeitsstellen für Bildung, Integration und Demokratie (RAA Brandenburg) und seit seiner Gründung 1997 15 Jahre lang Mitglied des Vorstands und stellvertretender Vorsitzender des brandenburgischen Aktionsbündnisses gegen Gewalt, Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit.

### **Dina Ulrich**

Dipl. Betriebswirtin, Master of European Studies, Mediatorin und Anti-Bias-Trainerin. Seit 2006 bei den RAA Brandenburg; u. a. aktuell Leiterin des Projekts „Empowerment und Partizipationsförderung für Drittstaatenangehörige in den neuen Bundesländern II (EmPa II)“. Inhaltliche Schwerpunkte ihrer Arbeit sind Antidiskriminierungsarbeit, Beratung und Begleitung von Integrationsprojekten und Fortbildungen im Bereich „Anti-Bias“, „Interkulturelle Kommunikation“ und „Konstruktiver Umgang mit Konflikten“. Koordinatorin des Projektes „Education against Discrimination“ in der Region Brandenburg/Deutschland bei den RAA Brandenburg sowie Vertretung der Leitung des Projekts in der Elternzeit von Julia Vollmer.

### **Julia Vollmer**

Diplom-Pädagogin mit den Schwerpunkten Erwachsenenbildung und interkulturelle Bildung, ist seit 2009 als Projektleiterin bei den RAA Brandenburg in verschiedenen Projekten tätig. Inhaltliche Bereiche ihrer Arbeit sind interkulturelle Bildungsprozesse und Integrationsprozesse, Antidiskriminierungsarbeit und Zusammenarbeit mit Eltern in der Kita. Sie hat eine Zusatzqualifikation als Anti-Bias-Trainerin. Leiterin des Projektes „Education against Discrimination“. Zwischen 10/2011 und 10/2012 in Elternzeit.

### **Prof. Dr. habil. Barbara Weigl**

Psychologin, Wissenschaftlerin, soziale Akteurin, Autorin von zahlreichen Publikationen zum Thema der Vorbeugung von Diskriminierung, vor allem gegenüber Roma. Berufliche Interessen: Sozialpsychologie der Entwicklung, psychologische Gesetzmäßigkeiten der Modifikationen von Vorurteilen und Konflikten innerhalb von Gruppen, psychologische Bildung. Direktorin des Instituts für Angewandte Psychologie an der Maria-Grzegorzewska-Akademie für Sonderpädagogik in Warschau. Chefredakteurin der Zeitschrift „Erziehungspsychologie“. Referentin bei der deutsch-polnisch-spanischen Projektkonferenz „Gegen Diskriminierung – zusammen sind wir stärker“ am 15.-16.03.2012 in Wrocław.

## Regina Wendenburg

Freiberufliche Trainerin in der interkulturellen und politischen Jugendbildung sowie Projektleiterin internationaler Bildungsprojekte in Europa, im Rahmen der Euromed-Kooperation sowie mit Lateinamerika, mit den inhaltlichen Schwerpunkten Jugendbeteiligung, Empowerment sozial benachteiligter Gruppen, ländliche Entwicklung und neue Medien. Entwicklung des Konzeptes „CreaVideo – Video als Mittel des Empowerments und der Reflexion partizipativer Gruppenprozesse“, gemeinsam mit K. Alban. Vorstandsvorsitzende des Vereins Intercultural life in Granada. Unterstützung der Koordination im Projekt „Education against Discrimination“ in der Region Andalusien/ Spanien beim Verein Intercultural life.

## Weitere MitarbeiterInnen im Projekt

- **Axel Bremermann**, Dipl. Politologe, RAA Brandenburg. Unterstützte das Projekt durch Mitorganisation und -durchführung von Veranstaltungen auf der lokalen Ebene in Brandenburg.
- **Angela Fleischer-Wetzel**, Sozialpädagogin, Zusatzqualifizierungen als Mediatorin, Trainerin für Erwachsenenbildung und Anti-Bias-Trainerin, RAA Brandenburg. Unterstützte das Projekt durch Mitorganisation und -durchführung von Veranstaltungen auf der lokalen Ebene in Brandenburg sowie das Verfassen des Evaluationsberichts.
- **Steffen Kanis**, Dipl. Politologe, Dipl. Pädagoge, Bildungsreferent und Seminarleiter in internationalen Begegnungen und Mediator. War von 10/2011 bis 08/2012 Koordinator in der Region Brandenburg/Deutschland.
- **Silke van Kempen**, Erziehungswissenschaftlerin M.A., RAA Brandenburg. Unterstützte das Projekt durch die Organisation dieser Broschüre sowie Mitorganisation und -durchführung von Veranstaltungen.
- **Daniela Ibsch**, Dipl. Verwaltungswirtin, RAA Brandenburg. Unterstützte das Projekt in den Bereichen Finanzverwaltung und Personal.