

Was tun gegen Rassismus? Erfahrungen und Empfehlungen für Projekte

**Fonds Projekte gegen Rassismus und für Menschenrechte 2001–2005
Eidgenössisches Departement des Innern**

**Was tun
gegen Rassismus?**

**Erfahrungen
und Empfehlungen
für Projekte**

**Fonds Projekte gegen Rassismus und für Menschenrechte 2001–2005
Eidgenössisches Departement des Innern**

Für Menschenrechte

Gegen Rassismus

DER BUND FÖRDERT PROJEKTE IN DEN BEREICHEN
BILDUNG, SENSIBILISIERUNG, PRÄVENTION, OPFER- UND
KONFLIKTBERATUNG.

Autor

Daniel Kessler

Redaktion

Kathrin Spring

Regie Film

Anne Voss, David Herrmann

Gestaltung Publikation

Rohner & Brechtbühl

Gestaltung DVD

Philippe Weibel

Comics

Auszug aus «Ich Rassist?!»

Die Stiftung Bildung und Entwicklung gibt den ursprünglich vom Europarat publizierten Comicband neu ergänzt mit einem pädagogischen Dossier heraus. Bestellungen an www.globaleducation.ch

Herausgeber

Fachstelle für Rassismusbekämpfung
Eidgenössisches Departement des Innern
Generalsekretariat
CH-3003 Bern
ara@gs-edi.admin.ch
www.edi.admin.ch/ara

Inhalt

| | |
|------------|--|
| 3 | Geleitwort: Der Einsatz gegen Rassismus betrifft uns alle |
| 5 | Vorwort: Was tun? |
| 9 | Einleitung: Was diese Publikation will |
| 13 | Rassismus mit Projekten bekämpfen |
| 15 | Projektplanung |
| 27 | Projektdurchführung |
| 34 | Nachbereitung |
| 35 | Was nicht? |
| 37 | Anwendungen und Konkretisierungen |
| 39 | Schule |
| 40 | Projektplanung |
| 47 | Projektdurchführung |
| 51 | Beispiele |
| 54 | Arbeitswelt |
| 55 | Projektplanung |
| 60 | Projektdurchführung |
| 64 | Beispiele |
| 70 | Gesellschaftlicher Nahbereich: Gemeinde, Quartier, Vereine usw. |
| 71 | Projektplanung |
| 76 | Projektdurchführung |
| 79 | Beispiele |
| 83 | Arbeitsbereiche |
| 83 | Produktion von Videos, Musik, Tanz, Theater, Ausstellungen usw. |
| 86 | Beispiele |
| 89 | Sensibilisierung durch Theateraufführungen |
| 93 | Beispiele |
| 95 | Gemeinwesenarbeit |
| 99 | Beispiele |
| 102 | Durchführung einer Veranstaltung gegen Rassismus |
| 108 | Beispiele |
| 110 | DVD |

Der Einsatz gegen Rassismus betrifft uns alle

Ein Rechtsstaat darf den Schutz der Menschenwürde nie ausser Acht lassen. Er hat die gesetzlichen Grundlagen für ein friedliches Zusammenleben aller Menschen und die Rahmenbedingungen für den Einsatz gegen Diskriminierung zu schaffen.

Der Fonds Projekte gegen Rassismus und für Menschenrechte wurde vom Bundesrat im Anschluss an die Debatten über die Rolle der Schweiz im Zweiten Weltkrieg eingerichtet. Aufbauend auf den Lehren der Geschichte ist seine Ausrichtung zukunftsorientiert: Der Fonds hat die Auseinandersetzung mit aktuellen Problemen ermöglicht und dazu beigetragen, Handlungsmöglichkeiten für die Zukunft zu entwickeln.

In seiner fünfjährigen Laufzeit hat der Fonds bewiesen, dass auch kleine Sensibilisierungs- und Präventionsprojekte grosse Wirkung haben können, und er hat die Möglichkeit geschaffen, Pilotprojekte zu erproben, Zusammenarbeiten zu entwickeln und Fachwissen aufzubauen.

Die Erfahrungen haben aber auch aufgezeigt, dass der Bund zwar den gesetzlichen Rahmen gegen Diskriminierungen setzt, nicht jedoch allein tätig sein kann: Angesprochen sind wir alle. Auch kann Diskriminierung nicht isoliert von ähnlich gelagerten Problemen behandelt werden: Staatspolitische Erziehung, Sucht- und Gewaltprävention, Integrationsförderung, der Einsatz gegen Extremismus in der Armee sind nur einige der bundespolitischen Bereiche, in denen der Kampf gegen Rassismus als Querschnittsaufgabe zu integrieren ist.

Der Kampf gegen Diskriminierungen muss auf allen gesellschaftlichen Ebenen geführt werden. Bund, Kantone und Gemeinden spielen, durch ihren unterschiedlichen Zugang zu den Bürgerinnen und Bürgern, alle eine wichtige Rolle.

Der Bund unterstützt mit der Fachstelle für Rassismusbekämpfung weiterhin gezielte Projekte von Privaten, Vereinen oder Institutionen. Er konkretisiert damit seinen Willen, sich langfristig gegen Rassismus einzusetzen.

*Pascal Couchepin, Bundesrat
Vorsteher des Eidgenössischen Departements des Innern*

Was tun?

Eine staatliche Aufgabe

Diskriminierung und Rassismus bedrohen nicht nur einzelne Menschen, sie bedrohen unsere Gesellschaft als Ganzes. Denn das Recht auf ein menschenwürdiges Leben ist Grundlage jeder Gesellschaft. Es ist ein Recht, das allen zusteht, und nicht eine Gnade, abhängig von Willkür oder Macht einzelner Personen oder Gruppen.

Ein Rechtsstaat ist also daran zu messen, inwieweit er fähig ist, die Menschenrechte für alle zu garantieren und die Einzelnen so zu schützen, dass ihre Menschenrechte nicht verletzt werden. Alle Menschen, unabhängig von Geschlecht, Status und Herkunft, müssen sich in unserem Land sicher und wohl fühlen können – also auch Frauen, Fahrende, Behinderte, Andersgläubige, Asylsuchende und Menschen anderer Hautfarbe, um einige jener Gruppen zu nennen, die häufig Opfer von Diskriminierung und Rassismus sind.

Ohne Wenn und Aber ist es demzufolge rassistisch:

- *Zu leugnen, dass die Menschenrechte und die verfassungsmässig verankerten Grundrechte überall und für alle Menschen in unserem Land dieselbe Gültigkeit haben;*
- *Kategorien von Menschen zu bilden, denen weniger Rechte zukommen sollen und die weniger geschützt zu werden brauchen;*
- *Menschen zu diskriminieren oder gar tötlich anzugreifen, weil sie anders aussehen, eine andere Herkunft, eine andere Religion oder einen anderen Rechtsstatus haben.*

Ängste, zum Beispiel im Zusammenhang mit fremden Kulturen, oder kontroverse Diskussionen gesellschaftlicher Probleme sind hingegen nicht mit Rassismus gleichzusetzen. Und es ist auch nicht rassistisch, sich mit eigenen Vorurteilen zu beschäftigen. Die Verantwortlichen in einem Staat haben jedoch dafür zu sorgen, dass sich solche Ängste und Vorurteile nicht in rassistisches Denken und Handeln umwandeln – indem sie Möglichkeiten zur Auseinandersetzung mit diesen Gefühlen schaffen und sich dafür einsetzen, dass Probleme sachbezogen und ohne populistische Schuldzuweisungen behandelt werden.

Ein demokratischer Staat muss zwingend dafür sorgen, dass die Menschenrechte von der gesamten Bevölkerung verstanden und akzeptiert werden, und zwar nicht bloss auf einer theoretischen Ebene, sondern in der praktischen Anwendung im Alltag. Alle müssen wissen, welch grosse Bedrohung Rassismus sowohl für Einzelne wie auch für die ganze Gesellschaft ist. Und alle müssen wissen, was es

bedeutet, rassistischer Diskriminierung ausgesetzt zu sein, und was konkret gegen Rassismus unternommen werden kann.

An diesen Anstrengungen haben sich die Behörden, die Verwaltung und die politisch Verantwortlichen in Bund, Kantonen und Gemeinden, aber auch die Verantwortlichen in Wirtschaft, Bildung und Kultur zu beteiligen. Ein wirksamer Einsatz gegen Rassismus, der alle gesellschaftlichen Kreise erreicht, zeigt sich in einer tagtäglichen, kohärenten und klaren Ablehnung jeglicher Diskriminierung.

Der Fonds Projekte gegen Rassismus und für Menschenrechte

Nur auf dieser Basis können Projekte gegen Rassismus, um die es in dieser Publikation geht, eine tiefgreifende und anhaltende Wirkung entfalten. Umgekehrt können diese Projekte ihrerseits eine breite Politik gegen Rassismus unterstützen und mit neuen Impulsen beleben und vertiefen. Deshalb ist das Vorgehen des Bundes bei der Bekämpfung von Rassismus wichtig und richtig: einerseits eine breit angelegte Strategie, die alle Verwaltungseinheiten erfasst, und andererseits die Förderung zielgerichteter Projekte.

2001, aus Anlass der Veröffentlichung des Berichts der Unabhängigen Kommission Schweiz-Zweiter Weltkrieg («Bergier Kommission»), beschloss der Bundesrat, ein klares und nachhaltiges Zeichen gegen Rassismus, Antisemitismus und Fremdenfeindlichkeit und für Menschenrechte zu setzen. Er stellte für die Jahre 2001 bis 2005 15 Mio. Franken zur Verfügung, um Bildungs-, Sensibilisierungs- und Präventionsprojekte sowie Opfer- und Konfliktberatungsstellen zu unterstützen. Dazu wurde der Fonds Projekte gegen Rassismus und für Menschenrechte geschaffen. Ein Sechstel der erwähnten Summe wurde für Projekte im schulischen Bereich bestimmt und in Absprache mit der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK) von der Stiftung Bildung und Entwicklung verwaltet.

Insgesamt gingen knapp 1000 Projektgesuche ein. Zusammen beantragten sie eine Unterstützungssumme von rund 53 Mio. Franken. Etwas mehr als die Hälfte der Projekte konnte unterstützt werden. Aufgewendet wurden dafür rund 14,5 Mio. Franken. Aus den Projektunterlagen geht hervor, dass das Gesamtvolumen der unterstützten Projekte ca. 56 Mio. Franken beträgt. Das heisst: Jeder «Fondsfranken» löste rund drei weitere «Projektfranken» aus.

Allerdings wäre ein Grossteil der Projekte ohne den Bundesanteil nicht zustande gekommen. Dies belegt, wie wichtig und richtig es ist, staatliche Mittel für die

Unterstützung von Projekten in den verschiedensten gesellschaftlichen Bereichen bereit zu stellen.

Jährliche Berichte und externe Evaluationen belegen die Aktivitäten des Fonds Projekte gegen Rassismus und für Menschenrechte. Diese Dokumente können auf der Homepage der Fachstelle für Rassismusbekämpfung eingesehen werden. Zusammenfassend kann den Evaluationen entnommen werden, dass dank der Vielfalt von über 500 Projekten mit ihren unterschiedlichen Grössen, vielfältigen Trägerschaften und innovativen Ansätzen die Hauptziele erreicht werden konnten: Gefördert wurden einerseits das Bewusstsein, wie wichtig die Menschenrechte für alle Menschen in diesem Land sind, andererseits aber auch die Erkenntnis, wie wichtig die Auseinandersetzung mit rassistischer Diskriminierung im Alltag ist.

Wie weiter?

Das Ende des Fonds bedeutet nicht das Ende des Engagements des Bundes im Kampf gegen Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus. Auf Grund der Erfahrungen des Fonds hat der Bundesrat eine realistische und langfristige Strategie festgelegt. Die Fachstelle für Rassismusbekämpfung hat ihre Koordinationsbemühungen zu verstärken. Insbesondere soll sie dafür sorgen, dass in entsprechenden Programmen anderer Ämter der Bundesverwaltung die Thematik gebührend berücksichtigt wird.

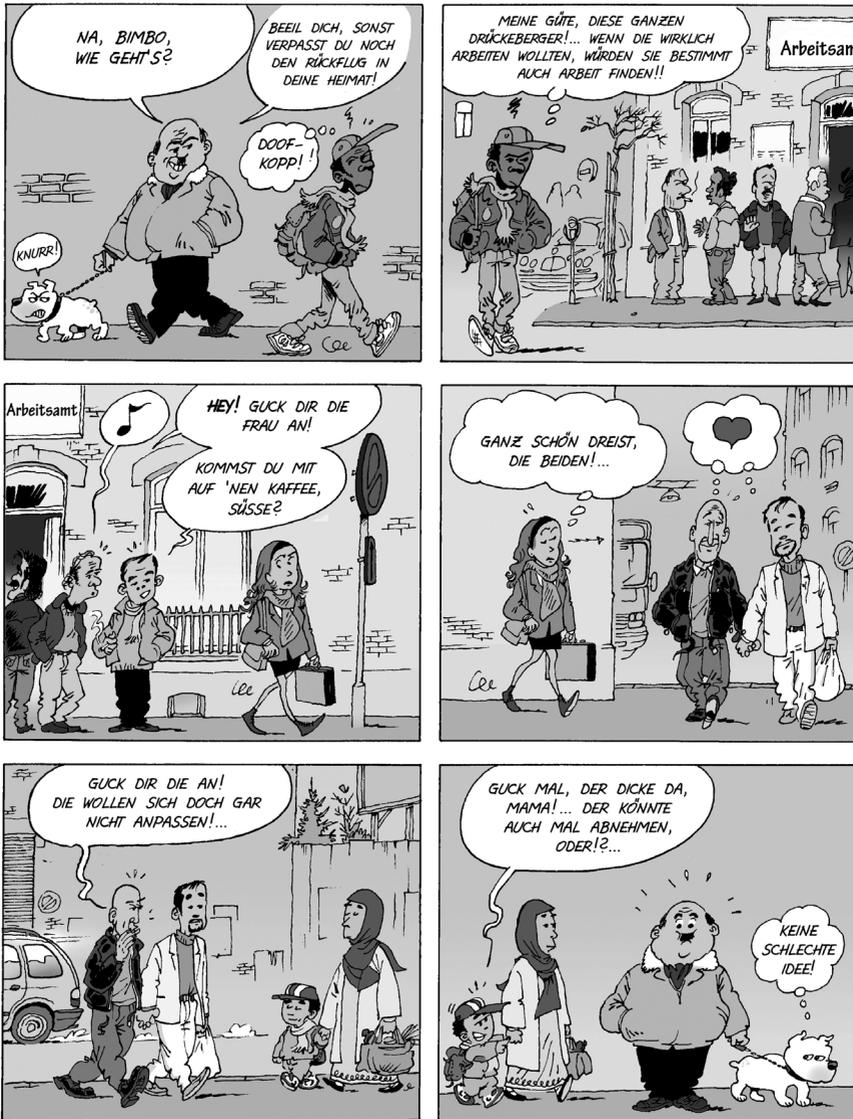
Mit dieser Strategie kann der finanzielle Beitrag für Projekte, die sich unmittelbar mit Rassismus befassen, vorerst auf 500 000 Franken pro Jahr reduziert werden. Die von EDK und Bund getragene Stiftung Bildung und Entwicklung dient weiterhin als Kompetenzzentrum, behandelt aktiv die Thematik Rassismus und beurteilt, begleitet und evaluiert die schulischen Projekte, die mit 300 000 Franken pro Jahr von der Fachstelle unterstützt werden.

Die vielfältigen Projekt-Erfahrungen, die für diese Publikation zusammengetragen wurden, sollen zu neuen Projekten anregen. Die Fachstelle für Rassismusbekämpfung wird weiterhin innovative Ideen sowie Pilotphasen von neuen Unterfangen finanziell und mit ihrem Fachwissen unterstützen und aktiv zur Vernetzung und zur Vertiefung des nötigen Know-hows beitragen.

Michele Galizia, Leiter der Fachstelle für Rassismusbekämpfung

Was diese Publikation will

Rassismus am laufenden Band



Die vorliegende Broschüre soll interessierten Gruppen und Organisationen eine gute Planung, Durchführung und Auswertung von Projekten gegen Rassismus erleichtern.

Gezielte, staatlich unterstützte Massnahmen gegen Fremdenfeindlichkeit haben in der Schweiz noch keine lange Tradition. Deshalb ist es wichtig, die Erfahrungen, die in den Jahren 2001 bis 2005 im Rahmen des Fonds «Projekte gegen Rassismus und für Menschenrechte» gesammelt wurden, längerfristig nutzbar zu machen.

Die Publikation hat einen praktischen und keinen theoretischen Anspruch. Weder analysiert sie die Probleme der Diskriminierung und des Rassismus, noch schlägt sie Konzepte für deren Beseitigung vor. Vielmehr werden handlungsorientierte Hinweise gegeben, wie Projekte zur Rassismusbekämpfung und zur Menschenrechtsförderung zielgerichtet und effizient realisiert werden können.

Die Hinweise beruhen auf Erfahrungen aus unterstützten Projekten. Gesammelt wurden sie in 15 Workshops, welche die Fachstelle für Rassismusbekämpfung 2005 zu verschiedenen Themenbereichen (Arbeitswelt, Bildung, Jugendarbeit, Theater- und Schulprojekte, Interventionen und Veranstaltungen) durchführte. Rund 200 Projektverantwortliche aus allen Sprachregionen der Schweiz brachten ihr Wissen und ihre Erfahrungen ein. Die Resultate wurden in Berichten zusammengefasst und den Teilnehmenden nochmals zur Stellungnahme unterbreitet.

In dieser Nähe zur Praxis liegt die Absicht der Publikation. Gleichzeitig setzt dieser Hintergrund aber auch Grenzen. Die Publikation deckt nicht alle Formen der Rassismusbekämpfung ab und auch nicht alle Bereiche, in denen anti-rassistische Massnahmen vorstellbar sind. So befasst sich die Broschüre zum Beispiel nicht damit, wie strukturelle Gründe für Diskriminierung und Rassismus beseitigt werden können. Denn dazu sind umfassendere Vorgehensweisen nötig, als dies im Rahmen von Projekten möglich ist.

Die Broschüre ist in drei Teile gegliedert. Der erste Teil «Rassismus mit Projekten bekämpfen» gibt Auskunft über allgemeine Erfahrungen und Empfehlungen zur Projektarbeit. Der zweite Teil «Anwendungen und Konkretisierungen» präzisiert diese Erfahrungen. Er macht Aussagen zur Rassismusbekämpfung mit Projekten in drei Bereichen: Schule, Arbeitswelt und gesellschaftlicher Nahbereich (Gemeinden, Quartiere, Vereine usw.). Für den Bereich Arbeitswelt sei auch auf die von der Fachstelle für Rassismusbekämpfung herausgegebene Broschüre «Arbeitswelt ohne

Diskriminierung» verwiesen. Der dritte Teil «Arbeitsbereiche» entwickelt die Vorschläge ausführlicher anhand ausgewählter Themen und veranschaulicht diese mit Projektbeispielen.

Kurze Beispiele erfolgreicher und vom Fonds unterstützter Projekte dienen als Illustration und als Anregung, mit den Projektverantwortlichen Kontakt aufzunehmen.

Weiterführende Informationen zu den einzelnen Beispielen (Kontaktperson, Adresse), sind auf der, dieser Publikation beiliegenden DVD und auf der Homepage der Fachstelle für Rassismusbekämpfung zu finden.

Diese Gliederung erleichtert das gezielte Suchen nach Informationen, die für Projektverantwortliche nützlich sind. Dennoch wird empfohlen, bei der Planung eines Projektes auch andere Teile der Broschüre zu konsultieren – besonders die einleitenden allgemeinen Abschnitte zur Rassismusbekämpfung mittels Projekten.

Rassismus mit Projekten bekämpfen

Fahrendes Volk



Projekte sind eine von verschiedenen Möglichkeiten zur Prävention und zur Bekämpfung von Rassismus.

Um erfolgreich gegen Diskriminierung und Rassismus vorzugehen, braucht es zum einen Projekte, zum anderen aber auch umfassende und langfristig angelegte Strategien und Aktivitäten. Bei der Planung ist deshalb gut zu überlegen, ob das Vorhaben als Projekt zu realisieren ist oder ob nicht breiter abgestützte und zeitlich unbefristete Massnahmen nötig wären.

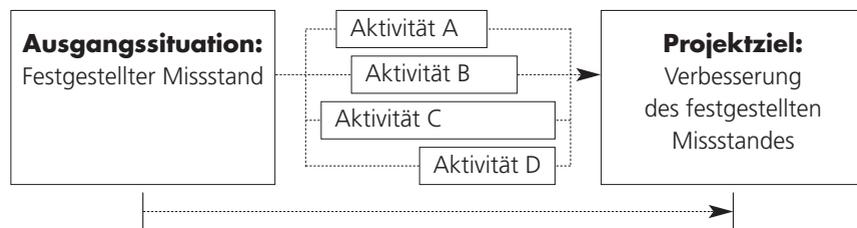
Sind Massnahmen von langer Dauer (mehrere Jahre) notwendig oder werden grosse institutionelle oder rechtliche Veränderungen angestrebt, sind Projekte nicht die geeignete Form. Im Vordergrund stehen dann andere Aktivitätsformen wie zum Beispiel dauerhafte Dienstleistungen von öffentlichen oder privaten Stellen, gesetzgeberische Prozesse oder politische Verhandlungen.

Projekte sind dann eine geeignete Form der Rassismusbekämpfung,

- wenn ein klarer Veränderungsbedarf in einem überschaubaren Bereich festgestellt wurde;
- wenn die Verbesserungen realistisch innerhalb eines klar begrenzten Zeitraums erreicht werden können.

Projekte sollen klar und einfach strukturiert sein.

Projekte sind gebündelte und abgrenzbare Massnahmen mit selbst definierten, überprüfbaren Zielvorgaben. Projektverantwortliche sind für das Erreichen dieser Ziele zuständig. Projekte wollen Veränderungen bewirken, eine Situation verbessern. Sie sind auf möglichst genau bestimmte Zielgruppen ausgerichtet und haben eine zeitlich begrenzte Dauer.



Projekte sind als einfache Massnahmen zu planen und in einzelne Aktivitäten zu gliedern. Es soll kein grosser organisatorischer Aufwand getrieben werden. Sind Projekte klar und einfach strukturiert, ist das Projektmanagement eine leicht zu lösende Aufgabe.

Die Realisierung eines Projekts ist für die Verantwortlichen eine Managementaufgabe. Dazu sind Instrumente der Projektplanung, der Durchführung und der Nachbereitung einzusetzen. Einige dieser Instrumente werden in den folgenden Abschnitten vorgestellt. Ausführliche Informationen finden sich in Publikationen zum Projektmanagement.

■ Projektplanung

Die Projektvorbereitung ist zu einem guten Teil für die Qualität des Vorhabens entscheidend.

Die Projektplanung umfasst die möglichst genaue Beschreibung des Problems, die gründliche Abklärung des Bedarfs für ein Projekt und die Analysen des Umfeldes, in dem das Projekt geplant ist. Darauf aufbauend lassen sich Ziele definieren und Aktivitäten bestimmen. Zur Projektvorbereitung gehören weiter: Die Abfolge der Aktivitäten in der gegebenen Zeit festlegen und die notwendigen Ressourcen (Personen, Finanzen usw.) bestimmen.

Auch wenn der Bedarf an Massnahmen zur Rassismusbekämpfung gross ist, wird diese Einschätzung nicht in jedem Fall von allen Beteiligten geteilt. Bei der Planung entsprechender Vorhaben sind deshalb die folgenden Punkte zu berücksichtigen:

- Ohne die Bereitschaft der Beteiligten, Massnahmen zur Rassismusbekämpfung mitzutragen, können Projekte nicht erfolgreich sein. Diese Bereitschaft und der Wille zur aktiven Rassismusbekämpfung sind nicht selbstverständlich gegeben – eine grosse Arbeitslast oder «politische» Bedenken können Gründe für fehlenden Willen zur Mitarbeit sein. Die Bereitschaft zur Durchführung eines Projektes muss also möglicherweise zuerst «hergestellt» werden. Motivieren lassen sich Beteiligte, indem ihnen ihr objektives Interesse am Projekt plausibel aufgezeigt und damit auch ihr persönliches Interesse an einer Mitarbeit geweckt wird.
- Projekte müssen mit Widerständen rechnen. Solche Widerstände sind bei der Planung so weit wie möglich zu berücksichtigen. Projektverantwortliche müssen versuchen, Widerstände zu umgehen oder sie mit Argumenten und Motivation abzubauen.
- Projekte sind nah am Alltag der Zielgruppen zu gestalten. Das heisst: Projekte sollen an Erfahrungen der Zielgruppen anknüpfen und auf Probleme eingehen, die sich den Beteiligten tatsächlich stellen.

Bei Projekten muss klar sein, auf was sie reagieren und in welchem Umfeld sie dies tun.

Grundlage der Projektplanung ist eine sorgfältige Analyse der Probleme, die es zu bearbeiten gilt. Erst diese Analyse ermöglicht es, die geeignete Vorgehensweise zu wählen. Folgende Fragen sind für die Analyse hilfreich:

■ WAS IST DAS PROBLEM?

Das anzugehende Problem ist detailliert, aber gleichzeitig möglichst prägnant und abgegrenzt zu beschreiben. Dazu gehört auch die Vorgeschichte: Wie ist das Problem entstanden, wie hat es sich entwickelt? Probleme sollen möglichst anschaulich aus erster Hand beschrieben werden. Besonders hellhörig ist auf schnelle Schuldzuweisungen und auf «Hörensagen» zu reagieren.

■ IN WELCHEM UMFELD IST DAS PROBLEM SITUIERT?

Es gilt, das Umfeld, in dem das Projekt aktiv werden soll, möglichst genau zu kennen: Welches sind die Rahmenbedingungen? Wer ist unmittelbar betroffen? Welche wichtigen Akteurinnen und Akteure sind hier präsent? Kann und soll mit ihnen zusammengearbeitet werden? Wie soll das geschehen? Worauf beruhen ihre Motivationen? Wer ist tatsächlich an einer Lösung interessiert? Welche Hindernisse können sich dem Projekt in den Weg stellen? Wie lassen sich diese Schwierigkeiten beheben, wie können sie umgangen werden?

■ HANDELT ES SICH BEIM ANZUGEHENDEN PROBLEM TATSÄCHLICH UM RASSISMUS?

Rassismus, rassistische Diskriminierung ist ein Problem, das sich ähnlich stellt wie Mobbing, sexuelle Belästigung und Ausgrenzung von behinderten Menschen. Rassismus bedeutet, Menschen zu diskriminieren, die aufgrund ihres Aussehens, ihrer Herkunft oder ihrer Religion als «anders» bzw. als «fremd» angesehen werden. Menschen werden auch wegen Armut, sozial schwächerer Stellung oder des Alters ausgegrenzt. Oft treffen auch mehrere Ausgrenzungsfaktoren aufeinander. Konflikte etwa um den Zugang zu Ressourcen zwischen sozialen Schichten oder zwischen Altersgruppen überlagern sich oft mit Rassismusproblemen. Beide Konfliktfelder weisen grosse Gemeinsamkeiten auf. Auch im Fall von Mobbing kann Rassismus der Anlass sein. Umgekehrt kann Rassismus in einer Situation von Mobbing als zusätzliche Waffe eingesetzt werden.

Jede Problemlage, die mit Rassismus zu tun hat, ist komplex, Ursachen und Symptome überlagern sich auf vielfältige Weise. Bei der Planung eines Projekts ist es deshalb unabdingbar, das Problem genau zu erkennen, um gezielt geeignete Massnahmen zu erarbeiten und die Zusammenarbeit der jeweiligen Fachpersonen zu gewinnen.

Die Verwandtschaft und Überlappung von Rassismus mit anderen Problemen bedeutet aber auch, dass bereits zahlreiche Instrumente entwickelt und erprobt worden sind, die auch bei der Behandlung rassistischer Diskriminierung zum Einsatz kommen können. Erfahrungen aus Bereichen wie Gleichstellung der Geschlechter oder Mobbing können, sofern man sich der Unterschiede bewusst ist, als Beispiele bei der Bekämpfung von Rassismus herangezogen werden.

■ WURDEN BEREITS PROJEKTE REALISIERT, DIE DAS PROBLEM ANGINGEN?

Zur Analyse des Umfeldes gehört auch die Kenntnis ähnlicher Projekte, die bereits realisiert wurden. Um von den Erfahrungen zu profitieren, lohnt es sich, mit ähnlichen Projekten in Kontakt zu treten, um dann das eigene Projekt auf einer möglichst soliden Basis zu planen und zu realisieren.

Es ist notwendig, die Ziele eines Projektes möglichst genau und realistisch zu formulieren.

Ziele geben Auskunft darüber, welche Veränderungen das Projekt bewirken soll, welcher Zustand bei Projektende erreicht sein soll. Beim Definieren und Formulieren der Ziele sind folgende Hinweise hilfreich:

■ **PROJEKTZIELE AUS DER SITUATIONSANALYSE HERLEITEN.**

Zielformulierungen reagieren auf einen möglichst präzise definierten Missstand, auf möglichst detailliert beschriebene Verhältnisse, die es zu verändern gilt. Werden die festgestellten Probleme positiv umformuliert, so ergeben sich daraus die Ziele.

Beispiel 1

Problembeschreibung

Im Betrieb X / an der Schule Y kommt es zu Zwischenfällen mit rassistischem Hintergrund.

Zielformulierung

Die Personen im Betrieb X / an der Schule Y verhalten sich so, dass es nicht zu rassistischen Zwischenfällen kommt.

Beispiel 2

Problembeschreibung

In der Gemeinde Z bestehen Spannungen zwischen verschiedenen Bevölkerungsgruppen. Es drohen rassistische Auseinandersetzungen.

Zielformulierung

Die Gemeinde Z verfügt über Strukturen und Mechanismen, die dem friedlichen Zusammenleben verschiedener Bevölkerungsgruppen förderlich sind und im Konfliktfall intervenieren.

■ **ZIELE DEFINIEREN DEN ZU ERREICHENDEN ZUSTAND UND NICHT DEN PROZESS DORTHIN.**

Ziele zeigen nicht auf, wie etwas erreicht wird (das geschieht mit der Aktivitätenplanung). Ziele formulieren den Zustand, der bei Projektabschluss erreicht werden soll.

Beispiel 1

Richtige Zielformulierung

Die Personen an der Schule X / im Betrieb Y verhalten sich so, dass es nicht zu rassistischen Zwischenfällen kommt.

Ungeeignete Zielformulierung

Das Projekt motiviert die Beteiligten, sich nicht rassistisch zu verhalten.

Beispiel 2

Richtige Zielformulierung

Die Gemeinde Z verfügt über Strukturen und Mechanismen, die dem friedlichen Zusammenleben verschiedener Bevölkerungsgruppen förderlich sind und die im Konfliktfall intervenieren.

Ungeeignete Zielformulierung

In der Gemeinde Z sorgt ein kollektiver Prozess dafür, dass es nicht mehr zu Spannungen zwischen Bevölkerungsgruppen kommt.

■ DAS ERREICHEN VON ZIELEN SOLL ÜBERPRÜFBAR SEIN.

Ziele definieren zu erreichende Zustände so, dass sich spätestens nach Abschluss des Projektes mit einer Erfolgskontrolle feststellen lässt, ob die Ziele erreicht wurden. Zusammen mit den Zielen sind Indikatoren zu bestimmen, welche die Feststellung der Zielerreichung erleichtern.

Als überprüfbare Projektziele eignen sich vor allem beobachtbare Veränderungen von Verhaltensweisen oder von organisatorischen Regelungen. Ziele, die eine Veränderung des Bewusstseins einer Zielgruppe anstreben, eignen sich nur sehr bedingt als Projektziele. Denn die Wirkung von Projekten auf die Bewusstseinslage lässt sich in der Regel nicht feststellen, so dass Spekulationen nötig werden.

Beispiel 1

Überprüfbare Zielformulierung und Indikator

Die Personen an der Schule X / im Betrieb Y verhalten sich so, dass es nicht zu rassistischen Zwischenfällen kommt. Indikator zur Überprüfung der Zielerreichung: Zahl der rassistischen Zwischenfälle vor, während und nach der Projektrealisierung.

Schwer überprüfbare Zielformulierung

Die Personen an der Schule X / im Betrieb Y sind hinsichtlich rassistischer Probleme sensibilisiert.

Beispiel 2

Überprüfbare Zielformulierung und Indikator

Die Gemeinde Z verfügt über Strukturen und Mechanismen, die dem friedlichen Zusammenleben verschiedener Bevölkerungsgruppen förderlich sind. Indikator zur Überprüfung der Zielerreichung: Vorhandensein und Nutzung von Instrumenten zur Konfliktlösung in der Gemeinde.

Schwer überprüfbare Zielformulierung

Die Menschen in der Gemeinde Z leben friedlich zusammen.

■ ZIELE SOLLEN AMBITIÖS, ABER REALISTISCH SEIN.

Bei der Definition von Zielen ist es wichtig, ein gutes Mass zwischen grossen Ambitionen und konkreten Veränderungsabsichten zu finden. Das Ideal, dass jedes einzelne Projekt einen wichtigen Beitrag zum hoch gesteckten Ziel einer rassistis-musfreien Gesellschaft leistet, ist als Motivation für die Projektverantwortlichen wichtig. Um aber überprüfbare Projekte mit erreichbaren Zielen zu planen und Frustration zu vermeiden, sind Realismus und Bescheidenheit nötig.

Beispiel 1

Realistische Zielformulierung

Die Personen an der Schule X / im Betrieb Y verhalten sich so, dass es nicht zu rassistischen Zwischenfällen kommt.

Zu ambitiöse Zielformulierung

Die Personen an der Schule X / im Betrieb Y sind keine Rassisten.

Zu bescheidene Zielformulierung

Die geplanten Projektaktivitäten sind durchgeführt.

Beispiel 2

Realistische Zielformulierung

Die Gemeinde Z verfügt über Strukturen und Mechanismen, welche dem friedlichen Zusammenleben verschiedener Bevölkerungsgruppen förderlich sind und die im Konfliktfall intervenieren.

Zu ambitiöse Zielformulierung

Die Gemeinde Z ist rassistis-musfrei.

Zu bescheidene Zielformulierung

In der Gemeinde Z ist das Bewusstsein um rassistische Probleme verbessert.

■ BEI DER FORMULIERUNG VON ZIELEN VERSCHIEDENE BETEILIGTE EINBEZIEHEN.

Projektziele werden im Idealfall nicht von «Spezialistinnen und Spezialisten» und auch nicht von den Projektverantwortlichen allein formuliert, sondern unter Einbezug verschiedener Personen, die am Projekt beteiligt sind. Werden zum Beispiel Mitglieder der Zielgruppe in die Zielformulierung einbezogen, so kann dies die Identifikation mit dem Projekt und ihr Verantwortungsgefühl für die Massnahmen stärken.

Die Zielformulierung von Projekten gegen Rassismus berücksichtigt speziell Folgendes:

- Zwei Ziele sind besonders wichtig: Die Beteiligten sollen lernen, Andersartigkeit zu akzeptieren, und sie sollen Verschiedenheit positiv erfahren können.
- Projekte gegen Rassismus sind nicht dazu da, Schuldige zu suchen und Opfer zu bedauern. Wer ein Projekt gegen Rassismus initiiert, sollte nicht aus einer Opferhaltung heraus handeln.
- Bei Projekten gegen Rassismus ist es unumgänglich, dass sich Projektleitungen und weitere Beteiligte mit dem Thema auch auf der persönlichen Ebene und – je nach Projekt – auch auf der Ebene der involvierten Organisation auseinandersetzen. Erfahrungsgemäss lohnt es sich, dieser Auseinandersetzung mit eigenen Vorurteilen und Diskriminierungsmustern im Rahmen der Projektvorbereitungen bewusst Raum zu geben. Gleichzeitig soll das Projekt den Beteiligten ermöglichen, sich über die Projektdauer hinaus mit Rassismus zu beschäftigen.

Die Projektaktivitäten lassen sich von den Gründen für den Misstand herleiten.

Oft führt ein einfacher Weg zur Planung der Projektaktivitäten: Die Gründe, die für das Problem verantwortlich sind, werden zu Aktivitäten umformuliert, mit denen dann angestrebt wird, die Gründe zu beseitigen.

Beispiel 1

Grund

Die Probleme mit rassistischem Hintergrund an der Schule X / im Betrieb Y entstehen, weil die Beteiligten gegenseitig Vorurteile haben.

Aktivität

Die Personen an der Schule X / im Betrieb Y informieren sich gegenseitig so, dass erstens Verständnis füreinander und zweitens eine Selbstreflexion ermöglicht wird.

Beispiel 2

Grund

Die Spannungen zwischen Bevölkerungsgruppen in der Gemeinde Z, die zu rassistischen Auseinandersetzungen führen können, bestehen, weil fremdenfeindlichen Äusserungen nicht widersprochen wird.

Aktivität

Die Gemeindebehörden und wichtige Vereine schaffen mit öffentlichen Äusserungen und Auftritten ein Klima, das rassistische Äusserungen als nicht tolerierbar erklärt.

Drei wichtige Punkte bei der Planung von Projektaktivitäten:

- Projektaktivitäten beziehen sich für alle Beteiligten auf einsichtige Weise auf die Projektziele. Es sind keine Aktivitäten zu planen, die nicht zur Erreichung der Projektziele beitragen.
- Projekte sollen mindestens einen Höhepunkt aufweisen (z. B. ein Treffen aller Beteiligten, ein Fest, eine Theateraufführung, ein Ausflug). Der Höhepunkt muss als solcher für alle Beteiligten erkennbar sein und sich wenn möglich in ihrem Gedächtnis einprägen.
- Die Projektaktivitäten sind vom materiellen Aufwand her und zeitlich realistisch zu planen. Sie müssen sich im Rahmen des Projekts tatsächlich umsetzen lassen und zur Erreichung der Projektziele beitragen.

Projekte sind Kooperationen – ein Zusammenspiel von Leitung, Beteiligten und Umfeld.

Bei Projekten ist es unerlässlich, dass Partner in die Aktivitäten einbezogen werden. Zielgruppen sollen nicht passiv ein Projekt über sich ergehen lassen. Projekte sollen die Möglichkeit eröffnen, selber aktiv zu werden.

■ PROJEKTLEITUNG

Projekte in Organisationen oder Unternehmen werden entweder von Mitarbeitenden selber geleitet (z. B. Lehrerschaft, Abteilungsleitung, Personaldienst) oder aber von externen Fachleuten (z. B. Jugendpsychologie, Sozialarbeit, Organisationsberatung). Für Projekte ausserhalb klar abgrenzbarer Organisationen (z. B. Projekte im gesellschaftlichen Nahbereich: Gemeinde, Quartier usw.) übernimmt eine Organisation, die problembezogen entstehen kann, oder eine Person die Leitung. In beiden Fällen beruht die Legitimation der Projektleitung auf fachlicher Kompetenz. Eventuell wird die Projektleitung durch eine Wahl bestimmt. Die Projektverantwortlichen müssen sich insbesondere im Projektmanagement auskennen.

■ BETEILIGTE

Projekte sollen aktivieren: Aus Betroffenen sollen Beteiligte werden. Das bedeutet, dass auch die Projektbeteiligten selber zur Zielgruppe gehören und dass die Mitglieder der Zielgruppen selber auch Akteurinnen und Akteure des Projektes sind. An einem Beispiel erklärt: Lehrpersonen, die ein Projekt gegen Rassismus mit ihren Klassen durchführen, gehören in dem Sinn selber zur Zielgruppe, als sie sich in der Schule persönlich und institutionell selbstkritisch so mit dem Thema zu befassen haben, dass sie wo nötig auch persönliche Konsequenzen zu ziehen bereit sind. Und die Schulkinder als eigentliche Zielgruppe eines solchen Projektes sollen sich auch selber aktiv mit der Thematik auseinandersetzen und zum Beispiel Veränderungen im Schulalltag vorschlagen können.

Es braucht, wie bereits zu Beginn es Kapitels Projektplanung erwähnt, die Bereitschaft der Beteiligten, sich auf das Thema einzulassen. Die Bearbeitung von Diskriminierung und Rassismus gegen den Willen einzelner Akteurinnen oder Akteure scheitert. Die Bereitschaft kann u. a. dadurch gefördert werden, dass alle Beteiligten ihr persönliches Interesse an einem diskriminierungsfreien Umfeld erkennen können. Dieses Interesse muss formuliert und mit allen Beteiligten eingehend besprochen werden.

Finden Projekte in Organisationen oder Unternehmen statt, bedarf es der Zustimmung und der Unterstützung der entsprechenden Führungsorgane. Ihr institutionelles Gewicht hilft, die Massnahmen in der Organisation zu verankern.

Die an einem Projekt beteiligten Personen und Organisationen müssen ihre jeweiligen Zuständigkeiten, Verantwortlichkeiten und Rollen kennen. Nicht alle machen alles. Alle müssen aber wissen, was sie zu tun haben.

■ UMFELD

Projekte gegen Rassismus in Organisationen haben zwar scheinbar einen genau definierten Ort. Dennoch ist es sinnvoll, mit Partnerinnen und Partnern ausserhalb der Organisationen zusammenzuarbeiten. Zwei Gründe:

- Die Projekte sollen wenn immer möglich nicht nur auf die Organisation wirken, sondern auch auf das Umfeld (Familien, Vereine, Aktivitäten ausserhalb der Organisation usw.). Eine solche Zusammenarbeit kann zwar die Projektplanung und -durchführung verlangsamen, doch sie trägt dazu bei, dass die Projektarbeit akzeptiert ist und deshalb bessere Aussicht auf Wirkung hat.
- Mit einer Verankerung von Massnahmen auch im Umfeld können zusätzliche finanzielle, personelle und logistische Ressourcen mobilisiert und günstige Rahmenbedingungen geschaffen werden. Damit wird die Aussicht auf den Erfolg eines Projektes erhöht.

Im Übrigen liegt in vielen Fällen eine Zusammenarbeit mit andern Organisationen (z. B. Behörden) oder einem weiteren Umfeld (z. B. Eltern im Fall von Schulprojekten) auf der Hand. Allerdings ist die Kooperationsbereitschaft auch in solchen Fällen nicht einfach gegeben, sondern muss gezielt gefördert werden.

Wichtig für den effektiven und effizienten Einbezug von Projektpartnern ist die transparente und frühzeitige Information über das geplante Vorhaben. Dies erleichtert den Angefragten die Mitarbeit und die Unterstützung des Projektes. Im Fall einer breiten Zusammenarbeit sind Zuständigkeiten und Kompetenzen der Beteiligten ebenfalls möglichst früh zu klären.

Die nötigen Ressourcen früh und realistisch zu definieren und zu planen, lohnt sich.

Projekte erreichen ihre Ziele mit dem geplanten und koordinierten Einsatz von Mitteln wie Finanzen, Fachkenntnissen und Zeit. Dabei sind folgende Punkte zu beachten:

- Die Projektverantwortlichen müssen die zur Erreichung der Projektziele notwendigen Mittel rechtzeitig und realistisch planen. Das heisst: Die für das Projekt nötigen finanziellen, zeitlichen, logistischen und fachlichen Ressourcen sind früh zu definieren, damit sie adäquat geplant, gesucht und umgesetzt werden können.
- Das Realisieren von Projekten gegen Rassismus verlangt fachliche Kenntnisse, und sowohl theoretisches wie auch praktisches Wissen. Zum einen braucht es Wissen bezüglich Rassismus, zum andern aber auch Wissen, Kenntnisse und Erfahrungen bezüglich des Bereichs, der bearbeitet wird, und der Instrumente, die eingesetzt werden. Sind diese Kapazitäten bei den Projektverantwortlichen nicht vorhanden, gilt es, sie durch externe Akteurinnen oder Akteure ins Projekt hineinragen zu lassen. Externe Fachleute, auf das Thema spezialisierte Organisationen und bereits vorhandene Erfahrungen sind zu so zu mobilisieren, dass die fachliche Qualität des Projekts garantiert ist.
- Die Dauer von Projekten ist so zu planen, dass sie den Zielsetzungen und dem Umfeld angemessen ist. Mit sehr kurzfristigen Interventionen ist in der Regel wenig zu erreichen. Zu lange Projekte verlieren ihre Attraktivität für die Zielgruppen.
- Die Finanzierung von zeitlich begrenzten Vorhaben muss bei deren Beginn schon gesichert sein. Das Suchen von finanziellen Mitteln im Projektverlauf absorbiert erfahrungsgemäss zu viele Kräfte.

Projekte sollen während der Durchführung nicht neu erfunden werden.

Die Durchführung eines Projektes richtet sich nach den Projektzielen und stützt sich auf die Planungsdokumente. Die zur Verfügung stehenden Mittel werden effizient eingesetzt.

Oft stossen Projekte bei der Durchführung auf Unerwartetes und Neues. Das Umfeld verändert sich, es tauchen neue Ideen oder zusätzliche Akteurinnen und Akteure auf. Manchmal sind auch inhaltliche Anpassungen nötig (diese sollten aber die ursprünglichen Zielsetzungen und die Stossrichtung der Massnahmen nicht «verraten»). Grundsätzlich gilt: Es braucht bei der Realisierung von Projekten Flexibilität, doch Projekte sollten bei ihrer Durchführung nicht neu erfunden werden. Drei wichtige Punkte:

- Die Planungsdokumente sind die wichtigste Orientierung für alle Projektaktivitäten. Bei jeder Aktivität ist zu prüfen, ob sie tatsächlich im Sinne der Zielsetzungen realisiert wird.
- Werden Anpassungen der Zielsetzungen vorgenommen, geschieht dies kollektiv. Die Anpassungen sind zu begründen, schriftlich festzuhalten und allen Projektbeteiligten zu kommunizieren.
- Zur zielgerichteten und effizienten Projektrealisierung gehört die Klärung der Rollen und Verantwortlichkeiten aller Beteiligten.

Die einzig richtige Methode gibt es nicht, die Vielfalt ist wichtig.

Die Instrumente zur Durchführung von Projekten richten sich nach der Problemlage, nach der Zielsetzung und nach dem Bereich, in dem das Projekt realisiert wird. Häufig werden Instrumente gewählt, die auch in der soziokulturellen Animation (Bereich der Sozialarbeit) und in der Bildung verwendet werden. Wichtig ist immer, mehrere Sinne anzusprechen und Lösungswege gemeinsam zu suchen und anzugehen.

■ WISSENSVERMITTLUNG UND ERFAHRUNGSUSTAUSCH

(siehe auch Kapitel Arbeitsbereiche und Beispiele)

- Theateraufführungen, ob frontal oder als Forumtheater, sprechen Wissen und Emotionen unmittelbar an. Wichtig ist eine entsprechende Vor- und Nachbereitung.
- Dokumentar- und Spielfilme helfen Wissen unmittelbarer begreiflich zu machen. Wichtig ist, genügend Raum für Diskussionen über das Gesehene zu geben.
- Ausstellungsbesuche mit entsprechender Führung bieten Gelegenheit, Gelerntes zu konkretisieren und zu diskutieren.
- Vorträge und Konferenzen: Solche Formen ermöglichen, Fachleute, aber auch potenzielle Opfer zu Wort kommen zu lassen und aus den Erfahrungen anderer Projektträger zu lernen.
- Projektwochen, Gruppenarbeit, gemeinsames Lernen, Workshops: Bei Wissenseignung im Team werden auch die Emotionen angesprochen und die Beteiligten profitieren voneinander.

■ PRODUKTIONEN

- Spiele, Musik- und Sportanlässe, bei denen Rassismus und Menschenrechte kreativ zum Ausdruck kommen, können helfen, sich auf unverkrampfte Weise solchen Themen zu nähern. Es ist darauf zu achten, dass sich alle Beteiligten mit den Themen auseinandersetzen und dass ernsthaft versucht wird, Wissen und Emotionen einzubringen und umzusetzen.
- Bei der Produktion von Theater-, Video oder auch Musikstücken ist es nur vordergründig einfacher, gleichzeitig Wissen zu transportieren. Auch hier besteht die Herausforderung, die Thematik weder zu vergessen noch zu plakativ und moralistisch umzusetzen.

- Eigene Produktionen, in welchem Bereich auch immer, sprechen mehrere Sinne an. Sie erlauben es, Lösungswege gemeinsam anzugehen und zu thematisieren und sich durch Übernahme von Verantwortung mit der Thematik zu identifizieren. Darüber hinaus kann mit der Vorführung des Erarbeiteten ein weiteres Publikum erreicht werden. Allerdings ist Bescheidenheit bezüglich der Wirkung, die hier erreicht werden kann, angesagt.

■ INTERVENTIONEN

- In Krisensituationen ist erst einmal der Konflikt mit geeigneten Massnahmen zu deeskalieren.
- Anschliessend kann eine Mediation zwischen Konfliktparteien zu Lösungen beitragen.
- Die Erfahrungen aus einer Krise können genutzt werden, um gemeinsam Leitbilder oder Reglemente (z. B. für Betriebe, Schulen und andere Organisationen) zu erarbeiten. So kann eine akute Gefährdung in eine langfristige Prävention umgewandelt werden.

■ MISCHFORMEN

- Aktionstage, an denen das Thema auf verschiedene Weise und eventuell mit wechselnden Gruppen bearbeitet wird.
- Begegnungen mit Zeugen resp. Opfern von Diskriminierung und Rassismus eignen sich dann für Projekte gegen Rassismus, wenn sich die Menschen der Zielgruppe in den Zeuginnen oder Zeugen wieder erkennen können. Findet keine solche Identifikation statt, besteht die Gefahr, dass die vermittelten Erfahrungen abgelehnt werden. Eine zweite Gefahr besteht darin, dass bei solchen Begegnungen Betroffene auf die Funktion «Rassismusopfer» reduziert werden. Eine sorgfältige Vor- und Nachbereitung solcher Begegnungen oder Präsentationen ist deshalb unerlässlich. Das betrifft sowohl das Publikum wie die einzuladenden Zeugen oder Opfer. Es ist auf jeden Fall sicher zu stellen, dass Letztere wissen, auf was sie sich einlassen, und geübt sind, auch mit negativen Reaktionen umzugehen. Die Projektleitung hat die Situation feinfühlig im Auge zu behalten und bei Fehlentwicklungen entsprechend zu reagieren.
- Rollenspiele eignen sich für Kinder und mit Kindern ab 11 Jahren besonders gut zur Darstellung und Bearbeitung der Themen Diskriminierung und Rassismus. Aber auch Erwachsene können im Rollenspiel lernen, in ungewohnten Situationen besser zu reagieren.

Trotz zeitlicher Begrenzung sollten Projekte nachhaltig wirken.

Wenn immer möglich soll eine Wirkung über die Projektdauer hinaus geplant werden. Dazu gehören Massnahmen wie: Erstellung oder Anpassung von Leitbildern, Strategien und Reglementen, Formulierung von Hausordnungen und Vereinbarungen. Auf diese Weise können richtige Vorgehens- und Verhaltensweisen konkretisiert und festgeschrieben werden. Wichtig ist, dass verbindlich geregelt wird, wie die Umsetzung solcher Vereinbarungen regelmässig überprüft werden soll. Es kann auch Verhalten definiert werden, das Sanktionen nach sich zieht.

Mit sorgfältiger Vor- und Nachbereitung können konträre Wirkungen vermieden werden.

Projekte zur Rassismusbekämpfung sind bisweilen riskante Unterfangen. Sie sind häufig im Bereich von Einstellungen aktiv, und sie können im schlechtesten aller Fälle jene Einstellungen bestärken, deren Aufweichung und Veränderung sie beabsichtigen. Massnahmen zur Rassismusbekämpfung müssen deshalb so gestaltet sein,

- dass sie möglichst keine unerwünschte Wirkung erzielen,
- dass sie keine falschen Vorurteile bestätigen und
- dass sie keine Schuldzuweisungen vornehmen.

Deswegen ist – besonders im Fall punktueller Interventionen – die sorgfältige Vor- und Nachbereitung der Projekte so wichtig. Erst damit wird die Wirkung der geleisteten Inputs vertieft, überprüft und gefestigt.

Mit Monitoring und Evaluation wird das Erreichen der Ziele überprüft.

Das Monitoring (Beobachten der Projektabwicklung) und die Evaluation (Feststellen der Projekterfolge und -misserfolge) sind Teil der Projektdurchführung. Folgende Punkte sind dabei hilfreich:

- Monitoring und Evaluation sind auch für Personen ohne Projekterfahrung vertraute, alltägliche Vorgehensweisen. Wir alle beobachten Entwicklungen und bewerten ihre Ergebnisse. Projektverantwortliche tun das auch. In Projekten geht es darum, die Beobachtungen zu systematisieren und schriftlich festzuhalten.
- Monitoring und Evaluation basieren auf Fragen der Zielerreichung: Sind die Aktivitäten auf die Projektziele ausgerichtet? Werden diese erreicht? Müssen Aktivitäten angepasst werden? Die sorgfältige Formulierung überprüfbarer und realistischer Ziele macht Monitoring und Evaluation einfach.
- Der Aufwand für Monitoring und Evaluation ist gering zu halten. Er soll 10% der Projektressourcen (Zeit, Geld) nicht übersteigen. Es soll nicht möglichst viel getan werden, sondern Aussagekräftiges. Lieber «weniger» und dafür «Sinnvolles». Ressourcen für Monitoring und Evaluation (Instrumente, Zuständigkeiten, Zeit, Kosten) sind von Beginn weg einzuplanen.
- Monitoring und Evaluation sind mittels Instrumenten durchzuführen, die Klarheit und Transparenz schaffen. Es sind Kriterien und Methoden zur Erhebung von Daten zu definieren.
- Externe Fachleute können in Evaluationen einbezogen werden, sei es in beratender Funktion oder indem sie die Evaluation selber durchführen.

■ QUANTITATIVE BEURTEILUNG

Es wird gezählt, was sich zählen lässt: Wie viele Personen wurden erreicht? Wie oft wurde eine Aktivität durchgeführt? Wie viel Geld wurde ausgegeben und eingenommen? usw. Die erhobenen Zahlen sind zu interpretieren, um sie aussagekräftig zu machen. Sie sind beispielsweise mit etwas zu vergleichen, das erlaubt, die Zahlen des Projekts einzuordnen. So kann die Zahl der am Projekt beteiligten Personen mit der Gesamtzahl der Zielgruppen verglichen werden. Oder die finanziellen Mittel, die pro Aktivität oder pro erreichte Person der Zielgruppe eingesetzt wurden, können den Werten vergleichbarer Projekte gegenüber gestellt werden usw.

RASSISMUS MIT PROJEKTEN BEKÄMPFEN

■ PROJEKTDURCHFÜHRUNG

■ QUALITATIVE BEURTEILUNG

Grundlage für die qualitative Beurteilung der Wirkung von Projekten ist der Vergleich des Erreichten mit den ursprünglichen Zielformulierungen. Hier zeigt sich erneut, wie wichtig überprüfbare und erreichbare Ziele sind. Dort, wo sich die Zielerreichung nicht direkt feststellen lässt, ist es nötig, Indikatoren zu bestimmen oder mit Hypothesen zu arbeiten: Das Projekt hat Aussicht auf Erfolg, wenn folgende (zu spezifizierende) Bedingungen erfüllt sind und wenn folgende (zu definierende) Beobachtungen gemacht werden können.

■ PERSPEKTIVE DER BETEILIGTEN (PARTNER/INNEN, ZIELGRUPPEN USW.)

Die Sichtweise der an Projekten beteiligten Personen und Gruppen sind durch Befragungen in die Evaluation einzubeziehen. Das kann mit mündlicher Befragung oder mit Fragebogen geschehen.

Erfragen lassen sich – entweder gleich nach dem Projekt oder mit zeitlicher Verzögerung (bis zu sechs Monaten) – beispielsweise Einschätzungen zu folgenden Fragen:

- Spürbare Veränderungen im Alltag, die sich auf das Projekt zurückführen lassen?
- Spürbare Veränderungen im eigenen Verhalten und Denken?
- Vergrösserte Bereitschaft, Diskriminierungen und Rassismus zu thematisieren?
- Verstärkte Fähigkeiten, Situationen mit «rassistischem» oder «diskriminatorischem» Hintergrund zu analysieren und zu hinterfragen?
- Vergrösserte Bereitschaft, bei Problemen einzugreifen, Diskriminierungen anzuprangern, Eskalationen zu verhindern?
- Veränderungen innerhalb beteiligter Organisationen, die sich deutlich gegen das Auftreten von Problemen mit Rassismus und Menschenrechtsverletzungen stellen?
- Ermutigung der Zielgruppen zu neuen Aktivitäten.

■ PERSPEKTIVE DER PROJEKTVERANTWORTLICHEN

Auch die Projektverantwortlichen beobachten und interpretieren die Wirkung der Projektaktivitäten. Dabei können folgende Punkte hilfreich sein:

- Für die Evaluation kann auch «Atmosphärisches» bedeutungsvoll sein, weil Stimmungsbilder geeignet sind, die Stossrichtung eines Projektes aufzuzeigen.
- Bei Projekten, die einen Wissenstransfer erreichen wollen, ist der Wissenszuwachs zu überprüfen. Das geschieht mit traditionellen Methoden zur Messung von Lernerfolgen.

- Analysen von Prozessen, die während der Projektrealisierung abliefen, sind eine wichtige Möglichkeit zur Reflexion des Projektverlaufs. Interessant sind beispielsweise Beschreibung und Erklärung einer Zusammenarbeit von Gruppen, die bis dahin nicht miteinander kommunizierten. Interessant sind auch Analysen der Stärkung, die eine durchführende Organisation durch das Projekt erfahren hat, z. B. dank Übernahme der Verantwortung.
- Der Erhalt weiterer Finanzmittel kann ein wichtiger Hinweis auf den Erfolg des Projekts sein: Andere Stellen beurteilen das Projekt als unterstützungswürdig.
- Die Darstellung des Medienechos, das Projekte auslösen, kann Hinweise auf den Stellenwert der Massnahmen geben.
- Zu beobachten und evaluieren sind auch unerwartete (positive oder negative) Wirkungen von Projekten.
- Lässt sich zeigen, wie Projekte Kosten sparen, ist das sicher immer besonders aufschlussreich und wird von politisch und finanziell Verantwortlichen geschätzt. Zwar sind solche Darstellungen schwierig, ein Versuch lohnt sich aber, denn aufzuzeigen, dass mit Projekten Kosten gespart werden kann, interessiert auch die Beteiligten.
- Falls der Erfolg ausbleibt, ist das festzuhalten. Es sind Ursachen für den Misserfolg zu suchen und Verbesserungsvorschläge zu formulieren. Ist das Projekt noch im Gang, sind Anpassungen vorzunehmen.

Die Wirkung von Projekten ist lediglich ein mögliches Thema für Monitoring und Evaluation. Daneben können andere Themen von Interesse sein – beispielsweise die Effizienz (Vergleich der eingesetzten Mittel mit dem Erreichten) oder die Nachhaltigkeit (Wirkung über die Projektdauer hinaus).

■ Nachbereitung

Wer etwas Erfolgreiches realisiert hat, soll auch darüber sprechen.

Die Wirkung von Projekten wird verstärkt, indem nach Abschluss der direkten Zusammenarbeit mit Zielgruppen eine Nachbereitung erfolgt. Im besten Fall führt sie zu einem Multiplikationseffekt des Projekts. Der Aufarbeitung von Projekterfahrungen ist genügend Zeit zu geben. Möglich sind u. a. folgende Vorgehensweisen:

- Aufarbeitung und Auswertung von Projekterfahrungen zum Beispiel in Form eines Workshops oder einer Supervision.
- Publikation von Projekterfahrungen und -ergebnissen (in Fachzeitschriften, auf dem Internet oder in lokalen und Fachmedien).
- Information über Beispiele von erfolgreichen Vorgehensweisen über geeignete Kanäle (Berufsverbände, Vereine usw.).

■ Was nicht?

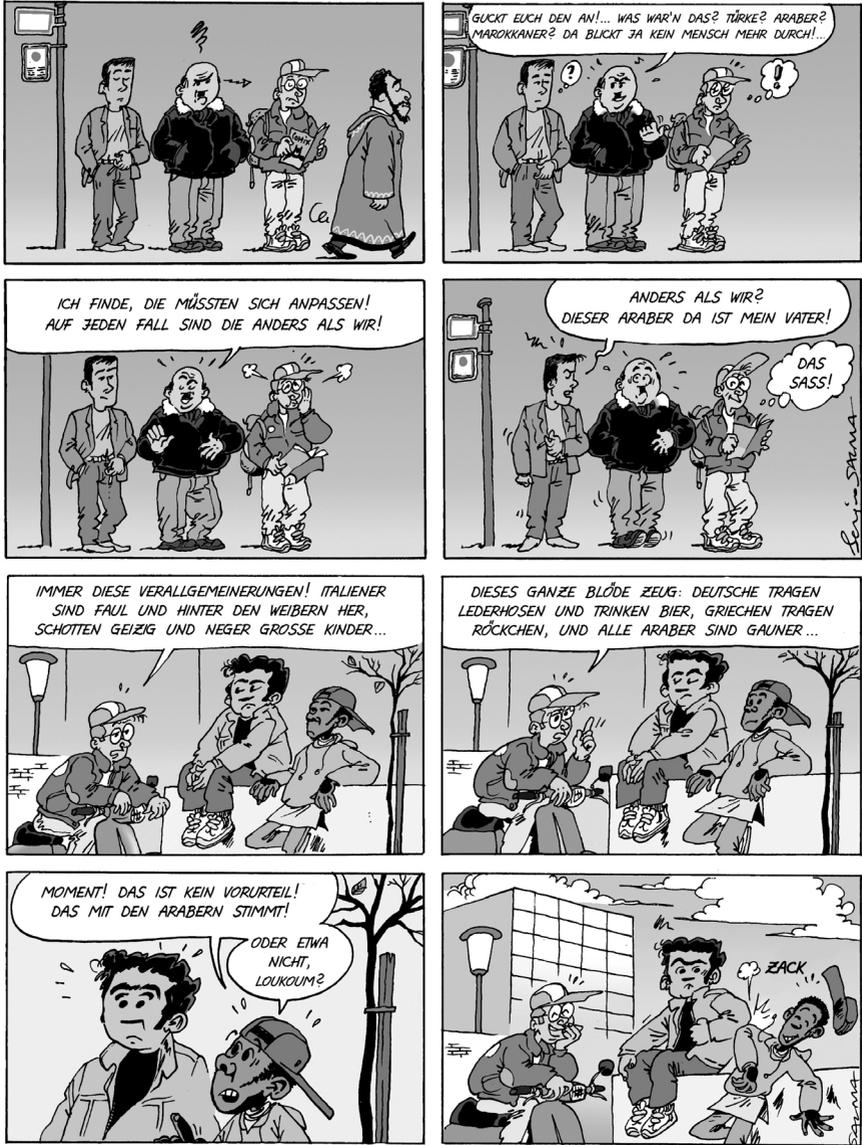
Zu vermeiden sind Schwarz-Weiss-Malerei, Ausschlüsse und Überforderung.

Aufgrund von gesammelten Projekterfahrungen lassen sich zusammenfassend die folgenden Punkte bestimmen, die bei Projekten gegen Rassismus speziell zu beachten sind:

- Keine Schwarz-Weiss-Malerei: Projekte gegen Rassismus sollen keine Schuldzuweisungen vornehmen, sie sollen nicht moralisierend oder idealisierend argumentieren.
- Kein Ausschluss: Projekte gegen Rassismus sollen niemanden von der Mitarbeit ausschliessen und sollen keine Gruppen marginalisieren. Projekte sollen nicht ohne die Möglichkeit zur Aktivierung der Zielgruppen realisiert werden. Projekte können nicht gegen den Willen beteiligter Organisationen oder Partner/innen durchgeführt werden. Projekte sollen nicht «von oben» verordnet werden, sonst erkennen die Beteiligten sich und ihr Anliegen nicht wieder.
- Keine Überforderung: Partner/innen und Zielgruppen sollen nicht strapaziert und überfordert werden (z. B. durch unadäquate pädagogische und didaktische Vorgehensweisen). Rein intellektuelle Projekte, die den Gefühlen keinen Platz geben, haben wenig Aussicht auf Erfolg. Emotionen nicht zur Darstellung kommen zu lassen, kann kontraproduktiv sein. Projekte, die zu komplex angelegt sind, wirken auf die Beteiligten demotivierend, sind schwer zu steuern und können kaum zielgerichtet durchgeführt werden.
- Keine «Standardmassnahmen»: Erfahrungsgemäss sind Projekte, die wiederholt werden und ein gleiches Verfahren in einem neuen Umfeld einsetzen, ohne auf lokale Besonderheiten, Beteiligte und Zielgruppen abgestimmt zu sein, keine guten Projekte. Anders gesagt: Die Wiederholbarkeit von erfolgreichen Projekten hat ihre Grenzen. Auch Projekte, die sich nicht auf eine genaue Problemanalyse und auf gute Kenntnisse der konkreten Situation stützen, haben wenig Aussicht auf Erfolg.

Anwendungen und Konkretisierungen

Verallgemeinerungen



Projekte gegen Rassismus müssen den gesellschaftlichen Ort, auf den sie einwirken wollen, genau definieren.

Projekte sind besonders dort die geeignete Vorgehensweise, wo in einem überschaubaren, einigermaßen klar abgrenzbaren Bereich eine überprüfbare Veränderung erzielt werden soll. Für grössere Einheiten – die ganze Gesellschaft, den Staat – eignen sich Projekte in der Regel nicht, um Veränderungen herbeizuführen. Hier muss mit Kampagnen, auf politischem oder gesetzgeberischem Weg vorgegangen werden, um Ausgrenzung und Rassismus zu begegnen. Als Projekt kann höchstens eine Pilotphase gestaltet werden, die zum Ziel hat, solch grössere Vorhaben zu initiieren. Auch dieser Teil der Broschüre konzentriert sich deshalb auf mögliche Vorgehensweisen in Organisationen und im gesellschaftlichen Nahbereich.

Projekte gegen Rassismus können keine rassismusfreie Gesellschaft garantieren. Sie können aber versuchen, an einem bestimmten Ort Verbesserungen zu bewirken. Projekte, die an unterschiedlichen Orten in Angriff genommen werden, ergänzen sich und werden in ihrer Wirkung durch Massnahmen verstärkt, die auf gesellschaftlicher und staatlicher Ebene ergriffen werden.

Um erfolgreich zu sein, müssen Projekte gegen Rassismus genau bestimmen, was sie bei den Zielgruppen bewirken wollen: Sollen Informationen vermittelt werden? Soll für die Problematik sensibilisiert werden? Ist Präventionsarbeit das Ziel? Oder muss interveniert werden, um ein akutes Problem zu lösen?

Sensibilisierungsmassnahmen und Präventionskonzepte greifen dort zu kurz, wo Diskriminierung und Rassismus in Organisationen und in der Öffentlichkeit – mehr oder weniger sichtbar – bereits auftreten. Hier bedarf es der Intervention, die einen bestehenden Missstand behebt. Selbstverständlich bestehen Mischformen zwischen den beiden Projekttypen. Auf Präventionsprojekte können Interventionen folgen, und umgekehrt können Interventionen von Präventionsprojekten gefolgt werden, um die erzielte Beruhigung der Situation zu festigen.

Zielebenen von
Massnahmen

Vorgehensweisen und Instrumente

Gesellschaft
StaatFür Projektarbeit *nicht* geeignete Bereiche

Denkbare, aber nicht geeignete Instrumente:

- Nationale Informationskampagnen
- Politische Debatten
- Gesetzgebungsprozesse
- Polizeiliche und rechtliche Massnahmen
- Gesamtarbeitsverträge
- Beratungs- und Interventionsstellen
- Monitoring von rassistischen Vorfällen und Haltungen

Für Projektarbeit geeignete Bereiche

Denkbare und geeignete Instrumente:

Sensibilisierung
und Prävention

- Wissensvermittlung
- Besuch von Veranstaltungen (Theater, Konzerte usw.)
- Produktionen (Musik, Video, Theater, Tanz usw.)
- Durchführung von Veranstaltungen
- Erarbeiten von Leitbildern und Überprüfung von deren Umsetzung
- usw.

Intervention

- Mediation und Konfliktintervention
- Ergreifen von Sanktionen
- Erarbeiten von Vorgehen bei Konflikten und Bereitstellung entsprechender Kapazitäten
- Produktionen (Musik, Theater, Tanz usw.)
- Zeichen setzen mit Veranstaltungen mit grosser politischen Unterstützung (auch Mahnwachen)
- Empowerment potenzieller Opfergruppen
- usw.

Organisationen:
Betriebe, Schulen,
Vereine usw.Gesellschaftlicher
Nahbereich:
Gemeinde, Quartier,
Gruppen, Familien
usw.

Die nachfolgenden Erfahrungen ergänzen und präzisieren die Aussagen des allgemeinen Teils dieser Publikation für die drei Bereiche Schule, Arbeitswelt und gesellschaftlicher Nahbereich.

■ Schule

Schulen eignen sich aus vielen Gründen
für Projekte gegen Rassismus.

- Schulen haben neben Wissen auch gesellschaftliche Werte zu vermitteln. Die Menschenrechte und die Rassismusbekämpfung sind Teil dieses Wertekanons. Aufgrund ihrer gesellschaftlichen Rolle und ihres Sozialisierungsauftrags bereitet die Schule Kinder darauf vor, mündige Bürgerinnen und Bürger zu werden. Die Menschenrechte und damit der Anti-Rassismus sind Teil dieses Wertekanons.
- Die Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren EDK hat den Kampf gegen den Rassismus zu einer wichtigen Aufgabe erklärt und die (Herstellung von) Chancengleichheit als grundlegendes Prinzip unserer schulischen Bildung festgelegt. In vielen Kantonen stehen die Menschenrechte und die Rassismusbekämpfung auf dem Lehrplan.
- In der Schule sind Solidarität, Integration resp. Nicht-Ausschluss und das Zusammenleben verschiedener Gruppen beispielhaft vorzuleben. Das bedingt, dass Schwierigkeiten, die sich in diesen Bereichen ergeben, aktiv angegangen werden. Die Schule als sozialer Ort darf dem Rassismus keinen Platz geben.
- Kinder und Jugendlichen sind während ihrer Persönlichkeitsbildung formbar und vergleichsweise vorurteilslos. Das «Laboratorium Schule» ist ein Ort für Lernprozesse. Hier lässt sich wiederholt und stufengerecht darauf hinwirken, dass Kinder nicht rassistisch denken, sprechen und handeln. Die Schule vermittelt Werte nicht nur, sie übt sie auch ein.
- Der geschützte Rahmen «Schule» eröffnet Möglichkeiten zur Reflexion, die ausserhalb nicht oder nur schwer möglich sind. Es können beispielsweise «Regelbrüche» dargestellt werden, die dann Anlass zum Nachdenken und zur Bearbeitung sind. Schulen sind ausserdem Lernfelder auch zwischen den Lektionen: Pausen, Schulweg und Anlässe ausserhalb des ordentlichen Unterrichts (Feste, Reisen, Landschulwochen usw.) lassen sich für die Thematisierung von Diskriminierung und Rassismus nutzen.
- Die Schule ist eine «obligatorische Passage» für alle Kinder und Jugendlichen. Auch dieser einfache Zugang zu einer grossen Zielgruppe ist ein Grund für Projekte gegen Rassismus an Schulen.

■ Schule / Projektplanung

Problembeschreibung

Je präziser das anzugehende Problem beschrieben ist, desto leichter lässt sich ein Projekt planen.

Schulen sind ein Spiegelbild der gesellschaftlichen Verhältnisse. Probleme mit Ausgrenzung und Rassismus erscheinen hier in ihrer ganzen Komplexität. Deshalb gilt es – besonders bei Interventionen – die bestehenden Schwierigkeiten in der Schule und allenfalls auch jene rund um die Schule sehr sorgfältig zu beschreiben. Die Analyse muss die anzugehenden Probleme so zerlegen, dass eine für ein Projekt bearbeitbare Grösse entsteht. Es geht darum, genau zu definieren, wo Bedarf für Massnahmen besteht: Auf dem Pausenplatz, in einer Klasse, in mehreren Klassen, im ganzen Schulhaus? Besteht das Problem zwischen Schulkindern oder zwischen Erwachsenen und Schulkindern?

Eine detaillierte Problemanalyse erlaubt u. a. den Entscheid:

- ob der ordentliche Unterricht der richtige Ort für die Rassismusprävention ist,
- ob es einer Projektwoche bedarf,
- ob die ganze Schule miteinbezogen werden soll oder
- ob ein Projekt ausserhalb des Schulalltags zu realisieren ist.

Ziele

Projekte sollen im Alltag der Schule spürbare Veränderungen zum Ziel haben.

Veränderungen sind als Verbesserungen der Organisation Schule zu planen, sie sollen sich in Regeln und in Schulreglementen niederschlagen. Auf diese Weise kann Nachhaltigkeit erzielt werden. Gleichzeitig mit Regeln und Reglementen sind Mechanismen für das Monitoring ihrer Einhaltung und Umsetzung zu bestimmen.

Projekte gegen Rassismus können darauf abzielen, das (kulturelle) Selbstverständnis von Individuen zu stärken und den Respekt gegenüber der Andersartigkeit zu fördern. Dabei muss darauf geachtet werden, dass Menschen ausländischer Herkunft nicht auf ihre «Andersartigkeit» behaftet und reduziert werden und dass Respekt Akzeptieren und Annehmen bedeutet, ohne dass immer alles verstanden werden kann.

Projekte gegen Rassismus sollen den Beteiligten Instrumente vermitteln, um bei rassistischen Problemen adäquat handeln zu können. Nicht nur Opfer, sondern auch Zeugen von Vorfällen müssen diskriminierende Verhaltensweisen von Schülerinnen und Schülern wie auch von Lehrkräften erkennen und adäquat reagieren können. Sie müssen wissen, welche Massnahmen ergriffen werden können und wo sie allenfalls Hilfe bekommen: Wie spreche ich das Problem an? Ist es in den Unterricht einzubeziehen, und wenn ja, wie? Soll die Lehrerschaft, sollen die Eltern einbezogen werden?

Trägerschaft

Die Leitung des Projektes richtet sich nach der Reichweite des Vorhabens.

Wird das Projekt in einer Klasse realisiert, ist es naheliegend, eine Lehrperson mit der Projektleitung zu beauftragen. Betrifft das Projekt mehrere Klassen oder eine ganze Schule, sind Gruppen von Personen (Lehrerschaft, administratives und technisches Personal) oder die Schulleitung mögliche Trägerschaften und Projektleitungen.

Zu prüfen ist auch der Nutzen einer externen Trägerschaft als Projektleitung. Sie entlastet die Schule und kann zusätzliche Kapazitäten und Kompetenzen mobilisieren (Projektmanagement, Fachwissen zum Rassismus). Dabei ist immer innerhalb der Schule eine verantwortliche Person zu bestimmen.

Die Initiative für Projekte gegen Rassismus soll aus der Schule selbst kommen. Projekte sollen nicht verordnet werden. Auch Schülerinnen und Schüler können (z. B. über den Schülerrat oder eine spontane Ad-hoc-Organisation) Projekte initiieren. Schülerinnen und Schüler sind zu solchen Aktivitäten anzuregen und zu befähigen.

Akteure und Zielgruppen

Projekte in Schulen sollten einen möglichst grossen Kreis von direkt Beteiligten einbeziehen.

Akteure und Zielgruppe von Projekten gegen Rassismus sind neben den Schülerinnen und Schülern auch Eltern, Lehrerschaft und weitere Mitarbeitende von Schulen. Das hat insbesondere zwei Vorteile: Erstens besteht auch in diesem grösseren Kreis Bedarf an Information, Aus- und Weiterbildung gegen Rassismus, und zweitens sind diese Kreise über die Schule leichter erreichbar als über andere Kanäle.

Alle Zielgruppen von Projekten gegen Rassismus an Schulen sind – wo immer möglich – in die Planung, Durchführung und Nachbereitung der Aktivitäten einzu beziehen. Sie sollen nicht bloss «Konsumierende», sondern selber Akteurinnen und Akteure des Projektes sein, zum Beispiel als Ressourcepersonen oder mit ihrer Beteiligung an der Evaluation. Ein solcher Einbezug verbessert einerseits die problemnahe und zielgruppengerechte Bearbeitung des Themas und führt andererseits zu einer zusätzlichen Reflexionsebene, die ebenfalls zielgerichtet genutzt werden kann. Einige wichtige Punkte zu den einzelnen Zielgruppen:

- Die Eltern sind sowohl an Interventionen bei brennenden Problemen als auch an grösseren Präventionsvorhaben zu beteiligen. Das Mass ist natürlich abhängig vom Willen der Eltern zur Kooperation und von ihren zeitlichen Ressourcen. Eltern können in verschiedenen Formen mitarbeiten, u. a. mit der Darstellung ihrer kulturellen Traditionen, als Ressourcepersonen, als Beteiligte der Evaluation, als Mediatorinnen und Meditoren sowie als Autoritätspersonen.
- Wo Fachleute der Schulsozialarbeit tätig sind, habe diese sich vertieft mit der Problematik auseinander zu setzen. Sie sind die ersten Ansprechpersonen im Fall von Interventionen, sind aber auch bei der Präventionsarbeit einzubeziehen. Das dafür benötigte Wissen müssen sie mitbringen oder es muss ihnen die Möglichkeit geboten werden, sich dieses gezielt anzueignen.
- Alle Mitarbeitenden einer Schule (Lehrkräfte, Bibliothekarinnen und Bibliothekare, technisches Personal usw.) sind je nach Problemlage resp. Zielsetzung in die Projekte einzubeziehen, sicher aber darüber zu informieren. Als Akteurinnen und Akteure können sie Beobachtungen, Erfahrungen, Kenntnis der Probleme und des Umfelds einbringen. Unterstützung und Mitarbeit des technischen Personals sind auch bei Veranstaltungen zu sichern, die eine Bereitstellung von Räumen und technischen Hilfsmitteln der Schule nötig machen.

ANWENDUNGEN UND KONKRETISIERUNGEN

■ SCHULE / PROJEKTPLANUNG

- Die Schulleitung muss über Projekte informiert sein, diese gutheissen und unterstützen. Sie bildet das Bindeglied zu den zuständigen Behörden (Schulkommission, Schulpflege, Gemeinde). Sie garantiert dem Projekt günstige Rahmenbedingungen, ermöglicht Finanzierungen und ist u. U. an der Projektleitung beteiligt.

Unterstützung für Projekte an Schulen kann von vielen Seiten kommen.

Neben den direkt Beteiligten gilt es, weitere Personen und Gruppen für das Projekt und möglicherweise auch für eine Mitarbeit zu interessieren.

SCHULBEHÖRDEN

Schulkommissionen, Gemeindebehörden, Bildungsdirektionen schaffen günstige Rahmenbedingungen, sprechen Bewilligungen und Finanzen, gewähren Fachunterstützung, legitimieren Projekte und schützen so vor Anfeindungen.

Fachleute der Sozialarbeit, der schulpsychologischen Dienste und der Bildungsdirektion können beratend beigezogen werden. Sie helfen bei der Abwägung, welche Projekte machbar und sinnvoll sind, können bei deren Ausgestaltung und Durchführung mitwirken. Ihr Fachwissen ist beispielsweise für Mediationen unbedingt zu nutzen.

Der Einbezug von externen Fachleuten kann vorteilhaft sein, weil sie aufgrund ihrer Distanz zum Schulalltag Tabu-Themen ansprechen können. In akuten Situationen entlasten sie das Lehrpersonal und geben den Schülerinnen und Schülern die Möglichkeit, frei sprechen zu können. Je nach dem bringen Expertinnen und Experten in Präventionsprojekte ihr fachliches Wissen und ihre Erfahrung ein, ihre Projekt- und Prozessenerfahrung und ihre Coaching-Kompetenzen. Auch bei der Projektevaluation können sie eine wichtige Rolle spielen. Entscheidend ist, dass sich die Fachleute vertieft mit der Problematik der Diskriminierung und des Rassismus befasst haben und gewillt sind, diese auch ausdrücklich zu behandeln. Schliesslich ist beim Einbezug von externen Fachleuten die Finanzierungsmöglichkeit frühzeitig abzuklären.

ANDERE BEHÖRDEN

Vormundschaftsbehörden, Jugendanwaltschaft und die Polizei spielen im Fall von Interventionen bei akuten Problemen mit Rassismus dann eine Rolle, wenn es zu rechtlichen Schritten kommen muss. Oft bietet die Polizei auch spezifische Angebote im Präventionsbereich an, die von Schulen angefordert werden können. Es lohnt

sich, solche Angebote zu prüfen und u. U. in Ergänzung zu Interventionen in ein Projekt einzubauen.

AUSSERSCHULISCHES UMFELD

Projektrelevante Akteure des ausserschulischen Umfelds sind u. a. Jugendtreffs, (lose) Jugendgruppen, Vereine wie Pfadfinder/innen, Sportvereine, Musikvereine sowie Vereine und lose Gruppierungen von Menschen ausländischer Herkunft. Zu den Partnerinnen und Partnern von schulischen Projekten gehören auch die Quartierbevölkerung (Quartierverein, Quartiertreff u. a.), und speziell Personen und Gruppen, die das Schulgelände in ihrer Freizeit nutzen (inklusive sogenannte Störenfriede). Zu berücksichtigen ist weiter das von Schülerinnen und Schülern genutzte soziale Umfeld, «Ausgangsrayon» (Restaurants, Musiklokale usw.), aber auch Schulen, die sich in der Nachbarschaft befinden und mit denen es zum Beispiel eine lange Tradition von «Bandenkriegen» gibt.

All diese Partner wirken komplementär zu Projekten an Schulen, sie vertiefen und ergänzen Anstrengungen der Schulprojekte. Ihr Einbezug macht aber nur Sinn, wenn sie sich selber auch vom Problem betroffen fühlen. Denn nur so kann eine freiwillige und aktive Mitarbeit gesichert werden.

Ein letzter wichtiger Punkt zum Thema Verantwortliche, Beteiligte und Zielgruppen: Schulen, die sich überlegen, ein Projekt gegen Rassismus zu initiieren, sollten sehr früh klären, ob das anzugehende Problem tatsächlich ein schulisches Problem ist. Ist dies nicht der Fall, sollte die Schule nicht die Verantwortung für ein Projekt übernehmen, sondern allenfalls Massnahmen fordern und fördern und sich für eine Zusammenarbeit zur Verfügung stellen.

Ressourcen

Die nötigen Ressourcen – Kenntnisse, Mittel und Zeit – dürfen nicht unterschätzt werden.

Wer ein Projekt gegen Rassismus in Schulen initiiert und dafür verantwortlich zeichnet, exponiert sich. Projekte müssen deshalb mit Unterstützung der Schulleitung, der zuständigen Behörden und der übrigen Lehrerschaft realisiert werden können. Dabei kann nicht davon ausgegangen werden, dass ein Projekt von Anfang an voll unterstützt wird. Deshalb ist häufig zuerst Motivationsarbeit zu leisten.

Eine solche Sensibilisierungsphase kann als Pilotprojekt ausgestaltet und durchgeführt werden, indem geeignete Gefässe gesucht werden, um das Thema anzusprechen (Konferenzen, Teamsitzungen, Weiterbildungen).

Weil sich Verantwortliche von Projekten gegen Rassismus exponieren, lastet insbesondere bei brennenden Problemen ein grosser Druck auf ihnen. Es werden von ihnen möglicherweise Lösungsvorschläge und Fachkompetenz erwartet, die ihr Wissen und ihre Erfahrung übersteigen. In solchen Fällen ist es nötig, mit schulexternen Personen und Organisationen zusammenzuarbeiten, um so Druck auf verschiedene Schultern zu verteilen und fachliches Wissen zu mobilisieren.

Erfahrungsgemäss setzen Schulen primär eigene finanzielle Mittel für die Projektdurchführung ein bzw. sie beantragen diese Mittel über die gewohnten Kanäle bei den zuständigen Stellen. Dabei ist genügend Zeit für die möglicherweise notwendige Motivationsarbeit vorzusehen.

Die Dauer von Projekten in Schulen richtet sich nach den Zielsetzungen und den Ressourcen. Blockveranstaltungen von einigen Tagen bis zu einer Woche sind für Sensibilisierungen geeignet. Kontinuierliche Massnahmen, die sich über ein Quartal oder ein halbes Jahr erstrecken, erlauben es, die Themen umfassend zu bearbeiten. Die Dauer von Interventionen ist schwierig planbar, hängt sie doch stark von der Entwicklung des Prozesses ab.

Strategie

Es ist sinnvoll, Projekte gegen Rassismus in einen Gesamtplan der politischen Bildung einzugliedern.

Ein Gesamtplan der politischen Bildung in einer Schule umfasst u. a. die stufen-gerechte Vermittlung der Menschenrechte und bildet damit die Grundlage für Lehrinhalte gegen Diskriminierung und Rassismus.

Schulen haben zu unterscheiden zwischen Projekten und dem ordentlichem Schulbetrieb. Einige Lehrpläne sehen vor, dass Diskriminierung, Rassismus und Menschenrechte behandelt werden. Projekte sind dann taugliche Instrumente, wenn über diesen «Normalbetrieb» hinaus ein Bedarf nach Vertiefung der Themen besteht. Dieser doppelte Zugang – ordentlicher Unterricht und spezifische Projekte – hat den Vorteil, dass er einen Methodenpluralismus erlaubt und damit die Aussichten auf Wirkung erhöht. Zu einer nachhaltigen Wirkung trägt auch die wiederholte Bearbeitung des Themas bei.

Für Projekte in Schulen sind folgende Vorgehensweisen zu unterscheiden:

INTEGRATION IN FÄCHER

Üblicherweise wird Rassismus in Fächern wie Geschichte, Muttersprache oder Religion thematisiert. Es eignen sich aber auch andere Fächer für die Behandlung von Rassismus: Fremdsprachenunterricht, Biologie, Musik usw. Vorteil des fach-spezifischen Ansatzes ist das klare Profil, das einem Projekt auf diese Weise gegeben werden kann, und die wahrscheinlich einfachere Mobilisierung der Schülerinnen und Schüler.

TRANSVERSALES VORGEHEN

Die Zusammenarbeit verschiedener Lehrkräfte hat den Vorteil, das Thema aus verschiedenen Blickwinkeln angehen zu können. Weil sich den Schülerinnen und Schülern so verschiedene Zugänge eröffnen, kann eine grosse Zahl von ihnen erreicht werden.

STUFENSPEZIFISCHES VORGEHEN

Altersgerechte Ansätze sind – wie bei aller Arbeit an Schulen – Voraussetzung für den Erfolg von erzieherischen Massnahmen. Projekte gegen Rassismus sollen Betroffenheit und Reflexion ermöglichen und die Vermittlung von Werten fördern. Es ist wichtig zu betonen, dass Rassismus nicht allein eine Frage des Wissens ist. Rassismus beruht vor allem auf Haltungen und Gefühlen. Arbeit gegen Rassismus soll auch auf den «Bauch» und nicht bloss auf den Kopf ausgerichtet sein. Gefühle sind in einem frühen Alter ansprech- und formbar. In der Erziehung müssen und können daher geeignete Wege gefunden werden, um das Thema Rassismus bereits im Kindergartenalter aufzunehmen, ohne den Begriff ausdrücklich zu nennen.

Kindergarten – 2. Schuljahr: Die Schulkinder sind über Emotionen anzusprechen. Dazu können Identifikationsfiguren (z.B. ein Clown, der eine Geschichte erzählt) oder Theaterstücke eingesetzt werden. Die Angebote sind niederschwellig zu gestalten, sie verwenden möglicherweise den Begriff «Rassismus» gar nicht. Alternative Begriffe sind beispielsweise «Ausschluss» oder «Fairplay», Freundschaft und Ablehnung, Zusammenarbeiten und Abgrenzung.

3. – 6. Schuljahr: Es sind Kombinationen jener Methoden zu verwenden, die für die Altersgruppe bis zum 2. Schuljahr und für die Altersgruppe ab dem 7. Schuljahr eingesetzt werden. Sie erlauben die Vermittlung von Inhalten und gleichzeitig die Aktivierung – gemäss dem Entwicklungsstand der Zielgruppen. Nicht immer ist es sinnvoll, Rassismus direkt anzusprechen. «Gewalt», «Integration», «Ausgrenzung» sind mögliche Begriffe, um das Thema zu bearbeiten.

7. – 9. Schuljahr und später: Rassismus kann direkt angesprochen werden, nicht nur über Emotionen. Als Anlässe, um das Thema zu bearbeiten und Bezüge zur Aktualität herzustellen, bietet sich beispielsweise die Behandlung des Zweiten Weltkrieges, des Kolonialismus, der Flüchtlingsfrage, der Konflikte im Nahen Osten an. Mit Schülerinnen und Schülern der Oberstufe lässt sich auch die Begrifflichkeit gemeinsam klären: Was ist gemeint, wenn von Rassismus und Diskriminierung die Rede ist? Es ist in diesem Alter wichtig, nicht um den Brei herum zu reden. Rassismus ist zu benennen und zu problematisieren – gerade auch, weil der Begriff inzwischen auf Pausenplätzen ein selbstverständlich verwendetes Schlagwort ist.

Manche Massnahmen können stufenübergreifend geplant und realisiert werden. Das hat einen positiven Effekt auf die Integration der Schule und trägt dazu bei, dass die gesamte Organisation weniger mit Diskriminierung und Rassismus zu kämpfen hat.

Über die Stufen hinaus – also für alle Altersgruppen – sind die folgenden Vorgehensweisen empfohlen:

- Schülerinnen und Schüler erhalten im geschützten Rahmen Gelegenheit, sich auszusprechen.
- Schülerinnen und Schüler erfahren lassen, dass ihre Anliegen und Erfahrungen ernst genommen werden, dass sie positive und negative Gefühle äussern und besprechen können.
- Projekte sollen zur Persönlichkeitsbildung beitragen. Sie sollen das Gefühl und das Verständnis für Verantwortlichkeit stärken.
- Projekte sollen aktivieren und gemeinsame Erfahrungen ermöglichen mittels Musik und Theater, Kochen und Essen, Sport und Spiel.

Unterstützung

Lehrpersonen brauchen Unterstützung für die Bearbeitung des Themas Rassismus.

Es ist nicht selbstverständlich, dass alle Lehrpersonen jederzeit in der Lage sind, das Thema Rassismus zu bearbeiten. Sie sollten darin unterstützt werden, und zwar nicht nur dann, wenn es um ein Projekt geht. Denn Lehrpersonen haben gerade im Bereich Diskriminierung und Rassismus eine Vorbildfunktion. Dies ist inzwischen in vielen Leitbildern von Schulen festgehalten. Wichtig ist, dass solchen Leitbildern nachgelebt wird. Dabei beobachten die Erwachsenen nicht nur die Schülerinnen und Schüler, sondern auch ihr eigenes Verhalten gegenseitig. Vorfälle werden angesprochen, gemeinsam wird eine Lösung gesucht und falls nötig werden Sanktionen ausgesprochen. Auch dazu müssen Lehrpersonen befähigt werden.

Organisationen zur Aus- und Fortbildung von Lehrpersonen (Lehrerfortbildung, Pädagogische Hochschulen) bieten fachliche Unterstützung an, schlagen Lösungsansätze vor, fördern die interkulturelle Pädagogik und funktionieren als Multiplikatoren. Lehrpersonen können sich aber auch selber auf das Thema vorbereiten, indem sie entsprechende Angebote an Fachhochschulen, Universitäten oder Einrichtungen zur Lehrerfortbildung besuchen.

Ein wichtiges Mittel, um die Bereitschaft von Lehrpersonen zu erhöhen, Themen wie Menschenrechte und Rassismus zu behandeln, ist die Schaffung geeigneter Lehrmittel und eine gute Verbreitung bereits bestehender pädagogischer Hilfsmittel. Die Einführung von Lehrmitteln zu solchen Themen ist fachlich und umsetzungsorientiert zu begleiten und in den Lehrplänen zu berücksichtigen.

Beispiele

Schulprojektwochen: Interkultureller Austausch

Stiftung Kinderdorf Pestalozzi

Schulklassen verbringen eine Projektwoche im Kinderdorf Pestalozzi Trogen und behandeln im Rahmen der Themenwoche «Interkultureller Austausch» die Thematik des Rassismus und der Fremdenfeindlichkeit. Das Kinderdorf bietet sowohl Infrastruktur als auch fachliches Know-how für die Durchführung der Woche. Die Woche wird jeweils von den beteiligten Lehrpersonen vorbereitet und im Anschluss an die Durchführung intensiv ausgewertet.

Habt ihr «Rassist» gesagt?

Cycle d'orientation de la Broye

Akteurinnen und Akteure der Schule sowie weitere Interessierte sollen Instrumente erhalten, mit welchen sie in Zukunft Situationen bewältigen können, denen sie heute hilflos gegenüber stehen: Wie reagiert man, wenn ein Schüler oder eine Schülerin eine rassistisch motivierte Handlung begeht? Welchen Platz muss dem Opfer gegeben werden? Wie schafft man es, eine schon heikle Situation nicht zu verschärfen?

Wie beugt man dem Rassismus an Schulen vor?

Etablissement secondaire d'Aigle

Das Projekt ist aus einem expliziten Bedürfnis der Schule entstanden, die sich fast täglich mit rassistischen Vorfällen konfrontiert sieht. Schülerinnen und Schüler sollen auf Rassismusprobleme, die sich an der Sekundarschule abspielen, aufmerksam gemacht und sensibilisiert werden. Mit der Organisation einer Generalversammlung und neun interaktiven Workshops will man den Schülerinnen und Schülern Werkzeuge geben, die ihnen bei der Bekämpfung von Rassismus und Gewalt helfen.

**Rassismuskoffer – Hilfsmaterialien zum Thema Rassismus,
3 Module**

Brennpunkt Welt

Der Koffer mit bewährten und erprobten Arbeitshilfen zum Thema Rassismus ist modulmässig aufgebaut, gut strukturiert und beinhaltet schülernahe und schülergerechte Aktivitäten, die einfach und ohne grossen Mehraufwand umsetzbar sind. Zusätzlich führt Brennpunkt Welt Einführungsveranstaltungen und Projekt-tage durch.

**Brücken- und Austauschlabor: Förderung von Begegnungen
zwischen Studierenden und Lehrlingen**

Radix Svizzera italiana

In Zusammenarbeit mit zehn Sekundarschulen und der «Schule für die Integration von angehenden Lehrlingen» (pretirocinio d'integrazione) werden Begegnungstage während des ganzen Schuljahres organisiert. Das Projekt hat verschiedene Ziele: Einerseits soll es jungen ausländischen Lehrlingen ermöglichen, sich mit ihrem Anderssein und den intoleranten und rassistischen Verhaltensmustern, denen sie oft ausgesetzt sind, zu beschäftigen. Andererseits soll es die Reflexion über Intoleranz, Gewalt und Rassismus sowohl bei schweizerischen wie auch bei ausländischen Jugendlichen anregen.

LIK RAT – Begegnung mit dem Judentum

Schweizerischer Israelitischer Gemeindebund

Jüdische Jugendliche können im Rahmen eines Themenschwerpunktes «Judentum/ Israel» in eine Schulklasse eingeladen werden, um sich und ihr Judentum vorzustellen und Diskussionen über Antisemitismus, Rassismus und Diskriminierung zu führen. Dies fördert auf beiden Seiten die Bereitschaft, sich auch der Auseinandersetzung über aktuelle, kontrovers diskutierte Probleme (Israel/Palästina, Antisemitismus in der Schweiz) zu stellen. Die Begegnung soll eine intellektuelle und emotionale Bereicherung sein und durch offene Auseinandersetzung vorbeugend wirken.

«Ich Rassist?!»

Muza & Stiftung Bildung und Entwicklung

Der vom Europarat 1998 publizierte Comicband «Ich, Rassist?!» wird mit einem pädagogischen Dossier herausgegeben. Es eignet sich hervorragend zur lustvollen Auseinandersetzung mit dem Thema in Schulklassen. Für Lehrkräfte werden auch Bildungsmodule angeboten, die über die Anwendung der Broschüre informieren. Der Comic und die pädagogische Dokumentation liegen auf Deutsch, Französisch und Italienisch vor.

**Die Toleranz-Box: Kinder trainieren Toleranz und erlernen die
Grundlagen zum Erkennen von Ausgrenzung und Rassismus**

wake up, Unternehmen Jugend und Prävention

Die Toleranz-Box ist ein Lehrmittel mit 12 bis 16 Spielen, das es Kindern im Vorschulalter und in den ersten zwei Schuljahren ermöglicht, Toleranz zu trainieren und Rassismus zu erkennen. Die verschiedenen Spiele sind durch eine Geschichte miteinander verbunden, die neben Unterhaltung auch Identifikationsmöglichkeiten bietet. Mit den Spielen der Toleranz-Box erleben Kinder alle Positionen in und um eine Gruppe und lernen ein grosses Verhaltensrepertoire kennen, wie sie sich bei Gruppendruck oder Ausschluss verhalten können.

■ Arbeitswelt

Projekte gegen Rassismus sind im Interesse von Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden.

Ein grosser Teil der Bevölkerung verbringt viel Zeit am Arbeitsplatz. Die Arbeitswelt ihrerseits ist stark geprägt durch soziale, sprachliche und ökonomische Abhängigkeiten und Hierarchien. Diskriminierung und Rassismus können hier auftreten, ohne dass jemand sie wahrnimmt, ausser natürlich die direkt Betroffenen und Beteiligten. Die Konsequenzen sind schwerwiegend: Die persönliche Integrität der Betroffenen ist gefährdet und die Arbeitsplatzqualität leidet. Die Produktivität von Betrieben und ihr wirtschaftlicher Erfolg verringern sich.

Die Bekämpfung und die Prävention von Rassismus und Diskriminierungen sind im Interesse der Betriebe und aller Beteiligten (Arbeitnehmende, Arbeitgebende, Standortgemeinde usw.). Dieses Interesse kann ökonomisch sein, es kann die Qualität der Arbeitsleistung betreffen oder den Ruf der Firma. Die Arbeit in Betrieben ohne Diskriminierung ist befriedigender als in anderen, die Leistungen dieser Betriebe sind besser.

■ Arbeitswelt / Projektplanung

Problembeschreibung

Diskriminierung und Ausgrenzung in der Arbeitswelt haben vielfältige Ursachen.

Probleme mit Diskriminierung und Ausgrenzung zeigen sich in der Arbeitswelt auf vielfältige Weise und haben unterschiedliche Ursachen. Die genaue Bestimmung des anzugehenden Problems ist Grundlage für alle weiteren Schritte in der Projektvorbereitung. Mögliche Defizite betreffen den Zugang zum Arbeitsmarkt, die Einstellungspraxis von Betrieben, den Zugang zu Aus- und Weiterbildung, die Beförderung, die Entlohnung, die Arbeitsbedingungen, das soziale Klima in Betrieben usw. Viele Informationen zur Beschäftigungs- und Lohnstruktur lassen sich bereits aus einer Auswertung der Personaldaten nach ethnischen Kriterien und Geschlecht herauslesen. Die gleichzeitige Unterscheidung nach Geschlecht ist wesentlich, weil sich viele Ungleichbehandlungen an diesem Kriterium festmachen lassen.

Je genauer die Problemanalyse desto einfacher ist der Entscheid darüber, wo ein Projekt intervenieren soll: Ist ein einzelner Betrieb die Zielgrösse? Ist es das Zusammenspiel mit anderen Betrieben? Ist es eine ganze Branche? Zu überlegen ist, ob der Arbeitsmarkt (mit seinen strukturellen Ausgrenzungen), eine Gewerkschaft, ein einzelner Betrieb oder ausgewählte Personengruppen der geeignete Ansatzpunkt für ein Projekt sind. Die Wahl des Ansatzpunktes bedingt dann die Vorgehensweise des Projektes und die nötigen Mittel.

Kleine Projekte können in der Regel keine Verbesserungen in einem grösseren Umfeld herbeiführen. Auf den Arbeitsmarkt beispielsweise haben sie keinen Einfluss. Dazu sind grosse Anstrengungen notwendig, die den Charakter umfassender (nationaler) Kampagnen haben und die auch auf der Ebene der Gesamtarbeitsverträge oder gar der Gesetzgebung aktiv werden. Einflussmöglichkeiten bestehen vor allem innerhalb von Abteilungen, Betrieben, Branchen, Gewerkschaften usw. Verbessert werden können das Arbeitsklima, die Organisation, die Qualität der Beziehung zwischen den Mitarbeitenden. Verbessert werden kann auch die Anstellungspolitik von Branchen und Betrieben, besonders bezüglich Lehrlinge. Ein möglicher Ansatzpunkt sind ausserdem Qualifizierungen von Personen, die tendenziell weniger Chancen haben auf dem Arbeitsmarkt. Das kann ihre Chancen auf dem Bildungs- und Arbeitsmarkt erhöhen und sie so in ihrem Kampf gegen strukturell bedingte Ausgrenzungen unterstützen.

Projekte müssen wissen, wo sie aktiv sind. Das gilt auch bezüglich der Grösse von Betrieben:

- In Kleinbetrieben (1–49 Mitarbeitende) können Lernprozesse, die Diskriminierungen und Vorurteile reduzieren, zwischen allen Beteiligten im direkten Kontakt stattfinden.
- In mittleren Betrieben (50–499 Mitarbeitende) besteht eine gewisse Anonymität, die Diskriminierungen fördern kann. Häufig fehlen allerdings die Ressourcen für (präventive) Massnahmen, und die Betriebe verfügen nicht immer über entsprechende Strukturen (z. B. Personaldienst).
- Grössere Betriebe mit mehr als 500 Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, Strukturen und Massnahmen gegen Diskriminierung aufzubauen. Wie wichtig u. a. Richtlinien gegen Diskriminierung für den Betrieb sind, wird besonders von international tätigen Unternehmen mit einer entsprechend internationalen Belegschaft erkannt.

Ziele

Projekte sollen im Alltag der Betriebe spürbare Veränderungen zum Ziel haben.

Um spürbare Veränderungen zu erreichen, müssen in einem Betrieb folgende Bereiche angegangen werden: Anstellung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung, Entlohnung, Arbeitsschutz und Arbeitsbestimmungen.

Veränderungen sind als Verbesserungen der Organisation zu planen. Sie sollen sich in Betriebsreglementen, Vereinbarungen oder Verhaltensregeln (wie z. B. Codes of Conduct und Codes of Practice) niederschlagen. Nachhaltigkeit kann erzielt werden, indem Mechanismen für das Monitoring (Beobachtung, Kontrolle) bestimmt werden, um die Umsetzung und Einhaltung der Regeln und Reglemente zu überprüfen.

Projekte gegen Diskriminierung und Rassismus sollen den Beteiligten Instrumente vermitteln, um bei auftretenden Problemen adäquat handeln zu können. Das heisst beispielsweise, dass diskriminierende Verhaltensweisen von der Belegschaft, ob direkt betroffen oder nicht, erkannt werden, dass sie angemessen reagieren können und eventuell Massnahmen ergreifen (Ansprechen des Problems, Diskussionen, Einschalten der Personalabteilung usw.).

Ziele sind so zu formulieren, dass sie die Interessen verschiedener Beteiligter widerspiegeln: Arbeitgebende und Arbeitnehmende – und in dieser Gruppe auch unterschiedliche Teile der Belegschaft – müssen ihre gemeinsamen Interessen erkennen. Die Bereitschaft aller Beteiligter, sich aktiv gegen Diskriminierung und Rassismus einzusetzen, muss unterstützt werden.

Trägerschaft

Bewusstsein und Bereitschaft für die nötigen Veränderungen müssen vorhanden sein.

Je nach Zielbereich eines Projektes sind die Direktion eines Betriebs, die Personalabteilung, eine Gewerkschaft, eine Gruppe von Mitarbeitenden, ein Branchen- oder ein Dachverband die geeigneten Träger und Projektverantwortlichen.

In jedem Fall gilt: Soll in einem Betrieb gegen Diskriminierung und Rassismus etwas unternommen werden, muss die Initiative für das Projekt aus dem Betrieb selbst kommen und nicht von aussen verordnet werden.

Als Zielgruppen für das Projekt können ganze Betriebe und Branchen bestimmt werden. Alle Personen und Funktionen innerhalb von Betrieben sind Zielgruppen von Projekten, also – und insbesondere – auch hohe und mittlere Kader.

Mögliche Zielgruppen sind auch Arbeitnehmerorganisationen (Gewerkschaften, Personalverbände) und Arbeitgebervertretungen (Verbände) und die entsprechenden Personengruppen: Arbeitnehmende, Arbeitgebende, Gewerkschafts- und Verbandsvertretungen, in zweiter Linie auch Politikerinnen und Politiker.

Informationen, Überzeugungsarbeit und Vorschläge eines Dachverbands helfen, dass auf der Ebene von Branchen und einzelnen Betrieben Aktivitäten realisiert werden. Die Dachverbände leisten Überzeugungsarbeit, um das Bewusstsein für die Notwendigkeit der Massnahmen zu fördern.

Ressourcen

Bei den Ressourcen (Kenntnisse, Mittel, Zeit) ist die Besonderheit von Projekten gegen Rassismus zu beachten.

Wer ein Projekt gegen Rassismus in Betrieben und in der Arbeitswelt allgemein initiiert und verantwortet, exponiert sich. Projekte sollen deshalb mit der Unterstützung des Kaders und von Kolleginnen und Kollegen realisiert werden können. Projektverantwortliche und Personen mit Leitungsfunktion in Organisationen müssen sich immer auch ihrer Vorbildfunktion bewusst sein.

Weil sich Projektverantwortliche exponieren, lastet bei besonders brennenden Problemen grosser Druck auf ihnen. In solchen Fällen ist es ratsam, mit externen Fachpersonen zusammenzuarbeiten, um so Druck auf verschiedene Schultern zu verteilen. Der Beizug von Expertinnen und Experten aus privaten Organisationen, von Verbänden und Gewerkschaften oder von Universitäten mobilisiert das für die Projektdurchführung notwendige Wissen.

Grosse Betriebe finanzieren Projekte selber. Mittlere und kleine Betriebe können die inhaltliche und finanzielle Unterstützung von Verbänden und unter Umständen auch von staatlichen Stellen suchen.

Die Dauer von Projekten in Betrieben ist abhängig von der zu verbessernden Situation. Je nach Zielsetzung eignen sich kurze Weiterbildungsveranstaltungen (Tage oder Wochen) oder Veränderungsprojekte, die sich über mehrere Monate erstrecken.

■ Arbeitswelt / Projektdurchführung

Strategie

Projekte gegen Rassismus sind Teil der Anstrengungen zur Entwicklung eines solidarischen Arbeitsklimas.

Die Durchführung von Projekten gegen Rassismus gehört zur Corporate Governance. Sie gliedert sich sinnvollerweise ein in die Massnahmen zur Entwicklung der Corporate Identity, die ein solidarisches und integratives Arbeitsklima stärken.

Projekte gegen Rassismus werden erfahrungsgemäss am besten mit einer Strategie durchgeführt, die sowohl von oben nach unten wie auch von unten nach oben arbeitet. Eine solche Strategie wird getragen vom politischen Willen der Leitung. Das heisst: Die Leitung spricht sich eindeutig gegen rassistische Diskriminierung in der Gesellschaft, im Betrieb und durch den Betrieb aus. Sie verharmlost auch alltägliche, subtile Diskriminierung nicht. Dieser politische Wille muss zu einer Mittelzuweisung für das Projekt führen, die der Grösse des Betriebes angemessen ist, und das Vorhaben muss dem Kader und der Öffentlichkeit klar kommuniziert werden.

In diesem Rahmen, der von oben nach unten vorgegeben wird, bietet anschliessend ein Vorgehen von unten nach oben die besten Chancen, zusammen mit den Mitarbeitenden – und nicht über ihre Köpfe hinweg – Antworten auf die Fragen zu entwickeln, die sich aus ihrer Praxis ergeben. In einigen Fällen wird das zunächst die Auseinandersetzung mit dem Widerstand bedeuten, auf den das Vorhaben stösst, indem zum Beispiel erklärt wird, es werde etwas zum Problem gemacht, das gar keines sei. Denn nicht selten ist subtile rassistische Diskriminierung bereits Alltagsverhalten und wird nicht (mehr) als Problem wahrgenommen. Hier wird der Vorteil der bipolaren Strategie deutlich. Denn ein Vorhaben, das lediglich von unten nach oben arbeiten würde, könnte Situationen nicht verändern, in denen die Probleme verdrängt oder nicht wahrgenommen werden.

Das Vorgehen ist der Branche und der Betriebsgrösse anzupassen.

Branchen, die in kurzer Zeit viele neue Personen unterschiedlicher Herkunft beschäftigen, sind besonders anfällig für Konflikte mit rassistischem Hintergrund. In Kleinbetrieben gilt es, zuerst eine Sensibilisierung der Unternehmensleitung und entsprechende Beratungsstrukturen zu fördern. Bei mittleren Betrieben empfiehlt sich die Zusammenarbeit mit Branchenverbänden, und bei Grossbetrieben sind Massnahmen in den Betrieb zu integrieren. Auf der Ebene der Branchenverbände sind insbesondere Stellen, die mit Rechtsberatungen betraut sind, für die Themen Diskriminierung und Rassismus zu sensibilisieren und zu qualifizieren.

Als Instrumente eignen sich unter anderem Verhaltensregeln und Betriebsvereinbarungen.

In der Arbeitswelt wird oft von Leitbildern und Verhaltensregeln (Code of Practice, Code of Conduct) gesprochen, für die es auch international anerkannte Beispiele gibt wie die Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik der IAO von 1977 oder die OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen von 2000. Ein weiteres Instrument sind Betriebsvereinbarungen. Diese müssen neben Geltungs- und Massnahmenbereichen auch Sanktionsverfahren festlegen. Die IG Metall in Deutschland hat dazu einen Mustervertrag «Eckpunkte für eine Betriebsvereinbarung zur Gleichbehandlung» ausgearbeitet, der u. a. bei Thyssen und Volkswagen in Kraft ist.

Es sind verschiedene Kanäle zu nutzen (innerbetriebliche und gewerkschaftliche Organe, Branchenpublikationen, Arbeitgeberverbände, Berufsschulen), um mit modernen Medien, Veranstaltungen usw. über das Thema zu informieren und konkrete Vorschläge zur Lösung von Problemen zu machen. Zur Bearbeitung der Themen «Diskriminierung» und «Rassismus» eignen sich auch gemischte Kommissionen (Arbeitnehmende – Arbeitgebende – Staat), wie sie in verschiedenen Bereichen bestehen. Betriebe ohne Gesamtarbeitsvertrag sind für Gewerkschaften erfahrungsgemäss nur schwer für die Mitarbeit zu motivieren. In solchen Fällen muss zu einzelnen Vertreterinnen und Vertretern von Betrieben ein Vertrauensverhältnis aufgebaut werden, um so den Zugang zum Unternehmen zu suchen.

Projekte in der Arbeitswelt berücksichtigen besonders die folgenden Punkte:

- Die Information soll nie nur mündlich sein. Es sind Materialien zu erstellen, die verteilt werden und die einen direkten Nutzen haben (beispielsweise Checklisten für Qualifikationsgespräche).
- Nicht immer ist es günstig oder notwendig, die Begriffe Diskriminierung und Rassismus zu verwenden resp. diese Themen direkt anzugehen. Die Verknüpfung mit anderen Themen, an denen alle Beteiligten möglicherweise stärker interessiert sind, kann helfen, Interesse für das Anliegen der Rassismuskämpfung zu wecken. Solche Themen sind beispielsweise Diversity Management, Integration, Sicherheit am Arbeitsplatz, Führungsqualität, Rechte der Arbeitnehmenden, Gesundheit von Mitarbeitenden, Gender, Mobbing usw. Allerdings besteht bei dieser Vorgehensweise die Gefahr, dass sich die Themen konkurrenzieren, dass Ermüdung auftritt und weniger attraktive Themen vergessen werden.
- Die erarbeiteten Leitbilder und Verhaltensregeln haben nur dann eine Wirkung, wenn parallel dazu auch Massnahmen zur Umsetzung ergriffen werden. Die Mitarbeitenden und die Führungsverantwortlichen sind in die Diskussion und in die Handlungsplanung einbeziehen.

Rassistische Belästigung muss Sanktionen nach sich ziehen.

Opfer können nicht wirksam geschützt werden, wenn fremdenfeindliche Belästigung und Mobbing keinerlei Sanktionen nach sich ziehen. Die Geschäftsleitung muss hier klar Stellung beziehen, Sanktionen vorsehen und durchsetzen. Dazu ist sie auch gesetzlich verpflichtet. Rassistische Belästigung ist mit sexueller Belästigung vergleichbar. Bei sexueller Belästigung ist die Schutzpflicht der Arbeitgebenden durch das Gleichstellungsgesetz genau geregelt. Arbeitgebende verletzen demnach ihre Schutzpflicht, wenn sie nicht nachweisen können, dass sie die zur Verhinderung der Belästigung notwendigen und angemessenen präventiven Massnahmen getroffen haben. Darunter verstehen die Gerichte im Minimum:

- die Aufklärung der Belegschaft;
- eine klare Botschaft, dass der Betrieb Belästigung nicht toleriert und bei Verstössen arbeitsrechtliche Konsequenzen zieht;
- die Bezeichnung einer Vertrauensperson als Anlaufstelle für von Belästigungen Betroffene.

Dieser Standard wird sich wohl auch im Bereich der rassistischen Belästigung durchsetzen. Dabei ist zu beachten, dass in der EU die entsprechenden Entwicklungen bereits viel weiter fortgeschritten sind. Schweizerische Unternehmen, die in der EU tätig sind, werden sich über kurz oder lang notgedrungen anpassen müssen.

Beispiele

Sensibilisierungskurse für Verantwortliche des Bereiches Human Ressource: Mit dem Medium Theater Massnahmen gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz erlernen

Travail.Suisse

Dieses Projekt macht das Personal des Bereiches Human Ressources (Personalabteilungen) auf die Probleme der Integration und der Diskriminierung am Arbeitsplatz aufmerksam. Der Kurs wird gezielt für Verantwortliche dieses Bereiches organisiert, denn sie sind für die Durchführung von Massnahmen gegen Diskriminierung und für Integration am Arbeitsplatz zuständig. Mit dem Medium Theater will die Trägerschaft die Teilnahme an den Sensibilisierungskursen erhöhen. Während des Seminars werden in Form eines Forumtheaters Szenen und Situationen aus dem Alltagsleben der Betriebe gespielt, welche die verschiedenen Formen von Diskriminierung aufzeigen und das Eingreifen der Teilnehmenden erfordern.

Rassismusbekämpfung in öffentlichen Verwaltungen als Element der Personalentwicklung

TRaK Gruppe für Beratung, Entwicklung, Bildung

Zielgruppe des Projekts ist das Personal öffentlicher Verwaltungen von Bund, Kantonen und Gemeinden mit direktem Kontakt zu Kundinnen und Kunden, aber ohne spezifischen Rassismusbezug. In einer Abklärungsphase wird in mittelgrossen bis grossen Verwaltungen festgestellt, ob und wie weit Rassismusbekämpfung in die Personal- und Organisationsentwicklung eingebaut werden kann. Ausserdem werden Hindernisse der Rassismusbekämpfung identifiziert. Im Anschluss daran werden Organisations- und Personalentwicklungsprojekte durchgeführt.

Transfer von juristischem Wissen über Diskriminierung in der Arbeitswelt

Menschenrechte Schweiz MERS

MERS betreibt eine «juristische Beratungsstelle» für Institutionen und Personen, die sich theoretisch und praktisch mit Diskriminierung in der Arbeitswelt auseinandersetzen. Die Tätigkeiten umfassen die Sensibilisierung für die rechtliche Problematik der Diskriminierung in der Arbeitswelt, die Bereitstellung fallbezogener Informationen über die Rechtslage und die persönliche Beratung von Betroffenen. Zu diesem Zweck werden Seminare veranstaltet, Informationen über Printmedien und das Internet zur Verfügung gestellt und eine telefonische Beratung angeboten.

Rassismusbekämpfung im Kanton Neuenburg: eine Priorität. Weiterbildung von Verwaltungsangestellten, die im Bereich Migration tätig sind

Bureau du Délégué aux étrangers

Dieses Projekt schult Verwaltungspersonal hinsichtlich der Bedürfnisse von Opfern von Diskriminierung. In Zusammenarbeit mit Akteurinnen und Akteuren aus den Kantons- und Gemeindeverwaltungen, die im Gebiet Integration und Rassismusbekämpfung arbeiten, werden verschiedene Ausbildungsmodule organisiert.

Kamäleon + Klarsicht

Evangelisch-reformierte Kirchengemeinde Bern-Bethlehem

«Kamäleon + Klarsicht» ist ein Coaching-Projekt für Jugendliche und zugleich ein Projekt zur Sensibilisierung von Erwachsenen und Lehrbetrieben. Bei letzteren soll mit gezielten Massnahmen zum Abbau diskriminierender Haltungen beigetragen werden. Jugendliche in der Berufswahl, auf der Lehrstellensuche oder in der Lehre, die aus unterschiedlichen Gründen nicht die nötige Unterstützung erhalten, werden von freiwilligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern begleitet. Eine gemischte Begleitgruppe sucht aktiv nach weiteren Möglichkeiten für eine gezielte Unterstützung von Jugendlichen in der Zeit des Übergangs von der Schule in die Arbeitswelt und für die Entwicklung von Mechanismen, die helfen, Diskriminierungen abzubauen resp. vorzubeugen. Über individuelle Massnahmen hinaus bieten regelmässige Veranstaltungen den involvierten Parteien einen Rahmen, in dem grundsätzlicher und mit einer grösseren öffentlichen Wirkung über die Problematik der rassistischen Diskriminierung diskutiert werden kann.

«Fairness» – Opferberatung zu Rassismus und Fremdenfeindlichkeit bei der Lehrstellensuche und bei der Schulselektion

Fachstelle Elternmitwirkung

Der Abbau von Diskriminierung in der Arbeitswelt muss bei der Lehrstellensuche und bei der Schulselektion anfangen. Um der Diskriminierung und Benachteiligung von Kindern und Jugendlichen fremder Herkunft in dieser Situation entgegen zu wirken, bietet ein niederschwelliges Beratungs- und Begleitangebot für Opfer von mutmasslichem Rassismus bzw. von Fremdenfeindlichkeit, Hilfe zur Selbsthilfe. Es unterstützt jugendliche Migrantinnen und Migranten sowie ihre Familien bei der Suche nach konstruktiven Lösungen, wenn sie eine Benachteiligung aufgrund ihrer Herkunft bei der Lehrstellensuche oder bei der Schulselektion feststellen oder vermuten.

Antirassistisches Fenster

OSEO Fribourg

Eine Beratungsstelle für Opfer von Diskriminierungen am Arbeitsplatz oder im alltäglichen Leben. Das Projekt ist speziell für Ausländerinnen und Ausländer im französischsprachigen Teil des Kantons Freiburg gedacht. Es macht die fundamentalen Rechte von Menschen fremder Herkunft im Alltag und am Arbeitsplatz bekannt und verteidigt sie – Information, Beratung und Begleitung sind die Mittel dazu.

Interkulturelle Begegnung besser leben: ein Projekt in der Verwaltung des Kantons Freiburg

Délégué à l'intégration des migrants

Das Projekt motiviert die Mitarbeitenden von Verwaltungen im Kanton Freiburg zur Reflexion über die eigenen Wertvorstellungen und Verhaltensmuster. Diese Weiterbildung ermöglicht es dem Personal, die Begegnung mit dem «Anderen / Fremden» besser anzugehen und dem Rassismus entgegenzutreten. Die zweitägigen Weiterbildungsmodule befassen sich mit folgenden Themen: Kultur und Zugehörigkeit, Stereotypen / Vorurteile / Machtbeziehungen, Menschenrechte. Bei der Weiterbildung wird grossen Wert auf Praxisnähe und Erfahrungsaustausch gelegt.

Theaterforum über Diskriminierung am Arbeitsplatz und bei der Stellensuche

Bourse à travail (BAT)

Das Projekt ist in erster Linie für Menschen fremder Herkunft gedacht, die sich in einer prekären Situation befinden und vielfach Opfer von Diskriminierungen am Arbeitsplatz oder bei der Stellensuche sind. Ein interaktives Stück bestehend aus Alltagssituationen, richtet sich an Migrantinnen und Migranten, die ähnliche Situationen erleben, aber auch an ein gemischtes Publikum. Zusammen mit dem Publikum werden Lösungen für die Missstände gesucht.

Interkulturalität: Andere klopfen an deine Tür

Republik und Kanton Tessin

Der Kanton Tessin führt eine Pilotphase für Weiterbildungskurse im Bereich der interkulturellen Kommunikation und Mediation durch. Zielpublikum dieser Kurse sind Kantons- und Gemeindeangestellte, Beamte von städtischen Behörden, die Polizei und alle Personen, die in ihrer täglichen Arbeit mit Menschen anderer Herkunft konfrontiert sind. Nach einigen Vorfällen von Gewalt und Missverständnissen hat die Nachfrage nach Kursen im Bereich der interkulturellen Kommunikation und Mediation stark zugenommen. Ziel des Projektes ist es, das Zielpublikum in diesen Bereichen weiterzubilden, damit sich in Zukunft solche Ereignisse nicht mehr wiederholen.

Der Verlobte



■ Gesellschaftlicher Nahbereich: Gemeinde, Quartier, Vereine usw.

Projekte gegen Rassismus können mithelfen, das gesellschaftliche Klima zu beeinflussen.

Ausgrenzung und Rassismus sind auch ausserhalb von Betrieben, Schulen und andern Organisationen weit verbreitet. Die Sensibilisierung für Diskriminierung mit rassistischem Hintergrund ist deshalb hier ebenso notwendig. Das gesellschaftliche Klima, das sich in Alltagsinteraktionen im öffentlichen Raum (z.B. am Bahnhof, im Wohnquartier, im Verhalten loser Gruppen) zeigt, ist nicht eine feststehende Grösse. Es verändert sich und kann demzufolge beeinflusst werden. Fremdenfeindlichkeit, Ausgrenzung und Rassismus zeigen sich auch darin, dass entsprechende Sprechweisen und Verhalten toleriert werden. Dagegen gehen Projekte gegen Rassismus an.

Projekte können einen Beitrag zur Gestaltung des öffentlichen Klimas leisten – wenn auch in der Regel einen bescheidenen. Ihre Wirksamkeit verstärkt sich, wenn sie im Rahmen grösserer und breit abgestützter Vorhaben realisiert werden und wenn sie eine politische (allerdings nicht eine parteipolitische) Dimension aufweisen, der die Sensibilisierung und die Prävention im Bereich Rassismus zugrunde liegt.

■ Gesellschaftlicher Nahbereich / Projektplanung

Problembeschreibung

Projekte gegen Rassismus im öffentlichen Raum müssen einen griffigen Ansatzpunkt haben.

Im öffentlichen Raum manifestieren sich Ausgrenzung, Diskriminierung und Rassismus bisweilen offensichtlich, viel häufiger aber unterschwellig, im Kleinen und nur für die direkt Beteiligten wahrnehmbar. Der gesellschaftliche Nahbereich (die Gemeinde, das Quartier, eine lose Gruppierung, die Besucherinnen und Besucher eines Sportanlasses usw.) ist viel komplexer strukturiert als eine einzelne Organisation. Problembeschreibung und Erhebung des Bedarfs für Massnahmen gegen Rassismus sind deshalb so zu gestalten, dass sie dem zu planenden Projekt einen griffigen Ansatzpunkt liefern:

- Der Bereich, der vom Projekt abgedeckt werden soll, muss genau definiert sein. Das geschieht am effizientesten über die detaillierte Bestimmung der anzugehenden Probleme und über die Identifikation und Analyse der wichtigsten Akteurinnen und Akteure, bei denen und mit denen eine Veränderung erzielt werden soll.
- Das Bewusstsein um Probleme mit Rassismus ist nicht bei allen Beteiligten gleichermassen entwickelt. Diesem Umstand ist bei der Problemanalyse und bei der Planung von Massnahmen Rechnung zu tragen, indem mit Widerständen gerechnet wird und indem die Sensibilisierung für rassistische Probleme zum Teil des Projekts gemacht wird.

Ziele

Projekte gegen Rassismus sollen Verhaltensweisen nachhaltig beeinflussen.

Projekte im öffentlichen Raum sollen spürbare Veränderungen zum Ziel haben und Verhaltensweisen nachhaltig beeinflussen. Das geschieht durch die Schaffung eines Klimas, das keinen Rassismus toleriert, sowie durch Vereinbarungen und Abmachungen der beteiligten Akteurinnen und Akteure über zukünftige Verhaltensweisen und Zusammenarbeitsformen.

Projekte gegen Rassismus sollen den Beteiligten Instrumente vermitteln, um bei rassistischen Problemen adäquat handeln zu können. Das heisst beispielsweise, dass diskriminierende Verhaltensweisen erkannt und angemessene Reaktionen möglich werden und wenn nötig Massnahmen ergriffen werden können: Ansprechen des Problems, Diskussionen, Eingreifen von Fachpersonen (z. B. aus Jugendarbeit oder Schlichtungsstellen), Einschalten der Behörden usw.

Trägerschaft

Projekte im öffentlichen Raum brauchen einen «Motor» und legitimierte Akteurinnen und Akteure

Projekte im öffentlichen Raum können nicht wie jene in Schulen und Betrieben auf die Legitimation einer einzelnen Organisation zählen. Deshalb bedürfen diese Projekte eines «Motors», der für das Vorhaben verantwortlich ist, Managementaufgaben übernimmt und den Prozess steuert. Das können ad hoc zusammengesetzte Akteurinnen und Akteure (Personen, Organisationen) oder externe Fachleute sein.

Die intervenierende Organisation bedarf einer fachlichen und organisatorischen Legitimation. Letztere ist dann vergleichsweise offensichtlich, wenn Auftraggebende (wie z. B. eine verwaltungsinterne Fachstelle oder eine interkommunale Dienststelle) selber Teil der Organisation sind.

Handelt es sich bei der intervenierenden Organisation um einen privaten Anbieter ohne institutionelle Legitimation, muss er sich diese erst schaffen, und zwar einerseits durch Fachkenntnis und andererseits durch die ausdrückliche Anerkennung der Funktion durch die Zielgruppen und eventuell der Auftraggebenden.

Bei Projekten im öffentlichen Raum sind die Zielgruppen häufig nicht identisch mit den Auftraggebenden, die das Projekt auch finanzieren. Das muss berücksichtigt werden, unter anderem durch eine Klärung der jeweiligen Interessen und gegenseitigen Erwartungen. Auch muss die Möglichkeit zur Weiterführung von Aktivitäten nach Beendigung der Beteiligung eines «externen» Finanzgebers geklärt werden.

Akteurinnen/Akteure und Zielgruppen

Alle am Problem direkt und indirekt beteiligten Personen sind in die Lösung einzubeziehen.

Grundsätzlich sind alle direkt oder indirekt mit- und untereinander agierenden Gruppen des gesellschaftlichen Nahbereichs mögliche Zielgruppen, resp. mögliche Partnerinnen von Projekten in Gemeinden, in Quartieren usw. Dazu gehören:

- Individuen und Familien,
- die Bewohnerschaft eines Hauses, eines Blocks, eines Quartiers,
- Jugendliche, Seniorinnen/Senioren und andere Altersgruppen,
- Jugendtreffs und Vereine,
- Kirchgemeinde und Schule,
- politische Gemeinde und Behörden (auch als Auftraggebende wichtig).

In jedem Fall gilt: Alle an einem Problem direkt und indirekt beteiligten Personen, Gruppen und Institutionen müssen bestimmt und dann in die Prozesse zur Problemlösung einbezogen werden. Alle Beteiligten müssen die gegenseitigen Erwartungen und Interessen kennen. Und es sind Überlegungen anzustellen, wie die Aktivitäten nach Beendigung der Beteiligung externer Finanzgeber weitergeführt werden können.

Ressourcen

Bei den Ressourcen (Mittel, Kenntnisse, Zeit) ist der Zeitbedarf besonders zu beachten.

Finanzielle Mittel sollen nicht nur von Geldgebern stammen, die ausserhalb des Bereichs angesiedelt sind, in dem ein Projekt realisiert wird. Auch direkt Beteiligte und Akteurinnen/Akteure im gesellschaftlichen Nahbereich (Gemeinde, Kirche, Vereine usw.) können Projekte mitfinanzieren. Das gewährleistet eine grössere Verbindlichkeit des Engagements.

Wer ein Projekt gegen Rassismus im öffentlichen Raum initiiert und verantwortet, exponiert sich und muss damit rechnen, angefeindet zu werden. Es gilt deshalb, sich dieser Gefahr bewusst zu sein und über Instrumente zu verfügen, um den Druck ertragbar zu machen. Solche Instrumente sind u. a. der Austausch mit Kolleginnen und Kollegen, der Beizug externer Fachleute und Supervisionen.

Für Projekte in Gemeinden, Quartieren und anderen gesellschaftlichen Nahbereichen braucht es nicht nur (externe) Fachleute mit Wissen und Erfahrung in der Rassismusbekämpfung, sondern auch Fachleute mit Kenntnissen in der Begleitung und Steuerung von Prozessen in den entsprechenden Bereichen.

Projekte im öffentlichen Raum dauern in der Regel Jahre. Die Vorbereitungszeit ist länger als jene von Projekten in anderen Bereichen, da viele verschiedene Akteurinnen und Akteure zusammengebracht werden müssen und Vertrauen aufzubauen ist. Ausserdem ist mit Umständen oder Widerständen zu rechnen, die möglicherweise bei der Projektplanung nicht alle vorhersehbar waren; Projekte müssen laufend auf die Entwicklung des Umfeldes reagieren.

■ Gesellschaftlicher Nahbereich / Projektdurchführung

Strategie

Alltagsnähe erleichtert den Beteiligten den Zugang zum Thema.

Projekte gehen vom Alltag aus, den sie verändern wollen. Alltagsnähe erleichtert nicht nur den Zugang zum Thema, sondern verbessert auch die Motivation für die Zusammenarbeit und erlaubt es, Menschen auf das Thema anzusprechen und gegebenenfalls zur Zusammenarbeit zu bewegen.

Es gilt, den richtigen Zeitpunkt für Interventionen zu wählen. Dieser ist mit den Beteiligten zusammen festzulegen. Interventionen sind auch zeitlich so zu planen,

- dass die Bereitschaft der Beteiligten zur Kooperation möglichst gross ist,
- dass die Aktionen nicht in Konkurrenz zu anderen Ereignissen stehen und
- dass konträre Wirkungen möglichst ausgeschlossen werden können.

Die Erwartungen der Beteiligten sind realistisch zu halten. Das kann durch entsprechende Information oder – idealerweise – durch gemeinsame Formulierung von Zielsetzungen erreicht werden.

Akteurinnen und Akteure sind für die Mitarbeit zu motivieren. Dies gilt insbesondere bei Personen, Gruppen und Organisationen, für die es nicht selbstverständlich ist, in einem Projekt gegen Rassismus mitzuarbeiten.

Bei der Wahl von Instrumenten ist auf die Aktivierung der Beteiligten und der Zielgruppe zu achten.

Konfliktsituationen und Krisen lassen sich zum Beispiel als Rollenspiele einüben. Die damit verbundene Reflexion und ein gegenseitiger Austausch schaffen Bewusstsein und Sicherheit – insbesondere dann, wenn das Ganze in Strategien zum adäquaten Verhalten und zur Lösung der Probleme mündet, wenn es also anwendungsorientiert gestaltet wird.

Die um das Problem gruppierten Akteurinnen und Akteure sollen im Verlauf des Projektes in einen direkten Dialog miteinander treten, also zum Beispiel Opfer/Täter, Zuschauende bzw. Zeugen oder auch Frauen/Männer (wenn es um geschlechtsspezifische Probleme geht). Die Vernetzung, Aktivierung und Zusammen-

arbeit der Beteiligten ermöglicht die Mobilisierung zusätzlicher Ressourcen – jener von Zielgruppen und Partnern.

Die Wirkung wird erhöht, wenn das Thema kontinuierlich bearbeitet werden kann. Um das Interesse zu erhalten, muss methodisch vielfältig vorgegangen werden. Wissensvermittlung, technische (audio-visuelle) Medien, Aktivierung durch Rollenspiele usw. sind auf die Beteiligten zugeschnitten und im Hinblick auf die Projektziele einzusetzen.

Wo offensichtlich Probleme mit Rassismus bestehen, sind diese als solche anzusprechen.

Wo Prävention das Ziel ist, eignet sich möglicherweise Begriffe wie «Gewalt», «Diskriminierung», «Zivilcourage», «Gemeinsinn» etc. besser als der Begriff «Rassismus». In jedem Fall besteht für die intervenierende Organisation der Bedarf nach einer differenzierten Begrifflichkeit. «Rassismus» darf nicht zum Schlagwort verkommen.

An manchen Orten scheint Rassismusbekämpfung ein Reizwort zu sein, das möglichst vermieden wird. Beliebter sind positive Formulierungen wie Respekt, Integration, Begegnung mit Menschen anderer Kulturen. Der Begriff Rassismus kann Schuldgefühle und Abwehr auslösen und damit ein Hindernis sein, sich mit dem Thema überhaupt auseinander zu setzen (z. B. «Rassisten sind immer die andern»). Ein ausschliesslich positiver Ansatz, der lediglich die bereichernden Aspekte einer multikulturellen Gesellschaft betont, hat aber auch Grenzen: Er verhindert, dass bestehende Konflikte und Probleme angegangen werden können.

Menschen fremder Herkunft werden oft und pauschal zu Sündenböcken für verschiedenste gesellschaftliche Probleme. Deshalb haben Projekte dazu beizutragen, allenfalls tatsächlich bestehende Probleme zu versachlichen und die realen Ursachen herauszuschälen. Dort wo Ausländerfeindlichkeit und Rassismus Lösungen verhindern oder sogar das Kernproblem sind, muss dies angesprochen werden. Die Erfahrung zeigt, dass wenn Rassismus nicht explizit benannt werden darf, dies bereits ein Zeichen von grösseren, dahinterliegenden Problemen ist.

Integrationsprojekte sind wichtig, ersetzen aber nicht Projekte gegen Rassismus.

Integrationsprogramme, die persönliche Bekanntschaft mit dem «Fremden» in den Vordergrund stellen, sind eine wichtige Basis für die Bekämpfung von Vorurteilen und Rassismus. Es muss aber auch hier aufgepasst werden, was genau kommuniziert wird. Wird nämlich Rassismus als Problem nur im Zusammenhang mit Ausländerinnen und Ausländern behandelt, kann kaum verhindert werden, dass gewisse Personen zum Schluss kommen, ohne Menschen fremder Herkunft gäbe es keine Probleme mehr.

Bei Projekten im öffentlichen Raum dienen Monitoring und Evaluation der fortlaufenden Steuerung.

Weil Projekte im öffentlichen Raum nicht immer im Detail planbar sind und weil sie unter Umständen einen unvorhergesehenen Verlauf nehmen, brauchen sie Flexibilität und eine begleitende Beobachtung und Reflexion (Monitoring). Die Auswertung der Beobachtungen des Projektverlaufs und des Projektumfelds sind laufend zur Steuerung der nächsten Aktivitäten und zur Planung weiterer Phasen einzusetzen.

Beispiele

Fanprojekt Zürich

ProFan

Das Projekt im Bereich der Jugendarbeit richtet sich an Fussball- und Eishockey-Fans. Die Arbeitsweise ist stark ressourcenorientiert. Es wird unterschieden zwischen kollektiver Arbeit mit Fans (erlebnispädagogische Angebote, Sport, Kultur), individueller Arbeit mit Fans (Beratung, Triage) und Lobby-Arbeit (Vermittlung, Forschung). Im Rahmen dieser Tätigkeiten werden konkrete Aktionen lanciert, in die politisch rechts orientierte Jugendliche einbezogen werden und bei denen das Thema Rassismus im Zentrum steht.

Initiierungsprojekt zur Realisierung eines Weiterbildungskurses zur Thematik Fremdenfeindlichkeit und Rassismus für Mitarbeitende der offenen Jugendarbeit der Stadt Winterthur

Verein Taskforce interkulturelle Konflikte TikK

Die Mitarbeitenden der offenen Jugendarbeit der Stadt Winterthur werden für die Thematik Fremdenfeindlichkeit und Rassismus sensibilisiert. Da die Bereitschaft der angesprochenen Zielgruppe, sich selbstreflexiv – persönlich und institutionell – mit der Thematik auseinanderzusetzen, nicht von vornherein gegeben ist, schafft ein Initiierungsprojekt günstige Voraussetzungen für den Weiterbildungskurs. In einem ersten Schritt wird die städtische Koordinationsstelle der offenen Jugendarbeit für das Anliegen gewonnen. Nachfolgend werden die Zielgruppen angesprochen, um deren Anliegen und Wünsche aufzunehmen und in die Ausgestaltung des Weiterbildungskurses einfließen zu lassen. Die gewählte Strategie und ihre Dokumentation kann für ähnliche Interventionen in weiteren Gemeinden dienen.

Miteinander gegen Gewalt

Muri und Umgebung

Mit dem Projekt wird die stetige Zunahme von Gewaltbereitschaft thematisiert und die Bevölkerung im Bezirk Muri (AG) sensibilisiert und dafür motiviert, sich verantwortlich zu fühlen und aktiv gegen Gewalt anzutreten. Angesprochen wird ausdrücklich (aber nicht ausschliesslich) fremdenfeindlich und rassistisch motivierte Gewalt. Opfer und Zeugen von Gewalt werden befähigt, Beistand einzufordern und sich zu wehren. Die Täterschaft soll zur Verantwortung gezogen werden. Es werden Richtlinien und Massstäbe erarbeitet, die bezirksweit die gleiche Praxis bezüglich Bekämpfung von Gewalt und Verurteilung von fehlbaren Personen ermöglichen. In die Aktivitäten eingebunden werden Behörden, Schulen, Kirchen, Jugendorganisationen, Vereine, Institutionen, Polizei, Fachstellen und Eltern.

Sensibilisierungskampagne für die «Berner Erklärung gegen Gewalt und Diskriminierung»

Verein Region Bern (VRB)

Im Zusammenhang mit der Tagung «Gewalt und Diskriminierung im öffentlichen Raum» der Sozialkommission des Vereins Region Bern vom 7. Mai 2004 entwickelte der Schriftsteller Lukas Hartmann die «Berner Erklärung gegen Gewalt und Diskriminierung». Diese Erklärung bildet die Grundlage für eine Sensibilisierung der breiten Öffentlichkeit und den Umgang mit Gewalt und Diskriminierung insbesondere im öffentlichen Raum. Die Kampagne platziert die «Berner Erklärung» als Wandzeitung im öffentlichen Raum und lädt die Bevölkerung zur Auseinandersetzung und Meinungsäusserung ein. Es wird auch eine entsprechende Postkarte produziert. Jede Gemeinde soll – gestützt auf den «Werkzeugkasten» (Ideen-sammlung) – ein eigenes Vorgehen finden, um möglichst breite Bevölkerungsschichten mit Veranstaltungen an die Erklärung heranzuführen und eine Identifikation zu fördern. Ziel ist, die Bevölkerung zu ermuntern, mit einer offenen und menschenwürdigen Haltung den öffentlichen Raum mitzuprägen und Zivilcourage zu zeigen.

Konfliktbearbeitung und Mediation im Quartier

Schweizerisches Rotes Kreuz

Die Trägerschaft richtet im Berner Quartier Tscharnergut eine Anlaufstelle zur konstruktiven Konfliktbearbeitung bzw. einen Mediationsdienst für die Quartierbevölkerung ein. Die konstruktive Konfliktbearbeitung fördert die Empathie, den Perspektivenwechsel, setzt sich mit Vorurteilen und Feindbildern auseinander und vermag so und mit der Vermittlung eines positiven Konfliktbegriffs als Rassismoprävention zu wirken. Die Implementierung dieser Konfliktbearbeitungs-/Mediationsstelle orientiert sich an den vorhandenen Ressourcen im Quartier. Sie ist ein niederschwelliges Angebot, das von der Quartierbevölkerung mitgetragen wird.

Identifikation von rassistischen Phänomenen im Bereich des Lehrlingswesens im Kanton Wallis

Jugendkommission

Im Schuljahr 2003/04 wurde im Kanton Wallis eine grosse Sensibilisierungskampagne gegen Rassismus lanciert, die speziell auf Lehrlinge ausgerichtet war. Eine Broschüre mit Inputs zum Thema diente zur Sensibilisierung der Lehrkräfte und der Lehrlinge. Sie wurde insbesondere in Klassen und Unternehmen eingesetzt.

Weitere Beispiele finden sich unter der Rubrik Gemeinwesenarbeit im Kapitel «Arbeitsbereiche und Beispiele».

Arbeitsbereiche

■ Produktion von Videos, Musik, Tanz, Theater, Ausstellungen usw.

Thematische, künstlerische und technische Kompetenzen müssen zusammengeführt werden.

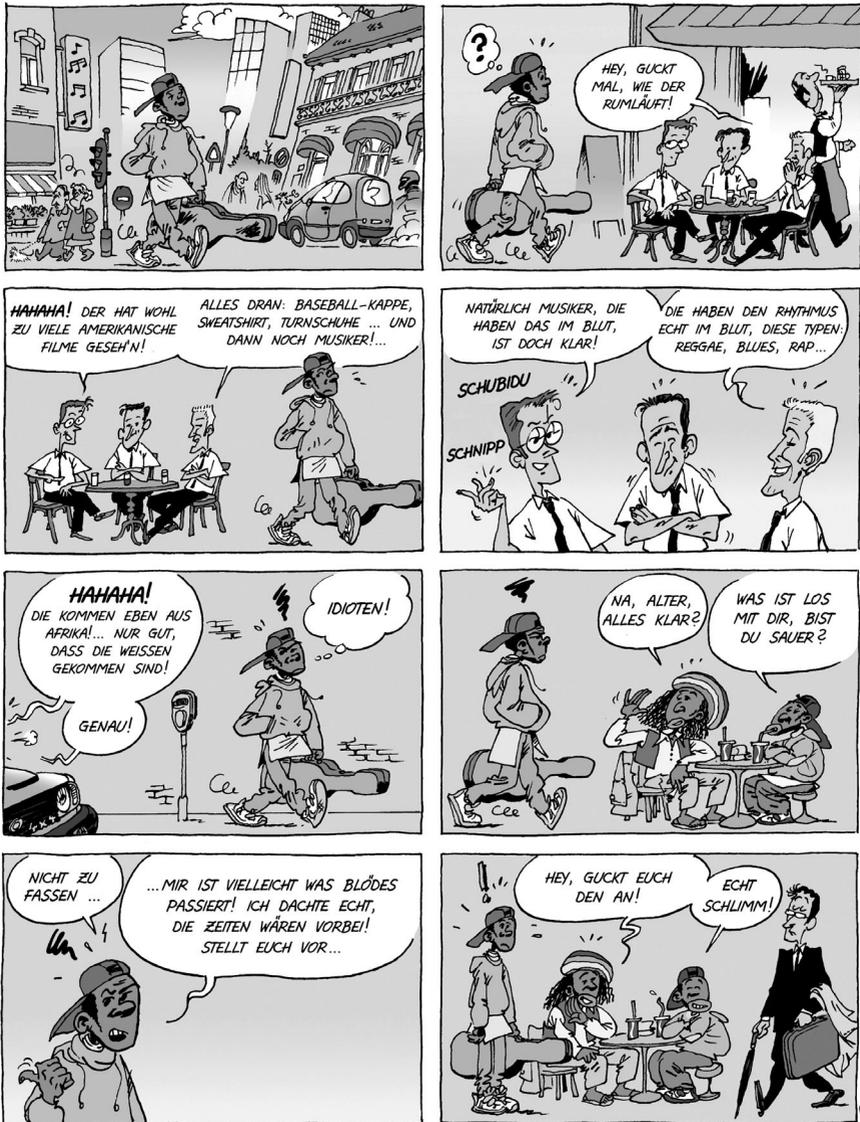
Zur Darstellung von Inhalten im Bereich Rassismusbekämpfung eignen sich künstlerische und technische Ausdrucksformen deshalb gut, weil sie die Aktivierung und Partizipation von Zielgruppen ermöglichen. Die Reflexion des Themas kann hier auf ganz konkrete Weise produktiv werden. Diese Art von Projekten bedarf ausser thematischer Kenntnisse über Rassismus, seine Erscheinungsformen und mögliche Gegenstrategien auch Kompetenzen in der Anwendung der eingesetzten Ausdrucksmittel. Als Trägerschaft und Projektverantwortliche eignen sich deshalb Personen oder Organisationen, die es verstehen, thematische und technische Kenntnisse zusammenzuführen.

Die Zielgruppen sind möglichst früh in die Projektvorbereitung einzubeziehen.

Workshops zum Einstieg in die Thematik erlauben es, das Interesse von potenziell Beteiligten abzuschätzen, diesen Personen die Möglichkeit zu geben, selber ihr Interesse am Thema auszuloten, besonders interessierte Personen und Gruppen zu identifizieren und für die Mitarbeit zu motivieren.

Zur Projektvorbereitung gehört die Sensibilisierung der Mitarbeitenden und Beteiligten für die Thematik des Rassismus. Das geschieht mit Informationen und Workshops, mit Begehungen des öffentlichen Raums, wo Probleme mit rassistischem Hintergrund auftauchen, mit moderierten Diskussionen usw. Auf dieser Stufe kann es sehr hilfreich sein, Fachleute einzubeziehen, die souverän und mit entsprechendem Hintergrund die Diskussion in Gang bringen. Auch das benutzte Medium ist für die Motivierung der Zielgruppen einzusetzen – moderne Medien haben für Jugendliche eine grosse Attraktivität.

Outfit



Das kreative Potenzial von Zielgruppen und Mitarbeitenden darf nicht überschätzt werden.

Projekte gegen Rassismus können leicht ins Plakative oder Moralistische abgleiten. Produktionen zu diesem Thema bedürfen deshalb der Begleitung und Unterstützung durch Fachleute.

Produktionen verlangen in der Regel aufwendiges technisches Material (Audio-Aufnahmegeräte, Kameras, Bühnenbilder usw.). Mobilisierung und Einsatz dieses Materials sind in Zusammenarbeit mit Fachleuten dieses Bereiches sorgfältig zu planen. Im Weiteren sind gute technische Kenntnisse etwa für die Bedienung digitaler Instrumente nötig. Dies braucht erfahrungsgemäss viel Zeit und muss entsprechend eingeplant werden.

Die in der Regel komplexen Kompetenzen, die für eine Produktion notwendig sind, müssen vereinigt werden. Oft sind technische und künstlerische Kenntnisse und Verfahren zu koordinieren.

Im Zentrum des Projektes sollen die Inhalte stehen und nicht die verwendeten Medien.

Medien wie Videokamera, Tonstudio oder Bühne haben erfahrungsgemäss eine grosse Attraktivität. Solche Medien dürfen jedoch nicht Selbstzweck werden und damit Intentionen und Botschaften des Projektes in den Hintergrund drängen. Verhindert wird dies durch eine laufende thematische Reflexion mit allen Projektbeteiligten. Zu erinnern ist insbesondere an die Unterscheidung zwischen Projekthinhalten und eingesetzten Instrumenten.

Die Verbreitung von Produkten (Aufführungen, CDs, Videos, DVDs) ist zu sichern. Dazu sind geeignete – eventuell auch kommerzielle – Kanäle zu nutzen. Die Produkte sprechen aber nicht für sich selbst, sondern bedürfen immer eines entsprechenden Begleitmaterials. Für die Erarbeitung dieser pädagogischen Materialien sind Zeit und Kapazität freizustellen, und beides ist in der Projektplanung zu berücksichtigen.

Zur Verbreitung von Produkten eignen sich erfahrungsgemäss lokale TV-Sender. Diese können eventuell bereits in die Projektrealisierung einbezogen werden.

Die Produktion eines Theaterstücks bearbeitet tatsächliche Probleme der Zielgruppen

Der Stoff, der für die Theateraufführung verwendet wird, ist in Funktion der Ziele der Akteurinnen und Akteure sowie der Zielgruppen auszuwählen resp. zu erarbeiten. Eine möglichst genaue Eingrenzung und Definition des zu bearbeitenden Themas erleichtert und verbessert die Möglichkeiten zur sachgerechten Auswahl resp. zur Erarbeitung des Stoffes und zur wirkungsvollen Darstellung.

Das Thema soll mehrdimensional angegangen werden. Es gilt, die Vielschichtigkeit von Rassismus zu verdeutlichen. Die Komplexität eines Themas soll nicht als Handicap verstanden werden, sondern als Möglichkeit, verschiedene Zugänge zu eröffnen und verschiedene Aspekte vorzuführen.

Die starke Typisierung von Rollen ist zwar ein mögliches dramaturgisches Mittel, beinhaltet aber die Gefahr der Vereinfachung und damit den Rückfall auf vorurteilsbeladene Stereotypen. Die Darstellung von Grauzonen, von Übergängen und von wechselnden «Rollen» einer einzelnen Person oder mit verschiedenen Figuren ermöglicht es dem Publikum, sich auf unterschiedliche Weise mit dem Gesehenen zu identifizieren und so unterschiedliche Perspektiven einzunehmen.

Beispiele

Willst Du mein Foto? Dokumentarvideo

Ein Dokumentarvideo über Rassismus von und mit Jugendlichen ermöglicht einen Dialog zwischen Jugendlichen, die aufgrund «rassischer» oder kultureller Unterschiede von Intoleranz und Unverständnis betroffen sind. Der Film ist Teil eines pädagogischen Kits. Er wird für die Organisation von Debatten zwischen interessierten Personen und Gruppen genutzt.

Loop

Homann/Hebing Theater

Jugendliche Asylsuchende erarbeiten zusammen mit Schweizerinnen und Schweizern unter professioneller Leitung ein Theaterprojekt, das die Frage angeht, ob und wie Identität als Grundlage innerer Sicherheit unabhängig von Alter oder Bildung bewusst gestaltet werden kann. Es fragt, wie viel und welche Rechte auf Identität anderen zugestanden werden, welche Gründe und Abgründe sind, die zu spezifischen Formen des Handelns und Denkens bewegen. Im Zentrum des Interesses steht, ob und wie das Verweigern oder Unterdrücken von Menschenrechten und fundamentalen Freiheiten Identitäten prägt, verletzt oder aufbaut und wie Identität als einzigartige, kohärente Einheit «überleben» kann, unabhängig von inneren (psychologischen) und äusseren Einflüssen.

Der Rassismus und wir:

Theaterforum, realisiert auf den Strassen von Yverdon

Association L'eau au fil de l'eautre

Das Projekt «Rassismus und wir» besteht aus von Jugendlichen durchgeführten Workshops auf den Strassen von Yverdon, in denen ein Theaterforum konzeptualisiert und realisiert wird. Jede Szene des Forumtheaters kann vom Publikum in Frage gestellt und neu gespielt werden. Die Vorschläge für die Gestaltung der Szenen werden danach beurteilt, ob sie für das Opfer eine Verbesserung bringen und/oder ob sie die rassistische Diskriminierung verhindern. Die Problematik des Rassismus wird in ihrer ganzen Komplexität behandelt, denn das Theaterforum stützt sich auf die Erfahrungen von Jugendlichen und versucht Lösungen für das Phänomen der Stigmatisierung zu finden.

Immer de Ander (Theaterwettbewerb)

SET, Stiftung für Erziehung zur Toleranz

Kinder und Jugendliche werden für die Kernaussagen der Deklaration der Menschenrechte sensibilisiert. Drei Videos mit je einer Theaterszene von Charles Lewinsky, angepasst an drei Alterstufen, enden mit einem «blöden Konflikt». Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Wettbewerb erarbeiten die Fortsetzung der Szene in Form von Theater, Musical, Video, Tanz usw. Die besten Produktionen werden an einer öffentlichen Veranstaltung prämiert.

Ausländer®

Théâtre Sévelin 36, Centre Lausannois de Danse Contemporaine

Das Projekt setzt den Tanz als pädagogisches Mittel ein, um mit Jugendlichen, die sich nicht kennen, die Themen «Rassismus» und «Zusammenleben mit dem Anderen» zu behandeln. Mit der Realisierung eines Spektakels animieren die Projektträger die Jugendlichen, über ihre Vorurteile, Stereotypen und Verhaltensweisen nachzudenken und zusammen Wege zu finden, um zum Beispiel Vorurteile zu überwinden.

ARBEITSBEREICHE

■ PRODUKTION VON VIDEOS, MUSIK, TANZ, THEATER, AUSSTELLUNGEN USW.

Ein Fenster zum «Anderen»

InterNos

Ziel dieses Projektes ist es, im Kanton Neuenburg eine Wanderausstellung zum Thema Diskriminierung zu realisieren. Die Ausstellung wird in Zusammenarbeit mit dem «Centre Social Protestant de Neuchâtel» ausgearbeitet. Das Projekt bietet Arbeitslosen (die oft Opfer von Diskriminierung sind) eine Gelegenheit, Diskriminierungen zu verarbeiten und gibt ihnen Instrumente, um sich dagegen zu wehren. Gleichzeitig analysieren die Betroffenen aber auch ihre eigenen Vorurteile und Stereotypen.

ARBEITSBEREICHE

■ Sensibilisierung durch Theateraufführungen

Theateraufführungen eignen sich als Grundlage zur Diskussion über Rassismus und dessen Bekämpfung.

Theateraufführungen regen – wenn sie entsprechend inszeniert und organisiert sind – zur individuellen und kollektiven Diskussion an. Die Form des Forumtheaters nutzt und verstärkt diese Funktion: Besucherinnen und Besucher greifen in die Aufführungen ein und bestimmen teilweise deren Verlauf. Je nach Konzept übernehmen sie im Stück auch selber eine Rolle.

Im Folgenden ist meist von Theateraufführungen allgemein die Rede. Bemerkungen zum Forumtheater werden nur an wichtigen Stellen gemacht. Generell bleibt aber die Unterscheidung in traditionelle Aufführung und Forumtheater wichtig.

Mit einer Vorbereitung kann die Wirkung eines Theaterbesuchs bei den Zielgruppen vertieft werden.

Theateraufführungen sollen Zielgruppen ansprechen, die auch sonst miteinander zu tun haben, also die Belegschaft eines Betriebs oder einer Abteilung, die Klassen einer Schule, die Mitglieder eines Vereins usw. Zur Vorbereitung des Theaterbesuchs eignen sich Dokumentationen zum Thema oder die Lektüre und Diskussion des Stücks.

Auch wenn das Thema nicht mit den Mitteln des Forumtheaters inszeniert wird, sind die Zuschauerinnen und Zuschauer zu aktivieren, indem ihnen Gelegenheit gegeben wird, den Inhalt der Aufführung zu kommentieren und zu diskutieren. Bei dieser Aktivierung ist erfahrungsgemäss darauf zu achten, dass dies nicht erst nach einer beispielsweise zweistündigen Aufführung geschieht, sondern schon während der Aufführung.

Das Theaterstück soll die Zuschauenden animieren, sich mit dem eigenen Handeln auseinander zu setzen.

Theateraufführungen zum Thema Rassismus sind dann gelungen, wenn sie die Konsequenzen rassistischer Reden und Akte sichtbar machen und die Zuschauenden einladen, ihr eigenes Handeln zu reflektieren. Die Förderung von Empathie (Fähigkeit und Bereitschaft, sich in andere Menschen einzufühlen) ist ein geeignetes und notwendiges Mittel zur Darstellung des Problems und zur Anregung, darüber nachzudenken.

ARBEITSBEREICHE

■ SENSIBILISIERUNG DURCH THEATERAUFFÜHRUNGEN

Theateraufführungen sollen einen vielfältigen Zugang zum Thema Rassismus ermöglichen.

Einige Hinweise dazu:

- Es gilt, vom Subjektiven (dem persönlich Empfundenen) zum gemeinsam Erlebten (dem kollektiv Empfundenen) überzugehen.
- Die Rollen von Tätern oder Täterinnen, Opfern und Zuschauenden sind differenziert darzustellen.
- Es soll sowohl offener wie versteckter Rassismus dargestellt werden.
- Der Stoff soll das Publikum sowohl emotional als auch kognitiv und visuell ansprechen.
- Es sollen keine einfachen Gut/Böse- und Richtig/Falsch-Schemen dargestellt werden. Hingegen sollen die Rollen in ihrer Vielschichtigkeit die Dilemmas des realen Lebens widerspiegeln.
- Die «Realisierung» von physischer Gewalt auf der Bühne – jemand wird – tatsächlich geschlagen – soll nicht möglich sein. Die Darstellung physischer und anderer Formen von Gewalt ist jedoch ein theatralisches Mittel.

Zu beachten ist weiter:

- Die Einladung zur Identifikation mit rassistischen Tätern und Täterinnen ist zu vermeiden.
- Es darf nicht zur Blossstellung von Zuschauenden kommen.
- Theateraufführungen sollen nicht belehrend sein.

Die Moderation eines Forumtheaters ist mit einer grossen Verantwortung verbunden.

Wer ein Forumtheater moderiert, muss sich der Risiken bewusst sein und soll die eigene Rolle als die einer «Hebamme» verstehen, welche die Erkenntnisprozesse der Zuschauenden unterstützt. Diese unterstützende Rolle ist weit zu interpretieren: Sie kann je nach Situation von der Rolle eines Pädagogen oder einer Pädagogin über die eines Conférenciers bis zur «leichten Begleitung» reichen. Die Moderatorin oder der Moderator muss die Stimmung im Raum aufnehmen können und angemessen zu reagieren wissen.

Es sind Spielregeln zu vereinbaren, an die sich alle Beteiligten zu halten haben, weil sonst eine Aufführung möglicherweise ausser Kontrolle gerät. Die Spielregeln dienen der zielgerichteten Durchführung des Anlasses, aber auch dem «Schutz» der Theaterspielenden und der Zuschauenden.

Der Ort für Theateraufführungen richtet sich idealerweise nach dem Kontext des Stücks.

Oft ist es günstig, das Zielpublikum an einen Ort ausserhalb seines gewohnten Umfelds einzuladen. Für Forumtheater empfiehlt sich eine Zahl von 50–60 Zuschauenden, weil die Teilnehmenden angemessen aktiviert werden können. Ein Forumtheater soll nicht länger als zweieinhalb Stunden dauern. Theateraufführungen ohne Forum dauern in der Regel weniger lang. Auch eine Forumtheater-Aufführung hat eine Pause vorzusehen. Das erhöht das Wohlbefinden der Zuschauenden und ermöglicht den Theaterspielenden die nötigen Absprachen.

Eine gute Nachbereitung erhöht die Wahrscheinlichkeit einer anhaltender Wirkung des Theaterprojekts.

Für die Nachbereitung des Besuchs einer Theateraufführung und den Transfer der gewonnenen Erkenntnisse in den Alltag eignen sich folgende Mittel:

- Gespräche in Gruppen zum Thema
- Lösung von Aufgaben
- Nachspielen von Szenen aus dem Stück
- Schreiben von Kritiken (Meinungen einfordern)

ARBEITSBEREICHE

■ SENSIBILISIERUNG DURCH THEATERAUFFÜHRUNGEN

- Impulsgruppen: Sie können die Nachbereitung systematisieren und institutionalisieren und damit den Transfer der Erkenntnisse in den Alltag der Beteiligten verstärken.
- Evaluationen: Sie lassen sich nicht nur zur Erfahrungsgewinnung einsetzen, sondern auch zur Verstärkung der Wirkung, weil sie zur Auseinandersetzung mit einem Thema zwingen.
- Bereitstellen von Dokumentationen, weiterführender Literatur, CDs usw.: Über die Nutzung solcher Unterlagen kann die Wirkung von Aufführungen vertieft werden. Insbesondere die Bindung der vermittelten Inhalte und der gemachten Erkenntnisse an eine Emotion kann den Transfer in den Alltag fördern (z.B. eingängige Songs auf einer CD).

Die Nachbearbeitung des Besuchs einer Theateraufführung kann als Grundlage für die Erarbeitung von Verhaltenscodices und entsprechender Sanktionen für diskriminierendes Verhalten im Betrieb oder in der Schule dienen.

Eine weitere Öffentlichkeit lässt sich gegebenenfalls mit der Einladung von Medien zu Aufführungen oder der Belieferung von lokalen Medien mit Medienmitteilungen herstellen. Eine Dokumentation der Aufführungen mit geeigneten Mitteln (DVD, Video, CD, Gedrucktes) kann andere Gruppen oder Organisationen zur Realisierung ähnlicher Veranstaltungen anregen.

Beispiele

Forum-Theater CRASH

TheaterFalle Basel

Ein Theaterstück (für Jugendliche) zum Thema Anti-Rassismus ermöglicht dem Publikum, ins Spielgeschehen einzugreifen, selber auf der Bühne zu stehen und aktiv den Verlauf der Dinge zu steuern. Auf diese Weise kann der Mut für das Einsteigen gegen Rassismus und für die Menschenrechte erprobt und gezeigt werden.

Out

Forum Theater Zentrum in Ko-Produktion mit Theater Maralam

«Out» greift mit den Mitteln des Forumtheaters verschiedene Themen auf, die sich in einem multikulturellen Arbeitsumfeld ergeben. An unterschiedlichen Arbeitsplätzen, speziell auch in der Schule, werden Vorurteile, Fremdenfeindlichkeit, rassistische Äusserungen und Verhaltensweisen aufgezeigt und untersucht, um anschliessend gemeinsam nichtdiskriminierende Verhaltensweisen zu erarbeiten. Das Theater kann eingesetzt werden in Unternehmen, Betrieben (Kaderleute und Mitarbeitende), Schulen (Lehrerschaft und Eltern), für Wirtschaftsverbände, Migrations- und Integrationsfachleute, RAV-Mitarbeitende u. a.

Das farbige Schloss

Associazione Teatro di Michel Poletti

Das interaktive Theaterstück ist speziell für Kinder gedacht. Mit Marionetten, Künstlerinnen und Künstlern sowie Musik will man bei den Kinder ein Bewusstsein für multikulturelles und multiethnisches Zusammenleben, für den Respekt der Kinderrechte, für die Freundschaft und die Zusammenarbeit schaffen. Diese Werte stehen im Gegensatz zu Rassismus und Fremdenfeindlichkeit, die vielfach schon in der Kinderwelt zum Vorschein kommen und zu Gewalt führen können. Das Theater wird an Schulen während zwei Tagen aufgeführt.

Flucht Asyl Integration

Schweizerische Flüchtlingshilfe SFH/OSAR

Das Bildungsmodul beruht auf einem Rollenspiel und ist auf Amtsstellen ausgerichtet, die mit Asylsuchenden in Kontakt kommen. Das Rassismuspotenzial in den Interaktionen zwischen Amtsstellen und Asylsuchenden wird offengelegt, Machtverhältnisse werden aufgezeigt, und es wird über die reale Situation von Asylsuchenden informiert. Ziel der Interventionen ist die Beratung von Berufstätigen in ihrer Beziehung zu Flüchtlingen und Asylsuchenden. Die Interventionen werden von Fachpersonen aus dem Asylbereich und von anerkannten Flüchtlingen geleitet.

■ Gemeinwesenarbeit

Gemeinwesenarbeit zielt auf Sensibilisierung und Befähigung der Bevölkerung (z. B. eines Quartiers).

Gemeinwesenarbeit kann aus eigenem Antrieb aufgenommen oder aber auf Anfragen, Anregungen und Forderungen reagieren. Auch dort, wo die Idee für ein Projekt von aussen an Gruppen herangetragen wird, müssen sich diese die Idee aneignen, sie zu ihrer eigenen machen.

Projekte sind in Kenntnis der Bedürfnisse der Zielgruppen und gemeinsam mit den Zielgruppen zu planen.

Das zu behandelnde Problem im Zusammenhang mit Diskriminierung und Rassismus ist zu analysieren und einzugrenzen: Geht es um Gewalt im öffentlichen Raum? Um Konflikte über Ressourcen wie Jugendtreffs, Sport- oder Grillplätze? Treten gewalttätige oder Gewalt verherrlichende Gruppen auf? usw. Die genaue Analyse und Eingrenzung des Problems ermöglichen es, im Projektverlauf Ursachen und Verantwortlichkeiten gezielt zu benennen.

Gleichzeitig ist eine Analyse der Macht- und Entscheidungsstrukturen sowie der entsprechenden Prozesse eine wichtige Voraussetzung für die Projektdurchführung.

Je grösser und vielschichtiger das Problem ist, desto mehr Personen und Organisationen sind am Projekt zu beteiligen.

Projektträger und Projektverantwortliche können einzelne, ad hoc gebildete Gruppierungen oder bestehende Vereine sein, Quartier- oder Kirchen-Organisationen usw. Aber auch Behörden oder deren Ausführende wie Jugenddienst, Forstdienst usw. können Eingriffe veranlassen und durchführen.

Bei grossen und vielschichtigen Problemen sind entsprechend mehr Personen und Organisationen in das Projekt einzubeziehen. Wichtig ist, dass die Verantwortung klar definiert wird. Die Unterstützung durch Behörden ist entscheidend für den Projekterfolg.

Den Beteiligten ist eine Perspektive zu geben. Ratlosigkeit ist aufzunehmen. Beteiligte müssen erkennen, dass sich das Projekt für sie selber lohnen kann. Mit Beispielen sind deshalb die Vorteile von Massnahmen aufzuzeigen.

Für die unter Umständen langwierige Zusammenarbeit ist Vertrauen notwendig. Aufgebaut wird Vertrauen unter anderem durch eine «Selbstdeklaration» der intervenierenden Organisation. Darin erklärt die Organisation, wer sie ist, warum sie in diesem Bereich aktiv ist und von welchen Absichten sie sich leiten lässt. Vertrauen setzt aber auch persönliche Bekanntschaft voraus. Die Zeit, die es braucht, um tragfähige persönliche Beziehungen aufzubauen, darf nicht unterschätzt werden.

Projekte in Gemeinwesenarbeit zur Bekämpfung von Diskriminierung und Rassismus dauern in der Regel Jahre.

In der Gemeinwesenarbeit ist stets mit langen und oft auch mit komplexen Prozessen zu rechnen. Das bedeutet u. a.:

- Akteure und Akteurinnen, insbesondere aber Projektverantwortliche müssen die (eigenen) Kapazitäten realistisch einschätzen. Fälle, die zu komplex oder ausserhalb des eigenen Fachbereichs liegen, sind an kompetente Stellen weiterzuleiten oder mit diesen gemeinsam zu bearbeiten.
- Beharrlichkeit und Mut sind notwendige Eigenschaften für Projektverantwortliche.
- Mit Widerständen ist zu rechnen. Wenn immer möglich sind sie zu antizipieren, zu thematisieren, zu vermindern, abzubauen. Das geschieht durch Information, durch Einbezug und durch Motivation.

Die Methoden, mit denen das Projektziel erreicht werden soll, sind sorgfältig auszuwählen.

Nach der Problemanalyse sind aus einem Katalog der Gemeinwesenarbeit die entsprechenden Instrumente zu wählen. Die intervenierende Institution muss die Instrumente aufgrund der Analyse wählen – und nicht weil sie ein bestimmtes Instrument schon kennt und damit Erfahrungen gesammelt hat.

Möglicherweise sind auch mehrere Instrumente zu kombinieren. Beispiele:

- Bestehende Beratungsstellen werden befähigt, auch Opfern von Gewalt, Diskriminierung und Rassismus beizustehen; Vernetzung mit entsprechenden Fachstellen.
- Gezielte Weiterbildungsangebote für spezifische Zielgruppen.
- Informationen für (potenzielle) Opfer von Gewalt, Diskriminierung und Rassismus.
- Lokale Kampagnen mit vielfältigen Elementen wie Plakaten, Standaktionen, Veranstaltungen usw.
- Befähigung von Opfern von Gewalt, Diskriminierung und Rassismus, indem ihnen die nötigen Räume und Mittel zur Verfügung gestellt werden.
- Organisation, eventuell Erarbeitung von Kulturprojekten (Theater, Film, Konzerte usw.).
- Brennpunktarbeit (punktuelle Interventionen an neuralgischen Punkten mit den Beteiligten).

Wichtig ist, dass Behörden öffentlich Stellung beziehen. Angekündigte Aktivitäten müssen tatsächlich realisiert werden. Andernfalls droht dem Projekt Schaden und das Problem bleibt bestehen oder wird sogar noch brennender. Schliesslich kann in spezifischen Situationen die Einleitung rechtlicher Schritte eine zusätzliche nötige Massnahme sein.

Zur Sicherung des Projekterfolgs ist ein Interventionsangebot aufrecht zu erhalten.

Zur Nachbereitung gehören u. a.:

- Ein Interventionsangebot, das nach Abschluss des Projektes weiter besteht – im Sinne eines «Stand-by». Dieses Angebot kann durch eine lokale Partnerorganisation erfolgen. Eventuell hat es die Form eines von allen Verantwortlichen getragenen Interventionsprozedere bei Konfliktfällen.
- Ein System des Monitorings (Beobachtung), mit dem die Einhaltung von Abmachungen, die im Verlauf des Projektes getroffen wurden, überprüft werden kann. Es ermöglicht, die Lage vor Ort im Auge zu behalten, und Beteiligte können erneute Probleme frühzeitig anmelden.

Konkret kann es zum Beispiel darum gehen, dass zwei Gruppen die vereinbarten Abmachungen in Bezug auf ihr Verhalten und ihre Beziehungen einhalten: Werden politische Symbole nicht mehr zur Schau gestellt? Wird auf aggressive oder gar diskriminierende Verhaltensweisen verzichtet? Haben alle Zugang zum Jugendtreff? usw.

Beispiele

Fit für die Zukunft – Die Siedlung Luchswiesen in Zürich-Schwamendingen

Stiftung für kinderreiche Familien

In der Wohnsiedlung Luchswiesen haben Konflikte im Zusammenleben zugenommen und interkulturelle Spannungen sich verschärft. Neu zugezogene Migrantinnen und Migranten werden zunehmend auch für bereits länger bestehende Probleme verantwortlich gemacht, was zu latenten und manifesten interkulturellen Spannungen und fremdenfeindlichen Angriffen führt. Deshalb sind partizipations- und integrationsfördernde Massnahmen geplant. Das Projekt hat zum Ziel, die Bewohnerschaft mit fachlicher Unterstützung zu befähigen, innerhalb der verschiedenen Benutzergruppen zu vermitteln und Konfliktsituationen selbständig zu bewältigen. Mit Hilfe einer befristeten professionellen Intervention wird die Grundlage geschaffen, um das Engagement und die Verantwortung für die Anliegen der Siedlung seitens der Bewohnerschaft zu stärken und weitere Erkenntnisse zur sozialen Integration im Wohnbereich zu gewinnen.

Gemeinsam Brücken bauen!

AG «Brücken»

Die Trägerschaft wurde 2001 nach dem Tötungsdelikt in rechtsextremen Jugendkreisen gegründet. Sie hat zum Ziel, sich gegen Gewalt, Rassismus und Rechts extremismus einzusetzen und für ein friedliches Miteinander zu engagieren. Das Massnahmepaket besteht aus fünf Teilen: Auftritt an der Gewerbeausstellung von Interlaken, Ferienpass Bödeli, Weg der Bedürfnisse/der Menschenrechte, Klartext-Festival, Musical «Rainbow». Alle Aktivitäten sind auf das Klartext-Festival hin ausgerichtet unter dem Motto: «Wer Klartext reden will, muss sich zuerst Gedanken machen». In allen Teilprojekten werden jugendgerechte Gefässe für ein Engagement gegen Gewalt und Rassismus sowie für Menschenrechte geschaffen.

Alle anders – alle gleich

Kantone Obwalden und Nidwalden,
römisch-katholische Landeskirchen OW und NW,
evangelisch-reformierte Landeskirchen OW und NW,
Einwohnergemeinden OW und NW

Institutionen, Kulturveranstalter/innen und Vereine sollen dazu animiert werden, unter dem Thema «Alle anders, alle gleich» den Integrationsgedanken aufzugreifen. Eine einheitliche Basiskommunikation erleichtert es Vereinen aufzuzeigen, dass Integration aktiv gelebt wird. In diesem Rahmen werden ausdrücklich auch Fragen des Rassismus und der Fremdenfeindlichkeit angegangen.

gggfon, ergänzende Projekte

Juko, Verein für kulturelle und soziale Arbeit

gggfon sensibilisiert die Bevölkerung für Gewalt und Rassismus und gibt ihr die Möglichkeit, sich auf kultureller Ebene mit der Thematik auseinander zu setzen. Jugendliche erarbeiten gemeinsam ein Filmpaket «Filme gegen Rechts» und die Videoclips «In Bewegung gegen Rassismus». Zusätzlich wird eine Homepage eingerichtet sowie eine Plakataktion durchgeführt.

Ethnopoly 04 – verbindet Kulturen und macht Spass

Quartierarbeit Birch

Im «Riesenmonopoly» für Kinder von Migrantinnen und Migranten sowie für Pfadi- und Cevi-Mitglieder suchen ethnisch gemischte Teams in ganz Schaffhausen Posten auf. Die zu lösenden Aufgaben setzen interkulturelles Wissen und Handeln voraus und thematisieren gegenseitige Vorurteile und Rassismus. Im Projektteam arbeiten die Quartiervereine Breite mit dem Birchrat, Jugendliche mit Erwachsenen, ausländische mit einheimischen Personen und Private mit Institutionen zusammen.

KiS – Kundenorientierung und interkulturelle Sensibilisierung in der Basler Verwaltung

Kantonale Integrationsstelle BS, baseconsult,
Büro für Angewandte Sozialforschung und Entwicklung

Mit dem Modellprojekt wird ein interkulturelles Sensibilisierungs- und Antidiskriminierungsprogramm für die Basler Verwaltung entwickelt. Im Zentrum stehen Weiterbildungskurse zu Schwerpunkten einer konstruktiv-kritischen Auseinandersetzung mit migrationsspezifischen Fragen und Problemen sowie der Analyse von konflikträchtigen Situationen und Verhaltensweisen. Ziel ist die nachhaltige Verbesserung der Kontaktsituationen zwischen Behörden und Kundschaft.

Domicil Wohnkultur – Dialog statt Konfrontation

Stiftung Domicil

Wohnkultur Zürich will die Wohnzufriedenheit und Lebensqualität in belasteten Nachbarschaften verbessern und die Integration fördern, um Diskriminierung zu verhindern. Dazu werden folgende Schritte unternommen: Schlüsselpersonen von Liegenschaftsverwaltungen werden sensibilisiert. Partizipation und Integration werden mit der Einrichtung einer Helpline bei Nachbarschaftskonflikten gefördert. Wohnworkshops für ausländische Mieterinnen und Mieter helfen, ihre sozialen und kommunikativen Kompetenzen zur Konfliktlösung zu stärken. Mittels Mediation werden ethnische Konflikte entschärft.

Verein Taskforce interkulturelle Konflikte

TikK

Das TikK dient der Krisenintervention sowie der Einleitung und Begleitung von Lern- und Lösungsprozessen am Ort des Geschehens bei interkulturellen Auseinandersetzungen im öffentlichen Raum. Bei der Konfliktlösung werden alle Beteiligten einbezogen. Das Team leistet Hilfe vor Ort und bietet Weiterbildungskurse an.

■ Durchführung einer Veranstaltung gegen Rassismus

Eine Veranstaltung gegen Rassismus ist für die Beteiligten mit einem langen Prozess verbunden.

Mit Veranstaltungen zur Prävention und Bekämpfung von Rassismus lassen sich vergleichsweise grosse Zielgruppen erreichen, wenn dazu die geeigneten Medien verwendet werden, also jene, die ein bestimmtes Zielpublikum besonders ansprechen (Filme, Musik, Vorträge, Diskussionen usw.).

Solche Veranstaltungen sind zwar für einen Teil des Publikums in der Regel punktuelle Ereignisse, für die Verantwortlichen, die direkt beteiligten Zielgruppen und Partnerorganisationen stellen jedoch sie den Höhepunkt eines mehrwöchigen und häufig mehrmonatigen Prozesses dar, der mit der Durchführung der Veranstaltung nicht abgeschlossen ist. Das heisst: Vorbereitung und Nachbereitung sind wichtige Teile des Projektes. Veranstaltungen sind auch insofern keine punktuellen Ereignisse, als sie in eine längerfristige Strategie der verantwortlichen Organisationen passen müssen.

Zur Projektplanung gehört unter anderem eine gute Kommunikationsstrategie.

Vor-Veranstaltungen (Informationsabende, Wettbewerbe, Diskussionen am Radio oder Lokalfernsehen, Seminare, Vorträge usw.) können – genauso wie konventionelle Werbung – auf die Veranstaltung aufmerksam machen, die Zielgruppen mobilisieren und einstimmen sowie Partnerorganisationen und Medien informieren. Die breite und gezielte Ankündigung der Veranstaltung geschieht auch mittels Flyers und Mund-zu-Mund-Propaganda usw.

Veranstaltungen bedürfen einer grossen Sichtbarkeit und deshalb auch einer angemessenen Kommunikationsstrategie. Das bedingt die möglichst frühe und zielgerichtete Zusammenarbeit mit den Medien. Lokale, eventuell nationale und spezialisierte Medien sind aktiv einzubeziehen. Nicht immer ist es leicht, Medienschaffende zu motivieren, über eine Veranstaltung zu berichten. Notwendig sind deshalb frühe, persönliche Kontaktaufnahmen, gut geplante Termine und Einbezug von (Fach)Medien des Zielpublikums. Nach Möglichkeit sollte sich mindestens eine Person hauptsächlich um die Medienarbeit kümmern, ohne mit anderen Arbeiten belastet zu sein.

Ausführliche Hinweise zur Medienarbeit finden sich in der Broschüre, welche die Fachstelle für Rassismusbekämpfung zu diesem Thema herausgegeben hat (Bestellung unter www.edi.admin.ch/ara).

Die Ziele sind so zu definieren, dass die Veranstaltung ein klares Profil aufweist.

Mit Blick auf ein klares Profil sind folgende Fragen wichtig: Was soll die Veranstaltung? Wen soll sie erreichen? Was soll sie nicht tun? Die Veranstaltung ist als Projekt zu planen und durchzuführen – also mit Zielen, Aktivitäten, Ressourcenzuweisung, Auswertung usw.

Wichtig ist, dass die Veranstaltung lokal wahrgenommene Probleme anspricht und lokale umsetzbare Lösungen thematisiert. Veranstaltungen gegen Rassismus können Wissen vermitteln, warnen, Zeichen setzen und zur Schaffung eines Klimas beitragen, das rassistische Ausdrucks- und Handlungsweisen nicht toleriert.

Aufgaben, Kompetenzen und Ressourcen des Organisationskomitees sind genau festzulegen.

Die Trägerschaft und die Verantwortlichen von Projekten sind entweder eine einzelne Organisation oder eine Gruppe von Organisationen. Das verantwortliche Organisationskomitee ist mit klaren Aufgaben, Kompetenzen und Ressourcen auszustatten. Es muss nur bei bedeutenden strategischen Fragen Rücksprache mit anderen Akteurinnen und Akteuren nehmen, nicht aber für operative Aspekte. Das Organisationskomitee muss sich inhaltlich mit der Thematik auseinandersetzen, es soll nicht nur ein Organismus für das Management des Anlasses sein. Die Zusammenarbeit verschiedener Akteurinnen und Akteure ist frühzeitig zu planen. Interessierte Gruppen und Organisationen sind früh zu informieren.

Zu den wichtigsten Partnern von Veranstaltungen gegen Rassismus gehören Behörden, Schulen, Polizei, Vereine und auf die Thematik spezialisierte Organisationen, private Unternehmen, u. U. politische Parteien, Kirchen und andere religiöse Organisationen. Das Schaffen von Vertrauen unter diesen möglicherweise ungleichen Partnern ist wichtig für den Erfolg der Veranstaltung und – darüber hinaus – für das gegenseitige Verständnis und eine künftige Zusammenarbeit im Bereich der Rassismusbekämpfung. Aufgebaut wird das Vertrauen mit Information, Transparenz und guter Zusammenarbeit.

Die Zielgruppen von Veranstaltungen gegen Rassismus sind in der Regel nicht homogen.

Zielgruppen von Veranstaltungen zur Bekämpfung von Rassismus sind grundsätzlich alle Teile der Gesellschaft, sie sind jedoch meist nicht homogen. Und auch wenn beispielsweise «die Jugend» angesprochen werden soll, gilt es, die unterschiedliche Zusammensetzung dieser Gruppe im Auge zu behalten – beispielsweise nach Herkunft, nach sozialem Status, nach Alter und Geschlecht usw. Dieser Heterogenität ist Rechnung zu tragen, indem übergreifende oder ganz gezielte Veranstaltungsangebote gemacht werden.

Besonders schwierig zu erreichen sind am Thema nicht interessierte Zielgruppen – obwohl aber gerade bei diesen ein Bedarf zur Aktivierung und Veränderung des Bewusstseins besteht. Das gilt selbstverständlich in besonderem Mass für Gruppen und Organisationen mit rassistischen Tendenzen oder sogar mit entsprechenden Programmen. Eine Möglichkeit zur Erreichung von Zielgruppen ist es, eine bestimmte Gruppe bzw. einzelne Personen als Verbindungspersonen zu gewinnen.

Die Zielgruppen sollen wenn möglich nicht bloss die Veranstaltung konsumieren, sondern sich an der Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung beteiligen (können), und zwar vor allem im Hinblick auf die Festigung und die weitere Verbreitung der vermittelten Inhalte.

Eine – gleichberechtigte – Aktivierung ermöglicht eine Reflexion und Bearbeitung der Themen über den eigentlichen Anlass hinaus. Aktivierte Vertreterinnen und Vertreter von Zielgruppen sind auch Ressourcepersonen, die Inhaltliches zum Projekt beitragen und bei der Zielgruppe Vertrauen schaffen können.

Bei der Planung der Ressourcen sind Vorbereitung, Begleitung und Nachbereitung zu berücksichtigen.

Die Vorbereitung, die Begleitung und die Nachbereitung einer Veranstaltung – inklusive Berichterstattung an Auftrag- und Finanzgeber/innen – verlangen gleich viel Ressourcen wie die eigentliche Durchführung. Dazu gehören u. a. die Aktivierung von Zielgruppen, die Kontakte mit den Medien und die Logistik der Veranstaltung.

Die Suche nach finanziellen Mitteln ist häufig schwierig. Sie sollte bei Projektbeginn abgeschlossen sein, um nicht Kapazitäten zu binden, die für die Projektrealisierung dringend benötigt werden.

Eine sorgfältige Einbettung der Veranstaltung im gegebenen Umfeld ist Voraussetzung für den Erfolg.

Um eine breite Beteiligung zu sichern und die Ziele nicht aus den Augen zu verlieren, gilt es darauf zu achten, dass Veranstaltungen nicht von einzelnen Organisationen instrumentalisiert und für ihre spezifischen Zwecke missbraucht werden.

Veranstaltungen finden oft in einem konkurrenzialen Umfeld statt (Thema, Datum, Medium). Es gilt deshalb, lange vor der Durchführung des Anlasses alle thematisch (und auf andere Art) möglicherweise interessierten Organisationen zu informieren und eventuell für eine Mitarbeit zu gewinnen.

Umgekehrt muss der Veranstalter wissen, welche ähnlich ausgerichteten lokalen und regionalen Veranstaltungen bereits durchgeführt wurden oder geplant sind. Die sorgfältige Einbettung von Veranstaltungen ist Voraussetzung für ihren Erfolg. Veranstaltungen müssen saisonal gut platziert sein. Die Ferienzeit beispielsweise stellt eine besondere Herausforderung für die Durchführung von Veranstaltungen dar.

Veranstaltungen sollen Emotionen ansprechen, Neugier wecken und Betroffenheit schaffen.

Veranstaltungen sollen die Zielgruppen nicht belehren. Sie können aber durchaus zur Wissensvermittlung und zum Transport von Inhalten genutzt werden. Ideal ist, wenn sie lösungsorientierte Angebote vorführen und Handlungsanleitungen vermitteln.

Veranstaltungen sollen Emotionen ansprechen, Neugier wecken und Betroffenheit schaffen. Sie können die Möglichkeit zur Identifikation bieten.

Ob Rassismus mit der Veranstaltung direkt angesprochen wird oder ob ein anderer «Aufhänger» verwendet wird, um den Anlass für die Zielgruppen attraktiv zu machen, hängt u. a. von der lokalen Situation, vom Charakter des Anlasses und von den Zielsetzungen ab. Unter Umständen ist es effektiver, eine Veranstaltung unter dem Thema «Diskriminierung» oder «Vorurteile» durchzuführen, ohne aber inhaltlich Rassismus zu vernachlässigen. Liegen jedoch im Umfeld akute Probleme mit Rassismus vor, ist das Thema direkt und explizit anzugehen.

Veranstaltungen können mit «Zugpferden» attraktiv gestaltet werden, um so u. a. auch für schwer zu erreichende Zielgruppen interessant zu werden. Es kann sich z. B. lohnen, bekannte Persönlichkeiten oder Gruppen (z. B. aus Musik und Sport), die für die Zielgruppen Vorbildcharakter haben, für die Veranstaltung zu gewinnen.

Veranstaltungen können durchaus provozieren, Unerwartetes präsentieren, Aufsehen erregen, sie sollen aber auch Positives zeigen. Sie können beispielsweise die gesellschaftliche Vielfalt und Chancengleichheit als Gewinn präsentieren.

Das Ende der Veranstaltung ist nicht das Ende des Projekts.

Mit einer Website kann die Veranstaltung zusätzliche Aufmerksamkeit erzielen und Informationen vermitteln. Dies setzt aber eine gute und regelmässige Bewirtschaftung der Website voraus. Nach Durchführung der Veranstaltung können auf der Website Auswertungen, Kommentare und Rückmeldungen Platz finden.

Eine Veranstaltung kann mit einer Eintrittsgebühr verbunden werden, falls dadurch kein Ausschluss erzeugt wird.

Im Rahmen von Monitoring und Evaluation kann die Wirkung von Veranstaltungen mit Indikatoren wie den folgenden «gemessen» werden:

- Verweildauer der Teilnehmenden an der Veranstaltung,
- Nachfrage von Teilnehmenden nach Dokumentationen usw.,
- Nachfrage von Teilnehmenden nach Möglichkeiten zur Mitarbeit,
- Spenden, die an der Veranstaltung oder im Anschluss daran eingehen,
- Feedback von Teilnehmenden,
- Besuche auf der Website,
- Medienberichte über die Veranstaltung.

Dokumentationen von Anlässen sollen weiterführen und nicht Selbstzweck sein.

Die Dokumentation des Anlasses auf einer Website, als gedruckte Publikation, CD, DVD usw. kann die Veranstaltung in Erinnerung halten und Sponsoren gegenüber Legitimation schaffen. Insbesondere aber sollen solche Publikationen als Grundlage für die weitere Arbeit dienen, indem sie neues Terrain eröffnen, weiterführen, aktivieren. Auch die Zusammenarbeit mit den Medien ist nach der Veranstaltung weiterzuführen.

Die Wiederholung resp. Weiterführung erfolgreicher Anlässe – und damit das Schaffen von Kontinuität – kann Veranstaltungen zu einem wichtigen Instrument zur Verankerung des Themas machen. Trotzdem ist darauf zu achten, dass auch bei erfolgreicher Durchführung jeder Anlass einmalig wird und sich durch Innovation, Kreativität und Experimentierfreude auszeichnet.

Beispiele

Klartext

Infoklick.ch – Kinder- und Jugendförderung Schweiz

Klartext ist ein partizipatives Jugend-Kulturprojekt für Toleranz, gegen Gewalt und Rassismus und steht unter dem Patronat der Eidgenössischen Kommission gegen Rassismus. Seine Kernaktivität ist die Initiierung von Jugendkulturveranstaltungen gegen Rassismus in Zusammenarbeit mit lokalen Organisationskomitees, die von Jugendlichen und Erwachsenen getragen werden. Darüber hinaus wirkt Klartext als Fachstelle im Jugendbereich, vernetzt und fördert Projekte und vermittelt Informations- und Arbeitsmaterialien.

Stopp-Rassismus-Kiosk

Juko, Verein für soziale und kulturelle Arbeit

Ein mobiler Kioskwagen, der von verschiedenen Jugendgruppen betreut wird, setzt ein positives Zeichen gegen Gewalt und Rassismus und sensibilisiert für die Thematik. Die Sensibilisierung wird einerseits visuell, andererseits durch die Präsenz der Betreiber sowie mit Informationsmaterial und Aktivitäten erreicht. Die jeweiligen Betreiber können eigene Aktivitäten rund um die Themen Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Diskriminierung und Rechtsextremismus entwickeln.

imagine – Jugendevent gegen Rassismus und Gewalt

Terre des hommes Schweiz

Imagine ist ein Jugendkulturevent gegen Vorurteile, Rassismus und Gewalt in Basel. Das Projekt wird im Namen von Terre des hommes Schweiz von Jugendlichen für Jugendliche organisiert und durchgeführt. Die Entwicklungsorganisation begleitet und unterstützt die Arbeit der Jugendlichen und leistet finanzielle sowie logistische Hilfestellung. Der Anlass beinhaltet Konzerte, Tanz und Theater, Film und Video, Kabarett und Textbeiträge.

disCRIME: Jugendkultur Michelsamt gegen Rassismus – für Toleranz und Respekt

disCRIME

Das Projekt ist angelegt als Jugendkulturprojekt gegen Rassismus und Gewalt, für mehr Toleranz und Respekt gegenüber andern und für die Einhaltung der Menschenrechte. Das Projekt wird unterstützt von regionalen Institutionen (gemeinde-eigene Jugendarbeit, Schulen, Landeskirchen, Vereine und Behörden) und vom oben erwähnten Projekt Klartext. Schweizerische und ausländische Jugendliche der Gemeinden im Michelsamt erarbeiten, unterstützt von Erwachsenen, in verschiedenen Projektgruppen (Theater, Foto, Tanz, Plakat, Musik usw.) das Thema aufgrund persönlicher Erfahrungen, Betroffenheit und thematischer Auseinandersetzung.

Internationaler Tag zur Beseitigung von Rassismus

Forum «Alle anders – Alle gleich»

Das Forum «Alle anders – Alle gleich», führte anlässlich des Internationalen Tags gegen Rassismus am 21. März 2005 zum zehnten Mal eine Sensibilisierungsaktion im Kanton Neuenburg durch. Für die zehnte Ausgabe der Gedenkfeier ist das Programm zur Sensibilisierung der Bevölkerung sehr breit und richtet sich an viele Gemeinden des Kantons Neuenburg. Eine Publikation, welche die letzten zehn Jahre Antirassismuserbeit im Kanton dokumentiert, unterstützt die Sensibilisierungsarbeit und macht die Erfahrungen dieses einzigartigen Ereignisses für andere Kantone und Gemeinden in der Schweiz zugänglich.

Was tun gegen Rassismus?

Filmdokumentation und weiterführende Dokumentation

Die didaktisch aufgebaute **Filmdokumentation** richtet sich an ein breites Publikum. Sie stellt die Vielfalt der durch den «Fonds Projekte gegen Rassismus und für Menschenrechte» in der Schweiz ermöglichten Erfahrungen dar, und dient als Anregung und Anleitung zur Entwicklung antirassistischer Projekte.

Das Kapitel «Anwendungen und Konkretisierungen» wird mit Sequenzen von jeweils zehn Minuten anhand von Beispielen aus der Arbeitswelt, der Gemeinwesenarbeit und der Schule, das Kapitel «Arbeitsbereiche» mit dreiminütigen Sequenzen von Veranstaltungen, Filmproduktionen und Lehrmitteln illustriert.

In der weiterführenden **Dokumentation** werden alle vom «Fonds Projekte gegen Rassismus und für Menschenrechte» unterstützten Projekte vorgestellt und folgende Publikationen der Fachstelle für Rassismusbekämpfung im pdf-Format angeboten:

Publikationen

- Aus- und Weiterbildung: Interkulturelle Kompetenz, Konfliktintervention und Beratung in Diskriminierungsfällen
- Arbeitswelt ohne Diskriminierung – Massnahmen gegen rassistische Diskriminierung am Arbeitsplatz (Kurz- und Langfassung)
- Offene Jugendarbeit und soziokulturelle Animation: Bestandesaufnahme und Perspektiven der Arbeit mit Migrationsjugendlichen
- Weltkonferenz gegen Rassismus 2001 Durban (Südafrika), Erklärung und Aktionsprogramm
- Wie sagen wir es den Medien? – Gegen Rassismus und Diskriminierung, für bessere Integration – Anregungen für die Öffentlichkeitsarbeit

Die Homepage der Fachstelle für Rassismusbekämpfung wird laufend aktualisiert:

www.edi.admin.ch/ara