



Caritas – Offener Umgang mit Fremden, Gleichstellung und Partizipation in der Arbeitswelt

Abschlussbericht

Dr. Heidrun Czock, BSB-Büro für
Sozialwissenschaftliche Beratung, Köln

Elisa Rossi, Deutscher Caritasverband, Referat
Migration und Integration, Freiburg

Gliederung

Einleitung	4
1. Zielgruppen, Ziel und Maßnahmenbereiche	7
1.1 Zielgruppen, Ziele, Maßnahmen im Projekt „Gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit“ / Saarlouis	9
1.2 Zielgruppen, Ziele, Maßnahmen im Projekt „Dem Fremden begegnen ... Jüdisches Leben in der Lausitz“ / Görlitz, Cottbus	11
1.3 Zielgruppen, Ziele, Maßnahmen im Projekt „Boxenstopp Antigewalttraining für Jugendliche“ / Brandenburg	13
1.4 Zielgruppen, Ziele, Maßnahmen im Projekt „ProJu“ / Damme	15
2. Rahmenbedingungen der Projekte, Ressourcen und spezifische Maßnahmen – Auswertung der vorliegenden Dokumentationen	17
2.1 Projekt Saarlouis	17
2.2 Projekte Görlitz / Cottbus	25
2.3 Projekt Brandenburg	34
2.4 Projekt Damme	46
3. Standortübergreifende Multiplikatorenschulungen	57
4. Innerverbandlicher Reflexionsprozess	65
5. Erfahrungen und Bewertungen	70
5.1 Ergebnisse im Überblick	70
5.2 Nachhaltigkeit der Projekt-Ansätze	73
5.3 Verbund-Konstruktion	75

Einleitung

Das Projekt „Caritas – Offener Umgang mit Fremden, Gleichstellung und Partizipation in der Arbeitswelt“ wurde gefördert durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit über das **Programm XENOS** - Leben und Arbeiten in Vielfalt. Mit diesem Programm stellt die Bundesregierung Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds für Projekte zur Verfügung, die arbeitsmarktbezogene Maßnahmen mit Aktivitäten gegen Fremdenfeindlichkeit verbinden. Das Programm zielt darauf ab, mit praxisnahen Maßnahmen nachhaltig Fremdenfeindlichkeit, Rassismus und Diskriminierung in der Gesellschaft entgegenzuwirken. Mit dem Programm sollen zivilgesellschaftliche Strukturen gestärkt und das friedliche Zusammenleben gefördert werden. XENOS setzt mit seiner Handlungsstrategie an der Schnittstelle zwischen Schule und Arbeitswelt an. Arbeitsmarktbezogene Qualifizierungsmaßnahmen werden gezielt mit Aktivitäten gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit verknüpft. Zielgruppen sind insbesondere Jugendliche und junge Erwachsene, die beim Zugang zu Ausbildungs- und Arbeitsplätzen und bei der schulischen und beruflichen Bildung benachteiligt sind.

XENOS fördert das gemeinsame Leben und Arbeiten von Jugendlichen und jungen Erwachsenen unterschiedlicher Herkunft und den interkulturellen Dialog. Grundlegend dafür ist die Erkenntnis, dass gemeinsame Erfahrungen von einheimischen und ausländischen Jugendlichen wesentlich zum Abbau von Intoleranz beitragen.

XENOS ist als Modellwerkstatt zur Entwicklung und Erprobung neuer Wege und Methoden bei der Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit angelegt. Erfolgreiche Handlungsansätze sollen verbreitet und über Multiplikatoren (Lehrer, Ausbilder, Sozialpädagogen) in der Gesellschaft verankert werden.

Im Rahmen des skizzierten Bundesprogramms XENOS werden **Maßnahmen in vier Schwerpunkten** gefördert:

- Integrierte lokale Projekte, mobile Beratungsteams und Expertenpools zielen auf die Förderung lokaler und regionaler Kooperationen von Kernakteuren des Arbeitsmarkts und auf die Stärkung zivilgesellschaftlicher Strukturen und bürgerschaftlichen Engagements.
- Qualifizierungen von Multiplikator/innen vermitteln Strategien und Methoden für den Umgang mit Fremdenfeindlichkeit und Rassismus
- Maßnahmen in Schule, Beruf und Betrieben ergänzen bestehende Angebote der schulischen und beruflichen Bildung durch praxisorientierte Maßnahmen gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit.

- Information und Sensibilisierung sollen schließlich eine vertiefte Präsenz der XENOS-Thematik in Wissenschaft, Politik, Unternehmen und Unterricht bewirken.

Bestandteil des XENOS-Programms ist die **Evaluation** der eingesetzten Maßnahmen und der erzielten Wirkungen. Der Deutsche Caritasverband hat dazu das Büro für Sozialwissenschaftliche Beratung (BSB Köln/Basel) beauftragt.

Das Evaluationsdesign des Projektverbundes „Caritas – Offener Umgang mit Fremden, Gleichstellung und Partizipation in der Arbeitswelt“ war an vier grundlegenden Fragen aufgespannt:

- In welche Rahmenbedingungen hinein wird mit den Projekten und mit den einzelnen Maßnahmen agiert?
- Welche ggf. Begrenzungen für die Zielerreichung ergeben sich aus den Rahmenbedingungen? Welche Rahmenbedingungen sind förderlich für die Zielerreichung?
- Welche personellen und sachlichen Ressourcen sind notwendig, um diese Leistungen (Maßnahmen) zu erbringen?
- Welche Wirkungen (orientiert an den gesetzten Zielen) werden erreicht?
Sind die Maßnahmen geeignet für die Zielerreichung?

Damit wurde den Evaluationsanforderungen der Programmebene entsprochen und zusätzlich die Frage der Zielerreichung auch in den Zusammenhang förderlicher oder hinderlicher externer Rahmenbedingungen gestellt.

Die genannten Fragestellungen nach den inhaltlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen der Projekte, nach den Maßnahnumsetzungen und der Wirksamkeit erfordern in einem ersten Schritt konzeptionelle Abgrenzungen, Definitionen und die Entwicklung geeigneter Indikatoren für eine Überprüfung. Anfang 2002 fand dazu ein gemeinsamer Workshop der Projektleitungen und der Projektkoordinatorin gemeinsam mit der wissenschaftlichen Begleitung statt. Erarbeitet wurden die Grundlagen für die Dokumentation der spezifischen inhaltlichen Rahmenbedingungen der Projekte vor Ort und der wesentlichen Projekt- bzw. Einrichtungsdaten sowie für die Dokumentation der Maßnahnumsetzung und Ziel- bzw. Zielgruppenerreichung. Im Anschluss an den Workshop wurden die Abgrenzungen, Definitionen und Indikatoren in drei teilstandardisierte Dokumentationsbögen umgesetzt. Unter Einsatz der Dokumentationsbögen sollte zugleich eine zeitnahe Beobachtung der Entwicklungen an den Projektstandorten möglich sein, um frühzeitig Unterstützungsbedarf durch die Projektkoordinatorin erkennen und/oder ggf. Umsteuerungen vornehmen zu können.

Der vorliegende **Bericht der wissenschaftlichen Begleitung** im Projektverbund „Caritas – Offener Umgang mit Fremden, Gleichstellung und Partizipation in der Arbeitswelt“ gibt Auskunft über:

- die entwickelten Zielformulierungen und Maßnahmenbestandteile
- die spezifischen Rahmenbedingungen für die Projektdurchführung an den einzelnen Projektstandorten in inhaltlicher und organisatorischer Hinsicht
- die Art und den Umfang der durchgeführten Maßnahmen sowie
- den Stand der Zielerreichung.

In den einzelnen Teilprojekten wurde eine Vielzahl von Materialien wie Module für Workshops in Schulen und Seminaren, Vortragsreihen, Filme, Dokumentationen und Präsentationsmappen erarbeitet, die sich für einen Transfer an andere Einrichtungen eignen. Diese Produkte sind in der Broschüre „Caritas – Offener Umgang mit Fremden. Gleichstellung und Partizipation in der Arbeitswelt“ zusammengestellt und beschrieben. Die Broschüre kann über den Deutschen Caritasverband e.V. bezogen werden. Die Produkte selbst sind über die Träger der Teilprojekte erhältlich. Innerhalb dieses Berichtes wird auf die Produkte nur insofern eingegangen als die dahinter liegenden Konzeptionen und Ansatzpunkte thematisiert werden.

1. 1. Zielgruppen, Ziele, Maßnahmenbereiche – Definitionen und Indikatoren

Der Projektverbund „Caritas – Offener Umgang mit Fremden, Gleichstellung und Partizipation in der Arbeitswelt“ setzte sich aus vier Einzelprojekten an fünf Projektstandorten zusammen. Das Projekt „Dem Fremden begegnen... Jüdisches Leben in der Lausitz“ hatte dabei einen Sonderstatus, da es von der XENOS-Gesamtfinanzierung unabhängig war und eigene ESF-Mittel (Ziel-1 Gebiet) erhielt. Inhaltlich war das Teilprojekt in den Projektverbund gleichermaßen wie die übrigen Projekte eingebunden. Die Einzelprojekte ordneten sich in ihren projekt-spezifischen Ansatzpunkten unterschiedlichen Maßnahmenschwerpunkten innerhalb des Bundesprogramms XENOS zu. Die gemeinsame Klammer bildeten die projektübergreifenden Ansatzpunkte in den Maßnahmenbereichen „Qualifizierungen von Multiplikator/innen“ und „Information und Sensibilisierung in Wissenschaft, Politik, Unternehmen und Unterricht“. Zunächst im Überblick die projektspezifischen und die projektübergreifenden Ansatzpunkte der Projekte:

a) Projektspezifisch

Gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit / Saarlouis:

Durchführung von Maßnahmen zur Erhöhung der interkulturellen Kompetenz und zum Abbau von Fremdenfeindlichkeit.

Zielgruppen waren insbesondere deutsche Jugendliche und Multiplikatoren/ Fachkräfte in den relevanten Institutionen und inhaltlichen Arbeitsfeldern und auch ausländische Jugendliche.

Dem Fremden begegnen ... Jüdisches Leben in der Lausitz / Görlitz/Cottbus:

Qualifizierung und inhaltliche Einbindung von arbeitslosen Jugendlichen in ein interkulturelles Feld.

Zielgruppe waren arbeitslose Jugendliche und mit Blick auf die spezifische Thematik „Jüdisches Leben in der Lausitz“ ebenso die Öffentlichkeit, insbesondere Kinder und Jugendliche in der Region.

Boxenstopp Antigewalttraining für Jugendliche / Brandenburg:

Durchführung von Maßnahmen zum Abbau von Gewaltbereitschaft bei gewaltbereiten Jugendlichen.

Zielgruppen waren gewaltbereite Jugendliche und Multiplikatoren/Fachkräfte in den relevanten Institutionen und inhaltlichen Arbeitsfeldern.

Projekt Damme:

Verbesserung der Beschäftigungschancen von Jugendlichen aus Aussiedlerfamilien durch ergänzende schulische Angebote und Vernetzung.

Zielgruppe waren insbesondere Kinder und Jugendliche aus Aussiedlerfamilien.

An allen Standorten wurden dezentrale Multiplikatorenschulungen durchgeführt, die u.a. dem standortspezifischen Transfer der Erkenntnisse / Erfahrungen aus den projektübergreifenden Multiplikatorenschulungen dienen sollten.

b) Projektübergreifend / Projektverbund

Multiplikatorenschulungen

Entwicklung und Durchführung von Multiplikatorenschulungen als Beitrag zur Überwindung von Rassismus und seinen Folgen und konkret zur Unterstützung und Förderung des gemeinsamen Lernens und Arbeitens von deutschen und ausländischen Jugendlichen und Erwachsenen. Inhalte waren: Antirassismustraining, Konfliktmanagement im interkulturellen Kontext, Lobbyarbeit / Öffentlichkeitsarbeit.

Zielgruppen waren Projektmitarbeiter/innen aus den Teilprojekten und Mitarbeiter/innen der Projektpartner wie z.B. Mitarbeiter/innen in Haupt- und Berufsschulen, in der Schulsozialarbeit, der Jugendhilfe, bei Berufsbildungsträgern, Arbeitgeber/innen, Ausbilder/innen.

Innerverbandlicher Reflexionsprozess

Initiierung, Begleitung und Unterstützung eines innerverbandlichen Reflexionsprozesses zum Umgang mit Fremden, d.h. Mitarbeiter/innen bzw. Kollegen/innen mit Migrationshintergrund und Klienten mit Migrationshintergrund. Dabei war eine Verzahnung mit der projektübergreifenden Multiplikatorenschulung vorgesehen. Zielgruppe waren die Mitarbeiter/innen der Caritas an den Standorten des Projektverbundes. Die im Rahmen der Reflexionsprozesse gesammelten Erfahrungen sind in einem „Leitfaden zum innerverbandlichen Reflexionsprozess über den Umgang mit Fremden“ gesammelt.

In den folgenden Abschnitt werden die Zielgruppen, Ziele und Maßnahmen der Projekte sowie die dazugehörigen Messgrößen (Indikatoren) im Detail dargestellt.

1.1. Zielgruppen, Ziele, Maßnahmen im Projekt „Gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit / Saarlouis“ – Definitionen und Indikatoren

	Definitionen	Indikatoren / Messgrößen
Zielgruppen	<p>Jugendliche und junge Erwachsene, - die in Großbetrieben ausgebildet werden - eine berufsbildende Schule besuchen</p> <p>Schüler der Abschlussklassen an allgemeinbildenden Schulen</p> <p>Teilnehmer an berufsvorbereitenden Maßnahmen</p> <p>Dabei insbesondere deutsche Jugendliche mit latentem oder offenem rassistischem und fremdenfeindlichem Gedankengut sowie auch ausländische Jugendliche</p> <p>Personen mit Multiplikatorenfunktion im Hinblick auf den Arbeitsmarkt (Lehrer, Ausbilder, Arbeitgeber, Eltern etc.)</p>	Tatsächlich erreichte Personen in den jeweiligen Zielgruppen
Ziele	Abbau von fremdenfeindlichen Verhaltensweisen bei Jugendlichen	Befragungen / Beobachtungen in den Handlungsfeldern, in denen Kinder/ Jugendliche agieren
	Beachtung von Gender-Aspekten	Beachtung geschlechtsspezifischer Erfahrungen und Einstellungen zum Thema Fremdenfeindlichkeit in den Konzepten für Veranstaltungsreihen und Workshops
	Gewinnung von Ehrenamtlichen als Multiplikatoren	Gewonnene Ehrenamtliche
	Vernetzung	Vernetzte Institutionen, konkrete Kooperationen
	Nachhaltigkeit der Maßnahmen	Resonanz auf weiterführende Angebote im Anschluss an die Veranstaltungsreihen und Workshops Übernahme der im Projekt entwickelten Konzepte in den Schulalltag. Gremien stehen weiter, Verantwortliche sind benannt

	Definitionen	Indikatoren / Messgrößen
Maßnahmen	Veranstaltungsreihen, Workshops, Kulturprojekte in Schulen, Betrieben etc. (Unterrichtseinheiten)	Aktivitäten, Teilnehmer, zeitlicher Umfang
	Gemeinsame Aktivitäten / Projekte mit deutschen Jugendlichen und Jugendlichen mit Migrationshintergrund	Aktivitäten, Teilnehmer, zeitlicher Umfang
	Vernetzung	Palette der Kooperationspartner, funktionsfähiger Arbeitskreis
	Öffentlichkeitsarbeit	Präsentationsmedien, Berichte in Schülerzeitungen

1.2. Zielgruppen, Ziele, Maßnahmen im Projekt „Dem Fremden begegnen... Jüdisches Leben in der Lausitz / Görlitz/Cottbus“ – Definitionen und Indikatoren

	Definitionen	Indikatoren / Messgrößen
Zielgruppen	Arbeitslose Jugendliche und jugendliche Sozialhilfeempfänger Insbesondere Jugendliche, die nach einer beruflichen Ausbildung keine Arbeit gefunden haben Höhere Quote weiblicher Teilnehmer Kinder und Jugendliche in der Region (Bekanntmachung mit dem Thema: Jüdisches Leben in der Lausitz)	Tatsächlich erreichte Personen in den jeweiligen Zielgruppen
Ziele	Qualifizierung der Jugendlichen	Absolvierte Stufen der persönlichen Hilfepläne, keine Teilnahmeabbrüche
	Vermittlung in Arbeit	Vermittlungen in Arbeit
	Transfer des Themas „Jüdisches Leben in der Lausitz“ in die Öffentlichkeit	Teilnehmer bei Veranstaltungen, Altersstruktur der Teilnehmer, Besuche auf der Homepage
	Gewinnung neuer Interessenten im „Netzwerk Judentum“	Gewonnene neue Interessenten
	Vernetzung	Vernetzte Institutionen, konkrete Kooperationen
	Nachhaltigkeit der Maßnahmen	Verbleib in Arbeit nach einem halben Jahr Maßnahmen und Gremien bestehen nach Abschluss des Projektes weiter Verantwortliche sind benannt

	Definitionen	Indikatoren / Messgrößen
Maßnahmen	Interne (themenbezogenen) Qualifizierung	Teilnehmer, zeitlicher Umfang
	Externe (methodenbezogene) Qualifizierung	Teilnehmer, zeitlicher Umfang
	Persönliche Beratung	Beratungsfälle, Beratungen, erstellte Hilfepläne
	Erstellungen verschiedener thematischer Produkte: Wanderausstellungen, Publikationen, Homepage, Veranstaltungen	Erarbeitete und vorbereitete Wanderausstellungen, Publikationen, Veranstaltungen
	Vernetzung	Palette der Kooperationspartner
	Öffentlichkeitsarbeit	Durchgeführte Wanderausstellungen, Veranstaltungen, Teilnahme an Veranstaltungen anderer Träger

1.3. Zielgruppen, Ziele, Maßnahmen im Projekt „Boxenstopp Antigewalttraining für Jugendliche / Brandenburg“ – Definitionen und Indikatoren

	Definitionen	Indikatoren / Messgrößen
Zielgruppen	<p>Jugendliche, die anfällig sind für rechtes Gedankengut oder bereits der rechten Szene angehören</p> <ul style="list-style-type: none"> - an berufsbildenden und allgemeinbildenden Schulen - die in der Ausbildung oder arbeitslos sind - Insassen im Jugendstrafvollzug <p>Personen mit Multiplikatorenfunktion im Hinblick auf den Arbeitsmarkt (Lehrer, Ausbilder, Arbeitgeber, Eltern etc.)</p> <p>Fachkräfte aus den Bereichen Justiz, Jugendhilfe, Schule, Jugend(sozial)arbeit, die mit gewaltbereitem Klientel arbeiten</p>	Tatsächlich erreichte Personen in den jeweiligen Zielgruppen
Ziele	Aufbau eines Anti-Aggressivitäts-Trainer-Pools	Erteilte Trainer-Zertifikate, keine Teilnahmeabbrüche
	Verhaltensänderung bei Jugendlichen	Aktivität von Jugendlichen als Co-Assistenz oder Co-Trainer
	Abbau von Gewalt	Ermittelter Gewaltabbau ¹
	Abbau von Aggressivität	Ermittelter Aggressionsabbau ²
	Vernetzung	Vernetzte Institutionen, konkrete Kooperationen
	Nachhaltigkeit der Maßnahmen	Etablierung von AAT in Institutionen Ausleihe des erstellten Films

¹ Überprüfung des Gewaltabbaus per Beobachtungsverfahren und Interviews mit Fachkräften in den Einrichtungen, in denen die Jugendlichen anzutreffen sind (Schulen, JVA etc.).

² Pre- / post-Befragungsinstrumente zur Ermittlung erfolgreichen Aggressionsabbaus stehen zur Verfügung.

	Definitionen	Indikatoren / Messgrößen
Maßnahmen	Landesweite Multiplikatorenschulung für konfrontative Pädagogik für Fachkräfte	Schulungen, Teilnehmer, zeitlicher Umfang
	Anti-Aggressivitäts-/Coolness-Kurse, Anti-Aggressivitäts-/Coolness--Veranstaltungen für Jugendliche	Schulungen, Teilnehmer, zeitlicher Umfang
	Beratung von	Beratungsfälle, Beratungen
	Filmprojekt	Filmprojekt
	Supervision, Fachtage, Praxistage, Fachtreffen für Fachkräfte	Veranstaltungen, Teilnehmer, zeitlicher Umfang
	Vernetzung	Palette der Kooperationspartner
	Öffentlichkeitsarbeit	Berichterstattung in Medien, eigene Events, eigene Veröffentlichungen, Internetpräsenz, Teilnahme an Veranstaltungen anderer Träger

1.4. Zielgruppen, Ziele, Maßnahmen im Projekt Damme – Definitionen und Indikatoren

	Definitionen	Indikatoren / Messgrößen
Zielgruppen	Schüler der Hauptschule in den Klassen 8 bis 10, ehemalige Schüler, Auszubildende, Arbeitslose Insbesondere Kinder/Jugendliche aus Aussiedlerfamilien	Tatsächlich erreichte Personen in den jeweiligen Zielgruppen
Ziele	Stärkung der Ausbildungsfähigkeit	Entscheidung und Einmündung in Ausbildung
	Stärkung des fachbezogenen Wissens	Befragung der Lehrkräfte
	Erhöhung des Selbstbewusstseins	Breite des Berufswahlspektrums
	Vermittlung in Ausbildung	Vermittlungen in Ausbildung
	Freiwillige Teilnahme am Förderunterricht	Teilnahmen, Kontinuität der Teilnahmen
	Motivierung für die Teilnahme an Freizeitangeboten	Teilnahmen, Spektrum der Freizeitangebote
	Aufbau von Elternarbeit	Teilnahme von Eltern an Elternabenden, Elternsprechtagen etc.
	Verbesserung des Kenntnisstandes über andere Kulturen	
	Vernetzung	Vernetzte Institutionen, konkrete Kooperationen Regelmäßige Treffen zwischen Ausbildungsbetrieben und Schule, schnellere Information
Nachhaltigkeit der Maßnahmen	Verbleib in Ausbildung nach einem halben Jahr Maßnahmen und Gremien bestehen nach Abschluss des Projektes weiter Verantwortliche sind benannt	

	Definitionen	Indikatoren / Messgrößen
Maßnahmen	Einzelfallhilfe (Beratung und intensive sozialpädagogische Betreuung)	Anzahl Fälle, Anzahl Beratungen
	Selbstverteidigungskurse für Mädchen	Teilnehmerinnen, zeitlicher Umfang
	Seminare zur Berufs- und Lebensplanung für junge Frauen und junge Männer	Teilnehmer, zeitlicher Umfang
	Konfliktlotsenausbildung	Teilnehmer zeitlicher Umfang
	Liftkurse in einzelnen Fächern in Zusammenhang mit dem Förderkonzept der Schule	Teilnehmer, zeitlicher Umfang
	Infoveranstaltungen zum Abbau von Vorurteilen	Teilnehmer, zeitlicher Umfang
	Vernetzung	Palette der Kooperationspartner
	Öffentlichkeitsarbeit	Berichte in der örtlichen Presse

2. Rahmenbedingungen der Projekte, Ressourcen und spezifische Maßnahmen

Im November 2001 wurde mit den vorbereitenden Arbeiten zum Projektstart begonnen. Aufgrund anfänglicher Unklarheiten bei der Finanzierung verzögerte sich der Startzeitpunkt an den Projektstandorten Cottbus / Görlitz um einige Wochen.

Im Folgenden werden zunächst die jeweiligen örtlichen Rahmenbedingungen dargestellt, in die die Projekte hinein agierten. Damit werden einerseits spezifische Problemkonstellationen vor Ort wie auch der Handlungsrahmen für die Projekte näher beleuchtet. Anschließend werden die Einrichtungsdaten der Projekte aufgezeigt. Es folgt die Darstellung der zentralen Maßnahmenbereiche und der Umsetzungsergebnisse. Dabei geht es zunächst ausschließlich um die jeweiligen standortspezifischen Bestandteile. In der Darstellung wird jeder Projektstandort für sich abgehandelt. Die in den Dokumentationen enthaltenen Informationen werden dabei durch die Ergebnisse der qualitativen Gespräche mit den Projektleitungen und Projektmitarbeitern ergänzt und differenziert. Dabei geht es insbesondere um die Erfahrungen zur Umsetzung der jeweiligen Projektplanungen und zu den jeweils förderlichen oder hinderlichen Bedingungen vor Ort in den kooperierenden Institutionen und im Verband gehen.

Nach diesen standort-spezifischen Betrachtungen werden die standortübergreifenden Bestandteilen – Multiplikatoren-schulung und innerverbandlicher Reflexionsprozess – in eigenen Kapiteln in den Blick genommen und auch hier wieder nach den bisherigen Arbeitsergebnissen gefragt (*vgl. Kapitel 3 und 4*).

2.1. Gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit – Projekt Saarlouis

2.1.1. Rahmenbedingungen

Als Träger des Projektes fungierte der Caritasverband für die Region Saar-Hochwald e.V. Projektstandort war Dillingen im Landkreis Saarlouis. Die Aktivitäten des Projektes erstreckten sich gleichfalls auf die Nachbarstadt Lebach.

In Dillingen selbst lebten zum Zeitpunkt des Projektstarts rd. 22.000 Einwohner. Der Anteil der Migranten an der Wohnbevölkerung machte rd. 14% aus, ca. 16% davon entfielen auf die Gruppe der Jugendlichen und jungen Erwachsenen (2001). Der Anteil der Aussiedler lag bei 2,4%, ein Fünftel davon waren Jugendliche oder junge Erwachsene (2002). In der Nachbarstadt Lebach befindet sich seit den fünfziger Jahren die Landesaufnahmestelle für das Saarland. Derzeit werden ausschließlich Asylbewerber für die Zeit des laufenden Verfahrens dort untergebracht.

Die Arbeitslosenquote im gesamten Landkreis Saarlouis betrug 2001 ca. 11% und verringerte sich in 2003 auf ca. 9%. Dabei war eine durchschnittlich leicht höhere Belastung bei den unter 25-Jährigen jungen Erwachsenen zu konstatieren. Die Sozialhilfequote lag über die Jahre 2001 bis 2003 relativ konstant bei 3,5 %.

Das vorgefundene Klima der Begegnung zwischen ansässigen Jugendlichen und jugendlichen Migranten kann wie folgt umrissen werden: es gab direkte Konfrontationen zwischen ausländischen Bevölkerungsgruppen untereinander und zwischen ausländischen und deutschen Bevölkerungsgruppen. Die Konfrontationen konzentrierten sich örtlich hauptsächlich auf die Innenstadt von Dillingen, in der vor allem sozial schwache deutsche Familien und Migrantenfamilien leben. Zu beobachten waren Dauerspannungen zwischen deutschen und türkischen Jugendlichen sowie Jugendlichen aus Aussiedlerfamilien. Diese Spannungen traten in Dillingen weniger in den Schulen als vielmehr in den Freizeiträumen zu Tage. In den Schulen in der Nachbarstadt Lebach war dagegen teilweise eine Gruppenbildung von Jugendlichen unterschiedlicher Herkunft zu beobachten.

Trotz der unübersehbaren Spannungen zwischen den Jugendlichengruppen fehlte es an den Berufsschulen als einem bedeutsamen Ort der Begegnung an Problembewusstsein. In den vorhandenen Bildungseinrichtungen und Freizeiteinrichtungen gab es ein Defizit an integrativen Angeboten für ausländische Kinder und Jugendliche. Angebotslücken bestanden hinsichtlich der Sprachförderung von ausländischen Kindern. Im Freizeitbereich fehlte es insgesamt an Angeboten für Jugendliche und insbesondere an integrativ ausgerichteten Angeboten für ausländische Jugendliche. Die vorhandenen Vereine und Institutionen wiesen hier deutliche Lücken auf. Des Weiteren mangelte es an Ganztagsbetreuungsangeboten für Schüler und Schülerinnen unabhängig vom jeweiligen Zuwanderungshintergrund.

Vor Ort hatte sich bereits eine Kooperationsstruktur verschiedener Institutionen für eine verbesserte Integration der Migrantenkinder und -jugendlichen herausgebildet. Bei der Implementierung des Projektes und der einzelnen vorgesehenen Maßnahmen konnte an einen bereits bestehenden Arbeitskreis „Hilfen zur Integration“ angeknüpft werden, in dem die örtlichen Verbände, die Stadt Dillingen, Schulen, Polizei, Parteien, der Türkisch-Islamische Verein, der Verein Türkischer Eltern sowie weitere Einrichtungen der Erwachsenenbildung etc. vertreten sind. Hinzu kam während der Projektlaufzeit eine AG „Aussiedler und Sucht“ der Caritasverbände innerhalb des Diözesanverbandes Trier sowie eine AG „Gegen Gewalt und Fremdenfeindlichkeit im Landkreis Saarlouis“, in der die Jugendpfleger der Gemeinden im Landkreis und Vertreter weiterer Organisationen wie Bildungsträger, Projekte etc. zusammengeschlossen sind.

Der Caritasverband selbst bot über drei laufende Projekte – Equal / Qualifikation von Migrantinnen ohne festen Aufenthaltsstatus und Eil / Erstberatung und Begleitung von Aussiedlern und Raduga /

Selbsthilfegruppe von Aussiedlern und Soziale Gruppenarbeit mit Aussiedlern – direkte inhaltliche Anbindungen.

Mit Projektbeginn konnten zügig erste Kooperationskontakte zu allgemeinbildenden Schulen in Dillingen (Integrierte Gesamtschule Dillingen, Realschule Dillingen) sowie zum Berufsbildungszentrum Dillingen und zur Volkshochschule Dillingen hergestellt werden. An den Berufsschulen stieß das Projekt allerdings zunächst auf wenig Akzeptanz. Im Verlauf des Projektes wurden Kooperationskontakte zu weiteren Schulen (Erweiterte Realschule Lebach, Geschwister Scholl Gymnasium Lebach) und zur Volkshochschule Lebach aufgebaut. Im Freizeitbereich wurde eine Kooperation mit dem örtlichen Eishockeyclub in Gang gesetzt. Das Projekt war des Weiteren in den überregionalen Migrationsdienst eingebunden. Als weitere Kooperationspartner konnten im Projektverlauf u.a. XENOS-Projekte des Diakonischen Werkes in Saarlouis und die Caritaseinrichtungen der Landesaufnahmestelle für Flüchtlinge und Vertriebene in Lebach gewonnen werden.

Das Projekt startete mit diesen Rahmenbedingungen thematisch nicht beim „Nullpunkt“, sondern konnte eine bereits bestehende Arbeitsstruktur nutzen und an einem bereits vorhandenen öffentlichen Problembewusstsein ansetzen, um gezielte Angebote und Maßnahmen zu entwickeln und durchzuführen. Sicherlich von Vorteil war dabei, dass der Projektträger selbst auch in anderen Projekten sein Engagement für die Thematik manifestierte. Es bestand daher mit Anbeginn der Projektarbeiten die Möglichkeit, auch an den in diesen Zusammenhängen aufgebauten Arbeits- und Kooperationsbeziehungen zu den verschiedenen einschlägigen Institutionen vor Ort zu partizipieren.

2.1.2. Einrichtungsdaten

Bei dem Projekt „gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit“ handelte es sich konzeptionell um ein Kooperationsprojekt. Kooperationspartner waren Schulen und Vereine, mit denen Kooperationsabsprachen getroffen sind. Festgelegt war darin als Kooperationszweck die Vermittlung von Kompetenzen im Thema Rassismus und Fremdenfeindlichkeit (Schule) und Mitgestaltung einer Veranstaltung unter dem Motto „Wir sind offen für alle“ (Verein). Es handelte sich um mündliche Absprachen, Kooperationsverträge existierten nicht.

Die Förderung des Projektes erfolgte neben den EU-Mitteln aus Eigenmitteln des Trägers.

Das Projekt war mit zwei halben Stellen ausgestattet. Die beiden Projektmitarbeiter brachten sozialarbeiterische und sozialpädagogische Fachkenntnisse mit.

Eine inhaltlich-organisatorische Einbindung in die Trägerstrukturen wurde über die regelmäßige Teilnahme an den Dienstbesprechungen innerhalb des Migrationsdienstes des Caritasverbandes und an den Gesamtverbandsbesprechungen vor Ort gewährleistet. Überregional

war das Projekt in das Regionalteam des Migrationsdienstes eingebunden.

2.1.3. Maßnahmenumsetzung und Zielerreichung

Das XENOS-Projekt Saarlouis richtete sich in seinen standort-spezifischen Anteilen auf die Konzeptualisierung und Umsetzung von Maßnahmen zur Erhöhung der interkulturellen Kompetenz und zum Abbau von Fremdenfeindlichkeit. Geplant waren dazu thematische Workshops und Projekte in Abschlussklassen weiterführender und beruflicher Schulen, in Betrieben und in Vereinen. Damit war zum einen eine Fokussierung auf die zentralen Orte beabsichtigt, an denen Jugendliche unterschiedlicher Herkunft zusammentreffen. Zum anderen sollten im Freizeitbereich Orte der Begegnung erschlossen werden. Neben diesem zentralen Maßnahmenbereich sollte das Projekt dazu dienen, die öffentliche Sensibilisierung durch Infoveranstaltungen und Veranstaltungsreihen zu erhöhen und die Vernetzung der in der Thematik relevanten Institutionen vor Ort voran zu treiben. Als Zielgruppe waren hier Personen anvisiert, die eine Multiplikatorenfunktion insbesondere im Hinblick auf den Arbeitsmarkt haben: Lehrer, Ausbilder, Mitarbeiter in verschiedenen öffentlichen Institutionen, Eltern etc.

Bereits mit Beginn der Projektarbeiten erfolgte eine Konzentration der personellen Ressourcen auf den schulischen Bereich und die Zusammenarbeit mit einem örtlichen Sportclub. Die geplanten Aktivitäten in Betrieben wurden hingegen nicht verfolgt. Es hatte sich in der Vorbereitungsphase gezeigt, dass die Entwicklung der Materialien für die Durchführung der Workshops sehr kontext-spezifisch erfolgen musste und insgesamt einen beträchtlichen Zeitaufwand implizierte. Die Workshops sollten von der Konzeption her während der Unterrichtszeiten bzw. Anwesenheitszeiten in den Betrieben durchgeführt werden, um den verbindlichen Charakter zu unterstreichen. Die Integration in die Zeitplanungen an den Schulen erwies sich bereits als schwierig, mit Blick auf die Betriebe wurde angenommen, dass die notwendige Zeit für die Durchführung der Workshops dort nur mit noch erheblich mehr Überzeugungsaufwand zur Verfügung gestellt worden wäre. Angesichts des Kontingents von zwei halben Stellen im Projekt wurde daher der Konzentration auf den schulischen Bereich und den Freizeitbereich der Vorrang gegeben.

Mit der Durchführung von Workshops im schulischen Bereich wurde vorrangig die Absicht verfolgt, den Jugendlichen Inhalte und Funktionsweisen von Vorurteilen zu vermitteln, das Wissen um Kulturen zu erhöhen und die kritische auch sehr persönliche Auseinandersetzung mit Fremdenfeindlichkeit, mit Rassismus und Rechtsradikalität zu fördern. Daneben wurde darauf gesetzt, den Lehrkräften an den Schulen über die praktische Anschauung in thematischer wie auch in methodischer Hinsicht Anregung für eine Behandlung der Themenkomplexe in den eigenen Unterrichtsstunden zu geben und auf diese Weise einen Multiplikatoreneffekt zu erzielen, oder doch zumindest aufzuzeigen, dass eine Behandlung dieser Themen innerhalb von Schule möglich und nutzbringend ist.

In der ersten Projektphase wurden auf der Grundlage vorhandener Materialien zu den Themen Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Vorurteile, Zivilcourage, Gewalt und Rechtsextremismus zunächst Workshop-Module erarbeitet. Diese Module setzten sich jeweils aus Arbeits- und Themenblättern, Filmen und Videomaterial, Comics, Musik und Rollenspielen zusammen und konnten je nach konkreten Vorbedingungen in den Klassen und Schulen eingesetzt werden. In der Endphase des Projektes wurden diese nunmehr erprobten Module, ergänzt um Erfahrungsberichte zum Einsatz und zur Eignung in spezifischen Kontexten zu einer Arbeitshilfe für Lehrerinnen und Lehrer an Allgemeinbildenden und Berufsschulen aufbereitet.

Im konkreten Projektablauf erfolgte zunächst die direkte Kontaktaufnahme mit den Schulleitungen verschiedener Schulen in Dillingen und Lebach. Das XENOS-Programm als Ganzes, die standortspezifischen Ansatzpunkte und der spezielle Ansatz der Workshops wurden dabei vorgestellt. Die Schulleitungen selbst hatten dann die Entscheidung über eine mögliche Kooperation mit dem XENOS-Projekt zu treffen.

Der weitere Ablauf verlief nach folgendem Muster: Die Schulleitungen trafen nach der grundsätzlichen Verabredung zur Kooperation eine Auswahl der Lehrkräfte für die konkrete gemeinsame Arbeit mit dem Projekt. Vorbedingung war, dass ein bestimmtes Kontingent an Unterrichtsstunden für die Workshops und Seminare zur Verfügung gestellt wird. Die Spielräume für die zeitliche Lage der Angebote waren dabei relativ eng, die Priorität lag immer darauf die schulinternen und unterrichtsinternen Abläufe nicht zu stören. Die weiteren Absprachen fanden anschließend zwischen den Projektmitarbeitern und den jeweiligen Lehrkräften, die sich zu einer Kooperation bereit erklärten, statt.

An einer der Schulen (IGS) wurden neben den Workshops zwei Videoprojekte durchgeführt, in denen – außerhalb der Unterrichtszeit und auf freiwilliger Basis – mit Schülerinnen und Schülern, die zuvor an Workshops teilgenommen hatten ein Videofilm zum Thema Rassismus und Fremdenfeindlichkeit erstellt wurde. Dazu gehörten jeweils die gesamte Abklärung der Organisation und die inhaltliche, künstlerische und technische Umsetzung unter Anleitung eines Praktikanten im Anerkennungsjahr. Die Schule stellte für die Dreharbeiten jeweils vier Tage zur Verfügung. Am Ende stand die Präsentation der Filme vor Lehrkräften und Schülern.

Im Falle der Projekt-Aktivitäten im Freizeitbereich erfolgte eine Kooperation mit dem örtlichen Eishockeyclub. In einer Zusammenarbeit des Eishockeyclubs mit Jugendlichen aus Dillinger Schulen wurden vier Veranstaltungen geplant, organisiert und durchgeführt, die sich unter den Mottos „EC-Dillingen - Offen für Alle“, „Gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit“ und „Summer Jam“ an die Dillinger Jugend richteten. Zu den Vorbereitungen gehörte beispielsweise die Plakat- und Flyergestaltung durch die Jugendlichen. Die Veranstaltungen standen unter der Schirmherrschaft der Innenministerin des Saarlandes und des Bürgermeisters der Stadt Dillingen. Auf der „Summer Jam“ konnten

über 800 Besucher gezählt werden, darunter eine große Zahl jugendlicher Migranten.

Begleitet wurde die maßnahmenorientierte Projektarbeit von verschiedenen Aktivitäten der Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit. Hierunter fällt auch die Beteiligung an verschiedenen öffentlichkeitswirksamen Veranstaltungen wie z.B. örtlichen Kulturtagen oder Veranstaltungen einzelner Schulen. Zielsetzung war hier, thematische Aktivitäten zu unterstützen und ganz konkret weitere Einrichtungen für die kontinuierliche Durchführung von Workshops und Projekten zum Abbau von fremdenfeindlichen Tendenzen bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen zu öffnen und zu gewinnen.

Zum Projektbereich „Informationsveranstaltungen und weitere thematische Veranstaltungen“ zählten dezentrale Multiplikatorenschulungen, in denen u.a. die Inhalte der standortübergreifenden Multiplikatorenschulungen (s.u.) weitergegeben werden sollten. Im Herbst 2003 fanden in dieser Abfolge „Argumentationstrainings gegen Stammtischparolen“ für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landesaufnahmestelle für Flüchtlinge in Lebach und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Migrationsdienstes Caritasverband Saarlouis sowie der Beratungsstelle für Asylsuchende und Flüchtlinge statt.

In der folgenden Übersicht ist die Gesamtheit der Maßnahmen und Produkte noch einmal im Überblick und mit Angaben zum quantitativen Umfang zusammengestellt.

Aktivitäten im Teilprojekt „Gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit“

<p>Kurse, Workshops, Seminare, Projekte, Qualifizierungsmaßnahmen</p>	<p><u>Workshops an Schulen:</u> Vorurteile, Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Zivilcourage Integrierte Gesamtschule Dillingen (IGS), Volkshochschule Dillingen, Techn.-Gewerbl. Berufsbildungszentrum Dillingen, Erweiterte Realschule Lebach, Geschwister Scholl Gymnasium Lebach, Berufsbildungszentrum Lebach, VHS Dillingen</p> <p><u>Workshops in Einrichtungen:</u> Vorurteile, Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Zivilcourage Caritaseinrichtung in der Landesaufnahmestelle für Flüchtlinge</p> <p><u>Videoprojekte</u> zum Thema „Gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit“ mit Schülerinnen und Schülern der IGS, die zuvor an Workshops teilgenommen hatten</p> <p><u>Vorbereitung und Durchführung von Veranstaltungen</u> mit dem Eishockey Club Dillingen „EC-Dillingen – Offen für Alle“, „Gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit“, „Summer Jam“</p>	<p>100 Workshops, 552 Jugendliche; davon 254 weibl. und 298 männl., darunter 111 Jugendliche mit Migrationshintergrund</p> <p>8 Workshops 7 Jugendliche aus der Landesaufnahmestelle</p> <p>2 Videoprojekte 19 Jugendliche; davon 7 weibl. und 12 männl., darunter 6 Jugendliche mit Migrationshintergrund</p> <p>20 männl. Jugendliche; darunter 3 Jugendliche mit Migrationshintergrund zusammen mit der Vereinsführung und Mitgliedern des EC Dillingen</p>
---	---	--

<p>Infoveranstaltungen, Beteiligung an Veranstaltungen anderer Träger</p>	<p>Eröffnungsveranstaltung zum XENOS-Projekt (43 Teilnehmende) Kulturprojekt „Gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit“ im Rahmen der UNESCO-Projektstage an der IGS Dillingen (rd. 150 Teilnehmende)</p>
<p>Besondere Vernetzungsaktivitäten</p>	<p>Aufbau und Verstetigung eines Arbeitskreises „Gemeinsam leben – Hilfen zur Integration – gegen Fremdenfeindlichkeit“, mit den Arbeitsgruppen: 1. Integration von Jugendlichen, 2. Integration von Frauen, 3. Rassismus und Fremdenfeindlichkeit. Durchführung einer Frauencafes am Weltfrauentag; Einrichtung eines Sprachkurs für Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund</p>

	<p>Vernetzung mit den regionalen Migrationsdiensten</p> <p>Vernetzung mit den XENOS-Projekten anderer Träger in der Region (Präsentation des Projektes, Erfahrungs- und Materialaustausch)</p> <p>Vernetzung mit Arbeitskreis gegen Gewalt und Fremdenfeindlichkeit des Landkreises Saarlouis sowie mit dem EQUAL-Projekt in Lebach (Präsentation des Projektes, Erfahrungs- und Materialaustausch)</p>
Öffentlichkeitsarbeit	<p>PowerPoint Präsentation zum Projekt</p> <p>Rd. 25 Presseberichte zum Projekt in der regionalen Presse</p> <p>Teilnahme am regionalen Kinder- und Umwelttag</p> <p>Teilnahme an einer Eröffnungsveranstaltung „Kulturen verbinden“ in Lebach</p> <p>Präsentation des Projektes im Rahmen der Fachtagung „Zukunft der Migrationsdienste“</p>
Produkte	<p>Module für Workshops in Schulen – Handreichung</p>

Dezentrale Multiplikatoren-schulung	<p>Multiplikatoren-schulungen „Argumentationstraining gegen Stammtisch-Parolen“, mit externer Moderation</p>	<p>Mitarbeiter der Caritas-einrichtungen in der Landesaufnahmestelle für Vertriebene und Flüchtlinge in Lebach aus dem Bereich Kita; 23 Teilnehmende</p> <p>Mitarbeiter/innen des Migrationsdienstes Caritasverband Saarlouis, der Caritas-Einrichtung in der Landesaufnahmestelle Lebach aus dem Bereich Beratungsstelle für Asylsuchende und Flüchtlinge; 19 Teilnehmende</p>
-------------------------------------	--	---

2.2. Dem Fremden begegnen - Jüdisches Leben in der Lausitz – Projekte Cottbus und Görlitz

2.2.1. Rahmenbedingungen

Das Projekt „Dem Fremden begegnen – Jüdisches Leben in der Lausitz“ gliederte sich in zwei Teilprojekte mit den Standorten Görlitz und Cottbus. Die Trägerschaft lag beim Caritasverband der Diözese Görlitz.

Folgende Beobachtungen waren Ausgangspunkt des Projektes:

Wie in allen neuen Bundesländern lag der Anteil der Migranten an der Wohnbevölkerung weit unter dem Bundesdurchschnitt. Im Land Brandenburg erreichte der Anteil in den Projektjahren knapp 2 %. Extrem gering war der Anteil speziell der Aussiedler an der Wohnbevölkerung: auf diese Bevölkerungsgruppe entfielen zum Zeitpunkt des Projektstarts lediglich 0,14%. Für die reale Begegnung und produktive Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Kulturen und Religionen im Alltag war die Basis damit gering.

Die soziale Situation in Cottbus und Görlitz war gekennzeichnet durch eine konstant hohe Arbeitslosigkeit. Im Arbeitsamtbezirk Cottbus lag die Arbeitslosenquote bei fast 20% (2002). Die Arbeitslosenquote bei den Jugendlichen erreichte 6%. Insgesamt war eine pessimistische Grundstimmung in der Bevölkerung vorhanden, es war in den vergangenen Jahren weder gelungen, den Beschäftigungsabbau in den vorhandenen Branchen aufzuhalten noch Beschäftigungsmöglichkeiten in neuen Branchen aufzubauen. Der größte Teil der traditionellen Glas-, Tuch- und Chemieindustrie wurde geschlossen, die Beschäftigungsumfänge im Bergbau und in der Energiewirtschaft erheblich reduziert. Zu konstatieren waren Abwanderungen vor allem junger Menschen aus der Region.

Die noch junge Erfahrung einer gesellschaftlichen Umbruchsituation mit einschneidenden Veränderungen in allen Lebensbezügen bedingte zusammen mit einer stark eingeschränkten Integrationskraft des Arbeitsmarktes bei vielen Jugendlichen Orientierungslosigkeit und Zukunftsangst.

In der Region war ein Anstieg der Drogenproblematik zu beobachten. Die Verstöße gegen das Betäubungsmittelgesetz hatten in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen. Dazu kam eine sich ausweitende Alkoholproblematik: über ein Viertel der 21- bis 24-jährigen jungen Männer konsumieren täglich Alkohol in schädlichen Mengen.³

Rechtsextreme und ausländerfeindliche Einstellungen hatten – in verschiedenen Abstufungen – erhebliche Bedeutung unter den

³ Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg (Hrsg.): Kinder- und Jugendbericht 1998

Jugendlichen in der Region. In einer Untersuchung wurden folgende Belastungen festgestellt: unter den 13- bis 18-jährigen haben 3% in hohem Maße und 17% tendenziell rechtsextreme Einstellungen sowie 11% in hohem Ausmaß und 24% tendenziell ausländerfeindliche Einstellungen.⁴ Beobachtbar war bis 1995 ein Anstieg der Bereitschaft Gewalt anzuwenden. Einige Städte der Lausitz wie Hoyerswerda, Guben und Cottbus waren durch ausländerfeindliche Übergriffe gewalttätiger Jugendlicher in der Vergangenheit wiederholt in die Schlagzeilen geraten. Seit Mitte der 90er Jahre sinkt die Gewaltbereitschaft signifikant.

Die Freizeitsituation für junge Menschen in der Region stellte sich problematisch dar: Nur 22% der jungen Menschen waren mit dem vorhandenen Freizeitangebot zufrieden.⁵ Es fehlten Einrichtungen und Angebote oder die vorhandenen, zumeist nichtkommerziellen Angebote werden nicht akzeptiert. Der Grad der Mitgliedschaft in Vereinen und Verbänden war deutlich geringer als in den alten Bundesländern.

Die Unterstützung der Jugendlichen und jungen Menschen bei der Arbeitsmarktintegration wies deutliche Lücken auf. Im Arbeitsamtbezirk Cottbus war ein Berater für ca. 800 Arbeitslose zuständig. Eine Rücksichtnahme auf individuelle Voraussetzungen und Präferenzen in der Beratung und eine individuelle Begleitung im Arbeitsprozess war auf diesem Hintergrund nicht möglich. Defizite dieser Art gab es hier auch seitens anderer Institutionen wie dem Sozialamt sowie seitens der Firmen, die junge Menschen ausbilden oder beschäftigen.

Bezogen auf das inhaltliche Thema „Jüdisches Leben in der Lausitz“ konnte das Projekt an einzelne bereits vorhandene Aktivitäten in der Region anknüpfen: Die deutsch-israelische Gesellschaft Cottbus war bereits mit thematischen Vorträgen aktiv, Aktivitäten hatte auch das Stadtmuseum mit einer thematisch einschlägigen Ausstellung gezeigt. Einzelne Gymnasien hatten sich in Form von Projektwochen bereits mit dem jüdischen Leben in der Lausitz befasst.

Mit Blick auf die Problematik der Einmündung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen in den Ausbildungs- / Arbeitsmarkt waren von Anbeginn Kontakte zu der Agentur für Arbeit, den Sozialämtern und Jugendämtern in Cottbus und Görlitz vorhanden. Innerhalb der Caritas bestand ein dezidiertes Interesse an dem Projekt. Anders als an den anderen Projektstandorten konnte jedoch nicht an bereits vorhandene thematisch einschlägige Aktivitäten des Trägers in der Region angeknüpft werden. Allerdings konnte der Träger in Görlitz bereits auf eine etablierte Zusammenarbeit mit dem Jugendhilfeausschuss, dem örtlichen Jugendamt sowie dem Sozialamt und die Agentur für Arbeit zurückblicken, in die sich das

⁴ Sturzbecher, Dietmar / Landua, Detlef: Analysen zur Lebenssituation brandenburgischer Jugendlicher sowie zur Verbreitung von Jugendgewalt, Rechtsextremismus und Ausländerfeindlichkeit. (Institut für angewandte Familien-, kindheits- und Jugendforschung e.V. Vehlefanzen o.J.)

⁵ Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg (Hrsg.): Kinder- und Jugendbericht 1998

Projekt einklinken konnte. Am Standort Cottbus waren diese Bezüge erst aufzubauen.

2.2.2. Einrichtungsdaten

Das Projekt startete März 2002. Als Projektende war Februar 2004 vorgesehen. Durch genehmigte Umwidmung und Verlängerungsantrag konnte ein Teilprojekt bis Ende 2004 fortgeführt werden. Anders als die drei anderen Projekte innerhalb des Projektverbundes war das Projekt „Jüdisches Leben in der Lausitz“ was die inhaltliche Ausgestaltung angeht kein Kooperationsprojekt.

Die Finanzierung des Projektes setzte sich aus EU-Fördermitteln, Fördermitteln der Bundesanstalt für Arbeit bzw. Bundesagentur für Arbeit und einem kleinen Eigenmittelanteil des Trägers zusammen.

Das Projekt war mit zwei Stellen am Standort Cottbus und am Standort Görlitz und zusätzlichen 10 Wochenstunden für die Wahrnehmung der Dienst- und Fachaufsicht für Mitarbeiter/innen und Teilnehmer/innen und die übergeordnete Projektsteuerung je Standort ausgestattet. Jeweils eine Stelle (40 Wochenstunden) war für die Betreuung, Begleitung und Qualifizierung der Teilnehmer/innen und die Kontakte mit der Agentur für Arbeit und mit dem Sozialamt vorgesehen. Die zweite Stelle mit einem Beschäftigungsumfang von 30 bzw. 32 Stunden war mit der fachlichen Steuerung und Begleitung des Projektes und der Kontaktpflege zu den Kooperationspartnern im inhaltlichen Bereich betraut. Sekretariats-Ressourcen des Trägers konnten genutzt werden.

Die Projekte waren durch gemeinsame Dienstbesprechungen und Mitarbeitertage in die Kreisgeschäftsstellen in die Trägerstruktur vor Ort eingebunden. Damit ergaben sich Bezüge zu vielfältigen Arbeitsbereichen z.B. Ehe-, Familien- und Lebensberatung, Schwangerenberatung, Suchtkrankenhilfe. Darüber hinaus bestanden am Standort Görlitz durch die räumliche Angliederung Verflechtungen mit der Berufsfachschule für Pflege und Gesundheit und dem dortigen Fachpersonal. Überregional war das Gesamtprojekt „Jüdisches Leben ...“ in die XENOS-Projektgruppe des Gesamtprojektes integriert.

2.2.3. Maßnahmenumsetzung und Zielerreichung

Das Projekt „Jüdisches Leben in der Lausitz“ verfolgte drei, in der konkreten Arbeit miteinander verzahnte Ansatzpunkte. In Qualifizierungsmaßnahmen sollten junge Erwachsene die Möglichkeit erhalten, ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt nachhaltig zu verbessern und sie sollten diese Qualifizierung zugleich in einem thematischen Lernfeld erreichen, das ihnen eine Auseinandersetzung mit einem interkulturellen Thema ermöglicht. Unter dem dritten Aspekt ging es dem Projekt darum, mit den in den Qualifizierungen konkret hergestellten Produkten Kinder und Jugendliche und allgemein die Öffentlichkeit über die inhaltliche Thematik – das jüdische Leben in der Lausitz – zu informieren. Zielgruppe des

Projektes waren damit die direkten Teilnehmer der Maßnahmen – arbeitslose Jugendliche und hier insbesondere Jugendliche bzw. junge Erwachsene, die nach einer beruflichen Ausbildung keinen Einstieg in den Arbeitsmarkt gefunden hatten – aber auch die Öffentlichkeit, die für das Thema interessiert werden sollte.

Wie in den anderen Projekten gehörte zur Konzeption auch der Vernetzungsgedanke. Das Projekt sollte hier speziell im Themenbereich Jüdisches Leben in der Lausitz vernetzend tätig sein und damit einen Beitrag zur Zusammenführung bereits bestehender inhaltlicher Aktivitäten in der Thematik leisten.

Das Projekt agierte mit einem spezifischen Teilnehmekonstrukt: junge Erwachsene, die von der Agentur für Arbeit an das Projekt vermittelt wurden und sich für eine Teilnahme entschieden hatten wurden bei dem örtlichen Caritasverband als Träger der beiden Projekte in Görlitz und in Cottbus mit einem regulären aber befristeten Arbeitsvertrag angestellt. Die Finanzierung erfolgte aus den Mitteln für Strukturanpassungsmaßnahmen (SAM) der Bundesanstalt für Arbeit bzw. Bundesagentur für Arbeit. Die Projektteilnehmer/innen hatten damit im eigentlichen Sinne nicht den Status von „Klienten“ sondern von Projektmitarbeitern. Auf problematische Implikationen dieser Regelung wird weiter unten bei den Beurteilungen eingegangen. Die Beschäftigungsverhältnisse waren auf eine Dauer von 22 Monaten angelegt. Sollte es noch während der Projektlaufzeit gelingen, Projektteilnehmer/innen in Arbeit zu vermitteln, wurden die frei werdenden Plätze für die Restzeit neu besetzt.

Die Projektteilnehmer/innen wurden von den Agenturen für Arbeit Cottbus bzw. Görlitz in einer Vorauswahl bestimmt. In der Vermittlung kam es darauf an, dass seitens des Arbeitsamtes sowohl die inhaltlichen als auch die fachlichen Aspekte der Qualifizierungsmaßnahmen im Blick behalten wurden. Die Qualifizierungsmaßnahmen erstreckten sich auf ganz verschiedene Bereiche: der Umgang mit EDV war zwar ein zentraler Qualifizierungsbestandteil, wurde aber gekoppelt mit Arbeiten im grafischen Bereich, mit Archivarbeiten, dem Erstellen von Dokumentationen etc. Die Engführung auf Projektteilnehmer/innen mit einer kaufmännischen Vorqualifikation, wie sie anfangs in Cottbus seitens des Arbeitsamtes praktiziert wurde, hatte sich hier als ungünstig erwiesen. Gerade verschiedene Vorqualifikationen begünstigten auch das Voneinanderlernen der Teilnehmenden in den inhaltlich und fachlich unterschiedlichen Qualifikationsfeldern.

Die Qualifikationsschritte bzw. Qualifikationsmaßnahmen folgten einem klaren Muster: die themenbezogene Qualifizierung erfolgte intern, die methodenbezogene Qualifizierung erfolgte extern durch Kooperationspartner in Bildungsstätten und Betrieben. Auch die jeweiligen Inhalte der Qualifizierungsbestandteile lagen fest. In der Abfolge war eine ca. zweimonatige Phase vorgesehen, in der die Projektteilnehmer/innen mit dem wissenschaftlichen Arbeiten, dem historischen Arbeiten, den Grundlagen des Judentums, regionaler Geschichte, den Grundlagen des Archivwesens und den Grundlagen der Denkmalpflege vertraut gemacht werden sollten. Es folgte die

externe Qualifizierung der Teilnehmer/innen zu Grundlagen des PC und Betriebssystemen, Umgang mit Word und Excel und Arbeit im Internet. Am Ende dieses Moduls erhielten die Teilnehmer/innen ein Zertifikat. Es schloss ein ca. sechswöchiger Zeitraum an, in dem es um die Erarbeitung von Kommunikationsmodellen, Gesprächsführung und Interviewdurchführung ging. Die erworbenen Kenntnisse wurden in der Befragung von Zeitzeugen anschließend direkt angewendet. In einem weiteren Qualifizierungsblock sollte den Teilnehmer/innen vermittelt werden, wie Internetseiten gestaltet werden und in Archiven gearbeitet wird. Es folgte wiederum die praktische Anwendung in Form eigener Quellensuche und Aufbereitung der Ergebnisse in Form von Web-Seiten und Publikationen. Als nächste Module schlossen die Vorbereitung einer Wanderausstellung und die pädagogische Aufbereitung der Materialien und die Erarbeitung von thematischen Veranstaltungen und Lehrmaterial an, um damit in Schulen und anderen Einrichtungen Projektstage durchzuführen. Zeitgleich wurden Bewerbungstrainings mit den Projektteilnehmer/innen durchgeführt. Am Ende des 22-monatigen Zeitraums standen die Planung der beruflichen Zukunft der Teilnehmer/innen und die gemeinsame Suche nach Arbeit im Mittelpunkt.

Als flankierende Maßnahmen sah die Projektkonzeption persönliche Beratungen der Projektteilnehmer/innen bzw. Projektmitarbeiter/innen vor, beginnend mit der Erstellung eines persönlichen Hilfeplans, in dem auch individuell notwendige Qualifizierungsschritte festgehalten und vereinbart wurden, und nachfolgenden Beratungsgesprächen.

Unter der Zielsetzung, in diesem Projekt Produkte herzustellen, die eine Außendarstellung der Thematik „Jüdisches Leben in der Lausitz“ in Schulen und verschiedenen anderen Einrichtungen ermöglichen, gehörte zur Konzeption neben der Erarbeitung von Dokumentationen und thematischen Ausstellungen auch, Vorträge und Führungen für Schulklassen und andere interessierte Gruppen vorzubereiten und durchzuführen. Das Thema „Juden in der Lausitz“ sollte auf diese Weise in eine Vielzahl von Kontexten hineingetragen und ganz unterschiedliche Bevölkerungsgruppen angesprochen werden: Schüler/innen, Jugendliche in der Vereinsarbeit, Lehrer, Erwachsene usw. Vor allem junge Menschen sollten informiert werden über das gelungene und friedliche Zusammenleben jüdischer und anderer Deutscher in der Geschichte der Heimat – der Lausitz. Damit verbunden war die Hoffnung, dass so informierte Jugendliche nicht mehr so leicht empfänglich sein würden für fremdenfeindliche Parolen. Entsprechend dem breiten Zielgruppenansatz wurden die unterschiedlichsten Produkte bzw. Medien entwickelt: Präsentationswände, Präsentationskoffer, Unterrichtseinheiten, Film, CD Rom (s.u.). Die Nachfragen insbesondere aus den Schulen nahmen im Projektverlauf einen solchen Umfang an, dass bei weitem nicht mehr alle bedient werden konnten. Insgesamt wurden über die Arbeit an Schulen, über Themenabende etc. und beispielsweise Messen und Straßenfeste, auf denen die Ausstellungen gezeigt wurden mehrere tausend Jugendliche mit Informationen zur Geschichte der Heimat erreicht.

Am Standort Görlitz waren mit Projektbeginn 14 Teilnehmende aufgenommen worden, 9 Stellen wurden nach Ablauf eines Jahres neu besetzt, fünf Teilnehmer blieben im Projekt. Ab März 2004 arbeitete das Projekt mit acht Teilnehmern, von denen nur drei aus der vorhergehenden Gruppe übernommen werden konnten. In Cottbus wurde mit 12 Teilnehmenden gestartet, vier Stellen wurden während des Projektes frei und mit neuen Personen nachbesetzt. Das Cottbuser Teilprojekt wurde am 29.02.2004 beendet. In der folgenden Übersicht ist die Gesamtheit der Maßnahmen und Produkte noch einmal im Überblick und mit Angaben zum quantitativen Umfang zusammengestellt.

Aktivitäten im Teilprojekt „Jüdisches Leben in der Lausitz“

<p>Kurse, Workshops, Seminare, Projekte, Qualifizierungsmaßnahmen</p>	<p><u>Persönliche Beratung</u> / gemeinsam vereinbarte Hilfepläne</p> <p><u>Interne Qualifizierungsmaßnahmen</u></p> <p>a) Cottbus</p> <ul style="list-style-type: none"> - Grundlagen des Judentums - Grundlagen der Kommunikation - PC Schulung, Anwenderprogramme - Toleranz - Führen von Interviews - Fotografieren - Werbegrafik - Drehbuch schreiben - Dreharbeiten - Schnitt- und Tonarbeiten - Erste Hilfe - Kommunikation in Gruppen - Leiten von Gruppen - Rhetorik - Übungsfirma - Homepage - Excel <p>b) Görlitz</p> <ul style="list-style-type: none"> - Grundlagen des Judentums - Grundlagen der Kommunikation - 4 PC Schulung, Anwenderprogramme - Grundkurs Hebräisch - Fotografieren - Kommunikation in Gruppen - Bewerbungstrainings - Rhetorik - Führen von Interviews - 3 PC Schulung, Anwenderprogramme <p>in Kooperation mit der Europa Schule</p>	<p>45 Teilnehmende, darunter 43 zuvor Arbeitslose und 2 Sozialhilfeempfänger; von den 45 Teilnehmenden 28 Frauen</p> <p>Durchschnittlich 12 Teilnehmer/innen, zeitlicher Umfang zwischen unter 10 und über 100 Stunden je Maßnahme</p> <p>Durchschnittlich 12 Teilnehmer/innen, zeitlicher Umfang zwischen unter 10 und über 100 Stunden je Maßnahme</p>
---	---	--

	<p>Görlitz, dem Aus- und Weiterbildungszentrum Cottbus, Journalist, Fotograf, Werbegrafiker, Hebräischlehrerin, Multi-Media-Park Görlitz</p> <p><u>Praktika</u> bei verschiedenen Betrieben</p> <p><u>Vermittlungen in Arbeit</u> aus der Projektteilnahme heraus</p>	<p>43 Teilnehmer/innen</p> <p>11 Teilnehmer/innen, alle waren vor Maßnahmenbeginn arbeitslos</p>
	<p><u>Vermittlungen in Ausbildung</u></p>	<p>6 Teilnehmer/innen</p>

<p>Infoveranstaltungen, Beteiligung an Veranstaltungen anderer Träger</p>	<p>Präsentationen, Führungen, Durchführung von Informationsstunden und Projekttagen in Schulen, anderen Bildungseinrichtungen, Seniorenkreisen, Schülercafe, Krankenpflegeschule Görlitz durch die Teilnehmenden (rd. 67 derartige Veranstaltungen mit ca. 1200 Besuchern/Teilnehmern, insbesondere Jugendlichen)</p> <p>Friedhofsführungen mit Schulklassen durch die Teilnehmenden</p> <p>Projektvorstellung im Jugendhilfeausschuss</p> <p>Verschiedene Filmpräsentationen</p> <p>Preisverleihung Einladungen zur Filmpremiere</p> <p>„Jüdischer Abend“ im Kino „Camillo“, Görlitz</p> <p>Gesprächs- und Informationsabend</p> <p>Ausstellungseröffnung Rathaus Cottbus</p> <p>Informationsstände auf Jugendmesse „young+fun+future“ und anlässlich der Bistumswallfahrt nach Neuzelle</p> <p>Fachtagung</p>
---	---

<p>Besondere Vernetzungsaktivitäten</p>	<p>Friedhofsverwaltungen Cottbus, Jüdische Gemeinde Dresden, Stadtmuseen, Stadtarchive, thematische Projekte, Haus Europa e.V., Theol. Fak. Universität Würzburg, Jugendseelsorge im Bistum Görlitz, Schulamt Cottbus und Görlitz, Zivildienstschule Cottbus, Cottbuser Aufbruch, Deutsch-Israelische Gesellschaft, Evangelische Gemeinde, Stadtverwaltung Görlitz, Leo Baeck Institut / New York Verschiedene Schulen, Verbände, Zivildienstschule und andere Einrichtungen</p>
<p>Öffentlichkeitsarbeit</p>	<p>Thematische Ausstellungen Diverse Presseartikel Filmpremieren Friedhofsdokumentation in „Cottbuser Blätter“ Besuch einer Europaabgeordneten, Besuch des Kulturbürgermeisters Teilnahme am Rahmenprogramm des Festivals des Osteuropäischen Films in Cottbus Dokumentationen des Projekts im ERTV</p>

<p>Produkte</p>	<p>Wanderausstellungen in Kooperation mit Druckereien und einem Werbegrafiker, mit der Ev. Gemeinde Cottbus, der Jugendmesse beim Kirchentag Berlin, im Rathaus, im Kreishaus, auf Messen, in Schulen und Verbänden, in Kirchengemeinden Homepage (www.judentum-lausitz.de) <u>Produkte des Teilprojektes Görlitz:</u> CD-Rom zum Gesamtvorhaben Homepage – ständige Aktualisierung Schulbaukästen (Memoryspiel, Dias, Folien, CD-Rom, PowerPoint Präsentationen) Projektbox zur Unterstützung des Transfers der erarbeiteten inhaltlichen Ergebnisse und Methoden der Vermittlung an unterschiedliche Zielgruppen Friedhofsdokumentation (Datenbank und Broschüre) und Adressdatenbank über jüdische Bürger Spinne (Präsentationswand für Ausstellungen) Diverse Fachartikel in der Zeitschrift „Stadtbild“ in Görlitz Collagen für Schaukästen im Bahnhof</p>
-----------------	--

	<p><u>Produkte des Teilprojektes Cottbus:</u></p> <p>PowerPoint Präsentation zur Cottbuser Synagoge und verschiedenen anderen jüdischen Themen und Inhalten</p> <p>Friedhofsdokumentation Jüdischer Friedhof in Cottbus</p> <p>Broschüre in „Cottbuser Blätter“</p> <p>Film „Die Frau des letzten Juden“ in Kooperation mit tangens tv</p> <p>Flyer, Plakate zur Projektinformation in beiden Teilprojekten</p> <p>Spinne (2 Präsentationswände für Ausstellungen)</p> <p>Ausstellung „Spuren suchen – Geschichte entdecken“ im Rathaus Cottbus in Kooperation mit dem Stadtmuseum, der Fachhochschule Lausitz und der Brandenburgischen Technischen Universität</p>
--	--

<p>Dezentrale Multiplikatoren-schulung</p>	<p>Lehrerfortbildung „Fragen zum Judentum“ in Cottbus, in Kooperation mit dem Schulamt und externen Referenten.</p> <p>Seminar für Multiplikatoren der katholischen Jugendarbeit zu „Fragen des Judentums“</p>
--	--

2.3. Boxenstopp Antigewalttraining für Jugendliche – Projekt Brandenburg

2.3.1. Rahmenbedingungen

Das Projekt Boxenstopp Antigewalttraining für Jugendliche war als landesweites mobiles Projekt konzipiert. Träger war der Caritasverband für Brandenburg, mit Sitz in Berlin.

Die Eckdaten für das Land Brandenburg zeigten folgende Situation: die Arbeitslosenquote lag mit 17% deutlich über dem Bundesdurchschnitt (2002), in 2003 stieg die Quote nochmals auf 20% an. Die Situation für Jugendliche war zwar anhaltend prekär, die Arbeitslosenquote hatte sich aber gegenüber den Vorjahren von über 30% auf 18,6% verringert. Bei den jungen Erwachsenen betrug die Sozialhilfequote 42,8% gegenüber 2,2% im Landesdurchschnitt (1998).

Der Anteil der Migranten an der Wohnbevölkerung war gering, in den Bezugsjahren entfielen lediglich 2,4% der Bevölkerung in Brandenburg auf Zugewanderte. Es handelte sich hier vor allem um russische Aussiedler und Vietnamesen. Beobachtbar war eine Abgrenzung seitens der aus Russland Zugewanderten, mit einer Tendenz zur organisierten Kriminalität. In den Städten waren Auseinandersetzungen zwischen ausgesiedelten und deutschen Jugendlichen zu beobachten ebenso wie zwischen rechten Jugendlichen und politisch links orientierten Gleichaltrigen. In beiden Gruppen war eine hohe Gewaltbereitschaft anzutreffen. Die dörfliche und kleinstädtische Struktur des Landes Brandenburg scheint diese Polarisierungen zu fördern.

Auf der anderen Seite stand die Beobachtung, dass Ziel der meisten Jugendlichen ist – orientiert an den Standards für ein „normales“ Leben – eine Familie zu gründen, ein Haus zu besitzen, ein ordentliches Auto, Kinder und Arbeit. Arbeit hat dabei einen sehr hohen Stellenwert. Der Arbeitsmarkt gewährt wenige Chancen, diese Ziele zu realisieren. Die rechte Szene bietet angesichts beruflicher Desintegration Orientierung und Halt. Treue und Kameradschaft gelten hier als zentrale Werte.

Die breite Mehrheit der Jugendlichen lebt bei den Eltern auf dem Land. In der Freizeit gibt es wenig Alternativen für Aktivitäten. Einzelne Musikveranstaltungen finden statt. Ansonsten dominieren selbstorganisierte Bierfeste, in der Regel begleitet von hohem Alkoholkonsum.

Das Projekt setzte an dem seit Jahren beobachtbaren Anstieg von Delinquenz insbesondere im Bereich der Gewaltkriminalität von Jugendlichen an. In einer Studie, die sich speziell auf die Gewaltkriminalität durch junge Täter in Brandenburg bezog, wurde festgestellt, dass die jungen Menschen vor ihrer Tat durchweg der Jugendhilfe und der Justiz bekannt sind und oftmals unter

Kostengesichtspunkten zwischen Jugendhilfe und Justiz hin und her geschoben werden bis es zu einer Eskalation kommt. Weitere Daten zeigten, dass die Gewalt gegenüber Fremden konstant überproportional von jugendlichen Straftätern ausgeübt wird. Es fehlte im Land Brandenburg an konsequenten Ansätzen, mit denen delinquentem und gewalttätigem Verhalten vorgebeugt und straffällig gewordenen jungen Menschen ein Weg zurück in die Gesellschaft gewiesen wird.

Die Lücken im institutionellen Angebot für diese Jugendlichen bestanden vor allem mit Blick auf psychosoziale Hilfestellungen. In der Jugendhilfe fühlte sich niemand für die schwierigen Jugendlichen verantwortlich. In den Schulen mangelt es an Schulsozialarbeit; schwierige Schüler können nicht in der Schule gehalten werden, die einzige Reaktion besteht im Schulverweis. Für die Einrichtungen in der Jugendhilfe und die Schulen war eine fehlende Kompetenz im Umgang mit Gewalt zu konstatieren, entsprechende Angebote wie Trainings fehlten.

Während also in der Regelversorgung zahlreiche Defizite zu konstatieren waren, bestand auf der Ebene von Initiativen, Aktionsbündnissen und Projekten eine Vielfalt. Im Land Brandenburg existierten bereits vor Projektbeginn verschiedene Initiativen und einzelne Einrichtungen, die sich mit Gewaltbereitschaft bei Jugendlichen, Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit auseinandersetzen. Hier konnte von Boxenstopp thematisch direkt angeknüpft werden. Zu nennen sind die Aktion „Tolerantes Brandenburg“, in der zahlreiche Institutionen, Vereine und Personen aus dem Land Brandenburg zusammengeschlossen sind (Federführung beim MBSJ) und der Landespräventionsrat, in dem ebenfalls eine Vielzahl von Institutionen, aber auch Vereinen und Personen aus dem Land Brandenburg vertreten sind (Geschäftsführung besteht aus den vier Ministern für die Ressorts Inneres, Jugend, Justiz und Arbeit) sowie das Aktionsbündnis gegen Gewalt, Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit. Spezifische Projekte bestanden bereits in Form des Jugendrechtshauses e.V. (Netz von mehreren Häusern in Brandenburg), den Regionalen Arbeitsstellen für Ausländerfragen, Jugendarbeit und Schule im Land Brandenburg und KICK, einem Sportprojekt mit mehreren Stellen im Lande.

Das Projekt konnte zudem an einschlägige Aktivitäten des eigenen Trägers in der Region anknüpfen wie der Straffälligenhilfe und ein weites Netz an Beratungsdiensten, Angeboten der Schulsozialarbeit, speziellen Angeboten für Aussiedler sowie an ein vom Träger betriebenes Jugendhaus. Zum Zeitpunkt des Projektstarts war allerdings erst eine lose Verankerung des Projektes in den Caritasstrukturen vor Ort gegeben, das Interesse an dem Projekt bedurfte vielmehr noch der Verstärkung.

2.3.2. Einrichtungsdaten

Träger des Projektes war der Caritasverband für Brandenburg e.V. mit Sitz in Berlin. Das Projektteam war in der Geschäftsstelle des Trägers untergebracht.

Das Projekt hatte die Aufgabe Kooperationspartner im ganzen Land Brandenburg zu suchen. Mit einzelnen Kooperationspartnern wie z.B. Schulen und Justizvollzugsanstalten konnten auch Kooperationsverträge abgeschlossen werden.

Das Projekt startete im November 2001 mit den Arbeiten, als Projektende war Oktober 2004 vorgesehen. Die Finanzierung erfolgte zu knapp zwei Dritteln aus der EU-Förderung, das übrige gute Drittel kam aus der Bundesförderung, der Förderung durch das Land Brandenburg (Tolerantes Brandenburg und Landespräventionsrat), durch das Bonifatiuswerk und aus Einnahmen aus Projektstätigkeiten.

Das Projekt war mit drei Vollzeitstellen ausgestattet. Die drei Mitarbeiter/innen brachten die Qualifikation eines Pädagogen, eines Sozialarbeiters und eines Psychologen ein. Zwei von ihnen hatten die 2-jährige Ausbildung zum Anti-Aggressivitäts-Trainer absolviert. Alle drei verfügten über einschlägige Berufserfahrungen in der Brennpunktarbeit, Sozialarbeit im Strafvollzug etc. In der Folge des Projektverlaufs kam es zu einem Personalwechsel mit ca. 3-monatiger Vakanz der Stelle und anschließend zu einer Reduzierung der neu besetzten Stelle auf 0,5 Vollzeitäquivalent wegen Elternzeit. Die verbleibende 0,5 Stelle wurde zum 01.09. 2003 durch eine weitere Fachkraft besetzt. Ebenso wie die Mitarbeiterin auf der ersten 0,5 Stelle war für diese Fachkraft eine Ausbildung zur Anti-Aggressivitäts-Trainerin vorgesehen. Diese vierte Kraft brachte spezifische Vorkenntnisse aus der Sozialen Arbeit mit Aussiedlern mit. Mit der zweiten Hälfte ihrer Arbeitszeit war diese Mitarbeiterin auch weiterhin in der Aussiedlerarbeit der Caritas tätig.

2.3.3. Maßnahmenumsetzung und Zielerreichung

Das Projekt Boxenstopp sah in seiner Konzeption zwei zentrale Maßnahmenbereiche vor:

- das Angebot und die Durchführung von landesweiten Multiplikatorenschulungen für Konfrontative Pädagogik und den Aufbau eines Pools von Anti-Aggressivitäts-Trainerinnen und - Trainern. Zielgruppe sollten Fachkräfte aus den Bereichen Justiz, Jugendhilfe, Schule Jugendsozialarbeit, Jugendarbeit etc. sein, die mit gewaltbereiten Jugendlichen arbeiten.
- Im zweiten Maßnahmenstrang ging es um die Durchführungen von Anti-Aggressivitäts-Trainings (AAT) und Coolness-Trainings (CT). Zielgruppe dieser Trainings waren gewaltbereite Jugendliche selbst.

Den Anti-Aggressivitäts-Trainings (AAT) und Coolness-Trainings (CT) liegt ein erprobtes Konzept zugrunde. Es handelt sich um eine

konfrontativ gestaltete Maßnahme auf der Basis der kognitiv-emotiven Verhaltenstherapie, deren zentrales Handlungsprinzip die Sensibilisierung des Täters für die Opfer durch die „Einmassierung“ des Opferfelds ins Bewusstsein der Aggression ist.⁶ In der Durchführung kann es sich um wöchentliche Treffen über einen längeren Zeitraum, um Tagesveranstaltungen, um Wochenendveranstaltungen oder um kompakte Wochenseminare handeln.

Die Multiplikatorenschulungen zum Aufbau eines Pools von Anti-Aggressivitäts-Trainerinnen und -Trainern folgten einem festen Ablauf. In insgesamt sieben Modulen über einen Zeitraum von mehreren Monaten beinhaltete dieser Ablauf die Einführung in die Konfrontative Pädagogik und die Ausbildung in den Grundlagen und Methoden des AAT. Am Ende der Schulung stand die Präsentation der erlernten Grundlagen und Methoden in praktischer Anwendung und ein entsprechendes Zertifikat, das zur eigenständigen Durchführung von AAT / CT berechtigt. Kooperationspartner für die Multiplikatorenschulung war das Sozialpädagogische Fortbildungsinstitut (SPFW) des Landes Brandenburg. Der Beitrag des SWP lag in der Unterstützung bei der Implementierung von AAT und CT im Land Brandenburg und in ganz praktischer Weise in der Bereitstellung von Räumlichkeiten für die Trainings und Fachtage / Fachtreffen.

Neben den Multiplikatorenschulungen, die sich jeweils auf einen Zeitraum von mehreren Monaten erstreckten, gehörten zum Maßnahmenkatalog ein- oder mehrtägige Multiplikatorenschulungen für konfrontative Pädagogik. Zielgruppe waren hier gleichfalls Fachkräfte aus der Jugendhilfe, der Justiz etc.

Die Projektkonzeption sah des Weiteren Fachtage zur Bearbeitung von spezifischen Themen und Praxistage zur Nachbereitung der Fachtage vor sowie Fachtreffen, die – als mehrtägige Veranstaltungen konzipiert – der Qualitätsentwicklung des Anti-Aggressivitäts-Trainings (AAT) und Coolness-Trainings (CT) dienen sollten.

Zum Gesamtkonzept der Arbeit gehörte wie in allen Projekten Vernetzungsarbeit und Öffentlichkeitsarbeit, hier mit dem Ziel der Sensibilisierung relevanter Institutionen für das Gewaltproblem und für AAT und CT als Methoden der Bearbeitung. Vernetzung sollte darüber hinaus über die gemeinsame konkrete Durchführung von AAT und CT mit anderen Trägern bzw. Einrichtungen anderer Träger stattfinden.

Der Ansatz des Projektes am Standort Brandenburg implizierte eine vergleichsweise längere Anlaufphase bevor die ersten Maßnahmen konkretisiert werden konnten. Die spezifische Herausforderung in der Startphase lag weniger darin, das von der Problemlage her Neuland betreten wurde als vielmehr darin, dem landesweiten Anspruch von Boxenstopp gerecht zu werden. Anders als die drei anderen Projekte mit ihrem engen lokalen Bezug waren die Kontakte quer über ein

⁶ Beide Namen sind beim Deutschen Patent- und Markenamt in München geschützt.

ganzes Bundesland zu knüpfen und zugleich verbindliche Einzelmaßnahmen (Kurse) an konkreten Orten zu implementieren. Die zweite Herausforderung bestand darin, mit einem sehr spezifischen Ansatz – AAT und CT – anzutreten, einem Ansatz der zuvor nicht in Brandenburg praktiziert worden war. Die ersten Kontaktaufnahmen erfolgten über das Justizministerium und das Jugendministerium (zuständig auch für den Bereich Schule) und über die Institutionen der Jugendhilfe auf Landesebene. Die Rückmeldungen gestalteten sich zunächst zögerlich. Mit der Kooperationszusage seitens des Justizministeriums öffnete sich der Zugang zu den Jugendvollzugsanstalten. Im Projektverlauf wurde darüber hinaus eine Vielzahl von Kontakten zu verstreut im ganzen Bundesland liegenden, jeweils regional verankerten Institutionen und Aktivitäten aufgebaut, insbesondere zu Schulen und einzelnen örtlichen Vereinen. Zum Ende des Projektes wurde darüber hinaus verstärkt Kontakte zu Hochschulen geknüpft.

Der Ansatz, landesweit tätig zu werden erforderte eine umfängliche Öffentlichkeitsarbeit. Eine Vielzahl von Zeitungsartikeln, Aufsätzen in Fachzeitschriften für Fachkräfte aus dem Sozialen Bereich auf der einen Seite und Flyern und anderen Informationsmaterialien wurden im Projektverlauf entwickelt. Die Ausweitung des Ansatzes auf den schulischen Bereich wurde beispielsweise von einer Mailing-Aktion begleitet, in der landesweit 450 Schulen angeschrieben wurden. Auch die Fachtage und die Fachkonferenz unterstützten die Öffentlichkeitsarbeit und Akquisition neuer Interessenten an den einzelnen Maßnahmen.

Das Projekt baute im Verlauf eine Vielzahl von festen Kooperationen auf. Die größte und im Prozess wichtigste Gruppe bildeten dabei die 15 Personen, die im Rahmen des Projektes zu AAT-Trainer/innen ausgebildet wurden. Parallel dazu wurden die Trainingskurse durchgeführt. Einzelne der Trainingskurse wurden unter der Leitung von Boxenstopp durchgeführt, dabei bestimmte im Wesentlichen Boxenstopp die Inhalte während für die organisatorische Abwicklung die Kooperationspartner zuständig waren. Die Akquisition der Teilnehmer lag ebenfalls in der Hand der Partner. Das Team eines Anti-Aggressivitäts-Trainings bestand dabei aus Mitarbeiter/innen des Partners und von Boxenstopp, die Leitung blieb aber bei Boxenstopp. In einer anderen Kooperations-Variante wurden die Maßnahmen im Wesentlichen ohne Beteiligung von Boxenstopp vor Ort durchgeführt, d.h. die Inhalte wurden eigenverantwortlich – unter Einhaltung der für Anti-Aggressivitäts-Trainings festgelegten Standards – von den ausgebildeten AAT-Trainer/innen bestimmt. Boxenstopp arbeitete in dieser Variante punktuell in den Kursen mit und/oder übernahm vereinbarte abgegrenzte Aufgaben. In der dritten Variante wurden die Maßnahmen komplett eigenverantwortlich vor Ort durchgeführt. Boxenstopp stand hier lediglich im Bedarfsfall beratend zur Seite, stellte Arbeitsmittel zur Verfügung und/oder evaluierte die Trainings.

Weitere Kooperationspartner waren Schulen. Hier erfolgte die Kooperation zunächst nur punktuell. Im Zuge der Bemühungen um eine Verbreitung des grundlegenden AAT- bzw. CT-Ansatzes auch unter präventiven Gesichtspunkten gewannen Schulen als Kooperationspartner weitreichende Bedeutung (s.u.). Auf einer

anderen Ebene lag die Kooperation mit dem Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik (ISS) in Frankfurt/M. Es bestand eine vertraglich vereinbarte Kooperation, auf deren Basis Boxenstopp für die o.g. Personen, die im Rahmen des Projektes zu AAT-Trainer/innen ausgebildet werden, eine Zertifizierung der berufsbegleitenden Fortbildung erreichen konnte, die dann auch bundesweit anerkannt ist.

Bestandteil der Projektarbeit war u.a. ein Filmprojekt zum Anti-Aggressivitäts-Training. Erstellt wurde in viermonatiger Arbeit ein Lehr- und Dokumentationsfilm, der sich insbesondere auf den „Heißen Stuhl“, einem wesentlichen Bestandteil des AAT/CT, konzentriert. Zielgruppen des Films sind Jugendliche, die zu einem AAT motiviert werden sollen, Jugendliche und Trainer, die sich im AAT auf den „Heißen Stuhl“ vorbereiten und Multiplikator/innen im Bereich AAT/CT sowie die Fachöffentlichkeit. Das Material lieferte ein im Rahmen des Projektes durchgeführter Trainingskurs. Die an dem Training teilnehmenden Jugendlichen selbst haben an dem Film mitgearbeitet, wodurch ein besonders nachhaltiger Wirkungseffekt erzeugt werden konnte.

Mit dem Ziel, Elemente des CT in andere Zusammenhänge der Arbeit mit Jugendlichen zu transferieren, wurden – als weitere Teilprojekte am Standort Brandenburg – ein Theaterprojekt in Bernau-Süd und ein Präventionsangebot „Jugendliche als Konfliktmanager“ für Schüler und Schülerinnen in Gesamt- und Berufsschulen angestoßen.

In ersterem Projekt, das lokal in einem sozialen Brennpunkt der Stadt Bernau angesiedelt war, ging es darum Jugendlichen, die in ihrer problematischen Lebenslage gesellschaftlich ineffektive und selbstschädigende Handlungsstrategien entwickelt haben alternative Sichtweisen und Handlungsalternativen zu vermitteln. Das Theaterprojekt verortete sich konzeptionell im Kontext der Gewaltprävention. Die Jugendlichen sollten für die Thematik sensibilisiert und ihre Bereitschaft geweckt werden, sich mit dem Thema Gewalt auseinander zu setzen. Ihnen sollten Verhaltensmuster an die Hand gegeben werden, wie Konflikte ohne Gewalt ausgetragen bzw. prekäre Situationen deeskaliert werden können. Dabei galt es von der Konzeption her nicht nur, die Verhaltensweisen der „Täter“ sondern auch die der „Opfer“ wie auch der „Zuschauer“ zu beleuchten und umzustrukturieren. Es handelte sich konzeptionell um eine erweiterte Form des Coolnesstrainings und den Versuch, diesen Ansatz in einer offenen Form in einem Gemeinwesen zu implementieren. Boxenstopp agierte dabei als Kooperationspartner von einem im Rahmen des Programms Entimon durchgeführten Projekt.

Im Ablauf des Projektes erwies es sich als immens schwierig, Jugendliche für eine Mitarbeit in dem Theaterprojekt zu gewinnen. Trotz enormem Einsatz wie Verteilen von Flyern an Schulen und in Jugendeinrichtungen und der direkten Ansprache von Jugendlichen auf der Straße und anderen Orten, an denen sich treffen gelang es nicht, Jugendliche zu einer Mitarbeit zu motivieren. Dies gelang erst in Kooperation mit der Leiterin eines Jugendclubs sowie durch das

gezielte Ansprechen von Jugendlichen durch Straßensozialarbeiter. Schlussendlich fand sich eine Gruppe von Jugendlichen, die sich zusammensetzte aus einer Clique von Aussiedlerjugendlichen, die aufgrund von Störungen im Sozialverhalten in der Straßensozialarbeit auffällig geworden sowie aus Jugendlichen, die sich außerhalb solcher Strukturen bewegen und oft Zielscheibe von Beleidigungen und Abwertungen geworden waren. Dazu kamen zwei sehr engagierte Aussiedlerinnen, die an ihrer Schule (Gymnasium) für das Theaterprojekt warben. Die Projekttreffen, die einer ausgearbeiteten Konzeption folgten verliefen von Anbeginn konfliktreich. Das Projekt wurde schließlich nach sieben Treffen abgebrochen.

Mit dem Angebot „Echt cool. Jugendliche als Konfliktmanager“ sollte neben den durchgeführten AAT-Kursen und langfristig angelegten Trainings für mehrfach auffällige, gewaltbereite und gewalttätige Jugendliche in Schule und Strafvollzug ein dezidiert präventiver Ansatz praktiziert werden, der sich mit dem gesamten Spektrum von Konflikt- und Gewalterfahrungen an Schulen auseinandersetzt. Gearbeitet werden sollte zu Mobbing, Ausgrenzung, fremdenfeindlichen Einstellungen und Übergriffen. Die dazu entwickelte Konzeption nimmt ihren Ausgangspunkt bei der Annahme vorhandener Potentiale bei Kindern und Jugendlichen zur Konfliktlösung. Diese Potentiale gilt es in Trainings aufzudecken und weiterzuentwickeln und den Schülerinnen und Schülern das Erleben der eigenen Wirksamkeit zu eröffnen. Die Förderung eben dieser Selbstwirksamkeit umschreibt das zentrale Ziel dieses Ansatzes. Erforderlich ist dazu eine enge Kooperation mit der jeweiligen Schule und den Klassenlehrern der jeweiligen Klassen. Zielsetzungen, Methoden und Aufbau dieses Ansatzes wurden ebenfalls zu einer Handreichung aufbereitet.

Bei einem dritten Teilprojekt – RESPEKT / Trainingskurse zur Entwicklung von Konfliktfähigkeit an Schulen – handelte es sich um eine Kooperationsinitiative von Schulsozialarbeit, Lehrer/innen und dem Projekt Boxenstopp. Zielgruppe waren jeweils, auf eine konkrete Schule bezogen, das Lehrerkollegium und einzelne von der Schule vorgeschlagene Schüler und Schülerinnen. Dabei soll es sich um Jugendliche handeln, die aufgrund ihres Verhaltens so gut wie nicht mehr am Unterricht teilnehmen und vermutlich keinen Schulabschluss machen werden. Das Kollegium wurde mittels einer Fortbildungsveranstaltung mit den Inhalten und der Methodik des Trainingskurs vertraut gemacht. Die Trainingskurse mit den Jugendlichen selbst basierten in ihrem Aufbau auf dem Anti-Aggressivitäts-Training (AAT) und dem für den Bereich Schule modifizierten Coolness-Training (CT). Ziel ist die Reduzierung des gewalttätig-aggressiven Verhaltens und das Erlernen und Erfahren von Respekt durch andere. Die Trainingskurse waren mit mindestens 60 Stunden zuzüglich einer mehrtätigen erlebnispädagogischen Unternehmung konzipiert. Zielsetzungen, Aufbau und Methodik wurden zum Projektende zu einer Handreichung aufbereitet.

Neben diesen praktischen Ansätzen wurden innerhalb des Projektes verschiedene Produkte entwickelt, die dem Transfer des AAT/CT-Ansatzes sowie der Sensibilisierung für die Gewalt-Thematik, für die

unterschiedlichen Formen der Gewalt und die Möglichkeiten der Gewaltprävention dienen sollen. Mit Blick auf die Zielgruppe der Lehrer/innen und die Fachöffentlichkeit wurden Unterrichtseinheiten sowie Lehr- und Lernmaterial zur Gewaltprävention im Rahmen des Teilprojektes „Echt cool“ erarbeitet. Zwei weitere Produkte beinhalten die Auswertung einer Fachtagung zur Gewaltprävention und eines Fachtags zur „Mädchengewalt“ sowie die Aufbereitung zu Arbeitshilfen für die Fachkräfte aus Justiz, Jugendhilfe, Jugendarbeit und Schule.

In der folgenden Übersicht ist die Gesamtheit der Maßnahmen und Produkte noch einmal im Überblick und mit Angaben zum quantitativen Umfang zusammengestellt.

Aktivitäten im Teilprojekt „Boxenstopp“

Kurse, Workshops, Seminare, Projekte, Qualifizierungsmaßnahmen	<u>AAT/CT-Tagesveranstaltungen</u> Nachtreffen des abgeschlossenen Coolness-Trainings des Uckermärkischen Berufsbildungsvereins (s.u.)	2 Veranstaltungen Bei dem ersten Nachtreffen 7 Teilnehmende Jugendliche, darunter 3 weibliche Teilnehmende, alle Schüler/innen, bei dem zweiten Nachtreffen sechs Teilnehmende
	<u>AAT/CT-Wochenendveranstaltungen</u> Coolnesstraining mit Schülern einer Gesamtschule (Anne Frank Gesamtschule), insgesamt 22 Veranstaltungen, davon 5 ganztägige Veranstaltungen; anschließend weitere Treffen in der Gruppe auch in der Woche	1 Veranstaltung Teilnehmende: 9 männliche Jugendliche zwischen 14 und 18 Jahren

	<p><u>AAT/CT-Kurse</u> 7 Kurse mit 20 Treffen</p> <p>2 Kurse mit 15 bzw. 17 Treffen in der JVA Frankfurt / Oder</p> <p>2 Kurse a 22 bzw. 18 Treffen Uckermärkischer Berufsbildungsverein e.V. Schwedt</p> <p>1 Kurs mit 19 Treffen in der JVA Spremberg</p> <p>2 Kurse mit 19 Treffen in der JVA Oranienburg</p> <p>1 Kurs mit 19 Treffen in der JVA Wierzen</p> <p>3 Kurse mit 20 Treffen Jugendamt / Jugendgerichtshilfe Potsdam</p>	<p>Teilnehmende: 63 männliche Jugendliche / junge Erwachsene</p> <p>12 männliche Jugendliche / junge Erwachsene (JVA-Insassen)</p> <p>14 Jugendliche / junge Erwachsene, davon 2 weibliche Teilnehmende</p> <p>7 männliche Jugendliche / junge Erwachsene, alle JVA-Insassen</p> <p>Je 7 männliche Jugendliche / junge Erwachsene, alle JVA-Insassen</p> <p>8 männliche Jugendliche / junge Erwachsene, alle JVA-Insassen</p> <p>30 Jugendliche / junge Erwachsene, darunter 2 weibliche Teilnehmende</p>
	<p>1 Kurs mit 19 Treffen in der JVA Wierzen</p> <p>3 Kurse mit 20 Treffen Jugendamt / Jugendgerichtshilfe Potsdam</p> <p>2 Kurse mit 5 Treffen Future e.V.</p>	<p>8 männliche Jugendliche / junge Erwachsene, alle JVA-Insassen</p> <p>30 Jugendliche / junge Erwachsene, darunter 2 weibliche Teilnehmende</p> <p>10 männliche und 2 weibliche Teilnehmende</p>

	<p>Motivationskurs in Arrestanstalt mit 10 männlichen und 2 weiblichen Arrestierten</p> <p>Weiter Kooperationspartner: Vereine, Jugendvollzugsanstalten Spremberg, Jugendamt/ASD/JGH Potsdam, Sicherheitskonferenz Potsdam, Schulen</p>	<p>Insgesamt bei den Kursen 26 Abbrüche, wegen Nicht-Einhalten der Regeln, unpassender Maßnahmen, JVA-Verlegung, eigenem Entschluss der Teilnehmer</p>
	<p><u>Theaterprojekt</u> - wurde nach 7 Treffen abgebrochen -</p> <p><u>Echt Cool</u> – Präventionsangebot für Schülerinnen und Schüler in Gesamt- und Berufsschulen</p> <p><u>RESPEKT</u> – Trainingskurse zur Entwicklung von Konfliktfähigkeit an Schulen</p>	<p>Vornehmlich Aussiedlerjugendliche unterschiedliche Teilnehmerzahlen</p> <p>Projekttag an 3 Schulen für die Klassen 7 und 9 Projektwochen an 4 Schulen mit den Klassen 7 und 8</p> <p>2 Kurse (22 bzw. 26 Einheiten), Jugendliche aus den Klassen 7-9, die über einen langen Zeitraum hinweg in außergewöhnlichem Maße auffällig geworden waren</p>

	<p><u>Zertifizierungskurse AAT-Trainer</u> Modul 1: Gruppenfindung, Konfrontative Pädagogik, AAT, Heißer Stuhl Modul 2: Weiterentwicklung des AAT/Teil 1, Heißer Stuhl Modul 3: Weiterentwicklung AAT/Teil 2, Heißer Stuhl Modul 4: Selbsterfahrung, Transfer erlebnisorientierte Elemente, Rahmenbedingungen, Situationsanalyse, Heißer Stuhl Modul 5: Projektentwicklung, Anwendungsfelder, Heißer Stuhl Modul 6: Psychodrama, Projektentwicklung, Heißer Stuhl Modul 7: (in Frankfurt/M.) Präsentation der Projekte, Heißer Stuhl, Zertifikationsübergabe</p> <p>Gesamtdauer: 7 x 3 Tage über einen Zeitraum von mehreren Monaten</p>	<p>Zu Beginn 16 Teilnehmende, aus den Bereichen Justiz, Jugendhilfe und Jugendberufshilfe. Im Verlauf ist ein Teilnehmender wegen Veränderungen seiner beruflichen Aufgaben ausgestiegen (15 Zertifikate wurden ausgehändigt)</p>
	<p><u>Beratungen</u> von Projektpartnern, Eltern, Jugendlichen, anderen Fachkräften zu Fragen des Angebots an AAT/CT, fachlichem Erfahrungsaustausch, Problemen bei der Durchführung von Anti-Gewalt-Maßnahmen, generellem Interesse am Projekt. Darunter vor allem Beratung von Projektpartnern</p>	<p>206 Beratungen (darunter: 132 Beratungen von Projektpartnern, 61 Beratungen von anderen Fachkräften und 13 Beratungen von Eltern / Jugendlichen)</p>

<p>Infoveranstaltungen, Beteiligung an Veranstaltungen anderer Träger</p>	<p>Fachtage (3 Fachtage, 36 Teilnehmende aus den Bereichen Jugendhilfe, Justiz und Polizei)</p> <p>Fachtag „Mädchengewalt – was nun?“ (42 Teilnehmende aus der Schulsozialarbeit, der Bildungsarbeit, der Jugendhilfe / Jugendsozialarbeit und Justiz)</p> <p>Fachkongress „Gewalt ohne Ende“ in Potsdam, 209 Teilnehmende sowie zahlreiche Teilnehmer an einzelnen Fachvorträgen</p> <p>Teilnahme am Ökumenischen Kirchentag mit Beteiligung am Bühnenprogramm (Gesprächsrunde mit dem Innenminister und dem Jugendminister des Landes Brandenburg und 2 ehemaligen Teilnehmern an AAT), Informationsstand</p> <p>Präsentation im Landespräventionsrat, Messe Berlin, Kick-Fußballturnier, Elternkreis Petershagen</p>
---	---

Besondere Vernetzungsaktivitäten	Gemeinsame Projekte mit Schulen und Schulsozialarbeit: „Echt Cool“ und „Respekt“ (s.o.)
Öffentlichkeitsarbeit	Diverse Fachveröffentlichungen zu AAT Diverse Presseartikel Pressegespräch Fortbildungsverzeichnisse für AAT/CT-Angebot Präsentationsunterlagen zum Projekt, Materialien für einen Informationsstand Homepage, Give aways

Produkte	Lehrfilm zum „Heißen Stuhl“ (noch laufend) Unterrichtsbausteine „Echt cool. Jugendliche als Konfliktmanager“ Anti-Aggressivitäts-Training / Coolness-Training mit Mädchen – Arbeitshilfe CD „Anti-Aggressivitäts-Training zusammen mit dem Jugendamt der Stadt Potsdam“ RESPEKT – Trainingskurse zur Entwicklung von Konfliktfähigkeit an Schulen – Handreichung Buch „Gewalt ohne Ende“. Lambertus-Verlag
----------	---

Dezentrale Multiplikatorenschulung	Landesweite Multiplikatorenfortbildung, in Kooperation mit dem Sozialpädagogischen Fortbildungsinstitut (SPFW) des Landes, der Fortbildungsakademie der Justiz	6 Fortbildungen, 62 Teilnehmende aus den Bereichen Jugendhilfe, Jugendarbeit und Justiz sowie der Regionalen Arbeitsstelle für Ausländerfragen, Jugendarbeit und Schule e.V.
------------------------------------	--	--

2.4. ProJu – Projekt zur Verbesserung der Ausbildungsfähigkeit junger Menschen in Damme – Projekt Damme

2.4.1. Rahmenbedingungen

Träger des Projektes war das Caritas Sozialwerk St. Elisabeth in Vechta. Das Projekt selbst war in der Stadt Damme (Landkreis Vechta) angesiedelt. Am Projektstandort galten folgende Rahmenbedingungen: Damme hat 15.200 Einwohner. In den siebziger Jahren entstand in Damme im Rahmen der Friedlandhilfe ein Neubauviertel zunächst mit 100 Einfamilienhäusern für Aussiedler. Seither hat ein kontinuierlicher Zuzug von Aussiedlern stattgefunden. Mittlerweile haben sich Quartiere herausgebildet, in denen fast nur Aussiedler und ihre Familien leben. Der Anteil der Aussiedler an der Gesamtbevölkerung lag zum Zeitpunkt des Projektbeginns bei 16%, ein Viertel davon waren Jugendliche und junge Erwachsene. Weitere 3,8% der Einwohner waren Migranten aus anderen Ländern.

Die Arbeitslosenquote im Landkreis Vechta belief sich auf „nur“ 6,6% (2001). Der Anteil der arbeitslos gemeldeten jungen Menschen unter 25 Jahren war allerdings mit 14,3% der höchste Anteil im gesamten Geltungsbereich des Landesarbeitsamtes Niedersachsen. In Damme selbst betrug die absolute Zahl 380 Arbeitslosen, davon sind 59 unter 25 Jahre alt.

Folgende Beobachtungen bildeten den Projekthintergrund: In den letzten Jahren war in Damme ein sozialer Brennpunkt entstanden, der sich in einer massiven Polarisierung und Gettoisierung unterschiedlicher Gruppen zeigte. Bei den jugendlichen Aussiedlern zeigten sich erhebliche Integrationsprobleme, die sich u.a. in Alkohol- und Drogenkonsum sowie in Zerstörungs- und Gewaltaktionen äußerten. Oftmals fehlende Sprachkenntnisse erschwerten eine Integration sowohl im Berufsleben als auch im gesellschaftlichen Leben. Im Laufe der Jahre wurden von verschiedenen Seiten immer wieder Versuche unternommen, „Neubürger“ und Einheimische zusammen zu bringen. Es wurden Veranstaltungen zum besseren gegenseitigen Kennenlernen durchgeführt und Orte der Begegnung geschaffen. Die Erfahrung zeigte allerdings, dass nicht alle Zielgruppen durch diese Angebote erreicht wurden. Zwischen den „Neubürgern“ und den Einheimischen gab es weiterhin Misstrauen, Unverständnis und Ängste bis hin zu Feindseligkeiten. Ein Aufeinanderzugehen schien von beiden Seiten nicht ohne Weiteres möglich zu sein.

Auch die Schule hatte sich zunehmend mit den Ergebnissen einer noch nicht gelungenen Integration auseinander zu setzen, die sich in gegenseitigen fremdenfeindlichen Übergriffen, Lernstörungen, Schulversagen, Absentismus, Kriminalität, Sucht- und Drogenproblemen zeigten. An der Hauptschule Damme kamen 30%

der Schüler/innen aus Aussiedlerfamilien. Mit den oftmals fehlenden Kenntnissen der deutschen Sprache waren zwangsläufig schlechtere Zeugnisnoten und niedrigere Schulabschlüsse und damit geringere Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbunden. Diese Perspektivlosigkeit trug dazu bei, dass viele Aussiedlerjugendliche unmotiviert waren. Mit den traditionellen Mitteln der Jugendhilfe waren sie kaum oder gar nicht mehr zu erreichen. Stattdessen trafen sie sich an öffentlichen Plätzen in der Stadt, bildeten Cliques und „besetzten“ diese Plätze. Die Straße und öffentliche Plätze bildeten in dieser Weise einen wesentlichen Teil ihrer Lebenswelt. Die Straßenclique war der Ersatz für fehlende Sinnentwicklung.

Im Projektverlauf wurde überdies deutlich, dass der Konsum von Alkohol einen großen Stellenwert bei den Jugendlichen einnimmt. Alkoholkonsum gehört zu den Freizeitbeschäftigungen bereits bei Schüler/innen der unteren Klassen. Gespräche mit Eltern hatten hier oftmals keine Wirkung.

Im Freizeitbereich wurde der „Jugendtreff Damme“ mit seinem breiten Angebot an Freizeitmöglichkeiten von den Jugendlichen der Stadt und insbesondere auch von Jugendlichen aus Aussiedlerfamilien gerne genutzt. Darüber hinaus gab es in Damme eine relativ vielfältige Struktur von Vereinen und Freizeitangeboten der Kirchen. Es zeigte sich allerdings, dass die Jugendliche wenig Interesse an solcherart festen Angeboten haben. Es gibt wenig Neigung, sich an die in Vereinen bestehenden Regeln zu halten und die Verbindlichkeiten des Vereinssports einzugehen.

Angebotslücken insbesondere mit Blick auf die Jugendlichen aus Aussiedlerfamilien bestanden in vielfältiger Weise. Die Unterstützung beim Übergang von der Schule in den Beruf, wie sie von der Berufsberatung und durch die Fachkonferenzlehrer geleistet wurde, reichte bei weitem nicht aus. Das vorhandene Angebot zur Berufsvorbereitung und Berufsfindung bedurfte der Ergänzung für diese Jugendlichen. Es fehlte des Weiteren an speziellen Angeboten und präventiven Maßnahmen im Rahmen der Freizeitgestaltung sowie der Konfliktschlichtung. Von der methodischen Seite her bestand ein Mangel an offenen Angeboten für die Jugendlichen, die mit den traditionellen Mitteln der Jugendhilfe nicht mehr zu erreichen waren. Defizite gab es des Weiteren in der aufsuchenden Arbeit, es fehlte ein Streetworker der dort aktiv ist, wo die Jugendlichen sich in ihren Cliques aufhalten. Speziell in der Drogenberatung reichten die Kapazitäten nicht aus, um der wachsenden Problembelastung auf Seiten der Aussiedlerjugendlichen begegnen zu können.

Auch mit Blick auf die Eltern dieser Jugendlichen waren spezifische Schwierigkeiten zu konstatieren. Den Eltern mangelte es häufig an Kenntnissen der deutschen Sprache. Deshalb blieben sie den Elternabenden und Elternsprechtagen in den Schulen fern, bei Einzelgesprächen mussten häufig Dolmetscher hinzugezogen werden.

Wie andernorts auch zeigten sich weitere Problemzusammenhänge von Jugendlichen mit Migrationshintergrund: Viele jugendliche

Migranten finden bei ihren Eltern kaum noch Unterstützung, da diese selbst die Integration zu bewältigen haben. Dazu kommen soziale Schwierigkeiten wie Arbeitslosigkeit und damit verbunden Alkoholprobleme, Depressionen, Gewalt zwischen den Eltern. Oftmals hält die Mutter mit ihrer Erwerbstätigkeit die Familie aufrecht. In vielen Migrantenfamilien ist ein Rollentausch und eine Verschiebung der Fürsorge zu beobachten. Die Kinder treten als Dolmetscher für ihre Eltern auf und sorgen für sie anstatt von ihnen versorgt zu werden. Die Jugendlichen erleben dies als Schwäche. Es entgeht den Jugendlichen nicht, dass die Eltern mit ihren in den Herkunftsländern bewährten Verhaltensmustern nicht in diese neue Umgebung „passen“. Die Folge kann ein Autoritätsverlust insbesondere des Vaters sein – zumal wenn dieser arbeitslos ist. Die Kinder und Jugendlichen finden in den Familien keinen Halt mehr. Die Schule kann hier nur schwer kompensieren, denn genau hier erleben die Jugendlichen aufgrund fehlender Deutschkenntnisse laufend Misserfolge und können kein Selbstvertrauen entwickeln.

Im Bereich der Berufsvorbereitung und Berufsfindung wirkte sich negativ aus, dass ein Berufsinformationszentrums (BIZ) vor Ort fehlt. Das nächste BIZ befindet sich in 25 km Entfernung und war zudem schlecht mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu erreichen. Zur ohnehin problematischen sozialen Erreichbarkeit kam damit eine schlechte räumliche Erreichbarkeit hinzu.

In einer Vielzahl relevanter Institutionen in Damme war bereits eine hohe Sensibilität für die gesamte Integrationsproblematik vorhanden. Bereits seit 1998 gibt es einen Präventionsrat der Stadt, in dem sich Mitarbeiter und Ehrenamtliche aus unterschiedlichen Institutionen und Arbeitsbereichen engagieren. Der Präventionsrat untergliedert sich in verschiedene thematische Arbeitsgruppen. Vor Ort gab es bereits eine Fülle von einschlägigen Aktivitäten und wechselnden Projekten. Diese wirkten jedoch immer nur punktuell. Als Konsequenz hatte sich eine sog. Konzeptgruppe gebildet, die eine weitreichende Vernetzung der verschiedenen Aktivitäten und ausführenden Institutionen herbeiführen sollte. Verhindert werden sollte, dass sich Angebote überschneiden, Angebote doppelt vorhanden sind und in anderen Bereichen dagegen Defizite bestehen.

Bei der Implementierung des Projektes und der einzelnen vorgesehenen Maßnahmen konnte an die Aktivitäten des Präventionsrats als auch der Konzeptgruppe sowie an die verschiedenen bereits vorhandenen Einzelprojekte „Print – Präventions- und Integrationsstelle“, „Pro teens“ (Internetcafe) und „Alte Schule Bergfeine“ (Jugendberufshilfe) angeknüpft werden.

Mit Projektbeginn wurden Kooperationskontakte zu einem breiten Spektrum an Einrichtungen und Institutionen aufgebaut: Jugendtreff, Jugendgemeinschaftswerk, Aussiedlerbeauftragte, Drogenberatungsstelle, Jugendwerkstatt Damme, Sportvereine etc. Auszubauen und zu vertiefen waren die Kontakte insbesondere zu den ortsansässigen Betrieben.

Auch für das Projekt Damme galt, dass der Träger bereits in der Vergangenheit ein vielfältiges Engagement für die Zielgruppe gezeigt hatte (s.u.) und entsprechend auf die daraus entstandenen Kooperationsbeziehungen zu den verschiedensten Institutionen und Einrichtungen aufgebaut werden konnte.

2.4.2. Einrichtungsdaten

Das Projekt arbeitete von November 2001 bis Dezember 2003. Die Finanzierung erfolgte aus EU-Mitteln und aus Mitteln des niedersächsischen Programms „Stärkung der Hauptschule im Rahmen der Umsetzung regionaler Konzepte“.

Auch bei dem Dammer Projekt handelte es sich um ein Kooperationsprojekt, feste Kooperationspartner waren das Caritas Sozialwerk St. Elisabeth, die Stadt Damme und die Hauptschule mit Orientierungsstufe Damme, an der das Projekt auch räumlich in der Etage des Hauptschulbereichs untergebracht war. In Kooperationsabsprachen war geregelt, dass der Arbeitsschwerpunkt des Projektes im Übergang von der Schule in den Beruf liegen sollte.

Das Projekt war mit einer vollen Stelle (38,5 Stunden/Woche) ausgestattet. Die Aufgaben lagen in der Organisation und Durchführung der zentralen Maßnahmen am Standort (Durchführung der Seminare zur Berufs- und Lebensplanung, der Sozialen Gruppenarbeit, des Bewerbungstrainings, Einzelfallberatung etc.). Die Mitarbeiterin hatte die Qualifikation einer Dipl.Pädagogin mit Erfahrungen aus der Kinder- und Jugendarbeit.

Eine Einbindung des Projektes in die Caritas-Trägerstruktur vor Ort in der Stadt Damme war nicht gegeben. Überregional (Landkreis Vechta) war das Projekt qua Teilnahme an Dienstbesprechungen in verschiedene einschlägige Projekte des Trägers eingebunden: Print / Präventions- und Integrationsstelle, JUMP / Jugend mit Perspektive, RABaz / Regionale Arbeits- Bildungsangebote für die Zukunft langzeitarbeitsloser Jugendlicher und RAN / Regionale Arbeitsstelle zur beruflichen Eingliederung junger Menschen in Niedersachsen. Regelmäßigen Austausch gab es des Weiteren mit dem Jugendgemeinschaftswerk und der Migrationshilfe, beide ebenfalls in Trägerschaft der Caritas.

2.4.3. Maßnahmenumsetzung und Zielerreichung

Entsprechend der Konzeption richtete sich das Projekt am Standort Damme auf eine Verbesserung der Beschäftigungschancen insbesondere von Aussiedlerjugendlichen, die vor dem Ende ihrer Schulzeit stehen oder die Schule verlassen haben ohne einen Arbeitsplatz zu finden. Vorgesehen waren dazu ergänzende schulische Maßnahmen, der Aufbau von Elternarbeit sowie die Unterstützung beim Zugang in Ausbildung, der dazu notwendige Aufbau einer Kooperation zwischen Schule und Wirtschaftsunternehmen in der Region sowie eine Vernetzung mit anderen Einrichtungen im Bereich der Jugendhilfe und insbesondere im Freizeitbereich.

Das Projekt in der Stadt Damme war ausschließlich auf eine einzelne Schule ausgerichtet. Das Projektdesign sah die kontinuierliche Anwesenheit der Projektmitarbeiterin in dieser Schule vor, um ständig als Ansprechpartnerin für Fragen der Berufseinmündung für die Jugendlichen wie auch für die Lehrkräfte präsent zu sein.

Anders als im Projekt Saarlouis, das ebenfalls hauptsächlich im schulischen Bereich agierte, erfolgte im Dammer Projekt die Kontaktaufnahme mit der konkreten Schule nicht in direkter Absprache zwischen Projekt und Schule, sondern vermittelt über eine Auswahlentscheidung der regionalen Schulkonferenz. In der praktischen Konsequenz bedeutete diese Vorgehensweise, dass seitens des Projektes keine vorhergehende Prüfung der Rahmenbedingungen und insbesondere der Kooperationsbereitschaft mit dem dortigen Personal möglich war.

Entsprechend der Konzeption wurde ein breites Bündel von Maßnahmen zur Stärkung der Ausbildungsbereitschaft der Jugendlichen und zur Steigerung der sozialen Kompetenz im wechselseitigen Umgang miteinander durchgeführt: Selbstbehauptungskurse für Mädchen und Jungen zur Steigerung des Selbstbewusstseins, Seminare zur Berufs- und Lebensplanung für junge Frauen und Männer sowie Soziale Gruppenarbeit in einzelnen Klassen. Mit Blick auf die Steigerung der Qualifikationen wurden „Liftkurse“ in einzelnen Fächern im Zusammenhang mit dem Förderkonzept der Schule angeboten, u.a. ein Computerzertifizierungskurs. Bestandteil waren ferner Betriebspraktika, Betriebsbesichtigungen, Bewerbungstrainings und Hausaufgabenhilfe. Die zu Beginn anvisierte Elternarbeit wie auch der Aufbau von Kooperationsbeziehungen zwischen Schule und ansässigen Wirtschaftsunternehmen traten bereits in der Anfangsphase in den Hintergrund zugunsten einer Fokussierung auf die Jugendlichen und die Entwicklung von Angeboten zur Kompetenzerweiterung (*siehe dazu auch weiter unten*). Erst in der Endphase des Projektes verdichteten sich die Beziehungen zu ansässigen Wirtschaftsunternehmen.

Die Seminare zur Berufs- und Lebensplanung richteten sich an Schülerinnen und Schüler der Klassen 9. Die sowohl klassenintern als auch klassenübergreifend angelegten und für Mädchen und für Jungen jeweils getrennt durchgeführten Seminare zielten auf die Stärkung der Selbstwahrnehmung und des Selbstbewusstseins, auf die Erweiterung des Berufswahlspektrums, den Ausbau der Ausbildungsmotivation und die Befähigung zu einer eigenverantwortlichen Lebensplanung. Die Arbeitsmaterialien und die Aufbereitung der Erfahrungen bei der Durchführung in Form von Methoden- und Seminarvorschlägen wurden in einer Handreichung für Lehrkräfte und Fachkräfte der Jugendarbeit zusammengefasst.

Bei den Seminaren musste realistischer Weise davon ausgegangen werden, dass die schlechten Arbeitsmarktschancen vor Ort von vornherein als eine Begrenzung wirken würden. So ließ sich beobachten, dass der Wunsch nach einer beruflichen Ausbildung bei wesentlich mehr Schüler/innen entwickelt worden war als

schlussendlich in eine Ausbildung einmündeten. Weil kein Ausbildungsplatz gefunden wurde, waren die Schüler/innen gezwungen auf ihrer Schule zu bleiben, die Klasse 9 noch einmal zu wiederholen oder auch in die 10. Klasse überzugehen, selbst wenn wenig Aussicht bestand, diese erfolgreich zu absolvieren. Oft wünschten sich auch die Eltern einen weiteren Verbleib auf der Schule, weil sie sich dadurch eine Verbesserung der Ausbildungschancen erhoffen. Ein Teil der Schüler/innen wich zu den berufsbildenden Schulen aus, allerdings war auch hier die Platzzahl begrenzt.

Aus dem Projekt heraus und in Kooperation mit der zuständigen Agentur für Arbeit und örtlichen Betrieben konnten 26 Jugendliche in eine Ausbildung vermittelt werden, darunter 12 Jugendliche mit einem Migrationshintergrund. Das Spektrum der Ausbildungsberufe umfasste hier das Berufsfeld Hotelfachfrau, Friseurin, Industriemechaniker, Koch, Verpackungsmittelmechaniker, Kfz-Mechaniker, Tischler, Fachkraft für Lebensmitteltechnik.

Im Rahmen des Projektes wurde ein kontinuierlicher Förderunterricht zunächst für das Fach Deutsch, später auch für das Fach Mathematik angeboten. Bei den teilnehmenden Schüler/innen handelte es sich überwiegend um auffällige Jugendliche, die Lernschwierigkeiten aber auch Verhaltensauffälligkeiten zeigten. Der Förderunterricht wurde verbunden mit dem Angebot eines Mittagstisches – als einem Anreiz für die Jugendlichen bis zum Beginn der Förderstunden in der Schule zu bleiben. Z.T. waren auch Gespräche mit Eltern notwendig, um diese zu überzeugen, dass die Angebote eine wichtige Hilfe für das Kind darstellen.

Zum Angebot innerhalb des Projektes gehörte des Weiteren Soziale Gruppenarbeit innerhalb einzelner 6ter und 7ter Klassen. Die Soziale Gruppenarbeit zielte auf eine Steigerung der sozialen Kompetenz der Schüler/innen. Dazu gehörte die Entwicklung von Selbstbewusstsein und der Fähigkeit, Verantwortung zu übernehmen, Unterschiede zwischen den Mitschüler/innen zu akzeptieren und zu schätzen. Speziell für die 7ten Klassen der Kooperationsschule wurde diese Maßnahme für notwendig erachtet, weil in dieser Klasse Schülerinnen und Schüler aus sieben verschiedenen 6ten Klassen zusammengeführt wurden, mit dem Erfordernis sich miteinander zu arrangieren. Die Soziale Gruppenarbeit in den zwei 7ten Klassen erfolgte in Rücksprache mit den jeweiligen Klassenlehrern, sie erstreckte sich über 10 – 12 Einheiten. Es handelte sich dabei um eine Kooperation mit der ebenfalls in der Kooperationsschule tätigen PRINT-Mitarbeiterin. Die Umsetzung der Planungen in der Kooperationsschule war allerdings von divergenten Erwartungshaltungen seitens der Lehrkräfte begleitet. Unter „Sozialer Gruppenarbeit“ wünschte sich das Kollegium z.T. vor allem die Entlastung bei der Einzelfallarbeit mit auffälligen, als „schwierig“ bekannten Schüler/innen. Das Kollegium erhoffte sich hier eine direkte Entlastung der konkreten Unterrichtssituationen. Die Erwartungen richteten sich damit eher auf Schulsozialarbeit in Form von Einzelfallberatung, nicht aber auf die Implementierung neuer Bestandteile in den Unterricht.

Die konkreten Erfahrungen mit den Bewerbungstrainings führten im Projektverlauf zu einer Umstellung des Maßnahmenkatalogs. Im Verlauf des erstmals durchgeführten Angebots zeigte sich, dass die Schüler/innen nicht bereit waren, zu einem zusätzlichen Termin am Nachmittag in die Schule zu kommen. Der gleichwohl vorhandene Bedarf an Unterstützung bei Fragen zur Berufseinmündung und konkreten Vorbereitungen im Vorfeld von Bewerbungen zeigte sich allerdings in den häufigen Einzelanfragen an die Projektmitarbeiterin während der Schulpausen. Unter den in dieser Weise Unterstützung suchenden Jugendlichen finden sich zum weit überwiegenden Teil Jugendliche mit einem Migrationshintergrund. Das Bewerbungstraining wurde auf dem Hintergrund dieser Erfahrungen nicht mehr angeboten. Stattdessen stand die Projektmitarbeiterin nun während der Schulpausen für die Einzelberatung „auf Abruf“ zur Verfügung.

Im Projektverlauf erwies sich der Freizeitbereich und hier insbesondere der Sportbereich als ein prädestiniertes Integrationsfeld. Deutlich wurde überdies, dass es spezifischer Angebote zur Steigerung des Selbstwertgefühls gerade auch für männliche Jugendliche bedurfte, in denen ihnen Lernchancen für alternative Verhaltensweisen geboten werden. Entsprechende Angebote wurden gemeinsam mit der Print-Stelle und örtlichen Vereinen konzipiert und durchgeführt. Insbesondere das Angebot eines „Mitternachts-Sports“ erreichte eine Vielzahl männlicher Jugendlicher. Die offene Struktur – anders als im Vereinssport galt die kontinuierliche Teilnahme nicht als Voraussetzung – entsprach den Bedürfnissen der Jugendlichen nach „unverbindlicher“ sportlicher Betätigung. De facto nahmen viele Jugendliche dann doch kontinuierlich dieses Angebot wahr.

Als weitere Maßnahmen außerhalb des schulischen Kontextes gehörte zur Konzeption des Gesamtprojektes die Durchführung von Infoveranstaltungen zum Abbau von Vorurteilen. Zielgruppen dieser Angebote waren ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen sowie Mitarbeiter/innen des Dammer Präventionsrates.

Die Anbindung des Projektes an eine einzelne Schule hatte prinzipielle Konsequenzen: die Möglichkeit zur Erprobung konzeptionell vorgesehener Maßnahmen ist immer „gebrochen“ durch die Spezifika der konkreten Schule – angefangen von den vorgefundenen räumlichen Gegebenheiten bis hin zu fachlichen Orientierungen und schulentwicklungsbezogenen Schwerpunktsetzungen des Lehrerkollegiums. Was in der Kooperationsschule nicht durchführbar ist, muss unerprobt bleiben.

Entgegen den Projektplanungen konnte beispielsweise der in der Konzeption vorgesehene Bestandteil Konfliktlotsen-Mediation nicht realisiert werden. Eine umfängliche externe Fortbildung zur Schulmediation wurde zwar von der Projektmitarbeiterin vor Ort und einer Lehrerin der Kooperationsschule wahrgenommen, ein Transfer der Fortbildungsinhalte in das Kollegium und damit die Umsetzung in die Ausbildung von Schülern zu Konfliktlotsen scheiterte jedoch.

Ebenfalls nicht realisiert werden konnte eine weitere Planung: die Durchführung einer Betriebsralley, die den Jugendlichen die Möglichkeit geben sollte, zusätzlich zu dem Betrieb, in dem das

verbindliche Betriebspraktikum in Klasse 9 absolviert wird, weitere Betriebe intensiver kennen zu lernen. Es gelang nicht, Kooperationspartner für diese Betriebsralley zu finden. Als Hintergrund wurden negative Erfahrungen zu Veranstaltungen dieser Art seitens der potentiellen Kooperationspartner geltend gemacht. Auch andere Vorschläge, die auf eine Ausweitung der praktischen Erfahrungen mit der Arbeitswelt zielten, konnten während der Projektlaufzeit nicht realisiert werden. Vorschläge wurden jeweils unter Hinweis auf bereits vorliegende negative Erfahrungen zurück gewiesen.

Umgesetzt werden konnte dagegen der Vorschlag, den Schulabgängern der 8ten Klassen ein zweiwöchiges Betriebspraktikum zu ermöglichen. Diese Jugendlichen hätten andernfalls die Schule verlassen ohne je einen direkten Kontakt mit der Arbeitswelt gehabt zu haben.

Zum Ende der Projektlaufzeit zeigte sich dann ein wachsendes Interesse der großen Unternehmen in Damme an einer Stärkung der Hauptschule, das Projekt griff diese Entwicklung aktiv in Form der Anbahnung von direkten Kooperationen auf. Es konnten Praktikumsplätze akquiriert werden wie auch in einem Fall die Übernahme in ein Ausbildungsverhältnis aus dem Praktikum heraus möglich wurde. Die verstärkten Kooperationsbeziehungen mündeten in einen „Runden Tisch“ zwischen Schule und Ausbildungsbetrieben.

In der folgenden Übersicht ist die Gesamtheit der Maßnahmen und Produkte noch einmal im Überblick und mit Angaben zum quantitativen Umfang zusammengestellt.

Aktivitäten im Teilprojekt „ProJu“

<p>Kurse, Workshops, Seminare, Projekte, Qualifizierungsmaßnahmen</p>	<p><u>Selbstbehauptungskurs für Mädchen</u></p> <p><u>Selbstbehauptungskurs für Jungen</u></p> <p><u>Seminare zur Berufs- und Lebensplanung:</u> Schülerinnen der 9ten Klasse wird hier Gelegenheit gegeben, sich mit ihrer beruflichen und privaten Zukunft selbstkritisch auseinander zu setzen</p> <p><u>Seminar zur Berufs- und Lebensplanung von Jungen der 9ten Klasse</u></p> <p><u>Bewerbungstrainings:</u></p> <p><u>Betriebsbesichtigungen</u></p> <p><u>Teilnahme an einem Seminar „Berufsorientierung“ der Berufsschule</u></p> <p><u>Soziale Gruppenarbeit</u> in einer 6ten und zwei 7ten Klasse, im Mittelpunkt steht die Stärkung der sozialen Kompetenz; die soziale Gruppenarbeit findet in Kooperation mit der Klassenlehrerin/dem Klassenlehrer statt</p> <p><u>Seminar zur Persönlichkeitsstärkung von Jungen</u> in Kooperation mit der Hauptschule, der Präventions- und Integrationsfachkraft und dem Jugendtreff. Dieses Seminar fand</p>	<p>1 Kurs 8 Teilnehmer/innen, davon 3 Mädchen aus Aussiedlerfamilien</p> <p>1 Kurs 12 Teilnehmer davon 7 Jungen mit Migrationshintergrund</p> <p>1 Seminar 19 weibl. Jugendliche, davon 7 Teilnehmerinnen mit Migrationshintergrund</p> <p>1 Seminar 31 männl. Jugendliche, davon 8 Teilnehmer mit Migrationshintergrund</p> <p>4 Trainings 12 Teilnehmende, davon der überwiegende Teil Schüler/innen mit Migrationshintergrund</p> <p>19 Betriebe wurden besichtigt 92 Teilnehmende; 1 weiterer Betrieb, 47 Teilnehmende sowie eine Besichtigung der Autostadt Wolfsburg mit 82 Schüler/innen</p> <p>4 Besuchstermine, insgesamt 21 Teilnehmende, darunter 19 Jungen, 2 Mädchen</p> <p>6te Klasse und zwei 7te Klassen der kooperierenden Hauptschule, jeweils 10 -12 Einheiten</p> <p>1 Seminar 12 männliche Jugendliche, davon Jugendliche mit</p>
---	--	--

	<p>im Jugendtreff statt, musste aber, weil die Räumlichkeiten für einen längeren Zeitraum nicht mehr zur Verfügung standen unterbrochen werden.</p> <p><u>Hausaufgabenhilfe und Förderunterricht in Deutsch</u> wurde in mehreren Gruppen kontinuierlich angeboten. Für die Hausaufgabenhilfe gab es eine verpflichtende Anmeldung für ein Schulhalbjahr. Die Hausaufgabehilfe war eng verbunden mit dem Angebot eines Mittagstisches. Wer am Angebot Mittagstisch teilnahm, verpflichtete sich zur Teilnahme an der Hausaufgabenhilfe</p> <p><u>Einzelfallberatung in beruflichen Fragen</u></p> <p><u>Intensive Sozialpädagogische Beratung</u></p> <p><u>Computerkurs für Mädchen, freiwillige Teilnahme; Kursdauer: 2 Monate, einmal wöchentlich 2 Schulstunden</u></p> <p><u>Vermittlungen in Ausbildung abgeschlossen</u></p> <p><u>Vermittlungen in Ausbildung (bei Projektende noch laufend)</u></p>	<p>Migrationshintergrund</p> <p>Ständig 6-7 Gruppen mit durchgängig rd.20 Schüler/innen, davon ein großer Teil mit Migrationshintergrund; im Verlauf ca. 12 Abbrüche, davon fast ausschließlich Schüler mit Migrationshintergrund</p> <p>56 Jugendliche, 123 Beratungen</p> <p>18 Jugendliche, 58 Beratungen</p> <p>3 Kurse 33 Schülerinnen und Schüler aus den Klassen 8 bis 10, davon 19 mit Migrationshintergrund</p> <p>26 Vermittlungen, davon 10 Mädchen (6 mit Migrationshintergrund) und 16 Jungen (davon 6 mit Migrationshintergrund)</p> <p>17, davon 5 Mädchen (4 mit Migrationshintergrund) und 12 Jungen (davon 6 mit Migrationshintergrund)</p>
	<p><u>Mitternachtsport</u></p>	<p>Wechselnde Teilnehmer/innen</p>

Infoveranstaltungen, Beteiligung an Veranstaltungen anderer Träger	Antirassismus-Training mit Lehrkräften der Kooperationsschule	34 Teilnehmende
--	---	-----------------

Besondere Vernetzungsaktivitäten	<p>AG Konzeptgruppe: Erstellung eines Vernetzungskonzeptes für die Stadt Damme</p> <p>AG Jugend – Schule – Beruf / Präventionsrat der Stadt Damme</p> <p>Kooperationsmaßnahmen mit dem Institut für Gewaltprävention, Selbstbehauptung und Konflikttraining</p>
Öffentlichkeitsarbeit	<p>Presseberichte zum Projekt</p> <p>Berichte für Ausschusssitzungen</p> <p>Teilnahme an der Schulbörse „Startklar für den Beruf – Weser-Ems macht Schule“</p> <p>Hörfunkbeitrag für den NDR</p> <p>Veranstaltungsreihe zum Projekt (Themen: „Zukunft Schule“, „Bildungsstandards – gute Aussichten?“, „Schule und Interkulturalität“, „Bewährtes erhalten – Fremdes entdecken“)</p>

Produkte	Seminare zur Berufs- und Lebensplanung von Jungen und Mädchen – eine Handreichung
----------	---

Dezentrale Multiplikatorenschulung	Antirassismustraining – Argumentationstraining gegen Stammtischparolen – für ehrenamtliche Mitarbeiter/innen in der Pfarrgemeinde Damme
------------------------------------	---

3. Standortübergreifende Multiplikatorenschulungen

Die standortübergreifenden Multiplikatorenschulungen richteten sich an die direkten Projektmitarbeiter und –mitarbeiterinnen sowie an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den vier Caritasverbänden, an denen die Teilprojekte angesiedelt waren. Mit den Schulungen als standortübergreifendem Bestandteil des Gesamtprojektes sollten möglichst viele „Schlüsselpersonen“ erreicht werden, die im Rahmen ihrer Tätigkeit Einfluss auf den Arbeitsmarkt – einem wichtigen Ort der Begegnung zwischen Einheimischen und Zugewanderten – haben. Wichtigster Aspekt war, dass die Teilnehmer/innen der Schulungen befähigt werden, das Gelernte in ihrem Umfeld bzw. Arbeitsfeld weiter zu tragen.

Die Teilnahme von Nicht-Projektmitarbeitern an den Schulungen war zugleich als Teil des innerverbandlichen Reflexionsprozesses – dem zweiten standortübergreifenden Projektbestandteil – konzipiert. Über die Teilnahme an den Schulungen sollte eine Auseinandersetzung mit dem Thema „Umgang mit Fremden“ und eine Sensibilisierung der Caritasmitarbeitern auch außerhalb des XENOS-Projektes angestoßen werden.

Insgesamt waren zwei standortübergreifende Multiplikatorenschulungen geplant sowie vier dezentrale Multiplikatorenschulungen für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der caritas-externen Projektpartner. Tatsächlich wurden - entsprechend dem thematischen Bedarf der XENOS-Mitarbeiter - insgesamt vier standortübergreifende Multiplikatorenschulungen durchgeführt⁷. Bei den vier dezentralen Multiplikatorenschulungen für Mitarbeiter der Projektpartner wurden die lokalen Bedürfnisse jeweils in der Konzeption und Planung berücksichtigt (vgl. Kapitel 2).

Die Vergabe der Aufträge zur Leitung der Schulungen erfolgte nach Einholung von mindestens 3 Angeboten. Die Projektkoordinatorin führte im Voraus Gespräche mit den potentiellen Anbietern und informierte über die Projekte, über die Ziele der Schulung und über die Erwartungen der Teilnehmer/innen.

Die Auswertung der Multiplikatorenschulungen fand jeweils anhand eines Auswertungsbogens sowie im Rahmen der regelmäßigen Projektkoordinationssitzungen statt. Folgende Ergebnisse liegen zu den Schulungen vor:

⁷ Die Schulung zum Thema „Öffentlichkeitsarbeit“ war ursprünglich nicht geplant. Im Rahmen der Bedarfsanalyse wurde jedoch der Bedarf einer solchen Schulung festgestellt.

Argumentationstraining, Hünfeld, 24.-25. April 2002 (Dauer 2 Tage, 12 Teilnehmer/innen)

Die Gruppe bestand aus 11 XENOS-Projektmitarbeiter/innen bzw. Leiter/innen und einem Caritasmitarbeiter, der mit den Mitarbeitern des Teilprojektes „ProJu“ (Caritas Sozialwerk St. Elisabeth, Vechta) kooperiert. Die Gruppe war hinsichtlich der Arbeitsfelder der Teilnehmenden damit sehr homogen.

Das Argumentationstraining⁸ hatte das Ziel, die Teilnehmer/innen zu befähigen, bestimmte Situationen, die im öffentlichen oder im privaten Raum vorkommen, besser zu bewältigen: Das Gerede an der Ladenkasse, wenn Ausländer „zu viel“ einkaufen; die Sprüche in der Straßenbahn über „zu viele Ausländer in unserem Land“... Und der Stammtisch, wenn die Stimmen lauter, die Meinungen heftiger und die Aussagen schärfer werden. Warum hat man nicht interveniert? Aber hätte man eine Chance gehabt? Das Argumentationstraining sollte hier Hilfen für sinnvolles Argumentieren geben.

Das Training war strikt Teilnehmer/innen-orientiert angelegt, so dass die Interessen der Teilnehmenden im Mittelpunkt standen. Es wurden Handlungsformen und –wege sowie angemessene Argumentationsstrategien in schwierigen Situationen durch praktisches Ausprobieren aufgezeigt. Die Trainerin verteilte zusätzlich Materialien, um die hinter den Parolen und Sprüchen liegenden psychologischen, sozial-psychologischen, soziologischen und politischen Motive und Faktoren verstehbar zu machen.

Im Laufe des Seminars konnten die Teilnehmer/innen üben, Partei zu ergreifen, und zwar für:

- Menschenrechte
- Toleranz
- Gewaltfreiheit
- Eine zivile politische Kultur

sowie gegen:

- Diskriminierung
- Verachtung Andersdenkenden und Andersaussehender
- Rassismus
- Ein Klima von Bedrohung und Gewalt
- Rechtsextremismus.

⁸ Leiterin des Trainings war Frau Regina Hunke. Frau Hunke gehört zum Pool der von Dr. Klaus-Peter Hufer ausgebildeten Multiplikatoren. Dr. Hufer hat diese Art von Training entwickelt und das Konzept in einem Buch veröffentlicht: „Argumentationstraining gegen Stammtischparolen - Materialien und Anleitungen für Bildungsarbeit und Selbstlernen, 1999, Wochenschau Verlag).

Grundsätzlich waren alle Projektteilnehmer mit der Schulung zufrieden. Die Ergebnisse der Auswertung können so zusammengefasst werden:

- Die Teilnehmer/innen fanden die Trainerin überzeugend und kompetent.
- Obwohl viele Aspekte schon bekannt waren, wurde das Thema im Rahmen des Trainings zum ersten Mal „kompakt und systematisch“ behandelt.
- Vor allem durch das praktische Ausprobieren in Rollenspielen haben die Teilnehmer/innen viel gelernt. Manche hätten gerne weitere Rollenspiele gemacht.
- Deutlich wurde für alle, dass es wichtig ist sich Wissen anzueignen, um sachlich und fundiert diskutieren zu können.
- Das Gelernte wurde als geeignet für eine Übertragung in die Arbeit im Projekt bewertet.
- Die Themen Rassismus, Rechtsextremismus, Antisemitismus hätten allerdings tiefer behandelt werden müssen.

Schulung „Öffentlichkeitsarbeit im Rahmen der XENOS-Projekte“, 28.-29. November 2002

(Dauer 1,5 Tage, 12 Teilnehmer)

Öffentlichkeitsarbeit war ein wichtiger Bestandteil der XENOS-Projekte, die Projektmitarbeiter/innen verfügten aber über keine Qualifizierung in diesem Bereich. Die Schulung zielte entsprechend darauf, Instrumente für eine wirksame und „Caritas-orientierte“ (s. Caritas-Erscheinungsbild) Öffentlichkeitsarbeit zu vermitteln⁹.

An der Schulung nahmen auch zwei jugendliche Teilnehmer aus dem Teilprojekt „Dem Fremden begegnen – Jüdisches Leben in der Lausitz“. Da die Öffentlichkeitsarbeit ein ganz wesentlicher Bestandteil dieses Teilprojektes war, erwies sich die Teilnahme der Jugendlichen als sehr passend und hilfreich für die Umsetzung der Projektziele. Folgende Themen wurden in der Schulung behandelt:

- Einführung in die Öffentlichkeitsarbeit: Begriffsdefinitionen: Öffentlichkeitsarbeit, Marketing, Werbung, Fundraising / Sponsoring u.a.
- Ziele, Anlässe, Maßnahmen, Instrumente der ÖA

⁹ Als Trainer wurde Frau Maja Roth ausgesucht, die zeitweise im Referat „Öffentlichkeitsarbeit“ des Deutschen Caritasverbandes arbeitet und verantwortlich für das Erscheinungsbild des verbandlichen Caritas ist.

- Aufbau und Inhalte eines PR-Konzepts: Situations-Analyse, Strategie, Taktik, Zeit- und Maßnahmenplan. Praktische Übung: Erstellung eines PR-Konzepts in Arbeitsgruppen.
- Einführung in die Presse- und Medienarbeit: Umgang mit Journalisten, Erstellung eines Verteilers, Inhalt und Aufbau einer Pressemitteilung, Inhalt einer Pressemappe. Schreibübung: Pressemitteilung.
- Einführung in Corporate Design und Corporate Identity: Präsentation, Vorstellung einiger Gestaltungsbeispiele des Erscheinungsbildes der verbandlichen Caritas in Deutschland (Briefbogen, Dokumentation, Flyer).
- Statement-Training mit praktischer Übung in Zweiergruppen

Die Ergebnisse der Auswertung können so zusammengefasst werden:

- Die Trainerin war sehr überzeugend und gut vorbereitet.
- Für die Themen, die behandelt wurden, war die Dauer des Seminars zu kurz. Das Seminar war sehr intensiv und die Themen waren vom zeitlichen Ablauf sehr komprimiert. Ein größerer Zeitrahmen wäre vom Vorteil gewesen.
- Sehr hilfreich waren die praktischen Übungen (Pressemitteilung, Statementtraining). Die Teilnehmer fühlten sich nach Abschluss der Schulung sicherer im Umgang mit Journalisten und bei der Erstellung einer Pressemitteilung. Diese Aspekte sind besonders relevant für die weitere Tätigkeit im Projekt.
- Das in den Teilprojekten bereits produzierte Material wie Flyer, Plakate wurde im Laufe des Seminars analysiert und kommentiert. Danach konnte das Material dem Gelernten entsprechend und nach den Kriterien des Corporate Designs und der Corporate Identity umgestaltet werden. Auch wurde das Gelernte angewendet für die Erstellung von Power Point Präsentationen und Pressemitteilungen.

„Anti-Rassismus-Training“, Berlin, 17.-21. März 2003
(Dauer: 3 Tage, 15 Teilnehmer)

Teilnehmer/innen des Trainings waren sowohl Mitarbeiter/innen aus den XENOS-Teilprojekten als auch Mitarbeiter/innen der Caritasverbände, in denen die Teilprojekte angesiedelt sind. Aus dem Projekt „ProJu“ (Vechta) nahm auch ein Mitarbeiter des lokalen Sozialamtes teil, mit dem das Projekt sehr eng kooperierte. Außerdem waren aus dem Teilprojekt „Dem Fremden begegnen - Jüdisches leben in der Lausitz“ (Görlitz und Cottbus) auch drei jugendliche Projektteilnehmer dabei. Die Gruppe wurde dadurch sehr heterogen in der Zusammensetzung und entsprechend auch in den Erwartungen.

Das Training erfüllte die Erwartungen der Teilnehmenden nicht. Die Ergebnisse der Auswertungsbögen können wie folgt zusammengefasst werden:

- Der Trainer hat nicht zielgruppenorientiert gearbeitet. Im Laufe des Seminars wurde dem Umstand, dass es sich fast ausschließlich um Personen, die im Bereich „Migration“ arbeiten (XENOS-Mitarbeiter, Mitarbeiter von Migrationsdiensten, interessierte Multiplikatoren, Sozialpädagogen) handelte, keine Rechnung getragen.
- Eine stärkere Auseinandersetzung in der Gruppe zum Thema Rassismus hat gefehlt, um die eigenen Einstellungen und eventuell unterschwellige Formen von Diskriminierung in der Gruppe erfahren zu können. Aus eigener Erfahrung wissen die Teilnehmer/innen allerdings, dass dies Gefahr laufen kann, emotional zu werden. Gerade das wäre aber das Spannende und „Ich-nahe“ an einem solchen Training gewesen. Viele Teilnehmer/innen hatten den Eindruck, dass der Referent diesen Schwierigkeiten aus dem Weg gehen wollte.
- Die Methoden wurden schlecht angewendet, alles blieb an der Oberfläche, Themen wurden angerissen aber nicht vertieft.
- Der Trainer hat nicht überzeugend gewirkt, seine Gruppenleitungskompetenzen waren mangelhaft.
- Inhalte anderer Trainings wie Argumentationstraining, interkulturelles Training, Streitschlichtung, Trainings gegen Gewalt standen im Vordergrund.
- Für die Mehrzahl der Teilnehmer/innen hat das Seminar kaum neue Erkenntnisse gebracht, weder im Bezug auf die persönliche Reflexion, noch im Bezug auf berufliches Handeln. Es wurden grundsätzlich keine neuen Anregungen, Inhalte oder Methoden vermittelt, die für die Arbeit zu verwerthen sind.
- Positiv fanden viele den didaktischen Ansatz (Freiwilligkeit, keine Meinungsänderung, kein gegenseitiger Druck der Gruppenmitglieder), wobei in diesem Ansatz möglicherweise aber auch die Schwächen des Trainings mitbegründet sind. „Fremd sein“ – Übungen sind mit diesem Ansatz sehr schwer durchzuführen.
- Geholfen hat vor allem die Arbeit in den Gruppen, die viele als informativ empfunden haben. Das Kennenlernen der anderen Mitarbeiter und der Austausch mit anderen Teilnehmenden waren sehr bereichernd.

Die Erfahrung hat bestätigt, dass es notwendig ist, sehr sorgfältig zu überprüfen was die Seminare genau beinhalten und welche Erfahrungen die Seminarleitungen jeweils mitbringen.

„Die Schwierigkeit, nicht rassistisch zu sein oder...rassistisch sind immer die Anderen“, Frankfurt/Main, 24.-26. Februar
(Dauer: 3 Tage, 10 Teilnehmer)

Nach der enttäuschenden Erfahrung mit dem o.g. Antirassismustraining wurde von Seite der Koordinatorin die Notwendigkeit gesehen, ein erneutes Training durchzuführen. Die Projektleiter bzw. die Projektmitarbeiter nahmen den Vorschlag dazu positiv auf und erklärten sich zu einer erneuten Teilnahme bereit.

Das Training wurde von Frau Prof. Dr. Annita Kalpaka, Professorin für Interkulturelle Pädagogik an der Evangelischen Fachhochschule Hannover, durchgeführt. Um eine homogene Teilnehmergruppe zu bilden beschloss die Projektkoordinatorin nur Mitarbeiter/innen einzuladen, die in den „Reflexionsprozess über den Umgang mit Fremden im eigenen Verband“ involviert waren. Daher nahmen am Training in der Mehrheit nur Mitglieder der in den jeweiligen Verbänden gegründeten „AG-Reflexion“ teil. Die „Reflexion über den Umgang mit Fremden in der eigenen Organisation“ stellte entsprechend den thematischen Schwerpunkt des Trainings.

In Absprache mit der Trainerin wurden folgende Ziele formuliert:

- Im Rahmen des Trainings soll der Versuch unternommen werden, die Ebenen des individuellen Handelns (Denken und Fühlen eingeschlossen) mit der institutionellen und gesellschaftlichen Ebene zusammenzubringen. Es soll versucht werden, die eigene Position zu erforschen und zu überprüfen – ein Schritt, der oft unterbelichtet bleibt, weil wir sowieso schon „auf der richtigen Seite stehen“ und *wir* diejenigen sind, die andere über Rassismus und Diskriminierung aufklären wollen.

Ziele dieser Reflexion waren u.a.

- den Nutzen und Sinn von ausgrenzenden Handlungsformen zu erfassen und über diesen Weg
- den Nutzen antirassistischer Perspektiven zu erkunden, d.h. auch die je eigenen Gründe zu klären, das Bestehende aufrecht zu erhalten oder zu verändern
- Erklärungen zu finden, warum viele unserer Bemühungen wirkungslos bleiben und dabei
- sich über eigene und auch über strukturelle Grenzen und Möglichkeiten bewusst zu werden
- Widersprüche offen zu legen und zu bearbeiten
- eigene Kompetenzen und mögliche Bündnispartner für Veränderungen zu entdecken

- Ansatzpunkte für strukturelle Veränderungen und antirassistisches Handeln anzudenken.“

Durch die Einheit zum Thema „strukturelle Diskriminierung in der eigenen Einrichtung“ kamen Beispiele zum Vorschein, die auf scheinbar unveränderliche Machtstrukturen verwiesen. Gefühle wie Ohnmacht und Zerrissenheit dominierten auf Seiten der Teilnehmenden. Trotz der niedergedrückten Stimmung wurden aber auch mögliche Ansatzpunkte für Veränderung deutlich, sowie die Notwendigkeit, mit der Ohnmacht umzugehen (sei es durch Verdrängen, oder sich auf das Machbare konzentrieren, eine Stimme dafür finden, Risiken eingehen...)

Mit der Übung „Soziale Positionierung“ wurde der Faden „der eigene Standort/eigene Eingebundenheit“ wieder aufgenommen. Die Diskrepanz zwischen den Handlungsmöglichkeiten in der eigenen realen Position und in den Rollen wurde deutlich. Perspektivwechsel, das Nachvollziehen von Aspekten des Lebens von Diskriminierten (z.B. von eigenen Klient(inn)en u.ä.) wurde ermöglicht.

In der anschließenden Diskussion hatten sich die Fragen verändert. Sie wurden nicht mehr nur aus der Ohnmachtperspektive, sondern auch aus der Perspektive der aktiv Handelnden formuliert: Welches Risiko bin ich bereit einzugehen? Wofür bin ich zuständig? Was ist mein Einflussbereich? Welche Grenzen setze ich mir selbst?... Dabei wurden Gründe, sich damit zu beschäftigen deutlich aber mindestens genau so viele Gründe, dies nicht zu tun.

Durch die Visualisierung der „Gründe, sich mit dem Thema strukturelle Diskriminierung/Rassismus/Interkulturalität zu beschäftigen/nicht zu beschäftigen“ konnten die Teilnehmer/innen ihre eigenen Gründe diskutieren und sich positionieren.

Es wurde deutlich, dass das Wissen der Teilnehmer/innen darüber, wie Strukturen funktionieren unterschiedlich umfangreich ist bzw. dass es wichtig wäre, mehr und genaueres darüber zu wissen, u.a. um Ansatzpunkte und Ansprechpersonen für Veränderungen zu finden.

Die drei Ebenen von Interkultureller Handlungskompetenz (individuelle Kompetenzen, institutionelle und gesellschaftliche Rahmenbedingungen) haben deutlich gemacht, dass die Arbeit in vielen Projekten auf die Erweiterung individueller Kompetenzen fokussiert, während die Ebenen der institutionellen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen wenig angegangen werden. Als ein Ergebnis kann daher diese Erkenntnis, dass die drei Ebenen im Handeln zu berücksichtigen wären, gewertet werden. Diese Einsicht findet sich in den Ergebnissen der Arbeitsgruppen wieder. Ebenso die Erkenntnis, dass es notwendig ist, mehr und genaueres über die tatsächlichen und die jeweils eigenen Grenzen zu erfahren.

Deutlich wurde auch, dass es eine konkrete Zielsetzung braucht und eine Planung der einzelnen Schritte, um sie zu erreichen. Unklar ist dabei oft, was als ein Ergebnis bzw. Erfolg zu werten ist: Ist z.B. die

Thematisierung und das Sichtbarmachen von Diskriminierungsstrukturen schon ein Ziel bzw. Ergebnis oder erst Voraussetzung für das „eigentliche“ Ziel einer Veränderung?

Die Ergebnisse der Auswertungsbögen können wie folgt zusammengefasst werden:

- Die Teilnehmer/innen fanden die Methoden sehr gut geeignet. Durch die praktischen Übungen, die Rollenspiele, die Brainstormings wurden die Inhalte sehr „fassbar“, man hatte immer wieder „ah-ha Erlebnisse“.
- Die Teilnehmer/innen fanden es sehr positiv, die Gelegenheit zu haben, die eigenen Einstellungen und die eigene Arbeit zu analysieren und die strukturellen Grenzen in der eigenen Arbeit zu thematisieren. Das war für viele in der Form eine neue Erfahrung.
- Teilnehmer/innen waren ausschließlich Caritas Mitarbeiter/innen. Das Seminar bot somit einen Rahmen für die Reflexion der eigenen Arbeit im Caritasverband und ermöglichte einen Erfahrungsaustausch darüber. Langsam kristallisierte sich das Thema „strukturelle Diskriminierung in der eigenen Organisation“ als Schwerpunkt des Seminars.
- Die Grenzen in der eigenen Arbeit wurden klarer und im Rahmen des Seminars entstand das Bewusstsein, dass man sich nicht mit den vorhandenen Grenzen zufrieden geben kann, sondern dass man stets neue Grenzen austesten sollte. Die Mitarbeiter/innen des Seminars wurden „daran erinnert“, dass sie auch Möglichkeiten haben, Änderungsprozesse in der eigenen Organisation zu initiieren.
- Im Laufe des Seminars gab es auf der anderen Seite viele „zähe“ Momente. Sowohl die Seminarleiterin als auch die Teilnehmer(innen) hatten immer wieder das Gefühl, dass ihre jeweiligen Erwartungen nicht immer überein stimmten.

4. Innerverbandlicher Reflexionsprozess

Der Deutsche Caritasverband hat sich in der Vergangenheit in vielfältiger Weise, durch sein Leitbild und durch entsprechende öffentliche Stellungnahmen für die Akzeptanz von Fremden und für die Bekämpfung von Fremdenfeindlichkeit ausgesprochen. Die Frage nach dem tatsächlichen Umgang mit Fremden richtete sich konsequenterweise auch nach innen: wie wird in den verbandlichen Gliederungen, den Einrichtungen und Diensten mit Fremden / Fremdheit umgegangen und welcher Stand der Reflexion auf die eigenen Verhaltensweisen ist hier erreicht.

In diesem Kontext stand die Überlegung, im Rahmen des XENOS-Projektes „Caritas – Offener Umgang mit Fremden, Gleichstellung und Partizipation in der Arbeitswelt“ an den vier Projektstandorten Brandenburg, Saarlouis, Damme und Cottbus / Görlitz einen innerverbandlichen Reflexionsprozess anzusiedeln. Neben den zentralen Multiplikatorenschulungen war der innerverbandliche Reflexionsprozess der zweite standortübergreifende Bestandteil des Gesamtprojektes.

Ziel dieses Reflexionsprozesses war es, die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in den Caritas-Gliederungen für die Thematik zu sensibilisieren und Handlungsleitlinien vorzugeben, die sie zu einem offenen Umgang mit Fremden und einem couragierten Entgegenreten gegenüber jeder Form der Fremdenfeindlichkeit ermutigen. Am Ende dieses Prozesses sollte ein Bewusstseinsprozess angestoßen worden sein, der auch die Arbeitsfelder umfasst, die nicht speziell mit Migrant*innen arbeiten. Materiellen Niederschlag sollte dieser Bewusstseinsprozess in einer vor Ort gemeinsam erarbeiteten „Betriebsvereinbarung – Umgang mit Fremden, Fremdenfeindlichkeit und Rassismus“ finden.

Der Fachbeirat des XENOS-Projektverbundes übernahm die Aufgabe, eine Handreichung für die Durchführung des innerverbandlichen Reflexionsprozesses zu entwickeln. Diese Handreichung sollte Instrumente für die Gestaltung des Prozesses liefern. Die Handreichung liegt aufgearbeitet in Form einer Broschüre vor und eignet sich direkt für den Transfer in andere Verbände, Einrichtungen und andere Institutionen. Sie wurde in Modulen aufgebaut, deren Inhalte die Funktion von Wegweisern erfüllen sollen ohne möglicherweise spezifische Entwicklungen an den einzelnen Projektstandorten auszuklammern.

Mit dem Projektbestandteil „innerverbandlicher Reflexionsprozess“ wurde inhaltlich und methodisch Neuland betreten. Angeknüpft werden konnte dabei an die Verfahrensweisen und an die Ergebnisse einer Untersuchung „Umgang mit Fremden - Blick nach innen“, die

der Deutsche Caritasverband 2002 in Auftrag gegeben hatte.¹⁰ In dieser Studie waren sowohl auf der Ebene von Strukturen als auch der Ebene von Strukturbegründungen und antizipierten Handlungsnotwendigkeiten Hinweise auf Felder der Ungleichbehandlung bzw. Diskriminierung von Fremden gegeben worden. Damit standen für den innerhalb des XENOS-Projektes geplanten innerverbandlichen Reflexionsprozess erste inhaltliche Bezugspunkte zur Verfügung. Zudem konnten die für die Durchführung der Studie entwickelten Gesprächsleitfäden als eine Reflexionsfolie für den innerverbandlichen Reflexionsprozess genutzt und direkt in die Handreichung übernommen werden. Mittels dieser Leitfäden waren in der genannten Studie exemplarisch für sechs Ortsverbände Situationen des Umgangs mit Fremden analysiert worden.

Mit erheblichen zeitlichen Verzögerungen, die auch der Neuheit der Aufgabenstellungen für die Projekte und die beteiligten Verbände geschuldet waren, wurde die innerverbandliche Reflexionsprozesse in der letzten Hälfte der Projektlaufzeit in allen Verbänden initiiert. Der erreichte Stand lässt sich folgendermaßen umreißen:

An allen Projektstandorten zeigten sich die Mitarbeiter/innen der Caritaseinrichtungen und –dienste grundsätzlich an dem Thema interessiert. Es bestanden aber Bedenken, ob das Thema neben den bereits vorhandenen Aufgaben bearbeitet werden kann. Insbesondere die angespannte finanzielle Lage vieler Verbände und entsprechend knappe personelle Ressourcen wurden als Hindernis gesehen. Auch die starke zeitliche Belastung der Mitarbeiter/innen in den Verbänden durch parallel laufende Qualitätsentwicklungsprozesse wurde als Hinderungsgrund genannt. Andererseits wurden in einem Verband die Ergebnisse des innerverbandlichen Reflexionsprozesses in die Qualitätsentwicklung eingebracht und damit Synergien hergestellt.

Ein wesentlicher Faktor für das Gelingen des Reflexionsprozesses war die aktive Unterstützung seitens der Geschäftsführung. So konnte in den Projektstandorten der Reflexionsprozess erfolgreich in die Wege geleitet werden, in denen sich das Interesse der Geschäftsführung an dem Projekt konkret zeigte, z. B. indem Räume, Arbeitszeit und Fahrkosten zur Verfügung gestellt wurden. Soweit von der Geschäftsleitung keine Arbeitszeit für das Thema freigestellt wurde, bestand bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erhebliche Skepsis wegen der „Zusätzlichkeit“ der Arbeit.

Zum Zeitpunkt der Abschlussdokumentation waren an zwei Standorten – Standort Saarlouis und Standort Damme - Reflexions-AGs eingerichtet. Eine dritte AG in Görlitz befand sich in der Gründung. Die Rekrutierung der AG-Mitglieder erfolgte auf freiwilliger Basis in Sitzungen der Mitarbeitervertretung, bei Teambesprechungen, durch Rundschreiben der Geschäftsführung

¹⁰ Czock, Heidrun / Brinkmann, Anne: Umgang mit Fremden. Blick nach innen – Zum Stand der Umsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der „Rasse“ oder der Ethnischen Herkunft im Deutschen Caritasverband. Caritasverband (Hrsg.), Freiburg 2003

oder auf Eigeninitiative von Einzelnen. Als wesentlich für die Besetzung einer AG erwies sich, dass die Bedeutung des Prozesses für die Qualität der eigenen Arbeit und im Umgang mit den Klienten gesehen wurde. Nicht erreicht werden konnte allerdings, dass Beschäftigte aus allen Fachbereichen und ein Mitglied der Mitarbeitervertretung in der AG vertreten waren. Es beteiligten sich in den verschiedenen Standorten Mitarbeiter aus der Schwangerenberatung, Gemeindecaritas, Erziehungsberatung, Berufshilfe. Mehrheitlich aber waren die AGs aber mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen aus Migrationsdiensten besetzt.

Die Entwicklungen an den Standorten können folgendermaßen umrissen werden:

Am Projektstandort Damme wurde neben den thematischen Aspekten als positiv gewertet, dass die Initiierung einer fachdienstübergreifenden Arbeitsgruppe an sich bislang einmalig gewesen ist. Als positiv wurde des Weiteren gesehen, dass man sich mit der Gründung einer Reflexions-AG in eine bundesweit angelegte Aktion eingeklinkt hat.

In einem ersten Arbeitsschritt wurde am Standort Damme eine Ist-Analyse zum Stand der Beschäftigung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mit Migrationshintergrund durchgeführt. Dazu wurden Daten zur Anzahl der Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund im Verband erhoben und dazu, in welchen Funktionen sie beschäftigt sind. Weiter wurde der prozentuale Anteil der Rat suchenden Migrant(inn)en erfasst. Die Ergebnisse der Ist-Analyse mündeten in ein Aufforderungsschreiben an das Kuratorium, in Zukunft das Merkmal „Migrationshintergrund“ bei anstehenden Einstellungsverfahren zu berücksichtigen. Weitere Arbeitsschritte hatten zum Zeitpunkt der Abschlussdokumentation noch nicht stattgefunden.

Der Caritasverband für die Region Saar-Hochwald e.V. hatte aktuell eine Leitbildentwicklung abgeschlossen. Bestandteil des Leitbildes sind u.a. Ausführungen zur Orientierung an der Gleichbehandlung von Menschen ohne und mit Migrationshintergrund in den Diensten und Einrichtungen des Caritasverbandes für die Region Saar-Hochwald. Der innerverbandliche Reflexionsprozess am Projektstandort Saarlouis konnte hier direkt angekoppelt werden.

Die gegründete AG „Innerverbandlicher Reflexionsprozess“ am Projektstandort Saarlouis definierte als erste Aufgabenstellung der gemeinsamen Arbeit, die Struktur der Beschäftigung im Kreisverband sowie in den Einrichtungen und Diensten in der Trägerschaft des Kreisverbandes und die Klientenstruktur in den Einrichtungen entlang des Merkmals „Migrationshintergrund“ zu recherchieren. Die Recherche zur Struktur orientierte sich dabei an folgenden, im „Leitfaden innerverbandlicher Reflexionsprozess“ ausgewiesenen Gleichheitsindikatoren: Anteile der Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund an allen Mitarbeiter/innen, Verteilungen auf die einzelnen Einrichtungen Dienste und innerhalb der Einrichtungen und

Dienste auf einzelne Positionen sowie Verteilungen der Klienten nach den verschiedenen Einrichtungen.

In einem zweitägigen Workshops folgte die Erweiterung der quantitativen Recherche um qualitative Aspekte von Gleichbehandlung bzw. Ungleichbehandlung auf der Basis alltäglicher Beobachtungen zum Umgang zwischen Mitarbeitern/ Mitarbeiterinnen mit und ohne Migrationshintergrund sowie zum Umgang mit und Verhaltensweisen gegenüber Klienten mit Migrationshintergrund. Die Befunde der quantitativen und qualitativen Ist-Analyse bildeten anschließend in der positiven Wendung den Ausgangspunkt für die Formulierung von Qualitätsstandards zur Gleichbehandlung. Bezogen auf das Leitbild des Caritasverbandes für die Region Saar-Hochwald sind diese Qualitätsstandards als Konkretisierungen der dortigen Ausführungen zur Gleichbehandlung zu verstehen. Die Qualitätsstandards zur Gleichbehandlung wurden in einem weiteren Arbeitsschritt mit Indikatoren („Anzeigern“) versehen, um eine Überprüfung der Fortschritte in der Realisierung von Gleichbehandlung zu überprüfen.

In Planung fanden sich zum Zeitpunkt der Abschlussdokumentation Verfahren, mit deren Hilfe die Orientierungspunkte in die Breite der verbandlichen Gliederung gebracht werden. Am Projektstandort bestehen dazu folgende Überlegungen: Die Qualitätsstandards und dazu gehörenden Indikatoren können als Reflexionsfolie für die Selbstevaluation in den Einrichtungen angewendet werden. Entsprechend dem gängigen Verfahren der Selbstevaluation könnten in den Teambesprechungen in den Einrichtungen die Qualitätsstandards prüfend auf die eigene Einrichtung, die Umgangsweisen untereinander und mit den Klienten mit Migrationshintergrund angelegt werden (Ist-Analyse). Am Ende einer Selbstevaluation kann eine Erweiterung der Qualitätsstandards um einrichtungsspezifische Standards stehen und/oder die Festlegung von Veränderungszielen sofern Aspekte von Ungleichbehandlung ersichtlich geworden sind.

Am Projektstandort Görlitz wurde das Vorhaben in der Mitarbeitervertretung vorgestellt, es liegt eine schriftliche Zusage der MAV vor, den Reflexions-Prozess zu unterstützen.¹¹ Über eine anonyme Mitarbeiterbefragung wurde zunächst Klarheit über die Gegenstände der Reflexion gesucht. Unter den Fragen „Was ist mir in der alltäglichen Arbeit im Umgang mit einander fremd und wie erlebe ich den Umgang damit“ und „Wie wichtig ist mir die Auseinandersetzung mit dem Thema?“ sollte - als Erweiterung des Fremdeheitsbegriffs - insbesondere die „Ost-West-Problematik“ in der Zusammenarbeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Einrichtungen und Diensten aufgegriffen werden. Zum Zeitpunkt der Abschlussdokumentation befanden sich die Befragungsergebnisse in der Auswertung. Eine Reflexions-AG hatte sich bis zu diesem Zeitpunkt noch nicht gegründet.

¹¹ Der Standort Cottbus beteiligte sich nicht am Projektbestandteil „Innerverbandlicher Reflexionsprozess“

Am Projektstandort Brandenburg wurde zunächst mit der Aufbereitung umfangreicher Materialien zu den Themen Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Ausgrenzung, Vorurteile etc. begonnen, darauf aufbauend sollte ein Konzept für ein Anti-Rassismus-Training entwickelt werden, das für innerverbandliche Schulungen eingesetzt werden könnte. Auf dem Hintergrund der Tatsache, dass von vielen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen als problematisch empfunden wird, dass Leistungsfunktionen des Verbandes mit Mitarbeitern aus den alten Bundesländern besetzt sind, sollte auch die „Ost-West-Problematik“ in der Zusammenarbeit aufgegriffen werden.

Diese ursprünglichen Planungen scheiterten aufgrund personeller Veränderung im Projekt. In einem zweiten Anlauf entstand die Idee, den innerverbandlichen Reflexionsprozess mit dem laufenden Qualitätsmanagement-Prozess des DiCV zu verzahnen und entsprechende Qualitätsstandards in den laufenden Prozess einzubinden. Vorbereitende Arbeiten sollten in einer zu gründenden Reflexions-AG ausgeführt werden. Den Einstieg dazu bildete die Kontaktaufnahme mit der Mitarbeitervertretung. Einzelne Mitarbeiter/innen der Mitarbeitervertretung zeigten hier die Bereitschaft, an einer AG „Reflexion“ mitzuarbeiten. Überlappt durch die massiven innerverbandlichen Probleme (Stellenabbau, Fusion des Caritasverbandes für Brandenburg mit dem Caritasverband Berlin) kam kein weiteres Treffen der Mitarbeitervertretung in dieser Thematik mehr zustande.

Nach Auswertung der Erfahrungen an den Projektstandorten zur Etablierung eines innerverbandlichen Reflexionsprozesses über den Umgang mit Fremden kann Folgendes festgehalten werden:

Der innerverbandliche Reflexionsprozess bedarf zu allererst der Unterstützung durch die Geschäftsführung des zuständigen Verbandes. Ist diese Signalwirkung und Basis einer aktiven Unterstützung nicht gegeben, ist der Prozess von vornherein zum Scheitern verurteilt. Ein weiterer wichtiger Einflussfaktor ist die Einbindung der Stelle, die die Initiative für den Reflexionsprozess startet. Für zeitlich befristete Projekte bzw. Projektteams ist die Aufgabenstellung nach den vorliegenden Erfahrungen besonders schwierig. Bestätigt wird dies wenn die Umsetzungen an den einzelnen Standorten miteinander verglichen werden.

Relativ einfach gestaltete sich die Initiierung des innerverbandlichen Reflexionsprozesses am Standort Saarlouis, dort steht die Geschäftsführung aktiv hinter dem Vorhaben und ein Mitarbeiter, der mit 50% seiner Arbeitszeit im XENOS-Projekt arbeitete, war mit der zweiten Hälfte seiner Stelle fest im örtlichen Migrationsdienst verankert. Am Standort Brandenburg waren die Rahmenbedingungen für die Implementierung des innerverbandlichen Reflexionsprozesses genau anders gelagert: die Projektmitarbeiter/innen waren ausschließlich neu bei Projektbeginn für die Projektarbeiten eingestellt worden (mit Ausnahme einer Nachbesetzung zu einem späteren Zeitpunkt), eine Verankerung im Landesverband oder örtlichen Gliederungen war nicht vorhanden.

5. Erfahrungen und Bewertungen

In den folgenden Abschnitten werden einige übergreifende Bilanzierungen zum Projektverlauf wie auch zu den erzielten Ergebnissen der Aktivitäten dargestellt. Es fließen hier auch Erfahrungen aus Gesprächen mit den Trägern und mit den Kooperationspartnern der Projekte vor Ort, wie auch die Ergebnisse eines Abschluss-Workshops im Projektverbund ein. Bezugspunkt sind die inhaltlichen Ansatzpunkte und die Struktur der einzelnen Projekte sowie die Konstruktion des Projektverbundes. Von besonderer Bedeutung ist unter dem Aspekt der Nachhaltigkeit, ob bzw. auf welcher Weise die Impulse aus den Projekten fortbestehen werden.

5.1 Ergebnisse im Überblick

Die inhaltlichen Ansatzpunkte der Projekte definierten sich aus den drei Bestandteilen des Projektverbundes

- Arbeitsmarktintegration von Jugendlichen und junger Menschen
- Thematik „Ausländerfeindlichkeit, Rassismus, Gewalt etc.“ mit Blick auf Jugendliche, Multiplikatoren und Öffentlichkeit allgemein
- Innerverbandlicher Reflexionsprozess zum Umgang mit Fremden

Diese Ansatzpunkte wurden in ganz unterschiedlich strukturierten praktischen Vorhaben aufgegriffen und umgesetzt:

- Boxenstopp – landesweiter Aktionsradius
Multiplikatoren Ausbildung, Kurse mit Jugendlichen an verschiedenen Institutionen
- Damme – schulinterner Ansatz
Angebote für Schüler/innen und Klassen einer Schule
- Saarlouis – schulübergreifender Ansatz
Angebote für Schüler/innen und Klassen an unterschiedlichen Schulen
- Cottbus / Görlitz – standortbezogener Ansatz
Angebot für eine begrenzte heterogen zusammengesetzte Teilnehmer/innen-Gruppe sowie landesweiter thematischer Transfer an verschiedene Zielgruppen

Ingesamt beschäftigten sich am Projektstandort Saarlouis über 500 Jugendliche im Rahmen von Workshops mit den Themen Vorurteile, Fremdenfeindlichkeit und Rassismus sowie Zivilcourage. Die Workshops hatten jeweils einen zeitlichen Umfang von ca. acht Unterrichtsstunden. Der pädagogische Ansatz erwies sich als geeignet, die Schülerinnen und Schüler zu erreichen und sie zur Mitarbeit in den Workshops zu bewegen. Inwieweit Einstellungsänderungen bei den Teilnehmern erreicht werden konnten, kann nur mittelbar über entsprechende Berichte seitens der Lehrkräfte beurteilt werden. Ein Indiz ist die anhaltende Nachfrage der Schulen nach diesen Workshops für weitere „heranwachsende“ Klassen in den Schulen.

Als besonderer Erfolg ist die kontinuierliche, engagierte Mitarbeit der Organisationsgruppe (Kerngruppe 7 Schüler und 2 Mitglieder des EC-Dillingen) für die „Summer Jam“, die Durchführung der Veranstaltung "EC- Dillingen, Offen für Alle", "Gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit", (Tages und Abendprogramm), mit Inline Hockey Turnier, Hip- Hop Jam zu werten. Die Jugendlichen waren sowohl an der Gesamtplanung und der Organisation sowie der konkreten Arbeit wie der Gestaltung der Flyer und Plakate, dem Aufbau von Musikanlage, Bühne, Zelt, ect. beteiligt. Seitens der Jugendlichen, die bei der Durchführung beteiligt waren wie auch der 700 Besucher gab es durchweg positive Rückmeldungen zu der Veranstaltung.

Ein weiterer Erfolg war die Durchführung von zwei Videoprojekten mit insgesamt 18 Teilnehmern. Die Jugendlichen beschäftigten sich an je vier Tagen intensiv und diszipliniert mit dem Thema "Gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit". Da die Jugendlichen sowohl das Drehbuch, die künstlerische Umsetzung und die Aufnahme weitgehend selbstständig gestalteten erwarben sie neben den inhaltlichen auch künstlerisch-kreative und technische Kompetenzen.

Am Standort Görlitz/Cottbus wurden ca. 45 Jugendliche im Qualifizierungs- und Arbeitsprozess und bei der Arbeitssuche über einen längeren Zeitraum fachlich und sozialpädagogisch begleitet. Das Projekt stellte dabei eine neue und erfolgreiche Verknüpfung von arbeitsmarktbezogenen Maßnahmen und inhaltlicher Antirassismus- und Antidiskriminierungsarbeit dar.

Über die im Projektverlauf bzw. Qualifizierungsverlauf erarbeiteten Materialien, die Ausstellungen, die durchgeführten Führungen für verschiedenste Interessentengruppen sowie die Unterrichtseinheiten in Schulen konnten mehrere tausend Jugendliche und Erwachsene über das Zusammenleben der jüdischen und nicht jüdischen Deutschen informiert werden.

Der Caritasverband Görlitz wurde mit den genannten Aktivitäten bei einer Vielzahl von Veranstaltungen und in einer Reihe von Veröffentlichungen als Träger innovativer Projekte bekannt. Für den Caritasverband Görlitz waren die Projekte ein Einstieg in die Arbeitsbereiche Jugendsozialarbeit und Jugendberufshilfe.

Dem Projekt Boxenstopp ist es gelungen, mit dem Aufbau von Anti-Aggressivitäts-Trainings- und Coolness-Trainings ein methodisch und inhaltlich alternatives Angebot in der Prävention jugendlicher Gewalt und zur Integration junger Gewalttäter/innen im Land Brandenburg zu schaffen. Boxenstopp leistete damit einen wichtigen Beitrag zum Aufbau einer differenzierten Angebotsstruktur zur Integration jugendlicher Gewalttäter und zur Prävention jugendlicher Gewalt für unterschiedliche institutionelle Einsatzorte im Land Brandenburg.

Dabei bedingte die Größe des Landes, die Vielzahl an Institutionen und die vielfältigen Aufgaben einen Rückgriff auf die Handlungsmethode der Mobiles Teams, um so einen möglichst umfangreichen „Multiplikatoreneffekt“ zu erzielen. Die verschiedenen Partnerprojekte im Land konnten durch diese Methode in der Prävention jugendlicher Gewalt wirkungsvoll unterstützt werden.

Am Projektstandort Damme wurde ein schulbezogener Ansatz zur Verbesserung der Ausbildungschancen von Jugendlichen insbesondere aus Aussiedlerfamilien erprobt. Besonderes Kennzeichen war der integrierte Ansatz von Maßnahmen zur Erhöhung der Fachkompetenz, der sozialen Kompetenz und der persönlichen Kompetenz der Schülerinnen und Schüler. Ergänzt wurden die schulinternen Maßnahmen durch Maßnahmen im Freizeitbereich. Mit den Angeboten konnten Schüler/innen mit und ohne Migrationshintergrund erreicht werden.

Im Projektverlauf gelang es zunehmend, die Maßnahmen im Schulalltag und in den unterrichtsbezogenen Planungen zu verankern sowie die schulexterne Vernetzung mit potentiellen Ausbildungsbetrieben vor Ort voranzubringen. Die tägliche Präsenz und damit Ansprechbarkeit der Projektmitarbeiterin in der Schule zeigte sich als eine Variante niedrigschwelliger Arbeit, über die Jugendliche erreicht und für die Teilnahme an Angeboten auch außerhalb des Unterrichts gewonnen werden konnten.

Für den Transfer der erprobten Maßnahmen an andere Standorte liegen aus den Projekten eine Vielzahl an Handreichungen, Unterrichtsmaterialien und Konzeptionen bis hin zu für den Unterricht und andere pädagogische Zwecke einsetzbare Filme vor. Die Produkte sind in der Broschüre „Caritas – Offener Umgang mit Fremden. Gleichstellung und Partizipation in der Arbeitswelt“ zusammengestellt und beschrieben. Die Broschüre kann über den Deutschen Caritasverband e.V. bezogen werden. Des Weiteren ist ein „Leitfaden für einen innerverbandlichen Reflexionsprozess“ verfügbar, der unterteilt in einzelne Module Hintergrund und Verfahrensweise zur Einleitung eines solchen „Reflexionsprozesses über den Umgang mit Fremden im eigenen Verband“ beinhaltet.

5.2 Nachhaltigkeit der Projekt-Ansätze

Unter dem Aspekt der Nachhaltigkeit zeigt sich eine positive Bilanz, in allen Fällen besteht ein erhebliches Interesse der Träger an einer Fortführung der standortbezogenen Maßnahmen, z.T. ist es bereits gelungen eine Finanzierung abzusichern. Aus der Sicht der Verbände ist es mit den erprobten Maßnahmen nicht nur gelungen, die Maßnahmenziele der Qualifizierung, der Sensibilisierung gegen Rassismus, Ausländerfeindlichkeit und Gewalt zu erreichen, sondern auch sich als Träger in den thematischen Feldern der Jugendsozialarbeit und Jugendberufshilfe bzw. Qualifizierung von benachteiligten Jugendlichen und jungen Menschen, der Antidiskriminierungsarbeit und Gewaltprävention zu positionieren.

Im Falle des schulinternen Projektes in Damme ist eine Fortsetzung im Rahmen einer halben Stellen für die Projektmitarbeiterin bis 2007 gesichert. Die erprobten Seminare zur Lebensplanung und die Soziale Gruppenarbeit in einzelnen Schulklassen werden fortgeführt. Die Stellenbeschreibung enthält zwar keine besondere Fokussierung auf Jugendlichen mit Migrationshintergrund, defacto besuchen jedoch viele Migranten (insbesondere Aussiedlerjugendliche) die Schule.

Eine Fortsetzung ist ebenfalls am Standort Saarlouis vorgesehen. Geplant ist, die erprobten Workshops wie auch die Multiplikatorenschulungen für Praktiker in den sozialen Feldern fortzuführen. Die Nachfrage nach den Workshops an Schulen ist gesichert. Dabei gilt das Interesse auch einem Transfer der „Echt Cool“ Konzeption aus dem Brandenburger Teilprojekt.

Das Projekt Boxenstopp kann mit der Folge-Finanzierung im Umfang einer Vollzeit-Stelle rechnen. Geplant ist, ein Konzept für einen Zertifizierungskurs mit einer stärkeren Konzentration auf konfrontative Arbeit mit Jugendlichen zu entwickeln. Mittelfristig soll ein Team aufgebaut werden, das auch die schulbezogenen Respekt-Kurse und Echt Cool-Kurse anbietet. Die Nachfrage nach diesen schulbezogenen Angeboten ist gesichert.

Am Standort Görlitz ist ebenfalls eine Fortführung des Ansatzes und der konkreten Maßnahmen geplant. Dabei soll bei der thematischen Ausrichtung die Grenzlage zu Polen genutzt und das Thema „Jüdische Vertreibung“ mit polnischen Partnern behandelt werden. Im Mittelpunkt der arbeitsmarktbezogenen Ausrichtung steht wieder die Qualifizierung junger Menschen. Eingesetzt werden sollen entweder Mittel zur Arbeitsbeschaffung (ABM) oder Mittel im Rahmen der „Arbeitsgelegenheiten“ („1€ Jobs“). Für die Finanzierung der Mitarbeiter/in innerhalb des Vorhabens werden derzeit finanzielle Mittel eingeworben.

Ausgehend von den Erfahrungen im Projektverlauf soll die Auswahl der teilnehmenden jungen Menschen sorgfältig und dabei auch unter Berücksichtigung der thematischen Aspekte gemeinsam mit der zuständigen Arbeitsagentur durchgeführt werden. Hier kann auf den

zurückliegenden Erfahrungen zum Verlauf der Auswahl und der tatsächlichen Eignung der Teilnehmer/innen in kritischer Weise aufgebaut werden.

Während die standortbezogenen Maßnahmen sowohl hinsichtlich der Umsetzung als auch hinsichtlich Zielgruppen- und Zielerreichung als erfolgreich zu beurteilen sind, gestaltete sich die Umsetzung des standortübergreifenden Bestandteils „Innerverbandlicher Reflexionsprozess“ überwiegend schwierig und konnte bei Abschluss der Projektlaufzeit nicht die angestrebte Nachhaltigkeit aufweisen. Aus dem Rückblick auf die Konzeption zu diesem Projektbestandteil und die Erfahrungen bei der Umsetzung lassen sich verschiedene förderliche bzw. hinderliche Faktoren benennen, die bei einer Übertragung an andere Standorte zu berücksichtigen wären. Insgesamt muss von Anbeginn geklärt sein, dass die Initiierung eines innerverbandlichen Reflexionsprozesses ein gewolltes Vorhaben ist und auch bei Konkurrenz zu anderen innerverbandlich gerade aktuellen Themen durchgehalten wird. Im Einzelnen können folgende Rahmenbedingungen isoliert werden, die zentral für den Umsetzungserfolg sind:

- Geschäftsleitung muss hinter dem Vorhaben der Initiierung eines innerverbandlichen Reflexionsprozesses zum Umgang mit Fremden stehen, sie muss das Vorhaben intern für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbindlich machen.
- Diejenigen Mitarbeiter/innen, die den Reflexionsprozess dann praktisch auf den Weg bringen, sollten bereits eine Position im Verband haben. Schwierig gestaltet sich ein Arbeitsauftrag an Mitarbeiter/innen, die neu im Verband sind bzw. nur für ein oder für dieses Projekt angestellt worden sind.
- Die Initiierung und Umsetzung im Rahmen eines befristeten Projektes ist schwierig. In der Wahrnehmung der Mitarbeiter/innen in den verbandlichen Gliederungen und Einrichtungen wird das Unterfangen sehr leicht dann auch zu einer befristeten und eben nicht auf Nachhaltigkeit angelegten Aktion.
- Bei dem Vorhaben eines innerverbandlichen Reflexionsprozesses sollte es sich nicht um eine isolierte Aktion handeln. Sehr hilfreich ist eine Einbindung in einen laufenden Qualitätsentwicklungsprozess- und/oder Leitbildprozess.
- Zu den Voraussetzungen gehört ferner die Kooperation mit der Mitarbeitervertretung.
- Schließlich muss eine Konzeption zur Methodik und zum praktischen Vorgehen vorliegen. Als hilfreich wurde auch eine externe Moderation, zumindest beim ersten Treffen gewertet.

5.3 Verbundkonstruktion

In den Projektverbund „Caritas – Offener Umgang mit Fremden, Gleichstellung und Partizipation in der Arbeitswelt“ waren vier in den praktischen Ansätzen unterschiedliche Projekte eingebunden. Die gemeinsame Klammer bildeten die Maßnahmenbestandteile „innerverbandlicher Reflexionsprozess“ und „standortübergreifende Multiplikatorenschulungen“.

Mit Blick auf den Transfer der Verbundkonstruktion lässt sich auf einer allgemeinen Ebene zunächst einmal die Einschätzung festhalten, dass eine Verbundkonstruktion sinnvoll ist, wenn es sich um Projekte handelt, die in den Maßnahmen und/oder hinsichtlich der Zielgruppen und/oder den institutionellen Rahmenbedingungen gleich konzipiert sind. Im anstehenden Projektverbund war dies mit Blick auf die praktischen Ansätze und die Arbeit vor Ort nicht bzw. nur sehr eingeschränkt gegeben (s.o.). Zugleich machten die standortspezifischen Maßnahmen aber den weitaus bedeutenderen Anteil der Arbeit in den Projekten aus. Das heißt im Ergebnis, dass der Vergleichbarkeitsaspekt in weiten Teilen gefehlt hat.

Neben den Einschränkungen der Sinnhaftigkeit eines Projektverbundes auf dem Hintergrund der Verschiedenheit der standortspezifischen Ansätze lassen sich gleichwohl auch einzelne positive Aspekte der Verbundkonstruktion benennen. So ermöglichte die Verbundkonstruktion eine zielgenau auf die Bedürfnisse der örtlichen Projekte ausgerichtete Konzipierung der Multiplikatorenschulung. Gegenüber einer allgemeinen Option, Fortbildungsangebote ggf. auch auf der Ebene des Gesamtprogramms in Anspruch nehmen zu können, lag der Vorteil darin, dass innerhalb des Verbundes direkt überschaubare Bedarfe zum Inhalt und zur Methodik die Auswahl der Schulungen steuern konnten.

Hinsichtlich des zweiten standortübergreifenden Bestandteils – dem innerverbandlichen Reflexionsprozess – bestand der spezifische Vorteil der Verbundkonstruktion darin, dass die maßgeblichen konzeptionellen Entwicklungsarbeiten auf der Verbundebene ausgeführt werden konnten und damit eine Entlastung der Projekte möglich war.

Die örtlichen Projekte profitierten auch insofern von der Einbindung in den Verbund, als sie in der öffentlichen wie auch verbandsinternen Darstellung und Positionierung vor Ort auf den Deutschen Caritasverband als Träger des Verbundes verweisen konnten.

Zu den Vorteilen der Verbundkonstruktion gehören zweifelsohne die Synergien, die bei der Öffentlichkeitsarbeit hergestellt und ausgeschöpft werden konnten. Insbesondere zum Abschluss der Projekte wurde im Rahmen des Verbundes eine in dem Maße öffentlichkeitswirksame Darstellung der in den Projekten erarbeiteten und erprobten Produkte möglich, die jedes Projekt für sich nicht hätte leisten können. Die gemeinsame Abschlussveranstaltung im Rahmen

des Kongresses „Integration fördern – Zukunft gestalten“ am 29. September 2004 in Berlin ist ein Beispiel dafür. Diese Veranstaltung stellte für die Teilprojekte eine einmalige Möglichkeit zur Erreichung einer sehr breiten Öffentlichkeit dar. Auch die Aufbereitung der Produkte für den Transfer konnte in der gemeinsamen Anstrengung um ein vielfaches öffentlichkeitswirksamer gestaltet werden als es für einen einzelnen Standort möglich gewesen wäre.