

Bildungszentrum BürgerMedien (Hg.) / Projekt Inter.Media



# Intercultural Media Training in Europe

Handbuch für TrainerInnen, MitarbeiterInnen  
und RedakteurInnen

Bildungszentrum BürgerMedien (Hg.):

## Intercultural Media Training in Europe

Handbuch für TrainerInnen, MitarbeiterInnen und RedakteurInnen

Online-Version für die CD-ROM und die Web-Präsentation  
erhältlich in Englisch, Deutsch, Ungarisch und Türkisch (Modul III)

gefördert im Socrates-Grundtvig Erwachsenenbildungsprogramm der  
**Education, Audiovisual & Culture Executive Agency**  
Bour 2/50  
B - 1049 Brüssel  
<http://eacea.ec.europa.eu>



Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert.  
Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der  
Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen  
Angaben.

**Druckfassung in Englisch und Deutsch erhältlich bei:**  
Kopaed Verlag, München

**Bestelladresse:**  
Kopaed Verlag, Pfälzerwaldstr.64, D-81539 München.  
Tel.: 0049-089 688 900 98 Fax: 0049-089 689 19 12  
[www.kopaed.de](http://www.kopaed.de), [info@kopaed.de](mailto:info@kopaed.de)

oder beim Bildungszentrum BürgerMedien

**Impressum / V.i.S.d.P:**  
Bildungszentrum BürgerMedien  
Turmstr. 10, D-67059 Ludwigshafen  
Tel. 0049-621 52 02 248 Fax: 0049-621 52 02 243  
[bzbm@lmk-online.de](mailto:bzbm@lmk-online.de)  
[www.bildungszentrum-buergermedien.de](http://www.bildungszentrum-buergermedien.de)



© Alle Rechte vorbehalten

# Intercultural Media Training in Europe

ist das Ergebnis des zweijährigen Sokrates-Grundtvig Projekts Inter.Media, Okt. 2004 – Sept. 2006

**Inter.Media Partner-organisationen**

- Bildungszentrum BürgerMedien, Ludwigshafen / DE (BZBM)
- Verband Freier Radios Österreich, Wien / AT (VFRÖ)
- Transitions Online, Prag / CZ (TOL)
- Gemeinschaftswerk der evangelischen Publizistik, Frankfurt / DE
- Civil Radio Budapest / HU (CRB)
- The Media Coop / NEARfm, Dublin / IE (NEARfm)
- Tekgida-Is Trade Union, Ankara / TR
- Klipp&Klang Radiokurse, Zürich / CH (K&K, externer Partner)

**Projektleiterin** Katja Friedrich, Bildungszentrum BürgerMedien  
**Projektkoordinator** Andreas Linder, Bildungszentrum BürgerMedien

## AutorInnen der Intercultural Media Training-Module:

**Modul I** Beate Flechtker, Angela Isphording (BZBM)  
Sally Galiana (NEARfm)  
Gergely Gosztanyi (CRB)

**Modul II** Frank Hagen, Sandra C. Hochholzer, Fiona Steinert (VFRÖ)  
Antje Schwarzmeier (BZBM)  
Adriane Borger (K&K)

**Modul III** Andreas Linder (BZBM)  
Toby Vogel (TOL)  
David Röhler (VFRÖ)  
Gavin Byrne (NEARfm)  
Pinar Alkan (Tekgida-Is)  
Ilja Gerhardt, Mateo Zappa (K&K)

**Cover und Layout** Andreas Linder, Stefanie Brosch

**Übersetzung EN > DE** Aileen Derieg / Angela Isphording / Andreas Linder / Anja Malich /  
Fiona Steinert / Veronika Zangl

**Fotos** Andreas Linder  
Gergely Gosztanyi  
Sally Galiana

**Vielen Dank an alle (auch die oben nicht Genannten), die zum Erfolg des Projekts Inter.Media beigetragen haben, vor allem zur Entwicklung der Module und zur Erstellung des Handbuchs.**

# Inhaltsverzeichnis

## Einführung und Überblick

Vorwort und Grußworte .....	<b>Seite 5</b>
Intercultural Media Training – Einführung und Überblick .....	10
Hintergrund zu interkultureller Medienpraxis in Bürgermedien in Europa .....	12
Unsere Ansätze zu Medienpädagogik und interkulturellem Lernen .....	13
Inter.Media im Kontext neuer Konzepte von Lehr- und Lernkultur .....	16
Best practise Recherche .....	18

## Intercultural Media Training – Die Module

### Intercultural Media Training – Modul I:

#### Modelle interkultureller Organisations- und Kommunikationsformen in Bürgermedien ..... 19

A Überblick über Konzept und Lernziele .....	20
B Lernziele und Lerninhalte .....	21
1. Zugang für alle?! .....	21
2. Das Radio für Vielfalt öffnen! .....	32
3. Erlebe die Vielfalt im Team! .....	38
C Tabellarische Übersicht Modul I .....	41
D Organisatorische Rahmenbedingungen .....	48
E Lernmaterialien .....	49
F Die WorkshopleiterInnen .....	50
G Die Zielgruppe .....	50

### Intercultural Media Training – Modul II:

#### Mehrsprachiges und interkulturelles Radio ..... 52

A Überblick Konzepte und Ziele .....	53
B Lernziele und Lerninhalte .....	54
1. Mehrsprachige Radiosendungen .....	55
2. Interkulturelle Ansätze für die journalistische Praxis .....	56
3. Interkulturelle Radiogruppen .....	57
4. Detaillierter Workshop-Ablauf .....	58
5. Folgeprojekt: Thematische Schwerpunktprogramme .....	63
C Tabellarische Übersicht Modul II .....	73
D Organisatorische Rahmenbedingungen .....	82
E Lernmaterialien .....	82
F Die Workshop-LeiterInnen .....	83
G Die Zielgruppe .....	83

### Intercultural Media Training – Modul III:

#### Journalismus gegen Rassismus / Internationale Vernetzung und Nutzung des Internets ..... 84

A Überblick über Inhalt und Lernziele .....	84
B Lerninhalte .....	87
1. Medien und Rassismus .....	87
2. Dimensionen des Rassismus .....	90
3. Nicht-rassistischer Journalismus / Rassismus und Sprache .....	92
4. Internet-Recherche für JournalistInnen .....	96
5. Weblogs, Audioblogs, Podcasting und interkultureller Journalismus .....	99
6. Informationen aus dem Internet bewerten .....	104
7. E-Learning Modul Audio Live-Streaming .....	111
C Tabellarische Übersicht Modul III .....	113
D Organisatorische Rahmenbedingungen .....	119
E Lernmaterialien .....	119
F Die TrainerInnen .....	119
G Die Zielgruppe .....	119

## Anhang

Geschichte und Verlauf des Projekts Inter.Media .....	120
Die Inter.Media Partnerschaft – Präsentation der Partnerorganisationen .....	122
Das Inter.Media Zertifikat .....	130

# Vorwort und Grußworte

## Inter.Media – Ein Brückenschlag



Der Umgang der Europäer mit der multikulturellen Gesellschaft ist derzeit ein großes Thema in den Medien. In unterschiedlichen Ereigniszusammenhängen präsentieren Nachrichten- und Reportage-sendungen in Rundfunk und Presse die jeweiligen kulturellen Minderheiten zumeist im Kontext von Protest, Gewalt und sozialen Problemen. Die Menschen selbst kommen dabei in der Regel nicht zu Wort, werden nur selten in ihrem Lebensalltag vorgestellt. Zum Beispiel die in Deutschland häufig als „fehlgeschlagen“ titulierte Integrationspolitik braucht den Wechsel der Perspektiven, braucht die Information über die kulturellen Hintergründe und Erfahrungen von MigrantInnen und MuttersprachlerInnen, braucht Bilder und erzählte Geschichten über „das Andere“.

Sollte also der zur Zeit immer wieder als notwendig bezeichnete interkulturelle Dialog nicht auch und gerade mit und in den Medien stattfinden? Angesichts eines steigenden Misstrauens und manchmal unüberbrückbar erscheinender Gegensätze zwischen Einheimischen und Einwanderern – einer gesellschaftlichen Stimmung, die auch über die Medien transportiert wird! – stellt sich die Frage, wie die Zivilgesellschaft dem entgegenwirken kann, damit die positiven Seiten des jeweils „Anderen“ in die eigene Wahrnehmungswelt ihren Eingang finden können. „Aus-einander-setzung“ ist der Weg zum friedlichen Miteinander in der multikulturellen Gesellschaft.

Das aus dem Projekt Inter.Media erwachsene Bildungsangebot kann und möchte einen Beitrag zu einer solchen Entwicklung leisten. Die Inter.Media-Projektpartnerschaft präsentiert mit dem vorliegenden Handbuch „Intercultural Media Training“ das Ergebnis eines zweijährigen Diskussions- und Entwicklungsprozesses. Diese Handreichungen stellen die Basis dar für Trainings und Workshops im Bereich der Journalisten-Aus- und Fortbildung in nichtkommerziellen „Bürgermedien“ - im weiten Feld des „interkulturellen Dialogs“. Wir legen Leitlinien und Anregungen vor, wie Bildungsmaßnahmen gestaltet werden können, die eine „interkulturelle Medienpraxis“ zum Ziel haben. Dieses Material zu erproben, sektoral als auch regional zu adaptieren und weiterzuentwickeln,

wird Aufgabe unserer zukünftigen Bemühungen um eine bessere interkulturelle Praxis in unseren eigenen Medienprojekten sein.

### Danksagung

An dieser Stelle möchte ich mich bedanken für die finanzielle Förderung durch die Generaldirektion Bildung und Kultur der Europäischen Kommission, für die Unterstützung durch die Landesanstalt für Medien und Kommunikation (LFK) Baden-Württemberg und die Hessische Landesanstalt für privaten Rundfunk (LPR Hessen) sowie die hilfreiche inhaltliche Unterstützung durch die Mitglieder des deutschen Projektbeirats (Beiratsorganisationen siehe S. 122). Ein großes Dankeschön gilt unserer stets konzeptionell mitdenkenden Übersetzerin (Deutsch-Englisch-Deutsch) Susan Jones und den engagierten Kolleginnen und Kollegen im Bildungszentrum BürgerMedien, Stefanie Brosch und Evelyne Becker. Ganz besonders hervorheben möchte ich an dieser Stelle die außerordentliche Fachkompetenz, die unermüdlichen Kommunikationsbemühungen und die fundierte Ideengebung von Andreas Linder, dem Projektkoordinator im Bildungszentrum. Last but not least bedanke ich mich bei allen MitarbeiterInnen unserer Partnerorganisationen für die sehr befruchtende und engagierte, wenn auch nicht immer leichte, Zusammenarbeit, deren Ergebnisse hier in diesem Handbuch dokumentiert sind und in die künftige Bildungsarbeit oder auch in neue Projekte eingehen können.

Ein Dankeschön an Sie alle für Ihren Beitrag zum Gelingen des Projekts.

Katja Friedrich, *Projektleiterin*  
Geschäftsführerin Bildungszentrum BürgerMedien e.V.

## Internationale Zusammenarbeit



**Die internationale Zusammenarbeit wird im größer werdenden Europa immer wichtiger. Gerade die interkulturelle Verständigung und insbesondere die Bekämpfung von Rassismus und Rechtsextremismus sind eine Aufgabe, der wir uns auch in der Bildungsarbeit im Bürgermedienbereich widmen wollen. Das Projekt Inter.Media hat hierfür einen guten Beitrag geleistet.**

Unter der Federführung des Bildungszentrums BürgerMedien sind in diesem Projekt Bildungsmodule erarbeitet worden, die die zivilgesellschaftliche Partizipation und die interkulturelle Zusammenarbeit in Bürgermedien fördern. Hierbei ist vor allem von Bedeutung, dass die Inter.Media Bildungs-Module im internationalen Rahmen eingesetzt werden können. Aber auch für die Angebotspalette des Bildungszentrums im nationalen Rahmen sind die Ergebnisse des Projekts eine Bereicherung. Neben den „handwerklichen“ journalistischen Aus- und Fortbildungskursen bieten die Inter.Media-Module eine themen- und zielgruppenorientierte Fortbildung, die zur Weiterentwicklung der praktischen sozialen Zusammenarbeit und der programmlichen Qualität in Bürgermedien beitragen können.

Als Vorsitzender des Bildungszentrums BürgerMedien e.V. freue ich mich, dass es unserer

Geschäftsführung gelungen ist, die Bewilligung für ein solches internationales Projekt im Programm Sokrates zu erhalten und es erfolgreich durchzuführen. Dies stärkt nicht nur den Stellenwert des gesamten Bildungsangebots des Bildungszentrums BürgerMedien, sondern auch die gesellschaftliche Bedeutung der einzelnen Bürgermedienprojekte. Die bei Inter.Media entstandenen Kontakte und Erfahrungen erleichtern auch die Anstrengungen für zukünftige internationale Vernetzungsprojekte in anderen Bereichen unserer Bildungsarbeit.

Ich bedanke mich bei allen Partnerorganisationen des Projekts Inter.Media und wünsche Ihnen weiterhin gute Zusammenarbeit bei der praktischen Anwendung und Weiterentwicklung der Projektergebnisse.

Winfried Engel,

Vorstandsvorsitzender des Bildungszentrum BürgerMedien / Vorsitzender der Versammlung der Hessischen Landesanstalt für Privaten Rundfunk / Leitender Schulamtsdirektor im Bischöflichen Generalvikariat Fulda

## Innovativer Beitrag



**Mit ihrem Projekt „Inter.Media“ zur Erarbeitung von Trainingsmaterialien im Themenfeld „Interkulturelles Lernen in Europa“ hat das Bildungs-zentrum BürgerMedien als koordinierende Einrichtung eine wichtige Aufgabe übernommen. In unserem zusammenwachsenden Europa, das darüber hinaus immer mehr von Migrationsbewegungen gekennzeichnet ist, gewinnen interkulturelle Kompetenzen eine strategisch wichtige Bedeutung.**

Sie entscheiden letztlich über die Zukunftsfähigkeit der europäischen Gesellschaften.

Dabei kommt der Fähigkeit, Verschiedenheit – sei es in ethnischer, in religiöser, politischer oder kultureller Hinsicht – als Herausforderung und gleichzeitig als Chance zu begreifen, eine zentrale Bedeutung zu. Fortschritte auf diesem Wege zu erzielen, setzt ein entsprechendes Handeln in vielen gesellschaftlichen Feldern voraus. Den Medien, namentlich den elektronischen, kommt dabei eine Schlüsselrolle zu. Auch wenn dabei die großen öffentlich-rechtlichen und privaten Sendeanstalten dominieren, darf der Einfluss nichtkommerzieller Bürgermedien nicht unterschätzt werden. Ihr wachsender Einfluss beruht auf dem Engagement vieler ehrenamtlich tätiger Menschen. Aufgrund des basisdemokratischen Aufbaus der Bürgermedien repräsentieren sie in der Regel die Vielgestaltigkeit einer Stadt

oder einer Region, für die sie ein Fernseh- oder Radioprogramm anbieten. Ganz unterschiedliche Gruppen oder Einzelpersonen haben hier die Möglichkeit, sich zu beteiligen.

Sie zu qualifizieren, Toleranz und Partizipation in den eigenen Einrichtungen zu akzeptieren und zu fördern und diese Prinzipien in den Radio- und Fernsehprogrammen zu unterstützen, wird den Beitrag der Bürgermedien für eine demokratische und offene Gesellschaft weiter verbessern. Mit ihren Projekt „Inter.Media“ leistet das Bildungszentrum Bürgermedien hierzu einen innovativen und wertvollen Beitrag. Der gesamteuropäische Prozess der Erarbeitung des Curriculums mit Partnern aus neun europäischen Ländern unterstreicht diese Einschätzung.

Ich wünsche den Trainingsmaterialien eine große Verbreitung und eine erfolgreiche Umsetzung.

Prof. Dr. Joachim Hofmann-Göttig,

## Andere Migrationsgeschichten



**Die Geschichte der Migration kann (wie jede andere Geschichte auch) auf mehr als eine Art erzählt werden. Bisher hat eine national geprägte Perspektive den Grundton solcher „Erzählungen“ in der Bundesrepublik Deutschland maßgeblich bestimmt. Aus Menschen, die über die Grenze kommen, werden „die Anderen“, Fremde, die es zu erforschen und zu verstehen, abzuwehren und zu kontrollieren, zu nutzen oder zu integrieren gilt. Alle Bilder, die im öffentlichen Diskurs (in Wissenschaft, Medien oder Alltag) über Migration kursieren, beruhen auf dieser nationalen Erzählweise.**

Dass Migration und Interkulturalität bisher fast ausschließlich entlang unterschiedlicher nationaler Herkunft betrachtet und verstanden wurden, verweist nicht nur auf die Macht des nationalen Blicks, sondern gleichzeitig auf ein Alltagswissen, das die gesellschaftliche Wirklichkeit auf binäre Kategorien wie „Deutsche“ und „Ausländer“ oder „Wir“ und „die Anderen“ reduziert. Sind solche Kategorien erst etabliert, wird dieses „gesellschaftliche Wissen“ ständig reproduziert und bestätigt. Hier handelt es sich nicht einfach um individuelle Vorurteile, sondern um ein *ethnisches Dispositiv* (Foucault), einen weit verbreiteten *gesellschaftlichen Wissensbestand*, der zunächst als Ergebnis des historischen Umgangs mit Migration zu betrachten ist und durch aktuelle Prozesse von Kulturalisierung, Ethnisierung und Stigmatisierung weiter tradiert wird. Er ist Bestandteil der gesellschaftlichen Normalität und macht eine bestimmte Gruppe erst sichtbar, die schließlich als „Problemfall“ identifiziert wird. Die Metaphern „zwischen zwei Stühlen“ oder „zwischen zwei Kulturen“, die schon formelhaft zur Beschreibung der Lebenslage von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund benutzt werden, also im Grunde die Unterstellung einer Art kultureller Schizophrenie, sind ein Bestandteil dieses *ethnischen Dispositivs*, das mit seiner „normalisierenden“ Wirkung längst zur alltäglichen Grundüberzeugung geworden ist.

Gerade die Massen-Medien scheinen einen wesentlichen Beitrag zur Verbreitung, Veralltäglichung und Normalisierung dieses ethnischen Alltagswissens zu leisten, indem solche mythischen Grundüberzeugungen aufgegriffen und kommuniziert werden. Es ist keine neue Erkenntnis, dass Medien die Wirklichkeit nicht einfach erfinden, sondern vielmehr bestimmte Normalitätsvorstellungen sichtbar machen, die in anderen gesellschaftlichen Kontexten, wie z.B. in politischen oder wissenschaftlichen, erzeugt wurden. Der Ghetto-Diskurs oder der gegenwärtige Diskurs über „Parallelgesellschaften“ basieren auf einer gewissen Traditionslinie des gesellschaftlichen Umgangs mit Migration und Einwanderungsrealität. Andere Sichtweisen von Migration und Interkulturalität werden kaum thematisiert oder völlig ausgeblendet. Eine an diesem „Vorwissen“ orientierte mediale Wirklichkeit spiegelt nicht die differenzierten Alltagserfahrungen der Betroffenen wider, sondern allenfalls die überlieferten Alltagsmythen über Migration. Aus diesem nationalen Blick gerät

schnell in Vergessenheit, dass auch andere Themen und Motive die Erzählung über Migration bestimmen können. Wenn wir von der nationalen Deutung wegkommen und das städtische Leben in den Blick nehmen, dann wird deutlich, dass Migration eine alte urbane Erfahrung und Städte ohne Migration nicht denkbar sind. Ganze Stadtteile sind erst durch Migration entstanden. Historisch gesehen stellt über lange Zeiträume hinweg nicht „Sesshaftigkeit“, sondern Mobilität in Form von Migration den Normalfall dar. Auch kulturelle Vielfalt und Mehrsprachigkeit waren aus dieser Sicht schon immer Bestandteil der Alltagsnormalität. Da jedoch die Geschichte der Migration bisher vor allem aus einer defizitorientierten Perspektive erzählt wurde, geriet außer Blick, dass Migration Mobilität bedeutet und Mobilsein im globalisierten Alltag eine wichtige Kompetenz darstellt.

Das vorliegende Projekt „Intercultural Media Training in Europe“ präsentiert gerade diese andere Erzählweise und zieht praktische Konsequenzen daraus. Es richtet einen neuen Blick auf Migration und Interkulturalität, durch den die Migrationsgesellschaft in den Mittelpunkt gerückt und Migration nicht ein weiteres Mal zum Problem erklärt wird. Die Relevanz von Interkulturalität und interkultureller Medien wird im gesamtgesellschaftlichen Zusammenhang verortet und von da aus interpretiert. Nur so können - statt der Alltagsmythen über Migration - die strukturellen Bedingungen, unter denen Menschen mit Migrationshintergrund leben, zum Ausgangspunkt gemacht werden. Um eine reduktionistische Sichtweise zu vermeiden, wird ein multiperspektivischer Ansatz gewählt, der unterschiedliche Ebenen (strukturelle, kulturelle, individuelle und zivilgesellschaftliche) in die Betrachtung einbezieht. So wird deutlich, dass die gesellschaftliche Randstellung von Migrantengruppen kaum mit Kultur oder Ethnizität erklärt werden kann, sondern auf strukturelle Diskriminierung, auf kulturalisierende, ethnisierende und stigmatisierende Zuschreibungen zurückzuführen ist. In diesem Zusammenhang wird auch der Diversity-Ansatz, der in den letzten Jahren im Migrationskontext auftaucht, verortet. Zu Recht wird dieser Ansatz als eine Strategie gegen Ausgrenzung und Segregation verstanden, weil man nicht über Diversity reden kann, ohne strukturelle Diskriminierung zu thematisieren. So leistet das Projekt einen wichtigen Beitrag zum medialen Umgang mit Migration, indem es das nationale

Diktat der Sesshaftigkeit in Frage stellt, an Alltagswirklichkeiten der Migrationsgesellschaft ansetzt und Migranten als Experten ihres Alltags betrachtet. Durch Konzeption und Umsetzung mehrsprachiger Programme wird so in der Medienpraxis ein Gesellschaftsverständnis sichtbar, das Menschen mit und ohne Migrationshintergrund gleichermaßen einbezieht.

Denn nur durch Überwindung der herkömmlichen verkürzten und homogenisierenden Berichterstattung kann es neue und zeitgemäße Erzählungen über Migration geben.

PD Dr. Erol Yildiz  
Mitglied der Forschungsstelle Interkulturelle Studien  
an der Universität zu Köln  
<http://www.fist.uni-koeln.de/>

## Auf dem offenen Weg gehen



**Europa ist eine Festung im Zentrum von Macht und Reichtum und es befindet sich an einem Scheideweg. Wir können wählen, ob wir auf dem engen Weg einer exklusiven westlichen Identität blind weiter gehen oder wir können uns für den offenen Weg der Umarmung der Komplexität der Kulturen der Welt entscheiden, die eine Realität sind und sich immer mehr ausbreiten.**

Inter.Media ist für uns eine Möglichkeit, auf dem offenen Weg zu gehen. Es bietet Handwerkszeug, um unser Verständnis von

Interkulturalität zu erproben und es fordert uns heraus, unsere eigenen Rassismen zu hinterfragen. Die Gruppen, die am Projekt Inter.Media gearbeitet haben, führen vielfältige europäische Erfahrungen zusammen, vom Atlantik bis zum Bosphorus, von den Alpen bis zur ungarischen Ebene. Sie haben sich zusammen getan, um diese Erfahrungen zu nutzen, Ideen und Methoden auszutauschen, um realistische und nachhaltige Trainingsmodule zu erarbeiten. Die Module berücksichtigen unterschiedliche Aspekte

der Interkulturalismus, der Mehrsprachigkeit und des institutionellen Rassismus und können von den Community Medien in ganz Europa und darüber hinaus angewendet werden.

...

Unsere Organisation hat viel Zeit und Anstrengungen in dieses Projekt gesetzt und wir haben das gemacht, weil wir daran glauben, dass wir aus der europäischen Zusammenarbeit lernen können, und schließlich glauben wir, dass das Ergebnis ein nachhaltiger Beitrag für ein interkulturelles Europa, eine Belohnung für unsere Arbeit ist.

Jack Byrne  
Chair of Media Co-op Dublin and ex-President of Amarc Europe

## Ein wichtiger Meilenstein für die Praxis



Die Migration wird in der Wahrnehmung der großen Teile der jeweiligen Aufnahmegesellschaft als Störfaktor verstanden und unter dieser Prämisse auch diskutiert. Politisch wie auch medial. Interessanterweise ist dies nicht nur von den Einheimischen und deren Medien so

wahrgenommen, sondern auch von den MigrantInnen selbst. In diese Kategorie fallen die Gewaltflüchtlinge und ein erheblicher Teil der MigrantInnen der ersten Generation. Diese Haltung findet Einzug auch in den Migrationsmedien, die von einem Verlag im Herkunftsland beherrscht sind und thematisch vorwiegend auf die „Heimat“ gerichtet sind. Hier entsteht eine unheilige Allianz: Migrationsmedien

verstärken die Gefühle für die Heimat, indem sie die Integration mit der Assimilation gleichsetzen. Ebenso reden die Medien der Aufnahmegesellschaft von der Integration, meinen aber die Assimilation. So erstaunt nicht, dass die Begriffe und Konzepte zum Wirrwarr führen und die Leute umso mehr verunsichert sind.

Einzig die freien, unabhängigen Medien versuchen die Migration ohne Vorurteile zu diskutieren und den Migranten mehr Sendezeit in den thematischen Sendungen einzuräumen, z. B. durch verschiedene gut recherchierte Beiträge, Diskussionsforen oder Thementage. Besser noch, sie lassen die Betroffenen nicht nur zu Wort kommen, sondern sehen in ihnen künftige MitstreiterInnen im Äther, in dem den MigrantInnen die Möglichkeit geboten wird, in eigener Sprache Sendungen zu gestalten.

Als erstes Radio in der Schweiz hat das Alternativradio LoRa in Zürich mit den Sendungen in den Migrationsprachen angefangen. Die MigrantInnen waren Sendungsmachende und als



Mitglied auch Mitbesitzer des Radios. Dieses Konzept haben dann auch die weiteren Radios in der Schweiz, wie RaBe in Bern, Kanal K in Aargau und Radio X in Basel in verschiedenen Formen übernommen. Obwohl die Diskussionen über den Nutzen von Medien in den Herkunftssprachen auch heute kontrovers geführt werden, sollte man nicht vergessen, dass es im Moment keine Alternative zu diesem Konzept gibt. Warum?

Diese Entwicklung ist eine Chance für eine echte Integration der Migranten in der Gesellschaft, weil

sie in die Verantwortung einbindet und auch ihnen als Sprachrohr dient. In diesem Zusammenhang ist dieses Lehrmittel auch als ein wichtiger Meilenstein in der Entwicklung und Unterstützung von dieser Form der medialen Auseinandersetzung mit der Migration und Integration als Imperativ der Zeit zu begrüßen.

Hilmi Gashi  
Journalist und Filmemacher aus Zürich.  
[www.a33-medien.ch](http://www.a33-medien.ch)

## Das Intercultural Media Training – Einführung und Überblick

Das „Intercultural Media Training“ bietet ein Workshop-Programm, das verschiedene Ansätze des interkulturellen Lernens beinhaltet. Es möchte eine Lücke bei der Aus- und Fortbildung für die Beschäftigten und Ehrenamtlichen in rund 1.500 Bürgermedienprojekten in Europa schließen. Es versteht sich als Teil der Anstrengungen zur Bekämpfung von Rassismus und anderen Formen der Diskriminierung in Europa. Es zielt auf die Unterstützung des offenen Zugangs zu nichtkommerziellen Bürgermedien auf die Sensibilisierung von Mitgliedern von Mehrheiten und Minderheiten für kulturelle und soziale Vielfalt. Es fördert das Lernen interkultureller Kompetenzen in der organisatorischen und journalistischen Zusammenarbeit in Bürgermedien. Das Ziel dieses Handbuchs ist, zur Verbreitung des „Intercultural Media Training“ in Europa und zu einem Austausch über kulturelle und nationale Grenzen hinweg beizutragen.

### Allgemeine Kurzbeschreibung des Inter.Media Fortbildungsprogramms

Das Fortbildungsprogramm „Intercultural Media Training“ ist das Ergebnis eines zweijährigen Sokrates Grundtvig-Projektes. Das zentrale Produkt des Projekts sind die drei Fortbildungsmodule. Diese wurden von internationalen Arbeitsgruppen im Projekt entwickelt und in Pilotseminaren getestet. Die Modulkonzepte und die Pilotseminare wurden wissenschaftlich evaluiert, überarbeitet und schließlich für dieses Handbuch publizistisch aufbereitet. Die Fortbildungsmodule orientieren sich an verschiedenen Schwerpunkten der interkulturellen Medienarbeit in Bürgermedien. Sie bauen aufeinander auf, sind aber auch unabhängig voneinander in der Fortbildungspraxis einsetzbar.

### Zur Benutzung des Handbuchs

Dieses Handbuch beinhaltet im Wesentlichen die detaillierte Beschreibung der Lerninhalte der Inter.Media-Module. Bildungsveranstalter (z.B. Radiosender) können darin einen ausreichenden Einblick in Konzeption, Aufbau, Ablauf und Inhalt der Inter.Media-Seminare erhalten. Das Handbuch macht die pädagogischen Ansätze und Methoden des „Intercultural Media Training“ offen und beschreibt die Lerninhalte im Detail. Das Handbuch liegt in den Sprachen Deutsch und Englisch vor. Modul I liegt zusätzlich auf ungarisch, Modul III auf türkisch vor.

### Die Module

Die in diesem Handbuch publizierten Fortbildungsmodule sind viertägige Modellworkshops. Jedes der drei Module ist in sich wieder modular aufgegliedert. Geleitet werden die Workshops i.d.R. von einem Team von mindestens zwei erfahrenen TrainerInnen.

Sie richten sich an TeilnehmerInnengruppen von bis zu 15 Personen. Die Modulworkshops können in der in diesem Handbuch veröffentlichten Form zum Einsatz kommen. Sie können aber auch für die spezifischen Interessen von TeilnehmerInnen oder Veranstaltern variiert werden. Sie verstehen sich als Anleitung oder als Anregungen zur Gestaltung von Lernsituationen, die interkulturelles Lernen im spezifischen Kontext von Journalismus und Hörfunk ermöglichen.

#### MODUL I: Modelle interkultureller Organisations- und Kommunikationsformen in Bürgermedien

- Offener Zugang: Organisation und Management eines diskriminierungsfreien Zugangs für MigrantInnen und andere benachteiligte Personen zu Bürgermedien.
- Bürgermedien als Ort der interkulturellen Begegnung und der gesellschaftlichen Vielfalt: Interkulturelle und nichtdiskriminierende Kommunikations-, Organisations- und Arbeitsformen in Bürgermedien.
- Interkulturelle / nichtrassistische Organisations- und Arbeitsformen in der journalistisch-redaktionellen Praxis.

#### MODUL II: Mehrsprachiges und interkulturelles Radio

- Interkulturelle Impulse und Methoden für Radioworkshops. Methoden und Vorschläge für die Integration von interkulturellen Elementen in Basis-Radio-Trainings. Umgang mit den Faktoren Sprache, Zeit und Produkte in interkulturellen Workshop-Situationen. Interkulturelle Ansätze für journalistische und redaktionelle Praxis.
- Ansätze für mehrsprachige Radioprogramme in Theorie und Praxis. Sprache und Sprechen im Kontext mehrsprachiger Praxis. Konzepte und Methoden mehrsprachiger Programmelemente. Mehrsprachiges Training in journalistischen Darstellungsformen und kreativem Journalismus
- Redaktionelle Konzepte für interkulturelle Programme

An Vielfalt orientierte Modelle redaktioneller Zusammenarbeit. Ressourcen von „communities“ und Redaktionsgruppen für gemeinsames Lernen und redaktionelle Zusammenarbeit. Am Inhalt orientierte Sendekonzepte, die über individuelles Senden hinausgehen. Entwicklung von Inhalten und organisatorischen Strukturen für interkulturelles und mehrsprachiges Teamwork.

### **MODUL III: Journalismus gegen Rassismus / Internationale Vernetzung und Nutzung des Internets**

- Medien und Rassismus / Nicht-rassistischer Journalismus zu Themenfeldern der Interkultur.
- Redaktionelle Zusammenarbeit, Kommunikation und Programmaustausch in europäischen und internationalen Netzwerken. Entwicklung von Formen der internationalen redaktionellen Zusammenarbeit. Technische und journalistische Praxis für Recherche und (internationale) Publikation.
- E-Learning-Komponente: Medienkompetenz in multimedialen Praxisfeldern - Nutzung des Internets für die internationale Bürgermedienarbeit (Audio-Livestreaming).

### **Aufbau der Module**

Die Texte der Inter.Media-Module sind nach einem Ziel-Inhalt-Methode-Modell aufgebaut. In den Modultexten wird zunächst beschrieben, welche spezifischen Ziele das jeweilige Modul hat und welche (journalistischen, interkulturellen...) Kompetenzen die TeilnehmerInnen dabei erwerben können. Danach wird im Hauptteil der Ablauf des jeweiligen Workshops unter ausführlicher Angabe aller Lerninhalte und der dafür verwendeten pädagogischen Methoden (Abschnitte A. und B.) beschrieben. Diese Beschreibung wird in einer tabellarischen Darstellung des Modul-Seminars zusammengefasst (Abschnitt C.). Es werden darüber hinaus ergänzende Angaben zu organisatorischen Voraussetzungen (Raum- und Materialbedarf) und zu Anforderungen an die TeilnehmerInnen und TrainerInnen gemacht (Abschnitte D bis G). Die Texte enthalten darüber hinaus Verweise auf weitere Materialien wie Präsentationen, Handouts und Methodenkarten, die auf der CD-ROM und/oder der Internetseite des Projekts veröffentlicht sind. Die Verweise sind mit einem blauen Pfeilsymbol und blauer und kursiver Schrift gekennzeichnet, zum Beispiel ► *Methodenkarte Power Flower*

### **Zertifikat für die erfolgreiche Teilnahme**

Das Bildungszentrum Bürgermedien hat ein Zertifikat für die erfolgreiche Teilnahme an Inter.Media-Seminaren entwickelt. Im Zertifikat

werden die Seminarinhalte und die individuelle Leistung des/der jeweiligen Teilnehmers/Teilnehmerin aufgeführt. Es gibt Einzel-Zertifikate für jedes Inter.Media-Modul sowie ein Gesamtzertifikat für die Teilnahme an allen Inter.Media-Modulen. Inter-Media-Zertifikate können nur in Kooperation mit einer der Projektpartner-Organisationen ausgestellt werden.

### **Evaluation**

Das Projekt Inter.Media wurde vom Gemeinschaftswerk der evangelischen Publizistik (DE) evaluiert. Im Mittelpunkt der Evaluation standen die Arbeitsprozesse im Projekt und die Entwicklung und der Inhalt der Module. Die Evaluatorin nahm als teilnehmende Beobachterin an Pilotseminaren während des Projekts teil. Sie entwickelte in Zusammenarbeit mit den AutorInnen und TrainerInnen Evaluationsinstrumente (Feedback-Formulare) für die TrainerInnen und TeilnehmerInnen der zukünftigen Inter.Media-Trainings.

### **CD-ROM und Website**

Die beiliegende CD-ROM enthält das komplette Handbuch in digitaler Form sowie zusätzliche Materialien, vor allem Handouts, ausführliche Beschreibungen von Methoden, Präsentationen, Lernhilfen, weiterführende Texte, Evaluations-Formulare, Hörbeispiele und andere Medien, und vieles mehr. Die auf der CD-ROM und der Website [www.intermedia-online.org](http://www.intermedia-online.org) eingestellten Materialien können von Lernenden zum Selbstlernen benutzt werden. Auf der „wiki“-basierten Website gibt es auch die Möglichkeit, frei zugänglich und interaktiv am Feedback auf Inter.Media-Seminare und an der Fortentwicklung der Lerninhalte teilzunehmen.

### **E-Learning-Modul**

Auf der Website von Inter.Media ist das E-Learning-Tool zum selbstgesteuerten Erlernen von Audio-Livestreaming eingestellt. Durch einen Klick auf [www.intermedia-online.org/elearning](http://www.intermedia-online.org/elearning) kann der Kurs gestartet werden. Das E-Learning-Tool ist Teil des Inter.Media Moduls III, kann aber auch in Modul II-Workshops oder anderen Radio-Trainings angewendet werden. Internetbasiertes Streaming ist ein sehr nützliches Werkzeug in der alltäglichen Radiopraxis. Mit wenig Equipment (Notebook mit Internetzugang, kleines Mischpult, Kopfhörer und Mikrofone) kann ein Live-Programm von jedem beliebigen Ort in das Radiostudio via Internet übertragen werden.

## Hintergrund zu interkultureller Medienpraxis in Bürgermedien in Europa

**Das „Intercultural Media Training“ knüpft an den Möglichkeiten der nichtkommerziellen „Bürgermedien“ an. Mit dem „Intercultural Media Training“ entwickelte das Projekt Inter.Media für die in nichtkommerziellen Bürgermedien tätigen Menschen ein bisher fehlendes Fortbildungsprogramm zur Förderung der fachlichen und interkulturellen Kompetenzen.**

Das „Intercultural Media Training“ besteht aus drei systematisch angelegten und aufeinander abgestimmten Modulen. Ein im Projekt entwickeltes Zertifikat für die Teilnahme an einem Inter.Media-Kurs ermöglicht eine transnationale Anerkennung der Qualifikation. Die Zielgruppen der Intermedia-Module sind die haupt-, nebenberuflich und ehrenamtlich Beschäftigten nichtkommerzieller Bürgermedien sowie deren Publikum und die Weiterbildungsanbieter aus der Erwachsenenbildung. Die Fortbildungsreihe wird über die nationalen und internationalen Vernetzungsstrukturen der Projektpartner europaweit zum Einsatz kommen.

Migration nach und innerhalb Europas wird weiter zunehmen. Die daraus resultierenden sprachlichen, kulturellen und politischen Veränderungen lassen auch die Bedeutung interkultureller Bildung wachsen. In den nichtkommerziellen Medien (NKM) spiegeln sich die heutigen europäischen Gesellschaften, die durch eine zunehmende Vielfalt an kulturellen Einflüssen und politischen Standpunkten gekennzeichnet sind. Durch den offenen Zugang und die partizipative Ausrichtung dieser Einrichtungen ist es in besonderer Weise marginalisierten Gruppen möglich, Medienkompetenz zu erwerben und mit ihren eigenen Inhalten und Interessen als Medienschaffende an die Öffentlichkeit zu treten.

Die meist lokalbezogenen NKM übernehmen eine oft ehrenamtlich geleistete gesellschaftliche Integrationsaufgabe, indem sie die Präsenz von Stimmen der migrantischen Bevölkerungen ermöglichen. Hier wird der kulturellen Vielfalt Rechnung getragen: Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen erhalten die Möglichkeit, sich in ihrer Muttersprache oder in mehreren Sprachen zu artikulieren. Dennoch ist auch in den Bürgermedien die gewünschte Vielfalt teilweise unzureichend repräsentiert:

- MigrantInnen und/oder sozial Benachteiligte sind nur partiell in organisatorische Entscheidungsprozesse integriert.
- Mehrsprachige, interkulturelle Redaktionen und Sendungen sind teilweise vorhanden, müssen aber systematisch gefördert werden.
- Bisherige Fortbildungsangebote werden überwiegend in der Landessprache angeboten.

- „Codes of practise“ für einen interkulturellen nichtassistierten Journalismus existieren meist nur als allgemeine Zielsetzungen. Konkrete journalistische Handlungsanleitungen fehlen überwiegend.

Für die MitarbeiterInnen in ca. 1500 nichtkommerziellen Bürgermedien in Europa fehlte bisher ein entsprechendes systematisches Fortbildungsprogramm, das interkulturelle Themen und die zunehmend multikulturelle Realität in Europa berücksichtigt. Das Fortbildungsprogramm von Inter.Media kann und soll dazu beitragen, diese Defizite abzubauen. Es versteht sich als Teil der Aufgabe zur Bekämpfung von Rassismus und anderer Formen von Diskriminierung in Europa. Es zielt darauf, den für alle offenen Zugang zu Bürgermedien zu fördern und die Angehörigen der jeweiligen Mehrheiten und Minderheiten für kulturelle und soziale Vielfalt zu sensibilisieren. Es ermöglicht die Aneignung von fachlichen und interkulturellen Kompetenzen in der organisatorischen, redaktionellen und journalistischen Zusammenarbeit in Bürgermedien. Der europaweite Einsatz des interkulturellen Fortbildungsangebots ermöglicht den Informationsaustausch über die sprachlichen, kulturellen und nationalen Grenzen hinaus.

### Hinweis zur Verwendung der Begriffe „Bürgermedien“ und „Community-Medien“ in der deutschen Übersetzung:

Der international gebräuchliche und anerkannte Begriff „community media“ für partizipative und nichtkommerzielle Medien wurde in der deutschen Übersetzung teilweise direkt mit „Community-Medien“ übersetzt und nimmt damit Bezug auf die Nutzung dieser Medien durch verschiedene soziale Gruppen und lokale Gemeinschaften („communities“), die in den Mainstream-Medien unterrepräsentiert sind. Parallel dazu wird der synonym zu verstehende Begriff „Bürgermedien“ verwendet, der die Beteiligung von BürgerInnen an der Medienproduktion in Abgrenzung zu professionellem Journalismus zum Ausdruck bringt. Beide Begriffe sind nur bedingt verbreitet und haben ihre Schwächen, eine eindeutige und einheitliche Selbstbezeichnung partizipativer Medien gibt es im deutschsprachigen Raum nicht. Mehr Informationen zu dieser Selbstbezeichnungsfrage sind auf der Website zu finden.

# Unsere Ansätze zu Medienpädagogik und interkulturellem Lernen

*„Im gegenwärtigen Kontext von Globalisierung und Migration, besonders nach dem 11. September 2001, scheint interkulturelle Sensibilität, eine soziale Kompetenz, die zumindest bis zu einem gewissen Grad von allen Menschen erlernt werden kann, von zentraler Bedeutung für gegenseitiges Verstehen und wirklichen Dialog zu werden. Für einen wirklichen paradigmatischen Wandel sind aber auch geeignete politische Rahmenbedingungen notwendig. Wenn wir uns die UN-Konventionen und Anstrengungen der EU (im Gegensatz zu den nationalen Migrationsgesetzen und den Restriktionen gegenüber MigrantInnen und Asylsuchenden) näher anschauen, sollten wir zuversichtlich sein, dass viel Tinte und Papier verwendet wurden, um die notwendigen Säulen für eine multikulturelle und offene Gesellschaft aufzubauen.“*

(übersetzt aus NILE – Network for intercultural learning in Europe)<sup>1</sup>

**Das Projekt Inter.Media arbeitete mit unterschiedlichen in Europa existenten Ansätzen interkultureller Pädagogik und nicht-rassistischer Bildungsarbeit und hat diese für die Erarbeitung der Inter.Media-Module mit dem fachspezifischen Ansatz der handlungsorientierten Medienpädagogik verbunden.<sup>2</sup>**

Handlungsorientierte Medienpädagogik setzt auf „Learning by Doing“ und zielt auf eine emanzipatorische Aneignung von Medien für die eigenen Interessen im Sinne einer demokratischen Kommunikationskompetenz. Durch aktive Medienarbeit können sich die Lernenden souverän entfalten. Sie können sich handelnd und kritisch mit sich und der sozialen Realität auseinandersetzen und sie können erfahren, wie bei der Medienproduktion Wirklichkeit konstruiert wird. Gerade die Partizipation von sprachlich und sozial benachteiligten Menschen und Gruppen kann über diesen Ansatz gefördert werden. Der prozesshafte beziehungsorientierte Weg steht bei der gemeinsamen Erstellung medialer Produkte im Mittelpunkt. Das teilnehmerInnenbezogene und praxisorientierte Lernen unter „Ernstfall“-Bedingungen (Produktion von Medienprodukten, die veröffentlicht werden) ist dabei von großer Relevanz.

Eine wichtige Frage im Projekt war, was eigentlich genau unter interkultureller Pädagogik zu verstehen ist. Wir fanden darauf unterschiedliche Antworten. In der Projektpartnerschaft gab es unterschiedliche Erfahrungen aus den jeweiligen nationalen Kontexten wie auch unterschiedliche Deutungen des Begriffes „interkulturell“, die in die Modulkonzepte eingeflossen sind. Dennoch gab es weitgehende Übereinstimmung zu verschiedenen Eckpunkten, die sich in einem gemeinsamen Verständnis von Interkulturalität und interkultureller Pädagogik ausdrücken. Diese Übereinstimmung geht zunächst davon aus, dass interkulturelle Pädagogik mehr sein muss als Bildungsangebote zur Integration von „Ausländern“ in die dominante Gesellschaftsmehrheit zu machen. Von interkultureller Pädagogik kann nur gesprochen werden, wenn Mitglieder gesellschaftlicher oder kultureller Mehrheiten und Minderheiten in den Lernprozess einbezogen sind. Und es muss auch mehr sein als (mit einem exotisch interessierten Blick) andere „Kulturen“ kennen lernen zu wollen.



<sup>1</sup> NILE is a Socrates Grundtvig network. See <http://www.intercultural-learning.net>

<sup>2</sup> vgl. z.B.: HÜTHER, Jürgen, SCHORB, Bernd, BREHM-KLOTZ, Christiane (eds.), 1997: Grundbegriffe Medienpädagogik. München: KoPäd. Or: FICHTNER, Jörg, GÜNNEL, Traudel: WEBER, Sigrid (eds.) 2001: Handlungsorientierte Medienpädagogik im Bürgerradio. München: KoPaed

## Ansätze interkultureller und antirassistischer Pädagogik

Nun gibt es unterschiedliche akademische Ansätze.<sup>3</sup> Es wird zwischen mehr interkulturellen und mehr antirassistischen Ansätzen interkultureller Pädagogik unterschieden. Im Inter.Media-Projekt wurde versucht, diesen Ansätzen in der für die Module jeweils geeigneten Weise gerecht zu werden und eine Verbindung aus diesen Ansätzen zu erreichen. Dies soll im Folgenden erläutert und begründet werden.

Viele „interkulturelle“ pädagogische Ansätze konzentrieren sich mehr darauf, das Bewusstsein für kulturelle Differenz und Vielfalt vor allem der Mehrheitsgesellschaft zu sensibilisieren. Sie setzen dabei an den einzelnen Individuen an und zielen mehr auf eine Veränderung des Bewusstseins und des Verhaltens von Individuen als auf gesellschaftliche Veränderungen. „Interkulturelle“ Ansätze focussieren häufig auch auf das Erkennen und Vermeiden von Missverständnissen zwischen Individuen, die sich durch unterschiedliche kulturelle Codes, Gewohnheiten und Erfahrungen ergeben können. Sie zielen schließlich auf den Respekt der Menschenrechte und auf Gleichheit der Individuen. Beim interkulturellen Kontakt können in gemeinsamen Lernprozessen Erfahrungen gemacht werden, durch die Vorurteile abgebaut werden können und etwas Neues, Interkulturelles entstehen kann. Die Fachwelt kritisiert an solchen „interkulturellen“ Ansätzen, dass sie kulturelle Unterschiede zwischen Menschen verschiedener Herkunft überbewerten können. Die Gefahr einer Individualisierung oder Psychologisierung sozialer, politischer oder kultureller Unterschiede besteht. Manche Ansätze blenden Macht- und Interessensverhältnisse in der Gesellschaft und zwischen Individuen aus. Das birgt auch die Gefahr, dass Rassismus oder rassistisches Verhalten hauptsächlich als individuelles Fehlverhalten interpretiert werden, das entsprechend therapiert werden könne. Außerdem können solche Ansätze kulturalisierend sein, indem sie TeilnehmerInnen als Mitglieder „ihrer Kultur“ fixieren, was diese oft nicht sein wollen oder nicht darauf reduziert sein wollen.

Die mehr „antirassistischen“ Ansätze sind stärker auf gesellschaftliche Strukturen focussiert und zielen auf Veränderungen in der Politik und in politischen Haltungen. Sie betrachten Rassismus als ein System der sozialen Ungleichheit und der kulturellen Dominanz der Mehrheitsgesellschaft. Sie diskutieren Unterschiede nicht als kulturelle oder individuelle Unterschiede, sondern als Machtbeziehungen zwischen Angehörigen der Mehrheits- und der Minderheitsgruppen, z.B. zwischen Einheimischen und Eingewanderten. Hier besteht die Gefahr, dass die tatsächlich zwischen Menschen verschiedener Herkunft und kultureller Erfahrungen bestehenden Unterschiede negiert oder herunter gespielt werden („wir sind alle vereint im Kampf gegen Rassismus“). Kulturelle Bezüge und Erfahrungen sind aber relevante Kategorien für das Alltagsleben und die Bedürfnisse von Menschen. Sie dürfen in der Bildungspraxis nicht ausser Acht gelassen werden. Mehr „antirassistisch“ orientierte Bildungsangebote leiden darüber hinaus häufig darunter, dass sie die Gesellschaft auch kaum ändern können und deswegen letztlich kaum mehr als eine „interkulturelle“ Wirkung haben.

## Für eine Synthese zwischen interkulturellen und antirassistischen Ansätzen

Als sinnvoll erscheint, die positiven Elemente aus den mehr interkulturellen und mehr antirassistischen Ansätzen zusammen zu bringen.<sup>4</sup> Das bedeutet beispielsweise, dass die TeilnehmerInnen von Seminaren nicht auf ihren kulturellen Hintergrund fixiert werden dürfen. Es muss darauf abgezielt werden, Lernprozesse und die Veränderung von Identitäten und Verhaltensweisen von Individuen bei Mitgliedern der Mehrheiten **und** der Minderheiten zu erreichen. Die Mitglieder der dominanten Gesellschaftsmehrheit sollten darin bestärkt werden, Differenzen und Vielfalt anzuerkennen und Dominanzverhalten und rassistische Einstellungen zu überwinden. Minderheitengruppen sollen darin bestärkt werden, ihre Rechte einzufordern und als gleichwertige und gleichberechtigte Mitglieder der Gesellschaft anerkannt zu werden. Das Bildungspersonal muss die eigene Verstrickung in rassistische Diskurse und die eigenen Vorurteile reflektieren und auch in der Seminarsituation damit produktiv umgehen. Da interkulturelles Lernen häufig an Vorurteilen und konfliktreichen Situationen ansetzt, muss es das Ziel interkultureller Bildung sein, diese Vorurteile und Konflikte nicht zu ignorieren und einer Bearbeitung zuzuführen, die von gegenseitigem Respekt geprägt ist. Interkulturelle Bildung kann in diesem Sinne als erfolgreich angesehen werden, wenn sie einen emanzipatorischen Prozess auslöst. Ein interkulturelles Training, bei dem sich Manager eines „global players“ die zur besseren Durchsetzung ihrer Geschäftsinteressen notwendigen Verhaltensregeln aneignen wollen, kann nicht emanzipatorisch sein, zumindest dann nicht, wenn das Ziel darin besteht, ein

<sup>3</sup> im deutschsprachigen Kontext vgl. z.B.: LEIPRECHT, Dr. Rudolf, 2003: Antirassistische Ansätze in (sozial-)pädagogischen Arbeitsfeldern: Fallstricke, Möglichkeiten und Herausforderungen (p. 21-41). And: KALPAKA, Annita: Stolpersteine und Edelsteine in der antirassistischen und interkulturellen Bildungsarbeit. In: STENDER, Wolfram, ROHDE, Georg, WEBER, Thomas (Eds.) 2003: Interkulturelle und antirassistische Bildungsarbeit. Frankfurt a.M.: Brandes und Apffel

<sup>4</sup> vgl.: DGB-Bildungswerk Thüringen (ed.) 2004: Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit. Erfurt. www.dgb-bwt.de

Dominanzverhältnis aufrecht zu erhalten. Interkulturelles Lernen ist allerdings ein Prozess, dessen Ergebnisse nur schwer gemessen werden können.

## Die Verbindung von interkulturellen und antirassistischen Ansätzen in Inter.Media

Aus den obigen Überlegungen ergibt sich zunächst, dass die Zielgruppen von Intermedia-Kursen „gemischte“ Gruppen aus Einwanderern und Einheimischen, aus Frauen und Männern, aus MuttersprachlerInnen und Nicht-MuttersprachlerInnen sind. In einem solchen Kontext können unterschiedliche Sichtweisen und Erfahrungen zusammenkommen und interkulturelle Prozesse entstehen. Da die Inter.Media-Module unterschiedliche Schwerpunkte haben, flossen auch jeweils unterschiedliche pädagogische Ansätze in deren Entwicklung ein. Modul I hat im Hinblick auf

eine interkulturelle Öffnung von „Bürgermedien“ mehr mit einem „Diversity“-Ansatz gearbeitet, der auch in internationalen interkulturellen Trainings angewendet wird. Modul II konzentriert sich auf interkulturelle Prozesse im Hinblick auf Sprachenvielfalt in der Medienpraxis. Modul III hat mehr mit einer antirassistischen Perspektive gearbeitet, da der Focus dort mehr auf rassistischen Mediendiskursen liegt. In allen drei Modulen kommen jedoch sowohl mehr interkulturelle als auch mehr antirassistische Perspektiven vor.

Hier eine Übersicht:

Modul	Interkulturelle Perspektiven	Antirassistische Perspektiven
I	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fokus auf interkulturelle Prozesse in Community Radios und anderen Medien</li> <li>- Ziel der sozialen Inklusion und Beteiligung unterschiedlicher Gruppen</li> <li>- Diversity-Ansatz mit „diversity action plan“</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aufbrechen von typischen Rollen und Arbeitsteilungen</li> <li>- Maßnahmen gegen Diskriminierung: interkulturelle Öffnung von Organisationen</li> <li>- Hinterfragung der Dominanz von Mehrheitsgruppen im Hinblick auf Zugang und sozialer Position und Hierarchien in Community Medien</li> <li>- Reflektion der eigenen Motivation und Perspektive für Engagement gegen Diskriminierungen</li> </ul>
II	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sensibilisierung für die Bedeutung der Muttersprache für RedakteurInnen mit migrantischem Hintergrund</li> <li>- Schaffung kreativer Medienprodukte durch Mehrsprachigkeit</li> <li>- redaktionelle Zusammenarbeit von Mitgliedern von Mehrheiten und Minderheiten</li> <li>- Sprachkompetenzen werden als Bereicherung verstanden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hinterfragung der Dominanz von Nationalsprachen</li> </ul>
III	<ul style="list-style-type: none"> <li>- redaktionelle Zusammenarbeit von Mitgliedern von Mehrheiten und Minderheiten</li> <li>- Wahrnehmung der Sichtweisen von Mitgliedern von Minderheiten auf das soziale Leben und auf politische Ereignisse</li> <li>- Darstellung der gesellschaftlichen Vielfalt in der Medienpraxis</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hinterfragung von rassistischen Medieninhalten</li> <li>- Focus auf die Beziehung zwischen Medieninhalten und rassistischer Politik</li> <li>- Entwicklung von codes of practise für nicht-rassistischen Journalismus</li> <li>- Hinterfragung der eigenen Verstrickung in rassistische Diskurse in der „alternativen“ redaktionellen Praxis</li> </ul>

## Inter.Media im Kontext neuer Konzepte von Lehr- und Lernkultur

von Dr. Barbara Eschenauer (Gemeinschaftswerk der evangelischen Publizistik Frankfurt, DE)

**Seit Jahren werden europaweit Reformen im Bildungswesen im Kontext der „Modernisierung“ von Gesellschaft angemahnt: Das Bildungssystem soll sich in den Inhalten und strukturellen Bedingungen, im Rollen- und Anforderungsprofil des pädagogischen Personals, im Lehr-/Lernverständnis und dem Grad an Technisierung sowie in den Finanzierungsmodellen nachhaltig ändern. Im Ansatz der so genannten „neuen Lehr- und Lernkultur“ nehmen diese bildungspolitischen Forderungen Gestalt an. In Deutschland beispielsweise wird die Qualität von Angeboten in der beruflichen Weiterbildung und Erwachsenenbildung inzwischen weitgehend an den Kriterien „neuen Lehrens und Lernens“ gemessen.**

Schlüsselkonzept der „neuen Lehr- und Lernkultur“ ist das selbst gesteuerte Lernen. Selbst gesteuerte Lernprozesse sind vor allem gekennzeichnet durch die Flexibilisierung von Zeit und Raum, die Individualisierung und Modularisierung der Inhalte und ihre didaktisch-methodische Inszenierung sowie ein anderes Rollenverständnis von Lehrenden und Lernenden. Eingebunden sein soll das selbst gesteuerte Lernen in offene handlungs- und erfahrungsorientierte Lernprozesse unter Nutzung der technologischen Potentiale der Digitalisierung.

Wie lässt sich das Projekt Inter.Media im Kontext einer „neuen Lehr- und Lernkultur“ einordnen? Ohne an dieser Stelle in angemessener Ausführlichkeit auf die Frage eingehen zu können, sollen doch ein paar Aspekte benannt werden.

Zunächst ist darauf hinzuweisen, dass einzelne Elemente, die der „neuen Lehr- und Lernkultur“ und dem selbst gesteuerten Lernen zugeschrieben werden, pädagogisch nicht wirklich neu und schon seit langem erprobt sind: zum Beispiel offene Lernprozesse, das Lernen mit Medien und Neuen Technologien sowie handlungs- und erfahrungsorientierte Formen des Lernens. Auch die didaktisch-methodischen Ansätze der Inter.Media-Module weisen solche Elemente auf, ohne bereits von „neuer Lehr- und Lernkultur“ zu sprechen. Entscheidend beim selbst gesteuerten Lernen ist, dass Lernen nicht mehr in erster Linie als gleichzeitiger Prozess aller Lernenden in einer Gruppe und an einem Ort stattfindet, dass Lernende selbst verantwortet ihr individuelles Lernen mit Lernphasen in Gruppen verknüpfen und dass ihnen individuelle Zugänge zum Stoff angeboten werden. Des Weiteren soll sich das Lehrpersonal von der traditionellen Instruktionsspraxis verabschieden und sich auf die Moderation von Lernprozessen konzentrieren. Insgesamt geht es im Ansatz der „neuen Lernkultur“ mehr um das „Wie“ als um das „Was“ des Lehrens und Lernens.

Für die interkulturelle Bildungsarbeit geben die Ansätze neuen Lehrens und Lernens bisher wenig Anregung. Entgegen dessen, was in Zeiten von Globalisierung und Europäisierung vieler gesellschaftlicher Bereiche zu erwarten wäre, werden unterschiedliche nationale Voraussetzungen für neue Bildungskonzepte nicht berücksichtigt. Im Grunde wird impliziert, dass Elemente einer „neuen Lehr- und Lernkultur“ gleichsam standardisiert überall, für jedes Thema und bei Menschen mit unterschiedlichem kulturellen und (Bildungs-) Hintergrund funktionieren.

Dabei ist die Ausgangslage für Lernprozesse in einem interkulturellen Projekt wie Inter.Media vielschichtig und komplex: Anknüpfend an den Kompetenzen der beteiligten Partner und ihren methodisch-didaktischen Erfahrungen entstanden an deutschen, österreichischen und schweizerischen Praxiskonzepten orientierte Seminare. Die TeilnehmerInnen der Pilotseminare wiederum - zum Teil Migrantinnen und Migranten - stammten aus verschiedenen europäischen und außereuropäischen Ländern. Lehren und Lernen fand in den drei Seminaren überwiegend in englischer und einmal in deutscher Sprache statt, in der Regel aber für alle Beteiligten in einer anderen als ihrer Muttersprache. Sprachliche und auch nicht-sprachliche Verständigungs- und Verstehensprozesse gehören elementar zum interkulturellen Lernen und setzen einen gemeinsamen Lernort voraus.

Allein dieser Aspekt verdeutlicht, dass nicht jedes Bildungsvorhaben in selbst gesteuerte Lernprozesse aufgelöst werden kann. Das Inter.Media-Trainingskonzept zielt darauf ab, im Miteinander voneinander zu lernen: Angehörige von jeweiligen Mehrheiten und Minderheiten in einer Gesellschaft sollen für kulturelle und soziale Vielfalt sensibilisiert und marginalisierte Gruppen sollen gestärkt werden. Lehrende und Lernende sind Teil eines gemeinsamen Lernprozesses, der ihnen abverlangt, in der konkreten Seminarsituation mit eigenen Vorurteilen reflektiert und produktiv umzugehen. Damit in-



terkulturelle Bildung emanzipatorische Kraft entfaltet, bedarf sie gemeinsamer Lernprozesse an einem Ort. Dies schließt nicht aus, partiell und in bestimmten Lernphasen individuelle Zugänge zu den Lerninhalten zu schaffen (auch mittels E-Learning) und als Lehrende moderierend tätig zu sein. Auch die Inter.Media-Module sind hierin flexibel.

In den neuen Lernszenarien wird die Auflösung allgemein verbindlicher Raum- und Zeitstrukturen und damit die Abnahme direkter personaler Kontakte kompensiert durch vermehrte Kommunikation und Kooperation auf digitalem Weg und durch Möglichkeiten des E-Learning. Es zeigt sich jedoch - und auch im Projekt Inter.Media wurden entsprechende Erfahrungen gemacht - dass der Einsatz neuer Technologien und Medien Lernprozesse sowie Kooperation und Kommunikation im Netz nicht automatisch einfacher macht. Hinzu kommt, dass die selbst verantwortete Gestaltung des eigenen Lernprozesses ein hoher Anspruch ist, der häufig auch für erwachsene Lernende eine Überforderung darstellt. Orientiert am „neuen Lehren und Lernen“ hatte sich das Projekt Inter.Media die Entwicklung von Modulen zum Ziel gesetzt. Es musste sich deshalb auch mit den Grenzen der Modularisierung von Inhalten auseinandersetzen und dafür Lösungen finden: werden Module beispielsweise zu pragmatisch konzipiert, um überall einsetzbar zu sein, verlieren sie an inhaltlicher Tiefe. Außerdem ist in

einem Modul-Konzept zu klären, welche Lerninhalte ein zusammenhängendes Modul bilden, wie sich Module aufeinander beziehen etc.

Statt der Ablösung eines vorstrukturierten Curriculums und traditioneller Seminarabläufe durch gänzlich offene Prozesse ist bei der Modulentwicklung im Projekt Inter.Media eine Mischform gewählt worden: Ein „offenes“ Curriculum, das Lehr-/Lernprozesse vorab zwar skizziert, sie aber nicht definitiv festlegt. Ein „offenes“ Curriculum trägt interkulturellem Lernen als einem dynamischen Prozess Rechnung, wahrt aber durch gleiche strukturierende Vorgaben für die einzelnen Module ein Profil für das Trainingsprogramm als Ganzem.

Das Projekt Inter.Media hat Möglichkeiten, Chancen und Grenzen für ein interkulturell orientiertes Bildungskonzept erkundet. Dabei wurden Erfahrungen gemacht, die indirekt auch als ein Beitrag zu der Frage verstanden werden können, ob und welche Elemente einer „neuen Lehr- und Lernkultur“ im Rahmen interkultureller Bildungsarbeit Sinn machen und welche nicht. Um diese Frage explizit zu prüfen, bedarf es eines eigenen Projektes, das die interkulturelle Lücke in der Diskussion um neue Bildungskonzepte schließt. Zu den Aufgaben des Projektes Inter.Media gehörte die Klärung dieser Frage nicht.

## Best practise Recherche

In der ersten Phase des Projekts Inter.Media sammelten wir Beispiele für gute Praxis in interkultureller Trainingsarbeit und Medienpraxis. Die Partnerorganisationen aus Deutschland, Österreich und Irland führten diese Recherche durch, die anderen Partnerorganisationen nahmen leider nicht teil. Untersucht wurden insgesamt 13 Workshops/Projekte. Die Ergebnisse dieser Recherche flossen in die Entwicklung der Inter.Media Module ein. Eine ausführliche Darstellung der Ergebnisse ist auf der CD-ROM und der Website dokumentiert. Einige Kurzdarstellungen von best practise Beispielen sind an verschiedenen Stellen dieses Handbuchs aufgeführt. Ein Überblick über die wesentlichen Ergebnisse kommt im Folgenden:

### Zusammenfassung

Die meisten der best practise Beispiele sind Radio- oder Medienworkshops oder geförderte Projekte, die jeweils nur einmal stattfanden. Einige sind mehr künstlerische oder kreative Workshops, einige wenige sind spezielle journalistische oder politische Projekte gegen Diskriminierung und Rassismus – und eines ist sogar ein Lizenzantrag für einen interkulturellen Radiosender in Dublin. Die überwiegend positiven Erfahrungen aus diesen Workshops werden ein wenig durch deren Singularität geschmälert.



Workshop Gruppe beim Babelingo Festival Zürich 2003.  
<http://babelingo.ch>

### Typen, Zielgruppen und wesentliche Ergebnisse

Die Zielgruppe der meisten der best practise workshops waren gemischte Gruppen aus „Einheimischen“ und Menschen mit Migrationshintergrund. Meistens waren dies erwachsene Männer und Frauen unterschiedlichen Alters. Ein Workshop hatte ein spezielles Empowerment von migrantischen Frauen als Ziel, ein Workshop richtete sich speziell an MigrantInnen aus einem bestimmten Land. Keiner der Workshops hatte ausschließlich Männer als Teilnehmer. Der Schwerpunkt der meisten Workshops lag auf interkulturellem und journalistischem Basiswissen, eine Minderheit

der Workshops zielte auf spezielles journalistisches Wissen und dementsprechende Ergebnisse.

### Zusammenarbeit mit anderen Organisationen

Die meisten der best practise Workshops arbeiteten mit Organisationen der Zielgruppen zusammen (78%), mit institutionellen Förderern (50%), politischen und sozialen Organisationen / NGO (42,9%), anderen Bildungsträgern (35,7%) oder Medienanstalten (35,7%). Wenige arbeiteten mit Regierungsbehörden zusammen (14,7%). Letzteres liegt vermutlich an der geringen Unterstützung für solche Aktivitäten durch die Regierungen in Deutschland, Österreich und Irland.

### TrainerInnen

Die Mehrheit der TrainerInnen kommt aus dem eigenen Haus. Sie sind weiblich (66%) und mehrheitlich zwischen 30 und 45 Jahren alt. 72% davon sind Angehörige der jeweiligen Mehrheitsgesellschaft, eine relevante Minderheit von 19% hat Migrationshintergrund.

### Methoden und Ziele der Workshops

Die Mehrheit der Workshops fördern den offenen Zugang für Menschen mit Migrationshintergrund und bieten eine Einführung in redaktionelle Basiskompetenzen. Handlungsorientierte Medienpädagogik mit „learning by doing“ ist die häufigste pädagogische Methode. In einigen Fällen waren die Ziele im Bereich des interkulturellen Lernens relativ vage formuliert. Wenige Workshops zielten auf journalistische Praxis zu speziellen (politischen) Themen.



**Intercultural  
Media Training**

## **MODUL I**

# **Modelle interkultureller Organisations- und Kommunikationsformen in Community-Medien**

**Offener Zugang: Organisation und Management eines diskriminierungsfreien Zugangs zu Community-Medien für MigrantInnen und Angehörige anderer sozialer Minderheiten**

**Community-Medien als Raum interkultureller Begegnung: Formen der interkulturellen und diskriminierungsfreien Kommunikation, Organisation und Aktivitäten in Community-Medien**

**Interkulturelle/nicht-rassistische Formen der Organisation und Aktivitäten im Kontext der Arbeit in Team**

entwickelt von:

Beate Flechtner, Angela Isphording (BZBM / DE) Sally Galiana (NEARfm / IE)  
Gergely Gosztanyi (Civil Radio Budapest / HU)

## A Überblick über Konzept und Ziele

**Die größte Herausforderung für Community-Medien ist es, einen gemeinsamen Raum zu schaffen, der vielfältige Partizipation ermöglicht und die dafür angemessene Struktur zu entwickeln.** Community-Medien bieten Raum und Zugang zu Kommunikation. Sowohl Raum als auch Zugang sollten so ausgestaltet werden, dass sie möglichst breite und vielfältige Partizipation gewährleisten – im redaktionellen Bereich und auf der Ebene der Organisation. Die große Herausforderung dabei ist, soziale Ungleichheit nicht zu reproduzieren –weder aus Unachtsamkeit gegenüber der Vielfalt der Menschen und ihren Bedürfnissen noch weil diese im Alltagsstress der Programmproduktion untergehen bzw. vergessen werden.

Der Inter.Media Modul I-Workshop bietet Ideen und Vorschläge für Prinzipien und Praktiken des **interkulturellen Zugangs und der interkulturellen Partizipation** in Community-Medien an. Dabei wird die gesamte Medienorganisation und das breite Spektrum an Erfahrungen und Perspektiven, die die MitarbeiterInnen mitbringen, mit einbezogen.

Der große Vorteil von Community-Medien ist, dass sie von den dort Aktiven selbst gestaltet werden. Der Workshop orientiert sich an den Erfahrungen, den Perspektiven und den Bedürfnissen der TeilnehmerInnen. Er fördert den Erfahrungsaustausch und bietet eine Vielzahl von Ideen und Ansätzen, um Struktur und Kommunikation im Radio von einer interkulturellen Perspektive her zu analysieren und zu ver-

bessern. Die TeilnehmerInnen betrachten ihre spezifische Situation im Radio, analysieren und diskutieren sie und erarbeiten gemeinsam auf der Grundlage der im Workshop entwickelten Ideen eigene Konzepte und interkulturelle Strategien.

**Interkulturelle Kommunikation** ist Prozess und Ziel des Workshops: Die TeilnehmerInnen arbeiten in Teams und reflektieren diese Teamarbeit auf der Grundlage des Prinzips gleichberechtigter Partizipation.

Der Workshop, der sich an den Vorstellungen und Erfahrungen der TeilnehmerInnen orientiert, geht hierfür in vier Schritten vor:

ZIELE	INHALT
<b>für Vielfalt sensibilisieren</b> , in die Konzepte von Diversity (Vielfalt), (Inter-) Kultur, Diskriminierung und (Un)Gleichheit einführen und diese reflektieren	<b>Zugang für alle?!</b> <i>Tag 1 und 2</i>
Organisations-Strukturen analysieren und reflektieren  <b>Strategien und Aktionspläne entwickeln</b> , diese überprüfen und verbessern	<b>Das Radio für Vielfalt öffnen! – Analyse</b> <i>Tag 3 und praktisches Projekt in Inter-Radio-Workshops</i>  Das Radio für Vielfalt öffnen! Aktionsplan <i>Tag 3 und praktisches Projekt in Inter-Radio-Workshops</i>
interkulturelle Kommunikation und Teamarbeit erfahrbar machen; für interkulturelles Handeln motivieren	<b>Erlebe die Vielfalt im Team!</b> <i>Tag 4</i>

**Zugang für alle?!** (Abschnitt 1) bildet den Ausgangspunkt, anknüpfend an die Erfahrungen der TeilnehmerInnen einschließende (statt ausgrenzende) partizipative Praktiken zu reflektieren und für sie zu sensibilisieren. Um nicht 'farbenblind' zu sein, Unterschiede anzuerkennen und sie in ihrer Vielfalt als bereichernd erfahrbar zu machen, wird der Diversity-Ansatz vorgestellt. Die TeilnehmerInnen erarbeiten sich daraufhin ausgehend von einem offenen und dynamischen Kulturbegriff ein Verständnis von *Interkultur als interaktiver, offener und dialogischer Prozess*.

Ziel dieses Workshop-Teils ist, gemeinsam Prinzipien *interkultureller Offenheit* zu erarbeiten (nämlich Anerkennung von Vielfalt, Zugangsoffenheit und Barrierefreiheit, Chancengleichheit und Partizipation, 'Retention' als Förderung dauerhafter Beteiligungsmöglichkeiten für MitarbeiterInnen, der 'Whole organisation'-Ansatz als Einbeziehung der gesamten Organisation und 'Empowerment' als Ermächtigung, sich Kompetenzen selbst anzueignen) in den Bereichen Infrastruktur, 'Outreach'

(Erreichen durch Öffentlichkeitsarbeit) und Retention (Bindung der MitarbeiterInnen) durch entsprechende Kommunikations- und Organisationsstrukturen, um interkulturelle Öffnung in die jeweilige Radiopraxis vor Ort umzusetzen.

Nach der Sensibilisierung und Einführung in die Grundlagen interkultureller Öffnung arbeiten die TeilnehmerInnen im Modulteil **Das Radio öffnen für Vielfalt!** (Abschnitt 2.) an der interkulturellen Öffnung ihrer jeweiligen Radio-Organisationen.

Das Ziel ist es, für die Idee der *Interkulturalisierung* (nämlich den Wandel hin zu einer einschließenden Praxis) der gesamten Organisation, die alle Ebenen formeller und informeller Hierarchien einschließt, zu sensibilisieren, sowie für das Verständnis, dass der Workshop Teil einer weit reichenden Strategie ist, die über die Erarbeitung eines Diversity-Aktionsplans die Realisierung der Interkulturalisierung zum Ziel hat.

**Hinweis:** Die Aufgabe der *Interkulturalisierung* (interkulturellen Öffnung der Gesamtorganisation) ist sehr umfassend und kann auf Hindernisse stoßen (siehe Abschnitt 2.1.). Deshalb ist es sinnvoll, mit dem Workshop (3 bis 4 Tage) einen langfristigen Prozess anzustoßen oder, noch besser, einen zeitlich längeren Prozess mit dem Workshop zu begleiten (2-mal 2 Tage, 4-mal 1 Tag).

**In diesem Teil des Workshops sind, je nach TeilnehmerInnen, zwei Modelle möglich: Die TeilnehmerInnen sind**

- von **verschiedenen Radios (Inter-Radio-Workshop)** und tauschen Erfahrungen und Ideen aus, oder
- **vom selben Radio (In-Radio-Workshop)** und arbeiten an der Interkulturalisierung ihres Radios im Rahmen eines praktischen Projekts zwischen den 2x2 Workshop-Tagen

Nach der Arbeit an den Organisationsstrukturen geht es in **Erlebe die Vielfalt im Team!** (Teil 3.) um die Team-Mitglieder und ihre Kommunikation in Prozessen der Teamarbeit.

Ziel ist, gleichberechtigte Teilhabe aller zu gewährleisten, so dass die Team-Mitglieder ihre jeweiligen Perspektiven und Ressourcen ebenso einbringen können, wie andererseits das Team von seiner Vielfalt profitiert, was wiederum Lust auf interkulturelle Begegnungen macht und zu interkulturellen Aktionen motiviert.

## B Lernziele und -inhalte

### 1 Zugang für alle?!

#### 1.a Lernziele

- Das Augenmerk auf Mehrsprachigkeit und Sprache richten: Sprachschwierigkeiten (von Nicht-Muttersprachler/innen) thematisieren, mehrsprachige Situationen erfahren, Mehrsprachigkeit als Vorteil erkennen, Hierarchien durch Sprache erkennen und an ihrer Demontage arbeiten  
▶ *Der Turm von Babel? – Mach Sprache zum Thema!* (1.1)
- Die Bedeutung demokratisch verhandelter Regeln bewusst machen, um einen geschützten Lern- und Arbeitsraum zu schaffen und um die Bedürfnisse und Wünsche anderer respektieren zu können; Einsicht gewinnen, dass das, was alltäglich und 'normal' erscheint, von Menschen entschieden wurde, und aufbauend auf dieser Einsicht die Möglichkeit erkennen, selbst Regeln vereinbaren zu können; sensibilisieren für das Prinzip der Partizipation  
▶ *Wie arbeiten wir zusammen?* (1.2)
- Unterschiede anerkennen und bewusst machen, dass Vielfalt dank unterschiedlicher Perspektiven das soziale Leben und den Arbeitsalltag bereichert  
▶ *Der Diversity-Ansatz* (1.3)
- Kultur als offen, heterogen und dynamisch begreifen  
▶ *Was ist Kultur?* (1.4)

- Interkulturelle Öffnung und Interkultur als offenen und synergetischen Prozess begreifen:  $1+1=3$  (statt Assimilierung:  $1+1=1$  oder Multikultur:  $1+1=2$ )  
▶ *Was ist Interkultur?: 1 und 1 macht 3* (1.5)
- Politiken zur Gleichstellung als Politiken der Gleichheit von Möglichkeiten, Chancen und Beteiligung verstehen, Ungleichheiten als Folge sozialer Positionen und Machtverhältnisse erkennen, soziales Konkurrenzverhalten reflektieren  
▶ *Gleichheit in Frage stellen* (1.6)
- Unterschiedliche Formen der Unterdrückung erkennen, (persönliche und strukturelle) Diskriminierungen als Hindernis für die individuelle Entwicklung einerseits und Mittel zur Aufrechterhaltung von Privilegien andererseits reflektieren  
▶ *Diskriminierungen in Frage stellen* (1.7)
- Das Eigeninteresse und die Motivation reflektieren, gegen Diskriminierungen anzugehen, um eine chauvinistische Haltung in der interkulturellen Kommunikation zu vermeiden  
▶ *Diskriminierungen in Frage stellen* (1.7)
- (Unsichtbare) Barrieren (wie Zeit und Geld, physische Hindernisse und 'Barrieren im Kopf') erkennen, barrierefreien Zugang reflektieren  
▶ *Interkulturelle Öffnung* (1.8)
- Prinzipien der interkulturellen Offenheit (Anerkennung von Vielfalt, Zugangsoffenheit und Barrierefreiheit, Chancengleichheit und Partizipation, 'Retention' als Förderung dauerhafter Beteiligungsmöglichkeiten für MitarbeiterInnen, der 'Whole organisation'-Ansatz als Einbeziehung der gesamten Organisation und 'Empowerment' als Ermächtigung, sich Kompetenzen selbst anzueignen) und Bereiche der interkulturellen Öffnung (Infrastruktur, 'Outreach' und 'Retention') erarbeiten und reflektieren  
▶ *Interkulturelle Öffnung* (1.8)

## 1.b Lerninhalte

### 1.1 Der Turm von Babel? – Mach die Sprache zum Thema!

Sprache scheint (zumindest den Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft) selbstverständlich und der Umgang mit ihr wird selten hinterfragt: 'Man' erwartet, dass in der jeweiligen offiziellen Sprache gesprochen und verstanden wird. Auf internationalen Treffen greift 'man' wiederum wie selbstverständlich auf die (dominierende) englische Sprache zurück.

SprecherInnen, die die Mehrheitssprache nicht so gut beherrschen – meist Menschen, für die sie die zweite Sprache ist – erfahren dagegen alltäglich Ausgrenzung durch Sprache. Sprachliche Probleme gibt es auch zwischen Gleichsprachigen durch Milieu-, Dialekt-, soziale Schichten- und Bildungsunterschiede, sowie durch Sprachbehinderungen.

Im Radio kommt dem gesprochenen Wort eine herausragende Bedeutung zu. Dabei kommt es häufig vor, dass die verwendete Sprache und der Akzent, mit dem sie gesprochen wird, zu Ausgrenzung von Nicht-MuttersprachlerInnen (bzw. Nicht-StandardsprecherInnen) bei der Besetzung von Moderations- und SprecherInnen-Posten führt. Infolgedessen wird den Hörenden die Möglichkeit verwehrt, unterschiedliche Sprachen und Akzente im Radio zu hören. Und so zieht der hegemoniale Umgang mit Mehrheitssprachen und -dialekten immer weitere Kreise.

Für mögliche Kommunikationsprobleme für SprecherInnen, die auf eine Zweit- oder Fremdsprache angewiesen sind und die damit verbundenen sprachlichen Hierarchien, soll gleich zu Anfang des Workshops sensibilisiert werden. (▶ Aktivität *Welcome people! [Alle willkommen!]*) In dieser, zeitlich vor der 'offiziellen' Begrüßung stattfindenden Aktivität werden die frisch ankommenden TeilnehmerInnen (im Folgenden TN) 'wie selbstverständlich' in einer anderen als der offiziellen Sprache empfangen, ohne in diesem Moment die Sprachwahl zu thematisieren. Dies versetzt die TN in die von vielen MigrantInnen alltäglich erfahrbare Situation, sich nicht in ihrer Erstsprache ausdrücken zu können. Diese Aktivität sollte nur bei einsprachiger Zusammensetzung der TN durchgeführt werden (oder in der Erstsprache der migrantischen TN), um ZweitsprachensprecherInnen nicht wiederum mit Kommunikationsproblemen zu konfrontieren. Über die Sprachkompetenzen der TN sollten sich die WL vorab informieren.

Sowohl bei einsprachiger als auch bei vielsprachiger Zusammensetzung sollte sich die Workshop-Gruppe noch vor Vorstellungsrunde auf eine (oder mehrere) gemeinsame Referenzsprache(n) einigen. Die WorkshopleiterInnen (im Folgenden WL) betonen dabei, dass jedeR sich in seiner/ihrer Sprache ausdrücken kann (Regel der Zusammenarbeit: Sprich in der Sprache deiner Wahl!). Dazu können die TN und WL ihre jeweiligen Erst- und Zweit-/Fremdsprachen listen (Wandzeitung), so dass klar wird, wer SprachmittlerIn sein kann.

In der ►Aktivität (*Multilingual*) *introductory round* [(*Mehrsprachige*) *Vorstellungsrunde*] können die WL Sprachmittlung exemplarisch vorführen, indem sie sich beispielsweise gegenseitig übersetzen. Das mag bei WL, die die gleiche Erstsprache sprechen, zwar künstlich wirken, motiviert aber einerseits TN in ihrer – von der offiziellen Sprache abweichenden – Sprache zu sprechen (sie sind darin kompetenter) und macht eine mehrsprachige Sprachsituation erfahrbar. Mehrsprachigkeit wird in dieser Situation als Vorteil erlebt. (zu Mehrsprachigkeit auch ►►Inter.Media Modul II)

Die mehrsprachige *Vorstellungsrunde* bietet die Möglichkeit, mit verschiedenen Formen der Sprachmittlung zu experimentieren, z.B. dass sich TN selbst übersetzen, dass andere 1:1 oder resümierend übersetzen etc.

### Hinweis für die WL für die Vorbereitung des Workshops:

Spätestens hier wird klar, dass sich für den weiteren Verlauf des Workshops zwei Szenarien durch die Zusammensetzung der TN entwickeln: eine **einsprachige** (SprecherInnen der gleichen Erstsprache oder zwischen SprecherInnen der gleichen Referenzsprache, mit der sich alle verständigen können) oder eine **mehrsprachige Sprachsituation**. In mehrsprachigen Sprachsituationen muss über den Daumen gerechnet ein Drittel mehr Zeit eingeplant werden, was zu Veränderungen im Workshop-Programm führen kann. Dies sollte vorab in der Planung berücksichtigt werden. Außerdem sollten Handreichungen möglichst in den entsprechenden Sprachen vorhanden sein.

Bis hierhin wird der Gebrauch der Sprache nicht thematisiert: Einsprachige SprecherInnen wurden mit möglichen Kommunikationsproblemen konfrontiert ► (Aktivität *Welcome people!* [*Alle Willkommen!*]), eine oder mehrere gemeinsame Referenzsprache(n) verabredet (Aktivität ►*Which language?* [*Welche Sprache?*]) und den TN wurde eine multilinguale Sprachsituation in der Vorstellungsrunde erfahrbar. Die Reflektion über (Distinktions-)Funktionen und Wirkungen von Sprache erfolgt erst im Anschluss an die Vorstellung der TN, die Erwartungsabfrage und die Vorstellung des Workshop-Programms, damit die TN zuerst eine Einführung und Orientierung in den Workshop bekommen, bevor sie thematisch arbeiten.

In der ►Aktivität *Make language an issue!* [*Mach Sprache zum Thema!*] wird zuerst an den – auch außerhalb des Workshops gemachten (z.B. bei Auslandsaufenthalten) – Erfahrungen der TN (TN) angeknüpft: Wie erlebst du Situationen, in denen du dich nicht in deiner eigenen Erstsprache ausdrücken kannst, in denen du auf eine Zweit-/Fremdsprache angewiesen bist? Zu welchen Kommunikationsproblemen kann das führen? Wie reagieren andere Menschen darauf, wie gehst du selbst damit um? Kann Sprache ausgrenzend wirken, zu (informellen) Hierarchien führen? Welche Möglichkeiten gibt es, sprachliche Hierarchien abzubauen? – sind mögliche Leitfragen zur Reflektion. In der ►Handreichung *Make language an issue!* [*Mach Sprache zu Thema!*] werden weitere Aspekte angesprochen: MedienmacherInnen machen ihre Sprache öffentlich, um so mehr ist ein bewusster Umgang mit Sprache von Nöten. Viele Anregungen für die WL finden sich auch im ►Handout *Tips for dealing with multilingual situations in workshops* [*Tipps zum Umgang mit mehrsprachigen Situationen in Workshops*].

## 1.2 Wie arbeiten wir zusammen?

Eine Workshop-Gruppe ist eine Gruppe, die gemeinsam an einem Thema arbeitet und durch den Austausch von Ideen lernen will. Aber das 'Gemeinsame' ist oft unklar. Alle Mitglieder der Gruppe haben ihre eigenen Perspektiven, gesellschaftlichen Positionen, Erfahrungen und damit verbundene Ängste und Bedürfnisse. Und keine Gruppe ist frei von Macht. (vgl. DGB-Bildungswerk Thüringen, S. 38f)

Dies gilt für Teamarbeit im Allgemeinen. Deshalb ist dieser Teil des Workshops grundlegend, da hier die Koordinaten für die interkulturelle Organisation und Kommunikation festgelegt werden. Was die TN als wichtig und positiv für ihren Lern- und Arbeitsprozess erfahren, kann und sollte übertragbar sein und Standards setzen für Teamarbeit und Arbeitsprozesse außerhalb der Workshop-Situation. Die ►Aktivität *How to work together?* [*Wie arbeiten wir zusammen?*] ist dementsprechend grundlegend für den gesamten Workshop und wird im dritten Teil *Erfahre Vielfalt im Team!* am vierten Tag noch einmal besonders in den Mittelpunkt gerückt.

In einer Arbeitsgruppe soll jedeR die Möglichkeit haben, sich beteiligen zu können. Die gleichberechtigte Partizipation ist ein grundlegendes Prinzip der Teamarbeit. Der Raum, in dem eine Gruppe arbeitet, muss geschützt sein. Darum müssen Bedürfnisse, Erwartungen und Interessen jedes/r Einzelnen geklärt und gemeinsam Regeln vereinbart werden. Diese Regeln sollten im Verlauf der Arbeit immer mal wieder überprüft werden. Auch Erwartungen können sich im Verlauf von Arbeits- und Lernprozessen verändern, darum sollte am Ende einer jeden Arbeitssitzung/eines jeden Workshoptages und bei Bedarf – auch bei Störungen, wie z.B. Konflikten – eine Feedbackphase eingebaut werden.

Oft ist es schwierig, gerade am Anfang eines Workshops, die eigenen Erwartungen, Interessen und Wünsche zu formulieren. Sie sind in der Regel noch vage, *'man steckt ja noch nicht im Thema'*, bzw. hat noch keine klaren Vorstellungen davon, was wie behandelt werden soll. Dennoch: Solange WL und TN die jeweiligen Erwartungen nicht kennen, kann kein aktiver Lernprozess stattfinden. Man zielt an den Erwartungen und Interessen vorbei. Die Orientierung der TN ermöglicht Partizipation und selbstbestimmtes Lernen.

Die WL können die Voraussetzungen der TN mit Hilfe des Anmelde-/Registrierungsbogens antizipieren (sie informieren sich vorher, welche TN kommen: Alter, Interessen, Motivation, Erfahrungen, sozialer Hintergrund, Bildungserfahrungen etc.), um den Workshop vorzubereiten. Die konkrete Erwartungsabfrage steht am Anfang des Workshops (► Aktivität *My expectations and wishes* [*Meine Erwartungen und Wünsche*]). Die Feedbackphasen bieten immer wieder die Möglichkeit, einen Blick auf die (veränderten oder klarer gewordenen) Erwartungen zu werfen. Bei Bedarf müssen Schwerpunkte anders gesetzt, Workshop-Ablauf, Methoden und WL-Verhalten angepasst werden. Workshop (Organisation und Inhalt) und TN (Lernerfahrungen und Interessen) sollten zueinander 'passen'. Manche Gruppen brauchen z.B. mehr Struktur, andere weniger Leitung. In der Kartenabfrage werden die Erwartungen und Wünsche der TN und der WL abgefragt. Die Fragen beziehen sich auf (1) Inhalt, (2) WL, (3) TN sowie (4) Organisation und Rahmenbedingungen. Aus den Erwartungen und Wünschen heraus können später Regeln formuliert werden.

Bei der demokratischen Regelvereinbarung (► Aktivität *How to work together? [Wie arbeiten wir zusammen?]*) ist wichtig zu bedenken, dass das, was 'normal' und 'unverrückbar' erscheint, nicht selbstverständlich ist, sondern irgendwann von Menschen festgelegt wurde, sei es auf der Grundlage von Traditionen oder Definitionen.

Entsprechend wichtig ist die Erfahrung, sich gemeinsam Regeln zu setzen und sie bei Bedarf im Verlauf eines Workshops zu verändern. Die gemeinsame Regelfindung ermöglicht allen Beteiligten, sich einen geschützten Raum zu schaffen, für den alle verantwortlich sind.

Insofern ist es wichtig, dass die WL auf Klarheit und Verbindlichkeit der Regeln bestehen: Niemand kann eine Regel einhalten, die er/sie nicht versteht. Keine Regel schützt, die jemand nicht einhalten will oder kann. Man kann sich nicht auf eine Regel verlassen, die keine Verbindlichkeit für alle bedeutet. In Konfliktfällen müssen Betroffene auf die gemeinsam formulierten Vereinbarungen verweisen können.

In Feedbackphasen sollten die WL immer mal wieder den Blick der TN auf die (als Wandzeitung während des Workshops ständig präsenten) Erwartungen und Regeln lenken: Werden die Erwartungen erfüllt? Sollte das Workshop-Programm entsprechend umgestaltet werden? Sind die Regeln (weiterhin) klar? Helfen sie? Fehlen Regeln? Müssen Regeln verändert werden?

Im Teil *Erfahre Diversity in Teams!* (am vierten Workshop-Tag) werden noch einmal explizit Teamarbeit und gemeinsame Vereinbarungen reflektiert (► Aktivität *What about our teamwork in the workshop?* [*Wie war die Teamarbeit im Workshop?*]). Diese Reflektion folgt der ► Aktivität *Inside – Outside* [*Draußen-Draußen*] mit dem Ziel zu prüfen, ob und welche Regeln bei der Gestaltung von Gruppenprozessen und interkultureller Teamarbeit helfen, d.h. die gleichberechtigte Partizipation aller Beteiligten fördern.

### 1.3 Der Diversity-Ansatz

Der Diversity-Ansatz ist eine Strategie gegen Ausgrenzung und Diskriminierung.

Er geht davon aus, dass Vielfalt (d.h. verschiedene ethnische Hintergründe, unterschiedliche Religionen, soziale Schichten, sexuelle Orientierungen, Alter, physische und psychische Fähigkeiten, Sprachen, Geschlechter etc.) menschliche Beziehungen bereichert und neue gesellschaftliche Perspektiven eröffnet.

Der Diversity-Ansatz reagiert auf die Notwendigkeit, alle Formen von Stereotypisierungen und Vorurteilen, Diskriminierungen und sozialer Ausgrenzung (Rassismus, Fremdenfeindlichkeit,



Antisemitismus, Islamophobie, Sexismus, Homophobie, Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen, aufgrund des Alters etc.) zu beseitigen.

Vorurteile und Diskriminierungen wirken auf drei Ebenen: individuell, zwischenmenschlich und institutionell. Sie werden sozial erlernt und können dementsprechend auch wieder verlernt werden, im individuellen und im zwischenmenschlichen Bereich. Auf der strukturellen und systemischen Ebene müssen sie politisch bekämpft werden

Eine Art, Vorurteile und Diskriminierungen auf der individuellen Ebene zu bekämpfen, ist das Diversity-Training, das verschiedene Aspekte thematisiert:

- Identität,
- Vorurteile und Stereotypen,
- individuelle
- und strukturelle Diskriminierung.

Das Training ist prozessorientiert und bietet den TN die Möglichkeit, ihre Erfahrungen mit Identität und Diskriminierung zu analysieren und Alternativen zu finden.

Wir nutzen den Diversity-Ansatz in der interkulturellen Arbeit, um für jegliche Form der Diskriminierung zu sensibilisieren und um alle sozial benachteiligten Menschen einzubeziehen. Ein Fokus allein auf MigrantInnen kann zu Konflikten mit anderen (sub)kulturellen Gruppen führen, in Organisationen eventuell sogar Konkurrenzverhalten und Trennlinien verschärfen – auch durch den reduzierten Blick auf nationale Kulturen und ethnische Herkunft (siehe 1.4 *Was ist Kultur?*).

Phänomene der Ausgrenzung und Diskriminierung ähneln sich. Der Ansatz kann eine Solidarisierung der Zielgruppen von Diskriminierung untereinander und mit Menschen, die aktuell keine Diskriminierung erfahren, ermöglichen, da sie die Ausgrenzungserfahrung verbindet. Die ► Aktivität *Power Flower* (am 2. Tag) verdeutlicht, wie (leicht) Menschen zu potenziellen TäterInnen oder Opfern von Unterdrückung werden können, aufgrund eines zugeschriebenen Merkmals bzw. ihrer Gruppenzugehörigkeit. (1.7 *Diskriminierung in Frage stellen*)

Problematisch wird der Ansatz, wenn er auf Vielfalt einen rein individualisierenden Blick wirft, und Unterschiede als selbstverständlich angesehen und unhinterfragt akzeptiert werden. Dann wird 'Multikulti' schön bunt und alle werden irgendwie diskriminiert. Deshalb ist die Auseinandersetzung mit struktureller Diskriminierung und sozialer Ungleichheit in unserem Workshop elementar. Wenn Vielfalt darauf reduziert wird, dass alle Menschen individuell unterschiedliche Eigenschaften und Fähigkeiten haben, wird das Konzept problematisch, wenn es für sozial konstruierte Ungleichheiten auf der Basis von z.B. Gender (sozialem Geschlecht), Alter, ethnischer Herkunft oder Klasse blind macht. Unterschiede sind eine Frage sozialer Ungleichheit, einschließlich der Werte, Regeln und Vorannahmen, die wiederum gegebene Hierarchien aufrecht erhalten. Insofern kann man, wenn man von Vielfalt spricht, nicht von Diskriminierung schweigen.

*„...Wenn Vielfalt so verstanden würde, dass wir unterschiedlich geboren werden, mit verschiedenen Talenten und Gaben, wäre das akzeptabel, aber das Problem beginnt da, wo das Konzept von Diversity auch von der Gesellschaft geschaffene Ungleichheiten, die z.B. auf Geschlecht, Alter, ethnischer Herkunft oder Klasse basieren, umfasst.“*

Paulina de los Reyes glaubt, dass diese Anwendung des Konzepts die Menschen dafür blind macht, dass 'Unterschiedlichkeit' oft 'Ungleichheit' bedeutet, was die Werte, Regeln und vorgefasste Meinung angeht, die als Rechtfertigung für hierarchische Strukturen im Arbeitsleben benutzt werden. Das bedeutet, dass Forschung heute die Aufgabe hat, den Fokus zu verändern, von der Differenzierung der Individuen weg und hin zu den Mechanismen, die diese Differenzierung und Diskriminierung im Arbeitsleben aufrecht erhalten. Dieses Wissen ist grundlegend für die Entwicklung einer effektiven Integrationspolitik. De los Reyes meint, dass die Begründung des gesteigerten Ertragswerts, den sich Unternehmen und Organisationen von der Diversity-Arbeit versprechen, einen instrumentalisierten Blick auf den Menschen darstellt – das Individuum wird nur als RepräsentantIn einer Gruppe gesehen, die so lange interessant ist, wie sie den Profit des Unternehmens steigert.

*„Warum sprechen wir nicht über menschliche Werte, ein gutes Arbeitsklima für alle und das grundlegende Recht nicht diskriminiert zu werden?“* fragt sie sich. *„Wir müssen mehr Stimmen in dieser Diversity-Debatte anhören. Im Moment hört man die am wenigsten, die am meisten betroffen sind“*. Für de los Reyes liegt der Grund dafür, dass es in der Diskussion mehr um Unterschiedlichkeit als um Diskriminierung geht, darin, dass sie nach einem von-oben-nach-unten-Ansatz geführt wird.

*„Die Diskussion wird abgekoppelt von denen geführt, die sie betrifft – denen, die diskriminiert und marginalisiert werden“*. (Kindenberg, 2000, mit Zitaten von Paulina de los Reyes)

Die für das Modul ausgesuchten Aktivitäten richten den Blick auf Diskriminierungen (Aktivität ► *Power Flower*, Tag 2). Die Funktion von Ausgrenzungen zur Sicherung von Privilegien und gegebenen Hierarchien sollte dabei thematisiert und reflektiert werden, besonders auch in Hinblick auf die eigene Radiopraxis, die am Tag 3 kritisch hinterfragt wird.

Best Practise Beispiel	
Titel	Interaudio IV – Medienkompetenz für MigrantInnen
Organisation:	Radio Corax e.V.
Adresse:	Unterberg 11, 06108 Halle
E-Mail:	info@interaudio.org
Homepage:	www.interaudio.org
Kontaktperson	Antje Schwarzmeier
Dauer	9 Monate
Wann fand es statt?	2004
Anzahl der Teilnehmer	20
Typ	Radio Trainingsprogramm mit Schwerpunkt auf interkulturellen Gesichtspunkten
Zielgruppen	MigrantInnen und Einheimische, Frauen und Männer, Erwachsene unterschiedlichen Alters
Ergebnisse	Interkulturelle und journalistische Kompetenzen, Empowerment von Migranten, einsprachige Radioprogramme, Empowerment von Frauen
Das Projekt "Interaudio IV – Medienkompetenz für MigrantInnen" war ein interkultureller Radio-Workshop für MigrantInnen und Einheimische bei Radio Corax in Halle. Auf der einen Seite wollten wir ein offenes Projekt sicherstellen, zu dem interessierte Leute während der gesamten Übungsdauer kommen konnten, auf der anderen Seite wollten wir eine Gruppe aufbauen, die bei Radio Corax mitwirken sollte. Wir haben vier intensive Trainings-Wochenenden angeboten – jedes Mal sowohl für AnfängerInnen als auch für fortgeschrittene TeilnehmerInnen. Wir haben die TeilnehmerInnen mit regelmäßigen Treffen begleitet und Lernhilfen zur Verfügung gestellt. Teil des Projekts war die Produktion zweier Radiosendungen, die interkulturelle Themen in den Mittelpunkt gestellt haben. Unser Ziel war es, die Menschen zu erreichen und für Radio Corax zu interessieren, die den Weg zu uns, auf Grund der Diskriminierung in der Gesellschaft, nicht alleine gefunden hätten. Ein weiteres Ziel war das interkulturelle Lernen in der Gruppe. Für die Übungen haben wir Methoden entwickelt, die für diese Zielgruppe besonders angemessen sind. Wir haben zum Beispiel viele Bilder verwendet.	

De los Reyes kritisiert an der Anwendung des Diversity-Konzepts den 'top down'-Ansatz (von oben nach unten) ohne Einbeziehung der Perspektiven sozial Benachteiligter und ohne tatsächliche Strukturveränderungen, bei dem das Interesse des Unternehmens an der Einführung des Diversity-Ansatzes einzig und allein am Profit orientiert ist (Stichwort: „diversity sells“ – finanzieller Mehrwert durch Diversity). Entsprechend liegt die Chance für die Interkulturalisierung von Community-Medien-Organisationen genau in ihrem nicht-kommerziellen, unabhängigen Charakter: Sie sind partizipative Organisationen mit flachen Hierarchien und explizitem Zugang für sozial benachteiligte Menschen. Deshalb haben sie gegenüber kommerziellen Unternehmen strukturelle Vorteile, wenn es um die Umsetzung des Diversity-Ansatzes geht: Vielfalt ist Programm.

Die ►Aktivität *Personality molecule* [*Persönlichkeitsmolekül*] dient als Einstieg in den Diversity-Ansatz, die TN reflektieren dabei ihre eigenen Persönlichkeit und Bezüge als Resultat verschiedener Gruppenzugehörigkeiten, in die sie hineingeboren sind und/oder die sie frei gewählt haben. Dabei werden nicht nur Unterschiede *zwischen* Menschen sichtbar, sondern auch situative und biografische Unterschiede der eigenen Persönlichkeit

(zu anderen Zeiten und in anderen Situationen kann eine Persönlichkeit anders aussehen). Inwieweit Unterschiede eben nicht Trennlinien zwischen Menschen, sondern eine Bereicherung für das soziale Zusammenleben durch unterschiedliche Perspektiven werden, wird im Diversity- Ansatz thematisiert. Welche Aspekte der Persönlichkeit Ausdruck individueller, kultureller oder universeller Prägung sind, wird indirekt behandelt, wenn der Begriff 'Kultur' mit den primären und sekundären Dimensionen der Vielfalt, nämlich den Einflüssen durch Sozialisation, erarbeitet wird (►Handout *Influences on the personality of an individual* [*Einflüsse auf die Persönlichkeit eines Menschen*], siehe 1.4).

## 1.4 Was ist Kultur?

Interkultur (1.5.) setzt sich zusammen aus den Worten 'inter' [lat. Zwischen, unter] und 'Kultur'. Um also den Begriff der 'Interkultur' verstehen zu können, muss zunächst einmal der Begriff der 'Kultur' definiert werden.

Etymologisch wurde der Begriff 'Kultur' einerseits im Sinne von Bodenbewirtschaftung [*cultura* lat. Landbau, Pflege] verwendet, andererseits als Pflege aller geistigen, nicht-materiellen Güter (Geisteskultur) und wird nunmehr erweitert verwendet als "*Gesamtheit der geistigen und künstlerischen Lebensäußerungen*" einer Gemeinschaft (vgl. Der Duden).

'Kultur' ist schwer zu definieren, zumal der Begriff umstritten, komplex und veränderlich ist. Der "Report of the Task Force on the Travelling Community", Irland (1995) beschreibt Kultur wie folgt:

*"Jeder hat eine Kultur. Es ist ein Bündel von Gebräuchen, Traditionen, Symbolen, Werten, Ausdrücken und anderen Formen von Kommunikation, die zu einer Gemeinschaft gehören"*

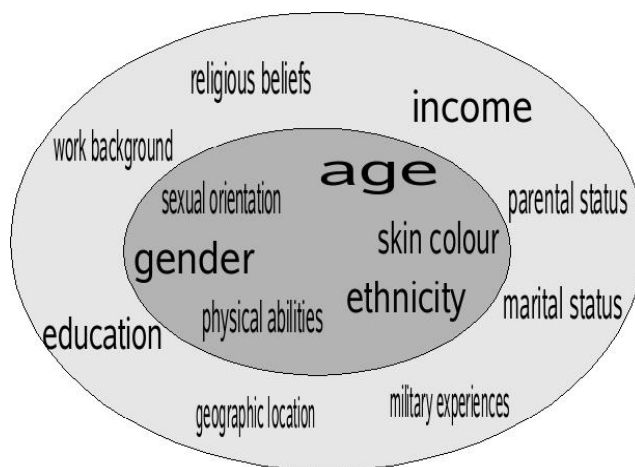
... Kultur ist die Art und Weise in der wir lernen zu denken, uns zu verhalten und zu handeln.“

Kultur sollte nicht auf die ethnische oder geografische Herkunft reduziert werden, sondern soziale und persönliche Aspekte – Religion, sexuelle Orientierung, Gender, Fähigkeiten etc. – mit einbeziehen, die Individuen als Teil bestimmter Gruppen ein- bzw. ausschließen.

Geert Hofstede (1993) definiert Kultur als

“... kollektive Programmierung des Geistes, die die Mitglieder einer Gruppe oder Kategorie von Menschen von denen anderer Menschen unterscheidet.“

Menschen erlernen Denk-, Gefühls- und Handlungsmuster, die wiederum ihr Verhalten, Wahrnehmung, Einstellungen und Gefühle prägen. Die Muster werden durch das soziale Umfeld beeinflusst. Die individuelle Sozialisation des Menschen ist also wesentlich. Sie wird durch primäre (Alter, Gender, ethnische Herkunft, Hautfarbe, sexuelle Orientierung, physische Fähigkeiten) und sekundäre (Arbeitsplatz/sozialer Status, Einkommen, Familienstand/Kinder, Religion, Wohnort, Erziehung/Bildung, Militär-/Kriegserfahrung) Faktoren geprägt.



Einflüsse auf die Persönlichkeit  
(nach Hofstede 1993, S.20: Primary and secondary dimensions of diversity)

Kulturelle Unterschiede lassen sich also weder auf die Herkunft oder Nationalkultur reduzieren, noch als festgelegt (determiniert) beschreiben. Ein reduktionistischer und deterministischer Kulturbegriff reproduziert „genau die Unterscheidungsmuster (...), die in der Gesellschaft als Ansatzpunkte zu Diskriminierung benutzt werden“, beschreibt Rudolf Leiprecht (2003, S. 21) einen zentralen Kritikpunkt an gängigen Ansätzen in der interkulturellen Pädagogik.

In der interkulturellen Pädagogik setzt sich nunmehr ein Kulturbegriff durch, bei dem „Kulturen erstens als heterogen, nicht homogen und geschlossen, und zweitens als prozesshaft und dynamisch verstanden werden“ (Auernheimer 2003, S. 75). Kulturen entwickeln und verändern sich beständig. Menschen sind in ihren Kulturen nicht gefangen wie Marionetten am Faden, sondern flexibel und reflexiv „gegenüber 'ihren' und 'anderen' Kulturen“ (Leiprecht 2003, S. 22).

Im Workshop wird Kultur als Thema am Nachmittag des ersten Tages behandelt, bevor die TN sich über Textarbeit einen Interkulturbegriff erarbeiten und nachdem der Diversity-Ansatz vorgestellt wurde. Zur Behandlung des Themas dienen die verschiedenen hier vorgelegten Definitionen, sowie die Darstellung der Primären und Sekundären Dimensionen von Diversity (► Handout *Influences on the personality of an individual* [Einflüsse auf die Persönlichkeit eines Menschen]). Sie helfen den TN, einen erweiterten Kulturbegriff erarbeiten zu können (► Handout *Some background information and glossary of terms* [Hintergrundinformationen und Begriffsverzeichnis]).

Inwiefern Kulturen immer in Entwicklung und Veränderung sind, können sich die TN verdeutlichen, indem sie darüber nachdenken, mit welchen Werten und Normen sie selbst erzogen wurden und welche davon noch aktuell sind.

## 1.5 Was ist Interkultur? – 1 und 1 macht 3

Ausgehend von einem erweiterten und offenen Kulturbegriff wird **Interkultur** als interaktiver Prozess zwischen Menschen unterschiedlichen kulturellen Hintergrunds verstanden; Interkultur ist ein

permanenter Aushandlungsprozess zwischen interagierenden Personen und mehr als die Summe seiner Teile: 1 und 1 macht 3. Etwas Drittes, Neues entsteht.

So bezeichnet **Interkulturalität**

*„die Beziehung zwischen zwei oder mehreren Kulturen. Interkulturalität bedeutet nicht nur, dass in einer Situation verschiedene Teilnehmer aus verschiedenen Kulturen agieren, sondern auch, dass sich eine Eigendynamik entwickelt, die über die Addition der Merkmale der beteiligten Kulturen hinaus geht. Anders gesagt, in einer kulturellen Überschneidungssituation treffen die Eigenkultur und die Fremdkultur(en) aufeinander. Es entsteht dann das Interkulturelle, unter anderem weil man das Verhalten einer Person aus einem anderen kulturellen Kontext aus dem Wissen des Eigenen heraus interpretiert. Die in einer kulturellen Überschneidungssituation beteiligten Interaktionspartner stehen in ihrem Handeln und Verstehen immer unter dem Einfluss des eigenen Ethnozentrismus (Beurteilung anderer Kulturen vom Standpunkt der eigenen Kultur und der mit ihrer verbundenen Wertmaßstäbe aus).“* (website <http://www.wikipedia.de>, 25.02.2006)

**Interkulturelle Kompetenz** ist

*„eine Form der sozialen Kompetenz, die um die kulturelle Komponente erweitert wurde. Damit ist die Kommunikations- und Handlungsfähigkeit in kulturellen Überschneidungssituationen gemeint. D.h. Personen, die über eine interkulturelle Kompetenz verfügen, haben die Fähigkeit mit Angehörigen einer anderen Kultur zur beiderseitigen Zufriedenheit unabhängig, kultursensibel und wirkungsvoll interagieren zu können. Dazu zählen:*

- Empathiefähigkeit
- Neugier
- Vorurteilsfreiheit (soweit möglich)
- Ambiguitätstoleranz

*Sie ist das Ergebnis von interkulturellem Lernen.*

*Kritiker des Konzeptes interkultureller Kompetenz stellen in Frage, ob es einen Unterschied zwischen sozialer und interkultureller Kompetenz gibt, beziehungsweise ob eine soziale Kompetenz vorstellbar ist, die nicht die interkulturelle mit einschließt.*

*Statt von interkultureller Kompetenz ist es auch möglich, von 'kompetentem Handeln in der Einwanderungsgesellschaft' zu sprechen, da dieser Begriff die strukturelle Seite der Handlungskompetenz mit einbezieht und zudem keine kulturalistische Verkürzung beinhaltet.*

*Dabei sollte jedoch beachtet werden, dass sich interkulturelle Kompetenz nicht nur auf das Agieren und Reagieren in einer 'Einwanderungsgesellschaft' bezieht, sondern alle fremden Kulturen mit ihren Besonderheiten in Geschichte, Mentalität, Gewohnheiten, Bräuchen, Religionen, Lebensstilen usw. umfasst.“* (website <http://www.wikipedia.de>, 25.02.2006)

Schritte hin zur interkulturellen Kompetenz gehen:

von

- Negieren von Unterschieden
  - über
  - Verteidigen von Differenzen
    - über
    - Akzeptieren von Differenzen
- hin zum
  - Relativieren von Differenzen

Ziel ist die **Dezentrierung**. Das bedeutet, dass jemand wirklich versteht und fühlt, dass es kulturelle Prägungen und Einflüsse gibt und dass jedeR durch eine spezifische kulturelle Prägung beeinflusst wird; diese Prägung funktioniert wie ein Filter, durch den Menschen auf eine bestimmte Art und Weise wahrgenommen werden.

Der Interkulturbegriff ist derart zentral, dass sich die TN in der ►Aktivität *What is interculture? [Was ist Interkultur?]* (►Handout *Some background information and glossary of terms [Hintergrundinformationen und Begriffe]*) auf der Basis des zuvor behandelten erweiterten Kulturbegriffs zunächst eine eigene Arbeitsdefinition erarbeiten, die sie daraufhin gemeinsam reflektieren. Dank dieser schrittweisen Annäherung über den erweiterten Kulturbegriff soll vermieden werden, dass Interkultur – wie oft üblich – als „Begegnung mit MigrantInnen oder mit Menschen im Ausland“ begriffen wird.

## 1.6. Gleichheit in Frage stellen

Gleichberechtigung bedeutet, Chancengleichheit beim Zugang und der Partizipation aller Mitglieder (Angestellte und Ehrenamtliche) zu gewährleisten, über die Grenzen von Gender, Ehe- und Familienstatus, sexueller Orientierung, religiösem Glauben, Alter, Behinderung, oder Herkunft hinweg. Gleichberechtigung zielt darauf, Diskriminierung zu verhindern und zu beseitigen.

Gleichheit<sup>5</sup> muss auf Vielfalt und der Akzeptanz von Vielfalt basieren. Es geht dabei weder darum, Unterschiede zu glätten („wir sind gar nicht so verschieden“), noch sie zu negieren („wir sind alle gleich“). Gleichberechtigung hat auch nichts mit der Negation von Ambivalenz („ich habe keine Probleme mit anderen Kulturen“) zu tun oder damit, sich vom Exotischen verführen zu lassen („alles was anders ist, ist wunderbar“). All das behindert interkulturelle Kommunikation. Wer Unterschiede nicht wahrnimmt, nimmt auch die gesellschaftlichen Erfahrungen von sozial benachteiligten Menschen nicht wahr und wahrscheinlich auch nicht existierende soziale Ungerechtigkeiten und Diskriminierungen.

Um eine gleichberechtigte Partizipation zu gewährleisten, kann eine Organisation auf Strategien der positiver Maßnahmen (= affirmative action, Förderung durch bewusste Bevorzugung von Mitgliedern einer Gruppe zum Ausgleich von Benachteiligungen) und Empowerment zurückgreifen. Diese Absicht muss klar sein, um negative Reaktionen zu verhindern, die meist dann kommen, wenn positive Maßnahmen für eine bestimmte Gruppe als die Einführung von ungerechten Behandlungen einer anderen Gruppe aufgefasst werden. Deshalb müssen Absicht und Kontext der positiven Maßnahmen deutlich und transparent gemacht werden.

Die ► Aktivität *Like in real radio life?* [*Wie im richtigen Radioalltag?*] schafft Bewusstsein für soziale Ungerechtigkeiten und ihre Auswirkungen auf die individuelle Entfaltung einerseits und für Politiken zur Förderung der Chancengleichheit andererseits. Die TN reflektieren darüber, wie Ressourcen und Möglichkeiten in ihrem Radio verteilt sind. Das kann ihnen dabei helfen, Stärken und Schwächen in der Organisation ihres Radios zu erkennen. Mögliche Ideen für Maßnahmen und Strategien zur gleichberechtigten Teilhabe aller können in den Prozess der interkulturellen Öffnung einfließen.

## 1.7 Diskriminierungen in Frage stellen

Es existieren viele verschiedene Definitionen von Diskriminierung. Der zentrale Punkt ist jedoch, dass jegliche Form von Benachteiligung, Nicht-Anerkennung, Ausgrenzung oder ungleicher Behandlung Einzelner oder Gruppen aufgrund von Merkmalen, die ihnen zugeschrieben werden und die für die jeweilige Situation ohne Bedeutung sind, eine Diskriminierung bedeutet.

In diesem Sinne hat Diskriminierung immer etwas mit Machtstrukturen zu tun. Bestimmten, weniger einflussreichen Gruppen der Gesellschaft, meist Randgruppen, werden nicht dieselben Rechte zugestanden wie anderen Gruppen<sup>6</sup>. Hinzu kommen oft moralisierende Zuschreibungen oder Vorurteile („Arbeitslose sind faul“, „Behinderte sind eine Belastung für die Sozialversicherung“, „Schwarze handeln mit Drogen“, etc.). In vielen Fällen werden vorhandene Probleme diskriminierten Gruppen zugeschrieben; sie erhalten damit eine Sündenbock-Rolle. Der einzelne Mensch wird nicht mehr als individuelle Persönlichkeit gesehen, sondern als TrägerIn der zugeschriebenen Merkmale. (vgl. K.H. Hillmann, 1994)

Es ist zu unterscheiden zwischen Diskriminierung auf struktureller Ebene (z.B. Gesetzgebung, Kriminalisierung, Pathologisierung), institutioneller Ebene (z.B. Berufsverbot, Ausblendung, Ignoranz) und individueller/sozialer Ebene (z.B. Verspottung, Beschimpfung, psychische und physische Gewalt). Seit 2000 stellen die neuen EU-Richtlinien zur Bekämpfung von Diskriminierung juristisch bindende Rechte für alle Menschen in allen EU-Ländern bereit. Der „Gleichbehandlungsgrundsatz“ bedeutet, dass es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund der Hautfarbe oder ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung geben darf. Demnach liegt eine unmittelbare Diskriminierung dann vor, wenn eine Person in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere. Eine mittelbare Diskriminierung ist dann gegeben, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen aus den besagten Gruppen gegenüber anderen in besonderer Weise benachteiligen können. Zugelassen sind dabei allerdings eine begrenzte Anzahl von Ausnahmen vom Gleichbehandlungsgrundsatz, beispielsweise zur Wahrung des Ethos religiöser Or-

<sup>5</sup> Daher die Unterscheidung zwischen Gleichheit und Gleichberechtigung. Gleichberechtigung auf der Basis von Vielfalt akzeptiert Unterschiede und fördert gleichberechtigte Teilhabe, die sich nicht immer über das Instrument der Gleichstellung, sondern oftmals eher über Instrumente und Maßnahmen der besonderen Förderung sozial benachteiligter Personen herstellen lässt (darunter Empowerment und 'affirmative action'). Insofern geht es nicht darum, alle gleich zu behandeln oder 'nur' gleichzustellen.

<sup>6</sup> Diskriminierungen in diesem Sinne haben immer auch etwas mit der Aufrechterhaltung sozialer Positionen und damit verbundenen Privilegien zu tun. Insofern ist die Übersetzung von „affirmative action“, nämlich der Bevorzugung bestimmter Personen und Gruppen zum Ausgleich von Benachteiligungen (siehe 1.6), mit dem Begriff „positiver Diskriminierung“ wie er teilweise in der Literatur zu finden ist, falsch. Diskriminierung wäre dann nichts weiter als ein anderes Wort für Benachteiligung und missachtet die mit ihr verbundenen gesellschaftlichen Machtverhältnisse.

ganisationen oder mit Blick auf die Durchführung zielgerichteter Maßnahmen zur Arbeitsmarktgliederung älterer oder jüngerer Arbeitskräfte. (vgl. Ministerium für Gesundheit, Soziales Frauen und Familie des Landes NRW, 2004)

Die Auseinandersetzung mit dem Thema Diskriminierung und seinen Auswirkungen zieht sich wie ein roter Faden durch den Workshop, da in den meisten Radios zwar keine unmittelbare, also bewusste Form der Diskriminierung gegenüber Minderheiten ausgeübt wird, es aber durchaus zu mittelbaren Ungleichbehandlungen kommen kann. Unser Ansatz ist auch hier erfahrungs- und prozessorientiert, d.h. wir setzen bei den persönlichen Erfahrungen der TN – als Opfer und/oder TäterInnen von Ausgrenzungen und/oder Diskriminierungen – an, mit der ►Aktivität *Power Flower*. Grundlage ist die Annahme, dass jeder und jede schon einmal eine Außenseitererfahrung gemacht hat. Wenn sich die TN die Erfahrung und die Gefühle, die diese Situation begleitet haben, ins Gedächtnis rufen, können sie sich eher in Personen oder Gruppen hineinversetzen, die Zielscheibe von Ausgrenzung und Diskriminierung sind. Es sollte allerdings darauf geachtet werden, dass nicht jede Form von Ausgrenzung und Diskriminierung gleichgesetzt wird! Eine Gleichsetzung könnte zur Folge haben, die unterschiedlichen institutionalisierten Ebenen der Ausgrenzung zu trivialisieren. Es ist eben nicht das Gleiche, ob man in einer Kneipe nicht rauchen oder diese aufgrund seiner Hautfarbe nicht betreten darf.

Eine Gefahr bei der Arbeit mit dem Thema Diskriminierung ist es, Menschen, die von Diskriminierungen betroffen sind, als 'Opfer' abzustempeln und ihnen so einen Opfer-Status aufzuzwingen, aus dem sie sich nur schwer befreien können. Dies kann fatale Folgen haben: Einerseits werden Handlungsmöglichkeiten der potenziellen Opfer ignoriert (manchmal auch alternative Handlungsmöglichkeiten auf Seiten der TäterInnen) und andererseits werden die Angehörigen von Minderheitsgruppen auf ihren Opferstatus reduziert und zu Objekten von Mitleid und Sorge gemacht. Eine gleichberechtigte Kommunikation und Konfrontation zwischen Subjekten ist damit nicht mehr möglich. Stattdessen handelt der 'Gutmensch' aus Betroffenheit (stellvertretend) für das 'Objekt' der Diskriminierung. In der ►Aktivität *Against discrimination – but why?* [*Gegen Diskriminierung – warum?*] reflektieren die TN ihre eigene Rolle, Motivation und Interesse und kommentieren sie gegenseitig: „Was stört mich an Diskriminierungen? Warum möchte ich etwas dagegen tun?“

## 1.8 Interkulturelle Öffnung

Interkulturelle Öffnung bedeutet, eine offen zugängliche, einschließende (inklusive) Organisation und Struktur zu gestalten. Der erste Schritt im Workshop ist, (un)sichtbare Barrieren zu identifizieren (►Aktivität *Stumbling stones* [*Stolpersteine*]) und/oder mittels eines Rollenspiels die Zugänglichkeit der Radios zu thematisieren (►Aktivität *Always accessible?* [*Immer zugänglich?*]). Auf der Grundlage der Erfahrungen der TN werden a) Bereiche und b) Prinzipien der interkulturellen Öffnung diskutiert.

### a) Bereiche der interkulturellen Öffnung

Die Vorbereitung des Radios auf die interkulturelle Öffnung folgt drei Schritten: die strukturelle Vorbereitung, das aktive Zugehen auf Minderheiten (outreach) und die Schaffung von Strukturen, die sie halten (retention). Sie umfasst die Gremien und Redaktionen und deren Teamarbeit, Kommunikations- und Entscheidungsstrukturen, Infrastruktur und Organisationsstruktur – alles in allem: die gesamte Organisation Radio. (►Handout *Intercultural opening: areas* [*Interkulturelle Öffnung: Bereiche*])

### b) Prinzipien der interkulturellen Öffnung

#### => Barrierefreiheit/Zugänglichkeit

Zugänglichkeit/Barrierefreiheit heißt, ein für alle nutzbares und einschließendes Umfeld zu schaffen. Ohne angemessene Zugänglichkeit ist ein großer Teil der Menschen unnötigen Einschränkungen hinsichtlich ihres persönlichen, sozialen und Arbeitsumfeldes ausgesetzt. Zugänglichkeit hat offenkundig auch etwas mit individuellen Voraussetzungen und Fähigkeiten zu tun. Zugänglichkeit wirkt aber ebenso effektiv über Einstellungen, Richtlinien und Abläufe in einer Organisation.

Entsprechend sollte man Barrieren erkennen, um sie abschaffen zu können, selbst unsichtbare Barrieren wie Kosten und Zeit, und nicht zuletzt über Barrieren im eigenen Kopf nachdenken.

#### => Anerkennung von Unterschieden

Ein wichtiger Aspekt bei der Anerkennung von Menschen und ihren Erfahrungen ist, ihre Unterschiedlichkeit zu akzeptieren, anstatt sie zu ignorieren oder zu leugnen. Dazu gehört auch, sich der politischen, historischen, psychologischen und sozialen Bedeutung von Unterschieden bewusst zu sein.

#### => Mainstreaming diversity

Vielfalt (Diversity) bereichert Beziehungen und eröffnet neue Perspektiven. Es geht darum, Menschen und ihre Erfahrungen anzuerkennen, jede Form von Diskriminierung und sozialer Ausgrenzung in Frage zu stellen und alle Formen kultureller Perspektiven einzubeziehen in Diskussionen, Aufgaben, Aktivitäten, Veranstaltungen sowie in Organisationspolitik und -praxis. Mainstreaming diversity bedeutet, dass Diversity- und Antidiskriminierungsstrategien in der Planung, Durchführung und Evaluation der Organisation berücksichtigt werden.

**=> Gleichberechtigung**

Gleichheit bedeutet nicht, alle gleich zu behandeln, sondern vielmehr, dass alle die gleichen Möglichkeiten haben und partizipieren können. Es geht darum, Initiative zu zeigen gegen soziale Ungleichheiten, z.B. durch:

**=> Bestätigung und Empowerment**

Bestätigung und Empowerment sind proaktive Werkzeuge, um soziale Benachteiligung anzugehen und zu überwinden sowie Partizipation zu fördern. Empowerment bedeutet hierbei sowohl den Prozess der Selbstaneignung von Kompetenzen und Ressourcen, als auch die professionelle Unterstützung seitens Dritter.

**=> Einbeziehung der gesamten Organisation**

Das Ziel des 'Whole organisation approach' ist eine einschließende Praxis auf allen Ebenen der Organisation, weshalb alle Bereiche einer Organisation auf interkulturelle Offenheit geprüft und in den Prozess interkultureller Öffnung eingebunden werden.

**=> Retention**

Die interkulturelle Offenheit muss dauerhaft gewährleistet bleiben – auch im Stress des Radioalltags. Menschen, die durch interkulturelle Öffnung ins Radio gekommen sind, müssen sich weiterhin willkommen und unterstützt fühlen können, anstatt sich nach kurzer Zeit dazu gezwungen zu sehen, die Organisation wieder zu verlassen ('Drehtür-Effekt'). Empowerment und Bestätigung können wichtige Instrumente sein, um eine kontinuierliche Mitarbeit zu fördern.

► Handout *Intercultural opening: principles* [Interkulturelle Öffnung: Prinzipien]

## 2 Das Radio für Vielfalt öffnen!

### 2.a Lernziele

#### in Inter-Radio-Workshops

TN aus verschiedenen Radios

- *Stärken und Schwächen* in der Struktur, Organisation und Radiopraxis beschreiben, um *Chancen und Risiken* zu erkennen; die aktuelle Situation aus interkultureller und diversifizierter Perspektive analysieren in den Bereichen Infrastruktur (Vorbereitung), aktives Zugehen auf Minderheiten (Outreach) und deren Bindung (Retention)
- Beispiele *guter und der schlechter interkultureller Praktiken* austauschen und reflektieren (► best practise-Beispiele im Handbuch)
- *Aktionspläne und Strategien* zur Verbesserung von Struktur und Organisation entwickeln und diese auf ihre *Realisierbarkeit* prüfen (► Aktivität *Interculture under laboratory conditions* [Interkulturalität im Labor])

#### in In-Radio-Workshops

TN aus einem Radio

- Praxisprojekt (zwischen dem 1. und 2. Teil des Workshops, siehe 2.2): *Überprüfe und öffne dein Radio für Vielfalt!* ist sowohl Prozess als auch Ziel des praktischen Projekts: Analyse des Ist-Zustands im Radio aus interkultureller Perspektive mit Hilfe eines systematischen Ansatzes, dem 'Whole organisation approach' (siehe 2.1.) – einem umfassenden Ansatz, um Diskriminierungen anzugehen und einschließende und interkulturelle Strategien innerhalb einer Organisation zu entwickeln – als Instrument der Analyse, Prozess und Ziel des praktischen Projekts mit Augenmerk auf folgende Bereiche:
  - a) zentral: AkteurInnen, Kommunikation und Entscheidungsstrukturen
  - b) intern: Infrastruktur, Verteilung der Ressourcen, Aufgaben und Rollen, Richtlinien, Vereinbarungen und Organisationskultur
  - c) extern: PR, Öffentlichkeitsarbeit, Veranstaltungen und Sendungen
  - d) peripher: HörerInnen
- konkrete Aktivitäten und Strategien zur Interkulturalisierung entwickeln: einen Aktionsplan für Vielfalt vereinbaren (*Wohin wollen wir? Wie gehen wir vor?*)
- den Aktionsplan für Diversity auf Realisierbarkeit prüfen und notwendige Schritte für seine Umsetzung vereinbaren (einschließlich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit) (*Wie setzen wir's um?*)

### 2.b Lerninhalte

Seinem Charakter als Projekt entsprechend lassen sich bei *Das Radio für Vielfalt öffnen!* nur begrenzt Lerninhalte aufzählen (weshalb es auch weniger 'Lernmaterialien' gibt). Prozess und Ziel sind offen und hängen von der Projektarbeit ab.

Im Projekt unterstützen die WL den Gruppenprozess. Sie wechseln ihre Rolle zum/r ModeratorIn. Sie assistieren der Gruppe im Arbeitsprozess – vergleichbar vielleicht mit der Arbeit eines/r GeburtshelferIn, der/die bei der Geburt hilft, aber das Produkt nicht selbst geschaffen hat (► Handout *The role of a facilitator* [Die Rolle als 'Facilitator']).

### 2.1 Der 'Whole organisation approach' – Interkulturalisierung

Die Definition des irischen NCCRI (National Consultative Committee on Racism and Interculturalism, 2003; frei übersetzt) erklärt:

*"Es entspricht dem gesunden Menschenverstand, mit einem die gesamte Organisation einbeziehenden Ansatz Rassismus anzugehen und einschließende interkulturelle Strategien zu fördern, mit Bezug auf eine politische Praxis der Gleichberechtigung. Dabei liegt der Fokus auf drei Schlüsselbereichen einer Organisation:*

- Organisationsphilosophie
- Arbeitsplatz
- Dienstleistungen

*Deshalb berücksichtigt der 'Whole organisation approach' folgende Elemente:*

- Grundsätze und Prinzipien
- kulturelle Vielfalt am Arbeitsplatz und in den zwischenmenschlichen Beziehungen der MitarbeiterInnen





Modul I Pilotworkshop in Kunbabony / Ungarn September 2005

- kulturelle Vielfalt des Kundenstamms einer Organisation."

Der Ansatz umfasst die gesamte Organisation in all ihren Dimensionen. Interkulturelle Workshops sind Teil dieser Strategie. Die Wirkung wird maximiert, wenn sie in eine verständliche und horizontal organisierte Strategie eingebettet ist – von allen MitarbeiterInnen mitgetragen (im Gegensatz zu einer vertikal organisierten Strategie „von oben nach unten“) (► Handout *The whole organisation approach* [Der 'umfassende Organisations'-Ansatz]).

Das Ziel des 'Whole organisation approach' ist, eine einschließende Praxis zu entwickeln. Das heißt, interkulturelle Vielfalt anzuerkennen und spezifische Bedürfnisse zu berücksichtigen, um allen MitarbeiterInnen gleiche Chancen und Partizipationsmöglichkeiten zu eröffnen. Im Gegensatz dazu negiert eine – zu überwindende – ausschließende Praxis interkulturelle Vielfalt und ignoriert die Bedürfnisse sozialer Minderheiten. Die – ebenso zu überwindende – 'neutrale' Praxis mag aufgrund der Absicht, alle gleich behandeln zu wollen, auf den ersten Blick fair wirken, kann aber dazu führen, dass bestimmte Menschen ausgeschlossen werden, weil ihre spezifischen Bedürfnisse nicht berücksichtigt und gesellschaftliche Ungleichheiten reproduziert werden. Eine inklusive Praxis bedarf also besonderer Strategien und Aktionspläne, die am dritten Workshopstag gemeinsam entwickelt werden. Im besten Fall werden diese von allen MitarbeiterInnen eines Radios gemeinschaftlich entwickelt und umgesetzt, wovon bei 'In-Radio'-Workshops ausgegangen werden kann. TN von 'Inter-Radio'-Workshops werden motiviert, einen interkulturellen Öffnungsprozess in ihrem Radio zu initiieren.

Für die TN des Workshops ist der 'Whole organisation approach' in zweierlei Hinsicht bedeutungsvoll: Sie erfahren den Workshop als Teil eines Ganzen und stehen nicht vor der erschreckenden Tatsache, dass sie jenseits des Workshops eine exklusive Radiopraxis erleben. Andererseits bedeutet der 'Whole organisation approach' eine große Herausforderung. Durch die Einbettung in eine umfassende Strategie könnten sich die TN überfordert fühlen, weil sie als TrägerInnen einer Veränderung der Gesamtorganisation vor einer möglicherweise zu großen Aufgabe stehen. Insofern ist es wünschenswert, dass sich das gesamte Radio für die interkulturelle Öffnung entscheidet und Mitarbeiternde zu einer Teilnahme motiviert, bzw. einen Workshop vor Ort als Ausgangspunkt des interkulturellen Öffnungsprozesses organisiert. Das kann für TN, die (evtl. aufgrund von erfahrenen Missständen) persönlich motiviert am Seminar teilnehmen, ohne dass sie die Unterstützung der gesamten Organisation im Rücken haben, berücksichtigt werden, indem ihnen in der ►Aktivität *Personal diversity action plan* [Persönlicher Diversity-Aktionsplan] die Möglichkeit gegeben wird, ihre eigenen Strategien zu entwickeln: kleinschrittig und für ihren Arbeitsbereich. Ebenso soll der Austausch mit Anderen über ge- und misslungene Praxisbeispiele zu entsprechenden eigenen Aktivitäten motivieren. (Da sich die WL vorab über die Anmeldung und Registrierung über die Motivation der TN informieren, können sie sich entsprechend vorbereiten.)

Der Wandel einer Organisation von einer ausschließenden über eine 'neutrale' hin zu einer einschließenden Praxis ist das Ziel der interkulturellen Öffnung oder auch 'Interkulturalisierung' (d.h. der interkulturellen Organisationsentwicklung). Diese kann, adaptiert für die Medienarbeit nach Hoogsteder (Hoogsteder 1997, in: Besamusca-Janssen, 1999, S. 71 ff) wie folgt beschrieben werden:

#### **Phase 1: monokulturelle Organisation**

Das Programm und die Organisationsstruktur sind rein monokulturell auf ein Mehrheitspublikum abgestimmt, Besonderheiten bleiben unberücksichtigt.

#### **Phase 2: Programmangebote für soziale Minderheiten**

Das Radio bietet Sendeplätze an, auf denen Angehörige sozialer Minderheiten eigene 'Nischenprogramme' gestalten; die jeweiligen Sendungen laufen isoliert neben dem Restprogramm her.

#### **Phase 3: interkulturelles Management des Programmangebots**

Das Radio stimmt das Programm auch auf Wünsche und Bedürfnisse seiner nicht mehrheitsangehörigen HörerInnen ab, bettet das Programmangebot ins Gesamtprogramm in Abstimmung mit den ProgrammacherInnen ein und macht mit (mehrsprachigen) Programmheften/-faltblättern auf das Programm aufmerksam; MitarbeiterInnen werden im Umgang mit kulturellen Unterschieden geschult und kulturelle Unterschiede werden in den Gremien thematisiert.

#### **Phase 4: Durchführung von Projekten zur Förderung von Minderheiten als Sonderprogramme und (isolierte) positive Maßnahmen**

Spezielle Projekte und Sonderprogramme werden durchgeführt, um sozial benachteiligte Gruppen ins Radio zu integrieren, allerdings sind die Sonderprogramme nicht eingebettet in die Organisation und Struktur des Gesamtradios.

#### **Phase 5: Interkulturelles Management der MitarbeiterInnen**

Dem Abbau von Ungleichheiten und Benachteiligungen wird verstärkt Aufmerksamkeit geschenkt – z.B. durch Empowerment. Die damit verbundenen Aufgaben werden allerdings als Zusatzaufgaben zum laufenden Radiobetrieb betrachtet.

#### **Phase 6: Integriertes Interkulturelles Management**

Interkulturelle Strategien sind integraler Bestandteil der Organisationsstrategien geworden, spezifische Bedürfnisse der MitarbeiterInnen werden berücksichtigt, kulturelle Vielfalt ist 'normal' geworden.

#### **Phase 7: Interkulturelle Organisation**

Kulturelle Vielfalt wird wertgeschätzt und von allen positiv wahrgenommen, Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen partizipieren in allen Bereichen.

Es ist anzunehmen, dass nur die wenigsten Community-Medien-Organisationen eine monokulturelle Position gegenüber der Interkulturalisierung (nach Haffmanns, 1994, in Besamusca-Janssen 1999, S. 81 ff) einnehmen. Diese sind dadurch gekennzeichnet, dass sie 'Vorzeige'-Minderheitenangehörige (Stichwort „Alibi-Ali“) in ihren eigenen Reihen haben, ohne dass sich die (überkommenen) Strukturen und Abläufe geändert haben. Kulturelle Gruppen bleiben strikt getrennt (Stichwort: Separation). Wahrscheinlich vertreten die meisten Community-Medien-Organisationen eine Anti-Diskriminierungs-Position, betreiben eine aktive Anti-Diskriminierungs-Politik mit Sonderprojekten, positiven Maßnahmen oder Richtlinien zur Gleichstellung. Jedoch bleiben diese Maßnahmen meist isoliert, solange Struktur und Organisationskultur nicht in Frage gestellt und verändert werden.

Ziel der interkulturellen Öffnung oder Interkulturalisierung wäre somit eine interkulturelle Positionierung und Arbeitsorganisation, deren Kultur und Struktur von allen MitarbeiterInnen gestaltet wird, durch Partizipation in allen Bereichen, und nicht nur von Mehrheitsangehörigen. Das Ziel ist eine gleichberechtigte Verteilung aller formellen und informellen Machtquellen, vom Vorstand über alle Gremien bis zum informellen Gespräch.

## **2.2 Der Wandel hin zu einer interkulturellen Organisation – Überprüfe und öffne dein Radio für Vielfalt! (Praxisprojekt)**

Die interkulturelle Diversity-Methode, die wir in diesem Modul vorschlagen, ist ein umfassender Ansatz, um gegen Diskriminierung vorzugehen und Interkulturalität innerhalb einer Organisation zu fördern.

In einer interkulturellen Organisation respektieren die MitarbeiterInnen Vielfalt und planen die mit der Partizipation von Menschen unterschiedlicher Hintergründe wachsende Vielfalt ein. Interkulturalisierung sollte als grundlegend und integral für die Weiterentwicklung einer Organisation gesehen werden, und nicht als Zusatz oder Beiwerk.

Schlüsselprinzipien des 'Whole organisation approach' entsprechen den *Prinzipien interkultureller Öffnung* (siehe 1.8).

Wie kann der 'Whole organisation approach' umgesetzt werden?

Best Practise Beispiel	
Inter.Media Partner Organisation	P7 (NEARfm)
Titel	Refugee Radio
Organisation:	Near FM Dublin
Adresse	Northside Civic Centre, Bunratty Road, Dublin 17
E-Mail	sally@nearfm.ie
Homepage	www.nearfm.ie
Kontaktperson	Sally Galiana
Dauer	Zwei Monate
Wann fand es statt?	Juni 1999
Anzahl der Teilnehmer:	20
Typ	Radio/Medien Trainingsprogramm mit Schwerpunkt auf journalistischen und interkulturellen Gesichtspunkten
Zielgruppen	MigrantInnen aus verschiedenen Herkunftsländern, Frauen und Männer, Erwachsene unterschiedlichen Alters
Ergebnisse	Journalistische Fähigkeiten, Radioprogramme, Empowerment von MigrantInnen;
<p>NEARfm möchte die Gesellschaft und die Medien über die Gründe aufklären, weswegen Menschen auswandern. Als eine Methode, um Grundhaltungen zu ändern, möchten wir Verständnis wecken, indem wir den Stimmen der Flüchtlinge zuhören. Wir wollen ein positives Bild von der Zukunft Europas, und besonders Irlands, als multikultureller Gesellschaft verbreiten. Daher hat sich NEARfm im Sommer 1999, zeitgleich zum Welt Flüchtlings-Tag, dazu entschlossen, Flüchtlingen und Asylsuchenden die Türen zum Sender zu öffnen, die gerade erst im Land angekommen waren und im Zentrum heftiger Angriffe seitens der Medien und der Minister der Landesregierungen standen. Das Projekt bestand aus der Organisation einer Programmwoche, die sich auf Flüchtlinge und Asylsuchende des Landes konzentrierte und/oder von diesen produziert wurde. Es gab eine kurze Einweisung in journalistische und technische Fertigkeiten für die Radioproduktion. Die TeilnehmerInnen bestimmten selbst den Inhalt ihrer Programme, luden ihre eigenen Gäste ein, wählten eigene Musik aus, etc.</p>	

## Vorgehen A

Ziel:  
/ Was wollen wir? /  
Vereinbarung gemeinsamer Ziele

Externe Analyse:  
/ Was ist möglich? /  
Möglichkeiten und Risiken

Interne Analyse:  
/ Was können wir tun? /  
Stärken und Schwächen

Umsetzung:  
/ Auf geht's! /  
Strategien und Aktionsplan

Das Vorgehen folgt den drei Phasen sogenannter Zukunftswerkstätten:

1. Utopie
  2. Analyse/Kritik
  3. Umsetzung/Realisierung
- Die Ergebnisse von *Zugang für alle?!* helfen, gemeinsam Ziele zu formulieren („Was wollen wir?“), basierend auf den Prinzipien der interkulturellen Öffnung.

Für das Ziel *Überprüfe und öffne dein Radio für Vielfalt!* analysieren die TN Stärken und Schwächen auf der internen Ebene der Organisation („Was können wir tun?“), Risiken und Chancen auf der externen Ebene („Was ist möglich?“), um eine realisierbare Strategie zu erarbeiten (Aktionsplan). Das ►Handout *Questionnaire on intercultural practice* [Fragebogen zur interkulturellen Praxis] dient dabei als Analyseinstrument.

Auch der 'Whole organisation approach' kann als Analyseinstrument und zur Bildung von Projektteams dienen (►Handout *The whole organisation approach*): Die externe Analyse bezieht sich hierbei auf Kooperationen und Allianzen (Projektteam A), Öffentlichkeitsarbeit und Programme (Projektteam B), interne Analyse der

Organisationskultur und -politik (Projektteam C), Infrastruktur und Ressourcen – mit Fokus auf ihre Verteilung (Projektteam D), Akteure, Kommunikation und Entscheidungsprozesse (Projektteam E, oder ein Teil von A-D), Publikum (Projektteam E, falls es das Bedürfnis aufgrund von Verpflichtungen gibt).

Die Schritte können wie folgt realisiert werden (angelehnt Besamusca-Janssen, 1999, S. 99 ff):

### 1. Erklärung der Absicht

einschließlich der Formulierung von Motivation und Interesse für Interkulturalisierung

### 2. Bildung von Projektteams

Die Projektteams setzen die strategischen Ziele (Absicht) in konkrete Handlungsschritte um. Ihre Aufgaben sind: Analyse der Organisation und Struktur, Erarbeitung eines Aktionsplans, Durchführung, beobachtende Begleitung und Evaluierung des Prozesses und seiner Ergebnisse. Die Projektteams setzen sich aus Mitgliedern von Mehrheits- und Minderheitsgruppen zusammen sowie

externen BeraterInnen. Die Projektteams sind interdisziplinär und an ihnen nehmen Mitglieder unterschiedlicher Bereiche der Organisation teil.

### **3. Analyse von Organisation und Struktur**

Ziel dieser Analyse ist, einen Überblick über alle Aspekte herauszuarbeiten, die die strategischen Ziele (Absichten) beeinflussen, indem sie die Interkulturalisierung fördern (Stärken und Möglichkeiten), bzw. behindern (Schwächen und Risiken).

- Was motiviert das Radio, sich interkulturell zu öffnen? Welche Interessen verfolgt das Radio mit seiner Interkulturalisierung?
- Was hat einer Interkulturalisierung bisher im Weg gestanden? Gibt es Widerstände?
- Analyse der MitarbeiterInnen (Angestellte und Ehrenamtliche): Management, ProgrammiererInnen und HörerInnen
- Analyse der Repräsentation von Minderheiten im Vergleich zu ihrem prozentualen Bevölkerungsanteil im Sendegebiet
- Analyse der Beteiligung von Minderheiten in Entscheidungsprozessen
- Gibt es ausschließende Vorgehensweisen und Praktiken in der Organisation?
- Welche Schritte und Maßnahmen werden vorgeschlagen, um die strategischen Ziele zu erreichen?

### **4. Interkulturalisierung im Radio verankern**

Die Projektteams diskutieren die Ideen und Resultate mit VertreterInnen von möglichst vielen Bereichen des Radios:

- Fühlt ihr euch repräsentiert?
- Habt ihr Ideen und Vorschläge?
- Was braucht ihr?
- Was könnt ihr zum Prozess beitragen?

### **5. Aktionsplan**

Der Aktionsplan beinhaltet einen Überblick über die konkreten Handlungsschritte, die jeweils verantwortlichen Personen, zeitlichen Vorgaben und Fristen sowie die unterstützenden Maßnahmen und Methoden zur begleitenden Evaluierung.

Ein besonderer Fokus sollte auf das Halten (Retention) der MitarbeiterInnen gelegt werden, um einen 'Drehtüreffekt' zu vermeiden.

- Wie können Vorbehalte und Widerstände von 'alten' gegenüber 'neuen' MitarbeiterInnen verhindert werden?
- Wie kann man Neuen das Gefühl geben, willkommen zu sein?
- Welche Aktivitäten können entwickelt werden für: Einarbeitung, Empowerment, gegenseitigen Respekt, Integration und zur Verdeutlichung der Organisationskultur?

### **6. Die Umsetzung starten**

Dieser Schritt ist nicht der letzte der Arbeit der Projektteams. Vielmehr ändert sich die Rolle der Teams: Sie planen nicht mehr den Prozess der interkulturellen Öffnung, sondern coachen und begleiten seine Umsetzung. Die Umsetzung selbst sollte von verschiedenen MitarbeiterInnen (Angestellten und Ehrenamtlichen) aus den verschiedenen Bereichen und Gremien des Radios vorgenommen werden. Dies ist der Moment, in dem sich zeigt, ob die Zusammensetzung der Projektteams den neuen Anforderungen gewachsen ist: Bei Bedarf sollten sich die Projektteams jetzt neu zusammensetzen.

### **7. Evaluation**

Die Projektteams beobachten und bewerten die Ergebnisse (Wurden die Ziele erreicht?) und den Prozess (Welche Faktoren waren dem Prozess förderlich, welche haben ihn behindert?)

### **8. Dokumentation und Abschluss der Projektphase**

Die Projektteams erarbeiten und präsentieren einen Bericht mit Vorschlägen, wie weiter vorgegangen werden soll, und wie die Interkulturalisierung der Organisation dauerhaft gewährleistet bleiben kann. Diesen Bericht übergeben sie der Organisation zur weiteren Bearbeitung. Erst jetzt haben die Teams ihre Arbeit beendet und feiern ihre erfolgreiche Arbeit mit ihrer Auflösung.

Dieser Vorgehensweise folgend initiiert der Workshop (Tag 1 und 2) und begleitet (Tag 3) den Prozess der Interkulturalisierung als eine Art Experiment in Projektform. Der Abschlussbericht ist der Ausgangspunkt für die endgültige Umsetzung: Die Interkulturalisierung verlässt jetzt ihre experimentelle Phase und wird integraler Bestandteil der Organisation.

## Vorgehen B (alternativ zu Vorgehen A)

Diese Fragen können dabei helfen, den 'Status Quo' von Organisationen treffend zu beschreiben, um eine die gesamte Organisation umfassende Herangehensweise zur Interkulturalisierung und gegen Diskriminierung zu erarbeiten:

- *Wo stehen wir jetzt?*
- *Wo wollen wir hin?*
- *Wie kommen wir da hin?*
- *Wie erkennen wir unsere Fortschritte und messen den Erfolg?*

## Wo stehen wir jetzt?

Der ► *Questionnaire on intercultural practice* [Fragebogen zur interkulturellen Praxis] hilft bei der Beschreibung des 'Status quo':

- die Organisationsphilosophie beurteilen (ausschließend, 'neutral' oder einschließend)
- die aktuelle Personalpolitik überprüfen (Anwerbestrategien, Auswahlverfahren, Verhaltenscodex und Disziplinarmaßnahmen sowie Management)
- ermitteln, ob (geplante) Abläufe gleichberechtigt umgesetzt und bewertet werden

## Wo wollen wir hin?

Die folgenden Ansatzpunkte helfen, die angestrebten Ziele für die Entwicklung eines 'Whole organisation approach' zur Interkulturalisierung zu formulieren:

- eine einschließende und unterstützende Organisationsphilosophie, die auf den Prinzipien von Gleichstellung und Diversity basiert
- eine umfassende, allgemein verständliche Personalpolitik, die auf der Grundlage von Richtlinien und Praktiken zur Gleichberechtigung und Partizipation Antidiskriminierung und Interkulturalität auf allen Ebenen der Organisation durchsetzt ('Mainstreaming')
- Programmangebot und Service, die die Berücksichtigung von Bedürfnissen von Minderheiten in den Mittelpunkt und nicht an den Rand stellen – weg vom gleichmachenden „alle passen unter einen Hut“-Ansatz

## Wie kommen wir da hin?

Die folgenden Ansatzpunkte helfen herauszufinden, wie der 'Whole organisation approach' zur Interkulturalisierung erfolgreich umgesetzt werden kann:

- Verbindlichkeit der entscheidungsberechtigten Gremien (z.B. des Vorstands oder Plenums) und der für seine Umsetzung verantwortlichen MitarbeiterInnen.
- Bildung eines Komitees und/oder von Kooperationen, deren Mitglieder einen möglichst unterschiedlichen Hintergrund und unterschiedliche Rollen in der Organisation haben.
- Einbeziehung von antidiskriminierender und interkultureller Bildungsarbeit in andere, bereits existierende Aus- und Fortbildungsangebote (Hinweis: hierzu bietet der *baustein zur nicht-rassistischen bildungsarbeit* Ansätze, siehe auch <http://www.baustein.dgb-bwt.de>).
- Einbindung des 'Whole organisation approach' in existierende Planungsinstrumente, wie Strategie- und Arbeitspläne.

## Wie erkennen wir unsere Fortschritte und messen den Erfolg?

Die folgenden Ansatzpunkte helfen, den 'Whole organisation approach' begleitend zu überwachen und bewerten, um seine Auswirkungen zu steuern:

- Entwicklung von Kriterien zur Prüfung der Umsetzung, z.B.
  - Zahl und Qualität der Workshops
  - Veränderungen in der Personalpolitik
  - Resonanz von Angestellten und Ehrenamtlichen
  - Partizipation von MitarbeiterInnen mit Minderheiten-Hintergrund
- Einbindung des 'Whole organisation approach' in existierende Maßnahmen und Strategien zur Kontrolle und Evaluation, z.B.: Jahresberichte, HörerInnenbefragung und -befragung
- Entwicklung von Kriterien, um den gleichberechtigten Zugang zu Angebot und Service für Minderheiten zu prüfen für
  - Richtlinien/Politik: Vision, Mission und Strategien
  - Ressourcen (personell, finanziell, Instrumente, Arbeitsabläufe) und Strukturen
  - Organisationskultur: Praktiken, Symbole, Normen und Werte
  - Programme und andere Angebote (Dienstleistungen)

Diesen Schritten folgend ist der Workshop der Beginn der Interkulturalisierung: Die Projekt-Teams erarbeiten einen Aktionsplan, der den Prozess in ihrem Radio in Gang setzt. Das Radio selbst kann dann den Plan als Vorschlag diskutieren, abstimmen und umsetzen.

## 3 Erlebe die Vielfalt im Team!

### 3.a Lernziele

- Prozesse der Einschließung und Ausgrenzung in der Kommunikation bewusst machen
- Regeln für Teamarbeit überprüfen und Grundregeln für interkulturelle Kommunikation entwickeln
- Teamarbeit beobachten und Prozesse interkultureller Teamarbeit reflektieren: Simulation einer realen Radioproduktion (unter Zeitdruck), eines Projektteams oder einer Arbeitsgruppe
- Vielfalt anerkennen und als motivierend erleben: verstehen, dass in einer Atmosphäre gegenseitiger Anerkennung und Respekts die Umsetzung des 'Diversity'-Konzepts ein breiteres Spektrum an Perspektiven und Referenzrahmen eröffnet und damit neue Herangehensweisen und Lösungsmöglichkeiten für alltägliche Probleme
- Ideen für interkulturelle Aktionen entwickeln, für interkulturelle Aktivitäten motivieren

### 3.b Lerninhalte

Dem Charakter entsprechend, Teamarbeit durch teilnehmende Beobachtung zu reflektieren, bietet *Erlebe Diversity im Team!* nicht viel Lernmaterial. Lerninhalt sind vielmehr die Erfahrungen und Reflektionen der TN selbst. Die WL unterstützen den Prozess und moderieren mehr als sie anleiten. (► Handout *The role of a facilitator*)

### 3.1 Interkulturelle Teamarbeit und Kommunikation

Auch wenn sich Community Radios als diskriminierungsfreien und herrschaftsfreien Raum definieren, sieht die Realität oft anders aus. Im Radioalltag ist oft kaum Zeit, Arbeitsprozesse und Gruppendynamiken zu reflektieren. Der Workshop bietet hierzu eine Möglichkeit.

Deshalb wird in diesem Workshop-Teil die Zusammenarbeit von RadiomacherInnen unter die Lupe genommen:

- Wer entscheidet was?
- Welche Themen werden behandelt und wer behandelt sie?
- Welche Sprache ist Arbeitssprache und wer macht die Moderation?
- Wer übernimmt welche Rolle? etc.

Bevor die TN mit ihrer praktischen Übung beginnen, ermöglicht ihnen die ► Aktivität *Inside and outside* [*Drinnen und draußen*] Mechanismen der Ausgrenzung bzw. Aufnahme in Gruppen, sowie Codes und Strategien zu erfahren und reflektieren. Hierbei soll besonderes Augenmerk auf die Beziehung zwischen Gruppe und der/dem Einzelnen gelegt werden.

Man kann vier Typen von Gruppen unterscheiden (Kanter, 1977):

- die uniforme Gruppe, bei der alle Mitglieder derselben sozialen Kategorie angehören
- die nicht-uniforme Gruppe, bei der Mitglieder aus einer oder zwei Kategorien die Anderen in großer Anzahl dominieren
- die gemischte Gruppe, bei der die Mehrheitsgruppe zahlenmäßig nicht besonders dominant ist
- die ausgeglichene Gruppe, bei der das zahlenmäßige Verhältnis mit ungefähr 50:50 ausgeglichen ist

Normalerweise dominiert die Gruppe, der die meisten Mitglieder angehören, auch den Gruppenprozess. Das sollte beobachtet werden. Weiterhin lassen sich vier Aspekte in Gruppenprozessen und ihrer Wahrnehmung beobachten (Kanter, 1977):

#### 1. Sichtbarkeit

'Einzelne', z.B. Minderheitenangehörige mit Vorzeigefunktion („Alibi-Ali“) bekommen starke Aufmerksamkeit. Durch ihr anderes Aussehen fallen sie besonders auf und mehrheitsangehörige Gruppenmitglieder nehmen ihre Anwesenheit sehr bewusst wahr. Diese Sichtbarkeit kann auf Dauer Stress für 'Einzelne' sein: Jede Bewegung wird registriert, jeder Fehler, aber auch jedes positive Verhalten.

#### 2. Kontrast

Die Anwesenheit von 'Einzelnen', die sich durch ihr Aussehen und Verhalten von den anderen unterscheiden, macht die eigene (Gruppen-) Kultur bewusst. Der Kontrast macht plötzlich das sichtbar, was zuvor 'normal' erschien. Das verunsichert die Mitglieder der dominanten Gruppe. Oft reagieren sie, indem sie ihre eigene Kultur erst recht betonen und konfrontieren die 'Einzelnen' damit, sie nicht zu akzeptieren. Nichtsdestotrotz erwarten dominanten Individuen dennoch viel Loyalität und

Anpassung von den 'Einzelnen'. Wenn er oder sie sich anpasst, ist eine einseitige Integration möglich. Trotzdem wird von ihnen erwartet, dass sie sich nicht beschweren oder den 'Status quo' kritisieren. Dies verhindert oft die Karriere von Minderheitengruppenmitgliedern.

### 3. Stereotypisierung und

#### 4. Assimilierung

Manchmal werden 'Einzelne' mit Vorurteilen betrachtet, die man der Gruppe zuschreibt, der sie vermeintlich angehören. Diese Stereotypisierung presst den/die 'Einzelne/n' in eine Rolle, lässt ihn/sie die Stereotypen annehmen (und ihnen entsprechend handeln), oder, im Gegenteil, veranlasst ihn/sie, alles zu vermeiden, was mit dem Vorurteil in Verbindung gebracht wird und sich stattdessen vollständig in die Dominanzkultur zu assimilieren. Dieses widersprüchliche Verhalten bedeutet verständlicherweise oft eine große Belastung für 'Einzelne'.

Diese Aspekte sind natürlich nur schematisch. Menschen reagieren oft in unterschiedlicher Art und Weise mit verschiedenen und wechselnden Strategien:

- leugnen: 'Einzelne sein' wird so belastend und stressig erfahren, dass man lieber die Realität verleugnet und die Situation so umdefiniert, dass sie nicht mehr als Unterdrückung durch Mitglieder der Dominanzkultur erscheint.
- anpassen: Probleme mit dem 'einzelne Sein' werden als individuelles Problem betrachtet (diese Reaktion lässt sich oftmals bei erfolgreichen Minderheitsangehörigen beobachten)
- ausnutzen: 'Einzelne' (über)betonen ihre Identität als 'Einzelne' und reagieren gegenüber Dritten mit Anspielungen oder Schuldzuweisungen (z.B. „RassistIn!“).
- zurückziehen: 'Einzelne' zieht sich in ihre 'eigene Gruppe' zurück und isolieren sich von der Mehrheit.
- flüchten: Der/Die 'Einzelne' zieht sich in sich selbst zurück oder verlässt die Gruppe/den Ort
- widersetzen: Der/Die 'Einzelne' kämpft mit Worten (manchmal auch mit physischer Gewalt) und schimpft zurück

Gruppen mit einer ausgeglichenen Mehrheits-/Minderheitsquote arbeiten in der Regel gleichberechtigter und ihre Zusammenarbeit ist produktiver.

Nicht nur die Mehrheit dominiert die Minderheit: Oft ist der Gruppendruck so stark, dass (selbst) Mehrheitsangehörige nicht wagen, anders zu handeln. In der ►Aktivität *Inside and outside [Drinnen und draußen]* kann und sollte auch dieser Aspekt herausgearbeitet werden.

In der ►Aktivität *What about our teamwork in the workshop? [Wie lief unsere Zusammenarbeit im Workshop?]* wird die Teamarbeit während des gesamten Workshops reflektiert: Was hat die Teamarbeit verbessert, was verschlechtert? Welche Strategien/Instrumente können wir für unser Radio übernehmen (z.B. Erwartungsabfrage, regelmäßige Feedback-Runden, demokratische Entscheidung über Regeln, Sprache zum Thema machen)? Welche Vorschläge gibt es für die interkulturelle Teamarbeit und Kommunikation? Welche Fähigkeiten und Kompetenzen sollten gefördert werden (dies kann auch bei der Einstellung von MitarbeiterInnen hilfreich sein)?

Die ►Aktivität *Teamwork under pressure [Teamarbeit unter Druck]* ist eine praktische Übung unter Beobachtung. Die TN bilden Teams (willkürlich oder entsprechend der Wünsche der TN, je nach Bedarf) und erhalten eine Aufgabe, die sehr nah an ihrem Radioalltag orientiert ist (ein Radioprogramm produzieren, eine Kampagne planen, einen Text schreiben, ein Vorstellungsgespräch führen etc.). Wichtig für diese Übung ist der Zeitdruck, unter dem die TN ihre Aufgabe erfüllen müssen. Die Beobachtung wird von einem/einer TN durchgeführt, der/die für diese Aufgabe vom Team ausgewählt wurde. Er oder sie beobachtet bestimmte Aspekte der Gruppendynamik mit Hilfe von Leitfragen. Ausgangspunkt für diese Übung ist die Annahme, dass bestimmte Aspekte der interkulturellen Zusammenarbeit zwar theoretisch akzeptiert, aber unter Zeitdruck und Erfolgsstress keine Berücksichtigung mehr finden. Stattdessen texten und sprechen MuttersprachlerInnen, Teammitglieder mit technischer Erfahrung kümmern sich um die Produktion, Mitglieder der Mehrheit treffen die Entscheidungen, und Mitglieder der Minderheit machen die Zuarbeit oder produzieren Beiträge über 'ihre' Kultur. In Reflektionsphasen zwischendurch haben die Teammitglieder die Möglichkeit, ihr Verhalten zu überprüfen und, falls nötig, zu verändern. Diese Übung ist sehr dynamisch; ihr Erfolg hängt von der Fähigkeit der TN ab, Erfahrungen zu reflektieren und zu analysieren.

Im weiteren Verlauf werden die Voraussetzungen für eine erfolgreiche interkulturelle Teamarbeit diskutiert. Ausgehend von ihren Erfahrungen und Erkenntnissen entwickeln die TN allgemein gültige Vorschläge zur Verbesserung der interkulturellen Teamarbeit und Kommunikation.

Zum Schluss, in der ►Aktivität *Motivate for intercultural interaction in the radio! [Motiviere für interkulturelle Zusammenarbeit im Radio!]* machen die TN ein Brainstorming und tauschen Ideen und Vorschläge bezüglich interkultureller Aktionen in ihren Radios/ihrem Radio aus. Diese Aktivität ist optional – entweder für Gruppen, die sehr schnell fertig werden oder für solche, die müde sind und

eine motivierende Aktivität benötigen. (► Handout *Ideas for intercultural projects and anti-discriminatory actions in community radios* [*Ideas for intercultural projects and anti-discriminatory actions in community radios*]).

Anmerkung: Dieser 3. Teil des Modul I, *Erfahre Diversity in Teams!* (Tag 4), kann auch unabhängig von den anderen Workshoptagen angeboten werden – entweder als eigener Workshop oder in Kombination mit ►► Modul II *Radiosendungen im Bereich mehrsprachiger und interkultureller Praxis...*



## C Tabellarische Übersicht Modul I

### Tag 1: ZUGANG FÜR ALLE?!

Zeit	Ziele	Inhalt	Methoden	Material
Vormittag				
Von der Ankunft bis zum Beginn	warmer und freundlicher Empfang für die TeilnehmerInnen (TN) Bewusstsein schaffen für mögliche Kommunikationsprobleme von TN, die sich im Workshop (WS) nicht in ihrer Muttersprache ausdrücken können.	Willkommen Ankommende TN werden wie selbstverständlich in einer Sprache begrüßt, die nicht die 'offizielle' Sprache ist (ohne zu diesem Zeitpunkt die Sprachwahl zu thematisieren)	▶ Aktivität <i>Welcome people! (Willkommen alle!)</i>	
10 min	Sprachprobleme verhindern oder zumindest verringern TN die Möglichkeit geben, die Sprachwahl selbst zu treffen	Referenzsprache(n) wählen Einigung auf eine Referenzsprache für alle (>einsprachig) oder mehrere Referenzsprachen (>mehrsprachig)	▶ Aktivität <i>Which language? (Welche Sprache?)</i> : Diskussion im Plenum (Kofferpacken oder/Stille Post)	Handout > <i>Tipps zum Umgang mit mehrsprachigen Workshop-Situationen</i> Wandzeitung 'gesprochene Sprachen', dicke Stifte
30-60 min (in einsprachigen Gruppen)	gegenseitiges Kennenlernen eine mehrsprachige Situation erfahrbar machen, verschiedene Formen der Übersetzung und Sprachmittlung ausprobieren	<b>Mehrsprachige Vorstellungsrunde</b> Workshopleitende (WL) und TN stellen sich den anderen in ihrer Muttersprache oder einer Sprache ihrer Wahl vor	Aktivität ▶ <i>(Multilingual) introductory round (Mehrsprachige Vorstellungsrunde)</i> a) PartnerInneninterviews b) Vorstellung aus interkultureller Perspektive	Moderationskarten, Flipchart, Pins, dicke Stifte; Papier und Stifte (für Partner Interviews)
60-90 min (in mehrsprachigen Gruppen)	Nicht-Erstsprachen-SprecherInnen die Möglichkeit geben, sich in ihrer Erstsprache auszudrücken Mehrsprachigkeit als Vorteil und Ressource erfahrbar machen (ohne ausschließlich auf die hegemonialen Sprachen zurückzugreifen)	WL und TN helfen bei der Sprachvermittlung/Übersetzung		
30 min	Orientierung an den TN: Erwartungen äußern und respektieren	<b>Erwartungen</b> Erwartungsabfrage von TN und WL	Aktivität ▶ <i>My expectations and wishes (Meine Erwartungen und Wünsche)</i> : Kartenabfrage	verschiedenfarbige Moderationskarten und dicke Stifte
20 min	die TN orientieren Erwartungen der TN respektieren/reflektieren	<b>Vorstellung des Workshopprogramms</b> Vorstellung und Diskussion des Workshop-Plans: Inhalt und Organisationsfragen Einführung in Inter.Media (Kontext und Gesamtprojekt) Einführung in die Aktivitäten <i>Parkplatz</i> und <i>Lernjournal</i> , klären, ob Methodenkritik erwünscht ist (für MultiplikatorInnen)	Aktivität ▶ <i>What's going on? (Was passiert?)</i> : Vorstellung des Seminarprogramms mit Moderationskarten	Vorbereitete Moderationskarten (Workshopübersicht), Flipchart und Pins Informationsmaterial über Inter.Media (Faltblätter/Poster ...)

Zeit	Ziele	Inhalt	Methoden	Material
20 min	Bewusstsein erwecken für Sprachhierarchien und nachdenken darüber, wie diese eliminiert werden können	<b>Sprache reflektieren</b> Sprachprobleme reflektieren und ihre Auswirkung auf Machtstrukturen	► Aktivität <i>Make language an issue!</i> ( <i>Mach' Sprache zum Thema!</i> ): Lernjournal und Plenumsdiskussion	► Handout <i>Make language an issue!</i> ( <i>Mach Sprache zum Thema!</i> ) Wandzeitung, Stifte, Lernjournale
30 min (a) 40 min (b)	einen geschützten Raum schaffen den Sinn, gemeinsam Regeln zu vereinbaren; begreifen, dass Regeln veränderbar sind und der Umgang mit Regeln etwas mit dem Grad der Beteiligung an ihrer Definition zu tun hat	<b>Regeln</b> demokratische Entscheidungsfindung über Regeln (Vereinbarungen) der Zusammenarbeit	► Aktivität <i>How to work together?</i> ( <i>Wie arbeiten wir zusammen?</i> ): A) erwartungsorientierte Diskussion über Regeln: Kartenabfrage, B) 1-2-4-8 ...-Diskussion von Regeln	Moderationskarten, Flipchart, Pins, dicke Stifte ► Handout <i>Rules for teamwork</i> ( <i>Regeln der Zusammenarbeit</i> )
<b>Nachmittag</b>				
60 min	eigene Persönlichkeit/Identitäten und Gruppenzugehörigkeiten reflektieren	<b>Annäherung an Diversity</b> Einführung in den Diversity-Ansatz	► Aktivität <i>Personality molecule</i> ( <i>Persönlichkeitsmolekül</i> )	Arbeitsblätter, Stifte  ► Handout <i>Some background information and glossary of terms</i> ( <i>Hintergrundinformationen und Begriffe</i> )
15 min	Bewusstsein für Vielfalt (Diversity) wecken	<b>Vorstellung des Diversity-Ansatzes</b>	Input (siehe Handbuchttext und Handout)	► Handout <i>The diversity approach</i> ( <i>Der Diversity-Ansatz</i> )
15 min	Kultur als heterogen und offen verstehen, und nicht national und identitär	<b>der Kulturbegriff in Frage</b> sich einen Begriff von Kultur erarbeiten	► Aktivität <i>Was ist (Inter)Kultur -1+1=3</i> : Input über den Kulturbegriff	► Poster and Kopien <i>Influences on the personality of an individual</i> ( <i>Einflüsse auf die Persönlichkeit eines Individuums</i> ) Definitionen von 'Kultur'
75 min	das Konzept von Interkultur begreifen	<b>Interkultur in Frage stellen</b> sich einen Begriff von Interkultur erarbeiten	► Aktivität <i>Was ist (Inter)Kultur -1+1=3</i> : Brainstorming im Plenum, Textarbeit in Kleingruppen	authentische aktuelle Artikel und Texte zum Thema Interkulturelles, Wandzeitungen, Papier und Stifte
15 min	Interkultur als einen Prozess der Interaktion von Menschen begreifen	<b>1+1=3 ist Interkultur</b> Einführung in das Inter.Media-Konzept von 'Interkultur'	Was ist (Inter)Kultur? -1+1=3 (siehe Aktivitäten-Karte): Input Konzept von Interkultur	► Handout <i>Some background information and glossary of terms</i> ( <i>Hintergrundinformationen und Begriffe</i> )
30 min	den Workshop-Tag reflektieren den Lernprozess und die Gruppenarbeit reflektieren: Kritik und Änderungsvorschläge für den weiteren WS-Plan berücksichtigen	<b>Tagesrückblick</b> offene Fragen diskutieren Workshopverlauf mit Erwartungen vergleichen, und bei Bedarf den weiteren Workshopablauf anpassen Feedback	► <i>Parking space</i> ( <i>Parkplatz</i> )-Diskussion Rückblick auf den Workshop-Tag ► <i>Feedback</i> Aktivität (siehe Aktivitäten-Karten)	Wandzeitung, Moderationskarten, dicke Stifte, Flipchart Wandzeitung mit (a) dem Workshopprogramm, (b) den Erwartungen und (c) dem Parkplatz

## Tag 2: ZUGANG FÜR ALLE?!

Zeit	Ziele	Inhalt	Methoden	Material
Vormittag				
30 min	herausfinden, wie sich die TN fühlen TN über den bevorstehenden Tag informieren, besondere Wünsche und Bedürfnisse berücksichtigen die Gruppendynamik verbessern und den Kreislauf auf Trab bringen	Eröffnung nach dem Befinden der TN fragen den Tagesplan vorstellen und gegebenenfalls aktualisieren, Warming up	▶ Aktivität <i>Flashlight or Emotional barometer (Blitzlicht oder Gefühlsbarometer)</i> Input und kurze Diskussion bei Bedarf ▶ <i>Warming up</i> -Aktivität (siehe Aktivitäten-Karten)	Wandzeitung mit (a) Workshopplan und (b) Erwartungen
60 min	Perspektivwechsel Bewusstsein für ungleiche Chancenverteilung wecken Bewusstsein dafür wecken, wie Diskriminierungen (persönliche) Entfaltung be- und verhindern über Machtverteilung und Konkurrenzkampf reflektieren Politiken zur Gleichberechtigung als Instrument für Chancengleichheit und Partizipation reflektieren	Gleichheit in Frage stellen Eine andere Perspektive/soziale Position einnehmen und Ungleichheiten in der Verteilung von Chancen herausarbeiten	▶ Aktivität <i>Like in real radio life? (Wie im richtigen Radioalltag?)</i>	Rollen-Karten
60 min	Bewusstsein für unterschiedliche Formen der Unterdrückung wecken interkulturelle Unterschiede und unterschiedliche soziale Positionen wahrnehmen und respektieren Einsicht in die Konstruktion von Gruppenzugehörigkeiten und die damit verbundenen Diskriminierungen schaffen	Diskriminierung in Frage stellen über die eigene Position und mögliche Rolle als (Nicht-)Zielgruppe von Diskriminierung nachdenken, durch Reflektion (soziale) Diskriminierung begreifen	▶ Aktivität <i>Power Flower (Power Flower)</i> und Plenumsdiskussion	▶ Arbeitsblatt <i>Power Flower</i> , farbige Stifte
60 min	eigenes Interesse/Motivation reflektieren, um eine chauvinistische Haltung oder StellvertreterInnenpolitik für das 'Opfer' zu vermeiden	<b>Persönliches Engagement in Frage stellen</b> Reflexion der eigenen Motivation und Interessen an einer diskriminierungsfreien Interaktion (in der Gesellschaft, im Radio)	▶ Aktivität <i>Against discrimination – but why? (Gegen Diskriminierung – aber warum?)</i> : Lernjournal	Lernjournal (Schreibheft)
Nachmittag				
120 min	Perspektivwechsel / versteckte Barrieren erkennen (Zeit, Kosten ...) / Bewusstsein wecken für die Schwierigkeit, besondere Bedürfnisse zu äußern / mit der Reaktion Dritter konfrontiert werden und damit umgehen / 'offenen Zugang' reflektieren / Ideen für die Abschaffung (un-) sichtbarer Barrieren entwickeln	<b>Zugänglichkeit erkunden</b> (unsichtbare und sichtbare) Barrieren identifizieren, Prinzipien und Bereiche der interkulturellen Öffnung erarbeiten (gesteuert durch die WL)	▶ Aktivität <i>Stumbling stones (Stolpersteine)</i>	Lernkarten, Loskarten (Symbole), Rollstühle, Augenbinden, Glocke Wandzeitungen mit Titeln: (a) identifizierte Barrieren, (b) Lösungen (c) Prinzipien (Transfer) ▶ Handout <i>Questionnaire on intercultural practice (Fragebogen zur interkulturellen Praxis)</i> als Ana-

Zeit	Ziele	Inhalt	Methoden	Material
				lyseinstrument
	Reflektieren der Voraussetzungen und Hilfen, Einstellungen, Richtlinien und Abläufe, die auf die Zugänglichkeit für Minderheiten einen Einfluss haben	Parallel oder alternativ: im Rollenspiel Erfahrungen aus der Radiopraxis reflektieren, Prinzipien und Bereiche der interkulturellen Öffnung herausarbeiten (gesteuert durch die WL)	► Aktivität <i>Always accessible? (Immer zugänglich?)</i> : Rollenspiel mit 'good-case' (guten Erfahrungs-) und 'bad-case' (schlechten Erfahrungs-) Situationen	Wandzeitungen mit Titeln: (a) Was behindert den Zugang?, (b) Was fördert den Zugang?, (c) Was sind Kriterien und Prinzipien für Zugänglichkeit?
30 min	Prinzipien und Ziele der interkulturellen Öffnung vorstellen	<b>Interkulturelle Öffnung</b>	► Aktivität <i>1 and 1 make 3 – intercultural opening: principles and areas (1 und 1 macht 3 – interkulturelle Öffnung – Prinzipien und Bereiche)</i> Karten-Präsentation	► Handout <i>Some background information and glossary of terms (Hintergrundinformationen und Begriffe)</i> , vorbereitete Moderationskarten, Flipchart und Pins
30 min	konkrete Handlungsoptionen entwickeln	A) In Inter-radio workshops: <b>persönlicher Diversity-Aktionsplan</b> B) In In-Radio workshops: <b>Vorbereitung des praktischen Projekts</b> Vorstellung des 'Whole organisation approach' (zur systemischen Analyse) und Vorbereitung des Praxisprojekts	► A) Aktivität <i>Personal diversity action plan (Persönlicher Diversity-Aktionsplan)</i> : Partnerarbeit ► B) Aktivität <i>Check and improve your station! (Prüfe und verbessere dein Radio!)</i> : Projekt-Teams Variation: 'Open Space' oder Zukunftswerkstatt	A) Papier und Stifte ► B) Handout <i>Questionnaire on intercultural practice (Fragebogen zur interkulturellen Praxis)</i> ► Handout <i>The whole organisation approach</i>
30 min	Workshop Tag 2 und Workshop-Teil 1 <i>Zugang für alle?!</i> reflektieren  Workshop-Leitung, Lernprozess und Gruppenarbeit reflektieren: Kritik und Änderungsvorschläge für den weiteren WS-Plan berücksichtigen	<b>Tagesrückblick</b> Offene Fragen diskutieren Workshop-Verlauf mit Erwartungen vergleichen und bei Bedarf den weiteren Workshop-Plan adaptieren	► <i>Parking space (Parkplatz-)</i> Diskussion ► <i>Feedback</i> -Aktivität (siehe Aktivitäten-Karten)	Wandzeitung, Moderationskarten, dicke Stifte, Flipchart  Wandzeitung mit (a) dem Workshopprogramm, (b) den Erwartungen und (c) dem Parkplatz

# Tag 3: DAS RADIO FÜR VIELFALT ÖFFNEN!

## INTER-RADIO WORKSHOP

Zeit	Ziele	Inhalt	Methoden	Material
Vormittag				
30 min	herausfinden, wie die TN sich fühlen TN orientieren, besondere Wünsche berücksichtigen Gruppendynamik verbessern und Kreislauf auf Trab bringen	Eröffnung des Tages nach dem Befinden der TN fragen Tagesprogramm vorstellen und aktualisieren Warming up	► Aktivität <i>Flashlight or Emotional barometer (Blitzlicht oder Gefühlsbarometer)</i>  Input und kurze Diskussion bei Bedarf  ► <i>Warming up</i> -Aktivität (siehe Aktivitäten-Karten)	Wandzeitung mit (a) dem Workshop-Programm und (b) den Erwartungen
60 min	Organisation und Struktur aus interkultureller Perspektive reflektieren	Reflektieren der Radio-Praxis aus interkultureller Perspektive: Stärken und Schwächen-Analyse  mit Hilfe des Fragebogens zur interkulturellen Praxis analysieren die TN Organisation und Struktur ihrer Radios	► Aktivität <i>Open for diversity!</i> : Arbeiten mit dem Fragenbogen zur interkulturellen Praxis in Kleingruppen (Analyse, Diskussion)	Präsentation des Materials (das die TN mitgebracht haben) , Flipcharts, Wandzeitungen, Papier, Stifte, dicke Stifte und Pins (Moderationsmaterial für Arbeitsgruppen)  ► Handout <i>Questionnaire on intercultural practice (Fragebogen zur interkulturellen Praxis)</i>
120 min	Austausch über Praxis in den Radios der TN	Reflektieren der Radio-Praxis aus interkultureller Perspektive: gute und schlechte Beispiele aus der Praxis Vorstellung von 1-3 Besonderheiten jedes Radios und Austausch	► Aktivität <i>Open for diversity!</i> : Präsentation und Diskussion	Präsentationsmaterial (das die TN mitgebracht haben) , Flipcharts, Wandzeitungen, Papier, Stifte, dicke Stifte und Pins (Moderationsmaterial für Arbeitsgruppen)
Nachmittag				
90 min	Verbessern von Organisation und Struktur aus interkultureller Perspektive mit besonderem Augenmerk auf Bindung (Retention) und Empowerment der MitarbeiterInnen	Verbessern der Radio-Praxis aus interkultureller Perspektive: Strategien und Aktionsplan	► Aktivität <i>Open for diversity!</i> : Gruppenarbeit	Präsentation des Materials (das die TN mitgebracht haben) , Flipcharts, Wandzeitungen, Papier, Stifte, dicke Stifte und Pins (Moderationsmaterial für Arbeitsgruppen)
90 min	Realisierbarkeit prüfen	Strategien überprüfen	► Aktivität <i>Interculture under laboratory conditions (Interkultur im Labor)</i> : Rollenspiel	Rollen-Karten, Flipcharts und dicke Stifte
30 min	Workshop-Tag reflektieren  Gruppenprozess reflektieren und Lernprozess steuern; Kritik und gewünschte Änderungen berücksichtigen	Tagesrückblick  Offene Fragen diskutieren  Verlauf des Workshops mit den Erwartungen vergleichen; bei Bedarf den WS-Plan verändern	► <i>Parking space (Parkplatz)</i> -Diskussion  Rückblick auf den Workshop-Tag  ► <i>Feedback</i> Aktivität (siehe Aktivitäten-Karten)	Wandzeitung, Moderationskarten, dicke Stifte, Flipchart  Wandzeitung mit (a) Workshopprogramm, (b) Erwartungen und (c) Parkplatz

## Tag 3: OFFENE STRUKTUR FÜR DIVERSITY! IN-RADIO WORKSHOP

Zeit	Ziele	Inhalt	Methoden	Material
Vormittag				
30 min	herausfinden, wie sich die TN fühlen TN über den bevorstehenden Tag informieren, besondere Wünsche und Bedürfnisse berücksichtigen die Gruppendynamik verbessern und den Kreislauf auf Trab bringen	Eröffnung nach dem Befinden der TN fragen den Tagesplan vorstellen und gegebenenfalls aktualisieren, Warming up	► Aktivität <i>Flashlight or Emotional barometer (Blitzlicht oder Gefühlsbarometer)</i> Input und kurze Diskussion bei Bedarf ► <i>Warming up</i> -Aktivität (siehe Aktivitäten-Karten) C Tabellarische Übersicht Modul I	Wandzeitung mit (a) Workshopplan und (b) Erwartungen
90 min	Organisation und Struktur aus interkultureller Perspektive reflektieren	Beschreibung des 'Status quo' Präsentation der Ergebnisse des Praxis-Projekts	► Aktivität <i>Open for diversity!</i> : Präsentation durch Praxis-Projektgruppen	Präsentationen, die von den TN erarbeitet wurden
90 min	Organisation und Struktur aus interkultureller Perspektive reflektieren	Stärken und Schwächen-Analyse auf Grundlage des 'Whole organisation approach'	► Aktivität <i>Open for diversity!</i> : Plenumsdiskussion	► Handout und Poster <i>The whole organisation approach</i>
90 min	Entwickeln von Strategien für die interkulturelle Öffnung, mit besonderem Augenmerk auf Bindung (Retention) und Empowerment der MitarbeiterInnen	Wohin? Entwickeln von Strategien	► Aktivität <i>Open for diversity!</i> : Kleingruppen, Präsentation im Plenum	Flipcharts, Wandzeitungen, Papier, Stifte, dicke Stifte und Pins (Moderationsmaterial)
45 min	sich auf konkrete Schritte zur Umsetzung einigen	Wie vorgehen? gemeinsame Strategien entwickeln und einen Aktionsplan erarbeiten	► Aktivität <i>Open for diversity!</i> : Plenumsdiskussion	Flipcharts, Wandzeitungen, Papier, Stifte, dicke Stifte und Pins (Moderationsmaterial)
45 min	konkrete Schritte zur Umsetzung überprüfen	Wie umsetzen? Präsentation und Diskussion, Aufgabenverteilung, Zeitplan erstellen, eventuell interne und externe Öffentlichkeitsarbeit diskutieren (wenn genug Zeit bleibt)	► Aktivität <i>Open for diversity!</i> : Plenumsdiskussion	Flipcharts, Wandzeitungen, Papier, Stifte, dicke Stifte und Pins (Moderationsmaterial)
30 min	Workshop-Tag reflektieren Gruppenprozess reflektieren und Lernprozess steuern; Kritik und gewünschte Änderungen berücksichtigen	Tagesrückblick offene Fragen diskutieren Verlauf des Workshops mit Erwartungen vergleichen; bei Bedarf den weiteren Ablauf verändern Feedback	► <i>Parking space (Parkplatz-)</i> Diskussion Rückblick auf den Workshop-Tag ► <i>Feedback</i> Aktivität (siehe Aktivitäten-Karten)	Wandzeitung, Moderationskarten, dicke Stifte, Flipchart Wandzeitung mit (a) dem Workshopprogramm, (b) den Erwartungen und (c) dem Parkplatz

## Tag 4: ERLEBE DIE VIELFALT IM TEAM!

Zeit	Ziele	Inhalt	Methoden	Material
Vormittag				
30 min	herausfinden, wie sich die TN fühlen TN über den bevorstehenden Tag informieren, besondere Wünsche und Bedürfnisse berücksichtigen die Gruppendynamik verbessern und den Kreislauf auf Trab bringen	Eröffnung nach dem Befinden der TN fragen den Tagesplan vorstellen und gegebenenfalls aktualisieren, Warming up	► Aktivität <i>Flashlight or Emotional barometer (Blitzlicht oder Gefühlsbarometer)</i> Input und kurze Diskussion bei Bedarf ► <i>Warming up</i> -Aktivität (siehe Aktivitäten-Karten)	Wandzeitung mit (a) Workshopplan und (b) Erwartungen
90 min	über einschließende und ausgrenzende Gruppenprozesse reflektieren: Wie werden Diskussionen/Gespräche geführt? Welche Codes werden verwendet? Wie offen/geschlossen sind Gruppen? Welche Strategien gibt es, um in Gruppen akzeptiert zu werden?	Erfahren ausschließender Gruppendynamik	► Aktivität <i>Inside and outside (Drinnen-Draußen)</i> : Rollenspiel	Papier, Stifte, Wandzeitung
30 min	Regeln und Gruppendynamik reflektieren allgemeine Regeln für interkulturelle Zusammenarbeit entwickeln	Reflektieren der Zusammenarbeit im Workshop	► Aktivität <i>What about our teamwork in the workshop? (Wie lief unsere Zusammenarbeit im Workshop?)</i> : Diskussion	Lernjournal, Papier, Stifte, Wandzeitung ► Handout <i>Ground rules</i>
60 min	Teamarbeit unter Stress erleben reflektieren darüber, wie und warum Einzelne im Gruppenprozess bestärkt oder gehindert werden reflektieren, welche Prozesse die interkulturelle Teamarbeit fördern und welche sie behindern Partizipation gewährleisten	Teamwork unter Beobachtung beobachten und analysieren der Gruppendynamik: Kommunikation, Sprachwahl, Entscheidungsprozesse, Aufgaben- und Arbeitsteilung	► Aktivität <i>Teamwork under stress (Teamarbeit unter Stress)</i> : Teamarbeit unter Beobachtung oder Rollenspiel, 1 TN beobachtet	Grundaussstattung zur Radioproduktion für jede Gruppe (Aufnahmegerät, Mikro, Mini-Disk, etc.)
Nachmittag				
120 min	Teamarbeit	Fortsetzung Teamarbeit	Fortsetzung Teamarbeit	
30 min	motivieren für interkulturelle Aktivitäten und Zusammenarbeit	Für interkulturelle Aktion motivieren Ideen sammeln und Vorschläge für interkulturelle Aktivitäten entwickeln	► Aktivität <i>Motivate for intercultural interaction in the radio (Motiviere für interkulturellen Zusammenarbeit im Radio)</i> : Gruppenarbeit und Diskussion	► Handout <i>Ideas for intercultural projects and anti-discriminatory action in community radios (Ideen für interkulturelle Projekte und anti-diskriminierende Aktivitäten in Community Radios)</i>
60 min	Workshop, Lernprozess und Gruppenarbeit reflektieren	Rückblick auf den gesamten Workshop offene Fragen diskutieren den Workshopverlauf mit den Erwartungen vergleichen Feedback	► <i>Parking space (Parkplatz-)</i> Diskussion ► <i>Feedback</i> Aktivität (siehe Aktivitäten-Karten) ► Aktivität <i>Deliver messages (Nachrichten übermitteln)</i>	Wandzeitung, Moderationskarten, dicke Stifte, Flipchart Wandzeitungen mit (a) Workshop-Programm (b) Erwartungen und (c) Parkplatz

## D Organisatorische Rahmenbedingungen

Wir haben ein Konzept für einen Vier-Tage-Workshop entwickelt. Wenn es sich bei dem Workshop um ein In-Radio-Training handelt, liegt ein mehrwöchiges praktisches Projekt zwischen den beiden Workshopteilen (jeder zwei Tage lang). Im Fall eines Inter-Radio-Trainings wird der Workshop an vier fortlaufenden Tagen abgehalten. Der vierte Tag kann auch als Eintagesworkshop angeboten werden oder in Kombination mit Modul II.

Die **Ankündigung des Workshops** sollte interkulturell sensibel sein, d.h. eine diskriminierungsfreie Sprache verwenden, geschlechtsneutral sein und bewusst mit Unterschieden umgehen. Sie sollte Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund einschließen, eine allgemein verständliche Sprache verwenden und ein Layout haben, das auch Menschen mit Sehbehinderungen zugänglich ist.

Das **Anmeldeformular** beinhaltet Fragen zum **persönlichen Hintergrund aus einer Perspektive der Vielfalt** (Alter, Geschlecht, Migrationshintergrund, besondere Bedürfnisse, Erfahrungen mit Diskriminierungen etc.). Das ist einerseits wichtig für die Anerkennung von Unterschieden als ein Prinzip des interkulturellen Prozesses und andererseits zur Planung des Workshops mit Berücksichtigung der TN (z.B. wenn es viele Menschen mit Migrationshintergrund gibt, müssen einige Aktivitäten geändert werden, damit die Übungen für sie nicht den gegenteiligen Effekt haben, weil sich Ausgrenzungserfahrungen 'spielerisch' wiederholen). Das Formular sollte weiterhin Fragen und Erfahrungen der TeilnehmerInnen erheben, sowie nach ihrer **Motivation**, am Workshop teilzunehmen, und ihrer Rolle und Aufgabe im Radio fragen. Im Fall eines **In-Radio-Workshops** sollte das Anmeldeformular Fragen zur **Radioorganisation** beinhalten: darunter Gründe für die Durchführung des Workshops, der Verbreitungsgrad an interkulturellem und sozio-politischem Bewusstsein, Infrastruktur hinsichtlich ihrer Zugänglichkeit (Fragen zu Barrierefreiheit, Mehrsprachigkeit, Anpassung der Infrastruktur an Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen und RollstuhlfahrerInnen, Blinde und Menschen mit Sehbehinderungen) sowie Programme oder Projekte mit Fokus auf Minderheiten.

Es ist wichtig, dass der Workshop an einem möglichst **barrierefreien** Ort stattfindet, damit auch Menschen mit besonderen physischen Bedürfnissen teilnehmen können, und dass er an einem **Ort, der allen zugänglich** ist (z.B. gibt es Orte, wo MigrantInnen, Homosexuelle oder Frauen nicht hingehen aus Angst vor rassistischen, homophoben oder sexistischen Angriffen, Stichwort 'Angsträume'; falls kein anderer Ort möglich ist, muss ein Begleitservice für diese Zielgruppe organisiert werden). Weiterhin ist es wichtig, die **Räume entsprechend geäußerter (oder immanenter) Bedürfnisse von TeilnehmerInnen herzurichten** (z.B. Gebetsräume, Einzelzimmer, besonderes Essen). Nicht zuletzt sollte der Workshop **in dem Radio stattfinden** (für das In-Radio-Training) oder ein Community-Radio in der Nähe haben, da sich einige der Aktivitäten mit der Infrastruktur von Radios beschäftigen. Da es viele Aktivitäten in Kleingruppen gibt, werden **mehrere Räume benötigt**; dazu ein großer Raum für die Plenumsdiskussionen mit Stühlen für 15 TeilnehmerInnen, sowie Orte für den privaten Rückzug während des Workshops.

Da es sich hier um einen prozessorientierten, interkulturellen Workshop handelt, kann das Zeitmanagement von dem Gewohnten abweichen. Diskussionen können länger dauern, z.B. aufgrund notwendiger Übersetzungen (linguistischer und kultureller Natur), die Pausen sollten länger dauern (mindestens zwei Stunden Mittagspause), da sie Raum weiterführender Diskussionen und/oder des 'Verdauens' sind. Generell muss der Zeitplan flexibel gehandhabt werden, je nach Bedürfnissen und Möglichkeiten der TeilnehmerInnen.

Die Methoden des Workshops arbeiten prinzipiell mit Visualisierungen (Verwendung von Moderationskarten, Wandzeitungen etc.). Es wird empfohlen alle erarbeiteten und verwendeten Materialien während des gesamten Workshops sichtbar an den Wänden aufzuhängen (man braucht genug Platz an den Wänden!) und diese für die Dokumentation und Weiterverwendung abzufotografieren.



Alle Handreichungen auf CD-ROM sind auf Englisch.

## Handouts / Texte und Arbeitsblätter

- ▶ *Tips for dealing with multilingual situations in workshops (for trainers)* [Tipps für den Umgang mit mehrsprachigen Situationen (für WL)]
- ▶ *Make language an issue!* [Mach' Sprache zum Thema!]
- ▶ *Rules for teamwork* [Regeln für die Teamarbeit]
- ▶ *The diversity approach*
- ▶ *Some background information and glossary of terms* [Hintergrundinformationen und Begriffe]
- ▶ *Influences on the personality of an individual* (primary and secondary dimensions of diversity) [Einflüsse auf die Persönlichkeit eines Individuums (primäre und sekundäre Dimensionen von Vielfalt)]
- ▶ *Power Flower* [Die 'Blume der Macht']
- ▶ *Stumbling Stones* [Stolpersteine]
- ▶ *Questionnaire on intercultural practice* [Fragebogen zur interkulturellen Praxis]
- ▶ *Intercultural opening: principles* [Interkulturelle Öffnung: Prinzipien]
- ▶ *Intercultural opening: areas* [Interkulturelle Öffnung: Bereiche]
- ▶ *The whole organisation approach* (WOA) [Der 'umfassende Organisations'-Ansatz]
- ▶ *Ground rules* (2) [Grundregeln für Diskussionen]
- ▶ *Role as a facilitator* (for trainers) [Die Rolle als 'Facilitator' (für WL)]
- ▶ *Ideas for intercultural projects and anti-discriminatory action in community radios* [Ideen für interkulturelle Projekte und antidiskriminierende Aktionen in Community Radios]

## Aktivitäten-Karten:

Zur Arbeit am Workshop-Inhalt

- ▶ *Welcome people!* [Alle willkommen!]
- ▶ *Which language?* [Welche Sprache?]
- ▶ *(Multilingual) introductory round* [(Mehrsprachige) Vorstellungsrunde]
- ▶ *My expectations and wishes* [Meine Erwartungen und Wünsche]
- ▶ *What's going on?* [Was passiert?]
- ▶ *Parking space* [Parkplatz]
- ▶ *Learning journal* [Lernjournal]
- ▶ *Method critique* [Methodenkritik]
- ▶ *Make language an issue!* [Mach' Sprache zum Thema!]
- ▶ *How to work together?* [Wie arbeiten wir zusammen?]
- ▶ *Personality molecule* [Persönlichkeitsmolekül]
- ▶ *What is (inter)culturality? - 1+1=3* [Was ist (Inter)Kultur? – 1 + 1 = 3]
- ▶ *Like in real radio life?* [Wie im richtigen Radioalltag?]
- ▶ *Power Flower* ['Blume der Macht']
- ▶ *Against discrimination – but why?* [Gegen Diskriminierung – aber warum?]
- ▶ *Stumbling stones* [Stolpersteine]
- ▶ *Always accessible?* [Immer zugänglich?]
- ▶ *1 and 1 make 3 – Intercultural opening: areas and principles* [1 und 1 macht 3 – Interkulturelle Öffnung: Bereiche und Prinzipien]
- ▶ *Personal diversity action plan* [Persönlicher Diversity-Aktionsplan]
- ▶ *Check and improve your station! (preparing the practical project)* [Prüfe und verbessere dein Radio! (Vorbereitung des Praxis-Projekts)]
- ▶ *Open for diversity! (inter-station workshop)* [Offen für Vielfalt! (Inter-Radio-Workshop)]
- ▶ *Interculture under laboratory conditions* [Interkultur unter Laborbedingungen]
- ▶ *Open for diversity! (in-station workshop)* [Offen für Vielfalt! (In-Radio-Workshop)]
- ▶ *Inside and outside* [Drinnen und draußen]
- ▶ *What about our teamwork in the workshop?* [Wie lief unsere Zusammenarbeit im Workshop?]
- ▶ *Teamwork under stress* [Teamarbeit unter Stress]
- ▶ *Motivate for intercultural interaction in the radio* [Motiviere für interkulturelle Zusammenarbeit im Radio]

Zur Leitung des Workshops (Warming up-Aktivitäten und Feedback)

- ▶ *Flashlight* [Blitzlicht]
- ▶ *Emotional barometer* [Blitzlicht]
- ▶ *Multilingual chair changing* [Mehrsprachiges Stuhlerücken]
- ▶ *Fruit salad* [Obstsalat]
- ▶ *Pillow race* [Kissenrennen]
- ▶ *Feedback with index cards* [Feedback mit Moderationskarten]

- ▶ *Personal object* [Persönlicher Gegenstand]
- ▶ *Letter of goodbye* [Abschiedsbrief]
- ▶ *I pack my suitcase* [Ich packe meinen Koffer]
- ▶ *Near and far* [Nah und Fern]
- ▶ *Worst case* [Schlimmster Fall]
- ▶ *Questionnaire* [Fragebogen]
- ▶ *Deliver messages* [Nachrichten überbringen]

## F Die WorkshopleiterInnen

Der Workshop sollte von einem Zweier-Team geleitet werden, das über Erfahrungen in der interkulturellen Arbeit, im Community-Radio und in der prozessorientierten Lehrtätigkeit verfügt. Wenn möglich sollten sie das Konzept von Diversity mit ihrem eigenen persönlichen Hintergrund widerspiegeln (MigrantIn und Nicht-MigrantIn, Frau und Mann, homosexuell-heterosexuell etc.) und mehr als eine Sprache sprechen. Es ist nicht nötig, dass beide WL einen medienpädagogischen Hintergrund haben, aber Erfahrungen mit interkulturellen, Antidiskriminierungs- bzw. Diversity-Trainings und prozessorientierten Workshops sind Voraussetzung.

Fachkundig helfen die WL den TeilnehmerInnen, sich gemeinsam auf Ziele zu verständigen und zielorientiert zu arbeiten. Die WL begleiten die Gruppe durch das Programm und unterstützen den selbstbestimmten Lernprozess. Dabei verändert sich ihre Rolle je nach Situation und Lernprozess. Im Zusammenhang des interkulturellen und diskriminierungsfreien Lernens, kann ein aktives Eingreifen seitens der WL nötig sein, um eine(n) geschützten Raum und Atmosphäre zu gewährleisten.

## G Die Zielgruppe

Der Workshop ist sowohl Startpunkt als auch Teil einer breiteren Strategie und eines Prozesses, und er arbeitet mit einem auf die gesamte Organisation bezogenen Ansatz ('whole organisation approach'). Er wurde konzipiert für die MacherInnen von Community-Medien mit unterschiedlichem Grad an Beteiligung und Engagement, sowohl für EntscheidungsträgerInnen als auch Mitglieder von (Minderheiten)-Redaktionen. Je nach Bedürfnis, kann er organisiert werden als:

- A) In-Radio-Workshop: alle TeilnehmerInnen kommen von einem Radio und sprechen eine Referenzsprache
- B) Regionaler Inter-Radio-Workshop: TeilnehmerInnen kommen von verschiedenen Radios mit einer Referenzsprache
- C) Internationaler Inter-Radio-Workshop: TeilnehmerInnen kommen von verschiedenen Radios mit mehr als einer Referenzsprache

Um ein möglichst breites Spektrum an Perspektiven und Erfahrungen einbeziehen zu können, schlagen wir für die Zusammensetzung der Gruppe eine Quotierung vor: mindestens 20% der TN Menschen mit (sozialen) Diskriminierungserfahrungen, 20% EntscheidungsträgerInnen (Vorstands- bzw. Direktionsmitglieder in hierarchisierten und Mitglieder des Radioplenums in basisdemokratischen Organisationen). 20% der TN sollten aus Redaktionsteams kommen. Erfahrungen in der anti-rassistischen und interkulturellen Arbeit haben gezeigt, dass es kontraproduktiv sein kann, wenn nur ein/e TN einen anderen Hintergrund (z.B. Migration) hat. In dem Fall kann es passieren, dass diese Person als *der* oder *die* RepräsentantIn seiner/ihrer Gruppe 'abgestempelt' und auf diese 'Identität' reduziert wird.

Für den Fall, dass niemand mit sozialer Diskriminierungserfahrung aus dem Radio selbst teilnehmen möchte (freiwillig – keine Bestechung!), empfehlen wir, dass das Radio Minderheiten-Interessensgruppen oder (Selbsthilfe-)Initiativen kontaktiert und sie zur Teilnahme am Workshop einlädt. Falls sie nicht als TN mitmachen möchte, kann diese Person entweder Teil des WL-Teams sein oder als (beobachtende) BeraterIn teilnehmen. Der Kontakt zu den Interessensgruppen könnte ein erster Schritt für weitere Kooperationen sein.

## Quellen:

- AUERNHEIMER, G. 2003. *Einführung in die interkulturelle Pädagogik*. Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft.
- BESAMUSCA-JANSEN, M., SCHEVE, S. 1999. *Interkulturelles Management in Beruf und Betrieb*. Frankfurt: IKO-Verlag für interkulturelle Kommunikation
- DGB-Bildungswerk Thüringen (Hg.). ohne Jahr. *baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit*. Erfurt (<http://www.baustein.dgb-bwt.de>)
- DUBLIN COMMUNITY FORUM, DISABILITY FOCUS GROUP [2004] *Is your organisation disability friendly yet?* Accessibility Check-List
- HOFSTEDE, G. 1993. *Interkulturelle Zusammenarbeit. Kulturen – Organisationen – Management*. Wiesbaden
- KANTER, R.M. 1977. *Man and Women of the corporation*. New York
- KINDENBERG, U. 2002 Talking about discrimination – not diversity. *Working life, Newsletter from the National Institute for Working Life*. 2002 (1) Website. <http://arbetslivsinstitutet.se/workinglife/02-1/01.asp>. Abgerufen am 27. Februar 2006
- LEIPRECHT, R. 2003. *Antirassistische Ansätze in (sozial-)pädagogischen Arbeitsfeldern: Fallstricke, Möglichkeiten und Herausforderungen*. in: STENDER, W., ROHDE, G., WEBER, T. 2003. *Interkulturelle und antirassistische Bildungsarbeit. Projekterfahrungen und theoretische Beiträge*. Frankfurt: Brandes und Apsel.
- Ministerium für Gesundheit, Soziales, Frauen und Familie des Landes NRW. 2004. *Mit Vielfalt umgehen*



Self-Stick  
Table-Top Pad

Super  
Sticky



**INTER.MEDIA**

## **Intercultural Media Training**

### **MODUL II**

# **Mehrsprachiges und interkulturelles Radio**

#### **Interkulturelle Entwürfe und Methoden für Radio-Workshops:**

Methoden und Vorschläge zur Integration von interkulturellen Aspekten in (einführenden) Radioworkshops; Umgang mit Sprache, Zeit sowie Ergebnissen in bestimmten Situationen von interkulturellen Radio-Workshops; interkulturelle Ansätze für journalistische und redaktionelle Arbeit.

#### **Theoretische und praktische Ansätze für mehrsprachige Radiosendungen:**

Sprache und Sprechen im Kontext einer mehrsprachigen Praxis  
Konzepte und Methoden für mehrsprachige Sendungselemente  
Mehrsprachigkeit im Rahmen journalistischer Präsentationsformen und kreativen Journalismus  
(mehrsprachige Interviews und Präsentationen)

#### **Redaktionelle Konzepte für interkulturelle Radioprogramme:**

Diversity-orientierte Modelle redaktioneller Kooperationen; sich der Ressourcen von Communities und Radiogruppen bewusst werden, die sowohl gegenseitiges Lernen als auch Kooperationen im Rahmen gemeinsamer redaktioneller Arbeiten ermöglichen; inhaltsorientierte Modelle für Radiosendungen, die die Grenzen einzelner Programme überschreiten; Entwicklung von Inhalten und organisatorischen Strukturen für interkulturelle / mehrsprachige Teamarbeit in Community Radios (interne und externe Vernetzung).

Ausgearbeitet von:

Adriane Borger (Klipp und Klang, CH), Frank Hagen, Sandra C. Hochholzer,  
Fiona Steinert (VFRÖ, AT), Antje Schwarzmeier (BZBM, DE)

changes of voices + languages  
jingles / ho. l.?

## A. Überblick: Konzepte und Ziele

Inter.Media Modul II fokussiert drei thematische Bereiche, die eng miteinander verknüpft sind:

- **Mehrsprachige Radiosendungen**
- **Interkulturelle Ansätze für journalistische Arbeit**
- **Entwicklung interkultureller Redaktions- und Programmkonzepte**

In Modul II werden die ersten beiden Themen im Rahmen eines dreitägigen Workshops behandelt, das dritte in einem ergänzenden (fakultativen) Praxis-Projekt. Das Modul richtet sich an RadiomoderatorInnen, RedakteurInnen, ProduzentInnen und MultiplikatorInnen mit unterschiedlichen Hintergründen. Es wurde nicht in erster Linie für so genannte benachteiligte Gruppen entwickelt, sondern für alle, die sich mit Community Medien in einer interkulturellen Gesellschaft beschäftigen. Im Sinne dieses Ansatzes sind verschiedene Voraussetzungen zu berücksichtigen, die unter **B. Lerninhalte** beschrieben werden. Mit der wichtigsten und grundlegendsten Voraussetzung soll dieses Modul eröffnet werden: Aktive Teilnahme an einer interkulturellen Gesellschaft erfordert Geduld und Offenheit für Differenzen aus verschiedenen Perspektiven.

Ziele	Inhalt
<p>verschiedene Methoden mehrsprachiger Radiosendungen kennen lernen und erfahren/verstehen,</p> <p>verschiedene Techniken mehrsprachiger Präsentation auswählen und ausprobieren,</p> <p>die Wahrnehmung von Vielfalt in den Medien intensivieren,</p> <p>Perspektiven gegenseitigen Verständnisses erweitern, und zwar in Bezug auf ProduzentInnen und ZuhörerInnen.</p>	<p><b>Mehrsprachige Radiosendungen</b> <b>Tag 1 und 2</b></p>
<p>sich bewusst werden, dass traditionelle journalistische Kenntnisse auch mit einer spezifischen Sprache oder einem Dialekt, mit ihren jeweiligen Perspektiven und kulturellen Hintergründen angewendet werden können.</p> <p>Möglichkeiten bereitstellen, um vor dem Hintergrund global – und nicht so sehr lokal – beeinflusster Hörgewohnheiten neue Radioformen und -profile zu entwickeln</p> <p>eine Sendung gestalten, die den Anforderungen ihrer Zielgruppe entspricht.</p>	<p><b>Interkulturelle Ansätze für journalistischer Arbeit</b> <b>Tag 1, 2, und 3</b></p>
<p>andere Gruppen und Themen im Radio wahrnehmen,</p> <p>ein Thema aus verschiedenen Perspektiven präsentieren,</p> <p>Kooperationen zwischen Redaktionsgruppen auf- bzw. ausbauen,</p> <p>organisatorische Prinzipien zur Durchführung von speziellen Schwerpunktsendungen lernen.</p>	<p><b>Interkulturelle Redaktionsgruppen</b> <b>Tag 3, Folgeprojekt</b></p>

## B Lernziele und Lerninhalte

Das Modul ist in drei unterschiedliche Themenbereiche gegliedert. Die beiden ersten Bereiche – mehrsprachige Sendungsgestaltung und interkulturelle journalistische Fertigkeiten – umfassen zwei eng verbundene Aspekte von Medienarbeit und werden daher in einem dreitägigen Workshop gemeinsam behandelt. Mehrsprachigkeit und interkultureller Journalismus stellen relevante Instrumentarien für Leute dar, die lokale Medien in Übereinstimmung mit der Gemeinschaft, in der sie verortet sind, anwenden wollen.

Der dreitägige Modell-Workshop ist entlang folgender Elemente strukturiert:

- Beispiele mehrsprachiger Radiosendungen
- Methoden mehrsprachiger Sendungsgestaltung
- Übungen und Aktivitäten im Rahmen mehrsprachiger Sendungsgestaltung
- Experimentieren mit der Gestaltung einer gemeinsamen mehrsprachigen Radiosendung
- Interkulturelle, mehrsprachige Radiogruppen bilden und die Zusammenarbeit ausprobieren
- Interkulturelles Lernen im Bereich journalistischer Arbeit
- Interkulturelle Methoden in Verbindung mit journalistischen Fertigkeiten
- Interkulturelle journalistische Herangehensweisen an ausgewählte Themenbereiche

### Voraussetzungen

Um die zentralen Themen dieses Moduls in Übereinstimmung mit den oben erwähnten Zielen behandeln zu können, müssen einige Voraussetzungen sowohl von den Workshop-LeiterInnen als auch von den TeilnehmerInnen respektiert werden. Diese Bedingungen sind während des gesamten Workshop-Programms zu berücksichtigen.

### Zeit

In interkulturellen Gruppen sollten die Workshop-LeiterInnen viel Zeit für Übersetzungstätigkeiten einplanen. Aufgabe der Workshop-LeiterInnen ist es, in der Gruppe ein Klima der Toleranz für Spracharbeit zu schaffen und den bewussten Umgang mit Sprache zu fördern. SeminarteilnehmerInnen können sich zum Beispiel gegenseitig bei der Formulierung von Texten, bei der Übersetzung von Begriffen etc. helfen.

### Differenzen

In gleicher Weise sollten Zeit und Raum für kulturelle Übersetzungsarbeit zur Verfügung stehen. Nicht selten divergieren als selbstverständlich erfahrene Momente des Alltags (z.B. Radio hören, ein Ergebnis beurteilen) von einem kulturellen Hintergrund zum anderen beträchtlich – es ist äußerst wichtig, sich dessen bewusst zu sein. Falls während des Workshops derartige kulturelle Differenzen auftauchen, sollten diese ernst genommen und für deren Klärung entsprechend viel Raum zugestanden werden.

### (Un)Sicherheit

Ein Vor- und ein Nachteil gleichzeitig. TeilnehmerInnen können viel besser an einem Workshop mitarbeiten, wenn sie, und sei es auch nur teilweise, ihre eigene Sprache benutzen können. Medien haben den Nimbus der Perfektion. Deshalb haben die meisten Menschen Scheu davor, am Mikrofon oder gar vor der Kamera eine Sprache zu sprechen, die sie nicht sehr gut beherrschen. In mehrsprachigen Workshops geht es gerade darum, den TeilnehmerInnen diese Scheu zu nehmen. Dazu braucht es eine Atmosphäre, in der Fehler gemacht werden können, ohne sich dem Gespött der anderen auszusetzen. In einem solchen Rahmen kann man die TeilnehmerInnen der Verunsicherung des Sprechens in einer fremden Sprache aussetzen und ihnen zu einer positiven Erfahrung verhelfen. Workshop-LeiterInnen, die die Referenzsprache des Workshops nicht als ihre Erstsprache sprechen, können erheblich zu einer produktiven Arbeitsatmosphäre beitragen. Wichtig ist es, in mehrsprachigen Workshops dafür zu sorgen, dass niemand zurückbleibt – sei es wegen Verständnis- oder Verständigungsschwierigkeiten.

# 1. Mehrsprachige Radiosendungen

## Lerninhalt

In vielen Community Radios in Europa gibt es Programme in vielen verschiedenen Sprachen. Für die Community Radios ist es selbstverständlich, MigrantInnen eine Plattform zu geben. Die Radioprogramme sind für MigrantInnen eine Möglichkeit, ihre eigene Sprache und Kultur zu leben und zu verbreiten sowie sich politisch zu organisieren. Die anderssprachigen Programme haben in den Community Radios einen festen Platz. Sie leisten eine wichtige Service- und Integrationsfunktion für die lokalen und regionalen migrantischen Communities.

Die Existenz vieler jeweils einsprachiger Programme in Freien Medien wird als Vielsprachigkeit bezeichnet. Sie ist ein unverzichtbarer Bestandteil des gleichberechtigten Zusammenlebens der verschiedenen Kulturen und Nationalitäten.

Unter Mehrsprachigkeit ist dagegen der Gebrauch verschiedener Sprachen in einer Sendung zu verstehen. Einzelne migrantische Programme benutzen neben ihrer eigenen auch die jeweilige lokale Mehrheitssprache. Diese mehrsprachigen Programme versuchen, die Anliegen ihrer Sprachcommunity einer weitaus größeren HörerInnenschaft verständlich zu machen – ein entscheidender Schritt hin zu einem echten Austausch zwischen Mehrheit und Minderheiten.

Die Verwendung verschiedener Sprachen in einer Sendung bietet Community Medien eine Reihe von Möglichkeiten. Die Zusammenarbeit zwischen MigrantInnen und NichtmigrantInnen bekommt eine neue Dimension, wenn sie nicht nur in der Mehrheitssprache stattfindet. Mehrsprachige Sendungsgestaltung ist zum einen ein Instrument, mit dem MigrantInnen ihre sprachliche Isolation überwinden können. Sie bedeutet aber auch mehr Gleichberechtigung in Programmen, die von MigrantInnen und NichtmigrantInnen gemeinsam gestaltet werden.

Daher begünstigt die Gestaltung mehrsprachiger Sendungen interkulturelles Lernen.

Angehörige der sprachlichen Mehrheit im Sendegebiet werden als HörerInnen einer mehrsprachigen Sendung mit der Situation konfrontiert, die sonst nur MigrantInnen erleben: Teile der Sendung nicht oder nicht ganz verstehen zu können, nicht mitreden zu können, "draußen" zu sein. Durch den Sprachenwechsel werden sie aber immer wieder "hereingeholt". Damit wird das sich Einlassen auf eine fremde Sprache erleichtert, für NichtmigrantInnen ebenso wie für MigrantInnen.

Am Mikrofon eine Sprache zu sprechen, die man nicht sehr gut kann, ist für alle, MigrantInnen wie NichtmigrantInnen, eine große Hürde. Die Erfahrung, dass sich auch eine sprachlich nicht perfekte Sendung gut anhören kann, gibt MigrantInnen mehr Selbstvertrauen im Umgang mit der fremden Mehrheitssprache und versetzt NichtmigrantInnen zeitweilig in die Situation der Minderheit. Mehrsprachige Sendungsgestaltung ist deshalb für alle gedacht. Es geht um eine Sensibilisierung möglichst vieler Programmschaffender in Community Medien dafür, was Mehrsprachigkeit eigentlich heißt, wie sie sich „anfühlt“. Die Förderung mehrsprachiger Sendungen hat aber auch eine allgemeinpolitische Seite. Die Einwanderung der letzten Jahrzehnte in die westeuropäischen Gesellschaften hat diese grundlegend verändert. Mittlerweile bewegen sich weite Teile der Bevölkerung in vielen Kulturen und benutzen viele Sprachen. Das Konzept der absoluten Dominanz einer Sprache am jeweiligen Ort wird dieser Situation nicht gerecht. Auch die Begriffe MigrantIn – NichtmigrantIn beginnen ihre Relevanz im Hinblick auf die Sprache zu verlieren: MigrantInnen der zweiten und dritten Generation sprechen häufig die Sprache ihrer Eltern und Großeltern weniger gut als die des Landes, in dem sie leben. Die alte europäische Tradition der Viel- und Mehrsprachigkeit lebt wieder auf. In Teilen der westeuropäischen Gesellschaften besteht bereits Mehrsprachigkeit, d.h. zwei oder mehr verschiedene Sprachen werden gleichberechtigt nebeneinander benutzt. Das trifft vor allem für viele jüngere Menschen zu, die als Nachkommen von MigrantInnen mit zwei oder mehr Sprachen aufwachsen. In Teilen von Osteuropa war Mehrsprachigkeit bis vor wenigen Jahren ein selbstverständlicher Bestandteil des Alltags. Leider droht diese Tradition verloren zu gehen, wie dies bereits am Balkan nach dem Krieg und der darauf folgenden Aufteilung von Jugoslawien geschehen ist.

Diese Realität in den Programmen von Community Medien abzubilden und auszubauen, heißt auch, der ausschließenden, abwehrenden Migrationspolitik in den meisten europäischen Ländern praktisch etwas entgegenzusetzen. Sprachenpolitik in Community Medien kann damit eine Vorbild- und Experimentierfunktion bekommen für ein respektvolles, möglichst gleichberechtigtes gesellschaftliches Zusammenleben.

## Lernziele

Die TeilnehmerInnen lernen unterschiedlichen Methoden mehrsprachiger Radiosendungen kennen und können die am besten anwendbaren Techniken in verschiedenen Übungen ausprobieren. Die

TeilnehmerInnen können aus einer Vielfalt von Möglichkeiten auswählen und außerdem verschiedene Verfahren mehrsprachiger Präsentationstechniken ausprobieren, wodurch die Wahrnehmung von Diversität in den Medien erheblich erhöht werden kann. Die Auseinandersetzung mit neuen Methoden bietet ihnen gleichzeitig neue Perspektiven, an die Öffentlichkeit zu gehen, und eröffnet Kooperationen unter Leuten, die anders vielleicht nicht in Kontakt miteinander gekommen wären. Einige mehrsprachige Methoden bringen darüber hinaus neue Fertigkeiten im Bereich von aktivem Zuhören mit sich oder auch in Bezug auf spontane Reaktionsmöglichkeiten gegenüber sich ständig ändernden Situationen. Vor allem aber erweitern mehrsprachige Radiosendungen die Perspektiven gegenseitigen Verstehens von RadiomacherInnen und ZuhörerInnen. Schlussendlich erlaubt diese Form der Kommunikation, die eigene gewohnte Rolle zu verlassen und damit eine Sichtweise, mit der Situationen von einem anderen Standpunkt betrachtet werden können.

## 2 Interkulturelle Ansätze für journalistische Praxis

### Lerninhalt

In (fast) allen Community Radios werden Einstiegs-Workshops angeboten, die für alle Interessierten offen sind, wobei zu berücksichtigen ist, dass diese Workshops nicht über ein Einführungsniveau hinausgehen. Die Menschen, die an solchen Workshops teilnehmen, tun dies aus sehr unterschiedlichen Beweggründen: Einige haben schon einen Sendeplatz in Aussicht und wollen sich das nötige Handwerkszeug aneignen; andere sind einfach nur neugierig auf das Medium Radio. Manche kommen, weil Bekannte von ihnen schon beim Radio sind, andere von sich aus. Auch der gesellschaftliche, ökonomische und kulturelle Hintergrund von RadiomacherInnen ist sehr heterogen. Community Medien sind per Definition offen für gesellschaftlich marginalisierte Gruppen. Allerdings nutzen den offenen Zugang erwiesenermaßen hauptsächlich weiße, oft besser gebildete, junge Männer. Sie sind es auch, die mit großem Selbstbewusstsein in solchen Workshops auftreten und sich am ehesten zutrauen, selbst Radio zu machen. Um Gleichberechtigung herzustellen, ist es deshalb notwendig, TeilnehmerInnen, die sich in den Workshops nicht so viel zutrauen, entsprechend zu unterstützen. Das sind oft Menschen aus gesellschaftlich marginalisierten Gruppen. Die gesellschaftliche Diskriminierung, die sie erfahren, kann sich auf ihr Selbstbewusstsein, mit dem sie an Medien partizipieren, übertragen. Für MigrantInnen sind die Zugangsbarrieren besonders hoch, wobei Sprache einen sehr wichtigen Faktor darstellt – häufig trauen sich MigrantInnen nicht im Radio zu sprechen, weil sie denken, ihre Sprachkenntnisse seien nicht gut genug.

Um MigrantInnen und Nicht-MigrantInnen anzuregen, im Rahmen von Community Medien zusammenzuarbeiten, ist es insbesondere wichtig, zum einen bestehende medienpädagogische Konzepte heranzuziehen und zum anderen neue Methoden zu entwickeln, die Kooperationen oder zumindest gegenseitiges Verstehen unter den RadiomacherInnen stimulieren, die im Laufe ihrer Einführungsworkshops möglicherweise sehr unterschiedliche Erfahrungen gemacht haben.

Dieser Abschnitt führt interkulturelles Lernen auf der Grundlage von Mehrsprachigkeit als zentrales methodisches Konzept im Radio-Workshop ein. Maßgebliches Ziel ist die Beförderung gegenseitiger Toleranz, der Zusammenarbeit sowie der Akzeptanz der TeilnehmerInnen untereinander.

Gleichzeitig beschreiben mehrsprachige Methoden nur eine Ebene interkultureller Ansätze der Sendungsgestaltung. Daneben gibt es eine Reihe journalistischer Methoden, die mit einer interkulturellen Perspektive besonders gut erschlossen werden können. Da Modul II die Produktion einer Radiosendung beinhaltet, steht die Frage interkultureller journalistischer Arbeitsweisen während des Workshops durchgängig zur Diskussion. Im Laufe des Workshops werden vor allem folgende Themenbereiche aufgegriffen:

- Sprechen im Radio, Sprechen on air – in Verbindung mit dem Thema, die eigene Sprache zu sprechen. Dies kann sich auf den spezifischen Unterschied zwischen geschriebener und gesprochener Sprache beziehen, auf einen Dialekt, einen Soziolekt, eine „Fremd“sprache oder auf einen Sprachenmix.
- Recherche – woher bekomme ich Informationen? Wer hat welche Perspektive auf ein bestimmtes Thema? Welche – normalerweise vernachlässigte – Informationsquellen gibt es, die insbesondere für oder in Bezug auf Minderheiten von Interesse sind?
- Interview – verbinden grundlegender Interviewtechniken mit wesentlichen Elementen interkultureller Arbeit wie genauem Zuhören, Fragen stellen und gegenseitigem Respekt.
- Radiomontage – kombinieren von mehrsprachigen Methoden mit Methoden der Sendungsgestaltung.



- Präsentation – die besondere Rolle von ModeratorInnen in Verbindung mit Methoden mehrsprachiger Sendungsgestaltung. Wie erreiche ich die ZuhörerInnen? Welche Rolle spielen Rhythmus, Musik und die Häufigkeit wechselnder Sprachen im Rahmen der Präsentation eines bestimmten Programms.
- Sendungsplanung – verbinden von Mehrsprachigkeit und vielfältigen Sendungsthemen mit dem Gesamthalt des Programms, ohne die Wirkung der Dramaturgie (Einleitung, Aufbau, Rhythmus etc.) des Programms auf multi- oder monolinguale ZuhörerInnen aus dem Auge zu verlieren.
- Musik – bei interkultureller redaktioneller Sendungsgestaltung ist Musik ein wichtiges Thema, weil Community Radio die Möglichkeit eröffnet, Musik aus allen Teilen der Welt zu präsentieren, die in Mainstream-Medien nicht gesendet wird. Der Musikinhalt (Text, Bedeutung, Hintergrundinformation über Entstehung oder Geschichte der Musik) kann für Radiosendungen ein interessantes Thema darstellen und lässt sich gut als verbindendes inhaltliches Moment einsetzen.

## Lernziele

In diesem Teil des Moduls werden die TeilnehmerInnen darauf aufmerksam gemacht, dass traditionelle journalistische Kenntnisse, wie sie von professionellen JournalistInnen angewandt werden, mit ihren spezifischen Kenntnissen in Verbindung gebracht werden können, d.h. mit ihren besonderen Sprachfertigkeiten, Dialekten, mit ihrer Perspektive sowie mit ihrem kulturellem Hintergrund.

Die Verbindung von interkulturellem Lernen, mehrsprachigen Methoden und von Einführungsradioworkshops eröffnet die Möglichkeit, neue Formen und Profile von Radiosendungen zu entwickeln, die von Hörgewohnheiten aus der ganzen Welt beeinflusst sind und nicht so sehr von lokalen Mainstream-Medien. Mit den im Workshop vermittelten Fertigkeiten sollten die TeilnehmerInnen in der Lage sein, Sendungen zu gestalten, die den Anforderungen ihrer Zielgruppe entsprechen, und darüber hinaus in bewusster Weise mit der Frage umzugehen, wer auf welche Weise in den Mainstream-Medien repräsentiert wird.

# 3. Interkulturelle Radiogruppen

## Lerninhalt

Öffentlich-rechtliche und private Medien bewegen sich meist entlang besonders klar und eng definierter Blatt- und Redaktionslinien. Dem gegenüber steht der Spielraum der Community Medien, die meist gemeinnützig, nicht-kommerziell und quotenunabhängig sind und damit Möglichkeiten für vielfältige interne Organisationsstrukturen bieten können (► *siehe auch Modul I*).

Ein essentieller Teil dieser Strukturen von Community Medien sind Redaktions- und Produktionsgruppen, die die Inhalte gestalten. Diese Palette an Themen und inhaltlichen wie formalen Ansätzen, die in Freien Radios auf Grundlage des offenen Zugangs hörbar ist, macht die Radioprogramme abwechslungsreich und bietet vor allem Angebote für viele verschiedene HörerInnen-Interessen.

Im laufenden Betrieb Freier Radios führen der hohe Spezialisierungsgrad einzelner Radiogruppen und die unterschiedlichen gesellschaftlichen Hintergründe der RadiomacherInnen aber oft zum vereinzeln, „bunten“ Nebeneinander statt zu aufeinander bezogener Pluralität.

Die Tatsache, dass hier Menschen aufeinandertreffen, die außerhalb des Radios nicht unbedingt miteinander zu tun haben, stellt eine Schwierigkeit und gleichzeitig eine der größten Herausforderungen von Community Radios dar.

Community Radios positionieren sich in der Regel, indem sie sich insbesondere die Stärkung marginalisierter Themen zum Ziel setzen – etwa durch die gezielte Widmung von Sendezeit für ein bestimmtes Thema in Form von inhaltlichen Schwerpunkten. Der (tendenziell) indifferente Ansatz des offenen Zugangs reicht dabei nicht aus, um zu einer interkulturellen medialen Praxis zu gelangen.

Im Abschnitt zu redaktionellen Kooperationen sollen daher Möglichkeiten aufgezeigt werden, wie verschiedene bestehende Radiogruppen gemeinsam an Programminhalten arbeiten können. Das Praxis-Projekt im Rahmen des Workshops beabsichtigt daher, das Interesse an interkulturellen Kooperationen innerhalb des jeweiligen Radios sowie gemeinsam mit anderen Radios zu wecken, sowie die dazu nötigen Mittel und thematischen Impulse zu vermitteln.

Mit der Planung von Schwerpunkt- oder Sondersendungen, an der mehrere Radiogruppen beteiligt sind, können Kooperationen initiiert und außerdem die unterschiedlichen Sprachressourcen der RadiomacherInnen in Community Radios zum Einsatz gebracht werden.

## Lernziele

Der dritte Teil des Moduls befasst sich mit unterschiedlichen Varianten der Redaktionsarbeit mit interkulturellem Anspruch. Eine Reihe von Beispielen soll verschiedene Redaktionskonzepte für interkulturelle Zusammenarbeiten in Community Radios vermitteln, und zwar ihre Potentiale ebenso wie die damit verbundenen Schwierigkeiten. Dieser dritte Teil besteht aus einer optionalen Erweiterung des dreitägigen Workshops in eine zweimonatige Projektarbeit, bei der die Workshop-TeilnehmerInnen eine interkulturelle Redaktionsgruppe bilden und die Themen des dreitägigen Workshops anwenden. Auf diese Weise können die im Workshop vermittelten Theorien auf die Praxis von Radioproduktionen übertragen werden.

Der praktische Teil umfasst u.a. folgende Zielsetzungen:

- Zusammenarbeit von existierenden Radiogruppen mit unterschiedlichen Hintergründen, thematischen Schwerpunkten und Zugängen zum Radiomachen; Bildung temporärer, gleichberechtigter Allianzen
- Zusammenarbeit zwischen Radiogruppen in verschiedenen Ländern/Radios, die zu verwandten Themen arbeiten
- ausführliche Darstellung eines Themas aus verschiedenen Perspektiven unter Nutzung des vorhandenen Potentials an unterschiedlichen Zugängen (z.B. auch die Möglichkeit, Sprachenvielfalt zu nutzen)
- Wahrnehmung anderer Gruppen und Themen im Radio, Erweiterung des Horizonts einzelner Radiogruppen über ihre eigene Sendung hinaus, Lernen vom Wissen anderer Gruppen
  - eröffnet Möglichkeiten der Kooperation über den Anlass (z.B. das Schwerpunktprogramm) hinaus
  - führt zu verstärkter Einbindung in die Gesamtstrukturen des Radios
  - fördert interkulturelle Kompetenzen der Beteiligten im Sinne der Wahrnehmung von Differenzen, der gegenseitigen Wertschätzung und Bezugnahme aufeinander
- Erlernen organisatorischer Grundlagen zur Umsetzung eines Schwerpunktprogramms

## 4. Detaillierter Workshop-Ablauf

### Kurze Übersicht

Der dreitägige Modell-Workshop verbindet Methoden mehrsprachiger Sendungsgestaltung mit interkulturellen Zugängen zu journalistischer Arbeit, wobei ebenfalls Methoden des Diversity-Ansatzes berücksichtigt werden. Insgesamt beruht er auf der Verknüpfung von theoretischen Erklärungen und praktischen Umsetzungen.

Den TeilnehmerInnen des Modell-Workshops kann außerdem die Möglichkeit angeboten werden, eine interkulturelle Radiogruppe unter der teilnehmenden Beobachtung der Workshop-LeiterInnen zu bilden und so die erlernten Kenntnisse gemeinsam in die Praxis umzusetzen.

Im folgenden Kapitel werden alle Inputs und Aktivitäten des dreitägigen Workshops sowie des Praxis-Projektes vor dem Hintergrund von zwei Kategorien beschrieben: *Inhalt/Ziele* und *Methode*.

Das genaue Zeitschema für die einzelnen Einheiten sowie Pausen sind unter **C. Übersichtstabelle** zu finden.

### Mehrsprachiges Radio: Möglichkeiten

Die TeilnehmerInnen erhalten eine Übersicht über Konzepte und Ansätze mehrsprachiger Sendungsgestaltung. Aktivitäten im Bereich interkulturellen Lernens befördern die Entwicklung der Gruppendynamik, zusätzlich werden erste Schritte Richtung mehrsprachiger Radiosendungen gemacht, begleitet von Hörbeispielen und darauffolgenden Diskussionen in der Gruppe.

### Inhalt und Ziele

Tag 1: Das Team der Workshop-LeiterInnen beginnt mit einer Übersicht über Inhalt und Ziele des dreitägigen Workshops im Allgemeinen und des ersten Tages im Besonderen. Die Workshop-

LeiterInnen stellen die Ziele des Kurses vor und geben den TeilnehmerInnen einen ungefähren Zeitplan (Handout) bekannt.

Methode: Dieser Workshop-Abschnitt wird von zwei Workshop-LeiterInnen ausgeführt. Die Workshop-LeiterInnen verwenden zwei oder mehr Sprachen, die sie während dieses kurzen Abschnitts von Zeit zu Zeit untereinander abwechseln, um die Wahrnehmung für sowie die Bedeutung und Konsequenzen von Mehrsprachigkeit in Gruppen und im Zusammensein zu verdeutlichen.

### **Vorstellungsrunde und Erwartungen**

Workshop-LeiterInnen und TeilnehmerInnen stellen sich in der für den Workshop gewählten Referenzsprache vor, d.h. sie nennen ihre Namen, ihre Erfahrungen mit Radio, die Sprachen, die sie verstehen und in denen sie kommunizieren können, sowie ihre Erwartungen in Bezug auf den Workshop.

Methode: Die Workshop-LeiterInnen sammeln die Namen und Sprachen auf einem Flipchart, um die sprachlichen Fähigkeiten, die die TeilnehmerInnen in den Workshop einbringen, zu verdeutlichen, wobei sie Sprachen, die gesprochen und jene, die verstanden werden, mit unterschiedlichen Farben markieren. Diese Übersicht sollte im Raum sichtbar angebracht werden und kann solcherweise von Workshop-LeiterInnen und TeilnehmerInnen als Informationsquelle bezüglich verfügbarer Sprachen während des ganzen Workshops herangezogen werden.

### **Interview-Übung mit Diversity-Ansatz**

In interkulturellen Gruppen (oder vielleicht in jeder Gruppe) müssen sich Leute zuerst einmal aneinander gewöhnen. Diese Übung verbindet interkulturelles Lernen mit einem grundlegenden Interview-Training. Die TeilnehmerInnen erhalten bei dieser Gelegenheit eine Menge an persönlichen Informationen über die einzelnen TeilnehmerInnen. Vielfalt wird auf diese Weise als ein positives, persönliches und die Gruppe bereicherndes Moment erfahren.

Insbesondere in mehrsprachigen Gruppen muss den TeilnehmerInnen die Chance gegeben werden, die jeweiligen Kompetenzen, Stärken und Schwächen in Bezug auf gemeinsame Sprache beurteilen zu können sowie die jeweiligen Hintergründe voneinander kennen zu lernen. Während dieser Interview-Übung können sich die TeilnehmerInnen auf diese unterschiedlichen Aspekte beziehen.

Methode: Die TeilnehmerInnen werden gebeten, Paare zu bilden und ein Thema zu suchen, von dem sie annehmen, dass es die Unterschiede zwischen ihnen entweder hervorhebt oder zwischen diesen vermittelt. Danach hört die Gruppe gemeinsam die Ergebnisse an.

(Tipp) Während der Interviews finden die TeilnehmerInnen möglicherweise kompetente InterviewpartnerInnen für die nächsten Schritte, die die Produktion einer gemeinsamen Radiosendung beinhalten (siehe Abschnitt „Interkulturelle und Diversity-Ansätze von Radiojournalismus“).

### **Detaillierte Beschreibung: Interview-Übung mit Diversity-Ansatz**

Je heterogener die Seminargruppe ist, desto besser!

Die TeilnehmerInnen werden aufgefordert, sich gegenseitig über etwas zu interviewen, das sie persönlich ausmacht (und von anderen unterscheidet) und das sie mit den anderen teilen möchten. Das kann die Herkunft sein, es kann auch ein besonderer Beruf, die Religion, ein Hobby oder eine besondere Erfahrung sein. Die Interviewten entscheiden selbst, zu welchem Thema sie interviewt werden wollen und stecken das Thema in einem kurzen Vorgespräch ab.

Im Sinne dieses Workshops sollten die TeilnehmerInnen die Interviews in der gemeinsam gewählten Referenzsprache führen. Im Laufe dieser Übung sollten sie sich darüber klar werden, in welchem Ausmaß sich die einzelnen TeilnehmerInnen zwanglos und geläufig in der Sprache bewegen können, in der sie während des Workshops miteinander kommunizieren werden.

Daraufhin folgen die Interviews, die auf ein Zeitlimit von 3–5 Minuten festgelegt sind.

Die Gruppe hört die Interviews gemeinsam an – und erfährt sehr viel Persönliches von den einzelnen TeilnehmerInnen. Diversität wird so als etwas Positives, Persönliches und Bereicherndes für die Gruppe erlebt.

## Methoden mehrsprachiger Radiosendungen

Die TeilnehmerInnen erhalten eine Übersicht über die traditionellsten, relevantesten und innovativsten Methoden mehrsprachiger Präsentationsformen in Radiosendungen. Im Rahmen dieser Übersicht wird zudem auf die Möglichkeiten und Grenzen jeder Methode hingewiesen.

Methode: Die Workshop-LeiterInnen stellen die Methoden u.a. anhand von Hörbeispielen vor, die sie entsprechend den sprachlichen Ressourcen der TeilnehmerInnen aussuchen. Dementsprechend beruht die Auswahl in erster Linie auf den Sprachen, die die TeilnehmerInnen verstehen – und zudem auf der oder den Referenzsprache/n, die während des Workshops verwendet wird oder werden.

Die ganze Gruppe (Workshop-LeiterInnen und TeilnehmerInnen) diskutiert die Hörbeispiele.

Best Practise Beispiel	
Inter.Media Partner Organisation	P 2 (VFRÖ)
Titel	Babelingo
Organisation	Arbeitsgruppe babelingo
Adresse	Radio LoRa, Militärstrasse 85, CH-8004 Zürich
E-Mail	<a href="mailto:helmut.peissl@civic-forum.org">helmut.peissl@civic-forum.org</a> , <a href="mailto:spezialprogramm@lora.ch">spezialprogramm@lora.ch</a>
Homepage	<a href="http://babelingo.net">http://babelingo.net</a>
Kontaktpersonen	Helmut Peissl, Adriane Borger
Dauer	1,5 Tage
Wann fand es statt?	Während des babelingo Radio Festivals im September 2003
Durchschnittliche Anzahl der Teilnehmer	10-15 pro workshop
Typ	Radio/Medien Trainingsprogramm mit Schwerpunkt auf interkulturellen Gesichtspunkten
Zielgruppen	Migranten und Einheimische, Frauen und Männer, Erwachsene unterschiedlichen Alters
Ergebnisse	interkulturelle Kompetenzen, zwei-/mehrsprachige Radio/Begriffe/Programme.
<p>Der Workshop fand im Rahmen des babelingo Radio Festivals im September 2003 in Zürich statt. Das Programm des Festivals finden Sie unter: <a href="http://www.lora.ch/events/babelingo/">http://www.lora.ch/events/babelingo/</a></p> <p>Nach einer vollständigen Einleitung zu verschiedenen Methoden mehrsprachiger Radioproduktion gab es vier Praxis-Workshops mit unterschiedlichen Ansätzen.</p> <p><b>Workshop A:</b> „Zwischen Ghetto und Zweisprachigkeit – Deutsch sprechen; Denken in Türkisch, Spanisch, Kroatisch, ...“</p> <p><b>Workshop B:</b> „Die Sprache der Einwanderer. Muttersprache – Fremdsprache“</p> <p><b>Workshop C:</b> „Freie Wahl?! – Sprache im Alltag“</p> <p><b>Workshop D:</b> „Der Klang der Sprache – Sprachvielfalt“</p> <p>Die Workshops führten zu einem je einstündigen Programm, welches am Ende der Workshop-Phasen auf Radio LoRa ausgestrahlt wurde. Die verschiedenen Segmente beinhalteten eine Studiodiskussion, ein Live-Radiospiel und mehrere kurze, experimentelle Stücke. Eine Auswertung fand am nächsten Morgen, in einer Besprechung in der ganzen Gruppe, statt. Die Absicht des Workshops war es, eine Diskussion über die Möglichkeiten und Grenzen einer mehrsprachigen Programmproduktion unter den TeilnehmerInnen anzuregen. Das Feedback der TeilnehmerInnen und TrainerInnen zu den genutzten Methoden, war ein wichtiger Teil des weiteren Entwicklungsprozesses der didaktischen Modelle/Techniken des mehrsprachigen Radio-Trainings.</p>	

Während der Diskussion fassen die Workshop-LeiterInnen die erwähnten Methoden sowie die Beiträge der TeilnehmerInnen auf einem Flipchart zusammen.

Handout (► *E. Lernmaterialien – Handout 1 Methoden mehrsprachiger Sendungs-gestaltung*) mit detaillierten Informationen zu weiterführender Literatur.

### Kommunikationsübung

Um ein Gefühl für die Komplexität von Mehrsprachigkeit zu bekommen, wird die folgende Kommunikationsübung vorgestellt. Diese Übung basiert auf der Einführungsrunde und der Interview-Übung, da die TeilnehmerInnen aufgefordert werden, einander entsprechend ihren verschiedenen Sprachfertigkeiten zu nähern. Die Herausforderung der nächsten Übung besteht darin, eine Vielfalt an Sprachen zu erhalten und gleichzeitig Brücken gegenseitigen Verstehens zu bauen.

Methode: „Laute Post“ ist eine Übung, die auf dem Spiel „Stille Post“ beruht. Doch anstatt den Satz anderen zuzuflüstern, wird jemand ausgesucht, von dem/der angenommen wird, dass er/sie das Gesagte versteht und in der Lage ist, es in einer anderen Sprache als der Ausgangssprache weiter zu „flüstern“. Die Übung sollte aufgenommen werden und kann zu einem späteren Zeitpunkt des Workshops angehört werden.

### ► Detaillierte Beschreibung der Übung: „Laute Post“

Workshop-LeiterInnen und TeilnehmerInnen setzen sich in einen Kreis. „Laute Post“ ist ein Spiel, um sich an die Präsenz von mehreren Sprachen zu gewöhnen. In Abwandlung des Flüsterspiels „Stille Post“ wird eine Information oder eine kleine Geschichte im Kreis weitergeschickt. Die erste Person denkt sich einen Satz in seiner/ihrer

eigenen Sprache aus und wählt eine andere Person, um diesen Satz weiterzugeben. Es ist natürlich sinnvoll, eine Person auszuwählen, die/der in der Lage ist, den Satz auch zu verstehen. Diese Person erzählt nun der/dem nächsten in der Gruppe, was sie/er denkt, verstanden zu haben. Der Satz muss in dieser Variante des Spiels nicht im Flüsterton, sondern kann laut weitergegeben werden, sodass die ganze Gruppe zuhören kann (und das Spiel eventuell aufnimmt). Die passende Spielform hängt von den gesprochenen und verstandenen Sprachen in der Gruppe ab (d.h. wenn es viele verschiedene und weniger bekannte Sprachen gibt, kann das Spiel auch in der lauten Version gespielt werden). Nachdem der Satz die ganze Runde gemacht hat, kann die ursprüngliche Geschichte mit dem Endresultat verglichen werden.

#### **Variation:**

Ein Mikrofon wird in der Runde der Workshop-TeilnehmerInnen weitergereicht. Jeder und jede sagt einige Worte zu einem bestimmten Thema (z.B. über den Workshop, das Radio, bei dem der Workshop stattfindet, über seine/ihre Erfahrungen bezüglich Mehrsprachigkeit oder Diversität). Die TeilnehmerInnen sollten ihren Beitrag in einer anderen Sprache beginnen als jener, die im Beitrag zuvor gesprochen wurde, dann zwei oder drei Sätze in allen Sprachen sagen, die sie sprechen können, und wenn möglich in einer Sprache enden, die der/die nächste SprecherIn versteht (siehe auch Übung „Die eigene Sprache sprechen“, die weiter unten beschrieben wird).

#### **Übung zur Anwendung mehrsprachiger Methoden**

Workshop-LeiterInnen und TeilnehmerInnen erlangen dabei weitere Kenntnisse über den Bereich Mehrsprachigkeit und die Sprache(n), die gesprochen und/oder verstanden wird/werden. Im Teil **A. Übersicht: Konzepte und Ziele** wurde bereits aufgezeigt, dass mehrsprachige Kommunikation für viele „WesteuropäerInnen“ ein komplexes und innovatives Phänomen darstellt, obwohl sich der Kontinent selbst durch seine Mehrsprachigkeit auszeichnet. Aufgrund des Vormarsches von Nationalsprachen während der letzten Jahrhunderte waren europäische BürgerInnen – sehr allgemein gesprochen – nicht länger darauf angewiesen, im Alltag mehr als eine Sprache zu sprechen. In Community Radios überall in Europa findet dieses Thema oft im Rahmen von Radiosendungen Ausdruck, die von MigrantInnen aus Afrika oder Südosteuropa gemacht werden. Da sie aufgrund der Alltagssituationen ihrer Herkunftsländer daran gewöhnt sind, von einer Sprache in eine andere zu wechseln, verwenden sie eher mehrsprachige Kommunikationsmethoden in ihren Radioproduktionen. Darüber hinaus eröffnen die komplexen Kommunikationsstrategien der zweiten und/oder dritten Generation von MigrantInnen innovative Wege, mit der Fähigkeit, mehr als eine Sprache sprechen zu können, im zeitgenössischen Europa umzugehen.

In dieser Phase des Workshops ist es daher äußerst wichtig, die Gruppe zur intensiven Anwendung von mehr als einer Sprache anzuregen und die dafür nötigen Voraussetzungen zu stimulieren: Neugier, Geduld und Flexibilität.

Die folgende Übung akzentuiert die praktische Umsetzung von „Methoden mehrsprachiger Radiosendungen“ (siehe oben), indem die tatsächliche (mehr)sprachige Zusammensetzung der Workshop-Gruppe reflektiert wird. Ziel ist es, in Kleingruppen einen kurzen, mehrsprachigen Sendungsbeitrag vorzubereiten, bei dem zumindest zwei verschiedene Sprachen zum Einsatz kommen, wobei jedoch darauf zu achten ist, dass die TeilnehmerInnen des Workshops so viel wie möglich verstehen.

Leute, die mehrsprachige Radioprogramme machen wollen, müssen eine Vorstellung von ihren ZuhörerInnen haben und dürfen die Zielgruppe, die sie ansprechen wollen, nicht aus den Augen verlieren.

Im Rahmen dieser Übung bekommen die TeilnehmerInnen die Gelegenheit, unterschiedliche Sprachen im Bereich von Medienkommunikation praktisch ein- und umzusetzen. Auf diese Weise erhalten sie einen Eindruck von den vorgestellten Methoden, können gleichzeitig Methoden ausprobieren, die sie am meisten ansprechen, und sich die Resultate der anderen TeilnehmerInnen, die auf einer anderen Methoden-Wahl beruhen, anhören. Die TeilnehmerInnen können so die Brauchbarkeit der Methoden überprüfen und darüber hinaus ihre Erfahrung im Verhältnis zu ihrem ersten Eindruck reflektieren.

Methode: Arbeit in Kleingruppen oder Paaren. Jede Gruppe entscheidet sich für eine Methode, die sie gerne ausprobieren möchte und wählt ein Thema.

Die Gruppe kann sich auch für ein bestimmtes Radioformat entscheiden, mit dem sie die Methode erproben möchte. Beispiele: kurzes Radio-Hörspiel, kurzes soundscape, Kurzbericht, Interview etc.

Die Länge der Beiträge sollte auf 2–3 Minuten begrenzt sein. Die Ergebnisse werden im Plenum angehört, wobei die angewandten Methoden diskutiert und evaluiert werden.

#### **Abschluss von Tag 1 und Feedback / Aussicht auf Tag 2 und 3**

Das Feedback beschränkt sich auf ein kurzes Statement der TeilnehmerInnen über ihre Eindrücke von Tag 1. Kommentare auf die einzelnen Statements sind nicht vorgesehen.

Methode: Die Workshop-LeiterInnen sammeln die angesprochenen Eindrücke. Danach geben sie einen Ausblick auf den zweiten und dritten Tag und kündigen dabei an, dass diese Tage die Produktion einer mehrsprachigen Radiosendung beinhalten werden. Sie beenden den ersten Tag mit der Aufgabenstellung, sich für den zweiten Tag ein Thema / ein Format / Sprachen und Musik zu überlegen.

## **Mehrsprachiges Radio: Praktische Umsetzung der Methoden**

### **Begrüßung und Aufwärmübung**

Die Workshop-LeiterInnen begrüßen die TeilnehmerInnen und beginnen den zweiten Tag mit einer Aufwärmübung zum Thema Kommunikation.

Methode: „Frequenzstörung“ ist ein Spiel, bei dem die Kommunikation zwischen zwei Gruppenmitgliedern durch die restlichen TeilnehmerInnen gestört wird. Es ist ein witziges und aktives Spiel.

#### **► Detaillierte Beschreibung der Übung: „Frequenzstörung“**

Zwei TeilnehmerInnen nehmen an zwei gegenüberliegenden Ecken des Seminarraums Platz. Eine Person versucht der anderen etwas über ein bestimmtes Thema zu erzählen (z.B. welches Abendessen sie planen, Verabredung eines Zeit- und Treffpunktes für den Abend oder ähnliches). Alle anderen TeilnehmerInnen stehen zwischen ihnen und stören ihr Gespräch durch Geräusche, Reden, Lärm etc. Nachdem die beiden Workshop-TeilnehmerInnen einige Minuten lang versucht haben, miteinander zu kommunizieren, werden sie gefragt, was und wie viel sie jeweils verstanden haben.

### **Vorbereitungen für eine mehrsprachige Radiosendung**

Der Rahmen für die geplante Produktionstätigkeit wird einerseits von den Workshop-LeiterInnen, andererseits während der Plenardiskussion festgelegt.

Die Workshop-LeiterInnen führen die Diskussion in der Gruppe entlang folgender Kernthemen:

- Adäquate Themen für mehrsprachige Radiosendungen
- Besonders gut geeignete Formate für mehrsprachige Radiosendungen
- Zielgruppen für mehrsprachige Radiosendungen
- Rahmenbedingungen mehrsprachiger Radiosendungen

Themen und Teams für die gemeinsame Radioproduktion werden ausgewählt.

Methode: Die Workshop-LeiterInnen geben eine maximale Länge und Teamgröße für die Produktion der Radiosendung vor.

Die TeilnehmerInnen bilden gemäß ihren bevorzugten Themen Redaktionsgruppen (3–4 Personen).

Mögliche Teambildungsverfahren:

Die TeilnehmerInnen schreiben 2–3 Themen auf eine Karte.

Die Workshop-LeiterInnen ordnen die Karten nach Themen. Die Redaktionsgruppen werden auf der Grundlage gemeinsamer thematischer Interessen und Sprachen gebildet.

Die Workshop-LeiterInnen behalten vorhandene Ressourcen – Zeit und Kapazitäten – im Auge, um zu gewährleisten, dass die Radiosendung rechtzeitig fertig gestellt werden kann.

Die TeilnehmerInnen haben mit dieser Methoden möglicherweise Probleme – in diesem Fall können die Workshop-LeiterInnen einige Themen vorschlagen und die TeilnehmerInnen suchen sich eines davon aus.

Für die Wahl eines Themas sollte nicht allzu viel Zeit und Energie verwendet werden, da es sich bei der Radiosendung nur um eine Übung handelt.

## **Interkulturelle und Diversity-Aspekte von Radiojournalismus**

Bevor die Gruppen an ihren Sendungen zu arbeiten beginnen, geben ihnen die Workshop-LeiterInnen, vor dem Hintergrund, dass Mehrsprachigkeit nur ein Moment aus einer viel komplexeren Anwendungsskala ist, weitere nützliche Richtlinien für die Produktion interkultureller Radiosendungen. Die Workshop-LeiterInnen unterstreichen dabei die Bedeutung, interkulturelle und journalistische Fertigkeiten miteinander zu verbinden: etwa indem sie sowohl die Wahl der Quellen

als auch die Darstellungsweise unterschiedlicher Zielgruppen reflektieren. Als „Experten“ gelten meist weiße Männer in Führungspositionen. Durch die Entstehung gegenöffentlicher Medien in den 60er und 70er Jahren wurde dieser ExpertInnen-Begriff allerdings aufgeweicht: Bewusst wurden Betroffene zu ihrer Situation befragt, anstatt vermeintliche ExpertInnen über sie reden zu lassen. Auch wenn sich mittlerweile einiges in der Medienlandschaft getan hat – nach wie vor kommen MigrantInnen und Flüchtlinge kaum selbst zu Wort, um über ihre Situation zu berichten. In interkulturellen Radio-Workshops sollten die Workshop-LeiterInnen also besonders darauf achten, wer als „ExpertIn“ zu Wort kommt. Aufgabe kann es sein, bewusst MigrantInnen als InterviewpartnerInnen zu bestimmten Themen auszuwählen. So kann der/die SprecherIn des AusländerInnenbeirates bestimmt ebensoviel zu kommunalen Themen in Bezug auf MigrantInnen sagen wie der/die AusländerInnenbeauftragte. Umgekehrt sollten MigrantInnen nicht auf bestimmte Themen festgelegt werden und per se für Migration und Antirassismus „zuständig“ sein.

Wenn mehrere InterviewpartnerInnen zur Wahl stehen – das ist bei den meisten Themen der Fall (beispielsweise wenn es um Arbeitsbedingungen in einem Betrieb geht oder um den öffentlichen Nahverkehr) – dann stellt es eine Herausforderung dar, jeweils diejenigen mit migrantischem Hintergrund zu favorisieren.

Wie bei allen Interviews muss hier sorgfältig im Vorhinein geklärt werden, warum und zu welchem Thema interviewt wird und in welcher Rolle der/die InterviewpartnerIn auftritt. Auch für den/die InterviewerIn ist die Klärung der eigenen Rolle manchmal angebracht – zu viel Empathie kann zu Betroffenheitsfunkt führen.

Methode: Die Workshop-LeiterInnen halten auf einem Flipchart mögliche Bezugsquellen für den Recherchebereich sowie für Interview-PartnerInnen fest:

- Welche Quellen fügen der Mainstream-Perspektive Information hinzu?
- Wer spricht? Wem möchte ich eine Stimme geben?
- Welche Perspektiven finden sich in Mainstream-Medien selten repräsentiert?

### **Spezifizieren des Sendungsinhaltes und Recherche**

In diesem Teil des Workshops finden die meisten Entscheidungen für die Sendung statt: Interview-PartnerInnen, Recherchematerial, Sendungskonzept, Rollenverteilung der Gruppenmitglieder.

Methode: Die TeilnehmerInnen beginnen in kleinen Redaktionsgruppen mit einem Brainstorming zu den detaillierten Inhalten ihres Sendungsbeitrags. Ein Ausgangspunkt für diese Diskussion kann die angenommene Zielgruppe sein. Davon ausgehend wählen sie ein passendes Format und mehrsprachige Methoden für ihre Sendung. Die zentralen Aspekte ihrer Diskussion sollten notiert werden, entweder für die Präsentation in der gemeinsamen Sendung oder für das Feedback.

### **Vorbereitung und Produktion von kurzen Sendungsbeiträgen**

Die ersten Teile der schlussendlich gemeinsamen Radiosendung sind vorerst fertig. Aufgrund der Tatsache, dass die Gruppen unterschiedliche Formate, unterschiedliche Methoden und unterschiedliche Ansätze verwendet haben, eignet sich das gemeinsam erstellte Programm sehr gut dafür, eine Übersicht über die Methoden und Themen, die während des Workshops bislang abgesprochen wurden, zu vermitteln.

Methode: Die Gruppen setzen ihre Vorbereitungen für einen kurzen mehrsprachigen Sendungsbeitrag fort und nehmen ihn auf. Die Workshop-LeiterInnen bitten die Gruppen zu einer weiteren Redaktionssitzung, um sicherzustellen, dass alle Beiträge für das gemeinsame Endprodukt verwendet werden können, das am Ende von Tag 3 fertig sein soll.

### **Mehrsprachiges Radio: Produktion einer Radiosendung**

Am dritten Tag des Workshops setzen die Redaktionsgruppen ihre Arbeit an den Radiosendungen fort. Der Schwerpunkt von Tag 3 liegt auf der Verknüpfung der einzelnen Gruppenproduktionen zu einer gemeinsamen Sendung. Die TeilnehmerInnen arbeiten an unterschiedlichen Aspekten des geplanten Endproduktes und teilen sich daher in Gruppen für folgende Zuständigkeitsbereiche: Präsentation, Musik, Redaktion und technische Unterstützung (fakultativ).

Um die unterschiedlichen Produktionstätigkeiten immer wieder auf notwendige Teile (z.B. Texte für ModeratorInnen) für die Gesamtsendung zu fokussieren, versammeln die Workshop-LeiterInnen die ganze Gruppe zwischendurch für kleine Übungen. Nach jeder Übung führen die TeilnehmerInnen ihre Vorbereitungen auf der Grundlage der im Laufe der Übungen gemachten Erfahrungen fort.

## Übung – Die eigene Sprache sprechen

Verglichen mit anderen Medien eignet sich Radio in ausgezeichneter Weise dazu, „die eigene Sprache zu sprechen“. Dabei kann es sich um einen Dialekt handeln, einen Akzent, um einen Soziolekt oder um die Sprache einer bestimmten Gruppe (z.B. Roma und Sinti, Jugendkultur). Natürlich kann dies ebenso eine andere Sprache sein als die anerkannte Mehrheitssprache eines Landes; es kann auch um einen Mix verschiedener Sprachen gehen, wie etwa in mehrsprachigen Gebieten oder in mehrsprachigen Communities.

Vor allem wenn eine Sprache vorwiegend im Rahmen mündlicher Kommunikation verwendet wird und selten im schriftlichen Kontext Anwendung findet (z.B. alte indigene Sprachen in Zentralamerika und viele regionale Sprachen), eignet sich das Radio als Medium für Informationsvermittlung und Kommunikation.

Aus diesem Grund kommt dem Radio eine wichtige Rolle bei der Verbreitung von Geschichten und Redewendungen zu, die nur in ihrer ursprünglichen und authentischen Form, dem gesprochenen Wort, vorkommen und auch nur so vermittelt werden können. Ein Ziel des Workshops ist es daher, Methoden im Hinblick auf Sprechen im Radio mit der Entwicklung persönlicher mündlicher Ausdrucksfähigkeiten zu verbinden.

Obwohl die meisten TeilnehmerInnen mit den wesentlichen Regeln von Radiokommunikation vertraut sind, werden die Grundregeln mit einer kurzen Übung aufgefrischt.

Methode: Bei dieser Übung ist ein spielerischer Umgang mit Sprache wichtiger als die Wiedergabe des genauen Inhaltes oder der richtigen Ausdrucksweise. Die TeilnehmerInnen lesen zunächst einen Text für sich, dann lesen sie ihn laut vor, um ihn abschließend in ihrer eigenen Diktion, Sprache oder in ihrem Dialekt wiederzugeben.

### ► Detaillierte Beschreibung der Übung: Die eigene Sprache sprechen

Von den Workshop-LeiterInnen wird ein Text (ein kurzer Pressebericht oder Zeitungsartikel) ausgewählt. Die TeilnehmerInnen lesen den Text für sich. Wenn alle fertig sind, liest ein/e TeilnehmerIn den Text laut vor. Aus nahe liegenden Gründen wird es schwierig sein, dem Text zu folgen, weil er in einer Sprache verfasst wurde, die sich zum Lesen, aber nicht zum Zuhören eignet. Dennoch werden die TeilnehmerInnen aufgefordert, den Inhalt des Textes mit eigenen Worten / in ihrer eigenen Sprache wiederzugeben.

Ein Ziel der Übung ist es, die Vielfalt individueller mündlicher Ausdrucksweisen aufzuzeigen und die TeilnehmerInnen auf diese Weise bei der Weiterentwicklung ihrer Ausdrucksmöglichkeiten zu unterstützen.

Allgemeine Lernziele: Sprechmethoden im Radio, Mehrsprachigkeit, interkulturelles Lernen

(Tipp) Nachdem es sich bei der Übung „Laute Post“ ebenfalls um ein Beispiel für Sprache und persönliche Ausdrucksweise handelte, wäre nun ein geeigneter Zeitpunkt, die Ergebnisse dieser Übung gemeinsam anzuhören.

## Übung zur Vorbereitung mehrsprachiger Präsentationen

Die Präsentation einer Radiosendung umfasst eine Vielzahl mehrsprachiger Möglichkeiten.

Die Aufgabe des/der ModeratorIn ist es, die ZuhörerInnen durch das Programm zu begleiten und Brücken zu bauen. ZuhörerInnen mehrsprachiger Sendungen müssen sich der Herausforderung stellen, dem Inhalt der Sendung zu folgen, vor allem, wenn es sich um Sendungsteile handelt, die in einer Sprache gestaltet sind, die der/die ZuhörerIn nicht versteht.

Sinnliche Aspekte von Zuhören spielen hier daher eine besonders wichtige Rolle: Rhythmus, häufige Wechsel, Musikbrücken. Mit dieser Übung können die TeilnehmerInnen Methoden mehrsprachiger Radiosendungen ausprobieren, auf die sie bei der Vorbereitung ihrer Präsentationen für die darauffolgende gemeinsame Sendung zurückgreifen können.

Methode: Die Workshop-LeiterInnen wiederholen ausgewählte Methoden mehrsprachiger Radiosendungen (Tag 1). Anschließend fordern sie die TeilnehmerInnen auf, einzelne Methoden auszuprobieren und sich für eine oder zwei zu entscheiden, die sie für ihre Sendung als geeignet erachten.

## Planung eines Radiomagazins

Informationen zu den wesentlichen Charakteristika eines Radiomagazins sowie welche Formate es beinhalten kann, einschließlich Erklärungen in Bezug auf:

- die Rolle des/der ModeratorIn eines Radiomagazins
- die Bedeutung von Musik in Radiomagazinen – insbesondere in interkulturellen Magazinen (Musikinhalt, welche Musik möchte ich zu Gehör bringen?)
- den „Rhythmus“ eines Radiomagazins

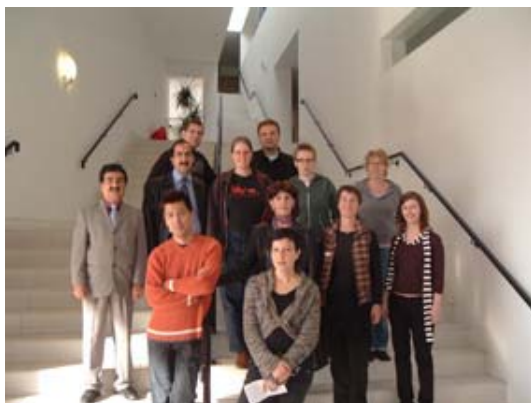


Methode: Input der Workshop-LeiterInnen.

### **Abschließende Vorbereitungen für die Sendung**

Das vorbereitete Material wird gesammelt und abschließende Aufgaben für die Sendung werden verteilt. Die meisten Fragen sollten von den TeilnehmerInnen selbst entschieden werden. Die Workshop-LeiterInnen übernehmen im redaktionellen Prozess so weit wie möglich nur eine unterstützende Rolle.

Methode: Im Rahmen einer abschließenden Redaktionssitzung bestimmen die TeilnehmerInnen ein Präsentationsteam und ein technisches Team, sie treffen Entscheidungen in Bezug auf Musik und den allgemeinen Sendungsverlauf.



TeilnehmerInnen und TrainerInnen beim Modul II Pilot Workshop in Dublin Okt. 2005

### **Gemeinsame mehrsprachige Radiosendung**

Die Sendung wird von jeder Gruppe ohne Unterbrechung „live“ ausgeführt (In-door-Radio – die Radiosendung wird über Lautsprecher „gesendet“, die ZuhörerInnen befinden sich im selben Raum/Gebäude) und von den Workshop-LeiterInnen aufgenommen. Nach der „Live“-Sendung geben alle Beteiligten ein direktes Feedback zur Sendung. Die Workshop-LeiterInnen machen sich zu diesen spontanen Kommentaren Notizen.

Methode: Ein kleines Radiostudio wird als In-door-Radio eingerichtet. TeilnehmerInnen, die bei der Durchführung der Sendung nicht unmittelbar beteiligt

sind, fungieren als ZuhörerInnen. Im Idealfall können ZuhörerInnen und ModeratorInnen einander wie bei einem tatsächlichen Radio Setting nicht sehen.

### **Reflexion der Radiosendung**

Am Ende wird die Sendung gemeinsam angehört und ausgewertet.

Mögliche Diskursthemen: Verständlichkeit, sprachliche Ausgewogenheit, das gemeinsame Arbeiten in verschiedenen Sprachen, die Tauglichkeit der mehrsprachigen Lösungen für den jeweiligen eigenen Sendealltag, der Vergleich der unterschiedlichen Methoden mehrsprachiger Sendungsgestaltung.

Methode: Die Workshop-LeiterInnen spielen die Sendung ab und machen Notizen. Bei der anschließenden Analyse der Sendung durch die ganze Gruppe übernehmen sie eine unterstützende Rolle, indem sie ergänzendes Feedback einbringen.

### **Evaluierung des Workshops und Anwendung von Mehrsprachigkeit im „wirklichen Leben“**

Der Sendungsinhalt beruht auf einer Kombination aller Methoden, die während der letzten drei Tage angewendet wurden. Um zu verhindern, dass die Evaluierung des Workshops insgesamt von den Eindrücken der gemeinsam gemachten Sendung überlagert wird, sollte das Workshop-Feedback klar abgegrenzt werden und nach der Reflexion der Sendung stattfinden.

Mögliche Themen für das mündliche Feedback:

Zielgruppen, Vergleich unterschiedlicher Methoden mehrsprachiger Sendungen, Tauglichkeit mehrsprachiger Problemlösungen für die TeilnehmerInnen, Feedback zu den Übungen und Trainingsmethoden, Feedback zu den Workshop-LeiterInnen, Feedback zu den TeilnehmerInnen

Dieses Modul muss nicht notwendigerweise an diesem Punkt enden. Die TeilnehmerInnen können sich dafür entscheiden, die besprochenen Themen und Methoden in einem Redaktionsprojekt weiterzuführen und in die Praxis umzusetzen.

Methode: Alle TeilnehmerInnen des Workshops (Workshop-LeiterInnen und TeilnehmerInnen) geben mündliches Feedback. Die Kommentare der TeilnehmerInnen sollten für die weitere Auswertung des Workshops von den Workshop-LeiterInnen gesammelt werden. Zusätzlich kann ein Fragebogen für schriftliches Feedback ausgeteilt werden.

## 5. Folgeprojekt: Thematische Schwerpunktprogramme

Zusätzlich zum dreitägigen Workshop wird ein Praxis-Projekt entwickelt, um der Gruppe die Möglichkeit bieten zu können, die neu erworbenen Fertigkeiten weiter zu vertiefen. Der folgende Abschnitt von Modul II beinhaltet die gemeinsame Ausarbeitung eines Schwerpunktprogramms, wobei der Fokus insbesondere auf inhaltlichen und organisatorischen Aspekten interkultureller redaktioneller Zusammenarbeit liegt. (Falls die Erweiterung des Workshops schon im Voraus vereinbart wurde, können die Themen, die für den dreitägigen Teil zu mehrsprachigen Sendungen ausgewählt werden, mit dem Schwerpunkt-Projekt in Verbindung gebracht werden.)

Best Practise Beispiel	
Inter.Media Partner Organisation	P 2 (VFRÖ)
Titel	Sprechen Sie unsere Sprache? Orange!
Organisation	Orange 94.0
Adresse	Schubertgasse 10, 1090 Wien, Österreich
Homepage	<a href="http://www.orange.or.at">http://www.orange.or.at</a>
Kontaktperson	Petra Hübl
Dauer	6 Monate
Wann fand es statt?	Oktober 2001
Typ	Radio/Medien Trainingsprogramm mit Schwerpunkt auf interkulturellen Gesichtspunkten
Zielgruppen	MigrantInnen und Einheimische, Frauen und Männer, Erwachsene unterschiedlichen Alters
Ergebnisse	Interkulturelle Kompetenzen, Strategien gegen Rassismus und Diskriminierung, zwei-/mehrsprachige Radio/Fernseh Clips/Programme, interkultureller Austausch, Austausch zwischen MigrantInnen und Einheimischen verschiedener Herkunftsländer
<p><i>Ausgangssituation:</i> 14 Einwanderergruppen verschiedener Herkunft senden, hauptsächlich in ihrer Heimatsprache, über das freie Radio Orange 94.0.</p> <p><i>Arbeitsablauf:</i> RadiojournalistInnen wirken während der Sendung mit, indem sie die deutsche Sprache als Schnittstelle nutzen.</p> <p><i>Primär-Ziele des Trainings:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Austausch zwischen MigrantInnen mit unterschiedlicher Kultur und Sprache, im Rahmen von Orange 94.0</li> <li>→ Austausch zwischen den MigrantInnen und Einheimischen von Orange 94.0</li> <li>→ Erhalt von Einsicht und Fachwissen für RadiohörerInnen</li> </ul> <p><i>Ablauf:</i></p> <p><b>Phase 1: Dauer 3 Monate</b> In dieser ersten Phase trafen sich interessierte Mitglieder des Radios (MigrantInnen und Einheimische) wöchentlich, um einen Zeitplan zu erstellen. Sie diskutieren über das Konzept, den Inhalt und die Möglichkeiten des Projekts, sowie die sozialen Folgen und den weit reichenden, politischen Zusammenhang des interkulturellen Austauschs. Diese Phase ist sehr wichtig; Matching am Ende der Phase. Produktion eines Werbespots.</p> <p><b>Phase 2: Dauer 1 Monat</b> Über einen Monat lang, sind RadiojournalistInnen Live-Gäste von anderen RadiojournalistInnen und präsentieren auf Deutsch Inhalt und Ziele ihrer Radiosendungen.</p> <p><b>Phase 3: Dauer 2 Monate</b> Fertigstellung, Abschlussfestival und Dokumentation.</p>	

Das Praxis-Projekt kann von anderen Workshop-LeiterInnen durchgeführt werden als der dreitägige Workshop. Die Aufgabe der Workshop-LeiterInnen besteht darin, die TeilnehmerInnen bei der Vorbereitung eines Schwerpunktprogramms auf der Grundlage eines Mehrsprachigkeits- und Diversity-Ansatzes unterstützend zu begleiten. Voraussetzung des Projektes ist es, die Infrastruktur eines (Community) Radios mit benützen zu können.

Der Zeitrahmen des Projekts beträgt in etwa 6 bis 8 Wochen, in dem drei je dreistündige Treffen am Abend vereinbart werden. Mit diesem Zeitschema kann einerseits eine Schwerpunktsendung in Zusammenarbeit mit dem Radio, bei dem der Workshop stattfindet, geplant und durchgeführt werden, andererseits soll damit so vielen RadiomacherInnen wie möglich die Gelegenheit gegeben werden, daran teilzunehmen. Die Zielsetzung des Workshops beruht auf der unterstützenden Vorbereitung einer Schwerpunktsendung sowie auf der Aufbereitung der Grundlagen für dessen Umsetzung. Er umfasst nicht die Durchführung selbst – diese hängt letztendlich von der Gruppe ab, die sich während der Workshop-Einheiten bildet, und von den Kenntnissen, die sie sich während des Workshops aneignet. Für die Umsetzung des ausgearbeiteten Programms bedarf es der Unterstützung aus dem Radio vor Ort, etwa durch den/die ProgrammkoordinatorIn.

Der Ablauf des Praxis-Projektes wurde so geplant, dass es auch ohne den Vorbereitungsworkshop ausgeführt werden kann. In diesem Fall ist es jedoch sinnvoll, die TeilnehmerInnen vor der Anmeldung

über das Thema (Anlass) des Schwerpunktprogramms zu informieren, um ein grundsätzliches Interesse an dem jeweiligen inhaltlichen Schwerpunkt zu gewährleisten. Für den folgenden Modell-Workshop wurde als thematischer Anlass beispielhaft der Internationale Tag der Menschenrechte am 10. Dezember gewählt.

## Einheit 1

### **Kurze Vorstellung der Workshop-LeiterInnen und des Workshop-Ablaufs**

Die Einführung umfasst eine Übersicht hinsichtlich der Einteilung der drei Workshop-Einheiten sowie der grundlegenden Ziele des Projekts:

- Anregung tragfähiger Zusammenarbeiten der TeilnehmerInnen, basierend auf dem gemeinsamen Interesse an Themen, am jeweiligen Hintergrund der anderen TeilnehmerInnen und an unterschiedlichen Herangehensweisen ans Radio
- Entwicklung einer gemeinsamen Schwerpunktsendung – bezogen auf einen Anlass, der entweder von der Gruppe gewählt oder von den Workshop-LeiterInnen (in eingehender Rücksprache mit der Radiostation, bei der das Projekt stattfindet) vorgeschlagen wurde
- Bildung einer Gruppe und Verteilung von Aufgabenbereichen, um die während des Workshops ausgearbeiteten Ideen auszuführen.

Methode: Input der Workshop-LeiterInnen: Kurzdarstellung des Projektvorhabens sowie der Vorbereitungsaktivitäten während der einzelnen Abendworkshop-Einheiten.

### **Vorstellung der TeilnehmerInnen**

Im diesem Teil erhält die ganze Gruppe Informationen über die Vorstellungen der einzelnen TeilnehmerInnen in Bezug auf Community Medien, über ihre Radioerfahrungen, bevorzugte journalistische Formate und besondere Interessen.

Methode: Die TeilnehmerInnen stellen sich mit ihren Erfahrungen und Interessen im Plenum vor. Auf diese Weise wird eine Übersicht von und für alle TeilnehmerInnen erstellt, die als gemeinsame Basis für den weiteren Workshop herangezogen werden kann. Es sollte Zeit für kurze Fragen zur Verfügung stehen, aber nicht für ausführliche Diskussionen.

Die Workshop-LeiterInnen notieren Interessen, bevorzugte journalistische Formate etc. auf einem Flipchart.

### **Ausführungen zu verschiedenen Typen von Schwerpunktprogrammen**

Schwerpunktprogramme lassen sich je nach Zeitrahmen, lokalem oder globalem Bezug, nach verwendeten Techniken und Elementen unterschiedlichen Modellen zuordnen.

Eine Übersicht erlaubt einen ersten Einblick in unterschiedliche Ansätze interkultureller redaktioneller Zusammenarbeit.

Die in ihren Grundzügen vorgestellten Modelle bilden die Grundlage, auf der die TeilnehmerInnen ihre eigenen Erfahrungen reflektieren können. Die meisten TeilnehmerInnen haben höchstwahrscheinlich bereits an Projekten, Kampagnen und kulturellen Veranstaltungen etc. mitgearbeitet. Die Sammlung dieser Erfahrungen vermittelt ein Bild von den unterschiedlichen Kenntnissen, die in der Gruppe vorhanden sind.

Methode: Die Workshop-LeiterInnen stellen verschiedenen Typen von Schwerpunktprogrammen dar. In dieser Präsentation geben sie Informationen über die wichtigsten strukturellen Merkmale, um den TeilnehmerInnen eine Vorstellung der möglichen Optionen zu geben. In Einheit 2 und 3 des Workshops werden diese verschiedenen Strukturelemente Gegenstand einer detaillierten Planung.

Die TeilnehmerInnen erhalten ein Handout mit verschiedenen Modellen und Beispielen zur weiterführenden Lektüre. Siehe ► *E. Lernmaterialien - Handout 2: Modelle interkultureller redaktioneller Arbeit / Schwerpunktprogramme*

Nach dieser kurzen Darstellung präsentieren die TeilnehmerInnen ihre eigenen Erfahrungen mit der Durchführung von kleinen Projekten im Plenum. Die Workshop-LeiterInnen notieren die erwähnten Aktivitäten auf einem Flipchart. Die Workshop-LeiterInnen sollten darauf achten, dass jeder und jede TeilnehmerIn die Möglichkeit hat, seine/ihre Erfahrungen einzubringen.

## Einführung zu Radio-Kampagnen / Schwerpunktprogrammen

Im Sinne der Zielsetzung, eine redaktionelle Gruppe oder eine Radio-Kampagne zu organisieren, an der mehrere Radios beteiligt sind, werden den TeilnehmerInnen ausführliche Beispiele möglicher Organisationsformen zur Ansicht und zum Anhören vorgestellt. An dieser Stelle liegt der Schwerpunkt auf unterschiedlichen Modellen der Zusammenarbeit und auf organisatorischen Erfahrungen von RadiomacherInnen, die bereits in diesem Bereich tätig waren. Die konkreten Beispiele zeigen Formen der praktischen Umsetzung der zuvor vorgestellten Modelle von Schwerpunktsendungen.

Methode: Eine an die gemeinsame Referenzsprache des Workshops angepasste Multimedia-Präsentation, einschließlich Videos, Handouts mit detaillierten Informationen, PowerPoint-Präsentation und Audio-Material. Die Beispiele können von best practice bis (eventuell) worst case reichen. Im Idealfall befindet sich unter den vorgestellten Projekten ein Beispiel mit einem ähnlichen thematischen Schwerpunkt wie das Schwerpunktprogramm, das während des Workshops vorbereitet wird.

Unterlagen siehe ► *E. Lernmaterialien*

Die Arbeitsmaterialien sollten so aufbereitet werden, dass die TeilnehmerInnen die Beispiele einzeln „erkunden“ können, indem sie etwa im Raum herumgehen (z.B. sich Websites ansehen, Hörbeispiele anhören, kurze Videos ansehen etc.). Nachdem die Möglichkeit unterschiedlicher Sprachniveaus berücksichtigt werden sollte, ist es sinnvoll, bei der Vorbereitung des Materials auf einen Mix verschiedener Medien zu achten (nicht nur geschriebene Texte). Die Arbeitsgrundlagen müssen entsprechend der gemeinsamen Referenzsprache und/oder den Sprachen der TeilnehmerInnen gesammelt bzw. adaptiert werden.

Nach den Präsentationen haben die TeilnehmerInnen die Möglichkeit, Fragen zu stellen und die vorgestellten Kampagne-Formate zu diskutieren.

### Hausarbeit: Journalistische Formate

Nach dieser Endrunde von Einheit 1 erhalten die TeilnehmerInnen ein ► Handout (siehe *E. Lernmaterialien – Handout 3: Journalistische Formate*) zu journalistischen Formaten.

Methode: Als Vorbereitung für Einheit 2 wird den TeilnehmerInnen eine im Voraus auszuarbeitende Hausarbeit mitgegeben. Die Aufgabe besteht darin, Formate zu reflektieren, die sie bereits angewendet haben und besonders mögen, und zu überlegen, welche Funktion diese Formate im Rahmen der Berichterstattung zu einem bestimmten Thema übernehmen könnten. Dabei ist insbesondere wichtig, die vorgeschlagenen Formate aus einer interkulturellen Perspektive zu betrachten (Überlegungen in Bezug auf Quellen, Interview-PartnerInnen, Subjektivität und eigenen Standpunkt etc.). Diese Überlegungen werden in die redaktionelle Teamsitzung einfließen, die in der Einheit 2 des Projekt-Workshops stattfindet.

## EINHEIT 2

### Einführung in das Thema [im gegebenen Fall: Menschenrechte] des Schwerpunktprogramms

Nach der Begrüßung und einer kurzen Zusammenfassung der letzten Einheit wird das Thema des Schwerpunktprogramms zu Beginn von Einheit 2 genauer vorgestellt. In den meisten Fällen wird das Thema in Zusammenhang mit einem bestimmten Anlass stehen (z.B. ein „Internationaler Tag der/des ...“ oder ein lokales Ereignis etc.). Die Workshop-LeiterInnen präsentieren, gemeinsam mit einer Kontaktperson des Radios, eine kurze Übersicht über den Hintergrund des gewählten Anlasses. Diese Information ist für die weitere Ausarbeitung des Sendungsinhaltes notwendig.

Methode: Die TeilnehmerInnen werden aufgefordert, diesem Themenüberblick ihr eigenes Wissen hinzuzufügen (z.B. in Bezug auf Menschenrechte und den Hintergrund des Internationalen Tages der Menschenrechte). Als Grundlage für weitere Recherchen erhalten sie ein Informationsblatt mit relevanten Websites und Links (im gegebenen Fall: Internationale Menschenrechtsorganisationen und die Erklärung der Menschenrechte – siehe ► *E. Lernmaterialien – Handout 4: Link-Liste + Erklärung der Menschenrechte*).

Zusätzlich informiert die hinzugezogene Kontaktperson aus dem Radio, bei dem das Projekt durchgeführt wird, über frühere (lokale) Zusammenarbeiten, mögliche Quellen und Netzwerke, auf die die TeilnehmerInnen zurückgreifen können etc.

Nach diesen Kurzpräsentationen und dem gemeinsamen Sammeln von Informationen haben die TeilnehmerInnen eine halbe Stunde lang Gelegenheit, in Kleingruppen weiterführende Internet-Recherchen durchzuführen.

### **Aufteilung in Arbeitsgruppen für Brainstorming**

Diese kurze Übung soll vor allem ein wenig Bewegung in die Gruppe bringen und eine Veränderung der Sitzordnung um den Tisch herbeiführen. Primäres Ziel ist die Aufteilung der TeilnehmerInnen in Kleingruppen, und zwar nicht aufgrund ihrer eigenen Wahl oder inhaltlicher Kriterien, sondern auf eine spielerische Art und Weise. Die Übung verdeutlicht außerdem die Beliebigkeit von Gruppenbildungen auf der Grundlage gemeinsamer Vorlieben.

#### **► Übung „Wer mag ...?“**

Falls an dem Workshop keine Leute mit körperlichen Beeinträchtigungen teilnehmen, beginnt die Übung damit, dass alle im Raum herumgehen und eine/einer der TeilnehmerInnen unsinnige Fragen stellt, wie etwa: Wer mag Ingwer? Wer spielt gerne Tennis? Wer mag Action-Filme? etc. Diejenigen, die eine spezifische Frage bejahen, setzen sich auf den Boden und stehen wieder auf (für Leute im Rollstuhl kann das Niedersetzen und Aufstehen durch Armbewegungen ersetzt werden).

Jahreszeiten-Spiel: Wer mag Herbst, Winter, Frühling und Sommer?

Im zweiten Teil des Spiels lauten die Fragen: Wer mag den Sommer, wer mag den Herbst, wer mag den Winter, wer mag den Frühling? Oder: Wer mag italienisches Essen, wer mag chinesisches Essen etc. (eignet sich auch für Menschen mit eingeschränktem Sehvermögen). Die Gruppen werden entsprechend den Antworten eingeteilt. Die Fragen können variiert werden, je nachdem wie viele Subgruppen gebildet werden sollen.

Ziel: Hin-und-her-Bewegen, Vorbereitung für die Aufteilung in Gruppen

### **Brainstorming zu möglichen Themen in Bezug auf den Internationalen Tag der Menschenrechte**

Auf der Grundlage der einführenden Informationen zu Beginn der Einheit und den Ergebnissen der Internet-Recherche, müssen nun die spezifischen Inhalte des Schwerpunktprogramms herausgearbeitet werden. In einem ersten Schritt stellen die TeilnehmerInnen eine Liste mit Ideen zusammen und diskutieren verschiedene Interessen und Ansätze.

Das Brainstorming dient als Vorbereitung der Redaktionssitzung, die daraufhin stattfindet.

Methode: Die TeilnehmerInnen diskutieren in den zuvor eingeteilten Kleingruppen die spezifischen Themen, die sie im Rahmen des Schwerpunktprogramms gerne behandeln würden. Die Gruppen müssen nicht notwendigerweise einen Konsens erzielen, sondern zunächst alle ihre Ideen sammeln und auf Karten oder einem Poster notieren. Die Workshop-LeiterInnen begleiten das Brainstorming, indem sie von Gruppe zu Gruppe gehen und wenn nötig die Diskussion weiter anregen.

### **Redaktionssitzung**

Nach einer kurzen Pause werden die Ergebnisse des Brainstormings im Plenum vorgestellt. Analog zum Arbeitsalltag von Radiogruppen verläuft das Plenum in Form einer Redaktionssitzung. Ergebnis ist eine Liste mit Sendungsinhalten und möglichen Formaten.

Methode: Die Besprechung wird von einer/einem Workshop-LeiterIn moderiert, die/der andere schreibt ein Protokoll (wobei auf die Bedeutung der Ergebnissicherung von Diskussionen für den Prozess der weiteren Zusammenarbeit hingewiesen wird – abhängig von der Gruppe, kann diese Aufgabe auch an eine/einen der TeilnehmerInnen delegiert werden). Die/der ModeratorIn sammelt die Ergebnisse, ordnet die Ideen und unterteilt die Inhalte. Das Ergebnis sollte eine schwerpunktmäßig geordnete Sammlung von Inhalten sein, zu der alle TeilnehmerInnen beigetragen haben. Ausgangspunkt für die Themenwahl kann die Abklärung der Frage sein, welche Funktion das Schwerpunktprogramm im Rahmen des Radios und für die TeilnehmerInnen haben könnte.

Die Notizen, die die TeilnehmerInnen im Rahmen ihrer Hausarbeit gemacht haben, dienen nun als Grundlage, um die vorgeschlagenen Inhalte mit den journalistischen Formaten zu verbinden, die verwendet werden sollen.

Die Diskussionsprotokolle werden vor der nächsten Einheit an alle TeilnehmerInnen geschickt.

### **„Welches Tier bin ich?“: Dynamiken bei Sitzungen und mögliche Aufgabenaufteilung**

Kurze Reflexion zu Rollenverteilungen und Mechanismen bei Sitzungen, einschließlich der Frage: Welche besonderen Fähigkeiten kann ich vorweisen, welche die anderen? Welche Rollen sind mir vertraut und welche Erfahrungen kann ich in die Gruppe einbringen?

Methode: Die Workshop-LeiterInnen verteilen die Zeichnung „Welches Tier bin ich?“ – siehe ► *E. Lernmaterialien – Handout 5: „Welches Tier bin ich?“*

Die TrainerInnen erklären die Zeichnung kurz, dann werden die TeilnehmerInnen aufgefordert, die Zeichnung zu kommentieren und, falls sie möchten, eine Selbsteinschätzung zu geben.

### **Übung „Welches Tier bin ich?“**

Zeichnung einer Gruppe von Tieren, die sich zu einer Redaktionssitzung versammelt hat. Die verschiedenen Tiere sind außerdem mit Begriffen versehen, die ihre unterschiedlichen Rollen in der Gruppe charakterisieren, wie etwa „VielsprecherIn“, „AlleswiserIn“, „FragerIn“, „Schüchterne/r“ etc. Die TeilnehmerInnen wählen ein Tier, das mit ihrer eigenen Selbstwahrnehmung übereinstimmt, und diskutieren, welches Tier sich am besten für welche Rolle und Aufgabe in einem Redaktionsteam eignen würde.

### **Hausarbeit: Verteilung von Rollen und Aufgaben**

Als Vorbereitung für Einheit 3 des Workshops wird den TeilnehmerInnen die Aufgabe gestellt, ihre eigenen Ressourcen und Interessen sowie die der anderen TeilnehmerInnen zu reflektieren.

Methode: Die Workshop-LeiterInnen erklären die Aufgabe, indem sie die zentralen Fragestellungen auf einem Flipchart notieren:

Wer möchte mit wem zusammenarbeiten?

Wie sieht die Rollenverteilung in der Gruppe aus?

Worin liegen meine besonderen Ressourcen, Fähigkeiten und Erfahrungen und in welcher Weise ergänzen sie die anderer Gruppenmitglieder?

## **EINHEIT 3**

### **Bilden von Sendungsgruppen**

Nach der Begrüßung und Zusammenfassung der letzten Einheit verteilen sich die TeilnehmerInnen in Kleingruppen, und zwar entsprechend der Themenliste, die während der Redaktionssitzung in Einheit 2 erarbeitet wurde, gemeinsamen Interessen und unterschiedlichen Fertigkeiten.

Methode: Wenn nötig, helfen die Workshop-LeiterInnen bei der Gruppenbildung, indem sie gemeinsame Sprachfertigkeiten als Grundlage der Zusammenarbeit vorschlagen oder ihre Beobachtungen der TeilnehmerInnen während der vorhergehenden Einheiten einbringen.

### **Vorbereitung des Schwerpunktprogramms**

Anhand der vorhergehenden Diskussionen werden in dieser letzten Einheit die konkreten Elemente des Schwerpunktprogramms erarbeitet.

Folgende Bereiche sind in dieser Phase der konkreten Planung zu bedenken:

- Welche Redaktionsgruppen nehmen teil?
- Sendungsformate und -elemente?:

Länge des Programms, live/vorproduziert, in welcher Programm-Schiene?

- Sprachen?
- Lokale und internationale Kooperationen?
- Rahmen: Veranstaltungen, andere Medien, Öffentlichkeitsarbeit, Finanzierung?

Methode: Die Workshop-LeiterInnen stellen kurz die Bereiche vor, die in den Arbeitsgruppen diskutiert werden müssen (gemeinsam mit der Kontaktperson des Radios, bei dem der Workshop stattfindet). Es gibt zwei Möglichkeiten, die Gruppen mit ihrer jeweiligen Aufgabe zu betrauen:

a) gemäß spezifischen Fragen

b) alle Gruppen bekommen dieselben Fragen

Wenn Workshop-LeiterInnen es an dieser Stelle für wichtiger erachten, konkrete Ergebnisse zu erhalten und die Arbeitsaufgaben zu verteilen, ist es wahrscheinlich effizienter, wenn sich jede Gruppe auf einen bestimmten Teil der Arbeit konzentriert. Wenn das vorrangige Ziel hingegen darauf beruht, alle TeilnehmerInnen mit allen Arbeitsbereichen vertraut zu machen, sollte jede Gruppe alle Fragen behandeln.

Die Arbeitsgruppen erhalten als Leitfaden für ihre Diskussion Handout 6 „Organisatorische Schlüsselfragen“ – siehe ► *E. Lernmaterialien – Handout 6: Checkliste – organisatorische Schlüsselfragen*

Die Workshop-LeiterInnen gehen von Gruppe zu Gruppe und übernehmen, wenn nötig, eine beratende Funktion.

Die Gruppen bereiten ihre Diskussion auf Flipcharts für eine Präsentation im Plenum vor.

### **Präsentation der Inhalte und organisatorischen Schritte**

Nach einer kurzen Pause werden die Ergebnisse der Arbeitsgruppen im Plenum vorgestellt. Die TeilnehmerInnen entscheiden gemeinsam über den Rahmen des Schwerpunktprogramms und ihre weitere Zusammenarbeit. Die Entscheidungen konzentrieren sich auf die in den Arbeitsgruppen diskutierten Themen (Länge, Formate, Kooperationen etc.).

Methode: Präsentation der Gruppenarbeit auf Flipcharts – gefolgt von einer Plenumdiskussion, die von den Workshop-LeiterInnen moderiert wird.

### **Bedürfnisse kommunizieren**

Dieser Schlussteil des Projekt-Workshops besteht aus zwei Teilen:

Erstens ist es wichtig, sich darüber klar zu werden, welche Art von Unterstützung für die erfolgreiche Durchführung der Pläne notwendig ist, die während der drei Einheiten ausgearbeitet wurden: wie etwa weiteres Training, Infrastruktur (Produktions- und Kommunikationsmöglichkeiten), Koordination etc.

Zweitens müssen im Sinne der Abrundung der Vorbereitung für das Schwerpunktprogramm einige Vereinbarungen getroffen werden: in Bezug auf weitere Treffen, Kommunikationsmittel, Zeitrahmen und Deadlines, Arbeitsaufteilung.

Methode: Die TeilnehmerInnen schreiben ihre eigenen Bedürfnisse und (zumindest zwei) Bedürfnisse, die ihrer Ansicht nach andere Gruppenmitglieder haben könnten, auf farbige Karten. Die Karten werden von den Workshop-LeiterInnen eingesammelt und geordnet. Nachdem die Karten

sortiert sind, besprechen die TeilnehmerInnen und die Kontaktperson des Radios, bei dem der Workshop stattfindet, die erwähnten Erfordernisse und machen Lösungsvorschläge.

Am Schluss wird ein Zeitplan für weitere Vorgehensweisen verfasst, der folgende Fragen beantwortet: Wer macht was wann mit wem?

Der Zeitplan wird nach dem Projekt-Workshop an alle Gruppenmitglieder geschickt.

### **Evaluierung des Workshops**

In einer Feedback-Runde am Ende des Workshops werden Eindrücke zu den drei Einheiten ausgetauscht. Die TeilnehmerInnen werden gebeten, kurze Statements abzugeben, in denen sie sich zu den Methoden, zur Gruppenarbeit, den Workshop-LeiterInnen sowie zu den wichtigsten Erfahrungen, die sie für die Durchführung des Projektes mitnehmen, äußern.

Die Workshop-LeiterInnen nennen in einem kurzen Statement die wesentlichsten Überlegungen, denen sich die Gruppe ihrer Ansicht nach im Rahmen ihrer weiteren Zusammenarbeit stellen sollte.

Methode: Alle TeilnehmerInnen (Workshop-LeiterInnen und TeilnehmerInnen) beteiligen sich am mündlichen Feedback. Die Statements sollten von den Workshop-LeiterInnen für die weitere Evaluierung des Workshops gesammelt werden. Zusätzlich kann ein Fragebogen für schriftliches Feedback ausgeteilt werden.



### Tag 1 Mehrsprachiges Radio: Möglichkeiten

Zeit	Ziele	Inhalt	Methoden	Materialien
	Unterschiedliche Ansätze für mehrsprachige Radiosendungen in Theorie und Praxis Kennen lernen unterschiedlicher Methoden mehrsprachiger Sendungsgestaltung und ihrer Relevanz für interkulturelle Radioarbeit			
15 min	Vorstellung der Workshop-LeiterInnen Übersicht über Inhalte, Ziele und Ablauf des Workshops	Präsentation des gesamten Inhalts des dreitägigen Workshops	Input der Workshop-LeiterInnen mehrere Sprachen verwenden Frage der Sprachpolitik im Workshop ansprechen: Jede Sprache ist willkommen und kann jederzeit verwendet werden. Übersetzen und verstehen gehört zu den gemeinsamen Bemühungen aller TeilnehmerInnen.	Flipchart, Schreibutensilien
30 min	Vermittlung eines ersten Eindrucks in Bezug auf Erwartungen und Hindergründe der TeilnehmerInnen sowie auf Sprachen, die gesprochen und verstanden werden	Kurze Vorstellungsrunde der TeilnehmerInnen	Die TeilnehmerInnen stellen sich selber vor und erzählen den anderen, welche Sprache(n) sie sprechen und was sie vom Workshop erwarten Liste mit Namen und Sprachen aller TeilnehmerInnen (zusätzlich: Was ist das Besondere an [z.B. Ort des Workshops] für dich? Die TeilnehmerInnen haben die Möglichkeit, ihre eigene Sprache(n) zu sprechen und die Sprachen der anderen zu hören)	Flipchart, Schreibutensilien
120 min	Verbindung von interkulturellem Lernen und journalistischen Fähigkeiten Raum für TeilnehmerInnen, um einander mit den jeweiligen Hintergründen, spezifischen Fähigkeiten, Ressourcen kennen zu lernen Die Interviews können für die gemeinsame Sendung und/oder als Ausgangspunkt für die Wahl eines Sendungsthemas herangezogen werden	Interview-Übung mit Diversity-Ansatz	Interview-Übung: Thema: z.B.: „Ressourcen der TeilnehmerInnen“ oder „Interkulturelle Erfahrungen“	Aufnahmeggeräte
15 min	Kaffeepause zwischen Interviews und Anhören des aufgenommenen Materials			
90 min	Mittagspause			

Zeit	Ziele	Inhalt	Methoden	Materialien
75 min	Übersicht über Möglichkeiten und Grenzen mehrsprachiger Sendungen	Präsentation von Methoden mehrsprachiger Sendungen	Input der Workshop-LeiterInnen: Grundlegende Einführung Das ausführliche Handout ist für weitere Hintergrundinformation gedacht	<i>Handout 1: Methoden mehrsprachiger Sendungsgestaltung</i>
	Die Analyse der Hörbeispiele kann Ausgangspunkt sein, um eigene Vorstellungen und Prioritäten zu entwickeln	Hörbeispiele (begrenzte Anzahl von schwerpunktspezifischen Beispielen)	Workshop-LeiterInnen kommentieren die Beispiele Plenumdiskussion der Beispiele	<i>Hörbeispiele – siehe CD-Rom oder Sammlung von Beispielen unter <a href="http://babelingo.lora.ch">babelingo.lora.ch</a></i>
15 min	Kaffeepause			
15 min	Sensibilisierung für das Thema und andere (Sprachen) Erfahren der Komplexität und der innovativen Aspekte von Mehrsprachigkeit Aufzeigen der Notwendigkeit von Flexibilität, Neugier und Geduld	Kommunikationsübung	“Laute Post”  Übung aufnehmen, optional: Aufnahme zu einem späteren Zeitpunkt anhören	Aufnahmegerät Stühle im Kreis
45 min	Umgang mit verschiedenen Sprachen in der Praxis einen Eindruck bekommen, welche spezifischen Ergebnisse aus den von den TeilnehmerInnen ausprobierten Methoden resultieren Raum geben für gemeinsame Diskussion der Methoden und Austausch von Erfahrungen der TeilnehmerInnen	Mehrsprachigkeitsübung, bei der zumindest zwei verschiedene Sprachen zum Einsatz gebracht werden, wobei gewährleistet sein muss, dass jede/r soviel wie möglich versteht	Arbeit in Kleingruppen Jede Gruppe kann sich für die Anwendung einer bestimmten Methode entscheiden Mögliche Formate, z.B.: Mini-Hörspiel in verschiedenen Sprachen anhand einer Kurzgeschichte (kann auch fiktional sein) Kurzreportagen in 2 oder 3 Sprachen Collage mit allen in der Gruppe gesprochenen Sprachen Unterschiedliche Wiedergabe einer bestehenden Geschichte (z.B. Zeitungsartikel) Plenumdiskussion	Aufnahmegeräte Lautsprecher
15 min	Möglichkeit für die TeilnehmerInnen, über Thema, Format, Sprache etc. nachzudenken	Vorstellung des Workshop-Programms für Tag 2	Input der Workshop-LeiterInnen	Flipchart
15 min	Abrundung des ersten Tages	Feedback	Jede/r TeilnehmerIn gibt ein Statement zu ihren/seinen Eindrücken an diesem ersten Workshoptag. Statements werden nicht kommentiert Sammeln der Statements auf Flipchart/Karten	Flipchart/Karten

## Tag 2 Mehrsprachiges Radio: Praktische Umsetzung der Methoden

Zeit	Ziele	Inhalt	Methoden	Materialien
10 min	Begrüßung	Aufwärmübung	„Frequenzstörung“	
80 min	Überlegen von passenden Themen für mehrsprachige Radiosendungen und Redaktionsgruppen  Gruppenbildung mit 3-4 TeilnehmerInnen Ergebnis nicht länger als 3-5 min	Diskussion des Rahmens für die gemeinsame Sendung	Plenumdiskussion Themensammlung auf Flipchart	Flipchart
	Hintergrundthemen:  Warum, unter welchen Bedingungen und für welche Zielgruppe können mehrsprachige Radiosendungen von Bedeutung sein?  Verwendung von Sprachen: Wer kann mit wem und warum zusammenarbeiten? Oder gibt es eine gemeinsame Referenzsprache?		TeilnehmerInnen schreiben 2-3 Ideen auf Karten  Die Workshop-LeiterInnen ordnen die Karten. Bildung von Redaktionsgruppen nach gemeinsamen thematischen Interessen und Sprachen  Um Zeit zu sparen können die Workshop-LeiterInnen Themen vorschlagen: je nach Hintergrund/Interessen der TeilnehmerInnen, z.B. Musik und Sprechen über Musikinhalte.  „Große“ Themen, die zu „akademische“ Diskussionen führen (z.B. Migration, Integration, Rassismus etc.), ebenso wie die Fokussierung auf ein konkretes Detail vermeiden	Farbige Karten, Pinnwand
15 min	Kaffeepause			
75 min	Bewerkstelligen einer gemeinsamen Sendung aus unterschiedlichen Perspektiven  Entscheidung bezüglich InterviewpartnerInnen, Sammeln von Material, Entwurf der Sendung, Rollenverteilung unter den Gruppenmitgliedern	Spezifizierung des Sendungsinhaltes Sammeln von Material (Interviews etc.)	Gruppenarbeit Diskussion für wen und in welchem Kontext die Sendungen intendiert sind	Flipcharts, Schreibutensilien, Aufnahmegeräte, 3-4 Räume für Gruppenarbeit
60 min	Mittagspause			
30 min	Verbindung von interkulturellen und journalistischen Fertigkeiten  Reflexion von Informationsquellen sowie von Formen der Repräsentation	Interkulturelle und Diversity-Aspekte von Radiojournalismus	Beitrag der Workshop-LeiterInnen zu interkulturellen Ansätzen im Rahmen journalistischer Arbeit:  Gemeinsame Diskussion über Vorbereitung von und geeignete Ansätze für Sendungsinhalte(n)	Flipchart

	unterschiedlicher Gruppen/Ansätze in den Medien			
90 min	Verbinden von journalistischen Fertigkeiten mit interkultureller Arbeit sowie mit mehrsprachigen Optionen und Möglichkeiten	Vorbereitung und Durchführung einer kurzen Sendung in Redaktionsgruppen Anwendung verschiedener Methoden	Gruppenarbeit	kleines Aufnahmestudio / Aufnahmegeräte Papier, Schreibutensilien
15 min	Kaffeepause (je nach Bedarf)			
45 min	Eindruck von den Ergebnissen erhalten. Kritische Besprechung der Ergebnisse	Hören der (vorläufigen) Ergebnisse der Redaktionsgruppen, d.h. der einzelnen Sendungsteile, die bislang ausgeführt worden sind	Plenum Von den Workshop-LeiterInnen moderierte Diskussion	MD-/CD-Player, Lautsprecher

## Tag 3 Mehrsprachiges Radio: Produktion einer Radiosendung

Zeit	Ziele	Inhalt	Methoden	Materialien
	Verbinden journalistischer und redaktioneller Fertigkeiten mit interkultureller Arbeit sowie mit mehrsprachigen Optionen und Möglichkeiten, interkulturelles Lernen im Rahmen redaktioneller Gruppenarbeit			
15 min	Überblick über Ziele und Arbeitsplan für den Tag	Kurze Vorstellung des Tagesprogramms	Input der Workshop-LeiterInnen Tagesablauf	Flipchart
15 min	Aufzeigen der Vielfalt individueller mündlicher Ausdrucksweisen und unterstützen der TeilnehmerInnen in ihrer jeweiligen Entwicklung  Aufzeigen des Unterschieds zwischen gesprochener und geschriebener Sprache	Übung: Die eigene Sprache sprechen	Ein Text (Pressebericht, Zeitungsartikel) wird je einzeln gelesen, dann laut in der Gruppe und schließlich in eigenen Worten von den TeilnehmerInnen wiedergegeben	Text
15 min	Schlüsse fürs Sprechen im Radio ziehen	Sprechen im Radio	Plenum  Verweis auf Aspekte von Sprechen im Radio in Einführungs-Radioworkshops	Flipchart, Schreibutensilien
15 min	Finden einer geeigneten mehrsprachigen Präsentationsform für die Sendung	Übung für mehrsprachige Moderation einer Radiosendung	Plenum Workshop-LeiterInnen wiederholen ausgewählte Methoden  Die TeilnehmerInnen probieren verschiedene Methoden	Flipchart, CD-Player

			aus	
15 min	Information zu Magazin-Sendungen und welche Formate sie beinhalten können	Planung eines Radio-Magazins	Plenum, Input der Workshop-LeiterInnen	Flipchart
30 min	Entscheidung über Sendungsprofil Welche Zielgruppen spricht die Sendung an und auf welche Weise kann den Sprachbedürfnissen dieser Gruppen entgegengekommen werden?	Redaktionssitzung	Plenum Entscheidung für ein mehrsprachiges Moderationsteam (1 Person von jeder Produktionsgruppe), Redaktionsgruppe, die Sendungsablauf erstellt (1 Person von jeder Produktionsgruppe), Musik zusammenstellt (1 Person von jeder Produktionsgruppe), 2 Personen für technische Unterstützung (fakultativ)  Option: Jede Produktionsgruppe bereitet eine kurze Einleitung und einen Übergang zum nächsten Sendungsteil vor und wählt ein bis zwei Musikstücke für die gemeinsame Sendung aus.	Flipchart
60 min	Moderationsgruppe: verbinden der Mehrsprachigkeit der Sendungsteile mit dem Gesamthalt der Sendung Musikgruppe: reflektieren des Inhalts der ausgewählten Musik und verbinden mit dem Inhalt der Sendung Redaktionsgruppe: reflektieren von Narrativ und Struktur (Einleitung, Aufbau, Rhythmus) der Sendung aus der Perspektive der ZuhörerInnen Technische Unterstützung: sich mit dem Studio vertraut machen(fakultativ)	Gruppenarbeit an der Sendung	Workshop-LeiterInnen: wechseln zwischen den Gruppen, bewahren Übersicht über die Gesamtgruppe	Abspielmöglichkeiten für alle Gruppen, Studio, Flipcharts
60 min	Mittagspause			
30 min	Letzte Vorbereitungen für die Radiosendung	Redaktionssitzung	Plenum	
60 min	Umsetzung des Konzepts, Ausprobieren von Methoden in einer „Echtzeit“-Radiosituation	Gemeinsame mehrsprachige Radiosendung	Simulation einer „Live“-Sendung	Studio mit Lautsprechern für ZuhörerInnen in einem anderen Raum oder Radiostudio
30 min	Einen Eindruck über konkrete Ergebnisse von den Methoden erhalten, die von den TeilnehmerInnen ausprobiert wurden	Anhören der Radiosendung (mit integrierter Kaffeepause)	Plenumdiskussion	CD- oder MD-Player, Lautsprecher

	Raum für gemeinsame Diskussion der Methoden und den Austausch der von den TeilnehmerInnen gesammelten Erfahrungen			
45 min	Schlussfolgerungen zur mehrsprachigen Arbeit, redaktionellen Arbeit und journalistischen Arbeit im Rahmen der Radiosendung ziehen  Die Workshop-Situation hinter sich lassen und das Thema ins „wirkliche Leben“ übersetzen	Reflexion der Radiosendung	Diskussion über Möglichkeiten, gemeinsame mehrsprachige / interkulturelle Sendungen in den Arbeitsalltag einer Radiostation zu übernehmen	Flipchart Karten, Pinnwand
30 min	Feedback zu Inhalt (mehrsprachige Methoden, redaktionelle und journalistische Fertigkeiten), Methoden, Workshop-LeiterInnen, interkulturellem Lernen etc.	Evaluierung des Workshops, Tag 1-3	Plenum	Flipchart Karten, Pinnwand, Feedback-Fragebögen

**Alternativer Workshop-Ablauf:**

Mit dem Konzept des Workshops werden Einheiten vorgestellt, die die Workshop-LeiterInnen entsprechend den Gegebenheiten und Möglichkeiten vor Ort adaptieren können. Als Alternative zu dem oben beschriebenen Programmablauf ist etwa ein zweitägiger Workshop denkbar, in dessen Rahmen nicht die Durchführung einer gemeinsamen Sendung als zentrale Zielsetzung formuliert wird, sondern die konzentrierte Arbeit an mehrsprachigen Radiosendungen in kleineren Teams.

## Folgeprojekt: Thematische Schwerpunktprogramme

Zeit	Ziele	Inhalt	Methoden	Materialien
	Feststellen gemeinsamer Interessen und Hintergründe der TeilnehmerInnen als Grundlage weiterer Zusammenarbeit Zusammenarbeit bestehender Radiogruppen mit unterschiedlichen Hintergründen und Ansätzen hinsichtlich Radio Entwicklung eines gemeinsamen Schwerpunktprogramms (Anlass: Internationaler Tag der Menschenrechte am 10. Dezember) Bildung einer Gruppe und Aufteilen von Aufgaben zur Durchführung der während des Workshops ausgearbeiteten Ideen			
<b>Einheit 1</b>	<b>Einführung / Best practice</b>			
15 min	Übersicht über Inhalt des Workshops	Kurze Vorstellung der Workshop-LeiterInnen und des Workshop-Ablaufs	Plenum	Poster
20 min	Übersicht über die Vorstellungen der TeilnehmerInnen hinsichtlich Community Medien, bevorzugte journalistische Formate, besondere Interessen	Vorstellung der TeilnehmerInnen	Plenum, Beiträge der TeilnehmerInnen werden von den Workshop-LeiterInnen gesammelt	Karten, Flipchart
40 min	Austausch von Erfahrungen, Herstellen einer Basis verfügbaren Wissens darüber, was jede/r TeilnehmerIn zur folgenden Organisation und Produktion einer Schwerpunktsendung einbringen kann	Thematische Interessen und Projekterfahrungen der TeilnehmerInnen	Plenum Jede/r TeilnehmerIn erzählt von ihren/seinen Projekterfahrungen (auch außerhalb von Radios) Workshop-LeiterInnen erklären verschiedene Typen von Schwerpunktprogrammen	Karten, Flipchart <i>Handout 2: Modelle interkultureller redaktioneller Arbeit/Schwerpunktprogramme</i>
15 min	Kurze Pause			
85 min	Vermitteln von Best-practice-Beispielen auf lokaler und globaler Ebene  Den TeilnehmerInnen eine Vorstellung vermitteln von Umfang und möglichen Aktivitäten im Rahmen bestehender Projekte, die auf redaktioneller Kooperation basieren	Einführung zu Radio-Kampagnen / Schwerpunktprogrammen: Organisation, Inhalt, Zeitrahmen etc.  Worin liegt der Nutzen für eine Radiostation	Präsentation von Beispielen interkultureller redaktioneller Arbeit/Schwerpunktprogrammen (z.B. Projekt Schwaboland/Radio FRO, Radio Voix Sans Frontières, Integration und Menschenrechte/LoRa 2004, Flüchtlingsprogramm/Near FM et.al.)  Zeit für TeilnehmerInnen, um sich das Material individuell ansehen zu können  Fragen und Diskussion	An die gemeinsame Referenzsprache adaptierte Multimedia-Präsentation  Präsentationsmaterial: grundlegende Informationen über die präsentierten Projekte – <i>Beispiele a-f</i>  CD-Player, Computer, Internetzugang (2-3 Computer), Beamer, Flipchart, Poster
5 min	Reflektieren der Funktion journalistischer Formate: Individuelle Vorbereitung für die Redaktionssitzung in Einheit 2	Hausarbeit: Journalistische Formate	Die TeilnehmerInnen erhalten eine bis zur nächsten Einheit vorzubereitende Hausaufgabe	<i>Handout 3: Journalistische Formate (interkulturelle Aspekte)</i>

<b>Einheit 2</b>	<b>Entwicklung der Inhalte</b>			
	<b>Redaktionelle Zusammenarbeit</b>			
5 min	Herstellung einer Verbindung zwischen den einzelnen Einheiten	Begrüßung und kurze Zusammenfassung der letzten Einheit	Begrüßung und Zusammenfassung durch die Workshop-LeiterInnen	
45 min	Herstellen einer gemeinsamen Grundlage für die weitere Diskussion der Inhalte	Vorstellung des Themas [im gegebenen Fall: Menschenrechte] als inhaltlicher Schwerpunkt	Input der Workshop-LeiterInnen Einführung in Rechercheaufgabe zum thematischen Kontext und zu verwandten Aktionen/Veranstaltungen halbe Stunde für Internetrecherche in Kleingruppen	<i>Handout 4: Hintergrundinformation - Link-Liste + Erklärung der Menschenrechte</i>
10 min	Einteilung in Arbeitsgruppen nach dem Zufallsprinzip für Brainstorming	Aufteilung in Arbeitsgruppen	Übung „Wer mag ...?“	Bewegungsraum
20 min	Erstellen einer vorläufigen Liste mit Ideen sowie Diskussion unterschiedlicher Interessen Vorbereitung für Redaktionssitzung	Brainstorming zu möglichen Themen im Rahmen des Internationalen Tags der Menschenrechte	in Kleingruppen entsprechend der obigen Aufteilung	eigene Räume für Arbeitsgruppen Flipcharts, Karten
10 min	Kurze Pause			
70 min	Einigung über Programminhalte und Ansätze	Redaktionssitzung	Plenum Zusammenführen der Ergebnisse der Arbeitsgruppen Diskussion der Inhalte und Form der weiter auszuführenden Schwerpunktsendung	Protokoll der Redaktionssitzung wird nach Einheit 2 an alle TeilnehmerInnen geschickt
15 min	Was sind meine besonderen Fähigkeiten, über welche besonderen Fähigkeiten verfügen die anderen? Welche Rollen sind mir vertraut? Welche Erfahrungen habe ich?	Dynamiken bei Sitzungen und mögliche Arbeitsaufteilung	Input der Workshop-LeiterInnen Kommentare und Selbst-Einschätzungen der TeilnehmerInnen mit Bezug auf die Zeichnung	<i>Handout 5: „Welches Tier bin ich?“</i>
5 min	Individuelle Reflexion der eigenen Ressourcen und Interessen sowie jener der anderen TeilnehmerInnen Vorbereitung für die nächste Einheit	Hausarbeit: Überlegungen zu: Wer möchte mit wem zusammenarbeiten? Rollenaufteilung und Verantwortlichkeiten	Workshop-LeiterInnen stellen die Aufgabe vor	Poster mit Hausarbeit
<b>Einheit 3</b>	<b>Kennenlernen der notwendigen Arbeitsbereiche</b>			
	<b>Fertigkeiten und Aufgabenbereiche in Verbindung setzen</b>			
5 min	Herstellung einer Verbindung zwischen den einzelnen Einheiten	Begrüßung und Zusammenfassung der letzten Einheit	Begrüßung und Zusammenfassung durch die Workshop-LeiterInnen	



15 min	Zusammensetzung von Gruppen für die weitere Vorbereitung des Programms	Bilden von Sendungsgruppen mit ähnlichen Interessen	auf der Grundlage gemeinsamer Interessen und der in Einheit 2 ausgearbeiteten Themen Workshop-LeiterInnen unterstützen die Aufteilung in Arbeitsgruppen durch Vorschläge/Anregungen	Poster mit Ergebnissen der Redaktionssitzung
50 min	Kenntnis der erforderlichen Arbeitsbereiche und Fertigkeiten für die Realisierung der gemeinsamen Sendung Diskussion von: beteiligte Personen/Gruppen, Kooperationen Teile des Schwerpunktprogramms, Rahmenprogramm Sprachen, Zielgruppe(n)	Organisatorische und inhaltsbezogene Vorbereitungen der Schwerpunktsendung: Beteiligung welcher Radiogruppen? Sendungsformate und -teile? Sprachen? Lokale und internationale Kooperationen? Rahmen: Veranstaltungen, andere Medien, Öffentlichkeitsarbeit, Finanzierung?	Kurze Vorstellung der Arbeitsbereiche Aufteilung in Arbeitsgruppen	Flipchart  <i>Handout 6: Checkliste – Organisatorische Schlüsselfragen</i>
10 min	Kurze Pause			
50 min	Errichten eines Rahmens für die Zusammenarbeit und Umsetzung des Programms Entscheidung hinsichtlich Format/Typ des Schwerpunktprogramms (ein Tag/eine Woche/ein Monat)	Präsentation von Inhalten und organisatorischen Schritten eines Schwerpunktprogramms	Präsentation der Gruppenarbeit Plenumdiskussion	Flipchart
30 min	Abklärung von Bedürfnissen in Bezug auf weiteres Training, Infrastruktur, sozialen Rahmen etc.  Vereinbarungen in Bezug auf Treffen, Kommunikationsmittel, Zeitrahmen und Deadlines, Arbeitsaufteilung, Rahmen	Bedürfnisse kommunizieren	Plenum Wer braucht welche Infrastruktur: Telefon, Internet, Räume für Treffen Wer braucht Unterstützung für die Durchführung von Interviews, Editieren von Aufnahmen etc.? Erfordernisse für Menschen mit körperlichen Einschränkungen? Unterstützungsmöglichkeiten durch das Radio, bei dem der Workshop stattfindet? Wer macht was wann mit wem?	Farbige Karten, Flipchart
20 min	Abrundung des Seminars	Evaluierung des Workshops	Feedback von TeilnehmerInnen und Workshop-LeiterInnen im Plenum (fakultativ: Fragebögen ausfüllen)	Flipchart (Fragebögen)

## D Organisatorische Rahmenbedingungen

### Raumbedarf:

- 1 Raum für bis zu 15 Personen, entsprechend viele Stühle, 2 Tische
- getrennte Räume für Arbeitsgruppen (2 weitere kleine Räume)
- Möglichkeit, Flipcharts an den Wänden aufzuhängen und die Poster für den gesamten Workshop sichtbar anzubringen. Alternative: Pinnwände
- Raum für Pausen und Mittagessen

Unter Berücksichtigung der Zugangsmöglichkeiten und der Voraussetzungen der Workshop-Räumlichkeiten (geeignet für Leute aus verschiedenen Communities und kulturellen Hintergründen) – möglich sind etwa Kooperationen mit Medien- oder Trainingsorganisationen, Kulturzentren oder ähnliche Einrichtungen.

### Notwendige Ausstattung:

- Flipchart, Schreibutensilien, Papier (Poster), Karten (farbig)
- TeilnehmerInnenmappen für Handouts
- 3 mobile Aufnahmegeräte (MD- oder mp3-Rekorder, Mikrofone, Batterien)
- 3 kleine Vorproduktionseinheiten (CD-Player, Mikrofone, Mischpult, Computer oder MD-Geräte für Aufnahmen, Lautsprecher/Kopfhörer)
- 1 Radiostudio (als Alternative kann eine der Vorproduktionseinheiten verwendet werden)
- 1 CD/MD-Player mit Lautsprechern (zum Anhören von Hörbeispielen und Sendungen)
- Laptop, Projektor (mit Internetzugang)
- 3 Computer mit Internetzugang (für Recherche)
- MDs, CDs, Verlängerungskabel

Zeitrahmen: Verfügbarkeit der TeilnehmerInnen (geeignet für Leute mit Kindern, für Frauen aus migrantischen Communities etc.) sollte berücksichtigt werden.

Zeitlicher Ablauf: Möglichkeit, das Programm an die Bedürfnisse der TeilnehmerInnen anzupassen, sollte mit berücksichtigt werden.

## E Lernmaterialien

### Handouts und Präsentationsmaterial

- ▶ Handout 1: *Methoden mehrsprachiger Sendungsgestaltung*
- Hörbeispiele
- ▶ Handout 2: *Modelle interkultureller redaktioneller Arbeit / Schwerpunktprogramme*
- Präsentationsmaterial (zusätzliche Beispiele können hinzugefügt werden): Poster, Folder, Websites, Sammlung von Leaflets: grundlegende Informationen zu den präsentierten Projekten
  - a) 2<sup>nd</sup> Generation Music
  - b) Schwaboland Mikrokulturen
  - c) migration@EU
  - d) Vernetzte Interventionen
  - e) Refugee Radio
  - f) Radio Voix Sans Frontières
- ▶ Handout 3: *Journalistische Formate*
- ▶ Handout 4: *Link-Liste + Erklärung der Menschenrechte*
- ▶ Handout 5: *„Welches Tier bin ich?“*
- ▶ Handout 6: *Checkliste – organisatorische Schlüsselfragen*
- Fragebögen für schriftliche Evaluierung

### Weiterführende Literatur

BABELINGO. 2002. Sprachübergreifende Sendungsgestaltung im Freien Radio. Dokumentation 2002  
<http://babelingo.net/files/babelingo-2002.pdf> (7.4.2006)

BABELINGO. 2003. Sprachübergreifende Sendungsgestaltung im Freien Radio. Tätigkeitsbericht 2003  
<http://babelingo.net/files/babelingo-2003.pdf> (7.4.2006)

BÖSE, M./KOGOJ C. 2004. Transnationale Medien und Kommunikation. *Gastarbeiter: 40 Jahre Arbeitsmigration*. Wien: Mandelbaum Verlag. 105-110

- BRATIC, L./KOWEINDL D./SCHNEIDER U. (Hg.) Allianzenbildung. Zwischen Kunst und Antirassismus: Annäherungen, Überschneidungen, Strategien, Reflexion. Wien November 2004
- BUSCH, B. 1999. Der virtuelle Dorfplatz. Minderheitenmedien, Globalisierung und kulturelle Identität. Klagenfurt/Celovec: Drava
- BUSCH B./HIPFL B./ROBINS K. (Hg.) 2001. Bewegte Identitäten. Medien in transkulturellen Kontexten. Klagenfurt/Celovec: Drava
- BUSCH, B. 2004. Sprachen im Disput. Medien und Öffentlichkeit in multilingualen Gesellschaften. Klagenfurt/Celovec: Drava
- HAGEN, F. 2004. ich rede wie ich will. Zu Konzepten von Vielsprachigkeit im freien Radio. Diplomarbeit. Universität Wien
- STEINERT, F./PEISSL, H./WEISS, K (Hg.) 2006. Wer spricht. Interkulturelle Arbeit und Mehrsprachigkeit im Kontext Freier Medien. Klagenfurt/Celovec: Drava
- PEISSL, H. 2003. Freie Radios und Mehrsprachigkeit. *MedienJournal. Zeitschrift für Kommunikationskultur. Freie Radios als Alternative*. 27 (4) Innsbruck: Studienverlag. 66-74
- RADIO AGORA. 2003. Zweisprachigkeit im Minderheitenradio / Bilingualism in minority radio – Practical guidelines, Klagenfurt/Celovec
- RADIO LoRa: 20 Jahre Radio LoRa / Babelingo – das mehrsprachige Hörfestival der Freien Radios. Zürich 2003 <http://www.lora.ch/zeitung.php?issue=2003-07-10> (7 April 2006)
- VATER, S. 2002. „Sprechen Sie unsere Sprache? – Orange“. Ein Sprachenprojekt auf Radio Orange. *Die Österreichische Volkshochschule* 203/March 2002

## F Die Workshop-LeiterInnen

### Workshop-LeiterInnen:

- Erfahrung mit Community-Radiotraining und interkultureller Arbeit
- Erfahrung im Umgang mit verschiedenen Sprachen, vorzugsweise Erfahrung mit Produktion von mehrsprachigen Sendungen
- Erstsprache sollte im besten Fall nicht die Mehrheitssprache sein
- zumindest zwei Workshop-LeiterInnen, vorzugsweise unterschiedliches Geschlecht und unterschiedlicher kultureller Hintergrund

Das Konzept des Folgeprojekts des Workshops (interkulturelle redaktionelle Kooperation) erfordert außerdem die Beteiligung einer Kontaktperson des Radios, bei dem der Workshop stattfindet (ProgrammkoordinatorIn, KoordinatorIn der Schwerpunktprogramme oder ähnliche Aufgabenbereiche im Radio).

Diese Kontaktperson bringt Kenntnisse über Ablaufprozesse, SendungsmacherInnen und Sendungsinhalte des Radios ein. Er/Sie verfügt zudem über Erfahrungen in Bezug auf vorhergehende Zusammenarbeiten mit Organisationen außerhalb des Radios, auf die das während des Workshops geplante Projekt aufbauen kann.

Das Folgeprojekt muss in enger Zusammenarbeit zwischen Workshop-LeiterInnen und Kontaktperson aus dem Radio vorbereitet werden.

## G Die Zielgruppe

Der Workshop ist für eine Gruppe mit bis zu 15 TeilnehmerInnen geplant und wird von zwei Workshop-LeiterInnen (plus einer Kontaktperson aus dem Radio vor Ort) durchgeführt.

- ModeratorInnen, RedakteurInnen, RadiomacherInnen bei Community Radios
- MultiplikatorInnen

Die TeilnehmerInnen müssen

- an interkulturellem Lernen interessiert sein
- Interesse haben, mehrsprachige Sendungen zu gestalten

Die TeilnehmerInnen sollten

- Erfahrung mit Radiomachen haben (das Seminar vermittelt keine grundlegenden technischen und redaktionellen Fertigkeiten)
- unterschiedliche Sprachen mitbringen (der „ideale“ Rahmen für den Workshop ist eine gemeinsame Referenzsprache aller TeilnehmerInnen und eine Reihe unterschiedlicher Sprachen, die die TeilnehmerInnen im Alltag verwenden).



**INTER.MEDIA**

## Intercultural Media Training

### MODUL III

# Journalismus gegen Rassismus, internationale Vernetzung und Nutzung des Internets

**Medien und Rassismus; Nicht-rassistischer Journalismus zu Themenfeldern der Interkultur**

#### **Methoden der journalistischen (Online-) Recherche und Publikation**

Redaktionelle Zusammenarbeit, Kommunikation und Programmaustausch in europäischen und internationalen Netzwerken. Entwicklung von Formen der internationalen redaktionellen Zusammenarbeit.

#### **E-Learning-Komponente:**

Medienkompetenz in multimedialen Praxisfeldern - Nutzung des Internets für die internationale Bürgermedienarbeit (Audio-Livestreaming)

Erarbeitet von Andreas Linder (BZBM / DE), Toby Vogel (TOL / CZ),  
David Röhler (VFRO / AT) Gavin Byrne (NEARfm / IE),  
Mateo Zappa und Ilja Gerhardt (Klipp und Klang / CH)

## A Überblick über Inhalt und Ziele

Im Mittelpunkt des Moduls stehen das Wechselverhältnis von Medieninhalten und Rassismus sowie die Beschäftigung mit Möglichkeiten eines nichtrassistischen / nichtdiskriminierenden (politischen) Journalismus. Das zum Seminarthema angebotene Fachwissen dient als Grundlage zur Durchführung eigener Recherchen, die in Praxisprojekten in selbst erstellte Beiträge eingehen. Dazu wird das journalistische und technische Fachwissen über Recherche und journalistische Darstellungsformen vermittelt und die im Seminar erarbeiteten Ergebnisse im Internet und in Bürgermedien publiziert und international ausgetauscht.

Das Intermedia Modul III ist ein drei- bis viertägiger Workshop mit festgelegten und variablen Inhalten. **Die festen Inhalte** bestehen aus folgenden Elementen:

Lerninhalte	Lernziele
<b>vor dem Workshop</b>	E-learning Komponente "Audio Live-streaming"
<b>Tag 1 Medien und Rassismus</b>	zeigen, warum und wie Mediendiskursen dominierenden Diskursen aus Politik und Eliten folgen. Wissensgrundlagen über das Wechselverhältnis zwischen Medieninhalten und rassistischen Denk- und Handlungsweisen vermitteln
<b>Dimensionen des Rassismus</b>	ein theoretisches Verständnis von Rassismus zu erarbeiten, das das Erkennen rassistischer Medieninhalte möglich macht. die besondere Bedeutung und die Besonderheiten eines „Eliten-Rassismus“ bei der Konstruktion von rassistischen/diskriminierenden Medieninhalten heraus arbeiten.
<b>Nichtrassistischer Journalismus / Rassismus und Sprache</b>	sprachliche und politische Kriterien für einen nichtrassistischen/nichtdiskriminierenden Journalismus aufzuzeigen und mit den TeilnehmerInnen weiter entwickeln Fachwissen zu Themen rund um Migration, Integration, Diskriminierung als Grundlage für die journalistische Recherche bereit stellen. den TeilnehmerInnen Grundlagen der fortgeschrittenen journalistischen Recherche für die selbstständige journalistische Praxis vermitteln.
<b>Tag 2 Internet Recherche</b>	den TeilnehmerInnen Grundlagen der fortgeschrittenen journalistischen Recherche für die selbstständige journalistische Praxis vermitteln (v.a. mit Internet-Suchmaschinen). Qualität von Information bewerten.
<b>Weblogs, Audioblogs, Podcasting und interkultureller Journalismus</b>	den TeilnehmerInnen technische Tools zur fortgeschrittenen Recherche (z.B. Internetsuchmaschinen) und zur (internationalen) Publikation an die Hand geben (u.a. E-Learning-Modul zu Audio-Live-Streaming)
<b>Zeitraum zwischen den beiden Workshop-Wochenenden: Recherche für Radiobeiträge oder Artikel</b>	Die TeilnehmerInnen sollen über angeleitete Praxisprojekte die Fähigkeit erwerben können, hochwertige Medienbeiträge eigenständig zu erarbeiten und (lokal und international) zu publizieren.
<b>Tag 3 Evaluation von Recherchen</b>	Evaluierung und Verbesserung der Praxisprojekte. Die Wichtigkeit, dass Informationen verlässlich und vorurteilsfrei sein müssen, verstehen lernen.

	<p>Sich mit wichtigen, vor allem öffentlich zugänglichen, Quellen im Internet und deren Glaubwürdigkeit vertraut machen. Verstehen lernen, wie vorurteilsbeladene oder nicht verlässliche Informationen entdeckt werden können.</p> <p>Sich der Fallstricke der Online-Recherche bewußt machen (ungenau, nichtaktuelle, nicht verlässliche Informationen, vorurteilsbeladene oder versteckte Agendas etc.) .</p>
<p><b>Tag 4</b>  <b>Audio-Live-stream, Radiosendung, Online-Publikation</b></p>	<p>Vertiefung der Lerninhalte der E-Learning-Komponente durch angeleitete praktische Anwendung.</p> <p>technische und journalistische Vorbereitung und Durchführung eines Audio-Livestreams.</p> <p>Publikation von Radiobeiträgen oder Artikeln, Radiosendung.</p>

Selbstverständlich können diese Lerninhalte an die besonderen Interessen der jeweiligen Zielgruppe angepasst werden.

**Die variablen Inhalte** drehen sich um **das inhaltliche Thema**, das je nach Arbeitsschwerpunkt oder Interesse der Zielgruppe bzw. länderspezifischen Besonderheiten von der Zielgruppe selbst im Vorfeld des Seminars bestimmt werden kann und aus einem Themenfeld der Interkultur stammen soll. Solche Themen können z.B. sein: Migration, Migrationspolitik der EU, Globalisierung und Migration, Asylpolitik, Rassismus, Rassismus und Sprache, Rassismus in den Medien, Alltagsrassismus, Kultur/kulturelle Identitäten, Interkulturelles Zusammenleben, Integration(sdiskurse), Europäischer Einigungsprozess, Europäische (Sozial)Politik, ethnische und kulturelle Konflikte, die multikulturelle Gesellschaft, Frauenmigration, Lebens- und Arbeitsbedingungen von MigrantInnen, Diskriminierung am Arbeitsplatz, „Ausländerkriminalität“, Lateinamerika, Afrika, Osteuropa, Ethnische Minderheiten, Interreligiöser Dialog, (Anti-)Islamismus, Religiöser Fundamentalismus, Als Flüchtling in Europa (Flüchtlingsgeschichten), Antisemitismus in Europa, Sinti und Roma, Neofaschismus in Europa, Was ist Faschismus?, Deutsche/französische/britische... Kolonialgeschichte, Neokolonialismus, Hybride Identitäten ...

Der ausführliche Ablauf des Modul-III-Workshops ist der Modul-III-Chart im Abschnitt C. zu entnehmen (siehe S. XX sowie CD-ROM). Die ausführliche Beschreibung des Inhalts des gesamten Workshops kommt im Folgenden.



# 1. Medien und Rassismus

von Andreas Linder, Bildungszentrum BürgerMedien, DE

## Das Lerngebiet (Einleitung)

Medien gelten als die vierte Macht im Staat. Sie haben zwar in den meisten Staaten der Europäischen Union einen von Politik und Wirtschaft unabhängigen Status, stehen aber nicht außerhalb der von Machtverhältnissen geprägten gesellschaftlichen Strukturen, sondern sind ein relevanter Teil von ihnen und prägen sie mit. Eine zentrale These der kritischen Medientheorie lautet, dass Medien und deren Inhalte den in der Gesellschaft herrschenden politischen Diskursen folgen und dabei den Rahmen des Sagbaren und Nicht-Sagbaren abstecken. Medien informieren nicht nur, sondern sie formieren und regulieren Diskurse und demzufolge beeinflussen sie das Denken und Handeln der Menschen. Vor allem seit Beginn der 90er Jahre wird der Anteil von Medien an der Konstruktion rassistischer Ein- und Ausgrenzung als maßgeblich erachtet. Der gesellschaftliche Konsens, der von Medien in dieser Phase mit konstruiert wurde, war nach Ansicht kritischer Sozialwissenschaftler in vielen europäischen Staaten ein rassistischer Konsens.

Im Mittelpunkt dieser ersten Einheit des Intermedia Modul-III-Seminar steht deswegen die differenzierte und kritische Darstellung theoretischer und empirischer Erkenntnisse über die strukturellen Dynamiken und Inhalte von „Mainstream“-Medien. Der Schwerpunkt liegt dabei nicht auf den (leicht zu kritisierenden) Boulevard-Medien, sondern auf den für die Prägung von Diskursen wichtigeren (und schwieriger zu analysierenden) „Elite-Medien“. Auch hier wird schon gefragt, inwiefern die alternativen Bürgermedien und deren MacherInnen denselben Strukturen wie die „Elite-Medien“ unterworfen sind bzw. inwiefern sie sich voneinander unterscheiden. Die Informationseinheit zu diesem Thema dient als Basis für die Beschäftigung mit Kriterien und Möglichkeiten für einen nicht-rassistischen Journalismus.

## 1.a Die Lernziele

Die Ziele dieses Modulteils sind:

- Den TeilnehmerInnen Wissensgrundlagen über das Wechselverhältnis zwischen Medieninhalten und rassistischen Denk- und Handlungsweisen zu vermitteln.
- Die differenzierten und kritischen theoretischen Analysen und empirischen Untersuchungen über Rassismus und Diskriminierung von Minderheiten in den Medien darzustellen.
- Aufzuzeigen, dass Medien und Mediendiskurse nicht per se rassistisch und diskriminierend sind, sondern vor allem den Diskursen der herrschenden Politik und des gesellschaftlichen Mainstreams folgen. Das bedeutet zum einen, dass unter anderen gesellschaftlichen Bedingungen auch eine andere Medienpraxis möglich sein kann und zum anderen, dass rassistische Denk- und Handlungsweisen in erster Linie Ergebnisse gesellschaftlicher Machtprozesse sind und erst in zweiter Linie individuelle soziale Praxen, in denen Dominanz- und (Selbst-)Unterwerfung praktiziert werden.
- Die TeilnehmerInnen zu befähigen, rassistische Diskurse in Mainstreammedien selbst erkennen, analysieren und bewerten zu können.
- Kenntnisse über das Bild von MigrantInnen in den Medien sowie deren Repräsentanz in den Medien vermitteln und Alternativen entwickeln.

## 1.b Die Lerninhalte

Dieser Modulteil beginnt mit dem Assoziierungsspiel „Schlag-Zeilen“. Als Einstieg in das Thema werden als rassistisch erachtete und von Medien geprägte Schlagworte, Bilder und Kollektivsymbole präsentiert. Die TeilnehmerInnen können diese mit weiteren Schlagzeilen ergänzen. Dabei wird davon ausgegangen, dass die TeilnehmerInnen aus ihrem Erfahrungsschatz bzw. aus ihrem nationalen oder lokalen Kontext weitere den Teamern nicht bekannte „Schlag-zeilen“ einbringen können. Das kann aufzeigen, welche unterschiedlichen gesellschaftlichen Diskurse und welche unterschiedlichen Kollektivbilder von MigrantInnen und Minderheiten in unterschiedlichen Ländern gezeichnet wurden und werden.

In einem Kurzvortrag werden die zentralen theoretischen Annahmen sowie empirische Erkenntnisse zum Wechselverhältnis zwischen Medien und Rassismus vorgestellt und auf Meta-Plan-Karten auf

eine Moderationstafel gepinnt (so können auch die ebenfalls auf Meta-Plan-Karten vorbereiteten ausführlichen Erläuterungen im weiteren Verlauf des Seminars nachgelesen werden).



EUMC Buch: Racism and cultural diversity in the mass media, Wien 2002.  
<http://www.eumc.europa.eu>

Vor allem das European Monitoring Centre against Racism and Xenophobia (EUMC) mit Sitz in Wien hat wichtige empirische Funde und theoretische Erkenntnisse in seiner Studie „Racism and cultural diversity in the mass media“ (EUMC 2002) zusammengetragen. Diese und andere Erkenntnisse werden in dem Kurzvortrag vorgestellt.

**Hier eine Zusammenfassung der wesentlichen Erkenntnisse über die Berichterstattung und Darstellung von MigrantInnen in europäischen Massenmedien:**

- In den Nachrichten-Genres gibt es nur sehr wenig Hintergrund-Berichterstattung über ethnische, kulturelle und religiöse Themen.
- Ethnische, kulturelle und religiöse Minderheiten sowie MigrantInnen sind in der allgemeinen Berichterstattung unterrepräsentiert und überrepräsentiert in negativen news genres wie z.B. in Kriminalitätsberichten.
- Die Verlässlichkeit von Berichten ist häufig nicht gegeben, weil Informationen nicht genau recherchiert sind.
- MigrantInnen werden vergleichsweise selten als Nachrichten-Quelle angeführt. Die Medien sprechen meist über die MigrantInnen, nicht mit ihnen.
- Die Medien konzentrieren ihre Berichterstattung auf Negativität, Probleme, Kriminalität, Konflikt und das Asylthema.
- Über schon länger ansässige MigrantInnen wird anders berichtet als über neu ankommende Flüchtlinge.
- Wenn über die „multikulturelle Gesellschaft“ berichtet wird, liegt der Schwerpunkt auf einer Polarisierung zwischen den ethnischen, religiösen und kulturellen Minderheiten und „uns“. Dabei sind meistens „wir“ die Opfer und „sie“ das Problem. Es wird dabei zwischen legalen EinwohnerInnen und nichtlegitimen Anderen unterschieden.
- Besondere Relevanz für die Konstruktion von Rassismen hat die Berichterstattung über Kriminalität. Häufig wird Kriminalität ethnisiert. Wenn Nicht-Einheimische an Straftaten beteiligt sind, werden diese besonders negativ dargestellt oder dramatisiert. Kriminalitätsberichte über Asylsuchende sind häufig dramatischer und sensationeller aufgemacht als allgemeine Kriminalitätsberichte. Ausländische Verdächtige oder Kriminelle werden häufig negativer dargestellt, deren Verbrechen als brutaler und gewalttätiger. Kriminalität wird außerdem mit bestimmten migrantischen Gruppen assoziiert. Dies variiert in den Mitgliedsstaaten in der EU (in allen Staaten: Sinti und Roma). In den Medien wird häufig Kriminalität mit Ethnizität assoziiert. Negativität hat aber kaum Nachrichtenwert, wenn es um die Schwierigkeiten von MigrantInnen in ihrem Alltagsleben geht.

Als Ursache für rassistische Darstellungen und Konstruktionen in den Medien werden journalistische Eigengesetzlichkeiten und strukturelle Gründe genannt. Zu den journalistischen Eigengesetzlichkeiten gehören die Gewinnung von Aufmerksamkeit durch Betonung von Gegensätzen oder Skandalisierung, die bevorzugte Darstellung von Ungewöhnlichem und das Anknüpfen an Vorurteile. Zu den strukturellen Gründen gehören u.a. die hierarchischen Strukturen in Medienunternehmen und deren ökonomische Interessen, die Dominanz der Nationalsprache und der begrenzte Zugang von Menschen mit Migrationshintergrund zu Ausbildung und Beschäftigung in den Medien.

► Präsentation *Medien und Rassismus – allgemeine Trends in Europa (EN/DE)*

Weitere Aspekte zu diesem Thema sowie weitere Quellen im Literaturverzeichnis und auf der CD-ROM

**Variation:** Dieser Einführungsvortrag sollte mit spezifischen Erkenntnissen zu dem Land, in dem das Seminar stattfindet, ergänzt werden. Ein derartiger Vortrag zur Situation in Deutschland ist vom Autor entwickelt worden – aufgeteilt in die von der Asyldebatte geprägten 90er-Jahre und die von relevanten diskursiven Veränderungen bestimmte Zeit ab 2000.

► Präsentation *Medien und Rassismus: Deutschland*

Um die theoretischen und empirischen Befunde für die TeilnehmerInnen real erfahrbar und diskutierbar zu machen, folgt auf den Kurzvortrag eine Diskursanalyse zur aktuellen medialen Berichterstattung über ein mit dem Seminarthema verbundenes Ereignis. Dafür werden den TeilnehmerInnen vorbereitete Texte mit Berichten, Kommentaren und Features aus „Elite-Medien“



(Zeitungen, Zeitschriften, Radio und Fernsehen) ausgegeben. Das Ziel der Übung ist, dass die TeilnehmerInnen lernen können, rassistische und diskriminierende Diskurse zu erkennen, zu analysieren und zu bewerten. Im Mittelpunkt steht die Frage, mit welchen konkreten Aussagen, sprachlichen Formulierungen und „heimlichen Botschaften“ das „Wir“ positiv gegen „die Anderen“ abgegrenzt wird. Es soll ermittelt werden, wo statt sachlichen Fakten die momentan herrschende politische Meinung wiedergegeben oder eine solche herrschende Meinung konstruiert wird. Es soll aber auch herausgearbeitet werden, wie und mit welcher Intention Medien eine kritische Perspektive einnehmen und diese gegen die Mainstream-Meinung vertreten.

Im ersten Schritt der Übung sollen die TeilnehmerInnen einzeln und in Kleingruppen Kernaussagen markieren und „heimliche Botschaften“ der Texte heraus arbeiten und sich Notizen zu bestimmten vorbereiteten Fragen machen. Im zweiten Schritt werden die Texte vorgestellt und nach einem Analyseraster gemeinsam diskutiert und ausgewertet.

► *Genaue Erläuterung der Übung auf der [Methodenkarte Diskursanalyse](#)*

### **Didaktischer Hinweis:**

Vorbereitende Texte zu dieser Einheit sollten von allen TeilnehmerInnen vor dem Seminar gelesen worden sein.

Beispiel Diskursanalyse:

### **Diskursanalyse zur Berichterstattung über den Mord an dem holländischen Filmmacher Theo van Gogh**

Für die Diskursanalyse bereitete der Referent ca. 20 Berichte, Reportagen und Kommentare unterschiedlicher deutscher Medien (Presse, Radio, Fernsehen) vor, die sich mit dem Mord an dem Filmmacher Theo van Gogh befassten. Die TeilnehmerInnen wurden in Zweiergruppen aufgeteilt und bekamen jeweils zwei Artikel zugeteilt. In den Textversionen für die TeilnehmerInnen war die Quelle unkenntlich gemacht. Mit folgenden Fragen sollten sich die TeilnehmerInnen ca. 30 Minuten lang nach der Lektüre beschäftigen:

**Lesen Sie sich die Texte genau durch. Markieren Sie mit einem Textmarker Kernaussagen (Schlüsselbegriffe oder Sätze).**

**Machen Sie sich Gedanken zu folgenden Fragen:**

- **Was ist die Kernaussage dieses Texts? Welche politischen Bewertungen enthalten diese Kernaussagen?**
- **Gibt es darüber hinaus eine heimliche Botschaft in diesem Text (zwischen den Zeilen) ?**
- **Welches Bild der „multikulturellen Gesellschaft“ wird in diesem Text gezeichnet?**
- **Was finden Sie inhaltlich sehr gut und was sehr schlecht an diesem Text?**
- **Wer ist van Gogh (gewesen) / Wie wird er charakterisiert?**
- **Wer ist der Mörder gewesen / Wie wird er charakterisiert?**
- **Wer kommt (außer dem Autor/der Autorin) zu Wort? Wer wird zitiert?**
- **Von welcher Zeitung / Radiosender / Fernsehstation könnte dieser Text stammen? Geben Sie zwei oder drei Tipps ab und schreiben Sie sie auf.**

Im Anschluss wurden die Erkenntnisse der TeilnehmerInnen auf Meta-Plan-Karten an der Moderationstafel systematisiert und übersichtlich dargestellt. Es folgte eine Diskussion mit dem Ziel, einschätzen zu können, welchen Gesamteindruck die Gesamtheit der Artikel hinterlässt und welche Wirkung die Artikel auf die öffentliche Meinung gehabt haben könnten.

### **Didaktischer Hinweis:**

Je nach thematischem Focus müssen unterschiedliche Fragen im Zentrum einer Analyse stehen. Bei der Analyse von Filmbeiträgen bedarf es auch Fragen nach der Auswahl und dem Inhalt/der Botschaft von Bildern.

## 2. Dimensionen des Rassismus

### Das Lerngebiet (Einleitung)

Für eine journalistische Beschäftigung mit Themen aus dem Feld der Interkultur ist es notwendig, sich mit Rassismus und dessen Funktionalität für Individuen und Gesellschaft zu befassen. Dafür sind sozialwissenschaftliche Erklärungen zur Definition von Rassismus hilfreich. In dieser Lerneinheit soll vor allem aufgezeigt werden, dass Rassismus hauptsächlich ein strukturelles gesellschaftliches Machtverhältnis ist und erst in der Folge individuelles Fehlverhalten von Individuen. In vielen Ländern Europas wird Rassismus nicht als gesellschaftliches Machtverhältnis erachtet. Oft wird Rassismus von politischen Entscheidungsträgern und medialen Eliten (wie etwa in Deutschland) mit den Ideologien und Handlungen der extremen Rechten gleichgesetzt und geleugnet, dass Rassismus seinen Kern in der Mitte der gesellschaftlichen Wirklichkeit hat. Aus unserer Sicht ist Rassismus „ein System von Dominanz und sozialer Ungleichheit“ (Teun van Dijk), das von einer strukturellen Dominanz der weißen europäischen Mehrheit über nicht-europäische oder als nicht-europäisch erachtete Menschen und Kulturen geprägt ist. Dieses System ist geschichtlich gewachsen und prägt die Realität Europas nach wie vor.



CD- cover der Dokumentation Modul-III Pilotseminars in Darmstadt /DE März 2006

Rassismus ist zum einen nicht an die Anwesenheit von MigrantInnen gebunden – er zeigt sich etwa gegenüber Roma und JüdInnen, die keine MigrantInnen sind oder er zeigt sich bei Menschen, die in ihrem Alltag keinen oder wenig Kontakt mit MigrantInnen haben wie zum Beispiel gesellschaftliche Eliten. Zum anderen wird die rassistische Abgrenzung zwischen dem Wir und den Anderen aber explizit gegen nicht-europäische MigrantInnen gezogen, die durch gesetzliche Regelungen und polizeiliche und militärische Maßnahmen davon abgehalten werden sollen, in die Staaten der Europäischen Union einzuwandern („Festung Europa“). Das derzeit dominierende Muster des Rassismus ist nicht biologistisch, sondern besteht in einer „Ethnisierung der Arbeitskraft“ (Immanuel Wallerstein). Erlaubt und erwünscht sind Einwanderung und Integration von

Menschen, die ökonomisch nutzen. Ausgeschlossen (vom europäischen Reichtum) werden diejenigen, die keinen ökonomischen Nutzen versprechen. Die Reproduktion von Rassismus in Europa erfolgt weniger durch explizit rassistische Handlungen als durch Eliten-Diskurse z.B. über „illegale Migration“ und „europäische Identität“ und durch gesetzliche und wirtschaftliche Maßnahmen. Dabei ist die Situation im heutigen Europa widersprüchlich und komplex: Wesentlicher Bestandteil (inner-)europäischer Politik ist die Bekämpfung von Rassismus auf interpersonaler Ebene im Alltagsleben der Menschen, die Schaffung eines europäischen Bewusstseins, zu dessen Kern ein multikulturelles Zusammenleben gehört sowie politische und gesetzliche Maßnahmen gegen (rechtsextremistischen) Rassismus (z.B. „Europäisches Jahr gegen Rassismus“). Auf der anderen Seite werden rassistische Parteien toleriert, Einwanderung nach Kriterien der ökonomischen Nützlichkeit begrenzt und die europäischen Außengrenzen mehr und mehr geschlossen.

Ein Ansatz dieses Modulelements ist, die Rolle gesellschaftlicher Eliten (Medien, Wirtschaft, Politik) bei der Reproduktion rassistischer Dominanzverhältnisse zu problematisieren. Kennzeichnend für die Eliten ist, dass sie durch eine verschleiende positive Selbstdarstellung (z.B. Menschenrechtsrhetorik) leugnen, etwas mit Rassismus zu tun haben. Kritik an dieser Spielart des institutionellen Rassismus durch journalistische Praxis zu fördern, ist ein Schwerpunkt dieses Moduls. Darüber hinaus kann natürlich auch der Alltagsrassismus der „normalen“ Bevölkerung in den Blick genommen werden. Auch dieser kann und sollte zum Focus einer kritischen (politischen) Berichterstattung in Alternativmedien werden, steht allerdings nicht im Zentrum dieses Moduls. Für eine Berichterstattung

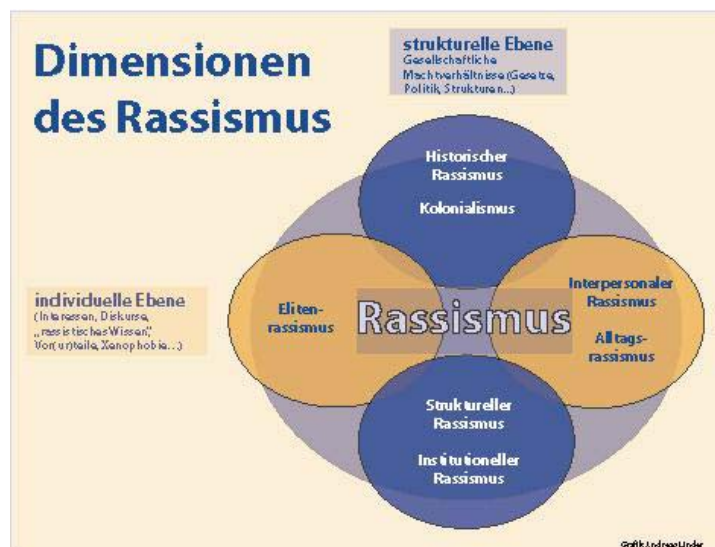
gegen Rechtsextremismus und Neofaschismus gelten besondere Regeln, auf die in der Einheit „nichtrassistischer Journalismus“ gesondert eingegangen wird. Als gesellschaftlich überwiegend geächtete Gruppierungen fällt die Kritik an deren extremistischen Ideologien und Handlungen leichter als die Kritik am gesellschaftlichen Mainstream. Eine intensive journalistische Beschäftigung mit dem Neofaschismus in Europa ist eine herausragende Aufgabe im Kampf gegen Rassismus, für Demokratie und (soziale) Menschenrechte in Europa.

## 2.a. Die Lernziele

- Das eigene Rassismus-Verständnis herausfinden und reflektieren.
- Definitionen und Dimensionen von Rassismus kennen lernen und vergleichen lernen.
- Ein theoretisches Verständnis von Rassismus erarbeiten, das das Erkennen rassistischer Medieninhalte möglich macht.
- Die besondere Bedeutung und die Besonderheiten eines „Eliten-Rassismus“ bei der Konstruktion von rassistischen/diskriminierenden Medieninhalten heraus arbeiten.
- Begriffe und deren Verwendung unterscheiden lernen (in einigen europäischen Ländern wie z.B. in Deutschland dominiert immer noch die Verwendung von Begriffen wie zum Beispiel „Ausländerfeindlichkeit“, die ein zugrundeliegendes gesellschaftliches Machtverhältnis (Rassismus) verschleiern).
- Eigene „Bilder“ über „Andere“ ermitteln und reflektieren.

## 2.b. Die Lerninhalte

Um den TeilnehmerInnen nicht einfach von den Referenten favorisierte Rassismus-Definitionen aufzudrängen, soll am Anfang dieser Einheit eine Erfahrungshebung erfolgen. In einer Einstiegsübung sammeln die TeilnehmerInnen in einem Brainstorming eigene Aussagen zu der Frage „Was ist meine Rassismus-Definition?“ Diese werden geordnet nach Aussagen zu verschiedenen Dimensionen von Rassismus (Alltagsrassismus / geschichtlicher Rassismus, (Neo-)Kolonialismus / institutioneller Rassismus / Rechtsextremismus) und gemeinsam kurz besprochen. Es wird dabei von der Annahme ausgegangen, dass die TeilnehmerInnen Aspekte aus verschiedenen Dimensionen von Rassismus anführen, sodass nach diesen Dimensionen systematisiert werden kann und weitere Informationen hierzu gegeben werden können.



Dies schafft den Übergang zu einer genaueren Beschäftigung mit „Eliten-Rassismus“, dessen Analyse für das Verständnis des Verhältnisses zwischen Mediendiskursen und Rassismus zentral ist. Hierfür können in der Einheit über Medien und Rassismus, vor allem in der Diskursanalyse gemeinsam erarbeitete Aspekte aufgegriffen und verallgemeinert werden sowie mit zusätzlichen Thesen ergänzt werden. Von den Referenten werden in einem Kurzvortrag die Kernthesen zu „Eliten-Rassismus“ vorgetragen.

- Präsentation *Dimensionen des Rassismus*

## 3. Nicht-rassistischer Journalismus / Rassismus und Sprache

### Das Lerngebiet (Einleitung)

*„Sprache spielt in unseren Seminaren, wie auch in der Gesellschaft, eine entscheidende Rolle: Sie ist wesentlicher Bestandteil unserer Kommunikation. Gleichzeitig strukturiert sie unser Denken und gibt diesem einen wesentlichen Ausdruck. Sprache ist damit immer auch Produkt sowie Spiegel unserer Gesellschaft. Das kann in einer rassistisch, sexistisch, antisemitisch ... geprägten Gesellschaft nur heißen, dass auch unsere Sprache von Rassismus, Sexismus, Antisemitismus ... durchzogen ist.“ (Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit)*

RedakteurInnen nichtkommerzieller Bürgermedien haben gegenüber professionellen KollegInnen einen gewissen Vorteil, da sie von Einschaltquoten unabhängig sind und sich in ihrer inhaltlichen Ausrichtung nicht an den Interessen von wirtschaftlichen (Medien-)Konzernen, politischen Parteien und Organisationen orientieren müssen. Insoweit kann im Bereich der Alternativmedien die These, dass die Diskurse der Medien den Diskursen der Herrschenden folgen, relativiert werden. Dennoch muss davon ausgegangen werden, dass die MacherInnen nichtkommerzieller Medien genauso von gesellschaftlich dominierenden Diskursen beeinflusst sind wie ihre KollegInnen in den Mainstream-Medien.

Im Zentrum dieses Modulteils steht nun die Frage, wie ein guter und professioneller nicht-rassistischer Journalismus betrieben werden kann. Allgemeingültige Rezepte hierfür gibt es nicht. Im Unterschied zu Analysen rassistischer Medieninhalte ist die Literaturlage darüber, wie man es gut und anders machen kann, sehr dünn. Beispiele guter Praxis sind von diversen Instituten und Journalistenschulen gesammelt worden. Diese bieten aber meist nur eine Übersicht von „best practise“-Produkten, gehen aber zur Entstehungsweise, also zur konkreten praktischen Vorgehensweise, selten ins Detail. In den nichtkommerziellen Bürgermedien selbst sind bisher keine konkreten Handlungsanleitungen für einen nicht-rassistischen Journalismus entwickelt worden. Die Redaktionsstatuten vieler Sender beinhalten lediglich plakative „Anti-Formulierungen“ (anti-rassistisch, anti-sexistisch...), mit denen das Vermeiden von Diskriminierungen aller Art in der redaktionellen Praxis eingefordert wird. Konkrete redaktionelle „codes of practise“ existieren jedoch nicht, weswegen es nicht selten zu problematischen inhaltlichen Aussagen in Beiträgen und Sendungen kommt.

Die öffentlich-rechtlichen Medien halten ihre diesbezüglichen Aus- und Fortbildungsprogramme unter Verschluss, so dass die in diesem Modulteil vorgestellten allgemeinen Handlungsanweisungen für nicht-rassistischen Journalismus auf einigen wenigen konkreten Handlungsanleitungen von Instituten und Journalistengewerkschaften (siehe Literaturangaben) sowie eigener Entwicklungsarbeit im Projekt Inter.Media basieren.

Diese Moduleinheit eröffnet den Übergang von der theoretischen Beschäftigung mit dem Seminarthema zur eigenen Praxis der TeilnehmerInnen im Seminar, ohne zunächst eine reflexive Ebene zu verlassen.

### 3.a Die Lernziele

- Sprachliche Fähigkeiten für eine nicht-rassistische Medienpraxis (Texte, Moderation, Beitrags- und Sendungsgestaltung) entwickeln
- Sensibilisierung für alltagssprachliche Redewendungen, die rassistische/ diskriminierende Inhalte haben
- Begriffe und deren Verwendung unterscheiden lernen (Rassismus, Ausländerfeindlichkeit, Rechtsextremismus, Xenophobie)
- Inhaltliche Kriterien („codes of practise“) für nicht-rassistischen Journalismus kennen lernen
- Beispiele guter Praxis anderer Medien kennen lernen und reflektieren
- Eigene Kriterien für nicht-rassistischen Journalismus für die eigene Praxis entwickeln
- Chancen der Bürgermedien herausarbeiten, wie eine interkulturelle Gesellschaftsrealität angemessen journalistisch abgebildet werden kann.

### 3.b Die Lerninhalte

In einer relativ kurzen Übung zu Beginn der Einheit geht es um Rassismus im Kontext des Sprachgebrauchs und konkret um die Mediensprache. Eine Sensibilisierung für die Rolle von Sprache, für Entstehung, Bedeutung, Funktion und Wirkung von Begriffen ist gerade für die

Medienpraxis von hoher Bedeutung. Sensibilisierung bedeutet in diesem Kontext vor allem auch Sensibilisierung für die eigene Verstricktheit in diskriminierende Diskurse: Es geht also nicht nur darum, mit welchen sprachlichen Mitteln (andere) Medien welche Wirkungen erzeugen, sondern wie die TeilnehmerInnen in ihrer eigenen journalistischen Praxis mit Sprache umgehen. Dabei sollen die TeilnehmerInnen nicht entlarvt werden. (Diskriminierende) sprachliche Ausdrucksweisen und Gewohnheiten, die häufig ihre Wurzel in der eigenen Sozialisation haben und als normal erlebt werden, sollen bewusst gemacht und reflektiert werden. Dazu dient die Übung „Weißeuropa“, die als abgewandelte Übung aus dem Baustein zur nichtrassistischen Bildungsarbeit des DGB-Bildungswerk Thüringen übernommen ist. In dieser Übung geht es darum, die Bedeutung von „weiß“ im alltäglichen Sprachgebrauch, aber auch bei der Medienarbeit zu untersuchen. Wörtern, in denen „weiß“ bzw. dessen Gegenteil vorkommt wie z.B. „Weißeuropäer“ oder „Schwarzmarkt“ werden von den TeilnehmerInnen Begriffe gegenüber gestellt, die das Gegenteil ausdrücken sollen. Die Übung soll den diskriminierenden Gehalt alltäglich benutzter Begriffe sichtbar machen.

► Methoden-Karte *Nichtrassistischer Journalismus: Weißeuropa*

**Didaktischer Hinweis:** In einer internationalen Gruppe müssen Begriffe in der Referenzsprache ausgewählt werden, die allen TeilnehmerInnen geläufig sind – oder es muss vor Beginn die Bedeutung der verwendeten Begriffe verständlich gemacht werden. Vermutlich ist diese Übung nur in einem Seminar mit Deutsch als Referenzsprache sinnvoll einsetzbar.

Das Ziel der folgenden Schwerpunkt-Einheit zu nichtrassistischem Journalismus ist, dass die TeilnehmerInnen für ihre eigene journalistische Praxis Kriterien erarbeiten können, die sie in den folgenden Tagen in eigenen Übungsbeiträgen zum Seminarthema umsetzen können. Zur Annäherung an inhaltliche Kriterien für nichtrassistischen Journalismus präsentieren die SeminarleiterInnen zunächst Erkenntnisse aus Untersuchungen aus der Wissenschaft und der journalistischen Praxis. Dies soll nicht dazu dienen, strikte Vorgaben zu machen, sondern den TeilnehmerInnen ein Instrumentarium an die Hand geben, mit dem sie im darauf folgenden Schritt ihre eigene Praxis kritisch reflektieren und die für sie selbst relevanten Kriterien erarbeiten können. Im Zentrum dieses Modulteils steht deswegen eine ausführliche Analyse von ausgewählten Beiträgen aus dem Bestand der nichtkommerziellen Medien entlang eines vorbereiteten Fragebogens. Diese von den TeilnehmerInnen selbst durchgeführte und ausgewertete Analyse soll Lernprozesse ermöglichen, die der Optimierung der Ergebnisse in der eigenen journalistischen Praxis dienen.

*Erforderlich ist ... eine besonders sensible und sorgfältige Gestaltung der Berichterstattung. Diese setzt einmal umfassendes Wissen über die in Frage stehenden Zusammenhänge und deren Hintergründe voraus.... Das aber genügt nicht allein. Wichtig ist darüber hinaus, dass Journalistinnen und Journalisten sich der Macht des Mediendiskurses bewusst sind oder werden und insbesondere auf Negativdarstellungen, begleitet von suggestiven Kollektivsymbolen, auf Nahelegungen, unausgesprochene Vorurteile und übertreibende bzw. verzerrende Schaubilder verzichten.*

(Siegfried Jäger, Duisburger Institut für Sprach- und Sozialforschung, 1993)

Im Folgenden werden aus verschiedenen Quellen zusammen getragene Vorschläge für nichtrassistischen Journalismus zusammenfassend dargestellt werden. Im Vortrag geschieht dies ausführlicher und mit näheren Erläuterungen. Zur vertiefenden Beschäftigung sei auf die Literaturangaben verwiesen.

- das **Wie** der Berichterstattung ist entscheidend. Es dürfen weder rassistische Ressentiments noch rechtsextremes Gedankengut popularisiert werden. Auf Negativdarstellungen, suggestive Kollektivsymbole, unausgesprochene Vorurteile und übertreibende bzw. verzerrende Schaubilder muss verzichtet werden.
- Umfassendes Wissen über Zusammenhänge und Hintergründe ist wichtig. Im Zentrum jedes Medienprodukts muss die Darstellung gut recherchierter Fakten stehen.
- Über den Alltag von Einwanderern und Flüchtlingen soll ausführlich berichtet werden. Wichtig ist dabei, hervorzuheben, dass diese nicht die Ursache von gesellschaftlichen Problemen sind, sondern dass diese gesellschaftlichen Probleme auch bestehen würden, wenn es keine Einwanderer und Flüchtlinge gäbe.
- Straftaten von Einwanderern und Flüchtlingen müssen immer auf dem Hintergrund der besonderen Situation dieser Bevölkerungsgruppe dargestellt werden. Ist ein solcher nicht gegeben, besteht auch keine Notwendigkeit, sie als Straftaten von Einwanderern und Flüchtlingen zu markieren. Hinweise auf kulturellen Hintergrund, Herkunft und Hautfarbe von Straftätern sollen nicht besonders hervorgehoben oder dramatisiert werden, sondern als Teil der Sachlage dargestellt werden. Objektiv

unmenschliche Handlungsweisen von Migranten (z.B. Blutrache) dürfen aber auch nicht bagatellisiert werden.

- Über Rechtsextremismus und dessen Ideologien und Akteure muss umfassend aufgeklärt werden. Über Rechtsextremismus soll nicht erst dann berichtet werden, wenn Anschläge oder sonstige Gewalttaten erfolgen. Ein besonderes Augenmerk muss auf rechte Ideologieschmieden und auf die Verbindungslinien zwischen Diskursen des gesellschaftlichen Mainstreams und rechtsextremen Diskursen gerichtet werden. Rechtsextremisten soll in den Medien kein Forum geboten werden für rassistische Propaganda.
- Eine Mehrfachstigmatisierung von „Nicht-Einheimischen“ als Nicht-Europäer, als Objekt und als Opfer muss vermieden werden.
- Flüchtlinge und MigrantInnen sollen in den Medien selbst zu Wort kommen. Es soll nicht über sie gesprochen werden, sondern mit ihnen.
- Bei der Wortwahl in Bezug auf Flüchtlinge und MigrantInnen ist Vorsicht geboten. Pauschalisierungen und Stigmatisierungen sollten vermieden werden.
- EinwandererInnen sollen nicht als homogene Gruppen („die Türken“) oder als monolithischer Block dargestellt werden, sondern als genau so komplex, widersprüchlich und differenziert wie die dominierende gesellschaftliche Mehrheit.
- Vor der Recherche oder z.B. vor Interviews mit Minderheitengruppen müssen eigene Vorurteile und eigenes Schwarz-Weiß-Denken ernst genommen und in der konkreten Recherche-Situation nach Möglichkeit beiseite geschoben werden.
- Da viele soziale Verhältnisse zwischen unterschiedlichen Gruppen kompliziert und konfliktreich sind, haben meist beide Seiten legitime Anliegen und Perspektiven. Diese fair und genau zu beschreiben, ist eine wichtige journalistische Aufgabe. Schwierige soziale Konstellationen und Probleme sollen nicht in Schwarz-Weiß-Begriffen dargestellt werden.

► Präsentation *Nichtrassistischer Journalismus*

Solche Kriterien sind nur dann real erfahrbar, wenn sie an der eigenen Praxis überprüft werden können. Um eine solche Überprüfung durchführen zu können, eignet sich eine Inhaltsanalyse selbst erstellter Beiträge. Das Ziel dieser Übung, für die ein Zeitbudget von bis zu 3 Stunden eingeplant werden muss, ist eine Sensibilisierung für sprachliche Mittel, die Förderung der Kritikfähigkeit der TeilnehmerInnen und die Förderung der Fähigkeit, inhaltliche Kriterien auf ihre Realisierbarkeit zu überprüfen. Als Beispiele für die inhaltliche Analyse und Bewertung von Radiobeiträgen (alternativ: Zeitungartikel, Fernsehbeiträge) werden Beiträge aus dem Fundus der Bürgermedien zur Auswahl gestellt, die von den Teamern bereits als gut, aber teilweise als verbesserungsfähig erachtet werden. Die TeilnehmerInnen können für diese Übung auch von ihnen selbst erstellte Beiträge verwenden. Für die Analyse wurde ein Fragebogen entwickelt, der geeignet ist, Beiträge nach verschiedenen thematischen Fragestellungen zu diskutieren und zu bewerten. Zweiergruppen wählen einen Beitrag (3-8 min.) aus, hören diesen an und bewerten den Beitrag unter Verwendung des vorgefertigten Fragebogens. Die Ergebnisse der Analyse werden im Plenum vorgestellt. Aus den Ergebnissen fassen die TeilnehmerInnen in einem weiteren Schritt die für sie wichtigsten Kriterien für nichtrassistischen Journalismus in einem Kriterienkatalog zusammen.

Die thematischen Fragestellungen des Fragebogens sind:

- **Hintergrundinformation / Recherche:** Hier wird danach gefragt, ob der Beitrag genügend Hintergrundinformationen zum gesellschaftlichen Kontext enthält und wie gründlich und glaubwürdig diese Recherche ist.
  - **Bildsprache:** Hier wird danach gefragt, ob und welche diskriminierenden Negativdarstellungen der Beitrag enthält.
  - **Sprache:** Es wird u.a. danach gefragt, durch welchen sprachlichen Duktus die Moderation des Beitrags geprägt ist und welche weiteren sprachlichen Besonderheiten (z.B. Tempo, Betonung, Sprachstil, Fremdworte, Dialekt...) auffallen.
  - **Repräsentanz der „Anderen“:** Es wird danach gefragt, wer in dem Beitrag durch direkte Rede zu Wort kommt und wie „die Anderen“ in dem Beitrag konstruiert werden.
  - **Verhältnis zu den „Anderen“:** Es wird danach gefragt, wie sich der Autor/die Autorin in dem Beitrag gegenüber den „Anderen“ positioniert und inwiefern diese Positionierung geeignet ist, zum Abbau von Rassismen und Diskriminierung beizutragen.
- Auch zum jeweiligen thematischen Focus eines Beitrags enthält der Fragebogen eine spezifische Einheit. Drei Beispiele:
- **Focus „Best Practise“:** Wenn sich der Focus des Beitrags mit gelungenem Handeln gegen Rassismus und Diskriminierung auseinandersetzt, wird zunächst danach gefragt, auf welchen Themenbereich (z.B. erfolgreiche interkulturelle Aktivitäten und Projekte / erfolgreiche Modelle der Integration von MigrantInnen in den Arbeitsmarkt usw.) sich der Beitrag konzentriert und danach, was diesbezüglich in dem Beitrag besonders gelungen ist bzw. verbessert werden könnte. Ziel der gesamten Übung ist auch, dazu anzuregen, sich in der journalistischen Praxis mit positiven

Beispielen wie etwa erfolgreichen Initiativen gegen Rassismus und Rechtsextremismus zu beschäftigen.

● **Focus Berichterstattung über „Ausländerkriminalität“:** Diesem sensiblen Themenbereich soll ebenfalls besondere Aufmerksamkeit zukommen. Hier wird vor allem danach gefragt, wie Straftaten oder sonstige Delikte von Einwanderern im Beitrag dargestellt werden und welchen Stellenwert die Darstellung von kulturellem Hintergrund, Herkunft und Hautfarbe im Beitrag einnehmen.

● **Focus „Rechtsextremismus“:** Hier wird zunächst danach gefragt, welchen näheren Focus der Beitrag behandelt (z.B. Gewalttaten von Rechtsextremen, Ideologie und politische Ziele) und dann vor allem, ob der Beitrag Hintergrund-Informationen über rechtsextreme Ideologie und deren Protagonisten und/oder über die Verbindungen zwischen Mainstream-Ideologien und rechtsextremistischen Ideologien und Handlungsweisen beinhaltet.

Weitere thematisch spezifische Frageblöcke siehe in der Methodenkarte:

● **Focus „Berichterstattung über religiöse oder kulturelle Differenzen / Konflikte“**

● **Focus „Berichterstattung über Asyl- und Migrationspolitik“**

● **Focus „Berichterstattung über ‚Integration‘ oder das Alltagsleben von MigrantInnen in den europäischen Gesellschaften“**

► Methoden-Karte Fragebogen *Nichtrassistischer Journalismus – Analyse von Beiträgen*

Der Fragebogen eignet sich auch für die Analyse von Beiträgen, die sich bereits an nichtrassistischen Kriterien orientieren. Es wird beispielsweise auch erforscht, inwiefern der Beitrag positiver Diskriminierung Vorschub leistet, Flüchtlinge oder Migranten als Opfer stilisiert oder Verharmlosungen oder Unterschlagungen aus falsch verstandener Solidarität einnimmt. Der Fragebogen kann auch unabhängig von der Seminarsituation zur Selbst-Evaluation verwendet werden.

Die bisher durchgeführten Seminareinheiten des ersten Workshoptages können im Abendprogramm ergänzt werden, z.B. mit einem Expertenvortrag zum inhaltlichen Seminarthema.

## Literatur

zu 1. Medien und Rassismus

BUTTERWEGGE, Christoph / HENTGES, Gudrun (Hg.) (2006): Massenmedien, Migration und Integration. Wiesbaden.

CHOMSKY, Noam (1997): Warum die Mainstreammedien Mainstream sind. In: Z-Magazine. [www.z-mag.de](http://www.z-mag.de)

VAN DIJK, Teun A.(o.J.): The mass media today: Discourses of domination or diversity. [www.discourse-in-society.org](http://www.discourse-in-society.org)

European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia (EUMC, 2002): Racism and Cultural Diversity in the Mass Media. Wien.

European Commission against Racism and Intolerance (ECRI, 2000): Examples of „good practises“ to fight against racism and intolerance in the European media. Strasbourg. [www.ecri.coe.int](http://www.ecri.coe.int)

JÄGER, Siegfried / LINK, Jürgen (Hg.) (1993): Die vierte Gewalt. Rassismus und die Medien. Duisburg.

JUNGK, Sabine (1997): Mehr Farbe in die Medien – ein Projekt zur interkulturellen Öffnung von Rundfunkanstalten. In: BUTTERWEGGE, Christoph / HENTGES, Gudrun /SARIGÖZ, Fatma (Hg.): Medien und multikulturelle Gesellschaft. Opladen, S. 207-227.

NEUMANN, Ursula (2002): Die Darstellung von Migrantinnen und Migranten in den Medien. In: Medien und Erziehung merz, 2002/05. München.

STOA (ed.) (2002): Tuning into diversity. Immigrants and ethnic minorities in mass media. Representation and policies. Rome. [www.multicultural.net](http://www.multicultural.net)

zu 2. Dimensionen des Rassismus

AUTRATA, Otger / KASCHUBA, Gerrit / LEIPRECHT, Rudolf / WOLF, Cornelia (1989): Theorien über Rassismus. Hamburg.

DEMIROVIC, Alex / BOJADZIJEV, Manuela (2002): Konjunkturen des Rassismus, Münster 2002.

VAN DIJK, Teun A. (2005): Elite discourse and institutional racism. Typescript. Barcelona. [www.discourse-in-society.org](http://www.discourse-in-society.org)

HALL, Stuart (1996): Rassismus und kulturelle Identität. Hamburg.

ROMMELSPACHER, Birgit (1995): Dominanzkultur. Texte zu Fremdheit und Macht. Berlin.

zu 3. Nichtrassistischer Journalismus

European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia (EUMC, 2002): Racism and Cultural Diversity in the Mass Media. Wien.

MEDIA DIVERSITY INSTITUTE (2002): Reporting Diversity Manual. London. [www.media-diversity.org](http://www.media-diversity.org)

OnLine/More Colour in the Media: Europäisches Manifest der multikulturellen BürgerInnen-, Minderheiten- und Alternativmedien. [www.multicultural.net](http://www.multicultural.net)

ZARA (Zivilcourage und Antirassismuarbeit) (2002): Strategien gegen Rassismus in den österreichischen Medien. Wien. [www.zara.or.at](http://www.zara.or.at)

## 4. Internet-Recherche für JournalistInnen

von David Röhler, Verband Freier Radios Österreich (AT), [www.netzkompetenz.at](http://www.netzkompetenz.at)

### 4.a Lernziele

Das Internet bietet Zugang zu einer Fülle von Informationen zu unzähligen Themen, die von Menschen aus der ganzen Welt stammen. Zurzeit (Oktober 2005) sind bei Google mehr als 8.000.000.000 Web-Seiten erfasst.

*Der Traum, der hinter dem Internet steht, ist der von einem gemeinsamen Informationsraum, in dem wir kommunizieren, da wir Information zugänglich machen. Essenziell ist dabei die Universalität: die Tatsache, dass ein Hypertext-Link zu allem führen kann, sei es etwas Persönliches, Lokales oder Globales, nur grob skizziert oder genau ausgearbeitet. Dieser Traum hatte auch noch einen zweiten Teil, der voraussetzt, dass das Web von so vielen Menschen genutzt wird, dass es einen realistischen Spiegel (oder sogar die Verkörperung) darstellt, wie wir arbeiten, leben, miteinander umgehen. Sobald der aktuelle Stand unserer Interaktionen online ist, könnten wir ihn mithilfe von Computern analysieren, unser Tun verstehen, feststellen, wo jedeR einzelne hingehört und wie wir besser zusammenarbeiten können.<sup>1</sup>*

Um sich Zugang zu diesem gemeinsamen Informationsraum zu verschaffen, sind Suchmaschinen und andere Möglichkeiten, Informationen aus dem Internet herauszufiltern, sehr hilfreich. Auch wenn es außer Google noch andere Werkzeuge gibt, um an wertvolle Informationen zu gelangen, so ist Google doch ein sehr leistungsfähiges Instrument. Die Workshop-TeilnehmerInnen lernen souverän und auf hohem Niveau damit umzugehen, wobei andere Suchportale ebenfalls mit einbezogen werden. Auch die Nutzung anspruchsvollerer Suchoptionen, wie zum Beispiel die Suche in Berichten, Bildern, speziellen Dokumenten oder Newsgroups, wird behandelt.

Zudem wird die wachsende Monopolstellung von Google auf dem Suchmaschinenmarkt thematisiert. Für all diejenigen, die auf der Suche nach speziellen Informationen sind, ist ein Einblick in die Funktionsweise von Google wichtig. Aufgrund seines Suchalgorithmus filtert Google populäre Informationen heraus. Popularität ist jedoch selten ein Zeichen von Qualität. Besonders für engagierte „Bürger-JournalistInnen“<sup>7</sup>, die sich mit Themen wie Rassismus und Fremdenfeindlichkeit, Migration und Integration beschäftigen, ist zuverlässige Information unerlässlich.

Die TeilnehmerInnen lernen nicht nur, wie sie nützliche Informationen finden, sie erhalten zudem Richtlinien, mit deren Hilfe sie die Qualität von Informationen einschätzen können. Ist diese Website zuverlässig? Wie kann die Zuverlässigkeit überprüft werden? Wie erkennt man sogenannte „Hoaxes“ (Seiten, auf denen bewusst Fehlinformation verbreitet wird)? Außerdem sollen die TeilnehmerInnen dazu ermutigt werden, auch andere und insbesondere spezialisierte Suchmaschinen zu verwenden, um in Nachrichtenquellen oder alternativen Medien wie zum Beispiel Blogs fündig zu werden. Zurzeit sind Weblogs stark im Kommen. Sie bieten jedem/Jeder ohne großen Aufwand die Möglichkeit etwas zu veröffentlichen. In Weblogs sind alternative Informationen zu finden und solche, die von den traditionellen Medien oft übersehen werden. Wer im Bereich der Community Medien tätig ist, sollte deshalb die Bedeutung von Weblogs in der Informationslandschaft kennen.

### 4.b Lerninhalte

Die Einheit beginnt mit einer kurzen Einführung in die Struktur des Internets, seine Geschichte und wie das System der Domainnamen funktioniert.

Nach der Einführung folgt eine Präsentation von Hilfsmitteln für die Informationsbeschaffung, on- und offline.

- Suchmaschinen
- Häufige Probleme
- Kataloge
- Foren, Newsgroups
- Meta-Suchmaschinen
- Spezialisierte Suchmaschinen (Medien, Wissenschaft, Blogsuche ...)
- Google und Alternativen

<sup>1</sup> The World Wide Web: a very short personal history <http://www.w3.org/People/Berners-Lee/Shorhistory>

<sup>7</sup> Der Begriff ist abgeleitet aus der englischen Bezeichnung „citizen journalists“, der sich insbesondere angesichts der zunehmenden Nutzung von weblogs als Artikulationsmedium (siehe folgendes Kapitel) etabliert hat. Die zunehmende Verwendung dieses Begriffs zeigt einerseits die wachsende Bedeutung zivilgesellschaftlicher Medien auf. Andererseits scheint und der Begriff des/der BürgerIn nicht unproblematisch, da sich gerade die derzeitige europäische Migrationspolitik über die Definitionsmacht, wer BürgerIn ist und wer nicht, manifestiert. Wir verwenden diesen Begriff hier daher unter Anführungszeichen, um auf einen laufenden Diskurs zu verweisen, ohne diesen 1:1 zu übernehmen.



Wie arbeiten Suchmaschinen? Kann der quantitative Algorithmus von Suchmaschinen auch auf die Qualität übertragen werden? Was ist ein Spider? Was ist ein Index? Was können Suchmaschinen der Zukunft leisten? Wodurch wird die Suche effektiver?

### Methodische Richtlinien

In dem Workshop wird nach **John Keller's ARCS-Motivationsmodell** gearbeitet – Aufmerksamkeit, Relevanz, Selbstvertrauen und Zufriedenheit.<sup>8</sup>

**Aufmerksamkeit.** Die Wahrnehmung durch neuartige, unerwartete, unvereinbare und ungewisse Lernelemente schärfen. Neugier durch Anregung zu informationssuchendem Verhalten stärken; Fragen stellen oder die Lernenden Fragen oder ein zu lösendes Problem aufwerfen lassen. Interesse durch variierende Lernelemente aufrechterhalten.

**Relevanz.** Diese Kategorie soll während des Workshops immer wieder betont werden, um die Motivation zu fördern. Klare Sprache und konkrete Beispiele, mit denen die Lernenden vertraut sind, verwenden. Beispiele und Konzepte liefern, die auf die Erfahrungen und Werte der Lernenden abgestimmt sind. Zielorientierte Aussagen und Thesen formulieren. Erklären, warum das Thema für gegenwärtige und zukünftige Anwendungen nützlich ist.

**Selbstvertrauen.** Die Lernenden sollen durch Erfolge Selbstvertrauen entwickeln. Die Anforderungen so abstimmen, dass ein angemessener Erfolg sowohl unter Lernbedingungen als auch in der Praxis möglich ist. Den Lernenden zeigen, dass seine oder ihre Bemühungen die Konsequenzen direkt beeinflusst. Positive Erwartungen aufbauen. Feedback geben und interne Erfolgserwartungen fördern. Den Lernenden durch die Darlegung von Anforderungen und Kriterien helfen, die Aussicht auf Erfolg einschätzen zu können.

**Zufriedenheit.** Möglichkeiten bieten, neu erworbenes Wissen oder etwas neu Erlerntes in einer realen oder simulierten Umgebung auszuprobieren. Feedback und Lob sind wichtig, um das gewünschte Verhalten aufrechtzuerhalten. Bei der Erfüllung bestimmter Aufgaben müssen feste Standards und Folgen eingehalten werden. Positives Feedback richtig einsetzen: Die Ergebnisse der Bemühungen der Lernenden sollen den Erwartungen entsprechen.

### Beispiel einer Präsentation: Erweiterte Suche mit Google

Mit der „Erweiterten Suche“ gibt es zahlreiche Möglichkeiten, die Suchergebnisse zu verbessern. [http://www.google.de/advanced\\_search?hl=de](http://www.google.de/advanced_search?hl=de)

Bei der Suche mit Google kann man viel mehr tun, als nur Suchbegriffe einzugeben. Mit Hilfe der „Erweiterten Suche“ kann nach Web-Seiten gesucht werden, die

- ALLE Suchbegriffe enthalten, die eingegeben wurden
- den Satz genau so enthalten, wie er eingegeben wurde
- mindestens eines der Wörter enthalten, die eingegeben wurden
- KEINES der Wörter enthalten, die eingegeben wurden
- in einer bestimmten Sprache verfasst wurden
- in einem bestimmten Format erstellt wurden
- in einer bestimmten Zeitspanne aktualisiert wurden
- Zahlen in einer bestimmten Reihenfolge erhalten
- sich auf einer bestimmten Domain oder Website befinden
- nur jugendfreie Inhalte enthalten

### Beispiel einer Präsentation: Google

Google bietet Zugang zum umfangreichsten Internetverzeichnis, das von Menschen erstellt wird. Information kann dort nach Stichworten abgerufen werden. Das Open Directory-Projekt, auf das Google zugreift, ist das umfassendste Verzeichnis im Web, das nicht von einer Maschine automatisch generiert ist. Entwickelt und aktualisiert wurde und wird es von zahlreichen freiwilligen RedakteurInnen auf der ganzen Welt. Das „Open Directory“ ist die am weitesten verbreitete Datensammlung von Webinhalten, die „händisch“ katalogisiert wird. Zahlreiche ehrenamtliche „NetzbürgerInnen“ sind die treibende Kraft hinter dieser wichtigen Informationsquelle im Internet. Sie erstellen und erweitern das „Open Directory“ laufend. Jeder Mensch kann sich an der Redaktion dieses offenen Internetverzeichnisses beteiligen.

### Beispiel einer Präsentation: archive.org

Hier sind Web-Seiten zu finden, die nicht (mehr) online sind.

Eine unermessliche Fundgrube für Texte, Fotos, Musik und Videos, die für andere Medienproduktionen verwendet werden können. „Das Internetarchiv ist eine nicht-kommerzielle Organisation, die mit dem Ziel eine ‚Internetbibliothek‘ aufzubauen entstanden ist, die ForscherInnen, HistorikerInnen und WissenschaftlerInnen historische Sammlungen in digitalem Format permanent zugänglich macht. Das Archiv mit Sitz im Presidio von San Francisco wurde 1996 gegründet und

<sup>8</sup> [http://chd.gse.gmu.edu/immersion/knowledgebase/strategies/cognitivism/keller\\_ARCS.htm](http://chd.gse.gmu.edu/immersion/knowledgebase/strategies/cognitivism/keller_ARCS.htm)

bekam seitdem Daten von Alexa Internet und anderen kostenlos zur Verfügung gestellt. Seit Ende 1999 nimmt die Organisation auch umfassendere Sammlungen auf. Inzwischen findet man im Internetarchiv Texte, Audioformate, bewegte Bilder und Software sowie archivierte Websites.“

<http://www.archive.org>



Internet Recherche beim Modul III Pilot Workshop in Darmstadt /DE März 2006 mit David Rötler

### **Beispiel einer Präsentation: Technorati**

Technorati ist eine leistungsstarke Suchmaschine für die Blogosphäre. Hier findet man aktuelle Informationen von „Bürger-JournalistInnen“ zu finden.

<http://www.technorati.com>

### **Beispiel einer Präsentation: Wikipedia**

Wikipedia ist eine Enzyklopädie, die ein Gemeinschaftswerk vieler NutzerInnen darstellt. Wikipedia wird ständig verbessert; unzählige Menschen nehmen jede Stunde tausende von Änderungen vor, die alle auf der „Versionen“-Seite

beziehungsweise auf der „Letzte Änderungen“-Seite festgehalten sind. Falschinformationen und Missbrauch werden in der Regel schnell behoben und die VerursacherInnen ausgeschlossen.

Die Wiki-Grundsätze (offener Zugang, gemeinschaftliches Erarbeiten des Inhalts) sind für alle in Community Medien Tätigen von besonderem Interesse.

[http://en.wikipedia.org/wiki/Main\\_Page](http://en.wikipedia.org/wiki/Main_Page)

### **Übungsbeispiele:**

- Suche nach unterschiedlichen Ansätzen bei der Integration von Minderheiten in mehreren europäischen Ländern (in einer kurzen Gruppendiskussion zu spezifizieren). Dabei sind alle dir bekannten Recherchemethoden zu verwenden. Anschließend sollt ihr die Ergebnisse vergleichen.
- Findet Weblogs, in denen es um das Verhältnis von Minderheiten und Mehrheiten geht.
- Findet die aktuellsten Berichte über erfolgreiche Projekte gegen Rassismus und/oder Diskriminierung.

In einer Übung sollen die TeilnehmerInnen zu den erwähnten Themen recherchieren. Dabei sollen verschiedene Recherchemethoden angewandt werden (Suchmaschinen, Kataloge, Wikipedia). Die TeilnehmerInnen sollen die Ergebnisse präsentieren und vergleichen. Darauf folgt eine kurze Bewertung der verschiedenen Recherchemöglichkeiten. Die Ergebnisse der Recherche werden mit einem Social Bookmarks Service (Soziale Lesezeichen) wie del.icio.us ins Netz gestellt.

## 5. Weblogs, Audioblogs, Podcasting und interkultureller Journalismus

### Das Workshop-Thema (Einleitung)

„**Weblogs** faszinieren viele Menschen. Andere wiederum regen sie auf. Einige misstrauen ihnen. Andere sehen in ihnen die Vorhut einer Informationsrevolution. Eins ist allerdings sicher: Sie rütteln an den Grundfesten der Medien in so unterschiedlichen Ländern wie den Vereinigten Staaten, China und dem Iran. In Ländern, in denen die offiziellen Medien zensiert oder unter Druck gesetzt werden, sind BloggerInnen oft die einzig wahren JournalistInnen. Nur auf den Blogs findet eine unabhängige Berichterstattung statt, allerdings mit dem Risiko, die Missgunst der Regierung auf sich zu ziehen, was unter Umständen zu Gefängnisstrafen führen kann.“<sup>9</sup> Die Bandbreite der Blogs reicht von persönlichen Tagebüchern bis zum erweiterten Arm politischer Kampagnen, von Medienprogrammen und Unternehmen. Einige werden von einem/einer einzigen, gelegentlich schreibenden AutorIn (BloggerIn) verfasst, andere sind das Gemeinschaftswerk vieler SchreiberInnen. Auf vielen Blogs können BesucherInnen offen Kommentare abgeben; andere sind nicht interaktiv. Die Gesamtheit der Weblogs und mit dem Web verbundenen Seiten wird oft als Blogosphäre bezeichnet.<sup>10</sup> Blogging ist eng mit der Entwicklung von **Social Software** (Soziale Software) verbunden. „Die Menschen wollen heutzutage Wissen fördern, Arbeitsbeziehungen ausbauen und eine gemeinsame Kultur und einen gemeinschaftlichen Geist schaffen. Social Software kann dies leisten.“<sup>11</sup>

**Social Software** eröffnet die Möglichkeit, sich durch Computernetzwerke zu treffen, Verbindungen aufzubauen und zusammenzuarbeiten. Gemeinsamer interaktiver Raum wird gebildet. Der Begriff hat sich 2002 etabliert. Social Software kann als Software, die „Interaktion in der Gruppe fördert“, bezeichnet werden. Entstanden ist der Begriff bereits in den späten Neunziger Jahren als Bezeichnung für eine Software, die aus der Zusammenarbeit von ProgrammiererInnen und gesellschaftlichen Gruppen hervorgegangen ist, deren spezifische kulturelle Intelligenz in der handelsüblichen Software nicht abgedeckt war. In diesem Sinne ist „gesellschaftlich“ auch politisch und ästhetisch zu verstehen, weit mehr als nur ein Bindemittel, um Handelnde im normativen Sinn, deren Kontakt über Software vermittelt wird, zusammenzubringen. Was beide Seiten gemeinsam haben, ist das Verständnis, dass ein bestimmtes Design und die Grammatik der Interaktion, die von jedem einzelnen Element der Software geleistet werden, von sozialer Bedeutung sind.<sup>12</sup>

Social Software gibt es unter anderem in folgenden Formen:

Internet Relay Chat, Internet-Foren, Blogs oder Weblogs, Wikis, virtuelle Soziale Netzwerke, Suchmaschinen für Soziale Netzwerke, Social Bookmarks, Folksonomies (gemeinschaftliches Indexieren erstellter Sammlungen von Tags), Social shopping, Peer-to-peer-Netzwerke, gemeinsame Echtzeitbearbeitung

Social Software ist eng mit dem Erfolg der Open Source Software-Bewegung verbunden. Bekannte Werkzeuge von Social Software sind: OpenBC, Social bookmarking (del.icio.us), Tagging (flickr) etc.

Für einen Vergleich zwischen Web 1.0 und Web 2.0 siehe folgende Tabelle<sup>13</sup>:

Web 1.0	Web 2.0	Kategorie
Web-Photo-Album	Flickr	Fotos ins Netz stellen
Mp3.com	Napster oder BitTorrent	Musik und Dateien zugänglich machen
Britannica Online	Wikipedia	Enzyklopädien
Persönliche Websites	Blogging	Ins Netz stellen > Aktiv teilnehmen
Cyberspace, virtual communities	Web 2.0 arbeitet mit Echtzeit	Soziale Netzwerke
Content Management	Wikis, gemeinschaftliches	Inhalt erarbeiten

<sup>9</sup> Handbook for bloggers and cyber-dissidents, 2005 Reporters Without Borders, <http://www.rsf.org>

<sup>10</sup> siehe <http://de.wikipedia.org/wiki/Blog>

<sup>11</sup> <http://www.socialcomputing.org/programs/april04course.html>

<sup>12</sup> siehe [http://de.wikipedia.org/wiki/Social\\_software](http://de.wikipedia.org/wiki/Social_software)

<sup>13</sup> <http://www.oreillynet.com/pub/a/oreilly/tim/news/2005/09/30/what-is-web-20.html>

Systeme	Schreiben	
Verzeichnisse (Taxonomie, Kategorisierung)	Tagging ("folksonomy")	Inhalt kategorisieren
Stickiness – Eigenschaft einer Website zum Verweilen anzuregen	Syndication (RSS) – Abonnement von Website- Inhalten	Bindung

Die Anzahl der Weblogs ist im vergangenen Jahr stark angewachsen:

- März 2005: 7,8 Mio Weblogs
- Sommer 2005: 14,2 Mio Weblogs
- November 2005: 20 Mio Weblogs

Der Begriff Weblog setzt sich aus den Wörtern "web" (Netz) und "log" (Logbuch) zusammen. VerfasserInnen von Weblogs werden „Blogger“ genannt und die Gesamtheit aller Weblogs bezeichnet man als "Blogosphäre". Oft werden Weblogs nur von einer einzigen Person verfasst. Alle Einträge scheinen in chronologischer Reihenfolge auf, wobei die Möglichkeit der Indexierung oder des Tagging besteht. Beim Tagging wird ein Eintrag mit Metadaten versehen. Metadaten können zum Beispiel Schlagwörter für die Beschreibung und Kategorisierung von Information sein. Technisch ist es nicht schwierig Informationen auf Weblogs zu veröffentlichen. Besondere Fähigkeiten sind nicht dazu erforderlich. Damit sind Weblogs ein ideales niederschwelliges Medium. In Weblogs kann man Kommentare abgeben und sie können leicht mit anderen Internetquellen verlinkt werden. Neben dem Veröffentlichen ist beim Blogging auch der Aspekt der Kommunikation und der Partizipation wichtig. Ein Weblog ist meist sozial motiviert. Soziale Netzwerke aufzubauen ist ein menschliches Grundbedürfnis.

Dem Problem der qualitativen Standards des Journalismus in der Blogosphäre muss ebenfalls Beachtung geschenkt werden.

*Web 2.0 und die "Blogosphäre" wurden ins Leben gerufen, weil man ein Medium brauchte, in dem Menschen etwas sagen konnten, für das sich sonst niemand interessierte. Mit anderen Worten gibt es in Web 2.0 nicht nur keinerlei Redaktion oder Zuverlässigkeit, sondern bisweilen befindet man sich auch unterhalb des Niveaus von "Fox News" oder sogar "Boulevard". (...) Anscheinend war das Bedürfnis der Menschen ungefilterten und uninteressanten Mist unter die Leute zu bringen so groß, dass das ideale Medium dafür erfunden werden musste.<sup>14</sup>*

Dennoch sind Weblogs ein interessantes Phänomen und es gibt zahlreiche Möglichkeiten, Blogs mit qualitativ hochwertigen Inhalten zu finden.<sup>15</sup>

Aus zwei Gründen sind Weblogs das ideale Medium für Projekte zum Thema interkulturelle Kommunikation:

- **niederschwelliger Ansatz:** Ohne größere Vorkenntnisse kann jedeR veröffentlichen und kommentieren.
- **interaktiv:** Während im Radio nach wie vor mehr oder weniger einseitig kommuniziert wird, sind Weblogs interaktiv. Verschiedene soziale und kulturelle Gruppen können miteinander diskutieren und sie sind nicht auf ein begrenztes Sendegebiet beschränkt.

Insbesondere, da sie Feedback und Partizipation ermöglichen, liefern Weblogs eine wertvolle Ergänzung zu konventionellen Medien.

## Audioblogs

Ein MP3-Blog ist ein Weblog, in dem Musikdateien – üblicherweise im MP3-Format – zum Runterladen bereitgestellt werden. Sie werden auch als Musikblogs oder Audioblogs bezeichnet. Neben Tonbeiträgen gibt es auch immer mehr Videoblogs im Web. Videos werden ins Netz gestellt, damit andere sie sehen und kommentieren können. Mittlerweile gibt es nur noch wenige Audioblogs ohne Podcasting-Funktion.

## Podcasting

Podcasting bezeichnet das Produzieren und Anbieten von Audioprogrammen über das Internet, wobei NutzerInnen einen Feed neuer Dateien (üblicherweise im MP3-Format) „abonnieren“ können. Etabliert hat sich die Methode Ende 2004, größtenteils durch das automatische Downloaden von Musik auf MP3-Player und Computer. Durch die Subskription unterscheidet sich Podcasting grundsätzlich von anderen Formen des Zugangs zu Medien im Internet. Hier hält ein Feed (z.B. RSS oder Atom) neue Beiträge bereit. Podcasting gibt unabhängigen ProduzentInnen die Möglichkeit selbst Radioshows zusammenzustellen, und bereits produzierte Radiosendungen können so einen

<sup>14</sup> <http://flocksucks.wordpress.com/2005/10/30/critique-of-poor-reason/>

<sup>15</sup> <http://www.thebobs.com/thebobs05/bob.php> (Deutsche Web-Seite, die Blogs in vielen Sprachen prämiert hat)

neuen Kanal bekommen. HörerInnen abonnieren Feeds, die mithilfe von „Podcatching“-Software (einem Aggregator) regelmäßig auf neue Beiträge geprüft werden, die dann automatisch runtergeladen werden.<sup>16</sup>

Der Begriff Podcasting setzt sich aus „iPod“ (Apples erfolgreicher MP3-Player) und „broadcasting“ (engl. für „senden“) zusammen<sup>17</sup>. Mit jedem Computer, der mit einer Soundcard und einem Internetanschluss ausgestattet ist, können Podcasts angehört werden. Ein MP3-Player wie der iPod ermöglicht jedoch Flexibilität, wann und wo man die heruntergeladenen Beiträge anhören kann. Mit Podcasting kann Musik und Hörmaterial auf einfache Art und Weise produziert und angeboten werden. Die Ergebnisse sind dann unabhängig von Zeit und Ort zu empfangen. Außerdem gibt es keine Begrenzungen durch das Sendegebiet oder das Programm. Produziert werden kann mit normalen Aufnahmegegeräten (Mini-Disc, Tonband, MP3-Recorder) sowie Open Source-Software wie Audacity<sup>18</sup> zur Bearbeitung von Audiomaterial.

Podcasts sind inzwischen sehr gängig (selbst George W. Bush hat seinen eigenen Podcast: <http://www.whitehouse.gov/news/radio/>).

Neben vielen Podcasting-Fans haben auch etablierte Sender diese Form übernommen:

- <http://www.bbc.co.uk/radio/downloadtrial/subscribe.shtml>

- <http://www.mdr.de/podcast/>

Die Bedeutung des Podcasting liegt darin, dass Audiodateien damit leicht zugänglich gemacht werden können.

## 5.a Lernziele

Allgemeine Lernziele:

- Die Bedeutung eines niederschweligen Ansatzes zur Veröffentlichung von Text-, Bild- und Audiomaterial aufzuzeigen, insbesondere für interkulturelle Medien
- Den partizipativen Ansatz beim Blogging (interaktiv) zu betonen
- Die soziale Bedeutung aufzuzeigen: uneingeschränkte freie Meinungsäußerung in der Blog-Welt.
- Die Relevanz von Weblogs, Audioblogs und Podcasting für Community-Medien-Projekte zu verdeutlichen
- Den Hype um die Social Software kritisch zu reflektieren

Angewandte Lernziele:

- Das Erstellen eines Weblogs, eines Audioblogs oder eines Podcasts
- Diesen mit Inhalten füllen sowie Interaktion mit der Blogging-Community
- Das Bewusstsein für die Bedeutung von Weblogs, Audioblogs oder Podcasts schärfen

## 5.a Lerninhalte

Der Workshop wird folgenden Stoff behandeln:

- Die Definition von Schlüsselbegriffen (Weblog, Content Management System, Wiki, Social Software)
- Die journalistische und politische Dimension von Weblogs
- Die Relevanz für interkulturelle Medienproduktionen
- Best Practice-Beispiele
- Technische Terminologie (Hyperlinks, Permalinks, Trackbacks, Kommentare, RSS)
- Gängige technische Details von Weblogs (Archive, Kategorien, Metadaten, Suchfunktion)
- Verschiedene Arten von Weblogs
- Weblogs und Suchmaschinen
- Weblogs als soziale Systeme (gemeinschaftsbildend, Interaktion)
- Technische Voraussetzungen für die Erstellung eines Weblogs, Audioblogs, Podcasts (kommerzielle und nicht-kommerzielle Dienste, Open Source Tools)
- RSS-Aggregatoren
- Online Weblog-Dienste
- Erstellung eines Weblogs
- Erstellung eines Podcasts (zum Beispiel <http://odeo.com/>)
- Podcasting übers Telefon
- Podcasting Software (Podcatchers, Open Source Software zur Bearbeitung von Audiomaterial)

<sup>16</sup> siehe <http://de.wikipedia.org/wiki/Podcast>

<sup>17</sup> <http://www.apple.com/ipod/>

<sup>18</sup> <http://audacity.sourceforge.net/>

Methodisch ist es wichtig, die TeilnehmerInnen dazu zu motivieren, die Hauptaspekte dieser Publikationswege selbst herauszuarbeiten. Dabei werden sie so viel wie nötig angeleitet, doch das Ziel ist, die TeilnehmerInnen dazu zu bringen, moderne Internetprogramme selbständig anzuwenden.

### **Beispiel für Weblogs zum Thema Rassismus:**

<http://thatblacklesbianjew.blogspot.com/>

*„Schreiben über aktuelle Themen, Politik, People of Colour, Religion, Frauen oder wonach mir gerade der Sinn steht.“*

### **Beispiel für ein Weblog/ Podcast zu einem interkulturellen Thema:**

<http://rassismus.twoday.net/>

*Japancasting! Lerne Japanisch oder Englisch als Fremdsprache. Freier Bildungsservice über japanische Kultur, Geschichte, Gesellschaft, das Bildungssystem und eine Gegenüberstellung der Religionen. Alte Legenden werden analysiert und zur Diskussion gestellt, um ostasiatische Werte kennen zu lernen. Es gibt Interviews mit DozentInnen und Aufnahmen von Studentinnen der Colleges für Frauen. Außerdem gibt es Links zu Skripten und einigen Fotos und Illustrationen zum Mitverfolgen, während man zuhört, sowie Links zu anderen Quellen im Internet für weitere Recherchen. Durch das Programm führt (auf Englisch und Japanisch) Steve McCarthy, Professor am Osaka Jogakuin College und Präsident der ‚World Association for Online Education‘ (WAOE).<sup>19</sup>*

### **Beispiel für die Erstellung eines Weblogs auf twoday.net**

<http://twoday.net>

### **Beispiel für die Erstellung eines Weblogs, Podcasts oder Videocasts auf blogmatrix.com**

[http://www.blogmatrix.com/sparks\\_main/](http://www.blogmatrix.com/sparks_main/)

### **Beispiel für die Erstellung eines Audioblogs/Podcastings mit loudblog.de**

Loudblog ist ein stringentes und einfach anzuwendendes Content Management System (CMS), um Audiomaterial ins Web zu bringen. Automatisch wird eine individuell formbare Website und ein RSS-Feed fürs Podcasting zur Verfügung gestellt. Du brauchst dann lediglich noch deine Audiodateien zu laden, einige Anmerkungen und Links hinzuzufügen und schon ist der Podcast fertig!

*„Loudblog stellt automatisch einen funktionsfähigen Podcasting Feed zur Verfügung. Andere NutzerInnen können sich ihre Audioblogbeiträge mithilfe eines Podcast-Client oder einem Podcatcher wie dem iPodder anhören. Dazu muss man lediglich auf den „Podcast-feed“-Hyperlink klicken und die URL der Seite in den ausgewählten Podcatcher kopieren. Der Podcatcher öffnet dann iTunes oder einen anderen Player, der als Standard eingestellt ist und das Programm wird automatisch abgespielt! Da der Podcatcher regelmäßig prüft, ob neue Beiträge vorhanden sind, haben die NutzerInnen deinen Podcastkanal quasi abonniert! NutzerInnen können auch den Podcast-Feed in einem normalen RSS-Lesegerät benutzen, allerdings dann natürlich ohne das Audiomaterial des Podcasts.“*

<http://loudblog.de>

### **Beispiel für die Erstellung eines eigenen Podcasts:**

Setze deinen eigenen Podcast auf!

1. Eröffne in ourmedia<sup>20</sup> und archive.org einen Account und aktiviere das Programm von dem Link aus, der dir per Email zugeschickt wird
2. Lade und bearbeite dein Audiomaterial mit Audacity
3. Wenn die Audiodatei fertig ist, schiebe sie in ourmedia
4. Füge die Feed-URL in iPodder ein, füge deinem Blog einen Feed-URL-Link hinzu (zum Beispiel den Podcast-Feed) oder füge der MP3-Datei bei den nächsten Beiträgen für den Blog einen Link hinzu.

Audiomaterial auf den Computer laden

Beim Podcasting kann das Audiomaterial am einfachsten mit dem Open Source Programm Audacity, das es für PC und MAC gibt, auf den Computer geladen und dort bearbeitet werden. Wenn du deine

<sup>19</sup> <http://stevemc.blogmatrix.com/>

<sup>20</sup> <http://www.ourmedia.org/>

Audiodateien im MP3-Format speichern willst, musst du dir außerdem LAME<sup>21</sup>, einen MP3-Codierer, runterladen. Achte beim Runterladen von LAME darauf, wo es gespeichert wird, denn wenn du Audiodateien in Audacity erstellt und sie ins MP3-Format konvertieren willst, wirst du gefragt, wo LAME liegt. MAC OSX-Benutzer können es in ihren Ordner „Anwendungen“ legen; beim PC bietet sich der Ordner „Programme“ an. Sollte es dennoch Probleme geben, LAME beim Konvertieren ins MP3-Format zu finden, kannst du es dir immer noch auf den Desktop legen.

Für Audacity gibt es eine eigene Anleitung. Das Open Source-Dokument enthält alles, was du brauchst, um zu lernen, wie man mit Audacity umgeht. Mit Audacity kann mit dem Computer nicht nur Audiomaterial erzeugt werden, sondern du kannst auch bereits bestehende Audiodateien bearbeiten und WAV-Dateien (ein anderes Audioformat) ins MP3-Format konvertieren. Dazu musst du die bereits vorhandenen Audiodateien in Audacity öffnen und vom Dateimenü aus ins MP3-Format bringen.

Zum Speichern der Dateien müssen sowohl auf ourmedia als auch auf archive.org Benutzerkonten eröffnet werden (gilt für Audio- und Videodateien). Um bei ourmedia registriert zu sein, brauchst du die Bestätigung per Email, die du mit Benutzernamen und Passwort zugesandt bekommst, ohne die keine Dateien geladen werden können. Zum Laden von Dateien in ourmedia musst du dich in archive.org und bei ourmedia einloggen. Deshalb ist es wichtig, sich sowohl das archive.org-Passwort als auch das Passwort für ourmedia zu merken (beim ersten Einloggen lässt sich das Passwort ändern.)

Einen Link von iPodder und einem bereits existierenden Blog zum persönlichen Podcast erstellen Um den Podcast zu verlinken, kannst du dich bei ourmedia einloggen, auf "your page" klicken (linke Seite) und dann die Seite hinunterscrollen (das fehlende Icon für ein Foto übergehen, wenn du keins geladen hast), bis du zu dem mRSS-Icon gelangst. Mit Rechtsklick (PC) oder Control+Klick (MAC) kommst du zur Feed-URL, die du dann in das iPodder-Programm überträgst. Du kannst auch auf der linken/rechten Seite deines Blogs einen Link einfügen, einen sogenannten „Podcast Feed“ und ihn mit dem ourmedia-mRSS-Feed verlinken. Auf diese Weise können andere Leute deine Podcasts abonnieren. Du kannst dich aber auch direkt mit der Media-Datei in ourmedia verlinken, indem du auf den Audio/Video-Datei-Link klickst und die entsprechende URL (die als MP3 gespeichert werden sollte, wenn es sich um eine Audiodatei handelt und als .mov wenn es ein Video ist) dem nächsten Blogbeitrag hinzufügst.<sup>22</sup>

In dem Workshop sollen sich die TeilnehmerInnen erarbeiten, wie sie einen eigenen Podcast einrichten. Es gibt bereits einige Online-Dienste, die Webspaces anbieten, auf dem ein Podcast untergebracht werden kann. Für den Workshop wäre es von Vorteil, wenn alles so weit vorbereitet ist, dass Webspaces und die benötigte Software für die TeilnehmerInnen zur Verfügung stehen. Der Workshop wird die TeilnehmerInnen durch den gesamten Prozess der Einrichtung eines Podcasts führen. Dabei werden auch diverse technische Hilfsmittel vorgestellt.

Aktuelle Referenzen sind in meinem Social Bookmarking System zu finden:

<http://del.icio.us/davidro/citizenjournalism>

---

<sup>21</sup> <http://lame.sourceforge.net/>

<sup>22</sup> <http://merazzie.blogspot.com/2005/10/podcasting-resources-part-2.html>

## 6. Informationen aus dem Internet bewerten

von T.K. Vogel, Transitions Online (CZ)

### Das Workshopthema (Einleitung)

Nachdem die im Internet verfügbare Informationsmenge in den letzten Jahren rasant angestiegen ist, wurde es auch immer wichtiger, wie diese Informationen gefunden und aufgerufen werden können, was die rasante Entwicklung von leistungsfähigen Suchmaschinen zur Folge hatte. Genauso wichtig wie das Finden und Aufrufen von Informationen ist jedoch deren Bewertung. In diesem Abschnitt sollen Hinweise zur Qualität von Informationen im Web gegeben und Wege aufgezeigt werden, wie Leute, die ehrenamtlich journalistisch tätig sind, sich in der Datenmenge zurechtfinden können, mit der sie beim Recherchieren konfrontiert sind.

Verlässliche Information von einseitiger oder ungenauer unterscheiden zu können, war für JournalistInnen von jeher eine schwierige Aufgabe, die angesichts der Informationsmenge im Internet umso schwieriger geworden ist. Das Wesen des Internets – seine sich ständig weiter entwickelnde Form, die es nicht erleichtert sich einen guten Ruf aufzubauen, und seine Niederschwelligkeit, die es im Prinzip jedem/jeder ermöglicht etwas zu veröffentlichen – erschwert das *Bewerten* von Informationen zusätzlich, während das Problem der *Informationsbeschaffung* in den Hintergrund getreten ist. Dennoch muss die Größe des Informationspools einer effektiven Bewertung nicht unbedingt im Wege stehen. Nachdem uns das vorhergehende Kapitel Wege der *Informationsfindung* aufgezeigt hat, wird hier erläutert, wie sie *eingeschätzt* und *genutzt werden kann*: wie Information, Daten und verschiedenste Inhalte zu einem Endprodukt zusammengefügt werden können, das bestimmten Qualitätsstandards entspricht. Ziel dieses Abschnitts soll es sein, den gewaltigen Informationspool des Internets in all seinen Formen – Datenbanken, Blogs, Websites, herkömmliche Medienseiten, Podcasts usw. – zu einem Gewinn und nicht zu einem Hindernis für die Arbeit von ehrenamtlichen JournalistInnen werden zu lassen.

Die wichtigste Fähigkeit, um die es in diesem Abschnitt geht, besteht darin, glaubwürdige Informationen von unzuverlässigen oder einseitigen Veröffentlichungen zu unterscheiden. Besonders wichtig ist diese Fähigkeit für ehrenamtliche JournalistInnen (die auch als „Bürger-JournalistInnen“<sup>23</sup> bezeichnet werden), da sie (i) aufgrund eingeschränkter Ressourcen hauptsächlich auf frei zugängliche Online-Information angewiesen sind und (ii) oft im Rahmen eines bestimmten politischen oder sozialen Kontexts arbeiten, was sie womöglich empfänglicher für Informationen macht, die mit den dahinter stehenden Ideen übereinstimmen. Selbstverständlich trifft das nicht nur auf in Community Medien journalistisch Tätige zu, aber da sie ihre politische Meinung tendenziell offener zeigen als etablierte Medien und aufgrund der Tatsache, dass bei ihnen oft die Redaktionsstatuten jener Medien fehlen, ist das Problem für sie besonders akut. Eine Radiostation, die sich einer bestimmten Gruppe von MigrantInnen widmet, wird Versicherungen, dass diese Gruppe mit Rassismus konfrontiert ist, eher ernst nehmen als ein Mainstream-Radiosender. (Das gleiche Problem kann man auch andersherum formulieren: In der herkömmlichen Berichterstattung wird womöglich der rassistische Hintergrund nicht verstanden und solche Vorkommnisse werden daher gar nicht wahrgenommen.) Was dieses Beispiel aber ebenfalls zeigt, ist, dass sich die Problematik keinesfalls auf Onlineinformationsquellen beschränkt, auf denen hier der Schwerpunkt liegt. Dieser Punkt wird im Folgenden wieder aufgenommen.

### 6.a. Lernziele

In diesem Abschnitt gibt es vier miteinander verbundene Lernziele. Der auf diesem Kapitel basierende Teil des Workshops soll die TeilnehmerInnen dabei unterstützen:

1. die Bedeutung von verlässlicher und unparteiischer Information zu verstehen;
2. sich mit den wichtigen Online-Informationsquellen und ihrer Glaubwürdigkeit vertraut zu machen – besonders mit den frei zugänglichen; zu wissen, wie man mithilfe dieser Quellen an glaubwürdige Informationen kommt und mittels eines Beispiels zu verstehen, wie einseitige und unzuverlässige Informationen erkannt werden können;
3. einen kurzen Text zu formulieren, der auf den gesammelten und bewerteten Informationen basiert;
4. sich der Fallen der Online-Recherche bewusst zu werden (ungenau, veraltete oder unzuverlässige Information, Einseitigkeit und unterschwellige Anliegen usw.)

---

<sup>23</sup> vgl. Kapitel 4



Außerdem sollen den TeilnehmerInnen Quellen, insbesondere Blogs, als Diskussionsgrundlage für Fragen nach Qualität und Glaubwürdigkeit im Journalismus (besonders im „Bürger-Journalismus“) vorgestellt werden. Als erste Quelle sollen dabei die URL's dienen, die im Anhang dieses Kapitels aufgelistet sind.

Die Bewertung von Online-Informationen läuft meistens auf die Bewertung der Glaubwürdigkeit der Quelle hinaus. In gewisser Hinsicht werden Bewertungen im Online- und frei zugänglichen Bereich nicht anders vorgenommen, als wenn es sich um Offline- und nicht öffentliche Quellen handelt, wie zum Beispiel eine Aussage, die jemand einem/einer ReporterIn gegenüber macht. Der erste Schritt im Umgang mit Online-Informationen besteht deshalb darin zu verstehen, dass eine Quelle im Internet genauso behandelt werden muss wie eine Offline-Quelle: Sie muss fortlaufend kontrolliert und immer wieder auf versteckte Motive überprüft werden.

Mit Online-Quellen genauso umzugehen wie mit Offline-Quellen hat eine Reihe von Auswirkungen, die in diesem Modul behandelt werden:

- Der/die Informationssuchende sollte sich nicht davon verleiten lassen, wie schnell und leicht Information online zugänglich ist und glauben, dass sie sich genauso schnell und leicht verwenden lässt: Die Glaubwürdigkeit von Informationen zu eruiieren, ist ein Prozess, der Geduld und Genauigkeit erfordert. Der *Zugang* ist bei der Online-Recherche schneller, die *Bewertung* des Materials erfolgt jedoch nach den gleichen Mustern und ist genauso mühsam wie offline.<sup>24</sup>
- Wiederholung macht eine bestimmte Information keinesfalls glaubwürdiger. Wenn eine bestimmte Information auf mehreren Blogs und anderen offen zugänglichen Quellen auftaucht, müssen nicht unbedingt unterschiedliche Quellen dahinter stecken. Da auf den meisten Blogs mit Vorliebe verlinkt und zitiert wird, kann die Häufigkeit einer Information in der Blogosphäre nicht als Maßstab für die Zuverlässigkeit genommen werden.

Hilfreich ist außerdem sich bewusst zu machen, warum NutzerInnen Informationen brauchen und sie online und nicht offline recherchieren:

- Das Internet ist immer parat, was bedeutet, dass die Information dort im Gegensatz zu Bibliotheken oder Personen als Informationsquellen abgerufen werden kann, wo und wann man sie auch immer braucht.
- Online-Recherche scheint rein technisch und praktisch gesehen effizienter zu sein: Informationssuchende brauchen ihren Schreibtisch nicht zu verlassen; die Information ist oft im selben Format (Text, Multimedia) vorhanden wie das Endprodukt; ist viel besser kategorisiert, leichter zu finden und lässt sich besser analysieren als zum Beispiel handgeschriebene Notizen oder Fotokopien. (Gleichzeitig führt genau diese Eigenschaft zu Informationsflut und macht Online-Informationen weniger hilfreich als sie sein könnten.)

Die offensichtlichen Vorteile der Online-Recherche haben zur Folge, dass viele Menschen andere Formen der Recherche zum Beispiel in Bibliotheken und Archiven, damit ersetzen. Oft geht es mit der eigenartigen Idee einher, dass Recherche mit „Informationen finden“ gleichzusetzen ist, dabei sollte sie auch den Prozess der Evaluierung derselben beinhalten, einen Vorgang, der ein Urteil des Recherchierenden erfordert.

## **Wichtigstes Lernziel: die Bedeutung von zuverlässiger und unvoreingenommener Information erkennen.**

Auf dieser Basis baut der gesamte Abschnitt auf. Auch für in Community Medien journalistisch Tätige ist es wesentlich zu verstehen, dass sie keinesfalls in einem Umfeld operieren, das vom allgemeinen Wettbewerb um Ideen, Ansichten und Nachrichten ausgenommen ist. Sie sind vielmehr Teil davon: Glaubwürdigkeit ist die entscheidende Eigenschaft ihrer Arbeit, genauso wie für JournalistInnen, die für klassische Medien arbeiten. (Damit ist allerdings nicht gesagt, dass in jeder Sparte des Journalismus immer die Fairsten und Genauesten die Lorbeeren ernten; die Zugehörigkeit zu einem bestimmten ideologischen Programm mag sowohl in Mainstream- als auch in Freien Medien entscheidender sein.) Bei der journalistischen Recherche hohe Standards einzuhalten ist ein wichtiger Baustein für Glaubwürdigkeit. Alle JournalistInnen, ob sie nun in Mainstream- oder Alternativmedien arbeiten, können nur glaubwürdig sein, solange sie mit ihren Quellen fair und sorgfältig umgehen

---

<sup>24</sup> Das kann zum Beispiel bedeuten einen Wikipediaeintrag über längere Zeit zu verfolgen und die dazugehörigen Debatten über spezielle Themen zu lesen. Ein Beispiel ist der Eintrag zum kroatischen Präsidenten Tudjman in der englischsprachigen Version unter <http://en.wikipedia.org/wiki/Tudjman>, der insofern ungewöhnlich ist, als er eine explizite Warnung enthält, dass die Neutralität des Artikels in Frage gestellt ist. Auffällig ist, dass Einträge zu genauso kontroversen Persönlichkeiten oder Begriffen aus derselben Region – dem serbische Präsidenten Milosevic, der umstrittenen Provinz Kosovo etc. – keine solche Warnung enthalten.

und die Informationen, die sie verwenden, zuverlässig, unvoreingenommen und so vollständig wie möglich sind.

Die erstaunliche Vielfalt der Meinungen im Internet macht das Web attraktiv, doch viele reagieren auf die überwältigende Bandbreite im Web, indem sie in alte Muster im Umgang mit Medien verfallen: Sie verlassen sich hauptsächlich auf Quellen, die ihre eigene Meinung unterstreichen oder die sie in ihrer Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gemeinschaft bestärken. Dies ist besonders bei journalistisch Tätigen in Community Medien problematisch, die sich oft als AnwältInnen für – in ihren Augen – Randgruppen sehen. Viele wählen Quellen aus (zum Beispiel Blogs), die Informationen enthalten, die ihnen bereits bekannt sind oder deren Anliegen sie unterstützen. Damit sehen sie ihre eigenen Ansichten von Menschen, die sie achten, bestätigt („Autoritäten“).

Aus Information eine Geschichte zu machen und dabei zuverlässige von unzuverlässiger Information zu unterscheiden, ist die wesentliche Aufgabe aller JournalistInnen, ob professionell oder nicht. Bis zu einem gewissen Grad trifft das auch auf die BloggerInnen zu. Nun wird das Material der meisten ehrenamtlichen JournalistInnen und BloggerInnen im Web nicht überprüft und redigiert, wie in den klassischen Medien: Meistens sind die Beiträge weder Korrektur gelesen noch werden die Fakten überprüft. Doch aktuelle Skandale bei den klassischen Medien, wie beispielsweise die Judith Miller- und Jayson Blair-Affären bei der *New York Times*, illustrieren, dass beim Redigieren zwar Fehler korrigiert werden, man gegen offensichtliche Lügen oder politische Hintergedanken aber machtlos ist. Zudem ist zu hoffen, dass die Motivation, die Leute in Community Medien dazu veranlasst, sich für eine bestimmte Sache zu engagieren, die wenig materielle Vorteile bringt, zur Folge hat, dass sie sich auch bei der Arbeit entsprechend engagiert verhalten. Zudem sollte man erwarten, dass sich journalistisch Tätige der Verantwortung bewusst sind, die damit verbunden ist Informationen in Umlauf zu bringen, und sie um unbewusste Formen der Manipulation wissen, genauso wie um die Tatsache, dass klar zwischen Fakt und Meinung unterschieden werden muss, wenn für ein bestimmtes Thema recherchiert und die Ergebnisse veröffentlicht werden.

Transparenz ist ein weiterer wichtiger Aspekt im Prozess, aus Information eine Geschichte zu machen. Um nur ein Beispiel zu geben: Die RedakteurInnen des *Texas Monthly* wiesen die Idee in Blogs zu veröffentlichen zurück, „da es keine Redaktion und keine Überprüfung der Fakten gäbe“, wie es in dem Artikel vom März 2005 „Blogs sind kein Journalismus“ von Joe Pollack im *St. Louis Journalism Review* heißt. Pollack lässt dabei außer acht, dass die LeserInnen gerade den ursprünglichen Charakter an den Blogs schätzen – Blogs können die Glaubwürdigkeit einer klassischen Medienform sogar übertreffen, indem redaktionelle Entscheidungen und Entscheidungsprozesse für die LeserInnen transparenter gemacht werden. Bestes Beispiel dafür ist der Blog der RedakteurInnen auf der Website des *Guardian*, wo – dem Eingangstext zufolge – „erfahrene Guardian-MitarbeiterInnen darüber schreiben, warum sie welche Entscheidungen treffen.“<sup>25</sup> Der Blog war ein Experiment parallel zum Relaunch der Printausgabe in einem neuen Format und ist seitdem nicht fortgeführt worden. Natürlich sind JournalistInnen, die bloggen, vor allem JournalistInnen. Sie haben einen Ruf zu verteidigen und halten sich deshalb wahrscheinlich auch außerhalb ihres Jobs an bestimmte Statuten. Doch alle BloggerInnen und insbesondere in Community Medien journalistisch Tätige haben eine Verantwortung gegenüber ihren LeserInnen. Selbst von jenen, deren oberstes Ziel es ist, ein bestimmtes politisches oder soziales Programm voranzutreiben, kann man erwarten, dass sie seriöse Argumente vorbringen, die auf seriösen Fakten beruhen und nicht nur auf vagen Behauptungen oder irreführenden Informationen basieren. Genau aus diesem Grund gibt es in den meisten klassischen Nachrichtenredaktionen Prozesse, in denen überprüft wird, ob ein Bericht mit den Redaktionsstatuten konform ist. Damit soll der Tendenz eigennütziger Leute entgegengewirkt werden, ihre eigene Weltansicht unter Ausschluss der anderen zu verbreiten.

Die meisten Leute, die in Community Medien arbeiten, müssen sich den Prozessen, die in einer klassischen Redaktion unumgänglich sind, nicht unterziehen: dem Redigieren, der Überprüfung der Fakten und der Diskussion in der Redaktionssitzung; stattdessen verlassen sie sich auf ein Vertrauensverhältnis – oder eine ideologische Affinität – zwischen ihnen und ihrem Publikum. (Es gibt allerdings auch Einrichtungen im Netz wie iTalkNews, die Artikel von freien SchreiberInnen auf ihre Richtigkeit überprüfen, bevor sie auf der Site erscheinen.<sup>26</sup> Im klassischen Journalismus befolgten ReporterInnen ihren Berufskodex und mussten sich vor ihren RedakteurInnen verantworten, die wiederum die Verantwortung übernahmen, unterstützt von MitarbeiterInnen, die die Fakten eines Beitrags überprüfen. Somit publizieren klassische Zeitungen und Sender nur Informationen, die sie für korrekt halten, da alles andere ihren Ruf gefährden könnte. Das Internet ist in vielerlei Hinsicht zu

---

<sup>25</sup> <http://blogs.guardian.co.uk/editors/>

<sup>26</sup> <http://www.italknews.com/>

schnell und zu unübersichtlich, als dass dort ein guter Ruf als Bewertungskriterium für Information in Frage käme, da sich Reputation erst nach wiederholtem Kontakt bilden kann.

## 6.b Lerninhalte

Dieser Abschnitt des Moduls beginnt mit einer allgemeinen Einführung und einer Diskussion zu der Frage, warum die Überprüfung von Online-Informationen und Quellen auf Einseitigkeit, Unzuverlässigkeit, Ungenauigkeit usw. ein wichtiger Teil der journalistischen Arbeit ist, wobei Glaubwürdigkeit und Vertrauen eine wichtige Rolle spielen (zwischen ReporterInnen und ihren Quellen genauso wie zwischen ReporterInnen und ihrem Publikum).

Besonders wichtig ist so eine Überprüfung und Bewertung bei interkulturellen Fragen, nicht nur, weil die Voreingenommenheit hier besonders hoch sein kann, sondern auch, weil diese Themen oft politisch und sozial vorbelastet sind. Oft sind sogar die Begriffe, mit denen Informationen vermittelt werden, mit Vorsicht zu verwenden. Adjektive wie „schwul“ oder „Roma“ können in unterschiedlichen Zusammenhängen bestimmte Konnotationen haben, die den SchreiberInnen bewusst sein müssen. Angesichts der Vorherrschaft englischsprachiger Quellen, nicht nur im Internet, sondern auch in geschlossenen Netzwerken (zum Beispiel Lexis-Nexis), sind auch kulturelle Subtexte und Fragen der

Übersetzbarkeit immer wichtiger geworden und sollten berücksichtigt werden.

Best Practise Beispiel	
Inter.Media Partner Organisation	P 1 (BZBM)
Titel	<b>Radio.net:</b> (Internet und Radio Training für Personen mit oder ohne deutschen Pass)
Organisation	Freies Radio Tübingen/Reutlingen
Adresse:	Hechingerstr. 203, D-72072 Tübingen
E-Mail:	mail@andreaslinder.de
Homepage:	www.wueste-welle.de
Kontaktperson	Andreas Linder
Dauer	3 Monate
Wann fand es statt?	Oktober- Dezember 2002
Anzahl der Teilnehmer	30
Typ	Radio Trainingsprogramm mit Schwerpunkt auf journalistischen Gesichtspunkten, pädagogisches Projekt aktiver Medienarbeit
Zielgruppen	MigrantInnen aus verschiedenen Herkunftsländern, Frauen und Männer, Erwachsene unterschiedlichen Alters.
Ergebnisse	journalistische Fähigkeiten, Empowerment von MigrantInnen, Radioprogramme, Empowerment von Frauen.
Das Ziel des Trainings war es, den Einwanderern und Flüchtlingen die Möglichkeit zu geben, sich selbst und ihrem Leben in Deutschland, über Radioprogramme, Ausdruck zu verleihen. Ein Teil des Trainings war ein Computer- und Internetkurs. Der andere Teil war die Produktion von Radioprogrammen. Jede Woche hat je eine Gruppe Radioelemente und ein Liveprogramm, mit unserer Unterstützung, durchgeführt. Die Produktion von Sendungen wurde durch einen Wochenend-Workshop vorbereitet. Das Projekt wurde vom Entimon Programm für Demokratie und Toleranz unterstützt.	

### Lernziel 1: Die Bedeutung von verlässlicher und unvoreingenommener Information verstehen

Anhand von Beispielen werden wir besprechen, wie wichtig eine unparteiische Sprache ist und Hinweise liefern, wie unzuverlässige Informationen erkannt werden können. Hier kommen wir in den Bereich journalistischer Ethik und verschiedener Formen von Redaktion. Die Art, wie Information präsentiert und mit welchen rhetorischen Mitteln gearbeitet wird, kann Auskunft über die Glaubwürdigkeit eines Textes geben, worauf in der Welt der Informationstechnologie zunehmend genauer zu achten ist. Die alten Bewertungssysteme, in denen sich die Glaubwürdigkeit einer bestimmten Information vor allem nach der Glaubwürdigkeit der „ÜberbringerInnen“ richtete, funktionieren beim Internet aufgrund seiner Größe und permanenten Veränderung nicht mehr. Eine Detailevaluierung – Textanalyse, Gegenproben und so weiter – ist bei Webtexten deshalb unerlässlich. Mit anderen Worten ist hier der individuelle Bericht Subjekt der Bewertung und nicht oder nicht allein der Ruf des/der ÜberbringerIn (ein einzelner oder ein Gruppen-Blog zum Beispiel). Kurz werden wir auch die unterschiedlichen Strategien für neue/Community/alternative Medien (InhaltsproduzentInnen und gleichzeitig RedakteurInnen) ansprechen, mit Fragen wie Sorgfaltspflicht, Einseitigkeit und Vertrauen umzugehen.

**Lernziel 2: Sich mit wichtigen On- und Offline-Informationsquellen – besonders frei zugänglichen – und ihrer Glaubwürdigkeit vertraut machen; wissen, wie man mithilfe dieser Quellen an glaubwürdige Informationen kommt; mittels eines Beispiels verstehen, wie einseitige oder unzuverlässige Informationen erkannt werden können**

Dieser Abschnitt beginnt mit einem Überblick über Recherchequellen und -techniken. Außerdem sollen während des Workshops Informationen in Echtzeit gesammelt werden. Wir nehmen eine spezielle Fragestellung oder ein umfassenderes Thema – zum Beispiel die andauernde Debatte in einer Reihe von europäischen Ländern über „Integration“ von MigrantInnen, besonders mit islamischem Hintergrund – und konsultieren Online-Informationsquellen zu diesem Thema. Dabei werden nicht die Inhalte des vorigen Abschnitts *Internet-Recherche für JournalistInnen* wiederholt, sondern aus einem anderen Blickwinkel und detaillierter behandelt.

Zweifellos bietet das Internet für journalistisch in Community Medien Tätige den größtmöglichen Pool an Informationen, insbesondere, da aus Kostengründen viele geschlossene Informationssysteme wie Lexis-Nexis – die nur einen anderen Verbreitungsweg für klassische Medien und kein neues Medium wie Blogs darstellen – nicht zur Verfügung stehen. Deshalb ist eine eingehende Thematisierung der Fallen und Potentiale der Recherche nach Informationen im Internet nötig. In diesem Abschnitt werden die TeilnehmerInnen diverse frei zugängliche Informationsquellen in Echtzeit ausprobieren und einige grundlegende Techniken lernen, wie die Verlässlichkeit dieser Information einzuschätzen ist. Einige grundlegende Fragestellungen sollen den TeilnehmerInnen helfen, schnelle Entscheidungen über die Glaubwürdigkeit von Information sowie Informationsquellen wie Websites und Blogs zu treffen. Unter anderem:

- Hat die jeweilige Quelle eine offensichtliche Zielsetzung und wer zeichnet für die Quelle verantwortlich? Nehmen wir als Beispiel etwas scheinbar so Objektives wie Statistiken: Auf einer Website, die sich gegen Einwanderung richtet, wird Information über Kriminalitätsraten bei MigrantInnen – ein kontroversielles und vieldiskutiertes Thema – veröffentlicht. Selbst wenn die Zahlen dabei korrekt sind, ist es wahrscheinlich, dass sie in einen Kontext gesetzt werden, der die Angaben in einem ganz bestimmten Licht erscheinen lässt. Es ist anzunehmen, dass die Daten so ausgewählt wurden, dass damit ein bestimmtes politisches Programm unterstützt wird.

In eine ähnliche Richtung geht die Frage, ob die Information in dem Quelltext sachlich und zurückhaltend präsentiert wird und damit die Fakten in den Vordergrund stellt, oder ob die Information vornehmlich dazu genutzt wird, einen bestimmten Standpunkt darzustellen?

- Wie häufig wird die Quelle in anderen Quellen zitiert? Die Wiederholung ungenauer Information macht diese nicht besser, doch wenn eine Quelle von einer Reihe von andern Quellen (inklusive der Medien) immer wieder zitiert wird, weist dies auf eine gewisse Glaubwürdigkeit hin.
- Wie oft wird eine Quelle aktualisiert? Wie viele Informationen enthält sie? Wirkt der Rest, der in der Quelle enthaltenen Informationen ebenfalls glaubwürdig oder gibt es deutliche Qualitätsunterschiede?

**Lernziel 3: Einen kurzen Text formulieren, der auf den gesammelten und bewerteten Informationen basiert**

Die TeilnehmerInnen bekommen zielgerichteten Aufgaben gestellt (abhängig von der Gesamtzahl der TeilnehmerInnen in Kleingruppen von drei oder vier Personen), um selbst einen kurzen Pressebericht zu verfassen, der auf den im vorhergehenden Schritt gesammelten Informationen zu einem bestimmten Thema basiert – wie zum Beispiel die Integration von MigrantInnen-Communities in europäischen Ländern.

**Lernziel 4: Sich der Fallen der Online-Recherche bewusst werden (ungenau, veraltete oder ungenaue Information, Einseitigkeit und hidden agendas etc.)**

Im letzten Teil sollen die TeilnehmerInnen die Texte, die in der Gruppe während der praktischen Übung produziert worden sind, aufmerksam lesen, bewerten und daran die Fallen der Online-Recherche und die offensichtlichsten Fehler diskutieren, die entstehen, wenn Information in einem Text verarbeitet wird.

Wir werden Online-Recherche auch in Beziehung zu bestimmten journalistischen Formaten setzen (Interview, Feature, Bericht, Porträt, Kommentar etc.): Unterschiedliche Formate erfordern einen unterschiedlichen Umgang mit Nachweisen und Quellen. Welche Art von Quellen und Recherche sind für welches journalistische Format angemessen? Für ein *Porträt* über eine/n Community-AktivistIn, die/der gegen die Diskriminierung von MigrantInnen kämpft, gelten unter Umständen weniger strenge Standards der Überprüfung der Fakten als für einen *aktuellen Bericht* über die

Diskriminierung von MigrantInnen. Im ersten Fall stellt die Realität der Diskriminierung den Hintergrund für das individuelle Engagement des/der Einzelnen dar und soll ihre/seine persönliche Motivierung unterstreichen, die durchaus auf „Tatsachen“ beruhen darf, die nicht rigoros überprüft wurden, während im zweiten Fall die Diskriminierung im Vordergrund steht.

Einige dieser Betrachtungen sind eher praktisch, andere eher ethisch, doch es ist unerlässlich, dass ehrenamtliche JournalistInnen sie anwenden, wenn sie für ihre Arbeit recherchieren und schreiben, da sie ansonsten das Risiko eingehen, nur ein Publikum zu bedienen, das ähnliche politische Einstellungen hat. Dieser Teil des Workshops soll den TeilnehmerInnen die Möglichkeit geben, nachdem sie einige der erlernten Rechartechniken angewendet haben, einen Schritt zurück zu gehen und zu analysieren, wie sie die gesammelte Information verarbeitet haben und wo Verbesserungsmöglichkeiten bestehen. Oft kann die genaue sprachliche Untersuchung eines von anderen verfassten journalistischen Textes zu einer Sensibilisierung der eigenen Sprache und möglichen Voreingenommenheit führen. In diesem vierten und letzten Teil sollte ausreichend Zeit für Diskussionen über Probleme, die während der Übung aufgetaucht sind, eingeräumt werden.

Im Laufe des Workshops werden wir Informationsquellen wie das Poynter Institute und andere Websites, die im Quellen-Teil aufgelistet sind, heranziehen, in denen es um Themen wie journalistische Ethik, redaktionelle Überarbeitung und journalistische Recherche/Bewertung von Information geht.

Nach den eher theoretischen Teilen präsentieren die TeilnehmerInnen ihre eigenen praktischen Recherche-Ergebnisse. Diese werden in Kleingruppen unter Anwendung des Lernstoffes der Tage 1 bis 3 besprochen. Verbesserungsvorschläge werden erarbeitet, womit wir zu der Phase der Überarbeitung und des Abschlusses der praktischen Projekte kommen, die von den anwesenden Workshop-LeiterInnen begleitet und unterstützt wird. Für diesen Prozess wird die gesamte technische Ausstattung benötigt.

## Quellen

(die aktuelle Version befindet sich auf der Inter.Media\_Website)

Das *Stanford Web Credibility Research Project* (nicht unbedingt auf Journalismus spezialisiert) „untersucht Fragen wie:

Was bringt Menschen dazu zu glauben (oder nicht zu glauben), was sie im Web finden?

Welche Strategien werden benutzt, um die Glaubwürdigkeit von Onlinequellen zu überprüfen?

Wie beeinflussen Zusammenhang und Design die Einschätzung und die Strategien?

Wie und warum sind die Prozesse zur Bewertung der Glaubwürdigkeit im Web anders, als bei persönlichem Kontakt bzw. in anderen Offline-Zusammenhängen?“

<http://credibility.stanford.edu/>

Das *Poynter Center* ist bekannt für Forschungen zum Journalismus. Online ist es unter

<http://www.poynter.org/default.asp> zu finden.

Dort gibt es unter anderem:

eine "Media Credibility Bibliography", die einige nützliche Beiträge zu Online-Informationen enthält:

[http://www.poynter.org/content/content\\_view.asp?id=1205](http://www.poynter.org/content/content_view.asp?id=1205)

eine computerunterstützte „Reporting Bibliography“:

[http://www.poynter.org/content/content\\_view.asp?id=1181](http://www.poynter.org/content/content_view.asp?id=1181)

eine "Public Journalism Bibliography": [http://www.poynter.org/content/content\\_view.asp?id=1223](http://www.poynter.org/content/content_view.asp?id=1223)

eine "New Media Bibliography": [http://www.poynter.org/content/content\\_view.asp?id=899](http://www.poynter.org/content/content_view.asp?id=899)

Die Website der *Blogging, Journalism & Credibility*-Konferenz vom Januar 2005 im „Harvard's Berkman Center for Internet and Society“ enthält Protokolle, Diskussionen und Links unter:

<http://cyber.law.harvard.edu/webcred/>

*Is Journalism Dead* ist ein Group Blog, der Fragen diskutiert, denen sich die klassischen Medien seit

Erscheinen des Blogging bzw. des Internets stellen müssen: <http://isjournalismdead.blogspot.com/>

Dan Gillmor, Autor von *We the Media: Grassroots Journalism By the People, For the People*, reflektiert die

Frage der Objektivität und vertritt die Meinung, dass das Konzept zugunsten von vier Grundprinzipien des

Journalismus aufgegeben werden soll: Sorgfalt, Genauigkeit, Fairness und Transparenz. Der

entsprechende Artikel – *The End of Objectivity* (Das Ende der Objektivität) – ist hier zu finden:

[http://dangillmor.typepad.com/dan\\_gillmor\\_on\\_grassroots/2005/01/the\\_end\\_of\\_obje.html](http://dangillmor.typepad.com/dan_gillmor_on_grassroots/2005/01/the_end_of_obje.html)

Gillmor schreibt zum Thema Neue Medien und ihren Auswirkungen auf die klassischen Medien auch unter:

<http://bayosphere.com/blog/dangillmor>

*Ourmedia* bezeichnet sich selbst als „weltweites Community und Trainingszentrum, bei dem sich die NutzerInnen Sichtbarkeit für ihre eigene Medienarbeit verschaffen können.“ Dieses Open Source-Projekt, das von Ehrenamtlichen aufgebaut und unterhalten wird, bietet kostenlosen Raum für Videos, Audio, Musik, Fotos, Text und lizenzfreie Arbeiten und gibt zudem die Möglichkeit, sog. „Personal Media“-Projekte unter <http://ourmedia.org/mission> zu zeigen und zu diskutieren.

*Cyber Journalist* ist eine Nachrichten- und Recherchesite, die sich damit befasst, wie das Internet, Konvergenz und neue Technologien die Medienlandschaft verändern. Die Website enthält Tipps, Berichte und Kommentare zum Online-Journalismus, BürgerInnenmedien und digitalem Schreiben, konvergentem Medieneinsatz und die Nutzung des Internets als Reportage-Werkzeug“:

<http://www.cyberjournalist.net/news/000162.php>

Das *Independent Media Center* (Indymedia) "ist ein Netzwerk von kollektiv geführten Medien, die sich einem radikalen, genauen und leidenschaftlichen Wahrheitsanspruch im Journalismus verschrieben haben.

Wir arbeiten aus Liebe und Berufung für Menschen, die sich unermüdlich für eine bessere Welt einsetzen,

trotz der verzerrten Darstellung durch die Medienkonzerne und deren Weigerung, über die Anstrengungen

für die Freiheit der Menschen zu berichten.“ <http://www.indymedia.org/en/index.shtml>

*Wikinews* wird von „einer Gruppe ehrenamtlich Tätiger betrieben, deren Mission eine Website ist, die aktuellen, relevanten, berichtenswerten und unterhaltenden Inhalt bietet, ohne Partei zu ergreifen“:

[http://de.wikinews.org/wiki/Main\\_Page](http://de.wikinews.org/wiki/Main_Page)

## 7. E-Learning Modul “Audio Live-Streaming”

von Ilja Gerhardt und Mateo Zappa (Radioschule Klipp und Klang Zürich, CH)

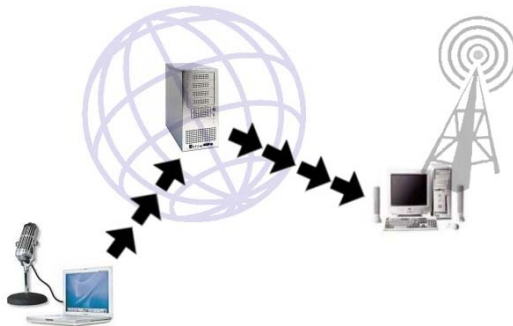
Der letzte Tag des Modul III-Workshops ist einer praktischen Form des Veröffentlichens und der Evaluierung des Workshops gewidmet. Er beginnt mit der redaktionellen Vorbereitung eines Audio Livestreams. Die TeilnehmerInnen arbeiten ihr Programm aus und schreiben ihr Skript. Musikstücke werden ausgewählt, Rollen und Aufgaben für die Dauer des Livestreams verteilt. Danach wird ein technischer Test der Audio Livestream-Ausstattung durchgeführt. Hardware und Software sowie die Internetverbindung sollten bei diesem Test funktionieren. Alle Schritte werden von den Workshop-LeiterInnen begleitet. Anschließend folgt mit der Produktion einer (rund einstündigen) Radiosendung via Audio Livestream der entscheidende Schritt. Die Sendung wird zu einem Radiosender übertragen. Wenn es die Möglichkeit dazu gibt, kann die Livesendung auch alternativ in einem Radiostudio produziert werden. Nach der Sendung werden die einzelnen Teile und Artikel von den TeilnehmerInnen auf die Website des Workshops und mithilfe von Weblogs und Audioblogs auch auf andere Websites gestellt. Dazu wenden die TeilnehmerInnen ihre am zweiten Tag erlernten Kenntnisse an.

### Konzept

Die technischen Fähigkeiten sind eine wichtige Voraussetzung für die aktive Teilnahme an einer von den Medien dominierten Welt. Die Möglichkeit im Internet etwas zu veröffentlichen, liegt genauso nah wie der nächste Copy-Shop, der nächste Internetzugang etc. Allerdings steht diese Welt nur denjenigen offen, die sich die nötigen technischen Fähigkeiten aneignen. Bei der Überwindung dieser Hürde sind meistens die ersten Schritte entscheidend für den Lernerfolg. Bei anderen technischen Prozessen wie Radio- oder Fernsehsendungen liegt die technische Schwelle weitaus höher. Das bedeutet, die ersten Schritte müssen gemeinsam mit den Workshop-LeiterInnen unternommen werden, die die Hürde so niedrig wie möglich halten. Mit unserem E-learning-Programm, das auf CD diesem Handbuch beigelegt und auf unserer Projekt-Website zu finden ist, bemühen wir uns um einen sanften Einstieg ins Audio Streaming: Eine Art Online-TrainerIn hilft und nimmt die Lernenden an die Hand.

### Was ist Radio Streaming?

Radio-Streaming bedeutet, einfach gesagt, bei jemandem Zuhause eine Radiostation aufzubauen. Du bist der Sender und deine Signale können mithilfe eines Computers als Empfänger auf der ganzen Welt gehört werden. Der gleiche technische Aufbau kann für die Direktübertragung von Konzerten, Live Happenings und allen möglichen Veranstaltungen benutzt werden. Vom Austragungsort werden die Daten an ein (richtiges) lokales Rundfunkstudio geschickt, von wo aus die Sendung dann auf herkömmliche Art ausgestrahlt wird. Die Streaming-Ausstattung vor Ort besteht aus einem Computer mit Internetanschluss und Audiogeräten. Technisch gesehen ist das alles, was für's Streaming gebraucht wird. Nur eins fehlt noch: Jemand, die/der alles aufbaut, quasi den Sender spielt. Mit dem E-Learning-Programm lernst du nicht nur das Grundvokabular, um zu verstehen, was geschieht, du erfährst auch, wie eine Station aufgebaut und Probleme vermieden werden.



Audio live-streaming

Um eine verlässliche Verbindung zu einem Rundfunkstudio herzustellen, ist es wichtig zu wissen, wie man einen Stream in einer annehmbaren Qualität empfängt. Normalerweise ist das Empfangen eines Streams unter Testbedingungen kein Problem. Wenn es aber um die Verlässlichkeit geht, hilft ein gesundes Selbstbewusstsein bei der Vermeidung von Problemen. Das E-Learning-Programm hilft bei den ersten Schritten, um ein zuverlässiger Stream-Empfänger zu sein. Der Umgang mit der Technik ist nicht allein eine technische Herausforderung; Besonders wenn sich mehrere Menschen gemeinsam mit der neuen Technik beschäftigen, wird der soziale Faktor wichtig – spätestens, wenn etwas schief

geht. Um zu verstehen, wo das Hauptproblem liegt, müssen auch soziale Fähigkeiten gefördert werden. Ein wichtiger Punkt ist hier der Aufbau des Studios und die Atmosphäre.

► Der E-Learning-Kurs findet sich im Internet und auf der CD in diesem Handbuch. Du brauchst nur auf die Website zu gehen oder die CD in den Computer zu legen.

## Lerninhalte

- Grundvokabular
- einen Stream senden
- einen Stream empfangen
- via Internet kommunizieren und die Qualität des Streams überprüfen
- Problemen vorbeugen
- sich nicht verrückt machen lassen, wenn etwas schief geht

## Methoden zur Erlangung dieses Wissens

Es gibt mehrere Ansätze, an diesen Kurs heranzugehen:

- Von vorn anfangen und die Anleitung bis zum Ende durcharbeiten. Jeder Schritt wird genauestens erklärt; in gewissen Abständen gibt es Lernkontrollen. Dies ist der beste Weg, wenn man überhaupt nicht weiß, worum es geht.
- Mit einem Quiz kannst du überprüfen, ob du bereits genug Wissen zu dem Thema hast.
- Wenn du dir das Streaming-Handbuch ausdrückst, hast du eine Offline-Version zum Nachschauen und Vokabeln lernen.
- Wenn du bereits Erfahrungen in dem Bereich oder den Kurs bereits absolviert hast, kannst du dir auch nur die Checklisten ausdrucken.
- Wenn du praktische Erfahrungen sammeln willst, gibt es mehrere Möglichkeiten: Überprüfe deine Fähigkeiten direkt am Computer oder hör dir Soundbeispiele an.
- Mit einer Streaming-CD wie StreamBOX oder dyne:bolic brauchst du nur wenige Minuten Vorbereitung, bevor du mit dem Streaming anfangen kannst. Im Workshop arbeiten wir beispielhaft mit der StreamBOX-CD.

Probier es einfach einmal aus ...

Das E-Learning-Programm gibt es unter:

<http://intermedia-online.org/elearning>

<http://streambox.org/elearning>

und (in eingeschränkter Form) auf der CD in diesem Handbuch.



## C Tabellarische Übersicht Modul III

### Viertägiger Workshop mit Praxisprojekt

#### Vorbereitung auf das Seminar:

- Die TeilnehmerInnen müssen den online zur Verfügung stehenden E-Learning-Kurs „Audio-Livestreaming“ durchführen. Dies ermöglicht es, im Rahmen des Seminars unter fachlicher Anleitung einen Live-Stream praktisch durchzuführen.

## Tag 1 Medien und Rassismus

Zeit	Inhalt	Lernziele	Methoden	Material / Medien	Aktivitäten der TN / Produkte
09.00 – 09.15 ca. 15 min.	Warming Up – Übung „Schlag-Worte“ Medien sind an der Konstruktion rassistischer Denkweisen und an der Konstruktion von gesellschaftlichem Konsens beteiligt	Medien konstruieren Bilder vom „Wir“ und den „Anderen“ durch Sprachbilder und Kollektivsymbole	Assoziierungsspiel Schlagzeilen aus Zeitungen, Radio und Fernsehen werden vorgestellt. Jede/r Teilnehmer/in erhält eine leere Karte, auf die er/sie weitere „Schlag-zeilen“ notieren kann.	Vorbereitete Meta-Plan-Karten oder Schlagzeilen aus Zeitungen oder anderen Medien	Kurze Reflektion und Diskussion.
09.15 – 09.45 ca. 30 min.	<b>1 - Medien und Rassismus</b> Analyse von Diskursen und Machtstrukturen (auf nationaler und europäischer Ebene)  Medien und Mediendiskurse sind nicht per se rassistisch und diskriminierend, sondern sie folgen den Diskursen der herrschenden Politik.	Fachwissen über das von Medien konstruierte Bild von MigrantInnen in den Medien kennenlernen  Wissensgrundlagen über das Wechselverhältnis zwischen Medieninhalten und rassistischen Denk- und Handlungsweisen vermitteln	Die Kernthesen der Erkenntnisse aus Wissenschaft, Politik und journalistischer Praxis zu diesem Thema werden in einem <b>Kurzvortrag</b> vorgestellt. Eine Zusammenfassung des Vortrags wird als Handout ausgegeben.	Meta-Plan-Karten oder PP mit Beamer TV mit Beamer, CD-Player mit Boxen  ► Handout Präsentation <i>Medien und Rassismus</i>	Diskussion/ Reflektion: Inwiefern folgen alternative Medien ebenfalls herrschenden Diskursen?  Was sind journalistische Eigengesetzlichkeiten/ Rahmenbedingungen in Alternativmedien?
09.45 – 10.00	<b>Pause</b>				
10.00 – 12.00 ca. 120 min.	Übung: <b>Diskursanalyse</b> Am Beispiel der Berichterstattung über Migrationsthemen selbst ermitteln, wie Medien Wirklichkeit konstruieren, konkret, wie sie zur Verbreitung und Verfestigung von rassistischen Bildern und Meinungen beitragen (können)	Rassistische Diskurse in Mainstreammedien selbst erkennen, analysieren und bewerten können.  Kenntnisse über die Repräsentanz von MigrantInnen in den Medien vermitteln	Aktuelle Medienberichte zum Workshopthema werden in Kleingruppen zu vorbereiteten Fragen analysiert und bewertet.  im Detail siehe ► Methoden-Karte <i>Diskursanalyse</i>	Meta-Plan-Karten Textmarker, Stifte bei Radio- oder TV-Beiträgen entsprechende Abspielgeräte	Die TN analysieren, bewerten und diskutieren ausgewählte Zeitungsartikel, Radio- und Fernsehbeiträge zum Seminarthema
12.00 – 12.15	<b>Pause</b>				
12.15 – 12.30 ca. 15 min.	Übung: Was ist für mich Rassismus?	Eigenes Rassismus-Verständnis herausfinden	Brainstorming	Meta Plan Karten, Flipchart	
12.30 – 13.00 ca. 30 min.	<b>2 – Dimensionen des Rassismus</b> Institutioneller Rassismus, Elitenrassismus, Alltagsrassismus, Rechtsextremismus, Mehrdimensionalität der Machtverhältnisse	Definitionen und Dimensionen von Rassismus kennenlernen und vergleichen lernen  Die besondere Bedeutung und die Besonderheiten von „Eliten-Rassismus“	Die Kernthesen der wissenschaftlichen Erkenntnisse zu diesem Thema werden in einem Kurzvortrag vorgestellt. Eine Zusammenfassung des Vortrags	Meta-Plan-Karten oder PP mit Beamer  ► Handout Präsentation <i>Dimensionen des Rassismus</i>	Diskussion: Sind wir – als privilegierte EuropäerInnen und gebildete Menschen – Teil derselben Eliten, über die wir hier sprechen? Wenn

		Besonderheiten von „Eliten-Rassismus“ für die Konstruktion von rassistischen Mediendiskursen kennen lernen. ein theoretisches Verständnis von Rassismus erarbeiten, das das Erkennen rassistischer Medieninhalte möglich macht	wird als Handout ausgegeben.	<i>Rassismus</i>	ja, was bedeutet das für unsere journalistische Praxis?
12.45 – 14.00	<b>Mittags-Pause</b>				
14.00 –14.15 ca. 15 min	Übung: „ <b>Weißeuropa</b> “	Soll allgemein gebräuchliche diskriminierende Begriffe bewusst machen	Warming up: Weißeuropa (abgewandelt aus: Baustein...)		
14.15 –15.00 ca. 45 min.	<b>3 - Nicht-rassistischer Journalismus / Sprache und Rassismus</b> Wer spricht wie über wen? Beispiele guter Praxis für Journalismus gegen Rassismus und Diskriminierung Codes of practise für nicht-rassistischen und nichtdiskriminierenden Journalismus	- Sprachliche Fähigkeiten für eine nicht-rassistische Medienpraxis (Texte, Moderation, Beitrags- und Sendungsgestaltung) entwickeln - Sensibilisierung für alltagssprachliche Redewendungen, die rassistische/diskriminierende Inhalte haben - Begriffe und deren Verwendung unterscheiden lernen (Rassismus, Ausländerfeindlichkeit... - Beispiele guter journalistischer Praxis gegen Rassismus kennenlernen und reflektieren	Vorstellung von Beispielen guter Praxis aus Analysen von ECRI, EUMC und wissenschaftlichen Untersuchungen Kurzvortrag: Vorstellung von Kriterien für nicht-rassistischen Journalismus (Besonderheiten bei der Berichterstattung über Alltagsrassismus und Rechtsextremismus) Eine Zusammenfassung des Vortrags wird als Handout ausgegeben.	Meta-Plan-Karten oder Beamer ► Handout Präsentation <i>Nicht-rassistischer Journalismus</i>	Notieren: Welche „codes of practise“ sind für mich die wichtigsten? Vorstellen und Diskutieren nach dem Vortrag
	Pause				
15.15 – 17.45 ca. 150 min.	Übung: „ <b>Beitragsanalyse</b> “ Analyse von Medienprodukten aus dem nichtkommerziellen Sektor nach einem vorgefertigten Fragebogen	Beispiele guter Praxis aus nichtkommerziellen Medien analysieren und reflektieren Eigene „Codes of practise“ entwickeln	s. Methodenkarte „Beitragsanalyse“	Meta-Plan-Karten, Hörbeispiele, ► Methodenkarte Fragebogen <i>Beitragsanalyse</i>	Gruppenarbeit: Analyse eines ausgewählten Beitrags. Entwicklung eigener Codes of practise für nicht-rassistischen Journalismus in Alternativmedien
17.45 –18.00	Evaluation	Reflektion der Lerninhalte, des Lernprozesses, der Aktivitäten der TeilnehmerInnen, der Stimmung in der Gruppe...)	Kurze Feedbackrunde mit mündlichem und schriftlichem Feedback		Reflektieren ihre Aktivitäten und ihren Lernprozess, geben Feedback über die Qualität der Trainer und die Inhalte
18.00 –20.00	<b>Pause Abendessen</b>				
20.00 – 21.30	Input zum Thema des Seminars, z.B. Pilot Seminar: Europäische Migrationspolitik Experten-Vortrag, Film oder Debatte	Expertenwissen über das Workshop-Thema zugänglich machen	Vortrag / Diskussion / Unterhaltung	Beamer, Filmprojektor, Leinwand	Aufnahme des Vortrags zur Benutzung als Recherchematerial

## Tag 2 Online-Recherche und Publikation

Zeit	Inhalt / Themen	Lernziele	Methoden	Material / Medien	Aktivitäten der TN / Produkte
09.00 – 09.15	<b>4 – (Internet-)Recherche</b>		Einführung durch Präsentation	Beamer	
09.15 – 09.45	Internetseite für die Recherche entdecken	Das Vorwissen der TeilnehmerInnen ermitteln / relevante Internetseiten entdecken	Learning by doing, Feedback der TeilnehmerInnen, Wissensaustausch unter den TeilnehmerInnen		Durchsuchen von Internetseiten, die relevante Inhalte zu den Themenfeldern Rassismus und Interkulturelles Lernen beinhalten
9.45 – 11.15	Einführung in Google	Spezifische Optionen von Google kennenlernen (Bilder, Video, News, Newsgroups, Kataloge, Froogle, Druck...)	Präsentation		Übungen
11.15 – 12.45	Kataloge, Bibliotheken, andere Suchmaschinen / gesellschaftlicher Hintergrund	Andere Quellen im Unterschied zu Google kennenlernen Den Suchmaschinen-Markt und dessen Politiken kennenlernen	Präsentation		Übungen
	<i>Mittagspause</i>				
14.00 – 14.15	<b>5- Publikation</b>		Einführung durch Präsentation		
14.15 – 14.45	Weblogs	Interessante Weblogs kennenlernen, Suchmaschinen und Kataloge in Weblogs benutzen lernen	Learning by doing, Feedback der TeilnehmerInnen, Wissensaustausch unter den TeilnehmerInnen		Durchsuchen von Weblogs, die relevante Inhalte zu den Themenfeldern Rassismus und Interkulturelles Lernen beinhalten
14.45 – 16.30	Online weblog services Publikation von Inhalten RSS	Möglichkeiten zur Publikation eigener Weblogs kennen lernen Aufzeigen, wie Informationen in Weblogs veröffentlicht werden können Möglichkeiten von content syndication und networking aufzeigen	Präsentation, Learning by doing Aufsetzen eines Weblogs über bloglines.com oder feedburner.com		Die TeilnehmerInnen erstellen eigene Weblogs
	<i>Pause</i>				
16.45 – 17.45	Podcasting, Einführung Einschreiben in Podcasts	Geschichte und Bedeutung von Podcasts kennen lernen / Finden von Podcasts, Einschreiben in Podcasts	Präsentation Installieren von podcatching software		Übungen
17.45 – 18.00	Evaluation	Reflektion der Lerninhalte, des Lernprozesses, der Aktivitäten der TeilnehmerInnen, der Stimmung in der Gruppe...)	Kurze Feedbackrunde mit mündlichem und schriftlichem Feedback		Reflektieren ihre Aktivitäten und ihren Lernprozess, geben Feedback über die Qualität der Trainer und die Inhalte

	<i>Pause Abendessen</i>			
Abend 20.00 – 21.00	<b>Planung von Praxis-Projekten in Kleingruppen</b> (Themenfindung, Recherchekonzept, Beitragsformen)		Arbeit in Kleingruppen, Brainstorming zur Themenfindung	Erstellen Konzepte für Recherchen und Beiträge in Kleingruppen

**Praktisches Projekt als Homework zwischen den Seminarphasen:  
Recherche und Erstellung eines Hörfunkbeitrags oder Online-Artikels (Einzelarbeit oder Kleingruppen)**

## Tag 3 Journalistische Recherche und Evaluation

Zeit	Inhalt / Themen	Lernziele	Methoden	Material / Medien	Aktivitäten der TN / Produkte
09.00 – 09.30	<b>6 – Fortgeschrittene journalistische Recherche / Evaluation von Recherchen</b> Die Wichtigkeit der Evaluierung von Information	Verstehen lernen, dass Information verlässlich und unvoreingenommen sein muss	Einführende Präsentation mit Diskussion		Diskussion
09.30 – 10.30	Überblick und Diskussion über verschiedene Informationsquellen und Recherchetechniken; mit Beispielen	Kennenlernen von wichtigen Quellen (online und offline), besonders offen zugänglicher Quellen, und deren Glaubwürdigkeit; wissen, wie glaubwürdige Quellen erreicht und genutzt werden können; anhand von Beispielen verstehen lernen, wie vorurteilsbeladene und unglaubwürdige Information entdeckt werden kann.	Angeleitete Online-Recherche, Sammeln von Informationen	Internet	Direkte Recherche und Sammlung von Information; darauffolgende Evaluation und Analyse
	<i>Pause</i>				
10.45 – 11.30	Einen Kurz-Artikel entwerfen	Praktisch lernen, wie ein Kurz-Artikel entworfen werden kann, der auf gesammelter und evaluierter Information beruht.	Kleingruppenarbeit (2-3 Personen)	Informationen, die im vorherigen Schritt gesammelt wurden	Entwerfen und diskutieren einen Kurzartikel
11.30 – 12.45	Diskussion und Evaluation eines Nachrichten-Artikels	Being aware of the pitfalls of online re-search (imprecise, outdated, or unreliable information, bias and hidden agendas, etc.)	Analysis in plenary of all news items produced in previous step, discussion of problems they raise	Nachrichten-Artikel aus dem vorigen Schritt	Analyse und Diskussion
	<i>Mittagspause</i>				
14.00 – 15.30	Gemeinsame Vorstellung und Besprechung der zwischenzeitlich erarbeiteten praktischen Projekte. Erarbeitung von Vorschlägen zur Verbesserung in Anlehnung an die Lerninhalte von Tag 1 und 3.		Plenum / Vorstellung der Recherchen / Reflektion und Evaluierung / Planung der Weiterarbeit	Audio player, Beamer	Stellen ihre Recherchen und Praxisprojekte vor, reflektieren in Kleingruppen, entwickeln Vorschläge und Vorgehensweise für Verbesserungen und Weiterarbeit

	<i>Pause</i>				
15.45 – 17.30	Überarbeitung, Verbesserung und Fertigstellung der praktischen Projekte		Die Trainer begleiten und unterstützen die Arbeitsgruppen	Audio-Schnittplätze, Audio-Equipment, Notebooks	Arbeit an Texten und Beiträgen
Modul III: Journalismus gegen Rassismus / Internationale Vernetzung und Nutzung des Internets					
17.30 – 18.00	Evaluation	Reflektion der Lerninhalte, des Lernprozesses, der Aktivitäten der TeilnehmerInnen, der Stimmung in der Gruppe...)	Kurze Feedbackrunde mit mündlichem und schriftlichem Feedback		Reflektieren ihre Aktivitäten und ihren Lernprozess, geben Feedback über die Qualität der Trainer und die Inhalte

## Tag 4 Audio live-streaming und Sendung / Publikation

Zeit	Inhalt / Themen	Lernziele	Methoden	Material / Medien	Aktivitäten der TN / Produkte
09.00 – 10.30	<b>7- Inhaltliche Vorbereitung des Audio-Livestreams</b> Planung eines Sendeablaufs, Anfertigung von Moderationstexten, Musikauswahl, Rollenaufteilung während der Livesendung		Arbeitsgruppen		
10.30 – 11.30	Technische Vorbereitung des Audio-Livestreams <b>Einrichtung der Geräte, Funktionstest von Hard- und Software sowie Internetverbindung</b>	Vertiefung der durch das E-Learning erlernten Inhalte durch praktische Anwendung unter fachlicher Anleitung	Angeleitete Praxisübung, Gruppenarbeit	Audio-Equipment, Notebooks, Internetzugang	praktische Anwendung der im E-Learning erworbenen Inhalte
	<i>Pause</i>				
11.45– 12.45	Durchführung eines Audio-Livestream Übertragung an das Studio eines Radiosenders alternativ: Livesendung aus Radiostudio	Eigenständige Durchführung eines Internet-Audio-Livestreams	Angeleitete Praxisübung, Gruppenarbeit		
	<b>Mittagspause</b>				
14.00 – 15.30	Digitalisierung und Online-Publikation der Praxis-Projekte Digitalisierung und Publikation der Praxisprojekte im Internet, Erstellung von Weblogs und Audioblogs, Publikation der Praxis-Projekte in Web-Portalen		Angeleitete Praxisübung, Gruppenarbeit		wenden hier auch Lerninhalte aus Tag 2 an
15.30 – 17.00	Evaluation: Reflektion / Feedback des gesamten Seminars		vorbereiteter Fragebogen des Projekt-Evaluationsteams	Fragebogen	Plenum / vorbereitete Aktivitäten
17.30	<i>Ende</i>				



## D Organisatorische Rahmenbedingungen

Zur Durchführung eines Intermedia- Modul-III-Workshops ist eine technisch hochwertig ausgestattete Seminarumgebung erforderlich. Mindestens zwei Seminarräume sind notwendig. In einem großen Unterrichtsraum muss Platz für bis zu 15 TeilnehmerInnen sein und eine Ausstattung mit Datenbeamer, Moderationstafeln und Flipchart vorhanden sein. In einem Technik-Raum (oder separaten Redaktionsräumen) müssen bis zu 8 Computer mit Internetzugang und Audio-Software vorhanden sein. Weitere Übungsräume zur Kleingruppenarbeit verbessern die Arbeitsmöglichkeiten des Teams und der TeilnehmerInnen.

## E Lernmaterialien

als PDF auf der CD-ROM und im Internet:

- ▶ Präsentation / Handout *Medien und Machtverhältnisse* EN / DE
- ▶ Präsentation / Handout *Medien und Rassismus – allgemeine Trends in Europa* EN / DE
- ▶ Präsentation / Handout *Medien und Rassismus - Deutschland* EN / DE
- ▶ Methodenkarte / Übung *Medien und Rassismus – Diskursanalyse* EN / DE
- ▶ Präsentation / Handout *Dimensionen des Rassismus* EN / DE
- ▶ Präsentation / Handout *Nichtrassistischer Journalismus* EN / DE
- ▶ Methodenkarte / Übung *Nichtrassistischer Journalismus: Weißeuropa* EN / DE
- ▶ Methodenkarte / Fragebogen *Nichtrassistischer Journalismus – Beitragsanalyse* EN / DE
- ▶ Handout *Fahrplan Internetkurs* DE
- ▶ Präsentation *Internet-Recherche* DE
- ▶ Präsentation *Qualität von Internet-Dokumenten erkennen* DE
- ▶ Präsentation *Nachrichten-Suche* DE
- ▶ Präsentation *Weblogs, Wikis and Social Software* DE
- ▶ Präsentation *Introduction to Social Bookmarks, Weblogs & Wikis* EN
- ▶ E-Learning tool *Audio live-streaming* EN

## F Die TrainerInnen

Die Seminarleitung sollte aus mindestens zwei Personen bestehen, von denen eine das nötige Fachwissen zum Themenbereich Medien und Rassismus und die andere das Fachwissen über journalistische Recherche und Darstellungsformen hat. Gemeinsam sollten sie die Praxisprojekte der TeilnehmerInnen begleiten. Ein/e zusätzliche/r Co-Teamer aus dem Bereich der Zielgruppenorganisation(en) oder einer mit dem Seminarthema verbundenen politischen Organisation (z.B. NGO), mit dem/der das Seminar gemeinsam vorbereitet und durchgeführt wird, ist sinnvoll. Diese Person kann ihr journalistisches, inhaltliches oder pädagogisches Fachwissen in das Seminar einbringen. Eine weitere Person, die für das Vorhandensein und Funktionieren der technischen Geräte zuständig ist, erleichtert den TeamerInnen die inhaltliche Arbeit.

## G Die Zielgruppe

Die TeilnehmerInnen brauchen Vorkenntnisse in der Erstellung journalistischer Beiträge (Interview, Kurzfeature, Nachrichten, Artikel...) sowie (bei Radiokursen) Kenntnisse in digitaler Beitragsproduktion. Das Modulseminar ist für journalistische Neulinge nicht geeignet. Es richtet sich vor allem an KollegInnen, die einen nichtrassistischen / nichtdiskriminierenden Journalismus praktizieren wollen – zu Themenbereichen aus Politik und Gesellschaft, Alltag und Kultur. Eine heterogene bzw. vielfältige Zusammensetzung der TeilnehmerInnen im Hinblick auf Alter, Geschlecht und kulturelle Bezüge ist ausdrücklich gewünscht bzw. eine wesentliche Voraussetzung, um interkulturelle Erfahrungen einzubeziehen und interkulturelle Prozesse im Seminar zu ermöglichen.

## Geschichte und Verlauf des Projekts Inter.Media

Die Initiative für Inter.Media ging vom Bildungszentrum BürgerMedien aus. Für das Projekt konnten acht internationale Partner gewonnen werden – der Verband Freier Radios Österreich, Civil Radio Budapest, Transitions Online Prag, das Gemeinschaftswerk der ev. Publizistik Frankfurt (Evaluation), Echanges et Productions Radiophoniques Paris (ausgestiegen Apr. 05), The MediaCooP / NEARfm Dublin, die Turkish Trade Union Coordination Commission Ankara und die Radioschule Klipp und Klang Zürich. (► Die Inter.Media Partnerschaft, Seite 122)

Der Projektantrag (► CD-ROM, Website) wurde als einer von 10% der damals gestellten Anträge angenommen. Das Projekt erhielt ein finanzielles Budget von 366.000 Euro, 56% davon zahlte die EU als Zuschuss, 44% musste von der Partnerschaft als Eigenanteil aufgebracht werden.

Zu einem EU-Projekt gehört neben der Partnerschaft und einer finanziellen Kalkulation auch ein detailliert ausgearbeiteter Arbeitsplan, der mit dem Antrag einzureichen ist. Nach diesem Arbeitsplan verlief das Projekt in fünf Phasen – hier die Übersicht:

Phase	Zeitraum	Wichtigste Aktivitäten
Phase 1	Okt. 2004 – Jan. 2005	Auftaktkonferenz Best Practise Recherche
Phase 2	Feb. 2005 – Aug. 2005	Entwicklung der Inter.Media-Module in internationalen Arbeitsgruppen
Phase 3	Sep. 2005 – Dez. 2005	Pilotseminare und Evaluation
Phase 4	Jan. 2006 – Jun. 2006	Erarbeitung des Handbuchs Fertigstellung von Handbuch, CD-ROM und Webinhalten
Phase 5	Jul. 2006 – Sep. 2006	Verbreitung der Projektergebnisse Abschlusskonferenz

### Phase 1:

Die Auftaktkonferenz im November 2004 in Frankfurt/Main diente der Partnerschaft vor allem zum Erfahrungsaustausch und zum näheren gegenseitigen Kennenlernen sowie zur organisatorischen Abstimmung. Es wurden aber auch schon erste Schritte der inhaltlichen Zusammenarbeit gegangen durch die Erarbeitung von Kriterien für gute interkulturelle Trainingspraxis und durch inhaltliche Workshops zu nichtassistiver Bildungsarbeit, zum Diversity-Ansatz und zu Mehrsprachigkeit in multikulturellen Gesellschaften. Im Mittelpunkt der ersten Phase des Projekts standen Recherchen auf nationaler Ebene zur bisherigen interkulturellen Bildungsarbeit in den Partnerorganisation und zu erfolgreichen Beispielen aus der Radiopraxis. Die vom deutschen, irischen und österreichischen Partner zusammengetragenen Beispiele wurden vom Projektkoordinator gesammelt und ausgewertet. Die Ergebnisse dieser „Best-Practise-Recherche“ (► CD-ROM) gingen in die Erarbeitung der Fortbildungsmodule ein.



Sammlung von Kriterien für gute interkulturelle Trainingspraxis, Auftaktkonferenz Nov. 2004

### Phase 2

In der zentralen zweiten Phase des Projekts haben international gemischte Arbeitsgruppen die Fortbildungs-Module erarbeitet. Ziel der internationalen Zusammensetzung war, möglichst unterschiedliche Erfahrungen in die Modul-Konzeptionen einfließen zu lassen. Dieses Ziel wurde leider aufgrund der großen Zahl an deutschsprachigen TeilnehmerInnen nur teilweise erreicht. Das



lag zum einen daran, dass das Bildungszentrum Bürgermedien als projektverantwortliche Organisation einen großen Anteil am Projekt hatte und mit dem starken österreichischen und dem schweizer Partner weitere deutschsprachige Menschen aktiv waren. Zum anderen lag es daran, dass der französische Partner aufgrund interner Probleme schon frühzeitig seinen Rückzug aus dem Projekt antrat und somit die französischen Erfahrungen nur geringfügig einfließen konnten. Die inhaltliche Arbeit an den Modulkonzepten war zeitlich sehr intensiv. Der Hauptteil der Arbeit musste per E-Mail und Datenaustausch via FTP geleistet werden. Der direkte Austausch über die Modulkonzepte war bei zwei mehrtägigen Partnertreffen im März 2005 in Budapest und im Juni 2005 in Dublin möglich.



Modul-Entwicklungs-Treffen in Budapest März 2005

### Phase 3

Der Schwerpunkt der dritten Phase des Projekts war die Durchführung von Pilotseminaren zur Erprobung der Modulkonzepte. Modul I wurde im September 2005 in Kunbably (Ungarn), Modul II im Oktober 2005 in Dublin erfolgreich getestet. Das für September 2005 in Mannheim (DE) vorgesehene Pilotseminar für Modul III fiel zunächst mangels Beteiligung aus, wurde aber im März 2006 in Darmstadt (DE) nachgeholt. Die Pilotseminare dienten den Modulgruppen zur Reflektion der Bildungsinhalte. Unterstützt wurden sie dabei von der Evaluatorin Barbara Eschenauer, die als Beobachterin teilnahm und den Modulgruppen Evaluationsinstrumente zur Verfügung stellte. Die Pilotseminare und die Auswertung der Evaluation flossen in eine weitere Überarbeitung der Modulkonzepte ein, die beim Partnertreffen im November 2005 in Prag diskutiert und Ende 2005 abgeschlossen werden konnte.



Katja Friedrich, Pinar Alkan und Fiona Steinert beim Partnertreffen in Prag November 2005

### Phase 4

Nun begann die „Produktphase“. Im Mittelpunkt der vierten Phase stand die Erarbeitung dieses Handbuchs sowie der Inhalte für die CD-ROM und die Website. Für die redaktionelle Bearbeitung der Modulkonzepte wurden pro Modul jeweils zwei Personen von unterschiedlichen Partnerorganisationen ausgewählt. Diese überarbeiteten die Modulkonzepte in Zusammenarbeit mit den jeweiligen AutorInnen. Bei einem weiteren Partnertreffen im März 2006 in Salzburg wurden die Zwischenergebnisse diskutiert und eine Rohfassung zur weiteren Bearbeitung verabschiedet. Die fertig gestellten endgültigen Textfassungen wurden an ÜbersetzerInnen gegeben. Nun konnten die gesammelten Texte an die CD-ROM-Redaktion und das Layout für das Handbuch begonnen werden. Auf einem abschließenden Partnertreffen im Mai 2006 in Istanbul erfolgte die Verabschiedung der endgültigen Versionen und die Druckfreigabe durch die Projektpartnerschaft.



Galata Brücke Istanbul - Inter.Media Treffen Ende Mai 2006

### Phase 5

In der abschließenden Phase 5 wurden die erarbeiteten Projektergebnisse der Fachöffentlichkeit und den Zielgruppen in den jeweiligen Partnerländern und international vorgestellt. Bei der Abschlusskonferenz am 9. September 2006 in Budapest boten die TrainerInnen der Partnerorganisationen Kurzversionen der Inter.Media-Module als Workshops an und diskutierten über mögliche Anschlussprojekte.

## Die Inter.Media-Partnerschaft

### Vorstellung der Partnerorganisationen / Einsatz der Projektergebnisse

#### Bildungszentrum BürgerMedien



#### Bildungszentrum BürgerMedien

Turmstraße 10, D - 67059 Ludwigshafen  
Tel +49-621 - 52 02 248, Fax: +49-621 - 52 02 243,  
EMail: bzbm@lrmk-online.de,  
Internet: <http://www.bildungszentrum-buergermedien.de>

Zehn Angestellte (Voll- und Teilzeitbasis), 100 freie MitarbeiterInnen (TrainerInnen), annähernd 2500 Lernende pro Jahr. Eine eingetragene, gemeinnützige Einrichtung, die, innerhalb ihrer Mitgliedsbereiche, Ausbildung für freiwillige Medienschaffende anbietet. Mitglieder des BZBM sind die Landesmedienanstalten von Rheinland-Pfalz (LMK), Nordrhein-Westfalen (LfM), Hessen (LPR), Baden-Württemberg (LfK), und Saarland (LMS), die deutschsprachige Gemeinschaft Belgien und die Stadt Ludwigshafen.

Die Bandbreite des Ausbildungsangebots schließt sowohl ein- bis dreitägige Seminare über technische und journalistische Grundlagen in Radio und TV (jährlich ungefähr 150 Kurse) als auch mehrere zertifizierte Lehrgänge ein. Ein zweiter Gesichtspunkt der Einrichtung ist eine Vielzahl an Ausbildungs- und Beratungsoptionen, welche eng mit den inhaltlichen Bedürfnissen verschiedener sozialer Gruppen verzahnt sind. Ein besonderer Schwerpunkt wird auf die Qualifizierung von MitarbeiterInnen des nicht-kommerziellen Radio- und Fernsehbereichs gelegt. Projekt- und Qualitätsmanagement, TrainerInnen-Programme und zukünftige Workshops sind einige der behandelten Inhalte. Zusätzlich entwickelt das BZBM Lehrmaterialien (z.B. „Der Radioschein“ Trainingshandbuch für nichtkommerzielle Lokalradios, Avid- und Canopustraining, etc.) und unterhält eine Internet-Informationenplattform für Bürgermedien in Deutschland: [www.connex-magazin.de](http://www.connex-magazin.de). Der Vorstand der Einrichtung sitzt in Düsseldorf, die Verwaltung in Ludwigshafen. Das BZBM arbeitet eng mit dem Offenen Kanal in Ost-Belgien zusammen und steuerte, in Begleitung des Interreg-Projekts „Euroclick“, das vom Offenen Kanal Südwestpfalz (DE) und TV Bitch (FR) durchgeführt wurde, Unterstützung bei der Ausbildung bei. Die Mitarbeiterschaft hat eingehende Erfahrung mit interkultureller Medienarbeit in verschiedenen nationalen und internationalen Projekten (gesammelt). In vorhergehenden Qualifizierungen sammelten die BZBM-Angestellten ausserdem in EU-Projekten umfangreiche Erfahrungen in den Bereichen internationaler Partnerschaften, Projektmanagement und Projektsteuerung (ADAPT, Ziel 2, Konversion, Leonardo, Now).

#### Besondere Tätigkeiten in dem Projekt

Projektleitung und -koordination. Mitarbeit in der Steering Group. Organisation der Eröffnungsveranstaltung und des ersten Partner-Meetings. Beteiligung an der Entwicklung der Module I, II und III. Planung und Ausrichtung eines Pilotseminars und eines Arbeits-Meetings zur Bearbeitung des Handbuchs. Koordination zwischen und Mitwirkung an der Erstellung und Produktion des Handbuchs, der CD-ROM und der Webseite.

#### Am Projekt beteiligte Personen

Katja Friedrich: Geschäftsführerin des BZBM, Projektleiterin  
Andreas Linder: Projektkoordinator, Modulentwicklung, Trainer  
Evelyne Becker: Sachbearbeiterin, Finanzverwaltung  
Stefanie Brosch: Sachbearbeiterin, Controlling  
Angela Isphording: Modulentwicklung, Trainerin  
Antje Schwarzmeier: Modulentwicklung, Trainerin  
Beate Flechtker: Modulentwicklung, Trainerin

#### Andere Personen / Organisationen, die aktiv an dem Projekt teilgenommen haben (Beirat)

Landesanstalt für Kommunikation Baden-Württemberg / Hessische Landesanstalt für privaten Rundfunk / Universität zu Köln, Forschungsstelle für interkulturelle Studien / DGB-Bildungswerk Thüringen, Herausgeber von „Baustein zur nichttrassistischen Bildungsarbeit“ / Bundesverband Freier Radios (BFR) / Institut für Medienpädagogik in Forschung und Praxis München / Netzwerk Interkulturelles Lernen, c/o Deutscher Volkshochschulverband

#### Geplanter Verwendungszweck der Projektergebnisse

Das BZBM wird RedakteurInnen und MitarbeiterInnen nicht-kommerzieller Medienorganisationen in Deutschland Inter.Media Trainings, sowie Seminare für StudentInnen an Universitäten, anbieten. Weitere internationale Projekte sind, zur Vertiefung der internationalen Zusammenarbeit und des Trainings, geplant.

Der Verband Freier Radios Österreich ist die Dachorganisation von 12 Freien Radios und 3 Radioprojekten, die nicht auf Sendung sind. Insgesamt arbeiten in den Mitgliedsradios ca. 30 Beschäftigte und 2500 ehrenamtliche RadiomacherInnen.

Der VFRÖ betreibt medienpolitisches Lobbying und Netzwerkarbeit zwischen den Freien Radios in Österreich. Der Verband wurde 1993 als Interessensvertretung der Freien Radioinitiativen gegründet und setzte sich für die Lizenzerteilung an Freie Radios ein. Infolge der Liberalisierung des Rundfunks in Österreich 1998 ist der VFRÖ mittlerweile in folgenden Bereichen aktiv:

- Durchsetzung der gesetzlichen Verankerung Freier Radios
  - Durchsetzung der Finanzierung Freier Radios aus Gebührensplitting
  - Stellungnahme zu für die Freien Radios relevanten Gesetzesentwürfen
  - Vertretung der Mitglieder gegenüber Urheberrechtsgesellschaften
  - Organisation von Veranstaltungen zu medien- und kulturpolitischen Themen (darunter eine jährliche Medienkonferenz)
  - Förderung der Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedsradios und Unterstützung neuer Radioinitiativen in Lizenzierungsverfahren
  - Vernetzung mit anderen Freien Medien auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene
  - Ermöglichung von Sendeaustausch zwischen den Radios durch Schaffung entsprechender Strukturen (Cultural Broadcasting Archive – <http://cba.fro.at/>)
  - Beteiligung an und Unterstützung von Radioprojekten (z.B. LiteRadio, babelingo, Second Generation Music)
- 2002 formierte sich auf Initiative des VFRÖ die Arbeitsgruppe "babelingo" – in Kooperation mit RadiomacherInnen aus Deutschland und der Schweiz. "babelingo" (<http://babelingo.net>) beschäftigt sich mit mehrsprachiger Sendungsproduktion in Freien Radios. Ziel ist die Verstärkung von Kommunikation zwischen Angehörigen der Mehrheitsbevölkerung und sprachlichen bzw. ethnischen Minderheiten, aber auch zwischen verschiedenen MigrantInnen-Communities, die einen wichtigen Bestandteil der Programme Freier Radios ausmachen. Die Mitarbeit des VFRÖ im Projekt Inter.Media basiert u.a. auf den Erfahrungen aus dem "babelingo" Hörfestival, das im Herbst 2003 in Zürich stattgefunden hat (<http://www.lora.ch/babelingo/>).

#### **Spezielle Aufgaben im Projekt**

Koordination der Entwicklung des Trainingsmoduls II, Mitarbeit an der Entwicklung von Modul III;  
Organisation des dritten PartnerInnen-Treffens (Mai 2006, Salzburg);  
Mitarbeit an der Produktion des Inter.Media Handbuchs und der CD-ROM

#### **Mitglieder des österreichischen Inter.Media Beirats:**

Brigitta Busch, Centre for Intercultural Studies, Universität Klagenfurt – <http://cis.uni-klu.ac.at/>  
Cornelia Kogoj, Initiative Minderheiten, Wien, Innsbruck – <http://www.initiative.minderheiten.at>  
Johanna Dorer, Institut für Publizistik und Kommunikationswissenschaft, Universität Wien  
Briditte Brand/Tamara Kapus, ISOP, Graz – [www.isop.at](http://www.isop.at)

#### **ProjektmitarbeiterInnen:**

Helmut Peissl (Kommunikation und Vernetzung)  
Fiona Steinert (Projektkoordination Österreich)  
Gerti Spielbüchler (Finanzadministration)  
Frank Hagen (Entwicklung Module II)  
Sandra Hochholzer (Entwicklung Module II)  
David Röthler (Entwicklung Module III B)

#### **Geplante Verwendung der Projektergebnisse**

Der Verband Freier Radios Österreich wird die Inter.Media Trainingsmaterialien in einer Reihe von Workshops für seine Mitgliedsradios zum Einsatz bringen. Das Handbuch wird an die Mitglieder verteilt und bei Organisationen, die im Bereich Interkulturalität und Antirassismus aktiv sind, beworben.



## Transitions Online

Chlumova 22, CZ -130 00 Prague 3,  
Tel: + 42-0-222-780-805, F  
fax. +42-0-222-780-804,  
Email: [transitions@tol.org](mailto:transitions@tol.org)  
Internet: <http://www.tol.org>

Transitions Online (TOL) ist eine tschechische, gemeinnützige, bürgerliche Vereinigung, die 1999 gegründet wurde. Die Finanzausstattung kommt zu großen Teilen von US-stämmigen, privaten Stiftungen und europäischen Regierungen, sowie TOLs eigenen, selbstfinanzierenden Tätigkeiten. TOL besitzt zwei Hauptzweige, ein Online-Nachrichtenmagazin und ein Ausbildungsinstitut. TOL fördert vielversprechende Nachwuchstalente, indem es lokalen Journalisten fortlaufendes, intensives Training anbietet. TOLs erfahrene RedakteurInnen arbeiten auf einer täglichen Basis eng mit KorrespondentInnen zusammen, um den Inhalt, die Beschaffung, Struktur und Sprache ihrer Geschichten zu verbessern.

Internet-Nachrichtenmagazin: Seit seiner Gründung 1994 ist TOLs Vorzeigeveröffentlichung das führende Nachrichtenmagazin in den 28 Ländern Zentral- und Osteuropas, dem Balkan und der ehemaligen Sowjetunion geworden. TOL hat KorrespondentInnen und RedakteurInnen in 28 Ländern. Als öffentliche Medien-Dienstleistungsvertriebsstelle, hat TOL einen vielschichtigen Auftrag, der aus einem Kern-Bestreben lokale Stimmen zu nutzen, um eine Erforschung und sachkundige Erfassung der früheren kommunistischen Welt zu liefern, entstanden ist. Diese Berichterstattung enthält oftmals vergleichende, überregionale Analysen, in der Hoffnung, dass LeserInnen aus Ländern in unterschiedlichen Phasen des Übergangs zu Demokratie und Marktwirtschaft betrifft, von den Lehren profitieren, welche von anderen, die sich auf einer höheren Geschwindigkeit entwickelt haben, bereits gelernt worden sind. Die lokalen ReporterInnen und AnalytikerInnen erhalten auch Zugang zu einem internationalen Forum für ihre Arbeiten, deren Themen von den örtlichen Medien keine Beachtung bekommen oder zensiert werden. Ausserdem legt TOL einen besonderen Schwerpunkt auf Themen, über die von den etablierten Medien unzureichend berichtet wird, wie beispielsweise Minderheiten. Geschlechterfragen, Menschenrechte, der regierungsunabhängige Bereich und die Umwelt. Diese Artikel erreichen ein weltweites Publikum, das sich aus politischen EntscheidungsträgerInnen, MedienführerInnen, AkademikerInnen, Einzelpersonen, die an dem postkommunistischen Übergang interessiert sind und einem, durch Syndikatsbildung entstandenen, örtlichen Publikum zusammensetzt. Inhalte von TOL wurden von CNN.com, Time.com, The Guardian und anderen internationalen Nachrichtenmedien nachgedruckt. TOL ist der Gewinner des NetMedia Award 2001 für „Herausragenden Beitrag für den Online Journalismus in Europa“ und des NetMedia Award 2003 für „die Beste Neuerung im Online Journalismus“.

Ausbildungseinrichtung: Die Ausbildung von Journalisten aus dem postkommunistischen Europa und Zentralasien war, von Anfang an, ein Schlüsselement von TOLs Kernaufgabe. TOL hat, seit seiner früheren Schwerpunktsetzung auf die Online-Ausbildung am Arbeitsplatz für junge Reporter, in die Organisation spezialisierter Seminare in Prag und Sarajevo expandiert, die eine Vielzahl an Themen, wie zum Beispiel der Behandlung der EU-Integration, Kriegsverbrechen, Verschiedenheit, Aussöhnung und Korruption, behandeln. Das Institut bietet mittlerweile auch Web-Publishing-Praktika über einen längeren Zeitraum an, in denen gezeigt wird, wie man Online Nachrichtendienste startet und aufrechterhält.

2006 wird TOL, in Zusammenarbeit mit BBC World Trust, sein erstes Fernstudium-Projekt beginnen. Durch ständige Rückmeldung an RedakteurInnen ermöglichen die TOL Redakteure Ausbildungserfahrung am Arbeitsplatz, die es JournalistInnen möglich macht, das Gelernte in die Praxis umzusetzen. Dieses Modell erlaubt es uns, zwei Dinge zu erreichen: wenig beachtete Nachrichten aus den 28 Ländern, die wir abdecken, werden an die Zielgruppe von TOL übermittelt, und wir tragen zu einer allgemeinen Verbesserung der journalistischen Standards in diesen Ländern bei. TOL half, die Schreib- und Berichterstattungsfähigkeiten von hunderten JournalistInnen aus der Region zu verbessern.

### **Besondere Tätigkeiten im Projekt**

Mitarbeit am Modul III und redaktionelle Mitarbeit am Handbuch. Organisation des Partnertreffens in Prag (November 2005).

### **Am Projekt beteiligte Personen**

Jeremy Druker (Leiter, Chefredakteur)  
Robert Hollback  
Toby Vogel (Redakteur, Modulentwicklung)

### **Geplanter Verwendungszweck der Projektergebnisse**

TOL wird einige der Module, möglicherweise in angepasster Form, wo auch immer es angemessen ist, im regulären Ausbildungsprogramm nutzen; besonders in Situationen, in denen interkulturelle Themen wichtig sind.



Gemeinschaftswerk der  
Evangelischen Publizistik  
gGmbH

## Gemeinschaftswerk der Evangelischen Publizistik

Emil-von-Behring-Straße 3, D-60439 Frankfurt,  
Tel. +49-69 - 5 80 98 165,  
Fax: +49-69 - 5 80 98 271,  
Email: [beschenauer@gep.de](mailto:beschenauer@gep.de),  
Internet: <http://www.gep.de>

Das gemeinnützige «Gemeinschaftswerk der Evangelischen Publizistik GmbH» (GEP) ist die zentrale Medieneinrichtung der evangelischen Kirche in Deutschland. Das GEP besitzt mehrere Abteilungen mit ungefähr 150 Angestellten. Die Nachrichtenagentur «Evangelischer Pressedienst» (epd), die Medienakademie und die Journalistenschule sind renommiert. Die Akademie bietet Ausbildung und anhaltenden Unterricht für Anfänger und fortgeschrittene Journalisten aller Medien an. Die Seminare sind für alle zugänglich, die an unabhängigem, kritischen Journalismus interessiert sind und ihre persönlichen Fähigkeiten verbessern wollen. Eine andere GEP Abteilung bietet Veröffentlichungsprodukte und –Dienste an (Druck und Online). Die Abteilung „Medien und Kultur“ beschäftigt sich mit Medieninhalten (Radio und Fernsehen, Film, Bücher und Zeitschriften, Öffentlichkeitsarbeit) unter ethischen und pädagogischen Gesichtspunkten. Der Schwerpunkt liegt auf der Förderung und Anregung des gesellschaftlichen Dialogs über Medien und auf der Verbesserung der Qualität der Medienprodukte, beispielsweise durch die Vergabe besonderer Auszeichnungen (Robert Geisendörfer Preis im Bereich Radio und TV, Illustrationspreis für Kinder- und Jugendbücher, oder die Auszeichnung „Film des Monats“). Dr. Barbara Eschenauer gehört zu der Abteilung „Medien und Kultur“. Als Medien- und Sozialwissenschaftlerin ist sie im Inter.Media Projekt für die Evaluation verantwortlich. Sie hat Erfahrung in der empirischen Sozialforschung und in der Durchführung von Forschungsprojekten zur Medienerziehung. Als langjährige Mitarbeiterin verfügt sie über umfangreiche Erfahrung in der Erwachsenenbildung und in den Bereichen Coaching, Teamentwicklung, Ablaufbegleitung und Projektberatung.

### Besondere Tätigkeiten im Projekt

Evaluation des Projekts, Teilnahme an der Steering-Group und Mitarbeit an der Erstellung des Handbuchs.

### Am Projekt beteiligte Personen:

Barbara Eschenauer (Medienforscherin, Evaluatorin)

### Geplanter Verwendungszweck der Projektergebnisse

Artikel über das Projekt und Übungsprogramm in GEP-Veröffentlichungen oder anderen Fachzeitschriften (zum Beispiel, Entwicklungspolitik Erwachsenenbildung, Kulturpolitik), Empfehlung und Verbreitung des Übungsprogramm in kirchlichen und weltlichen Einrichtungen, die der Bildungsarbeit verpflichtet sind



## Echanges et Productions Radiophoniques

47-49, rue Sedaine, F -75011 Paris,  
Tél. +33 -1 49 29 52 62, +33 -1 48 07 04 12,  
Email: [nba@epra.net](mailto:nba@epra.net)  
Internet: <http://www.epra.net>

EPRA ist im April 2005 aus dem Projekt ausgestiegen.

6 Vollzeit Angestellte, 2 Teilzeit Techniker, 110 Mitgliedsender in Frankreich

EPRA (=Radiophonic Exchange and Production) Vereinigung von Lokalradiosendern in Frankreich, nicht-staatliche Organisation, die in den Bereichen Integration und Antidiskriminierung arbeitet. EPRA arbeitet mit freien Radios („radios associatives“), universitären Rundfunksendern und Radio France International (RFI) zusammen. EPRA wird von FASILD (Fund to Support of Integration and Figh Discrimination), das gemeinsam vom französischen Ministerium für Soziales, Arbeit und Solidarität, dem Ministerium für Kultur und Kommunikation und dem Ministerium für Jugend, nationale Bildung und Forschung finanziert wird, unterstützt. EPRA erwirbt Programmelemente von freien Radiosendern und vom Radio France International (RFI) und produziert ein tägliches, 3-Stunden Radiomagazin (seit 1995 auf Sendung), das über Satellit, kostenfrei an über 120 Radiosender in Frankreich zurückgeschickt wird. Antidiskriminierung, Migration, Rassismus, Integration und Kultur sind Themen von besonderem Interesse. EPRA hat ebenfalls jahrelange Erfahrung in Journalismus-Lehrgängen.

### Am Projekt beteiligte Personen:

Tshiteya Mbiye (Leiter)  
Nachida Baba-Aissa (Öffentlichkeitsarbeit, erfahrene Trainerin)



### Civil Radio FM98 Budapest

HU - 1116 Budapest, Sztregova utca 3.  
Tel.: 489-0997, 489-0998, 489-0999  
<http://www.civilradio.hu>  
EMail: [civilradio@civilradio.hu](mailto:civilradio@civilradio.hu)  
Internet: <http://www.civilradio.hu>

7 Angestellte, 150 Freiwillige. Ein Bürgerradio mit kulturellem Schwerpunkt, in Zusammenarbeit mit nicht-staatlichen Organisationen. Civil Radio FM98 Budapest wurde 1993 als unabhängiger und nichtkommerzieller Radiosender von der Association of Community Developers, der Open Training Association, dem Hungarian Institute of Social Workers and dem Lágymányos Public House gegründet. Mehr als 100 Vereine, Institute und Stiftungen nehmen am Programmrat teil. Civil Radio unterstützt die Zivilgesellschaft, sozialaktive Gruppen und basisdemokratische Bewegungen in Budapest, indem es ihnen Öffentlichkeit für ihre Aktivitäten zugesteht. Weiterhin bietet es Ausbildungskurse für Bürgergruppen an, um deren Kommunikationsfähigkeiten und ihre Medienpräsenz, vor allem innerhalb von Civil Radio Programmen, zu verbessern.

#### Besondere Tätigkeiten im Projekt

Mitwirkung an der Entwicklung des Trainingsmoduls I.  
Organisation des ersten Arbeitstreffens für die Vorbereitung der Module.  
Planung und Durchführung eines Pilotseminars zu Modul I. Präsentation des Inter.Media Projekts in Berlin im Rahmen der „European Media Literacy Conference IV: Media and Social Intervention“ im November 2005.  
Redaktionelle Arbeit am Handbuch. Organisation der Abschlusskonferenz in Budapest.

#### Am Projekt beteiligte Personen:

Dr. Gergely Gosztonyi (Koordination, Modulentwicklung)  
Ferenc Péterfi (Geschäftsführer, Leiter)  
Ádám Magyar (erfahrener Trainer, Techniker)  
Gábor Gécz (Redakteur)

#### Geplanter Verwendungszweck der Projektergebnisse

Gebrauch des Handbuchs in Lehrgängen und als Hilfsmittel (mit Clips und Film) bei der Gründung neuer Bürgerradios in ganz Ungarn.



### Dublin North-East Community Communications Co-operative Ltd

Bunratty Road,  
Dublin, IE -Dublin 17,  
Tel: +353 1 867 1016, +353 01-848 6111  
Internet: <http://www.nearfm.ie>

Dublin North East Community Communications Co-op, oder The Media Co-op ist hauptsächlich ein Community Development Projekt, das Radio, TV und ICT als seine Medien nutzt. Community Development beinhaltet sowohl die Ermächtigung ortsansässiger Menschen durch die Bereitstellung von Informationen und Fertigkeiten, als auch die Bildung einer Gemeinschaftsidentität. Bürgermedien sind in dieser Beziehung ein einzigartiges Werkzeug. Die Media Co-op ist die juristische Person, die NEARfm, NEARTV und die NEARIT media platforms besitzt.

Unser Ziel ist es, die Gemeindegruppen, die traditionell von den etablierten Medien, welche auf Grund ihrer Natur daran scheitern, die individuellen Anliegen der Gemeinden anzusprechen, isoliert und marginalisiert worden sind, zu befähigen, Medien und ICT zu nutzen, um sich selbst zu fördern und direkt zu ihren Gemeinden sprechen zu können.

Bürgermedien sind Modelle für demokratische Medien, die sowohl die Arbeit öffentlicher, als auch die Arbeit von Freiwilligen-Einrichtungen, als Teil eines sich abzeichnenden, gemeinnützigen Community Development Sektors, unterstützen.

Bei uns geht es um "Zugänglichkeit", was unseren Anspruch unterstreicht, für jede Person und Organisation unserer Gemeinschaft gleiche Zugangschancen zu bieten. Wir experimentieren mit alternativen Formaten und Betrachtungsweisen von Medien und Technologie, um zu gewährleisten, dass wir einen nutzbringenden Einfluss auf die Gemeinschaft ausüben. Wir glauben daran, dass Bürgermedien alle, in Hörweite, zu einem demokratischen Leben ermutigen sollten; dazu, andere Meinungen zu respektieren und einen lebendigen Gemeinschaftsgeist zu entwickeln. Wir stellen neue Realitäten vor, alternative Gesellschaftsmodelle, erzählen neue Geschichten,

experimentieren mit Dialogtechniken und fördern die persönliche Entwicklung und die Entwicklung der Gemeinschaft.

Die Media Co-op besteht aus 22 Teilzeit- und zwölf Vollzeitangestellten. Das Projekt finanziert sich durch Zuschüsse verschiedener Körperschaften, einschließlich FAS, des Vocational Education Committees (VEC), und von Regierungsabteilungen wie dem Department für Gemeindeangelegenheiten und dem Department für auswärtige Angelegenheiten.

NEARfm, das Radio Projekt der Genossenschaft, hat an mehreren europäischen Projekten teilgenommen, die mit interkulturellen Themen und „Offene-Grenzen“ Politik zu tun hatten, wie z.B. „Voices without frontiers“, organisiert von AMARC Europe, mit einer internationalen Rundfunkkooperation am Welttag gegen Rassismus (21. März).

NEARfm produzierte Sendungen zu globalem Lernen und zu Antirassismus, im Rahmen von Development Cooperation Ireland und kNow Racism.

#### **Organisationsphilosophie**

Die Bildungs-, Informations- und Unterhaltungsbedürfnisse der Leute anzusprechen, die in Reichweite des Dienstes sind

Eine Alternative zu den etablierten Medien und eine Stimme für diejenigen anzubieten, die unzureichend repräsentiert oder ausgeschlossen werden

Gemeinschaftsentwicklung zu fördern

Ein Ventil für lokalen, kreativen Ausdruck zu bieten

Mit den Grenzen des Machbaren der Informations- und Kommunikationstechnik zu experimentieren

Ein Rundfunk basierendes Übungsfeld für Leute, zum Erlangen von Fertigkeiten, Erfahrung und

Selbstvertrauen, anzubieten

Den Gemeinschaftssinn im Lokalen zu verbreiten

Interkulturalismus zu fördern

#### **Besondere Tätigkeiten im Projekt**

Führender Partner in der Entwicklung des Trainingmoduls III, Teilnahme an der Entwicklung von Modul I.

Inhaltentwicklung und technische Vorbereitung der e-Learning Komponenten (Modul III). Organisation des zweiten Partner-Meetings. Vorbereitung und Durchführung des Pilotseminars, Modul II. Mitwirkung an der Redaktion des Handbuchs und technische Erarbeitung der CD-ROM.

#### **Am Projekt beteiligte Personen:**

Ciaran Murray (Geschäftsführer)

Sally Galiana (erfahrene Trainerin und Radiomanagerin)

Gavin Byrne (Techniker, Modul Entwicklung)

#### **Andere Einrichtungen, die sich aktiv am Projekt beteiligt haben (Beirat)**

Nessa McGann, Craol - Community Radio Forum of Ireland, c/o Wired fm, Mary Immaculate College, South Circular Road, Limerick

Itayi Viriri, Irish Refugee Council, 88 Capel Street, Dublin 1, Tel.: 353-1-8730042, Fax: 353-1-8730088

Chinedu Onyejelem, Metro Eireann Multicultural Magazine, 213 North Circular Road, Dublin 7,

Mercye Peters, Spirasi, 213 North Circular Road, Dublin 7,

Katrina Goldstone, Amnesty International, Fleet Street, Dublin 2

Jean Pierre Eyanga, Integrating Ireland, c/o Comhlamh, 10 Upper Camdem street, Dublin 2

Summayah Kenna, Islamic Cultural Centre, 19 Roebuck Road Clonskeagh Dublin 14

Ronit Lentin, Department of Sociology, 1 College Green, Dublin 2

#### **Geplanter Nutzung der Projektergebnisse**

Wir wären teilweise, im Rahmen unserer Strategie, Interkulturalismus in der irischen Gesellschaft zu verbreiten, daran interessiert, Inter.Media-Übungen in anderen Bürgermedien-Projekten in Irland – 20 freie Radiosender im Jahre 2006 - zu ermöglichen.



## Tekgıda-İş Trade Union

Im Auftrag der Turkey Trade Union Coordination Commission  
TÜRKİYE-AB SENDİKAL KOORDİNASYON KOMİSYONU  
(Turkey Trade Union Coordination Commission)  
Konaklar sok. No: 1 4. Levent İstanbul Türkiye  
Tel: 00 212 - 234 49 96  
Fax: 00 90 - 212 278 95 34  
Internet: [www.tekgida.org.tr](http://www.tekgida.org.tr)

Kontakmöglichkeiten für das Projekt  
Bayindir Sok. No.10, Yenisehir, Ankara Türkiye  
Tel: 00 90 - 312 432 56 60  
Fax: 00 90 - 312 433 68 09  
Email: [alkanp@tekgida.org.tr](mailto:alkanp@tekgida.org.tr)

Türkische Vereinigung der Gewerkschaften mit Büro in Brüssel. Der Ausschuss besteht aus mehreren Gewerkschaftsbündnissen der Türkei. TURK-İS, HAK-İS, DİSK, KESK sind die Teilnehmer des Ausschusses. Diese sind Mitglieder der European Trade Union Confederation (ETUC). Der Ausschuss hat ein Büro in Brüssel. Erfahrung mit Zielgruppen: Bewohner der Türkei, Angestellte und türkischen Migranten, die in EU-Mitgliedsstaaten leben, besonders in Ländern der Projektpartner DE, AT und FR. Tekgıda-İs ist die größte Gewerkschaft, die sich im Nahrungsmittel- und Tabaksektor der Türkei eingerichtet hat und Mitglied der TURK-IS Confederation ist. Tekgıda ist im Arbeitsleben und in Sozialverantwortungs-Projekten in der Türkei tätig.

### **Besondere Tätigkeit im Projekt**

Mitwirkung an der Entwicklung des Moduls III und an der Fertigstellung des Handbuchs. Teilnahme an einem Pilot-Workshop. Beisteuern wertvoller Sachkenntnis über die spezifische Migrationsituation türkischer Bürger innerhalb der EU Länder, Verbreitung der Projektergebnisse unter türkischen Medien und Bildungsagenturen und innerhalb der europäischen Gewerkschaftsbewegung

### **Am Projekt beteiligte Mitarbeiter:**

Yücel Top (Geschäftsführer)  
Pinar Alkan (Koordinator, Journalist)  
Hasan Tahsin Benli (Journalist)  
Alev Başaran ( Sekretariat)

### **Geplanter Nutzen der Projektergebnisse:**

Ansteigendes Bewusstsein für die Thematik der Migrationsprobleme, kulturelle Verschiedenheit, Diskriminierung im öffentlichen und Medienbereich, besonders in freien Radiosendern. Verbreitung der Projektziele und Resultate in der türkischen und europäischen Öffentlichkeit. Europäische Partner in Sachen Diskriminierung, Migration, kulturelle Verschiedenheit und praktische Problem der nicht bevorteilten Gruppen unterstützen.





## Klipp und Klang Radiokurse

Schöneeggstr. 5, CH – 8004 Zürich,  
Tel +41 44 242 00 31, Fax +41 44 242 00 41,  
info@klippklang.ch,  
http://www.klippklang.ch

4 Teilzeit Angestellte, ca. 20 freie MitarbeiterInnen. Als ein eingetragener Verein leitet "klipp & klang" seit 1995 im Auftrag der Vereinigung nicht-kommerzieller Lokalradios, UNIKOM, und mit Unterstützung des bundesstaatlichen Amtes für Kommunikation, BAKOM, Radioschulung für Freiwillige der freien Radios in der Schweiz. Neben einem weiten Spektrum an journalistischen Standard-Lehrgängen bietet „klipp&klang“ auch Infrastruktur, finanzielle Unterstützung, Kontakte und Fachwissen für die Verwirklichung individueller Ausbildungsideen. Auf diese Art und Weise, werden Kurse und Workshops in verschiedenen Sprachen oder zu theoretischen Themen erstellt, die speziell auf einzelne Redaktionsgruppen zugeschnitten sind. "klipp & klang" bietet seit 1998 ebenfalls ein sechsmonatiges Journalismustraining an. Bereits seit einigen Jahren konzentriert sich "klipp & klang" auf spezielle Trainingsprojekte in einem interkulturellen Kontext. Ausbilder von "klipp & klang" waren Teil des Babelingo Audio Festival Teams im September 2003, das von Radio LoRa aus Zürich organisiert wurde. Es wurden dort in internationalen Workshops mehrsprachige Radioprogramme produziert.

### **Besondere Tätigkeiten im Projekt:**

Mitwirkung an der Entwicklung von Modul III. Teilnahme mit je einem Trainer an den Pilotseminaren für Module II und III. Entwicklung des e-Learning Tools für audio livestreaming. Mitwirkung an der Produktion der Ergebnisse (extern finanzierter Partner)

### **Am Projekt beteiligte Mitarbeiter:**

Reto Friedmann (Geschäftsführer)  
Adriane Borger (erfahrene Trainerin)  
Ilja Gerhardt (e-learning tool)  
Mateo Zappa (e-learning tool)

### **Andere Personen / Organisationen, die aktiv an dem Projekt teilgenommen haben (Beirat)**

UNIKOM, www.unikomradios.ch  
Radio LoRa Zürich, www.lora.ch  
Radio RaBe Bern, www.rabe.ch

### **Geplanter Nutzen der Projektergebnisse**

"klipp & klang" plant ein Projekt, das fünf Schweizer Lokalradios mit einbezieht und Austausch und Erschließung interkulturellen Fachwissens anbietet. Die Inter.Media Module werden als Hilfsmittel und Modell für den Aufbau eines Diskussionsprozesses zwischen den verschiedenen Radios dienen und für jede einzelne Radioorganisation einen individuellen Weg finden, mit der interkulturellen Thematik umzugehen.

Zusätzlich wird "klipp & klang" die Arbeit unter dem Gesichtspunkt der Mehrsprachigkeit bei Radioproduktionen fortführen. Die Veröffentlichung von deutschsprachigem Lehrmaterial zu diesem Thema ist in Planung. Es wird Radioproduzenten als Hilfsmittel zum Selbststudium dienen und kann ebenso von Radiotrainern benutzt werden, die diesen Gegenstand behandeln.

# Das Inter.Media Zertifikat

Beispiel für Modul I Zertifikat

Inter.Media Partner Organisation

Logo cooperating organisation

**Zertifikat „Inter.Media“**

Herr / Frau NN  
Adresse

hat erfolgreich teilgenommen am  
“Intercultural Media Training” Modul I  
“Modelle interkultureller Organisations- und  
Kommunikationsformen in Bürgermedien“

Herr / Frau NN hat vor allem folgendes  
praktische Projekt erarbeitet:  
XX (z.B. Interview zum Thema.../ Projekt... /

Das Training fand vom Tag-Tag Monat 200X und vom  
Tag-Tag Monat 200X in YY statt. Veranstalter waren die  
Inter.Media Partnerorganisation ZZ in Kooperation mit  
Organisation(en).

Das gesamte Training dauerte XX Tage.

Ort, Tag Monat 200X

NN  
vertreten  
Partner Organisation

NN  
Trainer 1

NN  
Trainer 2

**Inter.Media MODUL I:** Modelle interkultureller Organisations- und Kommunikationsformen in Bürgermedien  
**IA:** Offener Zugang, Organisation und Management eines diskriminierungsfreien Zugangs für MigrantInnen und andere benachteiligte Personen zu Bürgermedien  
**IB:** Bürgermedien als Ort der interkulturellen Begegnung und der gesellschaftlichen Vielfalt  
Interkulturelle und nichtdiskriminierende Kommunikations-, Organisations- und Arbeitsformen in Bürgermedien  
**IC:** Interkulturelle / nichtstaatliche Organisations- und Arbeitsformen in der journalistisch-redaktionellen Praxis

**Zentrale Kursinhalte:**

- Der “Diversity“-Ansatz
- Was ist Interkulturalismus?
- Prinzipien und Räume der interkulturellen Öffnung von Organisationen der Bürgermedien
- Maßnahmen gegen Diskriminierung  
Organisation von offenem Zugang
- diversity action plan / praktische Übungen und Projekte
- offene Strukturen für Vielfalt:  
Wie können Verbesserung erreicht werden?
- Interkulturelles Teamwork unter alltäglichen Arbeitsbedingungen
- Motivation für interkulturelle Zusammenarbeit

**Gemeinsame Aktivitäten und Ergebnisse des Workshops:**

- 
- 
- 
- 

Das “Intercultural Media Training” wurde im Socrates Grundtvig-Projekt Inter.Media von Okt. 2004 – Sept. 2006 entwickelt.  
Vertragsnehmer: Bildungszentrum BürgerMedien, Turmstr. 10, D-67059 Ludwigshafen. [www.bildungszentrum-burgermedien.de](http://www.bildungszentrum-burgermedien.de)  
Internetseite mit Projektdokumentation und Lernmaterialien: [www.intermedia-online.org](http://www.intermedia-online.org)  
Handbuch “Intercultural Media Training” incl. CD-ROM kann bestellt werden bei: NN

Socrates  
Education and Culture

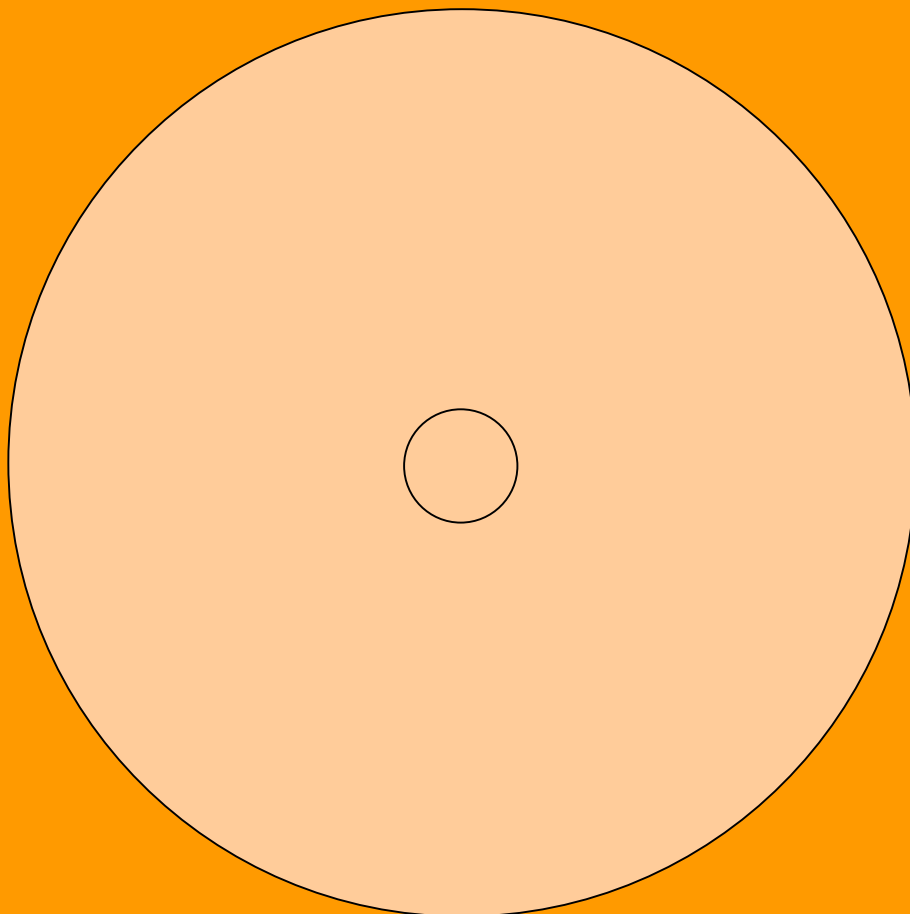
Intercultural Media Training in Europe

## Interaktive CD-ROM

erstellt von Gavin Byrne (The Media CoöP, NEARfm, Dublin / IE)

Navigationsprache. Englisch.

Die CD-ROM enthält das Handbuch in einer elektronischen Fassung – mit ergänzenden Materialien wie Handouts, detaillierten Methodenbeschreibungen, Präsentationen, Lernhilfen, zusätzlichen Informationen, Evaluationsformularen, Hörbeispielen... in allen erhältlichen Sprachen. Das Material auf der CD-ROM und der Internetseite [www.intermedia-online.org](http://www.intermedia-online.org) kann auch zum Selbstlernen benutzt werden. Die Internetseite bietet darüber hinaus die Möglichkeit zu einem interaktiven Feedback und zur Kommentierung, Überarbeitung und Erweiterung in einem freien Wiki-System.



Das Fortbildungsprogramm „Intercultural Media Training“ ist das Ergebnis eines zweijährigen Socrates Grundtvig-Projektes (Okt. 2004 – Sept. 2006), gefördert von der Europäischen Union. Dieses Workshop-Programm für die Beschäftigten und Ehrenamtlichen in ca. 1.500 Bürgermedien in Europa basiert auf unterschiedlichen Ansätzen des interkulturellen Lernens. Es versteht sich als Teil der Anstrengungen zur Bekämpfung des Rassismus und anderer Formen der Diskriminierung in Europa. Es zielt auf die Förderung des offenen Zugangs zu nichtkommerziellen Bürgermedien und auf die Förderung des Bewusstseins für soziale kulturelle Vielfalt. Es unterstützt den Erwerb von interkulturellen Kompetenzen bei der organisatorischen und redaktionellen Zusammenarbeit in Bürgermedien. Es fördert mehrsprachige Sendungsgestaltung und nichttrassistische journalistische Praxis. Das „Intercultural Media Training“ möchte zu einem größeren internationalen Austausch über nationale und kulturelle Grenzen hinweg beitragen.

<http://www.intermedia-online.org>