

Der Kurzfilm „Der Fremde im Spiegel“ von Reinhard Günzler gegen Fremdenfeindlichkeit am Arbeitsplatz wurde durch die koordinierende Stelle BGZ der EP „ProInteCra“ (Professional Integration of Immigrants in Skilled Crafts) in Kooperation mit den transnationalen Entwicklungspartnerschaften „Miteinander arbeiten und leben“ in Österreich und „Persona“ in Italien realisiert.

Ziel von ProInteCra:
Förderung der beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten in das Handwerk.

Kontakt:

Michaela Goetsch
BGZ – Berliner Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit mbH
Pohlstr. 67
10785 Berlin
Tel. 030 809941-13
E-Mail: goetsch@bgz-berlin.de
www.bgz-berlin.de



Der Fremde im Spiegel

Ein Film zur Sensibilisierung Jugendlicher gegen Fremdenfeindlichkeit und Intoleranz

Mit dem Kurzfilm „Der Fremde im Spiegel“ entwickelte die transnationale Partnerschaft „Baltic Sea Alps Adriatic See-Partnership“ ein gemeinsames didaktisches Produkt gegen Fremdenfeindlichkeit am Arbeitsplatz. Der Film will insbesondere Jugendliche ansprechen und gegen Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Vorurteile und Klischees sensibilisieren. Das Produkt sollte von allen transnationalen Partnern aus Deutschland, Italien und Österreich gleichermaßen in ihrer Arbeit eingesetzt und in den entsprechenden Ländern an Multiplikatoren verteilt werden.

Es wurde kein Lehrfilm, Dokumentation oder Reportage im herkömmlichen Sinn angestrebt, sondern ein eher komisch-surriler Kurzspielfilm. Der Film sollte nicht mit „erhobenem Zeigefinger“ daherkommen, sondern Emotionen erwecken ohne negativ zu pushen, zum Nachdenken, zur Diskussion und Reflexion anregen. Geplant wurde der Einsatz in der pädagogischen Arbeit in allgemein- und berufsbildenden Schulen, in der außerschulischen Jugendarbeit sowie in der Aus- und Fortbildung von Multiplikatoren und Personalarbeit.

Mit der Entscheidung, ein gemeinsames Produkt zu schaffen, ist die Partnerschaft rückblickend sehr zufrieden: Die transnationale Arbeit wird fassbarer, alle Partner können von dem Produkt direkt profitieren und gemeinsam zur Verbreitung der Ansätze beitragen. Nicht zuletzt sei auch bemerkt: Es hat Spaß

gemacht, den Film produzieren zu lassen!

- Die Vorteile des Mediums Film liegen dabei auf der Hand: Ein Film kann
- die Aufmerksamkeit einer Zielgruppe stärker und über einen längeren Zeitraum binden, als jedes andere Medium,
 - große Informationsmengen dauerhaft vermitteln,
 - komplexe Kontexte darstellen,
 - eine Entwicklung beschreiben und
 - zuverlässiger als jedes andere Medium Emotionen erzeugen.

Produktentwicklung

Nach der gemeinsamen Ideenfindung wurde durch die deutsche Entwicklungspartnerschaft ProInteCra eine beschränkte Ausschreibung zur Ermittlung eines geeigneten Filmkonzeptes durchgeführt. Im Rahmen eines transnationalen Treffens wurden die Eingänge auf Grundlage gemeinsam entwickelter Kriterien bewertet und darüber entschieden, wer den Zuschlag erhalten sollte: Die Wahl fiel auf den Regisseur Reinhard Günzler, der bereits vorher in dem Themenfeld gearbeitet hatte.

Während der Produktionsphase war ProInteCra hauptverantwortlich: Verträge mussten geschlossen werden, die Dreharbeiten z. B. durch Vorschläge passender Drehorte unterstützt und die Übersetzungen zur Erstellung der mehrsprachigen Untertitel beauftragt werden. Die österreichischen Partner übernahmen die Aufgabe, einen didaktischen Leitfaden zu



Der Unfall am Arbeitsplatz

erstellen. Die Verbreitung des Films an Multiplikatoren wurde in allen Partnerländern gleichermaßen vorangetrieben.

Der Film

Der Fremde im Spiegel erzählt die humorvolle und spannende Geschichte zweier Arbeitskollegen unterschiedlicher Nationalität, die aufgrund gegenseitiger Vorurteile in Streit geraten. Kurz darauf werden durch einen Unfall am Arbeitsplatz vertauscht. Die Kontrahenten sind gezwungen, sich auf unbestimmte Zeit mit dem Körper – und dem Leben des Anderen – auseinander zu setzen. Dabei ergeben sich für beide überraschende Einsichten.

Positive Resonanz

Aufgrund der großen Nachfrage wurde der Film „Der Fremde im Spiegel“ im Sommer 2005 in den nichtgewerblichen Verleih der Konferenz der Landesfilmdienste gegeben. Der Film kann nun bundesweit an gemeinnützige Organisationen, Bildungsträger, Gewerkschaften, Verbände und Firmen, zur Information oder Weiterbildung ausgeliehen werden.

Bis November 2005 wurde der Film insgesamt 435 Mal nachgefragt und erreichte über 5.500 Betrachterinnen und Betrachter. Am häufigsten wurde er von Trägern der Erwachsenenbildung ausgeliehen, gefolgt von Schulen und Medienzentralen und Trägern der Jugendarbeit. Auch politische Parteien, Institutionen aus dem Bereich Wirtschaft, Handel und Gewerbe sowie kirchliche Einrichtungen gehörten zu den Nutzern des Films. Die Bewertung fiel sehr positiv aus. Von den 435 Ausleihern bewerteten 410 den Film als für ihren Zweck sehr gut und gut geeignet, 25 Mal wurde der Film als mittel geeignet bewertet.

Der Film kann auch direkt über die Website der Landesfilmdienste heruntergeladen werden: www.landesfilmdienste.de

Handbuch „Vielfalt in Europa“

Beispiele gelungener Arbeitsmarktintegration aus Dänemark, Deutschland, Großbritannien und den Niederlanden

Haupziel der transnationalen Partnerschaft „Diverse Reflections“ war es, gemeinsam mit den Partnern auf europäischer Ebene neue Methoden und Wege zu entwickeln und erproben, durch die eine bessere Integration benachteiligter Gruppen in den Arbeitsmarkt ermöglicht wird. Die beteiligten Partnereinrichtungen kamen aus den Niederlanden, Großbritannien, Dänemark und aus Deutschland.

Gemeinsame Vision und konkretes Arbeitsprogramm

Zur Konkretisierung des formulierten Ziels war es sehr wichtig, eine klare und gemeinsame Vision zu entwickeln, mit der sich alle Partner identifizieren konnten. Leitbild war das von der EU-Kommission formulierte Ziel, „Europa zum größten, wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt“ zu entwickeln. Als taugliches

Mittel, dieses Ziel zu erreichen, wurde das Diversity Management identifiziert. Dabei handelt es sich um ein Instrument zur Personal- und Organisationsentwicklung in Unternehmen, das sich mit der Vielfalt und den Unterschieden innerhalb von Belegschaften beschäftigt. Diversity Management wurde zum Kernthema von vier thematisch aufeinander aufbauenden Konferenzen in den vier Partnerländern, einer Präsentationsveranstaltung in Brüssel und eines Handbuchs, bestimmt.

Zur Erreichung der Ziele war es zunächst wichtig, ein klares Arbeitsprogramm zu haben. Dabei waren alle Partner bemüht, sowohl die Teilprojektpartner als auch Akteure vor Ort in die transnationale Arbeit einzubeziehen. Um den Austausch zu erleichtern und effektiv zu gestalten, wurde eine gemeinsame Website eingerichtet, die dem fachlichen Austausch