

7 Didaktische Leitsätze, Ideen und Strategien

Monique Eckmann und Miryam Eser Davolio

«Es ist leichter, einen Atomkern zu spalten als ein Vorurteil.»
(Albert Einstein 1879–1955)

Die Vorbereitung von Unterrichtsprojekten zum Thema Rassismus

Wie aus den vorangehenden Kapiteln ersichtlich wird, ist nicht immer vom gleichen Zielpublikum die Rede. So haben manche Personen bei ihren Aussagen in erster Linie die Erwachsenenbildung vor Augen, andere hauptsächlich jugendliche und schulische Bildungsprojekte. Es gibt zwar viele Überschneidungen zwischen diesen beiden Bildungsbereichen, doch müssen gerade in der heiklen Rassismusthematik die unterschiedlichen Voraussetzungen bezüglich der politischen Einstellungsbildung, der Selbstwahrnehmung und -behauptung, dem Erfahrungshintergrund sowie der Gruppendynamik berücksichtigt werden. Es ist ein grosser Unterschied, ob man mit einer Gruppe arbeitet, in der fast keine Minderheiten vertreten sind, oder ob es sich um eine gemischte Gruppe handelt.

Zielpublikum genau vor Augen haben

Neben dem Alter der Teilnehmenden spielen andere Faktoren eine wichtige Rolle, wie Voreingenommenheit, lokales politisches Klima, Beziehung zur Projektleitung, Freiwilligkeit usw. Dies gilt es in die Projektgestaltung einzubeziehen. Alles Verschwiegene, Latente oder Unausgesprochene kann den Prozess, den man mit der Intervention in Gang setzen möchte, beeinflussen und beeinträchtigen. Aus diesem Grund ist es wichtig, zu Beginn der Projektdurchführung zu erklären, wie das Bedürfnis nach Rassismusprävention entstanden ist, was man mit der Intervention erreichen möchte und welche Motivation man selbst mitbringt, um ein derartiges Vorhaben umzusetzen. Oftmals gehen die Teilnehmenden davon aus, dass man die Motivation, ein solches Projekt zu initiieren, aus der Zugehörigkeit zu einer Minderheit beziehe und sich somit weitgehend für sein Eigeninteresse einsetze. Oder aber es herrscht der Glaube vor, dass sich das Projekt in Wirklichkeit nicht an das ganze Publikum richtet, sondern nur an einige «Problemfälle» innerhalb der Gruppe. Darum ist es wichtig klarzustellen, dass sich die Rassismusthematik an uns alle richtet, dass wir alle damit konfrontiert sind und unsere Verantwortung wahrnehmen müssen.

Mit Voraussetzungen und Rahmenbedingungen bewusst umgehen

Es ist wichtig, dass man sich über die Zielsetzungen einer solchen Intervention im Klaren ist: Geht es nur darum, Vorurteilsstrukturen aufzudecken oder möchte man Einstellungen verändern oder gar neues Verhalten erproben? Je nach Intention müssen unterschiedliche Methoden angewandt werden, wie in den vorangehenden Kapiteln beschrieben wurde.

Zielsetzungen definieren

Gedanken zur Vorbereitung

Hilfreich für das Formulieren der Ziele kann eine Vorbefragung der Teilnehmenden sein, die Auskunft über die Einstellungen zu Ausländer/innen, Asylbewerber/innen, Andersgläubigen und Andersfarbigen gibt. Oftmals kommen dadurch nicht vorhanden geglaubte Abwehrhaltungen zum Vorschein, wie z.B. eine antisemitische Haltung, welche im normalen Kontext nur selten zum Ausdruck kommen, sich aber als Vorurteilsstruktur hartnäckig halten kann.

Rassismus – kein relevantes Thema?

Nicht selten trifft man auf folgende Reaktionen, wenn man ein Rassismusprojekt in einer Institution vorschlägt: «Rassismus ist bei uns überhaupt kein Problem, die kommen doch alle prächtig miteinander aus und machen keine Unterschiede.» Oder: «Wir haben doch andere, wichtigere Probleme.» Solche Widerstände können unterschiedliche Ursachen haben. Entweder handelt es sich um fehlende Sensibilität gegenüber Diskriminierungen, was für Mitglieder der Mehrheitskultur symptomatisch ist, oder es werden unter Rassismus nur eklatante Auswüchse verstanden, wie etwa rechtsextremistische Gewalttaten, Apartheid oder Holocaustleugnung. Es gilt, vorab solche Missverständnisse zu klären und eine breitere Akzeptanz zu schaffen, denn andernfalls können offene und versteckte Widerstände das Projekt torpedieren und die Haltung der Teilnehmenden negativ beeinflussen.

Auf Zusammensetzung der Gruppe achten

Die Zusammensetzung der Gruppe kann ganz unterschiedliche Reaktionsweisen zur Folge haben. So können sich z.B. Angehörige von Minderheiten engagiert in der Diskussion zu Wort melden oder sich aus Hemmungen und Angst aufzufallen völlig zurückziehen. Ebenso können auf der anderen Seite eher rassistisch eingestellte Teilnehmer/innen entweder heftig argumentieren, provokativ das Gespräch verweigern oder aus Angst, sich zu exponieren, mit Teilnahmslosigkeit reagieren. Dazwischen gibt es eine ganze Bandbreite möglicher Verhaltensweisen, welche jeweils ein adäquates Reagieren der Projektleitung erfordern.

Leitsätze zur Durchführung**Beim Einstieg: Klima des Vertrauens schaffen**

Oft ist den Teilnehmenden die Thematisierung von Diskriminierung unangenehm, wenn auch aus unterschiedlichen Gründen. Die einen, oft Angehörige der Mehrheit, befürchten, als Rassist/in betrachtet zu werden, während andere, meist Minderheitsangehörige, es als peinlich empfinden können, dass ihre Situation Gesprächsthema wird. Dies trifft vor allem dann zu, wenn Minderheitsangehörige ganz allein oder nur zu zweit in der Gruppe sind und so beinahe eine Alibi-Stellung einnehmen (siehe Eckmann 1998 et 2001). Auf jeden Fall gilt es, bereits zu Beginn ein Klima des Vertrauens zu schaffen, so dass sich alle respektiert und aufgehoben fühlen.

Unterschiedliche Erfahrungen der Teilnehmenden sichtbar machen

Es ist wichtig, dass den unterschiedlichen Erfahrungen mit Diskriminierung und Rassismus innerhalb der Gruppe Rechnung getragen wird. Die Teilnehmenden sollen sich aufgefordert fühlen, von ihren Erlebnissen oder denen ihrer Familie oder Gruppe zu erzählen, ohne dass Druck auf sie ausgeübt wird. So kommen Erlebnisse und Erfahrungen in der Position des Täters oder der Täterin, des Opfers und des Zuschauers oder der Zuschauerin zum Vorschein, und die jeweils unterschiedlichen Bedürfnisse und Anliegen können diskutiert werden.

Es gilt zu beachten, dass die meisten Personen das Bedürfnis haben, ihre Erlebnisse aus der Position des Opfers heraus darstellen zu können und als solche anerkannt zu werden; manchmal findet sogar ein regelrechter Wettstreit zwischen möglichen Opfern statt. In diesem Fall sollte die Moderation gewährleisten, dass alle Erfahrungen und Gefühle Gehör finden, ohne dass Hierarchien unter den Opfern errichtet werden. Wenn jemand angehört worden ist, erhöht dies in der Folge auch die Bereitschaft, die Erlebnisse anderer anzuhören.

Die Bereitschaft zum Zuhören erhöhen

Leugnen und Banalisieren ist zuerst durchaus üblich. Rassismus ist ein Thema, das vielen Angst macht. Deshalb sollte man zuerst sachte auf das Erleben von Diskriminierung hinweisen, niemanden anklagen, aber die Teilnehmenden entdecken lassen, dass es Rassismus öfters gibt, als man zuerst denkt. Dabei sollen Schuldzuweisungen unterlassen werden.

Diskriminierung und Rassismus aufdecken

Man sollte es immer vermeiden, zwischen Rassist/innen und Nicht-Rassist/innen zu kategorisieren, sondern feststellen: Rassismus durchdringt die ganze Struktur der Gesellschaft. Folglich gibt es rassistische Handlungen, Gedanken, Gesetze oder Taten. Nicht Menschen sollen stigmatisiert, sondern deren Taten verurteilt werden. Es gibt einen eher seltenen Umstand, der es rechtfertigt, Personen Rassist/innen zu nennen: wenn diese sich selbst als solche bezeichnen. In diesem Fall sollten sie gefragt werden, was sie dazu bringt.

Niemand ist ein Rassist oder eine Rassistin

Es hat sich gezeigt, dass Rassismusprojekte sowohl bei Gruppen mit mehrheitlich tolerant eingestellten Teilnehmenden als auch bei gemischten Einstellungen einen nachweisbaren Aufklärungseffekt haben. Einzig bei Gruppen, welche von intolerant eingestellten Teilnehmenden dominiert werden, konnte wenig bis nichts erreicht werden, da sie das Projekt als Plattform für die Artikulation ihrer Vorurteile benutzten. In diesem Falle muss zuerst die Gruppendynamik angegangen werden. Denn für die gewinnbringende Durchführung ist es unerlässlich, dass freie Meinungsäußerungen möglich sind, ohne dass der Gruppendruck sie verhindert.

Gruppendruck entgegenwirken

Es ist darauf zu achten, auch mit jenen im Gespräch zu bleiben, mit denen man nicht einverstanden ist. Sie sollen ihre Meinung mitteilen können, natürlich unter der Bedingung, dass dies ohne Aggressivität geschieht. Für diesen Zweck muss ein Klima geschaffen werden, das auch Widerspruch zulässt, und verhindert werden, dass von vornherein der Druck spürbar ist, alle müssten einer Meinung sein. Gerade indem gegensätzliche Meinungen zugelassen werden, können sie relativiert und überdacht werden. Man sollte sich immer vor Augen halten, dass man auch jemandem zuhören kann, ohne mit ihm einverstanden zu sein. Das hindert uns nicht daran, gelegentlich ruhig und klar unsere Meinung darzulegen.

Dialog aufrechterhalten

Eine rein argumentative Auseinandersetzung in Form von Diskussionen verfehlt meist das Ziel, weil sie zu kopflastig und allgemein bleibt. Obwohl die meisten von uns erfahren haben, wie wenig damit erreicht werden kann, ist es schwierig, nicht belehren und überzeugen zu wollen. Statt mit fertigen Antworten aufzuwarten, ist es wesentlich sinnvoller, gezielte oder sogar provokative Fragen zu stellen, um Ambivalenzen oder Dilemmas hervortreten zu lassen. Wenn die Beteiligten dann Widersprüche in ihren eigenen Werten entdecken, können sie durch eigenes Dazutun zu einer neuen Fragestellung oder einem neuem Schluss kommen.

Belehren oder moralisieren unterlassen

Es geht viel mehr um Verhalten als um Einstellungen

Wichtiger als die direkte Beeinflussung der Einstellungen ist es, eine Wechselwirkung zwischen der Verhaltens- und der Einstellungsdimension zu fördern. Denn nicht nur neue Einstellungen führen zu neuen Verhaltensweisen, oft läuft es genau umgekehrt, dass nämlich verändertes Verhalten zu neuen Ansichten führt. Deshalb müssen Lernsituationen geschaffen werden, in denen neue Verhaltensweisen kennengelernt und erprobt werden können.

Den Kontext und die Situation einbeziehen

Was bringt Menschen zu rassistischem Handeln? Handlungen, Taten und Gedanken kann man nicht einfach nur auf die persönlichen Eigenschaften eines Menschen zurückführen. Rassistische Handlungen entstehen immer in einem gewissen Kontext. Folglich sollte man zur Erklärung dieser Handlungen immer die Situation und den Kontext miteinbeziehen.

Ratschläge insbesondere für Projekte mit Jugendlichen

Lebendige Lernsituationen schaffen

Es gilt lebendige, erfahrungsbezogene Lernsituationen zu schaffen. In direkten Begegnungen soll ein persönlicher Austausch stattfinden. Das nachträgliche gemeinsame Reflektieren dieser Erlebnisse ermöglicht die Verbindung von emotionalem und kognitivem Lernen. Alleinige Wissensvermittlung, und sei sie noch so interessant, vermag kaum Einstellungen zu ändern. «Ich höre etwas und vergesse es; ich sehe etwas und erinnere mich; ich tue etwas und verstehe es» (van Ments 1991).

Erleben und Auseinandersetzung ermöglichen

Die Teilnehmenden müssen in ein abwechslungsreiches, dichtes Programm involviert werden, denn nur durch eine intensive Auseinandersetzung können Einstellungsveränderungen ausgelöst werden. Für die Unterrichtsform bedeutet dies: Projektunterricht und keine Einzellektionen, wenig Pausen und möglichst wenig Ablenkung. Zudem braucht es eine engagierte Lehrkraft, welche weniger direkt einwirkt als vielmehr als Organisator/in authentische Erfahrungs- und Begegnungsmöglichkeiten arrangiert, aus denen die Jugendlichen selber ihre Schlüsse ziehen können.

Gruppendynamik hat Vorrang

Wenn man verhärtete Gruppenstrukturen in einer Gruppe vorfindet (Konformität, Dominanz und Unterdrückung), müssen diese als Erstes angegangen werden. Denn eine solche Dynamik verhindert bei der Behandlung eines heiklen Themas wie «Fremdenfeindlichkeit und Rassismus» eine offene Auseinandersetzung und führt mit grosser Wahrscheinlichkeit zu einem Bumerangeffekt.

Rechtsextremismusprävention

Diese muss sich speziell an Jugendliche richten, die sich an Normen der Gleichaltrigengruppe orientieren, welche von Erwachsenen schwer zugänglich sind. Ausserdem muss die Abneigung gegenüber beherrschenden Erwachsenen und Schule als Ganzes berücksichtigt werden, weshalb nicht schulkonforme Vermittlungsformen gewählt werden sollten. Durch das Erleben neuer Verhaltensweisen (z.B. durch Begegnungen, Rollenspiele usw.) in der Gruppe wird die neue Haltung gleichzeitig getestet und gefestigt.

Wie argumentieren, wenn es hart auf hart geht?

Wie geht man mit Jugendlichen um, die ideologisch gewappnet das Streitgespräch suchen? Wichtig ist, dass sie sich nicht zurückgewiesen fühlen. Sie sollten aber auch nicht die ganze Gesprächszeit in Anspruch nehmen, denn das Projekt darf nicht zu einer Plattform für die Artikulation rassistischer Vorurteile werden. Oft provozieren diese Jugendlichen mit extremen Äusserungen, welche man durch Nachfragen und Konkretisieren auf eine andere Ebene zu bringen

versuchen sollte («Gilt das auch für deine ausländischen Freunde, Nachbarn?» usw.). Plakative Aussagen können auf diese Weise ad absurdum geführt werden, wie z.B. «Wenn man keine Ausländer/innen mehr in die Schweiz lassen sollte, müsste man dann auch keine Schweizer/innen mehr ins Ausland lassen?» Statt ein Streitgespräch aufzubauen und eine argumentative Überlegenheit zu demonstrieren, sollten die Gesprächspartner vielmehr selber dazu gebracht werden, ihre Aussagen zu relativieren und zu differenzieren.

Auch wenn es um ein ernstes Thema geht, ist es wichtig, durch einen leicht herausfordernden Diskussionsstil, nachhakende Fragen und einen humorvollen Unterton das Gespräch auf eine Ebene zu bringen, wo es möglich wird, auch einmal gemeinsam zu lachen. Lachen hat eine verbindende Wirkung und löst Spannungen. In der Folge werden auch voreingenommene Teilnehmende die Inhalte eher an sich herankommen lassen und sich offener mit ihnen auseinandersetzen.

Humor hilft weiter

Die Auswirkungen antirassistischer Projekte sind sehr komplex und können auch innerhalb derselben Gruppe von ganz positiv bis zu kontraproduktiv reichen. Von daher ist es schwierig, den effektiven Aufklärungserfolg genau zu messen. Es ist sicher als Erfolg zu werten, wenn das Projekt von den Teilnehmenden gut aufgenommen wurde, interessante Diskussionen entstanden und Nachdenklichkeit ausgelöst werden konnte. Doch sind das nur Indizien. Für die Erfassung der eigentlichen Einstellungsänderungen und ihrer Dauerhaftigkeit braucht es ein aufwändiges Untersuchungsinstrumentarium mit Vor- und Nachbefragungen mit Kontrollgruppen sowie wenn möglich eine unabhängige Unterrichtsbeobachtung.

Wirkungen der Projektarbeit

Diese Leitsätze sind nicht als komplett und abschliessend, sondern als Erfahrungsstand eines Arbeitsprozesses zu betrachten, welcher ständig weiterentwickelt und ergänzt wird. Rassismusinterventionen laufen mit jedem Zielpublikum anders ab und erfordern stets spontane Reaktionen und kreative Problemlösungen. Dies macht die Durchführung eines solchen Projekts nicht bis ins Detail planbar und den Verlauf nie genau voraussehbar.

Literatur

- Eckmann, M. «Intensivseminare als Erlebnisprozess zu Identität und Minderheiten in Europa». Franz Hamburger (Hrsg.). In: *Faszination und Realität des Interkulturellen*. Mainz: Schriftenreihe des pädagogischen Instituts der J. Gutenberg Universität, 1998.
- Eckmann, M. «Identität und Vielfalt als Lernthema in sozialen Berufen». Hoffmann, M., Furch, E., Winge, M., (Hrsg.). In: *Grenzen – Borders. Kontakt und Konflikt in der Kulturgebeung*. St. Pölten: Sozaktiv, 2001.
- Eser Davolio, M. *Fremdenfeindlichkeit, Rassismus, Gewalt – Festgefahrenes durch Projektunterricht bewegen*. Bern, Stuttgart, Wien: Haupt, 2000.
- Van Ments, M. *Rollenspiel: Effektiv*. München: Ehrenwirth Verlag, 1991.