



Einmischen oder nicht?

Aus der Perspektive verschiedener fiktiver Personen setzen sich die Teilnehmenden mit konkreten Fällen von antimuslimischem Rassismus (AMR) auseinander und sollen so dazu ermutigt werden, sich zukünftig in realen Diskriminierungssituationen zu positionieren und zu handeln.

Diese Methode besteht aus zwei Teilen:

Teil 1: Perspektivwechselübung (anhand des Beispiels einer Koranverbrennung)

Teil 2: Rollenspiele (anhand von AMR-Alltagsbeispielen)

Zu beachten / Voraussetzungen für die Durchführung

Die Teilnehmenden (TN) sollten sich bereits mit antimuslimischem Rassismus auseinandergesetzt haben und AMR definieren können.

Das Beispiel der Koranverbrennung in Teil 1 ist eher außergewöhnlich und keine Alltagssituation. Daher ist dringend zu empfehlen, Teil 1 nur in Kombination mit Teil 2 (Alltagsbeispiele) einzusetzen. Denn ansonsten besteht die Gefahr, dass tagtägliche Vorfälle von Diskriminierung bzw. AMR in den Hintergrund rücken und die Notwendigkeit des Eingreifens auf „spektakuläre“ Vorkommnisse reduziert wird. Außerdem kann die Koranverbrennung als besonders bedrohlich und angsteinflößend wahrgenommen werden, was die Option des Eingreifens eher unrealistisch erscheinen lässt. Deswegen sollte im Anschluss an die Durchführung von Teil 1 unbedingt Teil 2 zum Einsatz kommen, um die Frage des Einmischens auf Alltagsbeispiele herunter zu brechen. Teil 2 kann hingegen für sich stehen und unabhängig von Teil 1 durchgeführt werden.

Möglicherweise bleibt nach der Perspektivwechselübung (Teil 1) nicht ausreichend Zeit für die Rollenspiele (Teil 2). Dann sollten bei der Auswertung von Teil 1 zumindest Handlungsmöglichkeiten zusammengetragen werden, die den Einzelnen relativ gefahrlos offenstehen, wie z.B. sich im Nachhinein bei der Polizei als Zeug*in zur Verfügung zu stellen oder von einem sicheren Ort aus Fotos oder Videos als Beweismaterial aufzunehmen (siehe Auswertungsschritt f)).

Alternativ zur Durchführung aller zwei Teile kann die Perspektivwechselübung auch anhand eines Alltagsbeispiels (z.B. „Bus-Haltestelle“ in Anlage 6) durchgeführt werden. Siehe hierzu den Hinweis „Methodische Variante“. Diese Variante bietet sich insbesondere in solchen Fällen an, in denen Teilnehmende mit Rassismuserfahrungen in der Gruppe sind, die das beschriebene Ereignis der Koranverbrennung als bedrohlich und/oder verletzend empfinden könnten.



Die weiter unten beschriebene teilnehmendenspezifische Durchführung sollte von den Teamenden unbedingt berücksichtigt werden.

Ziele

- Die TN übernehmen probeweise die Perspektive erfundener Personen. Sie reflektieren deren Motive, deren Verhalten oder Nicht-Verhalten sowie die daraus resultierenden Konsequenzen.
- Die TN erkennen, dass sie in Situationen geraten können, die ein mutiges Handeln erfordern, um AMR etwas entgegenzusetzen.
- Die TN verstehen, dass Menschen für ihr eigenes Verhalten bzw. Nicht-Verhalten Verantwortung tragen. Sie entwickeln Ideen, wie man zivilcouragiert eingreifen kann.
- Die TN werden ermutigt sich zukünftig in solchen und ähnlichen Fällen von AMR einzumischen und zu handeln.
- Die TN setzen sich damit auseinander, dass die Ablehnung von Menschen muslimischen Glaubens sowie Gewalt gegen sie oder ihre religiösen Symbole nicht als Akt der „Meinungsfreiheit“ zu verstehen ist, sondern im Widerspruch zu Religionsfreiheit und Menschenrechten steht.

Zu den Teilnehmenden

Diese Methode eignet sich für Jugendliche und junge Erwachsene zwischen 15 und 27 Jahren sowie für Multiplikator*innen. Die Methode kann mit TN mit und ohne Rassismuserfahrungen durchgeführt werden, allerdings sollten je nach Gruppenzusammensetzung teilnehmendenspezifische Varianten zum Einsatz kommen.

In Teil 1 (Perspektivwechselübung anhand des Beispiels einer Koranverbrennung) sollte beachtet werden, dass die Teilnehmenden dem Vorfall einen sehr unterschiedlichen Schweregrad beimessen können. Deren Einschätzung hängt auch davon ab, ob sie sich selbst als muslimisch, christlich, anders religiös oder atheistisch definieren. Wenn TN selbst nicht religiös sind und bisher wenig oder gar keinen Kontakt zu gläubigen Menschen hatten, kann es sein, dass nach dem ersten Lesen der Situationsbeschreibung von Teil 1 erst einmal geklärt werden muss, inwiefern das Verbrennen von Seiten aus dem „Heiligen Buch“ einen schwerwiegenden Angriff bzw. eine Provokation darstellt. Deutlich werden sollte, dass die Gefühle von religiösen Menschen stark verletzt werden können – auch, weil das Verbrennen von Buchseiten symbolische Wirkung hat: Die Koranseiten sind nur Stellvertreter, die Bedrohung richtet sich in Wahrheit gegen muslimische Menschen selbst.



Rahmenbedingungen

Zeit:

Teil 1 (Perspektivwechselübung): ca. 90 Min.

Teil 2 (Rollenspiele zu Zivilcourage): ca. 90 Min.

Gruppengröße: 10 bis 30 Personen

Material:

Für Teil 1 (Perspektivwechselübung):

- Situationsbeschreibung, eine Kopie pro TN (Anlage 1)
- 7 Kurzporträts von fiktiven Personen, pro KG ein Portrait (Anlage 2)
- Anleitung für die KG-Arbeit, eine Kopie pro KG (Anlage 3)
- Handout mit Gesetzestexten (Anlage 4)
- 1 Flipchart
- 2 Pinnwände oder alternative Anbringungsmöglichkeit für
- die Gruppenergebnisse
- Moderationskarten (verschiedene Farben)
- Flipchart-Marker

Für Teil 2 (Rollenspiele):

- Anleitung für die Kleingruppen, eine Kopie pro KG (Anlage 5)
- Kreppband und Flipchartmaker für Rollennamen-Schilder

Für Variante mit vorgegebenen Beispielen:

- Zwei Situationsbeschreibungen von Alltagsbeispielen: Bus-Haltestelle (Anlage 6), Schulhof (Anlage 7)
- Personenbeschreibungen (Anlage 8)

Raum/Setting:

Teil 1: Arbeit in KG à 4–6 TN ermöglichen (z.B. durch Tischgruppen)

Teil 2: Evtl. weitere Räume, um Rollenspiel-Szenen zu proben, für die Aufführungen eine „Bühne“ mit Publikumsbestuhlung herrichten



Teil 1: Perspektivwechselübung (Koranverbrennung)

Die Situationsbeschreibung (Anlage 1) ist an einen realen Vorfall angelehnt, bei dem im Herbst 2016 auf einer Kundgebung der AfD gegen eine „Moschee-Erweiterung“ in Rostock protestiert wurde. Dabei wurden Seiten aus dem Koran verbrannt.

Es kann in der Anmoderation darauf hingewiesen werden, dass die Situation so ähnlich tatsächlich passiert ist, der Ort sollte aber nicht genannt werden.

Ablauf der Methode

1. Einstieg (5 Min.)

Die TN erfahren, dass sie gleich eine Situationsbeschreibung zu einem antimuslimisch-rassistischen Vorfall und ein kurzes Porträt einer (erfundenen) Person erhalten werden, die den Vorfall beobachtet. Der Vorfall (Koranverbrennung) wird kurz mündlich eingeführt, gegebenenfalls werden seine Bedeutung und sein Verletzungspotenzial erläutert.

2. Anleitung für die Kleingruppenarbeit und Gruppenteilung (10 Min.)

In KG sollen die TN diskutieren, wie sich die jeweils in den Kurzporträts beschriebene Person in dieser Situation fühlen könnte, welche Verhaltensweisen für die jeweilige Person möglich wären, und wie sie am wahrscheinlichsten auf den AMR-Vorfall reagiert.

Auf einem Flipchart-Plakat sind die Fragestellungen für die Gruppenarbeit visualisiert und werden den TN kurz erläutert (siehe Anlage 3).

Anschließend werden anhand eines Gruppenteilungsspiels KG à 4–5 Personen gebildet (siehe Methodenbeschreibung „Gruppenteilungsspiele“). Die KG erhalten pro TN eine Kopie der Situationsbeschreibung (Anlage 1), pro KG das Kurzporträt einer Person (Anlage 2) und das Anleitungsblatt mit Fragestellungen (Anlage 3) sowie Moderationskarten (falls möglich, pro KG eine eigene Kartenfarbe) und Flipchartmaker.

Jede KG erhält ein gesondertes Kurzportrait, insgesamt stehen sieben Portraits zur Verfügung.

3. Kleingruppenarbeit (ca. 15 Min.)

Siehe Anleitung in Anlage 3. Während der Kleingruppenphase hängen die Teamer*innen zwei Karten an die Pinnwände. Auf diesen Karten steht „Mögliches Verhalten“ und „Wahrscheinliches Verhalten“ (als Überschriften für die anschließende Sammlung der Gruppenergebnisse).



4. Zusammentragen der Ergebnisse im Plenum (ca. 15 Min.)

Wenn alle TN mit der KG-Arbeit fertig sind, kommen sie wieder im Plenum zusammen. Der Reihe nach stellen die Gruppen ihre Person laut Portrait kurz vor. Sie beschreiben zunächst die möglichen Verhaltensweisen dieser Person und hängen die dazugehörigen Karten an die Pinnwand mit der Überschrift „Mögliches Verhalten“. Im zweiten Schritt beschreiben sie das wahrscheinliche Verhalten und hängen die entsprechende Karte auf die zweite Pinnwand mit der Überschrift „Wahrscheinliches Verhalten“. Die Teamer*innen fragen bei der Beschreibung der wahrscheinlichen Verhaltensweisen jeweils nach, was die Gründe der Person für das Verhalten bzw. Nicht-Verhalten sein könnten:

- Wie verhalten sich die untersuchten Personen wahrscheinlich?
- Weshalb verhalten sie sich so? (Was sind die zugrunde liegenden Motive und Werte?)
- Würden sich die Personen evtl. gerne anders verhalten?
- Was hindert sie oder schränkt sie ein?

Das wahrscheinliche Verhalten sollte mit einem zusammenfassenden Begriff bezeichnet und möglichst groß und lesbar visualisiert werden. So entsteht ein übersichtliches Bild, das am Ende die wahrscheinlichen Verhaltensweisen aller Personen zeigt. In vielen Fällen muss hierfür eine neue Karte geschrieben werden. Wenn es den jeweiligen KG-Mitgliedern selbst nicht gelingt, einen geeigneten Begriff zu formulieren, können die anderen TN oder das Leitungsteam mit Vorschlägen helfen.

5. Auswertung (30–45 Min.)

Die Koranverbrennung aus diesem AMR-Beispiel bietet Anknüpfungspunkte für einen Vergleich mit den Bücherverbrennungen von 1933. Zwar sind die politischen Rahmenbedingungen heute ganz andere. Dennoch nehmen die TN beim Beispiel Koranverbrennung häufig an, dass sich „ihre“ fiktive Person so verhält, wie sich die Beobachter*innen der Bücherverbrennungen durch die Nationalsozialisten verhalten haben: Es wird zugeschaut oder weggesehen, die Einzelnen bleiben weitgehend passiv, unabhängig davon, ob sie dem Geschehen zustimmen oder es ablehnen.

Hier zeigt sich die politische Bedeutung von Zivilcourage als mutiger Einsatz für andere und für die eigene Überzeugung deutlich. Diese Dimension ist für die nun folgende Auswertung besonders relevant.

Die Auswertung dieser Methode birgt eine ganze Reihe von inhaltlichen Möglichkeiten. Hier sollte das durchführende Team je nach Zielgruppe und Kontext Schwerpunkte setzen und entsprechende Auswertungsstränge aus den Beschreibungen a) bis f) auswählen. Bei manchen



Auswertungssträngen sollte die Reflexion der TN unbedingt durch Hintergrundinformationen oder kurze Inputs unterstützt werden.

a) Zur Entscheidung in der Kleingruppe

Nachdem alle KG ihre Ergebnisse präsentiert und erläutert haben, soll der Blick gemeinsam auf die Pinnwand mit dem „Wahrscheinlichen Verhalten“ gerichtet werden. Zunächst wird bei den TN nachgefragt, wie es für sie war, sich für ein wahrscheinliches Verhalten ihrer Person zu entscheiden:

- Beschreibt Euer Vorgehen bei der Entscheidung.
- Was war daran schwierig und weshalb?
- Was fiel Euch leicht? Weshalb?

Anmerkung: In diesem Auswertungsschritt sollte herausgearbeitet werden, dass die Charaktere der beschriebenen Personen durchaus ambivalent und uneindeutig sind und die Frage: „Einmischen oder nicht?“ zu einem inneren Konflikt führen kann. Diese Uneindeutigkeit entspricht der Realität und kann verinnerlichten Rassismus deutlich machen. Letztlich kommt es aber darauf an, sich eindeutig zu positionieren, und dies nicht nur (unsichtbar) innerlich, sondern durch Handeln.

b) Konsequenzen des wahrscheinlichen Verhaltens Einzelner

Im Anschluss geht es darum, sich ein Bild davon zu machen, wie die beschriebene Situation sich aufgrund des wahrscheinlichen Verhaltens der Einzelnen weiterentwickeln könnte. Hier sollten die wahrscheinlichen Verhaltensweisen zunächst noch einmal zusammengefasst werden, bevor folgende Fragen diskutiert werden können:

- Welche Konsequenzen hat das jeweilige Verhalten für die Situation?
- Welche Folgen hat es möglicherweise für negativ Betroffene von AMR?

Ebenso spielt es eine große Rolle, aus welcher gesellschaftlichen Position heraus Menschen sich für oder gegen ein Einmischen entscheiden: Agieren sie aus einer gesellschaftlich machtvollen Position? Oder sind sie selbst von Diskriminierung negativ betroffen? Welche Konsequenzen hat das eigene Einmischen für die verschiedenen Personen?

Falls widerständiges Verhalten bei Einzelnen als wahrscheinlich benannt wurde:

- Wie könnte/würde die Person ihren Widerstand gegen AMR zeigen?
- Was kann sich durch diesen Widerstand an der Situation verändern?



c) Übertragung auf weitere rassistische Vorfälle und die Verhaltensoptionen der Teilnehmenden

Im Folgenden wird das Beispiel der Koranverbrennung und der wahrscheinlichen Verhaltensweisen auf andere mögliche Situationen übertragen. Außerdem wird bei den TN nachgefragt, wie sie sich selbst in solch einer Situation verhalten würden:

- Welche Beispiele kennt Ihr, in denen sich Menschen bei rassistischen Vorfällen passiv oder aktiv verhalten haben?
- Wie würdet Ihr Euch in einer solchen Situation verhalten?
- Was geschieht in einem Land, in dem sich die große Mehrheit passiv verhält und nicht eingreift?

d) Vergleich mit den Bücherverbrennungen 1933

In diesem Auswertungsschritt kann die historische Situation der Bücherverbrennungen von 1933 betrachtet werden. Hier verhielt sich der weitaus größte Teil der Menschen passiv, unabhängig davon, ob sie innerlich zustimmten oder die Bücherverbrennungen ablehnten. Hierdurch konnte das Unrecht ungehindert geschehen.

- Woran erinnert Euch das Motiv des „brennenden Buches“?
- Wie haben sich die Menschen damals verhalten?

Die TN werden gebeten zu beschreiben, was sie über die Bücherverbrennungen im Mai 1933 und die Ereignisse in den folgenden zwölf Jahren wissen. Falls kein Wissen dazu vorhanden ist, trägt das Team es in die Gruppe.

Die TN werden in diesem Zusammenhang aufgefordert darüber nachzudenken, dass in der frühen Phase des Nationalsozialismus, also im Jahr 1933, ein massenhafter Protest und Widerstand gegen die Nationalsozialisten möglicherweise zu einem anderen Geschichtsverlauf hätten führen können. Geschichte wird gemacht, und wir alle tragen in unserem Umfeld ein kleines Stück dazu bei, wie sie verläuft.

Diese historischen Ereignisse verdeutlichen, wie wichtig es heute ist, frühzeitig dem stärker werdenden antimuslimischen Rassismus (und weiteren Ausgrenzungsideologien) entschieden entgegenzutreten.

Im Anschluss kann das Team folgendes Zitat visualisieren:

„Dort wo man Bücher verbrennt, verbrennt man auch am Ende Menschen.“



Die TN sollen sich Gedanken machen, was das Zitat bedeutet und aus welchem Kontext es stammen könnte.

Meist wird der Satz mit den Bücherverbrennungen im Jahr 1933 in Verbindung gebracht. Er stammt allerdings aus der Tragödie „Almanson“ von Heinrich Heine aus dem Jahr 1823. Im Nachhinein wurde es als prophetische Äußerung Heines in Hinblick auf den Nationalsozialismus gedeutet.

Hintergrundinformation: Heines Tragödie spielt um das Jahr 1500 im spanischen Andalusien, im Gebiet von Granada. Nach Jahrhunderten eines relativ friedlichen Miteinanders der Religionen Islam, Christentum und Judentum in Andalusien war mit der Vollendung der Reconquista (Rückeroberung durch die Christen) durch den Fall von Granada (1492) die Lage für Muslime und Juden in Spanien bedrohlich geworden. Die katholischen Herrscher ließen die jüdische Bevölkerung vertreiben und auch die verbliebene muslimische Bevölkerung geriet zunehmend unter Druck. 1499 hatte der Erzbischof von Toledo und spätere Großinquisitor Gonzalo Jiménez de Cisneros die Verbrennung von 5000 Büchern islamischer Theologie (darunter der Koran), Philosophie, Geschichtsschreibung und Naturwissenschaften angeordnet. Nur die Bücher über Medizin verschonte er, denn sie schienen ihm zu nützlich zu sein, um sie zu vernichten. Auf diese Verbrennung islamischer Werke spielt die Äußerung des Protagonisten Hassan in Heines Werk an: „Dort wo man Bücher verbrennt, verbrennt man auch am Ende Menschen“. (Quelle: Wikipedia)

e) Meinungsfreiheit oder nicht?

Dieser Auswertungsschritt sollte insbesondere dann zum Einsatz kommen, wenn TN versuchen, die AfD-Kundgebung gegen eine Moschee-Erweiterung und die Verbrennung von Koranseiten mit dem Begriff der „Meinungsfreiheit“ zu verharmlosen. Wesentlich für die Einordnung dieses Falles (wie auch vieler anderer Fälle von AMR) ist es, den Begriff der „Meinungsfreiheit“ kritisch zu beleuchten, da er häufig als Rechtfertigung für rassistische Einstellungen und Äußerungen genutzt wird.

Folgende Fragestellungen können die Diskussion mit den TN eröffnen:

- Wie schätzt Ihr die Ablehnung der Moschee-Erweiterung ein? Handelt es sich hierbei eindeutig um AMR? Oder äußern die Kundgebungsteilnehmer*innen nur eine Ansicht, die durch Meinungsfreiheit gedeckt ist?

Im Zuge der Diskussion ist es dringend erforderlich, die Themen „Religionsfreiheit“ und „Menschenrechte“ ins Spiel zu bringen. Anhand eines Inputs sollte verdeutlicht werden, dass „Religionsfreiheit“ ein verbrieftes Grund- und Menschenrecht ist. Die beiden folgenden Artikel aus dem Grundgesetz und der Menschenrechtskonvention können im Großformat für alle TN



sichtbar an eine Pinnwand gehängt oder in Form eines Handouts (Anlage 4) an alle verteilt werden:

„Die Freiheit des Glaubens, des Gewissens und die Freiheit des religiösen und weltanschaulichen Bekenntnisses sind unverletzlich. Die ungestörte Religionsausübung wird gewährleistet.“

Art. 4, Absatz 1 und 2 Grundgesetz (GG)

„Jede Person hat das Recht auf Gedanken-, Gewissens- und Religionsfreiheit; dieses Recht umfasst die Freiheit, seine Religion oder Weltanschauung zu wechseln, und die Freiheit, seine Religion oder Weltanschauung einzeln oder gemeinsam mit anderen öffentlich oder privat durch Gottesdienst, Unterricht oder Praktizieren von Bräuchen und Riten zu bekennen.“

Art. 9, Absatz 1 der Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK)

Im Anschluss an den kurzen Input kann mit den TN reflektiert werden:

- Wer von Euch kannte diese Gesetzestexte? Wer hört davon zum ersten Mal? Wie kommt es, dass diese Menschenrechte nicht allen bekannt sind?
- Wie können diese Menschenrechte verteidigt werden? Was müsste geschehen?

f) Möglichkeiten der Einmischung

Am Ende von Teil 1 dieser Methode ist es wichtig, dass die TN Möglichkeiten zusammentragen, gegen AMR vorzugehen – sowohl anhand des Beispiels der Koranverbrennung als auch weiteren Situationen, in denen sich AMR äußert. Der Fokus liegt auf Einmischungsmöglichkeiten, die die TN für sich in Betracht ziehen, möglichst ohne dabei sich selbst oder andere zu gefährden.

Die Ideen der TN werden visualisiert. Manche Gruppen sind in dieser Phase sehr ideen- und mutlos. Dann sollte das Team mindestens über die Möglichkeit und Wichtigkeit aufklären, sich selbst als Zeug*in zur Verfügung zu stellen. Beispielsweise kann aus einer sicheren Position heraus Beweismaterial wie Fotos oder Videos aufgenommen und den Behörden zur Verfügung gestellt werden.

Spätestens in dieser Phase sollte auch darüber geredet werden, dass eine spontane (und daher nicht angemeldete) Kundgebung in Deutschland in vielen Fällen schon an sich illegal ist. Es muss ein aktueller Anlass gegeben sein. Wenn dieser nicht vorliegt, gilt, dass Versammlungen 48



Stunden vorher angemeldet werden müssen (siehe die Versammlungsgesetze der einzelnen Bundesländer).

Methodische Variante: Perspektivwechselübung mit Alltagsbeispiel „Bus-Haltestelle“

Alternativ zum Beispiel der Koranverbrennung wird bei dieser Variante der Fokus auf ein Alltagsbeispiel für AMR gelegt (Anlage 6: Bus-Haltestelle). Hierfür werden dieselben Kurzporträts der Personen aus Anlage 2 genutzt.

Bei dieser Variante wird ebenso vorgegangen wie oben beschrieben, nur der Auswertungsschritt d) zum Vergleich mit den Bücherverbrennungen 1933 fällt weg.

Teil 2: Rollenspiele zu Zivilcourage

Ablauf der Methode

Anhand von AMR-Alltagsbeispielen können mit Rollenspielen Einmischungs-Ideen gemeinsam erprobt und reflektiert werden. Die folgende Methodenbeschreibung ist an das Konzept des „Forumtheaters“ (von Augusto Boal) angelehnt.

1. Einstieg (10 Min.)

Die TN sollen sich zunächst an eine Situation erinnern, von der sie gehört oder die sie selbst erlebt haben, in der antimuslimischer Rassismus eine Rolle spielte. Entsprechende Beispiele werden im Plenum zusammengetragen und von den TN jeweils genauer beschrieben (inkl. Beteiligte, deren Namen und deren Verhalten). Die Teamenden notieren jedes Beispiel auf einem Flipchart-Plakat oder auf Karten inklusive Nennung der beteiligten Personen und deren Vorgehen. Diese Notizen werden später der jeweiligen KG mitgegeben, die das Beispiel in Szene setzen wird. Jede KG sollte ein eigenes Beispiel erhalten.

Variante mit vorgegebenen Beispielen

Alternativ zur gemeinsamen Sammlung von Alltagsbeispielen ist es möglich, die Szenarien aus Anlage 6 („Bus-Haltestelle“) oder 7 („Schulhof“) und die jeweils sechs dazugehörigen Personenbeschreibungen (Anlage 8) zu verwenden. Hier wird die Gruppe entweder in zwei



Untergruppen geteilt oder bei einer großen TN-Gruppe können mehrere Gruppen das gleiche Beispiel bearbeiten.

2. Bildung von Kleingruppen (5-10 Min.)

Vor der Kleingruppenbildung werden die TN über die kommenden Schritte informiert. Hierfür kann ggf. der Anleitungstext (Anlage 5) in Kurzfassung auf einem Flipchart visualisiert werden.

Nachdem die Gruppe informiert ist, wählt sie aus der gemeinsamen Sammlung von Beispielen oder aus den vorgegebenen Beispielen in den Anlagen 6 und 7 eines (oder mehrere) aus, die sie in Szene setzen möchte. TN mit ähnlichem Interesse bilden eine KG. Die jeweilige Gruppengröße bzw. die Anzahl der Mitspielenden orientiert sich an der Anzahl der genannten Beteiligten im Alltagsbeispiel. Sollten einzelne Gruppen kleiner sein, wählen die TN selbst aus, welche Beteiligten wegfallen. Sollte die Gruppe größer sein, können die TN entscheiden, ob nur ein Teil der Gruppe mitspielt oder ob weitere Charaktere erfunden werden.

3. Kleingruppenarbeit (30 Min.)

In der KG werden die verschiedenen beteiligten Charaktere unter den TN aufgeteilt, um das Szenario im Anschluss durchzuspielen bzw. zu proben.

Beim Spielen des Szenarios ist darauf zu achten, dass die Darstellung möglichst nah an der beschriebenen Situation bleibt.

Die Kleingruppen erhalten folgende Anleitung als Handout (siehe Anlage 5):

1. Tauscht Euch in der Kleingruppe über die Situation aus:
Welche Aussagen oder Verhaltensweisen sind diskriminierend?
2. Verteilt danach die Rollen und versucht, Euch in die Situation hineinzusetzen.
Überlegt, wer auf welche Weise auf die diskriminierende Situation reagiert: Wer stimmt zu? Wer sagt was? Wer mischt sich ein? Wer nicht?
3. Klebt Euch Namensschilder mit Eurem Spielnamen an.
4. Probt die Szene mehrmals.
Der Konflikt sollte deutlich sein, damit das Publikum erkennt, wer diskriminiert wird und wer der/die Diskriminierenden sind.
5. Die Szene soll nicht länger als 5 Minuten dauern.

Für die Rollenverteilung und die Proben habt Ihr **30 Minuten Zeit**.

Kommt danach bitte zurück in die Gesamtgruppe, um Eure Szene den anderen vorzuspielen.



Wichtige Hinweise: Bei den beiden vorgegebenen Beispielen („Bus-Haltestelle“ und „Schulhof“) muss die jeweilige KG entscheiden, welche zwei TN die Rollen für den Anfangsdialog übernehmen. Alle weiteren TN schlüpfen in die Rollen der Beobachtenden bzw. Zuhörenden, die auf die Situation bzw. den Anfangsdialog reagieren. Bei Gruppen mit TN, die negativ von (antimuslimischem) Rassismus betroffen sind, entscheidet das Team, ob Rollen evtl. gezielt vergeben werden (siehe Einführung zu den Personenbeschreibungen in Anlage 8).

4. Aufführung und Auswertung im Plenum (45 Min.)

Nach der Probe kommen alle KG zusammen, um ihre Szenen vorzuspielen und gemeinsam auszuwerten. Pro Szene wird dabei folgendermaßen vorgegangen:

a) Aufführung / erstmaliges Spielen einer Szene

Jeweils eine der Kleingruppen spielt die Szene ein erstes Mal allen anderen TN (dem Publikum) vor.

Nach der Vorführung bleiben die Spieler*innen in ihren Rollen und werden vom Team befragt. Am besten wird mit der Person begonnen, die (verbal) attackiert bzw. als Teil einer diskriminierten Gruppe direkt oder indirekt angegriffen wurde. Dabei geht es z.B. um folgende Fragen:

- Wie ist es Dir in dieser Situation ergangen?
- Was war schwierig? Was war einfach?
- Wie haben die weiteren Akteur*innen auf Dich gewirkt?
- An welcher Stelle hat sich die Situation verändert? In welcher Weise? Wodurch?
- Was hättest Du Dir von den anderen gewünscht?

Danach sind die weiteren Spieler*innen mit der Befragung an der Reihe.

b) Weitere Vorführungen der gleichen Szene

Nachdem alle befragt wurden, wird die Szene ein weiteres Mal vorgeführt. Dieses Mal geht es darum, dass einzelne TN aus dem Publikum das Spiel stoppen, sobald sie eine Idee haben, wie eine*r der Spieler*innen alternativ agieren könnte, um gegen die Diskriminierung vorzugehen. Die Person, die „Stop“ gerufen hat, schlüpft nun in eine der Rollen (der/die vorherige Mitspieler*in wechselt ins Publikum). Die neue Mitspieler*in klebt sich das Rollennamen-Schild an. Die Szene beginnt von Neuem, bekommt mit dem oder der neuen Spieler*in aber nun einen



anderen Verlauf. Nach Ende dieser szenischen Variante werden die Spieler*innen erneut zu ihrer Befindlichkeit befragt. Insbesondere kommt es darauf an, was sich durch die alternative Vorgehensweise der neuen Mitspielenden für die Einzelnen verändert hat.

Dieses Auswechseln durch Stoppen oder „Freeze“ kann noch ein bis zwei weitere Male wiederholt werden. Am Ende müssen alle Mitspielenden aus ihren Rollen entlassen werden.

c) Entlassen aus den Rollen

Nachdem das Rollenspiel ein letztes Mal vorgeführt wurde, werden alle Mitspielenden aus ihren Rollen entlassen. Mindestens sollte das Rollennamen-Schild demonstrativ abgenommen und durch ein Schild mit dem realen Namen ersetzt werden. Bei hitzigen oder belastenden Verläufen sollte außerdem das „Entrollen“ durch ein kurzes Spiel unterstützt werden.

d) Zusammentragen von hilfreichen Strategien

Im Anschluss daran wird im Plenum zusammengetragen, welche Vorgehensweisen bzw. Strategien im vorangegangenen Szenario hilfreich waren, um AMR etwas entgegenzusetzen. Entsprechende Nennungen sollten vom Team auf einem Flipchart-Plakat notiert werden.

e) Weitere Szenen

Nach einer Pause wird dem Publikum die nächste Szene (von einer weiteren KG) vorgespielt und das oben beschriebene Vorgehen wiederholt.

ACHTUNG: Während des Spielens einzelner Szenen sollte darauf geachtet werden, dass Zuschreibungen gegenüber bestimmten Gruppen nicht reproduziert werden (z.B. BPoC, die „gebrochenes Deutsch“ sprechen). Sofern dies in Vorführungen passiert, sollte das Team diese Reproduktion im Anschluss an die erste Vorführung gegenüber den TN problematisieren.

5. Zusammenfassung und Abschluss

Nach den Vorführungen aller Szenen können die gesammelten Strategien noch einmal zusammengefasst und ggf. durch weitere ergänzt werden.

In abschließenden Worten werden die TN vom Team ermutigt, einzelne Strategien in Zukunft auszuprobieren, je nachdem, welche Vorgehensweise ihnen am nächsten liegt.



Teilnehmendenspezifische Durchführung (gilt für Teil 1 und Teil 2)

Sollten unter den TN Menschen sein, die von AMR negativ betroffen sind, muss während der Durchführung und Auswertung dieser Methode unbedingt beachtet werden, dass sie womöglich ähnliche Diskriminierungssituationen erlebt haben bzw. Teil der im Beispiel diskriminierten Gruppe sind. Diese Perspektive wirkt sich auf mögliche Optionen für das Einmischen bzw. damit verbundene Strategien aus. Hier kann es hilfreich und interessant sein, über die jeweiligen Konsequenzen zu sprechen, die sich aus einer Einmischung für Einzelne ergeben. Verschiedene Strategien aufgrund unterschiedlicher Perspektiven sollten (an)erkannt und gewürdigt werden.

ACHTUNG: TN, die tagtäglich Rassismus bzw. AMR ausgesetzt sind, sollten in den auswertenden Gesprächen keinesfalls als „Zuständige“ für das Einmischen ausgemacht werden. Es kann sein, dass sich diese TN gar nicht einmischen wollen, weil sie dies z.B. schon sehr oft getan haben, keine Lust darauf haben oder sich schützen müssen. Nicht selten wird ihnen bei Einmischung oder Protest „zu große Empfindlichkeit“ vorgeworfen, was eine zusätzliche Verletzung bedeutet. Es ist ihre Entscheidung, wie sie mit rassistischer Diskriminierung umgehen („choose your battle“). Dementgegen müssen eher diejenigen (*weißen*) TN in die Pflicht genommen werden, die nicht Zielscheibe von Rassismus und AMR sind. Sie sollten gegebenenfalls darauf hingewiesen werden, dass sie eine Mitverantwortung für diskriminierende Situationen tragen und durch Wegschauen bzw. Stillhalten zu „Mitläufer*innen“ werden, die Rassismus kommentarlos geschehen lassen.

OPTION GRUPPENTEILUNG: Eine gemischte Gruppe aus TN mit und ohne Rassismuserfahrungen könnte zeitweise geteilt werden, um spezifischer und in geschütztem Rahmen auf die unterschiedlichen Perspektiven einzugehen und insbesondere von Rassismus Betroffene zu stärken (Empowerment). Eine solche Gruppenteilung ist allerdings erst dann opportun, wenn die TN die Definition von Rassismus bzw. AMR und deren Wirkweisen verstanden haben (insbesondere Fragen der Machtverhältnisse). So kann vermieden werden, dass *weiße* TN von sich behaupten, auch Rassismuserfahrungen zu machen. Diese Klarheit über die Positionierung in der Gesellschaft ist wesentliche Voraussetzung dafür, dass sich die TN bei Gruppenteilung selbst einer der beiden Gruppen zuordnen können. Eine Gruppenteilung durch das Team ist nicht zulässig!

Voraussetzung für eine Gruppenteilung ist außerdem, dass auch das durchführende Team mehrperspektivisch aufgestellt ist (siehe auch die *Einleitung zu dieser Methodensammlung*).



Quellen

Die Methodenidee der Perspektivwechselübung ist angelehnt an die Methode „Aprilboykott“ aus dem Konzept „Konfrontationen – Bausteine für die pädagogische Annäherung an Geschichte und Wirkung des Holocaust“ des Fritz Bauer Instituts. Sie findet sich hier:

Gottfried Kößler, Petra Mumme: Identität. Reihe Konfrontationen, Heft 1. Frankfurt am Main: Fritz Bauer Institut 2000.

Die Rollenspiele nach der Perspektivwechselübung orientieren sich an Augusto Boals Methode des Forumtheaters, die hier näher beschrieben ist:

Augusto Boal: Theater der Unterdrückten. Übungen und Spiele für Schauspieler und Nicht-Schauspieler. Frankfurt am Main: Suhrkamp 1989.

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland. Abrufbar unter: <https://www.bundestag.de/gg> (02/2019)

Europäische Menschenrechtskonvention. Abrufbar unter: <https://www.menschenrechtskonvention.eu/gedankenfreiheit-gewissensfreiheit-religionsfreiheit-9293/> (02/2019)

Literaturhinweise/Hintergrundinformationen

Gerd-Bodo von Carlsburg, Karl-Heinz Dammer, Helmut Wehr (Hrsg.): „Hätte ich doch nicht weggeschaut!“ – Zivilcourage früher und heute. Augsburg: Brigg Pädagogik 2011.

Material-Anhang

Teil 1: Perspektivwechselübung

- Situationsbeschreibung Koranverbrennung (Anlage 1)
- Kurzporträts fiktiver Personen für die Perspektivwechselübung (Anlage 2)
- Anleitung für die Kleingruppenarbeit der Perspektivwechselübung (Anlage 3)
- Handout: Alles Meinungsfreiheit? Art. 4 Grundgesetz und Art. 9 Europäische Menschenrechtskonvention (Anlage 4)

Teil 2: Rollenspiele

- Anleitung Rollenspiele (Anlage 5)



- Situationsbeschreibung Alltagsbeispiel „Bus-Haltestelle“ (Anlage 6)
- Situationsbeschreibung Alltagsbeispiel „Schulhof“ (Anlage 7)
- Personenbeschreibungen für Rollenspiele (Anlage 8)