

Erfahrungen und pädagogische Überlegungen zur Gedenkstättenarbeit mit Auszubildenden

von Dirko Thomsen

Der Artikel führt pädagogische Überlegungen zur Arbeit mit Auszubildenden von Volkswagen in Gedenkstätten aus. Er entspringt einem Vortrag auf dem Fachaustausch »Internationale Jugendbegegnung an Orten ehemaliger NS-Verfolgung« in der IJBS in Auschwitz.

Im Zentrum stehen Jugendliche, denen das Thema »Auschwitz« nicht im Horizont von Schule oder Studium begegnet, sondern innerhalb der Ausbildung, das heißt am Arbeitsplatz, bei der Gewerkschaftsarbeit oder in Jugendgruppen – und die an einer Austauschmaßnahme mit Erhaltungsarbeit in Auschwitz teilnehmen.

So wird im gemeinsamen pädagogischen Horizont von Erhaltungsarbeit und Arbeitswelt die Bedeutung der Gedenkstättenarbeit für die Auszubildenden nachgezeichnet.

Volkswagen Internationaler Jugendaustausch

Seit 1986 hat die Volkswagen AG zusammen mit ihrem finanziellen Engagement für den Aufbau und die Erweiterung der Internationalen Jugendbegegnungsstätte in Auschwitz einen pädagogischen Auftrag verbunden.

Heute reisen jährlich von allen Standorten der Volkswagen AG drei Gruppen von circa 15 Auszubildenden nach Auschwitz. Aus einzelnen Seminaren in der IJBS ist ein gegenseitiger Austausch mit polnischen Schulen geworden. Schüler und Auszubildende aus Polen und Deutschland haben sich die Aufgabe gestellt, an der Erhaltung der Lager auf dem Museumsgelände mitzuarbeiten.

Die Teilnahme ist weder ein »Incentive« noch ein obligatorischer Ausbildungsteil. Trotzdem ist die Gedenkstättenarbeit in Polen in ihrem zehnjährigen Bestehen zu einem charakteristischen Bestandteil der Ausbildung geworden. Sie wird getragen von den Ausbildern und Unterabteilungsleitern, den Jugendvertretungen und dem Betriebsrat und nachgefragt von Auszubildenden unterschiedlicher Herkunft, Berufsgruppe oder fachlicher Leistung in der Ausbildung.

Die Begegnungen in der IJBS sind von den ersten Seminaren bis zum gegenseitigen Jugendaustausch mit Gedenkstättenarbeit kontinuierlich gewachsen. Ein Grund für dieses kontinuierliche Wachstum liegt in der dreißigjährigen Tradition des internationalen Volkswagen Jugendaustausches: Finanziert vom »Restpfennig« der Löhne und Gehälter und von den Zuschüssen der Unternehmensleitung, begonnen mit der Kriegsgräberfürsorge zur »Versöhnung über den Gräbern«, hat der Volkswagen Jugendaustausch seit 1965 Völkerverständigung und Westintegration zum persönlichen Anliegen einer Belegschaft gemacht, die nach Kriegsende größtenteils aus Vertriebenen und seit den 60er Jahren aus Gastarbeitern bestand.

Seit den 80er Jahren hat der Internationale Jugendaustausch infolge der Internationalisierung des Konzerns und der Öffnung Mittel- und Osteuropas zusätzliche Stichworte erhalten:

- »Technik und Mobilität in Europa«: Lernen in fremden Ausbildungssystemen an technisch orientierten Projekten.
- »Mobilität konzernweit«: Austausch von Auszubildenden zur Integration der verschiedenen Konzerntöchter und als Anreiz für die Mobilität der zukünftigen Facharbeiter.
- »Gedenkstättenarbeit«: Im Rahmen der seit 1986 stattfindenden Seminare und Begegnungen haben auf Grund eines Fernsehberichts 1992 die Auszubildenden den Wunsch nach praktischer Arbeit zur Erhaltung der Lager in Auschwitz formuliert und umgesetzt.

Diese drei Entwicklungslinien des Volkswagen Jugendaustausches haben die gleichen Ziele: Begegnung mit anderen Menschen, Arbeitswelten und Lebensformen, Einübung von Verständnis und Toleranz und die Schärfung des Blicks für die Verantwortung für eine gemeinsame Zukunft.

Daher gibt es zwischen ihnen eine Fülle von Gemeinsamkeiten und Überschneidungen: Ein Konzernaustausch mit Seat in Spanien rückt nicht nur die Konzerntöchter näher aneinander, sondern auch die Ausbildungssysteme. Der Konzernaustausch mit Skoda in Tschechien wird dieses Jahr zum ersten Mal verknüpft mit Gedenkstättenarbeit in der Jugendbegegnungsstätte in Theresienstadt. Die Entwicklung der Programme ist offen für Anstöße aus allen Richtungen.

Fördermöglichkeiten

Damit erfüllen die Austausche von VW in vielen Fällen die Bedingungen der europäischen Förderprogramme, die im EU-Latein »Transversalität« (mehrere Programme berührend) und »Transnationalität« (nach Möglichkeit mehr als zwei europäische Partner) fordern. Doch die Bildungspolitik der Europäischen Union hat Auszubildende erst seit 1988 für ihre Programme, »Petra« und »Leonardo«, entdeckt – als die Quote der Jugendlichen unter den europäischen Arbeitslosen 40 % überstieg.

Die Schwerpunkte des Leonardo-Programms wie technische Innovation und Angleichung und Verbesserung der nationalen Bildungssysteme sind aber weit von der Praxis der Gedenkstättenarbeit entfernt. Bei ihr spielen persönliche Begegnungen, langfristige Planbarkeit und institutionelle Kontinuität eine wichtigere Rolle. Eine angemessene Unterstützung und Beratung für die Gedenkstättenarbeit in Polen bietet das Deutsch-Polnische Jugendwerk.

Betriebliche Rahmenbedingungen

Der Jugendaustausch findet im Rahmen der betrieblichen Ausbildung statt und im Horizont der Arbeitswelt des Unternehmens. Bildungsangebote im Unternehmen haben dadurch immer eine Doppelfunktion von persönlicher Bildung oder staatsbürgerlicher Erziehung und betriebsbezogener Personalentwicklung: Zur Internationalität der Völkerverständigung tritt die Internationalität globaler Märkte, zum politischen Wunsch nach multikultureller Kommunikation die Notwendigkeit, in schnell wechselnden Arbeitsorganisationen unterschiedlicher fachlicher, ethnischer und sozialer Zusammensetzung zu produzieren, zum persönlichen Bildungsstreben der Mitarbeiter



*Fundstücke
in Auschwitz
Foto:
Dirko Thomsen*

das unternehmerische Bestreben, den wettbewerblichen Veränderungsdruck mithilfe der Lernfähigkeit der Mitarbeiter besser zu gestalten.

Auch Jugendaustausch und Gedenkstättenarbeit in Auschwitz haben also einen natürlichen Bezug zu den Unternehmenszielen, nicht indem die Unternehmensziele sich im Inhalt der Gedenkstättenarbeit wiederfinden, sondern weil die Förderung von politischer Urteilsfähigkeit, menschlicher Toleranz und kultureller Offenheit auch den Mitarbeiter qualifiziert, seine Motivation im Arbeitsleben steigert, das persönliche Selbstvertrauen hebt und die fachliche Selbsteinschätzung schärft.

Praxis und Pädagogik der Gedenkstättenarbeit

Seit 1992 hat sich die gemeinsame Erhaltungsarbeit in den Lagern von Auschwitz als Kern des Jugendaustausches in der IJBS herausgebildet. Auszubildende aus Wolfsburg, Hannover, Emden, Braunschweig und Kassel arbeiten zusammen mit Schülern aus Bielsko-Biala am Schnittpunkt der Völker und Religionen aus Ost-, West-, Nord- und Südeuropa: Sie reparieren Zäune oder legen Lagerstraßen frei und finden Löffel, Absätze, Zigarettenspitzen oder Geldstücke.

Sie führen aber auch Gespräche mit ehemaligen Häftlingen und verfolgen im Archiv die Lebensläufe von Tätern und Opfern. Wo ihre beruflichen Fachkenntnisse gefragt sind, in der Begegnungsstätte, in der Partnerschule oder der Stadt, da fassen sie mit an: um ein Tor zu bauen, eine Elektroleitung zu legen oder einen pneumatischen Prüfstand zu installieren. Grundlage von Austausch und Gedenkstättenarbeit ist der konkrete faßliche Nutzen für die Partner.

Auszubildende und Ausbilder begegnen in Auschwitz wie an den Herkunftsorten der Jugendlichen Bürgern und Politikern, Schülern und Meistern des Partnerlandes. Da werden auch neben der eigentlichen Projektarbeit manche gemeinsame Leidenschaften entdeckt – ein Ausbilder traf sich mit Kattowitzer Taubenzüchtern. Die Auszubildenden sind offen für Eindrücke und stehen zur Verfügung, wo ihr Ohr, ihre Hand oder ihre Meinung gebraucht werden.

Kurz: »Deutsche und Polen leben und feiern zusammen. Sie teilen für einige Tage ihre Lebensläufe, an ihren Arbeitsplätzen, zu Hause, in der Internationalen Jugendbegegnungsstätte: Auschwitz – ein Ort der Begegnung« faßt die Broschüre »Zukunft aufbauen« zum Volkswagen Jugendaustausch zusammen.

Zur Gedenkstättenarbeit gehört im Rahmen des Jugendaustausches auch eine Nachbereitung und ein Gegenbesuch der polnischen Gruppe am Standort der Auszubildenden von circa fünf Tagen. Dabei werden mit den Teilnehmern Ergebnisse besprochen: die Bedeutung des Aufenthalts für sie persönlich, die Resonanz in der Familie, unter Freunden, in der Kneipe, am Arbeitsplatz.

Der Gegenbesuch gibt auch Gelegenheit zu deutsch-polnischen Begegnungen mit Politikern und Interviews mit Zeitungen. Den Teilnehmern wird bewußt, daß ihre Gedenkstättenarbeit auch ein Teil einer europäischen Verständigung ist, daß auf ihren freigelegten Straßen Jugendliche aus allen Ländern durch das Lager gehen. Für sie ist Auschwitz damit ein Ort gemeinsamer Geschichte und gemeinsamer europäischer Zukunft.

Zur pädagogischen Dimension des Austausches gehört die Erfahrung, daß Jugendliche, die im Arbeitsleben stehen, abstrakte Werte wie Völkerverständigung, Selbstverwirklichung, Toleranz oder Humanität erst anerkennen, wenn sie mit konkretem menschlichen Nutzen für die Beteiligten verbunden sind. Gerade bei Jugendlichen weckt erst die Faßlichkeit eines Nutzens und die Herausforderung einer konkreten Aufgabe das persönliche Engagement – im Betrieb wie in der Gedenkstätte. Niemand produziert gerne »Edelschrott« (Übungsstücke, die nach Erreichung des Lernziels weggeschmissen werden).

Erst die gemeinsame Arbeit an einem Projekt macht die fremde Arbeitswelt verständlich, das gemeinsame Diskutieren und Feiern macht andere Erziehungsmuster transparent: »Die Polen sind ja gar nicht so...«. Die Bereitschaft zu persönlichem Engagement und das Selbstwertgefühl werden gesteigert, wenn ein Auszubildender spürt, daß jemand auf seine Arbeit wartet. Die eigene Persönlichkeitsentwicklung wird im Rückblick deutlich, schaut der Auszubildende auf die gemeisterten Probleme der Projektarbeit zurück. Toleranz und Humanität bei den Auszubildenden wachsen gemeinsam mit dem Erfolg gemeinsamer Arbeit, der Freude am Zusammenleben und der Neugier auf fremde Lebensläufe.

Umgekehrt wissen die Auszubildenden pädagogische Konzepte, akademische Erkenntnisse oder politische Rituale, die nicht auf einer persönlichen Anschauung beruhen, schnell zu entzaubern. Diese Skepsis hat meist ihren Grund in der Divergenz von Theorie und Praxis schon in der Ausbildung: Das wirkliche Lernziel der Theorie, z. B. der Steuerungstechnik, ist die Prüfung, das richtige Bekenntnis vor der Kommission. Ein ganz anderer Lernprozeß führt im Betrieb, fern aller Theorie, zur wirklichen Steuerung der Produktionsanlagen.

Wie ein Jugendlicher zu »Völkerverständigung« oder »Geschichtsaufarbeitung« steht, hängt wesentlich mit seiner »Lebenswelt« zusammen, in der bekanntlich – in der Theorie – Nebensächlichkeiten (Neulich..., Ich kenne jemanden...) die Hauptrolle spielen. Es ergibt einen Unterschied im Verständnis von »Völkerverständigung«, wenn ein Auszubildender des Baugewerbes auf seinem Ausbildungsplatz Gastarbeiter aus Irland oder Polen trifft, oder wenn ein Azubi des Versicherungsgewerbes Urlaub und Erleuchtung im Tibet sucht.



*Auszubildende von
Volkswagen während
ihres Aufenthaltes
in der Gedenkstätte
Auschwitz
alle Fotos:
Dirko Thomsen*



Der wirkliche Lernprozeß gegenüber den benachbarten Völkern und der eigenen Geschichte läuft nicht ohne gute Grundsätze ab, aber er führt über alle Widersprüche des täglichen Lebens: von den Reden der Väter und Großväter über Streitereien am Arbeitsplatz bis zu den Diskussionen im Sportverein und mit der Freundin. Dieser wirkliche Lernprozeß läuft zwar ohne Pädagogik, aber effektiv.

Pädagogik im Rückspiegel

Die Gedenkstättenarbeit von Volkswagen hat sich positiv entwickelt aufgrund der Abwesenheit eines detaillierten, pädagogischen Konzepts. Jugendaustausch und Instandhaltungsarbeiten in Auschwitz unterliegen einem selbstregulierenden Lernprozeß aller Beteiligten. In der Analyse unterscheidet sich dieser erfolgreiche Lernprozeß in der Gedenkstättenarbeit wenig von denen in der Ausbildung oder am Arbeitsplatz. Er ist bestimmt von:

- Kleinschrittigkeit
- Transparenz
- Freiheit vom Druck hoher Stückzahl und schneller Erfolge
- Wiederholungsmöglichkeiten zur Routinierung
- »Luft« zum Experimentieren und kontinuierlichen Verbessern
- Selbst- und Gruppenlernen durch Ausbilder

Entscheidend ist schließlich die Fähigkeit, flexibel auf Veränderungen, Einsichten und Bedürfnisse der Partner zu reagieren.

Beispiel: Wenn ein landläufiges Symbol der Freundschaft, wie die Unterbringung in den Familien, mehr finanzielle und familiäre Probleme bereitet als es lösen kann, sollte lieber darauf verzichtet werden. Wenn ein trinationales Treffen zwar große, positive Publizität verspricht, aber mehr Konflikte aufdeckt als es befrieden kann, sollte man es nur langfristig entwickeln.

Entscheidend in einem flexiblen Lernprozeß ist die pädagogische Betreuung. Hier sind die Ausbilder erfahrungsgemäß überfordert, und die Zusammenarbeit mit den Fachleuten der Aktion Sühnezeichen Friedensdienste, dem Internationalen Auschwitz Komitee oder dem Museum Auschwitz hat sich als unersetzlich gezeigt.

Die Auszubildenden werden in Auschwitz in eine Situation geführt, auf die sie zwar in einem zweitägigen Vorbereitungsseminar vorbereitet werden, von der sie aber nicht wissen können, ob und wie sie sie meistern werden. Wichtig ist daher die Möglichkeit der Verarbeitung des Erlebten: eine Diskussion unter den Jugendlichen, ein Gespräch mit ehemaligen Häftlingen, ein Grillabend usw. Das Programm sollte also möglichst viele verschiedene Situationen bereithalten. Denn jeder Jugendliche hat seine eigene Art, das Gesehene und Gehörte zu verarbeiten.

Diskussion

Diskussionsbedarf bestand im wesentlichen nur in einer Frage: Wie weit dürfen sich betriebliche Ausbildungsziele und Gedenkstättenarbeit mischen, ohne ihr eigenes Profil einzubüßen?

Zuerst ist zwischen den pädagogischen Gegebenheiten und den Zielsetzungen zu unterscheiden. Der Erfahrungshorizont, mit dem Auszubildende von Volkswagen nach Auschwitz reisen, ist der ihrer betrieblichen Lern- und Arbeitswelt. Daher ist es ganz natürlich, daß sie ihre eigenen erfolgreichen Lernmuster auch an den »Lernort« Auschwitz anlegen, genauso, wie sie nicht nur mit ihren Arbeitskollegen, sondern immer im Geiste mit ihren Eltern, Paten und Freunden nach Auschwitz fahren.

Diese menschlichen und sozialen Gegebenheiten in die Gedenkstättenarbeit mit einzubeziehen, war kein ursprüngliches Konzept, hat sich aber in der von den Auszubildenden vorangetriebenen Entwicklung als Grundlage des Erfolges erwiesen. Die Gedenkstättenarbeit bestätigt damit nur die allgemeine pädagogische Forderung, die Menschen dort abzuholen, wo sie stehen.

Das Verhältnis von lebensweltlichen Projektbedingungen und erzieherischem Ziel läßt sich vielleicht ausdrücken mit einem Diktum von Aristoteles über Entstehung und Ziel von Staaten: »Der Anlaß ist ein konkreter begrenzter Nutzen« (hier: Erhaltungsarbeit im Museum, Tor für die IJBS), »das verfolgte Ziel ist aber das tugendhafte Zusammenleben« (hier: Erkenntnis und Akzeptanz der historischen Verantwortung, Aussöhnung zwischen Deutschen und Polen, Juden und Christen).

Allerdings wäre es zu einfach, mit dieser philosophischen Unterscheidung zwischen Materialursache und Zielursache die Nähe zwischen Unternehmensinteresse und Gedenkstättenarbeit als »natürlich« zu betrachten. Sie ist nicht natürlich in dem Sinne naturhafter Zuordnung der Institutionen oder eines automatisch eintretenden Lerneffekts.

Die Nähe zwischen Betrieb und Auschwitz ist aber »natürlich«, wenn wir beachten, daß nicht die Institutionen handeln, sondern ihre Mitarbeiter. Nicht jeder Kirchenfürst handelt ausschließlich aus religiösen Motiven, nicht jeder Mitarbeiter eines Unternehmens aus rein unternehmerischen Interessen.

Jeder einzelne Mitarbeiter ist zugleich Staatsbürger, Familienvater, Kind oder Kegelbruder. Diese komplexe Umwelt der Jugendlichen zu berücksichtigen, schützt die Gedenkstättenarbeit vor Musealisierung oder Historisierung, wie die Einbeziehung der Gedenkstätten in die Ausbildung den Ausbildungsbetrieb vor »Betriebsblindheit« schützt.

In diesem Sinne illustrieren auch die Diskussionen um die richtige Art des Erinnerns im letzten Jahr keinen Weg in die historische Wissenschaft, sondern eher umgekehrt den Wiedereintritt der Erinnerung in die Alltagswelt. Die Diskussionen mögen viele Begriffe und Empfindungen verwirrt und verletzt haben. Aber das kann durchaus in der Ordnung sein – nicht in der Ordnung der Wissenschaft, Descartesscher »klarer und distinkter« Begriffe. Aber in der Ordnung unserer menschlichen Alltagswelt, die alles andere als klar und distinkt ist. Widerspruchslos, für alle gleich gültige Begriffe sind uns letztlich ebenso praktisch wie letztlich »gleichgültig«. Kaum eine der geäußerten Meinungen der letzten Monate kann zwar auf unwidersprochenen Konsens hoffen (und oft fällt uns schon der Respekt schwer). Aber jede von ihnen beweist die Lebendigkeit der Erinnerung.

Das Engagement von Volkswagen in und für Auschwitz möchte die zukünftigen Facharbeiter und Staatsbürger an dieser Lebendigkeit teilnehmen lassen.

Dr. Dirko Thomsen ist als Angestellter der Volkswagen Coaching Gesellschaft mbH in Wolfsburg für internationale Studienfahrten im Rahmen der Lehrlingsausbildung von VW zuständig.