

Gerd Meyer, Ulrich Dovermann,
Siegfried Frech, Günther Gugel (Hrsg.)

Zivilcourage lernen

Analysen – Modelle – Arbeitshilfen

Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn 2004
ISBN 3-89331-537-3
www.bpb.de

Buchhandelsausgabe:
Institut für Friedenspädagogik Tübingen e. V.
Tübingen 2004
ISBN 3-932444-13-2
www.friedenspaedagogik.de

ZIVILCOURAGE IN SITUATIONEN VON GEWALT, BEDROHUNG UND DISKRIMINIERUNG: EIN BASIS-TRAINING

GEWALTFREIE TRAININGSARBEIT BEI UMBRUCH UND DEM KÖLNER TRAININGSKOLLEKTIV

Die „gewaltfreie Aktion“ hatte in Europa in den Siebziger und Achtzigerjahren Konjunktur, als sie von der Umwelt- und Friedensbewegung entwickelt und eingesetzt wurde. Die „gewaltfreie Trainingsarbeit“ zielte damals stark auf die Schulung eigener Fähigkeiten, in eskalierenden Situationen gewaltfrei handeln zu können. Seit Mitte der Achtzigerjahre hat die Zahl der Menschen, die Aktionen Ziviler Ungehorsams durchführen und sich politisch organisieren, rapide abgenommen. Heute sind fast nur noch bei den Versuchen, Atomtransporte zu verhindern oder bei Protestaktionen gegen Kriege solche Protest- und Widerstandsformen zu beobachten. Zum Teil hat die gewaltfreie Trainingsarbeit eine Institutionalisierung erlebt und findet nun in einem anderen Rahmen Anwendung. **So wurde beispielsweise im Umfeld des „Kölner Trainingskollektivs für Gewaltfreie Aktion und Kreative Konfliktlösung“ das Bildungswerk UMBRUCH gegründet. UMBRUCH bietet in Zusammenarbeit mit dem Kölner Trainingskollektiv seit vielen Jahren Trainings in gewaltfreiem Handeln für unterschiedliche Zielgruppen an.**

Seit Mitte der Neunzigerjahre wurde Trainingsarbeit in gewaltfreiem Handeln vermehrt von Gruppen angefordert, die sich gegen fremdenfeindliche Übergriffe engagieren und in Solidarität mit Verfolgten und Flüchtlingen, die Menschenrechtsverletzungen erlitten, aktiv sind. Hier stand der Schutz bedrohter Menschen im Vordergrund. Gegen Ende des vergangenen Jahrzehnts änderte sich die Motivation nochmals, als große Teile der Bevölkerung konstatierten, dass es eine allgemeine Zunahme von „Gewalt“ im Alltag gebe. Viele Einzelpersonen, die um ihre persönliche Sicherheit und die anderer im öffentlichen Raum besorgt waren, wollten sich in gewaltfreiem Umgang mit Situationen von Bedrohung und Gewalt „fit“ machen. Trainingsarbeit muss sich angesichts dieser Anforderung kritisch fragen, ob denn die Ursachen für die wahrgenommene Unsicherheit, die ja weitestgehend in gesellschaftlichen Fehlentwicklungen liegen, damit nicht ausgeblendet werden: Werden die Menschen, die „Zunahme von Gewalt“



als persönliche Bedrohung empfanden und eine Bereitschaft zum Handeln aus dieser Betroffenheit entwickelt hatten, nach einem Training in gewaltfreiem Handeln überhaupt noch Handlungsbedarf zur Arbeit an den Ursachen sehen?

Will Trainingsarbeit nicht zur Festigung Gewalt provozierender Ungerechtigkeiten und Fehlentwicklungen beitragen, muss sie sich gerade mit gesellschaftlichen Konfliktursachen befassen und die Sicht der Teilnehmenden auf die Gewalt in der sie umgebenden Gesellschaft lenken. **Der Bund für Soziale Verteidigung (Minden) entwickelte deshalb das Projekt „Wege aus der Gewalt – 1.000 Leute lernen gewaltfreies Handeln“.** Die Trainingsteams des Projekts legten großen Wert darauf, dass die Teilnehmenden Ursachen von Gewalt reflektieren und für das Handeln zu ihrer Veränderung gestärkt werden. Anbieter von Trainings wie die Werkstatt für Gewaltfreie Aktion/Baden, die Bildungs- und Begegnungsstätte für Gewaltfreie Aktion Kurve Wustrow und das UMBRUCH Bildungswerk für Gewaltfreie Veränderung stellen schon in ihrem Namen ihr politisches Verständnis der Trainingsarbeit in

Zivilcourage: Ein Basis-Training



- Entdeckung und Nutzung eigener geistiger, körperlicher und psychischer Fähigkeiten in Konflikt und Krise;
- Entwicklung und Stärkung gewaltfreier, konstruktiver Handlungsmöglichkeiten für couragiertes Einmischen;
- Vermittlung und Anwendung von verschiedenen Ansätzen der Konfliktbearbeitung und Förderung von Kreativität im Konflikt.

Das Basis-Training im Umfang von insgesamt 16 Unterrichtsstunden kann an zwei ganzen Tagen oder einem Wochenende durchgeführt werden.

Anhand konkreter, von den Teilnehmenden selbst erlebter Beispiele wird – mit Hilfe von praktischen Übungen und Rollenspielen – gewaltfreies, zivilcouragiertes Handeln für alltägliche Konflikt- und Bedrohungssituationen erprobt. Der „gewaltfreie“ Ansatz der Zivilcourage-Trainings soll keinesfalls dazu animieren, bestehende Konflikte zu unterdrücken, denn dies kann dazu führen, dass Unrecht und Gewalt zementiert werden. Zivilcouragiertes, gewaltfreies Handeln soll gerade dazu beitragen, Gewalt zu vermeiden beziehungsweise mit dem Ziel zu vermindern, dass Konflikte auf den Tisch kommen, bevor sie eskalieren, und Wege zu einer konstruktiven Bearbeitung dieser Konflikte eröffnet werden.

den Mittelpunkt. Viele der dort aktiven Trainer/-innen beteiligten sich an dem „Wege“-Projekt. Das Kölner Trainingskollektiv und das UMBRUCH Bildungswerk haben dieses Verständnis in ihr Konzept für das Einüben von Zivilcourage einbezogen.

DAS BASISTRAINING

Für ein Training sollten ein großer Seminarraum, weitere Räume für ungestörte Arbeit in Kleingruppen und Orte für entspannte Pausen vorhanden sein. Es sollten Stifte, Karteikarten, Papier zum Erstellen von Wandzeitungen, Klebeband, eine Flipchart und drei bis fünf Pinnwände sowie Arbeitsmaterialien und Informationsblätter zur Verfügung stehen.

In einem zwei Tage umfassenden Basis-Training bietet UMBRUCH folgende inhaltlichen Schwerpunkte an, die nach Bedarf und Wünschen der Teilnehmenden gewichtet werden:

- Reflexion und Austausch über den Umgang mit persönlichen, beruflichen und öffentlichen Konflikten und Situationen, die von Bedrohungen und Gewalt bestimmt sind;

An einem Basis-Training können Erwachsene oder jugendliche Personen teilnehmen, die einer Bildungsveranstaltung in diesem Zeitumfang folgen können und sich aus freien Stücken zur Teilnahme entschieden haben. Zivilcourage trainieren bedeutet für uns, dass jede teilnehmende Person ihre eigenen Stärken im Umgang mit Situationen von Gewalt, Bedrohung und Diskriminierung besser kennen lernt und ausbauen kann. Im geschützten Rahmen des Trainings, unterstützt durch die teilnehmende Gruppe, kann sie ihre Verhaltensoptionen – und deren Wirkungen auf andere – überprüfen und weiter entwickeln. So kann sie neue Möglichkeiten des Handelns in solchen Situationen für sich entdecken, ausprobieren und einüben. Je größer die Vielfalt der Gruppe (Alter, berufliche und persönliche Erfahrungen, kulturelle und geschlechtsspezifische Hintergründe) ist, desto reicher und wirklichkeitsnäher wird das mögliche Feedback sein. Die Teilnehmenden sollten im Vorfeld wissen, dass Trainingsarbeit größere Herausforderungen an

die ganze Person richtet als eine Vortragsveranstaltung. Sie sollten sich bewusst machen, dass Übungen, Spiele und Rollenspiele alle Sinne und alle geistigen, seelischen und körperlichen Fähigkeiten einbeziehen. Für Menschen, die sich zum ersten Mal darauf einlassen, kann diese neue Lernerfahrung sehr anstrengend sein – deshalb sollten ausreichend Pausen eingeplant sein und immer wieder Aufwärm- und Entspannungseinheiten für das geistige, seelische und körperliche Wohlbefinden sorgen.

DIE PÄDAGOGISCHE KONZEPTION

ERMUTIGUNG UND KOMPETENZERWEITERUNG

Menschen in Zivilcourage zu trainieren, heißt vor allem, Menschen zum Hinschauen und Handeln zu ermutigen. Es bedeutet, sie beim Erwerb von Handwerkszeug zu unterstützen, mit dem sie sich trauen, Situationen von Bedrohung, Gewalt oder Diskriminierung – auf welcher Ebene auch immer – zu entschärfen und dazu beizutragen, dass Konflikte durch Verständigung geregelt werden. Weil die Situationen, in die wir geraten können, so unterschiedlich sind wie die involvierten Menschen, gibt es keine Patentrezepte, die für jeden Fall Erfolg versprechen. Durchaus sinnvoll ist es aber, individuelle Kompetenzen zur Deeskalation von Gewalt und konstruktiven Konfliktaustragung zu entwickeln, zu erweitern und den Blick für situative und strukturelle Möglichkeiten zu schärfen. Der Transfer des Gelernten in den Alltag ist dabei die Nagelprobe: Das Training war dann erfolgreich, wenn die erworbenen Fähigkeiten

- ▶ im Alltag in den entsprechenden Konfrontationen umgesetzt werden können und
- ▶ die Handelnden mit dieser Umsetzung zufrieden sind.

Dazu gehört sicheres, schnelles Einschätzen von Situationen, der eigenen Gefühle und Fähigkeiten ebenso wie das Einüben kommunikativer Kompetenzen für konflikt- und stressbehaftete Situationen und das Training von deeskalierenden Maßnahmen. Solche Lernerfahrungen bieten keineswegs die Sicherheit, jede Bedrohungs- und Gewaltsituation zu friedensstellend zu bewältigen und schon gar nicht, jeden dahinter liegenden Konflikt konstruktiv zu lösen. Aber sie machen es wahrscheinlicher, dass die notwendigen Kompetenzen im entscheidenden

Moment abrufbar sind. Die Erfahrung, dass ich handeln kann, ermöglicht die Überwindung von Angst und steigert die Handlungsfähigkeit.

Wer in einem Training Zivilcourage entwickeln und einüben möchte, lässt sich auf eine die ganze Person fordernde, für viele Menschen ungewohnte Art des Lernens ein; denn hier geht es um das Entwickeln von Handlungskompetenzen.

Lernen funktioniert umso erfolgreicher, je mehr Sinne daran beteiligt sind: Wenn wir etwas **gehört** haben, behalten wir es vielleicht. Die meisten Menschen können sich später besser erinnern, wenn sie etwas auch **gesehen** haben. Können wir zusätzlich **weitere Wahrnehmungen mit einer Lernerfahrung** assoziieren – zum Beispiel Körpergefühl, Geruch, Temperatur – erhöhen wir die Chance, sie aus unserem Gehirn abrufbar zu machen. Unser Lernerfolg verbessert sich. Das gilt erst recht für das Erwerben neuer Handlungskompetenzen.

Das Training befasst sich vor allem mit den Komponenten Einstellung und Verhalten, weil diese für den Alltag besonders relevant sind. Das bedeutet keinesfalls, dass eine Person, die an einem Training teilgenommen hat, in jeder Situation die vollkommene Kontrolle über ihre Einstellungen und ihr Verhalten hat. Es ist auch nicht gewährleistet, dass sich Personen nach erfolgreichem Training immer über ihre Einstellungen, Handlungsweisen und deren Wirkungen auf andere im Klaren sind. Aber diese Komponenten im Training bewusst zu reflektieren und verschiedene Alternativen zu entdecken und zu probieren, kann im Alltag Handlungsblockaden überwinden helfen.

Jedes Lernen neuer oder Erweitern vorhandener Handlungskompetenzen erfordert Mut, etwas Neues auszuprobieren – das kann zunächst zu Verunsicherung führen. Um die nötige Offenheit für das Betreten von Neuland zu erzeugen, sollte zu Beginn des Trainings ein „geschützter Raum“ geschaffen werden, in dem alle Teilnehmenden das Vertrauen haben, Neues auszuprobieren zu können und für ihre Lern- und Übungsschritte Unterstützung und Ermutigung zu bekommen. Vereinbarungen über die gemeinsamen Verantwortlichkeiten für das gleichberechtigte Miteinander im Training können dazu hilfreich sein.

M 1:

VEREINBARUNGEN UND VERANTWORTLICHKEITEN

- ▶ Die Gruppe nimmt Rücksicht auf Bedürfnisse der einzelnen Teilnehmenden.
- ▶ Störungen können angemeldet werden und sind vorrangig zu behandeln.
- ▶ Das Trainingsgeschehen soll zu jedem Zeitpunkt für jede Person durchschaubar sein.
- ▶ Persönliches wird durch alle Anwesenden – jetzt und später – vertraulich behandelt.
- ▶ Weder die Trainerinnen und Trainer noch andere Teilnehmende urteilen über Personen und deren Verhalten.
- ▶ Jede Person kann jederzeit für sich entscheiden, was für sie stimmig ist und was sie sich zutraut und ausprobieren möchte.

Eine vertrauensvolle Atmosphäre, in der Einzelne etwas wagen können, setzt ein Kennenlernen des Teams und der anderen Teilnehmenden mit ausreichend Zeit und kreativen Methoden voraus.

Wahrnehmung, Einschätzung, Deeskalation von Konflikten

Wache Aufmerksamkeit ist Voraussetzung dafür, eine Situation realistisch einschätzen zu können. Übungen zur Anregung des Körperbewusstseins und der Aufmerksamkeit gehören deshalb dazu. Zur Aufnahmefähigkeit während der verschiedenen Phasen des Trainings tragen unter anderem Warming-Ups mit körperlicher Bewegung bei, die neben ihrem „Wachmach“-Effekt vielerlei Funktionen für ein gutes Gelingen eines Trainings erfüllen:

- ▶ Entspannung und Spaß (Erleichterung bei einem sonst als schwierig, bedrohlich und unangenehm empfundenen Thema);
- ▶ Gruppe bilden (einander spielerisch-unverbindlich begegnen; gemeinsam etwas tun, das dazu beiträgt, das es allen besser geht; Vertrauen aufbauen);
- ▶ einen leichten Einstieg in Ungewohntes bieten (Herantasten an spielerisches Ausprobieren, Perspektivwechsel etc.);
- ▶ Körperbewusstsein schulen (An- und Entspannung wahrnehmen, Mimik und Gestik ausprobieren).

M 2:

DIE BAUMSTAMM-ÜBUNG

Bei der Baumstamm-Übung geht es um das Reflektieren eigener Verhaltensmuster und Handlungsstrategien in Konfliktsituationen und darum, weitere Handlungsmöglichkeiten zu entdecken: Paare stehen sich in einem Abstand von etwa drei Meter gegenüber. Zwischen ihnen befindet sich eine „tiefe Schlucht“, über die ein Baumstamm auf die andere Seite führt. Beide müssen unbedingt und sofort auf die andere Seite (zum Beispiel eine dringend benötigte Medizin auf die andere Seite bringen müssen).

Auswertungsfragen können sein

(vgl. www.trainingskollektiv.de):

- ▶ Welche Strategien zur Konfliktaustragung und -bewältigung erkenne ich aus meinem Alltag wieder?
- ▶ Wie reagiere ich auf Strategien anderer, welche sind erfolgreich?
- ▶ Gab es Punkte, an denen Vertrauen zu einer Verständigung zustande kam?
- ▶ Wenn ja, wodurch?

M 3:

DAS BERMUDA-DREIECK

Eine Übung für die Wahrnehmung von Konflikteskalationen nennt sich „Bermuda-Dreieck“: Die Gruppe steht im Kreis. In der Mitte ist ein Dreieck mit Klebeband gekennzeichnet. Jede Person hält je die Hand ihres Nachbarn zur rechten und linken fest. Ist die Kette unterbrochen, wird die Übung gestoppt. Wer mit dem Fuß in dem Dreieck landet, verschwindet im „Bermuda-Dreieck“. Auswertungsfragen können sein:

- ▶ Wie war es, hinein gezogen zu werden / hinein zu ziehen?
- ▶ Was hat mich veranlasst, mein Verhalten zu ändern?
- ▶ Wie hat sich die Geschwindigkeit des Geschehens verändert und warum?

In der **Auswertung** werden verschiedene Wahrnehmungen des gleichen Geschehens eine Rolle spielen, Kommunikation mit Worten oder Mimik und Gesten als verändernde Einflüsse auf die Dynamik des Geschehens festgestellt und weitere Faktoren heraus gearbeitet, die bei der kooperativen wie konfrontativen Interaktion zwischen Menschen, insbesondere in Gruppen, eine Rolle spielen.

An eine der beiden Übungen kann ein Input zum Entstehen und der Eskalation von Konflikten und Gewalt anschließen: Der Friedensforscher Julio Quan hat ein Modell entwickelt, das die schrittweise Entwicklung von Konflikten beschreibt. Er geht davon aus, dass Konflikte immer dann entstehen, wenn unbefriedigte Bedürfnisse bei mindestens einer Person vorhanden sind. Bedürfnisse, die ständig nicht befriedigt werden, führen für die betroffenen Personen zu Problemen. Werden diese Probleme nicht gelöst, kommt es zu Konflikten. Wird ein Konflikt nicht gelöst, kommt es zur Krise. Diese Kette kann sowohl in einer Person als auch zwischen Menschen ablaufen. Die Krise ist gekennzeichnet durch starke Emotionen und Aufhebung der Grenzen des Einzelnen seiner Umwelt gegenüber. Oft erleben wir solche Krisen als „Gewalt“.

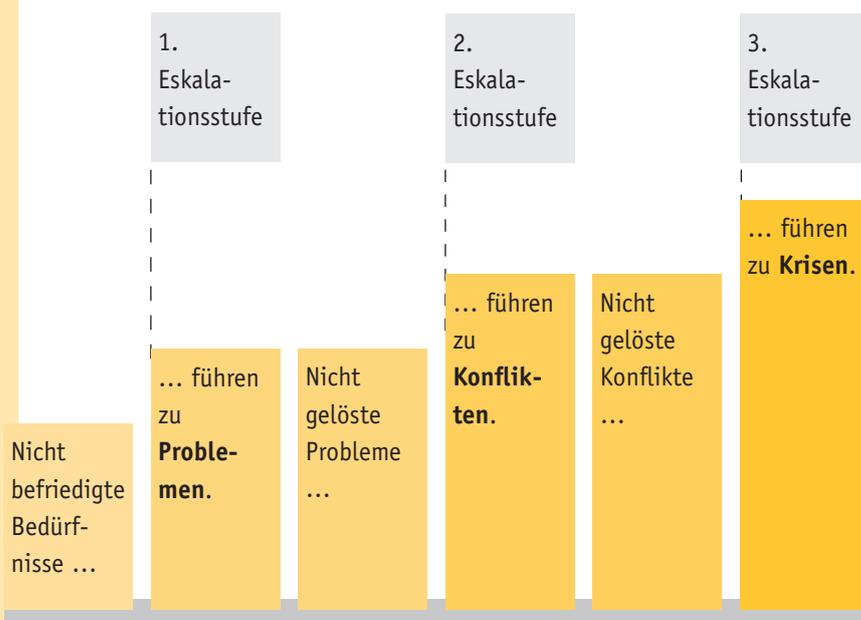


Abb.1: Entstehung von Konflikten und Gewalt. Modell nach Julio Quan

Die Veranschaulichung der Eskalationsstufen an einem Beispiel motiviert die Teilnehmenden, eigene Erfahrungen mit der Entwicklung von Konflikt- oder Gewaltsituationen zu schildern:

Herr R. brauchte Ruhe. Er fühlte sich durch laute Musik aus der Nachbarwohnung gestört. Er wollte das Problem lösen und bat den Nachbarn, Herrn G., die Musik leiser zu machen. Als Herr G. aber nicht auf sein Ruhebedürfnis einging, entstand ein Konflikt.

Nun gab es mehrere Möglichkeiten: verhandeln (heute ruhig, dafür morgen laut etc.), Unterstützung holen (Hausmeister, Polizei), den Rückzug antreten (durch Verlassen der Wohnung). Nicht selten eskaliert ein solcher Nachbarschaftsstreit zur tätlichen Auseinandersetzung. Herr G. beispielsweise nahm das Brotmesser und erstach Herrn R., als dieser zum x-ten Mal an seiner Wohnungstür klopfte und ihn lautstark aufforderte, die Musik leiser zu machen. (Begebenheit aus Köln nach: Express, 26.2. 2002)

Das Training bemüht sich um ein Verständnis von Konflikten und Gewalt, das die Ursachen für deren Entstehung bearbeitet, anstatt an den „Symptomen“ zu kurieren. Es geht darum, möglichst frühzeitig zu reagieren, damit es gar nicht erst zur Eskalation kommt. Für die Möglichkeiten und Chancen eines Eingreifens durch Dritte, die Gewalt vermeidend wirken wollen, ist entscheidend: Je früher ich eingreife, desto eher kann ich verhindern, dass mein Gegenüber sich weiter in starke Emotionen hinein steigert bis zum (selbst-)zerstörerischen Handeln (Krise/ Gewalt) – einer Eskalationsstufe, in der ich unter Umständen nur noch Maßnahmen zur Verhinderung eines schlimmeren Schaden ergreifen kann.

Vorbereitung durch Beispiele und gestellte Situationen

Die Teilnehmenden werden gebeten, in eine bestimmte Situation (in der Straßenbahn, im Bus, im Supermarkt) einzusteigen. Sie sind Mitreisende, Einkaufende etc. Sie beobachten, was sich im Zuge einer Eskalation verändert, wer was sagt und tut, welche Wirkungen die Eskalation auf sie selbst und auf die anderen Beteiligten hat. (Quelle: Kölner Trainingskollektiv)

M 4:

ROLLENSPIEL: IM BUS

Situationsbeschreibung: Eine Person hat ihre Füße auf den Sitz gegenüber gelegt und ihre Tasche auf den Sitz neben sich gestellt. Der Bus ist voll, kein Sitzplatz ist mehr frei. Eine andere Person steigt ein und möchte sitzen.

Rollenspiel, kurzer Austausch. In der zweiten oder dritten Runde kann jemand eine Idee verwirklichen, wie sie oder er die Situation beeinflussen kann.

AUSWERTUNG:

- ▶ Welches Verhalten wirkt eskalierend?
- ▶ Was gibt es für Alternativen?
- ▶ Wie wirken welche Reaktionen auf das Gegenüber und auf „Unbeteiligte“?
- ▶ Sammeln und Visualisieren von (weiteren) Hinweisen.

M 5:

ROLLENSPIEL: EINGREIFEN

Bei dem Rollenspiel „Eingreifen“ können mehr Menschen in kürzerer Zeit etwas ausprobieren.

Situationsbeschreibung: Die Teilnehmenden stehen sich in zwei Reihen paarweise gegenüber. Die Personen in der einen Reihe werden gebeten, sich in einen Hundebesitzer hinein zu versetzen, der sich gerade sehr über sein Tier ärgert, mit dem er gerade vor einer Ampel wartet. Der Hundebesitzer hatte zuvor schon viel Ärger und ist richtig sauer. Er schreit den Hund an, steigert sich in seine Wut und beginnt, das Tier zu treten. Die Personen gegenüber spielen eine Passantin, die den Hundebesitzer daran hindern möchte, sein Tier zu treten. Alle agieren einige Minuten lang gleichzeitig.

Auswertung

(zunächst in Paaren austauschen, dann in der Runde):

- ▶ Was hatte ich mir vorgenommen, um den Hundebesitzer vom Treten abzubringen?
- ▶ Wie ging es mir mit und bei der Umsetzung meines Vorhabens?
- ▶ Vom Hundebesitzer: Was ist bei mir hörbar, was sichtbar von meinem Gegenüber angekommen?
- ▶ Wie hat es auf mich gewirkt?
- ▶ Was davon hat mich in meinem Tun und Fühlen beeinflusst?
- ▶ Was hat mich motiviert, mich auf das Anliegen des Gegenübers einzulassen?
- ▶ Was hätte ich noch gebraucht, um meine Wut los zu lassen?
- ▶ Ein Sammeln von Hinweisen für hilfreiches Handeln (wie oben) ist empfehlenswert.

Als Arbeitsmaterial für das weitere Training werden beispielhafte Situationen von Bedrohung, Gewalt, Diskriminierung verwendet, welche die Teilnehmenden selbst erlebt oder beobachtet haben. Dies können Situationen sein, in der die anwesende Person mit ihrem eigenen Handeln zufrieden war und sich erstaunt fragte, wie sie „das geschafft“

hat, oder in der sie mit sich selbst unzufrieden ist, weil sie lieber mehr getan hätte oder anderes getan haben wollte. Oder weil sie glaubt, „das Falsche“ getan zu haben und sich erhofft, für solche Situationen im Training mehr beziehungsweise bessere Handlungsmöglichkeiten zu finden. Die Situationen werden in Kleingruppen ausgetauscht. Jede Kleingruppe entscheidet sich für eine oder zwei Situationen, die sie im Training bearbeiten möchte. Die ausgewählten Beispiele werden vorgestellt und den weiteren Einheiten des Trainings zugeordnet.

Kommunikationsfähigkeit in Konflikten

Häufig eskalieren Konflikte, weil es zwischen den Beteiligten keine konstruktive Kommunikation gibt. Missverständnisse oder das Gefühl, nicht ernst genommen zu werden, können zu Sprengsätzen werden. Deshalb sind Kommunikationsübungen ebenso wichtig wie Körper- und Kontaktübungen, die eher die nonverbale Interaktion betreffen.

Gelingt es uns, verbale Attacken souverän und ruhig zu beantworten, nehmen wir mancher Eskalation „die Spitze“ und schaffen Raum für konstruktive Auseinandersetzungen.

M 6:

PAROLEN PAROLI BIETEN ...

Beleidigungen und diskriminierende Parolen aus dem Alltag werden in einem Brainstorming als Arbeitsmaterial für die Übung gesammelt. Besonders geeignet sind diejenigen, die uns stark treffen: Sie sind meistens die größte Herausforderung, führen am häufigsten zur Blockade. Eine souveräne Umgangsweise damit kann für Teilnehmende ein Höhepunkt des Trainings sein.

Variante 1: Drei Stühle stehen nebeneinander; in der Mitte sitzt Person A. Die Stühle rechts und links neben Person A sind frei. Person A formuliert nun eine Parole und/oder Beleidigung und gibt diese Parole in die Gruppe. Fällt einer Teilnehmerin/einem Teilnehmer eine passende Entgegnung ein, setzt sich die Teilnehmerin/der Teilnehmer auf einen der freien Stühle neben Person A. Sind beide Stühle besetzt, wiederholt Person A die Parole und/oder Beleidigung noch einmal und hört sich die jeweilige Reaktion an.

Variante 2: Bei der Übung „Coolness-Kreise“ stehen die Teilnehmenden im Kreis. Person A stellt sich in

die Mitte und wirft eine Parole und/oder Beleidigung nacheinander mehreren Personen im Kreis an den Kopf. Die Teilnehmenden haben die Aufgabe, dieser Parole und/oder Beleidigung zu entgegnen. Person A lässt die Reaktionen kurz auf sich wirken. Nach drei oder vier Durchgängen entscheidet Person A, welche Reaktion sie am meisten angesprochen hat. Diejenige Person, deren Entgegnung am besten ankam, kommt in die Mitte und übernimmt die Funktion von Person A.

Die **Auswertung** sollte mögliche Reaktionen sammeln und schriftlich fest halten. Die Überschrift kann zum Beispiel lauten:

„Parolen Paroli bieten durch ...“

- ▶ Ignorieren
- ▶ Nichts sagen, nur gucken
- ▶ Freundlich schauen / freundlich antworten
- ▶ Anderes Thema ansprechen
- ▶ Argumentieren
- ▶ Fragen stellen
- ▶ Unerwartetes sagen
- ▶ Anderen in Gespräch verwickeln

Bei der Einschätzung, welche Reaktion eskalierend oder deeskalierend wirkt, sind diejenigen gefragt, welche als „Anmachende“ agierten. Sie haben sich andeutungsweise in die Haut des „Anmachers“ versetzt und können sagen, wie die Reaktion auf sie gewirkt hat.

Konstruktive Verständigung durch

aktives Zuhören

Eine konstruktive Verständigung im Konfliktfall kommt vor allem durch aktives Zuhören zustande. „Aktives Zuhören“ bedeutet, dem Gegenüber die Sicherheit zu vermitteln, dass sich die ZuhöerIn/der Zuhörer zu verstehen bemüht, was die andere Person fühlt und zum Ausdruck bringen möchte. Wer sich verstanden und akzeptiert fühlt, braucht nicht lauter zu werden oder sich ständig zu wiederholen und wird eher bereit sein, auch die andere Seite anzuhören.

M 7:

AKTIVES ZUHÖREN ÜBEN

In einer Paarübung können die Teilnehmenden aktives Zuhören üben und die Wirkung ausprobieren. Dies gelingt dann eindrucksvoll, wenn die Partner

über ein Thema streiten, bei dem möglichst beide starke und sich widersprechende Überzeugungen oder Gefühle vertreten.

Regeln für das „aktive Zuhören“ sind:

▶ Stelle die Sichtweise der anderen Person mit Hilfe von „Du-Formulierungen“ dar:

„Du schlägst vor, dass ...“

„Du hast dich gestört gefühlt, als ich ...“

▶ Nimm Fakten und Gefühle wahr:

„Du meinst, ich habe dir nie die Chance gegeben, das Problem aus deiner Sicht zu erklären und das hat dich um so wütender gemacht.“

▶ Bewerte nicht beim aktiven Zuhören!

Nicht: „Du hast dich unfair behandelt gefühlt.“

Sondern: „Ich hätte mich an deiner Stelle genauso gefühlt.“

▶ Halte dich kurz, viel kürzer als dein Gegenüber!

▶ Wenn du das aktive Zuhören unangenehm findest, kannst du eine Brücke benutzen, die es dir leichter macht

„Ich möchte nur sichergehen, dass ich dich richtig verstanden habe, du ...“

„Lass mich probieren, ob ich mit meinen Worten sagen kann, was du mir eben erzählt hast, bevor ich dir antworte.“

(Nach: Anger/Dietrich/Seidel 2001)

Aus eigenem Erleben werden die Teilnehmenden wissen, dass sie sich eher verschließen oder in eine verteidigende Position gehen, wenn sie von ihrem Gegenüber Anklagen und Vorwürfe zu hören bekommen. Wer sich in die Enge getrieben fühlt, wehrt sich. Teilt mein Gegenüber mir jedoch in respektvoller Weise mit, was sie oder ihn an dem stört, was ich tue oder sage, kann ich mich besser auf eine konstruktive Auseinandersetzung einlassen. So genannte Ich-Botschaften helfen, eine konstruktive Verständigung im Konfliktfall herzustellen.

Ich-Botschaften

Ich-Botschaften sind gekennzeichnet durch folgende Kriterien:

▶ Den Sachverhalt ohne Wertung darstellen.

▶ Beobachten, ohne zu beurteilen beziehungsweise zu verurteilen:

Nicht: „Du machst mich ...!“

Sondern: „Ich bin (...), weil ich (...) brauche.“

▶ Die andere Person in ihrem Selbstwertgefühl schützen.

► Keine Anschuldigung oder gar Beleidigung äußern.

► Möglichst offene Körperhaltung einnehmen und auf Blickkontakt achten.

(Nach: Anger/ Dietrich /Seidel 2001)

Zum Ausprobieren von Ich-Botschaften eignen sich am besten Situationen aus dem eigenen Erleben der Teilnehmenden. Auch hier bietet sich das Arbeiten in Paaren an, damit möglichst viele Teilnehmende sich in alltagstauglichen, authentischen Formulierungen üben können.

Zur Unterstützung können Eigenschaften einer Ich-Botschaft in gemeinsamer Arbeit oder durch einen Input erarbeitet und schriftlich für alle sichtbar fest gehalten werden.

Auswertung:

► Was ist schwer gefallen, was leicht?

► Was kennen wir aus unserem Alltag?

► Wie ist die Anwendung vorstellbar?

► Was sind Hindernisse, und wie können wir sie überwinden?

M 8:

ROLLENSPIELE

Lebendiger und nützlicher wird das Training, wenn die Teilnehmenden für selbst erlebte Konflikt- und Bedrohungssituationen gemeinsam nach Handlungsalternativen suchen und sie im Rollenspiel ausprobieren. Dies hat den Vorteil, Feedback von einem – wenn auch im Training nur spielenden, so doch menschlich fühlenden und reagierenden – Gegenüber zu bekommen und damit besser abschätzen zu können, wie eine Handlung in der Praxis wirken kann. Es gibt manche Vorbehalte gegen Rollenspiele. Deshalb sollte jede Person selbst entscheiden, wie aktiv sie im Rollenspiel sein möchte. Da wir es bei Konflikt- und Gewaltsituationen immer mit Menschen zu tun haben, die unterschiedliche Lebensphilosophien, Erfahrungen, Fähigkeiten und Schwächen besitzen, geht es nicht um richtige oder falsche Verhaltensweisen. Denn es gibt keinen Automatismus der Wirkung, sondern höchstens eine wahrscheinliche Reaktionen auf ein bestimmtes Verhalten. Jeder Mensch, jede Situation ist unterschiedlich. Zu verallgemeinern ist lediglich die Annahme, dass die Berücksichtigung der Bedürfnisse des Gegenübers eine Eskalation weniger wahrscheinlich macht.

ÜBUNGEN

In einem „Warming up“ können die Teilnehmenden ausprobieren, sich in eine andere Rolle und Stimmung hinein zu versetzen. Jemand berichtet über einen Konflikt, den er oder sie erlebt hat und der nicht geklärt worden ist. Die Teilnehmenden versuchen nun, diese Situation nachzuspielen: Für das Einfinden in die Rollen bedarf es genügend Zeit, sei es für Nachfragen, sei es, um einen klaren „Einstieg“ in die Rolle zu finden. Die Szene wird zuerst so gespielt, wie sie erlebt wurde. In der zweiten (und evtl. weiteren) Runde kann das Verhalten der Person geändert werden, die das Beispiel einbrachte, alle anderen agieren wie gehabt. Nachdem alle Spielenden in einem kurzen Blitzlicht ihre Eindrücke schildern (**Wie hat die entscheidende Änderung im Verhalten des Gegenüber gewirkt? Welche Entwicklungen hat das Spiel genommen?**), sollte der „Ausstieg“ aus dem Rollenspiel für alle klar vollzogen werden.

In der **Auswertung** sollten zuerst diejenigen, die im Rollenspiel agiert haben, das sagen können, was sie zum Verlauf des Rollenspiels und zu ihrer Rolle mitteilen wollen. Erst dann sollten die anderen Teilnehmenden sich äußern. Besonderes Augenmerk sollte bei der Auswertung auf Körpersprache, Gestik, Mimik und ihre Auswirkungen gerichtet werden.

Training von Körper, Geist und Seele

Es sind häufig starke Gefühle wie Angst, Wut und Ohnmacht, die uns entweder daran hindern zu handeln, wenn eine Situation eskaliert, oder die uns zu Handlungen treiben, die wir später bereuen. Unsere Gefühle zeigen häufig an, dass etwas nicht stimmt und wichtige Bedürfnisse, beispielsweise nach Integrität und Schutz oder nach Respekt und Kommunikation zu kurz kommen. Gefühle können so entscheidende Impulse für eine Wendung hin zum Erträglicheren bringen. Dies kann geübt werden, indem die Teilnehmenden nachspüren, mit welchen Körperhaltungen und -wahrnehmungen ein Gefühl für sie verbunden ist, und indem sie Hinweise darauf bekommen, was sie selbst tun können, um sich „in ihrer Haut wohler“ zu fühlen und (wieder) handlungsfähig zu werden.

Wie wir uns und andere in einer angespannten Situation wahrnehmen und die Entwicklung eines Konfliktes beeinflussen können, hängt in allererster

Linie von unserem Körpergefühl und unserer Körpersprache ab – dazu gehören Blickfeld, Hörwahrnehmung, Stimme, Beweglichkeit, Abstände und Haltungen.

Es gilt,

► das Bewusstsein für unseren Körper und unsere Gefühle zu trainieren;

► uns klar zu machen, wie wir mit unserem Körper im Konflikt durch „Körpersprache“, aber auch durch Gestik, Mimik, Atmung, Stimmlage nach außen wirken;

► unser körperliches und gefühlsmäßiges Befinden mit dem Ziel des deeskalierenden Einwirkens auf eine Situation von Bedrohung oder Konflikt beeinflussen zu können.

M 9:

LOCKERUNGSÜBUNG

Locker werden- locker bleiben!

Im Spüren von Muskelverspannungen und der Erfahrung, sie loslassen zu können, erarbeiten wir uns eine Möglichkeit, wie wir eine angespannte Situation für uns selbst weniger unangenehm machen können: Alle stehen im Kreis, nehmen eine unbequeme, verspannte Haltung ein, der sie einige Sekunden nachspüren und die sie langsam, Muskel für Muskel lösen.

M 10:

ÜBUNG: STABIL UND FLEXIBEL

Wenn wir uns in einer Konfrontation nicht „aus dem Gleichgewicht“ bringen lassen wollen, tun wir gut daran, eine gewisse Gelassenheit an den Tag zu legen. Dies hat eine Analogie in unserer Körperlichkeit: Wenn unser Körper flexibel auf Druck reagiert, werden wir weniger leicht aus unserem Stand zu bringen sein als wenn wir eine starre Haltung einnehmen.

Stabil stehen – flexibel sein!

Paare stehen sich gegenüber. Eine Person macht sich ganz steif, die andere stößt sie sanft an und bringt sie aus dem Gleichgewicht. Danach wird derselbe Vorgang wiederholt, während die Muskeln locker sind und eine flexible Haltung eingenommen wird.

Wer sensibel die eigenen körperlichen Grenzen wahrnimmt, bis zu denen eine andere Person sich nähern kann, ohne Fluchtimpulse, Angst oder Wut

auszulösen, hat die Möglichkeit, sich selbst den für souveränes Handeln notwendigen Abstand zu verschaffen (vgl. **M 9**).

M 11:

GRENZEN WAHRNEHMEN UND SETZEN

Grenzen wahrnehmen und Grenzen setzen

Die Teilnehmenden stehen sich in zwei Reihen gegenüber. Eine Reihe geht auf die andere zu (im ersten Durchlauf langsam, im zweiten schnell). Die Übenden in der anderen Reihe spüren nach, ab wann ihnen die auf sie Zukommenden zu nahe kommen und sagen rechtzeitig: „Stopp.“

(Nach: Kölner Trainingskollektiv für Gewaltfreie Aktion und Kreative Konfliktlösung)

Tonlage, Tonfall und Lautstärke unserer Stimme bestimmen wesentlich die Wahrnehmung unseres Gegenübers. Wer erprobt hat, dass und wie laut sie/er werden kann, wird sich eher durch die Stimme bemerkbar machen oder die Aufmerksamkeit einer Person auf sich lenken können. Vorbereitend kann eine Übung zum bewussten Atem gemacht werden, die deutlich macht, wie wichtig eine Haltung ist, in der unser Atem ruhig und tief fließen kann. Denn wer locker und stabil steht, dessen Stimme ist sicher und kräftig (vgl. **M 10**).

M 12:

STIMMSCHULUNG

Stimme stark machen – weiter atmen!

Bei der Übung „Stimme im Stimmengewirr“ gehen alle kreuz und quer durch den Raum und sprechen laut durcheinander. Der/die Trainerin tippt eine Person an, die sich den anderen deutlich bemerkbar machen soll, weil sie ein dringliches Anliegen hat (Handtasche geklaut, von einem Mann angemacht werden, Brand bemerkt haben).

Die Mobilisierung von Ressourcen

für Zivilcourage im Alltag

Um in angespannten Situationen souverän handeln zu können, sollten wir eigene Stärken und Möglichkeiten kennen. Im Training ist deshalb unbedingt hervor zu heben, was einer Person in selbst erlebten Situationen von Bedrohung, Diskriminierung und Gewalt schon gelungen ist. Gleichzeitig kann das Training bewusst machen, dass jede Person noch viele weitere Möglichkeiten hat. Für die Entdeckung eigener Stärken ist ein positives Feedback

von Gruppe und Team ebenso entscheidend wie Handwerkszeug zum Mobilisieren der vorhandenen Ressourcen.

In einem Training zur Stärkung zivilcouragierten Handelns wird es nicht nur darum gehen, eigene Kraftquellen zur Bewältigung alltäglicher Konflikt- und Bedrohungssituationen zu erschließen, sondern auch darum, wie jemand sich notwendige Unterstützung organisieren kann. Dies kann in der Nutzung bereits geknüpfter Netze der Kommunikation und Zusammenarbeit in einem Team oder im kommunalen Nahbereich bestehen. Ressourcen und Möglichkeiten dafür können mit der Fragestellung **„Welche Unterstützung könnte ich durch die Gruppe – von Einzelnen oder der Gesamtgruppe – jetzt oder später bekommen?“** erschlossen werden. Die Methode der kollegialen Praxisberatung bietet eine Möglichkeit für praktische gegenseitige Unterstützung beim Umgang mit Situationen von Bedrohung, Diskriminierung und Gewalt, etwa in öffentlichen Räumen, in der Nachbarschaft oder am Arbeitsplatz. Sie schließt die Beratung mit einem Rundgespräch zu den Fragen ab: Was für Strukturen, Systeme oder gesellschaftliche Rahmenbedingungen erzeugen oder begünstigen die dargestellten bedrohlichen Konfliktsituationen? Was können wir als Gruppe tun?

Auswertung des Trainings

Die entscheidende Frage bei der Auswertung des Trainings ist die nach der persönlichen Zufriedenheit der Teilnehmenden. Sie kann beispielsweise in einem „Meinungsbarometer“ beantwortet werden, in dem alle ihre Zufriedenheit mit der Gruppe, dem Team, den Methoden und dem Grad der Erfüllung ihrer anfangs geäußerten Erwartungen durch Positionieren entlang des Zahlenstrahls deutlich machen können. In einer abschließenden Runde sollte reflektiert werden, was jede einzelne Person von dem Training mit in ihren Alltag nimmt. Darüber hinaus sollte den Teilnehmenden ein Fragebogen ausgehändigt werden, mit dem sie einige Wochen später die Wirksamkeit des Trainings auf ihren Alltag einschätzen.

ERFAHRUNGEN, ERFOLG, KRITISCHE REFLEXION

Die Erfahrungen mit dem Angebot „Basis-Training für Zivilcourage“ waren sehr unterschiedlich: Die überwiegende Zahl der Teilnehmenden waren mit Verlauf und Ergebnissen zufrieden. Viele beklagten jedoch, dass die zur Verfügung stehende Zeit zu kurz gewesen sei und sie sich noch mehr Gelegenheiten zum praktischen Ausprobieren von Handlungsmöglichkeiten für konfliktträchtige Situationen gewünscht hätten.

Vielfach haben die Teilnehmenden die im Kurs erworbenen oder gestärkten Kompetenzen in ihrem privaten und beruflichen Umfeld angewendet und damit Veränderung in ihrem Mikrokosmos in Gang gesetzt. An einigen Orten gab es nach dem Training eine Zusammenarbeit zwischen Mitarbeitenden verschiedener sozialer Einrichtungen. Nur vereinzelt begannen Menschen in der Folge der Trainings politisch aktiv zu werden.

Wir haben im Laufe der Trainingsarbeit den Eindruck gewonnen, dass es für die Möglichkeiten gesellschaftlicher Veränderung hin zu einem konstruktiveren Miteinander ganz entscheidend ist, mit uns selbst und unserer sozialen und natürlichen Umwelt achtsamer umzugehen. Dazu kann ein Training für Zivilcourage, das Handwerkszeug zum Hinschauen und Handeln vermittelt, ein wirkungsvoller Weg sein.

LITERATUR

- Anger, Ilka, Anne Dietrich und Susann Seidel: Konzept zur Entwicklung und Vermittlung von Kompetenzen zivilcouragierten Eingreifens, Mettmann 2001.
- Blum, Heike, und Detlef Beck: Wege aus der Gewalt. Trainingshandbuch für ehrenamtliche MitarbeiterInnen in der Jugendarbeit, Bonn 2000.
- Blum, Heike, und Gudrun Knittel: Training zum gewaltfreien Eingreifen gegen Rassismus und rechtsextreme Gewalt, Köln 1994.
- Internet-Seite des Kölner Trainingskollektiv für gewaltfreie Aktion und Kreative Konfliktlösung: www.trainingskollektiv.de.