

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

In den Medien und in öffentlichen Aufrufen wird Zivilcourage häufig als Tugend gefordert, um Gewalt abzuwenden und potenzielle Opfer zu schützen. Es bleibt jedoch vielfach bei einem moralischen Appell ohne konkrete Handlungsanleitung. Es wird nicht aufgezeigt, was es heißt, den Mut zu haben, sich nicht wie viele andere zu verhalten, sondern allein gegen den Strom zu schwimmen. Zivilcourage erfordert besonderen Einsatz und es können damit persönliche Nachteile und Risiken verbunden sein. Aus der Schwierigkeit, sich anders als gewohnt zu verhalten, und sich entgegen eigener Interessen dem Gemeinwohl zu verpflichten, kann sich ein nicht leicht lösbarer innerer Konflikt entwickeln.

DIE „KLEINE TAT“

Zivilcourage ist die „kleine Tat“ von wenigen, die viel bewirken kann. Die Furcht wird überwunden, wenn ein erster Schritt getan ist und viele dem Beispiel folgen. Je länger geschwiegen wird, desto schwerer fällt es Zuschauenden, sich bei Gewalttaten zu äußern und einzuschreiten. Sie gehen neben der Gefahr ein persönliches Risiko ein und werden zugleich zu Mitwissenden bzw. „Mithandelnden“. Mit jeder Minute ihres Nichtstuns steigt unbewusst die Hinnahme der Situa-



tion. Dieses Nichteinschreiten wird auf ganz unterschiedliche Weise gerechtfertigt, z. B. Angst, bewusstes Wegsehen, Verharmlosung. Dies kann schließlich dazu führen, dass Gewalt gesellschaftlich weithin akzeptiert wird.

Zivilcourage ist nicht nur die vielbeschworene Tugend, die nach den Pogromen von Rostock und Mölln und den vielen anderen Überfällen auf ausländische Mitbürger oder Minderheiten eingefordert wurde. Es geht vielmehr um etwas, was grundsätzlich von allen Menschen geleistet werden kann: Der kleine Schritt und der Mut, den eigenen Schatten zu überspringen, ohne dass man sich über die Folgen des eigenen Handelns ganz sicher sein könnte.

Schon an diesem alltäglichen Beispiel (s. Kasten links) wird ein bestimmtes Muster sichtbar, an dem sich ein Zivilcouragetraining orientiert. Die Konstellation und das jeweilige Verhalten von Tätern, Opfern und Zuschauern führen zu der Grundfrage: **Welche Möglichkeiten gibt es, in bedrohlichen Situationen als Schwächerer oder Zuschauender aktiv zu werden?**

ZIVILCOURAGE TRAINIEREN

Wie können wir angemessen auf Gewalt, Bedrohung und Schreckenssituationen reagieren?

Die erste Reaktion bei vielen ist die, Schutz und Sicherheit zu suchen. In der U-Bahn suchen wir uns lieber einen Platz, an dem wir ungestört sind. Wenn es dann in irgendeiner Ecke des Waggons brodelt, hoffen wir darauf, dass wir nicht hineingezogen werden und sich die Situation von allein wieder entspannt.

Wenn aber die Stimmen lauter werden, der eine bereits den anderen beschimpft – was dann? Es könnte doch jemand einschreiten. Aber niemand rührt sich. Wenn ich einschreite, bin ich vielleicht den angedrohten Schlägen ausgesetzt.

Und dann? Stört sich denn niemand an dem Geschrei? Alle schauen weg. Als wenn es keinem auffällt. Jetzt scheint es schon, als wenn sich die Kontrahenten „an die Wäsche“ gehen. Eigentlich müsste ich schreien, doch ich finde keine Stimme.

Die U-Bahn fährt in die Station ein, die Türen gehen auf, die Personen lassen voneinander ab, einer der Kontrahenten steigt aus. Es ist noch einmal gut gegangen. Und beim nächsten Mal?



In diesen Situationen nun anders und neu zu reagieren, bedarf des Trainings. Und zwar nicht nur des Körpertrainings und der Stärkung der Muskulatur, sondern eines Trainings, spontan in bedrohlichen Situationen anders zu reagieren als gewohnt, anders zu reagieren als erwartet. Ein professionell angeleitetes Deeskalationstraining, in dem man lernt, Schläge oder ähnliche physische Gewalteinwirkungen abzuwehren, ist nützlich. Aber es geht nicht auf die psychischen Probleme ein. Angst verhindert auch bei einem körperlich gut trainierten Menschen oftmals eine schnelle und angemessene Reaktion.

Die verschiedenen Rollen in konfliktträchtigen Situationen sind meistens festgelegt. In vielen Fällen von Gewaltandrohung oder Gewaltanwendung will der Täter seine vermeintliche Überlegenheit und seine Fähigkeit zeigen, sein Gegenüber zu demütigen oder zu erniedrigen. Für solch eine Demonstration lädt ihn ein Opfer mit einer unterwürfigen Haltung geradezu ein. Das Ziel von Trainings zum Umgang mit Gewalt ist es, diese Muster aufzubrechen und mit einer eigenen Initiative den Gegner

zu überraschen. Es sollte eine Initiative sein, die ihn nicht bedroht und seine Angriffslust nicht verstärkt, sondern eine positive Verbindung zu ihm herstellt. Wie also können wir einschreiten? Wie könnte sich ein potenzielles Opfer verhalten?

Nötig sind

- ▶ ein hohes Maß an Fantasie und Kreativität, um sich in andere hineinzusetzen;
- ▶ der Mut zum Widerspruch;
- ▶ die Fähigkeit, eine aktive und gleichberechtigte Beziehung zu anderen Menschen aufzunehmen;
- ▶ Kooperationsbereitschaft;
- ▶ die Fähigkeit, eine Sache auf den Punkt zu bringen und ungewohnte Sichtweisen einzubringen;
- ▶ Toleranz gegenüber abweichenden Meinungen zu üben;
- ▶ das Vertrauen in die Leistungen anderer zu entwickeln;
- ▶ Kommunikationsfähigkeit.

Diese vielfältigen Kompetenzen bilden eine Grundlage, um Konflikte anders als üblich auszutragen. Es gilt, Konflikt- oder Gewaltsituationen zu begegnen, anstatt sie zu vermeiden oder zu unterdrücken. Nur so wird es möglich, dass die Beteiligten ihren Streit selbst in die Hand nehmen und lösen, statt aus Angst Eskalationen zu begünstigen.

DAS TRAINING IN ZIVILCOURAGE

Für ein Training in Zivilcourage besteht grundsätzlich die Schwierigkeit, dass Situationen, die Zivilcourage erfordern, nicht vorwegzunehmen sind. Zivilcouragiertes Verhalten ist kaum im Detail zu planen. Ein Training ist daher sehr stark auf die bisherigen Erfahrungen der Teilnehmenden angewiesen, um präventiv auf mögliche Situationen vorzubereiten.

Die hier beschriebenen Elemente eines Trainings wurden in den letzten zehn Jahren in Hamburg erprobt. Unsere Zielgruppen sind insbesondere Jugendliche, Lehrer und Lehrerinnen, Erzieher und Erzieherinnen, Sozialpädagogen, Leiterinnen und Leiter von Jugendgruppen u. a., die für sich selbst oder als Multiplikatoren Kompetenzen erwerben möchten.

Trainings in Zivilcourage werden in vielen Varianten durchgeführt. Meist geht es im Kern um einen Dreischritt:

- ▶ Die Definition von konflikträchtigen und gewaltbehafteten Situationen.
- ▶ Die Fähigkeit, sich in diese Situationen hineinzusetzen.
- ▶ Die Entwicklung von Lösungen.

Die angestrebten Lernziele in diesen Veranstaltungen sind:

- ▶ Die Teilnehmer/-innen sollen ihr eigenes Konfliktverhalten wahrnehmen und reflektieren können (u. a. ihr Selbst- und Fremdbild kennenlernen und bestimmen).
- ▶ Die Teilnehmer/-innen sollen die häufig verwendeten Begriffe Konflikt, Gewalt, Konfliktregelung und Intervention auf individueller und gesellschaftspolitischer Ebene präzise verstehen und anwenden können.
- ▶ Die Teilnehmer/-innen sollen ihre Handlungskompetenzen durch das Seminar weiterentwickeln und Eingriffsmöglichkeiten im politischen und sozialen Umfeld kennenlernen.
- ▶ Die Teilnehmer/-innen sollen für sich neue Möglichkeiten entdecken und erproben, wie sie sich in Bedrohungssituationen verhalten können. Durch Selbsterfahrung und praktische Erprobung können sie unter Umständen anders und angemessener als bisher agieren.
- ▶ Die Teilnehmer/-innen sollen ihre konstruktiven Kompetenzen im Umgang mit Gewalt und Konflikten im Rahmen des Seminars herausarbeiten.

Ein fünf Tage dauernder Workshop wird beispielhaft auf den nächsten Seiten dargestellt. Der Ablauf ist prozessorientiert. Die Teilnehmenden werden prozessorientiert beteiligt, so dass direkt an ihren konkreten Fragen, Hemmnissen und oder bereits vorhandenen Kompetenzen gearbeitet werden kann. Einen Überblick vermittelt der nachfolgende Zeitplan. Die inhaltlichen Schwerpunkte der jeweiligen Tage werden kurz skizziert. Die während des dritten Tages angewandten Methoden (vgl. **M 1** bis **M 7** im Anhang) werden ausführlich vorgestellt und sollen einen exemplarischen Einblick in die Praxis des Workshops vermitteln.

Eine ausführliche Beschreibung sowie eine entsprechende didaktisch-methodische Kommentierung aller Methoden findet sich in dem gemeinsam mit Jörg Rohwedder und Volker Baisch herausgegebenen Buch „Zivilcourage. Anleitung zum kreativen Umgang mit Konflikten und Gewalt“ (Münster, 2001).

ERSTER TAG

9.30 – 11.00 Uhr	Begrüßung der Teilnehmer/-innen, Klärung organisatorischer Fragen, kurze Einführung in den Programmablauf.
11.15 – 12.45 Uhr	Vorstellungsrunde und Erwartungen an die Woche, konkrete Arbeitsfragen zum Thema. Sammlung und Visualisierung mit Metaplan-Karten. Bildung von Themenschwerpunkten bzw. von besonderen Konfliktfeldern und Gewaltbereichen.
14.30 – 16.00 Uhr	Arbeit in mindestens vier Kleingruppen zu den o. g. Konfliktfeldern <ul style="list-style-type: none">▶ Schule▶ Stadtteil und Wohnumfeld▶ Familie▶ Jugendeinrichtungen (offene Jugendarbeit).
16.15 – 18.00 Uhr	Sammlung und Erfahrungsaustausch zu den einzelnen Bereichen: Wer sind die Beteiligten? Gibt es schon mögliche Lösungsstrategien? Begriffsdefinition: Welches Verständnis habe ich von Konflikt und Gewalt?

Am ersten Tag wird mit den Teilnehmenden sehr stark an ihren bisherigen Erfahrungen gearbeitet.

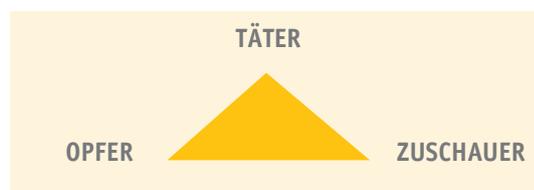
Es werden ihnen nicht von vornherein die vermeintlich besten Tipps für zivilcouragiertes Handeln angeboten. Ihre eigenen Erfahrungen werden in den Mittelpunkt des Trainingsprogramms gerückt. Damit findet von Anbeginn eine hohe Verantwortungsübernahme statt, die entscheidend für Zivilcourage ist. Weiterhin lässt sich sehen, welche Hemmnisse und welche konstruktiven Verhaltensweisen vorhanden sind.

Da für Zivilcourage nicht **nur ein kognitiver, sondern auch ein emotionaler Zugang** von hoher Bedeutung ist, sollten neben dem Sammeln der Alltagserfahrungen, wie es für den ersten Tag in dem Raster oben festgehalten wurde, auch entsprechende Methoden gezielt eingesetzt werden, die je nach Gruppenzusammensetzung den emotionalen Zugang in den Vordergrund rückt.

ZWEITER TAG

9.00 – 10.30 Uhr	Fortsetzung des Themas vom Vortag: Welcher Umgang mit Gewalt und Konflikten ist bisher bekannt? Fragen zur eigenen Erfahrung mit Gewalt.
10.45 – 12.15 Uhr	Darstellung von Erlebnissen zum Thema Gewalt und Konflikt durch Statuentheater oder Rollenspiel (Methodenwahl richtet sich nach der Mitarbeit in der Gruppe).
14.30 – 16.00 Uhr	Sammlung und Typisierung der Schwierigkeiten im Umgang mit Gewalt im Plenum (Wandzeitung).
16.15 – 18.00 Uhr	Erarbeitung von Lösungsmöglichkeiten im Sinne einer Deeskalation bzw. Konfliktverläufe grundsätzlich ändern zu können. Methodisches Vorgehen: 1. Aufgreifen und Sammeln der genannten Beispiele; 2. Auswahl von ein oder mehreren Beispielen/Aufarbeitung im Rollenspiel; 3. Auswertungsgespräch und Rückmeldungen durch die anderen Teilnehmer/-innen.

Am zweiten Tag findet das Dreieck „Täter – Opfer – Zuschauer“ Eingang in das Training.



Situationen, die am ersten Tag zur Sprache gekommen sind, haben meist nur die Perspektive von Opfer und Täter. In eskalierten Situationen stehen sie im Mittelpunkt und von den Beteiligten wird wiederum in erster Linie die Opfererfahrung reflektiert. Erkenntnisziel des Tages ist, dass jede/jeder in allen drei Rollen Erfahrungen gesammelt hat und dass Veränderungen gerade durch Zuschauende herbeigeführt werden können. Die leitende Frage des Tages lautet: **Welche Möglichkeiten gibt es, in bedrohlichen Situationen als Schwächerer oder Zuschauer aktiv zu werden?**

Vielfältige Erfahrungen zeigen, dass bei Interventionen durch Dritte oft auf den Täter eingegangen wird. Unterschiedliche Sanktionssysteme reagieren vornehmlich auf die Tat und vernachlässigen damit das Opfer. Der konzentrierte Blick auf die Täter allerdings hilft dem Opfer nicht wirklich. Der Schmerz, die Demütigung, die Verletzungen finden wenig Beachtung. Dies kann Selbstzweifel, Isolation aber auch Hass nach sich ziehen. Die Idee des Trainings setzt bei den vermeintlichen Opfern an. Es geht in der Bearbeitung von Konflikten um einen Rollen- bzw. Perspektivwechsel.

Im Sinne des Empowerment sollen die Teilnehmenden lernen, ihre vermeintlichen Schwächen nicht als gegeben und manifest zu begreifen, sondern als veränderbar anzuerkennen. Durch das Erlernen neuer Handlungskompetenzen sollen sie sich aus möglichen zugeschriebenen Opferrollen befreien und mehr Stärke und Selbstbewusstsein entwickeln.

DRITTER TAG

9.00 – 10.30 Uhr	Einstiegsrunde mit Rückblick auf den Vortag. Textarbeit zum Thema: Mediation, konstruktive Konfliktregelung und die Bedeutung der Empathie zur Abwendung von Eskalationsprozessen. M 1 Die drei Musketiere M 2 Was lese ich in Dir?
10.45 – 12.15 Uhr	Fortsetzung der Arbeit unter der Fragestellung: Welche Interventionsmöglichkeiten bietet Empathie und wer bzw. wie kann sie rechtzeitig im Sinne eines zivilcouragierten Einsatzes hergestellt werden? M 3 Kommunikationsblockaden (Handout 1)
14.30 – 16.00 Uhr	Vorstellung der Arbeitsgruppenergebnisse mit Hilfe von Wandzeitungen, Nachfragen und Diskussion im Plenum, Reflexion des Arbeitsprozesses. M 4 Kontrollierter Dialog M 5 Beobachtungsbogen (Handout 2) M 6 Verhaltensweisen im Konfliktgespräch (Handout 3)
16.15 – 18.00 Uhr	M 7 Der doppelte Ärger

„Igit, ist der eklig!“ – Sympathie, Antipathie und Empathie

Menschen werden oft nach ihrem Äußeren beurteilt und bewertet. Unter Jugendlichen kommt die Äußerung häufig vor, dass sie einen Typ eklig finden. Ältere Leute drücken ihre Abscheu vor einem anderen Menschen durch Missachtung oder stummes Taxieren mit den Augen vom Kopf bis zu den Füßen aus. Im Alltag begegnet uns Ablehnung sehr häufig. Bei den flüchtigen Begegnungen in der Bahn oder auf dem Weg zur Schule gibt es aber auch genauso häufig Bestätigungen. Der Alltag besteht aus einem wechselseitigen Dialog zwischen Bestätigung und Ablehnung. Verursacht wird dieser Dialog durch Affekte. Affekte sind starke spontane Leidenschaften, Gefühlsregungen, über die wir nicht nachdenken. Freunde oder Freundinnen, die unsere spontanen Gefühlsäußerungen mitbekommen, sagen: **„Hoppla, wie kommste da denn drauf?“** Erst in diesem Moment setzt die Widerspiegelung

und das Nachdenken über den flüchtigen Ausspruch ein.

Im alltäglichen Leben gibt es etliche dieser affektgeladenen Begegnungen, und nur die wenigsten sind von Gleichgültigkeit geprägt: Wir halten uns die meisten Menschen gerne vom Leibe. Wir wenden uns in der Bahn einer Lektüre zu oder sprechen, bewusst abgewendet vom Rest der Fahrgemeinschaft, mit unseren Freunden. Um die Distanz zu wahren, nutzen wir die Fähigkeit zur Antipathie. Nach Georg Simmel (1908) würden wir das nahe Zusammenleben anders gar nicht aushalten. Zu dieser Beziehungsform der Ablehnung oder der Aversion kommt die Form der Sympathie hinzu. Menschen finden einander und entwickeln Sympathien, die manchmal auch wieder in Ablehnung umschlagen können. Die dritte Beziehungsform ist relativ unbekannt, obwohl sie wie die Sympathie häufig vorkommt: die Empathie. Mit diesem Begriff wird das Einfühlen in eine andere Person und das Mitfühlen mit ihr bezeichnet, ohne

dass wir diese Person gleich sympathisch oder unsympathisch finden. Empathie ist eine Qualifikation, mit der Konflikte leichter gelöst werden können. Dieses einführende Verständnis schützt den Fremden vor Gewalttätigkeit.

Unsere Erfahrung mit Fremden lehrt uns, dass nicht nur Böses in einer Person stecken kann, sondern auch viele spannende und neue Eigenschaften. Das Bedürfnis, vor dem Fremden erst einmal zurückzweichen, gehört zu den positiven Signalen unserer Furcht und unserer Schutzbedürftigkeit. Empathie ermöglicht es uns, den Fremden nicht aus Angst und Furcht gleich mit einem Feindbild zu belegen. Nur allzu schnell interpretieren wir das Verhalten unseres Gegenübers aufgrund negativer Erfahrungen mit anderen Personen. „**Igitt, ist der eklig**“ bezieht sich vielleicht nur auf eine unsichere Bewegung. Wenn der beurteilte Typ unsere Äußerung mitbekommt, beginnt zwischen ihm und uns ein Wechselspiel. Zur Äußerung kommt meistens auch noch eine entsprechende Körperhaltung. Dieses „**Igitt**“ wird mit viel Abfälligkeit durch den Raum geschleudert und mit der entsprechenden Geste bedacht. Unser Verhalten provoziert. Beim Sprechen läuft unbewusst ein Film ab, der uns zusehen lässt, wie unsere abfällige Bemerkung bei dem anderen ankommt. Wir hören uns selbst sprechen, „**Igitt ...**“, nehmen die Haltung unseres Gegenübers ein und können verstehen, wie es bei ihm ankommt. In jeder sinnvollen Kommunikation überlegen wir uns, wie der andere wohl reagieren könnte. Wir sprechen und hören nicht nur gleichzeitig, sondern stellen auch Vermutungen über die Reaktion des anderen und seine Perspektive

auf die Situation an. Diese Vielschichtigkeit in der Kommunikation hat George H. Mead nachgewiesen; weitere Gedanken dazu hat Jean Piaget geliefert. Nach seinen Studien lernen Menschen in ihrer Entwicklung erst nach und nach, die Perspektive von anderen einzunehmen. Empathie entwickelt sich erst allmählich. Im Prozess der menschlichen Entwicklung werden Feindbilder und die entsprechenden Feindbilder durch Erziehung, eigene Erfahrungen und Umwelteinflüsse herausgebildet. Wir sind zwar mit der Fähigkeit zur Einfühlung ausgestattet, doch immer wieder kann sich uns etwas in den Weg stellen. „**Igitt, ist der ...**“, überträgt eine Erfahrung, die wir mit irgendeiner Person gemacht haben, auf die Person, die uns gerade gegenübersteht. Oder es ist der Versuch zu provozieren, um einen Kontakt herzustellen.

Weitere Einstellungs- und Verhaltensmuster, die zu Konflikten führen können, sind:

► Die Erwartung, **die anderen** mögen genug Empathie aufbringen, um mich zu verstehen. Wenn das Wohlergehen der anderen nur insoweit berücksichtigt wird, dass das eigene dabei gewahrt bleibt, spricht man von einer Instrumentalisierung von Beziehungen. Dabei ist Empathie mehr ein Kontrollinstrument dafür, wie weit der andere auf mich eingeht und was ich entsprechend dafür tun muss.

► Die Erwartung, dass die anderen schon mitdenken, wie es um mich steht. In diesem Fall wird von anderen erwartet, dass sie an den Umständen und an meinem Verhalten erkennen, was zu tun ist. Statt zu sagen, was ich von dem anderen will, wird empathisches Verhalten vorausgesetzt. Die Enttäuschung ist immer dann groß, wenn wir auf „Empathiemuffel“ treffen. Da helfen dann auch keine versteckten Hinweise, sondern nur das klare eindeutige Einfordern von Verhaltensänderungen.

► Bleiben noch diejenigen, die allen möglichen Anforderungen hinterher laufen. Sie fühlen sich in jedes Leid ein und helfen, ohne an sich zu denken. Sie sind dem so genannten „Helfersyndrom“ verfallen. In Konflikten ist ihre eigene Position zu schwach. Der Konflikt kann nicht ausgetragen werden, weil sie nicht streiten können.

Die nachfolgenden Übungen sollen dazu beitragen, eigene Feindbilder zu erhellen und von anderen zu hören, was und wie etwas wahrgenommen wird. Der Rollentausch trägt zur Übung von Empathie besonders bei.

VORSCHLAG FÜR EINEN METHODISCHEN ABLAUF

Einander beobachten:

► **M 1: Die drei Musketiere**

► **M 2: Was lese ich in Dir?**

Miteinander reden:

► **M 3: Kommunikationsblockaden (Handout 1)**

► **M 4: Kontrollierter Dialog**

► **M 5: Beobachtungsbogen (Handout 2)**

► **M 6: Verhaltensweisen im Konfliktgespräch (Handout 3)**

► **M 7: Der doppelte Ärger**

Die Materialien werden im Anhang ausführlich dargestellt und sind mit methodischen Kommentaren versehen.

VIERTER TAG

9.00 – 10.30 Uhr	Einstiegsrunde mit Rückblick auf den Vortag, Festhalten von offenen Fragen und Themen, die nicht verloren gehen sollen; Zwischenstand und Verhältnis zum Thema bei den Teilnehmer/-innen. M 7 Der doppelte Ärger
10.45 – 12.15 Uhr	Kommunikationskompetenzen im Umgang mit Kindern und Jugendlichen. Erfahrungsaustausch und Diskussion in Kleingruppen unter der Fragestellung: Welche besonderen Kompetenzen sind für den Umgang mit den eigenen und den anderen Kindern und Jugendlichen erforderlich? Festhalten von Kriterien auf Metaplankarten
14.30 – 16.00 Uhr	Übungen zur Kommunikationsfähigkeit
16.15 – 18.00 Uhr	Übungen zur Kommunikationsfähigkeit

Die Übung „Der doppelte Ärger“ kann auch am 4. Tag fortgesetzt und als zentrales Motiv genutzt werden. Durch die ersten Tage gibt es eine Menge Beispiele von Konflikten, die mit Hilfe dieser Übung durchgespielt werden können. An diesen Beispielen lassen sich dann auch sehr gut die nachfolgend gefragten Kommunikationskompetenzen zeigen.

Im Training wird den Teilnehmenden verdeutlicht, dass nicht Konflikte an sich das Problem sind, sondern erst die Austragungsform und Bearbeitung Gewalt stärken oder abwenden können.

In der genauen Wahrnehmung von Konflikten und Gefühlsäußerungen wie Wut oder Schmerz liegen die ersten Schlüssel einer produktiven Bearbeitung und die Fähigkeiten, konstruktiv zu streiten.

Der erste Schritt ist, Konflikte als Chance für Veränderungen wahrzunehmen und die Ursachen aufzudecken und anzusprechen. Nötig ist es, die verschiedenen Interessen anderer anzuerkennen und allein oder durch die Vermittlung durch Dritte nach gemeinsamen Lösungen zu suchen. Es kann immer ein Ergebnis erzielt werden, bei dem beide etwas gewinnen und die Entscheidung über Verlierer und Gewinner nicht nötig ist.

Das Ziel des vierten Tages ist es, Situationen in einem größeren Zusammenhang zu sehen, zu spielen und sich der Situation zu stellen.

FÜNFTER TAG

9.00 – 10.30 Uhr	Fortsetzung der Übungen.
10.45 – 12.15 Uhr	Gegebenenfalls: Statuentheater in der Öffentlichkeit. Weiterarbeit an den Perspektiven: Wo können noch Kooperationspartner und Verbündete gewonnen werden? Konkrete Absprachen und Austausch von Adressen und weiteren Informationsmöglichkeiten.
13.30 – 15.00 Uhr	Auswertung der Woche und Seminarkritik.

Weitere Übungen bieten gute Möglichkeiten, sich in Konflikt- und /oder Gewaltsituationen zu behaupten und zu positionieren.

Es ist am fünften Tag kaum noch nötig, inhaltlich Neues zu erarbeiten. Eher macht es Sinn, an theoretische Implikationen, die in den Tagen zuvor behandelt wurden, zu erinnern, um den entsprechenden Bedeutungen einzelner Übungen für das persönliche Verhalten Nachdruck zu verleihen. Von daher ist es am Ende eines Seminars wichtig, noch einmal in der Gesamtgruppe Situationen durchzuspielen und unter Mithilfe der Trainer/-innen Lösungen zu entwickeln. Es ist auch allen meist bewusst, dass Zivilcourage ein hoher Anspruch ist und manchmal schon kleine Schritte in Richtung eines mutigen Auftretens viel bewirken können.

In Seminaren, die sich an Multiplikatoren und Multiplikatorinnen wenden, wird der letzte Tag meist genutzt, methodisch die Übungen zu reflektieren, um für den eigenen Einsatz mit andern Jugendlichen oder Erwachsenen gerüstet zu sein.

AUSWERTUNG DER KURSE: GRENZEN UND MÖGLICHKEITEN VON TRAININGS

Das Trainingskonzept und die bisherigen Erfahrungen beziehen sich auf zehn Jahre praktische Bildungsarbeit. Die Zahl der Anbieter, der Kurse und der Teilnehmenden ist in dieser Zeit erheblich gewachsen. Institutionelle Anbieter, Trainer/-innen und nachfragende Institutionen – wie beispielsweise Schulen – sind durch ein Netzwerk und eine Reihe von übergreifenden Veranstaltungen verbunden. Insofern hat sich ein Grundgerüst für Zivilcouragetrainings entwickelt, welches je nach Teilnehmerstruktur, organisatorischem Hintergrund und der inhaltlichen Schwerpunktsetzung der jeweiligen Zivilcouragetrainer/-innen variiert.

Die erhebliche Zunahme der Kurse in Hamburg erfolgte erst ab 1997 – bedingt durch direkte und indirekte Gewalt innerhalb der Systeme Schule und Stadtteil. Mit zunehmender Diskussion über Gewalt unter Jugendlichen wurden die Stimmen nach Zivilcourage lauter. Während anfänglich die Kurse von Bildungsinstitutionen frei ausgeschrieben wurden, werden die Kurse inzwischen nur noch von Schulen oder anderen Einrichtungen nachgefragt. Dies hat zur Folge, dass die Rahmenbedingungen für die Kurse verhandelt werden müssen, ob u. a. die freiwillige Teilnahme gewährleistet werden kann. Ohne Freiwilligkeit gibt es zum Teil erhebliche Widerstände und nur einen geringen Effekt für die Herausbildung zivilcouragierter Kompetenzen.

Bei der Evaluation, die Ende 2001 vom Institut für konstruktive Konfliktaustragung und Mediation durchgeführt wurde, wurden von Schulen und Trainer/-innen nach den Möglichkeiten und Grenzen von Zivilcourage gefragt. Gezählt wurden über 200 Trainings in den Jahren 1997 bis 2001¹. Hauptsächlich in Projektwochen an Schulen von drei bis fünf Tagen und in außerschulischen Einrichtungen waren Trainer/-innen der Jungen Volkshochschule, der Evangelischen Schülerarbeit und des Instituts für konstruktive Konfliktaustragung und Mediation tätig, um mit Kindern und Jugendlichen zwischen zehn und 16 Jahren aktiv Strategien gegen Gewalt

zu erarbeiten. Neben den freien Zivilcourage-Trainer/-innen nahmen insgesamt 21 Schulen an der Evaluation teil. Die Antworten fielen durchweg positiv aus. Zivilcourage-Kurse bieten den Schülerinnen und Schülern die Möglichkeit, Gewalt frühzeitig wahrzunehmen und sensibler für entsprechende Handlungen zu werden. Sie haben nach den Kursen mehr Selbstbewusstsein und handeln überlegter. Das soziale Miteinander wurde durch die Zivilcourage-Kurse gestärkt und das Verhältnis von Jungen und Mädchen hat sich bis hin zur gegenseitigen aktiven und moralischen Unterstützung verbessert. Die Auseinandersetzungen haben abgenommen und die Motivation von Schüler/-innen, sich für den Aufbau der Streitvermittlung einzusetzen, ist gestiegen. Indirekt wurde durch Rollenspiele die Selbstwahrnehmung der Jugendlichen gestärkt. Zum Verhalten im Konfliktfall wurden Handlungsstrategien entwickelt. Beteiligte Lehrerinnen und Lehrer stellten weniger Ohnmachtsgefühle und Resignation fest.

Wenn eine Schule Gewaltprävention in ihrem Programm hat, so werden Zivilcourage-Kurse als flankierende Maßnahme durchgeführt. Ist dies nicht der Fall, werden die Kurse hauptsächlich einmalig und nicht zur Vertiefung mehrmalig eingesetzt. Die Ergebnisse der Kurse werden nur bedingt an der Schule weitervermittelt, so dass nicht direkt beteiligte Lehrkräfte oder Eltern kaum davon profitieren können. Eine weitere wichtige Unterstützung wäre daher die Verankerung im Unterricht und im Schulalltag. Größere Veränderungen sind an denjenigen Schulen zu erwarten, in denen Gewaltprävention zum Schulprogramm gehört und wiederkehrend eine Jahrgangsstufe an einem Training teilnimmt, Lehrer/-innen und Eltern eigene Kurse besuchen und immer wieder eine Öffentlichkeit über die Probleme hergestellt wird. Eine Tageszeitung schrieb bereits 1998 dazu, dass die „Grenzen auszuhandeln“ ein **gemeinsamer Prozess** mit den Schüler/-innen sei: „Man muss für die Jugendlichen auch die Lernsituation erweitern, wo sie real etwas tun können und die Möglichkeit haben, Einfluss zu nehmen.“

LITERATUR

Lünse, Dieter / Rohwedder, Jörg und Baisch, Volker: Zivilcourage – Anleitung zum kreativen Umgang mit Konflikten und Gewalt, Münster, 3. Auflage 2001

¹ In den letzten Jahren waren es stetig über 1000 Schüler/-innen im Jahr, die in Kursen hauptsächlich der Jungen Volkshochschule Zivilcourage-Trainings mitgemacht haben. Insgesamt sind es bis Anfang 2003 über 5000 Hamburger Schüler/-innen, die sich bislang beteiligten.

Die drei Musketiere

M1

KURZBESCHREIBUNG

Die Übung eignet sich als ein erster Einstieg in weitere Übungen. Im Gespräch sollen Unterschiede und Gemeinsamkeiten festgestellt werden, ohne sie zu beurteilen. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer können unbefangen über sich ins Gespräch kommen.

ZEIT

30 Minuten

ABLAUF

Für die Übung ist ein vorbereitetes Arbeitsblatt notwendig. Darauf stehen folgende Sätze mit Raum für die Antworten:

1. DAS SIND DREI SACHEN, DIE WIR MÖGEN.

2. DAS SIND DREI SACHEN, DIE WIR NICHT MÖGEN.

3. WIE ICH MICH VON DEN ANDEREN UNTERSCHIED:

Person A, Name: _____ Eigenschaft: _____

Person B, Name: _____ Eigenschaft: _____

Person C, Name: _____ Eigenschaft: _____

Die Teilnehmenden teilen sich in Dreiergruppen auf. Die Gruppen füllen das Arbeitsblatt gemeinsam aus. Unterschiede und Gemeinsamkeiten sollen nicht an Äußerlichkeiten festgemacht werden.

AUSWERTUNG:

Alle Ergebnisse werden in der Gesamtgruppe vorgestellt. Fragen an die Teilnehmenden sollten die Selbstwahrnehmung in Bezug zur Fremdwahrnehmung setzen und herausarbeiten, ob es bei Unterschieden auch zu Konflikten kommt. Das Ziel ist es, die jeweiligen Eigenschaften anzuerkennen und die Bedeutung zu ermitteln, wenn diese zu meiner Person in Konflikt geraten.



KURZBESCHREIBUNG:

Gestik und Mimik sind bei völlig Fremden das erste, was uns hilft, ihre Gefühle zu errahnen und uns in sie hineinzusetzen: Wir müssen lernen, wieder genauer zu beobachten und unsere Beobachtung in Worte und Bilder zu formulieren.

In dieser Übung sehen und deuten wir jemanden. Außerdem werden wir gesehen und können so unsere Wirkung auf andere überprüfen.

ZEIT:

30 Minuten

ABLAUF:

Paare finden sich nach Sympathie zusammen. Die Paare stehen sich gegenüber und betrachten einander von oben bis unten und achten dabei auf Mimik und Gestik. Sie schließen die Augen und überlegen, in welcher Stimmung sie gerade sind (ich bin müde, ich bin gespannt oder gelangweilt). Noch mit geschlossenen Augen verändern die Personen Mimik und Gestik, je nachdem, welchen Gefühlszustand sie ausdrücken wollen. Auf ein akustisches Zeichen der Moderatorin bzw. des Moderators öffnen sie die Augen und betrachten einander wieder. Was sehen sie in dem Gegenüber? Welches Gefühl wird ausgedrückt? Sie betrachten einander von oben bis unten und schließen erneut die Augen. Sie formulieren im Kopf einen Satz über das Bild, das sie gerade gesehen haben. Zu diesem Satz bilden sie eine Statue, d.h. sie spiegeln das Gefühl. Wieder auf ein Zeichen des Moderators betrachten sie, wie sie gespiegelt wurden. Der ganze Vorgang wiederholt sich, nur dass die Teilnehmenden an ein wichtiges (schönes oder nerviges) Ereignis der vergangenen Woche denken sollen.

AUSWERTUNG:

Die Paare erzählen sich, was sie in ihrem Gegenüber gesehen haben. War es einfach zu erkennen? Was für ein Gefühl war es, gespiegelt zu werden? Wenn es gewünscht wird, kann es einen Austausch in der Gesamtgruppe geben.

ROLLE DES TEAMS:

Ein Teammitglied moderiert. Es gibt jeweils ein kurzes Zeichen, wenn alle mit geschlossenen Augen ihre Statue fertig gebaut haben. Der andere kann an der Übung teilnehmen. Achtung: Die Übung ist für die Teilnehmenden anstrengender als es zunächst scheinen mag.

M3

In der Kommunikation gibt es Blockaden, die ein Gespräch schwierig machen und zu Missstimmung oder sogar zum Gesprächsabbruch führen können. In unseren Beispielen unterhalten sich Person A und Person B. Zuerst unterbricht sie Person B ständig, im zweiten Beispiel stellt sie bohrende Fragen und im dritten werden alle Aussagen von ihr bewertet.

ARBEITSVORSCHLAG:

Bitte kopiert das jeweilige Beispiel auf ein einzelnes Blatt in ausreichender Anzahl für die Teilnehmenden. Es werden alle aufgefordert, auf der Kopie den Dialog fortzusetzen. Einige Dialoge können danach im Plenum vorgelesen oder gespielt werden.

1. Unterbrechen:

- A: Stell Dir vor, ich habe gelernt, wie Brüche geteilt werden, und ich war froh, als ich endlich begriffen habe, wie die ...
- B: Richtig schwierig ist erst Formelrechnen. Wenn Du erst mal eine Formel verstehst, macht es richtig Spaß.
- A: Oh, Du glaubst nicht, wie froh ich war, als ich endlich begriffen habe, wie die ...
- B: Formelrechnen ist sehr schwierig, aber interessant. Wenn Du erst mal die Formel verstehst, mit der du arbeitest, macht es richtig Spaß.
- A: Zu den Formeln bin ich noch gar nicht durchgedrungen. Als ich gelernt habe, wie man mit Brüchen multipliziert, fühlte ich mich genauso, ich ...
- B: Brüche multiplizieren ist leicht; kann ich Dir beibringen.
- A: Ich weiß jetzt wie; ich konnte nur nicht so leicht begreifen, wie man sie teilt. Ich habe nur ...
- B: Meine große Schwester hat jetzt Trigonometrie. Wenn du Brüche kompliziert findest, dann schau Dir mal ihr Trigonometriebuch an.

2. Bohrende Fragen:

- A: Hallo, ich war letztes Wochenende bei meinen Großeltern auf dem Bauernhof und ...
- B: Welche Großeltern?
- A: Die von meiner Mutter. Also auf dem Hof, da ...
- B: Wo ist denn der Hof?
- A: Er liegt ungefähr 50 km nördlich von hier.
- B: Oben in den Bergen?
- A: Nein, nahe dran, aber nicht in den Bergen. Wie auch immer, als ich auf ihrem Hof war, lernte ich ihre Kuh zu melken und ...
- B: Wer hat es Dir beigebracht?
- A: Meine Mutter.
- B: Ich dachte, Du warst auf dem Hof Deiner Großeltern.
- A: Ja, aber meine Mutter ist dort aufgewachsen, und sie kann Kühe melken.
- B: Aha. Wie schnell hast Du es gelernt?
- A: Ganz schnell. Also ich ...

3. Bewerten:

- A: Wir wollen in der Schule Holzpuppen bauen und ein Puppentheater vorführen.
- B: Das hört sich ja blöd an.
- A: Es macht bestimmt Spaß, eine Puppe zu bauen, aber ob ich das kann?
- B: Ja, du bist ein bisschen ungeschickt.
- A: Hm, ich möchte es jedenfalls versuchen.
- B: Prima. Auch wenn Du manche Sachen nicht so gut kannst.
- A: Oh, das Schwierigste wird sein, die Fäden anzubringen.
- B: Was Du Dir für Sorgen machst. Das kann nichts werden, wenn Du Dich jetzt schon darüber aufregst.

Quelle: Geraldine Ball 1974, Übersetzung: Angela Micklej

KURZBESCHREIBUNG:

Wenn wir diskutieren und über eigene Argumente nachdenken, geht uns die Aufmerksamkeit für die Argumente der anderen verloren: Bei der Übung „Doppelter Ärger“ (vgl. **M 7**) steht ein Ratgeber bzw. eine Ratgeberin zur Seite, die uns auf die Stimmungen, Ängste und Bedürfnisse des Gegenübers hinweist. Im „Kontrollierten Dialog“ (vgl. **M 4**) sind es die Streitenden selbst, die auf die Äußerungen des jeweils anderen achten. Ein Beobachter bzw. eine Beobachterin hilft bei der anschließenden Reflexion.

ZEIT:

60 Minuten

ABLAUF:

In einem Brainstorming werden Themen gesammelt, zu denen es in der Gruppe unterschiedliche Meinungen geben kann (Abtreibung, Legalisierung von Drogen, Kampfeinsatz der Bundeswehr usw.). Es finden sich immer drei Teilnehmende zusammen. Von diesen drei werden zwei zu Streitenden, die eine unterschiedliche Position zu einem der Themen einnehmen. Die dritte Person beobachtet.

Eine beliebige Person A beginnt mit einer nicht zu langen Aussage. Bevor Person B antworten darf, muss sie sich bei A versichern, dass sie das Argument richtig verstanden hat. B fasst also die Aussage von A zusammen und fragt nach, ob die Wiedergabe richtig war: **„Ich habe Dich jetzt so verstanden: (...) Hast Du das so gemeint?“** Wenn A sich missverstanden fühlt, wiederholt sie ihre Aussage und korrigiert das Missverständnis. **„Ich habe mich missverständlich ausgedrückt. Ich meinte ...“.** Erst wenn B die Aussage von A richtig verstanden hat, kann sie ihr eigenes Statement abgeben, das sich auf die Aussage von A bezieht. Die Beobachterin / der Beobachter hört dem Streit zu und macht sich anhand von Kriterien des Beobachtungsbogens Notizen. Sie/er achtet darauf, ob die Regeln eingehalten werden und sich die Streitenden aufeinander beziehen. Bitte geben Sie den Beobachtern das „Handout 3“ zur Orientierung und das „Handout 2“ für eigene Notizen. Je nach Zusammensetzung der Gruppe erfordert der Umgang mit den Handouts eine Einführung.

Variante für Schulklassen:

Die Pro- und Contragruppen sitzen sich in einer Plenumsdiskussion gegenüber. Die Schüler nehmen sich gegenseitig dran, wobei jedoch nur jeweils eine Person von der gegenüberliegenden Seite aufgerufen werden darf. Es gibt mindestens zwei Beobachter, die sich jeweils auf eine Gruppe konzentrieren.

AUSWERTUNG:

Die Beobachter schildern, was sie beobachtet haben: „Ich habe beobachtet, dass“ Dabei schildern sie positive Beobachtungen genauso wie Regelverstöße. Es folgt in der Dreiergruppe ein Austausch über die Fragen: **Wie lang darf eine Aussage sein, damit sie noch verstanden und wiederholt werden kann? Welche anderen Schwierigkeiten gab es, sich auf den anderen zu konzentrieren?** Es soll in der Auswertung nicht inhaltlich diskutiert werden. Der Beobachter trägt die wesentlichen Ergebnisse der Auswertung in der Gruppe vor.

ROLLE DES TEAMS:

Das Team moderiert das Brainstorming. Die Teamer sollen in der Übung nicht die beschriebenen Beobachter sein, sondern den gesamten Ablauf beobachten.

Beobachtungsschema

M5

BEOBSACHTUNGSSCHEMA FÜR VERHALTENSWEISEN BEI KONFLIKTBEARBEITUNG (HANDOUT 2)

	TYPISCHES VERHALTEN	WIRKUNG AUF ANDERE	LÖSTE DIESES VERHALTEN PROBLEME?
Vermeidung			
Konfrontation			
Problemlösung			

Verhaltensweisen in Konfliktgesprächen

VERHALTENSWEISEN IN KONFLIKTGESPRÄCHEN (HANDOUT 3)

M6

	VERMEIDUNG	PROBLEMLÖSUNG	KONFRONTATION
Gesprächsverhalten	Sich unterbrechen, unterordnen und in Stereotype drängen lassen	Gefühle, Bedürfnisse und Wünsche direkt ansprechen	Andere unterbrechen, unterordnen und in Stereotype drängen
Blickkontakt	Wenig Blickkontakt suchen	Guten Blickkontakt pflegen	Intensiven und starrenden Blickkontakt erzwingen
Haltung	Schlechte Haltung oder Opferhaltung einnehmen	Gerade Haltung und zuversichtlichen Ausdruck haben	Eine bedrängende und arrogante Haltung einnehmen
Umgang mit Informationen und Gefühlen	Informationen, Meinungen und Gefühle zurückhalten	Bereitschaft zur Offenlegung von Informationen, Meinungen und Gefühlen	Verschleiern von Informationen, Meinungen und Gefühlen
Zuhören	Unzureichend zuhören	Gut und aktiv zuhören	Unzureichend und abweisend zuhören
Empfinden zur eigenen Position	Unentschlossen sein	Entscheidungsorientiert und eine klare Position beziehen	Dominieren
Auftreten	Sich entschuldigen, weggehen, vermeidendes Verhalten	Konflikte und Streit bearbeiten	Laut und sarkastisch sein, beschuldigen und beleidigen

Der doppelte Ärger (Double anger)

M7

KURZBESCHREIBUNG:

Wer sich in einem Streit (Disput) befindet, denkt zunächst über seine eigenen Argumente nach. Im Streit sind die Streitenden so sehr mit sich beschäftigt, dass es ihnen schwer fällt, sich in andere hinein zu denken. Eine Ratgeberin zur Seite zu haben, die unvoreingenommen schildert, was sie sieht, kann eine wunderbare Hilfe sein.

ZEIT:

45 Minuten

ABLAUF:

Es werden Fünfergruppen gebildet. Zwei Personen sind die Disputanten, die eine Auseinandersetzung führen, zwei Personen sind die jeweiligen Ratgeber der Disputanten, und eine Person moderiert und beobachtet anhand des Beobachtungsschemas (Handout 2) den Disput. Auf Karten wird nur den Disputanten eine Situation vorgegeben. Sie beginnen zu streiten. Wenn der Streit einige Minuten läuft, unterbricht die Moderatorin/der Moderator den Streit mit dem Wort „freeze“. Der Streit ist eingefroren. Die Disputanten gehen mit ihren Ratgebern/-innen jeweils in eine Ecke. Dort erzählt die Ratgeberin/der Ratgeber, was ihrer Meinung nach der Konflikt und der Schmerz in der Situation ist.

Mit dem Wort „action“ ruft die Moderatorin/der Moderator die Disputanten nach ein bis zwei Minuten wieder zusammen, und der Disput geht weiter. Auf „freeze“ ist wieder eine Pause, in der die Ratgeber etwas zu den Bedürfnissen der Disputanten sagen. Beim dritten „freeze“ äußern sie sich zu den Befürchtungen. Ein viertes und letztes „freeze“ beendet das Rollenspiel. In der Fünfergruppe wird die Situation kurz geklärt und der Konflikt mit Befürchtungen und Bedürfnissen noch mal nachvollzogen.

AUSWERTUNG:

Inwiefern beeinflusst das Eingreifen der Ratgeber die Disputanten? Ermöglicht ihr Ratschlag einen besseren Blick auf das, was der andere denkt? Wenn ja, welche Folgen für das eigene Gesprächsverhalten hat das? Der Moderator teilt seine Beobachtungen zum Gesprächsverhalten mit.

ROLLE DES TEAMS:

Das Team kann sich gut in die Rolle der Moderatoren begeben.

Ist die Gruppe nicht durch fünf teilbar, sind die verbleibenden Teilnehmenden Beobachterinnen und Beobachter.

Die Rollen sollen den Spieler/-innen verdeckt gegeben werden. Es können auch ähnlich widersprüchliche Rollen selbst geschrieben werden.

BEISPIEL:

Vater und Sohn

Rollenbeschreibung des Vaters:

Der 17-jährige Sohn ist in den letzten Wochen immer sehr spät nach Hause gekommen. Oft ist er auch erst nach der vereinbarten Zeit um 22.30 Uhr zu Hause gewesen. Das passt dem Vater nicht. Er ist sauer, dass sein Sohn „so häufig“ die Vereinbarungen bricht. Er hat Angst, dass der Sohn in die Drogenszene abrutscht. Diese Angst teilt er ihm im Gespräch jedoch nicht mit. Er versucht, auf eine andere Art herauszubekommen, was los ist, um wieder Vertrauen zu gewinnen.

Rollenbeschreibung des Sohns:

Der Sohn hat gerade einen tollen Freundeskreis gefunden. In dieser Gruppe ist ein Mädchen, in das er verliebt ist. Das will er dem Vater nicht sagen. Er ist kaum bereit, etwas über die Leute aus seiner Gruppe zu sagen, weil er Angst hat, dass das Gespräch auf die „große Liebe“ gelenkt wird.

