

## Fachveranstaltung

# Potentiale entdecken, statt Vorurteile wecken

## Methoden und Konzepte der bildungspädagogischen Praxis

08. Oktober 2014 – Dillingen Saar / Stadthalle



### Dokumentation des Vortrags

## „Miteinander statt Gegeneinander – Arbeit gegen Vorurteile und Diskriminierung in der Praxis“

Vortrag & Text: Sabine Sommer

Die Veranstaltung wurde durchgeführt von der Fachberatungsstelle des Beratungsnetzwerks gegen Rechtsextremismus im Saarland (angesiedelt beim Adolf-Bender-Zentrum) in Kooperation mit der Stadt Dillingen/Saar, dem Landkreis Saarlouis, der Beratungsstelle für Opfer von Diskriminierung und rechter Gewalt, dem Diakonischen Werk - An der Saar gGmbH, der AWO Saarland – Sozialpädagogisches Netzwerk, der Caritas Saar-Hochwald e.V. & der VHS Dillingen.

## Miteinander statt Gegeneinander

### BINGO!!!

Bevor Sie zu lesen beginnen, nehmen Sie sich bitte einen Stift zur Hand und füllen Sie das folgende Bingo aus. Kennzeichnen Sie alle Felder, die Sie bejahen können oder müssen. Seien Sie ehrlich! Niemand schaut Ihnen über die Schulter!

Ich habe mich als Heranwachsende/r geprügelt	Ich tanze gerne	Ich war schon mal arbeitslos gemeldet	Ich habe kein Handy	Ich kenne Mythen und Märchen aus einem anderen als dem deutschen Kulturkreis
Ich lese gerne	Ich habe als Kind viel mit meinen Eltern gespielt	Ich reise gerne	Ich spreche mehr als 2 Sprachen	Ich war ein/e gute/r Schüler/in
Ich war ein Schlüsselkind	Ich treffe Entscheidungen gerne alleine	Ich habe mind. eine Klasse wiederholt	Meine Eltern kommen aus unterschiedlichen Ländern	Ich frühstücke morgens nicht
Ich bezeichne mich als gläubig oder religiös	Ich besitze ein eigenes Haus	Ich bin bei nur einem Elternteil aufgewachsen	Ich habe schon mal gestohlen	Ich habe schon mal mind. eine Woche lang gefastet
Ich war „Liebling“ eines Lehrers / einer Lehrerin	Ich war als Kind in mind. einem Verein	Ich habe schon mal Hundefleisch gegessen	Ich hole mir Feedback von anderen	Ich habe mind. ein Piercing unter der Kleidung

Und nun kennzeichnen Sie die Felder, die Sie bejaht haben mit folgenden Farben:

Grün: zu dieser Aussage würden Sie immer und jederzeit stehen – auch ohne, dass Sie die Gelegenheit bekommen würden, sich zu erklären.

Gelb: Mit gelb kennzeichnen Sie die Felder, bei denen es Kontextabhängig ist, ob Sie vor fremden Publikum aufstehen und zu der Frage stehen würden.

Rot: Und mit rot kennzeichnen Sie die Felder, zu denen sie niemals würden, ohne sich erklären zu können.



Haben Sie ein oder mehrere Bingo errungen? Ein Bingo haben Sie dann, wenn Sie fünf Felder senkrecht, waagrecht oder diagonal mit „JA“ beantwortet haben. Welche Farbe hat Ihr/haben Ihre Bingos? Stellen Sie sich vor, sie spielen dieses Bingo mit vielen bekannten und/oder unbekanntem Leuten. Gibt es ein oder mehrere Bingo(s), zu denen Sie in jedem Kontext aufstehen würden, ohne sich erklären zu können? Wenn ja, warum bei diesen? Gibt es ein oder mehrere Bingo, zu denen Sie nicht in jedem Kontext stehen würden? Wenn ja, warum ist das so? Bitte schreiben Sie ihre Antworten stichpunktartig auf.

Warum ist es in manchen Fällen schwierig, in anderen einfacher zu einer Aussage „zu stehen“, ohne sich erklären zu können? Schauen wir uns an, was in uns passiert. Wir hören, dass wir dazu aufgefordert werden, vor über 60 Menschen auf uns zutreffende Aussagen zu stehen, ohne uns erklären zu dürfen. Die anderen Personen sind bekannte und unbekannte Kollegen, Vorgesetzte, Entscheidungsträger, Bürgermeister und völlig unbekannte Menschen die zur gleichen Tagung wie Sie gekommen sind. Sie selber möchten weiterhin in Ihrer Arbeit vorankommen und haben noch einige Pläne, für die Sie die Unterstützung von anderen brauchen werden. Nun werden Sie dazu aufgefordert zu der Aussage „Haben Sie mindestens eine Klasse wiederholt?“ zu stehen – und sie haben eine Klasse wiederholt. Gefühle steigen in Ihnen hoch. Diese Gefühle haben ziemlich wenig mit dem Hier und Jetzt zu tun, sondern werden gespeist aus alten (Gefühls-)Erfahrungen<sup>1</sup>. Den Gefühlen folgen im ersten Schritt Vermutungen, die im zweiten Schritt Wertungen nach sich ziehen. Nehmen wir an, Sie bekommen ein mulmiges Gefühl im Bauch. Ihre Vermutung ist, dass jeder im Raum Sie anschauen wird und sich seine eigenen Gedanken macht, eigene Vermutungen und Wertungen aufstellt. Z.B. „Da schau her! Klasse wiederholt! War wohl faul! Ist vielleicht immer noch faul... Oder zu dumm.“ – und das Gegenüber sich an diese Vermutungen stillschweigend in einem entscheidenden (Einstellungs-, Gehaltserhöhungs-, Projektfinanzierungs-,...) Gespräch erinnern wird. Die eigene Wertung könnte sein: „Das wäre schlecht für mich!“. Dieselbe Geschichte könnte bei „Haben Sie schon einmal geklaut?“ in Ihnen ablaufen. Ja, Sie haben schon einmal geklaut – und sei es in der Kindheit eine Zuckerstange. Vielleicht aber auch was Größeres. Vielleicht haben Sie auch eine Zeitlang kontinuierlich geklaut (Schminksachen, Spielsachen, Handtücher in Hotels, ...). Doch dazu stehen ohne sich erklären zu dürfen? Mulmiges Gefühl. Vermutung: Die anderen denken schlecht über mich und werden sich nicht trauen, nachzufragen und schließen vielleicht für sich, dass ich nicht vertrauenswürdig bin. Wertung: das kann und will ich mir nicht leisten. Nach der Wertung erfolgt eine Handlung. Wie würde Ihre Handlung aussehen? Bleiben Sie sitzen oder stehen Sie schweigend vor über 60 Menschen? Warum entscheiden Sie sich für das eine oder andere?

Ich kann Ihnen sagen, ich bin in solchen oder ähnlichen Situationen z.T. nicht aufgestanden und habe damit zudem noch „gelogen“ oder „bin der Aufforderung nicht gefolgt“, habe „nicht gehorcht“ oder der „Autorität im Raum keinen Respekt gezollt“ - da ich Nachteile für mich befürchtete, nämlich, dass ich auf Grund von Vorurteilen, die in der Gesellschaft herrschen, behandelt werden könnte – und mich nicht dagegen wehren kann. Ich gehe davon aus, dass es die eine oder andere Situation gab, in der es Ihnen ähnlich ging. Ich finde das für mich unangenehm, aber nicht schlimm. Ich versuche jedoch meine Entscheidung, mich zu verstecken (und damit nicht zur Wahrheit zu stehen) in meinem Bewusstsein zu halten und genau dann daran zu denken, wenn ich über jemand anderen etwas erfahre und anfangs, Vermutungen und (Ab- oder Auf-) Wertungen aufzustellen. Warum? Weil Vermutungen und Wertungen die Basis von Vorurteilen sind und unsere Handlungen beeinflussen.

---

<sup>1</sup> Zum Einfluss alter Gefühle auf unser Verhalten gibt es ein geistreiches, witziges und für die Arbeit mit sich selbst und anderen Menschen empfehlenswertes Buch: Maja Storch: Machen Sie doch, was Sie wollen! Wie ein Strudelwurm den Weg zu Zufriedenheit und Freiheit zeigt. Bern (2012)

## Wirkung von Vorurteilen

Der Film „A class divided“ macht deutlich, wie Vorurteile und die Behandlung der Menschen aufgrund dieser Vorurteile auf alle Beteiligten wirkt und damit einen Prozess der sich selbst erfüllenden Prophezeiung in Gang setzt. Jane Elliott war in den 1960er Jahren Grundschullehrerin in Iowa. Nach der Ermordung des schwarzen Bürgerrechtlers Martin Luther King war es ihr ein dringendes (auch pädagogisches) Anliegen, ihrer Klasse mit ausschließlich weißen Kindern, das Thema Rassismus zu vermitteln. Sie entwickelte eine Lernübung zum Thema Diskriminierung, die aufzeigt, welche Wirkung Vorurteile sowohl auf die Privilegierten als auch auf diejenigen haben, die von Vorurteilen betroffen sind. In dem Film teilt sie ihre Klasse in Blau- und Braunäugige ein. Am ersten Tag erhebt sie die Blauäugigen zu besseren Menschen. Damit die Braunäugigen schon von weitem zu erkennen sind, bekommen sie alle einen Kragen um den Hals gelegt. Die Gruppe mit Kragen erhält an diesem Schultag negative Zuschreibungen, ihre Privilegien werden ihnen entzogen. Den Kindern ohne Kragen werden positive Zuschreibungen und Privilegien zuteil. Sie werden zu besseren und klügeren, aufmerksameren und besser lernenden Menschen erklärt. Dies wird von Jane Elliott zugleich anhand des Beispiels „bewiesen“, dass der Vater eines Kindes mit Kragen seinen Sohn geschlagen hat, dies jedoch kein Vater eines Kindes ohne Kragen je gemacht habe. Die Kinder ohne Kragen bekommen fünf Minuten länger Pause, während die anderen Kinder im Klassenraum bleiben müssen. Die Kinder mit Kragen dürfen sich keinen Nachschlag beim Essen nehmen und nicht mit den Kindern ohne Kragen spielen, da sie nicht so gut seien wie die anderen Kinder. Der Unterricht geht danach ganz normal weiter, abgesehen davon, dass die Lehrerin immer wieder den Unterschied zwischen den Kindern bekräftigt, indem sie gutes Verhalten der Kinder ohne Kragen hervorhebt und lobt, während die Kinder mit Kragen an dem Tag nichts wirklich richtig machen können.

Die Auswirkungen dieser Behandlung auf die Kinder mit und ohne Kragen sind drastisch. Während die Kinder ohne Kragen an diesem Tag mehr Leistung zeigen als an einem normalen Schultag, und Selbstbewusstsein ausstrahlen, glauben viele Kinder mit Kragen im Laufe des Tages, dass sie tatsächlich schlechter sind als ihre Mitschüler\_innen. Ihre Leistungen liegen am Tag mit Kragen weit unter der Leistung, die sie an dem Tag zeigen, an dem sie keinen Kragen umhaben.

Am kommenden Tag wechseln die Kinder die Kragen – die Wirkung ist die Gleiche. Es sind jedoch dieselben Kinder!

Schauen Sie sich den Film doch selber an, bevor Sie weiterlesen. Unter dem Link <http://tinyurl.com/geteilte-Klasse> können Sie den Film sehen. Schreiben Sie im Anschluss bitte für sich auf, wie die Kinder mit Kragen und die Kinder ohne Kragen auf Sie gewirkt haben.

Wie wirkten die Kinder? Hier einige Beispiele von Seminarteilnehmer\_innen:

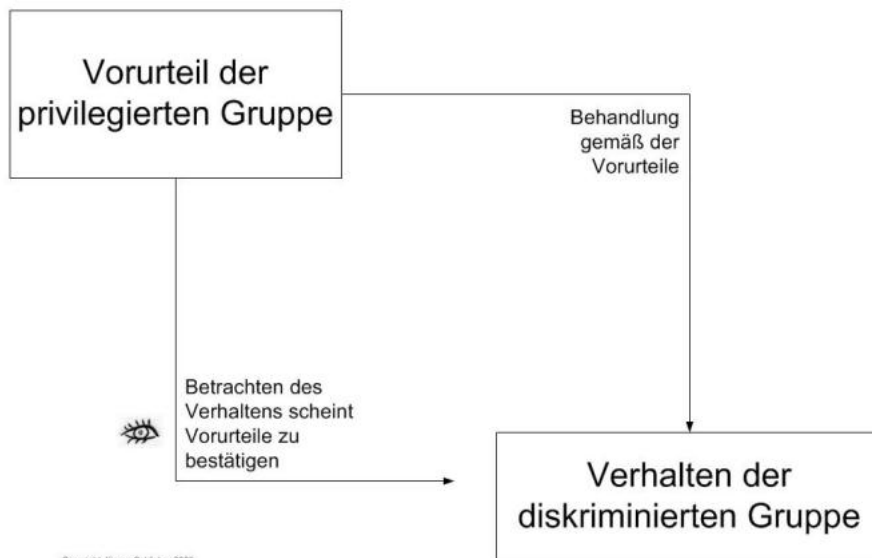
Mit Kragen	Ohne Kragen
Trotzig, beschämt, traurig, verunsichert, wütend, aggressiv, ohnmächtig, empört, resigniert, ungläubig, gehemmt, ...	Stolz, frei, selbstbewusst, motiviert, gelassen, überheblich, fröhlich, ungläubig, ...

## Sich selbst erfüllende Prophezeiung

In der Lernübung von Jane Elliott wird der Mechanismus von Diskriminierung und die daraus resultierenden „sich selbst erfüllenden Prophezeiungen“ deutlich. Indem die privilegierte Gruppe Vorurteile entwickelt und die entsprechenden Menschen(gruppen) gemäß diesen Vorurteilen



behandelt, können die Reaktionen der diskriminierten Gruppe als Bestätigung der Vorurteile interpretiert werden. Ein Beispiel aus dem Film: Wenn sich die Kinder mit Krügen zu wehren versuchen und laut werden, um sich zu verteidigen, scheinen sie das Vorurteil, dass sie aggressiver sind (Vater schlägt sein Kind) zu bestätigen. Dies ist meines Erachtens ein wesentlicher Grund, warum wir bei manchen Fragen zu Bingo nicht in jedem Kontext aufstehen würden. Denn sind die Vorurteile in den Köpfen der anderen über uns gefestigt, können wir, als Betroffene, sie nur schwer ändern – auch wenn wir wissen, dass sie auf uns nicht zutreffen und mit uns als Person nichts zu tun haben. Sehr zu empfehlen ist diesbezüglich der Film „Der Rassist in uns“, den Sie auf YouTube finden können.



Copyright Jürgen Schlicher 2005

### Bewusstseinsrad:

Wie tief Vorurteile in unserem Ganzkörper-Bewusstsein verankert sein können, offenbart sich besonders im interkulturellen Kontext. Gehen wir zurück zum Bingo-Spiel. Stehen Menschen in unserem Kulturkontext dazu, schon mal Hundefleisch gegessen zu haben, sind die Reaktionen der Anderen vielfältig. Anhand des Bewusstseinsrades lässt sich wieder erläutern, was in uns vorgeht:



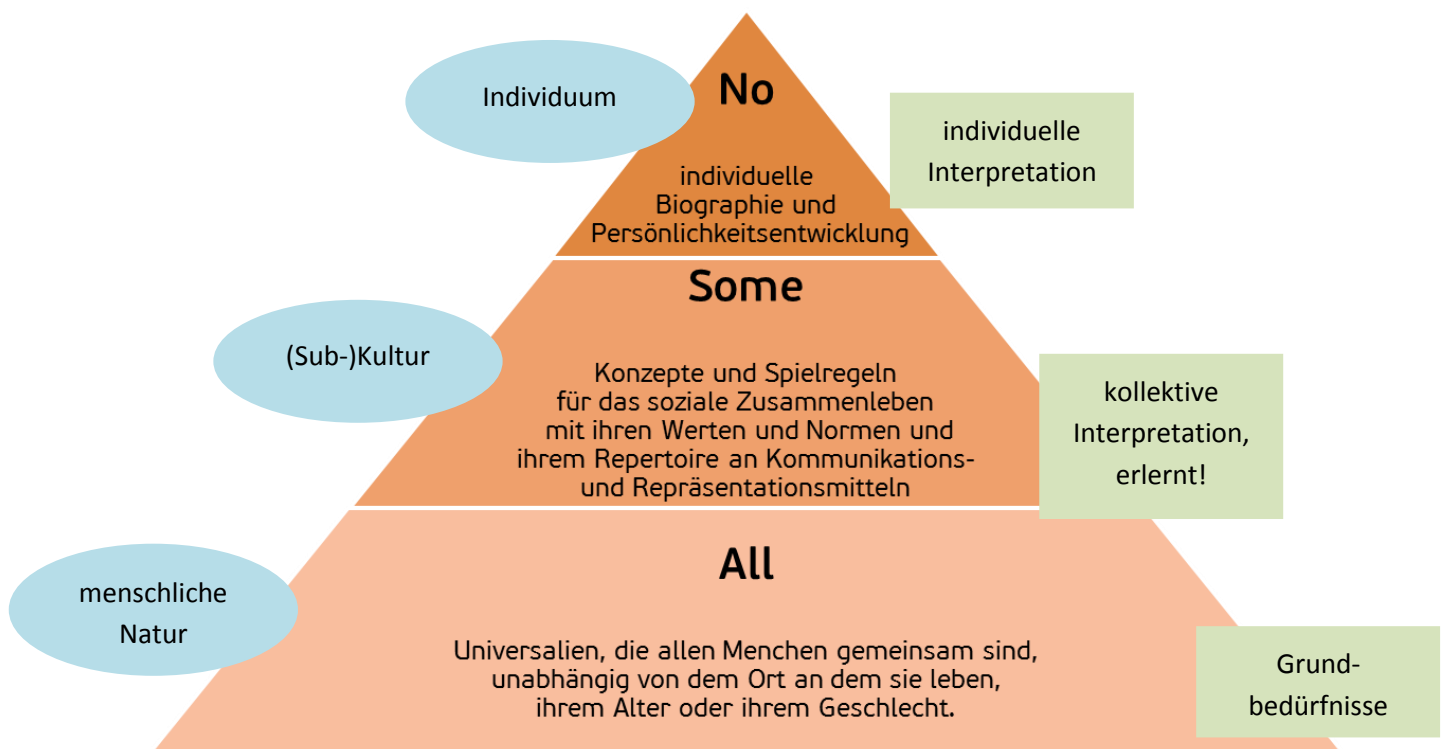
Bewusstseinsrad (Foto © 4S-trainingsgbr)

Die Wahrnehmung „Diese Person hat schon mal Hund gegessen“ ruft unmittelbar ein Gefühl hervor. Dieses Gefühl kann angenehm oder/und unangenehm sein. Bei manchen ruft es Neugierde hervor,

bei anderen vielleicht Ekelgefühle. Auf Grundlage der Gefühle entsteht eine Vermutung. Während es bei der Neugierde z.B. die Vermutung „Die Person hat ein asiatisches Land besucht und dort Hund probiert“ sein kann, ruft das Ekelgefühl vielleicht „Die Person spinnt!“ hervor. Oder die Vermutung kann gar nicht genau benannt werden, weil aufgrund des stark ablehnenden Gefühls sofort eine Wertung erfolgt „Das ist Ekelig. Das ist abartig. Das geht gar nicht.“

### Kulturpyramide

Um diese starke Gefühlsreaktion mit der daran geknüpften Wertung zu verstehen, eignet sich das Modell „ALL – SOME – NO“, auch „Kulturpyramide“ genannt, von Geert Hofstede. Kurz erklärt stellt sich die Kulturpyramide folgendermaßen dar: Grundbedürfnisse (Essen, Schlafen, Obdach, Liebe, Zuwendung, Sexualität, ...) und Grundtatsachen (Geboren werden, Leben, Sterben, Krankheit, ...) teilen wir mit allen Menschen, unabhängig ihres Alters, Geschlechts, oder des Ortes, an dem sie leben. Wie Menschen die Befriedigung ihrer Grundbedürfnisse und die Grundtatsachen der menschlichen Natur kollektiv organisieren, wird erlernt. Diese Art der Organisation teilen Menschen mit einigen anderen Menschen. Darin zeigt sich die Kultur oder Subkultur. Jeder Mensch ist aber auch einzigartig und hat ganz bestimmte Vorlieben, eine individuelle Biographie und eine individuelle Persönlichkeitsentwicklung, die er mit niemanden als Ganzes gesehen gemeinsam hat.



Kulturpyramide nach Geerd Hofstede, Graphik erstellt von Stephan Schack

Damit macht die Kulturpyramide deutlich, dass jeder Mensch in bestimmten Aspekten wie Alle (ALL), wie Einige (SOME) und wie kein (NO) anderer Mensch ist. Sie weist auch darauf hin, dass Kultur nichts Abgeschlossenes ist. Sie ist flexibel und komplex und keinesfalls homogen.



Am Beispiel des Essens von Hundefleisch lässt sich die Kulturpyramide und die Auswirkungen auf unsere Gefühle und Interpretationsmuster wie folgt erklären:

- Essen ist eines der Grundbedürfnisse des Menschen, es gehört zur menschlichen Natur (ALL).
- WAS wir als essbar definieren, hängt von unserer Erziehung und von unserer überlieferten Kultur ab, ist also erlernt (SOME).
- Ob wir Hundefleisch auch wirklich essen, ist unserem individuellen Geschmack und unserer individuellen Biographie und Entscheidung gezollt (NO).

Wie wir am Bewusstseinsrad gesehen haben, bestehen wir Menschen nicht nur aus Gedanken, sondern auch aus Gefühlen. Darum ist es für uns nicht immer einfach mit Fremdheit, die nicht unserer Kultur, das heißt unserer (kollektiven) Interpretation entsprechen, umzugehen. Z.B. jemand isst Hund. In unserem Land werden Tiere gegessen. Der Hund jedoch gilt als Haustier und damit in der Regel als Mitglied der Familie. Ein Mitglied der Familie wird nicht gegessen. Es gibt Menschen, die unmittelbar ein Ekelgefühl befällt, wenn sie hören, dass ihr Gegenüber Hund isst/gegessen hat.

### Unterscheidung Person – getroffene Wahl

Das Spannende ist, dass nicht selten auf diese Information „sie/er isst Hund“ eine Ablehnung des Gegenübers als ganze Person erfolgt – nicht nur ihrer/seiner getroffenen Wahl. Geschieht dies, wird eine Kommunikation auf Augenhöhe fast unmöglich. Die Herausforderung ist, sich dessen bewusst zu werden und die eigenen Gefühle und Gedankenmuster dahingehend zu „zähmen“. Dass wir mit „Kopf und Bauch“ erkennen können, dass das Gegenüber aus seiner kulturellen und/oder individuellen Normalität heraus handelt und die eine getroffene Wahl nicht bedeutet, dass mir alle seine Werte fremd sind. Und mir bewusst zu machen, dass auch ich Werte vertrete, die bei meinem Gegenüber auf eine ähnliche Ablehnung/Irritation stoßen können:

In anderen Kulturen wie dem Hinduismus gilt das Rind als heiliges Wesen und wird nicht gegessen. Wie mag es Menschen gehen, wenn sie auf Menschen treffen, die Rind essen? Wie geht es ihnen, wenn sie in einer Metzgerei das Bild eines Rindes sehen, das jedes Teil des Rindes benennt, z.B. Nacken, Roastbeef, Filet, Hüfte, Beinscheibe? Wie würde es z.B. Deutschen gehen, wenn sie in der Metzgerei ein eben solches Bild mit einem Hund sehen würden? Sich dessen bewusst zu werden bedeutet sich selber in eine Art von Dilemma zu führen, das den Boden für eine zwischenmenschliche Nähe in Ablehnungs-Situationen bereitet. Dies wiederum ist die beste Voraussetzung für eine konstruktive Konfliktregelung. (siehe unten „Die prinzipielle Anerkennung des gleichen Rechts auf freie Entfaltung“).

### Interkulturalität

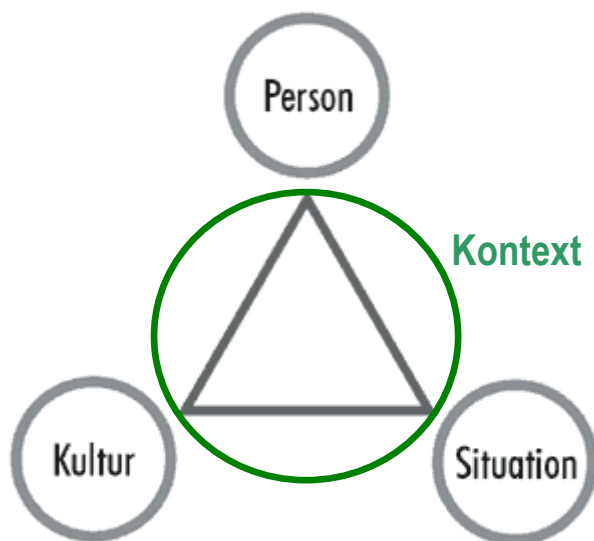
Das Beispiel „Jemand isst Hund“ mag für die „bio-deutsche Kultur“ ein drastisches Beispiel sein. Ich arbeite gerne mit diesem Beispiel, weil es so deutlich macht, wie unser gesamtes Körperbewusstsein auf Wahrnehmungen/Beobachtungen reagiert. Im interkulturellen Kontext gibt es unglaublich viele Unterschiede, die uns häufig nicht bewusst sind. Der Umgang mit der Zeit (Thema „deutsche Pünktlichkeit“) und Art und Inhalt von Kommunikation. Haben wir gelernt,

- dass wir dem Gegenüber in die Augen schauen sollen, oder nicht in die Augen schauen sollen, oder ...?

- dass wir das Gegenüber aussprechen lassen, oder dass wir eine Zeitlang gleichzeitig reden, als Zeichen, dass wir auch etwas beizutragen haben, oder ...?
- dass wir Konflikte alleine regeln, oder dass die Umstehenden den Konflikt mitregeln, oder dass ein Konfliktregler dazu gezogen wird, oder ...?
- dass wir laut oder leise oder ... reden sollen, wenn wir gehört und ernst genommen werden wollen?
- dass es angemessen ist, den Sachinhalt anzusprechen, oder dass wir zunächst eine gute Beziehungsebene herstellen sollen, oder...?
- Wann ist es „richtig“, Dinge anzusprechen? Und wie?

## Kulturalisierung

Andererseits macht das Modell „Person – Situation – Kultur“ darauf aufmerksam, dass wir in interkulturellen Begegnungen dazu neigen, das Verhalten von Personen, um deren „andere Kultur“ wir wissen, auf die (angeblichen) kulturellen Besonderheiten zu reduzieren. Es wird „kulturalisiert“. Dabei werden andere Gründe, die in der Person oder der Situation liegen können, bzw. der jeweilige Kontext, außer Acht gelassen. Diese Gefahr der Kulturalisierung gilt nicht nur für Begegnungen im interkulturellen Kontext (Menschen aus anderen Ländern), sondern lässt sich ebenso auf den Umgang mit Subkulturen in der deutschen Mehrheitsgesellschaft übertragen.



Modell „Person – Situation – Kultur“ © Marina Khanide (in Anlehnung an TZI)

### Ein Beispiel

Eine Teilnehmerin mit spanischem Migrationshintergrund kommt bei einem Wochenseminar jeden Morgen 15 min verspätet. Die anderen TeilnehmerInnen begründen dies mit der Aussage „typisch spanisch, die nehmen es mit der Zeit eben nicht so genau“. Durch Nachfragen stellt sich heraus, dass die Teilnehmerin morgens ihre Kinder pünktlich in den Kindergarten bringen muss und es daher nicht rechtzeitig zum Seminar schaffen kann. An den übrigen Tagen wird daher der Beginn um eine Viertelstunde verschoben und die Teilnehmerin kommt pünktlich.



In diesem Beispiel ist die Situation, also das Kollidieren der Seminarzeit mit den Öffnungszeiten des Kindergartens, für das Zuspätkommen verantwortlich und nicht – wie vorschnell angenommen – ein kulturell anders bedingter Umgang mit Zeit.

Häufig werden Menschen aufgrund ihres Äußeren (Kleidung, Piercing, Tätowierung, Haarschnitt, Sprache, etc.) „kulturalisiert“ und ihre Individualität (Person), die Situation und der Kontext außeracht gelassen.

### Kennzeichen von Diskriminierung geprägter Räume

Da stellt sich die Frage, welche Lern- und Erfahrungsräume wir in Schule und Gesellschaft eröffnen sollten, um wirksam gegen Vorurteile und für ein Miteinander in Heterogenität UND für Selbstverwirklichung für jede Person einzutreten.

Schauen wir doch mal genauer hin, von welchen Bedingungen des Miteinanders (genauer: des Gegeneinanders) die Räume geprägt sind, die Jane Elliott für die Kinder mit Kragen und die Kinder ohne Kragen erschafft. Wenn Sie mitmachen möchten, dann nehmen Sie sich bevor Sie weiterlesen wieder einen Stift in die Hand und schreiben kurz die Regeln und Rahmenbedingungen auf, die für die jeweilige Gruppe (mit Kragen/ohne Kragen) gelten.

Folgendermaßen können die Rahmenbedingungen zusammengefasst werden:

Kinder mit Kragen (von Vorurteilen betroffene)	Kinder ohne Kragen
Bekamen Privilegien entzogen	Erhielten Privilegien
können nichts richtig machen und bekommen dies laufend bestätigt. Wenn sie etwas richtig machen, wird dies nicht erwähnt.	können nichts falsch machen und bekommen dies laufend bestätigt. Wenn sie etwas falsch machen, wird dies nicht erwähnt.
⇒ Bekommen ausschließlich negative Bestätigung	⇒ Bekommen ausschließlich positive Bestätigung
werden zu dümmern und schlechteren Kindern erklärt und dies wird von Jane Elliott u.a. anhand von Beispielen, die auch auf die Familie der Kinder zurückgreift, scheinbar bewiesen.	werden zu schlaueren und besseren Kindern erklärt und dies wird von Jane Elliott u.a. anhand von Beispielen, die auch auf die Familien der Kinder zurückgreift, scheinbar bewiesen.
⇒ „Kollektivschuld“	⇒ „Kollektiv bessere Menschen“
Wurden beschämt, herablassend behandelt, entwürdigt	Wurden wohlwollend behandelt, gesehen und bestätigt, gewürdigt
⇒ Raum der Unsicherheit, Beschämung und „Bestrafung“ wird geschaffen	⇒ Raum der Sicherheit, des Wohlwollens und „Straffreiheit“ wird geschaffen
⇒ Dadurch (!) erzielten sie schlechtere Ergebnisse, weil ihre Gedanken und Gefühle permanent mit „dem Kragen“ und den Auswirkungen auf sie als Person beschäftigt waren	⇒ Dadurch (!) erzielten sie bessere Ergebnisse als im normalen Schulunterricht, da sie wussten und erfuhren, dass sie es schaffen konnten, ihre individuelle Leistung gewürdigt wurde und sie Anerkennung erhielten.

Das ist der Raum, den Jane Elliott in ihrer Lernübung eröffnet. Sie bot in den folgenden 20 Jahren dieses Projekt in ihrer Grundschule und an weiterführenden Schulen an. Jedes Mal war sie aufs Neue

erstaunt über die so schrecklich gut funktionierenden Mechanismen. „Ich habe die Übung mal mit einer Gruppe lernbehinderter Kinder durchgeführt, die sonst nicht ohne zu stammeln lesen oder buchstabieren konnten. Als ‚Braunäugige‘ [Kinder ohne Kragen, d.A.] konnten sie plötzlich Wörter buchstabieren, die sie nie vorher buchstabieren konnten. Andererseits hatte ich ein sehr cleveres Mädchen, das sehr gut multiplizieren konnte. Als sie als ‚Blauäugige‘ in die Position der Unterlegenen kam, fing sie an zu stottern und konnte nicht mehr rechnen. Und die Übung dauerte gerade mal zwei Stunden!“

### **Erziehung zur prinzipiellen Anerkennung des gleichen Rechts auf freie Entfaltung**

Welche Lern- und Erfahrungsräume sollten wir schaffen, um Vorurteile abzubauen und ein bewusstes Miteinander auch und gerade in Fremdheits- und/oder Konfliktsituationen zu stärken? Welche Vorbildrolle kommt denjenigen zu, die mit einer Gruppe von Menschen zu dem Thema arbeiten? Jane Elliott macht deutlich, wie unsere Vorurteile (egal ob ab- oder aufwertende Vorurteile!) auf uns und auf das Klima um uns herum wirken. Sehen wir in unserem Gegenüber das Potential oder das Defizit? Geben wir in der Arbeit mit Gruppen allen die gleiche wohlwollende Aufmerksamkeit? Sehen wir in unserem Gegenüber täglich neu und sind ehrlich interessiert an ihr/ihm?

Ich selber arbeite seit 1996 nach einem Bildungskonzept namens „Betavta – Miteinander“, das vom ADAM-Institut in Israel entwickelt wurde.<sup>2</sup> Die Haltung, wie die Methode haben meine Arbeit und mich tief geprägt. Im Zentrum steht die **Erziehung zur prinzipiellen Anerkennung des gleichen Rechts auf Freiheit / freie Entfaltung für jede Person** – und dies, ohne den moralischen Zeigefinger zu erheben. Einzig die selbstbestimmte Auseinandersetzung mit Themen der Demokratie und der Menschenrechte auf einer inhaltlichen, einer individuellen und einer gruppenspezifischen Ebene inspirieren durch die Dilemma-Methode die Teilnehmer\_innen, ihre eigenen Entscheidungen, Gefühle, Aktionen und Reaktionen zu reflektieren und inspirieren sie so – als Individuum als auch als Gruppe – zu Verhaltensänderungen.

### **Konflikt-Dilemma-Methode**

Eine Besonderheit der Methode des ADAM-Institutes ist, externe Konflikte in interne Dilemmata umzuwandeln. Ein Beispiel für die Umwandlung eines externen Konfliktes in ein internes Dilemma habe ich oben angedeutet: Nehmen wir an, ich lehne die Entscheidung Hund zu essen aus meinem tiefsten Inneren ab – und merke, dass ich Probleme mit Menschen habe, von denen ich weiß, dass sie Hund essen und ihre Entscheidung nicht akzeptieren kann. Nehmen wir weiter an, ich selber habe die Wahl getroffen Schwein und Rind zu Essen – was für mehrere Milliarden Menschen auf diesem Planeten ein ebensolches Unding ist, wie für mich, dass jemand Hund isst. Möchte ich von diesen Menschen so gesehen und behandelt werden, wie ich die Person sehe und behandle, die Hund isst? Die kürzeste Definition eines solchen Dilemmas ist: „Ich will und ich will nicht“. Die Annahme hinter der Konflikt-Dilemma-Methode ist, dass ich über das Dilemma eine innere Nähe zu meinem Gegenüber herstellen kann, die sich darin äußert, dass ich seine Entscheidung auch und gerade dann akzeptiere, wenn ich anders wählen würde oder anders gewählt habe. Ich stelle das Recht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit auf Basis der Menschenrechte auf die oberste Stufe meines Denkens

<sup>2</sup> Einen ausführlichen Artikel zu Betavta findet sich: Sabine Sommer/Jürgen Heß: Betavta. Oder: Kprbis teilen einfach gemacht – Ein etwas anderes Lernprogramm für Demokratie. In: Weis/Mariscal Melgar/Lutz-Simon (Hrsg.): Praxishandbuch Migrationspädagogische und rassismuskritische Jugendarbeit. Konzepte und Best-Practice-Beispiele aus Würzburg. Wochenschau Verlag (2015) S. 161 ff

und Handelns und hinterfrage permanent meine Abwehrmechanismen. Damit wird in Konfliktsituationen ein Raum für unvorhergesehene, kreative Regelungen eröffnet, da die Grundenergie des Gegeneinanders in eine des Miteinanders in Freiheit umgewandelt wurde.

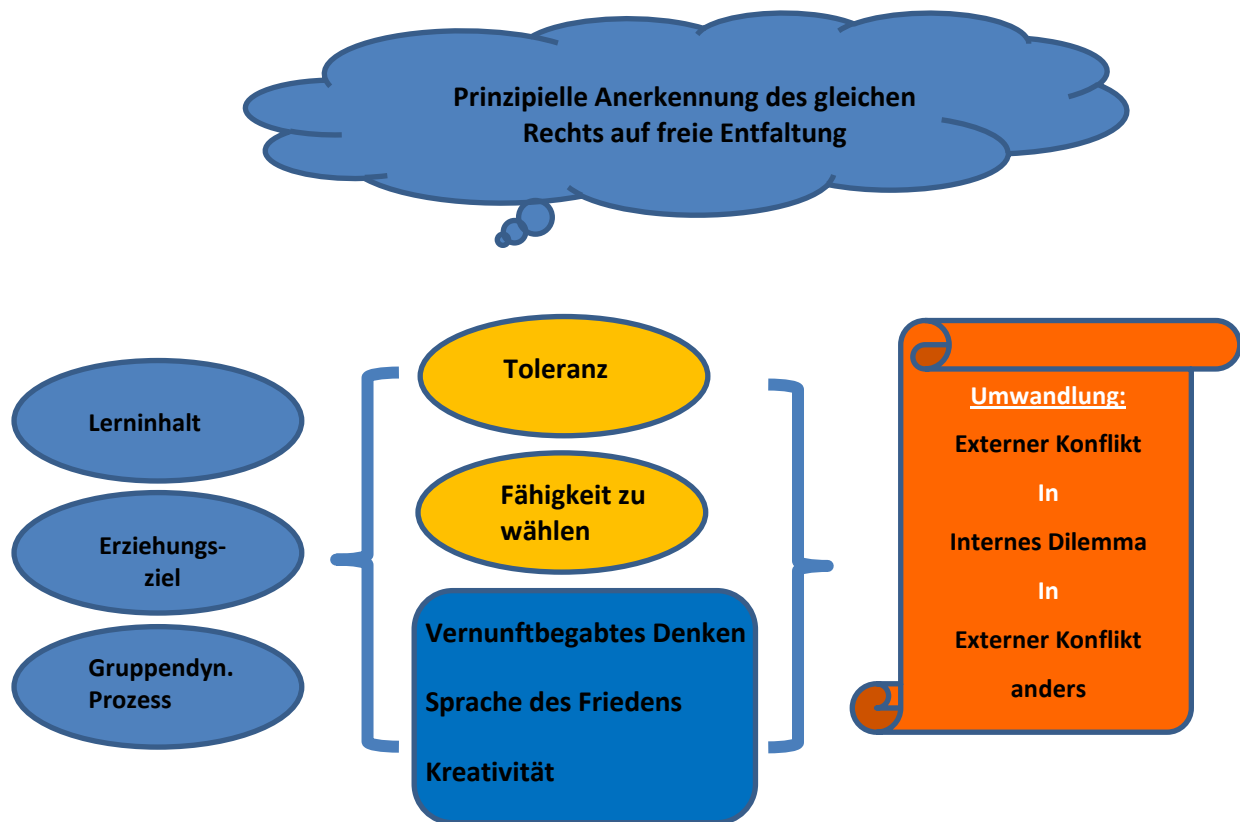
### Mehr zu Betzavta-Miteinander

Die Aufgabe der/des Betzavta-Trainers/Trainerin ist mehrschichtig und umfasst unter anderem folgende Aspekte:

- Einen sicheren Raum für jedeN in der Gruppe gleichermaßen schaffen und halten
- Konfliktinduktion durch Initiieren von Entscheidungsprozesse und der anschließenden gemeinsamen Reflektion unter Neutralität des/der Trainers/Trainerin
- Entscheidungsprozesse der Gruppe in der Gruppe ausagieren lassen, ohne einzugreifen, selbst wenn es „heiß und tumultartig hergeht“<sup>3</sup>. Es sei denn, es besteht Verletzungsgefahr, die man selber nicht verantworten kann. Dann können ergänzende Regeln eingeführt werden oder der Prozess wird unterbrochen und reflektiert
- Echtheit zulassen, Emotionen zulassen, nicht maßregeln sondern hinterfragen und Absicht und Wirkung offenlegen
- Gemeinsamkeiten und Unterschiede offen thematisieren ohne zu bewerten
- Spannungsfelder der Demokratie und Menschenrechte fühl- und sichtbar machen und Dilemma-Erfahrungen ermöglichen (Die Würde des Menschen ist unantastbar ⇔ Recht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit; Freiheit ⇔ Sicherheit; Meinungsfreiheit ⇔ Unantastbarkeit der Würde des Menschen; Verhältnis von Mehrheit und Minderheit, etc. pp.)
- Konflikte und dahinterliegende stillschweigende Annahmen offen legen, wenn die Zeit dafür reif ist und Dilemmata hinter den Konflikten aufspüren
- Konfliktregelungskompetenzen der Gruppe unterstützen (Bedürfnis-Orientierung, Überprüfung stillschweigender Annahmen, Sprache des Friedens, Kreativität, ...)
- Eigene blinde Flecken und Abwehrmechanismen erkennen
- Gruppenprozesse in einen größeren, Demokratie- und Menschenrechtsrelevanten Zusammenhang stellen

<sup>3</sup> In manchen Übungen kann eine starke Gruppendynamik entstehen, die auch körperlich ausagiert wird.

Die Übungen, mittels derer das Konfliktpotential in die Gruppe erhöht wird, bestehen aus einem aktiven Teil, in dem die Einzelpersonen wie auch die Gruppe (demokratierelevante) Entscheidungen treffen, und einer anschließenden Reflexion, die mehrere Ebenen thematisiert. In jeder Übung wird mit dem Lerninhalt, dem Gruppendynamischen Prozess als auch am Erziehungsziel gearbeitet.

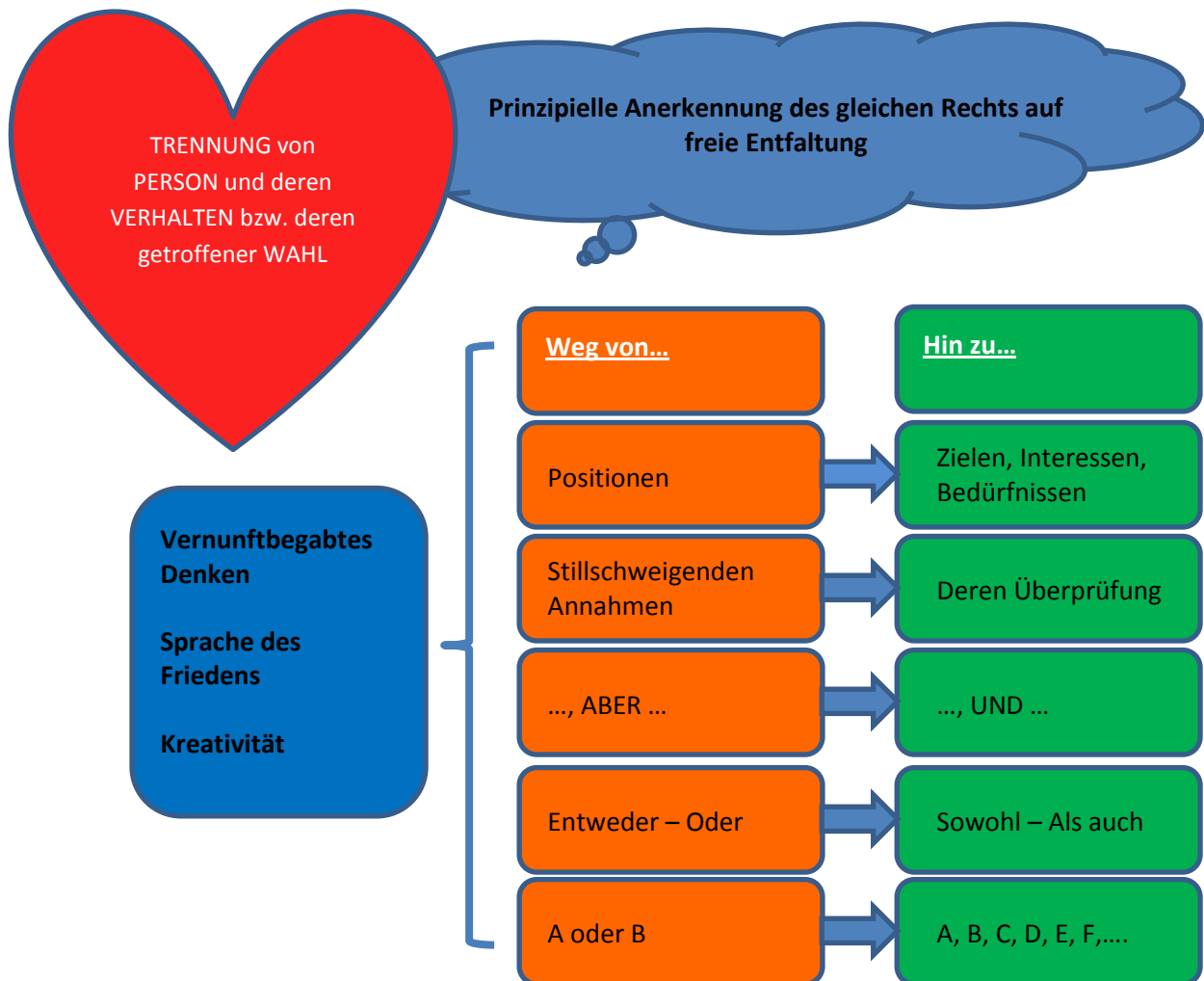


Graphik © Sabine Sommer

Das Erziehungsziel umfasst im Wesentlichen fünf Aspekte:<sup>4</sup>

- **Toleranz:** Toleranz gegenüber dem anderen ist die Fähigkeit, den anderen mit seinen Anschauungen und Taten zu akzeptieren, auch und vor allem dann, wenn diese den eigenen Anschauungen nicht entsprechen
- **Fähigkeit zu wählen:** Die Fähigkeit zu wählen, bedeutet:
  - zwischen Alternativen, die wir ablehnen, und solchen, die wir schlicht nicht wählen, unterscheiden zu lernen
  - sich für eine von zwei oder mehreren Alternativen zu entscheiden, deren Vor- und Nachteile uns bewusst sind
- **Kritisches Denken:** Kritisches (rationales) Denken sucht nach Argumenten, die die eigene Einstellung nicht bestätigen, sondern in Frage stellen.
- **Kreativität:** sucht in Entscheidungs- und Konfliktregelungssituationen nach möglichst vielen Wegen, die allen Beteiligten ihre Bedürfnisse, Interessen, Ziele erfüllen.
- **Sprache des Friedens:** Eine Sprache, die nicht angreifend ist und Fenster zu neuen Sichtweisen eröffnet.

<sup>4</sup> Nach Maroshek-Klarmann, Uki (1999): The educational process in ADAM Institute Workshops, Jerusalem



Graphik © Sabine Sommer

Automatisch werden bei den Teilnehmenden kleinere oder größere Konflikte erzeugt. Diese in interne Dilemmata umzuwandeln und auf dieser Grundlage mehr Handlungsoptionen in Entscheidungs- und Konfliktsituationen zu erlangen, ist der wesentliche Teil der Methode des ADAM-Institutes.

Nehmen wir als Beispiel die Übung „Vier Wege mit einer Minderheit umzugehen.“ JedeR bringt einen eigenen Fall ein, in dem sie/er selber in der Minderheit war und es zu einer Entscheidung kam. Der Fall wird der Kleingruppe geschildert, ohne jedoch den Ausgang, die Entscheidung zu verraten. Die Kleingruppe diskutiert nun 5-7 Minuten, wie sie in dem Fall entscheiden würde. Als Entscheidungsmöglichkeiten stehen folgende Wege zur Verfügung:

- Die Minderheit aus der Gruppe ausschließen

- Die Minderheit überzeugen, dass die Mehrheit Recht hat
- Der Minderheit zugestehen, dass sie nach eigenem Wunsch handelt
- Der Minderheit die Möglichkeit geben, die Mehrheit zu überzeugen

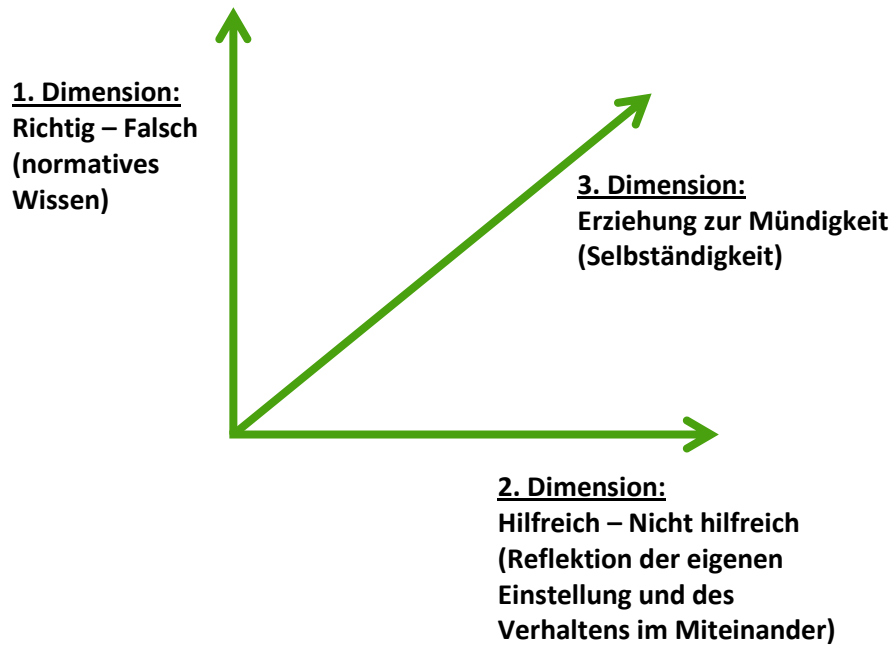
Die Entscheidung wird kundgetan. In der Reflexion geht es zunächst um die Entscheidung der Kleingruppe und ihre Begründung. Danach wird geschaut, wie die Entscheidung innerhalb der Kleingruppe getroffen wurde und ob dort ein Widerspruch zu der eigentlichen Entscheidung zu finden ist. Z.B. kann die Kleingruppe entschieden haben, der Minderheit zuzugestehen, dass sie nach eigenem Wunsch handeln darf. Als Begründung wird angeführt, dass jedeR das Recht auf freie Entfaltung hat und man die Minderheit nicht vom Gegenteil überzeugen sollte. In der 5-7 Minuten Diskussion hat die Gruppe jedoch ein Gruppemitglied, das anderer Meinung war, versucht zu überzeugen, dass die Kleingruppen-Mehrheit Recht hat. Den Widerspruch im Umgang mit den beiden Personen deutlich zu machen, kann Teilnehmende in ein Dilemma führen. Zum Abschluss wird die Person, die den Fall geschildert hat gebeten zu erzählen, wie es ihr mit der Entscheidung der Gruppe geht. Dabei kann sich herausstellen, dass die Entscheidung, nach eigenem Wunsch handeln zu können, de facto ein Ausschluss aus der Gruppe bedeutet hätte. Ganz zum Schluss erzählt sie, welche Entscheidung in der Wirklichkeit getroffen wurde und wie es ihr damit ging.

### Lerndimensionen

Die Übungen aus Betzavta bringen die Gruppenmitglieder in eine Interaktion und eröffnen Erfahrungs- und Reflektionsräume jenseits eines Rollenspiels und jenseits moralischer Bewertung. Alle getroffenen Entscheidungen sind echt und selbstgewählt. Absicht und Wirkung von individuellem und Gruppenverhalten können gemeinsam ans Licht gebracht werden. Stillschweigende Annahmen und Vorurteile können offengelegt und ihre Auswirkung auf Prozesse in Augenschein genommen werden. Fragen der Demokratie und Menschenrechte im Miteinander werden gestellt. Das Lernen findet in drei Dimensionen statt:

1. Eine Wissensvermittlung über „richtig und falsch“ im Hinblick auf den Inhalt der Grund- und Menschenrechte und den Auftrag eines demokratischen, den Menschenrechten verpflichteten Staates. Jedoch nicht im Hinblick auf eigenes Verhalten oder Einstellungen.
2. Was ist im Miteinander hilfreich und was nicht? Welche Formen der Entscheidung haben welche Vor- und Nachteile (und sind damit hilfreich oder weniger hilfreich)? Es findet in diesem Rahmen z.B. eine Reflektion die Absicht des eigenen Verhaltens und dessen Wirkung auf andere und über die Prozesse im Miteinander statt.

3. Erziehung zur Mündigkeit und Selbstverantwortung in einer demokratischen Gesellschaft. Welche blinden Flecken und Vorurteile habe ich? Wie möchte ich mich entscheiden? Wie kann ich mit meinen Entscheidungen und deren Konsequenzen konstruktiv umgehen? Was kann ich zu einem gelungenen Miteinander beitragen? Welche Kompetenzen brauche ich noch?<sup>5</sup>



<sup>5</sup> Siehe auch Theodor W. Adorno: Erziehung zur Mündigkeit

## Nachklang

Mich hat die Arbeit mit und die Haltung von Betzavta nachhaltig geprägt. Inzwischen brauche ich keine „Übungen“ mehr, um Betzavta in Gruppen zu tragen. Einmal die Haltung angenommen, prägt sie mich, meine Arbeit mit Gruppen, aber auch mein Privatleben. Und das schöne ist: Die Haltung von Betzavta wirkt und strahlt aus und schafft Räume für individuelle, selbstbestimmte Verhaltensänderung hin zu mehr Miteinander, Neugier aufeinander, Offenheit, Toleranz und kreative Veränderung.

In einer unserer letzten Betzavta-Ausbildungen fragten wir die Teilnehmenden, wie sie zu Betzavta gekommen sind. Schüler\_innen und Pädagog\_innen haben in der Schule an Betzavta-Übungen teilgenommen, was sie so nachhaltig beeindruckte, dass sie selber die Ausbildung zur Trainer\_in machen wollen. Ein Trainer sagte, er arbeite viel mit unterschiedlichen Kolleg\_innen zusammen. Alle, die er als besonders gut empfindet, die „so etwas Besonderes im Umgang mit der Gruppe und mit Konfliktsituationen haben“, all diejenigen seien auch Betzavta-Trainer\_innen.

Zu Abschluss einige Zitate von Teilnehmenden von Seminaren und Ausbildungen:

- „Mit Betzavta habe ich endlich ein Sozialtraining gefunden, das nicht nur bei meinen Schüler\_innen nachhaltige Veränderungen bewirkt.“ (eine Schulsozialarbeiterin)
- „Die Haltung wie die Methode von Betzavta ist für mich die Grundvoraussetzung für die Lehrenden – und damit automatisch für die Schüler\_innen – um Integration und Inklusion gelingen zu lassen.“ (eine Lehrerin einer Inklusions- und Integrationsklasse)
- „Wenn ich mich für die Betzavta-Haltung entscheide, dann verändert sich meine ganze Haltung und damit mein Leben.“ (ein Polizist)
- „Man kann nur ohne Klotz im Bauch lernen.“
- „Sperre im Kopf weiter abgebaut.“
- „Eine Fortbildung, die uns stets verändert hat – im Gegensatz zu allen anderen Fortbildungen.“
- „Hohe Toleranz, Wertschätzung, und man darf so sein, wie man ist – hat sich in der Gruppe entwickelt.“
- „Zugehörigkeit funktioniert nicht nur durch die Anstrengung des Dazukommenden, sondern maßgeblich durch die Einstellung der Daseienden.“
- „Kinder können so langfristig für Demokratieerziehung sensibilisiert werden.“
- „Sich selbst einen Spiegel vorhalten.“
- „Ich bin auch der Mensch, der sich eher zurücknimmt, und darf so sein, wie ich bin.“
- „Es ist ein befremdliches Gefühl, im Nachhinein zu überlegen, welch’ harte Urteile ich in der Realität gefällt habe, ohne die Konsequenzen für andere Menschen zu bedenken.“
- „So kann z. B. Politikunterricht funktionieren, und das nicht nur zum Thema Wahlen.“
- „Betzavta begleitet einen überall hin.“



## Sabine Sommer – 4s Trainingsgbr

Sabine Sommer ist seit 1996 freiberufliche Trainerin, Beraterin und Coach in Demokratie, Interkultureller Sensibilisierung, Nicht-Diskriminierung und Diversity-Management. Gemeinsam mit Stephan Schack gründete sie die 4s-Trainingsgbr. Sie beraten Einzelpersonen, Teams und Organisationen, konzipieren maßgeschneiderte und zielgruppenspezifische Trainings, Fort- und Ausbildungen unter anderem für Betzavta-Miteinander und interkulturelle Öffnung.

**Kontakt:** Sabine Sommer +49 - 173 - 239 7519

**Email:** [4s-trainingsgbr@betzavta.info](mailto:4s-trainingsgbr@betzavta.info)

[www.4s-trainingsgbr.de](http://www.4s-trainingsgbr.de)

**4S**  
trainings gbr  
sabine sommer &  
stephan schack

## Beratungsnetzwerk gegen Rechtsextremismus im Saarland – Kontakt:

### Landeskoordinierungsstelle

Ministerium für Soziales, Gesundheit, Frauen  
und Familie

Dirk Hübschen

Franz-Josef-Röder-Straße 23

66119 Saarbrücken

Email: [D.Huebschen@soziales.saarland.de](mailto:D.Huebschen@soziales.saarland.de)

Telefon: (0681) 501-7260

### Fachberatungsstelle

Adolf-Bender-Zentrum

Jörn Didas

Email: [joern.didas@adolf-bender.de](mailto:joern.didas@adolf-bender.de)

Telefon: (06851) 808279-4

Mobil: 0151-55508632

Michael Groß

Email: [michael.gross@adolf-bender.de](mailto:michael.gross@adolf-bender.de)

Telefon: (06851) 808279-4

Mobil: 0151-55505265

Uwe Albrecht

Email: [uwe.albrecht@adolf-bender.de](mailto:uwe.albrecht@adolf-bender.de)

Telefon: (06851) 808279-4

Mobil: 0151-55508126

### Beratungsstelle für Opfer von Diskriminierung und rechter Gewalt

Christina Giannoulis

Ursulinenstraße 8-16

66111 Saarbrücken

[C.Giannoulis@soziales.saarland.de](mailto:C.Giannoulis@soziales.saarland.de)

Telefon: (0681) 501-5030

Mobil: 01578-6559912