



Modellprojekt „Gleiche politische Teilhabe“

METHODENBRIEF NUMMER 8

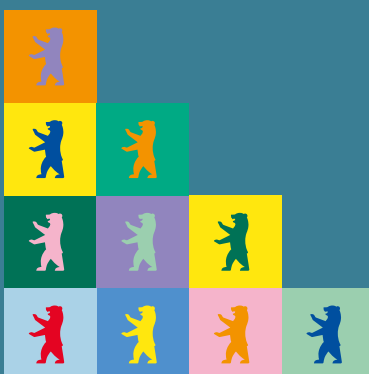
Intervention

Inhalt:

Methode 1: Meine Toleranzgrenze, S. 2

Methode 2: Kollegiale Fallberatung, S. 4

Methode 3: Eine Variante des Forumtheaters, S. 6



In der aufsuchenden politischen Bildung kommt es in den unterschiedlichsten Kontexten zu Situationen, die mit Diskriminierung zu tun haben. Diskriminierung kann von „alten Bekannten“ ausgehen, die sich diskriminierend äußern, oder auch von Menschen, die wir zum ersten Mal sehen. Diskriminierende Handlungen oder Aussagen können von Personen ausgehen, die selbst Benachteiligung in ihrem Alltag erleben. Manchmal handelt es sich um bewusste Diskriminierung und manchmal passiert sie unbewusst. Zuweilen sind direkt betroffene Personen anwesend, die sich evtl. Unterstützung wünschen. Für aufsuchende politische Bildner*innen entstehen immer wieder neue Zusammenhänge und Gemengelagen, in denen es gilt, zeitnah und souverän zu reagieren – und das ist gar nicht so einfach! Häufig sind wir in Situationen, in denen es zu Diskriminierung kommt, zunächst perplex und ein wenig überfordert. Um Handlungssicherheit im Umgang mit diskriminierenden Situationen zu erlangen und den ersten Schreck zu überwinden, ist es sinnvoll, sich „präventiv“ mit Fällen und Handlungsoptionen zu befassen – hierzu soll dieser Methodenbrief anregen.

Methoden 1: Meine Toleranzgrenze

Worum geht's?

Häufig gibt es unter Kolleg*innen, in Bildungsprozessen oder in öffentlichen Debatten unterschiedliche Einschätzungen darüber, wann etwas als diskriminierend gilt und daher nicht tolerierbar ist und wann eine Aussage oder Handlung noch tolerierbar im Sinne der Meinungsfreiheit ist. Die Methode „Meine Toleranzgrenze“ erlaubt es, die unterschiedlichen und zum Teil kontroversen Wahrnehmungen, Einschätzungen und Standpunkte zunächst sichtbar und dann besprechbar zu machen. Bei der beschriebenen Methode handelt es sich um eine Variation der „Reflexionsmethode Toleranzgrenze“ aus dem Buch „Politische Bildung in reaktionären Zeiten – ein Plädoyer für eine standhafte Schule“ herausgegeben von Rico Behrens, Anja Besand und Stefan Breuer.

Was wird benötigt?

Kreppband oder ein Seil zum Markieren der „Toleranzgrenze“, Stifte und Metaplankarten

Ablauf

Arbeit in der Gruppe oder unter Kolleg*innen

Im Team mit Kolleg*innen oder mit einer festen Gruppe im Bildungsprozess werden alle Teilnehmer*innen (TN) darum gebeten, sich an selbst erlebte Situationen zu erinnern, in denen sie ein aus ihrer Sicht problematisches oder diskriminierendes Verhalten beobachtet haben und sich in ihrer Einschätzung nicht sicher waren, ob es notwendig ist, einzugreifen. Zur Fallsuche kann sich zunächst in kleinen Murmelgruppen ausgetauscht werden, um dann die Fälle knapp und prägnant auf Metaplankarten zu beschreiben. Nun können die TN die Fälle der Reihe nach im Plenum vorstellen. Im Anschluss an die Präsentation der Fälle teilt die Moderation den Raum durch eine Linie, welche die Toleranzgrenze darstellt. Die beiden Seiten werden für alle gut sichtbar als „tolerierbar“ (stehenlassen) und „nicht-tolerierbar“ (reagieren) markiert. Nun werden die TN gebeten, ihre Fälle den Seiten zuzuordnen, ohne dabei zu sprechen. Im nächsten Schritt fordert die Moderation die TN dazu auf, die Fälle der anderen TN zu betrachten und zu entscheiden, welche Karten aus ihrer Sicht auf der falschen Seite liegen. Ohne zu sprechen, können die Karten durch alle TN beliebig oft verschoben werden. Wenn der Prozess des Verschiebens zum Ende kommt, kann die Moderation eine Diskussion über die Fälle anregen, die besonders oft verschoben wurden.

Zur Reflexion der Übung kann die Moderation folgende Fragen stellen:

- Macht es für eure Entscheidung darüber, ob reagiert werden sollte, einen Unterschied, wer etwas sagt oder tut?
- Macht es für eure Entscheidung einen Unterschied, ob betroffene Personen gerade anwesend sind?
- Wo seht ihr grundlegende Gemeinsamkeiten und Unterschiede in euren Einschätzungen?
- Welche inhaltliche Auseinandersetzung, welches professionelle Wissen würde uns weiterhelfen, um qualifizierte Entscheidungen zu treffen?

Ausgehend von einer solchen Beschäftigung können weitere Schritte für die inhaltliche Vertiefung oder eine weitere Beschäftigung mit dem Themenbereich abgeleitet werden.

Methode im öffentlichen Raum anwenden: Die Methode kann auf ähnliche Weise im öffentlichen Raum mit Passant*innen angewendet werden.

Worauf achten? Praxistipps

Sofern das Thema nicht sowieso aufkommt, regen wir an, im Vorfeld der nächsten geplanten Veranstaltungen im Team oder alleine darüber nachzudenken, wie mit der eigenen Zeit und der der TN umgegangen wird: Welche Bedeutung haben Pausen für meine Bildungsarbeit, für mich und für die TN? Wie gehe ich damit um, wenn mir die Zeit "davonläuft" und ich mit meinem geplanten Programm nicht durchkomme: Ziehe ich durch und überziehe ggf. (und verkürze dadurch Pausen), oder improvisiere ich und lasse etwas weg? Komme ich mit meinen TN darüber ins Gespräch und mache meine Zeitnot transparent? Hier bieten sich Anknüpfungspunkte an das Thema "Zeit" im Rahmen jeder Veranstaltung, womit auch eine Diskussion zum Thema Zeit in ihrer politischen Dimension eingeleitet werden kann. Zudem kann Vertrauen zu den TN aufgebaut werden, indem eigene Fehlplanungen oder Nöte thematisiert werden und in der Gruppe partizipativ damit umgegangen wird. So kann den TN vermittelt werden, dass ihre Zeit uns nicht egal ist und wir ihnen einen möglichst selbstbestimmten Umgang damit im Rahmen unserer Arbeit ermöglichen wollen.

Methode 2: Kollegiale Fallberatung

Worum geht's?

Die Kollegiale Fallberatung ist eine Reflexionsmethode für Teams oder Gruppen. Sie dient dazu, über herausfordernde, diskriminierende Situationen aus dem professionellen Kontext zu beraten und gemeinsam Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen und mehr Handlungssicherheit zu erlangen. Durch die Auseinandersetzung mit konkreten und realen Fällen aus der Praxis lässt sich beispielhaft der Umgang mit diskriminierenden Situationen erlernen und die Erkenntnisse sind häufig übertragbar. Zudem macht die Methode vorhandene Kompetenz, Erfahrungen und Expertise aus dem Team sichtbar und zugänglich und ermöglicht, dass sich Teammitglieder gegenseitig unterstützen.

Die Methode „Kollegiale Fallberatung“ gibt es in vielen Varianten. Die hier beschriebene Variante ist inspiriert von der Methode „Fallanalyse“ aus dem Handbuch „Praxiswelten - Zwischenräume der Veränderung. Neue Wege der Kompetenzerweiterung“ (Marina Chernivsky/Christiane Friedrich/Jana Scheuring (Hg.)) (siehe dazu https://zwst-kompetenzzentrum.de/wp-content/uploads/2020/09/200713_PW_Praxiswelten_Auflage2_Web.pdf)

Was wird benötigt?

Benötigt werden ein ungestörter Raum, ein Stuhlkreis, Flipchart, Metaplankarten und Stifte

Ablauf

Phase: Fallsuche

Zunächst suchen die TN nach Fällen, die sie gern mit der Gruppe besprechen möchten. Je nach Gruppengröße können hierzu nach Bedarf Kleingruppen gebildet werden, in denen sich die TN über die folgende Frage für ca. 10 min austauschen:

Ruft euch eine Situation aus eurer beruflichen Praxis in Erinnerung, in der sich jemand diskriminierend geäußert oder verhalten hat. Denkt dabei an Situationen, in denen ihr es nicht leicht findet, zu reagieren, bzw. die euch noch länger beschäftigt haben.

Die Fälle werden stichpunktartig auf Metaplankarten notiert. Jede der Kleingruppen einigt sich auf einen Fall, den sie am interessantesten, relevantesten oder am drängendsten findet und bringt diesen mit ins Plenum. Im Plenum stellt jede Gruppe den Fall vor, auf den sie sich geeinigt hat und das Plenum stimmt darüber ab, welcher Fall bearbeitet werden soll. Sobald sich das Plenum für einen Fall entschieden hat, geht es in die Informationsphase.

Phase: Informationsphase

Nun ist die Gruppe geteilt in Falleinbringer*in, Moderation und Berater*innen. In dieser Phase erzählt die*der Falleinbringer*in sehr ausführlich und detailliert, was genau passiert ist und zu welchem Anliegen bzw. zu welcher Frage sie*er gern beraten werden würde. Dabei können die folgenden Leitfragen helfen, die an ein Flipchart geschrieben werden können:

- Was ist genau passiert?
- In welcher Rolle war ich dabei?
- Wer war alles beteiligt und in welchem Kontext hat die Situation stattgefunden?
- Habe ich eine konkrete Frage oder ein konkretes Anliegen?
-

Wenn der*die Falleinbringer*in zu Ende erzählt hat, können Berater*innen und Moderation Verständnisfragen stellen. In der Informationsphase ist es den Berater*innen noch nicht erlaubt, eigene Interpretationen oder Handlungsimpulse einzubringen. Darauf sollte die Moderation achten, ggf. unterbrechen und auf den Ablauf

verweisen. Am Ende dieser Phase begibt sich die falleinbringende Person in die Rolle des*der Beobachters*in. Hierzu kann sie sich auch außerhalb des Kreises einen Platz suchen und sich zurücklehnen.

Phase: Resonanzphase

Diese Phase ist optional und ist dann sinnvoll, wenn der dargestellte Fall beispielsweise besonders gewaltvoll ist, wenn von Diskriminierung betroffene Personen mit im Berater*innenkreis sitzen oder wenn bei der*dem Falleinbringer*in besonders viele Emotionen im Spiel waren. In dieser Phase können die Berater*innen sich über Ihre Emotionen austauschen. Es soll hier um einen persönlichen Eindruck gehen, noch nicht um kognitive Interpretationen. Hierzu könnte die Moderation folgende Fragen stellen:

- Was hat die Falldarstellung in mir ausgelöst?
- Was habe ich gehört, gesehen oder gefühlt?

Phase: Deutungsphase

In der Deutungsphase interpretieren die Berater*innen gemeinsam den Fall. In der genauen Analyse des Hintergrundes, der Auswirkungen auf Betroffene und der intersektionalen Verschränkungen liegt die Basis für eine gelungene Handlungsstrategie. Die Moderation kann die Berater*innen mit den folgenden Fragen bei ihrer Analyse unterstützen:

- Worin liegt der diskriminierende Gehalt der Situation?
- Was macht die Situation herausfordernd?
- Gibt es intersektionale Verschränkungen?
- Was ist hier eigentlich schief gegangen?
- Wessen Perspektiven müssen wir mitdenken?
- Wer fühlt sich hier wie?
- Welche Funktion könnte die diskriminierende Aussage/ Handlung für die diskriminierende Person haben? Welches Bedürfnis könnte dahinter stehen?
- Gibt es Betroffene? Welche Wirkung könnte das Gesagte auf die Betroffenen haben?

Phase: Lösungsphase

In der Lösungsphase tauschen sich die Berater*innen über Handlungsmöglichkeiten und -strategien aus. Hier steht die leitende Frage „Was würde ich tun?“ im Zentrum. Die Berater*innen machen möglichst konkrete Handlungsvorschläge, die ihnen einfallen, oder mit denen sie in ähnlichen Situationen schon gute Erfahrungen gemacht haben. Dabei geht es nicht darum, die „beste“ oder „richtige“ Lösung zu finden, sondern darum, der falleinbringenden Person eine bandbreite unterschiedlicher Perspektiven aufzuzeigen.

Phase: Rückmeldung und Auswertung

In der letzten Phase kehrt die falleinbringende Person in den Kreis zurück und kommt aus der Beobachter*innenrolle heraus in eine aktive Rolle. Sie gibt den Berater*innen eine Rückmeldung darüber, was für sie in der Deutungs- und Lösungsphase wichtig war und was sie aus der Fallberatung mitnimmt. Hierbei können die folgenden Fragen helfen:

- Wie fühlen Sie sich jetzt?
- Was war für Sie wichtig?
- Was können Sie für sich mitnehmen?
- Was würden Sie der Gruppe gern sagen?

Worauf achten? Praxistipps

In der Methode werden reale Fälle von Diskriminierung aus der Praxis beraten, die von Team- oder Gruppenmitgliedern erlebt wurden und eingebracht werden. Damit Team- oder Gruppenmitglieder Fälle einbringen können, in denen sie z.B. verunsichert waren, nicht „richtig“ oder gar nicht gehandelt haben, braucht es ein gewisses Vertrauen untereinander. Die Methode eignet sich dementsprechend am Besten für Kolleg*innen, die vertrauensvoll zusammenarbeiten. Außerdem ist es zentral, dass mit den Fällen vertraulich umgegangen wird. Beim Sprechen über diskriminierende Situationen ist es wichtig, dass ein grundlegendes Verständnis von Diskriminierung geteilt wird und dass es ein Bewusstsein für die zugrundeliegenden Macht- und

Herrschaftsverhältnisse gibt. Wichtig ist auch, dass die Fälle freiwillig eingebracht werden und dass alle TN wertschätzend miteinander umgehen.

Methode 3: Eine Variante des Forumtheaters

Worum geht's?

Das Forumtheater nach Augusto Boal ermöglicht, über das Entwickeln, Nachstellen und Durchspielen von Situationen der Unterdrückung und Diskriminierung, zu neuen Impulsen und Handlungsoptionen zu finden. Es kann in einer festen Gruppe, aber auch im Kontext der aufsuchenden politischen Bildung im öffentlichen Raum erprobt werden. Voraussetzung ist dabei aber, dass eine Personengruppe für einen gewissen Zeitraum fix zusammenkommt, eventuell aber eben auch nur als aktive Zuschauer*innen. Die im Folgenden beschriebene Methode ist eine abgewandelte Form der hier verlinkten Methode: <https://www.zusammenhalt-durch-teilhabe.de/144199/mw-ii-3-forum-theater-ansatze-gegen-diskriminierung-spielerisch-ausprobieren-anne-frank-zentrum>

Was wird benötigt?

Es wird Platz gebraucht. Entweder ein großer, leerer Raum, oder ein größerer Platz im Freien. Zur Vorbereitung der Szenen ist auch ein zweiter Raum von Vorteil, falls vorhanden. Für die Vorstellung der Szenen wird auf dem Boden eine Bühne mit Kreppband abgeklebt. Es sollten Papier und Stifte sowie Klebeband zum Markieren der Bühne bereitgelegt werden.

Ablauf

Bei einer festen Gruppe werden mehrere Kleingruppen gebildet (mindestens 3, maximal 6 Personen), die gemeinsam Szenen einüben. Die Kleingruppen werden gebeten, eine entweder selbst erlebte oder fiktive Situation, in der Diskriminierung oder eine Form der Unterdrückung stattfindet, szenisch zu erarbeiten. Die Situation soll dabei bewusst scheitern. Das bedeutet, dass die diskriminierte oder unterdrückte Person am Ende der Szene weiterhin in einer machtlosen Situation verbleibt und dass ggf. dargestellte Beteiligte und Umstehende nicht reagiert haben. Die Kleingruppen bekommen Zeit, ihre Szene gut vorzubereiten und zu proben. Leitfragen für die Vorbereitung können sein:

- Wer ist an der Situation beteiligt? (Personen und ihr Handeln festlegen)
- Was passiert? Was wird gesagt? Getan?
- Wie fühlen sich die Personen, die in der Szene vorkommen? Und welche Gefühle verändern sich durch welche Handlungen? Wie wollt Ihr diese Gefühle körperlich ausdrücken?
- Wie ist der Ablauf der Szene (grob)?
- Wann endet die Szene? (Stichwort vereinbaren)

Wichtig: es darf keine physische Gewalt vorkommen und die Szene muss Spielräume zur Intervention bieten (eine Szene, die mit Tod/Todesstrafe etc. endet ist im Sinne des Forumtheater nicht veränderbar)

Die erste Kleingruppe führt ihre Szene vor einer Gruppe an Zuschauer*innen (übrige Kleingruppen oder im öffentlichen Raum auch aktivierte Zuschauer*innen) auf. Sie endet mit einem vereinbarten Stichwort. Es dürfen nun aus dem Publikum kurze (!) Rückfragen gestellt werden. Nun wird die Szene erneut aufgeführt. Aufgabe ist nun, dass die Zuschauer*innen die Szene aktiv unterbrechen und verändern, indem sie eine der Personen auf der Bühne auswechseln. Hierzu dürfen sie einmal klatschen, wenn sie gerne in die Szene eingreifen wollen. Sobald eine Person aus dem Zuschauerraum klatscht, frieren alle Darstellenden ein. Nun darf die Person, die geklatscht hat, den Platz mit einer Person auf der Bühne tauschen, indem sie sie antippt. Diese Person setzt sich zu den Zuschauer*innen. Die Szene wird nun weitergespielt und die eingewechselte Person hat die Möglichkeit, mit ihren Worten und Handlungen die Szene zu verändern. Die anderen Personen auf der Bühne bleiben in ihren Rollen, reagieren aber improvisiert auf die neue Person und Situation auf der Bühne. Wichtig ist hierbei, dass die

eingewechselte Person die Rolle, den gesellschaftlichen Rahmen und das Thema des Konflikts nicht verändert. Nachdem die Szene mit dem vereinbarten Stichwort zu Ende gegangen ist, wird die Szene besprochen. Leitfragen können sein:

- Warum hast Du geklatscht? (für die abwechselnde Person)
- Welche Strategie hast Du auf der Bühne verfolgt?
- Wie hat es sich angefühlt, ausgewechselt zu werden? (an die ausgewechselte Person)
- Was an der Situation hat sich verändert? Warum? (Frage an die Personen auf der Bühne, aber auch an die Zuschauer*innen)

Die Szene kann beliebig oft gespielt werden. Die TN können dazu ermutigt werden, verschiedene Handlungsoptionen auszuprobieren und das Forumtheater als Übungsplatz zu nutzen. Alle Handlungsoptionen sind zulässig, sofern sie realistisch umsetzbar wären.

Gesamtauswertung: Kann in öffentlichen Kontexten der aufsuchenden politischen Bildung auch weggelassen werden, in festen Gruppen sollte diese immer erfolgen. Die Leitung sollte allen TN ihren Dank für die Offenheit aussprechen, die Szene zu entwickeln, zu zeigen und zu verändern. Dann kann die Methode ausgewertet werden entlang von Leitfragen wie:

- Wie war es für Euch, die Situationen zu spielen?
- Wie war es für das Publikum, diese Situationen von außen zu erleben?
- Welche Handlungsoptionen sind Euch am stärksten hängen geblieben?
- Erlebt Ihr solche Situationen im Alltag?
- Was ist wichtig zu beachten, wenn wir in schwierigen und / oder gefährlichen Situationen handeln wollen?
- Was hindert uns daran, etwas zu tun?
- Wo und wie finden wir Unterstützung/Verbündete?

Worauf achten? Praxistipps

Es ist wichtig, dass sich die Anleiter*in und Moderator*in wohl und sicher fühlt, um einen Raum zu schaffen, indem sich alle auf die Methode einlassen können und sich trauen, Dinge auszuprobieren. Dabei bewegt sich die Rolle der Anleiter*in in dem Feld zwischen dem Ermutigen zum Handeln und dem kritischen Hinterfragen von Realitätsnähe und Machbarkeit. Wichtig ist aber, dass die TN als Expert*innen ihrer eigenen Realität im Mittelpunkt der Aktivität stehen. **Spaß darf nicht zu kurz kommen!** Die TN sollten den Freiraum bekommen, kreativ und detailliert ihre Szenen und Rollen zu erarbeiten.

Aufwärmen: Es ist empfehlenswert, die Gruppe mit theaterpädagogischen Methoden aufzuwärmen, bevor es an die Szenenarbeit geht. Hier gibt es einige Anregungen: <https://improwiki.com/de/aufwaermspiele>.

Prozessorientierung: Forumtheater ist ein Übungsplatz für die Realität, aber Forumtheater ist niemals die Realität. Viel eher geht es darum, die Ausprägungen von Unterdrückungen und Diskriminierungen zu analysieren, sie erkennbar und verstehbar zu machen, um ihnen besser begegnen zu können. Alle Handlungsoptionen sollten deshalb kritisch hinterfragt werden.

Entstanden im Rahmen des Modellprogramms „**Gleiche politische Teilhabe - Erprobung von Ansätzen einer aufsuchenden politischen Bildung im Quartier**“ (2020 bis 2024).

Im Projekt werden modellhaft in vier Berliner Bezirken Ansätze einer aufsuchenden politischen Bildung erprobt, um politische Teilhabe zu fördern. Aufsuchende politische Bildung setzt an der Lebenswelt der Menschen vor Ort an und leitet daraus politische Themen ab. Die Teilnehmenden werden eingeladen, die Relevanz politischer Fragestellungen für ihren Alltag wahrzunehmen und gleichzeitig darüber informiert, welche Einfluss- und Beteiligungswege ihnen offenstehen.

Politische Teilhabe ist gesellschaftlich ungleich verteilt. Durch eine aufsuchende politische Bildung sollen Hemmungen überwunden werden, die durch Mechanismen der Selbst- und Fremdausschlüsse von der politischen Sphäre und durch diskriminierende Signale entstehen.

Impressum

Autorin: Britta Hecking in Zusammenarbeit mit Luisa Bläse, Anna-Lilja Edelstein, Helen Müller, Amina Nolte und Johanna Voß

Lektorat: Annette Wallentin

Herausgeberin: Berliner Landeszentrale für politische Bildung
Amerika Haus, Hardenbergstraße 22-24, 10623 Berlin
www.berlin.de/politische-bildung

Juni 2023

Gefördert im Rahmen des Modellprojektes „Gleiche politische Teilhabe“ mit Mitteln der Bundeszentrale für politische Bildung.

