

Ursula Kellermann

## Haltung zeigen

Vom Überwinden des Schweigens  
im gesellschaftlichen Diskurs

IHP Manuskript 2512 G \* ISSN 0721 7870

**IHP Bücherdienst** \* Schubbenweg 4 \* 52249 Eschweiler

Tel.: 02403 4726 \* Fax: 02403 20447 \* eMail: [office@ihp.de](mailto:office@ihp.de)  
[www.buecherdienst.ihp.de](http://www.buecherdienst.ihp.de)



# Haltung zeigen

## Vom Überwinden des Schweigens im gesellschaftlichen Diskurs

### Gliederung:

1. Einleitung
2. Zielsetzung des Seminars
3. Theoretische Grundlagen
  - 3.1. Theoretische Grundlagen aus systemischer Sicht
    - 3.1.1. Systemische Perspektive auf Kommunikation und Schweigen
    - 3.1.2. Schweigekultur und gesellschaftliche Verankerung
    - 3.1.3. Systemische Intervention in Seminaren
      - 3.1.3.1. Rollenspiele und Ressourcenorientierung
      - 3.1.3.2. Chancen und Zielperspektiven
    - 3.1.4. Die Bedeutung der Gruppe
    - 3.1.5. Was bedeutet „Haltung zeigen“?
  - 3.2. Theoretische Grundlagen aus gestaltpädagogischer Sicht
    - 3.2.1. Theoretischer Hintergrund
    - 3.2.2. Kontakt
    - 3.2.3. Das „Hier und Jetzt“
4. Erfahrung und Praxis
  - 4.1. So fing es an
  - 4.2. Vorbereitung des Seminarsettings
  - 4.3. Die Durchführung des Seminars
    - 4.3.1. Begrüßung und Vorstellung
    - 4.3.2. Eigene Motivation
    - 4.3.3. Argumentationsstrategien
    - 4.3.4. Kugellagerübung
    - 4.3.5. Auswertung
    - 4.3.6. Abschluss
5. Ausblick
6. Resümee
7. Mein persönliches Resümee
8. Literatur

## 1. Einleitung

Artikel 3 des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland lautet: „Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich. Männer und Frauen sind gleichberechtigt. [...] Niemand darf wegen seines Geschlechts, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden“.

Inzwischen erleben wir in der Bundesrepublik Deutschland, aber auch in vielen anderen europäischen und außereuropäischen Ländern eine zunehmende Feindlichkeit gegenüber anderen Religionen, Hautfarben, Migranten, Frauen und weiteren vulnerablen Gruppen unserer Gesellschaft.

Die Grenze des Sagbaren verschiebt sich immer weiter in Richtung rassistischer und menschenverachtender Positionen und führt zu demokratiefeindlichen Äußerungen und Situationen.

Der Sozialwissenschaftler Wilhelm Heitmeyer und sein Team am Institut für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung der Universität Bielefeld entwickelte zu dieser Problematik das Konzept der „Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit“ (*GMF*). Es beschreibt die pauschale Ablehnung und Abwertung von Personengruppen, die sich auf eine Ideologie der Ungleichwertigkeit gründet und sich in Vorurteilen und Diskriminierung äußert. Heitmeyer bezeichnet diese Zusammenhänge als ein "Syndrom", weil verschiedene Formen der Menschenfeindlichkeit wie Rassismus, Antisemitismus und Homophobie miteinander verknüpft sind. (*BpB 2015*).

Für mich als langjährige Gewerkschafterin und ausgebildet in Methoden der Humanistischen Psychologie und in systemischen Sichtweisen ist diese Entwicklung nicht einfach hinnehmbar. Als Counselor ist es auch meine Aufgabe mich aktiv in die Gesellschaftspolitik einzumischen und Haltung zu zeigen. Nach Wolfgang Roettsches ist „Counseling aktive Gesellschaftspolitik und (...) befähigt Menschen Veränderungsprozesse aktiv mitzugestalten“ (*Roettsches 2024*).

So entschloss ich mich 2023, an der systemisch orientierten Fortbildung „GradeRücken“, durchgeführt von „Arbeit und Leben NRW“ und gefördert vom Bundesministerium des Innern teilzunehmen. Diese Fortbildung richtet sich an aktive Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter und bildet die Teilnehmenden zu Demokratiepromoter\*innen aus. Die Einsatzmöglichkeiten nach dieser Fortbildung reichen von individueller Beratung bei demokratiefeindlichen und menschenverachtenden Angriffen bis zur Beratung von kleineren Gruppen im Umgang mit solchen Angriffen (*arbeitundleben.nrw*).

Aus dieser Fortbildung heraus entwickelte ich ein zweistündiges Seminar für kleinere Gruppen mit bis zu 16 Teilnehmenden mit dem Titel: „Haltung zeigen im Dialog – das Schweigen beenden“ (*im Folgenden kurz „Seminar“ genannt*). Mir war es vor allem wichtig, mit Gruppen zu arbeiten, da die Gruppe selbst schon ein Lernfeld darstellt. Das Seminar bot ich erst einmal innerhalb der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, der ich angehöre, an. Inzwischen werde ich aber auch von Schulen, Jugendhilfeeinrichtungen, Nachbarschaftsgruppen usw. angefragt und führe auch dort mein Seminar durch. Das Seminar hat in der Regel immer den Umfang von zwei Stunden, um ein niedrigschwelliges Angebot zu machen, was vor allem berufstätigen Menschen sehr entgegenkommt.

## **2. Die Zielsetzung des Seminars**

Das Ziel des Seminars ist die individuelle Stärkung der Teilnehmenden im Umgang mit demokratiefeindlichen, menschenverachtenden und rassistischen Äußerungen und Situationen.

Die Teilnehmenden sollen befähigt werden das Schweigen, das oft in solchen Situationen auftritt, zu überwinden. Es geht darum, Haltung zu zeigen in der Konfrontation mit diskriminierenden Einstellungen. Damit das gelingt, schafft das Seminar ein Angebot, Menschen zu befähigen in den unterschiedlichsten Situationen handlungsfähig zu sein.

Es gibt keine Patentlösungen für alle möglichen Situationen, deshalb werden einzelne Erlebnisse der Teilnehmenden aufgegriffen. Gemeinsam mit den anderen Teilnehmenden wird dann ressourcenorientiert nach Lösungen gesucht und diese anschließend in praktischen Übungen auch ausprobiert. Der theoretische Hintergrund zu den Übungen wird jeweils vorgestellt.

Die Zielgruppe sind Erwachsene. Grundlage des Seminars ist die Freiwilligkeit; eine unfreiwillige Teilnahme würde den Seminarverlauf erheblich stören. Eine weitere Grundlage ist die Vertraulichkeit. Es erfolgt die Bitte an alle, alles, was in dieser jeweiligen Gruppe an Erfahrungen berichtet wird, in diesem Seminar zu belassen. Durch die Seminaurausschreibung werden Menschen angesprochen, die für dieses Thema bereits sensibilisiert sind und in ihrem Alltag etwas gegen diskriminierende Parolen tun möchten. Die Anzahl der Teilnehmenden ist begrenzt, um ausreichend miteinander in Kontakt treten zu können.

## **3. Theoretische Grundlagen**

In meinem Seminar finden sich Aspekte und Methoden sowohl aus der systemischen Sichtweise als auch aus der Gestaltpädagogik.

### **3.1. Theoretische Grundlage aus systemischer Sicht**

Das Phänomen des Schweigens gegenüber rassistischen Parolen ist komplex. Während Schweigen als Ausdruck von Ohnmacht oder Unsicherheit gedeutet werden kann, stabilisiert es zugleich gesellschaftliche Machtverhältnisse und trägt zur Normalisierung diskriminierender Sprache bei (*Bohnsack, 2017, S. 45*).

Ein systemischer Ansatz in der Seminararbeit eröffnet neue Perspektiven: Er betrachtet Schweigen nicht als individuelles Defizit, sondern als Ausdruck sozialer Dynamiken und kulturell verankerter Kommunikationsmuster (*Simon, 2006, S. 21*).

Dadurch können Lern- und Veränderungsprozesse initiiert werden, die über bloße Sensibilisierung hinausgehen und auf strukturelle Wirksamkeit zielen.

#### **3.1.1. Systemische Perspektive auf Kommunikation und Schweigen**

Die systemische Theorie – beeinflusst durch Konstruktivismus, Kybernetik zweiter Ordnung und Familientherapie – versteht Kommunikation als zirkulären Prozess (*Watzlawick, Beavin & Jackson, 1969, S. 55*). Jedes Verhalten, auch Schweigen, ist Kommunikation und erzeugt Wirkung im sozialen System. Schweigen angesichts rassistischer Äußerungen ist daher keine neutrale Nicht-Handlung, sondern Teil einer Interaktionsdynamik, die bestimmte Positionen stabilisiert (*Simon, 2006, S. 34–36*).

Paul Watzlawick (1969, S.53) definierte Kommunikation nicht nur als Austausch von Worten, sondern als umfassendes Verhalten, das nicht unterlassen werden kann (*"Man kann nicht nicht kommunizieren"*). Kommunikation umfasst alle bewussten und unbewussten Handlungen und ist sowohl digital (*verbal, schriftlich*) als auch analog (*nonverbal, Körpersprache*). Selbst Schweigen oder Ignorieren ist Kommunikation, da es eine Botschaft übermittelt.

Aus systemischer Sicht lassen sich mindestens drei Funktionen von Schweigen unterscheiden:

1. Konfliktvermeidung – Schweigen schützt vor Eskalation und sozialer Sanktion.
2. Machtstabilisierung – Schweigen legitimiert dominante Stimmen und marginalisiert widersprechende Perspektiven.
3. Ambivalenz – Schweigen kann zugleich Zustimmung, Unsicherheit oder inneren Widerstand ausdrücken. (Foerster, 1984, S. 92)

### **3.1.2. Schweigekultur und gesellschaftliche Verankerung**

Schweigen ist nicht nur individuelles Verhalten, sondern Teil einer Schweigekultur. Noelle-Neumanns Konzept der „Schweigespирale“ (Noelle-Neumann, 1974) beschreibt, wie gesellschaftliche Mehrheitsmeinungen wahrgenommen und Minderheitenpositionen durch Schweigen unsichtbar gemacht werden (*ebd.* S. 34–37). In rassistischen Kontexten führt dies dazu, dass menschenfeindliche Parolen sagbarer erscheinen, während Widerspruch zunehmend unterbleibt (Bohnsack, 2017, S. 112).

Ein Seminar, das mit systemischen Methoden arbeitet, ermöglicht eine Mehr-Ebenen-Analyse: Es thematisiert individuelle Emotionen, Gruppendynamische Prozesse und gesellschaftliche Machtverhältnisse zugleich. Damit unterscheidet es sich von rein moralisch-appellativen Ansätzen, die häufig in Abwehrhaltungen münden (Mecheril, 2010, S.81).

### **3.1.3. Systemische Intervention in Seminaren**

Ein systemisches Seminar unterscheidet sich von kognitiv-didaktischen Formaten, weil es nicht nur Inhalte „vermittelt“, sondern Interaktionsmuster reflexiv erfahrbar macht. Relevante Ansätze sind:

- Zirkuläre Fragen. Sie eröffnen Perspektiven auf die Folgen des eigenen Schweigens „Wie verändert sich die Situation, wenn Sie etwas sagen? Wie wenn Sie nichts sagen?“ (Foerster, 1984, S. 121).
- Aufstellungen helfen, Machtasymmetrien sichtbar zu machen und Schweigepraktiken räumlich erfahrbar zu gestalten (Weiss, 2011, S. 45–47).
- Ressourcenorientierung: Die systemische Pädagogik betont, dass Teilnehmende bereits Handlungsressourcen mitbringen, die bewusst gemacht werden können (Simon, 2006, S. 78). Die beiden erstgenannten Verfahren werden in meinem nächsten Seminar angewandt werden.

### 3.1.3.1. Rollenspiele mit Ressourcenorientierung

In Kleingruppen werden Parolen simuliert („*Ausländer nehmen uns die Arbeit weg!*“). Jede\*r probiert unterschiedliche Reaktionen aus (*Humor, Nachfragen, klares Nein*). Danach Austausch:

- Welche Reaktion war für mich stimmig?
- Welche Unterstützung aus der Gruppe habe ich gespürt?
- Wie könnte ich im Alltag Verbündete mobilisieren?
- Wie war die Wirkung (*Erleben von Selbstwirksamkeit und Handlungssicherheit*)?

### 3.1.3.2. Chancen und Zielperspektive

- Der systemische Ansatz entlastet die Teilnehmenden von Schuldzuweisungen („*Du bist zu feige*“) und zeigt stattdessen die Funktion des Schweigens im sozialen Kontext.
- Er öffnet einen Handlungsraum, indem er verdeutlicht, dass Kommunikation Systeme beeinflusst.
- Er stärkt Ressourcen, Mut und Verbündet-Sein.

Teilnehmende erkennen, dass Ihr Widerspruch nicht nur eine einzelne Situation verändert, sondern die Kommunikationskultur im gesamten System verschiebt.

### 3.1.4. Die Bedeutung der Gruppe

In der systemischen Theorie wird eine Gruppe als ein offenes System verstanden, das durch Wechselwirkungen zwischen seinen Mitgliedern charakterisiert ist. Diese Wechselwirkungen schaffen Muster und Regeln, die das Verhalten der Gruppe beeinflussen.

Ein unterstützendes Element könnte in einer Gruppe beispielsweise als eine Rolle oder eine Funktion verstanden werden, die den Zusammenhalt fördert, Konflikte löst oder die Kommunikation innerhalb der Gruppe erleichtert. Eine solche Rolle könnte von einer einzelnen Person oder mehreren Mitgliedern übernommen werden, die die Fähigkeit haben, die Gruppe in schwierigen Zeiten zu stabilisieren oder zu motivieren (*Schlippe & Schweitzer 2014*).

Der Einzelne ist niemals isoliert, sondern immer Teil von Beziehungen. Die Gruppe wirkt als Entwicklungsraum, in dem der Einzelne

- sich selbst besser verstehen kann,
- durch andere neue Wege erkennt
- und durch das Gefühl von Zugehörigkeit und Anerkennung gestärkt wird.

Die systemische Haltung geht davon aus: „*Der Mensch wird am Du zum Ich.*“ (*Buber 1923*)

### 3.1.5. Was bedeutet „Haltung zeigen“?

In der systemischen Sichtweise bezeichnet der Begriff „Haltung“ eine grundlegende Einstellung, Perspektive oder Herangehensweise, die eine Person oder ein System einnimmt, um Beziehungen und Interaktionen zu gestalten. Sie ist eine Art „innere Haltung“ oder „Grundhaltung“, die den Umgang mit anderen und die Wahrnehmung von Situationen

beeinflusst. Diese Haltung ist weniger eine spezifische Technik oder ein festgelegtes Vorgehen, sondern mehr eine Art der Präsenz, die auf die Beziehungen und die Kommunikation innerhalb von Systemen – seien es Familien, Teams oder andere soziale Gebilde – einwirkt (*Schlippe & Schweitzer 2017*).

Zum Thema Haltung möchte ich mich auch auf die Aussagen von Heinz von Foerster, Mitbegründer des radikalen Konstruktivismus, beziehen. Er versteht Haltung als etwas Ganzheitliches und als etwas, das eigene Verhalten und den Umgang gegenüber der gesamten Welt beeinflusst. Von Foerster geht davon aus, dass die Haltung nichts Bewusstes ist, sondern eher eine Art Vorentscheidung. Für Ihn geht es hier um Ethik, die sich aus konkreten Situationen ergibt. (*von Foerster 2019, S.153ff*)

Wichtige Merkmale der systemischen Haltung:

1. Respekt und Wertschätzung gegenüber allen Beteiligten
2. Allparteilichkeit – keine Seite wird bevorzugt
3. Lösungsorientierung – der Blick auf Lösungen, nicht auf Probleme
4. Konstruktivismus – das Wissen über die Welt ist subjektiv und wird in sozialen Prozessen gemeinsam konstruiert
5. Selbstreflexion – die Fähigkeit, das eigene Verhalten, Denken und die eigene Haltung zu hinterfragen

Die Haltung ist also das, was die Interaktionen und Prozesse innerhalb eines Systems beeinflusst und ermöglicht, dass Veränderungen in einem sozialen Kontext nachhaltig und respektvoll gestaltet werden können (*Schlippe & Schweitzer 2017*).

### **3.2. Theoretische Grundlage aus gestaltpädagogischer Sicht**

Auch gestaltpädagogische Ansätze bieten hierbei eine wertvolle Perspektive, um offen, empathisch und erfahrungsorientiert gegen Rassismus und Menschenverachtung vorzugehen. Die Methoden eines Anti-Rassismus-Seminars aus gestaltpädagogischer Sicht fördern nicht nur das Bewusstsein, sondern auch die persönliche und soziale Kompetenz, um aktiv gegen Diskriminierung einzutreten.

#### **3.2.1. Theoretischer Hintergrund**

Die Gestaltpädagogik basiert auf einem ganzheitlichen Ansatz, der den Menschen in seiner Gesamtheit – Körper, Geist und Emotionen – in den Mittelpunkt stellt. Zentral sind die Prinzipien des Erfahrungslernens, der Präsenz im Hier-und-Jetzt sowie die Anerkennung der Person in ihrer Einzigartigkeit. Durch diese Grundprinzipien wird das Lernen weniger durch reine Theorie, sondern vielmehr durch direkte Erfahrung, Selbsterfahrung und aktive Teilnahme gefördert.

Im Kontext von Anti-Rassismus spielen diese Prinzipien eine bedeutende Rolle, da Rassismus oft auf unbewussten Vorurteilen, stereotypen Denkmustern und Distanzierung vom Gegenüber beruht. Die gestaltpädagogische Herangehensweise setzt genau hier an: Sie fördert die Selbst- und Fremdwahrnehmung, um Vorurteile sichtbar zu machen und deren Einfluss auf das eigene Verhalten zu hinterfragen. Dabei wird das Bewusstsein für die eigene Identität und die sozialen Zuschreibungen gestärkt, was es ermöglicht, Rassismus als gesellschaftliches und individuelles Phänomen umfassender zu verstehen und zu reflektieren.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Dialog- und Begegnungskultur, die in der Gestaltpädagogik gepflegt wird. Der Austausch in der Gruppe, das Teilen eigener Erfahrungen und das aktive Zuhören schaffen einen sicheren Raum für kritische Auseinandersetzung mit Rassismus und Diskriminierung. Diese Grundhaltung fördert Offenheit, Empathie und das Verständnis für die Vielschichtigkeit individueller Erfahrungen, was für die Sensibilisierung im Anti-Rassismus-Arbeiten unerlässlich ist. Diese Aspekte werden noch einmal intensiver im geplanten Folgeseminar angeschaut.

### 3.2.2. Kontakt

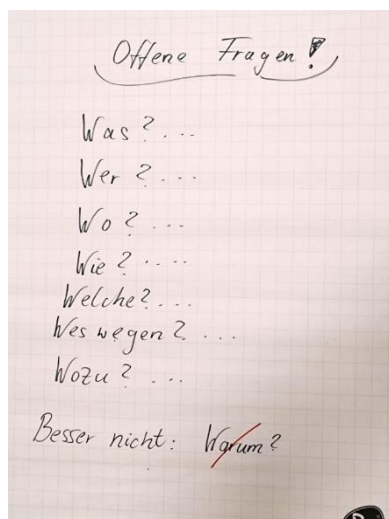
Die Rolle des Kontakts in der Gestalttherapie ist ein zentrales Konzept und bezieht sich auf die bewusste und authentische Interaktion zwischen Therapeut und Klient, beziehungsweise hier zwischen Berater\*in und Teilnehmenden, sowie auf die Wahrnehmung und das Erleben des „Hier und Jetzt“. Kontakt wird als dynamischer Prozess verstanden, der es dem Klienten ermöglicht, seine aktuellen Bedürfnisse und Gefühle zu erkennen und mit seiner Umwelt in eine echte, unmittelbar erlebte Verbindung zu treten (Perls, Hefferline, Goodman, 2002, S.92-105).

### 3.2.3. Das „Hier und Jetzt“

Ein weiteres zentrales Konzept in der Gestalttherapie ist die Betonung des „Hier und Jetzt“. Der Klient, hier die Teilnehmenden, werden dazu angeregt, sich nicht nur mit der Vergangenheit oder Zukunft auseinanderzusetzen, sondern auch den aktuellen Moment wahrzunehmen. Das bedeutet, dass auch der Kontaktprozess als ein lebendiges Erleben im gegenwärtigen Moment betrachtet wird (Polster & Polster, 2000, S.88-102).

## 3.3. Fragetechniken

Innerhalb des Seminars werden den Teilnehmenden als Methode auch Fragetechniken vorgestellt, die sie im Rollenspiel, hier die Kugellagerübung, erproben können und die sie auch in einem Handout mit nach Hause nehmen können, um dort weiter zu üben. Fragen können ein wichtiges Steuerungsinstrument sein: „Wer fragt, der führt!“ Es gibt zwei Sorten von Fragen: Die geschlossenen, die sich mit „ja“ oder „nein“ beantworten lassen, und die offenen Fragen, die in der Regel umfänglicher beantwortet werden. In meinem Seminar stelle ich die offenen Fragen vor, da sie im Dialog mit meinem Gegenüber einen größeren Spielraum der Beantwortung zulassen (Rosner, 2002, S. 113). Im Anhang findet sich eine Übersicht der entsprechenden „W-Fragen“.



Offene Fragen



## **4. Erfahrung und Praxis**

### **4.1. So fing es an**

Seit Januar 2024 führe ich mein Seminar „Haltung zeigen im Dialog- das Schweigen beenden“ durch. Die erste Gruppe der Teilnehmenden war die Arbeitsgemeinschaft der „Aktiven Ruheständler\*innen“ der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) in Köln. Diese Gruppe war mein sogenannter Probelauf, um zu erfahren, ob mein Konzept funktionieren würde. Ich bat die Teilnehmenden, besonders kritisch an die Methoden und Inhalte heranzugehen und mir eine dementsprechende Rückmeldung zu geben. In der abschließenden Feedbackrunde teilte mir die überwiegende Mehrheit mit, dass ihnen das Seminar gut gefallen hätte und dass sie sich jetzt sicherer fühlen würden im Umgang mit rassistischen Äußerungen. Sie berichteten auch, dass sie sich nun mehr in der Lage sehen würden, darauf etwas zu sagen. Sie fanden es aber schade, dass nicht mehr Zeit zum Üben geblieben war. Im Folgenden habe ich das Seminar bis heute fünf Mal mit Gewerkschaftsmitgliedern in Köln durchgeführt. Jedes Mal haben sich mehr Menschen angemeldet, als ich aufnehmen konnte. Das hat mich sehr ermutigt, dieses Seminarformat auch anderen Einrichtungen und Personengruppen, die ich aus meinem sozialen Umfeld her kannte, anzubieten.

### **4.2. Vorbereitung des Seminarsettings**

Bevor ich mein Seminar starte, richte ich mir immer „meinen“ Raum ein. Ich stelle ausreichend Stühle im Halbkreis auf. Zur Präsentation positioniere ich dann auf die gegenüberliegende Seite zwei Stellwände und ein Flipchart. Dazwischen lasse ich noch Platz für Beamer-Projektionen und einen Stuhl für mich. Je nach Räumlichkeiten habe ich auch schon anstelle von Stellwänden Wände benutzt und anstelle von Flipchart Folien über mein Laptop projiziert.

### **4.3. Die Durchführung des Seminars**

Der Ablauf gestaltet sich folgendermaßen:

1. Begrüßung und Vorstellung
2. Eigene Motivation- Was hat euch hier hingeführt? - Austausch in „Murmelgruppen“
3. Argumentationsstrategien – interaktiver Vortrag und, wenn noch Zeit bleibt: 5-Satz-Technik inkl. Übung. Evtl. auch Austausch über bevorzugte Argumentationsstrategien
4. Kugellagerübung mit vorgegeben Parolen bzw. Sätzen.
5. Auswertung der Übung und des Seminars
6. Abschluss und Ausgabe der Handouts als „Hausaufgabe“



*Die Teilnehmenden tauschen sich in „Murmelgruppen“ aus*

#### **4.3.1. Begrüßung und Vorstellung**

Mein Seminar beginnt immer mit einem herzlichen Willkommen und einer Vorstellung meiner Person. Diese Vorstellung beinhaltet eine Kurzvorstellung meiner Ausbildung als Demokratiepromoterin, damit die Teilnehmenden wissen, woher und wie ich meine Kenntnisse für diese Fortbildung erworben habe. Danach gibt es eine kurze Vorstellungsrunde, wenn die Teilnehmenden sich nicht kennen. Anschließend stelle ich meinen Ablaufplan an einem Flipchart vor, damit alle wissen, was sie erwartet.

#### **4.3.2. Eigene Motivation**

Der nächste Schritt ist eine mündlich ausgesprochene Vertraulichkeitsvereinbarung, die ich bereits erklärt habe. Im weiteren Verlauf werden alle Teilnehmenden gebeten sich an Situationen zu erinnern, in denen sie rassistische und / oder menschenverachtende Äußerungen erlebt haben. Diese Erlebnisse bitte ich sie dann mit zwei bis drei Teilnehmenden in Kleingruppen zu teilen, sogenannte Murmelgruppen. Nach einiger Zeit, ich achte auf den Umfang des Austauschs in den Kleingruppen, kommt die Gruppe wieder im Plenum zusammen. Ich bitte nun zwei bis drei Personen nacheinander ihr Erlebnis mit allen zu teilen unter der Fragestellung:

„In welchen Situationen sind euch rassistische Parolen begegnet? Was war eure für euch nicht zufriedenstellende Reaktion?“

*(Handbuch für Teamer\*innen der Stammtischkämpfer\*innen Seminare 2025)*

Die jeweiligen Antworten schreibe ich stichwortartig auf rote Karten. Wenn die Fallgeber\*in mit meinen Stichworten einverstanden ist, hefte ich die Karte an die erste Stellwand. Ansonsten wird umformuliert.

Danach frage ich: „Was hat euch daran gehindert, um in der Situation so zu reagieren, dass ihr zufrieden gewesen wärt?“

Auch hier schreibe ich die Antworten stichwortartig auf gelbe Karten und hefte diese neben die roten Karten. Mit dem zweiten und evtl. auch dem dritten Fall wird ebenso verfahren.

Danach ist das gesamte Plenum aufgefordert, zu den Fragen „Was hätte euch geholfen, um anders oder ‚besser‘ reagieren zu können?“ und „Welche Ideen gibt es für Lösungsansätze in der Situation?“ Ideen und Vorschläge einzubringen. Diese werden dann von mir stichwortartig auf grüne Karten geschrieben und neben die gelben Karten an die erste Stellwand geheftet.



Erlebniswand der Teilnehmenden

An dieser Stelle zeigt sich, dass die Teilnehmenden in der Regel bereits über sehr viele Ressourcen verfügen, um in entsprechenden Situationen zu reagieren, bzw. auch Kenntnis haben von Situationen, in denen es gefährlich werden könnte zu reagieren, wenn man z.B. allein ist.

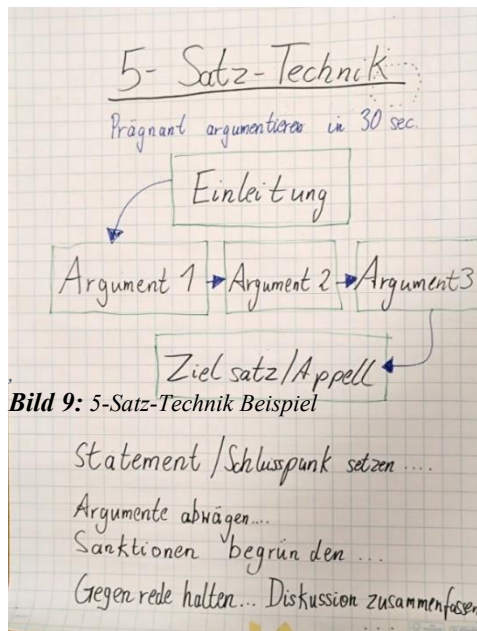
### 4.3.3. Argumentationsstrategien

Dies ist dann eine gute Voraussetzung für meinen interaktiven Vortrag zum Thema „Argumentationsstrategien“ an der zweiten Stellwand.

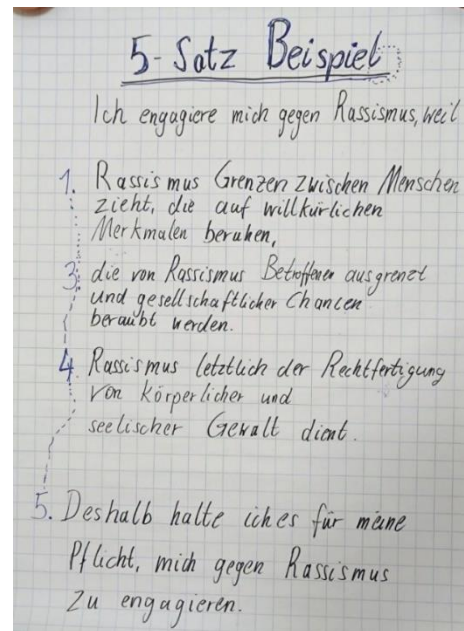


Argumentationsstrategien

Hier kann ich mich dann immer auf die vorherigen Erlebnisse und Reaktionsmöglichkeiten der Teilnehmenden beziehen, die an der ersten Stellwand dokumentiert sind. Hier wird meist viel nachgefragt. Zur Verdeutlichung ist es oft wichtig entsprechende Beispiele zur Verfügung zu haben bzw. auch die Beispiele aus der ersten Stellwand einzuordnen. Wichtig ist hier nochmal besonders gegen Ende des Vortrags die Unterscheidung zwischen den Bereichen „wohlwollend, partnerschaftlich“ und „konfrontativ, ablehnend“. Hier weise ich auf Situationen hin, die auch gefährlich sein können, und dass es wichtig ist, sich zu schützen. Im Anschluss stelle ich den Teilnehmenden noch die Funktionsweise von offenen Fragen (s. Anhang) und je nach Zeitbudget auch die Fünf- Satz-Technik vor.



5-Satz-Technik Anleitung



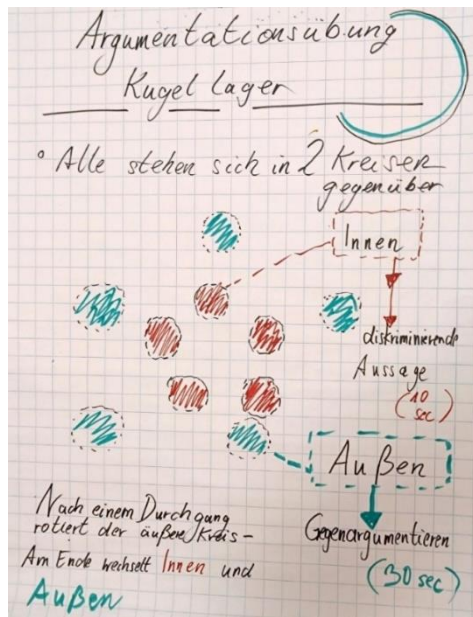
5-Satz-Technik Beispiel

#### 4.3.4. Kugellagerübung

Als letzte Übung wird die „Kugellagerübung“ mit allen Teilnehmenden durchgeführt. Die Gruppe teilt sich im ersten Schritt in Innen- und Außenkreis auf, möglichst in gleicher Anzahl. Die Teilnehmenden stellen sich gegenüber auf. Die Teilnehmenden im Innenkreis werden zum / zur „Täter\*in“ und erhalten jeweils einen fremden- und demokratiefeindlichen Satz als Vorgabe. Wenn ein Satz einem Teilnehmenden zu „heftig“ ist, kann er auch getauscht werden. Der Außenkreis hat nun die Aufgabe diesen Sätzen gegenüber „Haltung zu zeigen“ und dabei bestimmte selbstgewählte Strategien auszuprobieren. Nach spätestens drei Minuten folgt ein zweiter Durchgang. Der Außenkreis dreht sich um eine Position nach rechts, so dass alle Teilnehmenden ein neues Gegenüber haben. Nach weiteren drei Minuten wechseln die Personen des Innenkreises in den Außenkreis und umgekehrt. Der Innenkreis erhält neue fremden- und demokratiefeindliche Sätze. So können alle Teilnehmenden beide Rollen durchleben.

Diese Übung ist in der Regel sehr lebendig. Es wird viel gelacht und viel diskutiert, sodass man oft die jeweiligen Personen kaum voneinander trennen kann, wenn der Wechsel ansteht, weil sie weiter diskutieren wollen.





Anleitung Kugellagerübung



Die Teilnehmenden bei der Kugellagerübung

#### 4.3.5. Auswertung

Im anschließenden Plenum werden alle gefragt: „Wie erging es euch im Innenkreis als Täter\*in?“ und „Wie erging es euch im Außenkreis als Verteidiger\*innen?“

Oft sind Teilnehmende davon überrascht, wie leicht es Ihnen gefallen ist, Täter\*in zu sein bzw. wie einfach es war, menschenfeindliche Statements zu äußern und das Gegenüber „zappeln“ zu lassen. Viele finden es auch abstoßend solche Statements von sich zu geben.

Das Erleben im Außenkreis schildern die Teilnehmenden z.T. als befriedigend, da sie diesmal etwas entgegensetzen konnten. Andere berichten davon, dass sie alle Strategien im Stress vergessen hätten. Wieder andere erzählen, dass sie jetzt „ihre Strategie“ gefunden hätten.

Im Abschluss-Feedback gibt die überwiegende Zahl der Teilnehmenden an, etwas gelernt zu haben und sich sicherer im Umgang mit entsprechenden Situationen zu fühlen.

Einige Sätze der Teilnehmenden:

- Ich habe meine Bekannten hier ganz anders wahrgenommen.
- Mir hat gefallen, dass Sie unsere Erlebnisse aufgegriffen haben.
- Ich finde es gut, dass unsere Erlebnisse hier im Raum bleiben.
- Ich fühle mich gestärkt.
- Ich habe jetzt was gefunden, womit ich umgehen kann.
- Ich muss nochmal über Vieles nachdenken.
- Es hat mir gefallen, dass Sie auch ihre Erfahrungen mit uns geteilt haben.
- Die Zeit ist so schnell vergangen.

#### **4.3.6. Abschluss**

Zum Schluss weise ich darauf hin, dass „Haltung zeigen“ trainiert und Strategien der Argumentation geübt werden müssen. Ein zweistündiges Seminar kann dies nur anstoßen. Alle Teilnehmenden bekommen deshalb ein Handout mit allen wichtigen Strategien und Literaturhinweisen, so dass sie sich in der Familie, im Verein, am Arbeitsplatz oder in der Straßenbahn ausprobieren können.

### **5. Ausblick**

Auf vielfachen Wunsch der Teilnehmenden bereite ich ein weiteres zweistündiges Seminar vor. Zweistündig wieder, weil sich dieses Format als sehr niedrigschwellig für die Teilnehmenden herausgestellt hat. Im zweiten Seminar werden folgende Schwerpunkte im Vordergrund stehen:

- Intensivere Reflexion und Wahrnehmung von Situationen und vom Fremden in mir,
- größerer Anteil an Übungen – vor allem Rollenspiele, Wahrnehmungsübungen und Arbeit in Triaden.

### **6. Resümee**

In meinem Evaluationsprozess hat sich gezeigt, dass ...

- das Seminar persönlichkeitsstärkende Elemente hat und Mut macht.
- es den Teilnehmenden gelingen kann, die Opferrolle zu verlassen und für ihre Überzeugungen einzustehen.
- das Seminar gesellschaftsstärkende Aspekte hat.
- das Emotions- und Erlebnisfokussierende in diesem Seminar eine hohe Wirksamkeit hat.
- es den Teilnehmenden deutlich wird, dass es keine Patentlösungen gibt, sondern ein situationsangemessenes Repertoire.

### **7. Mein persönliches Resümee**

Nachdem ich dieses Seminar inzwischen so oft und mit so verschiedenen Personengruppen durchgeführt habe, kann ich sagen, dass es fast jedes Mal eine Win-Win-Situation für mich und die Teilnehmerschaft war. Ich habe von für mich fast unglaublichen Situationen erfahren und Gruppen erlebt, die gemeinsam nach Lösungen und Hilfen für schwierige Situationen gesucht haben. Ich habe mich jedes Mal auf neue Gruppen eingestellt, die ich in der Regel nicht kannte, und das hat mein Selbstvertrauen gestärkt. Insgesamt kann ich sagen, dass die Durchführung dieser Seminare auch bei mir zu einem persönlichen Wachstum geführt hat.

## 8. Literatur

- Bohnsack, Ralf (2017). *Praxeologische Wissenssoziologie*, Opladen & Toronto
- Buber, M. (1923/2008). *Vom Ich zum Du* (11. Aufl.). Gütersloher Verlagshaus.
- Foerster, H. von & Pörksen, B. (2019, 12. Auflage)  
*Die Wahrheit ist die Erfindung eines Lügners*, Heidelberg
- Foerster, H. von (1984). *Observing Systems*. Seaside, CA: Intersystems Publications.
- *Handbuch für Teamer\*innen der Stammtischkämpfer\*innen-Seminare*, (2025, 3. Aufl.), Berlin
- Mecheril, Paul, (2010), *Migrationspädagogik*, Weinheim, Basel: Beltz
- Noelle-Neumann, E. (1974).  
*Die Schweigespirale. Öffentliche Meinung – unsere soziale Haut*. München: Piper.
- Perls, F. S., Hefferline, R. F., & Goodman, P. (2002).  
*Gestalttherapie: Theorie und Praxis*. Walter Verlag., Seiten: 92–105  
(Kapitel über Kontakt und den Kontaktzyklus).
- Polster, E., & Polster, M. (2000). *Gestalttherapie: Der kreative Prozess*. Carl-Auer Verlag. Seiten: 88–102 (Kapitel über den therapeutischen Kontakt).
- Rosner, Siegfried (2002, 2. Aufl.),  
*Gelingende Kommunikation*, München und Mering
- Roettsches, Wolfgang, (2024) in: Counseling Journal Nr.28, S. 16
- Schlippe, A. von, Schweitzer, J. (2014). *Systemische Therapie und Beratung*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Schlippe, A. von, Schweitzer, J. (2017). *Systemische Therapie und Beratung: Ein Praxisbuch*. Carl-Auer Verlag
- Simon, F. B. (2006, 4. Aufl.). *Einführung in Systemtheorie und Konstruktivismus*. Heidelberg: Carl-Auer.
- Watzlawick, P., Beavin, J. H., & Jackson, D. D. (1969). *Menschliche Kommunikation. Formen, Störungen, Paradoxien*. Bern: Huber.
- Weiss, H. (2011). *Systemische Strukturaufstellungen: Theorie und Praxis*. Heidelberg: Carl-Auer.
- <https://www.arbeitundleben.nrw/kooperieren/grade-ruecken>
- <https://www.bpb.de/themen/rechtsextremismus/dossier-rechtsextremismus/214192/gruppenbezogene-menschenfeindlichkeit/>

## **Zusammenfassung**

In meiner Arbeit stelle ich vor wie Schweigen in gesellschaftlichen Diskursen demokratiefeindliche Haltungen stabilisieren kann und wie hier durch gezielte Bildungsarbeit Handlungsspielräume eröffnet werden können. Auf der Basis von systemischen und gestaltpädagogischen Ansätzen beschreibe ich ein von mir entwickeltes Seminar, das Teilnehmende befähigt, auf diskriminierende Aussagen zu reagieren und eigene Ressourcen zu aktivieren. Praxisbeispiele und Evaluationsergebnisse verdeutlichen, dass die Übungen sowohl individuelle Sicherheit als auch kollektive Handlungsfähigkeit stärken. Ich hoffe sehr, dass mein Seminar damit einen Beitrag zur Förderung einer demokratischen Streitkultur leistet.

## **Biografische Notiz**

|                    |                                                                                 |
|--------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| Name:              | Ursula Kellermann                                                               |
| Wohnort:           | Köln                                                                            |
| Berufsbezeichnung: | Sonderschulrektorin i.R.,<br>Moderatorin in der Schulleiteraus- und fortbildung |
| Fachrichtung:      | Gestalt                                                                         |
| LehrCounselor:     | Wolfgang Röttsches, Maria Amon                                                  |
| LehrTrainer:       | Paul Schlinkert, Johanna Meuser, Marita Malitte                                 |





**IHP Bücherdienst** \* Schubbenweg 4 \* 52249 Eschweiler  
Tel.: 02403 4726 \* Fax: 02403 20447 \* eMail: [office@ihp.de](mailto:office@ihp.de)  
[www.buecherdienst.ihp.de](http://www.buecherdienst.ihp.de)  
IHP Manuskript 2512 G \* ISSN 0721 7870  
2025

