

Christine Czuma ist Obfrau des Friedensbüros Salzburg



Betzavta – „Miteinander“

Von Christine Czuma.

Das „Adam-Institut für Demokratie und Frieden“ wurde 1986 in Jerusalem gegründet mit dem Ziel, die Erziehung zu Demokratie zu fördern; Anlass der Gründung: die immer heftiger werdende anti-arabische, ethnozentrische, demokratiefeindliche Einstellung vieler Israelis. Das Trainingsprogramm „Betzavta“ wurde zuerst für Kinder und Jugendliche in Schulen entworfen, dann für die außerschulische Jugendarbeit und für Erwachsene adaptiert.

Zehn Jahre später übernahm das Münchner Universitätsinstitut „Centrum für angewandte Politikforschung“ das Programm für Deutschland. Die spezifische politische Situation, in der und für die Betzavta entwickelt worden war, auch die ganz andere Schultradition in Israel, erforderten eine ausführliche Anpassung. Heute ist Betzavta ein international anerkanntes demokratiepädagogisches Programm.

Demokratie-Verständnis

Basis des Betzavta-Programms ist der Demokratie-Begriff des amerikanischen Philosophen John Dewey: Eine demokratische Gesellschaft ist nicht durch ethnische

oder kulturelle Zugehörigkeit definiert, sondern es ist die Gemeinschaft von Menschen, die miteinander über die gemeinsame Lebenswelt kommunizieren, sie planen und gestalten. Die Qualität einer Demokratie hängt von der Qualität der sozialen Beziehungen ab. Demokratie ist durch drei Aspekte charakterisiert: Demokratie als Lebensform, als Gesellschaftsform und als Herrschaftsform.

Erziehung zu Demokratie

Diesem Demokratie-Begriff entsprechend kann sich Demokratie-Erziehung nicht auf Wissensvermittlung über demokratische Institutionen beschränken, sondern es geht um den Erwerb von Einstellungen und um die Befähigung, die eigene Rolle als BürgerIn in einem demokratischen Staat auszufüllen. Die Menschen müssen die Erfahrung machen können, dass in einer Demokratie gemeinsam leben Qualität hat und dass auf diesem Weg Gewalt überwunden werden kann. Damit Demokratie-Erziehung nicht im sozialen Lernen stecken bleibt, muss sie immer mit den aktuellen politischen Ereignissen verbunden werden.

Betzavta-Methoden

Kognitives und emotionales Lernen kann gelingen, wenn drei methodische Elemente kombiniert werden: Erzeugung und Bearbeitung von Wertekonflikten und Dilemma-Situationen, gruppenspezifische Erfahrungen, aktivierende und kooperative Lernformen.

Ein Beispiel: Wie entsteht Dilemma-Erfahrung? In einer Gruppe verteidigen viele TeilnehmerInnen, im Sinne der Gleichheitsrechte, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern. In der Anerkennung der Rechte von Minderheiten äußern dieselben TeilnehmerInnen aber viel Skepsis oder Ablehnung. Die bisher wie selbstverständlich geltende eigene Position muss neu reflektiert, konkretisiert und argumentiert werden, Vor- und Nachteile müssen in der Gruppe dargestellt werden. Das Dilemma, um das es geht, ist nicht ein Konflikt zwischen den TeilnehmerInnen der Gruppe, sondern es entsteht in den einzelnen Personen; und es kann sein, dass die eigene Position zugunsten einer neuen, einem höheren Niveau moralischen Bewusstseins entsprechenden Position aufgegeben wird. Zu einer Dilemma-Position gehört auch, dass kein Konsens gefunden werden muss, sondern dass die innere Widersprüchlichkeit – auf Zeit – aufrechterhalten bleiben kann.

Auswertung und Reflexion jeder Übung sind maßgebliche Betzavta-Elemente. Die Nachbesprechung orientiert sich an demokratischen Schlüsselbegriffen wie „Gleichheit“, „Rechte“, „Dilemma“, „Bedürfnisse“. In dieser Schlussphase können die Teilnehmenden auch erkennen, ob ihr reales Verhalten mit ihrer Einstellung übereinstimmt oder davon abweicht.

Demokratie-Lernen mit Betzavta

Gerade diese Schlussphase macht klar, dass die Methode für Jugendliche und Erwachsene, nur begrenzt für Kinder, geeignet ist. Für eine umfassende Demokratie-Erziehung wird die Betzavta-Methode allein nicht ausreichen, sie kann aber einen konstruktiven Beitrag dazu leisten.

Konflikte offen und direkt ansprechen

Von Holger Specht.

Schon mal einen Konflikt gehabt? Dann wissen Sie es: Ansprechen, dass man einen hat, vor allem dann, wenn das Gegenüber keinen zu haben scheint, erfordert Energie, Mut und Zeit. Und deshalb verzichten wir auch gern einmal darauf. Spart Zeit und Kraft – so denken wir.

Doch natürlich wirkt das Empfundene in uns weiter. Manches Mal sogar sehr intensiv bis in unsere Träume. Vermutlich bestimmt das Empfundene unsere Einstellung in der nächsten Begegnung mit dem Konfliktpartner. Sehr wahrscheinlich hat all das Erlebte Einfluss auf unser weiteres Handeln – mindestens in der Begegnung mit dem konfliktbeladenen Gegenüber. Kostet das Kraft, Energie, Zeit? Eindeutig ja. Wenn wir also möglichst lange etwas von unseren Konflikten haben wollen, dann lohnt es sehr, auf das offene und direkte Ansprechen zu verzichten. Es geht aber auch anders. Denn eigentlich lösen wir tagtäglich viele Konflikte wie von selbst zur Zufriedenheit aller Beteiligten. Nur nennen wir das dann eher Problem und weniger Konflikt. Konflikt nennen wir Situationen erst dann, wenn schon jemand laut oder wütend geworden ist und einer sich vielleicht verletzt fühlt. Dann fallen sie uns auf, die Konflikte. Doch sie „existieren“ viel früher. Nämlich dann, wenn es unterschiedliche, scheinbar widersprechende bzw. in Konkurrenz stehende Bedürfnisse, Interessen und Wünsche gibt. Diese müssen lediglich neu geordnet werden. Doch dazu braucht es die Auseinandersetzung, das Gespräch. Unseren häufigsten „Fehler“ verdeutlicht uns ein Beispiel:

In einer Bibliothek sitzen zwei bildungsinteressierte Menschen und lesen Bücher. Einer der Menschen steht auf und öffnet ein Fenster. Kurze Zeit später steht der andere Mensch auf und schließt es. Nun erhebt sich erneut der eine und öffnet das Fenster wieder. Der andere, jetzt schon etwas erbost, geht zum Fenster und schließt es mit einem Knall. Sie ahnen, wie es weitergeht. Das „Spiel“ können die beiden noch eine Weile fortführen – allerdings wird sich vermutlich die bereits ausgedrückte Wut mit jedem Schritt noch steigern, verbale Entgleisungen kommen dazu. Sogar eine körperliche Auseinandersetzung ist denkbar.

Was die beiden gewiss an sich freundlichen Menschen machen, sie „streiten“ sich über FENSTER AUF und FENSTER ZU. Hierbei scheint es um zwei einander ausschließende Ansätze zu gehen. Die beiden meinen zu wissen, was der jeweils Andere will. Und vermutlich unterstellen sich beide, dass der andere das mit dem Fenster nur macht, um ihn zu ärgern. Längst Gefangene ihrer eigenen Wut enthalten sie ihrem Gegenüber ihre Interessen und Bedürfnisse vor. Wir, frei von Wut, können diese noch gut vermuten: Der eine mag die staubige Luft nur kurz durch frische tauschen, der andere, aufgeschlossen für frische Luft, hat aber Sorge, sich zu erkälten. Und nun ergeben sich für uns auch einige Lösungsideen – eine zeitlich begrenzte Stoßlüftung, ein Platztausch, den Mantel oder Schal holen usw. Die beiden streiten auf der Grundlage der Positionen. Das ist herrlich ineffektiv. Erst die Kenntnis der Interessen, Bedürfnisse und Wünsche macht das Lösungsspektrum weit (siehe „das Harvard Konzept“ von Fischer, Ury, Patton).

Jetzt drage ich Sie: Ab wann gab es zwischen den beiden einen Konflikt? Als einer der beiden erbost aufsteht? Oder als sich die Wut und der Lärm zum Geschehen dazu gesellt? Ab dem Moment, als das Fenster geöffnet wurde, gab es widerstreitende Interessen und Bedürfnisse. (Sicher auch schon vorher, nämlich in dem Moment, in dem der Eine an frische Luft gedacht hat und überlegte, wie er diese erhalten kann. Nur da eben noch völlig „unsichtbar“.) Und das ist ein Konflikt (siehe Konfliktdefinition von Friedrich Glasl). Unsere beiden Kontrahenten haben sich dazu entschlossen, den Konflikt durch das Aufzeigen ihrer Positionen (Fenster auf, Fenster zu) auszuhandeln zu wollen. Herrlich ineffektiv, wie wir gelesen haben. Hat es ihnen was gebracht? Hat es Energie und Kraft und Zeit gekostet? Vielleicht gesellt sich gerade jetzt die Frage neben Sie, wer von den beiden denn nun die Verantwortung trägt? Ich sage, beide! Der eine hätte freundlich fragen und sogar sein Bedürfnis mitteilen können, welches es dem anderen ermöglicht hätte, die Motive seines Bedürfnisses ebenfalls zu äußern. Der andere hätte in dem Moment des geöffneten Fensters seine Interessen offen und direkt

ansprechen können, so dass der eine eine Möglichkeit gehabt hätte, diese in seine Überlegungen mit einzubauen. Diese Chance – und Konflikte sind genau das: eine Chance – haben sich unsere beiden Kontrahenten vergeben.

Vermutlich hatten Sie Freude beim Lesen und dachten sich auch dabei: „Was für ein unsinniger Streit oder Konflikt.“ Manches Mal schauen von außen leider auch unsere Konflikte unsinnig oder gar lächerlich aus – nur fühlen sie sich, das wissen wir genau, für uns als Beteiligte überhaupt nicht so an. Wenn wir also dieses Gefühl, dieses Unwohlsein meiden möchten, lohnt der Mut, lohnt die Kraft, lohnt die Zeit, Konflikte offen und direkt anzusprechen. Es lohnt, die vorhandenen Kompetenzen zu stärken und mit Handwerkszeug zu unterstützen, die helfen, in Konflikten frühzeitig die Notbremse zu ziehen und einen anderen Weg einzuschlagen. Und das klingt schwieriger, als es ist!

Holger Specht ist Berater und Mediator im Institut imedio. Weitere Arbeitsschwerpunkte sind Implementierung von Konfliktmanagementsystemen in Organisationen und mediative Teamentwicklung.

Weitere Infos unter www.inmedio.de

Lehrgänge 2010

Lehrgang De-Eskalation – Kompetenzen im Umgang mit eskalierten Konflikten entwickeln
März bis Mai 2010
Mit: Dr. Ingo Bieringer, Soziologe, Mediator, Projektleiter im Friedensbüro Salzburg • Achim Lenderink und Martin Nestler, Diplom-Sozialarbeiter, De-eskalationstrainer, Streetworker/Medienpädagogen Berlin • Ort: Kultur- und Seminarzentrum Schloss Goldegg

Lehrgang „Konflikte offen und direkt austragen – Kompetenzen für konstruktive Lösungen entwickeln“
Oktober/November 2010
Mit: Holger Specht, Institut für Mediation, Beratung, Entwicklung, Berlin/Frankfurt a.M. • Ort: Kultur- und Seminarzentrum Schloss Goldegg

Seminarreihe Friedenspädagogik
Oktober 2009 bis Mai 2010
Mit: Dipl. Päd. Hans Peter Graß, Erwachsenenbildner, Friedensbüro • DSA Barbara Fleissner, Sozialarbeiterin/Mediatorin, Friedensbüro • Dr. Ingo Bieringer, Soziologe und Mediator, Friedensbüro • DSA Markus Hopf, Theaterpädagoge, Referent im Friedensbüro

www.ak-salzburg.at

für Ihr Recht

Sie haben Recht!

Wir beraten und helfen bei Fragen oder Problemen rund um:

- ✓ den Arbeitsplatz
- ✓ Konsumentenfragen
- ✓ Aus- und Weiterbildung

Arbeiterkammer Salzburg · Markus-Sittikus-Straße 10
5020 Salzburg · Telefon 0662-8687

www.ak-salzburg.at

Für Recht und Gerechtigkeit.

AK SALZBURG