

Die Fünf Herrschaftstechniken (Hauptunterdrückungsmechanismen) nach Berit As

Im Rahmen der allgemeinen Kommunikation werden spezielle Gesprächstechniken verwendet, durch welche weniger dominante Gesprächsteilnehmer unterdrückt werden. Die 5 Herrschaftstechniken wurden speziell abgeleitet aus dem Kommunikationsverhalten unterschiedlicher Personengruppen untereinander, die sich gegenseitig diskriminieren. (Männer ==> Frauen / Politiker => Bürger)

Die fünf Hauptdefinitionen nach Berit As:

Unsichtbar machen

Unsichtbarmachen geschieht, indem Personengruppen vergessen werden, nicht wahrgenommen werden, nicht zu Wort kommen, oder ihren Meinungen in der Debatte kein Gehör geschenkt wird.

Lächerlich machen

Lächerlichmachen liegt vor, wenn der Einsatz von bestimmten Personengruppen verhöhnt wird, darüber gelacht wird, oder mit dem Verhalten von Tieren verglichen wird.

Zurückhalten von Information

Zurückhalten von Information liegt vor, wenn Informationsbesitzende, aus Selbstverständnis oder aus einem selbstbestimmten Machtverhältnis heraus, sich nur an bestimmte andere Personengruppen anstatt auch an alternative Personengruppen wenden, und bestimmten Personengruppen somit wichtige Informationen vorenthalten bleiben oder sie aus Entscheidungsprozessen herausgehalten werden

Schuld unterstellen, egal was man tut (double-bind)

Diese Technik wird gegenüber jenen benutzt, gegen die man ein Vorurteil hat.

Auftragen von Schuld und Scham

Auftragen von Schuld und Scham geschieht durch Lächerlichmachung, Peinlichmachen, Bloßstellung und Kränkung der Ehre.

Die fünf Hauptmechanismen über die Dominanz im Gespräch ausgeübt wird:

- Aggressives Verhalten
- Raum einnehmen
- Unkonstruktiv sein
- Persönliches Abwerten
- Menschen ausgrenzen

Die häufigsten Taktiken im Überblick und die Handlungsalternativen. (In überarbeiteter Form einer Arbeit von Dorothee Scholz)

Am Einfachsten lassen sich diese Taktiken von der gesamten Gruppe gemeinsam überwinden.

Wichtig ist es dabei, sich nicht einen oder wenige Einzelne herauszusuchen und diesen die Schuld für Kommunikationsfehler alleine zu geben.

Eine Kommunikation besteht immer aus mindestens zwei Personen und es gibt durchaus scheinbar zurückhaltende Personen, die aber durch die eigenen Techniken aggressives Verhalten Anderer herausfordern.

Manche Menschen werden einfach lauter, wenn sie sehr engagiert oder aufgewühlt über ein Thema reden. Diese Lautstärke hat nichts mit dem Gegenüber zu tun und ist auch keine aggressive Strategie.

Somit nützt es nichts, nur einzelnes Verhalten zu bewerten, es muss immer in einem Zusammenhang betrachtet werden.

#	Strategie	Beispiel	Alternative/Umgang/info
Aggressives Verhalten			
1	Ins Wort fallen/Nicht ausreden lassen		*Selbstdisziplin bei jedem Einzelnen *Aufmerksamkeit der Gruppe *Achtsamkeit
2	Störgeräusche/abwertende Gesten	Augenverdrehen, Hüsteln, demonstratives Gähnen	*Selbstdisziplin bei jedem Einzelnen *Aufmerksamkeit der Gruppe *Achtsamkeit
3	Ignorieren	Mailanfragen mißachten, Handzeichen übersehen	-“-
4	Desinteresse	mit dem Nachbarn ein anderes Gespräch beginnen, Buch lesen	-“-
5	Beleidigungen	„Frau Oberschlau weiß es also wieder besser“	-“-
6	Aggressive Stimme, Brüllen, Schreien		-“-
Raum einnehmen			
7	Lange Sprechzeiten		
8	Langsam und überdeutlich reden		
9	Immer als Erster etwas sagen/monologisieren/ sich selbst wiederholen	Außer wenn dies für die Gruppe besprochen wurde/Moderation	In Ruhe abwarten – wer sich seiner Meinung sicher ist, kann das ;-)

10	Zeit schinden, sich Zeit lassen	Unvorbereitet sein, endlos Papiere hin- und her schichten	Sich disziplinieren, die Anderen achten
11	Immer das letzte Wort haben	Außer wenn dies für die Gruppe besprochen wurde/Moderation	- „ -

Dekonstruktive Gesprächstaktiken

12	Abwehren und Abwerten = Derailing Ablenken vom Thema oder dessen Gültigkeit negieren. Entfernung von der Lösungssuche.	Was heißt ich verhalte mich ignorant? Wisst ihr wie oft ich ignoriert werde? Genau wie bei Thema XYZ ..	Konsequent zum Thema zurückkehren / Moderation Sich selbst das Kernthema auf ein Blatt schreiben und vor sich legen
13	Fehlende Bezugnahme auf die Argumente des Gegners oder das Thema selbst Kann auch Ignoranz oder Desinteresse sein (s.o.) Lenkt vom Thema ab		Konsequent zum Thema zurückkehren / Moderation Sich selbst das Kernthema auf ein Blatt schreiben und vor sich legen
14	Informationsüberladung	Mailfluten auf die niemand mehr antworten kann	Auf den Punkt kommen. Häufige Absätze machen, Mail erst 1 Stunde nach Fertigstellung versenden. Nebeninformationen separat sammeln und nur auf Anforderung Einzelner verschicken oder in ein Pad stellen
15	Zu allem auch ohne Ahnung etwas sagen müssen und diese Meinung als Fakt verkaufen	„Also, ich kann mir das nicht vorstellen. Das ist doch Unsinn“ „Die wollen doch gar nicht arbeiten“	Prämissen und Argumente immer begründen. Unbegründete nicht zur weiteren Argumentation zulassen.
16	Anderen das Wort im Mund umdrehen	„Du hast vorhin gesagt..“	„Ich habe es so verstanden...“ „Hast Du es so gemeint..“
17	Personalisierung von Kritik	„Du nervst mich sowas von“ „Wieso meckerst Du so, hast Du Deine Tage?“	„Deine Argumente nerven mich echt“ Kritik anderer als Befindlichkeit abwerten geht gar nicht

18	Bagatellisieren, Abschwächen	„Ach, das macht doch jeder, bei einer Diskussion mal lauter werden“	Allein die Häufigkeit oder Normalität von Verhalten macht dieses nicht besser - darüber sich klar werden
19	pauschalieren	„Du lässt nie jemanden zu Wort kommen“ „Die Piraten sind immer chaotisch“	„Mich stört konkret ..“ „Der Anfang der Sitzung war echt totales Chaos“
20	Vereinnahmung der Leistung anderer	Einfach nur wiederholen was schon gesagt wurde	Einfaches Nicken reicht
21	Stellungnahmen ohne Hintergrundwissen oder Beachten des Diskussionsverlaufes	„Wieso müssen wir das jetzt transparent machen, da bin ich gegen.“ nachdem der Punkt bereits 1 Stunde vorher abgehandelt war	Hausaufgaben machen oder einfach mal nichts sagen

Abwerten

22	Nur negative Betrachtung / Das Glas ist immer halbleer	Ein Thema nur über seine Mängel betrachten „Welche Probleme habe die Bürger in der Stadt XY“	„Womit sind die Bürger zufrieden? Was gibt es zu verbessern?“
23	Die Anderen bewerten	„Du liegst da ganz falsch“	„Ich teile Deine Meinung nicht“
24	Beabsichtigte Erniedrigung des Gegenüber/ Erfahrung absprechen	„In Deinem Alter kannst Du das natürlich noch nicht wissen“	„Wusstest Du, dass .. ?“
25	Pauschale Diskriminierung	„Frauen können das nicht so“ „Männer können kein Multitasking“	Ob ein Individuum etwas kann oder nicht, lässt sich erfragen und erproben aber nicht pauschal aus einer Gruppenzugehörigkeit ableiten
26	Die Deutung an sich reißen	„Das war jetzt keine Beleidigung, sondern ein Kompliment“ „Stell Dich nicht so an, das ist doch harmlos“	„Ich habe das nicht beleidigend gemeint“ Ob jemand sich verletzt fühlt, kann nur er selbst bewerten
27	Schuldzuweisung an das Opfer	„So wie Du Dich anziehst, musst Du Dich nicht wundern angebaggert zu werden“	Die Täterschuld kann nicht zugunsten einer Verhaltensschuld des Opfers gestrichen werden.

		„Wenn Du Dich auf der Mailingliste äußerst, muss Du auch das Angepöbelt werden aushalten“	Für einen Übergriff ist immer der Handelnde verantwortlich
28	Für Andere (auch Anwesende) Sprechen	„das sehen hier alle so“	Meinungsbild einholen nur für sich sprechen
29	Paternalisierung	„Ich mach das mal, Du kannst das ja nicht“ - Was auf den ersten Blick beschützend wirkt, hält den Anderen bewusst unselbstständig.	Den Anderen zur Entdeckung eigener Stärken ermutigen
30	Verniedlichen	„Du bist so süß wenn Du wütend bist“	Alle Menschen sind ernstzunehmen, auch ihr Ärger. Siehe 26
31	Irrelevante Bezugnahme auf Äußerlichkeiten / siehe auch 25	„Wie schön so kluge Worte aus so schönem Mund zu hören“	Persönliche Merkmale haben keinen Einfluss auf die Sinnhaftigkeit einer Aussage

Ausgrenzung

32	Insidersprache/Fachsprache benutzen obwohl nicht alle es verstehen		Entweder verzichten oder die Begriffe vorweg erklären.
33	Betonung des Unterschiedes	„Du als XYZLänder hast doch eine ganz andere Mentalität“ „Toll endlich mal eine Frau in unseren Reihen“	Muss nicht negativ belegt sein, unterstützt Stereotype und gewichtet Einzelnes zu hoch.
34	Cliquenbildung / siehe 32	Mit der Wahl der Themen die Anderen ausgrenzen	
35	Informationsexklusivität	Selektive Weitergabe von besonderem Wissen nur in kleinem Kreis	Wissen muss transparent und niederschwellig sein.

Achtsamkeit als Mittel zur Kommunikation

Unser konditionierter Sprachkodex richtet vor allem Konflikte auf das, was am Anderen oder uns selbst „Nicht stimmt“. Anstatt Fakten zu betrachten und zu bewerten, wird das äußere Verhalten betrachtet und bewertet. Dabei wird gerade auf Mailinglisten zu oft vergessen, dass am anderen Ende ein Mensch sitzt, der verletzt werden kann und dessen gute Ideen oder Argumente mitsamt der Person abgewertet werden.

Wir entfernen uns dabei in der Kommunikation oft meilenweit vom eigentlichen Thema, denn niemand hat große Lust darauf bei einem Thema dauernd gesagt zu bekommen, was an ihm selbst gerade nicht stimmt.

Eine Lösung findet sich darin, anstelle von Bewertung dem anderen Achtung entgegenzubringen – auch wenn dessen Kommunikationsstrategie uns gerade nicht gefällt. Damit erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, dass wir selbst und der andere am Ende des Gesprächs das bekommen was wir brauchen.

Neues Verhalten braucht eine neue Sprache, diese kann nur gemeinsam erlernt werden, im Akzeptieren der Tatsache dass auch Fehler ihren Platz haben.

4 Schritte zur Erweiterung der Achtsamkeit bei Konflikten (nach Marshall B. Rosenberg):

1. Beobachten statt Bewerten und Interpretieren

Wir verzichten darauf, das was wir lesen oder hören von vornherein in unser eigenes Wertesystem einzuordnen und achten statt des darauf, was für den Anderen wahrnehmbare Tatsachen sind. Hinschauen ohne zu urteilen ist eine Erlernbare Fähigkeit.

2. Gefühle wahrnehmen und benennen

Wir nennen unsere eigenen Gefühle als solche und verstecken uns nicht hinter Pseudo-Gefühlen um den Anderen im Gespräch zu manipulieren.

Hinweis auf die Verwendung von Pseudo-Gefühlen ist das plötzliche „dichtmachen“ oder „zurückschiessen“ des Gegenübers.

Wir beachten, das andere Menschen nicht für unsere persönlichen Gefühle verantwortlich sind. Wir entscheiden uns selbst, wie wir uns bei welchem Thema fühlen.

3. Bedürfnisse wahr- und ernstnehmen

Alle Menschen haben Bedürfnisse, die sie in ihren Interaktionen ausdrücken. (Nahrung, Frieden, Sicherheit, Wertschätzung, etc.)

Der Gesprächsverlauf sollte sich nicht um „Wer hat Recht und wer ist Schuld?“ drehen, sondern „Wo ist Deine Position, wo ist meine und was bringt uns gemeinsam weiter?“ Darin liegt der Beginn für das Finden einer gemeinsamen Lösung.

4. Auf Grundlage der Bedürfnisse klare und erfüllbare Bitten äußern

Eine Lösung kann erst gefunden werden, wenn alle Beteiligten sie gemeinsam

tragen. Erzwungene Sachlösungen ohne gemeinsame Übereinstimmung sind selten auf Dauer tragbar. Die Bitte ist die Anfrage, ob alle gemeinsam eine Idee, ein Anliegen, ins konkrete Leben tragen wollen.

"Jenseits von falsch und richtig gibt es einen Ort - dort treffen wir uns."

Rumi , Sufi und Mystiker, 13. Jahrhundert

Beispiel für eine Selbstmitteilung nach dem 4-Punkte Modell:

1. Beobachtung: "Du stehst auf und schaust aus dem Fenster, wenn ich mit dir über das Thema "Schule" sprechen will."
2. Gefühl: "Ich fühle mich besorgt und auch etwas ratlos, ..."
3. Bedürfnis "... weil ich wissen möchte, wie es dir in der Schule geht und auf welche Weise ich dich unterstützen kann."
4. Bitte: "Bitte sage mir, was du brauchst, um mit mir darüber zu reden zu können."

Kritik an der Methode:

Das respektvolle, vorurteilsfreie Verständnis für den Anderen setzt ein hohes Maß an Eigenreflexion, Selbstannahme und Selbstwertgefühl voraus (Stichwort Emotionale Intelligenz).

In einer Situation in der man betroffen, wütend oder genervt ist, ist es schwer dies ohne Mediation umzusetzen. Das Überwinden eingefahrener Sprachmuster braucht Geduld und Kritikfähigkeit.