

Regeln

Vereinbarungen über die gemeinsame Arbeit

! Ziel

- ▶ Vereinbarungen treffen über die Form der Zusammenarbeit und Kommunikation im Seminar;
- ▶ Erkennen, dass Regeln von Menschen gesetzt werden, „eingeklagt“, neu diskutiert und in Frage gestellt werden können;
- ▶ Feststellen, dass Regeln der Beachtung und Erinnerung bedürfen, um zu funktionieren;
- ▶ Diskussion anregen, wie (nicht nur) im Seminar mit Mehrheits- und Minderheitspositionen umgegangen werden soll;
- ▶ Erleben, dass das Anerkennen von Regeln davon abhängig sein kann, ob man an ihrem Aushandlungsprozess beteiligt war.

➔ Einführung

Spontan denkt man, dass sich freie und demokratische Seminare dadurch auszeichnen, dass es möglichst wenige Regeln gibt. Bei näherer Betrachtung kann man feststellen, dass es keine menschliche Interaktion ohne Regeln gibt. Dort, wo vermeintlich keine oder wenige Regeln bestehen, herrschen sie oft im Verborgenen. Dass sie nicht ausgesprochen werden, macht sie nicht schwächer, sondern stärker: Die Regeln sind dann schwerer einsehbar, diskutierbar und veränderbar.

Zu einer emanzipatorischen Bildungsarbeit gehört es, dass die Gruppe sich über Regeln verständigt, die die Zusammenarbeit und die Kommunikation prägen sollen. Das Aushandeln von Regeln fördert damit die Demokratie (im Seminar), es wirkt sich darüber hinaus jedoch auch positiv auf den Seminarablauf selbst aus. Missverständnisse, wie im Seminar gearbeitet und kommuniziert wird, können vermieden, Konflikte besser benannt und bearbeitet werden.

Regeln

Eine Regel funktioniert so ähnlich wie ein Gesetz. Etwas wird geregelt oder gesetzt und festgelegt. Je allgemein verbindlicher und dauerhafter eine Regel oder ein Gesetz zu einer Handlungsanleitung wird – was immer die Sanktion für Regelverstöße beinhaltet – desto mehr werden sie zur Tatsache, desto mehr verschwindet der aktive Vorgang des „Regelns“ und „Setzens“ in ihnen. Alles, was uns heute als Gesetz erscheint, wurde irgendwann in der Geschichte geregelt.

Regeln sichern Positionen. In der Kommunikation zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber / in gibt es einige immer wiederkehrende Regeln, die beiden eine Position zuweisen und das hierarchische Verhältnis bilden und abbilden. Wird ein Gesetz von oben aus einer Position der Herrschaft formuliert, dient es dem Erhalt von Macht. Werden Gesetze von unten, d. h. demokratisch formuliert, können mit diesen Regeln auch die Positionen von Schwächeren gesichert werden, die nicht die Stärke oder Macht haben, ihre Bedürfnisse durchzusetzen.

Herrschende Regeln sind starke Regeln, sie können nur schwer verändert oder unterlaufen werden. Nicht alles kann permanent neu geregelt werden. Feste Regeln erweisen sich oftmals als sehr pragmatisch. Ich entscheide zum Beispiel nicht jeden Morgen neu, ob es sinnvoll ist, mit oder ohne Schuhe aus dem Haus zu gehen.

Dennoch werden viele Regeln immer wieder neu ausgehandelt oder zumindest reaktiviert. Diese Vorgänge sind in jeder Kommunikationshandlung zu beobachten. Regeln werden geändert, wenn sie einigen wenigen Mächtigen oder einer Vielzahl von Menschen als unpassend erscheinen, oder wenn eine Situation sich grundlegend ändert.

Seminarregeln

Vereinbarungen über die Zusammenarbeit und Kommunikation im Seminar sollen in der Orientierungsphase nach dem Besprechen von organisatorischen Fragen, dem Warming-up und einer Kennenlernrunde gemeinsam entwickelt werden. Die Vereinbarung werden auf einer großen Wandzeitung festgehalten, so dass sie jederzeit einsehbar sind und man im Laufe des Seminars immer wieder auf sie zurückkommen kann.

Es kann diskutiert werden, ob der Entscheidungsfindungsprozess im Seminar auf gesellschaftliche Zusammenhänge außerhalb des Seminars übertragen werden kann.

Gemeinsames Aushandeln von Seminarregeln bedeutet eine verbindlichere Abmachung, stärkt die Position der Schwächeren in der Gruppe, sichert den „geschützten Raum“ des Seminars und lenkt von der „frontalen“ Orientierung auf die TeamerInnen ab. Alle TeilnehmerInnen und das Team können einklagen, dass die Abmachungen eingehalten werden.

Wenn Regeln geändert werden sollen, kann über die gemeinsam getroffene Vereinbarung und ihre Formulierung diskutiert werden.

➔ Ablauf

Methoden, um Regeln zu vereinbaren (Auswahl):

1. Das Team sammelt aus dem Plenum Vorschläge, die Gesamtgruppe einigt sich auf Vereinbarungen.
2. Zwei Arbeitsgruppen formulieren Regeln, die dann im Plenum diskutiert und entschieden werden.
3. Entscheidungsspiel: Zuerst diskutieren zwei TeilnehmerInnen und produzieren ca. 6 Regeln. Dann diskutieren sie mit einer weiteren Zweiergruppe zu viert und einigen sich auf 6 gemeinsame Regeln. Dann trifft diese Vierergruppe auf eine weitere Vierergruppe usw. Das Aushandeln von mehreren Regeln in immer größer werdenden Gruppen bietet den Einzelnen die Möglichkeit, sich für persönliche „Lieblingsregeln“ oder auch Minderheitenmeinungen einzusetzen. Ob diese bis in den gemeinsamen Regelkanon durchgebracht werden oder bereits in der Zweier-Diskussionen untergehen ist dabei offen. Diese Methode erfordert sehr viel Zeit, an ihr kann jedoch das Entstehen von Regeln und der Umgang mit Mehrheits- und Minderheitenpositionen gut diskutiert werden.

Mögliche Fragen im Anschluss:

- Welchen Regeln seid ihr in eurem Leben unterworfen?
- Wo dürft ihr Regeln bestimmen? Welche? Wie funktioniert das (Wahlen, ...)?
- Welche Regeln (im Betrieb, in der Schule etc.) sind für, welche gegen euch?
- Welche Regeln wünscht ihr euch?
- Wie sollten eurer Meinung nach Regeln zustande kommen und wie möchtet ihr daran beteiligt sein?

