

Der Einsatz von Fishbowl-Diskussionen zur Gruppenkoordination bei ‚Kohle erSetzen‘ 2017

Hausarbeit von Johannes Brachem
johannes.brachem@stud.uni-goettingen.de

1 Einleitung

Im August 2017 fanden im rheinischen Braunkohleabbaugebiet unter dem Dach des ‚Klimacamps‘ eine Reihe von Bildungsmaßnahmen und Protestaktionen in Bezug zur globalen Erwärmung statt, an denen laut Veranstaltern insgesamt ca. 4000 Personen teilnahmen (Winter & Laumanns, 2017). Vom 24. bis 27. August war ich als Teilnehmer auf dem Klimacamp anwesend und nahm an der Aktion ‚Kohle erSetzen‘ teil. Die Koordination der Gruppe während dieser Aktion fand ich ausgesprochen interessant, weshalb ich darum gebeten habe, sie zum Thema dieser Hausarbeit machen zu dürfen. Ich gebe zunächst einen kurzen Überblick über die Aktion, beschreibe anschließend die Gruppenprozesse und setze diese schließlich mit der Forschungsliteratur zum Thema in Beziehung. Um den Umfang dieser Arbeit nicht zu sprengen, konzentriere ich mich dabei vor allem auf die Nutzung von Fishbowl-Diskussionen zur Koordination der Gruppe.

2 Die Aktion ‚Kohle erSetzen‘

‚Kohle erSetzen‘ wurde maßgeblich von JunepA (Jugendnetzwerk für politische Aktionen) vorbereitet; einer Plattform für politisch engagierte junge Menschen, die 2017 mit dem Aachener Friedenspreis ausgezeichnet wurde (Aachener Friedenspreis e.V., 2017; JunepA, o. J.). Im Rahmen der Aktion sollte das Kraftwerk Neurath (das größte Kohlekraftwerk Deutschlands) vom 26. bis zum 27. August für insgesamt 24 Stunden durch Sitzblockaden auf fünf Zufahrtsstraßen blockiert werden, um mediale Aufmerksamkeit auf die Rolle der Braunkohleverbrennung im Klimawandel zu lenken. An der Aktion nahmen ca. 150 Menschen teil (Kohle erSetzen, 2017b); die Sitzblockaden wurden nach wenigen Stunden durch die Polizei aufgelöst und verliefen wie angekündigt durchweg friedlich (Hecht, 2017). Über die Aktion wurde in insgesamt 15 Zeitungsartikeln (u.a. in der ‚taz‘) und drei Fernsehbeiträgen (u.a. ‚ZDF Heute‘) berichtet (Kohle erSetzen, 2017a).

3 Gruppenkoordination bei ‚Kohle erSetzen‘

Das Organisationsteam stand bei der Planung der Aktion vor einem Dilemma: Wie kann der Anspruch maximaler Partizipationsmöglichkeiten jeder Teilnehmerin¹ mit der erfolgreichen Koordination einer großen Gruppe unter Zeitdruck vereinbart werden? Es erscheint plausibel, dass die Einbindung von 150 Personen in alle Entscheidungen einen großen zeitlichen Aufwand mit sich bringen würde. Die Vorbedingungen waren zudem denkbar ungünstig: Die Teilnehmerinnen kannten sich im Vorfeld untereinander kaum und waren überwiegend unerfahren in der Durchführung von Sitzblockaden, für die Einübung von Kompetenzen stand darüber hinaus kaum Zeit zur Verfügung. Alle Beteiligten standen unter Stress, und darüber

¹ Zur besseren Lesbarkeit verwende ich abwechselnd abschnittsweise jeweils nur die weibliche oder nur die männliche Schreibweise. Gemeint sind jeweils beide Geschlechter.

hinaus war damit zu rechnen, dass die Gruppe sich bereits bei kleineren Konflikten stark verkleinern könnte, wenn Einzelpersonen oder Teilgruppen sich zum Verlassen der Blockaden entschließen. Für den Erfolg der Aktion war es allerdings maßgeblich, dass möglichst viele Teilnehmerinnen die Blockaden von Anfang bis Ende aufrechterhielten. Um ihren Ansprüchen angesichts dieser insgesamt anspruchsvollen Rahmenbedingungen gerecht zu werden, stellte das Organisationsteam ein Koordinierungssystem auf, das im Kern aus einem Zusammenspiel von Kleingruppen und Delegiertenrunden in Fishbowl-Diskussionen bestand.

Beispiele für Fragen, die vor und während der Aktion entschieden werden mussten, sind: a) „Wollen wir versuchen, Polizeiketten zu durchfließen?“, b) „Wer steht für Kontakt zur Presse zur Verfügung?“, c) „Wie reagieren wir, wenn sich einzelne Teilnehmerinnen nicht an Absprachen halten?“ und d) „Wollen wir die Blockade trotz gegenläufiger Aufforderungen der Polizei aufrechterhalten?“.

Bezugsgruppen. Die ca. 150 Teilnehmer von ‚Kohle erSetzen‘ waren primär in Bezugsgruppen mit einer Größe von vier bis zehn Personen organisiert, die entweder aus Personen bestanden, die sich bereits kannten, oder aus Teilnehmern, die sich erst vor Ort zu einer Gruppe zusammenschlossen. Bei der Gruppenbildung wurde zur Vereinfachung der Entscheidungsfindung innerhalb der Gruppen auf möglichst große Homogenität Wert gelegt. Die Mitglieder dieser Bezugsgruppen sollten während der Aktion besonders eng zusammenarbeiten und aufeinander achten und bildeten die unterste Ebene der Organisationsstruktur. Da im Zuge der Aktion insgesamt fünf Zufahrtswege zum Kraftwerk Neurath blockiert werden sollten, teilten sich die Bezugsgruppen in fünf große Blockadegruppen auf, die jeweils aus etwa vier bis sechs Bezugsgruppen (25 bis 40 Personen) bestanden. Die Blockadegruppen arbeiteten zwar zusammen, verfügten aber prinzipiell über große Autonomie in der Durchführung ihrer jeweiligen Blockade, weshalb der Großteil der Koordinationsarbeit innerhalb der Blockadegruppen stattfand.

Fishbowl-Diskussionen. Das wichtigste und aus meiner Sicht interessanteste Instrument zur Koordination der Teilnehmerinnen vor, während und nach der Aktion war die Fishbowl-Diskussion. Fishbowl-Diskussionen wurden sowohl innerhalb der Blockadegruppen als auch im Plenum mit allen Teilnehmerinnen durchgeführt. Dabei entsandte jede Bezugsgruppe eine Botschafterin bzw. Delegierte in einen inneren Diskussionskreis, während die restlichen Teilnehmerinnen sich in einen äußeren Zuhörerkreis hinter ihre Vertreterinnen setzten. Während der Diskussion hatten nur die Botschafterinnen Rederecht im Innenkreis, jedoch wurden auch die anderen Teilnehmerinnen ermutigt, untereinander und über Zettel oder Flüstern mit ihrer jeweiligen Botschafterin zu kommunizieren. Diese hatten wiederum die explizite Aufgabe, solche Eingaben aus ihren Gruppen in die Diskussion des inneren Kreises einfließen zu lassen. Vor Entscheidungen wurde den Bezugsgruppen häufig explizit Zeit für Absprachen untereinander eingeräumt. Die Diskussionen des Innenkreises wurden von einer erfahrenen Person aus dem Organisationsteam moderiert und Entscheidungen wurden stets im einstimmigen Konsens getroffen, d.h. jede einzelne Teilnehmerin besaß ein Veto-Recht.

4 Bezug zur Literatur

Fishbowl-Diskussionen in der Pädagogik. In der bisherigen Forschungsliteratur kommen Fishbowl-Diskussionen beinahe ausschließlich im pädagogischen Kontext als Lehrmethode vor (z.B. Dutt, 1997; Kramer & Korn, 1996; Priles, 1993). Der Tenor in der Literatur ist klar: Durch Fishbowl-Diskussionen können große Gruppen effektiv so strukturiert werden, dass Diskussionen fokussiert und für Lehrzwecke produktiv ablaufen. Empirische Untersuchungen enthalten die genannten Artikel allerdings leider nicht, die Argumentation wird eher auf theoretischer und anekdotischer Ebene geführt.

In der pädagogischen Fishbowl-Diskussion wie sie von Priles (1993) oder Steinwachs (1992) beschrieben wird, spricht jede Teilnehmerin ausschließlich für sich selbst. Zusätzlich sind im inneren Kreis zwei bis drei Plätze als Wechsellplätze vorgesehen, die von Zuhörerinnen aus dem äußeren Kreis eingenommen werden können, wenn sie sich in die Diskussion einschalten möchten. So soll das Zustandekommen einer pädagogischen Diskussion erleichtert werden, an der möglichst viele Schülerinnen aktiv teilnehmen und die auch von den Beobachtenden aktiv mitverfolgt wird.

Bei ‚Kohle erSetzen‘ wurde dieses Konzept abgewandelt, indem die Gesamtgruppe aller Teilnehmer in kleinere Bezugsgruppen aufgeteilt wurde, die jeweils eine Botschafterin in die Diskussionsrunde des Innenkreises entsandten. Die übrigen Mitglieder dieser Bezugsgruppen konnten und sollten über die Kommunikation mit ihren Botschafterinnen Einfluss auf den Verlauf der Diskussion nehmen, Wechsellplätze waren hier im Unterschied zum pädagogischen Fishbowl nicht vorgesehen. Diese Variante der Fishbowl-Diskussion könnte man als *Delegierten-Fishbowl* bezeichnen und soll neben dem direkten Informationsfluss zwischen Innen- und Außenkreis, den sie mit dem pädagogischen Fishbowl gemein hat, zusätzlich einen weiteren Zweck erfüllen: Eine effiziente Entscheidungsfindung bei größtmöglicher Partizipation aller Teilnehmer.

Viel spricht dafür, dass es sich beim Delegierten-Fishbowl um eine in Anbetracht der Zielsetzung angemessene Abwandlung von der pädagogischen Variante handelt: Damit beim pädagogischen Fishbowl alle Teilnehmerinnen zu Wort kommen, müssten die Wechsellplätze so stark genutzt werden, dass das Gespräch einer unstrukturierten Diskussion im Plenum aller Teilnehmer ähnlicher würde. Beobachter könnten sich natürlich auch im pädagogischen Fishbowl zurückhalten, wenn ihre Meinung bereits von einem der Diskutierenden des Innenkreises vertreten wird. So bleibt es aber den innen Diskutierenden verborgen, für welche weiteren Teilnehmer sie sprechen; es ist für sie auch nicht von großer Relevanz, denn offiziell vertreten sie schließlich nur sich selbst. Im Delegierten-Fishbowl wird den Botschaftern dagegen die Verantwortung zur Vertretung einer Gruppe explizit zugewiesen, was eine Verpflichtung zur Einbeziehung dieser Gruppe mit sich bringt. Verstärkt wird dieser Effekt durch den Modus der Entscheidungsfindung als Konsensentscheidung mit einem Veto-Recht für jedes einzelne Mitglied der Bezugsgruppen, einschließlich des Botschafters. Darüber hinaus ist vorstellbar, dass Innen- und Außenkreis im Delegierten-Fishbowl unterschiedliche Funktionen wahrnehmen; diese Möglichkeit möchte ich im folgenden Abschnitt skizzieren.

Das Delegierten-Fishbowl im Kontext der Sozialpsychologie. Trotz der bisher fehlenden empirischen Untersuchung von Delegierten-Fishbowls ist es möglich, auf der Grundlage empirischer Forschung Überlegungen dazu anzustellen, warum Fishbowl-Diskussionen eine nützliche Organisationsstruktur für große Gruppen darstellen könnten. Ich möchte dabei vor

allem auf die Phänomene der sozialen Erleichterung und des sozialen Faulenzens eingehen, die eine Art impliziter Aufgabenteilung zwischen Innen- und Außenkreis bewirken könnten.

Soziale Erleichterung bezeichnet das Phänomen, dass bei gegebener Erkennbarkeit der Leistung jedes Einzelnen die Anwesenheit anderer Personen zu einer Leistungssteigerung bei einfachen Aufgaben und einem Leistungsabfall bei komplexen Aufgaben führt (Schmitt, Gilovich, Goore, & Joseph, 1986). Im Kontext der Fishbowl-Diskussion führt die überschaubare Größe des inneren Kreises dazu, dass die Einzelleistungen der Delegierten unmittelbar erkennbar sind, was folglich zu einer Leistungssteigerung bei einfachen Aufgaben wie der Übermittlung von Botschaften aus der eigenen Gruppe führen könnte. Es ist vorstellbar, dass unter diesen Bedingungen die Gedanken jedes einzelnen Teilnehmers der Gesamtgruppe tatsächlich besser Gehör finden als in der großen Gruppe. Im selben Zuge werden komplexe Aufgaben von den Delegierten vermutlich weniger adäquat bewältigt, es ist jedoch vorstellbar, dass dieser Nachteil durch den Effekt des sozialen Faulenzens kompensiert werden kann.

Soziales Faulenzen beschreibt den komplementären Effekt zu sozialer Erleichterung: Sind die Einzelleistungen von Gruppenmitgliedern nicht erkennbar, dann führt die Anwesenheit Anderer zu einem Leistungsabfall bei einfachen und einer Leistungssteigerung bei komplexen Aufgaben (Latané, Williams, & Harkins, 1979). Während einer Fishbowl-Diskussion ist die Einzelleistung der Teilnehmerinnen des äußeren Kreises nicht erkennbar, was folglich möglicherweise zu einer Leistungssteigerung bei komplexen Aufgaben wie der Überprüfung von komplizierten Planungen auf Fehler führen könnte. Wird ein Fehler erkannt, kann dies an den jeweiligen Delegierten weitergegeben werden, der wiederum dank der sozialen Erleichterung im kleinen Innenkreis wenig Schwierigkeiten haben dürfte, die Informationen dort mitzuteilen.

Das Delegierten-Fishbowl könnte eine Strukturierungsmethode sein, die diese Gruppeneffekte elegant zum Vorteil der Gruppe nutzt, indem eine Aufgabenteilung zwischen Innen- und Außenkreis ermöglicht wird: Der Innenkreis dient zur Kommunikation zwischen den Gruppen (begünstigt durch soziale Erleichterung), während der Außenkreis die kommunizierten Informationen tiefer verarbeitet (begünstigt durch soziales Faulenzen) und die Ergebnisse wiederum in den Innenkreis kommuniziert. So wird potentiell nicht nur das Ziel der Einbeziehung aller Teilnehmer erreicht, sondern durch die effektive Nutzung der kognitiven Ressourcen der Teilnehmer die Entscheidungsfindung möglicherweise auch inhaltlich verbessert.

Darüber hinaus ist es denkbar, dass die Methode des Delegierten-Fishbowls auch mit anderen sozialpsychologischen Effekten wie Group Think oder Verantwortungsdiffusion interagiert, die Diskussion dieser Effekte würde allerdings den Rahmen dieser Arbeit sprengen.

5 Fazit

Festzuhalten bleibt, dass die Nutzung von Delegierten-Fishbowls ein in der Literatur bisher nicht beschriebenes und geprüftes Potential zur gewinnbringenden Strukturierung großer Gruppen bieten könnte. Die oben dargelegten Ausführungen zur Rolle der Diskutierenden des Innenkreises als von Kleingruppen entsandte Botschafter und zur Einbettung der Methode in den Kontext der sozialen Erleichterung und des sozialen Faulenzens bieten eine erste theoretische Basis für die empirische Untersuchung von Delegierten-Fishbowls. Diese Untersuchung ist vielversprechend, da es sich um eine einfache, praxisnahe und

möglicherweise hochgradig effektive Methode zur verbesserten Partizipation aller Teilnehmer in großen Gruppen handelt.

Literatur

- Aachener Friedenspreis e.V. (2017). Preisträger 2017 [Blogpost]. Abgerufen 16. September 2017, von <http://www.aachener-friedenspreis.de/preistraeger/archiv/jahr-2017.html>
- Dutt, K. M. (1997). The Fishbowl Motivates Students to Participate. *College Teaching*, 45(4), 143. <https://doi.org/10.1080/87567559709596217>
- Hecht, P. (2017). Klimaprotest „Ende Gelände“: Symbolische Störungen [Nachrichtenartikel]. Abgerufen 16. September 2017, von <http://www.taz.de/!5442348/>
- JunepA. (o. J.). JunepA [Blog]. Abgerufen 16. September 2017, von <http://junepa.blogspot.eu/>
- Kohle erSetzen. (2017a). Medienecho [Blogpost]. Abgerufen 23. September 2017, von <http://kohleersetzen.blogspot.eu/presse/medienecho/>
- Kohle erSetzen. (2017b). Pressemitteilung: „Kohle erSetzen!“ blockiert Kraftwerk Neurath - Gewaltfreie Sitzblockade fordert den Kohleausstieg [Blogpost]. Abgerufen 23. September 2017, von <http://kohleersetzen.blogspot.eu/pm-kohle-ersetzen-blockiert-kraftwerk-neurath/>
- Kramer, T. J., & Korn, J. H. (1996). Class discussions: Promoting participation and preventing problems. *APS Observer*, 9(5).
- Latané, B., Williams, K., & Harkins, S. (1979). Many Hands Make Light the Work: The Causes and Consequences of Social Loafing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(6), 822–832.
- Priles, M. A. (1993). The fishbowl discussion: A strategy for large honors classes. *The English Journal*, 82(6), 49–50.
- Salas, E., Sims, D. E., & Burke, C. S. (2005). Is there a “Big Five” in Teamwork? *Small Group Research*, 36(5), 555–599. <https://doi.org/10.1177/1046496405277134>
- Schmitt, B. H., Gilovich, T., Goore, N., & Joseph, L. (1986). Mere presence and social facilitation: One more time. *Journal of Experimental Social Psychology*, 22, 228–241.
- Steinwachs, B. (1992). How to facilitate a debriefing. *Simulation & Gaming*, 23(2), 186–195.
- Winter, J., & Laumanns, C. (2017). Pressemitteilung: Klimacamp im Rheinland geht zu Ende [Blogpost]. Abgerufen 16. September 2017, von <http://www.klimacamp-im-rheinland.de/presse/pressemitteilungen-2016/pressemitteilung-vom-30-08-2017/>