

RAN EXIT Academy

„Kommunikation mit radikalisierten Personen in der Ausstiegsarbeit“

Die Kommunikation zwischen praktisch Tätigen und ProgrammteilnehmerInnen spielt in der Ausstiegsarbeit eine zentrale Rolle. Eine große Herausforderung in diesem Kontext besteht darin, einen Gesprächsrahmen zu schaffen, der dem Ziel, eine Abkehr von einem extremistischen Umfeld bzw. einer extremistischen Kultur oder Ideologie zu bewirken, förderlich ist.

Ein Klima wechselseitigen Respekts und Vertrauens, klare Regeln sowie Klarheit bezüglich der Rolle der praktisch Tätigen bilden die robusten Stützpfiler dieses Gerüsts.

Ziel des vorliegenden Handbuchs ist es, in der Ausstiegsarbeit Tätigen auf der Grundlage des Wissens erfahrener ExpertInnen Anregungen und Hilfestellungen für die Kommunikation mit (ehemaligen) ExtremistInnen zu geben. Nicht alle hier vorgestellten Vorschläge können auf jede Einrichtung bzw. jeden Ausstiegsprozess angewandt werden. Zu beachten ist außerdem, dass jede bzw. jeder praktisch Tätige einen Ansatz wählen sollte, der seinem bzw. ihrem Wesen

Dieser Beitrag wurde von Maarten van de Donk für das RAN Centre of Excellence verfasst. Die AutorInnen vertreten darin ihre eigenen Ansichten, die nicht notwendigerweise mit denen des RAN Centre of Excellence, der Europäischen Kommission, einer anderen Institution oder TeilnehmerInnen der RAN-Arbeitsgruppen übereinstimmen.

entspricht. Wenn TeilnehmerInnen ihren Gesprächspartner als nicht

authentisch wahrnehmen oder gar den Eindruck gewinnen, er versuche, sie zu manipulieren, treten sie ihm gegenüber verschlossener auf.

1. Einleitung

Wie sähe der optimale Rahmen eines Ausstiegsprozesses aus?

- Der Teilnehmer bzw. die Teilnehmerin ist entschlossen, sich vom Extremismus abzuwenden und sein bzw. ihr Leben positiv zu gestalten;
- er bzw. sie möchte Verantwortung für diesen Prozess übernehmen;
- der bzw. die in der Ausstiegsarbeit Tätige unterstützt den Teilnehmer bzw. die Teilnehmerin, indem er dessen bzw. deren Verhalten spiegelt und Feedback und Rat gibt;
- das Verhältnis ist von gegenseitigem Vertrauen und Verständnis geprägt. Es besteht eine offene Gesprächsatmosphäre.

Hierbei handelt es sich selbstverständlich um ein Ideal. Dieses kann zwar nicht erreicht werden, stellt aber eine nützliche Orientierungshilfe dar. Kommunikation spielt hier eine wichtige Rolle. Dieses Handbuch widmet sich Herausforderungen, denen sich praktisch Tätige in einer Gesprächssituation gegenübersehen könnten, sowie Wegen, wie diese bewältigt werden können.

2. Herausforderungen in der Kommunikation

2.1 Muster

In der Kommunikation zwischen TeilnehmerIn und praktisch Tätigem bzw. praktisch Tätiger lassen sich drei verschiedene Muster mit negativer Auswirkung auf den Ausstiegsprozess bestimmen:

2.1.1 Aktive Abwehrhaltung des Teilnehmers bzw. der Teilnehmerin

Wenn TeilnehmerInnen ein Gespräch ablehnen, kann das verschiedene Gründe haben, darunter

Allgemeine Leitlinien für die Ausstiegsarbeit

Die RAN EXIT-Arbeitsgruppe hat einige allgemeine Leitlinien für die Ausstiegsarbeit entwickelt, die auch wichtige Eckpunkte des vorliegenden Handbuchs darstellen.

1. Die Freiwilligkeit der Teilnahme ist entscheidend.
2. Der Teilnehmer bzw. die Teilnehmerin steuert den Prozess der Veränderung selbstbestimmt.
3. Ausstiegsprozesse weisen untereinander starke Ähnlichkeiten auf, auch wenn sich die jeweils vorliegenden extremistischen Hintergründe stark unterscheiden.
4. Ausstiegsprozesse folgen keinem festen Schema: Sie unterscheiden sich je nach Beweggrund des Teilnehmers bzw. der Teilnehmerin und dessen bzw. deren persönlicher Situation und psychischer Verfassung.
5. Der Fokus von Ausstiegsprozessen liegt immer auf der Zukunft.
6. Neben der Beratung spielt auch die Unterstützung bei der Erfüllung praktischer Bedürfnisse eine Rolle.

- Scham über die eigene Situation;
- mangelnde Einsicht, dass ein Problem besteht;
- schlechtes Ansehen der Ausstiegseinrichtung im eigenen sozialem Umfeld;
- Skepsis bezüglich der Verwendung offengelegter Informationen;
- Misstrauen;
- Ablehnung des bzw. der praktisch Tätigen:
 - als Person (z. B. aufgrund des Eindrucks, nicht ernst genommen zu werden)

- aufgrund seiner bzw. ihrer beruflichen Rolle (Stichwort: „Ich brauche keinen Therapeuten“)
- in seiner bzw. ihrer Rolle als Vertreter einer bestimmten Institution (Polizei, Geheimdienst, staatliche Behörde etc.). Kann auf Vorurteilen oder Verschwörungstheorien beruhen.

Es kann zwischen einer grundsätzlich ablehnenden Haltung und situativer (stimmungsabhängiger) Ablehnung unterschieden werden. Die mangelnde Offenheit für Gespräche kann allgemeiner Natur sein oder nur bestimmte (z. B. persönlichere) Themen betreffen.

2.1.2 TeilnehmerIn hat keine Kontakte außerhalb des extremistischen Milieus

Gehört ein Teilnehmer bzw. eine Teilnehmerin noch immer einer extremistischen Gruppierung an bzw. fühlt sich dieser oder ihrer Ideologie verbunden, ist er bzw. sie schwer für neue Denkansätze zugänglich. Er bzw. sie ist nicht für Botschaften offen, die ihn bzw. sie von außerhalb des eigenen Milieus erreichen. TeilnehmerInnen, für die dieser Fall zutrifft, versuchen unter Umständen, den praktisch Tätigen bzw. die praktisch Tätigen von ihrer eigenen Sichtweise zu überzeugen. Der Teilnehmer bzw. die Teilnehmerin besitzt nicht die innere Bereitschaft, sich zu ändern, in manchen Fällen, ohne sich dessen bewusst zu sein.

2.1.3 Missverständnisse zwischen TeilnehmerIn und praktisch Tätigem bzw. Tätiger

Praktisch Tätiger bzw. Tätige und TeilnehmerIn finden keine Gesprächsbasis. Es fehlt an gegenseitigem Verständnis oder Gemeinsamkeiten, die die Grundlage für ein Gespräch bilden könnten. Dieses Problem muss nicht zwingend durch die extremistische

Einstellung des Teilnehmers bzw. der Teilnehmerin bedingt sein, die Gründe können ebenso sprachliche Hürden, Unterschiede in Bezug auf den kulturellen oder sozioökonomischen Hintergrund oder den Bildungsstand oder eine suchtbedingte Beeinträchtigung des Teilnehmers bzw. der Teilnehmerin sein.

Die drei verschiedenen Muster können auch gemeinsam vorliegen. Beide Parteien müssen sich um eine Behebung bestehender Kommunikationsprobleme bemühen, es liegt aber in der Verantwortung des bzw. der praktisch Tätigen, die Voraussetzungen hierfür zu schaffen.

2.2 Rollen: Dramadreck

Die Einnahme welcher Rollen steht erfolgreicher Kommunikation im Wege? Stephen Karpman beschreibt dies in seinem Dramadreck¹. Er definiert drei Positionen bzw. Rollen:

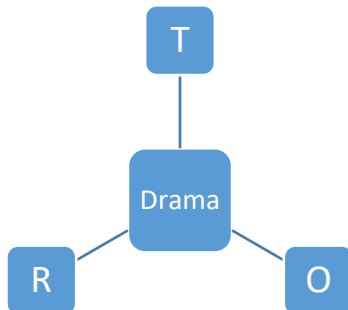
- Opfer (O): Es ist nicht meine Schuld. Ich brauche Hilfe. Ist so stark durch Gefühle der Verletzlichkeit, Unzulänglichkeit und Machtlosigkeit blockiert, dass er bzw. sie keine Eigeninitiative ergreift.
- Retter (R): Ich weiß, was du brauchst, und kann dir helfen. Übernimmt keine Verantwortung für sich selbst, sondern für das vermeintliche Opfer.
- Täter (T): Du bist Schuld. Übt in negativer oder gar destruktiver Weise Macht aus.²

Innen- und Außensicht können in Bezug auf die Rolle, die eine Person einnimmt, variieren. Die Wahl einer bestimmten Rolle wird meist unbewusst getroffen. Auch ist zu beachten, dass sich das Rollenverhalten mit der Zeit wandelt. Nicht zwangsläufig nimmt im Bereich der Ausstiegsarbeit der Experte bzw. die Expertin die Rolle des Retters und der Teilnehmer bzw. die

¹ S. Karpman, The New Drama Triangles (2007).

² M. Orris, The Karpman Drama Triangle by Steven Karpman (2015).

Teilnehmerin die des Opfers ein. Die Rollenmuster sind auch in diesem Kontext nicht starr.



Grafik 1 Karpmans Dramadriehck

Es könnte beispielsweise folgende Situation vorliegen: Der Experte bzw. die Expertin (R) drängt den Teilnehmer bzw. die Teilnehmerin (O) dazu, das Gespräch mit einem Imam zu suchen. In der nächsten Sitzung zeigt sich der Teilnehmer bzw. die Teilnehmerin unzufrieden. Das Gespräch hat dem Teilnehmer bzw. der Teilnehmerin nicht weitergeholfen, weshalb er bzw. sie (T) den Experten bzw. die Expertin für seinen bzw. ihren Vorschlag kritisiert. Dessen bzw. deren Reaktion kann nun entweder darin bestehen, dass er bzw. sie sich entschuldigt (O) oder dass er bzw. sie zornig wird, weil er bzw. sie den Eindruck hat, dass seine bzw. ihre Hilfe nicht wertgeschätzt wird.

Die beteiligten Personen können also wechselnde Rollen einnehmen. Der Teilnehmer bzw. die Teilnehmerin kann sogar die Rolle des Retters einnehmen, beispielsweise, wenn er bzw. sie den Experten bzw. die Expertin davon zu überzeugen versucht, sich seiner bzw. ihrer Ideologie anzuschließen. Personen, die Mitglieder von extremistischen Gruppierungen oder von Gruppen waren, deren Anführer mit manipulativen Techniken arbeiten, kennen negative Rollen aus dieser Erfahrung bereits aus der Innensicht. Radikale Ideologien vertreten im Allgemeinen ein Weltbild, das durch eine klare Verteilung der Rollen Opfer (unsere Kultur ist unter Beschuss),

Retter (wir müssen dagegen vorgehen) und Täter (Sündenbock, die anderen) gekennzeichnet ist.

Karpman identifiziert außerdem Rollen, die keine aktive Funktion haben, aber zur Selbstbeurteilung und Analyse des Kommunikationsverhaltens der übrigen Personen herangezogen werden können. Das Modell wurde außerdem in einer Weise weiterentwickelt, die den drei Rollen eine positivere und produktivere Entwicklung ermöglicht. David Emerald formte das angstbasierte problemzentrierte Dramadriehck zu einem leidenschaftsbasierten ergebniszentrierten Ansatz um, den er „Empowerment Dynamic (TED)“ taufte³. Er benannte die Rollen folgendermaßen um:

- Aus dem Opfer wurde der Gestalter;
- aus dem Retter der Coach;
- aus dem Täter der Herausforderer.

2.3 Anders als andere Zielgruppen?

Die Kommunikation zwischen Ausstiegsexperte bzw. Ausstiegsexpertin und früherem Extremisten bzw. früherer Extremistin weist große Ähnlichkeit zu anderen Situationen auf, in denen Personen professionelle Hilfe dabei erhalten, ihr Leben zu ändern, etwa im Kontext eines Entzugs, einer Bewährungshilfemaßnahme oder einer Therapie zur Selbstbeherrschung. Eine große Zahl der in der Ausstiegsarbeit Tätigen hat Erfahrung in den genannten Bereichen, und deren Kommunikationsmethoden und -strategien finden auch in der Ausstiegsarbeit Anwendung.

Die Ausstiegsarbeit weist einige Besonderheiten auf, durch welche die Kommunikation komplizierter werden kann.

- Radikale Ideologien greifen in der Regel die aktuelle Weltordnung bzw. das aktuell im betreffenden Land herrschende System an;
- in radikalisierten Milieus wird eine eigene Sprache verwendet;

³ D. Emerald, W.A.I.T. – Why am I talking? (2015).

- der Teilnehmer bzw. die Teilnehmerin kann nach wie vor unter dem Einfluss einer radikalen Gruppe stehen bzw. von dieser bedroht werden.
- Oft ist die extremistische Haltung mit weiteren Herausforderungen gepaart, die im Rahmen des Resozialisierungsprozesses bewältigt werden müssen. Zu diesen Problemen zählen beispielsweise PTSD, Drogenabhängigkeit oder ein hohes Aggressionspotenzial.
- Auch findet Ausstiegsarbeit oft unter besonderen Rahmenbedingungen, also im Strafvollzugs- oder Bewährungskontext statt.

3. Der Ausstiegsexperte bzw. die Ausstiegsexpertin

3.1 Rolle

Es gibt kein eindeutiges Berufsprofil für in der Ausstiegsarbeit Tätige. Die auf diesem Gebiet Eingesetzten haben unterschiedliche berufliche Hintergründe (sie können z. B. JugendarbeiterInnen, PsychotherapeutInnen oder Religionsfachverständige sein) und auch ihre Arbeitsverhältnisse können sich unterscheiden (ihre Arbeit kann z. B. innerhalb oder außerhalb des Strafvollzugs stattfinden, für NROs oder staatliche Organisationen sein, staatlich oder durch Stiftungen oder Familien finanziert sein). Die oben beschriebene Vielfalt hat zur Folge, dass auch in Bezug auf die Kommunikation mit Klienten unterschiedliche Stile vorherrschen. Die Hauptaufgabe des Ausstiegsexperten bzw. der Ausstiegsexpertin besteht darin, den Teilnehmer bzw. die Teilnehmerin auf folgende Weise in seinem bzw. ihrem Ausstiegsprozess zu unterstützen:

- durch Coaching;
- durch Geben praktischer Hilfestellungen für die Resozialisierung;
- durch Einbindung weiterer ExpertInnen (einrichtungsübergreifende Zusammenarbeit).

Da der Schwerpunkt des vorliegenden Beitrags auf der Kommunikation mit radikalisierten

Einzelpersonen liegt, beschränken wir uns im Folgenden auf die Aufgabe des Coachens.

3.2 Glaubwürdigkeit und Vertrauen gewinnen

Ausstiegsexperte bzw. Ausstiegsexpertin und TeilnehmerIn sind keine Partner auf Augenhöhe. Der Teilnehmer bzw. die Teilnehmerin hat Bedürfnisse, zu deren Erfüllung er bzw. sie durch den Experten bzw. die Expertin Unterstützung erhält. Der Experte bzw. die Expertin hat mehr Erfahrung darin, Änderungsprozesse anzustoßen und zu gestalten. Für die radikalisierte Person bestehen unter Umständen Beschränkungen, die sowohl rechtlicher (Inhaftierung, auf Bewährung oder zwangsweise in Therapie) als auch sozialer Natur (kleines Netzwerk) sein können. Diese Bedingungen sind unveränderlich und bilden den Rahmen, in dem die Kommunikation zwischen Experte bzw. Expertin und TeilnehmerIn stattfindet. Für TeilnehmerInnen spielt es vor allem eine wichtige Rolle, dass man ihnen zuhört und sie als Person ernst nimmt (unabhängig von ihren extremistischen Handlungen und Meinungen).

Offenheit und Ehrlichkeit in Bezug auf die eigene Rolle sind unabdingbar für den Aufbau eines Vertrauensverhältnisses. TeilnehmerInnen sollten über die Aufgaben des Ausstiegsexperten bzw. der Ausstiegsexpertin und die Grenzen, die durch diese vorgegeben werden, unterrichtet werden. Beispielsweise sind die meisten im Bereich der Ausstiegsarbeit Tätigen verpflichtet, Situationen zu melden, von denen eine Gefahr für die Gesellschaft oder den Teilnehmer bzw. die Teilnehmerin selbst ausgeht. In einigen Situationen sind sich TeilnehmerInnen bewusst, dass Sie Informationen erhalten haben, die sie betreffen. Sie wissen außerdem über die Gründe Bescheid, aus denen Sie ihnen zur Seite gestellt wurden. Gewinnt ein Teilnehmer bzw. eine Teilnehmerin den Eindruck, der Ausstiegsexperte bzw. die Ausstiegsexpertin sei ihm gegenüber unehrlich, so beschädigt dies das Vertrauen nachhaltig.

Authentizität ist eine wichtige Grundvoraussetzung, um das Vertrauen von TeilnehmerInnen zu gewinnen. Entsteht beim Teilnehmer bzw. bei der Teilnehmerin der Eindruck, der Ausstiegsexperte bzw. die Ausstiegsexpertin gehe nur nach einem starren Schema vor, ohne auf seine bzw. ihre individuellen Probleme einzugehen, fühlt er bzw. sie sich unter Umständen nicht ernst genommen. Zugleich ist jedoch auch wichtig, dass zwischen TeilnehmerIn und Experte bzw. Expertin eine professionelle Distanz gewahrt wird. Zur optimalen Unterstützung des Ausstiegsprozesses bedarf es einer Balance aus Empathie und Professionalität. Die Herausforderung besteht darin, zu vermeiden, dass das Verhältnis zu informell wird, womit sowohl die professionelle Distanz verloren geht als auch die Gefahr einer zu starken Identifikation und damit eines In-Schutz-Nehmens des Teilnehmers bzw. der Teilnehmerin einhergeht.

3.3 Ideologie oder Erfahrung im Bereich Therapie und Verhaltenstraining?

In welchem Umfang sollte der Experte bzw. die Expertin über die radikale Gesinnung der Person, die er bzw. sie bei ihrer Resozialisierung unterstützen möchte, informiert sein? Umfassende Kenntnisse können selbstverständlich dabei helfen, Verhalten und Aussagen des Teilnehmers bzw. der Teilnehmerin einzuordnen, und sind außerdem hilfreich im adäquaten Umgang mit sensiblen Themen. Wird der Expertenstatus jedoch überbetont, ist dies nicht zielführend, da es zu einem Konkurrenzkampf um das bessere Wissen führen kann, wodurch die Grenzen zwischen Täter- und Retterrolle verwischt werden können. Wer Erfahrungen entweder im therapeutischen Bereich oder auf dem Gebiet des Verhaltenstrainings, auch im Umgang mit anderen Zielgruppen, vorweisen kann, kann diese nutzen, um Prozesse der Persönlichkeitsentwicklung zu ermöglichen und zu begleiten.

Um einen konstruktiven Dialog führen zu können, sollten praktisch Tätige über ausreichende Kenntnisse auf beiden Gebieten verfügen.

Verfügen Sie nicht über solide Grundkenntnisse, untergräbt dies Ihre Autorität. Zeigen Sie hingegen Interesse, hören genau zu und fragen nach weiteren Informationen, wird Ihr Zuhörer seine Gedanken gerne weiter ausführen. Als im Bereich der Ausstiegsarbeit Tätiger bzw. Tätige haben Sie jederzeit die Möglichkeit, den Rat Ihrer KollegInnen oder anderer auf Ihrem Gebiet tätiger ExpertInnen einzuholen, falls Sie nicht sicher sind, ob Ihnen gegenüber gemachte Aussagen glaubwürdig oder bestimmte Signale, die Sie bemerkt haben, ein Anlass zur Sorge sind.

Die soziale Organisation des extremistischen Milieus ist ein wichtiges Forschungsfeld. Denn in diesem Milieu treffen Ideologie und (Gruppen-)Verhalten zusammen. Das ist besonders dann von Interesse, wenn die betreffende Person der Gruppe über einen sehr langen Zeitraum angehörte oder diese Gruppe weit außerhalb der Gesellschaft steht und die betreffende Person in einer Weise konditioniert hat, die ihrer Ideologie entspricht. AussteigerInnen können aufgrund ihrer Erfahrung beurteilen, ob eine bestimmte Haltung typisch für die extremistische Gruppe ist, unter deren Einfluss die betreffende Person stand, oder von dieser unabhängig und eine persönliche Eigenschaft ist.

4. Der Teilnehmer bzw. die Teilnehmerin

Personen, die einem extremistischen Umfeld entstammen, haben oft den dort üblichen Kommunikations- und Argumentationsstil von diesem übernommen. Dieser Stil kann ein Spiegelbild der Denkstrukturen sein, die den Äußerungen zugrunde liegen, etwa ein starkes Schwarz-Weiß-Denken, Intoleranz und in manchen Fällen sogar Aggressivität. Wie im gesamten Verhalten der entsprechenden Person dominiert auch in ihrer Sprache ein radikaler Ton.

Kommuniziert der Teilnehmer bzw. die Teilnehmerin auf eine in einem extremistischen Milieu übliche Weise, so stellt das den Ausstiegsexperten bzw. die Ausstiegsexpertin vor zwei Herausforderungen: Zum einen ist es schwer, zu der entsprechenden Person durchzudringen

und die Mauer radikaler Kommunikation, hinter der sie sich verschanzt, niederzureißen. Dadurch wird langsamer Vertrauen aufgebaut. Zum anderen zählt die Radikalität in der Kommunikation zu den Aspekten, die sich im Zuge der Resozialisierung ändern sollten. Wer seinen radikalen Kommunikationsstil nicht ablegt, erweckt den Eindruck, sich nicht geändert zu haben, und wird als einschüchternd oder bedrohlich wahrgenommen. Deswegen sollte im Rahmen der Ausstiegsarbeit auch der Kommunikationsstil des Teilnehmers bzw. der Teilnehmerin zur Sprache kommen.

Eine Änderung wird auf diesem Gebiet nicht schnell vonstatten gehen. Denn Gedanken und Überzeugungen verändern sich nur langsam, und auch ein Wandel in Bezug auf Sprachstil und Wortwahl benötigt Zeit. Je stärker die betreffende Person sich von einer Ideologie gelöst hat, desto eher sollte sich auch ihr Kommunikationsverhalten dem gesellschaftlich üblichen annähern. Zu Beginn des Ausstiegsprozesses ist es besonders wichtig, in Bezug auf das Kommunikationsverhalten einen Mittelweg zu finden: Einerseits müssen Vorgaben hinsichtlich der Grenzen des Tragbaren festgelegt werden, andererseits sollte ein Rahmen geschaffen werden, der den Aufbau eines Vertrauensverhältnisses ermöglicht.

5. Ein Gespräch aufbauen

Der erste Kontakt ist von großer Bedeutung, da er darüber entscheidet, ob es zum Aufbau eines Vertrauensverhältnisses kommt. In manchen Fällen haben AusstiegsexpertInnen nur eine einzige

Arbeit online

Für manche Ausstiegsprogramme wurden Initiativen getestet, in denen Zielgruppen online angesprochen wurden. Wie sich diese Online-Arbeit auswirkt, lässt sich nur schwer prüfen, da der bzw. die in der Ausstiegsarbeit Tätige den Teilnehmer bzw. die Teilnehmerin bei dieser Form der Arbeit nicht gut kennenlernt und somit nicht weiß, ob seine bzw. ihre Maßnahmen Wirkung zeigen und ob der Teilnehmer bzw. die Teilnehmerin die eigenen Probleme und Fortschritte wahrheitsgemäß beschreibt. Zudem besteht ein weiteres ethisches Dilemma: Sollte der Ausstiegsexperte bzw. die Ausstiegsexpertin, wenn ein Teilnehmer bzw. eine Teilnehmerin seine bzw. ihre Identität nicht offenlegt, ebenso verfahren oder nicht?

Da das Internet zum Alltag von Zielpersonen gehört, kann es sich anbieten, es als Kommunikationsmittel zu nutzen, über das sie angesprochen bzw. zwischen persönlichen Treffen mit ihnen Kontakt gepflegt werden kann.

Chance, eine Beziehung aufzubauen, z. B. dann, wenn eine Familie Unterstützung für einen Angehörigen bzw. eine Angehörige angefordert hat. In anderen Situationen, etwa wenn der Teilnehmer bzw. die Teilnehmerin sich in Haft befindet, ist auch eine erneute Kontaktaufnahme möglich. Folgende Elemente können die Chancen, einen Wandel zu bewirken, erhöhen:

1. Das erste Treffen sollte in einem **sicheren Umfeld** stattfinden. Der Rahmen sollte so gewählt sein, dass der Teilnehmer bzw. die Teilnehmerin sich öffnet und die Gefahr gewalttätigen Verhaltens so gering wie möglich ist. Die Sicherheit beider Beteiligten sollte bei der Konzeption dieses Rahmens

berücksichtigt werden. Findet das erste Treffen beispielsweise in einem Büro statt, kann dies dazu führen, dass der Teilnehmer bzw. die Teilnehmerin auf Distanz geht. Trifft sich der Ausstiegsexperte bzw. die Ausstiegsexpertin mit dem Teilnehmer bzw. der Teilnehmerin hingegen bei diesem bzw. dieser zu Hause, kann dies ein Sicherheitsrisiko für ihn bzw. sie darstellen. Zudem kann sich die Anwesenheit von Freunden oder Familienmitgliedern hemmend auf die Redebereitschaft des Teilnehmers bzw. der Teilnehmerin auswirken. Das erste Treffen sollte daher an einem öffentlichen Ort stattfinden.

2. **Bereiten Sie sich gut vor.** In manchen Fällen besteht eine sinnvolle Vorbereitung darin, verfügbare Akten zu studieren oder bei Angehörigen des Teilnehmers bzw. der Teilnehmerin oder bei ExpertInnen, die zuvor mit ihm bzw. ihr gearbeitet haben, Informationen über ihn bzw. sie einzuholen. In anderen Fällen besteht gute Vorbereitung hingegen einfach darin, sich offen und vorurteilsfrei auf das Gespräch mit dem Teilnehmer bzw. der Teilnehmerin einzulassen.
3. Leiten Sie ein **Folgetreffen** in die Wege. Beim ersten Treffen kommt es selten zu echten Diskussionen oder konkreten Besprechungen. Für diese bedarf es einer gewissen Eingewöhnungsphase. Wenn ein zweites Treffen vereinbart und den beim ersten Treffen festgesetzten Vorsätzen entsprechend abgehalten wird, kann schon das allein ein positives Signal aussenden. Denn auf diesem Weg kann dem Teilnehmer bzw. der Teilnehmerin gezeigt werden, dass er bzw. sie ernst genommen wird. Ist der Teilnehmer bzw. die Teilnehmerin schlechter Stimmung oder steht er bzw. sie unter Drogeneinfluss, sollte das Gespräch unbedingt auf einen passenderen Zeitpunkt verschoben werden.
4. Machen Sie **unmissverständlich** klar, welche Rolle Sie innehaben. Dabei sollten Sie jedoch nicht auf Konfrontation gehen. Es empfiehlt

sich beispielsweise nicht, den Teilnehmer bzw. die Teilnehmerin als Extremisten zu bezeichnen.

5. Stellen Sie auch klar, welche Grenzen Ihnen in Bezug auf **Vertraulichkeit** gesetzt sind, also hinsichtlich dessen, worüber Sie Verschwiegenheit wahren und was Sie zu melden verpflichtet sind.
6. **Hören Sie zu und beobachten Sie:** Einer der am häufigsten gemachten Fehler besteht darin, selbst zu viel zu reden. Um einen guten Eindruck Ihres neuen Teilnehmers bzw. Ihrer neuen Teilnehmerin zu gewinnen, sollten Sie, statt selbst das Ruder in die Hand zu nehmen, lieber die Beobachterrolle einnehmen und zuhören. So signalisieren Sie Ihrem Teilnehmer bzw. Ihrer Teilnehmerin, dass das Treffen dazu dient, ihm bzw. ihr Raum zum Reden zu geben.
7. Schenken Sie den **Bedürfnissen und Anliegen** des Teilnehmers bzw. der Teilnehmerin Beachtung. Dies ist nicht mit dem Lösen oder Anerkennen dieser Bedürfnisse oder gar mit dem Einnehmen der Retterrolle gleichzusetzen. Vielmehr können Sie auf diesem Weg zum Ausdruck bringen, dass Sie sich der Anliegen und Bedürfnisse des Teilnehmers bzw. der Teilnehmerin bewusst und bereit sind, diesen im Ausstiegsprozess Vorrang einzuräumen. Liegt eindeutig ein Notfall vor, sind Sie selbstverständlich zum Handeln aufgefordert.
8. **Kommunizieren Sie auf einer angemessenen Ebene.** Berücksichtigen Sie das intellektuelle Vermögen sowie etwaige psychische Störungen oder Probleme Ihres Gegenübers. Sprechen Sie in einer zu einfachen Sprache mit Ihrem Teilnehmer bzw. Ihrer Teilnehmerin, kann bei diesem bzw. dieser der Eindruck entstehen, nicht ernst genommen zu werden. Drücken Sie sich wiederum zu kompliziert aus, kann es sein, dass dies Ihren Teilnehmer bzw. Ihre Teilnehmerin verärgert oder er bzw. sie abweisend reagiert.

9. Bestärken Sie den Teilnehmer bzw. die Teilnehmerin in **positiven Gedanken bzw. Handlungen**.
10. Verhalten Sie sich ruhig und besonnen, wenn der Teilnehmer bzw. die Teilnehmerin **Sie zu provozieren versucht**. Entsprechendes Verhalten soll unter Umständen dazu dienen, zu testen, ob Sie vertrauenswürdig sind oder ob Sie sich aus der Reserve locken lassen und dazu verleitet werden können, Ihren objektiven Standpunkt und Ihre Komfortzone zu verlassen und Ihre professionelle Haltung aufzugeben. Am besten bauen Sie entsprechenden Situationen vor, indem Sie sich darüber klar werden, welche Haltungen oder Themen bei Ihnen Zorn hervorrufen könnten. Vielleicht hilft es Ihnen, alleine oder gemeinsam mit KollegInnen darüber nachzudenken, wie auf Provokationen angemessen reagiert werden kann.

6. Gesprächsstrategien

Oberstes Ziel der Gespräche zwischen Ausstiegsexperte bzw. Ausstiegsexpertin und TeilnehmerIn ist es, eine Verhaltensänderung des Teilnehmers bzw. der Teilnehmerin zu bewirken. Das Ziel besteht also weder darin, den Teilnehmer bzw. die Teilnehmerin einem Verhör zu unterziehen und ihm bzw. ihr möglichst viele Details zu entlocken, noch darin, ihn bzw. sie von einem bestimmten Standpunkt zu überzeugen. Empfindet der Teilnehmer bzw. die Teilnehmerin dies so, wird er bzw. sie schnell die Opferrolle einnehmen. Welche Methoden lassen sich für Gespräche mit radikalisierten Personen anwenden?

1. Stellen Sie **offene Fragen**; diese regen Diskussionen an und können nur beantwortet werden, indem der bzw. die Antwortende eigenständig Wünsche oder Bedürfnisse formuliert. Offene Fragen sind jedoch nur ein gutes Mittel, wenn sie unvoreingenommen gestellt werden. Stellen Sie nach Möglichkeit keine Fragen, die mit ‚Warum‘ beginnen; sie haben oft einen negativen Beiklang. Auch zu

viele Fragen auf einmal zu stellen, ist kontraproduktiv, da der Teilnehmer bzw. die Teilnehmerin nicht alle von ihnen beantworten wird. Führt eine offene Frage nicht zu einer zufriedenstellenden Antwort, sollten Sie sie nicht nochmals in anderen Worten stellen, sondern stattdessen mit einer anderen offenen Frage fortfahren.

2. Richten Sie den **Fokus Ihres Gesprächs auf die**

Motivierende Gesprächsführung

Viele der hier gegebenen Ratschläge sind der Methode der motivierenden Gesprächsführung entnommen, die von William R. Miller und Stephan Rollnick entwickelt wurde. Sie wurde ursprünglich für die Suchttherapie entwickelt und umfasst vier Phasen:

1. Verbindung aufbauen: Vertrauen aufbauen und Ziele setzen
2. Fokussieren: Richtung einschlagen und beibehalten
3. Motivieren: Veränderungswillen stimulieren
4. Planen: TeilnehmerIn entwickelt mit Unterstützung des Coaches eigenen Plan

Zukunft. An welchem Punkt steht die Person gerade und an welchem Punkt möchte sie gelangen? Welche Situation wäre optimal für sie? Falls Sie dieses Ziel für unrealistisch halten, sollten Sie diese Einschätzung nicht sofort kundtun. Geben Sie dem Teilnehmer bzw. der Teilnehmerin die Möglichkeit, eigenständig über Wege nachzudenken, wie die gewünschte Situation erreicht werden kann, und diese Wege auf ihre Umsetzbarkeit zu überprüfen. Justieren Sie erst anschließend gemeinsam nach, sodass realistische Ziele entstehen. Ein guter Weg, zu erreichen, dass der Teilnehmer bzw. die Teilnehmerin seine bzw. ihre Ambitionen auf ein realistisches Maß senkt, besteht darin, den Zeitraum, in dem diese umgesetzt werden sollen, möglichst kurz zu wählen. Die Frage „Wo möchten Sie in einem Jahr stehen?“ wird zu

realistischeren Antworten führen als die Frage „Wie stellen Sie sich Ihre Zukunft vor?“. Um seine bzw. ihre Eigenmotivation, sich zu ändern, aufrecht erhalten zu können, ist es wichtig, dass der Teilnehmer bzw. die Teilnehmerin eine Zukunft oder Perspektive für sich sieht.

3. Gehen Sie entsprechend der **biographisch-narrativen Methode** (biographical narrative interpretive method, BNIM) vor, um den Teilnehmer bzw. die Teilnehmerin dabei zu unterstützen, eine Zukunftsperspektive zu entwickeln. Dabei sollte es nicht darum gehen, die Vergangenheit der entsprechenden Person umfassend zu rekonstruieren, sondern vielmehr darum, zu ermitteln, auf welchen persönlichen Stärken sie aufbauen kann. Auf diesem Weg können Sie ihr aufzeigen, dass ihr Weg in die Radikalisierung nicht vorgezeichnet war.
4. **Spiegelung** ist ebenfalls eine effektive Methode. Wenn Sie Teile dessen, was Ihr Gegenüber sagt, wiederholen und das von ihm bzw. ihr Gesagte nochmals in eigenen Worten wiedergeben, vermitteln Sie ihm bzw. ihr das Gefühl, ihm/ihr zuzuhören. Für das Gespräch mit radikalisierten Personen sind jedoch zwei Herausforderungen zu beachten. Wenn Sie Aussagen mit destruktivem Inhalt wiederholen, wird die Person, die sie geäußert hat, dies als Bestätigung auffassen. Zu beachten ist außerdem, dass Sie als Ausstiegsexperte bzw. Ausstiegsexpertin keine Begriffe wiederholen sollten, deren Verwendung Ihrer Rolle nicht angemessen ist. Selbst wenn entsprechendes Verhalten zunächst positive Reaktionen auslöst, kann es auf lange Sicht Fragen aufwerfen.
5. **Umdeuten** kann ebenfalls eine wirkungsvolle Strategie sein. Im Gegensatz zur Methode des Spiegelns, bei der Aussagen wiederholt

werden, stellt der Ausstiegsexperte bzw. die Ausstiegsexpertin bei diesem Ansatz das Gesagte in einen neuen Bezugsrahmen. Dies kann dazu dienen, sich zu vergewissern, dass man die Aussagen des Teilnehmers bzw. der Teilnehmerin verstanden hat, aber auch dazu, die Tragweite des Gesagten zu unterstreichen oder für Aussagen eine positive, tolerante Ausdrucksweise zu finden.

6. **Geben Sie Denkanstöße und säen Sie Zweifel.** Führen Sie das Gespräch so, dass Ihr Gesprächspartner auf unlogische und widersprüchliche Botschaften der extremistischen Ideologie aufmerksam wird. Hier ist eine Balance zwischen subtilen und eindeutigen Hinweisen erforderlich. Zusammenhänge sollten aufgezeigt, jedoch nicht explizit und mit moralischem Anspruch als Argumente ins Feld geführt werden; der Verweis auf sie sollte nicht als Aufforderung zum Nachdenken erkennbar sein.
- 4
7. Lassen Sie den Teilnehmer bzw. die Teilnehmerin selbst **Aussagen zusammenfassen und Schlüsse aus ihnen ziehen.** Auf diesem Weg geht der Impuls für die Verhaltensänderung von ihm bzw. ihr selbst aus. Fasst hingegen der Ausstiegsexperte bzw. die Ausstiegsexpertin das Gesagte zusammen, nimmt der Teilnehmer bzw. die Teilnehmerin die besprochenen Schlüsse und Handlungen als von ihm bzw. ihr gezogen bzw. initiiert wahr.
8. Distanzieren Sie sich klar **von Meinungen und Handlungen.** Als Coach sollten Sie sich von den Meinungen eines Teilnehmers bzw. einer Teilnehmerin und den Taten, die er bzw. sie begangen hat, distanzieren. Wichtig ist, dass der Teilnehmer bzw. die Teilnehmerin sich als Person respektiert fühlt. Diese Voraussetzung

⁴ W. R. Miller & S. Rollnick, Motivational Interviewing. Helping People Change. Dritte Ausgabe (2012).

muss erfüllt sein, damit eine Chance besteht, dass die betreffende Person sich geistig und emotional für Änderungen öffnet. Wenn Sie sich von einer Meinung oder Tat distanzieren, sollten Sie dies nüchtern und nicht in der Rolle des Anklägers tun. Es ist nicht unüblich, dass in der Ausstiegsarbeit Tätige nicht zwischen ihrer Haltung in Bezug auf die Meinungen einer Person und der Haltung, die sie gegenüber dieser Person als Mensch einnehmen, differenzieren.

9. **Unterscheiden Sie klar** zwischen den vielfältigen Ausprägungen von der gesellschaftlichen Norm entsprechender Ideologie oder Religiosität und problematischem oder gewaltbereitem Extremismus. Das Problem in Bezug auf radikale Gruppierungen ist nicht ihre religiöse Zugehörigkeit oder ihre Solidarität mit (als Opfer wahrgenommenen) Gruppen, sondern die Gewaltbereitschaft, die ihrem Lösungsansatz zugrunde liegt. Wenn Sie dies beherzigen, legen Sie den Grundstein dafür, dass die TeilnehmerInnen positive Visionen entwickeln und ihre Energien in entsprechend positive Bahnen lenken.
10. **Fördern Sie eigenständiges Handeln.** Ermöglichen Sie dem Teilnehmer bzw. der Teilnehmerin, selbst Entscheidungen zu treffen, wann immer dies im Rahmen des Möglichen liegt. Dies kann einfache Dinge wie die Bestimmung des Ortes, an dem das nächste Treffen stattfinden soll, betreffen. Können mit diesem Ansatz nicht die gewünschten Ergebnisse erzielt werden, so stellt dies zumindest einen Ansatzpunkt für den weiteren Prozess dar.

7. Methoden, Werkzeuge und Techniken strukturiert verwenden

Ein wesentliches Element eines Ausstiegsprogramms besteht darin, eine Kommunikationsstrategie für den Umgang mit den radikalisierten TeilnehmerInnen festzulegen. Berücksichtigen Sie bei der Wahl von Methoden,

Werkzeugen und Techniken für ein Ausstiegsprogramm folgende Faktoren bzw. Fragen:

- Zielgruppe des Ausstiegsprogramms:
 - Eignet sich die Methode oder das Werkzeug für die Kultur dieser Gruppe bzw. ermöglicht sie einen Zugang zu dieser Kultur?
 - Ist die Methode oder das Werkzeug auf die intellektuellen Fähigkeiten des Teilnehmers bzw. der Teilnehmerin abgestimmt?
 - Trägt der Ansatz der Komplexität des Änderungsprozesses Rechnung?
- Praktisch Tätige:
 - Welchen Bildungshintergrund haben sie? Bietet die Methode bzw. das Werkzeug ihnen die Möglichkeit, ihre Fähigkeiten und ihr Wissen auszubauen?
 - Enthält das vorgesehene Konzept Elemente, denen sie ablehnend gegenüberstehen könnten? Wie soll in Bezug auf diese Elemente verfahren werden?
 - Entspricht das Programm und seine Schwerpunktsetzung ihren Vorstellungen?
 - Sollten sie Mitsprache in Bezug auf die Entscheidungsmöglichkeiten der TeilnehmerInnen haben?
- Umsetzung:
 - Sind Werkzeuge für die Umsetzung verfügbar (z. B. Schulungen, Dokumente, Protokolle)?
 - Wird den praktisch Tätigen ausreichend Zeit eingeräumt, um sich mit der neuen Methode bzw. dem neuen Werkzeug vertraut zu machen?
 - Ersetzen oder ergänzen diese Werkzeuge oder Methoden eine bestehende Praktik?
- Effektivität

- Sind themenrelevante Forschungsarbeiten verfügbar?
- Gibt es Beispiele für Ausstiegsprogramme, die einen ähnlichen Ansatz verfolgen?
- Mit welchen Mitteln wird in anderen Programmen versucht, Änderungen anzustoßen?
- Flexibilität:
 - Kann die Methode bzw. das Werkzeug auf andere Kontexte übertragen werden?
 - Ist sie bzw. es nutzerfreundlich?

Bibliographie

- D. Emerald, W.A.I.T. – Why am I talking? unter: Futurecurve (2015).
www.futurecurve.com
- S. Karpman, The New Drama Triangles (2007). Beitrag zur USATAA/ITAA-Konferenz am 11. August 2007 (2007).
<https://www.karpmandramatriangle.com/pdf/thenewdramatriangles.pdf>
- W. R. Miller & S. Rollnick, Motivational Interviewing. Helping People Change. Dritte Ausgabe (2012).
- M. Orriss, Karpman Drama Triangle by Steven B. Karpman. Responsibility, Power and Boundaries (2015)
www.coachingsupervisionacademy.com