



Leseprobe aus Plath, Das Veto-Prinzip,
ISBN 978-3-407-63283-8 © 2023 Beltz Verlag, Weinheim Basel
[http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/
gesamtprogramm.html?isbn=978-3-407-63283-8](http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/gesamtprogramm.html?isbn=978-3-407-63283-8)

Inhalt

Vorwort	7
Einführung	9
Kapitel 1	
Die erste Säule gleichwürdiger Führung: Präsenz und Integrität	20
1.1 Präsenz	20
1.2 Der Perspektivwechsel	21
1.3 Integrität in der täglichen Praxis	25
1.4 Der Weg zum »Erwachsenen-Ich«	29
1.5 Wege zu Integrität und Präsenz	31
1.6 Vom Blick auf die anderen zum Blick auf uns selbst kommen	35
1.7 Einführung in die Praxis: Integritäts- und Präsenztraining nach dem Veto-Prinzip	38
Kapitel 2	
Die zweite Säule: Präsenz im Inneren – Erkenne dich selbst!	66
2.1 Selbstreflexion durch Biografiearbeit	66
2.2 Ablauf »Biografische Held:innenreise«	80
2.3 Meine Stärken und positiven Glaubenssätze	84
2.4 Vertiefung: Schattenarbeit	88
2.5 »Gesten-Memory Reloaded« mit den Erfahrungsspielräumen »Spieluhr« und »Karussell«	98
Kapitel 3	
Die dritte Säule: Präsenz im Äußeren – der authentische Auftritt	101
3.1 Körpersprache und Kapital	101
3.2 Körpersprache und symbolisches Kapital – »Pygmalion«	109
3.3 Die Statustypen (Statustiere)	117
3.4 Führungsstile	125
3.5 Transaktionsanalyse und Bezug zu den vier Statustieren	128
3.6 Ziel des des Statustrainings	131
3.7 Praxis »Körpersprache, Statuslehre und Kapital«	133

Kapitel 4

Die vierte Säule: Kooperation statt Konkurrenz	170
4.1 Kooperation statt Konkurrenz	170
4.2 Transparenz und geteiltes Wissen als Grundlage für Kooperation: Erfahrungsspielraum »Mischpult – Führen und Folgen«	177
4.3 Das Thema der Bewertung: Feedbackverfahren beim Veto-Prinzip	186

Kapitel 5

Die fünfte Säule: Trennung <i>macht</i> Trauma – Umgang mit Konflikten	193
---	-----

Kapitel 6

Die sechste Säule: Vorleben statt vermitteln – der Führungstyp »Schildkröte«	210
6.1 Keine Führung ist auch keine Lösung – Vorschlag: Führungstyp »Schildkröte«	210
6.2 Der Führungstyp »Schildkröte« – die Held:innenreise der Meeresschildkröte	212
6.3 Instrumente und Strategien des Führungstyps »Schildkröte«	213
6.4 Trennung <i>macht</i> Trauma	217
6.5 Der Weg zum Führungstyp Schildkröte	221

Kapitel 7

Die siebte Säule: Partizipation – Methodik des Veto-Prinzips	225
7.1 »Wanderrouen durch das Land der inneren Freiheit«	225
7.2 Instrumente des Veto-Prinzips	226
7.3 Konzeptkoordinaten des Veto-Prinzips	230
7.4 Übersicht über die Erfahrungsspielräume	231
7.5 Arbeitsprinzipien	232
7.6 Orientierungskordinaten für die Entwicklung eigener partizipativer Dreischritte	234
7.7 »Freispiel«: Spielwiese für Veto-Trainer:innen	235

Literatur	241
------------------------	-----

Anhang	244
Kleine Übersicht: Häufig gebrauchte Praxis-Instrumente des Veto-Prinzips	244
Die Autorin	248

Vorwort

In diesem Buch geht es um Führung. Eine leitende Person, zum Beispiel ein:e Pädagog:in, kann dazu beitragen, dass die Lerngruppe, mit der sie arbeitet, sich in einem inklusiven, gleichwürdigen und demokratischen Raum bewegt und entwickelt. Wenn dies passieren soll, denken wir oft, dass es keine Führung braucht und alles »einfach im Konsens entschieden werden kann«. Meiner Erfahrung nach gelingt das aber nicht von selbst. Keine Führung ist auch keine Lösung. Dieser demokratische und gleichwürdige Raum entsteht in der Regel nicht »einfach so«. Das ist kein Widerspruch. Ich wünschte, dass mir das damals als Berufsanfängerin jemand vermittelt hätte.

Ich selbst hätte mir dieses vorliegende Buch damals gewünscht, als ich in Berlin an einer Neuköllner Schule tagtäglich daran scheiterte, »mich durchzusetzen«. Das ist jetzt fast 20 Jahre her. Inzwischen weiß ich, dass Führung nichts mit »sich durchzusetzen« zu tun hat.

Sich durchsetzen zu wollen offenbart vielmehr autoritär geprägte, eindimensionale Denkmuster. Denn sich mit Mitteln wie Belohnung, Bestrafung, Manipulation, Moralisieren oder Androhung von Ausschluss gegen den Willen anderer »durchzusetzen«, erzeugt bei den so Angesprochenen Identitäts- und Selbstwertverlust. Diese Aspekte – Identität und Selbstwert – sind aber grundlegend, um kooperieren, gestalten und sich produktiv einbringen zu wollen und zu können. Wer sich anpassen und eigene Integrität untergraben muss, um einen Platz in der Gruppe zu sichern, erlebt Ohnmachtsgefühle. Ohnmachtsgefühle erzeugen Trennung: aus dem Kontakt mit mir selbst und mit anderen gehen. Trennung *macht* Trauma.

Sich unterwerfen kostet Selbstwert, Innovation und den Glauben, etwas ändern zu können, kostet Zuversicht.

Die Qualität von Führung zeigt sich gerade darin, wie sie mit Kritik und Widerstand umgeht und in welchem Maße sich die Gruppenmitglieder mit ihren Perspektiven und Fähigkeiten einbringen und aus sich selbst heraus stark und autonom sein können. In welchem Maße sie frei sind.

Frei bin ich, wenn ich mich als der Mensch zeigen und einbringen kann, der ich wirklich bin – mit dem, was ich kann. Und wenn ich auf dieser Basis Anerkennung erfahre. Dann habe ich auch Lust, mit anderen zu kooperieren. Genau das ist es, was Menschen lieben: mit dem Eigenen anerkannter Teil einer Gemeinschaft zu sein und zu etwas Sinnvollem beizutragen. Menschen brauchen Beziehung, Menschen brauchen Sinn.

Gute Führung setzt sich daher nicht gegen den Willen des Gegenübers durch, sondern weckt bei diesem den Mut, die Freude und die Fähigkeit, mit dem Eigenen präsent und stark zu sein. Und auf dieser Basis mit anderen auf gemeinsame Ziele hin zu kooperieren.

Klingt so einfach. Ist es auch. Wenn wir verstehen, was es dazu braucht, und den Mut haben, es zu tun. Dieses Buch beschreibt einen Weg, wie das gelingen kann.

Wir können verändern. Jetzt. Veto.

Maike Plath, Mai 2023

Einführung

Was ist das Veto-Prinzip?

Das Veto-Prinzip ist ein bewährtes, erfahrungsbasiertes Konzept zur Ausbildung der eigenen Führungskompetenz und zur Vermittlung gleichwürdiger Führung an andere im Rahmen einer gleichwürdigen Pädagogik.

Es setzt sich zum Ziel, den Begriff der gleichwürdigen Führung, wie ihn der dänische Familientherapeut Jesper Juul für die Elternarbeit ausformuliert hat, auf Führungskontexte mit Lerngruppen zu übertragen, und bietet dafür grundlegende pädagogische Instrumente an.

Im Mittelpunkt steht der konstruktive und integritätsbasierte Umgang mit Widerstand, weil sich nach dem hier vorgestellten Ansatz die Qualität von Führung daran bemisst, wie sie mit Widerstand umgeht und was sie langfristig bei der Gruppe bewirkt: Anpassung (Unterordnung), Scheinkooperation, Rebellion auf der einen Seite oder Verantwortungsübernahme, Autonomie und echter Kooperationswille auf gemeinsame Ziele hin bezogen auf der anderen Seite.

In vielen anderen pädagogischen Ansätzen wird den Ursachen für widerständiges Verhalten bei Kindern und Jugendlichen nicht nachgegangen, sondern stattdessen der Widerstand als Problem bzw. als Störung angesehen oder soll – wie beim Konzept der »Neuen Autorität« von Haim Omer* – durch »Beharrlichkeit aufgelöst« werden. Hier besteht die Gefahr, dass sich autoritäre Denk- und Handlungsweisen durch die Hintertür wieder einschleichen und eine Entwicklung zu Verantwortungsübernahme und Mündigkeit bei den »geführten« Gruppenmitgliedern verhindern. Denn gerade in der Haltung zu und im Umgang mit Widerstand zeigt sich, ob Führung nachhaltig demokratische Prozesse bewirkt – oder in autoritär geprägte Kontrollmechanismen zurückfällt. Der Umgang mit Widerstand wird in diesem Buch als Schlüssel und Chance betrachtet, eine gleichwürdige und demokratiestärkende Führung vorzuleben.

Das Veto-Prinzip setzt deshalb nicht bei normierten Erwartungen der Führungsperson an (Ich weiß, was für dich richtig ist!), sondern bei der Integrität aller Beteiligten. Es setzt beim Widerstand der Lerngruppe an, statt diesen als »zu behebendes Problem« anzusehen. Indem allen Beteiligten von vornherein ein Veto-Recht als zentrales Instrument an die Hand gegeben wird, um eigene Grenzen und Bedürfnisse anzuzeigen und zu schützen, kann Integrität schrittweise wieder er-

* Haim Omer, Artist von Schlippe, »Neue Autorität - Das Handbuch. Konzeptionelle Grundlagen, aktuelle Arbeitsfelder und neue Anwendungsgebiete«, Vandenhoeck + Ruprecht, 2019

lernt und zur Grundlage eines intrinsisch motivierten Lern- und Gestaltungsprozesses gemacht werden.

Das Veto-Prinzip zeigt Wege zu einer gleichwürdigen Pädagogik auf, im Rahmen derer junge Menschen Schritt für Schritt auf der Basis von Selbstwert tatsächlich kooperieren und ihr Potenzial entfalten lernen, statt in selbstentfremdenden Prozessen der Scheinkooperation dauerhaft unter ihren Möglichkeiten zu bleiben (Welche Anpassungsleistung muss ich bringen, um die Erwartung der Lehrperson zu erfüllen? Was muss ich machen, damit ich eine Eins kriege?).

Innere Haltung und äußerer Auftritt

Eine lebendige Demokratie entsteht nicht in »verordneter Harmonie« oder Konfliktvermeidung, sondern ganz im Gegenteil wenn alle Perspektiven eine Stimme erhalten und junge Menschen ermutigt werden, sie selbst zu sein – ohne Angst vor Ausschluss und Demütigung. Verbindung und das Vertrauen in echte Kooperation können nur entstehen, wenn wir lernen zu streiten, ohne uns zu trennen.

Ziel der gleichwürdigen Pädagogik nach dem Veto-Prinzip ist es, klare und liebevolle Führung vorzuleben, gleichzeitig jedoch Lernende in Mit- und Eigenverantwortung zu bringen und einen Prozess zu initiieren und zu begleiten, der sie langfristig selbst zur Verantwortungsübernahme und Führungskompetenz führt.

Bereits in kurzen Zeiteinheiten, am wirksamsten aber durch kontinuierliches Training anhand der in diesem Buch beschriebenen praxisnahen Konzeptkoordinaten kann ein jeweils individueller emanzipatorischer Prozess initiiert werden, durch den sowohl die innere Haltung als auch der äußere Auftritt langfristig für die Rolle als Leitung gestärkt werden. Neben diesem Selbsttraining für Personen in Führungsverantwortung, das zum Beispiel unterstützende Übungen beinhaltet, bietet das Buch auch konkrete Strategien und Übungsabläufe zur Umsetzung und Vermittlung gleichwürdiger Führung in Lerngruppen oder Teams. Ziele hierbei sind etwa: eine gleichwürdige Führungshaltung entwickeln, innere und äußere Präsenz schulen, produktiv mit Widerständen umgehen, Resilienz im Umgang mit Komplexität und Überforderung, Selbstbewusstsein und Selbstmanagement, Mut zur aktiven Zukunftsgestaltung.

Das hier vorgestellte Konzept bietet für die Phasen des Aneignungs- bzw. Umsetzungsprozesses des Veto-Prinzips konkrete Instrumente, die der individuellen Orientierung dienen und eine gemeinsame Sprache, Verständigung und Reflexion darüber ermöglichen. Die Arbeit nach diesem Ansatz kann sich in vielfältigen thematischen Kontexten vollziehen.

Herrschaft oder Führung?

Wir müssen lernen, Regie über unser Leben zu führen, auch wenn sich das Drehbuch unseres Alltags täglich ändert: Beruf. Beziehungen. Partnerschaften. Leben. Das Veto-Führungstraining setzt dort an, wo Veränderung wirklich beginnt: bei uns selbst.

Menschen, die ein Unternehmen oder eine Organisation leiten, sind Führungskräfte. Aber auch Eltern und Lehrpersonen sind »Führungskräfte«. Alle Menschen, die für gewisse Zeiträume die Verantwortung für Arbeits- und Kommunikationsprozesse verschiedener Personengruppen übernehmen, sind Führungskräfte.

Dass Führungsverhalten teils unbewusste, verinnerlichte Normen reproduziert, erkennen wir augenblicklich an unserer Hilflosigkeit und Überforderung, sobald wir auf Widerstand stoßen. Wenn nämlich jemand Veto einlegt, unsere Vorschläge bzw. unser Führungshandeln ablehnt, geraten wir in Stress. Eine übliche Reaktion darauf ist leider noch immer, dass wir dann glauben, Druck ausüben zu müssen. Dies tun wir unbewusst noch viel zu häufig auf autoritär geprägte Weise, nämlich zum Beispiel durch Belohnung, Bestrafung, Beschämung, Manipulation oder Moralisieren. Was aber, wenn wir es genau umgekehrt versuchen und ein Veto-Recht von vornherein in allen Prozessen als selbstverständliches Grundrecht aller Beteiligten einführen?

Das klingt vielleicht radikal. Letztendlich bedeutet es aber nichts anderes, als jungen Menschen ein Instrument an die Hand zu geben, mit dem individuelle Grenzen und Bedürfnisse angezeigt und respektiert werden können. Was auf den ersten Blick unmöglich erscheint – und doch eigentlich so naheliegend ist – bildet für die Einzelnen die selbstverständliche Grundlage, um ins eigene Potenzial hineinzuwachsen.

Es ist eigentlich absurd, dass wir es nicht längst überall so machen. Das liegt wahrscheinlich daran, dass mit dem Veto-Recht nur der Anfang gemacht ist. Es bedarf konzeptioneller Schritte, wie es dann auf dieser Basis produktiv und erfüllend weitergehen kann.

Wenn alle im Raum auf der Basis ihrer eigenen Bedürfnisse, Grenzen und Potenziale Verantwortung für sich selbst, phasenweise auch für die anderen und grundsätzlich für ein gemeinsames Ziel übernehmen können und wollen, entsteht ein hochwirksamer demokratischer Raum, der Vielfalt als tatsächliche Bereicherung für alle sichtbar macht. Die Beteiligten lernen dann auf ein gemeinsames Ziel hin Verantwortung zu übernehmen – von völlig unterschiedlichen Ressourcen und Perspektiven ausgehend. Dafür braucht es Instrumente, methodische Klarheit, eine gemeinsame Sprache und gutes Führungshandeln. Denn dadurch entsteht Sicherheit. Wo ausreichend Sicherheit ist, entsteht auch Freiheit. Es geht also auch um Führung – aber im Sinne von Gleichwürdigkeit, Integrität und menschlicher Würde – nicht im Sinne von Herrschaft. Und diese Führungskompetenz setzt bei uns selbst an.

Ausgangssituation: Mit Widerstand umgehen

In meiner langjährigen Erfahrung als Lehrerin wurde mir irgendwann schmerzlich bewusst, dass ich in meiner Ausbildung viel Sinnvolles gelernt hatte, nicht aber, wie ich mich in meiner Führungsrolle im Konfliktfall durchsetzen konnte, ohne auf autoritäre Verhaltensweisen zurückzugreifen.

So lange nur einige wenige Schüler:innen bei mir den Unterricht verweigerten, fiel mir gar nicht so sehr auf, dass ich darauf autoritär – nämlich mit sanftem Überreden und Notendruck bis hin zur Androhung von »Konsequenzen« – reagierte, weil diese Verhaltensweisen kurzfristig erfolgreich waren und ich ja insgesamt meinte, gleichwürdig und demokratisch zu agieren. Erst als ich an einer sogenannten »Brennpunktschule« in Berlin Neukölln erlebte, dass quasi *alle* Schüler:innen meinen Unterricht boykottierten und weder Notendruck noch Androhung von »Konsequenzen« noch das In-Aussicht-Stellen von Belohnungen (manipulieren) dagegen halfen, war ich gezwungen, meinen Führungsstil zu hinterfragen. Jegliche Form von Druck führte nur zu einer weiteren Verschärfung des Konflikts. Die Jugendlichen ließen es einfach eskalieren, indem sie entweder die Schultern zuckten und mich komplett ignorierten oder indem sie den totalen Aufstand probten (Plath 2022: »Türwächter:innen der Freiheit«, siehe unten: Kapitel »Knietief durch die Scheiße«).

Im täglichen Scheitern fragte ich mich ununterbrochen: Was braucht es, damit Menschen kooperieren *wollen*? Wertvolle Hinweise fand ich bei Jesper Juul. Allerdings war es in der alltäglichen Unterrichtspraxis nicht möglich, dauernd lange Einzelgespräche mit den Schüler:innen zu führen. Ich brauchte etwas, das *im* Unterricht – in der Arbeit mit größeren Gruppen – funktionierte. Etwas, das nicht mich allein zur zentralen Figur der Lern- und Entwicklungsprozesse machte.

Mir wurde klar: Wenn ich allein die Verantwortung für die zu erreichenden Ziele übernahm, kam es immer wieder zu großen Widerständen und Konflikten, weil alle sich aufführten wie (rebellische oder angepasste, ängstliche) »Kinder«, und dass dann am Ende immer nur der Ausweg des »Hart-Durchgreifens« blieb. Wenn ich diesen »Teufelskreis« durchbrechen wollte, schien es mir sinnvoll, an zwei wesentlichen Punkten zu arbeiten:

- Methoden finden, die tatsächlich Partizipation ermöglichen und langfristig alle Beteiligten in die Verantwortung bringen, und zweitens
- meine Führungsrolle betrachten und befragen.

Auf Basis der Lektüre von Jesper Juul habe ich in zehn Jahren täglicher Schulpraxis an besagter Schule in Berlin Neukölln ein Konzept zur gleichwürdigen Pädagogik entwickelt, das mich als Führungsperson nicht nur entlastete, sondern mir vor allem wieder die Freude an meinem Beruf zurückgab. Ich erlebte Sinnhaftigkeit, Selbstwirksamkeit und vor allem den Erfolg und das Glück gelingender Kooperation.

Dieses Konzept zielt entsprechend auf Kooperation und individuelle Potenzialorientierung. Dabei bleibt es allerdings nicht in »Wolkenkuckucksheim« stecken, sondern besteht seit nunmehr 20 Jahren den sogenannten Härtestest an allen Schulformen, insbesondere dort, wo alle anderen Konzepte scheitern, und wo es seinen Ursprung genommen hat: dort, wo es »knallt«.

Ein Blick ins wahre Leben: Widerstand!

Auszug aus: Plath (2022): »Türwächter:innen der Freiheit«, S. 40–46: Teil 1/Kapitel 4.

Selbstverständlich ist eine wahre Geschichte nur deshalb eine wahre Geschichte, weil sie frei erfunden ist. Ähnlichkeiten mit lebenden oder realen Personen wären daher rein zufällig.

Knietief durch die Scheiße – Warten, bis es leise ist

Am nächsten Tag ist mir mulmig, als ich wieder die Treppen zum Klassenraum der 8b hochsteige. Nach der misslungenen Musikstunde gestern steht heute ein neuer Versuch bei ihnen an.

Wie reagiere ich auf Taher, der gestern so ausgerastet ist? Soll ich auf die Situation nochmal eingehen? Muss ich ja wohl. Ich kann ja nicht ernsthaft akzeptieren, dass sie mir meine Sachen geklaut haben. Immerhin waren weder Geld noch Handy noch mein Schlüssel in der Tasche. Aber meine ganzen Unterlagen, mein privater Kalender, das Stifte-Etui, das ich so liebe, und ein Lippenstift ... mir wird schon wieder heiß im Gesicht, wenn ich nur dran denke. Es ist eine Mischung aus Scham und Wut. Sehr unangenehm und schwer auszuhalten. Aber es nützt ja nix. Wenn ich den Vorfall ignoriere, kann ich gleich nach Hause gehen und im Schuhladen neben unserer Wohnung in Mitte als Verkäuferin anfangen.

Ich atme tief durch und öffne die Tür. Es ist nicht großartig anders als gestern. Chaos. Gegröle. Niemand beachtet mich. Ich stelle meine Tasche auf dem Pult ab. Dasselbe Spielchen also, denke ich. Aber diesmal muss ich mich durchsetzen. Die Frage ist nur, wie. Dieses »Vorne-Stehen und warten bis es leise ist« funktioniert einfach nicht, ich sollte lieber einen Salto mortale machen, auf den Tisch springen oder laut beten, keine Ahnung.

Stattdessen setze ich mich erstmal aufs Pult und beschließe, nichts zu machen. Also nicht, damit sie leise werden, denn diese Hoffnung habe ich ohnehin schon aufgegeben, sondern einfach, um mir Zeit und einen Überblick zu verschaffen. Ich sitze also da so rum und beobachte das Geschehen. Ich konzentriere mich darauf, ruhig zu atmen und mir selbst gut zuzureden. Letztendlich kann ich hier ja machen, was ich will. Also theoretisch könnte ich auch die ganze Stunde hier so auf dem Pult rumsitzen und abwarten, bis es klingelt.

Mein Blick fällt auf den Sitzplan, der mit Tesafilm auf die Pult-Tischplatte ge-

klebt ist. Aha, ich könnte vielleicht die Namen lernen. Ich studiere den Sitzplan, hoffe, dass die meisten an ihren »richtigen« Plätzen sitzen und versuche mir die Namen einzuprägen.

Plötzlich fliegt die Tür auf, Taher erscheint. Wie gestern hat er keine Tasche, keine Jacke, er lässt sich vorn auf seinen Platz fallen, mustert mich kalt. Ich fühle meinen Puls, versuche aber, mich nicht aus der Ruhe bringen zu lassen. Also weiter die Namen lernen. Um mich herum ohrenbetäubender Lärm. Es ist eigentlich absolut lächerlich. Was bin ich für eine Lehrerin, die hier so rumsitzt und nichts tut? Übersetzt: Die komplett hilflos ist? Es ist ein Alptraum.

Ich spüre Tahers bohrenden Blick. Die Buchstaben vor meinen Augen flackern. Es ist schwer, sich zu konzentrieren, wenn Blicke einen quasi aufspießen.

Dann knallt Taher mit der Hand auf den Tisch und alle zucken zusammen und schauen ihn an. Schauen mich an. Mein Herz rast. Es geht wieder los.

Taher: Ey was los? Machst du keinen Unterricht? Isch hab jetzt Musik, wallah! Ich will was lernen.

Ich zwinge mich, nur langsam von meinem blöden Sitzplan aufzuschauen. Dann treffen sich unsere Blicke. Meiner und Tahers. Ich falle quasi in seinen Blick hinein. Bleibe da. Warte ab. (Weil mir nichts einfällt, was ich sagen könnte.)

Taher starrt mich an: Ja, guck ma nisch so hässlich! Ich will jetzt Musikunterricht! Inzwischen ist es still geworden im Raum. Alles schaut fasziniert nach vorn: Da gibt es die nächste spannende Schlacht mit Taher zu besichtigen.

Ich zwinge mich zur Ruhe und halte weiterhin Tahers Blick stand.

Ganz ehrlich, Taher: WAS für einen Unterricht willst du denn?

Taher stößt sich abrupt mit den Händen von seinem Tisch ab und poltert mit seinem Stuhl nach hinten.

WALLAH!! Woher soll ISCH das wissen?? DU bist die verfuckte Lehrerin! Du wirst dafür BEZAHLT!! Also MACH was, mach ma jetzt Musikunterricht, du Hure!!

Ich schüttle den Kopf, schaue ihn weiterhin an.

Ja, Taher. Mach ich. Aber nur, wenn es Sinn macht. Und so, wie du redest, macht es KEINEN Sinn. Jetzt mal ganz ehrlich: Was denkst du denn, was guter Unterricht ist?

Taher schlägt wieder mit voller Wucht auf den Tisch, dreht sich kurz weg. Schaut auf den Boden. Dann wieder dieser wütende Blick: Bin ISCH jetzt hier der Scheißlehrer oder was???

Ich: Nee. Aber vielleicht ein guter Berater? Du hast ja schon viele Lehrer erlebt. Und ich hab hier das Gefühl, ihr wollt mich sowieso nur auflaufen lassen, egal, was ich mache. Du findest doch scheinbar ALLES Scheiße, was hier läuft. Dann sag doch mal: Was meinst du mit MUSIKUNTERRICHT?? Also so, dass du da Bock drauf hast?

Totenstille.

Taher funkelt mich böse an. Aber irgendwas ist einen Millimeter besser als vor-

her, sagt mir mein Bauchgefühl, und ich merke, dass ich irgendwie »Land gewinne«. Oder?

Leider nein.

Taher grinst. Dann sagt er betont ruhig: Alles klar: Also guter Musikunterricht ist, wenn wir dir unsere Lieblings-CDs nach vorn schmeißen und du machst den DJ. Und lässt uns in Ruhe. Und klar wird nur coole Musik aufgelegt. Das entscheidende ICH dann.

Er lacht auf unangenehme Weise, dreht sich abrupt von mir weg und poltert in die Klasse: Ey wallah, wie hässlich sie ist! Sie kann nicht unterrichten!

Aber der Rest der Klasse starrt mich nur erwartungsvoll an und reagiert – nicht. Einige Jungs hinten grinsen.

Ich will nicht aufgeben, mache einen neuen Versuch: Taher. Ich mein das ernst. WAS willst du? Ich kenn so eine Scheiße hier nicht. Ihr habt mir gestern meine Sachen geklaut, du bist ausgerastet. Was soll der ganze Scheiß? Ich bin GERNE Lehrerin, aber das hier bei euch ist echt absurd. Ich VERSTEH nicht, was du willst, was hier los ist bei euch. Wenn du nicht mit mir redest, wird's nicht besser.

Taher macht eine wegwerfende Geste mit der Hand, pustet laut Luft aus, als wäre es ihm einfach zu blöd.

Wallah, ist sie BEHINDERT!, sagt er, steht abrupt auf, geht nach hinten, lässt sich dort auf das abgewetzte Sofa am Fenster fallen und tippt in sein Handy.

Fatima meldet sich.

Ja, Fatima?

Mach jetzt mal normal Unterricht, Frau Plath, sagt Fatima mit provokant nach vorn gerecktem Kinn. Die anderen lachen. Es wird jetzt plötzlich wieder laut im Raum, Fuad ruft von hinten: Ja, genau, mach ma Musikunterricht, ich will jetzt ENDLICH was lernen, wallah!

Gib ma Arbeitsbogen!, ruft jemand anders.

Ich: Und was ist mit meinen Sachen? Bevor hier irgendwas losgeht, muss ich die wiederhaben.

Mahmout: Wieso? War doch kein Geld drin. Nix Wichtiges. Waren doch nur langweilige Zettel.

Ich: Ja, aber MEINE langweiligen Zettel. Und meinen Kalender und meine Stifte-Tasche LIEBE ich.

Mahmout lacht auf: So SCHULSACHEN? Bist du behindert?

Ich: Ich weiß nicht, welche Sachen für DICH ne Bedeutung haben?

Mahmout: Mein Handy.

Ich: Ja genau. Dann stell dir vor, jemand würde dir dein Handy wegnehmen.

Die ganze Klasse röhrt vor Lachen, kreischt, kriegt sich gar nicht mehr ein. Was war jetzt wieder so komisch?

Mahmout erklärt es mir, während Taher sich hinten immer noch übertrieben inszeniert ausschüttet vor Lachen.

Mahmout: Die nehmen mir DAUERND mein Handy weg, ey. Scheiß OPFER-Lehrer!

Fatima: Und dann müssen wir zwei Wochen warten, bis wir das wiederkriegen.

Ich: Wieso zwei Wochen?

Fatima: Is so. Dann können die Eltern das in der Schule abholen.

Selina: Handys sind nicht erlaubt im Unterricht. Wenn wir SMS tippen oder es klingelt, nehmen die uns das weg. Und damit wir zu Hause richtig Ärger kriegen, müssen das die Eltern in der Schule abholen.

Ich: Okay. Verstehe.

Mahmout: Also bei dir sind Handys erlaubt?

Ich merke, wie mich diese Frage stresst. Wenn ich jetzt »Ja« sage, habe ich mit absoluter Sicherheit ein Problem mit den Kollegen. Aber habe ich das nicht vielleicht sowieso? Ich winde mich etwas peinlich um eine klare Antwort.

Ich: Also manchmal sind Handys ja sinnvoll. Wir können das ja von Fall zu Fall entscheiden. Auf jeden Fall solltet ihr die natürlich im Unterricht ausmachen. – Ist ja klar. (Das füge ich noch mit etwas Nachdruck hinzu, was den gegenteiligen Effekt von Nachdruck hat. Ich komme mir vollkommen lächerlich vor.)

Außerdem sind wir voll vom Thema abgekommen, denke ich, es ging doch eigentlich um meine Sachen!

Ich: Aber ganz egal jetzt, wie wir das zukünftig mit den Handys hier regeln. Ich will erstmal meine Sachen wiederhaben.

Taher: Aber unsere Handys nimmst du uns dann trotzdem weg, oder was?

Ich: Mann, Taher, das ist hier kein Tauschgeschäft!

Taher: Nee, Mann, stimmt! Du machst, was du willst, und wir sind die Scheiß-Opfers! Ey, diese Schule ist verrostet, wallah!

Es wird wieder laut.

Der Moment der kleinen Hoffnung ist vorbei. Sie haben wieder dichtgemacht. Was mit meinen Sachen ist, keine Ahnung. Ich stehe vorn wie der Alien. Langsam hole ich meine Arbeitsbögen raus. So ein Schwachsinn, denke ich, und gebe Mehmet den Stapel, der mit ausdruckslosem Gesicht die Blätter sofort beginnt, auszuteilen.

Na endlich, Mann!, schreit Selina: Sie macht UNTERRICHT!, und lacht ein bisschen hämisch. Während einige wenige tatsächlich anfangen, sich über die Arbeitsblätter zu beugen, falten die anderen Papierflieger daraus und lassen sie durch die Luft sausen. Innerhalb weniger Sekunden herrscht wieder der ohrenbetäubende Lärm. Kevin, ein kleiner blasser Junge, der hinten allein am Fenster sitzt, hält sich die Ohren zu. Selina schreit: Jetzt setz dich doch mal durch, Frau Plath! Du musst die rauswerfen, die laut sind!

Und was soll das bringen?, schreie ich zurück. Selina zuckt mit den Achseln.

Machen halt alle so. Du bist zu lieb, Mann. So lernen wir nix.

Wie zum Beweis geht jetzt hinten zwischen Taher und einem anderen Jungen eine Prügelei los, es sieht so aus, als würden sie sich umbringen wollen. Zwei ande-