

ROBERT NEHFORT: DAS DIFFERENZ-MODELL
EINE HILFESTELLUNG ZUR BEWÄLTIGUNG DER KOMPLEXITÄT VON
DIFFERENZERFAHRUNGEN



Wir machen uns ein Bild!

Wir greifen, auch wenn das oft nicht bewusst ist, aktiv in unsere Wahrnehmungen ein.

Genauer gesagt: Wir filtern die Fülle an Sinneseindrücken, wir unterscheiden und bewerten sie, wir setzen sie zueinander ebenso in Beziehung wie zu früheren Erfahrungen.

Das hat zur Konsequenz, dass wir die Welt um uns nicht „aufnehmen, wie sie ist“, sondern bewusst oder unbewusst unsere Wahrnehmungen aktiv gestalten.

Wahrnehmung ist eine menschliche Aktivität. Die Wirklichkeit ist nicht Gegenstand unserer Wahrnehmung, sie ist deren Produkt. Dabei bestimmt unser Standpunkt (unsere Haltung) den Blickwinkel. Diese Perspektive prägt die Konsequenzen, die wir aus den Wahrnehmungen ziehen, sie prägt unsere Handlungen und die Ziele, die wir mit ihnen verfolgen.

Was macht den Unterschied zur Differenz?

1. Am Beginn der Wahrnehmung stehen **Sinneseindrücke**.
2. Sie werden **unterschieden**.
3. Diese Unterschiede bewerten wir als **auffällig** oder **nicht auffällig**.
4. Diese **Bewertung** ist abhängig vom Kontext, in dem diese Wahrnehmung stattfindet.
5. Diese **Kontextbindung** wurde durch frühere Erfahrungen geprägt.
6. Das Erleben wird als **neue Erfahrung** bewahrt und **dauerhaft mit früheren Erfahrungen gekoppelt**.
7. **Der Unterschied wird als Differenz wahrgenommen**.

Differenzwahrnehmung als ein aktiver Prozess ist, wie jede andere Aktivität, lernbar und kann durch Training geübt werden. Die Grundlage dieser Wahrnehmungen sind Auffälligkeiten (Was fällt auf?), Werte (Wie bewerte ich die Auffälligkeit?) und Kontextverknüpfung (Welche Zusammenhänge stelle ich her?). Neue Muster der Differenzwahrnehmung aufzubauen, heißt, sie zu erlernen, zu üben. Das gilt auch für die Wahrnehmung der Genderdifferenz. Sie ist von Mustern geprägt, die in unserer Gesellschaft immer weniger akzeptiert werden. Neue Muster müssen entwickelt und erlernt werden.

Vier Grundmuster der Differenzwahrnehmung

Wir machen uns also ein Bild von einer speziellen Situation, das von Differenzwahrnehmungen geprägt ist. Wir nehmen einen Standpunkt, eine Haltung ein, machen unsere Wahrnehmungen aus einer speziellen Perspektive und verfolgen mit unseren Handlungen entsprechende Ziele.

Im Folgenden zeige ich vier verschiedene Grundmuster der Differenzwahrnehmung:

Da wäre zunächst einmal der Standpunkt, die Regel, die Norm, zu vertreten.

Lehrer/innen nehmen diese Position ein, wenn sie eine Arbeit korrigieren, Polizist/inn/en, wenn sie einen Ordnungsruf erteilen, und jede/jeder kennt diesen Standpunkt aus dem Alltag, wenn sie/er sich Gedanken darüber macht, „was sich gehört“, „was für diesen Anlass passt“, kurz, sich an sozialen Erwartungshaltungen, an der Idee der Konformität orientiert. Der Blick fällt auf die Fehler, auf das, was die Ordnung stört, woran es mangelt. Wer aus dieser Position heraus interveniert, möchte die Ordnung wiederherstellen, die Fehler beseitigen, die Einhaltung der Regel sicherstellen.

Die Kurzbeschreibung dieser Position lautet:

- ≡ Ich vertrete die Norm.
- ≡ Mein Blick ist auf die Fehler gerichtet.
- ≡ Mein Ziel ist die Festigung der Norm.

BEISPIEL 1:

Wenn wir uns mit gendergerechter Sprache befassen und darüber diskutieren, gleiten wir meist sehr rasch in einen normorientierten Zugang. Was ist richtig? Was ist falsch? Was ist die gültige Norm? In welcher Weise müssen wir unsere Gewohnheiten verändern, um den veränderten normativen Ansprüchen in unserer Gesellschaft gerecht zu werden? Und schließlich steht die zentrale Frage im Raum: Wer fordert mit welchen Begründungen eine neue Norm ein?

Diese **NORMORIENTIERTE POSITION** ist oft hilfreich und notwendig, sie ist aber manchmal auch zu streng und wird der konkreten Sache nicht gerecht. Sie wird völlig unbrauchbar, wenn unterschiedliche Normen gleichzeitig Gültigkeit beanspruchen.

**Daraus lässt sich die nächste Position ableiten:
Ich bin auf dem Standpunkt der Allparteilichkeit.**

Konkret bedeutet das: Ich werte nicht, ich achte aber auf die Symmetrie in der Kommunikation. Jede Person darf ihre Wahrnehmungen und Bewertungen gleichberechtigt vertreten. Ich achte auf die Vielfalt. Im Prozess der Auseinandersetzung passieren Austausch, wechselseitige Anregung und Integration.

Die Kurzbeschreibung dieser Position lautet:

- ≡ Ich bin allparteilich.
- ≡ Mein Blick ist auf Vielfalt gerichtet.

≙ Mein Ziel ist die Integration.

BEISPIEL 2:

Wenn wir den Aspekt der Rollenbilder und der Rollengestaltung von Mädchen und Buben betrachten, ist ein ressourcenorientierter Zugang oft naheliegend und hilfreich. Rollenflexibilität und ein großes Rollenrepertoire sind zweifelsohne eine Ressource, ein Reichtum an sozialen Handlungsmöglichkeiten, auch wenn wir das, aus normorientierter Sicht, als (Verhaltens-) Auffälligkeit, als Störung wahrnehmen.

Diese **RESSOURCENORIENTIERTE POSITION** öffnet Räume, versteht Vielfalt als Reichtum und ist lösungsorientiert. Den harten Realitäten gesellschaftlicher Ungleichheiten und Ausgrenzungen wird sie aber nicht gerecht.

Eine notwendige Alternative ist der Standpunkt: „Ich bin solidarisch!“

Manchmal haben wir das Gefühl, die Umstände selbst üben Druck aus. Sie zwingen uns förmlich in eine Position der Solidarität mit den Opfern eines Systems. Wir haben nicht mehr die Ordnung, die gängigen Regeln im Blickpunkt, sondern das Unrecht, das sie zulassen, manchmal auch hervorrufen und das nicht einfach als ein Element von Vielfalt akzeptiert werden kann.

Der Mensch steht über der Ordnung, sie dient dem Individuum und der Gesellschaft, nicht umgekehrt. Wir wollen unter diesen Umständen helfen, unterstützen, fördern.

Die Kurzfassung dieser Position lautet:

- ≙ Ich bin solidarisch.
- ≙ Ich achte auf das Unrecht.
- ≙ Ich will unterstützen und helfen.

BEISPIEL 3:

Die Aufschlüsselung der Leistungen der Kinder nicht nur nach Noten, sondern innerhalb der Notengruppen auch nach Geschlecht ist ein wichtiges Evaluationsinstrument. Unregelmäßigkeiten bei der Verteilung nach dem Geschlecht werfen die Frage auf, ob die eine oder die andere Gruppe in ihren Lernmöglichkeiten zu wenig berücksichtigt wurde. Als Folge werden dann die zuvor Benachteiligten für einige Zeit, bis der Nachholbedarf ausgeglichen ist, bevorzugt.

Diese **EMANZIPATORISCHE POSITION** sorgt da für Gerechtigkeit, wo allgemeine Regeln und Normen versagen. Sind viele von einem Unrecht betroffen, ist sie nicht selten der Ausgangspunkt für die Formulierung und Etablierung neuer Ordnungen und Normen.

Standpunkt der Multiperspektive

Es kann aber sein, dass uns diese Parteilichkeit gegen das Unrecht auch schwerfällt, weil wir schlicht und einfach mit einer Situation konfrontiert sind, die wir mit unseren Möglichkeiten des Verstehens nicht fassen können. Wir sind „Kinder unserer Zeit“. Unser Lebensraum, unsere Lebensgeschichte, unsere sozialen Funktionen und Rollen prägen uns, und unsere physischen, psychischen und geistigen Möglichkeiten sind trotz aller Bemühungen beschränkt. Ich kann meinen Standpunkt nicht beliebig setzen. Mein Blickwinkel ist eingeschränkt und kann nur begrenzt variiert werden. Es gibt ein „Anderes“, das mir fremd bleiben muss. Ich kann es kennenlernen, ich kann es aber nicht tiefer verstehen. Mein Ziel ist die Annäherung.

Die Kurzfassung dieser Position lautet:

- ≙ Ich bin wertschätzend und offen.
- ≙ Mich interessiert „das Andere“.
- ≙ Ich möchte Neues kennenlernen.

BEISPIEL 4:

Fragen wir nach besonderen Bedürfnissen von Kindern (z.B. Lerntypenfeststellung) oder Gruppen von Kindern (Mädchen, Buben), so ist ein „Hineindenken“ in die jeweils Betroffenen immer ein erster Versuch der Annäherung. Bald stellt man fest, dass das nur begrenzt möglich ist. Das stellt aber bei diesem Zugang kein Problem dar. Es geht nicht um Normen, nicht um Bereicherung der ganzen Gruppe, auch nicht um Gerechtigkeit. Es ist eben so, und wir brauchen es auch nicht vollständig zu verstehen. Im Zentrum steht dabei das Bemühen, den speziellen Bedürfnissen gerecht zu werden.

Diese **MULTIPERSPEKTIVISCHE POSITION** erlaubt es uns, Differenzen nicht aufzulösen, sie nicht zu integrieren und sie dennoch als konstruktives Element in unsere Wahrnehmung einzugliedern.

Das Differenz-Modell

Das Differenz-Modell ordnet und kategorisiert die Herangehensweisen an Differenzerfahrungen. Es setzt sie miteinander in Beziehung, verknüpft sie und schafft so einen Rahmen für Widersprüche und Paradoxien. In diesem Rahmen erwachsen aus ihnen nicht Einschränkungen, sondern neue Handlungsräume.

Das Differenzmodell zeigt vier grundlegend verschiedene, gesellschaftlich anerkannte Formen des Umgangs mit Differenzerfahrungen.				
Mein Standpunkt	Norm	Allparteilichkeit	Solidarität	Interesse
Mein Blick fällt auf ...	Mängel und Fehler	Vielfalt und Chancen	Ausgrenzung und Unrecht	Das „Andere und Fremde“
Mein Ziel ist ...	Ordnung	Integration	Hilfe	Kennenlernen
Ein konstruktiver Umgang mit Differenzerfahrungen ist nur möglich, wenn die Übergänge zwischen den Positionen zur Erweiterung der Handlungsmöglichkeiten genutzt werden (Dynamische Differenzierung).				
Position	norm-orientiert	ressourcen-orientiert	emanzi-patorisch	multi-perspektivisch
Haltung	Das Andere stört! ↘	Das Andere ist chancenreich! ≈	Das Andere ist chancenarm! ↗	Das Andere ist anders! ≈
Perspektive	Stabilität für alle!	Entwicklung für alle!	Entwicklung für jeden Teil!	Stabilität für jeden Teil!

DYNAMISCHE DIFFERENZIERUNG wechselt die Position, wenn die Situation beginnt, festgefahren, starr und destruktiv zu werden. Der damit verbundene Standort- und Perspektivenwechsel bewegt alle im System und schafft neue Ziele.

DYNAMISCHE DIFFERENZIERUNG sucht nach den Übergängen zwischen den Positionen vor allem im Bereich der Perspektivenoptionen Stabilität/Entwicklung und Allgemeinheit/Individuum bzw. Gruppe.

DYNAMISCHE DIFFERENZIERUNG braucht Reflexion in Form von Intervision oder Supervision, verfügbare kommunikative Kompetenz durch laufendes Training und Erfahrungsräume und Gender-Kompetenz als menschliches und soziales Fundament.

DIE IDEE DER DYNAMISCHEN DIFFERENZIERUNG ANHAND DER BEISPIELE:

Folgen wir **BEISPIEL 1** mit dem Thema „Gendergerechte Sprache“, so zeigt sich bald, dass eine normorientierte Diskussion an Grenzen stößt, speziell dann, wenn unterschiedliche Normen (Richtlinien von Bund und Ländern, Ö-Norm, ...) gleichzeitig Gültigkeit beanspruchen. Ein Wechsel in die ressourcenorientierte oder die emanzipatorische Sicht zeigt neue Wege auf.

Folgt man **BEISPIEL 2** mit dem Thema „Rollengestaltung und Rollenflexibilität“, so wird man bald feststellen, dass nicht alles als „Ressource“ integrierbar ist. Ein Wechsel in die normorientierte oder die emanzipatorische Sicht eröffnet neue Handlungsfelder.

Folgt man **BEISPIEL 3** mit dem Thema „Leistungserbringung und Leistungsbeurteilung“, so darf nicht übersehen werden, dass Leistung auch immer die Verantwortung des einzelnen Menschen einfordert und dass Leistungsbereitschaft nicht bei allen Menschen in gleicher Weise vorausgesetzt werden kann. Ein Wechsel in die multiperspektivische oder die ressourcenorientierte Sicht erweitert die möglichen Lösungswege.

Folgt man **BEISPIEL 4** mit dem Thema „Besondere Bedürfnisse“, so erkennt man rasch, dass diese auch aufgrund realer gesellschaftlicher Bedingungen entstehen, denen man nicht wertfrei oder wertschätzend gegenüberstehen kann. Der normorientierte und der emanzipatorische Zugang bringen mehr Klarheit.

Das **DIFFERENZ-MODELL** - und **DIE IDEE DER DYNAMISCHEN DIFFERENZIERUNG** - ist ein Werkzeug und daher in sich wertfrei. Es ist in besonderer Weise auf Fragen der Genderdifferenz anwendbar. Es eignet sich aber für jede Art der Differenzierung und ist somit ein universelles Werkzeug für den sozialen Raum. Es ist anwendbar auf Verhaltensdifferenzen, kulturelle Differenzen und Partizipationsdifferenzen. Seine Anwendung auf Basis der Menschenrechte schafft Handlungsräume für ein Gemeinwesen (z.B. für die Schule), das ...

- ... **Entwicklung fördert,**
- ... **Potentiale nutzt,**
- ... **Ängste bindet und dadurch ...**
- ... **die Zukunft aktiv gestaltet!**

