

Impro-Übungen

Sich kennenlernen	251
Ein-Minuten-Lebensgeschichte	252
Gruppenbildung	253
Sag „Ja – und“	254
In eine Rolle schlüpfen	255
In Beziehung treten und reagieren	257
Eins – Zwei – Drei	258
Wirf etwas Imaginäres	259
Obstsalat	260
Tauziehen (mit oder ohne Seil)	261
Erzähle eine Geschichte – ein Wort nach dem anderen	263
Entstehung und Neues	265
Spiegeln	266
Die Bank – aufstehen aus demselben Grund	267
Status- und Exklusionsübungen	269
Ausreden	270
Das Etikett auf der Stirn	271
Kämpfe um deinen Status	272
Ausgrenzung	273

Warum machen wir “Aufwärmübungen”?

Bei der Planung von Workshops – oder wenn Lehrende Aktivitäten vorbereiten, die vielleicht als „anders als erwartet“ erlebt werden – ist es üblich, mit ein paar „Aufwärmübungen“ zu beginnen. Diese werden häufig ähnlich verstanden wie Small Talk: etwas, das die Atmosphäre auflockert, den Menschen hilft, sich zu entspannen, und sie auf die eigentliche Arbeit vorbereitet.

In der Praxis haben wir jedoch den Eindruck, dass Moderator*innen und Lehrende oft wenig darüber nachdenken, warum sie eine bestimmte Aufwärmübung auswählen. Sie greifen meist auf Übungen zurück, die sie bereits kennen – ohne innezuhalten und zu überlegen, wozu diese Übungen einladen oder welche Arten von Interaktion sie ermöglichen.

Im Verlauf des ATHENA-Projekts haben wir mit verschiedenen Übungen gearbeitet, die vor allem vom Theaterregisseur Keith Johnstone und seinem Ansatz zur Improvisationsarbeit inspiriert sind. Er ermutigt Schauspieler*innen, sich von erwarteten Verhaltensmustern zu lösen (Johnstone, Impro).

Als Teilnehmende neigen wir dazu, uns zurückzuhalten, wenn wir unsicher sind, wie andere auf unser Verhalten reagieren könnten. Aus dieser Perspektive ist es wertvoll, Menschen beim Entspannen zu unterstützen – und Lachen kann dabei eine starke Wirkung haben. Wenn Menschen über einen „Fehler“ lachen, erinnert sie das daran, dass solche Momente keine Misserfolge sind, sondern Einladungen, neugierig zu bleiben und weiter zu erkunden.

Die folgende Sammlung von Improvisationsübungen bildet ein kleines Werkzeugset. Jede Übung hebt eine andere Qualität der Interaktion hervor – Körperwahrnehmung, Missverständnisse oder Dynamiken von Machtverhältnissen. Indem Sie diese erkennen, können Sie als Moderator*in oder Lehrende*r gezielt Übungen auswählen und die Atmosphäre gestalten, die Sie schaffen möchten.

Sich kennenlernen

Diese Übungen befassen sich damit, einander besser kennenzulernen.

Wir haben die Erfahrung gemacht, dass bestimmte Aktivitäten dabei helfen können, den Blick von den eigenen Reaktionen wegzulenken, wenn Menschen anschließend zusammenarbeiten sollen. Das führt zu mehr Gelassenheit und weckt eine größere Neugier darauf, was die anderen tun.

Ein-Minuten-Lebensgeschichte

Ziel

Diese Übung hilft Teilnehmenden, sich schnell zu öffnen, aktives Zuhören zu üben und sprachlich „aufzuwärmen“. Sie trägt außerdem dazu bei, dass sich Menschen entspannen, weil sie mehr von sich preisgeben, als sie es normalerweise in einem formellen Rahmen tun würden.

So geht's

1. Bitten Sie die Teilnehmenden, sich in Paaren zusammenzufinden. Jede Person entscheidet, wer **A** und wer **B** ist.
2. Erklären Sie, dass Sie die Zeit stoppen. **A** beginnt und erzählt ihre Lebensgeschichte – vom Tag der Geburt bis zu dem Moment, in dem sie jetzt hier steht – in einer Minute.

Oder Sie überraschen die Gruppe, indem Sie **B** zuerst beginnen lassen.
3. Wenn die Zeit vorbei ist, werden die Rollen getauscht.
4. Wenn Zeit bleibt, können neue Partner*innen gewählt und die Übung wiederholt werden.

Variation

Ersetzen Sie die „Lebensgeschichte“ durch einen kleineren Rahmen (zum Beispiel: „Erzähl mir von deinem Morgen“, „Beschreibe deine Woche“ oder „Wie bist du heute hierhergekommen?“).

Reflexion für Moderator*innen

Achten Sie darauf, wie die Teilnehmenden die Minute nutzen: Manche sprechen schnell, andere erstarren. Betonen Sie, dass gutes Erzählen auf Zuhören basiert – nicht auf Vortragen. Diese Übung kann den Einstieg in ein Gespräch über Kommunikationsgewohnheiten bieten: Reden versus Zuhören – und welche Details Menschen dabei typischerweise, hervorheben.

Gruppenbildung

Ziel

Zufällige, aber ausgewogene Arbeitsgruppen zu bilden und dabei schnelle persönliche Verbindungen zwischen den Teilnehmenden zu fördern.

So geht's

1. Bitten Sie alle, eine Person zu finden, die sie noch nicht kennen, und gemeinsam eine Runde die *Ein-Minuten-Lebensgeschichte* zu machen.
2. Danach sollen sich jeweils zwei Paare, die sich ebenfalls noch nicht kennen, zu einer Vierergruppe zusammenschließen.
3. Jede Gruppe bleibt für die nächste Aktivität zusammen.

Reflexion für Moderator*innen

Diese Methode ermöglicht es den Teilnehmenden, selbst Einfluss darauf zu nehmen, mit wem sie zusammenarbeiten, während sich die Gruppen dennoch spontan und schnell bilden. Auf diese Weise entstehende Gruppen entwickeln oft ein gemeinsames Verantwortungsgefühl für das Team, in dem sie schließlich landen – was die Zusammenarbeit meist erleichtert. Besonders wirksam ist diese Methode zu Beginn von Workshops, in denen Vertrauen schnell aufgebaut werden soll.

Sag „Ja – und“

Ziel

Akzeptanz und gemeinsames Gestalten zu trainieren – die Grundhaltung jeder Improvisation.

So geht's

1. Bitten Sie die Teilnehmenden, in Paaren zu arbeiten.
2. Erklären Sie, dass eine Person mit einem Vorschlag beginnt, zum Beispiel: „Lass uns spazieren gehen.“
3. Die Partnerin oder der Partner akzeptiert, indem sie oder er antwortet: „Ja, und...“ – und fügt etwas Neues hinzu, zum Beispiel: „...und wir gehen zum Strand.“
4. Das Gespräch geht hin und her, wobei immer angenommen und auf dem Vorherigen aufgebaut wird.

Beispiel: „Ja, und dann gehen wir ins Wasser.“ – „Ja, und dann schwimmen wir weit hinaus aufs Meer...“

Variationen

Ein Vorschlag kann auch eine Frage oder eine Herausforderung sein, zum Beispiel: „Wem bist du gestern gefolgt?“

Die Partnerin oder der Partner akzeptiert und baut darauf auf: „Es war meine geheime Freundin.“

Ermutigen Sie die Teilnehmenden, jede Aussage als Einladung zur nächsten Reaktion zu verstehen. Spielen Sie kurze Szenen, in denen eine Person unerwartete oder knifflige Vorschläge macht, und üben Sie, den Gesprächsfluss trotzdem aufrechtzuerhalten – „Eigentlich war es deine Exfreundin... deine Schwester... deine Mutter.“

Nach ein paar Runden laden Sie die Teilnehmenden ein, darüber zu reflektieren, was passiert, wenn jemand „Nein“ oder „Ja, aber...“ sagt – und zu beobachten, wie die Energie plötzlich stoppt.

Reflexion für Moderator*innen

Betonen Sie, dass das Annehmen eines Vorschlags die Energie lebendig hält. In Gesprächen und Teamarbeit wird „Ja – und“ zu einer Kurzform für Zuhören, Anerkennen und Weiterentwickeln der Ideen anderer. Achten Sie darauf, wie sich das Ja-Sagen riskant anfühlen kann, weil es ein Fenster zur Unsicherheit öffnet. Doch im sicheren Rahmen der Fiktion wird dieses Risiko spielerisch – statt bedrohlich.

In eine Rolle schlüpfen

Ziel

Empathie und Perspektivwechsel zu üben, indem man in Rollen und Interaktionen hineingeht. Diese Übung hilft Teilnehmenden, die Sichtweisen anderer besser zu verstehen – nicht, indem man über sie spricht, sondern indem man für einen Moment ihre Position einnimmt. Durch die körperliche Erfahrung entsteht eine tiefere Auseinandersetzung, die auf den neuen Einsichten aufbaut, die aus dem Erleben selbst entstehen.

So geht's

1. Beginnen Sie ein normales Gespräch mit einer Partnerin oder einem Partner. Wenn eine Person jemand anderen erwähnt (zum Beispiel eine Kollegin, einen Patienten oder eine Freundin), halten Sie kurz inne und fragen Sie: „Wäre es in Ordnung, wenn ich diese Person für die nächsten Minuten spiele?“
2. Schlüpfen Sie in die Rolle – vielleicht durch eine veränderte Körperhaltung, Sitzposition oder Stimmlage – und führen Sie das Gespräch als diese Person fort.
3. Die Partnerin oder der Partner bleibt in der eigenen Rolle und reagiert ganz natürlich.
4. Der Fokus liegt auf Reagieren, nicht auf Schauspielen; Ziel ist es, Perspektiven zu erkunden, nicht eine überzeugende Darstellung zu liefern.
5. Nach ein paar Minuten beenden Sie die Rolle mit den Worten: „Ich verlasse jetzt die Rolle“ – und reflektieren Sie gemeinsam: Wie hat sich die Interaktion verändert? Welche neuen Einsichten sind entstanden?

Variation

Wenn Sie das Arbeiten mit Rollen vorschlagen, können Sie, statt selbst die erwähnte Person zu spielen, auch Ihre Partnerin oder Ihren Partner einladen, diese Rolle zu übernehmen – und Sie selbst übernehmen dann deren Rolle. Ermutigen Sie die Teilnehmenden, auf emotionale oder körperliche Reaktionen zu achten, die während des Austauschs entstehen.

Reflexion für Moderator*innen

Einige Teilnehmende zögern oder machen Scherze, wenn sie in die Rolle einer anderen Person schlüpfen sollen. Doch wenn sie sich darauf einlassen, erleben sie die Übung oft als überraschend aufschlussreich. Gehen Sie ganz in die Erfahrung hinein: stehen Sie auf, bewegen Sie sich, reagieren Sie. In eine Rolle zu schlüpfen, verwandelt abstraktes Denken in verkörpertes Verstehen – man spürt die Situation von innen, statt sie nur zu beobachten. Es gibt kein „richtig“ oder „falsch“. Missverständnisse oder unterschiedliche Auffassungen darüber, wie die Rolle gespielt wurde, sind wertvoll: Sie zeigen, was noch nicht ganz gesehen oder verstanden wurde.

Mit der Zeit fördert diese Übung Empathie, Mut und Neugier für die Perspektiven anderer.

In Beziehung treten und reagieren

Ein zentrales Thema des Improvisationstheaters ist, dass Rolle und Handlung erst im Reagieren entstehen.

Diese Übungen sind so gestaltet, dass Zuhören unverzichtbar wird – sinnvolles Reagieren ist ohne echtes Zuhören nicht möglich.

Eins – Zwei – Drei

Ziel

Gemeinsame Aufmerksamkeit, Rhythmus und Gelassenheit im Umgang mit Fehlern zu fördern.

So geht's

1. Bitten Sie die Teilnehmenden, sich zu Paaren zusammenzufinden.
2. Gemeinsam zählen sie „eins, zwei, drei“, abwechselnd, wer welche Zahl sagt. (Demonstrieren Sie es kurz mit einer Partnerin oder einem Partner.)

Runde 2: Ersetzen Sie „eins“ durch ein Klatschen.

Runde 3: Behalten Sie das Klatschen für „eins“ bei und ersetzen Sie „zwei“ durch ein Stampfen mit dem Fuß.

Reflexion für Moderator*innen

Lachen folgt meist auf Fehler – ermutigen Sie dazu.

Weisen Sie darauf hin, dass der Spaß darin liegt, den gemeinsamen Rhythmus zu verlieren und ihn wiederzufinden. Laden Sie die Teilnehmenden ein, wahrzunehmen, dass die Übung auseinanderfällt, wenn sie sich darauf konzentrieren, was sie sagen sollten, anstatt der anderen Person zuzuhören.

Hier lassen sich Parallelen ziehen: dazu, wie wir unter Druck reagieren – und zu dem Lachen, das entsteht, wenn Fehler passieren, auch die eigenen.

Dieses Lachen ist wertvoll für die weitere Arbeit, denn es schafft eine gemeinsame Toleranz dafür, sich gegenseitig misszuverstehen.

Wirf etwas Imaginäres

Ziel

Die Aufmerksamkeit für die Absichten anderer zu schärfen und spontane Reaktionen zu fördern.

So geht's

1. Stellen Sie die Teilnehmenden in einem Kreis auf.
2. Beginnen Sie damit, einen Ball oder einen Gegenstand an die Person neben Ihnen weiterzugeben, die ihn wiederum weiterreicht.
3. Sie können auch mit einem imaginären Gegenstand beginnen – oder allmählich dazu übergehen – und dieselbe Bewegung verwenden.
4. Fügen Sie Variationen hinzu:
 - a. Richtungswechsel
 - b. Mehrere Gegenstände gleichzeitig
 - c. Über den Kreis hinweg werfen
 - d. Statt zu werfen: klatschen
5. Halten Sie die Bewegung im Fluss.

Reflexion für Moderator*innen

Ermutigen Sie die Teilnehmenden, ihre Absichten deutlich zu machen – zum Beispiel durch klaren Blickkontakt mit der Person, der sie den Gegenstand zuwerfen, ob real oder imaginär.

Dies schult Wahrnehmung und Reaktionsbereitschaft.

Reflektieren Sie gemeinsam, wie der Fokus zusammenbricht, wenn die Aufmerksamkeit abschweift – eine einfache Metapher für fehlendes Zuhören in der Kommunikation.

Obstsalat

Ziel

Eine Gruppe zu aktivieren und soziale Steifheit aufzulösen.

So geht's

1. Teilen Sie die Teilnehmenden in drei Gruppen ein: Äpfel, Birnen und Bananen.
2. Stellen Sie Stühle in einem Kreis auf – einer weniger, als Personen teilnehmen.
3. Stellen Sie sich in die Mitte und rufen Sie den Namen einer Frucht (z. B. „Äpfel!“). Alle „Äpfel“ müssen die Plätze tauschen – und Sie selbst schnappen sich ebenfalls einen Stuhl.
4. Die Person, die stehen bleibt, ruft die nächste Frucht.
5. Rufen Sie „Obstsalat!“ – dann entsteht pures Chaos: Alle wechseln die Plätze.

Variation

Für größere Gruppen oder schmale Räume können die Stühle in zwei langen Reihen gegenübergestellt werden, statt in einem Kreis. Verwenden Sie dann nur zwei Fruchtarten. Die Person in der Mitte ruft wie zuvor die Früchte oder **„Obstsalat!“**. Durch die längere Distanz entstehen mehr Bewegung und Energie, und die Reihen mischen sich schnell, während die Teilnehmenden die Seiten wechseln.

Reflexion für Moderator*innen

Schnell, körperlich und unterhaltsam. Diese Übung zeigt, ob Menschen eher wettbewerbs- oder kooperationsorientiert reagieren, und eignet sich gut, um Führung, Anpassungsfähigkeit und Gruppendynamiken zu beobachten.

Tauziehen (mit oder ohne Seil)

Ziel

Das Bewusstsein für Reaktion und Gegenspiel zu schärfen – die Absichten der anderen wahrzunehmen und mit Balance, Leichtigkeit und gegenseitiger Anpassung darauf zu reagieren. Ziel ist es, durch Spannung Zusammenarbeit zu erfahren.

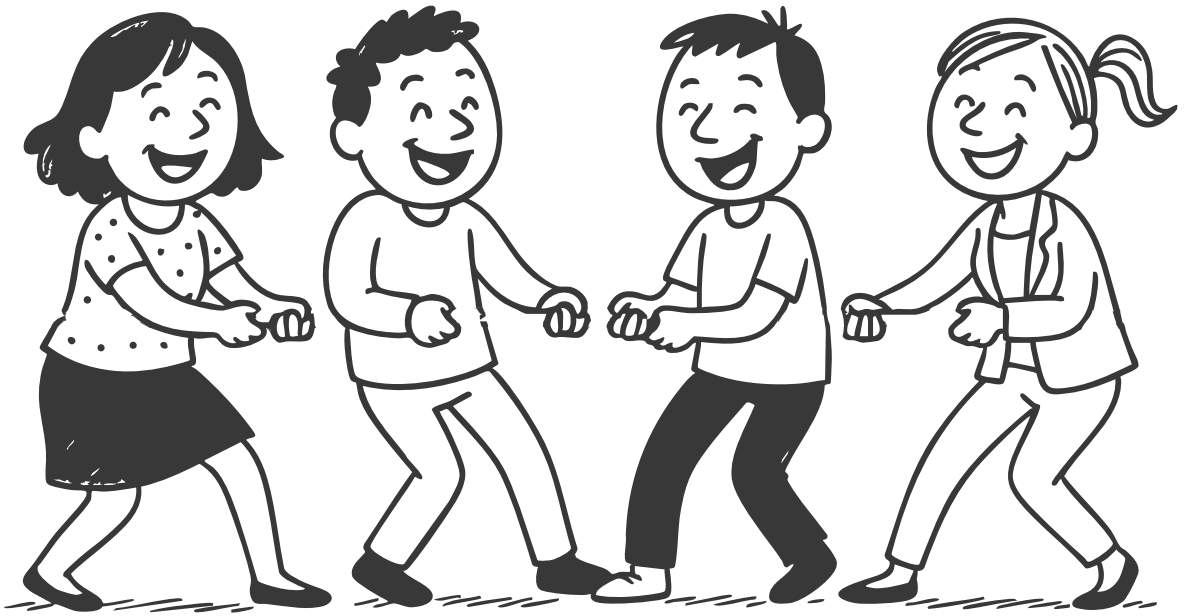
So geht's

1. Sie können mit einem echten Seil beginnen – müssen es aber nicht.
2. Lassen Sie zwei Teams ein unsichtbares Seil ziehen und dabei den Abstand zwischen den Gruppen so halten, als wäre das Seil real.
3. Ermutigen Sie die Teilnehmenden, sich aufeinander zu konzentrieren, die „Kraft“ des anderen Teams zu spüren und realistisch nachzugeben oder dagegenzuhalten.
4. Seiten tauschen und Gruppengrößen variieren.
5. Beenden Sie die Übung, indem beide Seiten die Spannung gemeinsam langsam lösen – ohne „Gewinner“ oder „Verlierer“ – und wahrnehmen, was in ihren Körpern passiert, wenn das (echte oder imaginäre) Seil nachlässt.

Reflexion für Moderator*innen

Dies ist eine fortgeschrittene Übung zur Zusammenarbeit. Bitten Sie die Teilnehmenden, die Länge des unsichtbaren Seils konstant zu halten – als wäre es real.

Laden Sie sie dazu ein, darüber zu reflektieren, wie sie mit Macht umgehen: Manche übertreiben, andere geben zu schnell nach. Die aufschlussreichsten Momente entstehen, wenn eine Seite der anderen kurz die Führung überlässt – und dann versucht, sie wiederzuerlangen. Beobachten Sie, wie Zusammenarbeit ebenso durch Loslassen entstehen kann wie durch Anstrengung. Diese Übung bietet eine verkörperte Möglichkeit, Beziehungsdynamiken, Führung und Kooperation zu erforschen.



Erzähle eine Geschichte – ein Wort nach dem anderen

Ziel

Das gemeinsame Erzählen von Geschichten, aktives Zuhören und einen natürlichen Gesprächsfluss zu üben – und erlebbar machen, dass Ideen durch Zusammenarbeit entstehen, nicht durch vorausgehende Planung.

So geht's

1. Bilden Sie einen Kreis mit 4–8 Personen.
2. Die Gruppe erzählt eine Geschichte, jeweils ein Wort pro Person – reihum wird das nächste Wort hinzugefügt.
3. Sie können ein Thema vorgeben, zum Beispiel Abenteuer, Krimi usw.

(Beispiel: „Wir ... laufen ... zu ... einem ... Hund ...“)

4. Ermutigen Sie die Teilnehmenden, sich auf den Fluss zu konzentrieren und die Geschichte in Bewegung zu halten – nicht zu viel nachzudenken. Wenn die Geschichte stockt oder zu seltsam wird, fangen Sie einfach neu an.
5. Lassen Sie die Gruppe anschließend kurz reflektieren: Wie hat es sich angefühlt, nicht zu wissen, was als Nächstes kommt? Wie kann man präsent bleiben, ohne vorzudenken?

Variationen

„Wir“ in Aktion: Führen Sie dieselbe Übung in Paaren durch, beginnen Sie jedoch jeden Satz mit „Wir“ und fügen Sie einfache körperliche Bewegungen hinzu, die zu den Worten passen.

(Beispiel: „Wir ... gehen ... zur ... Tür ...“)



Begegne dem Monster

Arbeiten Sie in denselben Paaren weiter und erzählen Sie die Geschichte, bis die Figuren auf ein Monster treffen – real, imaginär oder symbolisch. Bitten Sie die Teilnehmenden zu beschreiben, wie sie reagieren. Weisen Sie darauf hin, dass man normalerweise entweder das Monster besiegt oder vor ihm davonläuft. Ermutigen Sie sie, beim Monster zu bleiben – die Szene fortzusetzen, was auch immer das für ihre Geschichte bedeutet.

Laden Sie anschließend zu einer Reflexion ein, was „beim Monster bleiben“ in realen Situationen bedeuten könnte, in denen wir dazu neigen, Unbehagen zu vermeiden.

Reflexion für Moderator*innen

Diese Übungsreihe stärkt das Vertrauen in das Entstehen einer Geschichte, die niemand allein kontrolliert. In Kommunikation und Zusammenarbeit entsteht oft mehr Leichtigkeit, wenn wir aufhören, das Ergebnis steuern zu wollen. Der „Monster“-Moment wird dabei zu einer Metapher dafür, Herausforderungen gemeinsam zu begegnen, statt ihnen auszuweichen.

Laden Sie die Teilnehmenden ein, zu reflektieren, wie stark sie versucht haben, die Richtung der Geschichte zu bestimmen, wie andere darauf reagiert haben – und wie es sich anfühlte, einfach nur zu reagieren, statt zu steuern.

Entstehung und Neues

Diese Gruppe von Übungen basiert auf der Idee, dass Neues nicht von einer einzelnen Person ausgeht, sondern durch Zusammenarbeit entsteht.

Spiegeln

Ziel

Das Bewusstsein für nonverbale Kommunikation und Empathie zu schärfen, sowie die Fähigkeit zu stärken, sowohl zu führen als auch zu folgen.

So geht's

1. Bilden Sie Paare, die sich gegenüberstehen – so, als stünden sie auf beiden Seiten eines Spiegels.
2. Eine Person beginnt mit langsamen, bewussten Bewegungen, die andere spiegelt sie so genau wie möglich.
3. Ermutigen Sie die Teilnehmenden, sich langsam zu bewegen und still zu bleiben.
4. Nach einiger Zeit werden die Rollen getauscht.
5. Bitten Sie anschließend darum, dass der Wechsel zwischen Führen und Folgen von selbst geschieht – ohne Absprache.
6. Zum Schluss versuchen beide, sich gemeinsam zu bewegen, ohne klare Führung – die Bewegungen entstehen aus dem gegenseitigen Reagieren, aus den kleinsten Impulsen der anderen Person.

Reflexion für Moderator*innen

Besprechen Sie, wie Führung im Verlauf zirkulieren kann. Der spannendste Moment entsteht, wenn beide vergessen, wer führt, und sich einfach gemeinsam bewegen – wenn Handlungen als gemeinsame Antwort entstehen statt aus individueller Absicht. Das kann für manche herausfordernd sein – besonders für diejenigen, die sich mit dem Gedanken schwertun, dass etwas Sinnvolles entstehen kann, ohne dass jemand die Initiative übernimmt.

Die Bank – aufstehen aus demselben Grund

Ziel

Zu erkunden, wie Neues zwischen Menschen entstehen kann – durch gemeinsame Aufmerksamkeit und gegenseitige Reaktion. Wichtig ist, dass jemand zuschaut.

So geht's

1. Bitten Sie zwei Teilnehmende, sich hinzusetzen.
2. Bitten Sie sie, einen Grund zu finden, aufzustehen. Lassen Sie sie die Übung durchführen.
3. Wiederholen Sie die Übung, diesmal mit der Aufgabe, aus demselben Grund aufzustehen – ohne miteinander zu sprechen.
4. Zum Schluss bitten Sie sie, aufzustehen, ohne dass eine Person zuerst entscheidet. Warten Sie darauf, dass die Bewegung aus ihrer gemeinsamen Aufmerksamkeit und Reaktion entsteht.

Reflexion für Moderator*innen

Die Idee dieser Übung ist, dass ein Grund allein durch Reaktion entsteht – indem man kleine, unbewusste Gesten der anderen Person wahrnimmt, darauf reagiert und mit der gegenseitigen Reaktion arbeitet, die daraus entsteht.

Es ist keine einfache Übung, aber wenn sie gelingt, fühlt es sich fast magisch an. Wenn jemand der Versuchung nicht widerstehen kann, eine Idee vorzuschlagen, wiederholen Sie die Übung: Können sie einen Punkt erreichen, an dem der Grund zum Handeln aus ihrer Interaktion entsteht?

Einige werden das frustrierend finden, da sich die „Magie“ des Entstehens schwer greifen lässt. Doch für diejenigen, die sie erleben, bietet der Moment des gemeinsamen Handelns – ohne vorherige Absprache – eine bleibende Erkenntnis darüber, was es bedeutet, durch Reaktion gemeinsam etwas Neues zu schaffen.



Status- und Exklusionsübungen

Wir alle erleben – meist unbewusst – Dynamiken von Status und Ausgrenzung in unserem Alltag. Schauspieler*innen sind sich besonders ihres Status bewusst, also der Rolle, im Zusammenspiel mit anderen ergibt. Status ist immer relational, auch wenn bestimmte Merkmale Statusverhältnisse sichtbar machen.

Hoher Status kann sich durch ruhigen Blickkontakt, eine gelassene Stimme und eine kontrollierte Präsenz ausdrücken – zum Beispiel, indem man direkte Antworten vermeidet und stattdessen die Frage selbst hinterfragt, oder durch eine aufrechte Körperhaltung und subtile, überlegte Gesten, die Selbstsicherheit signalisieren.

Niedriger Status zeigt sich dagegen eher durch Unruhe, Zögern oder selbstkorrigierende Bewegungen – etwa, wenn man sich ins Gesicht fasst, an der Kleidung zupft, den Blickkontakt meidet oder den Blick schnell wieder abwendet.

Ausreden

Ziel

Teilnehmende dazu anregen, spontan ungewöhnliche Ausreden zu erfinden – um schnelles Denken, sprachliche Kreativität und aufmerksames Zuhören in einem spielerischen Gruppen-Erzähl-Setting zu fördern.

So geht's

1. Bilden Sie Gruppen mit drei oder vier Personen.
2. Eine Person beginnt mit einer Anschuldigung (zum Beispiel: „Warum bist du zu spät?“, „Warum hast du den Müll nicht rausgebracht?“ oder „Warum hörst du mir nie zu?“).
3. Die angesprochene Person muss spontan eine Ausrede erfinden.
4. Andere können einsteigen und unterstützende Details hinzufügen („Ich war dabei, und ich schwöre, es stimmt! Es war sogar noch schlimmer – wir mussten auf fünf Züge hintereinander warten, und ein Mann wollte ihr Portemonnaie stehlen!“).
5. Halten Sie die Geschichte lebendig, aber glaubwürdig.

Reflexion für Moderator*innen

Ziel dieses Spiels ist es, Ausreden zu erfinden, die fantasievoll und unterhaltsam sind – und trotzdem glaubwürdig bleiben. Besprechen Sie anschließend, wie wir uns rechtfertigen – und wie Geschichten wachsen, wenn andere sie bestätigen. Auch Statusverhältnisse spielen hier eine Rolle: Achten Sie darauf, wessen Fragen als berechtigt gelten und wessen Ausreden als glaubwürdig angenommen werden.

Das Etikett auf der Stirn

Ziel

Zu erforschen, wie Status, Vorurteile, Projektionen und Selbstwahrnehmung in der Interaktion gemeinsam entstehen.

So geht's

1. Bereiten Sie Haftnotizen mit kurzen Aussagen über Eigenschaften oder Verhaltensweisen vor (z. B. riecht stark, kann aggressiv werden, hat Angst, ist witzig, ist deprimiert, ist betrunken, tratscht). Machen Sie mehr Zettel, als es Teilnehmende gibt, und wiederholen Sie einige Merkmale ruhig.
2. Kleben Sie jeder Person eine Notiz auf die Stirn, sodass sie ihr eigenes Etikett nicht sehen kann.
3. Bitten Sie alle, an einem „Empfang“ oder einer „Party“ teilzunehmen, sich zu mischen und beiläufig miteinander zu sprechen – dabei sollen sie andere entsprechend der Aussagen auf deren Stirn behandeln.
4. Nach einigen Minuten fragen Sie die Teilnehmenden nach ihren Erfahrungen, bevor sie ihr eigenes Etikett sehen dürfen.

Reflexion für Moderator*innen

Besprechen Sie, wie sich das Verhalten in Reaktion auf die Etiketten verändert hat. Laden Sie die Teilnehmenden ein, zu schildern, wie es sich anfühlte, auf bestimmte Weise behandelt zu werden, bevor sie ihr eigenes Etikett kannten.

Dies eröffnet Gespräche über soziale Signale, Vorurteile und darüber, wie wir einander durch unsere kommunikative Haltung und unser Verhalten prägen.

Kämpfe um deinen Status

Ziel

Beobachten, wie sich Hierarchien in kleinen Gruppen bilden und verändern – und sichtbar machen, auf welche Weise Menschen Dominanz zeigen, Gefolgschaft ausdrücken und Autorität aushandeln.

So geht's

1. Bilden Sie Gruppen mit drei Personen.
2. Jede Person wählt für sich selbst eine Zahl (1, 2 oder 3), ohne sie den anderen mitzuteilen.
3. Geben Sie der Gruppe eine einfache Aufgabe – zum Beispiel, einen Ausflug in die Stadt zu planen oder zu entscheiden, was zum Abendessen gekocht werden soll.
4. Bestehen Sie darauf, dass alle ihre gewählte Statusrolle im Gespräch beibehalten:
 - #1** – kämpft darum, die Entscheidungsträgerin oder der Entscheidungsträger zu bleiben.
 - #2** – sorgt dafür, dass es eine #1 über und eine #3 unter ihr gibt.
 - #3** – handelt nur auf Basis dessen, was beschlossen wurde, fragt eifrig nach, was getan werden soll, und beginnt sofort mit der Umsetzung.
5. Stoppen Sie nach ein paar Minuten und reflektieren Sie gemeinsam.

Reflexion für Moderator*innen

Besprechen Sie, wie schnell sich Hierarchien bilden – wer Widerstand leistet, wer Macht betont. Wenn zufällig eine #1, eine #2 und eine #3 in einer Gruppe sind, funktioniert sie oft überraschend gut. Wenn jedoch mehrere Personen dieselbe Kategorie wählen, entsteht schnell Konflikt, weil die Teilnehmenden versuchen, sich gegenseitig über- oder unterzuordnen.

Dies hilft den Teilnehmenden zu erkennen, welchen Status sie intuitiv bevorzugen. Ermutigen Sie sie, die Übung mit anderen Zahlen zu wiederholen und zu reflektieren, wie sich die Gruppendynamik jedes Mal verändert.

Ausgrenzung

Ziel

Sichtbar machen, wie Gruppendynamiken Außenseiter hervorbringen. Die Übung funktioniert am besten, wenn eine beobachtende Gruppe zuschaut, während vier Freiwillige spielen.

So geht's

1. Bitten Sie vier Freiwillige, eine kurze Szene zu improvisieren (zum Beispiel das Aufräumen nach einer Party).
2. Drei der Personen müssen die vierte auf subtile Weise ausschließen. Alle sollen darauf achten, nicht selbst die ausgeschlossene Person zu sein.
3. Beobachten Sie die Szene. Nach einigen Minuten stoppen Sie und fragen das Publikum, was es wahrgenommen hat.
4. Wiederholen Sie die Übung mit neuen Freiwilligen und Szenen, bis viele einmal mitgemacht haben.

Reflexion für Moderator*innen

Fragen Sie die Beobachtenden, was ihnen aufgefallen ist. Häufig sind die Teilnehmenden zu höflich und binden die ausgeschlossene Person wieder ein – selbst dann, wenn sie die Aufgabe eigentlich erfolgreich umgesetzt haben.

Eine sorgfältige Nachbesprechung ist entscheidend. Der Fokus sollte darauf liegen, welche Verhaltensweisen Ausgrenzung erzeugen – und wie wir uns dieser Dynamiken bewusster werden können, an denen wir alle, bewusst oder unbewusst, beteiligt sind.

