Tone Argument

Wertvolles Instrument mit Haken

Hintergrund: die Linke verstreitet sich



- in aktivistischen Gruppen wie Linkskanax kommt es **unvermeidbar** zu **Konflikten**
- Kritik wird oft **brutal** formuliert, gleichzeitig fordern wir **safer spaces**
- Irgendwann versucht jemand zu moderieren oder **Gruppenregeln** einzuführen
- in feministischen oder antirassistischen Kreisen fällt dann irgendwann der Vorwurf:

“Das ist Tone-Policing!”

“Meine Meinung wird unterdrückt! Das ist silencing!”

Was ist das Tone-Argument?

Rhetorisches Ausweichmanöver in einer Diskussion:

- beschreibt einen **übertriebenen Fokus** auf den “Tonfall” einer Person
- bezieht sich oft auf Wut oder **Emotionalität**
- kann sich auch auf angeblich “**unprofessionelle**” Arten zu sprechen beziehen
- oft geht es auch um Grammatik, Akzent, Wortwahl, unangenehme Themen
- Am Ende wird der **Inhalt** des Gesagten **ignoriert**



Beispiele: Wer hat es schonmal gehört?

“Du bist so aggressiv, kein Wunder, dass keiner zuhört!”

“Heidi Reichinnek redet so schnell, nervig, laut, etc…”

“Dieses Thema schon wieder, muss das jetzt sein…”

“Das ist jetzt aber nicht für alle relevant…”

“In diesem Tonfall schonmal gar nicht!”

Jede politische Meinung



Wann passiert das Tone-Argument?



- bezieht sich auf Beziehungen, in denen **Machtgefälle** bestehen
- es geht um Regeln, wem zugehört wird, die von der **Mehrheit** aufgestellt werden. Diese Regeln begünstigen die Mehrheit.
- diese Regeln können jedoch von **Minderheiten** schlechter eingehalten werden.
- wenn jemand **unfair oder gewaltvoll behandelt** wurde, wird diese Person natürlich **wütender** sein als jemand, die nicht angegriffen wurde oder die mehr Schutz hatte.
- viele kennen diese Perspektive aus der Auseinandersetzung mit **Privilegien**

Wirkung des “Tone-Policing”

- Menschen werden zum **Schweigen** gebracht, obwohl sie wichtige Dinge zu sagen haben.
- sie werden **als Person in Frage gestellt**, nicht ernst genommen oder ausgeschlossen, obwohl sie (oder weil sie) am meisten unterdrückt werden.
- so **verliert** die gesamte Gruppe wichtige Informationen und verhindert ihre eigene Verbesserung.

Verwandte Konzepte: Subalternität (ausgeschlossen sein von Herrschaft), Privilegien, Derailing (entwertende Ablenkung), Standpoint theory (Minderheitenperspektive)

Was sind die Nutzen des Konzepts für Links*kanax?

Ziel ist einerseits eine **Haltung des Zuhörens**.

Das Konzept schafft einen moralischen Anreiz, auch einer schlecht vorgetragenen Kritik oder Klage zuzuhören.

(“bin ich gerade die tone police?”)

*Es hilft dabei, die **Verantwortung für Fehler und Machtmissbrauch** zu übernehmen, selbst wenn die Art und Weise der Kritik uns nicht gefällt.*
*Es hilft dabei, **solidarisch** mit anderen Kämpfen zu bleiben.*

Was sind die Nutzen des Konzepts für Links*kanax?



Ziel ist andererseits eine **Haltung des Muts**, Meinungen zu haben.

Das Konzept kann meinen **Selbstwert** stützen, wenn ich ungerechterweise zum Schweigen gebracht werde. (“war das gerade tone policing mir gegenüber?”)

*Es hilft dabei, die **Wut und Scham** einzuordnen, wenn mir jemand sagt, dass ich mit meiner Kritik störe oder nerve.*

Dass man den “perfekten Tonfall” nicht immer trifft ist okay. Manchmal hat man etwas dringendes zu sagen und es muss raus.

Es hilft dabei, sich zu trauen, unbequem zu sein.

Warum sollte ich den Tonfall manchmal ausblenden?

- Sich bei Kritik immer wieder selbst zu **hinterfragen**, hilft dabei, unsere Genossi*s nicht unfair zu behandeln
- Wenn uns etwas nicht selber weh tut, können wir den **Schmerz** von anderen leicht übersehen
- Wir wollen **voneinander lernen**, auch wenn es manchmal weh tut (Scham, Wut, Überforderung, Genervtsein, etc…)

Bonus:

- hilfreicher Selbstcheck, ob wir ein Argument extra überhören, um unser **Ego** oder unsere Gefühle zu schützen



Selbstcheck: bin ich die Tone-Police?

- ❏ Wäre ich nicht auch wütend, wenn mir solches Unrecht geschieht?
- ❏ Habe ich mich ernsthaft bemüht, das Argument zu verstehen?
- ❏ War ich besser vor Schaden geschützt als die Betroffenen?
- ❏ Habe ich mehr Kapazitäten als die Betroffenen?
- ❏ Was wäre mein unsichtbarer Vorteil, wenn die Meckerliese zum Schweigen gebracht wird?
- ❏ Immunisiere ich mich gegen Kritik mit dem Tone-Argument?
- ❏ Habe ich falsche Erwartungen geweckt und die Betroffenen sind jetzt enttäuscht?

Flipside: angebliches Tone Argument für schlechte Motive missbrauchen

———

Innerhalb unserer Gruppen ist Macht kreuz und quer verteilt:

- Der Vorwurf “Das ist bloß Tone-Argument!” wird von manchen **vereinfacht und missbraucht**, um andere zu verletzen, ohne Verantwortung dafür zu übernehmen
- eine benachteiligte politische **Identität** darf kein Freifahrtschein werden, um anderen wehzutun!
- ich kann **vermeintlich** Privilegierte zum Schweigen zu bringen, selbst wenn sie wichtige Perspektiven haben

Verwandte Konzepte: Reproduktion von Differenzen vs. strategischer Essentialismus, Identitätspolitik

Wer hat es schonmal gehört?

“Wenn ich nicht alles sagen darf, was ich denke, ist das Zensur!”

“Der soll sich nicht so anstellen. Almans, ey.”

*“Ich bin selbst betroffen als *insert identity*, ich werde es ja wohl wissen!”*

“Männer!”

Selbstcheck: missbrauche ich das Tone-Argument für Impulsivität?

– – –

- ❏ Ehrlich: Würde ich es selber aushalten, wie ich in meiner Wut mit anderen umgehe? (Austeilen/Einstecken)
- ❏ Unterstelle ich den anderen, mehr Kapazitäten/Ressourcen zu haben als ich, ohne es wirklich zu wissen?
- ❏ Immunisiere ich mich gegen Kritik mit dem Tone-Argument?
- ❏ Habe ich ernsthaft versucht, die Gegenargumente zu verstehen?
- ❏ Habe ich meine Genossi*s unbewusst als Blitzableiter für meine Wut auf ganz andere Täter*innen benutzt?
- ❏ Habe ich unrealistische Ansprüche an diese politische Gruppe?

Widersprüche aushalten

Beides kann zur gleichen Zeit wahr sein:

> Ich habe in meiner Wut die **Wahrheit** gesagt und inhaltlich **wichtige** Dinge angesprochen.
>
> Ich habe in meiner Verletztheit meine Genossi*s verletzt oder **unfaire** Dinge gesagt und möchte die Gegenargumente nicht hören.



Der feine Unterschied

Wenn mein Argument **ignoriert** wird und zur **Begründung nur mein angeblicher** Ton oder meine Art zu reden kritisiert wird, dann liegt ein Tone-Argument vor!

ABER: Wenn mein Argument **sehr wohl gehört** wurde, und **zugleich** mein gewaltvoller **Ton kritisiert** wird, ist es kein Tone-Argument.

Einen Raum vor verbaler Gewalt zu schützen ist wichtig, auch wenn meine Wut total gerechtfertigt ist.

Werkzeug, nicht Gesetz

- Das Tone-Argument ist ein **Werkzeug zur Analyse und Reflektion** von Macht. Kein Gesetz.
- Wichtig: **Nicht jede Kritik** an den Aussagen einer Minderheit ist ein Tone-Argument.
- Abwägung: Gruppenregeln/Netiquette **oder** Dringlichkeit der Beschwerde



Wege aus der Falle

Wut und Veränderung

Was Audre Lorde über Wut und Tonfall sagt

---

*„ (...) die Wut, die **im Dienste** unserer Vision und unserer Zukunft zum Ausdruck kommt und in **konkretes Handeln** umgesetzt wird, ist ein befreiender und stärkender Akt der **Klärung**.*

*Denn erst im **schmerzhaften** Prozess dieser Auseinandersetzung erkennen wir, wer **unsere Verbündeten sind, mit denen wir gravierende Differenzen** haben, und wer unsere **wahren Feinde** sind.“*



Was Audre Lorde über Wut und Tonfall sagt

---

*„Die Wut (...) wird uns nicht zerstören, wenn wir sie **präzise artikulieren** können, wenn wir dem Inhalt des Gesagten mindestens so intensiv **zuhören**, wie wir uns gegen die Art und Weise des Gesagten **verteidigen**.*

*Wenn wir uns von der Wut abwenden, wenden wir uns von der **Erkenntnis** ab und akzeptieren nur noch die bereits bekannten, tödlichen und trügerisch vertrauten Muster.*

*Ich habe versucht, den **Nutzen** meiner Wut für mich sowie ihre **Grenzen** zu erkennen.“*

Was Aladin El-Mafaalani über Konflikt sagt



*“Wenn Integration gelingt, steigert sich das **Konfliktpotenzial** in einer Gesellschaft.*

Denn egal ob Migranten, Frauen, LGBTIQ oder Menschen mit Behinderung: sie wollen **nicht nur einen Teil** des Kuchens haben.*

*Irgendwann wollen sie auch die **Rezeptur mitbestimmen.**”*

Dass wir uns innerhalb unserer AGs streiten, kann auch ein Zeichen der Vielfalt und Mitbestimmung sein.
Konfliktfähigkeit ist also zentral für gerechte Veränderung!

Was ist ein Konflikt?

Ein Konflikt ist eine

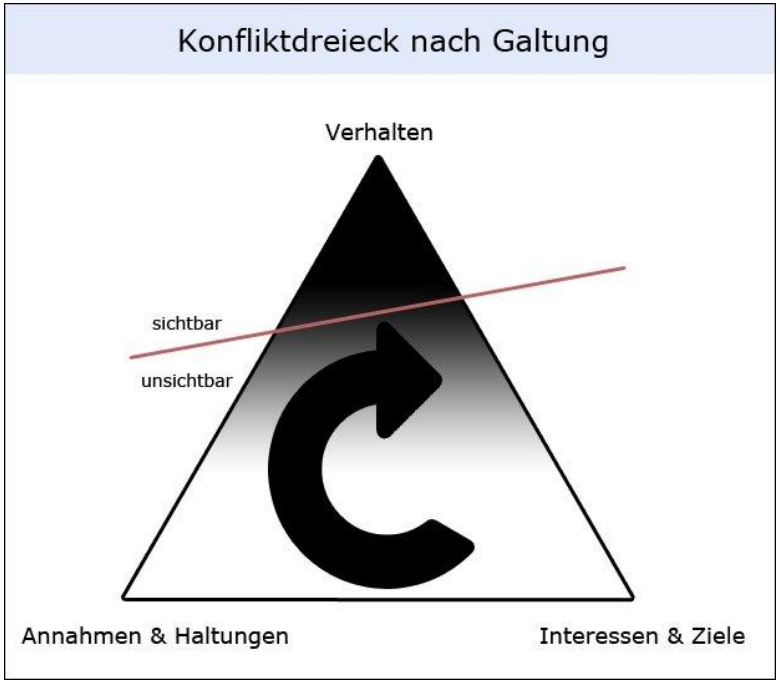
mindestens von einer Seite als emotional **belastend** und/oder sachlich inakzeptabel empfundene Interaktion,

die durch eine Unvereinbarkeit der

- **Verhalten**sweisen,
- der Interessen und **Ziele** sowie der
- Annahmen und **Haltungen**

der Beteiligten gekennzeichnet ist.

Konfliktdreieck: der Großteil ist unsichtbar



- Viel Potenzial für Missverständnisse: unsichtbare Gemeinsamkeiten oder Unterschiede
- Pfeil symbolisiert die verstärkende oder abschwächende Wirkung der unsichtbaren “Ecken”
- Konflikte brechen erst aus, wenn eine Schmerzgrenze erreicht ist

Eskalation von Konflikten vermeiden



- Konflikte brechen immer wieder aus, wenn Machtgefälle erhalten bleiben (!!!)
- wenn Identitäten zu erstarrt sind
- wenn Scham und Schuld nicht verarbeitet werden können
- wenn totale Gleichheit verlangt wird

Hilfreiche Haltungen für Konfliktfähigkeit



1. **Selbstverantwortung**, abgeschaut von Selbsthilfegruppen:
   - ich achte selbst auf meine Grenzen
   - ich priorisiere meine Heilung vor politischer Arbeit
   - ich halte mich an die Gruppenregeln
   - ich arbeite aktiv an der Sicherheit von Räumen mit
   - ich arbeite laufend an meiner Kommunikationsfähigkeit
   - ich höre auf meinen Körper (sauer chatten nach 22 Uhr…)

Hilfreiche Haltungen für Konfliktfähigkeit

---

2. **Körperliche** Regulation: “Regulate before you escalate!”

- Essen, Trinken, Schlafen, Pause
- Situationswechsel (Spätipause, Raum wechseln, Ablenkung)
- Atemübungen (Box Breathing)
- Bewegung (Ausschütteln, Spazieren, Kraftsport, Rennen)
- Kuscheln (gegen Anxiety)
- wütend putzen (Tipp für Therapeuti*s)

Hilfreiche Haltungen für Konfliktfähigkeit

Ich, wenn ich erfahre, dass es Konflikte unter Linken gibt



3. **Realistische** Erwartungen

Eine Partei ist **nicht** der richtige Ort, wenn ich mich sehne nach:

- emotionaler Heilung
- Gemeinschaft von Gleichgesinnten
- bedingungsloser liebevoller Zuwendung
- schnellen Ergebnissen

Dies sind total legitime Wünsche, die in anderen, viel kleineren Gemeinschaften realistischer zu erfüllen sind (z.B. Freundeskreis, Selbsthilfegruppen, Interessengruppen, Therapiegruppen, etc…).
Gleichzeitig ist es natürlich nicht ausgeschlossen…

Hilfreiche Haltungen für Konfliktfähigkeit

---

4. **Steel-Manning** als Methode

Es ist das Gegenteil des **“Strohmann-Arguments”** (dümmste Auslegung des gegnerischen Arguments).

Steel-Manning versucht, die **bestmögliche Interpretation** des gegnerischen Arguments anzunehmen.

Ziel:

- **Gemeinsamkeiten** finden
- Unterschiede aufzeigen **ohne Abwertung**



Hilfreiche Haltungen für Konfliktfähigkeit



5. Wohlwollende Fehlerkultur

- Wir üben konstruktive Kritik
- Wir können Kritik annehmen
- Wir helfen uns gegenseitig, Fehler zu korrigieren
- aktive Unterstützung, wenn Leute etwas nicht verstehen oder können
- wir geben Fehler zu
- Fehler sind Helfer

Grenzen des safer space

Rolle von Konflikt

Geschichte der safe spaces

Ursprung: Kurt Lewin (“safe spaces”) und Carl Rogers (“encounter groups”):

- freier Ausdruck ohne Schranken, viel Konflikt, wenig gemeinsame Identität.
- Ziel: Demokratie erlernen

Später komplettes Gegenteil: unzählige Entwicklungen bei z.B. schwarzen Frauen, Lesben, chronisch Kranken, uvm.

- politische Identitäten als geschlossener Rahmen
- Entsprechende Außenposition: ally, oppressor
- Ziel: Identitätsbildung, Priorisierung von Schutz der Mitglieder vor unzensiertem Ausdruck, Konfliktvermeidung durch Ausschluss

Nutzen von safer spaces als geschlossenen Räumen

---

safer spaces für marginalisierte Gruppen (z.B. queer only, FLINTA*, BIPOC, uvm…) sind wichtig für

- Entwicklung von **politischer** Identität
- Teilen gemeinsamer Erfahrungen
- Bildung politischer Strategien
- (temporären) Schutz vor spezifischer Diskriminierung

bell hooks über die Unmöglichkeit von Safer Spaces

“Weil kein Raum wirklich frei von Macht und Konflikt ist, brauchen wir den Minimalkonsens: gegenseitiger Respekt und Anerkennung der Würde.”

“Klassenraum der Meinungsverschiedenheit”: Wachstum an Verhandlung und Konflikt-Erfahrungen.

→ Wohlwollend kritischer Blick auf

- safer spaces (Schutzraum)
- braver spaces (Lernraum)

Weitere Quellen

https://medium.com/@elise.k.ahen/safe-and-brave-spaces-dont-work-and-what-you-can-do-instead-f265aa339aff

https://www.jofreeman.com/joreen/tyranny.htm

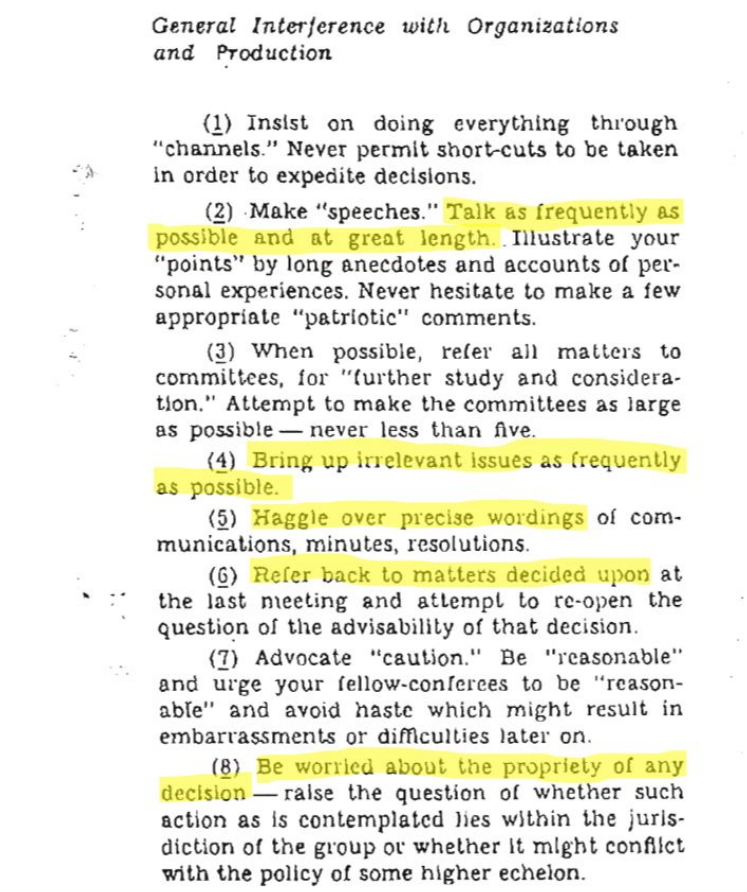
https://budrich-journals.de/index.php/gender/article/view/46318

https://www.bpb.de/themen/parteien/parteien-in-deutschland/42035/die-rolle-und-funktionen-von-parteien-in-der-deutschen-demokratie/

https://en.wikipedia.org/wiki/Purity_test_(politics)

https://zeitschrift-luxemburg.de/abc/strategischer-essenzialismus/

CIA Manual on disrupting activist groups
“Simple sabotage field manual”



General Interference with Organizations and Production

(1) Insist on doing everything through "channels." Never permit short-cuts to be taken in order to expedite decisions.

(2) Make "speeches." Talk as frequently as possible and at great length. Illustrate your "points" by long anecdotes and accounts of personal experiences. Never hesitate to make a few appropriate "patriotic" comments.

(3) When possible, refer all matters to committees, for "further study and consideration." Attempt to make the committees as large as possible — never less than five.

(4) Bring up irrelevant issues as frequently as possible.

(5) Haggle over precise wordings of communications, minutes, resolutions.

(6) Refer back to matters decided upon at the last meeting and attempt to re-open the question of the advisability of that decision.

(7) Advocate "caution." Be "reasonable" and urge your fellow-conferees to be "reasonable" and avoid haste which might result in embarrassments or difficulties later on.

(8) Be worried about the propriety of any decision — raise the question of whether such action as is contemplated lies within the jurisdiction of the group or whether it might conflict with the policy of some higher echelon.