

# Was braucht *konstruktive* Konfliktbearbeitung?

## Konflikte als Chance für die Entwicklung einer Gemeinschaft

Konflikte treten in jeder Gruppe irgendwann auf, sei es unterschwellig oder ganz offensichtlich. Damit sie das Gruppengefüge nicht dauerhaft beeinträchtigen, ist es notwendig, alle Beteiligten zu einem konstruktiven Umgang mit Konflikten zu befähigen. Dafür benötigen Kinder und Jugendliche ein Handlungsrepertoire, das ihnen hilft, Konflikte zu verstehen und gemeinsam zu lösen.

Konflikte sind Bestandteile menschlichen Lebens, deshalb muss der Umgang mit ihnen erlernt und trainiert werden. „Nicht der Konflikt ist das Problem, sondern die Art und Weise, wie damit umgegangen wird“ (Faller/Kerntke/Wackmann 1996). Das setzt voraus, dass in der Schule konstruktive Konfliktlösungsstrategien vorgestellt und eingeübt werden müssen, da ungelöste Konflikte problematisch und destruktiv wirken. Konflikte bleiben häufig ungelöst, weil sie verdrängt werden oder die Beteiligten keine Lösung des Problems sehen. Im Übrigen: Auch Konfliktsituationen, die nach dem Motto „survival of the fittest“ angegangen werden, bleiben sehr oft ungelöst. Dem landläufig ausschließlich negativen Bild von Konflikten soll mit diesem Beitrag ein positiver Konfliktbegriff gegenübergestellt werden.

### Die Lehrkraft als Moderator

Sich als Moderator zu verstehen, bedeutet für die Unterrichtenden, auf die Selbstlösungskräfte der Schülerinnen und Schüler zu vertrauen und die eigene Aufgabe darin zu sehen, ein Angebot bereitzustellen und anzuleiten, welches deren Handlungskompetenzen erweitert. Grundsätzlich gilt, dass Entscheidungen zur Lösung eines Konflikts besser von den Beteiligten getroffen werden können als durch eine Autorität von außen. Es sollte davon ausgegangen werden, dass diejenigen, die den Konflikt haben, auch die Lösung in sich tragen.

Die Kinder und Jugendlichen sollten daher lernen, konstruktiv und wertschätzend in konflikthafte Situationen zu handeln, unterschiedliche Sichtweisen zu klären, Wertvorstellungen auszutauschen ohne zu werten, Missverständnisse zu erkennen, Gemeinsamkeiten festzustellen, Unterschiede auszuhalten sowie sich zu behaupten, ohne zu verletzen. Aufgabe ist es nicht, den Konflikt selbst durch Regeln oder Macht zu „beenden“, denn dies wird immer nur scheinbar sein, da ein auf diese Weise „weg geregelter“ Konflikt weiterschwelt und alsbald

an anderer Stelle wieder aufflackert. Für die Lehrkraft kann dies eine Herausforderung darstellen, denn sie muss lernen, sich zurückzuhalten, Lösungsaufschub auszuhalten, damit die Akteure selbst aktiv werden und die Erfahrung eigener Lösungskompetenz machen können.

Diese Haltung lässt sich beschreiben mit „Erfahren statt Belehren“ oder auf der Handlungsebene mit „fragen statt sagen“. Es ist unbedingt notwendig, sich nicht als Belehrender zu verstehen, sondern als Anregender, als Beratender, als Moderator. Alle Fortbildungen, die die mediative Haltung schulen, sind in diesem Rahmen förderlich. Das Konzept der Mediation geht von einem positiven Konfliktverständnis aus und trainiert Allparteilichkeit und anerkennendes Lehrerverhalten.

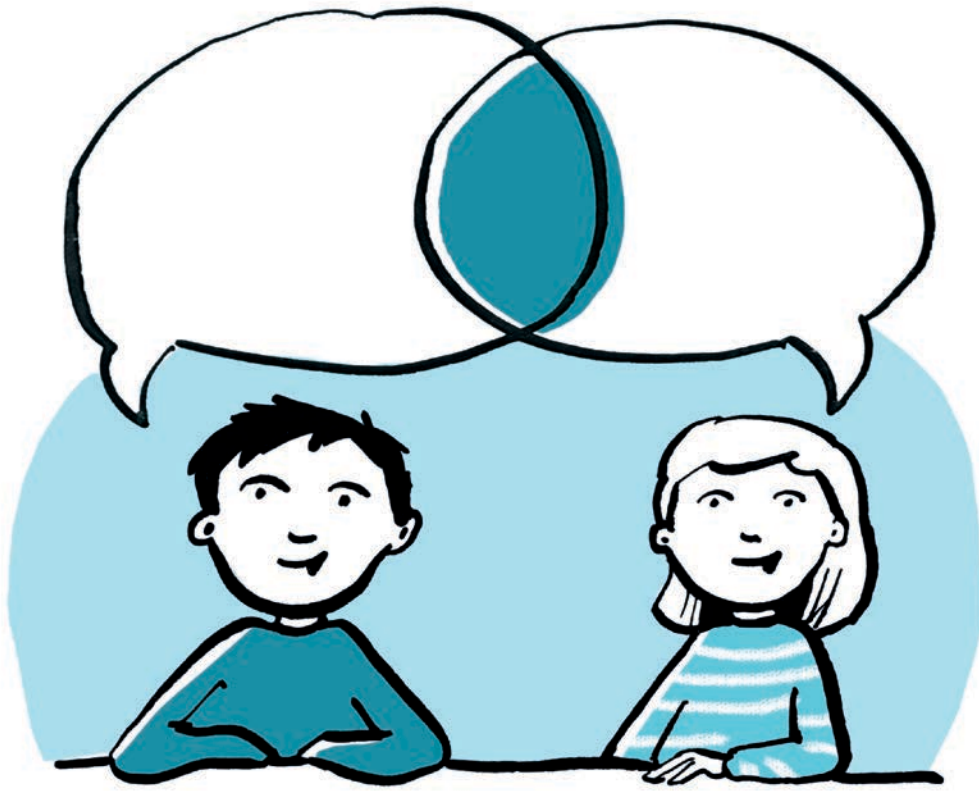
### Soziale Kompetenzen einüben

Das Vermitteln sozialer Kompetenzen braucht Training, Raum und Zeit und ist ein fortlaufender Prozess (s. Friedrichs/Klaffke/Zergiebel S. 2), der letztlich nie abgeschlossen ist. Wir müssen davon ausgehen,



#### Material – Toolbox

- M7: Eisbergmodell
- M8: Helfen – nein, danke!
- M9: Ich-Botschaften



In Konfliktsituationen ist es sinnvoll, sich darüber zu verständigen, welche Bedürfnisse die Einzelnen haben, so lassen sich eher Lösungen finden, die für beide akzeptabel sind

dass produktives Arbeiten im Unterricht nur möglich ist, wenn Kinder und Jugendliche besonders in der Phase des „Gärens und Klärens“ (vgl. Langmaack/Braune-Krickau 2012) Möglichkeiten und Fähigkeiten haben, mit Konflikten förderlich umzugehen. Diesen Lern- und Erfahrungsraum zu schaffen, sollte vorrangige Aufgabe der Klassenlehrerinnen und -lehrer sein.

Im Folgenden werden einige Übungen beschrieben, die es ermöglichen, sowohl präventiv zu arbeiten und ein Handlungsrepertoire zu schaffen als auch aktuelle Konflikte zu bearbeiten. Diese Übungen dienen dazu, den Blick für konflikträchtige Situationen zu schärfen („Die ganze Orange“), Analysemöglichkeiten von Konfliktsituationen zu erweitern („Das Eisbergmodell“, „Helfen-nein danke“) und förderliche kommunikative Kompetenzen zu trainieren („Ich-Botschaften“). Die Übungen eignen sich besonders für die Jahrgangsstufen 7 bis 8 (lassen sich aber auch für andere Jahrgangsstufen entsprechend modifizieren) und sind sämtlich der Publikation des Hessischen Kultusministeriums „Die Kunst Konflikte produktiv zu lösen“ entnommen (Altenburg 2005).

## Konflikte verstehen

### Übung: Die ganze Orange?!

Die Geschichte „Die ganze Orange“ verdeutlicht das Herzstück des mediativen Arbeitens. Sie kann von Kindern und Jugendlichen leicht nachvollzogen werden und beschreibt den Unterschied zwischen Position und Bedürfnis deutlich.

**Zeit:** 45 Minuten

**Material:** ohne Materialien

**Ziele:** Positionen und Bedürfnisse unterscheiden; erkennen, dass Positionen häufig einen zwingenden

Charakter haben, dass sie verteidigt, umkämpft, angegriffen werden; entdecken, dass hinter jeder Positionen Bedürfnisse stecken, dass das Hinterfragen von Positionen vom Angriff auf andere zum Reden über sich selbst führt

### Anleitung:

Nach dem Erzählen der Geschichte durch die Spielleitung sollen die Teilnehmenden die Idee, die dahinter steckt, erkennen und formulieren.

*Zwei Schwestern sind in der Küche und streiten sich heftig um die letzte Orange, die in der Obstschale liegt.*

Positionen	Bedürfnisse
<ul style="list-style-type: none"> <li>sind Standpunkte, die ich durchsetzen will</li> <li>müssen zwingenden Charakter haben (bzw. so erscheinen)</li> <li>werden verteidigt, umkämpft, angegriffen (Verhärtung!)</li> <li>werden starrer, je länger ein Konflikt anhält</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>liegen jeder Position zu Grunde</li> <li>geraten häufig in Konflikten in Vergessenheit</li> <li>können sowohl materiell wie emotional sein</li> <li>sollen nicht bewertet, sondern ergründet werden</li> </ul>
Positionen zu hinterfragen, um auf die zugrunde liegenden Bedürfnisse zu kommen, führt vom Angriff auf andere zum Reden über mich selbst.	

## Eisbergmodell

sichtbarer Konflikt

Konflikt, Streit,  
Auseinandersetzung

Interessen,  
Bedürfnisse

Gefühle

Beziehungsprobleme

Normen: Zuverlässigkeit,  
Pünktlichkeit, Sauberkeit,  
Ehrlichkeit usw.

Werte: Gerechtigkeit,  
Solidarität, Toleranz,  
Freiheit, Demokratie

Missverständnisse

Machtverhältnisse:  
Schulleiter, Lehrerin, Chef

Sichtweisen: Pro – Kontra,  
Wer hat Recht?

nicht sichtbar

Mit dem Eisbergmodell lässt sich zeigen, welche oft unausgesprochenen Werte und Sichtweisen bei einem Konflikt mit-schwingen

*Die Auseinandersetzung wird immer lautstärker, solange, bis die Mutter, die in Ruhe ein Buch lesen wollte, auf der Bildfläche erscheint und sich einmischt. Sie nimmt die Orange, schneidet sie in zwei gleich große Hälften und teilt jeder Tochter eine zu. Nun holt die erste Tochter, die einen Kuchen backen will, eine Reibe und reibt die Schale ab, um ihrem Kuchen das im Rezept ausgewiesene Aroma zu geben. Das Fruchtfleisch legt sie zur Seite, da sie keinen Appetit auf Obst*

*hat. Die andere Schwester schält ihre Hälfte säuberlich ab und isst genüsslich das Fruchtfleisch auf.*

### Auswertung:

Die Frage, wie die beiden Schwestern den Konflikt hätten selbst austragen können, ohne dass die Mutter hätte als Autorität eingreifen müssen, führt zu einem Gespräch über Bedürfnisse und Positionen. Die Möglichkeiten für eine gelungene Kommunikation in Konflikt-

situationen steigt in dem Maße, wie ich bereit bin, über meine tatsächlichen Bedürfnisse zu reden, die hinter meiner Position ( „Ich habe ein Recht auf die Orange, da ich zuerst ...“ ) stehen.

Im Unterrichtsgespräch kann ein Tafelbild entstehen, das den Unterschied zwischen Position und Bedürfnis verdeutlicht. (s. S. 19)

### Konflikte beschreiben

#### Übung: Das „Eisbergmodell“

Zeit: 90 Minuten

Material: „Eisbergmodell“, „Helfen – nein, danke“ (Toolbox)

Ziel: Schülerinnen und Schüler reflektieren die Hintergründe eines Konfliktes

#### Anleitung und Auswertung:

Das Eisbergmodell wird vorgestellt. Dabei soll besprochen werden, was man unter Werten versteht. Werte und Normen, die die Schülerinnen und Schüler selbst haben, ebenso wie Werte des Grundgesetzes sollen angesprochen und möglichst in Form einer Wandzeitung visualisiert werden.

Im Folgenden sollen Werte gegenübergestellt und auf der positiven Ebene betrachtet werden, z. B. steht dem Mut die Vorsicht gegenüber oder der Großzügigkeit die Sparsamkeit. Werte können jedoch auch negative Begleiter haben. So findet Mut mitunter in der Tollkühnheit oder Vorsicht in der Feigheit ihren negativen Ausdruck. Auf dieser Ebene finden bildlich ausgedrückt häufig Grabenkämpfe statt. Wenn der Wert des einen aus dem Graben des anderen angegriffen wird, entstehen Konflikte und Verletzungen. Beleidigungen, Abwertung, Gewalt und die Zerstörung der Beziehung sind die Folgen. Auseinandersetzungen auf der Ebene der positiven Werte ermöglichen Informationsaustausch, Nachfragen, Interesse und tragen zum gegenseitigen Verstehen, zu Toleranz und dem Erhalt der Beziehung bei. Die Grafik des Eisbergmodells verdeutlicht das oben Beschriebene.

Die Schülerinnen und Schüler erhalten im Anschluss die Aufgabe, in Kleingruppen den Fall „Helfen – nein, danke“ zu bearbeiten, indem sie auf ein großes Blatt einen Eisberg zeichnen, in den sie Meinungen und Positionen bezogen auf den Fall eintragen.

Es ist sinnvoll, die Aspekte, die im Eisbergmodell genannt sind, nacheinander zu thematisieren und die von den Schülerinnen und Schülern benannten Punkte diesen zuzu-

ordnen. Dabei kann der Fall durchaus nach den Erfahrungen der Gruppe ausgebaut werden.

Die Ergebnisse werden in der Gesamtgruppe vorgetragen und besprochen. Die Gruppenmitglieder werden aufgefordert, wenn möglich die Erkenntnisse auf eigene Erlebnisse zu übertragen.

In der Auswertung sollten alle überlegen, ob und wie sie die Ergebnisse auf eigene Erlebnisse übertragen können.

## In Konflikten förderlich handeln

### Übung: Ich-Botschaften

**Zeit:** 90 Minuten.

**Material:** „Ich-Botschaften“ (Toolbox)

**Ziele:** Die Schülerinnen und Schüler erfahren, wie mit unterschiedlichen Sprechweisen der Verlauf von Konflikten beeinflusst werden kann. Spreche ich von mir (Ich-Botschaft), trage ich meist bereits dazu

## Toolbox

### Geschichte zum Thema Konflikte

## Helfen – nein, danke

Zwei Schüler aus der 7. Klasse der Berta-von-Suttner-Gesamtschule sind in der Wintersportwoche verunglückt. Arasch und Marco haben komplizierte Knochenbrüche und müssen nach der Rückkehr noch mindestens vier Wochen im nahegelegenen Krankenhaus bleiben. Um sicherzustellen, dass die beiden informiert sind und die Hausaufgaben erhalten, hat die Lehrerin vorgeschlagen, dass täglich ein Schüler oder eine Schülerin abwechselnd die beiden im Krankenhaus besucht. Erstaunt muss sie nun feststellen, dass keiner aus der Klasse diese Aufgabe zu übernehmen bereit ist. Der größere Teil der Klasse schaut bei der Frage zu Boden. Sven, Adrian und Paula sagen offen, dass sie nicht geneigt sind, die Hausaufgaben zu überbringen. Manche sagen, sie hätten keine Zeit. Das Verhalten ihrer Klasse ist für die Lehrerin nicht nachvollziehbar. Das hätte sie von ihrer Klasse nicht erwartet. Wo liegen die Ursachen für diese Reaktion?

Arasch und Marco sind erst seit einem Jahr in der Schule, sie gehören beide zu den leistungsstarken Schülern. Arasch ist zudem ein ausgezeichneter Sportler, er ist mit seiner Fußballmannschaft schon mehrfach Meister geworden und gewinnt zudem stets Medaillen in Leichtathletik-Wettbewerben. Beim Sportunterricht lässt er dies deutlich heraushängen. Wenn es zu Wahlverfahren für Mannschaften kommt, redet er abfällig über die Schwachen und lässt schon mal Bemerkungen fallen wie: „Diese Flasche nehme ich nicht in meine Mannschaft.“ Das bekommt vor allem immer wieder Sven zu spüren, ein eher unsportlicher Junge. Der Sportlehrer ignoriert das, denn auch für die Schulmannschaft hat Arasch schon viele Erfolge erzielt.

Marco ist gut in Naturwissenschaften und der Beste in Mathematik. Er arbeitet intensiv im Unterricht mit. Wenn leistungsschwächere Kinder wie Adrian den Stoff nicht gleich verstehen, nervt ihn das und das zeigt er auch durch bissige Bemerkungen wie „Der ka-

piert doch nie was.“ Er drängt die Lehrerin vor der ganzen Klasse, mit dem Stoff schneller weiterzumachen, da die Parallelklasse doch schon viel weiter sei und man nicht immer so viel Zeit verlieren könne. Die Lehrerin verspürt ebenfalls Druck im Vergleich zum Leistungsstand der Parallelklasse und würde auch gern den Stoff aufnehmen.

Auch Paula ist auf Arasch und Marco nicht gut zu sprechen, nachdem sich die beiden im Pausenhof über sie und ihre Freundin lustig gemacht haben. Paula hat gemeinsam mit Sonja und Sabine einen „Justin-Bieber-Fanclub“ gegründet. Als sie einmal in der großen Pause ihre Plakate und Autogrammkarten gemeinsam angesehen haben, kamen die beiden und rissen ihnen das größte und schönste Plakat aus der Hand und liefen damit wie mit einer Trophäe über den Schulhof und riefen „Paula mit Zahnsperre liebt Justin. IIHHHHH. Der will aber nix von ihr wissen, denn keine ist so hässlich wie SIIIEEE.“ Der Aufsichtslehrer, der gerufen wird, tut das als Spaß ab.

In der Klassenkonferenz stellen die Lehrkräfte fest, dass sie Probleme innerhalb der Klassengemeinschaft nicht bemerkt haben. Sie erinnern sich aber nun an eine Reihe von Ereignissen, deren Bedeutung ihnen erst im Nachhinein klar wird.

Arasch und Marco waren federführend, als es um den Zielort der Klassenfahrt ging. Beim letzten Schulfest gab es einen handfesten Streit zwischen Arasch und Marco und einem großen Teil der Mädchen, als beide Jungs sich über den Tanz der Mädchengruppe mit Pfiffen und Buhrufen lustig gemacht hatten. Im November haben Marco und Arasch ebenfalls durchgesetzt, dass in Chemie der Stoff für eine Klassenarbeit, die schlecht ausgefallen war, nicht noch einmal behandelt wurde. Die zweite Arbeit fiel noch schlechter aus.



## Bestandteile einer Ich-Botschaft

- Formulierung des eigenen Gefühls (Reaktion)  
„Ich bin wütend ...“
- Bezug zum Auslöser (Situation/Vorfall)  
„... darüber, dass du mir meinen Füller kaputt auf meinen Platz zurückgelegt hast ...“
- Begründung  
„... weil ich Ärger bekomme“
- Ausdruck der Erwartung/ des Wunsches  
„... und ich erwarte von dir, dass du ihn mir ersetzt.“

Im Unterschied zu:

„Du Idiot, dir kann man aber auch nichts in die Hand geben, alles zerstörst du!“

bei, eine Lösung für den Konflikt zu finden und baue Spannung ab, Du-Botschaften dagegen wirken in Konfliktsituationen wesentlich aggressiver, weisen Schuld zu, greifen an, machen Vorwürfe, wirken destruktiv und erzeugen beim Gegenüber Abwehr und ggf. rüdes Verhalten. Die Eskalation des Konfliktes liegt auf der Hand.

Die Schülerinnen und Schüler sollen erfahren, dass der positive, konstruktive Umgang mit Konflikten ganz und gar nicht bedeutet, sich zurückzuziehen, die eigenen Interessen zu vernachlässigen und den eigenen Ärger zu unterdrücken, sondern im Gegenteil Selbstbehauptung und die Suche nach einem Weg voraussetzt, der es erlaubt, seine eigene Position zu vertreten, ohne dem anderen die seine abzusprechen. Erst dann ist ein konstruktiver Umgang mit Konflikten und entstandenem Ärger möglich.

Dabei sind Ich-Botschaften äußerst wichtig und sollen als kommunikative Methode in dieser Übungssequenz trainiert werden. Mit den Übungen zum Thema „Ich-Botschaft“ soll geübt werden, einen Weg zu finden, seine Interessen und Bedürfnisse so zu vertreten, dass dem anderen eine Chance bleibt, dieses auch zu tun und damit eine konstruktive Form der Selbstbehauptung zu entwickeln.

## Anleitung:

Zunächst soll der Unterschied zwischen Ich-Botschaften und Du-Botschaften in Aufbau und Reaktion im Rollenspiel erarbeitet werden. Hierzu eignen sich kleine Dialoge. Zwei Freiwillige stehen sich gegenüber, einer hat folgende Rollenanweisung bekommen: Die Lehrkraft erklärt, dass der eine Schüler dem anderen einen Füller kaputt gemacht hat, den dieser ihm geliehen hat.

„Du Idiot, kannst du nicht aufpassen? Immer machst du alles kaputt, dir kann man aber auch gar nichts in die Hand geben, alles zerstörst du.“

Das Spiel beginnt. Man soll nicht eingreifen, alles ist erlaubt. Beendet wird das Stegreifspiel, wenn der Konflikt eskaliert ist und die Akteure werden „entrollt“.

Im nächsten Stegreifspiel erhält ein Spieler den Satz:

„Ich bin wütend, denn du hast meinen Füller kaputt auf meinen Platz zurückgelegt. Ich bekomme jetzt richtig Ärger zu Hause mit meiner Mutter.“

Auch dieses Spiel sollte einige Minuten laufen. Die Spielerinnen und Spieler können die jeweiligen Sätze so verändern, dass die Wortwahl ihrer Sprache entspricht. Die jeweiligen Reaktionen und der Verlauf des Dialogs sind in beiden Fällen nicht vorgegeben. Die Zuschauer achten jeweils darauf, wie die Spielenden miteinander umgehen.

## Auswertung:

Nach dem Spiel tauschen die Schülerinnen und Schüler ihre Eindrücke aus und beschreiben die Wirkung der Ich- und der Du-Botschaften.

Folgende Fragen können das Gespräch strukturieren:

- Was ist der Unterschied zwischen den Anweisungstypen 1+2?
- Wie ist eine Ich-Aussage sprachlich aufgebaut?
- Welche Wirkungen haben Ich- und Du-Botschaften auf den Verlauf des Gesprächs?
- Wird die weitere Entwicklung des Konflikts durch ICH-Botschaften anders beeinflusst als durch Du-Formulierungen?

- Die Bestandteile einer Ich-Botschaft werden nun erarbeitet und schriftlich festgehalten. Dies kann bei den folgenden Übungen als Hilfe dienen.

Nun üben die Schülerinnen und Schüler zu dritt in Zufallsgruppen in kleinen Rollenspielen, ihren Ärger zu äußern („Ich-Botschaften“, Tool-box). Je zwei Personen spielen, eine dritte beobachtet, erinnert an die Regeln, gibt Hilfen und vor allem positive Rückmeldungen. In einem Auswertungsgespräch, welches zunächst die Kleingruppe miteinander führt, soll sehr darauf geachtet werden, ob der Ärger wirklich herausgekommen ist, ob keine „Leichen im Keller liegen“, die bei einem nächsten Konflikt wieder aufwachen. Im Plenum kann dann besprochen werden, wo die Schwierigkeiten lagen, und welche Techniken hilfreich waren.

Diese drei Schritte: Konflikte verstehen – Konflikte beschreiben – in Konflikten konstruktiv handeln, sollten Schülerinnen und Schüler kennen und unterstützt von der Lehrkraft durch entsprechende Übungen trainieren. So ist es möglich, langfristig ein gutes und deutlich entspannteres Klassenklima zu erreichen. ◀

## Literatur

- Altenburg, M.: Die Kunst, Konflikte produktiv zu lösen. Frankfurt 2005.  
Faller/ Kerntke/ Wackmann: Trainingshandbuch Konflikte selber lösen. Mediation für Schule und Jugendarbeit. Mülheim an der Ruhr 1996.  
Langmaack, B./ Braune-Krickau, M.: Wie die Gruppe laufen lernt. Beltz 2012.



**Marion Altenburg-van Dieken**

ist seit August 2016 in Pension und war vorher 32 Jahre Lehrerin an Gesamtschulen für die Klassen 5–10, danach zehn Jahre Landeskoordinatorin für Hessen Süd im Projekt des hessischen Kultusministeriums „Gewaltprävention und Demokratie lernen“, Programmentwicklerin und freie Trainerin für die Themen: Soziales lernen, Konfliktmanagement, Klassenrat, Kinderrechte, Peergroup-Education.