



Umgang mit Konflikten

Unterrichtsmaterial für die Sekundarstufe I und II

Didaktische Hinweise

Schwierigkeit: 2–3

verwandte Module: Demokratie und Werte, Empathie im Alltag

geeignete Fächer: Ethik, Politik, Deutsch

Hintergrund: Der Text beschreibt Konflikte und deren gewaltfreie Bearbeitung als wesentliche Bestandteile unseres Alltags sowie als zentralen Motor gesellschaftlicher Veränderungsprozesse. Die besondere Bedeutung gewaltfreier und konstruktiver Konfliktlösung für ein gemeinschaftliches Miteinander sowie für zivilcouragiertes Handeln wird erläutert. Ausführungen zu wichtigen Prinzipien konstruktiver Konfliktlösung bilden eine wichtige Grundlage für die Arbeitsblätter des Moduls. Der Text kann als Einführung in das Thema mit den Schülern und Schülerinnen gemeinsam gelesen werden.

Arbeitsblätter: Die Aufgaben regen die Schüler und Schülerinnen an, Konfliktsituationen aus unterschiedlichen Perspektiven zu betrachten und damit auch die eher unsichtbaren Aspekte von Konfliktsituationen gemeinsam zu reflektieren. Zudem geben die Übungen anhand von Beispielsituationen Impulse, Konfliktgespräche zu üben und das persönliche Handlungsrepertoire für Konfliktsituationen im Alltag zu erweitern.

Zivilcourage macht Schule

Das Lehr- und Schulangebot zum Thema Zivilcourage ist Teil der Präventionsarbeit des WEISSEN RING. Unser Ziel ist es, Schüler und Schülerinnen über die Möglichkeiten zivilcouragierten Handelns zu informieren und aufzuklären. Wir möchten sie animieren, sich für andere einzusetzen und gegen Unrecht und Diskriminierung einzutreten um Opferwerdung zu verhindern.

In den Modulen *Demokratie und Werte*, *Empathie im Alltag* sowie *Umgang mit Konflikten* beleuchten wir diverse Aspekte des Themas Zivilcourage und geben Impulse und Empfehlungen zum Einsatz für andere.

Hintergrundinformationen

Konflikte spüren wir meist sofort – die geänderte Körperhaltung eines anderen, zunehmende Lautstärke oder anhaltende Stille, Beschuldigungen, Verfolgung, Ausgrenzung oder einfach schlichte Nichtbeachtung anderer Personen.

All diese Zustände empfinden wir als unangenehm und wir sind in unserem Alltag bestrebt, sie zu vermeiden. Konflikte sind im alltäglichen Verständnis daher meist negativ besetzt. Dennoch stellen sie einen unausweichlichen Bestandteil unseres Lebens dar und begleiten uns auf Schritt und Tritt.

In dem Moment, in dem Menschen gemeinsam leben und ihre Umwelt gestalten, vertreten sie unterschiedliche Meinungen, Ziele, Interessen oder Wertehaltungen, die diskutiert, ausgehandelt und für eine Gemeinschaft entschieden werden müssen. Daher stellen Konflikte nicht nur ein Abbild unvereinbarer Interessen, Probleme und negativer Emotionen dar, sondern bilden vor allem einen Motor für Veränderungen auf persönlicher und gesellschaftlicher Ebene. Sie sind damit nicht nur unausweichlich, sondern vor allem auch notwendig, um sich als Person und als Gemeinschaft zu entwickeln.

Die wichtigste Voraussetzung für die positive Wirkung von Konflikten ist eine friedliche, konstruktive Konfliktlösung. Denn Konflikte frühzeitig und gewaltfrei zu bearbeiten, bedeutet schließlich, sich für die Bedürfnisse anderer ebenso wie für die eigenen Interessen einzusetzen. Es bedeutet, Zivilcourage zu zeigen.

Destruktive und konstruktive Konfliktbearbeitung

Dass Konflikte in unserem Alltag oft mit so starken Gefühlen wie Angst, Frustration oder auch Wut assoziiert sind, liegt an unserer Erfahrung mit Konflikten, die ihre destruktive Wirkung entfalten konnten.

Eine destruktive Konfliktaustragung verfolgt das Ziel, die andere Position zu „zerstören“ (lat. destruere), damit die eigene Position als Lösung bestehen bleibt. Dabei wird nicht versucht, das Problem gemeinsam zu bearbeiten, sondern die andere Partei wird selbst als Problem behandelt und es entsteht ein „Feindbild“ – Verletzungen, Abwertungen, Gewalt oder die Zerstörung von Beziehungen sind die Folge. Häufig enden derartige Konflikte in einer Sackgasse, aus der die Beteiligten ohne die Unterstützung anderer nicht herausfinden.

Um in Konfliktsituationen zivilcouragiert zu handeln und unterschiedliche Positionen als eine Möglichkeit der Veränderung nutzen zu können, muss an die Stelle der destruktiven Haltung die Bereitschaft zur konstruktiven Konfliktbearbeitung rücken.

Wesentliches Merkmal der konstruktiven Konfliktaustragung (von lat. construere = aufbauen) ist der Versuch, mit der beteiligten Person eine Lösung für das bestehende Problem zu finden. Hierbei suchen alle Konfliktparteien gemeinsam nach einer Lösung. Anstatt Optionen oder Alternativen auszuschließen, sollen die Möglichkeiten der potentiellen Konfliktlösungen erweitert werden, um möglichst alle Interessen bestmöglich zu berücksichtigen.

Positionen und Interessen

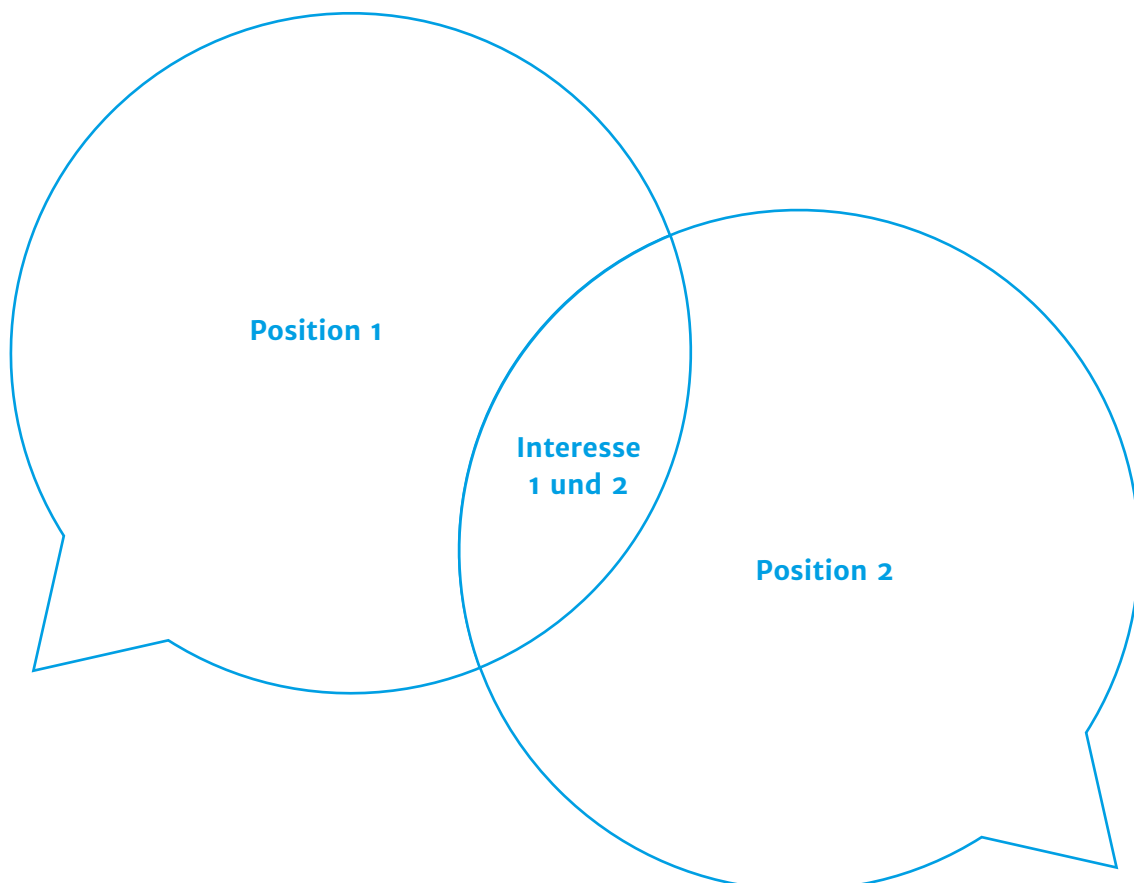
Grundlegend für den konstruktiven Umgang mit Konflikten ist die Unterscheidung zwischen Positionen und Interessen. Dabei stellt die Position die Meinung einer Konfliktpartei dar, die in einem Konflikt öffentlich geäußert wird. Die Interessen sind die Gründe, die eine Person zu einer bestimmten Meinung veranlassen – sie können sehr hilfreich sein, um unterschiedliche Meinungen besser zu verstehen.

Sobald die Interessen aller Konfliktparteien ergründet wurden, wird häufig deutlich, dass sich die Interessen meist nicht so stark unterscheiden wie die Positionen. Selbst bei gegensätzlichen Positionen können die Interessen doch identisch sein. Oft erhöht der Austausch über die persönlichen Interessen in einem Konflikt die Motivation aller Beteiligten, an einer gemeinsamen Lösung des Konfliktes zu arbeiten.

Um die Interessen in einem Konflikt offenzulegen, ist es hilfreich, wenn die Konfliktparteien in sogenannten Ich-Botschaften reden. Dies sind Sätze, die die eigene subjektive Wahrnehmung beziehungsweise die persönlichen Gefühle beschreiben und deshalb mit „Ich ...“ beginnen. Ich-Botschaften setzen sich aus drei Elementen zusammen.

Beispiel:

1. **Beschreibung des Verhaltens, das zum Konflikt geführt hat:** Ich habe gemerkt, dass Du Dich in letzter Zeit immer weniger meldest.
2. **Schilderung der Wirkung des Verhaltens:** Dadurch weiß ich nicht mehr, wie es Dir geht.
3. **Äußerung von Gefühlen:** Das macht mich traurig, weil mir unsere Freundschaft wichtig ist.



Konstruktive Konfliktlösung bedeutet: Zivilcourage zeigen!

In zahlreichen Situationen in unserem Alltag wird die Grenze zu einer destruktiven Konfliktlösung überschritten und Beleidigungen, Abwertungen oder sogar physische Gewalt dominieren die Aushandlung unterschiedlicher Positionen.

Viele Menschen fragen sich dann:
Kann ich in die Situation eingreifen? Sollte ich mich für andere Menschen einsetzen, auch wenn das Nachteile auch für mich haben kann?

An dieser Stelle ist Mut gefragt, um die eigene Stimme zu erheben und wahrgenommene Probleme anzusprechen. Die Fähigkeit, Konflikte möglichst frühzeitig zu deeskalieren, auf konstruktive Art und Weise mit Konfliktsituationen umzugehen und sich für die Rechte anderer Menschen einzusetzen, ist deshalb ein zentraler Aspekt von Zivilcourage. Zivilcourage bedeutet in Konfliktsituationen also:

- sich einmischen, wo andere abwarten;
- sich für die eigenen Werte einsetzen, auch wenn es persönliche Risiken bedeuten kann;
- Verantwortung übernehmen, wo andere nicht hinsehen.

Das wichtigste Prinzip ist dabei immer die Gewaltfreiheit. Psychische Gewalt (auf emotionaler Ebene), physische Gewalt (auf körperlicher Ebene) oder auch nur deren Androhung sollte niemals eine Form der Konfliktaustragung darstellen. Nur eine gewaltfreie konstruktive Konfliktlösung bildet die Grundlage für ein menschliches Miteinander und die Anerkennung der Individualität jedes Menschen.

Quelle:

Meyer, G. (2014). *Mut und Zivilcourage: Grundlagen und gesellschaftliche Praxis*. Verlag Barbara Budrich.

Dittberner, M. (2000). *Förderung einer konstruktiven Konfliktkultur an Schulen durch Implementierung von Konfliktlotsenprojekten*. diplom.de.

<https://www.bpb.de/apuz/25729/zivilcourage-eine-demokratische-tugend?p=all>

Arbeitsblatt 1

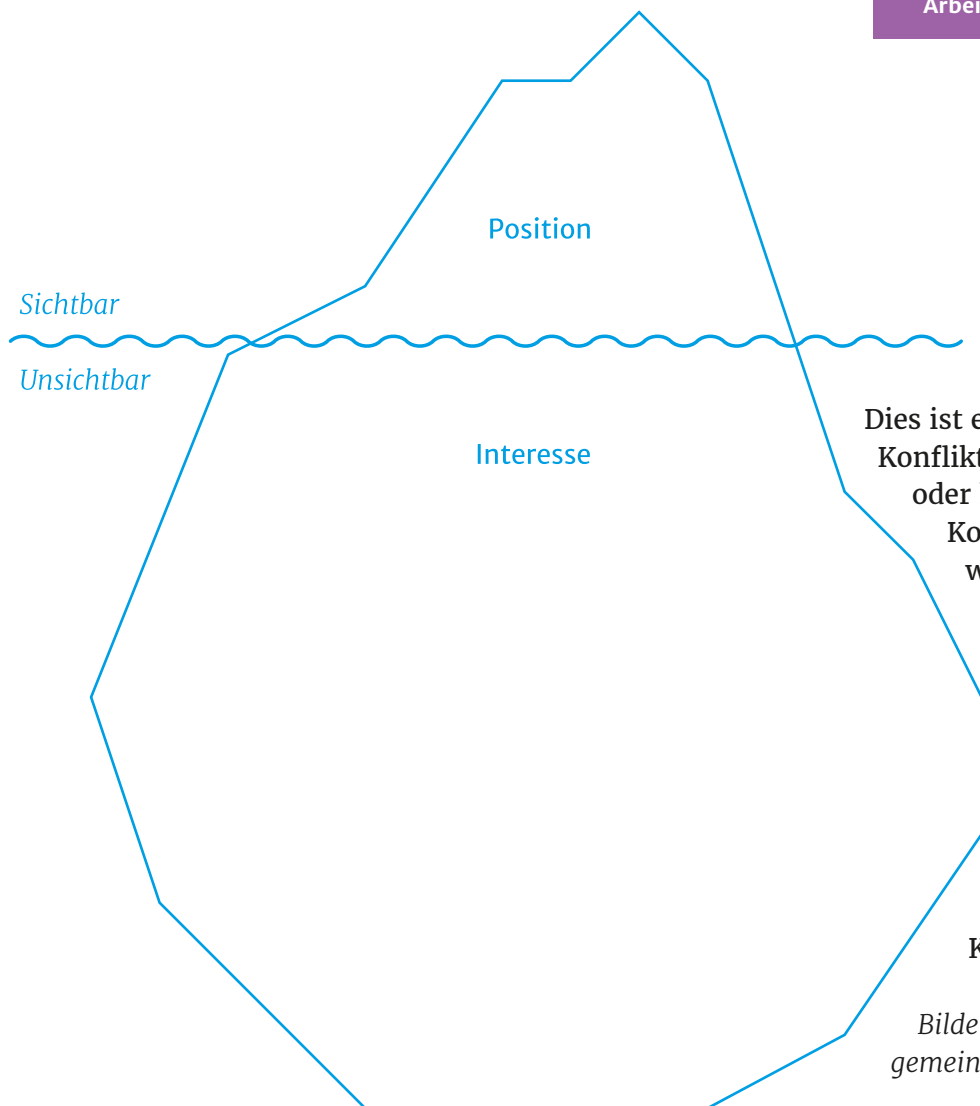
Der Konflikt-Eisberg

Eisberge haben die Eigenschaft, dass nur ein kleiner Teil ihrer Masse über der Wasseroberfläche sichtbar ist. Der größte Teil befindet sich also unter der Oberfläche und bleibt unsichtbar.

Schwierigkeit: 2

Zeit im Unterricht: 1 Unterrichtseinheit

Methoden: Gruppenarbeit, Klassengespräch, Arbeit an Konfliktbeispielen



Dies ist ein anschauliches Bild für Konflikte: Oft ist das, was wir sehen oder hören, nur ein Teil des Konfliktes. Andere Aspekte sehen wir nur undeutlich oder auch gar nicht und können sie nur erahnen.

Dabei ist es für eine konstruktive Konfliktlösung wichtig, auch die Aspekte unter der Wasseroberfläche zu berücksichtigen. Deshalb ist es wichtig, sie in einem Konflikt zu erfragen.

Bildet Kleingruppen und diskutiert gemeinsam die folgenden Aufgaben:

Aufgabe 1

Ein Konflikt besteht aus mehr Aspekten als nur Positionen und Interessen.

Ordnet deshalb die folgenden Begriffe der Zeichnung des Eisbergs zu, in dem Ihr sie auf den sichtbaren oder unsichtbaren Teil des Eisbergs schreibt:

Körpersprache
Gefühle
Vorgeschichte

Erfahrungen
Worte
Werte

Bedürfnisse
Stimmung

Aufgabe 2

Überlegt Euch zu den folgenden Konfliktsituationen mögliche sichtbare und „unsichtbare“ Interessen der Konfliktparteien oder andere unsichtbare Aspekte.

Sichtbare Position

In der Frühstückspause drängelt sich Laura immer an der Tischtennisplatte vor, um am längsten Tischtennis spielen zu können. Das verärgert die anderen Mitschüler und Schülerinnen und sie bezeichnen sie als „dumme Kuh“.

Hannes ist neu in der Klasse und wurde nicht zur großen Klassenparty eingeladen. Seit einiger Zeit beleidigt er seine Mitschüler und Schülerinnen immer öfter. Er wird zunehmend von der Klassengemeinschaft ausgeschlossen.

Eine Freundin regt sich darüber auf, dass die anderen immer so unpünktlich sind und sie warten muss. Die anderen Mädchen finden das übertrieben und beginnen, sich darüber aufzuregen.

Aufgabe 3

Überlegt Euch gemeinsam fünf Fragen, wie ihr in einem zukünftigen Konflikt die unsichtbaren Interessen einer anderen Person erfragen könnt. Stellt Euch die Fragen gegenseitig in der Klasse vor.

Mögliche Interessen

Laura:

.....

Mitschüler und Schülerinnen:

.....

Hannes:

.....

Mitschüler und Schülerinnen:

.....

Freundin:

.....

die anderen Mädchen:

.....

1.

2.

3.

4.

5.

Arbeitsblatt 2

Lass uns reden!

Konflikte auf eine konstruktive Art und Weise zu lösen, ist nicht leicht und muss immer wieder geübt werden. Hast Du schon einmal ein Konfliktgespräch geführt?

Bildet Kleingruppen aus 3 bis 4 Personen und versucht, einen Konflikt konstruktiv zu lösen!

Schwierigkeit: 3

Zeit im Unterricht: 1 Unterrichtseinheit

Methoden: Gruppenarbeit, Rollenspiel

Aufgabe 1

Entscheidet Euch für eine Konfliktsituation. Ihr könnt auch eine eigene Situation wählen.

Situation 1:

Jana steht in der Schlange an der Imbissbude. Auf einmal kommen zwei Mädchen, die sehr breit und kräftig sind und drängeln sich vor. Sie sagt: „Hey, was soll das?“ Daraufhin antwortet eins der Mädchen aggressiv: „Hey, hast'n Problem?“ und rückt ihr auf den Leib.

Konfliktgespräch: Jana spricht den Konflikt mit den zwei Mädchen an.

Situation 3:

Anna kommt aus Spanien und geht in Deutschland in die 11. Klasse. Da sie noch nicht so lange in Deutschland ist, hat sie Probleme mit der deutschen Sprache. Es gibt einige in der Klasse, die sich darüber lustig machen, wie sie einige Wörter ausspricht. Als Anna neulich ein Gedicht vorgetragen hat, hat Emily sie nachgeäfft. Anna ist daraufhin in Tränen ausgebrochen.

Konfliktgespräch: Eine Mitschülerin spricht den Konflikt zwischen Anna und Emily an.

Situation 2:

Deine Freundin hat einen neuen Freund und lässt seit mehreren Wochen nichts mehr von sich hören. Wenn Du sie anrufst, hat sie keine Zeit. Zuerst hast Du das noch verstanden. Aber so langsam fragst Du Dich, wieviel ihr eure Freundschaft noch wert ist.

Konfliktgespräch: Sprich mit Deiner Freundin über den Konflikt.

Situation 4:

Ihr sollt mit einer Arbeitsgruppe ein Referat ausarbeiten. Ihr seid zu viert. Beim jetzigen gemeinsamen Treffen haben drei von euch schon alles fertig, wie es besprochen war, aber ein Mitschüler hat – wie auch die letzten Male – noch nichts gemacht. Das ist für euch alle schlecht, denn sein Teil ist wichtig für die Gesamtarbeit. Ihr habt nur noch den Nachmittag Zeit, weil ihr den schriftlichen Teil heute Nachmittag der Lehrerin schicken müsst.

Konfliktgespräch: Sprich den Konflikt mit den Mitschülern deiner Arbeitsgruppe an.

Aufgabe 2

Verteilt in der Kleingruppe die Rollen und spielt das Konfliktgespräch nach. Versucht, eine gemeinsame Lösung für den Konflikt zu finden.

Alle Personen, die keine konkreten Rollen haben, können das Konfliktgespräch beobachten. Sie sollten bei der Beobachtung auf folgende Fragen achten:

- Wie gut ergründen die Konfliktparteien die unsichtbaren Interessen der anderen Personen?
- Benutzen die Konfliktparteien Ich-Botschaften?
- Werden bei der Konfliktlösung die Interessen aller Konfliktparteien beachtet?



Aufgabe 3

Tauscht Euch über Eure Erfahrungen in Eurem Rollenspiel aus.

- Was haben die beobachtenden Personen bemerkt?
- Wie zufrieden sind die einzelnen Konfliktparteien mit ihrem Gespräch?
- Was lief gut? Was lief schlecht? Was könnte das nächste Mal verbessert werden?



Arbeitsblatt 3

Ich habe Dich gesehen.

Immer wieder in unserem Alltag werden wir Zeuge von destruktiven Konfliktsituationen, in denen Menschen Abwertungen, Diskriminierungen oder physischer Gewalt ausgesetzt sind.

In vielen Situationen gibt es nicht genug Zeit, um konstruktive Konfliktgespräche zu führen. Aber auch dann ist es wichtig, zu handeln. Die höchste Priorität ist dabei, der betroffenen Person zu zeigen:

Ich habe Dich gesehen.

Um dies auszudrücken, reicht im ersten Moment oft eine Geste oder ein Satz. Doch dieser muss gut gewählt sein. Wie können wir Menschen, die Opfer von psychischer oder physischer Gewalt geworden sind, zeigen, dass wir sie unterstützen?

Schwierigkeit: 2 – 3

Zeit im Unterricht: 1 Unterrichtseinheit

Methoden: Gruppenarbeit, Arbeit an fiktiven Beispielen, Klassengespräch

Aufgabe

Bildet Kleingruppen und lest Euch die folgenden Situationen (und die ersten beiden Beispiele zur Unterstützung) durch. Diskutiert danach gemeinsam:

Was könntet Ihr in solchen Situationen sagen oder machen, um der betroffenen Person Eure Unterstützung zu zeigen?

Beispiel

Situation

Ich sitze im Zug. In meinem Abteil sitzt eine Frau. Ich bekomme mit, wie drei Männer sich neben sie setzen und der Frau anzügliche Fragen stellen. Ich merke, dass es ihr nicht gut geht.

Im Bus wird ein Junge von seinen Mitschülern geschubst und beschimpft.

Möglichkeiten der Unterstützung

Ich gehe zu der Frau und frage sie, ob es ihr gut geht und ob sie sich nicht neben mich setzen möchte.

Ich sage laut und deutlich, dass ich das Verhalten als respektlos empfinde.

Ich gehe zu dem Jungen, helfe ihm, aufzustehen und beginne ein Gespräch mit ihm.

Situation

Möglichkeiten der Unterstützung

Auf meinem Heimweg bekomme ich mit, wie eine Gruppe von Personen einen Obdachlosen als „Penner“ beschimpft und ihm Gewalt androht.

.....
.....
.....

In der Schule wird ein Junge von seinen Mitschülern in der Pause als „Schwuchtel“ bezeichnet, weil er gern pinkfarbene Pullover trägt.

.....
.....
.....

Im Supermarkt wird eine Frau, die mit ihren Kindern arabisch spricht, von einer anderen Frau ermahnt: „Redet gefälligst deutsch – oder geht zurück in Eure Heimat! Dort könnt Ihr weiterreden!“.

.....
.....
.....

Auf der Straße beobachte ich, wie eine blinde Person auf einem Platz immer wieder die Richtung wechselt und gegen verschiedene Hindernisse läuft. Andere Passagiere ignorieren die Person.

.....
.....
.....

Auf dem Schulhof höre ich, wie eine Gruppe von Mädchen sich über einen Klassenkameraden aus Afghanistan unterhalten, so, dass der nebenstehende Junge es hören kann. Dabei fällt dieser Satz: „Diese Flüchtlinge wollen doch sowieso nur an unser Geld. Arbeiten wollen die nicht.“

.....
.....
.....

Im Park unterhalte ich mich in der Frühstückspause mit meinen Freunden über Arbeitslosigkeit. Das nimmt eine Freundin zum Anlass, sich abschätzig über die „Hartzer“ zu äußern und meint, die seien sowieso alle nur faul. Dabei blickt sie bewusst einen Mann an, der häufig im Park herumsitzt.

.....
.....
.....

Habt Ihr für alle Situationen einen passenden Satz gefunden? Tauscht Euch über Eure Gedanken gemeinsam in der Klasse aus und unterstützt Euch bei der Ideenfindung!



Impressum

Herausgeber:

WEISSER RING
Gemeinnütziger Verein zur Unterstützung
von Kriminalitätsoffern und zur Verhütung
von Straftaten e. V.
Bundesgeschäftsstelle
Weberstraße 16
55130 Mainz

Spendenkonto:

Deutsche Bank Mainz
IBAN DE26 5507 0040 0034 3434 00
BIC DEUTDE5MXXX

Für den Inhalt dieser Publikation ist allein
der WEISSE RING verantwortlich.

Konzept und Text:

Lisa Hartke, Céline Sturm,
Yvonne Stock, Susanne Anger

Redaktion:

Céline Sturm, WEISSER RING

Gestaltung und Illustration:

Luise Wilhelm, voelligohne.de

Information und Bestellungen:

WEISSER RING e. V.
Bundesgeschäftsstelle
Weberstraße 16
55130 Mainz
E-MAIL praevention@weisser-ring.de
TEL 06131 8303-0

www.weisser-ring.de