

## 4.2.1 Konflikte konstruktiv bearbeiten

### Grundwissen

- Konfliktbearbeitung und Gewaltprävention ..... S. 2
- Was sind Konflikte? ..... S. 3
- Konflikteskalation ..... S. 4
- Konstruktive Konfliktbearbeitung ..... S. 5
- Kinder und Konflikte ..... S. 7
- Konflikte in der Schule ..... S. 8
- Überlegungen zur Umsetzung ..... S. 9
- Die Materialien im Überblick ..... S. 10



### Materialien

#### *Für Lehrkräfte und Eltern*

- M 1: Streitfähigkeit entwickelt sich ..... S. 13
- M 2: Zehn Regeln für konstruktive Konfliktverläufe ..... S. 14
- M 3: Merksätze zum Umgang mit Konflikten ..... S. 15
- M 4: Konfliktbearbeitung im Gespräch ..... S. 16
- M 5: Lehrer-Schüler-Konflikte bearbeiten ..... S. 17

#### *Für den Unterricht*

- M 6: Der Getränkeautomat ..... S. 18
- M 7: Konflikte befragen ..... S. 19
- M 8: Was ist typisch für Konflikte? ..... S. 20
- M 9: Der Konfliktbogen ..... S. 21
- M 10: Konflikteskalation und Kommunikation ..... S. 22
- M 11: Anheizen oder beschwichtigen ..... S. 23
- M 12: Der Konflikt – ein Eisberg ..... S. 24
- M 13: Arbeit mit Streitgeschichten ..... S. 25
- M 14: Die Flasche ..... S. 26
- M 15: Konfliktlösungsmöglichkeiten ..... S. 27
- M 16: Sechs-Stufenplan der Problemlösungen ..... S. 28
- M 17: Grundregeln für die Konfliktbearbeitung ..... S. 29
- M 18: Das Hosentaschenbuch ..... S. 30

Der hier vorgestellte Verlauf und die dargestellten Materialien ermöglichen einen ersten Zugang zum Themenbereich „Umgang mit Konflikten“. Es geht dabei um ein grundsätzliches Verständnis der Konfliktdynamik und um grundlegende Einsichten in den Umgang mit Konflikten. Streitschlichtung in der Schule wird in einem eigenen Baustein aufgegriffen.

Günther Gugel: Handbuch Gewaltprävention in der Grundschule.

Grundlagen - Lernfelder - Handlungsmöglichkeiten. Bausteine für die praktische Arbeit.

©2007, Institut für Friedenspädagogik Tübingen e.V. – WSD Pro Child e.V.

Gestaltung: Manuela Wilmsen, eyegensinn

Fotos: Jan Roeder, Gauting



# Konfliktbearbeitung und Gewaltprävention

Konflikte sind so alt wie die Menschheit, sie sind ein allgemeines Phänomen, das auf allen Ebenen des Zusammenlebens anzutreffen ist. Nicht das Vorhandensein von Konflikten ist als problematisch oder gar friedensgefährdend einzustufen, sondern gewaltfördernde Austragungsformen, die Unrecht weiterschreiben, einzelne Parteien übervorteilen, die auf Macht und einseitige Interessendurchsetzung ausgerichtet sind und davon ausgehen, dass nur eine Seite über „die Wahrheit“ und „das Recht“ verfügt.

## Konfliktkompetenz für alle Schülerinnen und Schüler vermitteln.

Kinder im Grundschulalter werden nicht hinreichend gefördert,

- wenn nur einige wenige ausgebildet werden, um bei anderen oder mit anderen Streit zu beseitigen,
- wenn nicht alle Kinder Rituale erlernen, die zu einem „anders streiten“ beitragen und die eine andere Gesprächskultur für ein sinnvolles Zusammenleben in der Klasse unterstützen und verstärken,
- wenn nicht alle Kinder Handwerkszeug an die Hand bekommen, um Lösungen für ihren Streit zu finden,
- wenn nicht alle Kinder sich eine „Schatzkammer an Erfahrungen“ zulegen können, auf die sie im Ernstfall zurückgreifen können.
- wenn Kinder nicht behutsam Schritt für Schritt so geführt werden, dass sie tatsächlich selbstverantwortlich und gewaltfrei ihre Lösungen in einem dialogorientierten Gespräch untereinander aushandeln.

*Günther Braun u.a.: Kinder lösen Konflikte selbst! Mediatoren in der Grundschule. Das Bensberger Mediations-Modell. Bensberg 2005, S. 7.*

## Wie verhalten sich Menschen in Konflikten?

Untersuchungen haben ergeben, dass das Konfliktverhalten vieler Menschen so aussieht:

- Kampf oder Flucht sind Grundformen des Konfliktverhaltens.
- Die eigenen Vorteile sollen durchgesetzt werden.
- Hierfür werden immer intensivere Mittel eingesetzt.
- Selbst wenn sich Misserfolge abzeichnen, wird an den einmal eingenommenen Positionen festgehalten.
- Es findet ein Verlust der Differenzierung auf allen Ebenen statt.
- Konflikte werden als Nullsummenspiele erlebt, die gewonnen werden müssen oder sonst verloren gehen.
- Konfliktsituationen werden als Bedrohung der eigenen Sicherheit erlebt.

*Vgl. Kurt R. Spillmann: Konfliktynamik und Kommunikation. Strategien der De-Eskalation. In: Manfred Prisching / Gerold Mikula (Hrsg.): Krieg, Konflikt, Kommunikation. Der Traum von einer friedlichen Welt. Wien 1991. S. 51.*

## Konflikte – Bedrohung oder Chance?

Werden Konflikte nicht als Bedrohung sondern als Chance wahrgenommen, so wird der Gegner als Person akzeptiert und in seinen Interessen zunächst anerkannt. Es werden gemeinsame Lösungen gesucht. Verzicht auf Gewalt ist selbstverständlich, und die Wahrung von Würde und Identität aller Beteiligten ist die Basis für das weitere Zusammenleben.

Konstruktive Konfliktbearbeitung in der Schule stellt eine wirksame Gewaltprävention dar. Konflikte sind dabei immer auch ein Hinweis auf Probleme, die angepackt werden müssen.

## Was sind Konflikte?

Im Wörterbuch „Der große Duden“ wird Konflikt mit „Zusammenstoß, Zwiespalt, Widerstreit“ beschrieben. Im Alltag werden Konflikte häufig gleichgesetzt mit Streit, mit Interessensgegensätzen, mit Macht oder Gewaltanwendung. Die Friedensforscherin Ulrike C. Wasmuth weist darauf hin, dass es wichtig ist, den Konflikt unvoreingenommen als sozialen Tatbestand zu betrachten und ihn nicht mit Austragungsformen zu verwechseln, ihn nicht durch Bewertungen einzugrenzen und ihn nicht mit seiner Ursächlichkeit zu vermischen.

Sie definiert Konflikt deshalb als einen sozialen Tatbestand, bei dem mindestens zwei Parteien (Einzelpersonen, Gruppen, Staaten) beteiligt sind, die

- unterschiedliche, vom Ausgangspunkt her unvereinbare Ziele verfolgen oder das gleiche Ziel anstreben, das aber nur eine Partei erreichen kann, und/oder
- unterschiedliche, vom Ausgangspunkt her unvereinbare Mittel zur Erreichung eines bestimmten Zieles anwenden wollen.

In den modernen Sozialwissenschaften werden Konflikte in ihrer Prozessform betrachtet.

### Definitionen

„Wir definieren Konflikt als eine Eigenschaft eines Systems, in dem es miteinander unvereinbare Zielvorstellungen gibt, so dass das Erreichen des einen Zieles das Erreichen des anderen ausschließen würde.“

*Johan Galtung: Theorien zum Frieden. In: Dieter Senghaas (Hrsg.): Kritische Friedensforschung. Frankfurt 1972, S. 235.*

„Ein Konflikt ist ein Kampf um Werte und um Anrecht auf mangelnden Status, auf Macht und Mittel, ein Kampf, in dem einander zuwiderlaufende Interessen einander notwendig entweder neutralisieren oder verletzen oder ganz ausschalten.“

*Lewis A. Coser: Theorie sozialer Konflikte. Neuwied und Berlin 1965, Auszüge. S. 8.*

### Konflikte zwischen Eltern und Kindern

- Die meisten Streitigkeiten zwischen Kindern und Eltern sind schnell beigelegt.
- Mit zunehmendem Alter der Kinder wird vor allem der Streit mit dem Vater länger anhaltend.
- Kinder Alleinerziehender können sich bei Streitigkeiten mit dem Vater merklich langsamer wieder vertragen als Kinder, die bei beiden Elternteilen wohnen.
- Der Streitstil sowohl mit dem Vater als auch mit der Mutter beeinflusst das familiäre Wohlbefinden deutlich. Das bedeutet, dass die schnelle Lösung von Streitigkeiten mit den Eltern das Wohlbefinden der Kinder in der Familie fördert.
- Die meisten Kinder erleben nur selten Streit der Eltern untereinander.
- Alleinerziehende streiten sich mit dem ehemaligen Partner noch immer häufiger als Paare, die zusammen leben.
- Kinder mit Migrationshintergrund erleben seltener einen Streit der Eltern.

*Repräsentative Untersuchung von Kindern in NRW. Erhebung im Frühjahr 2004. Altersgruppe 9 - 14 Jahre (Kinder der 4. - 7. Klassen befragt). N = 2348 Kinder aus 97 Schulklassen in ganz NRW. LBS-Initiative Junge Familie: LBS-Kinderbarometer 2004. Stimmungen, Meinungen, Trends von Kindern und Jugendlichen in NRW. Münster 2005, S. 22 ff.*

# Konflikteskalation

„Konflikte beeinträchtigen unsere Wahrnehmungsfähigkeit und unser Denk- und Vorstellungsleben so sehr“, schreibt der Konfliktmanager Friedrich Glasl „dass wir im Lauf der Ereignisse die Dinge in uns und um uns herum nicht mehr richtig sehen. Es ist so, als würde sich unser Auge immer mehr trüben; unsere Sicht auf uns und die gegnerischen Menschen im Konflikt, auf die Probleme und Geschehnisse wird geschmälert, verzerrt und völlig einseitig. Unser Denk- und Vorstellungsleben folgt Zwängen, deren wir uns nicht hinreichend bewusst sind.“

Das eigentliche Problem von Konflikten liegt in der permanenten Gefahr ihrer Eskalation, wenn bei ihrer Austragung immer mehr auf Macht- und Gewaltstrategien gesetzt wird. Der Konflikt wird so immer schwerer zu steuern, bis er schließlich außer Kontrolle gerät, die Schwelle zur Gewalt überschreitet und damit Zerstörung und Leiden verursacht. Ein weiteres Zusammenleben wird so erschwert oder auf lange Zeit unmöglich gemacht.

Die Eskalation von Konflikten ist mithin gefährlich, weil

- Konflikte außer Kontrolle geraten können;
- immer weniger Handlungsalternativen zur Verfügung stehen; Gewalt als Handlungsmöglichkeit zunehmend einbezogen und angewandt wird;
- nicht mehr gemeinsame Lösungen sondern Sieg oder Niederlage des Gegners im Vordergrund stehen;
- eine Personifizierung des Konfliktes stattfindet;
- Emotionen die Überhand gewinnen;
- Zerstörung und Vernichtung leitende Handlungsziele werden.

Eine zentrale Aufgabe im Rahmen einer konstruktiven Konfliktbearbeitung ist es deshalb, einer Konflikteskalation Stufen der Deeskalation gegenüberzustellen, Antworten und Handlungsmöglichkeiten auf jeder Stufe zu finden, die Gewalt begrenzen oder ganz ausschließen, sowie auf Kooperation und Verhandlungslösungen abzielen.

*Vgl. Friedrich Glasl: Konfliktmanagement. Bern 2002.*

## Gefahren

Konflikte können sich negativ auswirken, wenn

- sie unterdrückt, vermieden oder verdrängt werden;
- Angst vor einer Klärung und Auseinandersetzung besteht;
- die Kommunikation abgebrochen wird;
- ein Beharren auf Standpunkten zu verzeichnen ist;
- Droh- und Konfrontationsstrategien angewendet werden;
- sie mit unbrauchbaren Mitteln ausgetragen werden.

## Chancen

Konflikte können sich positiv auswirken, da sie dazu beitragen

- auf Probleme aufmerksam zu machen;
- Kommunikation zu fördern;
- Standpunkte zu klären und Positionen zu verdeutlichen;
- die Suche nach kooperativen Lösungen zu beschleunigen;
- den eigenen Standpunkt neu zu bedenken und zu bewerten;
- die eigenen (berechtigten) Interessen vertreten zu lernen;
- den Gruppenzusammenhalt zu festigen.

## Grundwissen

# Konstruktive Konfliktbearbeitung

Konflikte werden vielfach durch unproduktive und eher destruktive Methoden zu lösen bzw. zu regeln versucht, deren Wirkungslosigkeit längst offensichtlich ist. Hierzu gehören etwa Zwangs-, Einschüchterungs- und Drohstrategien, die die Konfliktparteien nötigen sollen, ihre Feindseligkeiten einzustellen.

Die Möglichkeiten konstruktiver Konfliktbearbeitung hängen von der Art des Konfliktes sowie dessen Entwicklungs- und Eskalationsstufe ab. Auch muss bedacht werden, ob es sich um Konflikte zwischen Einzelpersonen, zwischen Gruppen oder Institutionen im gesellschaftlichen Nahbereich oder auf gesamtgesellschaftlicher oder gar internationaler Ebene handelt, und ob der Konflikt latent schwelt oder bereits gewaltsam ausgetragen wird.

Grundwissen



Für eine konstruktive Konfliktbearbeitung sind eine Reihe prinzipieller Prämissen entscheidend:

### **Die grundsätzliche Sichtweise für Konfliktlösungen ändern.**

Konflikte sollten nicht unter dem Aspekt von eigenem Gewinn und gegnerischem Verlust betrachtet werden, sondern unter dem des anzustrebenden gemeinsamen Gewinns. D.h. der Konflikt wird von Anfang an mit dem Ziel ausgetragen, dass beide Konfliktparteien ihre Ziele partiell erreichen können.

**Auf Androhung und Einsatz von Gewalt verzichten.**

Die herkömmlichen Kommunikationsmuster der Drohung und Beschuldigung müssen abgelöst werden durch kooperative Muster des Verstehens und Erklärens. Eine unabdingbare Voraussetzung für eine Deeskalierung und eine konstruktive Konfliktlösung ist es, Gewalt weder anzudrohen noch anzuwenden.

**Die eigene Wahrnehmung nicht als die allein richtige vertreten.**

Da die Trübung der Wahrnehmungsfähigkeit ein typisches Kennzeichen von eskalierenden Konflikten ist, darf die eigene Wahrnehmung und Interpretation der Ereignisse nicht absolut gesetzt werden, vielmehr ist sie einer Überprüfung und Korrektur zu unterwerfen, um so auch die eigenen Anteile am Konflikt zu erkennen. Die Bereitschaft hierfür ist bereits ein wichtiger Schritt zur Anerkennung von Rechten der anderen Konfliktpartei.

**Eine dritte Partei einbeziehen.**

Die Überprüfung der Wahrnehmung kann am ehesten durch die Einbeziehung einer unabhängigen dritten Partei, eines Mediators/einer Mediatorin, geschehen. Diese/r kann als Vertrauensinstanz für beide Seiten dazu beitragen, eine gemeinsame Sicht der Dinge zu erreichen. Doch dies ist nicht ausreichend, der Wille zu einer kooperativen Lösung muss hinzukommen.

**Gemeinsame Gespräche statt vollendete Tatsachen.**

Die Schaffung von Tatsachen wirkt sich auf den Konfliktverlauf in der Regel eskalierend aus, da die Gegenseite diese nicht ohne Gesichtsverlust hinnehmen kann. Um gemeinsame Gespräche realisieren zu können, sind oft Vorgespräche erforderlich, in denen zunächst die Grundregeln für weitere Treffen und Gespräche festgelegt werden und der Weg für Verhandlungen geebnet wird. Sie vermögen, vorteilhaft vom Druck überhöhter Erfolgserwartungen zu entlasten. Gemeinsame Gespräche können in vielerlei Formen geführt werden. In Form von „Runden Tischen“ haben sie in den letzten Jahren Eingang in die politische Kultur gefunden.

**Lösungen an den Interessen aller Beteiligten orientieren.**

Konfliktlösungen dürfen nicht durch die Interessen der stärkeren Partei diktiert werden. Sie müssen so geartet sein, dass sie möglichst allen Parteien Vorteile verschaffen und damit nicht wiederum Ausgangspunkt für neue Konflikte sind. Darüber hinaus haben sie auch einen Beitrag zum Abbau von struktureller Gewalt zu leisten und müssen sich an ethischen Maßstäben messen lassen.

**Kinderkonflikte**

Die Streitthemen können Hinweise auf die Interessen der Kinder geben, müssen aber nicht zwangsläufig die Ursachen der Konflikte sein. Dittrich u.a. nennen folgende Schlüsselthemen, die Kinder im sozialen Miteinander beschäftigen: einander kennen lernen, Besitzklärung, Positionen finden, festigen oder ändern wollen, Gruppen und Freundschaften bilden, Territorien erobern, Regeln testen, einfordern, erfinden oder verändern, Grenzen bei anderen testen, andere herausfordern. ...

# Kinder und Konflikte

## Konflikthanlässe – Konfliktverarbeitung

Als typische und immer wiederkehrende Situationen, die Konflikte zwischen Kindern veranlassen, gelten nach den Untersuchungen des Deutschen Jugendinstituts:

- einander kennen lernen;
- Regeln erfinden, festigen, verändern, sicherstellen;
- Streit um Platz, Material, Spielgerät;
- andere ärgern, provozieren;
- Streit um Positionen, Rollen oder die Rangfolge;
- spielimmanente Störungen (z. B. beim Aushandeln der Spielidee oder -rollen);
- territoriale Übergriffe bzw. Androhung eines Übergriffs;
- aus Spaß oder Versehen wird Ernst;
- sich einmischen, Grenzen bei anderen testen;
- Gelegenheit nutzen, um an Stelle anderer zu handeln.

## Stufen der Konfliktbearbeitung bei Kindern

1. Kinder regeln das Geschehen im Wesentlichen mit Körpersprache. Die Körpersprache ist die erste „Muttersprache“ aller Kinder, das heißt auch, Auseinandersetzungen finden (nur) auf dieser Handlungsebene statt!
2. Auseinandersetzungen verlaufen hauptsächlich körperlich, aber verbunden mit ausdrucksstarker Sprache (Worte können auch gewalttätig sein).
3. Der Konflikt wird auf sprachlicher Ebene angegangen, die Austragung verlagert sich dann jedoch auf die körperliche Ebene.
4. Kinder tragen einen Konflikt stark sprachlich aus, Argumente werden von den Beteiligten verstanden und akzeptiert. Aus dem nicht direkt involvierten Umfeld werden Lösungsvorschläge vorgebracht und eine erneute Diskussion aller Beteiligten bringt eine Klärung.

Welche Rolle der Beobachter in Konfliktsituationen spielt, hängt davon ab, wie er von den Kindern einbezogen wird oder ob und wann er von sich aus eingreift.

*Stadt Frankfurt a.M., Dezernat für Bildung, Umwelt und Frauen (Hrsg.): Umgang mit Konflikten in Kita und Elternhaus. Frankfurt a.M. 2003, S. 14.*

...

Alle diese Themen konzentrieren sich um den Aufbau des sozialen Umgangs miteinander. Die Kinder verfolgen damit indirekt das Ziel, Orientierung zu bekommen, um ihren eigenen Platz in der Gruppe zu finden. Die Entwicklungspsychologie benennt als eine zentrale Entwicklungsaufgabe von Kindern in dieser Altersphase den Aufbau von Kommunikationsfähigkeit und sozialem Bindungsverhalten. Die Kinder haben ein gemeinsames Interesse daran, dass letztlich eine harmonische Beziehung untereinander entsteht, da sie wissen, dass sie eine lange Zeit gemeinsam in der Gruppe verbringen werden. Streitereien sind deshalb für die soziale Orientierung im Gruppengefüge außerordentlich wichtig und wenn Erwachsene nicht sofort eingreifen, stellt sich meist heraus, dass die Kinder selbstständig integrative Lösungswege finden können. Dabei nutzen sie zur Kommunikation ein breiteres Verhaltensrepertoire als Erwachsene. Körpersprache und metaphorische Symbolik spielen vor allem bei Kindern, deren Sprachfertigkeit noch nicht differenziert ausgebildet ist, eine große Rolle. Zudem bildet sich bei langem Zusammensein in einer Gruppe eine ganz eigene Form der Verständigung heraus. Die Gruppe verfügt über ein gemeinsames Wissen und eine Kommunikationskultur, die Außenstehenden nicht sofort und unmittelbar zugänglich ist.

*Christian Büttner / Anna Buhde: Kinderkonflikte und die Einmischung Erwachsener. Ein Plädoyer für die Kompetenz der Kinder. In TPS 3/2006, S. 51 f.*

Grundwissen

**Konfliktarten und Vorkommen**

Es zeigt sich, dass Konfliktformen wie Störungen im Unterricht, Beschimpfungen unter Schüler/innen, Hinter-dem-Rücken-Reden unter Schüler/innen, wiederholtes Hänkeln und Ausgrenzen von Schüler/innen und Rangeleien unter Schüler/innen in 70 bis 90 % der Schulen mehrmals pro Woche vorkommen.

Schwerwiegendere Konfliktformen wie die Erniedrigung von Schüler/innen (31 %), körperliche Gewalt unter Schüler/innen (29 %) und Bedrohung durch Schüler/innen (16 %) gehören in einem Teil der Schulen zum Alltag. 20 % der Schulen geben an, dass bei ihnen ca. jeden Monat oder häufiger eine Erpressung oder Nötigung durch Schüler/innen bekannt wird. Deutlich höhere Werte erreichen Diebstahl (30 %) und Sachbeschädigung (49 %). Körperliche Gewalt wird in 69 % der Schulen mindestens jeden Monat festgestellt.

84 % der Schulen geben an, das Vertrauensverhältnis zwischen Schüler/innen und Lehrer/innen sei sehr gut oder überwiegend gut. Mehr als die Hälfte der Schulen geben an, dass sich Eltern ca. jeden Monat an Aktivitäten der Schule beteiligen.

Befragt nach dem offenen Ansprechen von Konflikten im Kollegium, geben 16 % der Schulen an, dies mehrmals pro Woche zu tun. Weitere 31 % thematisieren Konflikte jeden Monat.

*Sabine Behn u.a.: Evaluation von Mediationsprogrammen an Schulen. Hamburg u.a. 2005, S. 20.*

## Konflikte in der Schule

Eine Schule ist ein komplexes Gebilde mit unterschiedlichen Personengruppen, Interessen, Verantwortlichkeiten und Abhängigkeiten. Schulische Konflikte nur auf Schüler-Schüler-Konflikte reduzieren zu wollen wird den konkreten Gegebenheiten nicht gerecht.

Für konkrete Konfliktkonstellationen sollten entsprechende Instrumente der Konfliktbearbeitung entwickelt werden. Beteiligt sein können die Schulleitung, Lehrkräfte, Schülerinnen und Schüler, ganze Schulklassen, die Schulverwaltung, die Schule als Gemeinschaft, die Schulbehörden, die Kommunale Verwaltung, die Eltern usw.

Zentrale Aufgabe ist die Klärung der Frage „Wie gehen wir in der Schule mit den verschiedenen Arten von Konflikten um?“ Letztlich kann es nur um den Aufbau eines Konfliktmanagement-Systems für die Schule gehen. Dies muss durch eine Steuerungsgruppe vorbereitet und begleitet werden und kann als Teil von Schulentwicklung verstanden werden.

Für die konkrete Arbeit in der Schule wurde ein breites Instrumentarium entwickelt. Hierzu gehören u.a. der Klassenrat, der Klassenvertrag, Mentorenprogramme, Schüler-Streit-Schlichtung, das Ärgerbuch, soziale Lernprogramme, Kommunikationstrainings, Pausenhelfer, Fahrzeugbegleiter, Konfliktgespräche, Konfliktmanagement-Systeme für die Schule.

Die Instrumente sollen für sich oder in sinnvoller Kombination miteinander angewendet werden.



# Überlegungen zur Umsetzung

## Für Eltern und Lehrkräfte

Die Materialien M 1 - M 5 dienen der inhaltlichen Fundierung für Eltern und Lehrkräfte. Diese Materialien können sowohl bei Elternabenden als auch bei pädagogischen Veranstaltungen für Lehrkräfte Verwendung finden. Sie ermöglichen eine schnelle Orientierung und stellen eine Ausgangsbasis für die Verständigung über die Frage des Umgangs mit Konflikten dar.

## Für Schülerinnen und Schüler

Kinder brauchen Konflikte, um sich erproben zu können, um zu erfahren, wie Gemeinsamkeiten und Unterschiede verhandelt werden können.

Das Ziel kann deshalb nicht „Harmonie“ sein, sondern Aufbau einer konstruktiven Streitkultur, in der unterschiedliche Interessen ihren Platz haben und in der es Regeln für den Umgang mit Konflikten gibt.

Kinder haben ihre eigenen Regeln – aber Erwachsene sind Vorbilder. Gerade jüngere Kinder haben ihre eigene Art und Weise mit Konflikten umzugehen. Erwachsene (Eltern, Lehrkräfte) können dabei zeigen und helfen, dass es fair zugeht und die Interessen aller Berücksichtigung finden müssen.

## Ziele der Auseinandersetzung mit Konfliktbearbeitung

### Wahrnehmung

- Konflikte wahrnehmen (M 6);
- Früherkennung von Konflikten.

### Verstehen / Beurteilen

- Eigene Konflikte besser verstehen (M 6, M 7);
- den eigenen Anteil an Konflikten verstehen (M 8, M 9);
- fremde Konflikte besser verstehen;
- Sichtweisen und Perspektiven wechseln;
- Konfliktentwicklungen beurteilen können (M 10, M 12);
- zwischen Person und Sache unterscheiden können;
- Lösungsphantasie entwickeln.

### Handeln

- In Konfliktsituationen rational handeln können (M 11, M 13);

„Das Spannungsfeld zu akzeptieren zwischen persönlichem Harmoniebestreben und der fachlichen Sicht, Konflikte als wichtigen Bestandteil der Erziehungsarbeit anzuerkennen, ist für viele pädagogische Fachkräfte (...) ein erster Schritt auf dem Weg zu einem professionellen Umgang mit Konflikten.“

*Stadt Frankfurt a.M., Dezernat für Bildung, Umwelt und Frauen: Umgang mit Konflikten in Kita und Elternhaus. Frankfurt a.M. 2003, S. 11.*

- Interessen vertreten können (M 14, M 15);
- Möglichkeiten der externen Hilfe kennen und in Anspruch nehmen.

**Konflikte lösen**

- Lösungsmöglichkeiten kennen und anwenden lernen (M 16 - M 17);
- Kompromissmöglichkeiten finden.

**Methodische Aspekte**

Bei der Umsetzung mit Schülerinnen und Schülern kann vor allem mit zwei pädagogischen Instrumenten gearbeitet werden: Konfliktgeschichten und Rollenspielen.

Streitgeschichten dienen dazu, Konflikte verstehen zu lernen und Konfliktlösungen zu erarbeiten (Vgl. M 6, M 13, M 14).

**Hinweis zu den Materialien**  
*Auf verschiedenen Arbeitsblättern ist eine Arbeitsanweisung für die Lehrkräfte enthalten. Diese Arbeitsanweisung sollte beim Kopieren abgedeckt werden.  
 Dies betrifft hier: M 13.*

Die in diesem Modul erarbeiteten Umgangsweisen mit Konflikten können und sollen natürlich auch auf realen Konflikte in der Klasse angewendet werden, obwohl dies nicht im Zentrum steht. Dies wird in dem Baustein „Streitschlichtung“ gezielt aufgegriffen.

**Ergänzende Bausteine**

**4.2.2** Schüler-Streitschlichtung

## Die Materialien im Überblick

Materialien	Beschreibung	Vorgehen
M 1: Streitfähigkeit entwickelt sich	M 1 zeigt die Entwicklung von Streitfähigkeit in verschiedenen Altersstufen.	Die Arbeitsblätter M 1 – M 4 dienen als Hintergrundinformation und Erinnerungsstütze.
M 2: Zehn Regeln für konstruktive Konfliktverläufe	Diese Grundregeln stellen die Basis für konstruktive Konfliktverläufe dar.	Sie können von Eltern und Lehrkräften diskutiert und ergänzt werden. Oder es werden in Gruppenarbeit die Materialien bearbeitet, mit dem Ziel für die eigene Schule zu gemeinsamen Aussagen zu kommen.

Materialien	Beschreibung	Vorgehen
M 3: Merksätze zum Umgang mit Konflikten	M 3 stellt die zentralen Merksätze für die Kommunikation in Konfliktsituationen vor.	siehe M 1 und M 2
M 4: Konfliktbearbeitung im Gespräch	M 4 verdeutlicht, was bei Konfliktgesprächen zwischen Lehrkräften und Schülern beachtet werden sollte.	siehe M 1 und M 2
M 5: Lehrer-Schüler-Konflikte bearbeiten	M 5 stellt exemplarisch Konflikte zwischen Lehrkräften und Schülern vor	Anhand des Fallbeispiels können verschiedene Reaktionsmöglichkeiten besprochen und durchgespielt werden.
M 6: Der Getränkeautomat	Das Konfliktbeispiel in M 6 dient als Ansatzpunkt, um zentrale Elemente eines Konfliktes zu erarbeiten.	Der Konflikt kann, nachdem er vorgestellt und besprochen wurde, mit verteilten Rollen mehrmals durchgespielt werden.
M 7: Konflikte befragen	M 7 beinhaltet ein einfaches Analyseraster für Konflikte	Mit Hilfe von M 7 kann der Konflikt von M 6 (oder ein anderer Konflikt) systematisch befragt werden.
M 8: Was ist typisch für Konflikte?	M 8 zeigt, was sich in einem Konfliktgeschehen alles verändern kann.	Die Schülerinnen und Schüler kreuzen an und finden Beispiele.
M 9: Der Konfliktbogen	Der Konfliktbogen veranschaulicht die verschiedenen Phasen eines Konfliktes.	Die Schülerinnen und Schüler ordnen zu und finden Beispiele.
M 10: Konflikteskalation und Kommunikation	M 10 ermöglicht herauszufinden, welches Kommunikationsverhalten zu einer Eskalation bzw. Deeskalation beiträgt.	Welche Worte und welche Begriffe heizen Konflikte an? Eigene Beispiele werden gefunden.

Materialien	Beschreibung	Vorgehen
M 11: Anheizen oder beschwichtigen	M 11 bietet eine vertiefende Auseinandersetzung mit der Frage nach eskalierenden und deeskalierenden Verhaltensweisen.	Die Aufgabe kann in Kleingruppen bearbeitet und in der Klasse besprochen werden.
M 12: Der Konflikt – ein Eisberg	Das Eisbergmodell wird zur Veranschaulichung des „unsichtbaren“ Konfliktgeschehens verwendet.	Die Schülerinnen und Schüler finden Beispiele für Ängste, Wünsche, Hoffnungen ...
M 13: Arbeit mit Streitgeschichten	M 13 zeigt, wie mit Streitgeschichten umgegangen werden kann.	Die Fallbeispiele werden von den Schülerinnen und Schülern in Rollenspielen und mit Rollenwechsel durchgespielt.
M 14: Die Flasche	Die Bildergeschichte stellt einen Konflikt dar.	Die Bildergeschichte ist Ausgangspunkt für Erzählungen, aber auch für Rollenspiele.
M 15 : Konfliktlösungsmöglichkeiten	M 15 bietet einen Übersicht prinzipieller Möglichkeiten	Mit Hilfe von M 15 kann verdeutlicht werden, welche Lösungen in den Rollenspielen gefunden wurden und welche anderen es noch gibt.
M 16: Sechs-Stufenplan der Problemlösungen	M 16 benennt sechs notwendige Schritte für Problemlösungen	Die sechs Schritte können exemplarisch auf die Fallbeispiele (M 6, M 13, M 14) angewendet werden.
M 17: Grundregeln für Konfliktgespräche	M 17 zeigt, wie Kinder Konflikte selbst lösen können.	Die Grundregeln werden der Klasse vorgestellt und besprochen.
M 18: Das Hosentaschenbuch	Als Merkhilfe und Erinnerungstütze dient das „Hosentaschenbuch“, das Merksätze zur Konfliktlösung beinhaltet.	Die Vorlage wird kopiert. Die Kinder schneiden die Streifen aus und basteln daraus ein kleines „Hosentaschenbuch“.

UNTERRICHT

Grundwissen

# M1 Streitfähigkeit entwickelt sich

## Für 5-6-jährige

bedeutet Streit unter Freunden: handgreiflich aneinander geraten.

Die Lösung ist: auseinandergehen: „Wollen wir wieder Freunde sein ...“

Motive und Gefühle sind den Kinder eher weniger bewusst.

## Für 8-10-jährige

bedeutet Streit ebenfalls handgreiflich aneinander geraten. Gefühle sind hier entscheidend: Der verletzte Gleichheitsgrundsatz und enttäuschte Erwartungen werden als Auslöser wahrgenommen: „Der hat angefangen.“

Die streit auslösenden Handlungen sollen konkret, symbolisch oder sprachlich rückgängig gemacht werden:

- einen Schaden wieder gut machen;
- eine Entschuldigung äußern, die sich auf die verletzende Handlung bezieht („Ich wollte dir keine Wunde machen“).

## Für 10-12-jährige

bedeutet Streit: sprachlich aneinander geraten, verletzen und handgreiflich aneinander geraten. Selbstreflektiertes Denken und die Anerkennung, dass auch andere dazu fähig sind, ermöglichen den Perspektivenwechsel.

Die Beteiligung beider Kontrahenten kann gesehen und zur Klärung bewusst eingesetzt werden.

Die folgerichtigen Lösungen sind:

- eine Einigung, die dem Willen beider entspricht.
- ein Kompromiss, den beide akzeptieren können.

*Nach R. Valtin: Steiten und Sich-Vertragen. In: Balhorn, Heiko / Hans Brügelmann: Bedeutungen erfinden – im Kopf, mit Schrift und miteinander. Konstanz 1993, S. 192-199.*

*Zitiert nach: Ortrun Hagedorn: Konfliktlotsen. Stuttgart u.a. 1995, S. 14.*

Lehrer, Eltern

## Ansprüche von Erwachsenen zum Konfliktverhalten

- Regelungen mit sprachlichen Mitteln sind möglich.
- Es gibt keinen Sieger und keinen Verlierer.
- Kompromisse werden gefunden.
- Die Interessen der anderen werden gesehen.
- Die Beteiligten können die Interessen des anderen nachvollziehen.
- Der Konflikt kann selbst gelöst werden.
- Gelingt dies nicht, bitten Beteiligte andere Personen um Unterstützung.

Kinder dagegen tragen ihre Konflikte in der Regel anders aus und finden trotzdem Lösungen!

*Stadt Frankfurt a.M., Dezernat für Bildung, Umwelt und Frauen (Hrsg.): Umgang mit Konflikten in Kita und Elternhaus. Frankfurt a.M. 2003, S. 20*

## M2 Zehn Regeln für konstruktive Konfliktverläufe

### 1. Gewaltverzicht

Wenn ein Konflikt zu eskalieren droht oder schon eskaliert ist, bleibt als oberstes Gebot der Verzicht auf eine körperliche Schädigung oder Bedrohung des Gegners.

### 2. Sichtwechsel

Einseitige Schuldzuweisungen behindern massiv die konstruktive Auseinandersetzung mit Konflikten. Wird der Konflikt als gemeinsames Problem erkannt, eröffnen sich neue Sichtweisen.

### 3. Gesprächsbereitschaft

Ohne Kontakt zur anderen Konfliktpartei sind die Wege für eine Entschärfung des explosiven Konfliktpotentials verbaut. Gespräche können eine erste Definition des Konfliktgegenstandes ermöglichen. Chance: Die Gefahr von Missverständnissen verringert sich.

### 4. Dialogfähigkeit

Über den Dialog lernen die Kontrahenten, sich als Konfliktpartner zu begreifen. Dann wächst die Bereitschaft, eine gemeinsame Lösung zu suchen.

### 5. Vermittlung

Wenn ein Dialog nicht zustande kommt, ist die Lage keineswegs hoffnungslos. Häufig hilft es, in einer solchen Situation eine „Dritte Partei“ um Vermittlung zu bitten.

### 6. Vertrauen

Konfliktbearbeitung braucht Vertrauen. Deshalb werden einseitige Handlungen unterlassen und das eigene Vorgehen transparent gemacht.

### 7. Fair Play-Regeln

Für die Konfliktbearbeitung werden gemeinsame Regeln vereinbart. Sie betreffen alle Aspekte des miteinander Umgehens. Vertraulichkeit ist notwendig. Das Vertrauen wächst, wenn sich die Konfliktpartner fair verhalten.

### 8. Empathie

Im Dialog oder über die Vermittlung gelingt es, die Sichtweisen, Zwänge und Interessen des Konfliktpartners zu verstehen und im eigenen Vorgehen zu berücksichtigen. Umgekehrt wächst die Bereitschaft, Verantwortung für den eigenen Konfliktanteil zu übernehmen.

### 9. Gemeinsamkeiten

Die Gemeinsamkeiten und nicht mehr die Unterschiede werden von den Konfliktpartnern zunehmend erkannt. Eine Annäherung an die jeweiligen Überzeugungen und Werte findet statt.

### 10. Interessenausgleich und Versöhnung

Ein neues Verhältnis zwischen den Konfliktparteien entwickelt sich. Im idealen Fall wird eine Lösung gefunden, mit der die Interessen beider Seiten mindestens teilweise befriedigt sind. Versöhnung wird möglich.

*Günther Gugel / Uli Jäger: Streitkultur. Eine Bilderbox. Institut für Friedenspädagogik, Tübingen 2006.*

## M3 Merksätze zum Umgang mit Konflikten

### 1. Das Problem sofort ansprechen.

Nicht zu lange abwarten, wenn ungute Gefühle sich aufstauen. Möglichst in der Situation oder kurz danach, wenn Gelegenheit dazu ist, das Problem ansprechen.

### 2. In der Ich-Form sprechen.

Je mehr ich bei Konflikten von meinen Gefühlen und meinen Empfindungen spreche, um so besser lernt mich mein Gegenüber kennen und verstehen. In einer Streitsituation „ich“ anstatt „du“ zu sagen, hat noch einen weiteren Vorteil: Ich muss Farbe bekennen und mir selbst klar werden, was ich nun eigentlich möchte. Meine Offenheit fördert zudem die Offenheit der andern.

### 3. Sich nicht unterbrechen.

Ich lasse mein Gegenüber ausreden und höre aufmerksam zu, ohne sie/ihn zu unterbrechen. Dabei achte ich insbesondere auf Gefühle, Bedürfnisse, Interessen, die sie/er äußert. Ich versuche, die Interessen, Bedürfnisse, Gefühle der anderen herauszuhören und darauf einzugehen.

### 4. Mein Gegenüber direkt ansprechen und dabei anschauen.

Wenn ich etwas mitteilen oder loswerden möchte, spreche ich die betreffende Person direkt an. Also nicht zur ganzen Gruppe sprechen, wenn nur eine/r gemeint ist.

### 5. Eine gemeinsame Problemsicht finden.

Worum geht es bei dem Streit? Wo werden von mir die Ursachen, wo werden sie von meinem Konfliktpartner gesehen? Ist es möglich, eine gemeinsame Problemsicht zu finden?

### 6. Beim Thema bleiben.

Ich bleibe beim Problem, für das ich eine Lösung suche. Ich lasse auch nicht zu, dass mein Konfliktpartner / meine Konfliktpartnerin von einem Thema zum anderen springt.

### 7. Beschuldigungen und Verletzungen vermeiden.

Gegenseitige Vorwürfe bringen keine Klärung und Lösung des Problems, sondern verhärten die Fronten.

*Vgl. Walter Kern: Friedenserziehung heißt: Streiten lernen. In: Suchtpräventionsstelle der Stadt Zürich (Hrsg.) Leben hat viele Gesichter. Lausanne 1993.*

Lehrer, Eltern

### Fragen an die Konfliktparteien:

- Was möchten die Konfliktparteien mit ihrem Verhalten erreichen?
- Worauf kommt es ihnen vor allem an?
- Was wünschen sich die jeweiligen Konfliktparteien?
- Was müsste passieren, damit diese Wünsche realisiert werden könnten?
- Lässt sich ein Handlungsmotiv feststellen? Welche Motive könnten vermutet werden?
- Was lösen die jeweiligen Konfliktparteien durch ihr Verhalten / Handeln beim anderen aus?
- Durch welche Aktionen versuchen sie, die Situation in ihrem Sinne zu beeinflussen?

## M4 Konfliktbearbeitung im Gespräch

In den folgenden Überlegungen zum konfliktbearbeitenden Gespräch handelt es sich nicht um eine Gesprächs-„technik“. Es geht viel mehr um die Frage, wie sich Lehrer und Schüler in Konflikten besser verstehen und annehmen können.

### Das Befinden von Kindern und Jugendlichen erkunden.

Fragen nach intellektueller Einsicht erschweren konfliktlösende Gespräche. Die Wahrnehmung kann durch teilnehmendes Zuhören geschärft werden. Entscheidend ist, dass der Lehrer das Erleben des Schülers und sein eigenes annimmt. Die Beziehungsstörung ist nicht durch die richtigen Worte „Warum“ oder „Wie“ zu beheben, sondern indem der Lehrer die Beziehung zulässt, so wie sie ist. Dazu gehört, dass er in jeder Konfliktsituation sich selbst nicht außer Acht lässt.

### Emotionale Erste Hilfe in der Konfliktsituation ausüben.

In einer emotional beladenen Situation sollte das aktuelle Erleben des Kindes sofort aufgenommen werden, ohne hier jedoch sogleich tiefere Klärung erreichen zu wollen. Zornig zu werden, ärgerlich zu schimpfen, gekränkt zu reagieren, ist alltäglich. Dies zuzulassen und in der Situation darüber wegzukommen ist die eine Seite, die andere ist, eine tiefere Klärung in einer ruhigeren Phase anzustreben.

### Nicht „einwirken“ – sondern „da sein“.

Lehrerinnen und Lehrer sollten das Kind nicht belehren wollen, Ratschläge erteilen, Einsichten vermitteln. Das Kind kann so nicht aussprechen, was es bedrückt. Der Lehrer kann lernen aufmerksam zuzuhören und dabei versuchen, zu verstehen, was der Schüler empfindet.

### Die Angst vor Nähe respektieren.

Kinder, die „schwierig“ sind, haben es schwer – auch mit dem Reden: sie müssen schlagen, weil sie nicht sprechen können, sie müssen schweigen, um nicht gefährdet zu sein, sie müssen „träumen“, weil sie das sie Bewegende und Bedrückende nicht sagen dürfen, sie müssen trotzen, um ihr Ich zu behaupten, sie müssen schreien, weil sie kaum erhört werden, sie müssen auf Distanz gehen, um sich nicht verwundbar zu machen.

Lehrerinnen und Lehrer haben es schwer mit solchen Kindern, weil diese auf den üblichen Kontakt nicht ansprechen. Bei Kindern mit einem solchen Entwicklungshintergrund kann es lang dauern, bis der Lehrer mit ihnen in Beziehung kommt. Sie fordern ihm viel „Warten können“ und Einfühlung ab.

### Im Gespräch die Ich-Stärkung des Schülers unterstützen.

Schüler, die als „disziplinos“ gelten, sind oft Ich-schwach. Ihre „Schwierigkeiten“ können der Versuch sein, etwas zu gelten. Deshalb ist es in konfliktbearbeitenden Gesprächen wichtig, den Schüler nicht „klein“ zu machen, auch wenn dieser im Unrecht ist oder etwas „angestellt“ hat.

### Auch Lehrerinnen und Lehrer brauchen ein gutes Wort.

„Ja wer lobt denn mich? – Die nützen meine Schwäche aus“. Lehrerinnen und Lehrer befürchten oft, Kinder würden ihre „Schwäche ausnutzen“. Das ist jedenfalls dann wenig wahrscheinlich, wenn der Lehrer für die Schüler „spürbar“ wird.

*Kurt Singer: Lehrer-Schüler-Konflikte gewaltfrei regeln. Weinheim und Basel 1991, S. 122 ff., Auszüge.*

## M5 Lehrer-Schüler-Konflikte bearbeiten

### Das Diktat

Stellen Sie sich vor, Sie sind Lehrer bzw. Lehrerin in einer 3. Grundschulklasse.

In dieser Klasse lassen Sie ein Diktat schreiben, das vorher geübt wurde. Ein Schüler kommt nicht mit dem Diktat zurecht. Er legt den Stift weg und erklärt: „Ich schreibe nicht mehr weiter.“

### Wie reagieren Sie?

1. Sie fordern den Schüler auf, den Text vorzunehmen und ihn abzuschreiben.

---

2. Sie akzeptieren das Verhalten und bieten dem Schüler an, dann wieder mitzuschreiben, wenn er Lust dazu hat.

---

3. Sie fordern ihn auf, zwei Zeilen freizulassen und die versäumten Sätze am Schluss nachzuholen.

---

4. Sie fragen ihn nach dem Grund der Arbeitsverweigerung.

---

5. Sie akzeptieren sein Verhalten, deuten aber die Konsequenzen für die Benotung an.

---

6. Sie ignorieren die Bemerkung.

---

7. 

---

8. 

---

9. 

---

10. 

---

Lehrer, Eltern

## M6 Der Getränkeautomat

In der Schule gibt es einen Getränkeautomaten. Er steht in einer Nische unterhalb der Treppe. Axel, Pit und Celim kommen schnell die Treppe herunter. Pit stolpert und kracht gegen den Getränkeautomaten. Dieser rasselt komisch und spuckt eine Flasche Cola aus.

„Was ist das?“, fragt Axel. „Nicht schlecht“ meint Pit. „Probieren wir es noch einmal“, schlägt Celim vor und tritt mit dem Fuß kräftig gegen die Seite des Automaten. Schon hat er eine zweite Flasche in der Hand. Es klappt prima: Ein Fußtritt, eine Flasche. Das Geheimnis bleibt jedoch unter den Dreien.

Eines Tages, als Axel zu seiner unter der Bank aufbewahrten Flasche greifen will, ist diese weg.

Er ist verärgert. „Hier klaut einer“, ruft er, „das ist das letzte!“ „Bestimmt war es Patrick, der klaut ja immer“, meint Pit. Tatsächlich, Patrick hat eine Colaflasche in der Hand.

„Dem werden wir's zeigen“, ruft Celim, „Klauen, sowas gibt es bei uns nicht.“

Nach: *Wir sind anständige Leute*. In: Herausforderungen I., W. Crüwell Verlag, Dortmund 1970, S. 120.

### Was sagst Du dazu?

- Was geht in den drei Jungen vor, wenn sie sich eine Colaflasche aus dem Automaten holen?
- Hast Du schon ähnliches erlebt?
- Weshalb ärgern sich die Drei über den Diebstahl „ihrer Flasche“ von Patrick?
- Worin liegt der Unterschied zwischen ihrem Handeln und dem von Patrick?

## M7 Konflikte befragen



Konflikte kann man besser verstehen, wenn man Fragen an sie stellt:

### 1. Konfliktbeschreibung:

- Wie heißt das Konfliktthema?
- Worum geht es?

### 2. Konfliktparteien:

- Wer sind die beteiligten Konfliktparteien?

### 3. Konfliktgeschichte:

- Welche Geschichte hat der Konflikt?
- Wie wird die Konfliktgeschichte von den Konfliktparteien erzählt?

### 4. Interessen und Bedürfnisse

- Welche Interessen haben die Konfliktparteien?
- Welche Bedürfnisse haben die Parteien?

### 5. Mittel

- Wie wird der Konflikt ausgetragen?
- Welche Mittel werden angewandt?

Unterricht

Vgl. Ulrike C. Wasmuth: Friedensforschung als Konfliktforschung.  
Zur Notwendigkeit einer Rückbesinnung auf den Konflikt als zentrale Kategorie.  
AFB-Texte, Nr. 1/1992, S. 4 ff.

## M8 Was ist typisch für Konflikte?

Im Rahmen von Konflikten verändert sich die Art und Weise, wie Menschen miteinander umgehen. Dies bezieht sich auf viele Bereiche.

Kreuze an, was in einem Konflikt eher zutrifft.



### Die Streitenden sind eher

freundlich						unfreundlich
hilfsbereit						nicht hilfsbereit
vertrauensvoll						misstrauisch
feindselig						nicht feindselig

### Die Streitenden sprechen eher

miteinander						nicht miteinander
-------------	--	--	--	--	--	-------------------

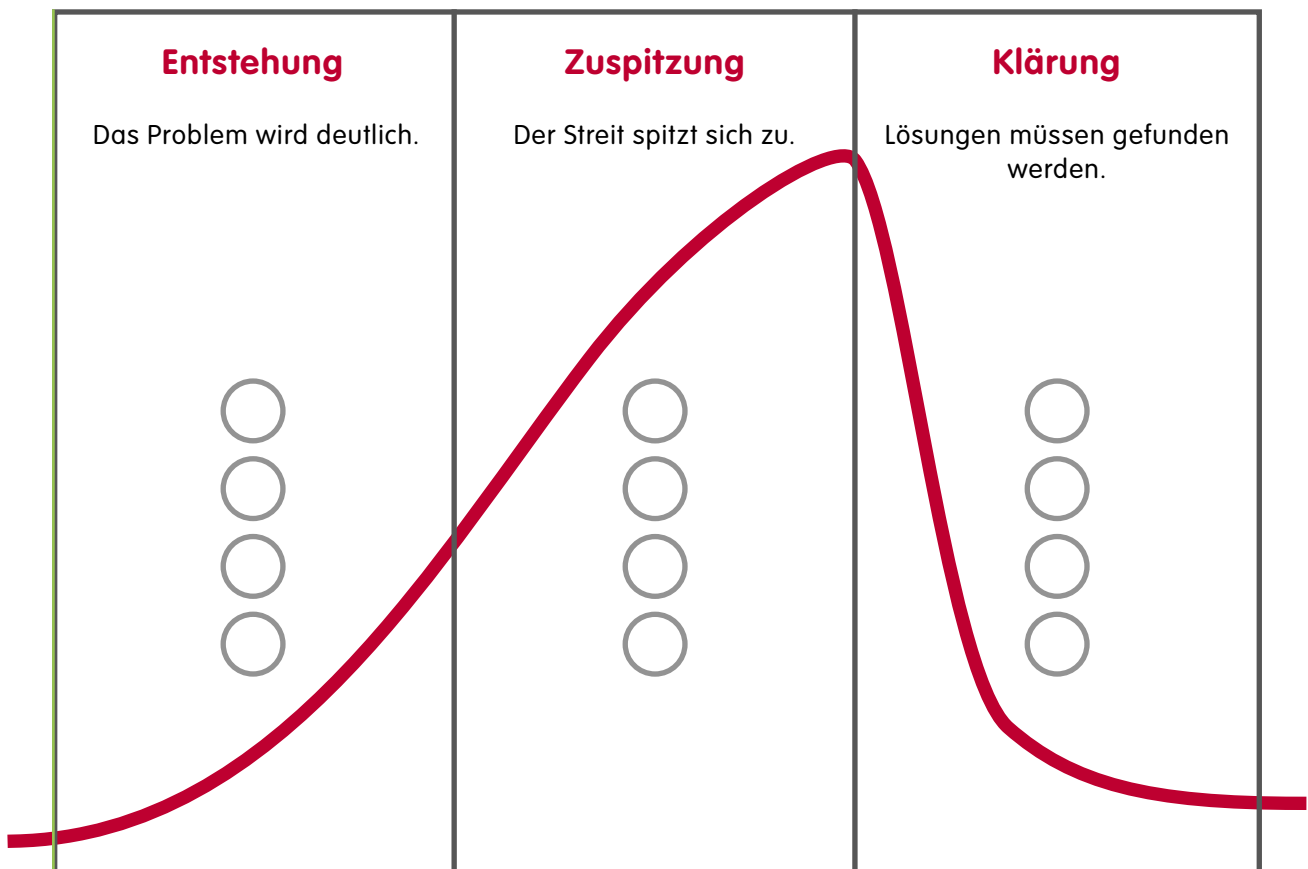
Unterricht

## M9 Der Konfliktbogen

- ① „Kannst Du nicht besser aufpassen?“
- ② „Felix redet dauern dazwischen.“
- ③ „Du hast die Luft aus meinem Fahrrad gelassen!“
- ④ „Können wir miteinander reden?“
- ⑤ „Wenn Du nicht ruhig bist, haue ich Dir eine rein.“
- ⑥ „Bernd wäscht sich nicht, deshalb stinkt er so.“
- ⑦ „Wollen wir uns wieder vertragen?“

**Konflikte verlaufen in Phasen. Ordne die Sätze zu:**

Unterricht



## M10 Konflikteskalation und Kommunikation

Bei Konflikten ist es wichtig, miteinander zu sprechen.  
Ordne mit Pfeilen zu.

**Worte und Sätze,  
die einen Konflikt  
abkühlen.**

„Du verstehst mich nicht.“

„Lass uns in Ruhe darüber reden.“

„Das geht so nicht.“

„Immer willst Du recht haben.“

„Typisch!“

„Das kann jedem einmal passieren ...“

„Kannst Du mir das nochmals erklären?“

**Worte und Sätze,  
die einen Konflikt  
anheizen.**

„Blödmann ...“

„Danke“ / „Bitte“

Unterricht

### Merke:

- Drohungen, Beschuldigungen, Behauptungen heizen einen Konflikt an.
- Nachfragen, gegenseitiges Verständnis, Sachlichkeit tragen zu einer Lösung bei.

## M11 Anheizen oder beschwichtigen

Erstellt in Kleingruppen eine Liste und begründet Eure Meinung.

*Signale die provozieren.*

*Faust*

*Stinkefinger*

---



---



---



---



---

*Signale die beruhigen.*

*offene Hand*

---



---



---



---



---



Unterricht

### Das heizt einen Konflikt eher an:

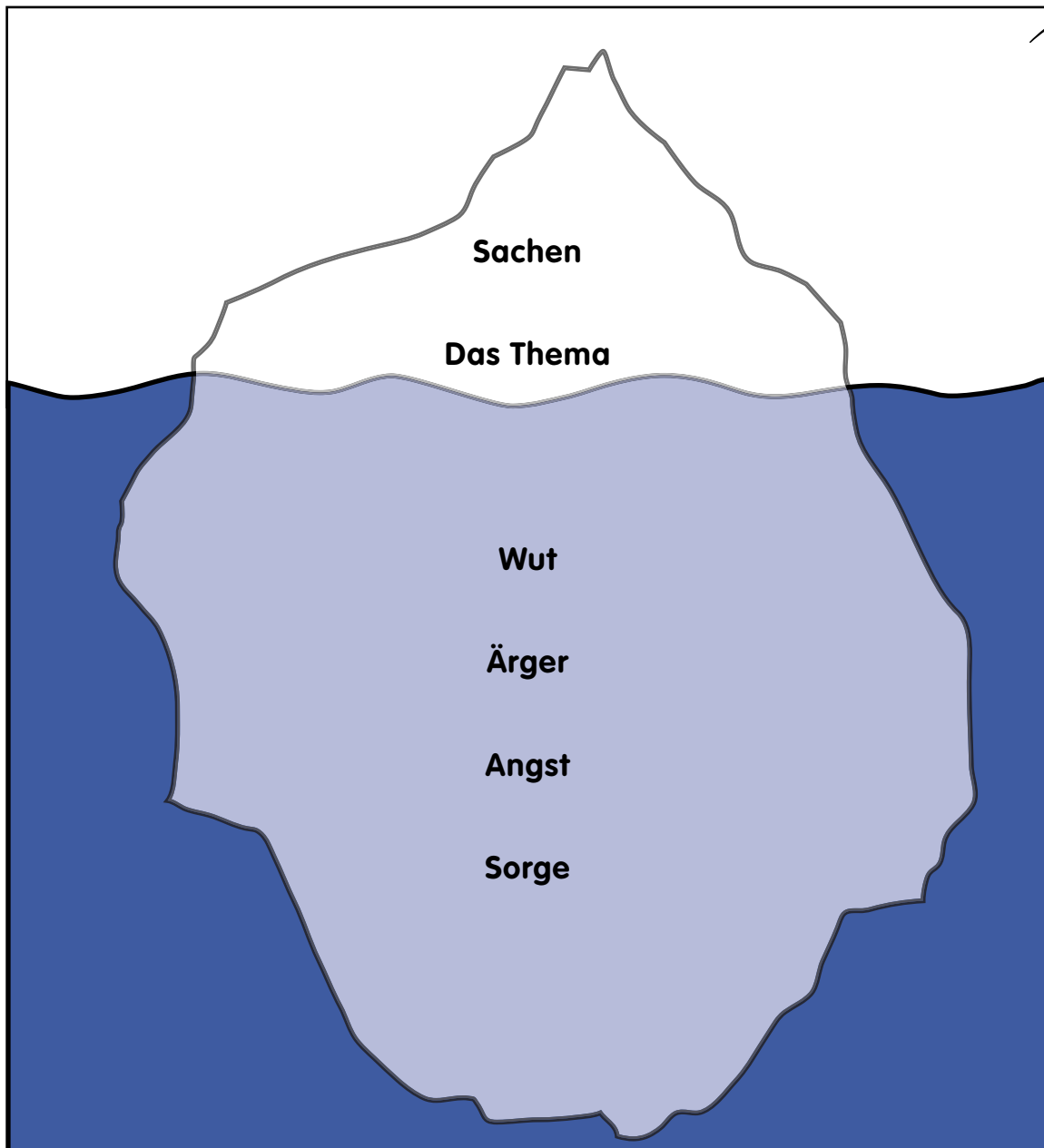
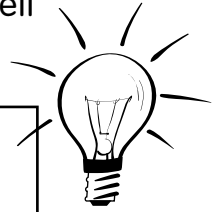
- keine Begrüßung, keine Verabschiedung
- kein Blickkontakt
- rechtfertigen
- beschuldigen
- am anderen vorbeireden
- überreden wollen
- ins Wort fallen
- Reizwörter gebrauchen
- nur die eigene Seite sehen
- persönliche Angriffe
- falsche Behauptungen

### Das entspannt einen Konflikt:

- begrüßen und verabschieden
- Blickkontakt
- begründen
- auf den Anderen eingehen
- nachfragen
- ausreden lassen
- zusammenfassen
- Reizwörter vermeiden
- Humor
- Zeit haben
- Gegenargumente ernst nehmen
- Person und Sache trennen

## M12 Der Konflikt - ein Eisberg

Konflikte sind oft wie ein Eisberg. Bei einem Eisberg ist nur ein kleiner Teil sichtbar. Der Rest ist unter der Wasseroberfläche.



Unterricht

## M13 Arbeit mit Streitgeschichten



### Rollenspiele

Eine zentrale Rolle beim Bearbeiten von Konfliktgeschichten spielen Rollenspiele. Hier können Verhaltensweisen spielerisch erprobt und verändert werden. Wichtig ist dabei, klar zwischen Person und Rolle zu unterscheiden und verschiedene Lösungen eines Konfliktes durchspielen zu lassen.

### Umgang mit Streitgeschichten:

Die Arbeit mit Streitgeschichten dient einer vertiefenden Auseinandersetzung. Streitgeschichten können in folgenden Schritten erarbeitet werden:

#### 1. Die Streitgeschichte

Die Geschichte erzählen, evtl. mit Handpuppen spielen.

#### 2. Den Streit nachvollziehen

Worum geht es? Welche Anteile hat jede Seite?

#### 3. Rollenübernahme (Partnerarbeit)

Die Schülerinnen und Schüler übernehmen die Rolle eines der Kontrahenten und spielen den Konflikt durch (in „Ich-Form“ reden, erzählen).

#### 4. Rollenwechsel

Die Rollen werden getauscht, sodass eine Perspektivenübernahme möglich wird.

#### 5. Gefühle ausdrücken

In den jeweiligen Rollen die Gefühle (Ärger, Wut, Angst) ausdrücken (in Worte kleiden).

#### 6. Lösungen finden, Lösungen bewerten

Die Kinder formulieren zunächst in ihren Rollen, wie sie sich eine Lösung vorstellen können. Sie schreiben dabei auf, was sie bereit sind zu tun und was sie vom Konfliktpartner erwarten.

Welche Lösungen sind denkbar? Welche Lösungen würden den Bedürfnissen aller am besten entsprechen? Die Kinder schreiben ihre Lösungsvorschläge auf.

#### 7. Auswertung

Die Schülerinnen und Schüler berichten ihre Erlebnisse und Empfindungen.

Unterricht

## M14 Die Flasche



Unterricht

*Erzähle eine Geschichte zu den Bildern.*



---

---

---

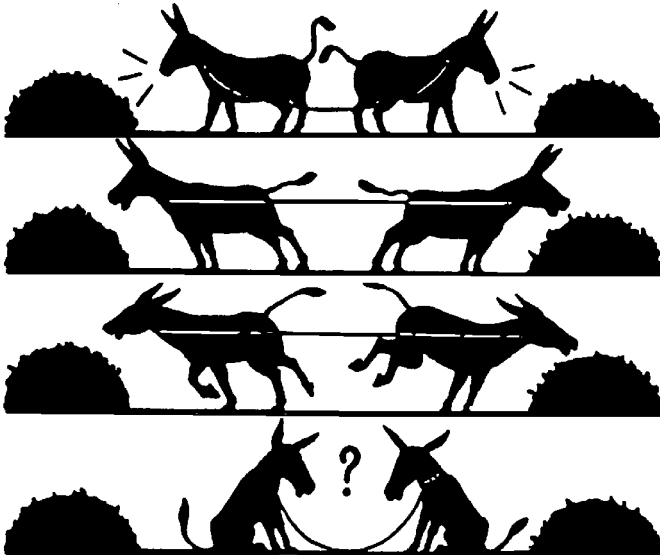
---

---

*Worin besteht der Konflikt?*

---

## M15 Konfliktlösungsmöglichkeiten



*Wie kann der Konflikt gelöst werden?*



Unterricht

### „Konfliktlösungen“

#### Kampf

- besiegen
- unterwerfen
- gewinnen

#### Flucht

- weglaufen
- nachgeben

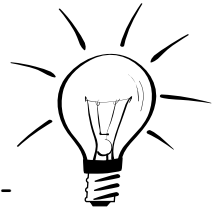
#### Verhandeln / eine eigene Lösung finden

- sich einigen
- jeder gibt nach
- eine gemeinsame Lösung finden

#### Gesetze / Regeln

- Recht sprechen
- Regeln anwenden
- Richter entscheidet

## M16 Sechs-Stufenplan der Problemlösungen



### 1. Bedürfnisse feststellen.

„Was brauchst du (oder willst du)?“  
Jede Person, die an dem Konflikt beteiligt ist, sollte diese Frage beantworten, ohne der anderen die Schuld zu geben oder sie anzuklagen.

### 2. Das Problem definieren.

„Was glaubst du, ist in diesem Fall das Problem?“ Die ganze Klasse kann dabei helfen, zu einer Antwort zu finden, die die Bedürfnisse beider Personen berücksichtigt, aber niemandem die Schuld gibt.

### 3. Eine Vielzahl von Lösungsmöglichkeiten im Brainstorming ermitteln.

„Wer kann sich eine Möglichkeit vorstellen, wie dieses Problem gelöst werden kann?“ Alle aus der Klasse dürfen eine Antwort vorschlagen. Die Antworten werden ohne Kommentar, ohne Beurteilung oder Bewertung aufgeschrieben.

### 4. Die Lösungen bewerten.

„Wärst du mit dieser Lösung zufrieden?“ Jede Partei des Konflikts geht die Liste der Alternativen durch und sagt, welche Lösungen für sie akzeptabel wären.

### 5. Sich für die beste Lösung entscheiden.

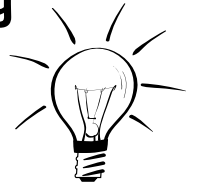
„Stimmt ihr beide dieser Lösung zu?“  
Ist das Problem damit gelöst? Man sollte sichergehen, dass beide Parteien zustimmen.

### 6. Überprüfen ob die Lösung funktioniert.

„Lasst uns bald wieder miteinander sprechen, um sicherzugehen, dass das Problem wirklich gelöst ist.“ Es sollte ein Plan gemacht werden, wie die Lösung zu bewerten ist. Die Bewertung kann ein paar Minuten später stattfinden oder eine Stunde später oder am nächsten Tag oder in der nächsten Woche.

Sousan Fountain: *Leben in Einer Welt. Anregungen zum globalen Lernen.* Braunschweig 1996, S. 156.

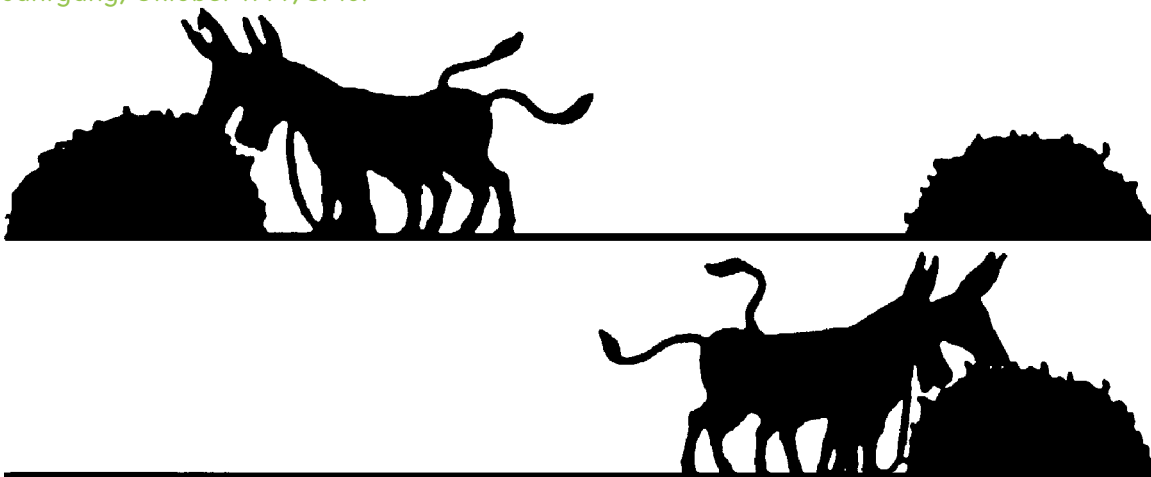
## M17 Grundregeln für die Konfliktbearbeitung



1. Lasse den anderen ausreden und höre ihm zu.
2. Stoßen, schlagen oder andere Handgreiflichkeiten sind absolut verboten!
3. Auch wenn Du Dich sehr ärgerst, gilt: Laute Stimmen sind erlaubt, aber anschreien oder gar brüllen ermöglichen keinen fairen Streit.
4. Suche gemeinsam mit dem anderen nach Lösungen, mit denen beide einverstanden sind.
5. Wähle die richtigen Worte: Gemeinheiten oder Beschimpfungen verletzen den anderen. Ganz bestimmt führen sie zu keiner Lösung.
6. Es fällt zwar schwer, aber: wer seine eigenen Fehler offen zugeben kann, bringt einen Streit schneller zu Ende.
7. Und nun das Schönste: die Versöhnung. Da gibt es ganz viele Möglichkeiten. Ihr könnt Euch auf die Schulter klopfen, in die Arme nehmen oder zusammen ein Eis essen gehen. Bestimmt fallen Dir noch mehr Beispiele ein.

Unterricht

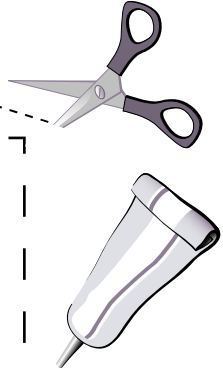
Deutscher Sparkassen Verlag GmbH (Hrsg.): HALLO. Für Kinder mit Köpfchen, Stuttgart, 40. Jahrgang, Oktober 1999, S. 16.



# M19 Das Hosentaschenbuch

Dieses „Hosentaschenbuch“ zeigt Dir, wie Du Konflikte lösen kannst.

Schneide die Seite aus, falze sie in der Mitte an der langen, gestrichelten Linie und klebe sie zusammen. Danach falze das Blatt an den drei fein gestrichelten Linien im Zick-Zack.



<b>1.</b>	<b>2.</b>	<b>3.</b>	<b>4.</b>
Ausreden lassen. Nicht schimpfen. Zuhören.	Erzähle, was passiert ist! Ich wiederhole, was du gesagt hast. Habe ich dich richtig verstanden?	Sage, was dich gerätet hat. Sage, wie es dir geht.	Sage, was du im Streit getan hast.
<b>5.</b>	<b>6.</b>	<b>7.</b>	
Tauscht jetzt Eure Rollen (Plätze). Du sprichst jetzt als ... – Sage, was dir als ... passiert ist. – Sage, worüber du dich als ... geärgert hast. – Setz dich jetzt wieder auf deinen alten Platz.	Suche nach Vorschlägen, wie der Streit beendet werden kann. Was kann ... für dich tun, damit es dir wieder besser geht („Ich wünsche ...“)? Was kannst du für ... tun („Ich bin bereit ...“).	Wir machen einen Friedensvertrag. Wir schreiben unsere Vereinbarung auf und unterschreiben sie.	
Dieses Buch gehört:			
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: auto;"> <p style="text-align: center;"><b>Konflikte löst man so ...</b></p> <p style="text-align: center;">Dieses Buch gehört:</p> <hr style="width: 80%; margin: 0 auto;"/> <hr style="width: 80%; margin: 0 auto;"/> </div>			

Nach Günther Braun u.a.: Kinder lösen Konflikte selbst! Mediation in der Grundschule. Bensberg 2003, S. 156.