



**Konfliktbearbeitung  
in interkulturellen  
Gruppen**  
Fortbildung für  
Seminarleiter im  
Theodor-Heuss-Kolleg

Krakau (Polen) - 14.-15.12.2003



# Inhaltsverzeichnis

<b>1. Programm der Fortbildung.....</b>	<b>6</b>
<i>Sonntag, 14.12.2003.....</i>	6
<i>Montag, 15.12.2003.....</i>	8
<i>Ort .....</i>	9
<i>Teilnehmer.....</i>	9
<i>Trainer.....</i>	9
<b>2. Protokoll der Beziehungsklärung Flori - Lars.....</b>	<b>10</b>
<b>3. Soziometrische Auswertung .....</b>	<b>16</b>
<b>4. Seminar-Dokumentation (Inhalt).....</b>	<b>17</b>
4.1 <i>Was ist ein Konflikt?.....</i>	17
Mögliche Grundfragen zur Analyse eines Konfliktes: .....	17
Differenzierungsebenen von Konflikten.....	17
4.2 <i>Ursachen von Konflikten.....</i>	18
4.3 <i>Umgang mit Konflikten.....</i>	19
Wie kann man mit Konflikten umgehen?.....	19
Übung Umgang mit Konflikten.....	19
Rückmeldungen aus der Übung.....	19
Begriffsklärungen.....	19
Kriterien für Konfliktlösung.....	20
Kriterien als Grundlage der Entscheidung (nach William Ury).....	20
4.4 <i>Voraussetzungen für Konfliktbearbeitung.....</i>	21
Übung zu den zwei Begriffspaaren Anerkennung – Toleranz und Abwertung - Kritik....	21
Ergebnisse der Auswertung des Konfliktinterventionsrollenspiels.....	21
<b>5. Ergänzende Materialien.....</b>	<b>22</b>
5.1 <i>Lösungen von interkulturellen Konflikten.....</i>	22
Dominanz – Nachgeben.....	22
Aus dem Feld gehen (Vermeidung / Flucht).....	22
Kompromiss .....	22
Der dritte Weg (Synergie).....	22
5.2 <i>Hintergrund: Interkulturelle Hintergründe von Konflikten.....</i>	23
Das Grunddilemma interkultureller Konflikte .....	23
Selbst- und Fremdethnisierung .....	23
Der Rassismuskurs .....	23
Interessen / Macht .....	23
Zuständigkeit und Verantwortung.....	24
Spezielle Kommunikationsprobleme .....	24
Interkulturelle Kompetenz.....	24
5.3 <i>Mediation - Kurzeinführung.....</i>	25
Die Bedeutung der dritten Person.....	25
5.4 <i>Checkliste Mediation .....</i>	26
5.5 <i>Einige Hinweise zur interkulturellen Mediation .....</i>	27
5.6 <i>Einführung in die Mediation (ausführlich).....</i>	28
Vorphase.....	29
Das Mediationsgespräch.....	29
Umsetzungsphase.....	30
Rolle der Mediator/innen.....	30

Grundlegende Methoden.....	30
Aktives Zuhören .....	31
Ich-Botschaften .....	31
Einzelgespräche .....	31
Brainstorming.....	31
Wann ist Mediation sinnvoll?.....	31
<b>6. Konflikte in der Seminararbeit des THK.....</b>	<b>32</b>
6.1 Arbeitsgruppenergebnisse .....	32
AG "Störer" (konkreter Fall aus der Seminararbeit).....	32
AG Heimliche Leitung.....	32
<b>7. Seminar-Dokumentation (Methoden).....</b>	<b>33</b>
Soziometrische Methoden.....	33
Reihen.....	33
Gruppen.....	33
Di-Pol/ Vier-Ecken.....	33
Landkarte.....	33
Baumrindensoziogramm .....	33
Walkie-Talkie.....	33
Muschelgruppen .....	34
Warming Ups.....	34
Vorstellung im Rollentausch .....	35
Präventive Methoden: Szenische Arbeit mit Rollen in Seminaren.....	37
Präventive Methoden: Dominanz – Flucht – Nachgeben – Bearbeiten (Rollenwechsel)....	39
Präventive Methoden: Anerkennung-Toleranz; Abwertung-Kritik.....	40
Präventive Methoden: Macht- Ohnmacht-Wippe.....	41
Intervention&Bearbeitung: Position beziehen .....	42
Intervention&Bearbeitung: Zwei Stühle - Zwei Rollen.....	43
Intervention&Bearbeitung: Reflecting Team.....	43
Intervention&Bearbeitung: Gruppenrollentausch.....	44
Intervention&Bearbeitung: Feedbackübung im Team.....	45
Intervention&Bearbeitung: Beziehungsklärung Rücken-Rücken.....	46
Frageraster zur Vorklärung eines Konfliktes.....	47
Problemlösezwiebel.....	48
Rücken - Feedback.....	48
Heißer Stuhl .....	49
Diskussion im Innenkreis (Aquarium).....	49
Stuhlübung.....	50
Kommunikationsübung: Aktives Zuhören.....	51
Einstiegsübung: Die Faust.....	52
Kreative Einstiege.....	53
Soziogrammübung: Konflikte im eigenen Beziehungsfeld .....	54
Meinungsbarometer "Was ist ein Konflikt?" .....	55
Übung: Farbe bekennen.....	56

<b>8. Literaturliste zum Thema Konflikt.....</b>	<b>58</b>
<b>9. Kommentierte Literaturliste zum Thema Interkulturelles Lernen.....</b>	<b>60</b>
<b>10. Vorstellung: trainingsgruppe mit esprit.....</b>	<b>61</b>

# 1. Programm der Fortbildung

Sonntag, 14.12.2003

- Begrüßung*
- Vorstellung von Trainer/innen und Programm
- Einstieg*
- Soziometrie
  - Vornamen nach Alphabet (blind)
  - Landkarte (wo lebe ich jetzt, wo bin ich geboren)
  - Woher komme ich ins Seminarleiterteam? (THK, RBS, Mit-Ost)
  - Wer ist wann dazugekommen?
- Anknüpfen an gestern*
- Partner/innengespräch
- Erwartungsabklärung*
- soziometrische Abfrage
  - vier Ecken: Theorie, Konflikt-Methoden, Trainings-Methoden, Praxisreflexion
- Vorstellung*
- Vorstellung der eigenen Seminarleiterrolle im Rollentausch mit einem/r Teilnehmer/in aus einem Seminar im Rollentausch
- Rollenklärung*
- Aufstellen einer Interaktion zwischen Leitung und Gruppe
  - Gemeinsame Erforschung der in dieser Interaktion beteiligten Rollen
  - Erste Frage nach kulturellen Rollen
  - Frage nach Konflikten
  - aufgrund unterschiedlicher Rollen innerhalb der Gruppe
  - aufgrund unterschiedlicher Rollen im Team / unterschiedlicher Rollenanteile in einer Person
  - aufgrund bestimmter gegensätzlicher Rollen zwischen Leitung und Gruppe
- Pause*
- Einführung "Konflikte"*
- Definition von Konflikten
  - Verschiedene mögliche Ursachen
  - Unterscheidung Position und Interesse
  - Heiße und kalte Konflikte
  - Verschiedene Umgangsweisen mit Konflikten
- Übung "Umgang mit Konflikten"*
- Vier Ecken für typische Umgangsformen: Dominanz – Flucht - Nachgeben - Bearbeiten
  - Jede/r ordnet sich zunächst einer Ecke, "verteidigt" dann diese Ecke im Gespräch mit den anderen und wechselt danach mit seiner Gruppe in die anderen Ecken
  - Plenumsgespräch zu der Frage "Wann ist im Seminar welche Umgangsweise sinnvoll?"
  - Längere Diskussion zum Thema Konflikt von Muttersprachlern und Nicht-Muttersprachlern in den Seminaren
  - Abfrage von Kriterien für die Bewertung des Umgangs mit Konflikten
- Essen*

- Warming up*
- Im Raum laufen: wenn einer stoppt, stoppen alle, wenn wieder wer weitergeht, gehen alle
  - Auf ein Zeichen schließen alle die Augen, eine Name wird genannt und alle zeigen dahin, wo sie diese Person vermuten
  - Jede/r kann nun im Gehen einen Vorschlag machen, was alle machen sollen, die Gruppe antwortet darauf laut schreiend "Au ja!" und tut das dann (auf dem Boden sitzen, auf einem Bein hüpfen, streiten, versöhnen usw.)
- Konflikt-interventionen*
- Fortsetzung der Runde zu den Beispielen
  - Spontanes Rollenspiel zum Thema mögliche Konfliktinterventionen im Konflikt Lars – Flori
  - TN versuchen verschiedene Umgangsweisen
  - Reflexion
- Position - Interesse*
- Anhand des gespielten Beispiel werden die Unterschiede von darin vertretenen Positionen und dahinterliegenden Konflikten aufgestellt
- Konfliktklärung*
- Konfliktklärungsgespräch Rücken an Rücken (siehe Extra-Protokoll)
  - Kurze Rückmeldung aus der Runde
- Schlittschuh-laufen*
- Abendessen*
- Abendeinheit Auswertung Klärungs-gespräch*
- Soziometrische Entscheidung über weiteres Vorgehen
  - Kurze Mauschelgruppen
  - Wo habe ich mich mit einem von beiden identifiziert
  - Was kenne ich selbst
  - Welche fragen habe ich noch
  - Einführung von zwei Stühlen für meine beiden Leitungsrollen: Trainer und Konfliktschlichter
  - Sammlung von Ergebnissen
  - Reflexion der Methode

## Montag, 15.12.2003

- Warming Up*
- Im Raum laufen, bei sich sein, sich wahrnehmen, sich begrüßen mit verschiedenen Körperteilen
  - Partnerübung: Rücken – Rücken stehend, Begrüßung, Konflikt, Versöhnung; Wiederholung mit neuem Partner
- Körperübungen zum Thema Macht*
- Partnerübung: im Raum mit der Hand vor dem Gesicht führen; Partnerwechsel; kurze Auswertung im Paar und im Plenum
  - Vorübung zu dritt: Ergänze das Bild
  - Macht – Ohnmacht - Wippe
  - Variation: zwischendurch gibt es den Auftrag, der nächste, der/die an der Reihe ist, soll Konflikt so brechen, dass er nicht eskaliert, dann wieder fortsetzen
  - Auswertung in Gruppen und im Plenum
  - Frage: kann man diese Übung in THK-Seminaren durchführen
- Input Konflikt*
- Begriffsklärung (auf Wunsch eines Nichtmuttersprachler)
    - Konflikte schlichten – austragen – bearbeiten- lösen
    - Prävention – Intervention - Bearbeitung
    - Eskalierend – deeskalierend
- Sammeln von Themen*
- Vorstellung von möglichen Konfliktfeldern in der Seminararbeit
  - Gruppenarbeit: Was beschäftigt mich noch, was will ich heute noch machen ....
- Methoden zur Konfliktbearbeitung*
- Gruppen-Rollentausch
    - Beispiel der dominanten Gruppe von kompetenten Teilnehmer/innen
    - Transfer und Auswertung
  - Vorstellung weiterer Anschlussmöglichkeiten
    - Reflecting Team
    - Was schätze ich an dir? Was wünsche ich mir von dir?
    - Karten auf den Boden legen
    - Bei Verweigern oder Scheitern der Übung evtl. Einzelgruppengespräche und ggf. eine dominante Lösung
- Essen*
- WUP*
- Blickkontakt
- Übung zur Prävention*
- Anerkennung – Abwertung – Kritik - Toleranz
  - Vier Ecken, die TN ordnen sich zu
  - Schreiben Karten zu dem Begriff
  - Skulptur zu einer entsprechenden Interaktion
  - Museumsrundgang (die TN schauen sich die Skulpturen an) mit Assoziationen der TN
  - Vorstellung der Karten
  - Ergänzungen durch Leitung

- Mediation*
- Input
  - Rückfragen und Diskussion
  - Kleine Rollenspiele in einem Raum
  - zwei Konfliktparteien, Mediator, Beobachter
  - Auswertung in der Gruppe
  - Reflecting Team zum Thema "Verspätung" mit Ilse
  - Parallel zwei Gruppen zu übrigen Fragen auf unserer Themenliste
  - Störer
  - Co-Leitung
  - Kurze Besprechung im Plenum
  - Auswertung der Mediationsgruppen: Was kann ich damit anfangen?
  - Vorstellen und Diskussion einer soziometrischen Konfliktintervention (Position beziehen - Stuhl in der Mitte)
- Abschluss*
- Inhaltlicher Abschluss zum Thema Kontakt – Konflikt
- Transfer in Teams*
- Gruppen in neuen Teams
  - Was nehmen wir uns vor zum Umgang mit Konflikten?
- Seminar-  
auswertung*
- Soziometrische Rückmeldung: Was ich noch sagen will ....
  - Die anderen stellen sich so nahe hin ,wie sie dem zustimmen
  - Schlusswort der Leitung
- Abschluss der  
Gesamtzeit*
- Auswertungskuchen
  - Schlussblitzlicht bezogen auf die ganzen Tage
  - Orga- und Terminabsprachen

## Ort

Hotel Mistia, Krakau

## Teilnehmer

Irine Epatashvili  
 Heike Fahrún  
 Tornike Guruli  
 Nóra Hoffmann  
 Birgit Roser  
 Martina Nagyova,  
 Petra Puhová  
 Eliza Skowron  
 Nils-Eyk Zimmermann  
 Jens Adam  
 Waldemar Czachur  
 Oxana Ivanova  
 Natalie Kronast  
 Arina Bogdzevica  
 Ekaterina Petchenikhina  
 Ilze Skuja

Monika Sus  
 Eric Wrasse  
 Matthias Haberl  
 Agnieszka Kaminska  
 Mariann Nemes  
 Piotr Sankowski  
 Karen Hauff  
 Tobias Hipp  
 Sandra Topalovski  
 Monika Nikzentaitis-Stobbe,

## Trainer

Andreas Foitzik (trainingsgruppe mit esprit)  
 Beatrix Kayser

## 2. Protokoll der Beziehungsklärung Flori - Lars

Ich übernehme jetzt hier gleich die neuen Rollennamen, auch wenn sie erst in der Auswertung eingeführt wurden, was sich als Fehler herausgestellt hat.

Die erste und zweite Spalte beschreibt den Ablauf. Die dritte Spalte gib zum einen meine Überlegungen als Leitung vor und während des jeweiligen Bearbeitungsschrittes wieder und reflektiert sie zum andern im Rückblick.

- |                               |   |   |
|-------------------------------|---|---|
| <b>Einstieg</b>               | <ul style="list-style-type: none"><li>• Bei der Fortsetzung der Runde zu der Frage, wann welcher Umgang mit Konflikten angemessen ist, bringt Tobi ein fiktives Beispiel ein, in dem ein Seminarleiter (SL) zu einem Streit von TN hinzukommt.</li><li>• Ich frage Tobi, ob er das von ihm gestellte Beispiel auf der Bühne zeigen will. Eric und Birgit bieten sich als Mitspieler an.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Meine Idee ist, nach dem langen Reden, ein kleines Beispiel auf der Bühne zu zeigen. Es ist ein fiktiver Fall, also im Grunde nicht so nah dran an dem Protagonisten.</li></ul>   |
| <b>Rollen-<br/>aufteilung</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Tobi übernimmt zunächst die Rolle des SL, dann aber, weil er eine Vorstellung zu dem Streit hat, die eines der Streitenden (Flori), er gibt Eric Anweisungen zu seiner Rolle (Lars).</li></ul>  | <ul style="list-style-type: none"><li>• Tobi bringt den Fall aus der Leitungsperspektive ein. Da die beiden Spieler aber nicht wirklich wissen, was sie machen sollen, frage ich ihn, ob er auch diese Rolle übernehmen könnte.</li></ul>                             |
| <b>Erstes Spiel</b>           | <ul style="list-style-type: none"><li>• Thema des Streits ist der Vorwurf von Flori, dass Lars eine übernommene Aufgabe nicht ausgeführt habe und nun die Projektgruppe vor den andere blöd dastehe; Lars hält dagegen, dass er das so nicht gesagt hätte und dass Flori immer alles dominieren wolle. Sie streiten heftig und laut.</li><li>• Birgit (SL) ist noch außen</li></ul>               | <ul style="list-style-type: none"><li>• Ich habe zu diesem Zeitpunkt nicht vor, daraus ein solch intensives Spiel zu machen und verzichte daher darauf, die Rollennamen zu verändern, als sie sich im Streit beim Namen nennen ...</li><li>• Ein Fehler ...</li></ul> |

<b>Interventionsmöglichkeiten</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zuerst Birgit und dann vier weitere Spieler/innen nutzen den Raum, um verschiedene Interventionen auszuprobieren, nach jeder Intervention frage ich die beiden Streitenden ,wie das auf sie gewirkt hat. Immer kommt die SL zu dem Streit dazu, der jeweils mit den Worten von Lars neu angespielt wird (Das habe ich überhaupt nicht gesagt!"</li> <li>• Zugewandt: Kann ich euch helfen</li> <li>• Zurückhaltend: Wenn ihr mich braucht, könnt ihr mich rufen ...</li> <li>• Forsch: Was ist das Problem?</li> <li>• Ablenkend: eine Frage, die nichts mit dem Thema zu tun hat</li> <li>• Dominant: In 10 Minuten müsst ihr fertig sein!</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eben weil es ein fiktives Beispiel ist, nutze ich es zu einer Art Forumtheater und ermutige die TN verschiedene Ideen auszuprobieren.</li> <li>• Die beiden Streitenden spielen ihre Rolle anfangs zunehmend engagierter und emotionaler. Mit der Zeit ermüden sie verständlicher Weise etwas, bleiben aber noch in der Rolle.</li> </ul>
<b>Auswertung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Besprechung der Interventionen im Plenum</li> <li>• Frage an die fünf Spieler, was sie vor hatten und wie es aus ihrer Sicht gewirkt hat</li> <li>• Frage an die Zuschauer/innen ...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transfer auf die reelle Situation, Interessant vor allem, weil an den verschiedenen Reaktionen der Streitenden Wirkungen deutlich wurden</li> </ul>
<b>Pause</b>		
<b>Aufstellung Position – Interesse</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ich bitte die beiden Streitenden sich nochmals auf die Bühne zu stellen und ein paar Stichworte aus dem Streit zu wiederholen, ohne noch mal richtig in die Rolle reinzugehen.</li> <li>• Verschiedene TN können sich nun hinter den einen oder anderen stellen und zunächst die Positionen sagen, die sie gehört haben, und dann die Interessen, die sie vermuten</li> <li>• zuletzt frage ich die beiden selbst, was sie denken</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eine eher analytische Übung. Es geht mir dabei darum, diese zum einen für die Mediation, aber auch generell für jede Konfliktbearbeitung wichtige Unterscheidung nochmals an einem Beispiel anschaulich einzuführen.</li> </ul>
<b>Beziehungsklärung Einstieg</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ich frage die beiden, ob sie bereit sind, an diesem Beispiel eine Beziehungsklärung zu versuchen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einerseits waren sie drin in den Rollen und wer anders hätte kaum ausfüllen können . Andererseits waren sie ohnehin angestrengt, sehr exponiert und auch fast zu sehr identifiziert mit den Rollen.</li> <li>• Ich merke, dass die nicht begeistert sind und hätte hier wohl eher noch mal nachfragen sollen, ob es wirklich o.k. ist!</li> </ul>

<b>Teamwahl</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ich frage in die Runde, wer das Team der beiden ergänzen will, da es sich ja um einen teaminternen Konflikt handelt, der auch im oder zumindest vor dem Team bearbeitet werden sollte. Zwei Spieler/Innen finden sich.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ich wollte die reale Situation durch die beiden Zuschauer/innen deutlich machen. Es hätte auch sein können, dass sie im weiteren Verlauf eine größere Rolle spielen.</li> </ul>
<b>Beginn der gespielten Teamsitzung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wir sitzen auf der Bühne im Kreis, ich frage in der Rolle eines Seminarleiters eines Sommerseminars Lars und Flori, ob sie bereits sind, den am Vortag aufgetretenen Konflikt mit meiner Hilfe und in Anwesenheit des Teams zu klären. Sie stimmen zu.</li> <li>• Nun fordere ich sie auf, sich Rücken an Rücken zu setzen, weil dadurch eher möglich ist, dass zunächst jede/r bei sich bleibt und es nicht gleich zu einer Fortsetzung des Schlagabtausches kommt.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hier habe ich vielleicht den Spielerinnen zu wenig Raum gegeben, in ihre Rolle reinzufinden, eben so, dass es eine Rolle ist und nicht das wirkliche Leben.</li> <li>• Außerdem wäre hier der Zeitpunkt gewesen, noch im Kreis sich auf gemeinsame Gesprächsregeln zu einigen (siehe auch unten), und den TN mehr zu erklären, was wir tun. Ich hätte noch expliziter nachfragen sollen, ob beide an Bearbeitung des Konflikts ein Interesse haben und dass es hier nicht darum geht, wer Schuld hat, sondern dass beide ihren Teil der Verantwortung für die gemeinsame Arbeit übernehmen.</li> </ul>
<b>Beziehungs- klärung</b>	<p><i>1. Wer will anfangen?</i> Lars meldet sich.</p> <p><i>2. Lars, schildere den Konflikt aus deiner Sicht ...</i> Schildert den Konflikt und geht sehr schnell auf die Ebene von Schuld ....</p> <p><i>3. Flori, schildere den Konflikt aus deiner Sicht ...</i></p> <p>Er ist sachlicher, rechtfertigt aber auch sein Verhalten und schiebt Lars Schuld zu</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Frage wer anfängt, ist nicht einfach. Ich hatte vor der Klärung keine Vorstellung davon, dass Flori der angegriffene sein würde. Wenn es einen objektiv schwächeren gibt, ist es sicher besser, ihn anfangen zu lassen.</li> <li>• Die erste Frage hätte vielleicht präziser sein können. Manchmal kann es auch gut sein, schon früher in der Beziehung anzusetzen, um den Fokus zunächst nicht gleich wieder auf den konkret vorliegenden Konflikt zu legen. Das hängt davon ab, ob es eher eine Beziehungsklärung ist oder eine Konfliktbearbeitung.</li> </ul>

## Beziehungs- klärung

4. *Wie geht's dir damit? ( an beide  
nacheinander)*  
Viel emotionaler Ärger wird formuliert ...

Es ist eine Gradwanderung, wann es sinnvoll ist, einzugreifen und (siehe 8.) Gesprächsregeln einzuführen oder auf eingeführte Regeln zu bestehen. Es ist einerseits gut, wenn die vorhandenen Emotionen auf den Tisch kommen, andererseits macht ein neuer verletzender Schlagabtausch keinen Sinn.

5. *Was kannst du dazu beitragen?*  
v.a. von Lars kommt hier deutlich rüber, dass er alleine bei Flori Änderungsbedarf sieht, während eher sich korrekt verhalten hat.

- Diese Fragen können nach der Offenlegung der Wut und Enttäuschung in der Phase der Konflikterhellung sehr viel dazu beitragen, dass ein neues Klima besteht. Dies setzt voraus, dass beide das wollen. Bitter war hier, dass einer in Vorleistung geht und der andere- was sicher selten vorkommt – an diesem Punkt noch nicht bereit ist, aus seinem aufgebauten Schutzwall aus Schuldzuweisungen rauszukommen. Auch das muss man ernst nehmen. In diesem Moment geht es offenbar nicht anders.

6. *Flori, was schätzt du an Lars? Was wünschst du dir von ihm?*  
Flori geht hier sehr in Vorleistung und macht riesige Schritte auf Lars zu, in dem er deutlich macht, dass er eine wichtige Position im Team hat und Kompetenzen einbringt, die er selbst nicht hat.

- Wir kommen hier an einem Punkt, an dem es zu klären gilt, ob eine Fortsetzung sinnvoll ist. Kann Lars sich in dieser Situation noch bewegen?

7. *Lars, was schätzt du an Flori, was wünschst du dir von ihm?*  
Lars nimmt diesen Ball nicht auf, sondern sagt sehr deutlich, dass ihm nichts einfällt, was er an Flori schätzt. Flori ist sichtlich niedergeschlagen.

- Schwierig ist hier vor allem, zu entscheiden, mit wem man sich beschäftigt. Ich habe mich entschieden, nahe bei Lars zu sein, weil bei ihm in diesem Moment der Schlüssel liegt für eine Öffnung. Ich wollte damit Flori, der offenbar sehr getroffen ist, entlasten. Dabei habe ich ihn aber auch alleine gelassen.

8. *Hinweis:* Trennung von Schuld und Verantwortung, kritische Anmerkung an Lars Abwertung von Flori "arrogant"; Wenn er bei seiner Haltung bleibt, macht eine weitere Klärung keinen Sinn

9. *Flori, wie geht's dir damit?*  
Flori formuliert deutlich seine Enttäuschung.

- Besser wäre gewesen, ihm das mitzuteilen und ihn zu fragen ob das o.k. ist, ob er noch bereits ist dabei zu bleiben . (Eine anderer Punkt ist, dass ich auch in meiner Funktion als Fortbildungsleiter hier Flori hätte fragen sollen, ob er das Rollenspiel abbrechen will!)

10. *Lars, was sagst du dazu?*  
Lars macht ein paar kleine Schritte auf Flori zu, insgesamt bleibt er aber bei seiner geschlossenen Haltung.

*11. Beenden des Gesprächs mit der Bitte aufzustehen, sich dabei Zeit zu lassen und sich dem anderen zuzuwenden, dabei aber den Abstand zu suchen, der gerade passt.*

Lars ist steht schnell auf und dreht sich um, während Flori sehr zögerlich der Aufforderung nachkommt, er sucht Abstand und dreht sich nur langsam zu Lars um. Als sie sich gegenüberstehen, entschuldigt sich Lars für seine sture Haltung und gesteht seine Mitverantwortung ein. Flori ist sichtlich erleichtert und nun auch seinerseits bereit auf Lars zuzugehen. Sie verabreden sich auf ein Bier ...

- Ich bin mir zu diesem Zeitpunkt keineswegs sicher, ob es noch ein Aufeinanderzugehen geben wird. Doch habe ich die Zuversicht, dass etwas in Bewegung kommt, in welche Richtung auch immer. Auch verdeckte Konflikte können schmerzhaft sein.
- Allerdings kommt nun von Lars zu wenig Bewegung, als dass eine Fortsetzung in dieser Position noch Sinn macht.
- Doch darf man hier nicht einfach abbrechen. Wichtig ist, den Status Quo sichtbar zu machen und die beiden dabei zu unterstützen, sich wieder in die Augen schauen zu können, egal mit welchem Abstand. Dass das nicht einfach ist für Flori, ist klar. Er darf sich dafür also viel Zeit nehmen. Ich stehe nun näher bei ihm, um ihn etwas Sicherheit zu geben.
- Lars sieht nun, dass es ihm nichts bringt, weiter in seinem Schutzwall zu verharren und macht einen "Befreiungsschlag". Dass Flori nun den Ball so schnell annimmt, heißt nicht, dass alles gut ist, sondern dass er aus der Situation raus will.
- Ist eine neue Grundlage für eine Beziehung gelegt?

- Rückmeldung**
- Es ist höchste Zeit zum Eislaufen zu gehen, da jedoch alle doch sehr angestrengt sind, schlage ich noch eine kurze runde vor, um wenigstens etwas Müll abzuwerfen, v.a. die Beteiligten, aber auch die Zuschauer/innen.
  - Viele sagen, dass sie voller Eindrücke sind, dass sie sehr mitgegangen sind, manche sind irritiert, manche positiv beeindruckt, manche wollen gleich drüber sprechen, andere sind froh, dass nun erst mal Pause ist. Es gibt auch Stimmen, die nicht verstehen, warum manche so betroffen sind, es wäre doch nur ein Rollenspiel gewesen.
  - Ich schlage vor zu klären, wie wir am Abend weitermachen, mit der Rückmeldung zur Beziehungsklärung oder mit den vorgesehenen Körperübungen.
  - Auf Beatrix Vorschlag hin, wird die Entscheidung offen gelassen.
  - Eine zumindest kurze Rückmeldung ist unumgänglich.
  - Auch ich hatte die verschiedenen formulierten Impulse. Gleich vertiefen, manches klären, eigene Fehler eingestehen, aber auch, erst mal durchschnaufen, setzen lassen. Von daher bin ich froh, dass die Eislaufentscheidung schon getroffen ist. Das schlechteste wäre jetzt, darüber zu diskutieren, ob man das machen soll oder nicht.
  - Mein erster Eindruck war, dass es einfacher ist, Schlittschuhlaufen zu gehen, wenn Klarheit besteht, wann es weitergeht. Andererseits war selbst diese Entscheidung noch nicht reif, von daher war es besser zu warten.

### 3. Soziometrische Auswertung

→ am Ende der Fortbildung

- Ich habe neue Aspekte kennen gelernt, die mich als Seminarleiter/in weiterbringen.  
→ hohe bis sehr hohe Zustimmung von allen.
- Ich habe mich sehr sicher gefühlt, wie die Seminarleitung, das Seminar geleitet hat.  
→ hohe bis sehr hohe Zustimmung von vielen
- Durch die Beschäftigung mit dem Thema *Konfliktmanagement* habe ich ein besseres Verständnis dafür, was in den Sommerseminaren passiert ist und die Handlungsmöglichkeit von anderen zu sehen.  
→ mittlere Zustimmung von vielen
- Durch die Diskussionen über Methoden habe ich den Eindruck viele THK-Seminarleiter/innen brauchen noch mehr Anleitung im Umgang mit Konflikten.  
→ hohe Zustimmung von vielen
- Es bleibt noch viel Unsicherheit im Umgang mit Konflikten.  
→ mittlere Zustimmung von einigen
- Die Angst vor Konflikten ist weniger geworden.  
→ mittlere Zustimmung von vielen
- Jetzt habe ich mehr Angst vor Konflikten.  
→ keine Zustimmung
- Vieles wurde "aus der Kiste" geholt in Bezug auf mein Team und was mich beschäftigt, weiß nicht wie präventiv die Fortbildung wirkt bzw. wie ich das ("was hier gelernt wurde", ergänzt v. Beatrix) in meinem Team umgesetzt bekomme.  
→ wenige bis mittlere Zustimmung von einigen
- Wichtig zu sehen, dass es noch andere Möglichkeiten gibt mit Konflikten umzugehen als die Konfliktbearbeitung.  
→ sehr hohe Zustimmung von allen
- Wichtig ist für mich, der Unterschied zwischen Sach- und Beziehungsebene und die Bedeutung von Anerkennung.  
→ mittlere Zustimmung
- Ich habe nicht nur Methoden, sondern auch Möglichkeiten zur Konfliktbearbeitung kennen gelernt.  
→ mittlere bis hohe Zustimmung von vielen
- Ich hatte das Gefühl, die Gruppe ist oft unkonzentriert.  
→ hohe Zustimmung von wenigen und mittlere Zustimmung von wenigen
- Wichtig sind für mich die Fragetechnik, die der Seminarleiter im Rollenspiel angewandt hat und die Sätze "Ich schätze an Dir", "Ich wünsche mir von Dir".  
→ sehr hohe Zustimmung von vielen
- Es war viel Theorie, aber ich brauche viel Übung.  
→ mittlere Zustimmung von einigen
- Es war zu wenig Arbeit in den neuen Teams.  
→ hohe Zustimmung von wenigen
- Es war schön, den Seminarleiter zu beobachten. Davon nehme ich einiges mit für meine eigene Arbeit als Seminarleiterin.  
→ sehr hohe Zustimmung von vielen

## 4. Seminar-Dokumentation (Inhalt)

→ die grau hinterlegten Kästen sind die Dokumentation des Seminars, der Rest inhaltlich ergänzende Anmerkungen aus dem "Trainings- und Methodenhandbuch Bausteine für die Interkulturelle Öffnung"

### 4.1 Was ist ein Konflikt?

- Eine Beeinträchtigung der anderen Seite
  - Nicht nur eine Meinung, sondern eine Handlung
  - Es gibt heiße und kalte Konflikte!
  - Man muss Position (was ich sage und nach außen vertrete) und Interesse (um was es mir eigentlich geht) unterscheiden!
- 
- Nicht alles, was Konflikt genannt wird, ist ein Konflikt!
  - nicht nur Meinungsverschiedenheit, sondern Handlung, die als beeinträchtigend erlebt wird.
  - Es genügt, wenn eine von beiden Parteien das so erlebt
  - und versucht, diese Beeinträchtigung unwirksam zu machen.
  - Konflikte sind lästig, unbequem, angstmachend, stressverursachend und dennoch normal!

#### **Mögliche Grundfragen zur Analyse eines Konfliktes:**

- Wer ist alles am Konflikt beteiligt?
- Was spielt von außen in den Konflikt hinein (Abläufe, Hierarchien, andere Konflikte)?
- Was spielt sich in mir ab (Gefühle, Vorerfahrungen, Vorurteile, aber auch Bedürfnisse)?

#### **Differenzierungsebenen von Konflikten**

a, nach den Konfliktparteien:

- Einzelpersonen, Gruppen oder Organisationen
- Erstkontakt oder längere Beziehung
- Außen- oder Innenkontakte (z.B. in der Arbeit)
- mit oder ohne Machtgefälle

b, nach der Art der Austragung: kalte und heiße Konflikte (nach Friedrich Glasl):

- Kalte Konflikte werden nicht offen ausgetragen, sondern schwelen "unter der Decke". Hier begegnen wir bei den Konfliktparteien
- Desillusionierung und Frustration,
- dem Fehlen eines positiven Selbstbildes, das nur noch in der Kontrastierung zum noch schlechteren Gegner bestimmt ist,
- dem Erliegen der direkten Kommunikation.
- Heiße Konflikte sind offen ausgetragene Konflikte. Die Konfliktparteien sind
- von Idealen beseelt und von der Reinheit ihres Anliegens überzeugt,
- mit einem eher übertrieben positiven Selbstbild ausgestattet,
- auf Konfrontation und expansiven Gewinn aus.

## 4.2 Ursachen von Konflikten

- Werte
- Rollen
  - Unterschiedliche Rollen je nach Situation und Gegenüber
  - Abhängig von Persönlichkeit
  - Kulturelle Hintergründe
  - In Rollen kann man festkleben
- Sprachliche Dominanz
  - Nichtmuttersprachler/innen haben im Konflikt "Nachteile" bezogen auf Schlagfertigkeit, Wortschatz und Spontaneität
  - Es ist schwerer Emotionen auszudrücken
  - Es bleibt eine Unsicherheit, ob man richtig verstanden wurde
  - Besonders in großen Gruppen und knapper Zeit
- Knappe Ressourcen
  - Materielles
  - Zeit
  - Anerkennung
- Missverständnisse
- Unterschiedliche Ziele
- Kulturelle Differenzen
- Körperlichkeit

- Ungleichheiten, Dissonanzen, Störungen und Knappheiten sind alltägliche Normalität, egal ob wir sie für gut oder für veränderungswürdig halten.
- Unterschiedliche Einschätzungen wegen unterschiedlicher Rollen, ungleiche Verteilung von Wertschätzung, Zusammentreffen unterschiedlicher Werte, Verteilung von Ressourcen und Güter, Zeitzwänge, Machtgefälle führen immer wieder zu Konflikten.
- Interessen / Bedürfnisse: können unter Umständen vereinbar sein, Beispiel: Streit um eine Orange, dabei braucht eine die Schale zum Backen, die andere will die Frucht essen
- Gefühle / Beziehungsprobleme: emotionale Interessen, z.B. der Wunsch nach Anerkennung, Neid, Verlustangst oder ständige Dominanz, Abhängigkeit ...
- Intrapersonale Probleme: psychische Störungen, Ängste, schlechte "Tagesform" etc.
- Werte: z.B. Freiheit vs. Ordnung; Selbstverwirklichung vs. gerechter Verteilung von Belastungen
- Kommunikationsprobleme: Missverständnisse, verschiedene Botschaften in einer Nachricht, Sichtweisen der Konflikt wird unterschiedlich wahrgenommen
- Informationen: die beiden Parteien haben unterschiedliches Wissen über Fakten, die für den Konflikt wichtig sind
- Strukturelle Bedingungen: Hierarchien, unterschiedliche wirtschaftliche Verhältnisse, Gesetze

## 4.3 Umgang mit Konflikten

- Konfliktangst, Verdrängung und ein Vermeidungs- und Fluchtverhalten sind weit verbreitet, verständlich und bis zu einem gewissen Punkt auch möglich!
- Konflikte im Vorfeld vermeiden und akute Konflikte bearbeiten ist möglich und auch lernbar. Voraussetzung ist, dass beide Parteien die Konfliktlösung auch wirklich wollen!
- Ungelöste Konflikte können eskalieren! Je weiter die Konflikte eskalieren, desto höher sind die Kosten für die Beteiligten und desto schwieriger ist die Lösung. Wichtig ist deshalb eine möglichst frühe Intervention.

### Wie kann man mit Konflikten umgehen?

- multiplizieren/eskalieren
- ignorieren/aussitzen
- diskutieren
- durch Vermittlung
- über Dominanz ( → Macht → Tod)
- über Regeln
- verschieben
- verstehen
- klein begeben / unterordnen / nachgeben
- anders ausagieren (innen oder außen)

### Übung Umgang mit Konflikten

→ in der Vier-Ecken-Übung reduziert auf Dominanz, Flucht, Nachgeben und Bearbeiten

### Rückmeldungen aus der Übung

- Eigene Überraschung: Nachgeben / Flucht kann angenehm sein
- Auf der Metaebene: Wer legt die Spielregeln, des Umgang mit Konflikten fest?
- Dominanzrolle ist leicht!
- Bearbeitung war schwer!
- Tatsächlicher Verlust beim Nachgeben wurde zu wenig beachtet
- Verschiedene Umgänge können sinnvoll sein
- Bearbeitung als versteckte Dominanz
- Ängstliche Flucht

### Begriffsklärungen

#### Konflikte **schlichten**

- entschärfen
- als 3. Person

#### Konflikte **austragen**

- das Gegenteil wäre: aus dem Weg gehen

#### Konflikte **bearbeiten**

- klären
- nach Hintergründen und Lösungen suchen

#### Konflikte **lösen**

- erfolgreich bearbeiten

- Prävention → davor
- Intervention → währenddessen
- Bearbeitung → danach

	<i>de-eskalierend bei heißen Konflikten</i>	<i>eskalierend bei kalten Konflikten</i>
<i>präventiv / vorbeugend</i>	Kommunikationsregeln vereinbaren Kommunikationstraining	in Anwesenheit des Beraters Probleme gezielt ansprechen  Konfrontationssitzungen, um zu verhindern, dass ein beginnender Konflikt "kalt" gemacht wird
<i>kurativ / bearbeitend</i>	Rekonstruktion und Klärung des Konfliktverlaufs  Konfliktparteien erklären die unterschiedliche Perzeption ihres Verhaltens	bestehende "kalte" Konflikte werden durch Rollenspiel dramatisiert  ein Interessenvertreter ermutigt seine Klientel, sich stärker für ihre Standpunkte einzusetzen

### **Kriterien für Konfliktlösung**

- Nachhaltigkeit
- Durchsetzung von Interessen /Bedürfnissen
- Prävention
- Ergebnis / Qualität
- Zeit
- Güterabwägung
- Emotion
- Schutz von Dritten
- Gerechtigkeit ( Konsens/werte als Grundlage
- Kompetenz

### **Kriterien als Grundlage der Entscheidung (nach William Ury)**

1. Transaktionskosten (psychische und physische Kosten der Bearbeitung),
2. Zufriedenheit mit dem Ergebnis,
3. Auswirkungen auf die Beziehungen,
4. Neuaufflammen der Konflikte (Dauerhaftigkeit der Lösung).

## 4.4 Voraussetzungen für Konfliktbearbeitung

### Übung zu den zwei Begriffspaaren Anerkennung – Toleranz und Abwertung - Kritik

Ergebnisse der Gruppen

#### Anerkennung

- direkt (verbalisiert) oder indirekt (gezeigt)
- positiv belegt
- Akzeptanz + Einverständnis
- Zufriedenheit
- Jemanden aufnehmen (Rolle, Gruppe, Funktion)

#### Toleranz

- Gleichgültigkeit
- Erdulden
- Offenheit
- Anderes /Fremdes zulassen

→ Toleranz darf nur eine vorübergehende Gesinnung sein. Sie muss zur Anerkennung führen, Dulden heißt beleidigen (Goethe)

#### Abwertung

- Intimität verletzen
- Ziel: Position klar machen
- kann Unsicherheit zeigen
- ist nur negativ
- unbemerktes breites Spektrum
- kann auch unbewusst sein
- trifft die Person (Ergänzung A.F.)

#### Kritik

- Motivierend
- konstruktiv (& destruktiv → Abwertung)
- neutral
- Beurteilung einer Person /Situation
- besser: bezieht sich auf konkrete Situation und Handlung einer Person (Ergänzung A.F.)

#### Ergebnisse der Auswertung des Konfliktinterventionsrollenspiels

Schlichter muss sich im Klaren sein, ob die Beteiligten stabil genug sind für eine Bearbeitung. Erklärtes Interesse von beiden Seiten an der Konfliktbearbeitung ist notwendig, deshalb vor der Bearbeitung einen "Vertrag" mit beiden Seiten schließen in dem vereinbart ist

- keine Beschimpfungen und Abwertungen
- keine Schuldzuweisungen (Frage nach Schuld fragt immer nach Opfer und Täter, als wenn jeder immer nur eines von beiden sein kann und blockiert daher eine Bearbeitung!)
- stattdessen Frage nach der jeweiligen Verantwortung stellen (Was habe ich dazu beigetragen/ trage ich noch dazu bei, dass der Konflikt so ist, wie er ist!)
- eigene Wahrnehmung des Konflikts benennen und keine angeblich objektive Sicht der Dinge, Ich- und Du-Botschaften

#### Konflikt und Kontakt – eine abschließende Anmerkung

Konflikte entstehen dort, wo Menschen in Kontakt kommen. Kontakt bedeutet immer auch "an die Grenze zu gehen" und dabei Gefahr zu laufen, sie zu überschreiten. Konflikt bedeutet Grenzüberschreitung. Konfliktvermeidung aber sehr leicht auch Kontaktvermeidung.

## 5. Ergänzende Materialien

### 5.1 Lösungen von interkulturellen Konflikten

Kulturelle Überschneidungssituationen können gelöst werden, durch ...

#### **Dominanz – Nachgeben**

Eine Partei dominiert die andere. Die andere ordnet sich unter, passt sich an. Die Vertreterin der dominierenden Kultur ist sich u.U. des Konfliktes überhaupt nicht bewusst, weil sie ihre Norm für normal hält, besonders dann, wenn die dominierende Kultur auch quantitativ "überlegen" ist. Oft spielen aber auch bewusste oder unbewusste rassistische Konstruktionen von Über- bzw. Unterlegenheit eine Rolle, die i.d.R. auch durch tatsächliche ökonomische Überlegenheit "abgesichert" sind.

Es kann aber durchaus auch Situationen geben, in denen die zeitweise Dominanz einer Partei funktional ist, um ein gemeinsames Ziel zu erreichen. Dies setzt aber einen bewussten Umgang voraus.

#### **Aus dem Feld gehen (Vermeidung / Flucht)**

Eine Partnerin bricht die Beziehung bzw. die aktuelle Interaktion ab. Um den Konflikt nicht eskalieren zu lassen, oder weil sie die Spannung nicht aushält, zieht sie sich aus der Situation zurück. Geschieht dies bewusst und kurzfristig, kann dies mit positiver deeskalierender Wirkung eingesetzt werden. Problematischer ist es, wenn es eine unbewusste Reaktion auf eine dominierende Kultur ist.

#### **Kompromiss**

Beide sind sich der Differenz und der Überschneidungen der Kulturen (der Landkarten) bewusst und suchen nach Möglichkeiten, so zu handeln, dass jede gleichviel von ihrer "normalen" Lösung abweicht. Vielleicht gibt es sogar Lösungen im gemeinsamen Bereich, bzw. im nahen Grenzbereich zu der anderen Kultur. Dies setzt allerdings diesen gemeinsamen Bereich voraus. Ein Kompromiss kann auch eine nur scheinbar gerechte Lösung darstellen, weil oft schwer einzuschätzen und auszuhandeln ist, wie stark subjektiv eine Verhaltensänderung "schmerzt". Manchmal bringt ein Kompromiss zwei Verliererinnen hervor, die sich beide dominiert fühlen. Ein Kompromiss kann aber auch darin bestehen, gemeinsam zu entscheiden, wer sich wann nach welchem Muster verhält. Dies setzt voraus, dass man sich die kulturellen Muster der anderen bewusst macht, und in der Lage ist, sie sich partiell zu eigen zu machen (Cultural awareness).

#### **Der dritte Weg (Synergie)**

Beide kreieren aufgrund ihrer kulturellen Bewusstheit gemeinsam etwas Neues, das beiden Kulturen / Landkarten gerecht wird. Keine von beiden muss darin etwas aufgeben, was ihr wichtig ist. Die Parteien verändern eingefahrene Verhaltensweisen und ergänzen ihr Repertoire um neue Möglichkeiten. Voraussetzung für eine solche kreative Lösung ist i.d.R. eine Auseinandersetzung mit dem Konflikt und den dahinterliegenden Vermutungen, Werten usw. Diese Lösung setzt die Möglichkeit (Kompetenz, Zeit usw.) einer gleichberechtigten Kommunikation voraus.

## 5.2 Hintergrund: Interkulturelle Hintergründe von Konflikten

(aus Trainings- und Methodenhandbuch Bausteine zur Interkulturellen Öffnung)

### Das Grunddilemma interkultureller Konflikte

Für "interkulturelle" Konflikte gilt zunächst all das auch, was wir über Konflikte im Allgemeinen gesagt haben. Wenn wir Kultur als Landkarte zur Orientierung in der Welt begreifen, dann hat jeder Konflikt interkulturelle Anteile, da nie beide Konfliktparteien identische Landkarten haben. Trotzdem haben wir gesehen, dass Gruppen auch gemeinsame "Landkarten" benutzen, so dass bei Konflikten von Mitgliedern zweier verschiedener soziokultureller Gruppen (z.B. ethnische Minderheiten) diese Differenz ein zusätzliches Konfliktpotential erhält. Das Dilemma besteht nun darin, dass im einzelnen Konflikt auf dem ersten Blick nicht zu erkennen ist, inwieweit diese kollektive Identitäten (Werte, "Spielregeln", Interessen ...) für das jeweilige Handeln bedeutsam sind oder inwieweit ein Konflikt mit anderen Hintergründen von einer oder beiden Parteien "nur" kulturell aufgeladen wird. In der Analyse und Bearbeitung interkultureller Konflikte muss daher zuerst versucht werden, diese nur vermeintlich interkulturellen Hintergründe zu erkennen und beide Ebenen getrennt zu betrachten und dann ggf. auch zu bearbeiten.

### Selbst- und Fremde ethnisierung

Ethnisierung ist ein Prozess der Zuweisung zu oder Selbstidentifikation mit einer über geteilte kulturelle Merkmale definierte Gemeinschaft. Diese kulturellen Merkmale können zunächst völlig belanglose Bestandteile der eigenen Identität sein und werden nun benutzt, um kollektive Identitäten zu bilden. Differenz zwischen ethnischen (oder auch vermeintlich ethnischen) Gruppen wird dadurch konstruiert und für bestimmte Zwecke instrumentalisiert. Im Prozess der Ethnisierung gewinnt diese immer mehr soziale Realität, wird gewissermaßen zu einer sich selbst erfüllenden Prophezeiung. Sie schlägt sich immer mehr auch in der Gestaltung des Alltagslebens nieder. Analytisch ist dabei zwischen Fremd- und Selbstethnisierung zu unterscheiden, reell gehen beide Prozesse meist Hand in Hand, so dass am Ende kaum mehr zu unterscheiden ist, wo der Anfang war. Ein Beispiel hierfür ist die Konstruktion des Bildes vom Ausländer, also der Erklärung eines Menschen zum Nicht-Gesellschaftsmitglied. Irgendwann erscheint die Gruppe der "Ausländer" so fest gefügt, dass man ihr weitreichende gemeinsame Eigenschaften zuschreiben kann ("die Ausländer sind/ haben ...."). Auf der anderen Seite definieren sich auch die Ausländer an bestimmten Eigenschaften zum Erhalt ihrer kollektiven Identität. In diesem Prozess bieten sich viele Möglichkeiten soziale Konfliktpotentiale innerhalb einer Gesellschaft zu ethnisieren ("die Asylanten sind schuld an Arbeitslosigkeit"). Auch dies sind weit mehr als nur falsche Deutungen von Realität, diese Deutungen werden Realität, so wie sie in Politik umgesetzt werden.

### Der Rassismuskurs

Konflikte zwischen ethnischen Gruppen sind oft von einem Ungleichgewicht in den Machtbeziehungen geprägt, die von der mächtigen Gruppe rassistisch legitimiert wird. So ist der Rassismus ein wichtiger Bestandteil der Dominanzkultur nicht nur westlicher Gesellschaften, der in jedem Konflikt zwischen diesen Gruppen eine große Rolle spielt. Migranten, die jahrelang einem institutionalisierten Rassismus in unserer Gesellschaft ausgesetzt waren, greifen auch in alltäglichen Konflikten schnell den Rassismusvorwurf auf und benutzen ihn als Waffe im Konflikt, um ihre sozial schwächere Position zu stärken. Da die "einheimische" Konfliktpartei eigene rassistische Anteile an dem Konflikt in der Regel negieren wird, fühlt sie sich durch den Einsatz des Rassismusvorwurf als Waffe in der Kommunikation provoziert.

### Interessen / Macht

Im konkreten Konflikt spielen nicht nur gesellschaftliche nahegelegte Bilder ("Vorurteile") eine Rolle, sondern tatsächliche unterschiedliche Interessen von unterschiedlichen sozialen Gruppen - dies zum einen auf gesamtgesellschaftlicher Ebene, wie auch in dem konkreten Kontext bspw. eines Betriebs. In der Bearbeitung von Konflikten ist es wichtig, diese unterschiedlichen Interessen zu benennen und ggf. zum Gegenstand der Bearbeitung zu machen oder bewusst auszuklammern, um zu klären, wie ein konstruktives Miteinander trotz dieser unterschiedlichen Interessen möglich ist.

## **Zuständigkeit und Verantwortung**

Eine typisches Problem in einem "interkulturellem" Konflikt bei ungleicher Machtverteilung ist die unterschiedliche Wahrnehmung des Konfliktgegenstands. Die "stärkere" Partei wird sich unter Umständen von der Ungleichheit persönlich distanzieren, aber eher darauf beharren, dass dies nun mal so ist, sie dafür auch nicht verantwortlich und zuständig sei, und dies im konkreten Konflikt keine Rolle spiele ("Wir können hier und heute nicht die Probleme der Welt lösen..."). Die "schwächere" Partei wird dagegen darauf bestehen, das Allgemeine (die gesellschaftlichen Erfahrungen) mit einzubeziehen ("Ich bekomme das nicht, weil ich Ausländer bin. Das ist immer so, wir werden einfach nicht anerkannt ..."). In einem Konflikt in einer Behörde wird sich die Mitarbeiterin auf Gesetze berufen, die sie nicht gemacht hat. Die Migrantin wird womöglich sowohl das Handeln der Mitarbeiterin als auch die Anwendung der Gesetze als Bestätigung alter Erfahrungen erleben und ihr jede Fähigkeit absprechen, sich in ihre Situation zu versetzen. Die Mitarbeiterin erlebt dies als persönliche Kränkung und wird die Reaktion ebenfalls so erleben, dass sie sie "nicht verstehen will oder kann".

## **Spezielle Kommunikationsprobleme**

Unterschiedliche kulturelle "Landkarten" beinhalten auch bestimmte Spielregeln, wie man sich in einem Konflikt verhalten kann bzw. auch zu verhalten hat. Die Spielregeln des Gegenübers nicht zu kennen, erhöht die Verhaltensunsicherheit, die ohnehin jeder Konflikt mit sich bringt. Dabei ist unwesentlich, ob die Spielregeln sich tatsächlich unterscheiden oder nicht. Diese Unsicherheit wird meist mit Dominanz und Unterwerfung "gelöst". Dem Gegenüber bleibt nur, sich zu unterwerfen oder sein eigenes Spiel zu spielen - mit der Folge, dass die Kommunikation völlig zusammenbricht. Auch Sprachschwierigkeiten erhöhen die Unsicherheit und erschweren so die Konfliktlösung, zumal dadurch das Verhältnis von Dominanz und Unterwerfung nahegelegt und stabilisiert wird. Wer die Muttersprache spricht hat das ungeschriebene Recht, auch die Spielregeln der Kommunikation festzulegen.

## **Interkulturelle Kompetenz**

Wenn kulturelle Kompetenz die Fähigkeit beschreibt, sich mit den Landkarten der eigenen Gruppe in der Gesellschaft zu orientieren und zu bewegen, meint interkulturelle Kompetenz die Fähigkeit,

- in der Kommunikation die Möglichkeit verschiedener Landkarten mitzudenken,
- also eigene Werte und Normen reflektieren zu können,
- die Frage von Dominanz, Macht und Interessen nicht zu tabuisieren und
- bei Bedarf die Spielregeln gemeinsam festzulegen.

## 5.3 Mediation - Kurzeinführung

(aus Trainings- und Methodenhandbuch Bausteine zur Interkulturellen Öffnung)

Wir machen hier kein Mediations-Training, sondern nutzen die Methode der Mediation, um mit den Teilnehmer/innen zu Konflikten und Lösungsstrategien zu arbeiten. Es geht in erster Linie um Selbsthilfestrategien und nicht um Vermittlung durch Dritte. Dass dabei die Methode der Mediation eingeführt wird, ist ein positiver Nebeneffekt, ebenso die Erfahrung, dass es "normal" ist, eingefahrene Konflikte nicht ohne die Hilfe Dritter lösen zu können. Das theoretische Konzept hinter der Mediationsmethode ist das Harvardkonzept. Kurt Faller hat es als Grundlage für ein Konzept der Mediation in der pädagogischen Arbeit entworfen.

→ Zwischen Mensch und Problem unterscheiden

- Sach- und Beziehungsebene eines Konflikts!
- Emotionen anerkennen, aber von der Sache trennen!
- "Hart in der Sache, aber sanft zu den beteiligten Menschen!"

→ Zwischen Positionen, Interessen und Bedürfnissen unterscheiden

- Die meisten Interessen können durch verschiedene Positionen befriedigt werden.
- Doch einmal eingenommene Positionen verselbständigen sich.

→ Die Kommunikation im Konflikt aufrechterhalten oder wiederherstellen

- Desto weiter der Konflikt, desto schwieriger die Kommunikation.
- Die Kosten einer abgebrochenen sind i.d.R. höher als die Mühe einer noch so niederschweligen Kommunikation.
- Eine dritte Person kann hilfreich sein.

→ Nach "Winwin"-Lösungen suchen

- Es gibt nicht Sieger oder Gewinner im Konflikt.

### Die Bedeutung der dritten Person

Wenn die Parteien zu sehr im Konflikt gefangen sind, kann eine dritte Person helfen. Sie muss von beiden Parteien akzeptiert sein. Sie ist nicht Schiedsrichter oder Richter, sondern die Parteien müssen Lösung selbst finden.

Die dritte Person kann nur Hilfe bei dieser Selbstklärung bieten, indem sie

- durch die Vereinbarung bestimmter Regeln eine Eskalation verhindert,
- durch Zuhören und Nachfragen die eigentlichen Streitpunkte isoliert,
- ein stockendes Gespräch wieder in Gang bringt,
- Lösungsmöglichkeiten diskutiert und auf eine Vereinbarung besteht.

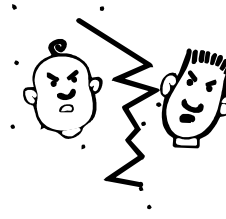
Die dritte Person muss Vertraulichkeit vermitteln und neutral sein, darf nicht bewerten und sich nicht in die Dynamik des Konflikts hineinziehen lassen, sondern soll alles ernst nehmen!

Nicht die Lösung des Konflikts ist einziges Ziel, sondern die Auseinandersetzung selbst und die Förderung beider Parteien, ihr eigenes Handeln in Frage zu stellen. Wichtigste Aufgabe der dritten Person ist daher die Stärkung des Selbstwertgefühls und des Einfühlungsvermögens der Beteiligten. Dieses Verfahren ist insofern kurativ und präventiv gleichzeitig!

## 5.4 Checkliste Mediation

### 1. Phase: Einleitung

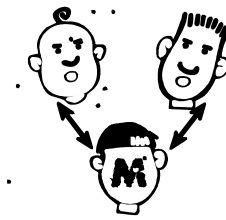
- Vertraulichkeit zusichern
- Regeln erklären
- Ziel der Mediation verdeutlichen
- Verfahren erläutern
- Rolle der Mediator/innen erklären
- nachfragen, ob alle damit einverstanden sind



Ausgangssituation

### 2. Phase: Sichtweise der einzelnen Konfliktparteien

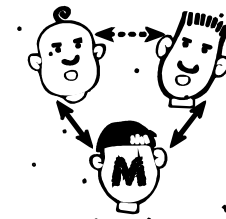
- Konfliktparteien tragen Standpunkte vor
- spiegeln, zusammenfassen, wenn nötig umformulieren
- Punkte aufschreiben, Reihenfolge besprechen
- abschließend → Zusammenfassung



Kommunikation über Mediator/in sichern

### 3. Phase: Konflikterhellung

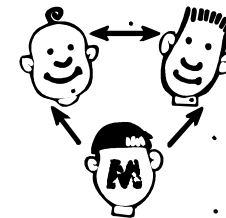
- nachfragen, klären
- Motive und Gefühle herausfinden
- abschließend nach aktuellen Gefühlen und Wünschen fragen



Schrittweise direkte Kommunikation herstellen

### 4. Phase: Problemlösung

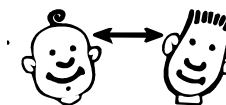
- Brainstorming
- Lösungen diskutieren und bewerten
- nach Konsens suchen



Seite an Seite nach Lösungen suchen

### 5. Phase: Vereinbarung

- genau formulieren
- Vereinbarung vorlesen
- alle unterschreiben



Ohne fremde Hilfe wieder miteinander auskommen

*(aus Trainings- und Methodenhandbuch Bausteine zur Interkulturellen Öffnung)*

## 5.5 Einige Hinweise zur interkulturellen Mediation

*(aus Trainings- und Methodenhandbuch Bausteine zur Interkulturellen Öffnung)*

Nicht jeder Konflikt zwischen Personen unterschiedlicher Herkunft ist ein interkultureller Konflikt! Konflikte zu kulturalisieren, verstärkt eher Vorurteile. Ein interkultureller Konflikt besteht aus unterschiedlichen Interessen und /oder unterschiedlicher Sozialisation.

*Was aber ist wichtig bei einer Mediation mit interkulturellem Kontext?*

- Alle Beteiligte, Mediator/innen wie Konfliktparteien müssen "Nicht-Verstehen" aushalten können, ohne sich gleich bedroht zu fühlen.
- Unterschiede nicht leugnen, aber auch keine Verallgemeinerungen daraus ableiten.
- Die vertretenen Parteien sollten in gleichem Maße verstanden werden/ repräsentiert sein. Übersetzungen sind nicht immer möglich, weil bestimmte Begriffe sich nicht übersetzen lassen. Wichtig ist daher, unterschiedliche Bedeutung von Begriffen und Verhaltensweisen zu erklären.
- Problematisierung der Regeln: Verfahren und Kommunikationsregeln gemeinsam aushandeln.

*Den Mediator/innen stellen sich im interkulturellen Kontext einer Mediation folgende Fragen:*

- Wie werden Formulierungen empfunden? (→ statt direkter Offenheit eher höfliche Indirektheit)
- Werden Emotionen zugelassen?
- Wird von der Mediator/in Unparteilichkeit und Anonymität oder Einfühlsamkeit und Teilnahme von den Konfliktparteien gefordert.
- Wird frühes "Auf den Punkt kommen" gutgeheißen oder als unhöflich oder gar als beleidigend empfunden?
- Wird erst eine Sache behandelt, danach die nächste oder spricht man über mehrere gleichzeitig.
- Die Mediator/innen müssen authentisch bleiben, sich der kulturellen Prägungen bewusst sein und in der eigenen Kultur bleiben!

*Noch einige Hinweise für Mediator/innen in Konflikten in/mit anderen Kulturen*

- Mediator/innen sollten den Konfliktbeteiligten bekannt sein.
- Wenn möglich Co-Mediator/innen aus den Kulturen der Konfliktparteien beteiligten.
- Die Grundidee der Mediation muss gründlich erklärt werden, z.B. warum die Mediator/in keine Partei ergreift.
- Um eine gute Atmosphäre zu schaffen, nicht gleich zur Sache kommen, sondern erst mit Positivem beginnen.
- Pausen machen, um Zeit zur Reflexion zu haben.
- Bei unterschiedlichen Kommunikationsstilen und nicht offen zugegebenen Konflikten Einzelgespräche anbieten.

## 5.6 Einführung in die Mediation (ausführlich)

Text von C. Besemer, Werkstatt für Gewaltfreie Aktion, Freiburg, aus "Mediation - Vermittlung in Konflikten"

### Was ist Mediation?

Mediation ist ein Verfahren der Konfliktlösung, das in den sechziger und siebziger Jahren in den USA entwickelt wurde und dort mit Erfolg in vielen Lebensbereichen angewendet wird. Wörtlich übersetzt bedeutet »mediation« Vermittlung. Gemeint ist die Vermittlung in Streitfällen durch unparteiische Dritte, die von allen Seiten akzeptiert werden. Die vermittelnden Mediator/innen helfen den Streitenden, eine einvernehmliche Lösung ihrer Probleme zu finden. Aufgabe der Mediator/innen ist es nicht, einen Schiedsspruch oder ein Urteil zu sprechen. Vielmehr liegt es an den Konfliktparteien selbst, eine ihren Interessen optimal entsprechende Problemlösung zu erarbeiten. Alle sollen durch die Übereinkunft »gewinnen«. Diese konstruktive Konfliktlösung wird durch das Mediationsverfahren ermöglicht. Sie kann selbst dann gelingen, wenn die Konfliktparteien in einer offenkundigen Sackgasse stecken und alleine nicht mehr weiterkommen bzw. gar nicht mehr miteinander reden. Die Vermittlerinnen hören sich die Anliegen aller Beteiligten an, lassen sie ihre Gefühle ausdrücken und helfen bei der Klärung der eigentlichen Interessen der Konfliktparteien. In zunehmendem Maße stellen sie wieder eine direkte Verbindung zwischen den Streitenden her. Die Kontrahentinnen erfahren durch diese Vorgehensweise, welches die eigentlichen Probleme, Gefühle und Interessen der anderen Seite sind. Im geschützten Raum eines solchen Gesprächs können sie Verständnis und neues Vertrauen zueinander entwickeln und schließlich gemeinsam an einer Lösung ihrer Probleme arbeiten. Das Ziel ist eine Vereinbarung, die alle Konfliktparteien unterzeichnen und umsetzen.

Wichtige Merkmale des Mediationsverfahrens sind:

- die Anwesenheit der vermittelnden Mediator/innen,
- die Einbeziehung aller Konfliktparteien, die in der Regel auch anwesend sind,
- die informelle, außergerichtliche Ebene,
- die Freiwilligkeit der Teilnahme am Mediationsverfahren und
- die Selbstbestimmung bzgl. der Konfliktlösung: die Entscheidungsbefugnis wird nicht an Dritte abgegeben. Das Verhandlungsergebnis ist nicht bindend, solange nicht alle Beteiligten zugestimmt haben. Es muss also ein Konsens erzielt werden.

### Die wichtigsten Schritte des Mediationsverfahrens

#### Vorphase:

→ Die Konfliktparteien an einen Tisch bekommen

#### Das Mediationsgespräch:

1. Einleitung
2. Sichtweise der einzelnen Konfliktparteien
3. Konfliktherhellung: Verborgene Gefühle, Interessen, Hintergründe
4. Problemlösung: Sammeln und Entwickeln von Lösungsmöglichkeiten
5. Übereinkunft

#### Umsetzungsphase:

→ Überprüfung und ggf. Korrektur der Übereinkunft

## **Vorphase**

Am besten ist es, wenn die Konfliktparteien gemeinsam den Wunsch nach einer Mediation äußern und entsprechende Schritte einleiten. Meist ist dies jedoch nicht der Fall, sondern eine der Konfliktparteien ergreift die Initiative. Die Mediator/innen nehmen dann den Kontakt zu den übrigen Konfliktbeteiligten auf und versuchen, sie zu einer Teilnahme am Mediationsgespräch zu bewegen. Es ist auch möglich, dass die Initiative von Dritten ausgeht oder von den Mediator/innen selbst. Diese sprechen dann alle beteiligten Konfliktparteien an und schlagen den Versuch eines Mediationsgespräches vor. Voraussetzung für eine erfolgversprechende Mediation ist die Bereitschaft aller Beteiligten, aktiv an dem Gespräch teilzunehmen und nach einer einvernehmlichen Problemlösung zu suchen.

## **Das Mediationsgespräch**

### **1. Einleitung**

- Die Mediator/innen sorgen dafür, dass das Gespräch in einer wohltuenden, offenen und vertrauensfördernden Atmosphäre stattfinden kann. Der Gesprächsraum sollte sorgfältig ausgewählt und gestaltet sein, die Sitzordnung eine gleichwertige Kommunikation untereinander ermöglichen und die einleitenden Worte ein Klima des Angenommenseins und des Vertrauens schaffen. Die Gesprächsteilnehmer/innen werden (noch einmal) über den Ablauf, die Rolle der Mediator/innen und die Grundregeln informiert. Unverzichtbare Grundregeln sind:
  - Ausreden lassen!
  - Keine Beleidigungen oder Handgreiflichkeiten!
  - Die Mediator/innen haben die Verantwortung für den Gang des Gesprächs und greifen ein, wenn es erforderlich ist.
  - Weitere Regeln können gemeinsam vereinbart werden.
  - Nach der Erklärung des Mediationsverfahrens werden offene Fragen beantwortet. Schließlich werden alle Beteiligten nach ihrer Bereitschaft gefragt, sich auf die Regeln und das Verfahren einzulassen.

### **2. Sichtweise der einzelnen Konfliktparteien**

- Jede Seite hat nun die Gelegenheit, den Konflikt aus ihrer Sicht zu erzählen. Sie bekommt dafür soviel Zeit, wie sie nötig hat, um alles auszusprechen, was dazugehört. Die Mediator/innen hören aktiv zu, stellen gegebenenfalls Fragen und fassen das Gehörte zusammen.
- Die anderen Kontrahentinnen hören in diesem Stadium nur zu und müssen ihre Erwidern auf den Zeitpunkt verschieben, an dem sie selber mit dem Erzählen dran sind. Sie können sich jedoch Notizen machen, um nicht zu »platzen« und ihre Einwände in Erinnerung zu behalten.

### **3. Konflikterhellung: Verborgene Gefühle, Interessen, Hintergründe**

- Soweit das noch nicht in der vorangegangenen Phase geschehen ist, sollen nun die mit dem Konflikt verbundenen Gefühle zum Ausdruck gebracht und die Interessen und Wünsche herausgearbeitet werden, um die es den Beteiligten eigentlich geht. Alles, was als Hintergrund zum offenen Streit von Bedeutung ist, soll zur Sprache kommen.
- Die Mediator/innen sind bei der Erhellung des Konfliktes behilflich, indem sie geeignete Fragen stellen und Hilfstechiken einsetzen. Die Kommunikationsrichtung wird zunehmend auf den Kontakt der Kontrahentinnen untereinander verlagert. Kernsätze zum Verständnis einer Konfliktpartei sollen in eigenen Worten von den Kontrahentinnen zusammengefasst werden (Spiegeln). Die Mediator/innen leiten sie dazu an und geben Hilfestellungen.

### **4. Problemlösung: Sammeln und Entwickeln von Lösungsmöglichkeiten**

- Wenn durch die vorangegangene Phase ein gegenseitiges Verstehen ermöglicht wurde, können die Streitenden nun gemeinsam überlegen, wie sie ihre Meinungsverschiedenheiten beilegen wollen. Aus dem »Konflikt« wurde ein »Problem«, für dessen Lösung alle Kontrahentinnen gemeinsam Verantwortung tragen. Mit geeigneten Methoden (z.B. Brainstorming) werden kreative Ideen gesammelt und die interessantesten zu Lösungsvorschlägen ausgearbeitet.

## 5. Übereinkunft

- Die Konfliktparteien einigen sich auf die Lösungsvorschläge, die ihnen am meisten zusagen. Sie regeln alle Fragen, die mit der Überprüfung und eventuell erforderlichen Überarbeitung der Vereinbarung zu tun haben. Das Ganze wird schriftlich festgehalten und von den Beteiligten unterschrieben.

### **Umsetzungsphase**

Nach einer gewissen Zeit nehmen die Mediator/innen und die Konfliktbeteiligten noch einmal Kontakt zueinander auf, um zu klären, ob die Übereinkunft tatsächlich die Probleme gelöst hat. Falls nötig, müssen Korrekturen angebracht werden, oder es muss ganz neu verhandelt werden.

### **Rolle der Mediator/innen**

- Mediationen können von einer Person oder von mehreren durchgeführt werden. Eine Mediation durch mehrere Personen ist sinnvoll, wenn es sich um einen komplexen Konflikt mit mehr als zwei Konfliktparteien handelt und längere Mediationssitzungen erforderlich sind. Ein gemischtgeschlechtliches Mediator/innenteam ist vorteilhaft - besonders wenn die Konfliktbeteiligten sich ebenfalls aus Frauen und Männern zusammensetzen.
- Die Person des Mediators/der Mediatorin muss von allen Konfliktbeteiligten akzeptiert und respektiert werden. Es muss sich um eine Person handeln, die das Vertrauen der Streitparteien genießt bzw. sich erwirbt und deren Kompetenz nicht bestritten wird.
- Die Mediator/innen sollen kein eigenes Interesse an einem bestimmten Konfliktausgang haben. Sie sollen in diesem Sinne neutral und unparteilich sein. Sie setzen sich aber für die Interessen und Belange aller Konfliktparteien ein. In diesem Sinne sind sie "allparteilich". Die Unparteilichkeit braucht die Verbundenheit mit einer der Konfliktparteien nicht auszuschließen. Diese Verbundenheit darf allerdings nicht soweit gehen, dass die Mediator/innen das Gespräch in ihrem Sinne steuern und das Vertrauen der Kontrahentinnen verlieren.
- Die Mediator/innen bewerten nicht. Sie nehmen alle Standpunkte, Interessen und Gefühle ernst.
- Die Mediator/innen sind für den Gang des Mediationsgesprächs verantwortlich, die Kontrahentinnen für den Inhalt. Die Lösungen werden nicht von den Mediator/innen, sondern von den Betroffenen erarbeitet. Eigene Ideen können von den Mediator/innen als eine unter mehreren Möglichkeiten ins Spiel gebracht werden.
- Die Mediator/innen helfen den Beteiligten, sich über ihre Gefühle und Interessen klar zu werden und sie verständlich zum Ausdruck zu bringen.
- Die Mediator/innen sorgen dafür, dass Machtungleichgewichte ausgeglichen werden bzw. beim Mediationsprozess nicht zum Tragen kommen.
- Die Mediator/innen gehen mit dem Gehörten vertraulich um. Insbesondere stehen sie nach einem Scheitern der Mediation keiner der Konfliktparteien als Anwältinnen zur Verfügung. Auch sollten sie nicht als Zeuginnen oder Gutachterinnen in einem anschließenden Rechtsstreit benannt werden.
- Die Mediator/innen achten darauf, dass keine unrealisierbaren, nutzlosen Vereinbarungen getroffen werden. Die Mediator/innen können das Gespräch von sich aus abbrechen, wenn keine vernünftige und/oder ethisch verantwortbare Lösung gefunden wird.

### **Grundlegende Methoden**

Den Mediator/innen stehen eine Vielzahl an Methoden zur Verfügung, um den Prozess der Konfliktbearbeitung und Problemlösung voranzubringen. Die wichtigsten sind:

## **Aktives Zuhören**

Zuhören mit dem Ziel, die Sicht der anderen Person voll und ganz zu verstehen. Verstehen heißt jedoch nicht, die Sichtweise der anderen Person zu übernehmen. Wenn sich ein Mensch ganz aussprechen darf und verstanden fühlt, ist er auch eher bereit, andere anzuhören und Verständnis für sie aufzubringen. Um zu überprüfen, ob man den oder die andere richtig verstanden hat, gibt man von Zeit zu Zeit in eigenen Worten wieder, was man gehört hat und fragt nach, ob es richtig zusammengefasst wurde (Spiegeln/ Paraphrasieren): Auf diese Weise kann man der erzählenden Person deutlich machen, dass ihr tatsächlich zugehört wird. An entscheidenden Stellen werden auch die Kontrahentinnen aufgefordert, sich gegenseitig zu spiegeln. Sie werden dadurch veranlasst, genau zuzuhören und das Wesentliche des Gesagten zu erfassen.

## **Ich-Botschaften**

Die Kontrahentinnen werden angeleitet, von ihren eigenen Erfahrungen und Gefühlen zu reden und sich nicht hinter Allgemeinplätzen zu verstecken oder in Beleidigungen und Beschuldigungen der Gegenseite auszuweichen. Dabei sollen sie klar benennen, um was es konkret geht (ging) und was für Gefühle das bei ihnen auslöst (ausgelöst hat).

## **Einzelgespräche**

In schwierigen Situationen können die Mediator/innen Einzelgespräche mit den Konfliktparteien einschieben. Dort können die aufgetauchten Probleme ohne den Druck, dass die »Gegenseite« mithört, geklärt werden. Auch können die Kontrahentinnen auf diesem Weg den Mediator/innen Vorschläge mitteilen, die sie vor der Gegenseite nicht offen aussprechen wollen.

## **Brainstorming**

Kreative Ideensammlung, bei der alle Vorschläge unzensiert aufgelistet werden und die brauchbarsten zur Weiterarbeit verwendet werden.

## **Wann ist Mediation sinnvoll?**

Mediation ist ein Verfahren der gewaltfreien Konfliktlösung unter anderen. Sie ersetzt die anderen Formen der Konfliktaustragung nicht, sondern ergänzt sie. Mediation ist sinnvoll, wenn folgende Voraussetzungen gegeben sind:

- Der Konflikt kann nicht oder nur schlecht in direkten Gesprächen bzw. Verhandlungen gelöst werden. Die Konfliktaustragung befindet sich in einer Sackgasse.
- Die Streitenden haben ein Interesse an guten zukünftigen Beziehungen zueinander.
- Eine einvernehmliche Konfliktlösung wird von allen Beteiligten angestrebt.
- Die wichtigsten Konfliktparteien, wenn nicht alle, sind vertreten.
- Es geht nicht um grundsätzliche Wertorientierungen, um grundlegende Rechte oder um bloße Ja/Nein-Entscheidungen.
- Es gibt keine gravierenden Machtunterschiede. Falls doch, müssen entweder die Schwächeren ihre eigene Machtposition verbessern (z.B. durch das Entwickeln von guten Alternativen zum Verhandeln, das Suchen von Verbündeten oder durch gewaltfreien Widerstand), oder die Stärkeren müssen bereit sein, im Rahmen der Mediation auf ihre Machtposition zu verzichten.
- Es bleibt genügend Zeit, um eine einvernehmliche Konfliktlösung zu erarbeiten.

## 6. Konflikte in der Seminararbeit des THK

Konfliktebenen:

- Konflikte zwischen einzelnen TeilnehmerInnen
  - Konflikte im Team
  - Konflikte zwischen Team und Gruppe
- auf jeder Ebene können die Konflikte zwischen zwei oder mehreren Einzelpersonen oder auch zwischen zwei oder mehreren Gruppen oder zwischen einzelnen und Gruppen verlaufen

### Themenspeicher

- Teilnehmer/innen – Leitung
- Verspätung
- Präsenz der Leitung
- Teilnehmer/in dominant gegenüber Leitung
- Co-Leitung (Überlegenheit)
- Störer

### im Team

- Dominanz
- Gruppen / Neue
- Etwas nicht ansprechen können
- Beziehungskonflikt

### unter Teilnehmer/innen

- Gruppenbildung
- Einer schließt sich aus
- Störer

## 6.1 Arbeitsgruppenergebnisse

### AG "Störer" (konkreter Fall aus der Seminararbeit)

- mögliche Interventionen
- Reflecting Team
- Direkte, sofortige Ansprache (Gruppe + Teilnehmer)
- Kleine Einheit zu Rollen in der Gruppe machen
- Situation auslagern auf später, aber unmittelbar danach Einzelgespräch

### AG Heimliche Leitung

- Prävention
- Sich über TN informieren
- Bei Auswahl von Methoden sich der eigenen Expertenbereich bewusst sein
- Variationen von Methoden haben
- Zielgruppe bei Vorbereitung beachten

### Regeln

- Vorbereitet sein
- Nachfragen, ob Methode bekannt ist
- Sensibilität für TN
- Ich-Form ("Ich denke, dass...")

### Umgang in konkreter Situation

- Zusatzprogramm gestalten
- Co-Leitung in Seminareinheit anbieten
- Nachfragen am Ende der Methode nach eigenen Erfahrungen
- TN einbinden
- Raum für TN klar definieren
- Gespräch suchen
- TN zum Beobachter machen
- Sich auf Seminarregeln beziehen
- Offen um Zurückhaltung bitten
- Verschieben (nett, freundlich)

## 7. Seminar-Dokumentation (Methoden)

### Soziometrische Methoden

mit soziometrischen Methoden können in kurzer Zeit viele Informationen dargestellt werden. Sie lockern die oft steife Atmosphäre einer Anfangssituation auf, die Teilnehmer/innen kommen ungezwungen mit anderen in Kontakt, erleben sich in verschiedenen Koalitionen. Sie benötigen einigen freien Raum.

#### Reihen

Die Teilnehmer/innen werden aufgefordert, sich nach dem Anfangsbuchstaben ihres Vornamens und/oder ihres Nachnamens in eine alphabetische Reihenfolge zu stellen. In einer kurzen Runde werden die Namen genannt. Denkbar ist auch eine Reihe nach dem Alter.

#### Gruppen

Nach verschiedenen Kriterien bilden die Teilnehmer/innen Gruppen im Raum. Die Leitung kann durch kurze Interviews die Teilnehmer/innen dazu befragen. Mögliche Fragen: Ausbildung, Berufsgruppen, Arbeitsplatz (Ämter, Verbände etc.), Auslandserfahrung

#### Di-Pol/ Vier-Ecken

Vor allem private Informationen können auch über das Dipol-Spiel abgefragt werden. Die Leitung stellt eine Frage z.B. Sportlerin - Nichtsportlerin, Raucherin/Nichtraucher etc. und alle Teilnehmer/innen ordnen sich einer Seite zu. Es können auch statt zwei drei oder vier Antwortmöglichkeiten (z.B. bei Familienstand, Verkehrsmittel zur Anreise) oder Gewichtungen (sehr, mittel, wenig, gar nicht) vorgegeben werden. Neben dem privaten Kennenlernen können dabei schon erste Fragen in Richtung des Seminarinhalts- oder Seminarthemas gestellt werden (z.B. Erfahrungen mit der Moderationsmethode, "Ich war schon auf ähnlichen Seminaren" ...). Nach dem Aufstellen befragt die Leitung alle oder einzelne Teilnehmer/innen. Auch Teilnehmer/innen können Fragen einbringen.

#### Landkarte

Die Teilnehmer/innen stellen sich wie in einer gedachten Landkarte im Raum auf. Die Seminarleitung gibt den Seminarort als Fixpunkt an, dazu die Himmelsrichtungen und evtl. noch einige weitere bekannte Fixpunkte im Raum, die den Teilnehmer/innen die Orientierung erleichtern sollen.

Die Teilnehmer/innen stellen sich auf einer gedachten Europakarte an dem Ort auf, an dem eine ihrer Großmütter/-väter geboren ist. Sie sollen wenn möglich den Ort wählen, der am weitesten von ihrem heutigen Wohnort entfernt liegt. Nachdem alle Orte benannt sind, gehen sie zu dem Ort, an dem Vater oder Mutter geboren sind. Auch hier wählen sie den weiterentfernten Ort. Als drittes gehen sie zu ihrem eigenen Geburtsort und schließlich zu ihrem jetzigen Wohnort. Möglich ist auch noch eine Schlussrunde mit einem Ort, an dem sie in 10 Jahren gerne leben würden.

#### Baumrindensoziogramm

Baumrindensoziogramm: Alle stehen in Kreis, eine/r tritt in die Mitte und äußert eine konkrete Erwartung oder Rückmeldung zum Seminar, Bei Erwartungsabfragen kann das verbunden werden mit einem formulierten Auftrag an sich selbst, die Gruppe oder die Leitung. Alle anderen positionieren sich soziometrisch, das heißt desto weiter nach innen im Kreis desto größer die Zustimmung, und teilen damit mit, inwieweit sie diese Erwartung / Rückmeldung teilen.

### Walkie-Talkie

Die Teilnehmer/innen bekommen den Auftrag zu zweit (höchstens zu dritt) einen kurzen Spaziergang zu machen und sich dabei über eine bestimmte Fragestellung auszutauschen. Diese Methode eignet sich sehr gut als Auflockerung eines längeren Inputs. Die

Teilnehmer/innen können mit etwas Abstand zur Gruppe und zu dem Vorhergehenden das bisher behandelte reflektieren. In der Bewegung können speziell auch eigene Zugänge zum Thema entwickelt werden.

→ Das Walkie-Talkie kann aber auch zur Klärung eines anstehenden Gruppenkonfliktes eingesetzt werden, um eine anschließende Gruppendiskussion vorzubereiten.

## Mauschelgruppen

Drei bis vier Teilnehmer/innen rücken ihre Stühle zusammen und tauschen sich zu einer konkreten Fragestellung aus. Meist reichen dafür zehn Minuten. Es folgt danach in der Regel kein formeller Bericht aus den einzelnen Gruppen, sondern der nächste Schritt ist ein Plenumsgespräch. Die Erfahrung zeigt aber, dass doch alle Gruppen das Bedürfnis haben, etwas aus ihrer Kurzdiskussion ins Plenum einzubringen.

Ähnlich wie das Walkie-Talkie haben Mauschelgruppen vor allem das Ziel die Teilnehmer/innen auf ein Thema oder eine Fragestellung hinzulenken und gleichzeitig alle Teilnehmer/innen in die Diskussion zu verwickeln.

→ Auch diese kleine Methode ist geeignet, einen anstehenden Konflikt zur Sprache zu bringen.

## Warming Ups

- Im Raum laufen, bei sich sein, zuerst nur sich selbst wahrnehmen, dann den Raum wahrnehmen, erst jetzt die anderen TN wahrnehmen und diese begrüßen mit verschiedenen Körperteilen (Knie, Schulter etc.)
- Im Raum laufen, wenn eine/r stoppt, stoppen alle, wenn wieder eine/r weitergeht, gehen alle
- Auf ein Zeichen schließen alle die Augen, eine Name wird genannt und alle zeigen dahin, wo sie diese Person vermuten
- Jede/r kann nun im Gehen einen Vorschlag machen, was alle machen sollen, die Gruppe antwortet darauf laut schreiend "Au ja!" und tut das dann (auf dem Boden sitzen, auf einem Bein hüpfen, streiten, versöhnen usw.)
- Nonverbale Partnerübung mit ungefähr gleichgroßen Teilnehmer/innen: die beiden Partner/innen stellen sich Rücken an Rücken, vorsichtig begrüßen sie sich, verstärken den Kontakt, es kommt zu kleinen Konflikten, sie verstärken sich, doch irgendwann versöhnen sich beide wieder; evtl. diese kleine Übung mit neuem Partner und diese Mal im eigen Tempo wiederholen. Die TN auffordern ,sich Zeit zulassen!
- Blickkontakt: alle stehen im Kreis und beugen ihren Oberkörper nach vorne. Auf ein Zeichen kommen alle hoch und fixieren eine andere Person im Kreis. Wenn sich dabei zwei Blick treffen, müssen beide aufschreien und nun den Kreis verlassen. Dies wird fortgesetzt, bis nur noch eine (oder zwei Personen übrig sind).
- Klatschkreis: Eine/r beginnt zu klatschen und in eine vereinbarte Richtung wird dieses Klatschen im Kreis weitergegeben. Man empfängt das Klatschen mit dem Blick in die Richtung, aus der es kommt, und wendet sich dann zur nächsten Teilnehmer/in, um es weiterzugeben. Dabei kann man langsam das Tempo steigern. Ziel ist aber vor allem ein möglichst gleichmäßiger Rhythmus. Varianten sind möglich mit zweimal klatschen, oder mit den Füßen stampfen usw.

## Vorstellung im Rollentausch

*Ziel* Ein altes indianisches Sprichwort sagt sinngemäß: erst wenn du 100 Meter in meinen Schuhen gelaufen bist, weißt du, wer ich bin. Die Welt mit den Augen des anderen zu sehen, ist eine ungewohnte und schwere Übung, zumal in einer interkulturellen Begegnung. Diese kleine Übung soll dabei helfen, die ersten Schritte in den anderen Schuhen zu gehen. Dabei wird klar, dass wir uns in sehr unterschiedlichen Rollen begegnen und dass speziell in interkulturellen Begegnungen nicht immer klar ist, ob der Gegenüber meine Rollen versteht. Dabei muss uns aber immer bewusst sein, dass wir in dieser Übung nicht das aufdecken, was der andere sieht, sondern nur das, wovon ich ausgehen, was er sieht. Eine sehr gute Methode, um einerseits das gegenseitige Kennenlernen voranzubringen und dabei gleichzeitig mitten ins Thema reinzugehen.

*Zeit* Je nach Gruppengröße 45 – 60 Minuten, ungefähr je Person 5 Minuten.

*Gruppe* Die Übung selbst findet in Kleingruppen statt, die nicht größer als 6-8 TeilnehmerInnen groß sein sollten, da sie sonst etwas ermüden sein kann.

*Einleitung* Die TN werden aufgefordert, sich ein (bezogen auf das Thema des Seminars relevanten) Gegenüber vorzustellen und für die Vorstellungsrunde, dessen Rolle zu übernehmen. Bei einem Seminar "Umgang mit Konflikten in Seminaren" bietet sich an, eine/n realen Teilnehmer/in eines Seminars auszuwählen, das man geleitet hat.

*Kleingruppen* Die Gruppe sitzt im Stuhlkreis. Der Reihe nach sollen die Teilnehmer/innen nun in die Rolle ihres des Gegenübers gehen und von dort aus zunächst in der Ich-Form den Seminarteilnehmer selbst vorstellen und danach aus dessen Sicht und in seinen Worten sich selbst in der Rolle als Seminarleiter vorstellen.

Der / die Trainer/in erklärt die Aufgabe, indem er/sie ein Beispiel gibt. Er/sie stellt sich hinter seinen Stuhl und stellt sich nun in der Rolle eines Seminarteilnehmers vor. ("Ich heiße ..., komme aus ....., studiere dort ....und werde nun für ... Semester in Deutschland sein. Ich erwarte ....., Ich habe gerade ... kennen gelernt. ..."). Nun stellt er immer noch in den Worten des Seminarteilnehmers sich selbst vor. (" ... war lustig und locker", "die weiß unheimlich viel, kann sich aber nicht so durchsetzen ...", "soweit ich weiß, studiert er irgend so ein Fach, das ich nicht kenne ..." usw.)

Nun fragt er, wer beginnen will. Solange einer in der anderen Rolle ist, steht er vom Stuhl auf und stellt sich dahinter. Das soll helfen, über sich selbst (die Person, die nun von dem leeren Stuhl repräsentiert wird) in der dritten Person zu sprechen.

Wenn es einem/r Teilnehmer/in schwer fällt, auch grammatikalisch in den Worten des Gegenüber zu sprechen ("Ich, Hassan, komme aus ..."), sollte man ein paar Mal versuchen, sie darauf aufmerksam zu machen. Wenn es aber gar nicht klappt, kann man auch zulassen, dass er es in den eigenen Worten erzählt ("Thomas kommt aus ....").

Während des Rollenwechsels kann das Gegenüber von der Leitung und auch den anderen Teilnehmer/innen befragt werden, besonders wenn es um die eigene Seminarleiterrolle geht ("Was ist denn das für einer? Was hattest du erwartet? Warum glaubst du, dass der das macht? ...")

Wichtig ist, die Zeit gut im Blick zu haben. Sonst wird es leicht zu lang und die Teilnehmer/innen die später dran kommen, müssen sich übermaßen beeilen.

- Auswertung* Eine erste Auswertung erfolgt noch in der Kleingruppe:
- Wie ging es mir in dem Rollentausch?
  - Was war typisch?
  - Welche interkulturellen Unterschiede werden hier deutlich?

*Variante  
Krakau* Statt in Kleingruppen, kann man die Übung in unmoderierten Partnergesprächen jeweils aus der Rolle von zwei Seminarteilnehmer/innen, die sich über ihre Leiter/innen unterhalten, machen.

## Präventive Methoden: Szenische Arbeit mit Rollen in Seminaren

<i>Ziel</i>	<p>In einer Begegnung findet viel mehr statt, als wir auf den ersten Blick wahrnehmen. In uns (und unserem Gegenüber geht es nicht anders) redet ein vielstimmiger Chor mit den unterschiedlichsten Aufforderungen und Warnungen auf uns ein. Das was wir tun und sagen ist das offensichtliche, vieles bleibt ungetan und ungesagt und ist doch in der Situation präsent und für den Gegenüber spürbar. Gerade das, was nur gespürt wird, kann aber – gerade in der interkulturellen Begegnung – zu Verunsicherung führen.</p> <p>Diese Übung, in der ein typischer Fall auf der "Bühne" des Seminarraums aufgestellt und bearbeitet wird, soll helfen, uns zum einen die eigenen Stimmen aber auch uns die vorgestellten/erspürten Stimmen in unserem Interaktionspartner bewusst zu machen. Dies kann uns helfen, in ähnlichen Situationen sicherer und gelassener zu sein. Die eigene Vielstimmigkeit zu erkennen, kann helfen, sie auch beim Gegenüber wahrzunehmen und zu akzeptieren.</p>
<i>Zeit</i>	45 – 60 Minuten
<i>Einführung</i>	Die Übung schließt sinnvoller Weise an die Übung Vorstellung im Rollentausch (siehe oben) an. Wenn nicht, sollten zunächst alle Teilnehmer/innen aufgefordert werden, in stiller Einzelarbeit oder einem kurzen Partnergespräch sich an eine Begegnung mit einer Seminarteilnehmer/in zu erinnern (bzw. wenn sie noch bevorsteht, sie sich vorzustellen). Dafür haben sie ungefähr 3-5 Minuten Zeit.
<i>Aufbau</i>	Es geht um eine Interaktion zwischen zwei Beteiligten, in diesem Fall ein Teammitglied/Seminarleitung und auf der anderen Seite ein TN eines Seminars. Stellvertretend für beide stehen sich zwei Stühle gegenüber. Die Gruppe setzt sich nun in einem Halbkreis um eine offene Fläche im Seminarraum, die nun die "Bühne" ist.
<i>1. Schritt</i>	<p>Wir beginnen mit dem Seminarleiter/in. Welche verschiedenen inneren Stimmen bewegen sie/ihn in dieser Rolle. Welche Rollen nimmt sie/er ein?</p> <p>Der/die Trainer/in fordert die TeilnehmerInnen auf, sich nacheinander hinter den Seminarleiterstuhl zu stellen und in der Ich-Form mögliche Gedanken, innere Stimmen des Leiters in dieser Interaktion zu äußern. Das sollen immer nur ein paar Sätze sein, am besten als konkrete Aufforderung oder Warnung. "Tu dies, pass auf davor ....". Wer seine Sätze gesagt hat, bleibt auf der Bühne stehen. Es kann hilfreich sein, zunächst ein Beispiel zu geben, damit die Teilnehmer/innen diese Aufgabe verstehen.</p> <p>Wenn niemanden mehr etwas einfällt, kann man zur Erinnerung noch mal alle in Drei-Wort-Sätzen wiederholen lassen. Möglich ist auch, eine Stellwand hinter den Paten zu stellen und darauf die Drei-Wort-Sätze aufschreiben zu lassen.</p>
<i>2. Schritt</i>	Jetzt werden nach dem gleichen Muster auch die inneren Stimmen des Seminarteilnehmers aufgestellt. Bei kleinen Gruppen muss man dafür die Stimmen der Leitung "abbauen" (dann ist es gut, wenn man die Sätze visualisiert hat).
<i>3. Schritt</i>	Sind die Gruppen groß genug, dass nun noch alle Stimmen auf der Bühne stehen, kann man nun die Situation noch mal beleben. Alle Stimmen reden wiederholend und ihre Rollen etwas ausschmückend auf die beiden ein.

<i>Variante</i>	Meist entsprechen die verschiedenen Stimmen bestimmten Rollen (der Freund, der Lehrer, die Mutter, der Mann/die Frau, der Deutsche, der Student). Man kann auch statt von Stimmen zu sprechen, die Teilnehmer/innen auffordern zu überlegen, welche Rollen in der Situation aktiv werden und sie dann aus den Rollen heraus passende Aufforderungen und Warnungen sprechen zu lassen.
<i>Auswertung I</i>	<p>Noch auf der Bühne werden nun das Konfliktpotential der Rollen untersucht.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Besonders bei interkulturellen Seminaren/Konflikten bietet sich an, die einzelnen TN in ihren Rollen nach kulturellen Rollenanteilen zu befragen. Gibt es diese Rolle in gleicher Form in allen beteiligten Kulturen, wird sie jeweils anders verstanden, ausgeprägt?</li> <li>• Welche Rollen könnten leicht miteinander in Konflikt kommen?</li> <li>• aufgrund unterschiedlicher Rollen innerhalb der Gruppe</li> <li>• aufgrund unterschiedlicher Rollen im Team / unterschiedlicher Rollenanteile in einer Person</li> <li>• aufgrund bestimmter gegensätzlicher Rollen zwischen Leitung und Gruppe.</li> </ul>
<i>Rollen-rückmeldung</i>	Nun setzen sich alle wieder in den Stuhlkreis. Einzelne Stimmen können eine Rückmeldung geben, wie es ihnen in der Rolle ging.
<i>Auswertung II</i>	<p>offene Fragen in die Runde (evtl. auch zunächst in Kleingruppen):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wem kam das bekannt vor?</li> <li>• Was ist mir an den Gedanken aufgefallen? Waren sie speziell ängstlich, mutig, usw.?</li> <li>• Wer hat die eigene Situation ganz anders erlebt?</li> <li>• Welche interkulturellen Unterschiede werden hier deutlich?</li> </ul>
<i>Psycho-dramatischer Hintergrund</i>	<p>Die Arbeit mit den Rollen setzt gleichzeitig innerhalb des Subjekts und der Gruppe an. Es veranschaulicht die Vielfalt kultureller Prägungen in einer konkreten Interaktionssituation.</p> <p>Mit Aufstellung auf der Bühne können die subjektiven Selbstbilder der eigenen Rollen im beruflichen Bereich – ggf. in Bezug auf die jeweiligen Rollen des Gegenübers – dargestellt werden, z.B. die unterschiedlichen Rollen und Rollenkonflikte in schwierigen Situationen.</p> <p>Zu untersuchen wären, Interrollenkonflikte (z.B. Mutterrolle – Berufstätigen-Rolle), intrapersonale Konflikte ( z.B. Kindrolle – Erwachsenenrolle), Störungen mit Co-Rollen und Kontext (Chefin, Mitarbeiter, Betrieb). Einseitigkeiten und Stärken/Schwächen bei der Realisierung von Bedürfnissen, Fähigkeiten und Interessen im sozialen Umfeld können sichtbar werden.</p>

## Präventive Methoden: Dominanz – Flucht – Nachgeben – Bearbeiten (Rollenwechsel)

<i>Ziel</i>	Es gibt für unterschiedliche Konflikte unterschiedliche angemessene Reaktionen. Die Übung soll dazu dienen, das eigene Rollenrepertoire zu erweitern.
<i>Zeit</i>	Ca. 30 Minuten
<i>Vorübung</i>	Alle Teilnehmer/innen sammeln auf Zuruf oder auf Karten in Kleingruppen unterschiedliche Umgangsweisen mit Konflikten. Diese werden dann so zusammengefasst, dass drei oder vier typische Umgangsformen übrigbleiben, bewährt haben sich Dominanz/Macht, Flucht, Nachgeben, Bearbeiten. Alternativ könnte auch mit Macht, Aus dem Weg gehen, Kompromiss und dritter Weg (siehe oben: Lösungen bei interkulturellen Konflikten).
<i>Übung</i>	<p>Die vier Umgangsformen werden nun in vier Ecken auf die Bühne gelegt. Die TN sollen sich spontan zuordnen, so dass vier ungefähr gleichgroße Gruppen entstehen.</p> <p>Diese Gruppen haben nun ein paar Minuten die Aufgabe, zu überlegen, warum "ihre" Umgangsart die beste von allen ist. So angewärmt vertreten sie nun in einem offenen Streitgespräch ihre Position. Sie sollen dabei ermutigt werden, dies ruhig mit einiger Vehemenz zu tun und etwas zu übertreiben. Die Übung darf auch Spaß machen.</p> <p>Nach wenigen Minuten wechseln alle Gruppen um eine Station und vertreten nun diese Umgangsweise als die einzig wahre. Ob noch mal ein kurzes Gruppengespräch als Anwärmung nötig ist, muss man entscheiden.</p> <p>Am Ende sollen alle TN in allen vier Ecken gewesen sein.</p>
<i>Auswertung</i>	<p>Wieder im Stuhlkreis:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Was ist euch aufgefallen?</li><li>• Was ist euch leicht/schwer gefallen?</li><li>• Gibt es kulturelle Besonderheiten?</li></ul>
<i>Hinweis</i>	Diese Übung erfordert sehr spontanes und kreatives Agieren. Das kann dazu führen, dass Nicht-Muttersprachler/innen Schwierigkeiten haben, sich zu beteiligen. Dies heißt nicht, dass man sie nicht machen kann, man sollte nur bewusst mit umgehen, indem man darauf hinweist, dass man sich dieser Problematik bewusst ist, oder immer mal wieder ein Break einbaut, indem alle überlegen können, was sie noch sagen wollen und dann Nicht-muttersprachler/innen beginnen lässt.

## Präventive Methoden: Anerkennung-Toleranz; Abwertung-Kritik

<i>Ziel</i>	Es geht um die Einführung einer Anerkennungs- und Kritik/Feedbackkultur im Seminar. Den TN soll bewusst werden, was Anerkennung und Kritik ist. Über den "Gegenbegriff" Abwertung soll verdeutlicht werden, was Kritik eigentlich bedeutet. Außerdem kann später darauf hingewiesen werden, wenn einer sich abwertend äußert. Der Begriff "Toleranz" ist nicht im eigentlichen Sinn ein Gegenbegriff. Trotzdem ist eine Abgrenzung von ihm hilfreich, um den eigentlichen Gehalt von "Anerkennung" zu verstehen.
<i>Zeit</i>	30 – 45 Minuten
<i>Einführung</i>	Die vier Begriffe werden auf den Boden gelegt, die TN ordnen sich zu und stellen sich in ungefähr gleichgroßen Gruppen zusammen.
<i>1. Schritt</i>	Sie bekommen den Auftrag, den Begriff zu beschreiben und wichtige Merkmale auf 4-5 Karten zu schreiben.
<i>2. Schritt</i>	In einem zweiten Schritt sollen sie eine Skulptur zu dem Begriff bilden. Bei theaterpädagogisch ungeübten Gruppenbedarf es hier u.U. einiger Vorübungen. In jedem Fall sollte man das kurz vormachen und dabei die Möglichkeit einer realen Skulptur (konkrete Situation) oder auch einer eher künstlerisch-fiktiven Umsetzung offen halten. Wenn Gruppen zu lange nur am Reden sind, sollte man sie auffordern, einfach mal etwas auszuprobieren.
<i>Museumsrundgang</i>	Nun geht die ganze Gruppe in die einzelnen Zimmer des "Museums", in dem die Skulpturenausstellung stattfindet. Die Gruppe baut die Skulptur auf, die anderen TN können assoziieren, was sie sehen. Variante: sie stellen sich hinter einzelne Personen in der Skulptur und sprechen laut aus, was sie vermuten, was diese Person denkt.
<i>Auswertung</i>	Wieder im Stuhlkreis werden nun die einzelnen Begriffe besprochen, in dem die Karten auf den Boden gelegt werden und dies im Zusammenhang mit der Skulptur diskutiert wird. Vielleicht kommen dabei noch neue Impulse, die auf andersfarbigen Karten dazugelegt werden.

## Präventive Methoden: Macht- Ohnmacht-Wippe

<i>Ziel</i>	Diese Körperübungen sollen auf eine andere, vor allem auch nonverbale Art Erfahrungen von Macht und Ohnmacht erlebbar und damit bearbeitbar machen .
<i>Zeit</i>	45 Minuten
<i>Vorübung: Spiegeln</i>	Pärchen stellen sich verteilt im Raum auf. Eine Teilnehmer/in macht Bewegungen, Grimassen etc., z.B. auch die Morgentoilette, und der andere spielt ihr Spiegelbild. Danach wechseln sie die Rollen.
<i>Führen</i>	Je zwei Teilnehmer/innen stehen sich gegenüber, eineR hält dem/der anderen nun seine/ihre Handfläche in einem Abstand von ca. 20 cm vors Gesicht. So führt er/sie ihn/sie durch den Raum. Nach einer Weile wechseln die Rollen. Variante: die/der Führende zieht den/die Partner/in an einem vorgestellten Nasenring. Im Anschluss erfolgt eine Auswertung zu zweit: Wie ging es mir als Führende, als Geführte? Thema: Macht-Ohnmacht-Vertrauen ...
<i>Vorübung Ergänze das Bild</i>	Dreiergruppen: Zwei Spielerinnen (S1 und S2) schütteln sich die Hände, frieren ein. S3 schaut zu. Eine Spielerin (S1) geht aus dem Bild, die anderen (S2) bleibt eingefroren stehen. S3 deutet diese Körperposition neu und ergänzt das Bild mit einer neuen Position entsprechend. S2 darf dabei nicht verändert werden. Nun geht S2 aus dem Bild, deutet die Körperposition von S1 neu und ergänzt entsprechend das Bild usw.
<i>Macht- Ohnmacht-Wippe</i>	Wie "Ergänze das Bild", nun soll aber die sich einwechselnde Person immer eine mächtigere Körperposition einnehmen als ihr Gegenüber. Zwei Spielerinnen (S1 und S2) schütteln sich die Hände, S3 ergänzt das Bild auf eine Weise, dass sie die Macht der anderen (S2) bricht. S1 entscheidet, wann S3 die Macht von S2 gebrochen hat, tauscht sich dann in die inzwischen unterlegene Position von S2 ein und bricht die Macht von S3. S2 entscheidet, wann dies gelungen ist, tauscht sich daraufhin in die dann unterlegene Position von S1 ein, verändert die Position usw.
<i>Variante:</i>	Auf ein Klatschen der Leitung hin frieren alle Dreiergruppe die aktuelle Skulptur ein. Die Person, die nun an der Reihe ist, versucht eine Position einzunehmen, die die Macht bricht, ohne selbst mächtiger zu sein, also einen Weg zu finden, den Kreislauf zu durchbrechen.
<i>Auswertung</i>	zu dritt: Rollenfeedback und Assoziationen aus dem eigenen Alltag <ul style="list-style-type: none"><li>• Welche Formen von Macht haben wir ausprobiert?</li><li>• Was kenne ich?</li><li>• Was ist mir leicht/schwer gefallen?</li></ul> <p>Im Plenum wird das Wesentliche gesammelt.</p>

## Intervention&Bearbeitung: Position beziehen

<i>Einsatz- möglichkeiten</i>	Schwelende, unausgesprochene Konflikte in der Gruppe, die aber doch "in der Luft liegen".
<i>Ziel</i>	<p>Es geht zunächst um eine Klärung der Relevanz des Konflikts für die Gruppe als Gesamtes, aber auch für jede/n einzelne/n in der Gruppe. Soziometrische Methoden sind aufdeckende Methoden, sie machen sichtbar, was die meisten ahnen, aber niemand ausspricht.</p> <p>Alle müssen sich zeigen, jeder muss sich zu dem Konflikt verhalten, "Stellung beziehen". Über die zunächst nonverbale Form wird eine schnelle Eskalation oder Abwertungen eher vermieden. Es wird dabei noch kein Konflikt bearbeitet, er wird eher bearbeitbar gemacht, indem die Gruppe in eine Position gebracht wird, in der sie Verantwortung übernimmt. Manchmal genügt dies schon, um etwas in Bewegung zu bringen.</p>
<i>Methode</i>	Alle Teilnehmer/innen - ohne miteinander zu reden - gleichzeitig einen Platz ein, die ausdrückt, wie sie sich zur Zeit in Bezug auf einen Konflikt fühlen. Der Konflikt kann dabei durch einen Stuhl in der Mitte des Raumes symbolisiert werden. Die Entfernung zum Stuhl, die Zu- oder Abgewandtheit zu ihm (oder auch zu einem Fenster oder der Tür ...), wie auch die Körperhaltung/Gestik sind mögliche Ausdrucksformen. Alle Teilnehmer/innen haben genug Zeit, ihre Position auszuprobieren und zu finden. Nun können einzelne Teilnehmer/innen, die z.B. der Gruppe abgewandt stehen, und daher diese nicht sehen von der Leitung ausgewechselt werden und z.B. vom Stuhl herab, die Szene betrachten. Wenn diese Methode zur gleichen Fragestellung zu einem späteren Zeitpunkt wiederholt wird, können die Teilnehmer/innen gebeten werden, noch einmal in die Position vom letzten Mal zurückzugehen und sich dann in Zeitlupe wieder in die neue Position zu bewegen.
<i>Auswertung Weiterarbeit</i>	<p>Im Anschluss kann jede/r, der/ die will in einem sehr kurzen Statement wiedergeben, warum er/sie so steht. Entweder noch im Stehen oder in einem abschließenden Stuhlkreis kann gemeinsam festgehalten werden, was das Gesamtbild ausdrückt.</p> <p>Denkbar ist auch, dass nun alle die wollen, etwas symbolisch in die Mitte legen, was sie loswerden müssen, um wieder arbeitsfähig zu sein (Wut, Ratlosigkeit, Unklarheit).</p>

## Intervention&Bearbeitung: Zwei Stühle - Zwei Rollen

<i>Einsatz- möglichkeiten</i>	Meist spontan als Kurzintervention in verschiedenen Settings z.B. dann, wenn in einem Konflikt auch verschiedene Rollen einer Person "eine Rolle spielen". Beispielsweise in einem Konflikt zwischen einem Teilnehmer und einer Leiterin.
<i>Ziel</i>	Jeder Stuhl steht für eine Rolle. Wenn ich auf einem Stuhl sitze, spreche ich von dieser Rolle aus, wenn ich den Stuhl wechsele, wechsele ich auch die Rolle. Dies soll helfen, Rollenkonfusion zu vermeiden oder zu entwirren.
<i>Methode</i>	Ein zusätzlicher Stuhl wird neben den Stuhl gestellt, auf dem man selber oder eine der Konfliktparteien sitzt, bei der es gilt eine Rollenkonfusion zu vermeiden. Beide Stühle werden nun einer der angesprochenen Rollen zugeordnet (Seminar Teilnehmer – Muttersprachler; Seminarleiter – Freund; THK-Verteter – Teilnehmer usw.) ab jetzt soll die betreffende Person immer darauf achten, von welchem der beiden (oder auch mehreren) Stühle aus, sie spricht. Genauso müssen sich der oder die andere/n, die sie ansprechen, entscheiden, welchen Stuhl/rolle sie ansprechen.
<i>Auswertung</i>	Es braucht keine Auswertung. Evtl. kann am Ende gefragt werden, ob das hilfreich war.

## Intervention&Bearbeitung: Reflecting Team

<i>Einsatz- möglichkeiten</i>	Irgendwas läuft schief im Seminar. Die Leiter/innen stehen in der Pause im Eck und überlegen, was los ist. Soll man die Spannung, (oder den wahrgenommenen Widerstand, die Störung usw. ) ansprechen oder nicht? Die Gruppe nimmt das natürlich ebenfalls wahr, kann aber nur ahnen, was die das besprechen.
<i>Ziel</i>	Unausgesprochenes wirkt so oder so – und meistens eher negativ. Die Veröffentlichung des eigenen Unbehagens öffnet auch die Teilnehmer/innen, sich mit dem Thema auseinander zu setzen. Indem verschiedene Wahrnehmungen veröffentlicht werden, müssen sie sich ebenfalls mit verschiedenen möglichen Positionen und Wahrnehmungen beschäftigen. Die Veröffentlichung auch eigener Unsicherheit durch die Leitung ermutigt auch die Teilnehmer/innen zu einer offeneren Feedbackkultur.
<i>Methode</i>	Ein Pausenteamgespräch wird spontan vor den Teilnehmer/innen "vorgespielt". Dies wird angekündigt, in dem den Teilnehmer/innen mitgeteilt wird, "ihr habt vielleicht gesehen, dass wir uns in der Pause über die Gruppe unterhalten haben. Wir wollen euch das nun mal vorspielen, weil wir glauben, dass es besser ist, so was dann auch öffentlich zu machen, wenn man über andere spricht.  Nun tauschen sich die Teamer aus, wie sie die Situation in der Gruppe wahrnehmen. Sie beachten dabei die Runde nicht, sondern tun so, als wenn sie alleine wären. Dabei kann auch ein Entscheidungsfindungsprozess transparent gemacht werden (beispielsweise, wenn das Team in der Pause beschlossen hat, das Programm umzustellen).
<i>Auswertung Weiterarbeit</i>	Wenn das Gespräch beendet ist, wenden sich die Teamer wieder den Teilnehmer/innen zu. Nun können die Teilnehmer/innen dazu etwas sagen. Es muss aber auch keine große Diskussion geben. Auch hier gilt, dass alleine die Veröffentlichung schon etwas in Bewegung setzen kann.

## Intervention&Bearbeitung: Gruppenrollentausch

<i>Einsatz- möglichkeiten</i>	Die Seminargruppe ist in zwei Lagre gespalten. Der Konflikt ist schon eine Weile am Gären, aber noch nicht verhärtet. Insgesamt ist noch eine Atmosphäre spürbar, dass alle etwas gemeinsames wollen und ein Interesse daran haben, als Gruppe arbeitsfähig zu bleiben.
<i>Ziel</i>	Ein Perspektivwechsel soll beide Seiten öffnen, die eigene Wahrnehmung des Konflikts nicht mehr als die einzig mögliche zu betrachten. Auch dies ist noch keine Lösung, kann aber Bewegung in eine Dynamik bringen, oder auch eine unheilsame Dynamik in eine neue Richtung lenken. Letztlich geht es auch hier darum, die Teilnehmer dazu zu bewegen, selbst ihren Teil der Verantwortung für den Konflikt anzuerkennen.
<i>Methode</i>	<p>Zunächst werden die beiden "Lager/Positionen" benannt und alle sollen sich zuordnen. Unter Umständen kommt es zu einer dritten Gruppe der Unentschiedenen. Einfacher ist es, wenn sich alle zumindest für diese kleine Übung zuordnen.</p> <p>Nun werden die Gruppen aufgefordert, in die Rolle der anderen Gruppe zu gehen und zunächst unter sich als Gruppe (im Raum stehend ) auszutauschen, wie diese Gruppe sich selbst und ihre Gegenüber wahrnimmt und was sie zu diesem Konflikt zu sagen hat.</p> <p>Nach dieser Anwärmung beginnt eine Gruppe (bei offensichtlicher Machtungleichheit die vermeintlich schwächere) den Konflikt, die Selbst- und Fremdwahrnehmung darzustellen, die anderen antworten darauf, es kommt zu einem Schlagabtausch. Wichtig ist, dass die Teilnehmer in der Ich-Form reden, also tatsächlich in den Worten der anderen. Das darf, muss aber nicht auch etwas übertrieben sein und kann ein paar mal hin und her gehen, allerdings sollte es keine Klamauk werden ....</p> <p>Sollte es eine dritte Gruppe der Unentschiedenen oder Unbeteiligten geben, kann diese entweder zuschauen (dann sollten sie sich in der Anwärmungsphase ebenfalls austauschen, wie sie den Konflikt bisher wahrgenommen haben, nach der Spielphase können sie dann ihre Beobachtungen veröffentlichen), oder aber sie werden als wie auch immer Beteiligte mit in die Übung integriert und es findet ein doppelter Wechsel statt, bis jede Gruppe in den beiden anderen Rollen war.</p>
<i>Auswertung Weiterarbeit</i>	<p>Alle sitzen wieder im Kreis und berichten, wie es ihnen bei der Übung ging. Unter Umständen ist es sinnvoll, vor dieser Plenumsituation kleinere Gruppen vorzuschalten. Entweder die "Lager" tauschen sich zunächst intern aus, oder in Partnergesprächen findet ein Austausch statt.</p> <p>Denkbar ist auch, dass sich nun schon jeweils eine Person aus einer Gruppe mit einer Person aus der anderen zusammensetzt und sie zu zweit über diese Erfahrung reden. Dabei kann vorgegeben werden, dass zunächst die eine Person drei Minuten erzählt und die andere Person nu nachfragt und dann die andere. Das kann auch kombiniert werden mit der Übung aktives Zuhören (siehe unten).</p>

## Intervention&Bearbeitung: Feedbackübung im Team

*Einsatz-  
möglichkeiten* Alle möglichen Konstellationen, beispielsweise zwischen Muttersprachler/innen und Nichtmuttersprachler/innen. Besonders dann sinnvoll, wenn zwischen den Konfliktparteien sich eine ständige gegenseitige Abwertung etabliert hat. Ein Interesse an einer Bearbeitung wird vorausgesetzt. Gut zum Beispiel auch im Anschluss an einen Gruppenrollentausch einzusetzen.

*Ziel* Über die Einführung einer nichtabwertenden Feedbackkultur werden neue Möglichkeiten geschaffen, wieder aufeinander zuzugehen.

*Methode* Wenn nötig, wird soziometrisch geklärt, wer zu welcher Gruppe gehört (in einem Teamkonflikt zwischen "Alten" und "Jungen" kann es sein, dass eine Gruppe der "Mittleren" gibt).

Nun ziehen sich die Gruppen zurück und bekommen den Auftrag, jeweils 4-6 Karten zu schreiben, was sie an der (oder den) anderen Gruppen schätzen und 4-6 Karten, was sie sich von ihnen wünschen.

Nun sitzen sich die zwei (oder drei) Gruppen gegenüber, eine Gruppe beginnt, in dem sie ihre Zettel vor die andere Gruppe auf den Boden legt und vorliest, zunächst die wertschätzenden Rückmeldungen und dann die als Wunsch formulierte kritische Rückmeldung. Genauso verfahren dann die andere/n Gruppe/n. Die Rückmeldungen werden nicht kommentiert.

*Auswertung  
Weiterarbeit* Nun können alle sagen, was sie überrascht hat, was sie freut oder ärgert. Unter Umständen können einzelne Karten benannt werden, bei denen offensichtlich noch weiterer Klärungsbedarf besteht. Der kann danach z.B. in einer Innenkreisdiskussion oder mithilfe der Problemlösezwiebel (beide siehe unten) bearbeitet werden.

## Intervention&Bearbeitung: Beziehungsklärung Rücken-Rücken

<i>Einsatz- möglichkeiten</i>	Beziehungskonflikt zwischen zwei Personen auf der gleichen Rollenebene (also z.B. zwei Teilnehmer/innen). Der Konflikt ist so weit eskaliert, dass sich beide nicht mehr in die Augen sehen können, ohne sofort in den Konflikt reinzugehen. Beide Seiten haben aber das erklärte Interesse an der Konfliktbearbeitung.
<i>Ziel</i>	Die Kommunikation soll wieder in Gang gesetzt werden. Beide Konfliktparteien sollen in befähigt werden, die andere Seite des Konflikts wahrzunehmen/anzuhören und den eigenen Anteil am Konflikt anzuerkennen.
<i>Vorklärung</i>	<p>Um zu verhindern, dass der Konflikt weiter eskaliert wird vor der Bearbeitung mit beiden Seiten ein "Vertrag" vereinbart, in dem festgelegt ist, wie man während der Bearbeitung miteinander umgehen will, z.B. keine Beschimpfungen und Abwertungen, keine Schuldzuweisungen (Frage nach Schuld fragt immer nach Opfer und Täter, als wenn jeder immer nur eines von beiden sein kann und blockiert daher eine Bearbeitung!), stattdessen Frage nach der jeweiligen Verantwortung stellen (Was habe ich dazu beigetragen/ trage ich noch dazu bei, dass der Konflikt so ist, wie er ist!), eigene Wahrnehmung des Konflikts benennen und keine angeblich objektive Sicht der Dinge, Ich- und Du-Botschaften usw.</p> <p>Im Vorfeld ist auch zu klären, ob es sinnvoll ist, die Klärung vor der Gruppe durchzuführen oder nur mit den beiden Betroffenen.</p>
<i>Methode</i>	<p>Nun setzen sich die beiden Betroffenen Rücken an Rücken entweder auf dem Boden oder auf zwei Stühlen. Nun werden beide Seiten abwechselnd befragt:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Schildere den Konflikt aus deiner Sicht ...</li><li>• Wie geht's dir damit?</li><li>• Was kannst du dazu beitragen, dass sich etwas verändert?</li><li>• Was schätzt du an ihm? Was wünschst du dir von ihm?</li><li>• Wie geht's dir damit?</li><li>• Was sagst du dazu?</li></ul> <p>Beenden des Gesprächs mit der Bitte aufzustehen, sich dabei Zeit zu lassen und sich dem anderen zuzuwenden, dabei aber den Abstand zu suchen, der gerade passt. Hier können sie abschließend ein Resümee ziehen, indem sie dem anderen direkt eine Botschaft geben, inwieweit sich ihr Blick auf den Konflikt verändert hat und wie es jetzt weitergehen kann.</p>
<i>Auswertung Weiterarbeit</i>	<p>Mit diesem Schlusswort ist die Beziehungsklärung zunächst beendet. Evtl. kann man die beiden fragen, was sie jetzt noch brauchen (z.B. eine Pause, Zeit zu zweit noch weiterzureden, einen Austausch mit der Leitung ...???).</p> <p>Falls es Zuschauer/innen gab, sollten sie an dieser Stelle keine Bewertungen oder ähnliches abgeben.</p>

## Frageraster zur Vorklärung eines Konfliktes

Zwei Konfliktparteien sind emotional so in den Konflikt verwickelt, dass es keinen Sinn zu machen scheint, ein direktes Gespräch zu führen, ohne dass es zu einer weiteren Eskalation kommt.

Nach folgendem Frageraster kann in Einzelgesprächen mit beiden versucht werden, eine Deeskalation herbeizuführen.

- Vergewissert euch, dass euer Gesprächspartner ein Interesse an einer Bewegung in dem Konflikt besitzt? Sollte dies unklar sein, lasst in konkret beschrieben ,was er gewinnen könnte, wenn sich etwas verbessert? Oder auch, was er verlieren könnte, wenn sich etwas verändert. Diese Frage kann auch am Ende des Gesprächs nochmals aufgenommen und überprüft werden.
- Weist darauf hin, dass es hier nicht in erster Linie darum geht, zu klären, wer schuldig ist. Meistens haben beide einen Teil der Verantwortung und man kann davon ausgehen, dass sich nur etwas bewegt, wenn beide diese Verantwortung tatsächlich bereit sind zu übernehmen.
- Achtet darauf, dass euer Gesprächspartner die Fragen knapp und präzise und ohne lange Diskussion beantwortet.
- Sollte euer Gesprächspartner zu einer Frage mehrere Punkte aufzählen, ist es sinnvoll, die einzelnen Punkte auf Karten zu schreiben, und ihn zu bitten, sie zu gewichten. Was ist das Wesentliche?
- Dabei sollte er sie immer genügend Zeit zum Überlegen haben. Entschleunigung ist hier sehr wichtig.

- Wie ist der Konflikt entstanden? Wie verhältst du dich in dem Konflikt?
- Wer ist noch alles an dem Konflikt beteiligt? Warum glaubst du, handeln sie so, wie sie handeln?
- Um was geht es in dem Konflikt genau? Um was geht es eigentlich nicht?
- Welche Gefühle löst das in dir aus?
- Was willst du über die andere Person noch wissen?
- Was gibt es, was du an der anderen Person schätzt?
- Was müsste sich an der Situation ändern, um den Konflikt zu entschärfen?
- Welche Erwartungen/ Wünsche hast du an die andere Person?
- Welche Handlungsalternativen hast du selbst? Was kannst du zu einer Verbesserung beitragen?
- Was hindert dich daran, das dem anderen mitzuteilen? Was brauchst du, damit es möglich ist?

## Problemlösezwiebel

**Ziel:** Sichtweise auf Probleme/ Konflikte verflüssigen, Lösungen vorbereiten.  
Beschleunigung durch arbeitsteilige Fokussierung gleichzeitig

**Zeit:** ca. 1 Stunde

**Medien:** genug Platz für drei konzentrische Sitzkreise (oder Halbkreise), Papier/Stifte für Notizen

1. Schritt

Drei Gruppen bilden:

Problembeschreibende (diejenigen, die die größte Erwärmung für das Problem haben)

Hypothesenbildende

Lösungen Vorschlagende

und in die Kreise setzen: a) in die Mitte, b) drum herum, c) im Außenkreis

2. Schritt

Die Problemgruppe beschreibt die Situation mit allen Dimensionen (auch Gefühle!). Die Leitung kann Fragen stellen.

Die Hypothesengruppe hört zu und notiert sich gleichzeitig Hypothesen (Annahmen, Konstruktionen): Warum besteht das Problem? Warum wird es aufrecht erhalten? ...

Die Löser/innen notieren sich Lösungsansätze.

3. Schritt

Die Hypothesengruppe sitzt im Innenkreis und tauscht Hypothesen aus. Die Leitung stellt ihrerseits Hypothesen auf. Die anderen hören zu und machen sich Notizen.

4. Schritt

Die Lösungsgruppe tauschen die Lösungsideen aus, die sie inzwischen aufgrund der bisherigen Gespräche entwickelt haben. Die Leitung kann auch Lösungsvorschläge einbringen.

5. Schritt

Alle zusammen beurteilen nun die Lösungsvorschläge der letzten Gruppe und machen Ergänzungen. Am Schluss bestimmt die zur Entscheidung Autorisierte, was gemacht wird.

## Rücken - Feedback

Eine Form von Feedback, die hinter dem Rücken passiert! Ohne zu reden, kann jede jeder eine Rückmeldung mitgeben. Jede bekommt einen kleinen festen Karton auf den Rücken geklebt (evtl. in Postkartengröße und einem passenden Bilderrahmen für jede Teilnehmer/in). Nun laufen alle Teilnehmer/innen im Raum herum, und schreiben oder malen jeder, der sie einen Wunsch, eine Anregung, eine gute oder schlechte Erfahrung mitteilen wollen, diese in Form eines kurzen Satzes oder eines Bildes auf den Karton. Auch die Leitung ist an diesem Feedback beteiligt. Anschließend kann jede ihre Karte lesen und evtl. in der Runde noch etwas dazu sagen.

## Heißer Stuhl

Vor allem bei Ausbildungsgruppen kann es wichtig sein, dass jede Teilnehmer/in eine persönliche Rückmeldung bekommt. Thema sind dabei vor allem die Kompetenzen, die eine Teilnehmer/in mitbringt, bzw. im Training erworben hat. Der "heiße Stuhl" soll ihr helfen, sich selbst besser einzuschätzen zu lernen, auch um die nächsten Schritte planen zu können.

Zunächst wird die Fragestellung genau erklärt. Um welche Rückmeldungen soll es gehen. Denkbar ist eine Gliederung nach verschiedenen Kompetenzen (Methoden-, Leitungs-, Gruppenkompetenz ...) oder nach den Fragen "Was kann ich?", "Was brauche ich noch?", "Wie sehe ich meine Perspektive?". Dabei soll den Teilnehmer/innen die Angst vor dieser u.U. beklemmenden Prüfungssituation genommen werden. Alle bekommen positive und kritische Rückmeldungen, niemand wird fertiggemacht, sondern es geht um Hilfestellung.

Die Teilnehmer/innen sitzen in einem Halbkreis, in der Mitte stehen vier Stühle, von denen zwei von der Leitung besetzt sind. Nacheinander nehmen nun die Teilnehmer/innen auf einem der leeren Stühle Platz und beginnen mit einer Selbsteinschätzung zu den vereinbarten Fragen. Unter Umständen ist es sinnvoll, zur Vorbereitung dieser Selbsteinschätzung vorher eine Phase der Einzelarbeit einzuräumen. Als nächstes können sich nun andere Teilnehmer/innen auf den freien Stuhl setzen und der Person eine Rückmeldung geben, wie sie sie erlebt haben, was sie ihr wünschen oder raten. Die Kursleitung ergänzt anschließend die Gruppe. Erst ganz zum Schluss kann nun die Person, um die es geht, noch kurz mitteilen, wie es ihr jetzt geht, und was sie damit anfangen kann. Sie soll sich dabei aber nicht rechtfertigen, sondern wird aufgefordert, die Rückmeldungen so stehen zu lassen, wie sie ausgesprochen wurden.

Bei unerfahrenen Gruppen kann es hilfreich sein, vor Beginn des "Heißen Stuhls" noch einige Feedbackregeln einzuführen

→ **für THK-Seminare:** Diese Übung kann in abgewandelter Form, zum Beispiel in problematischen Projektteams, aber auch in Leitungsteams dazu dienen, zu üben sich eine ehrliche offene Rückmeldung zu geben und dient damit der Konfliktprävention.

## Diskussion im Innenkreis (Aquarium)

Ein kleiner Teil der Seminargruppe diskutiert gewissermaßen stellvertretend für alle Teilnehmer/innen ein Thema oder einen Konflikt.

Diese Kleingruppe sitzt in einem Innenkreis in der Mitte des Raumes, der Rest beobachtet in einem großen Außenkreis schweigend die Diskussion. Der Innenkreis kann dabei geschlossen sein, oder einen freien Stuhl für Teilnehmer/innen des Außenkreis bereithalten, die sich kurzzeitig in den Innenkreis begeben wollen, um ein Statement abzugeben. Danach gehen sie wieder in den Außenkreis zurück. Die Zeitvorgabe für eine solche Diskussion sollte eher knapp sein (15 - 20 Minuten), die Themenstellung sehr konkret.

Im Anschluss an die Diskussion kann es sinnvoll sein, den Beobachter/innen die Möglichkeit zu einem kurzem Feedback zu geben. Dabei soll die Diskussion nicht noch einmal eröffnet werden.

Als Bearbeitungsform für Gruppenkonflikte (z.B. Muttersprachler/innen – Nichtmuttersprachler/innen) kann es auch sinnvoll sein auf der einen Seite des Raumes je zwei Stühle gegenüber zu stellen, die jeweils einer der beiden Konfliktparteien zugeordnet sind. Nun beginnen je zwei Vertreter/innen der beiden Gruppen stellvertretend den Konflikt zu diskutieren. Von den restlichen Teilnehmer/innen können sich einzelnen einwechseln, in dem sie zu einem Stuhl ihrer Seite gehen und die oder den dort Sitzende ablösen.

## Stuhlübung

- Ziel** Die Übung öffnet die Teilnehmer/innen für ein Thema und macht unterschiedliche Facetten eines Themas deutlich. Sie bringt die Gruppe in Kontakt miteinander. Die Aufmerksamkeit für die Weiterarbeit steigt.
- Einsatz** Die Übung ist gut geeignet als Einstieg in das Thema Konflikt (aber auch Macht, Gewalt oder Diskriminierung). Sie ist kein Warming Up, sondern braucht dringend vorher etwas zum Anwärmen.
- Sie ist auch eine gute Vorübung zur Skulpturarbeit, da die Hemmschwelle für die Arbeit mit den Stühlen niedriger ist und sie das Vertrauen in die eigenen "künstlerischen" Ausdrucksmöglichkeiten stärkt.
- Zeit** pro Teilnehmer/in ca. 1-2 Minuten (incl. kurzer Auswertung)
- Vorbereitung** 9-10 Stühle werden in die Mitte eines freien Raumes gestellt.
- Ablauf** In beliebiger Reihenfolge können die Teilnehmer/innen nun die Stühle zu einem Bild, einer Skulptur zusammenstellen, mit der sie das Thema Konflikt darstellen wollen. Dabei müssen nicht alle Stühle genutzt werden.
- Wenn die Skulptur fertiggestellt ist, bleibt sie kurz stehen damit alle Zeit haben, sie zu betrachten, dann kann die Nächste eine neue Skulptur stellen. Während der ganzen Übung wird nicht gesprochen. Auch zwischen den Skulpturen gibt es keine Möglichkeit nachzufragen und zu erklären.
- Nicht jede Teilnehmer/in muss eine Skulptur stellen, wer will kann auch mehrere Ideen umsetzen.
- Variante** Wenn eine Skulptur fertig ist, und alle genug Zeit hatten, sie zu betrachten, gibt die Protagonistin auf ein Signal hin mit einem Titel/Bildunterschrift einen Hinweis auf seine Idee, ohne sie jedoch damit vollständig erklären zu müssen. Danach erst kommt die nächste Skulptur. Dies stört zwar die ruhige Atmosphäre etwas, eröffnet aber zusätzliche Perspektiven und Ideen.
- Auswertung** Noch im Stehen wird die Übung reflektiert. Es können Nachfragen zu den Skulpturen gestellt und eigene Erfahrungen beim Beobachten oder auch beim Stellen berichtet werden.
- In kleineren Gruppen besteht die Möglichkeit, alle Skulpturen nochmals zu benennen und damit die Entwicklung nachzuvollziehen.
- Weiterarbeit** Im Anschluss an die Auswertung kann die Übung vertieft werden. Die Gruppe einigt sich dann auf eine Skulptur, die das Thema besonders prägnant verdeutlicht hat und stellt sie nochmals auf.
- Nun werden Assoziationen ausgetauscht, kleine Änderungen können ausprobiert werden.
- Einzelne können die Position eines Stuhls einnehmen und ihre Gefühle in dieser Lage beschreiben. Die Stühle können auch komplett durch Menschen ersetzt werden.
- Nun können auch verschiedene Alternativen ausprobiert werden, wie diese - womöglich bedrückende - Konflikt-Situation aufzulösen ist.
- Quelle** aus Trainings- und Methodenhandbuch Bausteine zur Interkulturellen Öffnung dort aus einer Weiterbildung bei Karl-Heinz Bittl (Fränkisches Bildungswerk für Friedensarbeit)

## Kommunikationsübung: Aktives Zuhören

<i>Ziel</i>	Die Teilnehmer/innen erfahren die Wechselwirkung in einer Kommunikationssituation zwischen Sender und Empfänger und reflektieren den Einfluss, den "aktives Zuhören" auf einen Gesprächsverlauf hat.
<i>Methode</i>	Kleingruppenarbeit
<i>Zeit</i>	ca. 35 Minuten (Einführung 4 min; Übung 3 x 6 min; Auswertung 10 min)
<i>Vorlauf</i>	<p>Die Leiterin führt in die Übungssituation ein. Es geht um ein Streitgespräch in Kleingruppen, bei dem das aktive Zuhören geübt werden soll.</p> <p>In den Gruppen (zu je 3 Teilnehmer/innen) wird ein kontroverses Thema diskutiert, wobei jede Diskutantin zunächst das Argument des Gegenübers sinngemäß wiederholt, bevor sie das Gegenargument formuliert.</p> <p>Erklärung der "Spielregeln" durch Schaubild</p> <p>A argumentiert pro</p> <p>B wiederholt sinngemäß ("Ich habe gehört ,dass....2; "Du meinst, dass ....")</p> <p>A bestätigt, ob B das Argument richtig oder falsch wiedergegeben hat. Ggf. kann B es noch einmal versuchen; wenn nötig, wiederholt A ihr Argument</p> <p>B argumentiert dagegen</p> <p>A wiederholt Gegenargument</p> <p>B bestätigt (siehe 3)</p> <p>A verteidigt ihre Position und argumentiert usw.</p> <p>Die 3. Person beobachtet und ist Schiedsrichterin, Spielleiterin. Sie achtet auf die Einhaltung der Regeln und der Zeit (wichtig), beobachtet die argumentativen und körpersprachlichen Besonderheiten, gibt im Anschluss Rückmeldung.</p>
<i>Übung</i>	<p>In den Kleingruppen werden nun möglichst "echte" Streitgespräche durchgeführt. Mögliche Pro-Kontra-Themen: Ökosteuer, NPD-Verbot, Rechtschreibreform, Frauenquote ...</p> <p>Nach 3-4 Minuten kurzer Austausch (2 Min) über die gemachten Erfahrungen Weitere Wechsel, bis jede jede Rolle eingenommen hat.</p>
<i>Auswertung</i>	<p>Auswertung im Plenum (ca. 10 Minuten):</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Kurze Rückmeldung:<ul style="list-style-type: none"><li>• "Was ist mir an mir aufgefallen?"</li><li>• "Wie ist es mir als A und B / als C ergangen?"</li></ul></li><li>2. "Was bedeutet aktives Zuhören für meine Praxis?"<ul style="list-style-type: none"><li>• Wiederholen klärt die Ausgangslage</li><li>• Methode versachlicht das Gespräch</li><li>• Methode entschleunigt</li><li>• Kurze Argumentationsstränge</li></ul></li></ol>
<i>Hinweis</i>	Die Einhaltung der Zeit ist bei dieser Übung von großer Bedeutung!
<i>Quelle</i>	Aus Trainings- und Methodenhandbuch Bausteine zur Interkulturellen Öffnung

## Einstiegsübung: Die Faust

<i>Ziel</i>	Die Teilnehmer/innen lernen verschiedene Strategien des Umgangs mit Konflikten kennen. Sie können dabei auch wahrnehmen, welche Strategien ihnen bekannt vorkommen und welche nicht.
<i>Einsatz</i>	Die Übung ist sehr gut zum Einstieg in das Thema geeignet, kann aber auch zur Auflockerung in das Training eingebaut werden. Sie kann sowohl nach der ersten kurzen Auswertung beendet werden, ist aber auch als Veranschaulichung unterschiedlicher Konfliktkulturen geeignet.
<i>Zeit</i>	Übung 10 Minuten, Auswertung 5 - 20 Minuten
<i>Partner/innenübung</i>	Die Teilnehmer/innen sollen sich in Paaren zusammenfinden und stehend im Raum verteilen.  Die Aufgabe ist nun, dass die eine Partnerin mit einer Hand eine Faust bildet. Die Partnerin will diese Faust öffnen, die Partnerin will sie geschlossen halten. (Evtl. Hinweis geben, dass er es ihr nicht zu leicht macht. ) Sie hat 5 Minuten Zeit, um dies zu erreichen. Die Zeit wird von außen vorgegeben. Danach werden die Rollen getauscht und das Spiel beginnt von vorne.
<i>Auswertung</i>	Welche Idee für Konfliktlösung hatten Sie?
<i>Input</i>	Zwei Kulturmodelle der Konfliktbearbeitung (nach Galtung).  Herrschende Kultur ("West"): <ul style="list-style-type: none"><li>• Gewalt als letztes Mittel (Ultimo Ratio)</li><li>• Das letzte Mittel beeinflusst den ersten Schritt.</li><li>• Konflikt → Androhung → Verletzung</li><li>• Kein gleichberechtigter Dialog möglich.</li><li>• Ein Konflikt muss einen Anfang und ein Ende haben.</li><li>• Konflikte werden individualisiert.</li><li>• Konflikt wird meist von oben gelöst.</li></ul> Dialogkultur ("Ost"): <ul style="list-style-type: none"><li>• Gewalt als letztes Mittel ist nicht legitim.</li><li>• Das erste und letzte Mittel ist der Dialog.</li><li>• Je komplexer ich Konflikte wahrnehme, desto mehr Chancen auf eine Lösung.</li><li>• Jede ist ein Teil der Lösung.</li><li>• Es gibt kein Ende des Konflikts</li><li>• In jedem Konflikt stecken tausende Personen und Interessen</li><li>• Es gibt keine Lösung von oben. Die Beteiligten suchen ihren Weg.</li></ul>
<i>Auswertung</i>	Illusion: → saubere, schnelle Lösung möglich Frage an die Teilnehmer/innen: Zu welchem Konfliktmodell tendierten Sie in der Übung?:  Illusion: → alle sind friedlich
<i>Irritation</i>	Leitung zeigt eine andere Methode der Konfliktlösung. Statt die Hand zu öffnen, massiert sie der Partnerin die Schulter. In unserer Kultur ist die Bindungskraft des Problems groß. Wir sind problemfixiert, gewaltfixiert. So denkt die Partnerin, es wird zu einer Attacke auf seine Hand kommen. Alles Handeln dient der Lösung des Problems und nicht der Veränderung der Situation. Vorstellung von Erfolg: präzise, endgültig und nicht langwierig. Medizin: Isolierung auf die Krankheit, statt Blick für die Ganzheit. Es werden Instrumente entwickelt zur Lokalisierung des Problems, dann folgt der Eingriff.  Mediation ist ein Bestandteil der Dialogkultur: Jede ist ein Teil des Problems. Jede hat eine Sicht der Lösung
<i>Quelle</i>	Aus: Trainings- und Methodenhandbuch Bausteine zur Interkulturellen Öffnung Dort: aus einer Weiterbildung bei Karl-Heinz Bittl (Fränkisches Bildungswerk für Friedensarbeit)

## Kreative Einstiege

<i>Ziel</i>	<p>Die Teilnehmer/innen knüpfen an eigene Erfahrungen an und haben Zeit, sich behutsam dem Thema zu nähern. Der biografische Ansatz in der Einzelarbeit dient auch dem näheren Kennenlernen bietet auch Platz für einen emotionalen Zugang zum Thema, der in der Kleingruppe zu einer Atmosphäre beitragen kann, die die Gruppe für das Thema öffnet.</p> <p>Dies ist keine interkulturelle Übung. In der Auswertung kann über verschiedene Konfliktkulturen nachgedacht werden.</p>
<i>Zeit</i>	90 Minuten (mit Auswertung in der Kleingruppe)
<i>Material</i>	Papier und mehrfarbige Mal-Stifte, Wasserfarben, Wachsmalkreiden oder auch verschiedenes Material wie Schnüre, unterschiedliches Papier, Zeitschriften etc. (ggf. Schere, Klebstoff)
<i>Methoden</i>	<p>Bilder malen: Die Teilnehmer/innen gestalten ein konkretes oder abstraktes Bild Collage: Außer Farbstiften können auch noch andere Materialien angeboten werden. Zum einen alte Zeitschriften zum Ausschneiden, aber auch Material, zum Aufkleben, durchstecken etc., so dass auch "dreidimensionale" Bilder gestaltet werden können. Schließlich kann auch all das angeboten werden, was die Teilnehmer/innen in und um dem Tagungshaus finden (Gräser, Müll ....)</p> <p>Skulptur: Jede Teilnehmer/in gestaltet eine kleine Ecke im Raum/ im Haus mit dem Material, das sie findet.</p>
<i>Einzelarbeit</i>	<p>Zunächst stellt die Leitung Ablauf und Ziel der Arbeit vor. Danach macht sie die Teilnehmer/innen mit der gewählten Methode und den angebotenen Materialien vertraut und ermutigt sie, spielerisch und ohne Scheu damit umzugehen. Zuletzt stellt sie eine klar formulierte Aufgabe:</p> <p>"Erinnern Sie sich an einen Konflikt, an dem Sie selbst beteiligt waren" oder: "Jeder Mensch entwickelt ein bestimmtes Muster, wie er sich in Konflikten verhält. Gestalten Sie das oder die Muster, das/die Sie von sich kennen!"</p> <p>Es bietet sich an, die Aufteilung der Kleingruppen bereits vor Beginn der Arbeit vorzunehmen. Es wird eine Zeit vereinbart, die für die Bearbeitung zur Verfügung steht. Kurz vor Ablauf dieser Zeit geht die Leitung zu den einzelnen Teilnehmer/innen und klärt ab, ob die eine Verlängerung notwendig ist.</p>
<i>Kleingruppe</i>	Zunächst bestimmt die Gruppe eine Verantwortliche für die Zeit, die darauf achtet, dass alle Teilnehmer/innen ungefähr den gleichen Raum erhalten. Die Teilnehmer/innen stellen sich dann in der nicht moderierten Kleingruppe ihre Bilder vor und berichten kurz über die Hintergründe des dargestellten Konflikts. Je nach Zeit kann die Person auch befragt werden, wie sie sich beim Gestalten gefühlt hat, welche Erinnerungen hochgekommen sind, ob sie glaubt, dass die dargestellte Situation typisch für sie ist etc.
<i>Hinweis</i>	<p>Es ist - besonders bei kleineren Gruppen - auch möglich die Vorstellung als Ausstellungseröffnung/Vernissage im Plenum zu organisieren. Der Vorteil ist, dass alle von allen etwas mitbekommen. Die Atmosphäre ist allerdings nicht so intim wie in der Kleingruppe.</p> <p>Haben alle Teilnehmer/innen eine "Ecke" des Raums gestaltet, erfolgt die Vorstellung fast zwingend herumlaufend im Plenum.</p>
<i>Auswertung</i>	Eine Auswertung der Übung im Plenum ist nicht vorgesehen, da hier die Intimität der Kleingruppe verloren gehen würde. Möglich ist, ein Teilnehmer/innen-Gespräch zum Thema anzuschließen, in denen die Erfahrungen mit der Übung einfließen können.
<i>Quelle</i>	Aus Trainings- und Methodenhandbuch Bausteine zur Interkulturellen Öffnung

## Soziogrammübung: Konflikte im eigenen Beziehungsfeld

- Ziel** Die Teilnehmer/innen knüpfen an eigene Erfahrungen an und lernen ihre Konfliktmuster und ihre "normalen" Konfliktstrategien kennen. Dies ist daher zunächst keine interkulturelle Übung. Allerdings kann deutlich werden, dass die Teilnehmer/innen der Gruppe in unterschiedlichen Konfliktkulturen/ Streitkulturen aufgewachsen sind.
- Zeit** 30 Minuten (ohne Auswertung)
- Material** Papier und (am besten mehrfarbige) Mal-Stifte
- Einzelarbeit** 1. Zeichnen Sie ihr persönliches Netz ihrer Beziehungen mit sich selbst in der Mitte und ihren Beziehungspartnern um Sie herum (Eltern, Geschwister, Ehepartner, Kinder, Kolleginnen, evtl. auch Chef und Klienten...) Machen Sie durch unterschiedliche Verbindungsstriche von sich zu den Beziehungspartnern kenntlich, ob die Beziehung
- Konfliktarm = gerade Linie
  - Mal so mal so = Wellenlinie
  - Konfliktreich = gezackte Linie ist.
- Je stärker die Konflikte, desto steiler die Wellen- und gezackten Linien.
2. Notieren Sie ihre Konfliktlösungsstrategien mit den jeweiligen Parteien:
- Vermeiden (Flucht, Schutz)
  - Kämpfen (Sieg - Niederlage)
  - Aufgeben bzw. nachgeben (Erstarrung, Rückzug)
  - Aufarbeiten (Auseinandersetzen)
- Hinweis** Zur Einführung der Einzelarbeit ist es hilfreich, das eigene Beziehungsnetz als "Prototyp" auf dem Flipchart in einem Ausschnitt aufzumalen und Symbole wie die vier Strategien als Merkhilfe aufzuschreiben.
- Kleingruppe** Tauschen Sie sich in der Kleingruppe über folgende Fragen aus:
- Wie ist Ihre am häufigsten gewählte Strategie?
  - Wie ist man früher in Ihrer Familie mit Konflikten umgegangen?
  - Wie geht man im Kolleginnenkreis mit Konflikten um?
  - Wie gehen Sie heute in Ihrer Familie/Ihrem Bekanntenkreis mit Konflikten um?
- Auswertung** Es bietet sich an, in den Berichten aus den Gruppen im Plenum ein Teilnehmer/innen-Gespräch zu entwickeln, in dem die Leitung Inputs zu folgenden Fragen einbringt:
- Wer ist alles am Konflikt beteiligt?
  - Was spielt von außen in den Konflikt hinein?
  - Was spielt sich in mir ab ?
  - Welche Konfliktlösungsstrategien dominieren in unterschiedlichen Streitkulturen?
  - Was haben diese mit Kultur zu tun? Sie können auch ethnische Hintergründe haben, aber haben vor allem auch mit der Schichtzugehörigkeit, dem Geschlecht, den soziokulturellen Background etc. zu tun.
- Quelle** Aus Trainings- und Methodenhandbuch Bausteine zur Interkulturellen Öffnung  
Dort: aus einer Fortbildung mit Kurt Faller

## Meinungsbarometer "Was ist ein Konflikt?"

<i>Ziel</i>	Die Übung soll zur Klärung beitragen, was eigentlich ein Konflikt ist. Sie macht zudem die Vielfalt der Meinungen zum Thema Konflikt deutlich.
<i>Zeit</i>	15 min (ohne Auswertung)
<i>Vorbereitung</i>	Der Raum wird z.B. mit einem Kreppband in zwei Hälften unterteilt.
<i>Anweisung</i>	Die eine Wand bedeutet völlige Ablehnung, die gegenüberliegende Zustimmung. Dazwischen sind alle Positionen möglich. Wer sich nicht entscheiden kann, stellt sich in die Mitte.
<i>Übung</i>	Die Teamer/in liest eine Reihe von kurzen Situationsbeschreibungen vor. Die Teilnehmer/innen nehmen ihre Position ein. Teamer/in fragt einige, warum sie diese oder jene Position gewählt haben. Die Positionen/ Beiträge der Teilnehmer/innen werden nicht kommentiert, auch sollten die Teilnehmer/innen untereinander sollte ebenfalls möglichst knapp gehalten werden. Jede Teilnehmer/in sollte im Lauf der Übung einmal die Möglichkeit haben, ihre Position zu erläutern.
<i>Fragen</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ist das ein Konflikt für dich?</li><li>• Du freust dich auf einen gemeinsamen Abend mit deiner Partnerin. Zuhause angekommen findest du einen Zettel vor. "Ich bin mit meiner Freundin ins Kino ...."</li><li>• In der Kantine beim Mittagessen: Du siehst eine Kollegin aus einer anderen Abteilung. Schon seit geraumer Zeit willst du mit ihr was besprechen. Du legst auf den Stuhl neben ihr deine Papiere und gehst zur Essensausgabe. Als du zurückkommst, sitzt eine andere auf "deinem" Platz.</li><li>• Du bittest eine Kollegin um Rat. Sie sagt nicht sofort zu, wollte aber etwas später bei dir vorbeikommen und sich Zeit nehmen für dein Problem. Jetzt ist es kurz vor Feierabend und die Kollegin hat sich immer noch nicht blicken lassen.</li><li>• Nicos Vater liebt klassische Musik und lehnt Rockmusik ab. Sie haben aber nur einen CD-Player.</li><li>• Bei einem Sportfest laufen Jan, Phillip und Marco im 100-Meter-Lauf um die Wette. Jan will auf jeden Fall gewinnen</li><li>• Michael wirft eine Getränke-Dose auf die Wiese. Eine ältere Frau fordert ihn auf, sie in die Papierkorb zu werfen.</li><li>• Herr Müller fährt in einem Kaufhaus mit dem Aufzug. Eine andere Kundin tritt ihm mit den Stöckelschuhen auf die neuen Schuhe.</li><li>• Ein Radfahrer fährt vorsichtig durch die Fußgängerzone. Ein Passant fordert ihn auf, abzusteigen.</li><li>• Auf einer Party ist eine schwangere Frau zu Gast. Da viele Gäste rauchen, fühlt sie sich unwohl und will gehen.</li><li>• ...</li></ul>
<i>Auswertung</i>	Im Anschluss an die Übung wird anhand folgender Fragen weitergearbeitet: <ul style="list-style-type: none"><li>• Wie leicht/schwer war es für mich, eine Position zu finden?</li><li>• Bei welchen Themen/Fragen war es besonders schwer?</li><li>• Was haben wir in der Übung über Konflikte und unseren spontanen Umgang mit ihnen erfahren.</li></ul>
<i>Quelle</i>	Aus: Trainings- und Methodenhandbuch Bausteine zur Interkulturellen Öffnung Dort: überarbeitet aus K. Faller, Konflikte selber lösen

## Übung: Farbe bekennen

<i>Ziel</i>	Umgang mit interkulturellen Konflikten Sensibilisierung für andere "Spielregeln"
<i>Zeit</i>	Ca. 35 - 50 Minuten (incl. Auswertung)
<i>Vorbereitung</i>	Für je vier Teilnehmer/innen ein Tisch mit Stühlen und einem Kartenspiel (As, 2, 3, 4, 5) Die Übung kann auch in sehr großen Gruppen durchgeführt werden.
<i>Vorlauf</i>	Alle Teilnehmer/innen setzen sich nun um die Tische. Sollte die Teilnehmer/innen-Zahl nicht durch vier teilbar sein, müssen Beobachter/innen benannt werden. Nun werden die Kopien der Spielanweisungen an alle Teilnehmer/innen verteilt. Es gibt zwei verschiedene Anweisungen, einmal ist Pik und einmal Kreuz Trumpf. Jeder zweite Tisch bekommt die jeweils andere Anweisung.
<i>Übung</i>	1. Runde: Alle lesen die Anweisung und spielen entsprechend. Es darf noch gesprochen werden. In dieser Runde geht, es darum, dass auch ungeübte Spielerinnen sich an die Regeln gewöhnen. Nach einigen Minuten werden die Anweisungen eingesammelt und es darf nun nicht mehr gesprochen (oder geschrieben!) werden (insgesamt ca. 8 - 10 Minuten)  2. Runde Jeweils zwei Spielerinnen, die sich gegenüber sitzen, wechseln gemeinsam an den nächsten Tisch (mit der anderen Trumpfanweisung - was sie nicht wissen). Es ist jetzt besonders wichtig, dass im Raum absolutes Schweigen eingehalten wird. Das Spiel wird nun fortgesetzt. (5 - 8 Minuten)  3. Runde: Um den Druck noch etwas zu erhöhen wird für das Team, das die meisten Stiche macht, nun ein Preis ausgesetzt. Ohne Worte geht das Spiel nun weiter. (5 - 8 Minuten).
<i>Auswertung</i>	Die Auswertung kann entweder zunächst an den Tischen oder gleich im Plenum vorgenommen werden.  Mögliche Fragen: <ul style="list-style-type: none"><li>• Wer hat sich wie durchgesetzt?</li><li>• Welche Gefühle hat das ausgelöst?</li><li>• Wie wurden Konflikte gelöst?</li><li>• Was hat der Preis bewirkt?</li></ul>
<i>Anweisung Beobachter</i>	Die Beobachter/innen sind in die unterschiedlichen Anweisungen eingeweiht. Sie können an einzelnen Tischen stehen und den Spielverlauf - besonders zu Beginn von Runde 2 beobachten. Sie sollen ein Augenmerk auf kleine nonverbale Signale werfen.
<i>Hinweis</i>	In der Übung geht es um die nicht benannten Spielregeln des Zusammenlebens und -arbeitens. Im Anschluss kann versucht werden, ähnliche Situation aus dem Alltag zu benennen. Immer geht es dabei auch um Macht und Dominanz. Interessant ist auch ein Vergleich mit dem Stadtplanspiel.
<i>Quelle</i>	aus Trainings- und Methodenhandbuch Bausteine zur Interkulturellen Öffnung dort aus H. Losche

### **Spielanleitung für die Übung "Farbe bekennen"**

- Das Spiel erhält von jeder Farbe die Karten 2, 3, 4, 5 und As.
- Die Geberin mischt und gibt reihum allen Mitspielerinnen eine Karte, bis alle fünf Karten in den Händen halten.
- Wer links der Geberin sitzt, spielt als erstes aus. Dann folgen die anderen im Uhrzeigersinn.
- Die Farbe (Herz, Karo, Pik, Kreuz), die als erstes liegt, muss auch von den anderen gespielt werden, sofern Sie sie auf der Hand haben. Kann jemand die Farbe nicht zugeben, hat sie freie Auswahl. Die jeweils höhere Zahl sticht.
- Pik ist Trumpf und sticht daher die anderen Karten.
- Die Spielerinnen, die sich jeweils gegenüber sitzen, bilden ein Team.
- Es gewinnt das Team mit den meisten Stichen (nicht Punkten).

\*\*\*\*\*

### **Spielanleitung für die Übung "Farbe bekennen"**

- Das Spiel erhält von jeder Farbe die Karten 2, 3, 4, 5 und As.
- Die Geberin mischt und gibt reihum allen Mitspielerinnen eine Karte, bis alle fünf Karten in den Händen halten.
- Wer links der Geberin sitzt, spielt als erstes aus. Dann folgen die anderen im Uhrzeigersinn.
- Die Farbe (Herz, Karo, Pik, Kreuz), die als erstes liegt, muss auch von den anderen gespielt werden, sofern Sie sie auf der Hand haben. Kann jemand die Farbe nicht zugeben, hat sie freie Auswahl. Die jeweils höhere Zahl sticht.
- Kreuz ist Trumpf und sticht daher die anderen Karten.
- Die Spielerinnen, die sich jeweils gegenüber sitzen, bilden ein Team.
- Es gewinnt das Team mit den meisten Stichen (nicht Punkten).

## 8. Literaturliste zum Thema Konflikt

Arbeitskreis Interkulturelles Lernen, Diakonisches Werk Württemberg, **Trainings- und Methodenhandbuch – Bausteine zur interkulturellen Öffnung**, Stuttgart, 2001, Bezug: migration@diakonie-wuerttemberg.de

**Basta – Nein zur Gewalt:** "Pädagogische Handreichung – Methodische Vorschläge und Begleitmaterial" und "Ein Heft für Jugendliche". Hrsg. Arbeitsgemeinschaft Jugend und Bildung e.V. Wiesbaden, in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium des Innern. Verlag: Universum Verlagsanstalt GmbH KG, 65175 Wiesbaden, Tel: 0611-90300. [www.basta-net.de](http://www.basta-net.de)

**Besemer**, Christoph: Mediation, Vermittlung in Konflikten, Heidelberg/Freiburg 1995

**Biechele**, Markus / **Leiprecht**, Rudolf, Interkulturelles Lernen durch erlebte Landeskunde. Ein Handbuch für Fortbildungsseminare mit Deutschlehrern aus mehreren Ländern, herausgegeben vom Goetheinstitut

**Bildungsteam Berlin-Brandenburg e.V.;** Alltagskonflikte durchspielen. Rollenspiele für den Mediationsprozess. Verlag an der Ruhr, Mülheim an der Ruhr 2001

**Böhm**, Maria: "Nicht erst wenn's knallt...". Gewaltprävention in der Berufsausbildung. Ein Videofilm. Hrsg. vom Bundesinstitut für Berufsbildung. Bertelsmann-Verlag Bielefeld o.J. – siehe dazu auch: Büchele u.a. 1998.

**Braun**, Günther; **Hünicke**, Wolfgang: Streit-Schlichtung. Schülerinnen und Schüler übernehmen Verantwortung für Konfliktlösungen in der Schule. Ein Video mit Begleitbroschüre. Hrsg. vom Landesinstitut für Schule und Weiterbildung. Vertrieb: Verlag für Schule und Weiterbildung, 59193 Bönen 1996.

**Büchele**, Ute; **Munz**, Claudia; **Malarski**, Roswitha; **Schmidtmann-Ehnert**, Angelika: Handlungsfähig statt handgreiflich. Konflikte lösen – Gewalt vermeiden. Strategien für die Berufsausbildung. Hrsg. vom Bundesinstitut für Berufsbildung. Bertelsmann-Verlag 1998.

**Büttner**, Christian: Schule ohne Gewalt? Konfliktberatung im pädagogischen Arbeitsfeld Schule, hrsg. V. Hessische Stiftung Friedens- und Konfliktforschung, HSK-Report 5/1998

**Büttner**, Christian / **Kronenberger**, Elke / **Stahl**, Elisabeth: "Mit denen setze ich mich nicht an einen Tisch!" Modelle von Streitvermittlung in multikulturellen Stadtgesellschaften. HSK-Report 9, Frankfurt 1997

**Bründel**, Heidrun; **Hurrelmann**, Klaus; **Gewalt macht Schule, Wie gehen wir mit aggressiven Kindern um?** München, 1994

**Bundesinstitut für Berufsbildung**, Handlungsfähig statt handgreiflich, Konflikte lösen, Gewalt vermeiden, Strategien für die Berufsausbildung, Bielefeld, 1998

**Dörr**, Hans, Konflikte lösen ist lernbar, in bildung & wissenschaft 1/99

**Faller**, Kurt; **Kerntke**, Wilfried; **Wackmann**, Maria: Konflikte selber lösen, Mediation für Schule und Jugendarbeit, Mülheim an der Ruhr 1996

**von Freyberg**, Thomas; Zur Untersuchung ethnischer Konflikte, in: Widersprüche, Heft 47, 1995

**Glasl**, Friedrich, Selbsthilfe in Konflikten, Bern 99

**Glasl**, Friedrich, Konfliktmanagement. Ein Handbuch für Führungskräfte, Beraterinnen und Berater, Stuttgart 1997

**Haumersen, Petra / Liebe, Frank:** Multikulti: Konflikte konstruktiv. Trainingshandbuch Mediation in der interkulturellen Arbeit. Verlag an der Ruhr, Mülheim an der Ruhr 1999

**Karakus, M.:** Wie können Jugendliche Konflikte konstruktiv bearbeiten? Ein Trainingsprogramm für Projektunterricht und außerschulische Jugendarbeit. Materialien aus der Arbeitsgruppe Beratung und Training Mat 23. Hrsg. von Alexander Redlich. Fachbereich Psychologie der Uni Hamburg, Van-Melle-Park 5, 20146 Hamburg, Tel: 040-42838-5434. [www.beratung-u-training.de](http://www.beratung-u-training.de)

**Kasper, Horst; Streber, Petzer, Sündenböcke, Wege aus dem täglichen Elend des Schülermobings.** AOL-Verlag, Lichtenau

**Meidinger, Hermann:** Stärke durch Offenheit. Ein Trainingsprogramm zur Verbesserung der Kommunikations- und Konfliktfähigkeit von Lehrern. Cornelsen Scriptor – Berlin 2000.

**Pöhlmann, Simone; Roethe, Angela:** Die Streitschule. Trainieren Sie Ihre Kommunikations- und Konfliktfähigkeit. Ein Arbeitsbuch. Jungfermann-Verlag Paderborn 2001.

**Walker, Frank,** Gewaltfreier Umgang mit Konflikten in der Sekundarstufe I, Spiele und Übungen Berlin 1995

**Walker, Jamie (Hrsg.):** Mediation in der Schule, Konflikte lösen in der Sekundarstufe I, Berlin 2001.

**Walker, Jamie:** Gewaltfreier Umgang mit Konflikten in der Sekundarstufe I. Spiele und Übungen. Cornelsen Scriptor – Berlin 2002 (6. Auflage).

**[www.help.bildung.hessen.de/mediation](http://www.help.bildung.hessen.de/mediation)** - hier informiert das Hessische Landesinstitut für Pädagogik (HeLP) über das Projekt Mediation und Konfliktbewältigung – Fragen kann man auch direkt an Helmoldt Rademacher, HeLP 069-97080611 oder für Angebote in der Region Süd an Gerlinde Zeidlewitz-Müller unter 069-97080619 stellen.

## 9. Kommentierte Literaturliste zum Thema Interkulturelles Lernen

<i>Autorin/ Hrsg.</i>	<i>Titel</i>	<i>Stichworte</i>	<i>Kommentar</i>
<i>Markus Biechele, Rudolf Leiprecht, Goetheinstitut (Hrsg.)</i>	Interkulturelles Lernen durch Erlebte Landeskunde. Ein Handbuch für Fortbildungsseminare mit Deutschlehrern aus mehreren Ländern	Kultur, Kritik von Kulturdimensionen, Vorurteil, subjektorientierter Lernansatz, Methoden, Projektarbeit	Das Handbuch zeigt den durchdachten Ansatz von Rudi Leiprecht und ist eine Fundgrube für kurze Inputs, Folienvorlagen und Übungen
<i>DGB-Bildungswerk Thüringen</i>	Bausteine zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit, Erfurt 1999, 0361-5961394, Fax: 5961246	Rassismus, Methoden, Übungen, Arbeitsmarkt, Illegale, Fluchtgründe	Ein sehr ansprechend gemachter Ordner, der mehr für die politische Bildungsarbeit als für interkulturelle Trainings erstellt wurde. Sehr materialreich und anschaulich.
<i>Günther Gugel</i>	Methoden-Manual I: "Neues Lernen" Tausend Praxisvorschläge für Schule und Lehrerbildung	Grundlagen, Anfangssituationen, Auswertung, Visualisierung, Texte, Arbeitspapiere, Aktivierende Methoden	Aus der reichhaltige Erfahrung des Tübinger Verein für Friedenspädagogik hat Gugel eine Art Karteikasten für Methoden der Bildungsarbeit aufgestellt, dabei auch Kopiervorlagen und Spielanleitungen, allerdings mit Ausrichtung auf Jugendliche.
<i>E. Johann, H. Michely, M. Springer</i>	Interkulturelle Pädagogik, Methoden-Handbuch für sozialpäd. Berufe, Cornelsen, Berlin 1998	Interkulturelle Kommunikation, Konflikt, Kulturdimensionen, Schule	Vielfältiges Buch mit vielen Übungen, allerdings im Aufbau eher unübersichtlich und mit einem klaren Schwerpunkt auf Schule/Erziehung
<i>Annita Kalpaka, Christiane Wilkening, hiba-weiterbildung, Band 10/37</i>	Multikulturelle Lerngruppen, Veränderte Anforderungen an das pädagogischen Handeln - Ein Seminarkonzept, hiba-weiterbildung, 0451-792679, Fax: 792878, April 1997	Skulpturarbeit, Migrationsgeschichte, Kultur, Diskriminierung, Ausländergesetze, Sprache - Muttersprache, Fallarbeit	Ein schlüssiges materialreiches Seminarkonzept für Mitarbeiterinnen im Bereich arbeitsmarktbegleitende Hilfen, aber auch übertragbar auf andere Praxisfelder. Eindrückliche Einführung in das Arbeiten mit Skulpturarbeit anhand von Praxisbeispielen.
<i>Frank Liebe Petra Haumersen</i>	Multikulti: Konflikte konstruktiv. Trainingshandbuch Mediation in der interkult. Arbeit, 1999	Mediation, Interkulturelle Mediation, Rollenspiel,	Das Buch zur interkult. Mediation. Guter Aufbau, gut lesbar, nimmt die Leserin mit bei der Entwicklung eines spannenden Konzeptes.
<i>Matthias Lange, Martin Weber-Becker</i>	Rassismus, Antirassismus und interkulturelle Kompetenz, Institut für berufliche Bildung und Weiterbildung e.V., 0551-548220, Fax: 5482222, Göttingen 1997	Rassismustheorie, Kritik Interkulturelles Lernen, Probleme des Antirassismus	Das als Fernkurs zum Selbststudium aufgebaute Buch besticht v.a. durch seinen sehr systematischen Aufbau und seiner kritischen Auseinandersetzung mit den Ansätzen interkulturellen Lernens und antirassistischer Praxis. Es ist ein Grundlagen- und kein Praxisbuch.
<i>Leiprecht, Rudolf u.a. (Hg.);</i>	International lernen – lokal handeln. Interkulturelle Praxis "vor Ort" und Weiterbildung im internationalen Austausch.. IKO-Verlag, Frankfurt 2001	Theorie, Internationaler Austausch,	Ein sehr schöner Sammelband aus der Reihe der Tübinger Forschungsgruppe. Theoretisch anspruchsvoll. Beteiligt sind Wissenschaftler/innen und Praktiker/innen aus Deutschland, Griechenland, Kroatien, Lettland, den Niederlanden und der Schweiz.
<i>Helga Losche</i>	Interkulturelle Kommunikation - Sammlung praktischer Spiele und Übungen, Allingen 1995	Interkulturelle Kommunikation, Methoden	Viele sehr praktische und gut erklärte Übungen für interkulturelle Kommunikationstrainings

## 10. Vorstellung: trainingsgruppe mit esprit

Ausländer und Deutsche Gemeinsam e.V. und Diakonisches Werk Württemberg

Koordination und Kontakt:

Andreas Foitzik

Hinterweilerstr.51, 72810 Gomaringen

Fon: 07072 – 505389 oder 07071-795 2088

Handy: 0151 1538 1837

Mail: anfoitzik@aol.com

## interkulturell qualifizieren, beraten und begleiten: Angebote ... mit esprit !

- **Mitarbeiter/innen** von Behörden sowie sozialen, pädagogischen und kirchlichen Einrichtungen stehen zunehmend in Kontakt mit Menschen unterschiedlicher Herkunft.
- **Interkulturelle Fortbildungen** verbessern die Verständigung, erleichtern damit die Arbeitssituation und erhöhen die Kundenzufriedenheit. Sowohl institutionell wie auch gesellschaftlich fördern sie die gegenseitige Akzeptanz und tragen zum Abbau von Diskriminierungen bei.
- **Trainings** basieren auf biografischen, interaktiven und praxisbezogenen Lernmethoden. In den ein- bis fünftägigen Seminaren mit einer Institution oder Abteilung unterstützen wir auch die kollegiale Zusammenarbeit Team. Regionale Angebote für Berufsgruppen dienen auch der Vernetzung.
- **Begleitende Maßnahmen** helfen, diese Qualifizierungen in den Berufsalltag zu integrieren. Wir unterstützen unsere Zielgruppen mit Transfertagen und/oder regelmäßigen Fachberatungen.
- **Institutionen beraten** wir in interkulturellen Aspekten der Personal- und Organisationsentwicklung. Vor Ort erarbeiten wir Qualifizierungskonzepte und fördern die interkulturelle Öffnung.
- **Unsere Trainer/innen** haben langjährige Erfahrungen in Erwachsenenbildung und interkultureller Arbeit sowie Kompetenzen in interkulturellem Lernen, Mediation, Psychodrama, Supervision, Theaterpädagogik und Moderation.
- **Bisherige Kunden** waren u.a. Stadtverwaltung Esslingen, Ausländerbehörde Karlsruhe, Frauenhaus Esslingen, Kindertageseinrichtungen Offenburg, Evangelischer Migrationsdienst Ulm, Projekt Interkulturelle Jugendarbeit Singen, Jugendamt Wolfsburg, Renatec Düsseldorf, Berufsschulzentrum Leonberg, Diakoniestation Markus Süd Stuttgart, Evangelische Altenbegegnungsstätten Stuttgart, Jugendamt Odenwaldkreis, Osteuropazentrum, Universität Stuttgart....
- **Weitere Informationen** und konkrete Angebote senden wir Ihnen gerne auf Nachfrage. In unserem "Trainings- und Methodenhandbuch - Bausteine zur Interkulturellen Öffnung" können Sie einen detaillierten Einblick in unsere Arbeitsweise erhalten.