

Konflikte verstehen, Verbindungen stärken

The background features a series of overlapping, semi-transparent triangles in various colors: a large red triangle at the top right, a green triangle on the far right, an orange triangle on the left, a pink triangle in the center, a blue triangle at the bottom right, and a yellow triangle at the bottom left. The triangles are arranged in a way that they appear to be layered, with some overlapping others.

Ein Leitfaden zur
Konfliktbearbeitung

Inhalt

Ein paar Worte vorab

4

1

Konflikte

6

- 1.1 Was ist eigentlich ein Konflikt? 6
- 1.2 Wie entstehen Konflikte? 8
- 1.3 Wie kann ich einen Konflikt erkennen? 12

2

Konflikthaltung, Konfliktlösung

14

- 2.1 Konflikte in den Kontext setzen 16
- 2.2 Ansätze der Konfliktlösung 18

3

Kommunikation und Konflikt


28

- 3.1 **Wie kommuniziere ich wertschätzend während eines Konflikts?** **30**
- 3.2 **Frieden fängt bei dir an. Wie wir durch das Meistern der eigenen Konfliktintelligenz Friedensarbeit im Alltag leisten können** **34**

4

Konflikt im internationalen Kontext


42

- 4.1 **Was meint eigentlich Frieden? Ein scheinbar klarer Begriff im interkulturellen Kontext** **43**
- 4.2 **Der Krieg als Thema in der Jugendbegegnung** **46**
- 4.3 **Schlusswort** **51**

5

Methoden


52

Liebe Leserinnen und Leser,

der russische Angriffskrieg auf die Ukraine im Februar 2022 hat sowohl die politischen Beziehungen zwischen Deutschland und Russland erschüttert, als auch nachhaltige Spuren in der Zivilgesellschaft hinterlassen. Politische Diskussionen sind dabei nicht nur auf die Regierungsebene beschränkt, sondern haben sich auch auf öffentliche Institutionen und zwischenmenschliche Beziehungen ausgeweitet.

Die emotionale Belastung, die junge Menschen durch die aktuellen Krisen erleben, erhöht das Konfliktpotenzial an Schulen als auch in Jugendgruppen immens. Dieser Umstand wird zusätzlich durch die Emotionalität der Kriegsgeschehnisse sowie die Einnahme polarisierender Positionen verstärkt. Laut einer Umfrage sind 86% der Jugendlichen in Deutschland besorgt über ihre Zukunft, wobei der russische Angriff auf die Ukraine bei 68 % Ängste vor einer Ausweitung auf die Europäische Union hervorruff¹.

Dies spiegelt unsere Annahme wider, dass Jugendliche mit Kriegsbeginn mitunter verunsichert sowie auch verängstigt auf

die politische Situation in der Ukraine und in Russland reagieren. **Daher richtet sich diese Handreichung an Sie, die im internationalen Jugendaustausch tätig sind und/oder interkulturelle Klassen oder Gruppen betreuen.**

Als Stiftung Deutsch-Russischer Jugendaustausch (Stiftung DRJA) verurteilen wir die Verletzung des Völkerrechts durch die russische Regierung und erkennen an, dass der Alltag vieler Jugendlicher nicht erst seit 2022 von Kriegen und seinen Konsequenzen geprägt ist. Dennoch fokussiert sich unsere Handreichung „Konflikte verstehen, Verbindungen stärken“ auf den gegenwärtigen Ukrainekrieg und die daraus resultierenden Konflikte, die im Alltag Jugendlicher und deren Betreuenden entstehen können.

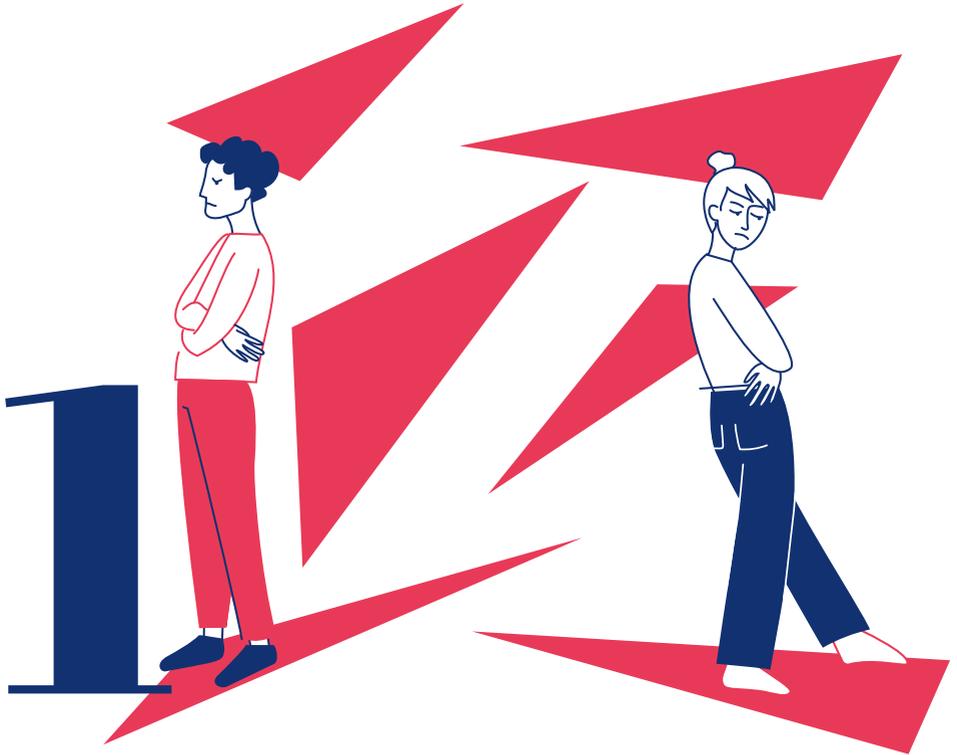
¹ Schnetzer/Hurrelmann 2022: 10. In Feldmann-Wojtachnia 2023: 34

Zielsetzung der Handreichung ist es, **einen angemessenen und sensiblen Umgang bei der Auseinandersetzung mit diesen schwerwiegenden Themen zu veranschaulichen**. Dadurch möchten wir einen Beitrag zur zivilgesellschaftlichen Friedensarbeit leisten und Ihnen methodische Anregungen an die Hand geben, wenn Sie die Themen Krieg und Konflikt mit Jugendlichen besprechen wollen. Wir sind uns bewusst, dass der Weg zur Bewältigung von Konflikten und zur konstruktiven Diskussion über emotional belastende Themen nicht geradlinig ist.

Diese Handreichung ist ein Begleiter, der Ihnen Wege aufzeigt und Ihnen dabei helfen soll, mit Fingerspitzengefühl durch die herausfordernden Facetten der gegenwärtigen Debatten zu navigieren. Mit dem festen Glauben daran, dass Empathie und Offenheit die Basis zur Transformation von Konflikten sind, möchten wir Ihnen diese Handreichung mit auf den Weg geben.

Die **Handreichung ist in vier aufeinander aufbauende Themenbereiche gegliedert**, die einen klaren Pfad von den Grundlagen der Konfliktkommunikation bis hin zu praxisbezogenen Fallbeispielen bieten. Bei Erfahrung mit Konflikten im internationalen Jugendaustausch haben Sie die Flexibilität, gezielt auf die für Sie relevanten Kapitel zuzugreifen. Sie können dann direkt von den praxisorientierten Fallbeispielen profitieren, ohne die grundlegenden Konzepte erneut durchgehen zu müssen.

Unabhängig davon, ob Sie neu in das Thema eintauchen oder bereits umfangreiche Erfahrung haben, bietet die Handreichung einen anpassungsfähigen Leitfaden für einfühlsame Konfliktkommunikation im internationalen Jugendaustausch.



Konflikte

Konflikte haben ihre Ursachen in vielfältigen und komplexen Dynamiken. Unabhängig davon, ob sie auf persönlicher, sozialer oder struktureller Ebene entstehen, resultieren sie oft aus individuellen Differenzen, gesellschaftlichen Ungleichheiten oder institutionellen Machtverhältnissen.

Bezogen auf den internationalen Jugendaustausch entstehen Konflikte nicht nur zwischen den Jugendlichen untereinander, sondern in manchen Fällen auch zwischen den engagierten Betreuenden, den Trägern und den Partnerschulen. Die Bearbeitung von Konflikten erfordert die Fähigkeit, verschiedene Perspektiven einzunehmen und die komplexen Wechselwirkungen zwischen den Akteuren und Akteurinnen zu verstehen. Da es aber nicht immer einfach ist den Überblick über die verschiedenen Konfliktparteien und -inhalte zu haben, widmen wir dem Ganzen ein eigenständiges Kapitel ([Kapitel 2](#)).

Im nachfolgenden Kapitel (1) setzen wir an der Basis an und beschäftigen uns mit grundlegenden Fragen, um dem Thema „Konflikte“ einen Teil der Komplexität zu nehmen.

1.1 Was ist eigentlich ein Konflikt?

Grundsätzlich sind Konflikte jeglicher Art zunächst eine natürliche und unausweichliche **Begleiterscheinung sozialer Beziehungen**. Sie gehören zum alltäglichen Leben dazu und sollten daher auch nicht in der Kinder- und Jugendarbeit gemieden oder verteufelt werden. Vielmehr bergen Konflikte ein kritisches Potenzial und bieten die **Möglichkeit, gemeinsam Neues zu erarbeiten**. Sie ermöglichen Jugendlichen die Auseinandersetzung und Übernahme sozialer Werte wie Fairness, Gerechtigkeit, Gewaltlosigkeit sowie die Entwicklung von empathischen Fähigkeiten und Kompromissbereitschaft, ohne dass Bildungssituationen künstlich geschaffen werden müssen.

Für die Jugendarbeit, die Demokratiebildung als ihren Kern betrachtet, sind Konflikte willkommene Bildungsangebote. Insbesondere in Konfliktsituationen wird das Recht von Kindern und Jugendlichen auf demokratische Teilhabe von Betreuenden entweder umgesetzt oder aber verfehlt, wenn ein Konflikt nicht bearbeitet wird.

Konflikte bieten eine gute Gelegenheit, demokratische Schlüsselkompetenzen im Alltag praktisch zu erproben.

Das heißt: Durch Meinungsverschiedenheiten oder durch Streit erproben Jugendliche das Recht auf Mitsprache, Mitverhandlung, Mitentscheidung, Mitwirkung und auf Mitverantwortung². Dennoch sollten Konflikte, vor allem in der Jugendarbeit, gut begleitet werden, damit Jugendliche einen konstruktiven Umgang mit Konflikten erlernen können und nicht in eskalativen Verhaltensmustern gefangen sind.

Allerdings unterscheiden sich Konflikte teilweise sehr stark voneinander – je nachdem, wer involviert ist. **Das heißt, nur weil man in der Lage war einen Konflikt zu durchblicken, hat man noch kein Standardrezept für künftig folgende.**

Trotzdem weisen Konflikte grundlegende Gemeinsamkeiten auf. Runtergebrochen wären diese:

- **widerstreitendes Verhalten der Konfliktparteien**
- **Unvereinbarkeit der Interessen und Ziele**
- **unterschiedliche Annahmen und Haltungen der Beteiligten**

1.2 Wie entstehen Konflikte?

Konflikte können auf vielfältige Weise und zwischen unterschiedlichen Akteurinnen und Akteuren sowie Altersgruppen entstehen. Sie äußern sich in verschiedenen Formen, sei es auf politischer, persönlicher, interkultureller oder emotionaler Ebene. Manchmal hat man aber das Gefühl, dass Konflikte ganz plötzlich und unverhofft entstehen. Das ist allerdings selten der Fall.

Stellen Sie sich den Entstehungsprozess von Konflikten wie einen Ringkampf vor. Im Ring treffen zwei Ringer aufeinander, die beide den Kampf gewinnen wollen, aber unterschiedliche Herangehensweisen haben. Die Ringer haben unterschiedlich trainiert, variieren in der Ernährung und weichen auch in ihrer „Verbissenheit“ gewinnen zu wollen, voneinander ab. Dennoch werden die Ringer mit dem Hintergrund, den sie mitbringen, versuchen sich den Sieg zu holen. So wie im Ringkampf, bei dem die Kontrahenten mit ihren jeweiligen Erfahrungen aufeinandertreffen, entstehen Konflikte, oft aus

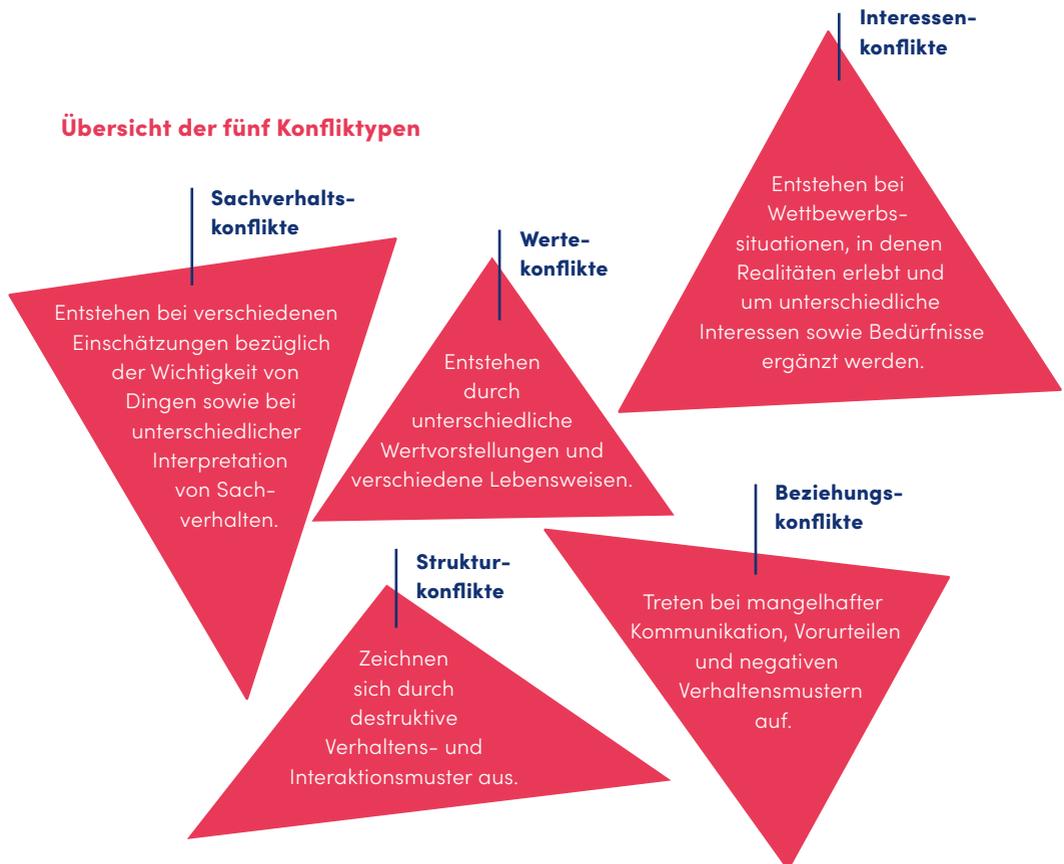
² Sturzenhecker, Benedikt, Michael Trödel. 2021. Umgang mit Konflikten im Alltag offener Kinder- und Jugendarbeit. In: Handbuch offene Kinder- und Jugendarbeit, Deinet et al. (Hg.), 1199–1205.

gegensätzlichen Ansichten, Werten und Erfahrungen der beteiligten Parteien. Das ist natürlich ein sehr runtergebrochenes Beispiel, denn Konflikte sind viel komplexer als diese Metapher. Sie verdeutlicht aber in Grundzügen die Dynamik von Konflikten und warum es manchmal so schwer ist, einen Konflikt nachzuvollziehen und zu bearbeiten. **Wir können also festhalten, dass die Art, wie Menschen einen Konflikt wahrnehmen und auf diesen reagieren, stark von ihrer sozialen und kulturellen Prägung abhängt.**

Konflikte können entstehen, wenn es strukturelle oder kulturelle Unterschiede zwischen Gruppen gibt, und werden oft durch Vorurteile, Missverständnisse und negative Bilder verstärkt.

Konflikte unterscheiden sich auch in der Art und Weise, wie sie auftreten, was ihre Bearbeitung leider nicht erleichtert. In der Wissenschaft hat man daher fünf Konflikttypen und deren jeweilige Entstehungssituation erarbeitet.

Übersicht der fünf Konflikttypen



Diese Einteilung von Konflikten findet sich in der Realität jedoch nicht so einfach wieder. Es ist schwierig, Konflikte klar zu unterscheiden, da es fließende Übergänge, wechselseitige Abhängigkeiten und eine Tendenz zur Eskalation gibt. Wie Sie vielleicht bereits feststellen konnten, treten Konflikte meist in Mischformen auf, die verschiedene Elemente miteinander verbinden. Trotz dieser Komplexität kann eine differenzierte Betrachtung nützlich sein, um die Rahmenbedingungen eines Konflikts nachvollziehen und entsprechende Herangehensweisen ableiten zu können.

An dieser Stelle könnte es bereits hilfreich sein, Konflikte in latente (kalte) und akute (heiße) Konflikte zu unterteilen. Ein Konflikt wird als latent wahrgenommen, wenn er sich durch tiefgreifende Enttäuschungen, Desillusionierung oder Frustration auszeichnet. Mögliches Verhalten von betroffenen Personen kann durch Passivität und indirekte verbale Angriffe anderen gegenüber zu erkennen sein. Dabei wird der face-to-face Kontakt vermieden. Solche Situationen lassen sich oft durch persönliche Gespräche, etwa während Pausen, klären. In akuten Konflikten stehen oft starke Überzeugungen im Mittelpunkt, wenn es um die Anliegen oder Argumente einzelner Beteiligten geht. In solchen Fällen ist es sinnvoll, zeitnah und offen vorzugehen, indem man kommunikative und praktische Mittel einsetzt, um die Situation anzugehen (Kapitel 3).

Genauso wie bei den verschiedenen Arten von Konflikten kann das Verständnis über die unterschiedlichen Konfliktstile dazu beitragen, Konfliktsituationen besser zu verstehen und den Weg zu Lösungen zu ebnen. Dieses Wissen kann Ihnen helfen, gezielt auf die Bedürfnisse und Verhaltensmuster Ihrer Teilnehmenden einzugehen, um konstruktive Lösungen zu fördern und die Beziehung zwischen den Beteiligten zu verbessern.

Es gibt insgesamt fünf Konfliktstile:

Flucht

Dieses Verhaltensmuster beinhaltet die Angst, als Verlierer aus einer Auseinandersetzung hervorzugehen. Das Ziel ist, Konflikten aus dem Weg zu gehen, was in bestimmten Situationen sinnvoll sein kann. Wenn jedoch ständig „die Flucht ergriffen“ wird, führt dies zu ungelösten Konflikten und lose-lose-Situationen.

Konkurrieren/Durchsetzung

Hier geht es darum, die eigenen Ziele um jeden Preis durchzusetzen, ohne Rücksicht auf die Interessen des Gegenübers. Dies kann notwendig sein, um sich vor einem kompromisslosen Gegenüber zu schützen, das konstruktive Gespräche verhindert. Allerdings ist dieser

Konfliktstil sehr nachteilig, da durch die win-lose-Situation langanhaltende Beziehungsschäden entstehen können. Zusätzlich ist das Eskalationspotential sehr hoch.

Nachgeben

Hier werden die eigenen Interessen geopfert, um die Interessen des Anderen zu erfüllen, damit die Beziehung zu bewahren. Diese Strategie kann in bestimmten Fällen hilfreich sein, führt aber zu Hierarchien und Frustration, wenn sie dauerhaft angewendet wird.

Kompromiss

Eine Kompromisslösung gilt als wünschenswert, da einerseits das Ergebnis oft als intuitiv fair angesehen wird. Andererseits treffen sich die Konfliktparteien in der Mitte und „erhalten“ somit mehr als bei einem Konkurrieren.

Damit kann ein Kompromiss durchaus nützlich sein, vor allem wenn die Positionen diametral auseinander gehen oder Zeitdruck bei der Lösungsfindung besteht und dadurch keine integrale Lösung der Interessen der Betroffenen möglich ist.

Allerdings können Kompromisse Misstrauen erzeugen und suboptimale Lösungen bieten, besonders wenn diese unter Druck entstehen.

Konsens

Bei diesem Verhaltensmuster werden Positionen nicht miteinander verglichen, sondern die Beteiligten sprechen offen über ihre Interessen, Motive und Bedürfnisse, um Lösungen zu finden, die für beide Seiten akzeptabel sind. Durch dieses Vorgehen wird die Tiefenebene (Eisbergmodell, Kapitel 2) eines Konflikts angesprochen und bearbeitet, sodass alle Konfliktparteien sich gehört fühlen.

Dieser Konfliktstil ermöglicht kreative und nachhaltige Lösungen, stärkt die Beziehung und eignet sich für komplexe Probleme. Allerdings gestaltet sich eine Konsensfindung als sehr zeitaufwendig, erfordert ein grundlegendes Vertrauen und wird bei vielen unterschiedlichen Positionen schnell unübersichtlich³.

³ Ibid., 66–68.

1.3 Wie kann ich einen Konflikt erkennen?

Es gibt Anzeichen, die darauf hindeuten können, dass Konflikte in der Entstehung sind. Wenn Sie diese Signale frühzeitig bemerken, können Sie eingreifen, um zu verhindern, dass der Konflikt außer Kontrolle gerät. Das Wissen um solche Anzeichen kann Ihnen helfen, rechtzeitig Maßnahmen zu ergreifen, um zu verhindern, dass sich der Konflikt in Ihrer Gruppe weiterentwickelt oder ausweitet. Durch das frühzeitige Erkennen und die gezielte Intervention können potenzielle Konflikte bereits in ihren Anfängen aufgefangen werden.

Einige Indikatoren für aufkommende Konflikte könnten sein

- Ungeduld und mangelnde Aufmerksamkeit füreinander
- Schnelle Ablehnung von Vorschlägen und Angriffe gegen Ideen
- Heftige Argumentation/Kampf Argumentation
- Häufige Missverständnisse und Verzerrung von Aussagen
- Rückzug einzelner Teilnehmenden
- Sarkasmus, Ironie
- Passiv-aggressive non-verbale Kommunikation
- Beleidigungen

Wenn Sie Anzeichen für Konflikte in der Gruppe wahrgenommen haben, können Sie versuchen die

Situation zu entschärfen, indem Sie verstärkende Ursachen für Konflikte verringern. Zu den Ursachen gehören sich wiederholende Probleme, Unstimmigkeiten, Frust, Ärger, verzerrte Wahrnehmungen oder soziale Ansteckung. Diese können einzeln oder zusammen auftreten.

So können Sie einzelnen Konfliktverstärkern begegnen

Sich wiederholende Probleme

Konflikte haben die Tendenz, sich in fortlaufenden Mustern zu wiederholen und sich dadurch letztlich zu verstärken. In Abweichungen kennen Sie mit Sicherheit folgende Situation: Zwei Ihrer Teilnehmenden schaffen es nicht, die Aufgaben einer Gruppenarbeit fair aufzuteilen. Anstatt auf einander zuzugehen, werden immer wieder die gleichen Argumente vorgelegt. Der Konflikt dreht sich im Kreis und verstärkt sich, weil beide das Gefühl haben nicht gehört zu werden. Um die Dynamik von Konflikten aufzubrechen, kann es hilfreich sein, den eigenen Beitrag zum

Konflikt zu erkennen. Zusätzlich ist es nützlich, Feedback vom Gegenüber einzuholen und die Bereitschaft zu zeigen, sich in die Sichtweise des anderen hineinzuversetzen.

In emotionalen Momenten sind diese Schritte allerdings selbst für Erwachsene nicht immer leicht umzusetzen. Als Gruppenleitung haben Sie daher die Möglichkeit entsprechend einzugreifen und allen genannten Argumenten Gehör zu verschaffen, damit gemeinsam nach Lösungswegen gesucht werden kann ([Kapitel 3](#)).

Unstimmigkeit, Frust, Ärger

Hier geht es darum, negative Gefühle in einer respektvollen Weise zu formulieren, ohne den anderen zu verletzen, beispielsweise durch die Verwendung von Ich-Botschaften ([Kapitel 3](#)).

Verzerrte Wahrnehmung

Wichtig zu erkennen ist, dass unsere eigene Wahrnehmung nicht immer objektiv ist, sondern von Vorurteilen und Perspektiven geprägt sein kann. Auch hier werden Sie bestimmt die eine oder andere Situation erlebt haben, in der (unbewusste) Vorurteile zu Konflikten geführt haben. Vor allem bei interkulturellen Begegnungen ist dies häufig der Fall. Solche Konfliktsituationen können Sie (im Anfangsstadium) gut auffangen, indem Sie Ihren Teilnehmenden verdeutlichen, dass andere Menschen möglicherweise unterschiedliche Wahrnehmungen haben, die nicht zwangsläufig auf bewusstem Lügen beruhen.

Soziale Ansteckung

Es ist immer besser mit anderen zu sprechen, als über sie. Das gleiche gilt bei Konflikten. Auch wenn es nicht immer einfach ist, Konflikte frühzeitig und offen anzusprechen, kann genau das helfen einer Eskalation entgegenzuwirken, da mögliche Missverständnisse so leicht aufgeklärt werden können.



Konflikthaltung, Konfliktlösung

Im ersten Teil unserer Handreichung haben wir darauf geschaut, was Konflikte sind und wie Sie diese frühzeitig erkennen können. In diesem Teil fokussieren wir uns nun auf den Kontext und die Bearbeitung von Konflikten. Bevor Sie in einen Konflikt eingreifen, ist es grundsätzlich notwendig, den Kontext zu kennen.

Egal, ob es sich um einen scheinbar „harmlosen“ Streit über die Aufgabenverteilung handelt oder ob der Konflikt tiefer greift – **das Verständnis des Kontexts ist entscheidend.** Besonders wichtig wird dieser Punkt, wenn es um Konflikte mit politischem Hintergrund geht, wie beispielsweise den aktuellen Krieg in der Ukraine.

Es ist unbestritten, dass die Verfolgung aktueller Kriegsgeschehnisse bis ins kleinste Detail eine herausfordernde und mental belastende Aufgabe sein kann. Das gilt nicht nur für Sie, sondern auch für Ihre Schülerinnen und Schüler bzw. Ihrer Jugendgruppe.

Die Schwierigkeiten, die mit dieser Thematik einhergehen, können jedoch zu gefährlichem Halbwissen oder Unwissen führen, vor allem wenn Fakten aufgrund ihrer Komplexität vereinfacht oder verzerrt werden. Dies wiederum kann zu Konfliktsituationen während des Austauschs oder im Unterricht führen.

Stellen Sie sich vor, ukrainische Geflohene treffen in ihrer neuen Klasse oder Jugendgruppe auf andere Geflohene aus verschiedenen Ländern, die bei ihrer Ankunft in Deutschland kaum auf Gastfreundschaft gestoßen sind und auch keine positive mediale Resonanz erfahren haben. Oder ukrainische Geflohene treffen in ihrer Klasse auf russische oder russisch-

sprachige Mitschülerinnen und Mitschüler. Diese unterhalten sich auf Russisch, was möglicherweise negative Gefühle bei den ukrainischen Jugendlichen auslöst und sie in eine emotionale Abwehrhaltung treibt. Oder aber eine Gruppe jugendlicher ist neugierig und stellt unangebrachte Fragen zu den Kriegs- und Fluchterfahrungen der ukrainischen Geflohenen, die zu Re-Traumatisierung führen.

Natürlich handelt es sich bei den beschriebenen Situationen um überspitzte Beispiele. Sie dienen lediglich dazu, die vielfältigen Ausmaße möglicher Konfliktsituationen zu verdeutlichen, vor allem dann, wenn alle Standpunkte nachvollziehbar sind. Um Situationen dieser Art entgegenzuwirken (oder um sie zu bearbeiten, falls ein Konflikt auf dieser Grundlage bereits ausgebrochen ist), kann es hilfreich sein, **den Konflikt-über-dem-Konflikt zu betrachten und in den Kontext zu setzen.** Auch Sie werden am Ende nicht in der Lage sein, den gegenwärtigen russischen Angriffskrieg einwandfrei erläutern zu können, das ist aber auch nicht notwendig! Vielmehr geht es darum, Halbwissen mit Fakten zu füllen und eine sensible Diskussionskultur zu etablieren.

Im nächsten Kapitel unserer Handreichung möchten wir Ihnen daher verschiedene Ansätze vorstellen, mit denen Sie heikle Situationen auffangen können.

2.1 Konflikte in den Kontext setzen

Um Konflikte, die auf politischer Basis entstanden sind, lösen zu können, ist es wichtig zu verstehen, was in der betroffenen Region vorgeht. Ein tiefes Verständnis für Konfliktsensibilität und die Kenntnis dessen, was Frieden fördert oder Gewalt antreibt, sind absolut unerlässlich für jegliche Form von Gemeinschaft.

Sie können gemeinsam mit Ihren Jugendlichen **eine Analyse der Fakten durchführen und so Missverständnisse, Ängste sowie Fehlannahmen aufklären**. Dies fördert einerseits die Sensibilität für Betroffene, stärkt die Fähigkeiten der Jugendlichen Informationen zu selektieren sowie von Falschinformationen zu unterscheiden und ermöglicht es Ihnen, Ihre Gruppe auf einen Informationsstand zu setzen. Dieser Prozess kann sowohl präventiv als auch in akuten Situationen angewandt werden.

Kontextbezogene Fragen, die Sie in einem Diagramm erarbeiten können, sind zum Beispiel

Wer ist in den Konflikt involviert?

Handelt es sich um Einzelpersonen auf verschiedenen Ebenen, Gruppen, ganze Gemeinschaften, Staaten oder internationale Akteure?

In welcher Weise oder Rolle sind staatliche Akteure beteiligt?

Unterstützen ihre Verhaltensweisen Konflikte/Gewalt oder tragen sie zum Frieden und zur Gewaltlosigkeit bei? **Wen** beeinflussen sie und wie beeinflussen sie? **Wer** sind die Entscheidungsträger?

Worüber wird gestritten?

Welche Konsequenzen könnten sich ergeben, wenn diese Themen unbeachtet bleiben?

Wie sind die Beziehungen zwischen den Akteuren?

Sind die Beziehungen zwischen den am Konflikt beteiligten Akteuren freundlich, nicht vorhanden oder feindlich? **Welche** (wahrscheinlichen) Allianzen gibt es? Welche Themen/Interessen/Erfahrungen trennen und verbinden/vereinen verschiedene Akteure?

Was wissen wir über das Verhalten und die Einstellungen der Menschen?

Wie gewalttätig sind die Feindseligkeiten und in welche Richtung könnte sich die Situation entwickeln? **Welche** gemeinsamen Anliegen oder Interessen könnten Menschen dazu motivieren, sich aus dem Konflikt zurückzuziehen und sich auf gewaltfreie Kooperationswege einzulassen? **Wie** wahrscheinlich ist es, dass sie dies tun, und unter welchen Umständen? **Was** muss getan werden, damit zusammengearbeitet wird?

Was wissen wir über die Werte der Menschen in der Gemeinschaft?

Wie traditionell oder zeitgenössisch sind sie? Gibt es Gemeinsamkeiten und Unterschiede in den Werten und Traditionen verschiedener Gemeinschaft? **Wie** spiegeln sich diese Werte im Alltag der Menschen und der verschiedenen Gruppen wider? **Welche** dieser Werte können dazu verwendet werden, Gewaltlosigkeit, Kommunikation und Zusammenarbeit zu fördern? Gibt es Beispiele aus der Vergangenheit oder aus ähnlichen Gemeinschaften/Regionen, in denen es geschafft wurde, durch ein „Gemeinschaftserbe“, die Situation zu entschärfen?⁴

Die Betrachtung politischer Konflikte in ihrem Kontext kann Ihren Teilnehmenden helfen, einen Sachverhalt aus verschiedenen Perspektiven zu betrachten. Dadurch können sie einen Standpunkt einnehmen, der nicht auf Ängsten, Vorurteilen oder Halbwissen beruht. Es geht auch darum, **eine gemeinsame Sprache zu finden**, um über diese Themen **respektvoll zu sprechen** und vielleicht sogar **gemeinsame Lösungen** für die Klassen oder Jugendgruppe zu finden.

⁴ Dragin, Ankica, Wolfgang Heinrich. 2019. *Peacework Guidebook*. YMCA Europe, 44.

Auch wenn die Betrachtung von Kontexten wichtig ist, stellen diese allerdings kein „Allheilmittel“ dar, um Konflikte verschwinden zu lassen oder lösen zu können. Dennoch sind Kontextanalysen Instrumente, die uns helfen komplexe Situationen herunterzubrechen und aktuelle Entwicklungen besser nachvollziehen zu können.

Für manche Konflikte reicht es allerdings aus, „nur“ die zwischenmenschliche Ebene anzugehen. Nachfolgend möchten wir Ihnen ein paar Konzepte vorstellen, mit denen Sie genau das tun können. Sie werden feststellen, dass Kontext auch an dieser Stelle allgegenwärtig ist.

2.2 Ansätze der Konfliktlösung

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, Konflikte im Gruppenprozess anzugehen. Nachfolgend möchten wir Ihnen **vier Konzepte** vorstellen, die Sie sowohl bei latenten als auch bei akuten Konflikten (Kapitel 1) anwenden können.

Konfliktanalyse

Das **erste Konzept**, das wir Ihnen ans Herz legen möchten, ist die **Konfliktanalyse**. Ähnlich wie die Kontextanalyse funktioniert sie, indem sie durch gezielte Fragestellungen den Konflikt herunterbricht und das Abstraktionsniveau reduziert. Auf diese Weise wird der Konflikt nicht mehr als „bedrohlich“ oder „überfordernd“ wahrgenommen, sondern auf das grundlegende Problem begrenzt.

Die emotionale Komponente wird dabei herausgenommen, was die Bearbeitung des Konflikts erheblich erleichtert. Dieses Konzept eignet sich besonders **gut zur Bear-**

beitung unterschwelliger Konflikte, die verworren sind und bereits länger andauern. Es ist jedoch wichtig zu beachten, dass eine Konfliktanalyse zeitaufwendig ist und nicht zwischen den Programmpunkten bzw. Unterrichtseinheiten durchgeführt werden kann. **Nehmen Sie sich die Zeit, allen Positionen Raum zu geben.**

Um eine Konfliktanalyse durchzuführen, können Sie **die folgenden Fragen als Orientierungshilfe** nutzen. Es ist jedoch wichtig zu betonen, dass Konflikte und Gruppenkonstellationen individuell sind und stark von der jeweiligen Situation abhängen. Sie müssen also nicht alle der untenstehenden Fragen mit Ihrer Gruppe durchgehen.

Stattdessen können Sie überlegen, einen **eigenen Fragenkatalog** zu erstellen, der jeweils **auf die spezifischen Bedürfnisse der Konfliktbeteiligten zugeschnitten** ist.

Fragen zum Konfliktgegenstand

- Was ist der **Kern** des Konflikts?
- Welche **Positionen/Bedürfnisse** werden sichtbar?
- Findet der Konflikt **individuell** statt (beschränkt sich nur auf ein Gruppenmitglied) oder **interpersonell** (mehrere Teilnehmende sind involviert)?

Fragen zur Konfliktgeschichte

(empfehlenswert bei einer wiederkehrenden Betreuung der Gruppe)

- Wann und wie ist der **Konflikt entstanden**?
- Welche **Phasen** hat der Konflikt durchlaufen?
- Wie wird die **Konfliktgeschichte** von den jeweiligen Konfliktparteien wahrgenommen?

Fragen zur Art und Weise der Konfliktaustragung

- Findet der Konflikt **latent oder akut** statt?
- Wie **stark** ist der Konflikt eskaliert?
- Was müsste passieren, damit der Konflikt **weiter eskaliert**?

Fragen zu bereits unternommenen Lösungen

(empfehlenswert bei einer wiederkehrenden Betreuung der Gruppe)

- Was wurde bislang unternommen, um **Lösungen** zu finden?
- Was steht einer Lösung im Weg?
- **Was gewinnen die Parteien**, wenn es den Konflikt nicht mehr gibt?

Besprechen Sie die Ergebnisse der Konfliktanalyse in einem anschließenden Gespräch mit Ihren Teilnehmenden, um sicherzustellen, dass einzelne Standpunkte nicht unbehandelt bleiben und alle einbezogen werden. Dabei nehmen Sie selbst eine moderierende Rolle ein. Ein Moderationsleitfaden kann helfen, dass Konfliktgespräch zu strukturieren und so weitere Eskalationen zu vermeiden. Es ist

auch wichtig, im Vorfeld des Moderationsprozesses Kommunikationsregeln festzulegen und einzuhalten (Kapitel 3).

Im folgenden Moderationsleitfaden finden Sie Formulierungshilfen, die Sie nach Bedarf anpassen können.

Moderationsleitfaden

Schritte	Ziele	Beispiele
Ansprechen der Störung	Die Konfliktparteien sollen die Wirkung ihres Verhaltens aufeinander beschreiben. Dadurch können Gruppenleitungen herausfinden, was die Konfliktparteien jeweils als Problem empfinden. Zusätzlich wird ein offener Umgang mit dem Konflikt gefördert und Abwehrhaltungen werden vermindert.	„Was stört dich?“ „Ich bin gestört durch...“ „Bitte beschreibe den Streit aus deiner Perspektive.“
Herausarbeiten der Bedürfnisse	Durch diesen Schritt sollen die Konfliktbeteiligten durch die Klärung der eigenen Bedürfnisse/Ängste/Ziele Verständnis füreinander entwickeln. Die Gruppenleitung unterstützt diesen Prozess durch entsprechende Fragen.	„Ich möchte...“ „Mir ist wichtig...“ „Wie siehst du das?“ „Was denkst du darüber?“ „Du legst Wert darauf, dass...“
Suche nach Gemeinsamkeiten	Gemeinsame Ziele/Ängste/Interessen der Konfliktparteien herausarbeiten.	„Uns beiden ist doch wichtig, dass...oder?“
Umformulierung der Störung in Wünsche	Positive Erwartungen und Aussichten für den weiteren Verlauf des Programms.	„Was würdest du dir wünschen?“ „Ich wünsche mir...“
Lösungen sammeln	Alle Ideen zur Lösungsfindung werden ohne Bewertung gesammelt. Jede Konfliktpartei beteiligt sich an der Lösungsfindung. Dadurch soll herausgefunden werden, an welcher Stelle Kompromisse möglich sind. Gruppenleitungen sollten in diesem Schritt ebenfalls klarstellen, welche Zusammenarbeit sie von den Teilnehmenden erwarten.	„Wie können wir das Problem gemeinsam angehen oder lösen?“ „Welche Lösung könntest du dir vorstellen?“

Eskalationsstufen nach Friedrich Glasl

Im bisherigen Verlauf dieser Handreichung sind Sie bereits vereinzelt auf den Begriff „Eskalationsstufen“ gestoßen. Dieses Konzept wurde von dem Konfliktforscher Friedrich Glasl erarbeitet und **ermöglicht Ihnen eine Einschätzung des bestehenden Konflikts bzw. wie Sie diesem am besten begegnen.**

Insgesamt konnte Glasl neun Eskalationsstufen bestimmen, die die Konflikt-dynamik beschreiben. Ob ein Konflikt eskaliert oder abklingt und auf welcher Eskalationsstufe er stattfindet, hängt stark von der Wahrnehmung und den Handlungen der Gruppenmitglieder ab. **Eine positive Entwicklung kann durch konstruktives Verhalten und Kooperation erreicht werden.** Um das zu ermöglichen, müssen die verschiedenen Eskalationsstufen gemäß Glasls Modell berücksichtigt werden. Dadurch haben Sie nicht nur die Möglichkeit Konflikte frühzeitig in Ihrer Gruppe zu erkennen, sondern können auch gezielt Strategien zur Deeskalation einsetzen (entsprechend der jeweiligen Eskalationsstufe).

Das Risiko einer Eskalation steigt, wenn Jugendliche, die sich in einem Konflikt befinden, die aufkommenden Anzeichen nicht rechtzeitig erkennen und es nicht schaffen ihre Reaktion anzupassen.

Stellen Sie sich folgende Situation vor: Schüler A und Schülerin B geraten in einen hitzigen Streit. Der Konflikt ist wegen unterschiedlicher Standpunkte zum gleichen Thema entstanden.

Schüler A, emotional aufgeladen, findet es schwer, seine aufgestaute Frustration zu kontrollieren. Er **reagiert impulsiv** und lässt seinem Ärger freien Lauf.

Schülerin B hat ähnliche Probleme ihre Emotionen zu regulieren und fühlt sich durch die Reaktion von Schüler A verletzt und **wird defensiv.**

In diesem Fallbeispiel wird deutlich, dass Jugendliche oft nicht in der Lage sind, ihre Emotionen selbst zu regulieren – eine Herausforderung, die auch für Erwachsene nicht immer selbstverständlich ist. Wenn die Konfliktparteien nicht in der Lage sind, die negativen Entwicklungen zu stoppen und konstruktiv zu beeinflussen, neigen Konflikte dazu, sich in einer Eskalationsspirale zu bewegen, die bestimmten Mustern folgt.

Die neun Eskalationsstufen nach Friedrich Glasl



Die Art und Weise, wie Sie in einen Konflikt Ihrer Teilnehmenden eingreifen, ist abhängig von der Eskalationsstufe, auf dem er sich befindet. Der Konflikt aus dem Fallbeispiel lässt sich den Stufen 1–3 zuordnen, obwohl er emotional sehr aufgeladen war.

In solchen Situationen ist eine differenzierte Herangehensweise von großer Bedeutung. **Die nachfolgende Übersicht kann als Orientierungshilfe dienen und Ihnen dabei helfen, angemessene Interventionen zu wählen.**

Maßnahmen in den Stufen 1–3

Innerhalb dieser Eskalationsstufen befindet sich ein Konflikt noch in der Phase der Anbahnung.

Die meisten Konflikte im kurzweiligen Jugendaustausch spielen sich zwischen den ersten drei Eskalationsebenen ab. Sie können einfache Gesprächs- oder Moderationstechniken ([Kapitel 3](#)) nutzen, um eine Deeskalation des Konflikts einzuleiten. Konflikte, die diesen Stufen zugeordnet werden, lassen sich effektiv gruppenintern lösen.

Maßnahmen in den Stufen 4–6

Bei einem Konflikt, der sich den Stufen 4–6 zuordnen lässt, gestaltet sich die gruppeninterne Lösungsfindung deutlich schwieriger und ist mit einem hohen Zeitaufwand verbunden.

Dies hängt zu einem großen Teil an der starken Emotionalisierung der Konfliktparteien. An dieser Stelle könnte es sinnvoll sein, externe Unterstützung, im Sinne einer Mediatorin oder eines Mediators, zu beauftragen, um tiefgreifende Vertrauensbrüche in der Gruppenstruktur zu vermeiden.

Maßnahmen in den Stufen 7–9

In dieser fortgeschrittenen Phase des Konflikts ist eine Lösungsfindung ohne externe Hilfe nicht mehr realisierbar⁵.

Durch das Konzept der Eskalationsstufen können Sie die **tatsächliche Intensität eines Konflikts sowie dessen Auswirkungen** besser nachvollziehen. Dieser Ansatz fördert nicht nur das allgemeine Verständnis von Konflikten, sondern regt auch dazu an, über die Details nachzudenken, die den Unterschied zwischen den verschiedenen Konfliktebenen und -stadien ausmachen. Dies ist besonders nützlich, wenn es darum geht, **Änderungen auf der Verhaltensebene** zu definieren.

Eine Berücksichtigung der Eskalationsstufen bietet sich besonders **bei akuten Konfliktsituationen** an, in denen Sie direkt eingreifen müssen und keine oder nur wenig Vorbereitungszeit haben. Allerdings könnte es anfangs schwierig sein, zwischen den Konfliktebenen zu unterscheiden. Ebenfalls spielt in Glasls Modell die zeitliche Ebene keine Rolle. **Konflikte entstehen aber in den seltensten Fällen ohne Vorgeschichte**. Falls Sie dieses Konzept dafür nutzen möchten, einen Konflikt vollends zu verstehen, empfehlen wir Ihnen eine Kombination mit einem ergänzenden Konzept⁶.

⁵ Universität Kassel. Konfliktmanagement. <https://www.uni-kassel.de/hochschulverwaltung/themen/personal-und-organisationsentwicklung/konfliktmanagement/teil-1-hintergrundwissen>

⁶ Dragin, Ankica, Wolfgang Heinrich. 2019. Peacework Guidebook. YMCA Europe, 48.

Der Eisberg

Dieses klassische Modell der Konfliktforschung findet Anwendung in verschiedensten Bereichen. Ähnlich einem Eisberg, bei dem nur ein kleiner Teil über der Wasseroberfläche sichtbar ist, zeigt das Modell, dass **viele Konfliktsachen unter der Oberfläche** liegen und oft nicht auf den ersten Blick zu erkennen sind. Ähnlich der Konfliktanalyse sollten Sie sich und Ihren Teilnehmenden auch bei der Durchführung dieses Konzepts ausreichend Bearbeitungszeit geben.

Viele Jugendliche können oft nicht benennen, wieso manche Aussagen oder Handlungen starke emotionale Reaktionen bei ihnen hervorrufen. Faktoren wie Angst oder Stolz können auch dafür sorgen, dass ein direktes benennen der eigentlichen Problematik nicht sofort möglich ist. Wichtig ist es, Ihren Jugendlichen einen **wertfreien und respektvollen Raum zur Verbalisierung zu ermöglichen**.

Das Eisbergmodell bietet sich einerseits bei der Bearbeitung von latenten und unterschweligen Konflikten an. Andererseits können Sie damit auch Konfliktsituationen angehen, die akut aufgetreten sind. Allerdings wäre es an dieser Stelle empfehlenswert die Situation herunterkochen zu lassen, damit eine sachliche Bearbeitung möglich ist.

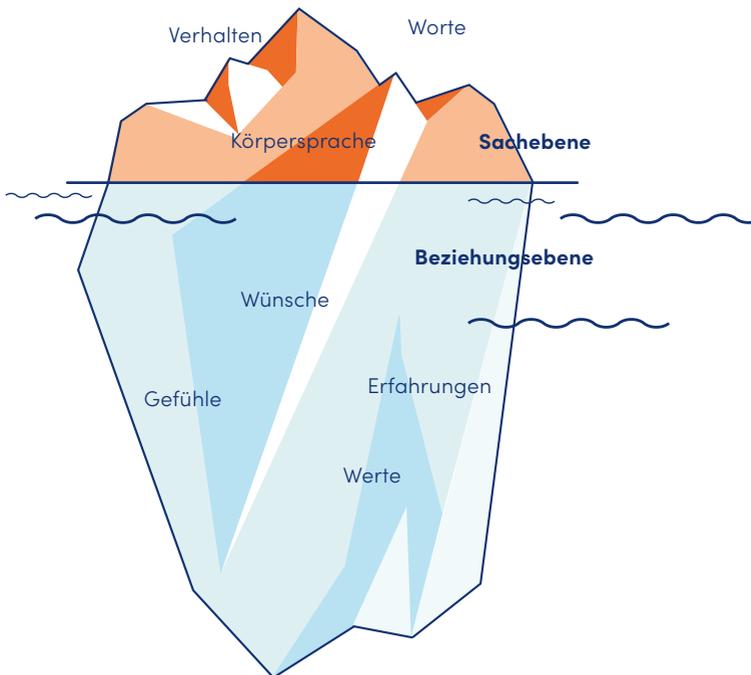
Das Eisbergmodell ermöglicht es Ihnen und Ihren Jugendlichen, die Komplexität und die verschiedenen Ebenen eines Konflikts zu visualisieren. Durch die Verwendung einer Abbildung des Eisbergmodells können Ihre Teilnehmenden verstehen, dass **hinter einem Konflikt oft persönliche Motivationen** stehen, die nicht offensichtlich sind. Zum Beispiel können Teilnehmende sich über eine Sache bereits seit einer Weile ärgern, jedoch bricht der Streit erst aus, wenn eine bestimmte Situation diesen inneren Konflikt sichtbar macht. Hinter einem Konflikt steht immer eine persönliche Motivation, die oft schwer zu identifizieren ist, da sie am weitesten von dem entfernt ist, was Menschen von sich „zeigen“. Dieses Konzept ist besonders nützlich **für einführende Diskussionen über die zugrunde liegenden Motivationen**, die das Verhalten einer Gruppe beeinflussen.

Natürlich hat auch dieses Konzept seine Einschränkungen. Es **konzentriert sich hauptsächlich auf individuelle Konfliktantriebe** und berücksichtigt nicht die verschiedenen Akteure und ihre Interaktionen in einer Konfliktsituation.

Daher empfehlen wir, es mit anderen, ausführlicheren Konflikt- oder Kontextanalyse-Instrumenten zu kombinieren, um individuelle konfliktbezogene Situationen mit denen einer Gruppe in Beziehung zu setzen.

Als Orientierungshilfe können Sie diese Abbildung nutzen

Wenn Konflikte nur oberflächlich angegangen werden, bleibt das zugrunde liegende Problem ungelöst und es ist wahrscheinlich, dass neue Konflikte zu anderen Themen entstehen. Das **Hervorbringen der Tiefenstruktur schafft die Grundlage für gegenseitiges Verständnis** und innovative Konfliktlösungen⁷.



⁷ Koschany-Rohbeck. 2018. Praxishandbuch Wirtschaftsmediation. Grundlagen der Methoden zur Lösung innerbetrieblicher und zwischenmenschlicher Konflikte, 57. Springer Fachmedien: Wiesbaden; Dragin, Ankica, Wolfgang Heinrich. 2019. Peacework Guidebook. YMCA Europe, 53.

Do No Harm

Dieses Konzept zeichnet sich durch eine **tiefgreifende Analyse von Konflikten** aus. Der Do No Harm Ansatz eignet sich zur Bearbeitung von interkulturellen Konflikten. Sie können die Instrumente des Ansatzes aber auch für die Planung eines Austauschprojekts nutzen, um möglichen **Konfliktsituationen präventiv zu begegnen**. Hier erfahren Sie mehr zur organisatorischen Komponente des Ansatzes.

Hintergrundgedanke des Do No Harm Konzepts ist, dass man als Organisatorinnen und Organisatoren internationaler Begegnungen immer Gefahr läuft, lokale **politische Konflikte in den Unterrichts- oder Austauschkontext zu bringen und versehentlich weiter anzufachen**. Das ist vor allem der Fall, wenn beide oder eines der Partnerländer sich im Krieg oder anderen konfliktbetroffenen Situationen befinden. Das entspricht leider auch der Realität des deutsch-russischen Jugendaustauschs. Um dies zu umgehen, bietet der Do No Harm Ansatz eine wertvolle Arbeitsgrundlage. Dabei spielt auch an dieser Stelle der Kontext des Konflikts eine wesentliche Rolle. Ergänzend zu den bereits erwähnten Instrumenten der Konfliktanalyse, liegt der **Schwerpunkt hier bei der Ermittlung von Unterschieden und Gemeinsamkeiten**.

In diesem Kontext lässt sich erkennen, dass interkulturelle Gruppenkonflikte vereinfacht aus zwei Ebenen bestehen.

Ebene 1 setzt sich aus **Unterschieden** zusammen, die den Konflikt weiter vorantreiben und zeichnet sich durch verbale (manchmal sogar physische) Eskalationen sowie Spannungen aus.

Die zweite Ebene spricht die **Gemeinsamkeiten** von Menschen an. Egal wie unterschiedlich die Ausgangspunkte während eines Konflikts auch sein mögen, es gibt gewisse Bedürfnisse und Wünsche, die wir alle teilen (Frieden, Stabilität, Sicherheit).

Ergänzend dazu zeichnen sich Regionen, die auf Grund ihrer politischen Vergangenheit eine gemeinsame Geschichte teilen, durch historisch gewachsene kulturelle Gemeinsamkeiten aus (Essen, Popkultur, Kunst). Dies ist beispielsweise auch im gegenwärtigen Ukrainekrieg der Fall. Durch die Sowjetunion teilen Russland und die Ukraine (sowie der gesamte postsowjetische Raum) verbindende Elemente.

Wenn Sie diese gemeinsam mit Ihren Teilnehmenden identifizieren, dann **können Sie die Gemeinsamkeiten als Ausgangspunkt zur Konfliktlösung** nutzen. Allerdings soll die Fokussierung auf Gemeinsamkeiten keiner Romantisierung der Vergangenheit oder der Sowjetunion dienen!

Ein möglicher Ablauf des Do No Harm Ansatzes könnte wie folgt aussehen

Kontext verstehen

Was genau sind die Auslöser für den Konflikt?
Was ist der Kern des Konflikts?
Gibt es einen unterschweligen Konflikt?
Wie tangiert der Gruppenkontext den Konflikt?

Unterschiede identifizieren

Unterschiedliche Positionen und Annahmen sowie Provokationen herausarbeiten.

Gemeinsamkeiten herausarbeiten

Gemeinsamkeiten nutzen, um „Brücken“ zwischen den Argumenten zu bauen. Die Schwelle kann dabei nach Gruppenbedarf angepasst werden.

Niederschwellig: Bedürfnis nach grundlegenden Menschenrechten/Respekt

Höher angelegt: interkulturelle Gemeinsamkeiten

Back-Up Lösungen

Wenn die Einheit / der Konfliktlösungsprozess eine verstärkende Wirkung auf die Ebene der Unterschiede bzw. eine abschwächende auf die der Gemeinsamkeiten hat, sollten Sie auf andere Methoden zurückgreifen. Mögliche Break-outs wären zum Beispiel eine räumliche Änderung (schafft Distanz), Pausen oder, falls es der Rahmen zulässt Erlebnispädagogik ([Kapitel 5](#)).

Der Ansatz eröffnet Ihnen die Möglichkeit, soziale Kontexte systematisch sowie umfassend zu analysieren und vorhandene Kapazitäten von Frieden und Verbindungen zu erkennen und zu nutzen. Darüber hinaus ermutigen die Instrumente des Do No Harm Ansatzes zu einer kritischen Reflexion, weswegen Sie für diesen Ansatz genügend Zeit einplanen sollten.

Auf Grund der Eigenschaften des Konzepts empfehlen wir es **vor allem für interkulturelle Gruppen**. Natürlich gibt es auch Einschränkungen. Die Anwendung erfordert ein solides Verständnis des spezifischen Kontexts (falls notwendig auch der politischen Komponente)⁸.

⁸ Dragin, Ankica, Wolfgang Heinrich. 2019. *Peacework Guidebook*. YMCA Europe, 83–85.

3



Kommunikation und Konflikt

Konflikte direkt und offen anzusprechen, ist unabhängig vom Alter oft unangenehm. Das liegt daran, dass wir nicht abschätzen können, wie unser Gegenüber reagiert und welche Folgen unser Handeln hat. Allerdings ist die Alternative, Konflikte auszusetzen und zu warten, dass sie von alleine „verschwinden“, auch keine wirkliche Option. Denn unausgesprochene und unterdrückte Gefühle werden mächtiger, je länger sie nicht zur Sprache kommen.

W

ertschätzende und wertfreie Kommunikation spielt eine zentrale Rolle im internationalen Jugend-

austausch, da es nicht nur um den Austausch von Informationen, sondern auch um das Miteinander junger Menschen aus unterschiedlichen Kulturen geht.

Aber was genau ist wertschätzende und wertfreie Kommunikation?

Beide Begriffe sind stark subjektiv konnotiert und hängen von unseren jeweiligen Erfahrungen ab. Dennoch lässt sich bei beiden Begriffen meistens ein gemeinsamer Nenner mit unseren Mitmenschen finden.

Zur Verdeutlichung: Stellen Sie sich vor, Sie erklären Ihren Teilnehmenden die Regeln für ein gemeinsames Projekt. Eine wertschätzende Kommunikation bedeutet dabei nicht nur, die Regeln zu vermitteln, sondern auch zu betonen, wie wichtig jede Regel für den Erfolg des Projekts ist. Wertfreiheit zeigt sich darin, dass Sie die Regeln zwar erklären, aber keine bestimmte Regel bevorzugen. Durch die Förderung einer wertschätzenden und wertfreien Kommunikationskultur kann eine Umgebung geschaffen werden, die es **ermöglicht, Konflikte konstruktiv zu bearbeiten**. Das gilt sowohl für die persönliche Ebene (Teilnehmende der Begegnung untereinander) als auch für die professionelle Ebene (Betreuende der Trägerorganisation).

Natürlich ist es auch wichtig, nicht nur auf andere, sondern **auch auf uns zu schauen**. Wie kommunizieren wir während eines Konflikts? Verfallen wir in Verhaltensmuster, die andere Menschen verletzen oder provozieren könnten? Diesen Fragen stellen wir uns im weiteren Verlauf.

3.1 Wie kommuniziere ich wertschätzend während eines Konflikts?

Konflikte anzusprechen, ohne dabei soziale Beziehungen nachhaltig zu beeinträchtigen, erfordert Fingerspitzengefühl und eine konstruktive Herangehensweise. Ein guter Ansatz ist die **Gewaltfreie Kommunikation nach Marshall B. Rosenberg**. Diese Methode betont das empathische Verstehen der Bedürfnisse und Gefühle aller Beteiligten. Der Gedanke hierbei ist: **Statt anhand von Vorwürfen zu kommunizieren, kommunizieren die Beteiligten ihre eigenen Gefühle und Bedürfnisse** aktiv und versuchen die Sichtweise des Anderen zu verstehen.

Die Gewaltfreie Kommunikation (GFK) nach Marshall B. Rosenberg ist eine Methode, die darauf abzielt, empathisch miteinander zu kommunizieren, um Konflikte zu lösen und eine tiefere Verbindung zwischen den Kommunizierenden herzustellen. Sie basiert auf vier Schritten:

Beobachtung, Gefühl, Bedürfnis und Bitte. Hintergrundgedanke ist, dass hinter jedem Konflikt ein **unerfülltes Bedürfnis** liegt. Vielen fällt es allerdings schwer, die eigenen Gefühle und Bedürfnisse zu benennen.

Die folgende Aufteilung kann Ihnen und Ihren Teilnehmenden bei Bedarf als Orientierungs- und Übungshilfe dienen.

Beobachtung

Hierbei geht es darum, **ohne Wertung** zu benennen:

„In unseren letzten Treffen habe ich bemerkt, dass wir uns gegenseitig häufig unterbrochen haben.“

Gefühl

Auf dieser Ebene geht es darum, die eigenen Gefühle, die in Verbindung mit der Beobachtung stehen, **mitzuteilen**:

„Das hat mich frustriert, weil ich das Bedürfnis nach Respekt und Aufmerksamkeit habe.“

Bedürfnis

Hier geht es darum, die **eigenen Bedürfnisse** zu erkennen und zu benennen, die hinter den Gefühlen stehen. Bei unserem Beispiel wäre das das Bedürfnis nach Respekt und Wertschätzung.

Bitte

Der Vierschritt nach Rosenberg endet mit einer **konkreten Bitte**, um die ermittelten Bedürfnisse zu erfüllen. In unserem Fallbeispiel wäre das entsprechend: *„Könnten wir uns darauf einigen, dass wir uns während der Gespräche ausreden lassen und uns bewusst Zeit zum Sprechen nehmen?“*

In unserer Methodenkiste (Kapitel 5) finden Sie ein entsprechendes Arbeitsblatt, welches Sie zur Übung gemeinsam mit Ihren Teilnehmenden, Schülerinnen und Schülern oder einfach für sich selbst nutzen können.

Kombiniert man diese vier Ebenen, gelangt man zu einem weiteren Bestandteil der GFK, nämlich **Ich-Botschaften**. Anhand von Ich-bezogenen Aussagen können die eigenen Gefühle und Wünsche offen angesprochen werden, ohne dabei anderen Vorwürfe zu machen.

„Du hörst mir nie richtig zu und ignorierst ständig meine Ideen. Du solltest wirklich besser aufpassen und respektieren, was ich sage. Es ist frustrierend, dass du meine Meinungen nicht ernst nimmst.“

Der obenstehende Satz soll veranschaulichen, wie die Übermittlung der eigenen Bedürfnisse auf Grundlage von Du-Botschaften aussehen könnte. Das Bedürfnis und der Wunsch nach „gehört-werden“ ist in diesem Beispiel im Hintergrund. Primär steht der Vorwurf des nicht „gehört-werdens“.

Eine konstruktive Übermittlung des gleichen Inhalts könnte lauten:

„Ich empfinde es als unfair, wenn meine Ideen als unwichtig erscheinen. Es wäre für mich hilfreich, wenn wir in unseren Gesprächen Raum für verschiedene Standpunkte schaffen könnten, um ein tieferes gegenseitiges Verständnis zu fördern und gemeinsam Lösungen zu finden.“

Das Formulieren von Ich-Botschaften ist aber nicht immer leicht. Wie bereits eingangs erwähnt, fällt es manchen Menschen schwer, bedürfnis- und gefühlorientiert zu kommunizieren. Um das zu üben, finden Sie ebenfalls eine Übung zu Ich-Botschaften im Methodenkapitel.

Die Art und Weise, wie wir unsere Gefühle und das Konfliktgeschehen beschreiben, bestimmt oft auch, wie sich der weitere Verlauf des Konflikts gestaltet. Fallen sich Konfliktbeteiligte gegenseitig ins Wort oder lassen sie sich aussprechen? Werden Wahrnehmungen abgesprochen („Stell dich nicht so an!“) oder bemühen sich die Beteiligten jeweils die Gegenseite zu verstehen? Die bewusste Auseinandersetzung mit unserer Kommunikationsweise ist ein wichtiger Faktor im Konfliktlösungsprozess. Wenn Sie während Ihres Austausches oder im Unterricht an einem Konflikt arbeiten müssen, **bestimmen Sie gemeinsam mit Ihren Teilnehmenden Kommunikationsregeln**, um eine nicht wertende Beschreibung von Handlungsabläufen zu ermöglichen.

Mögliche Regeln können sein

- Die Konfliktbeteiligten beim Reden anschauen
- Ich-Botschaften nutzen
- Gefühle der Anderen anerkennen
- Die eigenen Gefühle beschreiben, das heißt nicht, im Namen der Gruppe oder einer (vermeintlichen) Mehrheit zu sprechen
- Nicht beleidigen oder provozieren
- Nur auf den Konflikt fokussieren, der gerade besprochen wird
- Sich ausreden lassen, gegenseitig zuhören und Wortbeiträge nicht unterbrechen
- Andere Sichtweisen respektieren, auch wenn sich diese von den eigenen unterscheiden
- Nach Gemeinsamkeiten schauen

Diese Regeln dürften Ihnen nicht neu sein und vielleicht sogar als offensichtlich erscheinen. Trotzdem sollten Sie versuchen, diese gemeinsam mit Ihren Teilnehmenden festzulegen und nicht von vornherein als gesetzt anzusehen. Dieser Regelkatalog ist nicht vollständig und wahrscheinlich werden Sie in Ihrer Runde auf weitere Regeln stoßen, die für Ihre Gruppe Sinn macht.

In der Auseinandersetzung mit Konflikten und Kommunikation im internationalen Jugendaustausch ist es ebenso wichtig, nicht nur die Spannungen zwischen den Teilnehmenden, sondern auch **mögliche Konflikte auf der Ebene der Mitarbeitenden** der Trägerorganisationen zu berücksichtigen. Auf dieser Ebene können unterschiedliche Arbeitsstile, politische Einstellungen und Zielsetzungen zu Konflikten führen.

Die vorgeschlagenen Methoden zur Konfliktlösung, wie sie für die Ebene der Teilnehmenden formuliert wurden, lässt sich nicht nahtlos auf die Multiplikatorebene übertragen. Dennoch **kann auf Multiplikatorebene einiges aus der Handreichung adaptiert werden**. Ähnlich wie bei den Teilnehmenden gilt hierbei die Empfehlung, Konfliktsituationen möglichst direkt anzusprechen. Ein Verschleppen der Problematik hilft niemandem und kann die Situation verschärfen.

Hierbei kann die Anwendung der Grundsätze der Gewaltfreien Kommunikation (GFK) einen bedeutenden Beitrag leisten. Wie im vorherigen Kapitel erläutert, bietet die GFK einen Ansatz, der darauf abzielt, Missverständnisse zu klären, Bedürfnisse zu benennen und eine konstruktive Kommunikation zu fördern.

Um erfolgreich mit den Herausforderungen auf Multiplikatorebene umzugehen, ist es ratsam, einen kontinuierlichen Dialog zu fördern und Raum für konstruktive Diskussionen zu schaffen. Durch regelmäßige Teammeetings, Workshops oder auch informelle Austauschmöglichkeiten können Mitarbeitende dazu ermutigt werden, ihre Perspektiven offen zu teilen und gemeinsame Ziele zu definieren.

Eine **offene Kommunikationskultur** stärkt das Vertrauen im Team und ermöglicht es, auch tiefgreifende Meinungsverschiedenheiten konstruktiv zu bewältigen. So kann eine lebendige und positive Arbeitsatmosphäre geschaffen werden, die die Grundlage für eine erfolgreiche Zusammenarbeit auf Multiplikatorebene bildet.

3.2 Frieden fängt bei dir an.

Wie wir durch das Meistern der eigenen Konfliktintelligenz Friedensarbeit im Alltag leisten können

Dr. Jana Schildt, Mediatorin und Friedensforscherin

In einer Welt, die mit Nachrichten über den Krieg in der Ukraine, den Konflikt im Nahen Osten und Weiteren, sowie der zunehmenden Polarisierung unserer Gesellschaft und einem allgemeinen Gefühl der Hoffnungslosigkeit durchtränkt scheint, könnte man sich leicht fragen: Wo nur beginnen mit der Friedensarbeit? Dieser Gedanke ist der perfekte Einstieg in Überlegungen, wie wir unsere eigene Konfliktintelligenz entwickeln und wie wir alle im Alltag zu Friedensstiftenden werden können.

Aus abstrakten Überlegungen zur Konflikt- und Friedensforschung entsteht die entscheidende Frage: **Welche Art von Friedensarbeit ist sinnvoll, wenn wir**

lokal und zwischenmenschlich Einfluss auf das globale Geschehen nehmen wollen? Mahatma Gandhi, sagte in einem Kontext, der sicherlich hoffnungslos erscheinen konnte: „Sei die Veränderung, die du in der Welt sehen möchtest.“ Dieser Aufruf zur Eigenverantwortung unterstreicht, dass wahre Veränderung von innen heraus beginnen muss⁹.

Der körperbasierte Weg: Nervensystemregulierung für Konfliktbewältigung

Konflikte enthüllen eine urchimliche Dynamik – eine Art archaischen Tanz, bei dem es keine Rolle spielt, wie rational, intelligent, eloquent oder belesen wir sind. In Konflikten neigen wir dazu, uns zu verwandeln, sehen rot und benehmen uns oft so, als wären wir in einem anderen Universum gelandet. Selbst endlose Diskussionen über Konflikte führen selten zur Lösung. Warum? Weil in Konflikten unser gesamtes System den Überlebensmodus aktiviert. Oder in den Worten der Polyvagal-Theorie¹⁰: **Wir schalten in den Fight-Flight-Freeze Modus.**

⁹ Siehe u.a. Lederach, J.P. (2015). Little Book of Conflict Transformation: Clear Articulation Of The Guiding Principles By A Pioneer In The Field.

Um es schlicht auszudrücken: Unser Körper interpretiert Konflikte als existenzielle Bedrohung und schaltet auf Überlebensmodus. In diesem Modus verlieren wir zunehmend den Zugriff auf unser rationales Denken und tauchen tiefer in unsere evolutionären Gehirnareale ein – eine Art Rückkehr zu urzeitlichen Verhaltensweisen. Das bedeutet konkret, dass Denken, Wahrnehmen, Fühlen und Handeln stark eingeschränkt sind. Im Überlebensmodus fehlt der Zugang zu Empathie, Ruhe und dem Gefühl von Vertrauen und Sicherheit – Eigenschaften, die jedoch entscheidend für die Lösung von Konflikten sind.

Wir verstehen immer mehr, dass Trauma sich im Körper manifestiert und dass wir uns mit dem Körper verbinden müssen, um es zu heilen¹⁰. Fundiert auf Neurowissenschaften und der Polyvagal-Theorie stellt sich die Frage: Wie können wir lernen im Konflikt unser Nervensystem zu beruhigen und zu regulieren, um wieder die Fähigkeit zu erlangen, konstruktiv mit Konflikten umzugehen? Indem wir uns **auf unseren Körper einlassen** und ihn als unverzichtbaren Partner in der Konfliktbewältigung anerkennen, können wir Wege finden, um die tief verwurzelten Muster

von Konflikt und Trauma zu durchbrechen. Es sei jedoch an dieser Stelle erwähnt, dass dies ein langwieriger Prozess ist, welchen man bewusst eingehen und mit Ausdauer und Beharrlichkeit verfolgen muss. Denn Konflikt Intelligenz zu erlangen, heißt auch den persönlichen Konfliktstil zu meistern.

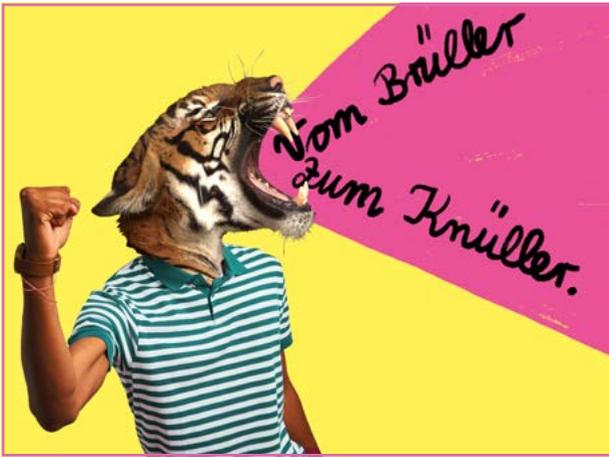
Den eigenen Konflikt-Stil meistern

Da es keine universelle Strategie für einen verkörpert konstruktiven Umgang mit Konflikten gibt, gilt es, die persönliche Konflikt-Prägung des Nervensystems zu verstehen und zu meistern.

Wie Sie sich erinnern, haben wir uns in [Kapitel 1.2](#) bereits damit beschäftigt, wie Konflikte entstehen und Ihnen aufgezeigt, welche Konfliktstile es gibt, die Ihnen dabei helfen, Konfliktsituationen einzuordnen und Lösungsprozesse anzuleiten.

¹⁰ Siehe Porges, S.W. (2017). *The Pocket Guide to the Polyvagal Theory: The Transformative Power of Feeling Safe*

¹¹ Siehe u.a. van der Kolk, B. (2023). *Verkörperter Schrecken - Traumaspuren in Gehirn, Geist und Körper und wie man sie heilen kann*; Maté, G. (2023). *Vom Mythos des Normalen: Wie unsere Gesellschaft uns krank macht und traumatisiert – Neue Wege zur Heilung*; Levine, P. (2011). *Sprache ohne Worte – Wie unser Körper Trauma verarbeitet und uns in die innere Balance zurückführt*



welche Schritte jedes Tier unternehmen kann, um sich aus der Konfliktdynamik zu lösen und eine Dynamik des Friedens herbeizuführen.

Der fokussierte Tiger¹³ wird oft von außen als aggressiv und streitlustig im Konflikt wahrgenommen. Dies liegt daran, dass seine Werteoffenheit und Transparenz sind. Er glaubt fest daran,

Daran anknüpfend und inspiriert vom Urheber des Thomas-Kilmann-Modells der Konfliktlösung präsentieren wir eine Herangehensweise, bei der jeder **Konfliktstil durch ein Tier repräsentiert** wird. Es ist kein Persönlichkeitsmodell, sondern spiegelt individuelle Reaktionen auf Konflikte wider. Oft kann der Stil abhängig vom Kontext, z.B. beruflich oder privat variieren. Die **fünf Konflikt-Tiere bieten einen Kompass für die Selbstreflexion** auf dem Weg zur Konfliktintelligenz.

Wenn wir uns in die Dynamik eines Konflikts begeben, stoßen wir auf eine Vielzahl von Unvereinbarkeiten im Wahrnehmen, Denken, Fühlen und Wollen, die mindestens eine andere Person betreffen (vgl. die Definition von sozialem Konflikt von F. Glasl¹²). Dabei stellt sich die Frage, wie sich ein Konflikt auf diesen vier Ebenen bei jedem der Konflikttiere manifestiert und

dass Beziehungen zwischenmenschliche Spannungen aushalten können und vertraut darauf, dass eine klare Aussprache alles klären kann. Zu seinen Qualitäten zählt der Mut, seine Bedürfnisse und Gefühle zu zeigen und sich dafür einzusetzen.

Denken

Im Konflikt denkt der fokussierte Tiger oft in Kategorien von Richtig und Falsch, empfindet Ungerechtigkeit und fühlt sich dazu verpflichtet, das Falsche wieder richtigzustellen.

Fühlen

Auf emotionaler Ebene äußert sich der Konflikt häufig durch Wut, Gereiztheit, Frustration und Ungeduld.

¹² Glasl, F. (2004). Selbsthilfe in Konflikten - Konzepte, Übungen, Praktische Methoden.

¹³ Detailliertere Informationen zu den Konfliktstilen gibt es auf meiner Webseite: www.janaschildt.de/konflikt-stile

Wollen

Typische Verhaltensmuster beinhalten einen klaren und direkten Ausdruck, die Tendenz zur Lautstärke und die Vorliebe für hitzige Diskussionen. Der fokussierte Tiger kann schnell aufbrausend werden, was dazu führt, dass Konflikte eskalieren und der Umgang damit herausfordernd sein kann.

Die kooperative Eule wird von außen oft als zögerlich und zu akribisch im Konflikt wahrgenommen, da ihre Werte Genauigkeit und Balance sind. Sie strebt danach, jede Sichtweise zu erfassen und jeden

**Denken**

Die Eule denkt ununterbrochen darüber nach, wie die Situation wieder ins Lot gebracht werden kann. Dabei vergisst sie manchmal, dass sie nicht alles allein in ihrem Kopf lösen kann und dass es auch Verbindung mit anderen benötigt, um eine nachhaltige Lösung zu finden.

Fühlen

Auf emotionaler Ebene empfindet die Eule oft Traurigkeit, da sie es bedauert, dass es zu so irrationalen Situationen kommen kann.

Wollen

In Konflikten sind kooperative Eulen die weisen und empathischen Seelen. Sie sind diejenigen mit offenen Ohren, bereit, mit ihrem unterstützenden Flügel beizustehen. Während andere in den Wellen des Konflikts schwimmen, schweben Eulen über den Gewässern der Kontroverse.



Der flexible Fuchs ist das Chamäleon der Konfliktlösung. Von außen könnte er als listig oder zu wenig authentisch wahrgenommen werden. Einige könnten ihn als unbestimmt, leicht zu beeinflussen oder als eine Art Chamäleon der Authentizität missverstehen. Doch in Wirklichkeit strebt er danach, sich möglichst gut an sein Gegenüber anzupassen, um den besten Weg aus dem Konflikt zu finden.

Denken

Oft ist der Fuchs in Gedanken sehr damit beschäftigt, was seine Gegenüber gesagt und getan haben, um angemessene Antworten darauf zu finden.

Fühlen

Auf emotionaler Ebene fühlt sich der Konflikt für den Fuchs oft unruhig, innerlich zerrissen und überfordert an.

Wollen

In Meinungsverschiedenheiten passt er sich mühelos an seine Umgebung an, verlässt sich auf Anpassungsfähigkeit und schnelles Denken.



Das harmonisierende Schaf ist bestrebt, Harmonie zu schaffen und allen ein gemütliches und glückliches Umfeld zu bieten. Dies kann sie passiv erscheinen lassen, doch ihr Ziel ist es, dass es allen gut geht.

Denken

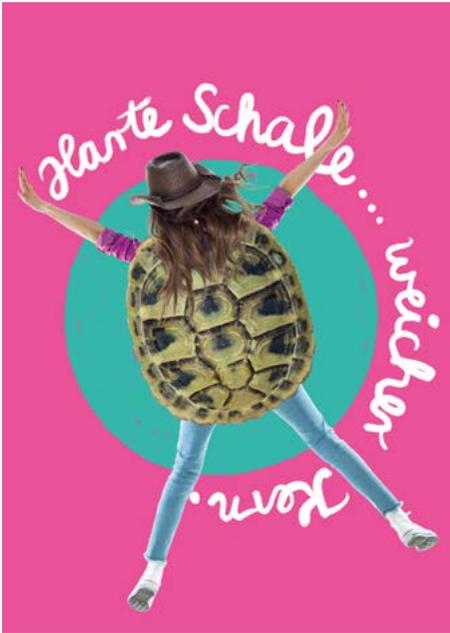
Das harmonisierende Schaf sorgt sich und analysiert, was es falsch gemacht haben könnte.

Fühlen

Auf emotionaler Ebene fühlt sich der Konflikt für das Schaf ängstlich, besorgt, geängstigt und furchtsam an.

Wollen

Um zu wachsen, beherrschen sie das Schaffen von Wärme und Verbundenheit inmitten von Uneinigkeit. Ihre individuelle Fähigkeit liegt in herzlichen Gesten, die Lächeln hervorrufen und Spannungen lösen. In einer harten Welt sorgt das Schaf für Gemütlichkeit und trägt zur Gruppenharmonie bei.



Die regenerative Schildkröte ist der beruhigende Anker im Konflikt! Wenn es zu Auseinandersetzungen kommt, zieht sie sich in ihren friedlichen Panzer zurück, ausgestattet mit Geduld und Zeit.

Denken

Introspektiv, sinnt sie über alle Zusammenhänge des Konflikts nach. Trotz der Angst gewinnt sie durch ihren Rückzug eine mentale Perspektive auf den Konflikt.

Fühlen

Auf emotionaler Ebene erfährt die Schildkröte eine Stille, die sie nach innen kehrt und sprachlos macht. Sie fühlt sich verschlossen und aus der Fassung gerissen.

Wollen

Sie kämpft darum, ihre eigenen Bedürfnisse zu erkennen und sucht nach Alleinsein, um ihr Nervensystem zu regulieren und zu beruhigen.

Conclusio

Der niederländische Psychiater und Autor Bessel A. van der Kolk erklärt, dass das Bewusstsein über unsere inneren Erfahrungen der Schlüssel zur Veränderung ist. Dies bedeutet konkret, bewusst zu lernen, welchen Konfliktstil wir jeweils verkörpern. Denn durch die Auseinandersetzung mit und dem Verständnis von den unterschiedlichen Konfliktstilen kann eine erfolgreiche Kommunikation und Zusammenarbeit gewährleistet werden. Konfliktparteien lernen nämlich dadurch nicht nur die eigenen Präferenzen und Verhaltensmuster in Konfliktsituationen kennen, sondern lernen auch, die der anderen „Seite“ besser zu verstehen. Dieses Bewusstsein schafft eine Grundlage für eine respektvolle und konstruktive Interaktion.

Das gilt natürlich auch für den internationalen Jugendaustausch. Im internationalen Kontext sind kulturelle Unterschiede und vielfältige Perspektiven allgegenwärtig. Das Wissen über den eigenen Konfliktstil kann für Ihre Teilnehmenden zu einem wertvollen Werkzeug werden, um mit Differenzen konstruktiv umzugehen. Indem die Teilnehmenden lernen, wie sie auf Konflikte reagieren und wie ihre Mit-

streiterinnen und Mitstreiter dies tun, können sie effektivere Strategien zur Lösung von Meinungsverschiedenheiten entwickeln. Dies trägt nicht nur zur Stärkung individueller zwischenmenschlicher Kompetenzen bei, sondern sorgt auf lange Sicht auch für ein harmonisches und bereicherndes Umfeld für alle Beteiligten im internationalen Jugendaustausch.

Um ein Gefühl für das eigene Konflikt-tier zu entwickeln, können Sie folgende Übung zur Selbstreflexion an Ihre Teilnehmenden weitergeben

Versuchen Sie in den nächsten Wochen auf alle Konflikte zu achten, die in Ihrem Leben auftauchen. In diesen Momenten nehmen Sie einfach Ihren gewohnten Konfliktstil oder Ihre Art, mit Konflikten umzugehen, bewusst wahr. Schauen Sie, ob Sie bereit sind, etwas zu riskieren, und **dieses Mal etwas anders zu machen**. Jedes Konflikttier kann seine Schattenseite erkennen, sie integrieren und in persönliche Stärken verwandeln. Dieser Ansatz ermöglicht es, eine ganzheitliche Konfliktintelligenz zu verkörpern, um Konflikten mit innerem Frieden zu begegnen und ihre Kraft in persönliches Wachstum umzuwandeln.



Konflikt im internationalen Kontext

In den vorherigen Kapiteln konnten Sie sich dem komplexen Thema Konflikte und Konfliktlösung aus unterschiedlichen Perspektiven nähern. In diesem Kapitel möchten wir Ihnen konkrete Anregungen und Impulse geben, die Sie in Ihre Arbeit integrieren können. Wir betrachten dabei nicht nur die Planung im Vorfeld, sondern auch, wie Sie konfliktverstärkende Elemente minimieren und wie Sie sich emotional aufwühlenden Themen, behutsam nähern können.

G

emeinsam erkunden wir, welche Schwerpunkte bei der Vorbereitung einer Einheit im internationalen

Jugendaustausch besonders relevant sind. Welche Aspekte sollten Sie im Blick behalten, um ein förderliches Umfeld für den konstruktiven Umgang mit Konflikten zu schaffen? Und wie können Sie in der Praxis sicherstellen, dass Ihr Unterricht oder Austausch nicht nur lehrreich, sondern auch anregend und respektvoll ist?

Das Verständnis von Frieden ist subjektiv und kann von Mensch zu Mensch variieren. In einem Gastbeitrag erklärt Ihnen Anne Kruck die vielfältigen Perspektiven auf Frieden und dessen individuelle Auslegung. Der Beitrag bietet Einblicke in die kulturelle und persönliche Dimension von Frieden und regt dazu an, diese vielschichtige Thematik im internationalen Jugendaustausch zu berücksichtigen.

4.1 Was meint eigentlich Frieden?

Ein scheinbar klarer Begriff im interkulturellen Kontext

Anne Kruck,
Senior Advisor Peace Education,
Berghof Foundation

Alle Menschen wünschen sich doch Frieden. Aber meinen wirklich alle das Gleiche, wenn sie von Frieden sprechen? In interkulturellen Begegnungen gibt es da manche Überraschung. Bei einer Exkursion mit deutschen Studierenden in Jordanien reagierten unsere palästinensischen Gastgeber empört, als wir fragten, was für sie „Frieden“ bedeutete. Sie empfanden das Wort nicht als hoffnungsvoll, sondern aufgrund ihrer persönlichen Fluchterfahrungen als zynisch. In einem Projekt in Kolumbien sorgte unsere erste Übersetzung von „Friedensstiftenden“ mit dem spanischen Wort „pacificadores“ für Aufregung. Denn es war die Selbstbezeichnung einer paramilitärischen



Gruppe, die dort mit Waffengewalt ihre Vorstellung von „Ruhe und Frieden“ durchsetzte. Diese Beispiele zeigen: „Frieden“ bedeutet nicht überall das Gleiche. **Es gibt viele unterschiedliche Vorstellungen von Frieden, die spezifisch für die jeweilige Geschichte oder Kultur eines Landes sind.**

In der Friedensbildung schaffen wir Räume für den Austausch über Friedensvorstellungen. In unseren Workshops bei der Berghof Foundation, wo wir mit Schulklassen, Lehrkräften oder NGO-Mitarbeitenden zusammenarbeiten, nutzen wir oft Fotografien aus unterschiedlichen Weltregionen. Diese stehen auch für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in der Bildungsarbeit zur Verfügung.

› Peace Counts Bilderset

<https://berghof-foundation.org/library/peace-counts-picture-set>

Die Teilnehmenden wählen ein Bild aus, das für sie Frieden ausdrückt. Die Bilder regen dazu an, **die eigene Vorstellung von Frieden in Worte zu fassen**. Es ist wichtig, dies ohne Unterbrechungen, Gegenreden oder gar Bewertungen tun zu können. Alle Friedensvorstellungen werden gehört und wertgeschätzt. Mithilfe der Bilder öffnen sich auch zurückhaltende Teilnehmende

und berichten von persönlichen Erfahrungen und Erlebnissen, die ihre Vorstellungen von Frieden prägen.

Am Ende steht eine ganze **Vielfalt an Friedensbegriffen** im Raum oder an einer Pinnwand. Zum Beispiel: innere Ruhe und Ausgeglichenheit, Harmonie, Zusammenhalt in der Gesellschaft, kein Krieg, internationale Verträge, Versöhnung, Gewaltfreiheit, Geschlechtergerechtigkeit oder Bildungschancen.

In einem zweiten Schritt ergänzen und strukturieren wir diese Vorstellungen mit Begriffen und Modellen aus der Friedensforschung. Die Unterscheidung zwischen negativem Frieden und positivem Frieden von Johan Galtung ist eine der bekanntesten.

Negativer Frieden bedeutet die Abwesenheit kriegerischer Gewalt. **Positiver Frieden** umfasst mehr, nämlich die Verwirklichung von Menschenrechten, Gerechtigkeit und Teilhabe. Frieden ist dann kein Zustand, sondern ein Prozess, in dem Gewalt gemindert und Gerechtigkeit gefördert wird. Dies verweist darauf, dass eine Eindämmung von Gewalt noch keinen nachhaltigen Frieden bedeutet, wenn Menschen weiterhin unterdrückt werden.

Selbst bei einem ähnlichen Verständnis von Frieden als Leitwert, **gibt es völlig unterschiedliche Handlungsoptionen, wie man den Frieden fördern kann.**

Manche Menschen setzen sich für den Frieden ein, indem sie in ihrer Nachbarschaft oder in der Schule Streit schlichten. Andere engagieren sich für die Abschaffung von Atomwaffen, um damit einem Frieden im Sinne der Abwesenheit einer nuklearen Bedrohung näher zu kommen.

Suchen Menschen **inneren Frieden**, finden sie ihn vielleicht in der Meditation. Viele Menschen, die im Krieg Leid erfahren haben, sind überzeugt, inneren Frieden eher durch die Aufarbeitung von Kriegsverbrechen zu finden. Andere setzen hingegen mehr auf Versöhnung und Vergebung. Kontrovers wird dann oft die Frage diskutiert, welche Mittel angemessen und gerechtfertigt sind, um Frieden zu erreichen. Lässt sich Frieden mit friedlichen Mitteln oder auch mit Gewalt erreichen? Dies hängt letztlich wieder vom Friedensbegriff ab, den man im Kopf hat (negativer oder positiver Frieden).

In **unseren Workshops** arbeiten wir mit Geschichten von Friedensschaffenden aus aller Welt, die sich in ihrem jeweiligen Dorf, ihrer Stadt oder ihrem Land mit friedlichen Mitteln für den Frieden engagieren.

› siehe Ausstellung „Frieden Machen – Peace Counts“

www.friedensbildung-bw.de/ausstellung-frieden-machen-peace-counts

Sie machen Mut, alleine und gemeinsam mit anderen für Frieden aktiv zu werden. Denn eines ist klar: **Frieden ist zu wichtig für die Menschheit um ihn nur Regierungen und Diplomaten zu überlassen.** Frieden wird in alltäglichen Handlungen, in gesellschaftlichem Engagement und in internationalen Foren gestiftet. Und er entsteht in interkulturellen Begegnungen, in denen Menschen Frieden erleben können, sich über ihre Friedensvorstellungen austauschen und Wege zum Frieden identifizieren und gemeinsam gehen.

4.2 Der Krieg als Thema in der Jugendbegegnung

Die Auseinandersetzung mit emotional aufwühlenden Themen, wie Kriegen, erfordert eine durchdachte Vorbereitung. Neben möglichen gegensätzlichen Meinungen stellt die emotionale Belastung einzelner Teilnehmenden einen Faktor dar, der Konflikte verstärken kann. Dieser kann durch einfühlsames Eingehen auf die individuellen Bedürfnisse der Gruppe minimiert werden. Ideal wäre es, wenn Sie **über Kenntnisse zu Teilnehmenden mit Kriegs- und Fluchterfahrungen verfügen**, sei es durch aktive oder passive Erfahrungen.

Allerdings sind umfassende Vorbereitungen in dieser Hinsicht nicht immer möglich, insbesondere wenn Gruppenleitungen kurzfristig eine Klasse oder Jugendbegegnung betreuen und keine langfristige Beziehung zu ihren Teilnehmenden aufbauen können. In solchen Situationen bieten sich verschiedene Optionen an, wie beispielsweise die Befragung der „eigentlichen“ Lehrkräfte oder die Durchführung eines Blitzlichts oder einer Positionslinie (mehr: [Methodenkiste](#)).

Gerade in Zeiten, in denen wir uns mit emotional aufgeladenen Themen ausein-

andersetzen, möchten wir Ihnen die Struktur für eine mögliche Einheit in Ihrem Austausch oder Unterricht nahelegen. Es kann sehr hilfreich sein, im Vorfeld eine grobe Verlaufsstruktur zu skizzieren, auch wenn

Einheiten dynamisch sind und eine gewisse Flexibilität erfordern. Die vorgeschlagene Struktur ist bewusst offen gestaltet, damit sie sowohl für Gruppenleitungen, die zeitlich begrenzte Jugendbegegnungen betreuen, als auch für Lehrkräfte und Gruppenleitungen, die regulär eine Gruppe oder Klasse betreuen, geeignet ist. Diese Struktur dient als Grundgerüst, das Sie nach Ihrem Bedarf anpassen können.

Bevor Sie jedoch mit Ihrer Einheit beginnen, ist es empfehlenswert, gemeinsam mit Ihren Teilnehmenden Regeln für den weiteren Verlauf festzulegen. Hierbei können Sie sich an den Kommunikationsregeln aus dem [Kapitel 3](#) orientieren. Dabei geht es nicht nur um eine geregelte und respektvolle Kommunikation untereinander. Auch wenn Sie sich als Gruppenleitung oder Lehrkraft an den Beutelsbacher Konsens halten müssen, bedeutet das nicht, dass Sie keine eigenen Grenzen setzen dürfen und sollten. Es wäre sinnvoll, **gemeinsam mit den Teilnehmenden die Kommunikationsregeln zu erarbeiten**. So schaffen Sie nicht nur eine klare Struktur für das Gespräch, sondern fördern auch eine offene und respektvolle Kommunikation in Ihrer Gruppe.

Möglicher Verlauf einer Einheit:

Offener Einstieg	Ein offener Einstieg ermöglicht es Ihnen Fragen aus der Gruppe zu sammeln und einen Überblick über das Vorwissen Ihrer Teilnehmenden zu erhalten. Sammeln Sie die Fragen auf z.B. Moderationskarten.	Manche davon werden Sie direkt beantworten können, andere im Verlauf der Einheit und wiederum manche gar nicht. In unserer <u>Methodensammlung</u> finden Sie einige Vorschläge für Einstiegsmethoden.
Durchführung der Einheit	Wie und mit welchem Schwerpunkt Sie Ihre Einheit durchführen möchten, ist Ihnen natürlich freigestellt. Wichtige Schwerpunkte wären unserer Meinung nach die Vermittlung von Medienkompetenzen sowie das Erläutern der Komplexität des Ukrainekriegs .	Sollte es im Laufe Ihrer Einheit zu einer Konfliktsituation kommen, nutzen Sie die Methoden aus <u>Kapitel 2</u> um diesen entgegenzuwirken bzw. sie aufzufangen. Denken Sie dran: Konflikte sind zunächst nichts Negatives!
Handlungsstrategien	Wie bereits in der Einleitung unserer Handreichung angemerkt, zeigen Studien, dass Kriege Jugendliche belasten , auch wenn sie scheinbar keinen direkten Bezug zum Kriegsland haben. Sie können in Ihrer Einheit Raum für Handlungsstrategien schaffen, um diesen negativen Gefühlen entgegenzuwirken . Eine Möglichkeit wäre es, gemeinsam zu reflektieren, was Krieg und Frieden bedeuten. Gerne können Sie unseren Gastbeitrag aus <u>Kapitel 4.1</u> als Orientierungshilfe dafür nutzen.	Sie können mit Ihren Teilnehmenden auch auf ein konkretes, handlungsorientiertes Level gehen. Gibt es Möglichkeiten Geflüchtete zu unterstützen? Starten Sie eine Spendenaktion für Tierheime die sich um zurückgelassene Tiere im Kriegsgebiet kümmern. Entwickeln Sie gemeinsam ein Projekt, was Sie als Klasse/Gruppe umsetzen können, denn um nachhaltigen Frieden zu haben bedarf es einer aktiven Zivilgesellschaft.
Abschluss	Vor allem nach aufwühlenden Inhalten ist ein gemeinsamer Abschluss wichtig.	In unserer <u>Methodensammlung</u> haben wir Feedback/Abschlussmethoden aufgelistet ¹⁴ .

¹⁴ Mertsching, Phil, Elvira Hadžić. 2023. Und plötzlich sprechen alle über Krieg. Arbeit und Leben Schleswig-Holstein e.V., 11–13.

Fallbeispiele

a | Pro Putin Positionierung im Unterricht

In einer Unterrichtssituation, in der der Ukrainekrieg behandelt wird, entsteht eine herausfordernde Situation zwischen Schüler A und der Lehrkraft.

Schüler A zeigt eine deutliche politische Positionierung, die zu Spannungen führt. Während des Unterrichts stört Schüler A den Ablauf durch kontroverse Kommentare und steht fest zu der Überzeugung, dass Putin im Recht sei. Seiner Ansicht nach kämpft Russland gegen den Faschismus und befreit die Ukraine. Auf dieser Basis habe Russland auch territoriale Ansprüche auf die Ukraine. Die Diskussion droht zu eskalieren, als Schüler A seine Ansichten mit Nachdruck äußert.

Was jetzt?

Die Lehrkraft könnte wie folgt reagieren:

Die Lehrkraft erkennt zunächst die verschiedenen Meinungen in der Klasse an (Beutelsbacher Konsens) und betont die Bedeutung eines respektvollen Austausches. Um den Unterrichtsfluss aufrechtzuerhalten, schlägt die Lehrkraft vor, dass die Klasse gemeinsame Richtlinien für eine respektvolle Diskussion erstellt. Dies kann den Rahmen für den Umgang mit kontroversen Themen festlegen.

Zusätzlich benennt die Lehrkraft, dass Russlands Bruch von Völkerrecht keine subjektive Meinung ist, sondern eine objektive Tatsache. Auf dieser Basis könnte eine Diskussion in der Klasse geführt werden. Gleichzeitig ermutigt die Lehrkraft auch andere Schülerinnen und Schüler ihre Perspektiven zu teilen, um einen ausgewogenen Diskurs zu fördern. Die Lehrkraft könnte auch eine offene Diskussion darüber initiieren, wie unterschiedliche politische Ansichten zu Missverständnissen und Konflikten führen können. Dies ermöglicht es der Klasse, die Vielfalt der Standpunkte zu verstehen und Respekt für unterschiedliche Meinungen zu entwickeln. Es ist aber auch wichtig, den Schülerinnen und Schülern bewusst zu machen, dass es Grenzen der Kontroverse gibt¹⁵.

Wenn der Konflikt weiterhin besteht, könnte die Lehrkraft nach dem Unterricht ein persönliches Gespräch mit Schüler A führen, um besser zu verstehen, was seine Überzeugungen motiviert. Dies könnte eine Gelegenheit bieten, mögliche Missverständnisse zu klären. Falls der zeitliche Rahmen es zulässt, kann auf die Konfliktlösungsstrategien aus Kapitel 2 zurückgegriffen werden.

Insgesamt ist das Ziel, einen Raum zu schaffen, in dem unterschiedliche Meinungen respektiert werden, während gleichzeitig ein konstruktives und respektvolles Lernumfeld aufrechterhalten wird.

¹⁵ Hier erfahren Sie mehr zu dem Thema „kontroverse Inhalte im Unterricht“:
<https://www.bpb.de/lernen/inklusiv-politisch-bilden/505269/der-beutelsbacher-konsens/>
<https://www.bpb.de/lernen/politische-bildung/193181/grundfragen-und-kontroversen/>

b | Verschiedene Fluchterfahrungen treffen aufeinander

In der Freizeit eines Seminars entspinnt sich eine komplexe Situation, als die Teilnehmenden über den Ukrainekrieg sprechen. Teilnehmerin B, die selbst Fluchterfahrungen aus einem Bürgerkriegsland hat, hört aufmerksam zu. Teilnehmer C teilt seine eigenen Fluchterlebnisse aus der Ukraine und betont die positive Aufnahme seiner Familie in Deutschland. Obwohl Teilnehmerin B solidarisch mit der Ukraine ist, wird das Gespräch für sie zusehends belastend, da sie sich stark mit den Fluchterfahrungen von Teilnehmer C identifiziert. In einem Versuch, das Thema zu wechseln, spricht sie andere Themen an, wird jedoch von den anderen Teilnehmenden ignoriert. Die Isolation verstärkt sich, und Teilnehmerin B gerät in eine emotionale Eskalation. In ihrer Frustration wirft sie Teilnehmer C vor, keine Ahnung von der Realität der Flucht zu haben und behauptet, seine Erfahrungen seien im Vergleich zu ihren eigenen wie ein „Zuckerschlecken“.

Was jetzt?

In dieser sensiblen Situation wäre es wichtig, dass die **Gruppenleitung einfühlsam und unterstützend** agiert, um einen konstruktiven Austausch zu ermöglichen.

Hier ist eine mögliche Lösung:

Die Gruppenleiterin erkennt die Anspannung in der Gruppe und die emotional aufgeladene Atmosphäre. Um die Situa-

tion zu deeskalieren, lenkt sie die Aufmerksamkeit auf die Bedeutung unterschiedlicher Perspektiven und betont, dass jede Fluchterfahrung einzigartig ist. Sie ermutigt die Teilnehmenden, offen über ihre Erfahrungen zu sprechen, während sie gleichzeitig Respekt für individuelle Empfindlichkeiten einfordert. Um Teilnehmerin B zu unterstützen, bietet die Gruppenleiterin an, das Gespräch zu moderieren, um die Intensität zu reduzieren. Dies könnte bedeuten, das Thema vorübergehend zu wechseln oder gemeinsam zu vereinbaren, welche Aspekte des Ukrainekriegs behandelt werden können, um eine weniger belastende Atmosphäre zu schaffen. Die Gruppenleiterin kann auch Teilnehmerin B ermutigen, ihre eigenen Erfahrungen zu teilen, wenn sie sich dazu in der Lage fühlt, und anderen ermöglichen, empathisch zuzuhören. Gleichzeitig könnte sie Teilnehmer C dazu ermutigen, seine Perspektive zu erweitern und die Komplexität von Fluchterfahrungen anzuerkennen.

Es wäre hilfreich, nach dem Gespräch einen geschützten Raum für individuelle Gespräche anzubieten, um sicherzustellen, dass sich alle Teilnehmenden gehört und respektiert fühlen. Die Gruppenleiterin könnte auch überlegen, am nächsten Tag eine Kontextanalyse ([Kapitel 2.1](#)) durchzuführen, um der Gruppe den übergreifenden politischen Konflikt näherzubringen. Die Gruppenleiterin kann dabei unterstützen, Vorurteile abzubauen und Verständnis füreinander zu fördern.

c | Zukunftsängste

Inmitten einer offenen Diskussion über den Ukrainekrieg kommt es zu einer spontanen Wendung, als die Teilnehmenden beginnen, über mögliche Zukunftsszenarien und das Ende des Krieges zu sprechen. Die Atmosphäre wird spürbar pessimistisch, da die Teilnehmenden ihre Sorgen und Ängste bezüglich der aktuellen politischen Situation teilen. Insbesondere Teilnehmer D, der jüngste im Seminar, zeigt offensichtliche Anzeichen von Angst und Unsicherheit in Bezug auf die Zukunft.

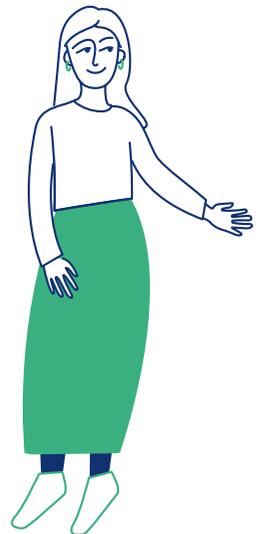
Was jetzt?

Die Seminarleitung erkennt den Stimmungsumschwung und **reagiert darauf mit Achtsamkeit und Sensibilität.**

Sie spricht die veränderte Stimmung in der Gruppe offen an und betont dabei die Wichtigkeit des offenen Austauschs. In einem einfühlsamen Gespräch ermutigt die Seminarleitung Teilnehmer D, seine Gedanken und Ängste zu teilen. Dabei legt sie Wert auf eine Atmosphäre des Vertrauens und der Offenheit. Während dieser Gespräche ist die Validierung der Gefühle der Teilnehmenden von zentraler Bedeutung. Die Seminarleitung nimmt die Ängste von Teilnehmer D ernst und betont, dass es normal ist, bei solch ernsten Themen besorgt zu sein. Dies schafft einen Raum, in dem die Teilnehmenden sich sicher fühlen und ihre Emotionen frei ausdrücken können. Um die pessimistische Stimmung aufzulockern, zeigt die Semi-

narleitung positive Perspektiven auf. Sie teilt Beispiele von Menschen und Gemeinschaften, die trotz schwieriger Umstände Widerstand geleistet haben, um Hoffnung und Resilienz zu vermitteln. Dabei wird betont, dass auch in schwierigen Zeiten Veränderung und positive Entwicklungen möglich sind. Zusätzlich stellt die Seminarleitung kurze Entspannungsübungen vor, um den Teilnehmenden konkrete Werkzeuge an die Hand zu geben.

Abschließend **betont die Seminarleitung, dass sie für weiterführende Gespräche zur Verfügung steht**, sei es während des Seminars oder darüber hinaus. Diese klare Botschaft gibt den Teilnehmenden die Gewissheit, dass Unterstützung nicht nur während der Seminarsitzung, sondern auch darüber hinaus verfügbar ist, um individuelle Bedürfnisse zu adressieren und zu begleiten.



4.3 Schlusswort

Weise zu unterstützen, die ihnen hilft, mit solchen Herausforderungen umzugehen.

Abschließend möchten wir, liebe Leserinnen und Leser, noch einmal den Fokus auf die Bedeutung legen, die dieser Handreichung im Kontext des internationalen Jugendaustauschs zukommt.

Der russische Angriffskrieg auf die Ukraine im Februar 2022 hat nicht nur die politischen Beziehungen zwischen Deutschland und Russland erschüttert, sondern auch tiefe Spuren in der Zivilgesellschaft hinterlassen.

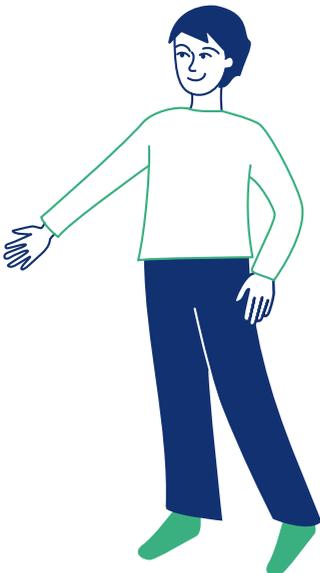
In einem Zeitalter, in dem **Jugendliche zunehmend mit komplexen globalen Problemen konfrontiert** sind, ist es von entscheidender Bedeutung, sie auf eine

Die aktuellen Krisen haben gezeigt, dass die emotionale Belastung junger Menschen immens ist und das Potenzial für Konflikte in Schulen und Jugendgruppen erhöht. Die Ängste und Unsicherheiten, die durch globale Ereignisse und Entwicklungen hervorgerufen werden, können die zwischenmenschlichen Beziehungen stark belasten. **In dieser Zeit ist es unerlässlich, dass wir als Betreuende und Lehrkräfte im Jugendaustausch sensibel und einfühlsam handeln und Jugendlichen die Werkzeuge an die Hand geben, die sie benötigen, um mit solchen Belastungen umzugehen.**

Wir danken Ihnen für Ihr Engagement im internationalen Jugendaustausch und für Ihre Bereitschaft, sich mit schwierigen Themen auseinanderzusetzen. Möge diese Handreichung Ihnen dabei helfen, Brücken zu bauen und Konflikte zu überwinden, um eine bessere Zukunft für alle zu gestalten.

Mit herzlichen Grüßen und den besten Wünschen für Ihre Arbeit

**Stiftung Deutsch-Russischer
Jugendaustausch**



5



Methoden

In diesem Kapitel möchten wir Ihnen eine Reihe von Methoden vorstellen, die Ihnen als inspirierende Werkzeuge oder Übungen im Rahmen Ihres internationalen Austauschs dienen können. Die beispielhaften Situationen sind bewusst so gestaltet, dass Sie sie flexibel an Ihre Bedürfnisse anpassen können.

Die Methoden sind thematisch geordnet und bieten Ihnen eine vielfältige Palette an Möglichkeiten, um die Interaktion und Kommunikation in Ihrer Gruppe zu fördern.

Wir wünschen Ihnen viel Spaß und freuen uns auf die konstruktiven Ergebnisse, die Sie bei der Durchführung dieser Methoden erzielen werden!

Stimmung

Das Barometer

Vor Beginn eines Programmpunkts präsentiert die Gruppenleitung das Stimmungsbarometer auf dem Flip Chart. Dieses sollte verschiedene Stimmungszustände visualisieren, von positiv über neutral bis negativ. Die Teilnehmenden erhalten die Aufgabe, ihre aktuelle Stimmung anhand eines Klebepunkts auf dem Barometer abzubilden.

Ablauf

Damit die Teilnehmenden ihre Stimmung ohne Beeinflussung abbilden können, wird das Flip Chart umgedreht. Die Gruppenleitungen starten die Übung, so ist es für die Teilnehmenden nicht möglich zu erkennen, wo die anderen ihre Punkte platziert haben. Die Teilnehmenden gehen einzeln vor das Flip Chart, ohne ihre Stimmung zu kommentieren, und kleben ihren Punkt an die entsprechende Stelle auf dem Barometer.

Auswertung

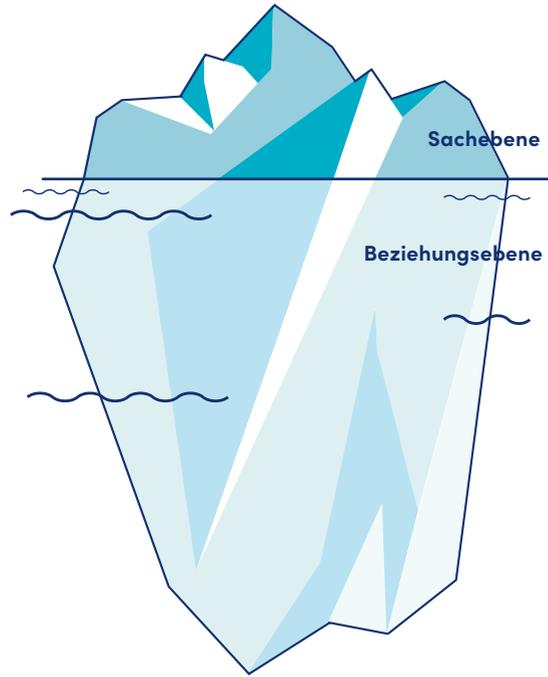
Nachdem alle Teilnehmenden ihren Punkt platziert haben, wird das Flip Chart wieder umgedreht. Die Gruppenleitung visualisiert die Gesamtheit der Stimmungslagen. Anhand der Verteilung der Punkte können mögliche Trends, Spannungen oder sich anbahnende Konflikte erkannt werden.

Ansätze der Konfliktlösung

Der Eisberg

Stellt euch vor, ihr nehmt an einem internationalen Jugendaustausch teil und arbeitet an einem gemeinsamen Filmprojekt. Gemeinsam mit den anderen Gruppenmitgliedern sollt ihr einen Kurzfilm über eure Erfahrungen während des Austauschs erstellen.

In der Gruppe gibt es jedoch Spannungen. Anna, eine deutsche Schülerin, fühlt sich frustriert, weil sie den Eindruck hat, dass ihre Ideen von den russischen Teilnehmenden nicht ernst genommen werden. Alexej, ein russischer Schüler, ist dagegen genervt, weil er das Gefühl hat, dass die deutschen Teilnehmenden ständig die Kontrolle über das Projekt übernehmen und seine Vorschläge ignorieren.





Aufgabe 1: Sichtbarer Teil des Eisbergs

Identifiziert die sichtbaren Teile des Konflikts zwischen Anna und Alexej. Füllt die Lücken aus:

Anna fühlt sich frustriert, weil _____

Alexej ist genervt, weil _____

Aufgabe 2: Unsichtbarer Teil des Eisbergs

Überlegt, welche unsichtbaren Emotionen und Bedürfnisse sich hinter den sichtbaren Teilen verbergen könnten:

Annas Unsicherheit: _____

Alexejs Bedürfnis nach Anerkennung: _____

Aufgabe 3: Reflexion und Lösungsansätze

Beantwortet die folgenden Fragen:

Warum ist es wichtig, die unsichtbaren Teile des Konflikts zu verstehen?

Welche offenen Fragen könnten dazu beitragen, die unsichtbaren Teile zu enthüllen?

Welche Schritte könnten unternommen werden, um die Konfliktsituation zu lösen?

Wie könntet ihr sicherstellen, dass verschiedene Perspektiven im Projekt berücksichtigt werden?

Gemeinsamkeiten (Do No Harm)

Einstieg

Die Jugendlichen sitzen im Stuhlkreis, wobei ein Stuhl weniger vorhanden ist als Jugendliche in der Gruppe sind. Ein Jugendlicher steht in der Mitte. Er sagt beispielsweise: *„Alle, die schon einmal im Ausland waren, tauschen ihren Platz.“* Dann stehen alle Jugendlichen auf, die im Ausland waren, und versuchen genauso wie der Jugendliche in der Mitte, sich auf einen Stuhl zu setzen. Am Ende steht ein anderer Jugendlicher in der Mitte, und das Spiel beginnt mit einer neuen Frage von vorne.

Verlauf

Nach drei bis vier Runden sitzen wieder alle Jugendlichen im Kreis, der fehlende Stuhl wird ergänzt. Die Gruppenleitung erklärt die nächste Übung an einem Beispiel: *„Alle, die gerne Musik machen, gehen in die Mitte.“* Die Jugendlichen schauen sich um, wer in der Mitte steht und wer nicht. Nun dürfen die Jugendlichen, die sitzen geblieben sind, Fragen stellen, z.B. *„Welches Instrument spielst du?“*

Auswertung

Am Ende versammeln sich alle Teilnehmenden im Sitzkreis, einschließlich derer, die möglicherweise nicht aktiv am Spiel teilgenommen haben.

Auswertungsfragen (Beispiel)

- Wie habt ihr euch während des Spiels gefühlt?
- Gab es Schwierigkeiten oder Unklarheiten während des Spiels?
- Wie empfandet ihr die Fragen und das Teilen von Informationen in der Mitte des Kreises?
- Welche Erkenntnisse habt ihr über eure Mitspieler gewonnen?

Rederunde

Ein symbolischer Gegenstand, wie zum Beispiel ein Redeball, wird herumgereicht. Nur die Person, die den Ball in der Hand hat, darf sprechen, während die anderen aufmerksam zuhören. Es gibt keine Bewertungen für die geäußerten Aussagen. Dies ermöglicht es den Teilnehmern, mutiger zu sein und gleichzeitig zu lernen, anderen zuzuhören. Abschließend werden die Aussagen durch die Gruppenleitung zusammengefasst.

Hinweis

Die Variation von *„Alle die...“* ist eine einfache Methode Gemeinsamkeiten spielerisch hervorzuheben und zu verdeutlichen, dass wir uns im wesentlichen (trotz kultureller Unterschiede) nicht stark voneinander unterscheiden. Die Methode ist so angelegt, dass Sie sie entsprechend Ihrer Gruppenbedürfnisse anpassen können.

Kommunikation und Konflikt

Ich – Botschaften

Während der Vorbereitungen für einen internationalen Workshop stellt ein Teammitglied immer wieder die festgelegten Termine in Frage und verschiebt eigenmächtig wichtige Entscheidungen. Das verursacht Stress und Unklarheiten in der Gruppenkoordination.

Wie würden Sie reagieren?

Beobachtung: _____

Gefühle: _____

Bedürfnisse: _____

Bitte: _____

Reflexion

Erinnern Sie sich an eine Konfliktsituation aus einem vergangenen internationalen Jugendaustausch.

Beschreiben Sie die Situation und überlegen Sie, wie Sie die vier Schritte der Konfliktkommunikation anwenden könnten.



Beobachtung: _____

Gefühle: _____

Bedürfnisse: _____

Bitte: _____



Impressum

Herausgeber:

Stiftung Deutsch-Russischer
Jugendaustausch gGmbH
Mittelweg 117b
20149 Hamburg
info@stiftung-drja.de
www.stiftung-drja.de

1. Auflage 2024

Redaktion:

Anita Vogelmann
Rüdiger Marx

Lektorat:

Meike Köhler
Henrike Reuther

Gestaltung, Illustrationen:

Nicola Janssen Kommunikationsdesign

Die in den Veröffentlichungen der
Stiftung DRJA geäußerten Meinungen
geben ausschließlich die Auffassungen
der jeweiligen Autorinnen und
Autoren wieder.