



Frieden unter uns?

Frieden auf persönlicher und zwischenmenschlicher Ebene

Worum es geht

Krieg, Gewalt und Unfrieden gibt es nicht nur zwischen Staaten und Gruppen sondern auch im zwischenmenschlichen Miteinander. In diesem Baustein soll die Fähigkeit gestärkt werden, den Unfrieden im direkten Miteinander zu erkennen und alternative Verhaltensweisen zu entwickeln. Ein Frieden im Persönlichen und Zwischenmenschlichen hilft dabei, die Friedensfähigkeit auch im Großen zu stärken.

Die Teilnehmer*innen ...

- werden sich bewusst, wo sie unfriedliche Situationen in ihrem persönlichen Umfeld erleben.
- verstehen, wie destruktiver Umgang in zwischenmenschlichen Konflikten aussieht.
- entwickeln konstruktive Handlungsalternativen.

Dauer des Bausteins

- 60 Minuten

Zielgruppe

- Jugendliche (ab 15 Jahre)
- 6–20 Personen

Ablauf

Methoden 1 – Unfriede herrscht unter uns 10 min

Du sammelst mit den Teilnehmenden Situationen im Miteinander eurer Einrichtung (oder aus Schule, Sportverein, ...), die sie als unfriedlich beschreiben würden. Diese werden auf Moderationskarten festgehalten und an eine Metaplanwand gepinnt.

Methoden 2 – Destruktive Umgänge mit Konflikten 20 min

Du erklärst den Teilnehmenden, dass es im zwischenmenschlichen immer wieder Konflikte gibt und das ganz normal ist. Wichtig ist aber die Frage, wie wir damit umgehen:

„Heute wollen wir schauen, wie wir es schaffen können, friedlicher miteinander umzugehen.“

Ihr kennt sicherlich das Gefühl, dass es Streit gibt und euer Umgang mit dem Streit das schlechte Gefühl nicht abbaut sondern verstärkt. Das liegt daran, dass wir destruktiv mit Konflikten umgehen. Wir wollen uns mal drei Beispiele dafür anschauen.“

Bitte die Teilnehmenden, zu viert zusammen zu gehen.

Aus jeder Gruppe werden zwei Jugendliche gebeten, eine Konfliktsituation als Statue darzustellen, die anderen beiden schauen zu. Sie stellen sich gegenüber und schauen sich wütend an. Eventuell machen sie auch noch entsprechende Gesten. Beide werden gefragt, wie es ihnen geht, wenn sie sich anschauen. Die beiden anderen beginnen als Beobachter*innen.

Nun werden nacheinander folgende Runden durchgeführt:

- A. Nun bittest du, dass eine*r der Beiden auf einen Stuhl steigt und sie sich weiter wütend anschauen. Und sie werden erneut gefragt, wie es ihnen mit dem anderen geht. Die Person auf dem Stuhl fühlt sich nun wahrscheinlich mächtiger. Nun wird die andere Person gebeten auf einen Tisch zu steigen, d.h. nun ist sie in der höheren Position und fühlt sich mächtiger.

Bitte die Teilnehmenden nun im Plenum (Kleingruppensituation muss nicht aufgelöst werden) kurz zu folgenden Fragen Rückmeldung zu geben:

- Wie fühlte sich die höher stehende Person? Wie die unten stehende Person?
- Was ist den Beobachtenden aufgefallen?
- Was hat sich verändert? Woran liegt das?
- Wie glaubt ihr wirkt das auf den Konflikt?
- Wo führt dieser Umgang mit dem Konflikt hin?

- B. Die beiden Darsteller*innen gehen zurück in die Konfliktsituation. Nun wird ein*e der darstellenden Personen gebeten, die Wut auf einen der beiden Beobachter*innen abzulenken, indem sich der*die Teilnehmende ihm*ihr zuwendet und dieselbe Energie (Blick, Körperhaltung, Gedanken) auf diese neue Person richtet, um ihren Frust abzulassen.

Bitte die Teilnehmenden erneut im Plenum (Kleingruppensituation muss nicht aufgelöst werden) kurz zu folgenden Fragen Rückmeldung zu geben:

- Wie fühlte sich die neu in den Konflikt involvierte Person? Wie die Person, die sich abwendet? Wie die Person, die im Konflikt verbleibt?
- Was ist dem*der beobachtenden Person aufgefallen?
- Was hat sich verändert? Woran liegt das?

- Wie glaubt ihr wirkt das auf den Konflikt?
- Wo führt dieser Umgang mit dem Konflikt hin?

C. Die beiden Darsteller*innen gehen zurück in die Konfliktsituation. Nun wird ein*e Teilnehmer*in gebeten, einen Stuhl auf den Rücken zu nehmen und die andere Person geht weg. Nun kommen nacheinander die beiden bisherigen Beobachter*innen und gehen kurz ebenfalls in den Konflikt. Diese Konfliktsituationen werden wieder aufgelöst, indem die eine Person sich einen weiteren Stuhl auflädt.

Bitte die Teilnehmenden erneut im Plenum (Kleingruppensituation auflösen und in den Stuhlkreis kommen) kurz zu folgenden Fragen Rückmeldung zu geben:

- Wie fühlte sich die Person mit den Stühlen? Wie fühlen sich die Personen, die gehen durften?
- Was ist den Beobachtenden aufgefallen?
- Was hat sich verändert? Woran liegt das?
- Wie glaubt ihr wirkt das auf den Konflikt?
- Wo führt dieser Umgang mit dem Konflikt hin?

Methode 3 – Input zu den Strategien

10 min

Du gibst einen kurzen Input zu den drei destruktiven Konfliktstrategien. Nimm dabei Bezug auf die Übung aus Methode 2.

A. Vertikale Eskalation

Bei der horizontalen Eskalation strebt jede(r) Konfliktpartner*in (A und B) nach einer Überlegenheitsposition. Die Unterlegenheitsposition verursacht Aggression und Wut, da diese Position das eigene Selbstwert- und Selbsterhaltungsgefühl bedroht. Dies heißt dadurch dass A sich „höher stellt“, kommt B in eine „Unterposition“. Dies kann dadurch geschehen, dass A die Vorteile seiner Position betont, dass er die Position von B kritisiert oder B abwertet (verbal). B akzeptiert dies nicht und versucht nun sich ihrerseits in eine höhere Position zu bringen. Dies akzeptiert A nicht und ... und so schaukelt sich der Konflikt hoch.

Die Mittel, die in der Auseinandersetzung gewählt werden, steigern sich auch:

1. Verbal (diskutieren, sich lustig machen, beleidigen, drohen, usw.)
2. Nonverbal (schweigen, Grimassen-Schneiden, lachen, usw.)
3. Körperliche Kraft (schubsen, zerren, kratzen, schlagen, usw.)

4. Gebrauch von Waffen (Prügeln mit Gegenständen, stechen, schneiden, schießen, usw.)
5. Einsatz struktureller Macht (Entzug von Geld, Disziplinarmaßnahmen, Schulausschluss usw.)

B. Ableitung auf Dritte

Die vertikale Eskalation setzt voraus, dass B glaubt, dass er eine Chance hat gegen A zu gewinnen. Ist dies nicht der Fall (z.B. weil ein*e Schüler*in glaubt gegen den/die Lehrer*in keine Chance zu haben oder er traut es sich nicht), so kann die entstandene Aggression auch an andere (meistens schwächere) weitergegeben werden, wie z.B. eine*n jüngere*n Schüler*in oder kleine Geschwister. In diesem Fall kann der Eindruck entstehen, dass B ein „Opfer“ sucht, insbesondere wenn z.B. in der Schule der/die Schüler*in B den/die Schüler*in C auffordert: „Glitz mich nicht so blöd an!“ und diese*r dann sehr wahrscheinlich sagt: „Ich hab doch gar nichts gemacht!“ C kann nun ebenfalls den Konflikt annehmen und dieser kann vertikal eskalieren oder er/sie gibt ihn ebenfalls an andere weiter, die er/sie für schwächer hält.

Wenn in einer Gruppe Konflikte nicht direkt ausgetragen werden, sondern eher mit der Ableitung an Dritte, wird das Klima in der Gruppe schlecht und es herrscht großes Misstrauen. Die Wut kann natürlich auch an Sachen ausgelassen werden. Die Vielzahl von Sachbeschädigungen deutet oftmals darauf hin, dass Konflikte nicht befriedigend ausgetragen werden.

C. Selbstaggression

Eine dritte Möglichkeit besteht darin, den Ärger herunterzuschlucken. Dies kann dadurch geschehen, dass B keine Möglichkeit sieht („Das ist ja klar, dass es wieder mich trifft!“), seinen Ärger abzuleiten oder dadurch, dass er sich für „moralisch“ besser hält, weil er es nicht tut („Ich bin kein*e Gewalttäter*in wie Du, deshalb sage und tue ich nichts!“). Auch wenn diese Form in unserer Gesellschaft anerkannt ist, kann sie auf Dauer zur Krankheit führen. Viele Menschen, die den Weg wählen, ihren Ärger herunterzuschlucken, explodieren irgendwann und reagieren in der Situation völlig überzogen. Meistens erfahren sie dann eine starke Reaktion der Umwelt, was sie erneut in sich zurückziehen lässt mit Selbstvorwürfen („Ich hatte mich nicht unter Kontrolle“).

Methode 4 – Konstruktive Konfliktbearbeitung

20 Min

Du bittest die Teilnehmenden für sich vier Bedingungen zu notieren, die es ihnen ermöglichen, so mit Konflikten umzugehen, dass sie gelöst werden, ohne in eine der drei vorgestellten Muster zu verfallen. Sie notieren jeweils eine Bedingung auf einer Karte.

Sammelt im Plenum die Ideen. Die Teilnehmenden stellen ihre beschrifteten Karten vor und hängen sie an eine Pinnwand. Versucht dabei die Ideen zu strukturieren und ähnliches zusammen zu hängen und zu clustern.

Schaut euch gemeinsam die Ideen an und ergänzt sie gegebenenfalls. Tauscht euch darüber aus, welche jede*r einzelne gut beeinflussen kann und erarbeitet euch eine Hitliste der 10 besten Tipps für den Umgang mit Konflikten in der Einrichtung/Schule/Familie oder sonstigem Miteinander. Gestaltet dazu ein Plakat für eure Einrichtung/Jugendräume/Gemeinde.

Material

- Moderationskarten und Stifte
- Pinnwand
- Stecknadeln

Weiterführende Links & Literatur

- Evangelische Landeskirche in Baden (2018): Jugendliche werden Friedensstifter/innen. Ein Handbuch für Trainer/innen zur Ausbildung von Jugendlichen zu Friedensstifter/innen. 2. Überarbeitete Auflage. LASERLINE. Online unter: https://ev-akademie-baden.de/media/download/variant/197876/buch_friedensstifter_190218.pdf
- Christoph Besemer - Konflikte verstehen und lösen lernen: <https://wfga.de/produkt/konflikte-verstehen-und-loesen-lernen/>