Konflikte lernen – schöner Zanken

Interview mit Kerstin Lück, Vorstand des Vereins Konflikthaus e. V.

JOURNAL: Können Sie zunächst den Verein Konflikthaus und Ihre Bildungsarbeit vorstellen?

Kerstin Lück: Konflikthaus ist ein Pool von zertifizierten Mediator/-innen, die aus unterschiedlichen Herkunftsberufen kommen und entweder dort angestellt sind oder freiberuflich arbeiten. Da Konflikthaus sich zu Projekten immer wieder neu zusammenfindet, ist Jede/Jeder frei in seinen Entscheidungen. Die drei Vorstände arbeiten ehrenamtlich und halten den Verein zusammen. Alle Mitglieder leisten mindestens zwölf ehrenamtliche Stunden pro Jahr. Teamarbeit und Zuverlässigkeit ist uns sehr wichtig und wir treffen uns als Netzwerk mindestens zwei Mal im Jahr. Jedes Projekt hat Vor- und Nachbereitungszeiten. Die Arbeit dazwischen wird virtuell über eine geschützte Cloud organisiert. Wir haben eine starke Gruppe im Bereich Schule, die viel Öffentlichkeitsarbeit macht und viele Aufträge in den Bereichen Soziales Lernen, der Arbeit mit Willkommensklassen, Mediation für Schüler/-innen und Fortbildung für Lehrkräfte sowie Konfliktmoderation in den Kollegien generiert. Der andere auftragsstarke Bereich ist die Konfliktmoderation von Informations- und Beteiligungsveranstaltungen für Bürger/-innen im Stadtplanungs-, Mobilitäts- und Energiesektor, zum Beispiel für die Stadt Potsdam. Hier kommt unsere Expertise in Beratungen im Vorfeld und direkt in der Moderation der Veranstaltungen zum Einsatz. Weiter bilden wir in Kooperation mit der Fachhochschule Potsdam pro Jahr 16 Personen zu zertifizierten Mediator/-innen aus. Einige davon arbeiten anschließend bei uns im Verein mit, wenn es menschlich und inhaltlich passt. Es gibt jedes Jahr auch offene Fortbildungsveranstaltungen, die wir über die Homepage und unseren Newsletter bekannt machen.

JOURNAL: Ihr Verein trägt den Begriff „Konflikt" im Namen. Welches Konfliktverständnis legen Sie Ihrer Arbeit zugrunde?

Kerstin Lück: Wir haben ein positives Verständnis vom Begriff Konflikt. Konflikte gehören zum Leben dazu und wir vermitteln und leben Streitkultur auch vor. Unser Team ist selbstverständlich auch oft unterschiedlicher Meinung. Dann entwickeln wir Optionen und suchen die beste aus. Ich setze mich persönlich für mehr als zwei Optionen ein, dafür brauchen wir Kreativität und Um-die-Ecke-denken, auf jeden Fall den Perspektivwechsel. „Schöner Zanken" ist mein Wahlspruch. Tatsächlich waren am Anfang viele irritiert über unseren Namen, jetzt steht er für Professionalität im Umgang mit Konflikten. Wir sind ein ehrenamtlicher Verein, aber die Arbeit am Konflikt machen wir honoriert.

Kerstin Lück ist im Vorstand und in den AGs Schule und Bürgerbeteiligung bei Konflikthaus e. V. Konflikthaus ist ein Netzwerk von Mediator/-innen und Trainer/-innen für Berlin und Brandenburg.

Nähere Informationen unter www.Konflikthaus.de

JOURNAL: Sie beschreiben in Ihrem Selbstverständnis den „Konflikt als Chance". Können Sie dieses Verständnis in Bezug auf Ihre Bildungsarbeit näher beleuchten?

Kerstin Lück: Zuerst einmal ist das der Name einer Übung, die im stillen Dialog in einer Gruppe stattfindet. Alle Teilnehmenden eines Seminares zur Mediation oder zum Sozialen Lernen schreiben zu Aussagen (wie z. B. „Konflikte machen kreativ") ihre Meinung, die dann einfach nebeneinander stehen bleiben. Wir fördern mit dieser und mit anderen Übungen Ambiguitätstoleranz. Übersetzt: Ich toleriere zwei oder mehr Meinungen oder sogar Wahrheiten. Wir sind und arbeiten konfliktorientiert. Das heißt, wir kehren Konflikte nicht unter den Teppich, sondern suchen sie auf, zerren sie manchmal hervor. Wir machen aus kalten Konflikten heiße Konflikte, zum Beispiel beim Thema Mobbing. Wir beleuchten in Seminaren zum Thema Schulmediation auch individuelle Konfliktprägungen. Ist jemand sehr kooperativ oder eher konfliktvermeidend oder sogar konfrontativ? Damit gehen wir um und vermitteln den Umgang mit diesen Prägungen. Wer bei einer aggressiven Konfliktaustragung am liebsten davonlaufen würde, hat vielleicht einen wichtigen Beitrag zu leisten und muss wieder ins Boot geholt werden. Als Mediator/-in ist es wichtig, kooperative Konfliktaustragungsmuster und eine Konsensorientierung zu entwickeln.

Unsere Arbeit ist inklusiv, das heißt wir sind schon und wollen auch zukünftig als Team bunt sein. Das umfasst verschiedene Herkunftsberufe, das Geschlecht, die Religion, se-

xuelle Orientierungen, das Alter und kulturelle Prägungen. Wir akzeptieren Einschränkungen aller Art, von denen wir wissen, dass sie wiederum andere Kompetenzen fördern. Wir hatten bereits eine sehbehinderte Praktikantin und Mitarbeitende mit Leserechtschreibschwächen.

JOURNAL: Wie nutzen Sie den Konflikt als Chance?

Kerstin Lück: Im Rahmen der Fortbildung zur Mediator/-in oder während der Konfliktanalyse sagen wir zum Beispiel, das ist ein „interessanter Konflikt", schauen wir uns diesen doch mal genau an. Was spielt mit herein, wodurch ist er ausgelöst worden, wie ist er eskaliert? Wir interessieren uns nicht für Schuld, sondern für Anteile am Konflikt, auch unbewusste Beteiligungen. Dazu kommen noch heftige Gefühle und Bedürfnisse. Wir wissen, dass zu einer Eskalation auch ein Weghören, Wegsehen von Dabeistehenden gehört, und plädieren für frühzeitiges Hören auch auf die inneren Stimmen, die sagen, da sehe ich Unvereinbarkeiten in der Zukunft, da irritiert mich etwas. Wir schätzen Nachfragen, überhaupt das klärende Fragen sehr. Zu all diesen einzelnen Techniken gehören Übungen und Lernsettings, aber letztlich mündet das in eine Haltung, die besagt: Im Konflikt liegen Chancen, ich muss sie nur entdecken und für ihre Nutzung beschreiben können.

JOURNAL: Welche Rolle spielt der Konflikt für die Gestaltung und das Design ihrer Veranstaltungen?

Kerstin Lück: Wir machen bei Anfragen zu Konfliktmoderation immer eine interne Analyse des Auftragnehmers und der Kooperationspartner, und in den vorbereitenden Sitzungen ist ein Gutteil Beratung dabei. Die Gestaltung der Veranstaltung folgt der Art und Austragungsweise des Konfliktes oder dem Bewusstsein und der Selbstreflexion zum Konflikt bei den Auftraggebern. Schulen fragen z. B. bei uns wegen einer Mobbingintervention an. Dann prüfen wir diesen Verdacht durch Interviews mit vielen Betroffenen und Beobachtenden unter den Schüler/-innen und Pädagog/-innen, bevor wir eine Intervention wie zum Beispiel den *No Blame Approach* (vgl. https://www.no-blame-approach.de/downloads.html) vorschlagen, der eine intensive und mediative Kommunikation verlangt.

JOURNAL: Ihr Verein bietet einen integrativen Ansatz eines Schulentwicklungsprogramms an. Können Sie diesen Ansatz beschreiben? Mit welchen besonderen Methoden arbeiten Sie? Haben Sie eigene Methoden entwickelt?

Kerstin Lück: Es handelt sich um die Schulentwicklung zur Gewaltprävention. Wir arbeiten mit einem speziell von uns entwickelten Großgruppenverfahren, das alle mitnimmt. Nach einem Vorgespräch mit der Schulleitung erheben wir die Konflikte in zwei Stufen. In der zweiten Stufe vermitteln wir an 30 % des Kollegiums inklusive Eltern- und Schüler/-innenvertretende auch Wissen über Konfliktmanagement in einer Art Edutainment. Wir verstehen darunter eine Simulation eines Konflikts, in der die Zuhörenden zu Beteiligten werden und eine Erfahrung machen, die wir im Anschluss kurz gemeinsam reflektieren. Intensive Gefühle zu haben, ist für das Gedächtnis und das Lernen gut.

In der dritten Stufe erarbeitet das gesamte Kollegium den Rohdiamanten eines Maßnahmenkatalogs. Der Vorteil ist, dass wir nichts zusätzlich machen, sondern an den Konflikten ar-

© Konfliktthaus

AG Schülermediation

© Konfliktthaus

Konfliktmoderation Bürger/-innenversammlung

beiten, die in der Schule von allen Beteiligten genannt werden. Häufig machen wir effektive und sinnvolle Maßnahmen bekannt, die nur ein Teil der Pädagog/-innen durchführt. Auch hier ergänzen wir gute best-practice-Beispiele aus anderen Schulen (zum Beispiel eine Verhaltensolympiade an einer Grundschule oder die Handygarage). In der dritten Stufe ist auch ggf. die Prävention der Polizei oder Sicherheitspersonal dabei. Dieses Programm folgt einem Methodenmix aus Prozessbegleitung, Weiterbildung, Simulation und Konfliktmoderation bis Mediation, der sich trotzdem immer wieder auf die Besonderheiten und die Persönlichkeiten in jeder Schule ausrichtet. Am Ende bleibt eine Steuerungsgruppe, die wir auf Wunsch noch eine Weile moderieren. Das Programm dauert ca. ein halbes Jahr, umfasst drei Veranstaltungen und kann dann von der Schule selbst weitergeführt werden.

JOURNAL: Gibt es bestimmte Ansätze und Methoden, die auf spezifische Zielgruppen (Schulleitung, Lehrer/-innen, Schüler/-innen, Eltern) abgestimmt sind?

Kerstin Lück: In der ersten Stufe haben wir es immer mit der erweiterten Schulleitung zu tun und ab der zweiten Stufe sind alle genannten Zielgruppen vertreten. Dazu kommen Schulsozialarbeiter/-innen, deren Arbeit sehr wichtig ist. Unser Anliegen ist es, zu zeigen, dass mit den Unterschieden und verschiedenen Perspektiven gearbeitet werden kann. Es ist oft ein Surfen mit dem Widerstand, und eine gut vorbereitete Teamarbeit ist obligatorisch. Von manchen Schulen bekommen wir zwischen den einzelnen Stufen sehr viele Konflikte zugeschickt, die in der Gruppe nicht offen ansprechbar waren. Das zeigt auch eine höhere Eskalationsstufe an. Am schönsten ist es, wenn wir über die Abfrage bei den Schüler/-innen aufdecken, dass sich viele Lehrkräfte auch nicht an die Regeln der Schule halten und wir dann gemeinsam versuchen, die Regeln anzupassen. Indem wir zum Beispiel fragen, wie viele von den ursprünglichen Regeln aus dem Kopf aufgesagt werden können. Da das den meisten Erwachsenen auch nicht gelingt, wird klar, dass das reine Aufschreiben von Regeln nicht ausreicht, sondern die Regeln gemeinsam erarbeitet und immer wieder trainiert werden müssen. Das hört sich anstrengend an und das ist es auch, weil es mit neuen Schüler/-innen wiederholt werden muss. Dazu kommt, dass nicht alle Regeln an sich akzeptieren. Für diesen Fall empfehlen wir Spiele ohne Regeln, die von den Schüler/-innen selbst zu entwickeln sind. So entsteht mehr intrinsische Motivation, Regeln auszuhandeln und auch einzuhalten.

JOURNAL: Welche Gelegenheiten für politische Bildung entstehen im Schulentwicklungsprogramm und in anderen Angeboten des Konflikthauses und wie greifen Sie diese auf?

Kerstin Lück: Die wichtigste Gelegenheit ist die, dass alle zu Wort kommen dürfen und keine Person beleidigt wird. Das ist in den Debatten zu Themen von Gewalt und Gefühlen, von Ungerecht-behandelt-werden in der Schule oder in der Bürger/-innenbeteiligung von Nicht-gehört-werden essenziell. Wir machen das durch das Veranstaltungsdesign sichtbar und durch unsere spezielle Art der Moderation, die jeden Wortbeitrag ernst nimmt, aufnimmt und Humor walten lässt. Wir halten das für eine demokratische Grundverfasstheit, dass alle sprechen dürfen, respektvoll angehört und auch im Nachgang nicht diffamiert werden.

In der Schule bieten wir direkt Konfliktbearbeitung an, um

zu demonstrieren, wie gewaltfreie Konfliktaustragung funktioniert. Streitkultur in einer Freundesgruppe oder der Zivilgesellschaft braucht Übung. Wir schaffen Gelegenheiten zum Üben in Seminaren und in Gruppen, indem wir mit den vorhandenen Konflikten arbeiten oder durch Fallbeispiele aus einer Pro- und Contra-Debatte ein Meinungsspektrum entwickeln und dazu auffordern, die gegenteilige Position zu vertreten (Methode Stuhltausch).

Wer denkt, jederzeit lospöbeln zu können, nur weil er oder sie wütend ist, wird von uns, egal welcher politischen Couleur, freundlich unterbrochen. Dass Debatten mit Moderation angenehmer sind, konnte in den Videokonferenzen der Corona-Zeit gut beobachtet werden. Wenn die Moderation gut ist, ist das Meeting schneller vorbei und Kritik wird sachlicher vorgetragen. Die Frage, ab wann ein hilfreiche/-r oder professionelle/-r Dritte/-r eingeschaltet werden muss, bedarf oft einer tieferen Konfliktanalyse von außen oder eines hohen Maßes an Selbstreflexion von den Beteiligten. Wir machen uns gern überflüssig nach getaner Arbeit und lassen die Kompetenz bei den Konfliktparteien wieder wachsen. Zurzeit unterstützen wir den Klassenrat, eines *der* demokratiepädagogischen Instrumente überhaupt, auch online. Die Kinder wollten in allen Klassen, wo wir die Einführung gemacht haben, über die hohe Belastung an Hausaufgaben reden und haben sich gewünscht, dass die Lehrenden das stärker koordinieren. Ein anderes Thema war das Selbstmanagement in der Corona-Zeit. Konflikte gab es vor allem im Klassenchat ohne Erwachsene auf WhatsApp. Meistens weil nicht alle das Gleiche unter Spaß verstehen. Die einen posten 29 Emojis und die anderen wollen lieber einen lustigen Film drehen und anschauen. Die Konflikte gehen uns auf jeden Fall nicht aus und das ist gut so. Wir verstehen uns als Grundsteinlegende für Demokratie.

Die Fragen für das JOURNAL stellte Alexander Wohnig, Juniorprofessor für Didaktik der Sozialwissenschaften, Universität Siegen und Mitglied der Redaktion.