

Lernmodul 2: Konfirmanden- und Jugendgruppen (12- bis 14-Jährige)

Vom Friede Gottes und meinem eigenen Unfrieden –
Material für Konfirmanden- und Jugendarbeit

Inhalt:	Seite
1. Didaktisch-methodische Hinweise für die thematische Arbeit	3
1.1 Verortung des Themenkomplexes in der Lebenswelt von Jugendlichen im Alter von 12 bis 14 Jahren	3
1.2 Intentionen zu diesem Themenkomplex	4
2. Bausteine für die Konfirmanden- und Jugendarbeit	4
2.1 Entstehung von Konflikten	4
2.2 Biblische Bezüge zu Konflikten und Frieden	5
2.3 Konflikte lösen, Frieden wagen	6
2.4 Konflikte in der Welt bekämpfen	7
M 1 Klassische Reaktionen auf auftretende Konflikte	10
M 2 Konflikt-Eisberg-Modell nach Christoph Besemer	11
M 3 Abrams Trennung von Lot	12
M 4 Bibelzitate zum Thema	13
M 5 Cartoon „Vater und Sohn“	14
M 6 Stufen der Konflikteskalation nach F. Glasl	15-16
M 7 Thomas-Modell der konstruktiven Konfliktlösung	17
M 8 Von eigenen Bedürfnissen reden – die Bedürfnisse des anderen wahrnehmen	18
M 9 Was kann ich für den Frieden tun?	19

Vom Friede Gottes und meinem eigenen Unfrieden –

Material für Konfirmanden- und Jugendgruppen (Altersgruppe 12- bis 14-Jährige)

1. Didaktisch-methodische Hinweise für die thematische Arbeit

1.1 Verortung des Themenkomplexes in der Lebenswelt von Jugendlichen im Alter von 12 bis 14 Jahren

Ob jetzt Jule ihr Handy während der gemeinsamen Arbeitseinheit ausschalten soll oder Karsten und Stefan die Auseinandersetzung über die Hauptschuld am verbockten Referat in der Schule mit in die Konfirmandenarbeit bringen – aus meiner eigenen Erfahrung kann ich sagen, dass Konflikte in der Arbeit mit Konfirmanden und Jugendlichen sehr häufig, sowohl offen ausgetragen als auch verdeckt kommuniziert, eine Rolle spielen.

Aus der Perspektive der Zielgruppe (Jugendliche zwischen dem 12. und 14. Lebensjahr) ist das Thema "Frieden" kein genuines Lebensthema. In ihrer eigenen als auch in der Elterngeneration sind bewaffnete Auseinandersetzungen und kriegerische Konflikte ein Thema des fernen Auslands (Nah-Ost-Konflikt etc.) und in aller Regel zu abstrakt, als dass sie Wirksamkeit in ihrem eigenen Leben entfalten bzw. unproblematisch in ihrem eigenen Leben wahrgenommen und reflektiert werden.

Das Wort „Konflikt“ stammt aus dem Lateinischen (confligere = kämpfen, aneinandergeraten) und bedeutet in etwa „aufeinanderprallen“ oder „zusammenstoßen“. Wenn Menschen Lebens- und Arbeitsräume miteinander teilen, können immer gegensätzliche Vorstellungen auftreten. Aus diesen Verschiedenheiten in Arbeitsverhalten, Lösungsansätzen, Lebenseinstellungen und Sozialverhalten etc. erwachsen häufig Konfliktsituationen. Entscheidend für das hier vorliegende Material ist die Frage, wie diese Konflikte entstehen und wie sie bearbeitet und gelöst werden können.

Kriegerische Konflikte kennen Jugendliche in aller Regel nur aus Spielfilmen und Fernsehserien, in denen meistens nicht die negativen und zerstörerischen Seiten des Krieges gezeigt werden, sondern in heroisch-überhöhter Art wahlweise der Patriotismus und Heldenmut oder die besonderen

Autor: Jan Witza

Referent für Jugend- und Mitarbeiterbildung der Evangelischen Jugend in Sachsen im Landesjugendpfarramt

E-Mail: Jan.Witza@evlks.de

kämpferischen Fähigkeiten der Protagonisten im Vordergrund stehen.

Über die Erfahrungen des Mobbing und der Ausgrenzung aus sozialen (online-) Gruppen sowie über zwischenmenschliche Konflikte ist nicht die Erfahrung erwachsen, dass die Abwesenheit bzw. das temporäre Aussetzen dieser Prozesse mit dem abstrakten Begriff "Frieden" benannt werden kann.

Im Gegensatz dazu gibt es in der Zielgruppe eine sehr differenzierte Wahrnehmung über die unterschiedlichen Entstehungsmöglichkeiten von Konflikten und deren Eskalationsstufen. Die Erfahrungen und Berichte von Beratungseinrichtungen zeigen, dass Ausgrenzung und Diskriminierung bis hin zu systematischem Mobbing und Cybermobbing immer mehr zunehmen und die betroffenen Opfer und Täter immer jünger werden. Viele Teilnehmer/-innen in der Konfirmanden- und Jugendarbeit werden an dieser Stelle bereits eigene Erfahrungen gesammelt haben, die es in der Bearbeitung des Themas zu bedenken gilt.

Konfirmandinnen und Konfirmanden erleben in intensiver Auseinandersetzung mit der Bibel im Rahmen der Konfirmandenarbeit häufig einen Widerspruch zwischen dem streitenden und richtenden Gott des Alten Testaments und der versöhnlich-zugewandten Art und der Botschaft vom liebenden und barmherzigen Gott, die durch Jesus Christus im Neuen Testament verkündigt wird.

Das Spannungsfeld reicht von der Wahrnehmung des Friedens Gottes, der höher ist als alle Vernunft, bis zu den kleinen und großen Konflikten der Adoleszenz-Phase, in der sie sich gerade befinden.

Jugendliche zwischen 12 und 14 Jahren sind in dieser Phase ihres Lebens dabei, eigene Grenzen und Grenzziehungen zu verschieben und neu

zu definieren. Ihr soziales Gefüge, allem voran die Peergroup, ist in mächtiger Bewegung. Die dort möglichen Spannungs- und Konfliktfelder müssen wahrgenommen und thematisch aufgenommen werden.

1.2 Intentionen zu diesem Themenkomplex

- » Die Jugendlichen kennen unterschiedliche Konfliktarten.
- » Die Jugendlichen werden in die Lage versetzt, die Entstehungsprozesse, welche zu Konflikten führen, zu erkennen.
- » Die Jugendlichen kennen biblische Erzählungen und Bezüge zum Spannungsfeld Frieden und Konflikt und werden in die Lage versetzt, diese auf ihre Lebenswelt zu übertragen.
- » Die Jugendlichen werden in die Lage versetzt, konflikträchtige Verhaltensweisen zu erkennen und deeskalierend damit umzugehen.

2. Bausteine

2.1 Entstehung von Konflikten

Einstieg:

Die Vorerfahrungen der Teilnehmer/-innen werden aktiviert und die Denkrichtung für die gemeinsame Arbeit eröffnet.

An Tafel oder Flipchart wird in Großbuchstaben das Wort "KONFLIKT" geschrieben. Die Teilnehmer/-innen werden aufgefordert, zu den einzelnen Buchstaben passende Begriffe zum Thema Konflikt zu assoziieren.

K	Krieg, Kampf, ...
O	Opfer, Ohnmacht, ...
N	Not, Niedermachen, ...
F	Frieden, Feinde, ...
L	Leblos, Lästern, ...
I	Intoleranz, Interessen, ...
K	Konkurrenz, Krise, ...
T	Tod, Toleranz, ...

Gruppengespräch:

Erinnert Euch an Euren letzten Konflikt, wie ist dieser entstanden?

- » Was war die Ursache für den Streit?
- » Worum ging es in der Auseinandersetzung?
- » Wie ist der Streit verlaufen?
- » Wie hast Du Dich, wie hat sich dein Gegenüber verhalten?

Herausarbeiten der klassischen, aber wenig hilfreichen Verhaltensweisen bei Konflikten.

(siehe **M 1**, Seite 8)

Erarbeitung:

Konflikte können aus unterschiedlichen Gründen entstehen. Um herausfinden zu können, warum in der jeweiligen Situation ein Konflikt entsteht, ist es wichtig herauszufinden, worum es in dem Konflikt geht. Meistens vermischen sich die Konfliktarten miteinander und Konflikte entstehen auf mehreren Ebenen. Um Konflikte erfolgreich bearbeiten zu können, muss der Inhalt des Konflikts bekannt sein, da im Konflikt selbst sehr viel unter der Oberfläche bleibt. Wie bei einem Eisberg ist der Großteil des Konfliktes unter der Wasseroberfläche und für uns nicht sichtbar. (siehe **M 2**, Seite 9)

Vorstellung der unterschiedlichen Konfliktarten:

- » **Zielkonflikt:** Es gibt Meinungsverschiedenheiten über die Sache, die durchgeführt, oder das Ergebnis, das erreicht werden soll.
- » **Beurteilungskonflikt:** Es gibt unterschiedliche Auffassungen zur Notwendigkeit der Aufgabe. Vorgehensweisen oder Ziele werden unterschiedlich bewertet.
- » **Verteilungskonflikt:** Gegenläufige Positionen zu Zeit, Geld, Informationszugang oder beteiligten Personen.
- » **Beziehungskonflikt:** Störungen auf der zwischenmenschlichen Ebene.
- » **Wertekonflikt:** Keine Übereinstimmung von prinzipiellen Einstellungen und Werten, Grundüberzeugungen und Glaubenssätze gehen auseinander.

Vertiefung:

Gruppenarbeit (2-5 Personen):

- » Findet für jede Konfliktart ein Beispiel aus eurem Alltag!
- » Erfindet eine Szene dazu und stellt diese als kleines Anspiel bis zum Moment der Eskalation des Konflikts dar.
- » Die anderen Teilnehmer/-innen sind Zuschauer, analysieren die Szene und versuchen herauszufinden, um welche Konfliktart es sich handelt.

Die Szenen werden per Video für die Weiterarbeit in den kommenden Stunden festgehalten. Ggf. können diese mit einer Videokamera aufgezeichnet werden, um diese z.B. im Rahmen eines Gottesdienstes zu verwenden. Zudem kann es für die Teilnehmer/innen sehr aufschlussreich und interessant sein, ihre eigene Körpersprache im Konfliktfall zu sehen.

2.2 Biblische Bezüge zu Konflikten und Frieden

Einstieg:

In der Bibel finden sich alle Themen des Lebens. So sind in der Bibel auch Konflikte und Auseinandersetzungen beschrieben. Ich frage mich, ob ihr solche biblischen Berichte kennt?

- » Sammlung von biblischen Konfliktgeschichten (Bsp.: Jakob und Esau, Kain und Abel, Joseph und seine Brüder, Abram und Lot, Bartimäus, Zachäus, Jesus und seine Jünger, ...)
- » Aus der Sammlung der Teilnehmer/-innen wird auf den Familienkonflikt der Abrams-Erzählung (1. Mose 13) als ein exemplarisches Beispiel übergeleitet, wie Konflikte in der Bibel bearbeitet werden.

Erarbeitung:

Der erste Abschnitt der Erzählung von Abram und Lot (1. Mose 13 1-7 (siehe **M 3**, Seite 10)) wird miteinander gelesen. Im Gespräch wird der Konflikt, der in der Bibel nur mit wenigen Worten beschrieben wird, in seiner dramatischen Konsequenz herausgestellt:

Wenn die Herden beieinander bleiben, werden Menschen und Tiere sterben.

- » Konfliktparteien benennen / Ursachen für den Konflikt mit Hilfe der Materialien aus der vorhergehenden Stunde analysieren
- » mögliche Lösungsvorschläge mit der Gruppe erarbeiten (*Was denkt ihr, wie hättet ihr euch verhalten?*)

Nach der Vorstellung der Lösungsvorschläge der Gruppe wird die biblische Erzählung im zweiten Teil gelesen. Dabei ist es wichtig, diese nicht als „korrektere“ Lösung stehen zu lassen!

In der vorliegenden Erzählung findet Abram einen Weg, um den Konflikt zu lösen, indem er auf das Recht des Ältesten, Entscheidungen zu fällen, ver-

zichtet. Abram ist nicht auf seinen eigenen Vorteil bedacht, sondern im Vertrauen auf Gottes Verheißung nimmt er die gesamte Situation in den Blick. Er nimmt sich selbst zurück und wird dafür von Gott noch reicher beschenkt. Gemeinsam mit den Teilnehmer/-innen wird nach Motiven für das segnende Handeln Gottes und nach Übertragungen auf das eigene Leben und Verhalten gesucht.

- » Wie hat Abraham den Konflikt lösen können?
- » Wie versteht ihr das Gotteswort im Bezug auf Abrahams Verhalten?
- » Überträgt die Erzählung auf euer Leben und euren Umgang mit Konflikten. Welche Bedeutung könnte diese Erzählung für uns haben?

Vertiefung:

Im Neuen Testament finden sich auch sehr deutliche Aussagen zum Frieden. Die Teilnehmer/-innen werden aufgefordert, aus einer Auswahl von Texten (siehe **M 4**, Seite 11) einen Vers auszuwählen, der sie am meisten anspricht, und werden animiert dazu eine Collage aus unterschiedlichen Materialien zu erstellen.

Alternativ: Eine Fotostory dazu entwickeln.

Weitere Bausteine:

„**Plane wenden**“: Eine Übung, die helfen kann, die eigenen Bedürfnisse hinter die der gesamten Gruppe zu stellen und als Team zusammenzuarbeiten, ist die Übung „Plane wenden“:

Die Gruppe stellt sich auf eine Gewebeplane, welche in etwa der Größe der Gruppe entspricht (Achtung: Die Plane sollte nicht zu groß sein, dies verringert den Schwierigkeitsgrad erheblich). Nun bekommt die Gruppe die Aufgabe diese Plane zu wenden, ohne das ein/e Teilnehmer/in den Boden berührt. Sobald jemand von der Plane tritt, beginnt die gesamte Gruppe von vorne. Die Aufgabe ist erfolgreich gelöst, wenn die Plane einmal komplett gewendet wurde. Durch unterschiedliche Variablen (Zeit, einzelnen Einschränkungen etc.) kann der Schwierigkeitsgrad erhöht werden.

Im Anschluss an die Übung erfolgt eine Auswertung des Gruppenverhaltens und des Lösungsweges.

Zitat M. Ghandi: Austausch über das Zitat von Mahatma Ghandi „Es gibt keinen Weg zum Frieden – Frieden ist der Weg.“

2.3 Konflikte lösen, Frieden wagen

Einstieg:

Bilddbetrachtung und Analyse des Konfliktes zu **M 5** (siehe Seite 12)

- » Was seht ihr auf dem Bild / in dem Comic?
- » Welche Vermutungen habt ihr zu dem Konflikt der Kinder?
- » Welche Vermutungen habt ihr zu dem Konflikt der Erwachsenen?
- » Wie sieht die Konfliktlösung der Kinder aus?
- » Wie sieht die Konfliktlösung der Erwachsenen aus?

Anhand des Comics von Vater und Sohn wird deutlich, wie sich Konflikte langsam aber sicher aufbauen und eine nächsthöhere Stufe erklimmen.

Erarbeitung:

Vorstellung des Eskalationsstufenmodells nach F. Glasl (siehe **M 6**, Seite 13)

Übertragen des Stufenmodells auf eigene erlebte Konflikte oder die Videosequenzen der von den Teilnehmer/-innen entwickelten Konfliktszenen

Übung „Armdrücken“:

Die Teilnehmer/innen bilden etwa gleichstarke Paare und setzen sich an einen Tisch gegenüber. Weiter wird erklärt, dass die Übung auf dem bekannten „Sport“ des Armdrückens beruht. Falls wider Erwarten einige das Armdrücken nicht kennen, ist es kurz zu demonstrieren. Alle Teilnehmenden bekommen nun 60 Sekunden Zeit. Immer wenn es jemandem gelingt, die Hand des anderen nach unten auf den Tisch zu drücken, wird dies mit einem Gummibärchen belohnt. Während der gesamten Übung darf nicht miteinander geredet werden.

Ziel ist es, so viele Gummibärchen wie möglich zu bekommen.

Auf ein Startzeichen des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin geht es los. Nach 60 Sekunden werden die Anstrengungen der Teilnehmenden gestoppt. Jeder Teilnehmer und jede Teilnehmerin wird befragt, wie viele Gummibärchen er bzw. sie erkämpft hat. Die Gummibärchen werden sofort ausgezahlt. In aller Regel bewegen sich die Gewinne zwischen 2 und 10 Gummibärchen pro Teilnehmer/in. Nur selten kommen die Teilnehmenden direkt auf eine kooperative Win-Win-Strategie.

Im Anschluss an die Übung kann gezeigt werden,

wie das Ziel, möglichst viele Gummibärchen zu bekommen, erreicht werden kann. Dabei drücken die Partner jeweils im Wechsel die Hand des Gegenübers auf die Tischplatte. Dies geht am schnellsten, wenn das Gegenüber keinen Gegendruck aufbaut.

Nach der Übung wird das Modell der konstruktiven Konfliktlösung (Thomas-Modell^{1/2}) vorgestellt.

(siehe **M 7**, Seite 15)

Bei diesem Modell können sehr schnell die unterschiedlichen Qualitäten von Konfliktlösungsstrategien abgelesen werden. Dabei wird deutlich, dass der Konsens die beste Form darstellt, einen Konflikt zu lösen.

- » Um einen echten Konsens erreichen zu können, ist es notwendig, die Bedürfnisse der Konfliktparteien offen zu besprechen und miteinander ins Verhältnis zu setzen.
- » Gemeinsam mit der Gruppe wird beraten, wie dies gelinge könnte. **M 8** kann als Unterstützung hilfreich sein.

Vertiefung:

Je nach Gruppe kann es sinnvoll sein, folgende Übungen anzuschließen:

Gordischer Knoten

Die Teilnehmer/-innen stellen sich im Kreis auf, schließen die Augen und gehen mit vorgestreckten Armen auf die Mitte zu. Dort fassen sie mit jeder Hand je eine Hand eines anderen Teilnehmers. Ggf. ist es hilfreich, einander erst die eine und dann die andere Hand zu reichen. Alternativ können die Teilnehmer auch eng zusammenstehen und dann eine andere Hand suchen. Dadurch bildet sich ein wirrer Knäuel. Aufgabe ist – ohne die Hände los zu lassen – durch Drüber- und Druntersteigen den Knoten so zu entwirren, dass eine (oder mehrere) geschlossene Menschenkette(n) entsteht bzw. entstehen.

Schwebende Stange

Die Spieler stellen sich in zwei Reihen gegenüber auf, die Gesichter zueinander. Alle Spieler strecken einen Arm etwa in Brusthöhe vor sich, spreizen dabei den Zeigefinger nach vorne. Die Gruppe insgesamt soll etwa so lang sein wie die Stange (Zeltstange, Zollstock etc.) lang ist, eher sogar etwas kürzer. Die Spielleitung nimmt nun die Stange auf

1 T.L. Ruble and K. Thomas, 1976: Support for a two-dimensional model of conflict behaviour, *Organizational Behaviour and Humand Performance*, Ch. 16, p. 145 in Rosemary Thomson and Eion Farmer, 1999: *Managing Relationships*, Open University, Milton Keynes, S. 36/37

2 http://de.wikipedia.org/wiki/Konflikt#Strategien_in_der_Konfliktl.C3.B6sung 30.07.12, 16.00 Uhr

und legt sie auf die Zeigefinger der Mitspieler/-innen. Sobald die Stange auf den Fingern der Spieler ruht, gilt folgende Bedingung: Jede/r Teilnehmerin muss immer mit seinem Zeigefinger die Stange von unten berühren; die Hand darf also nicht von der Stange entfernt werden.

Während diese Bedingung einzuhalten ist, erhält die Gruppe insgesamt folgende Aufgabe: Die Stange muss (langsam) am Boden abgelegt werden. Diese einfach klingende Aufgabe wird aber einige Zeit zur Durchführung benötigen. Da alle Spieler immer einen leichten Druck von unten auf die Stange ausüben (müssen), wird diese innerhalb kürzester Zeit nach oben weggedrückt werden. Es benötigt ein großes Maß an Gruppenkoordination, um die Stange tatsächlich bis zum Boden zu bewegen. Noch schwieriger ist die Aufgabe natürlich, wenn die Spieler dabei nicht sprechen (oder anderweitig kommunizieren) dürfen!

Diese Einheit endet mit einer kleinen Erzählung über einen Geschwisterkonflikt:

- » „Zwei Schwestern streiten sich um eine Orange. Nachdem sie sich eine Zeit lang lautstark darüber gestritten haben, wer die Orange denn bekommen soll, möchte die Mutter dem Streit ein Ende bereiten und teilt die Orange in zwei gleiche Hälften. Die eine Schwester nimmt ihre Hälfte und presst den Saft aus, um diesen zu trinken, die andere reibt die Schale für einen Kuchenteig ab.
- » Hätten die beiden sich darüber verständigt, wofür jede von ihnen die Orange haben wollte, oder hätte die Mutter danach gefragt, hätten beide Schwestern alles haben können und nicht nur die Hälfte.

Es erfolgt ein kurzer Austausch über die Konfliktlösungsstrategie der Mutter. Ggf. werden bereits durch die Teilnehmenden alternative Verhaltensweisen benannt.

- » Was haltet ihr von dieser kleinen Geschichte?
- » Wie denkt ihr über die Lösung der Mutter?
- » Was hättet ihr getan?

Die Notwendigkeit, sich über die unterschiedlichen Bedürfnisse der Konfliktparteien auszutauschen, muss deutlich herausgestellt werden.

2.4 Konflikte in der Welt bekämpfen

Einstieg:

Nachdem in der vergangenen Einheit der Blick auf die Entstehung und Lösung von Konflikten und das Konfliktverhalten gerichtet war, wird der Focus jetzt geweitet. Die globalisierte Welt und ihre unterschiedlichen Konfliktfelder kommen in den Blick.

- » Die Anzahl „offizieller“ Kriege auf der Welt durch die Teilnehmenden schätzen lassen.

Die Arbeitsgemeinschaft für Kriegsursachenforschung der Universität Hamburg gibt für das Jahr 2011 weltweit 36 Kriege an.³ Konflikte und kriegerische Auseinandersetzungen spielen in den Medien eine relativ große Rolle.

- » Welche aktuellen Kriegsschauplätze sind den Teilnehmenden bekannt?

Erarbeitung:

Die Komplexität der globalisierten Welt hat mehr und mehr zugenommen, die Motive für Kriege und/oder Friedensinterventionen sind sehr vielschichtig und häufig schwerlich zu durchdringen. So versucht z.B. die Initiative Invisible Children über die Sozialen Medien und vor allem die Website www.Kony2012.com, den Führer der Lord's Resistance Army (LRA) Joseph Kony, welcher in Uganda und nun in der Demokratischen Republik Kongo ein Terrorregime mit tausenden Kindersoldaten errichtet hat, durch militärische Intervention zur Strecke zu bringen. Dabei werden auch eifrig Spenden gesammelt, bei denen die Weiterleitung allerdings sehr gering zu sein scheint.

D.h. die unterschiedlichen Beweggründe für Kriege und kriegerische Konflikte zu analysieren, kann sehr aufschlussreich, allerdings auch sehr anstrengend und komplex werden.

- » Das Arbeitsblatt (siehe **M 9**, Seite 17) wird erst in Einzelarbeit ausgefüllt. Anschließend erfolgt Austausch und Vorstellung im Plenum.

Hilfreicher und stärker im Bezug auf die Lebenswelt der Teilnehmenden kann die Frage sein, was die konkrete Gruppe für den Frieden in der Welt tun kann. Dabei kann das vorhergehende Arbeitsblatt helfen. So könnte z.B. ein Aktionstag in der Gemeinde, welcher von den Jugendlichen vorbereitet wird, als Spendenaktion für den Sonderzweck des Jugenddankopfers der Evangelischen Jugend

Sachsen dienen. Der Sonderzweck für 2012 ist das Projekt „Gemüsefarm in Kasangulu“⁴, welcher sich für ehemalige Kindersoldaten der Demokratischen Republik Kongo einsetzt.

- » Die Gruppe wird ermutigt, sich über ein spezielles Spendenprojekt zu informieren und eine Aktion in der Gemeinde zu planen und durchzuführen mit dem Ziel, Hilfe für das jeweilige Projekt zu leisten.

Vertiefung:

Gemeinsam wird eine Werbestrategie für den Aktionstag entworfen und weitere Schritte der Vorarbeit besprochen. Bedenkenswert sind dabei folgende Stichpunkte:

- » Termin der Veranstaltung
- » Zielgruppe (Wer soll angesprochen werden)
- » Werbestrategie
- » konkreter Ablauf der Aktion (Fastenlauf, Spenden-Fahrradtour, Flohmarkt für einen guten Zweck, 72-Stunden-Arbeitseinsatz etc.)
- » Kontaktaufnahme zur Spendenorganisation etc.

Weitere Bausteine:

Die Teilnehmenden erstellen ein gemeinsames Fastentuch (bei thematischer Einordnung in die Passionszeit), welches im Rahmen eines gemeinsam gestalteten Gottesdienstes zum Thema, z.B. „Gottes Friede und unser Unfriede“, eine bildhafte Predigt oder Fürbitte ermöglicht.

Als weitere Ergänzung zum Thema ist es denkbar, dass Gäste als Interviewpartner eingeladen werden.

Zur Weiterführung der Perspektive, z.B. zum Thema Welthandel, welcher z.T. großen Anteil an der Entstehung von globalen Konflikten hat, eignet sich folgende Gruppenübung:

„Das Bleistiftspiel“

Ungleichgewicht der Staaten in der Weltwirtschaft

In der internationalen Politik ist es ebenso wie in der Gesellschaft oder in Gruppen notwendig, sich bei bestimmten Fragen zu einigen. Dieser Verhandlungs- und Einigungsprozess ist oft mühsam und schwierig. Das Bleistiftspiel gibt die Möglichkeit, einige der Probleme von Verhandlungen am Beispiel Weltwirtschaft zu erfahren. Die Teilnehmer/-innen

werden in Gruppen zu 3-5 Personen aufgeteilt. Jeweils drei Gruppen sind am Spielprozess beteiligt, verhandeln also miteinander. Das Spiel kann jedoch gleichzeitig von zwei oder drei mal drei Untergruppen gespielt werden.

- » Die Gruppen geben sich Namen (wenn nichts Besseres einfällt, dann eben A, B und C).
- » Gruppe A erhält einen Bleistiftspitzer. Gruppe B viele kleine Blätter unbeschriebenes Papier, Gruppe C erhält Bleistifte, deren Spitzen abgebrochen sind.
- » Es geht nun für jede Gruppe darum, möglichst viele Papierblättchen, beschriftet mit ihrem Gruppenbuchstaben, zu erwerben. Dazu müssen die Gruppen miteinander verhandeln.
- » Benutzt werden dürfen nur die ausgeteilten Materialien. Die Gruppen müssen nach folgendem Verfahren vorgehen:
- » Jede Gruppe handelt als Gemeinschaft. Wie die Gruppe zu einer Entscheidung kommt, bleibt der Gruppe überlassen (ob durch Mehrheitsentscheidung, Konsens usw.). Jede Gruppe muss sich intern also jeweils auf einen gemeinsamen Vorschlag zur Vorgehensweise einigen, den sie dann einer der anderen Gruppen unterbreitet.
- » Die Gruppen entscheiden also zunächst für sich, danach nehmen sie Kontakt zu einer oder beiden anderen Gruppen auf und unterbreiten dieser/diesen ihre Vorschläge. Diese Gruppen beraten über die Vorschläge und teilen ihre Entscheidungen wieder mit.

Es ist auch möglich, dass eine gemeinsame Gesprächsrunde von Gruppenvertreter/-innen durchgeführt wird.⁵

Auswertung

- » Von welchen Überlegungen ließen sich die drei Gruppen jeweils leiten?
- » Gibt es Parallelen zwischen dem Spiel und der Realität?
- » Wo und wie kommen Bezüge der realen Welt-handelsbeziehungen in dem Spiel zum Ausdruck?
- » Welche Lösungsmöglichkeiten wurden im Spiel gefunden?

4 <http://www.jugenddankopfer.de> 18.12.12; 9.00 Uhr

5 Vgl. Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.): Fahrplan zum Seminar „Europäischer Binnenmarkt 1992“. Bonn 1989

Literatur

Fischer, G; Riedesser, P: Lehrbuch der Psycho-
traumatologie. 3. Aufl. München, Ernst Reinhardt
GmbH & Co KG 2003

Nissen, G; Fritze, J; Trott, GE: Psychopharmaka im
Kindes- und Jugendalter. 2. Aufl. München, Urban
& Fischer 2004

Petermann, F; Winkler, S: Selbstverletzendes Ver-
halten. 2. überarbeitete u. erweiterte Aufl. Göttin-
gen; Hogrefe Verlag GmbH & Co KG 2005 u. 2009

Rentrop, M.; Reicherzer, M; Bäuml, J: Psychoedu-
kation Borderline-Störung. 1. Aufl. München, Urban
& Fischer 2007

M 1

Klassische Reaktionen auf auftretende Konflikte



Flucht

„Ich muss weg!“

Anschwellenden Konflikten ausweichen, Rückzug und Untätigkeit

Verharmlosung

„Du hast recht und ich meine Ruhe!“

Faule Kompromisse werden geschlossen, kleinster gemeinsamer Nenner, Gefühle werden nicht ernst genommen.

Angriff

„Ich oder Du!“

Drohung und Einsatz von Machtpositionen, körperliche Auseinandersetzung

Unterwerfung

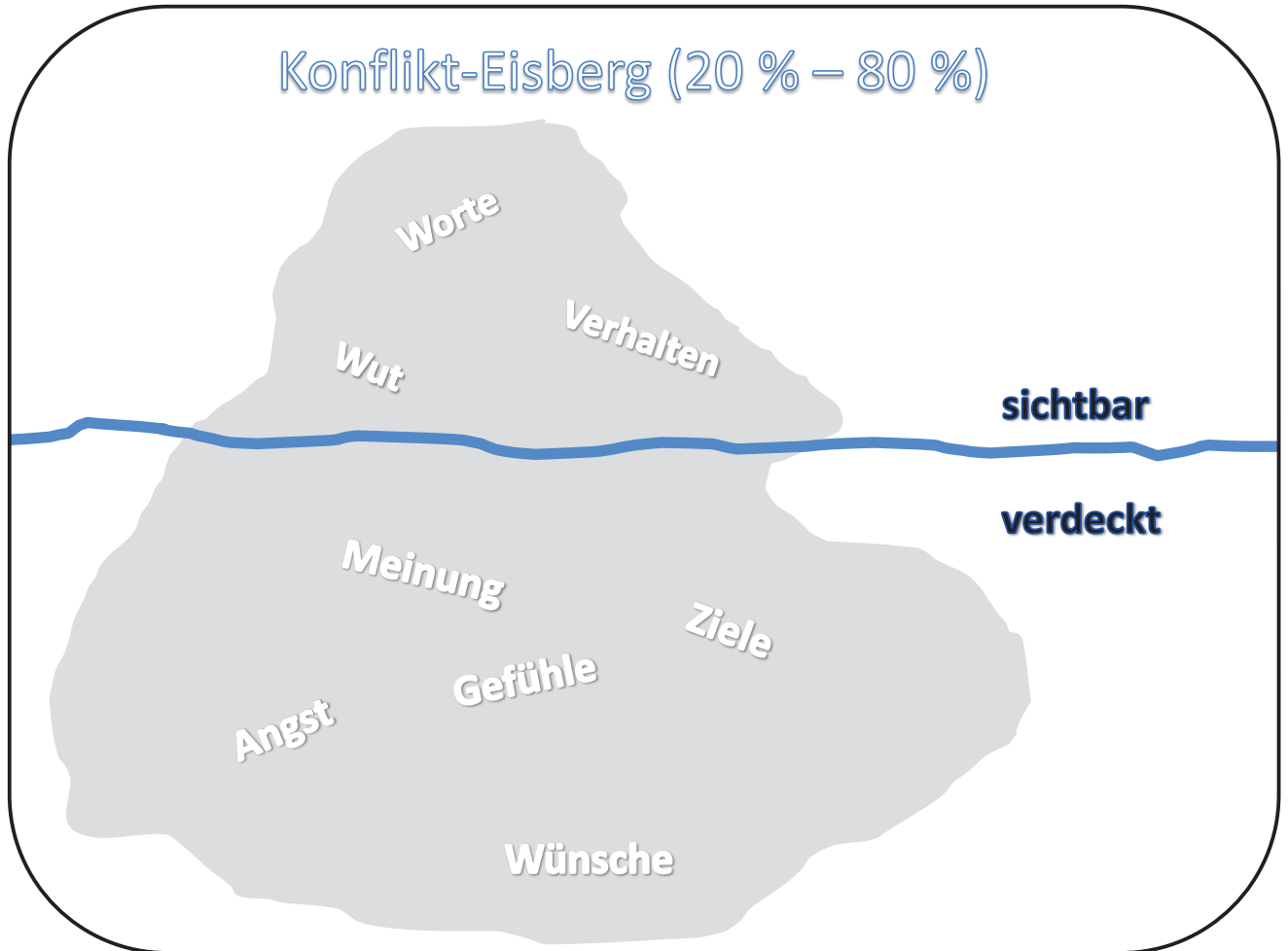
„Es ist meine Schuld!“

Nachgeben, eigene Interessen zurückstellen, Verstimmungen aufweichen

Besser wäre es, ...

M 2

Konflikt-Eisberg-Modell nach Christoph Besemer⁶



Nur ein geringer Teil des Konfliktes ist über der Oberfläche und für alle Beteiligten sichtbar und spürbar. Das macht die Lösung von Konflikten so schwierig. Je mehr sichtbar wird, umso besser kann die Lösung des Konflikts gelingen.

Konfliktarten	
Zielkonflikt	
Beurteilungskonflikt	
Verteilungskonflikt	
Beziehungskonflikt	
Wertekonflikt	

M 3

Abrams Trennung von Lot⁷

1 Und Abram zog aus Ägypten herauf, er und seine Frau und alles, was er hatte, und Lot mit ihm, nach dem Süden.

2 Und Abram war sehr reich an Vieh, an Silber und an Gold.

3 Und er ging auf seinen Tagemärschen vom Süden bis nach Bethel, bis zu der Stätte, wo im Anfang sein Zelt gewesen war, zwischen Bethel und Ai,

4 zu der Stätte des Altars, den er vorher dort gemacht hatte.

Und Abram rief dort den Namen des HERRN an.

5 Und auch Lot, der mit Abram zog, hatte Schafe und Rinder und Zelte.

6 Und das Land ertrug es nicht, dass sie zusammen wohnten; denn ihre Habe war groß, und sie konnten nicht zusammen wohnen.

7 So gab es Streit zwischen den Hirten von Abrams Vieh und den Hirten von Lots Vieh.

Und die Kanaaniter und die Perisiter wohnten damals im Land.

8 Da sprach Abram zu Lot: Lass doch keinen Streit sein zwischen mir und dir und zwischen meinen Hirten und deinen Hirten; wir sind doch Brüder!

9 Ist nicht das ganze Land vor dir? Trenne dich doch von mir! Willst du nach links, dann gehe ich nach rechts, und willst du nach rechts, dann gehe ich nach links.

10 Da erhob Lot seine Augen und sah die ganze Ebene des Jordan, dass sie ganz bewässert war - bevor der HERR Sodom und Gomorra zerstört hatte - wie der Garten des HERRN, wie das Land Ägypten, bis nach Zoar hin.

11 Da wählte sich Lot die ganze Ebene des Jordan, und Lot brach auf nach Osten; so trennten sie sich voneinander.

12 Abram wohnte im Land Kanaan, und Lot wohnte in den Städten der Ebene des Jordan und schlug seine Zelte auf bis nach Sodom.

13 Die Leute von Sodom aber waren sehr böse und sündig vor dem HERRN.

14 Und der HERR sprach zu Abram, nachdem Lot sich von ihm getrennt hatte:

Erheb doch deine Augen, und schaue von dem Ort, wo du bist, nach Norden und nach Süden, nach Osten und nach Westen!

15 Denn das ganze Land, das du siehst, dir will ich es geben und deinen Nachkommen für ewig.

16 Und ich will deine Nachkommen machen wie den Staub der Erde, so dass, wenn jemand den Staub der Erde zählen kann, auch deine Nachkommen gezählt werden.

17 Mache dich auf, und durchwandere das Land seiner Länge nach und seiner Breite nach! Denn dir will ich es geben.

18 Und Abram schlug seine Zelte auf und ging hin und ließ sich nieder unter den Terebinthen von Mamre, die bei Hebron sind; und er baute dort dem HERRN einen Altar.

M 4

Bibelzitate zum Thema⁸

Den Frieden lasse ich euch, meinen Frieden gebe ich euch. Nicht gebe ich euch, wie die Welt gibt.
Johannesevangelium 14, 27 (Luther)

Denn Gott ist nicht ein Gott der Unordnung, sondern des Friedens.
1. Korintherbrief 14,33 (Luther)

Wenn ihr in ein Haus eintretet, dann sagt: ‚Friede sei mit euch!‘
Matthäus 12,10 (Hoffnung für Alle)

Herrlichkeit aber und Ehre und Frieden jedem, der das Gute wirkt.
Römerbrief 2,10 (Elberfelder)

Und der Friede Gottes, der höher ist als alle Vernunft, bewahre eure Herzen und Sinne in Christus Jesus.
Philippenerbrief 4,7 (Luther)

Freuen dürfen sich alle, die nur noch von Gott etwas erwarten

– mit Gott werden sie leben in seiner neuen Welt.

Freuen dürfen sich alle, die unter dieser heillosen Welt leiden

– Gott wird ihrem Leid ein Ende machen.

Freuen dürfen sich alle, die unterdrückt sind und auf Gewalt verzichten

– Gott wird ihnen die Erde zum Besitz geben.

Freuen dürfen sich alle, die danach hungern und dürsten, dass sich auf der Erde Gottes gerechter Wille durchsetzt – Gott wird ihren Hunger stillen.

Freuen dürfen sich alle, die barmherzig sind

– Gott wird auch mit ihnen barmherzig sein.

Freuen dürfen sich alle, die im Herzen rein sind

– sie werden Gott sehen.

Freuen dürfen sich alle, die Frieden stiften

– Gott wird sie als seine Söhne und Töchter annehmen.

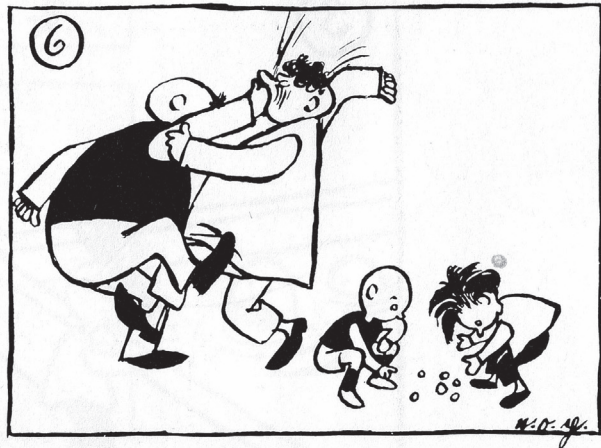
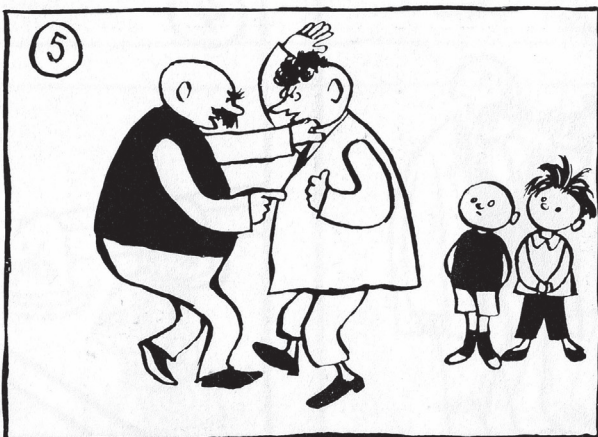
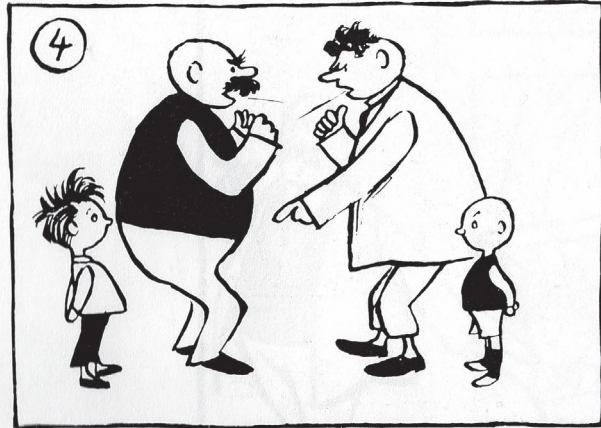
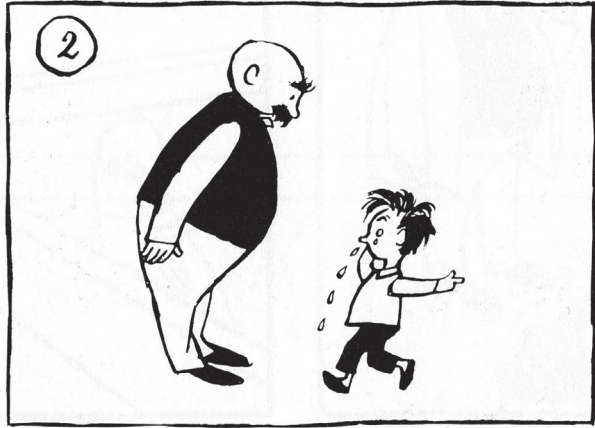
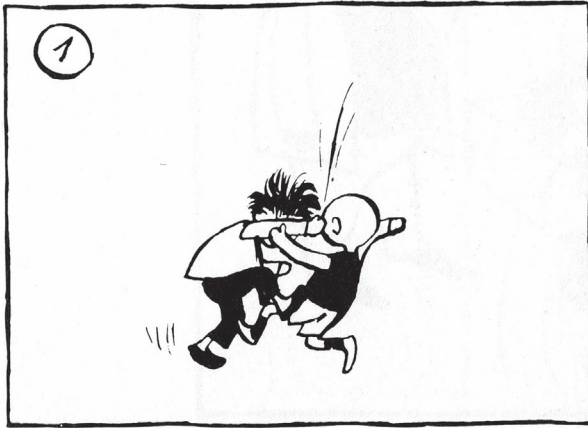
Freuen dürfen sich alle, die verfolgt werden, weil sie tun, was Gott will

– mit Gott werden sie leben in seiner neuen Welt.

Freuen dürft ihr euch, wenn sie euch beschimpfen und verfolgen und verleumden,
weil ihr zu mir gehört.

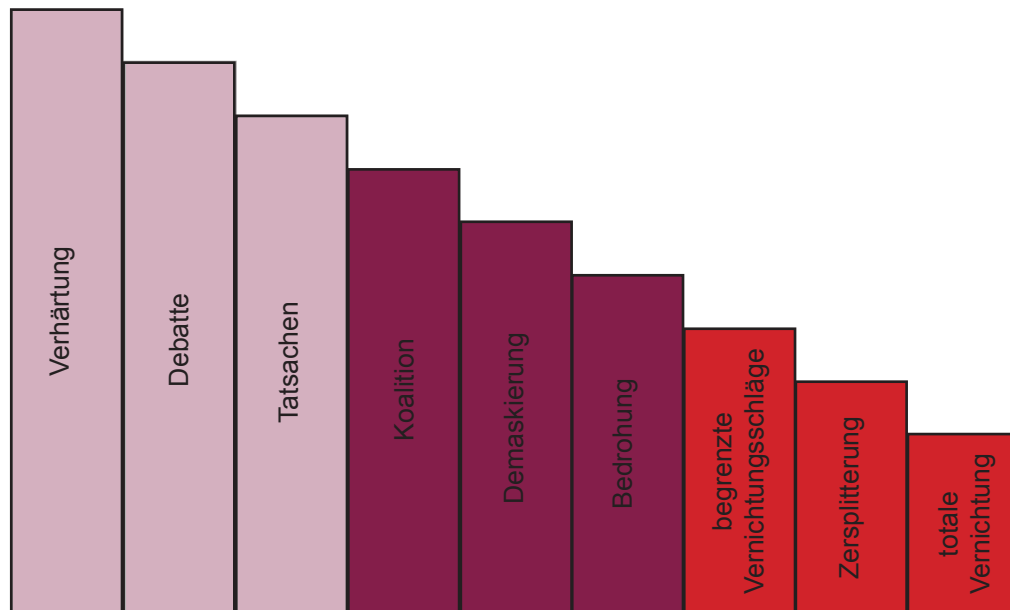
Aus Matthäus 5 (Gute Nachricht Bibel)

M 5
Cartoon „Vater und Sohn“⁹



M 6

Stufen der Konflikteskalation nach F. Glasl¹⁰



Der Konflikt kann noch alleine gelöst werden.

Der Konflikt kann nur durch Vermittlung gelöst werden.

Der Konflikt führt in den Abgrund und kann nicht gelöst werden.

Ebene Win-Win – beide können gewinnen.

1. Verhärtung

In der Auseinandersetzung verhärten sich die Standpunkte und prallen aufeinander. Es entwickeln sich Vorbehalte und die Realität wird gefiltert, d. h. jede Seite blendet Dinge aus und selektiert. Die Beteiligten schwanken zwischen Kooperation und Konkurrenz hin und her. Es kommt zu Ausrutschern und Korrekturen. Das Bewusstsein über die Spannung führt zur Verkrampfung.

2. Debatte

Es kommt zu einer Polarisierung von Denken, Fühlen und Wollen. Schwarz-Weiß-Denken und eine Sichtweise von Über- und Unterlegenheit sowie verbale Gewalt sind Merkmale dieser Stufe der Eskalation.

3. Tatsachen

Die Überzeugung ist: Reden hilft nichts mehr. Die Beteiligten deuten ihre Taten falsch und beschleunigen den Konflikt. Empathie für andere geht verloren. Es entsteht ein starkes Wir-Gefühl und Meinungsdruck.

Ebene Win-Lose – meistens gewinnt eine Seite, die andere verliert.

4. Koalitionen

Vorurteile, Klischees und Images werden aufgebaut. Parteien manövrieren sich in negative Rollen und bekämpfen sich. Fixierung auf Feindbilder und Werben um Anhänger setzt ein. Verdecktes Sticheln, Reizen und Ärgern.

5. Gesichtsverlust

Öffentliche und direkte persönliche Angriffe, die auf den Gesichtsverlust der Gegner zielen. Ein Engel-Teufel-Schema findet Anwendung. Kampf um Ideologie, Werte und Prinzipien. Eigene Rehabilitierung wird angestrebt.

6. Drohstrategien

Das Geschehen wird von Drohungen und Gegendrohungen beherrscht. Die Parteien manövrieren sich in einen Handlungszwang und verlieren zunehmend die Initiative.

Ebene Lose-Lose – beide Seiten verlieren

7. Begrenzte Vernichtungsschläge

Denken bewegt sich nur noch in Ding-Kategorien. Der Gegner wird nicht mehr als Mensch gesehen. Begrenzte Zerstörung ist die passende Antwort. Es kommt zu einer Umkehr von Werten und Tugenden: Schaden wird als Gewinn betrachtet.

8. Zersplitterung

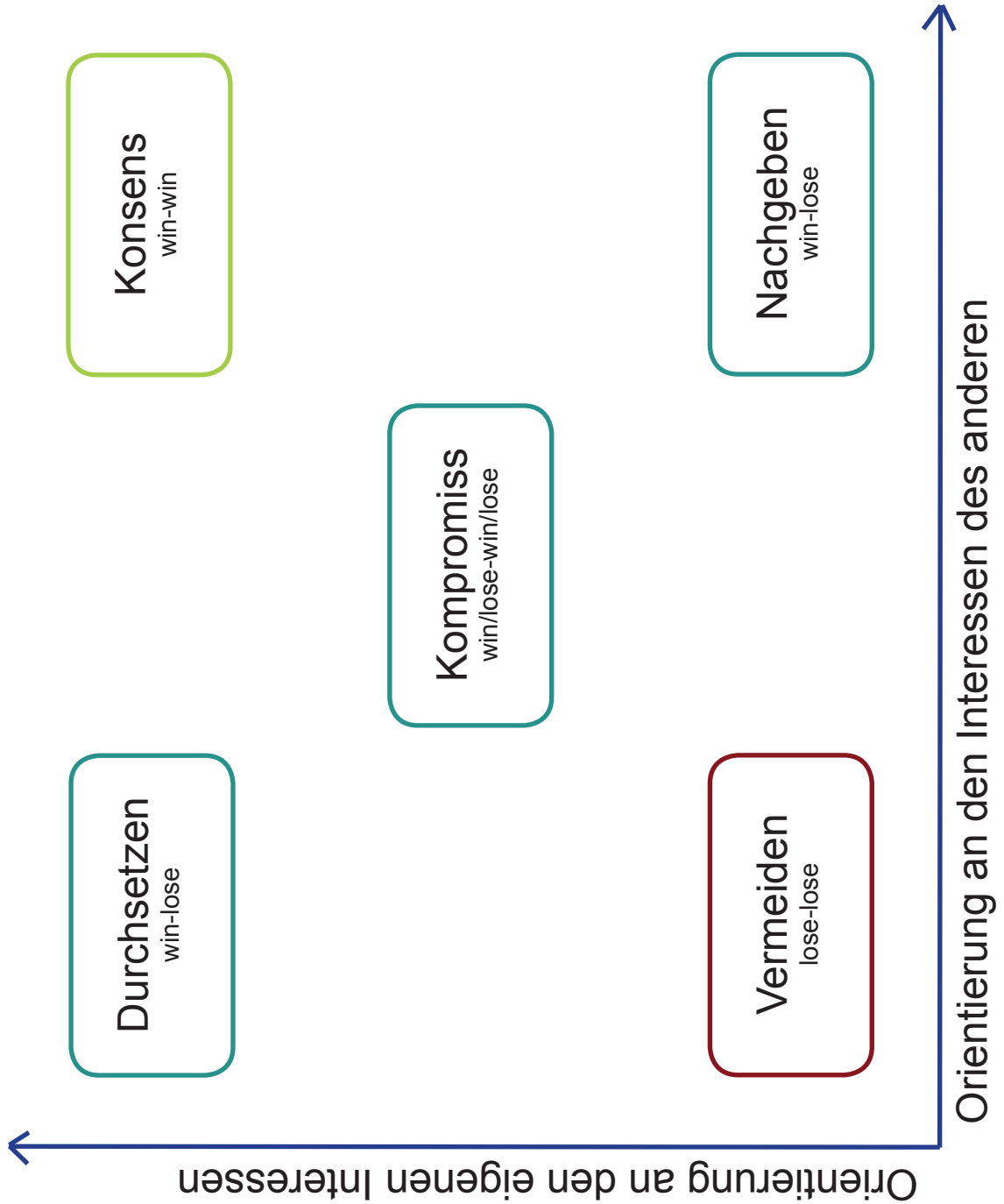
Alles ist auf den Zusammenbruch des Feindes ausgerichtet. Systemfaktoren des Feindes werden zerstört. Das System wird unsteuerbar. Abschnüren der Frontkämpfer von ihrem Hinterland mit dem Ziel gänzlicher Zerstörung.

9. Gemeinsam in den Abgrund

Es gibt keinen Weg zurück. Die totale Konfrontation zur Vernichtung des Feindes nimmt sogar eine Selbstvernichtung in Kauf. Bereitschaft, die Umgebung und Nachkommen nachhaltig zu schädigen.

M 7

Thomas-Modell der konstruktiven Konfliktlösung¹¹



¹¹ aus T.L. Ruble and K. Thomas, 1976: Support for a two-dimensional model of conflict behaviour, Organizational Behaviour and Humand Performance, Ch. 16, p. 145 in Rosemary Thomson and Eion Farmer, 1999: Managing Relationships, Open University, Milton Keynes, ISBN 0-7492-9548-1; S. 36/37

M 8 Von eigenen Bedürfnissen reden – die Bedürfnisse des anderen wahrnehmen

Zuhören heißt:
hin-hören;
inne-werden;
den, dem man zuhört,
an-nehmen,
gelten lassen,
ernst nehmen.

Ein Mensch,
der zuhören kann,
hat Seltenheitswert.
Manchmal kann einer,
der zuhört,
wichtiger sein
als ein Stück Brot.

Quelle unbekannt

Wichtiger noch als das eigene Reden ist das Hören auf das, was mein Gegenüber sagt. Diese innere und äußere Haltung bedarf einer gewissen Einübung.

Hier eine kurze Anleitung für das aktive Zuhören:

1. Wahrnehmung / den anderen wahrnehmen

Wir nehmen selektiv wahr. Das ist auch sinnvoll, denn der Mensch wäre gar nicht fähig, auf alle Informationen, Reize, Eindrücke einzugehen.

2. Verstehen / die Aussagen des anderen verstehen

Beim Verstehen wird das Gehörte aufgefasst und begriffen. Missverständnisse können zum Beispiel entstehen, wenn Sender und Empfänger Begriffe verschieden definieren.

3. Bewerten

Wir tendieren dazu, zu bewerten was wir gehört und verstanden haben. Feedback kann helfen, Missverständnissen vorzubeugen.

4. Reaktion

Verbale und nonverbale Reaktionen, wie Kopfnicken, Blickkontakt etc. sind Techniken, die aktives Zuhören erleichtern. Aktives Zuhören ist lernbar. Es heißt nicht, dass Aussagen einfach wiederholt werden müssten. Das „Spiegeln“ von Aussagen („Habe ich richtig verstanden, dass.....?“) hilft aber zu zeigen, dass die Aussage registriert wurde. Wer sieht, dass das Gehörte zusammengefasst werden kann, fühlt sich verstanden.

Zuhören heißt **Anteil nehmen** im wörtlichen Sinn: Ich nehme die Teile, die mitgeteilt worden sind, an. Das Anteilnehmen hat aber vor allem mit echtem Interesse zu tun. Gerade in Konflikten ist echte Anteilnahme eine große Herausforderung, die sich aber einüben lässt.

M 9

Was kann ich für den Frieden tun?

Nicht-Regierungs-Organisationen und Friedensgruppen helfen oft mit finanziellen Mitteln, Sachspenden und persönlichen Kontakten in Krisengebieten. Viele Kirchgemeinden sammeln Spenden oder engagieren sich, z.B. vor Ort beim Wiederaufbau von Schulen, Krankenhäusern und Kirchen in Kriegs- und Krisengebieten.

Bei einer Friedensgruppe würde ich gerne/nicht gerne mitarbeiten, weil ...

Unterschiedliche Friedensdienste sind im Ausland, z.B. in Flüchtlingslagern, Gedenkstätten oder in der aktiven Versöhnungsarbeit von verfeindeten Gruppen tätig.

Mit einem Friedensdienst wäre ich gerne/nicht gerne im Ausland im Einsatz, weil ...

Not- und Katastrophendienste (Diakonie, Caritas, WorldVison, Johanniter etc.) sind weltweit für die Hilfe in Krisengebieten unterwegs.

Als Helfer/Helferin würde ich gerne/nicht gerne in einem Kriegs- und Katastrophengebiet arbeiten, weil ...

Soldatinnen und Soldaten der Bundeswehr sind mit unterschiedlichen Aufträgen im Ausland tätig, z.B. im Kosovo oder in Afghanistan.

Mit der Bundeswehr würde ich gerne/nicht gerne in Krisengebieten tätig sein, weil

Wie ich mich sonst gerne engagieren würde:
