

## Besser streiten

Wer Konflikte aushalten, sie fair und konstruktiv austragen kann, ist besser in der Lage, auch belastende und „stressige“ Situation souverän zu meistern. Diese Fähigkeit trägt entscheidend zu einem gesunden (Arbeits-)Leben bei.

Natürlich sind Konflikte unumgänglich. Sie können im schlimmsten Fall lähmen und ängstigen, im besten Fall aber auch positive Veränderungen, Verbesserungen und Erneuerungen bei den betroffenen Konfliktparteien hervorrufen. Konflikte sind deshalb, ähnlich wie Krisen, nicht nur negativ zu bewerten. Allerdings: Konflikte, bei denen Teilnehmer bewusst gedemütigt werden („Mobbing“), sind abzulehnen. Um diese geht es in den folgenden Überlegungen explizit nicht.

Der stichelnde Mitschüler, die unfaire Leitung der Theater-AG, der nörgelnde Kunde oder überkorrekte Ausbilder: Ob im Umfeld Schule oder im Berufsalltag – immer wieder wird es zu Situationen kommen, in denen eine deutliche Positionierung und die Formulierung eigener Interessen wichtig sind. Wie aber findet man zu einer klaren Haltung? Wie kommuniziert man sie, ohne das Gegenüber zu brüskieren? Wer solche Fähigkeiten beherrscht, hat einiges für die eigene Psychohygiene getan. Konflikten nicht auszuweichen, sie fair und offen auszutragen, das stärkt das Selbstbewusstsein. Starke Persönlichkeiten können den heutigen Anforderungen der Arbeitswelt und den unvermeidbaren Schwierigkeiten im Leben gelassener begegnen.

In der vorliegenden Unterrichtssequenz geht es darum, sachbezogene Konfliktfähigkeit zu erlernen. Dabei steht eine Verhandlungsmethode, nämlich das Verhandeln nach „Harvard“, im Vordergrund. Sie fördert Konfliktkompetenz und trägt somit zur Befriedung von Auseinandersetzungen bei.

Konfliktkompetenz beinhaltet unter anderem

- das Vermeiden unnötiger Konflikte durch kooperative Verhaltensweisen,
- das Aushalten unterschiedlicher Positionen und Interessen,
- die Fähigkeit, gezielt zur Deeskalation beizutragen,
- die Kenntnis sprachwissenschaftlicher Forschungen zu Kommunikationsprozessen, zum Zusammenhang von Wertschätzung und Verhalten sowie zu möglichen (Fehl-)Interpretationen im Kommunikationsprozess.

Die Schülerinnen und Schüler lernen in dieser Unterrichtseinheit mit dem Harvard-Konzept ein strategisches Hilfsmittel kennen, mit dem nicht wenige Konflikte und Gegensätze gewinnbringend für alle Beteiligten gelöst werden können. Die Unterrichtseinheit eignet sich vor allem für die Durchführung an einem Projekttag in der gymnasialen Oberstufe, da es notwendig ist, die einzelnen Schritte des Konzepts am Stück zu lernen und das Gelernte vor allem auch anzuwenden beziehungsweise zu üben. Aber auch für fächerübergreifendes Lernen (Deutsch/Geschichte/Ethik bzw. Religionsunterricht/Politik und Wirtschaft) ist der Einsatz dieser Unterrichtsmaterialien denkbar. Neben der Durchführung der Einheit in Lerngruppen bietet sich die Sequenz verstärkt bei der Ausbildung von Streitschlichtern/-schlichterinnen und Mentoren/Mentorinnen an.

Mit Blick auf den Schulerfolg und die Etablierung eines sozialen Schulklimas bietet es sich an, die Einheit zu Beginn der Jahrgangsstufe 11 durchzuführen. Steht dagegen die Berufsorientierung im Vordergrund, sollte die Sequenz am Ende der Schullaufbahn (Übergang Schule – Beruf) unterrichtet werden.



Arbeitsblatt 1



Hintergrundinformationen für die Lehrkraft

### Einstieg

Führen Sie kurz in das Thema dieser Lerneinheit ein. Dazu können Sie direkt das Arbeitsblatt 1 „Von der Rolle“ verteilen. In der ersten Unterrichtsphase erarbeiten die Schülerinnen und Schüler an einem vorgegebenen Beispiel einen gängigen Konflikt. Dabei werden die meisten Schülerarbeiten bei der kreativen Schreibaufgabe („Streitgespräch“) eher die Zuspitzung des Konfliktes darstellen. Eine „Lösung“ im Sinne des Harvard-Konzeptes (siehe Hintergrundinformationen für die Lehrkraft) ist nicht zu erwarten. Je nach Zeitbudget ermuntern Sie die Lerngruppe, den geschilderten Konflikt in einem Rollenspiel weiterzuentwickeln. Die zweite Aufgabe des Arbeitsblatts sieht vor, aus Schülersicht weitere Konfliktsituationen aufzuzählen. Mit ihr wird zusätzliches Material für den Fortgang der Einheit produziert, auf das später zurückgegriffen wird.

### Verlauf

Durch den zweiten Abschnitt auf Arbeitsblatt 1 („Was steckt dahinter?“) wird, ohne die Einführung der relevanten Termini, das Bewusstsein dafür geschaffen, was dem beschriebenen Konflikt zwischen den Freunden Lukas und Simon eigentlich zugrunde liegt. Um es kommunikationstheoretisch auszudrücken: Deutlich wird die Beziehungsebene (der im Wasser liegende Teil des Eisbergs vgl. „Eisberg-Modell“) beziehungsweise die „Selbstoffenbarung“ (siehe Kommunikationsviereck nach F. Schulz von Thun). (Zur Erklärung der Begriffe siehe Hintergrundmaterial für die Lehrkraft.) Zeigen Sie bei Bedarf die beiden Abbildungen der Modelle, um die Lerngruppe bei der Erarbeitung der unterschiedlichen Ebenen einer Kommunikation zu unterstützen.

Auf den Konflikt aus dem Beispiel bezogen: Es geht bei dem Konflikt bei genauer Betrachtung nur oberflächlich um die Besetzung Hauptrolle. Nur Simons Bereitschaft zur Offenlegung seiner häuslichen Situation kann den Konfliktparteien eine gemeinsame Lösung ermöglichen. Seine Beziehung zu Lukas wird erneuert und hilft ihm in gewisser Weise auch über die Trennung der Eltern hinweg.

### Mögliche Lösungsansätze sind:

Lukas und andere Freunde unterstützen Simon bei der Geschwisterbetreuung, bis seine Mutter wieder belastbarer ist. Andere Mitschüler helfen ihm, damit er wieder in der Schule Anschluss findet und sich seine Leistungen verbessern.

Umgekehrt akzeptiert Simon, dass Lukas die Hauptrolle spielt, da sich ja bereits gezeigt hat, dass die damit verbundene Arbeit eine zusätzliche Belastung für ihn darstellt.



Arbeitsblatt 2

### Die erste Abstraktionsstufe

Das zweite Arbeitsblatt „Der Streit um die Orange“ ermöglicht den Schülerinnen und Schülern, die Selbstoffenbarungs- beziehungsweise Beziehungsebene des Konfliktes – hier der Streit um die letzte Orange im Obstkorb – selbst zu erkennen. Wegen des Beharrens auf der eigenen Position der beiden Geschwister gelingt das Aufspüren der dahinter liegenden Interessenlagen nicht.

Lassen Sie die Lernenden die Rolle eines Mediators einnehmen – im Rollenspiel, Team- oder Einzelarbeit. Obwohl die Schülerinnen und Schüler in ihrer zugewiesenen Mediatoren-Rolle dem beschriebenen Konflikt distanzierter gegenüberstehen als die Mutter der Geschwister, dürfte ihnen das Aufspüren einer zufriedenstellenden Lösung schwerfallen.



Schaubild 1

Die durch Schaubild 1 „Das Orangenproblem“ dargestellte Auflösung wirkt daher sicher auf die meisten Teilnehmerinnen und Teilnehmer überraschend. Sie können die Illustration erläutern:

*„Nina wollte sich einen Orangensaft pressen. Sie braucht hierzu den Saft – die Schale hätte sie weggeworfen. Jan dagegen benötigte die Schale für einen Kuchen, den er für die Familie backen will, das Fruchtfleisch braucht er hierzu nicht.“*

Die Lehre der Geschichte: Die Geschwister haben Positionen beziehungsweise Ansprüche („Ich will die Orange haben“) formuliert, die nicht miteinander vereinbar waren. Hätten sie ihre Interessen genannt („Ich möchte Orangensaft trinken“ und „Ich möchte einen Kuchen backen“), hätte eine Win-win-Lösung auf der Hand gelegen. Anschaulich zeigt das Orangenbeispiel, wie interessenorientiertes Verhandeln beiden Seiten nützen kann.

Bei der Besprechung der Lösung wird deutlich: Die Konfliktpartner interessieren sich für unterschiedliche Eigenschaften des „Objekts der Begierde“. Hier: Das Mädchen möchte Saft pressen, demnach ist für sie die Eigenschaft der Orange, dass man die Schale zum Kuchen backen verwenden kann, nebensächlich. Umgekehrt wird vom Jungen der Wert der Schale hoch, der des Saftes niedrig taxiert. Weil nahezu jeder Streitgegenstand ein komplexes System darstellt, sind unterschiedliche Wertschätzungen der Parteien oft sehr wahrscheinlich; diese herauszuarbeiten ist die Grundlage der beschriebenen Win-win-Lösung.

Die Schülerinnen und Schüler versuchen im weiteren Verlauf der Stunde, in Partnerarbeit für die eingangs gemeinsam gesammelten Konfliktsituationen (Arbeitsblatt 1, Aufgabe 2) eine Win-win-Lösung zu finden. Dazu ergründen sie die Interessen der Parteien. Es wird auch Beispiele geben, in denen eine solche Lösung nicht möglich ist. Lassen Sie diese Fälle im Plenum diskutieren.

#### Die zweite Abstraktionsstufe



Schülertext 1

Mit Hilfe des Infotextes für Schülerinnen und Schüler 1 „Harvard-Orange und Harvard-Konzept“ werden die bislang an Fallbeispielen erworbenen Kenntnisse durch das Kennenlernen des Harvard-Konzeptes wissenschaftlich untermauert. Das Schaubild 2 dient der Veranschaulichung des doch recht theoretischen Infotextes sowie als Hilfestellung bei der Ergebnissicherung.



Schaubild 2

Lassen Sie die Lernenden das „Orangenbeispiel“ anhand des Textes und des Schaubilds 2 „Feilschen und verhandeln“ im Sinne von „Harvard“ erläutern. Diskutieren Sie anhand dessen im Plenum den Zusammenhang von „Feilschen“ und „faulem Kompromiss“. In schwächeren Lerngruppen bietet es sich an, die im Text hervorgehobenen Begriffe durch eine schriftliche Erläuterung per Hefteintrag zu sichern.

#### Die dritte Abstraktionsstufe



Arbeitsauftrag

Das Schaubild 2 leitet in methodischer Hinsicht zu einer Aufgabe über, bei der die Schülerinnen und Schüler nun selbst die Schritte einer gelingenden Konfliktlösung modellhaft darstellen sollen. Der Arbeitsauftrag an die Lerngruppe lautet:

*„Versuchen Sie, Stufen einer erfolgreichen Verhandlung in einem Schaubild oder Diagramm modellhaft zu skizzieren. Stellen Sie Ihr Ergebnis der Lerngruppe vor.“*



Schaubild 3

Schaubild 3 „Stufen einer Verhandlung“ unterbreitet der Lehrkraft einen möglichen Lösungsvorschlag für ein solches Modell; sicherlich erstellen die Lernenden hier auch eigene Entwürfe, die sie mit dem Schaubild 3 vergleichen und in Beziehung setzen können. Bei schwächeren Lerngruppen, von denen Sie annehmen, dass sie nicht in der Lage sind, eigene Schaubilder zu entwerfen, zeigen und besprechen Sie gemeinsam das vorgegebene Modell.

Im Verlauf dieser Arbeitsphase ist es seitens der Lehrkraft wichtig darauf hinzuweisen, dass „konstruktive“ wie „destruktive“ Verhandlungsstrategien in dem vorliegenden Schaubild 3 als Extrempositionen beziehungsweise „Idealtypen“ formuliert worden sind. Bei einem realen Verhandlungsablauf werden sich beide Partner in ihrem Kommunikationsverhalten in der Regel zumeist zwischen diesen Extremen bewegen.



### Schülertext 2

#### Erweiterung: Mögliche Vertiefungen

Der zweite Infotext für Schülerinnen und Schüler „Kritik am Harvard-Konzept“ bietet die Möglichkeit kritischer Vertiefungen. Er ist vor allem für leistungsstarke Lerngruppen gedacht, die anhand dessen die immanenten Grenzen des Harvard-Konzeptes kritisch diskutieren können. Denkbar ist auch, dass die Lernenden Kenntnisse des Politik- und Wirtschaftsunterrichtes einbringen: Hier wird der Interessenbegriff anders definiert und in Kontexte von Macht(erhalt) und Herrschaft(s-Sicherung) eingebunden. Gleichwohl erkennen die Lernenden, dass sich viele Konfliktsituationen mit Hilfe des Harvard-Konzeptes auflösen lassen und es gerade dort seine Stärken hat, wo Beziehungsebenen auf Sachauseinandersetzungen wirken.

#### Aufgabenstellungen für die Lerngruppe:

- Lassen Sie die kritischen Einwände zum Harvard-Konzept erläutern. Die Schülerinnen und Schüler beziehen dabei die eingangs gesammelten Konflikte (Arbeitsblatt 1, Aufgabe 2) mit in ihre Überlegungen ein.
- Die Schülerinnen und Schüler erörtern gemeinsam Vorgehensweisen, wenn in Verhandlungen die eigentlichen Interessen nicht benannt werden.
- Die Jugendlichen tauschen sich darüber aus, ob beziehungsweise welche Interessenlagen so gegensätzlich sind, dass sie Win-win-Lösungen ausschließen. In diese Überlegungen können die sozialwissenschaftlichen Kategorien „Macht“ und „Herrschaft“ einbezogen werden.

#### Ende

#### Ergebnissicherung: Erfolgskontrolle im „wirklichen Leben“

Der folgende Vorschlag zielt aber darauf ab zu eruieren, ob die Schülerinnen und Schüler „Harvard“ wirklich verstanden haben und in der Lage sind, Konflikte entsprechend zu „verhandeln“ beziehungsweise zu lösen. Dazu ist es sinnvoll, einen (möglichen) Realkonflikt durch Rückbesinnung auf das Gelernte bewältigen zu lassen. Denkbar sind dabei Streitpunkte wie

- Aktivitäten des Kurses beim nächsten Wandertag,
- das Ziel der anstehenden Studienfahrt,
- das Thema des (nächsten) Projekttag.

#### Impressum

DGUV Lernen und Gesundheit - Verhandeln und diskutieren, Februar 2017

**Herausgeber:** Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV), Mittelstraße 51, 10117 Berlin

**Redaktion:** Andreas Baader, Sankt Augustin (verantwortlich); Stefanie Richter, Wiesbaden

**Text:** Dr. Dietrich Heither; Niedernhausen

**Verlag:** Universum Verlag GmbH, 65175 Wiesbaden, Telefon: 0611/9030-0, [www.universum.de](http://www.universum.de)



Internet-  
hinweis



Arbeits-  
blätter



Arbeits-  
auftrag



Präsentation



Video



Didaktisch-  
methodischer  
Hinweis



Lehrmaterialien