

## Konfliktfall

Ein tieferes Verständnis des Konfliktes auf Basis der Erfahrung widerstreitender Parteien gewinnen. Einführung in das Konzept des Abbildens eines Konflikts und in die Rolle eines Mediators. In die Lage versetzt werden, streitende Parteien zu erkennen und die Bedürfnisse und Sorgen einer jeden Partei zu identifizieren.

Modul	Gruppengröße	Gruppenalter	Dauer
• Vorbeugung	• klein	• 16 - 19	• 45 Min
• Intervention		• 20 - 24	

### Ziele der Aktivität

- Alternative Lösungen entwickeln und bewerten.
- Ein tieferes Verständnis des Konflikts gewinnen.
- Fähigkeiten eines Mediators verbessern.

### Beschreibung der Aktivität

1. Erkäre, dass die Bedürfnisse und Sorgen aller Parteien einzubeziehen sind, um einen Konflikt zu lösen. [Die Sorgen sind oft unterschwellige Ängste.] Sage den Teilnehmern, dass sie nun versuchen werden, die widerstreitenden Parteien und ihre jeweiligen Bedürfnisse und Sorgen in einem Konflikt zu erkennen.
2. Lies das Handout – Ein Konflikt in Pleasantville – vor oder teile Kopien davon aus.
3. Arbeitet heraus, wer die Konfliktparteien sind und bestimmt, welche Lösung beide Parteien zufriedenstellen würde, z. B. wären die Umweltaktivisten froh, wenn alle Güllük-Bäume sowie 75 Prozent der anderen Bäume und auch die Schildkröten gerettet würden.
4. Teilt die Klasse in Gruppen mit je 5 Mitgliedern. In jeder Gruppe sollte es eine Geschäftsfrau, einen Umweltaktivisten, einen arbeitslosen Jugendlichen, einen Pensionär und einen Mediator geben. Sie sollen sich vorstellen, sie seien in einer öffentlichen Sitzung, die über die Zukunft von Pleasantville entscheidet. Sie sollen in ihren Rollen agieren und eine Lösung suchen, die für alle Parteien zufriedenstellend ist.
5. Geht in die kleinen Gruppen und
6. diskutiert das gegenwärtige Problem,
7. entwickelt 3 alternative Lösungen,

8. identifiziert die hauptsächlichen erforderlichen Implementierungsschritte und -ressourcen,
9. bewertet die Alternativen,
10. wählt eine empfehlenswerte Alternative,
11. bestimmt, wer diese präsentiert.

6. Die Präsentatoren zeigen und erläutern der Hauptgruppe die alternativen Lösungen, die Bewertung, die Empfehlung und die Gründe für diese Empfehlung.

7. Die Teilnehmer reflektieren jede Empfehlung und kommentieren diese. Die ganze Gruppe vergleicht die Empfehlungen und kommt zu einer allgemeinen Empfehlung.

## Feedback

In den meisten Konfliktsituationen gibt es mögliche Methoden und Wege, um alle Parteien zufriedenzustellen. Wurden die ersten Konfliktstufen nicht erkannt und die Situation ist eskaliert, müssen wir als Mediator auftreten oder einen Mediator finden, der das Geschehen auflöst. Dies kann nur gelingen, indem zuerst die Bedürfnisse, Ängste und Forderungen jeder Partei getrennt voneinander erkannt werden. Dann ist eine Lösung zu suchen, die zumindest die Grundbedürfnisse jeder Partei erfüllt. Die Parteien sollten sich zusammensetzen und, indem sie ihre Bedürfnisse und Ängste diskutieren, sollten sie zu einer Lösung finden, die keine Feindseligkeiten und/oder unerfüllten Bedürfnisse übrig lässt.

- Welches war die erfolgreichste Lösung? Warum?

Haben die Mediatoren aus jeder Gruppe der Hauptgruppe berichtet, wie der Prozess sich entwickelt hat, was die Schwierigkeiten waren etc.?

## Benötigte Materialien

Flipchart, Stifte und Marker

## Methodik

1. Erkäre, dass die Bedürfnisse und Sorgen aller Parteien einzubeziehen sind, um einen Konflikt zu lösen. [Die Sorgen sind oft unterschwellige Ängste.] Sage den Teilnehmern, dass sie nun versuchen werden, die widerstreitenden Parteien und ihre jeweiligen Bedürfnisse und Sorgen in einem Konflikt zu erkennen.
2. Lies das Handout – Ein Konflikt in Pleasantville – vor oder teile Kopien davon aus.

3. Arbeitet heraus, wer die Konfliktparteien sind und bestimmt, welche Lösung beide Parteien zufriedenstellen würde, z. B. wären die Umweltaktivisten froh, wenn alle Güllük-Bäume sowie 75 Prozent der anderen Bäume und auch die Schildkröten gerettet würden.
  
4. Teilt die Klasse in Gruppen mit je 5 Mitgliedern. In jeder Gruppe sollte es eine Geschäftsfrau, einen Umweltaktivisten, einen arbeitslosen Jugendlichen, einen Pensionär und einen Mediator geben. Sie sollen sich vorstellen, sie seien in einer öffentlichen Sitzung, die über die Zukunft von Pleasantville entscheidet. Sie sollen in ihren Rollen agieren und eine Lösung suchen, die für alle Parteien zufriedenstellend ist.
  
5. Geht in die kleinen Gruppen und
6. diskutiert das gegenwärtige Problem,
7. entwickelt 3 alternative Lösungen,
8. identifiziert die hauptsächlichen erforderlichen Implementierungsschritte und -ressourcen,
9. bewertet die Alternativen,
10. wählt eine empfehlenswerte Alternative,
11. bestimmt, wer diese präsentiert.
  
6. Die Präsentatoren zeigen und erläutern der Hauptgruppe die alternativen Lösungen, die Bewertung, die Empfehlung und die Gründe für diese Empfehlung.
  
7. Die Teilnehmer reflektieren jede Empfehlung und kommentieren diese. Die ganze Gruppe vergleicht die Empfehlungen und kommt zu einer allgemeinen Empfehlung.

## Feedback

In den meisten Konfliktsituationen gibt es mögliche Methoden und Wege, um alle Parteien zufriedenzustellen. Wurden die ersten Konfliktstufen nicht erkannt und die Situation ist eskaliert, müssen wir als Mediator auftreten oder einen Mediator finden, der das Geschehen auflöst. Dies kann nur gelingen, indem zuerst die Bedürfnisse, Ängste und Forderungen jeder Partei getrennt voneinander erkannt werden. Dann ist eine Lösung zu suchen, die zumindest die Grundbedürfnisse jeder Partei erfüllt. Die Parteien sollten sich zusammensetzen und, indem sie ihre Bedürfnisse und Ängste diskutieren, sollten sie zu einer Lösung finden, die keine Feindseligkeiten und/oder unerfüllten Bedürfnisse übrig lässt.

- Welches war die erfolgreichste Lösung? Warum?

Haben die Mediatoren aus jeder Gruppe der Hauptgruppe berichtet, wie der Prozess sich entwickelt hat, was die Schwierigkeiten waren etc.?

## Beratung für Trainer

Betone, dass die Bedürfnisse und Sorgen einer jeden Gruppe zu einem Mindestmaß bedacht werden müssen, das ihre Bedürfnisse befriedigt, da nur so ein Konflikt gelöst werden kann. Werden die Bedürfnisse einer Gruppe ignoriert, wird das langfristig den Konflikt verlängern oder beschleunigen. Fordere die Teilnehmer auf, in dieser Hinsicht die Konflikte zu betrachten und beobachte, ob sie einen Weg finden, den Konflikt zu lösen. Die möglichen Lösungen können sein: ein kleines Luxushotel bauen (etwas Kleineres, das der Umwelt wenig Schaden zufügt), keine Disco, ein Ökotourismushotel (in dem die Gäste nachts das Licht abstellen und die Babyschildkröten beim Laufen ins Meer beobachten können) etc.

## Quellen / Literatur

Women without borders (2006). Young Women Fit for Politics. Aus:

[www.women-without-borders.org](http://www.women-without-borders.org)



CC - Attribution-NonCommercial-ShareAlike

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/>

*Konfliktfall.* Abgerufen am Donnerstag Januar 22, 2026 von insgesamt <https://toolbox.ycare.eu/courses/YCARE335/>

<https://www.ycare.eu>

Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.