

## Schule ohne Gewalt?

### Konfliktberatung im pädagogischen Arbeitsfeld Schule

HSFK-REPORT 5/1998

---

#### **Zusammenfassung:**

Anlaß dieses Reports ist die aktuelle Favorisierung des Konfliktbearbeitungsmodells "Mediation" durch den Hessischen Kultusminister, ein Modell, das zur Zeit große Hoffnungen nicht nur im Bereich Schule erweckt. Der folgende Text nimmt die Diskussion um diese neue (und z.T. alte) Methode zum Anlaß, einen differenzierten Überblick über Theorien, Methoden und Ausschnitte aus der "Konfliktberatung in Gruppen" (Supervision) zu geben. Es handelt sich dabei um Beratung, die bereits seit vielen Jahren für Lehrerinnen und Lehrer, Schulleiterinnen und Schulleiter und für Konflikte in der Schule, meist Disziplinprobleme, angeboten werden und die Person der Lehrerin bzw. des Lehrers in den Mittelpunkt der Reflexion stellen. Damit soll ein zusammenfassender Eindruck bisheriger Theorie und Praxis schulischer Konfliktbearbeitung gegeben werden, der Lehrkräften, Fortbildungsinstitutionen und Fachkräften in der schulischen Administration Entscheidungshilfen für die eine oder andere Methode geben kann.

Ich werde auf Mediation nur am Rande eingehen, nicht zuletzt deshalb, weil wieder einmal eine neue Methode eine alte Hoffnung auf gelingende Konfliktbearbeitung belebt. Vor allem aber erscheint es mir zu früh, sich kritisch mit einem pragmatischen Ansatz auseinanderzusetzen, wenn es bisher vergleichsweise wenig Erfahrung im Bereich Schule damit gegeben hat. Mich interessiert an der Methode Mediation lediglich die Frage, in welchem Zusammenhang sie modern geworden ist. Warum also heute "Mediation"? Fordern die heutigen Konflikte in Schulen neue Methoden? Sind es überhaupt "neue" Konflikte? Welche Konflikte hat es bisher gegeben und mit welchen Konfliktinterventionen hat man bisher versucht, Gewalt zu vermindern? Was hat überhaupt früher Gewalt bedeutet und was bedeutet heute in diesem Zusammenhang Gewalt?

Die Geschichte der "Gewalt in der Schule" ist vor allem eine Geschichte der Disziplinprobleme zwischen Lehrern und Schülern. Waren sie in den 60er Jahren noch so benannt worden, so heißen sie heute "Vandalismus und "Schülergewalt". Zahlreiche Untersuchungen sind in den letzten 5 Jahren gemacht worden, um das Ausmaß und die Qualität von "Gewalt" in der Schule zu beschreiben. An der Spitze der Klagen von Lehrkräften stehen nach wie vor Verhaltensprobleme im Sinne unterrichtlicher Störungen.

Vielfach wurden Ursachen schulischer Konflikte beschrieben (das Fernsehen, die Defizite in der Familie). Immer wieder wurde nach schneller Abhilfe gesucht - meist erfolglos. Selten wurde gefragt, ob das Verhältnis zwischen Lehrern und Schülern nicht per se eine Komponente enthält, die gewaltsames Verhalten von Schülern herausfordert, sei es als "Streich", wie bei Schülern - nicht erst seit Wilhelm Busch - immer schon beliebt oder sei es als makabre Abrechnung mit den "verhaßten Lehrern" auf Abiturabschlußfesten.

Abgesehen davon, daß Gewalt bei Schülern von Lehrern wie Eltern nahezu ausschließlich als Tätergewalt interpretiert wird, bleibt so die feine Differenzierung zwischen Hierarchie und struktureller Gewalt, zwischen Macht und Ohnmacht im System Schule unhinterfragt. Es gilt unter den meisten Erwachsenen als selbstverständlich und richtig, daß die Lehrer-Schüler-Beziehung eine komplementäre sei (auch wenn die Attraktion der zahlreichen und immer wieder beliebten Klamauk- und Horrorfilme zum Thema Schule wie z.B. "Hurra, die Schule brennt", "Saat der Gewalt" oder "Die Klasse von

1984" in der Öffentlichkeit die Verletztheit zum Ausdruck bringen, die viele Menschen aus ihrer Schulerfahrung mit in ihr Erwachsenenleben hinübergenommen haben).

Um so beglückter ist man heute über eine Methode, die sich - wie bereits eine Reihe von psychosozialen Methoden zuvor - aus Amerika anbietet: die Mediation. Ihrer Verheißung nach einer schnellen Lösung fällt zumeist die Überlegung zum Opfer, was "Mediation" überhaupt ist, ob die Institution Schule der geeignete Ort ihrer Anwendung sein kann und wenn ja, unter welchen Bedingungen. Ob "Training mit aggressiven Kindern", Gruppendynamik oder sozialemotionales Lernen - alle ähnlich hoffnungsvollen Ansätze haben letztlich nicht halten können, was sie versprachen. Angesiedelt in der Institution Schule fehlte ihnen - wie jetzt bei dem deutschen Konzept der Mediation auch - die Reflexion, in welchem institutionellen Zusammenhang sich Methoden zur Konfliktbearbeitung bewegen und nach welchen theoretischen Gesetzmäßigkeiten sich individuelles Verhalten in Konflikten im Verhältnis zu dem sozialen System Klasse, Kollegium und schulischem System beschreiben läßt.

Das Symptom "DisziplinKonflikt" ist immer schon überzeugend beschrieben worden, selten aber die Ursache der "Krankheit" Gewalt in der Schule. Man kann z.B. an Erfahrungen in alternativen Schulmodellen sehr leicht erkennen, daß dort auch ein anderes soziales "Klima", d.h. eine andere institutionelle Beziehungskultur herrscht, weil die dort Arbeitenden in der Lage sind, als Gesamtsystem auf Konflikte zwischen Schülern, aber auch zwischen Schülern und Lehrern einzugehen, und nicht durch einzelne Spezialisten, die mit einer bestimmten antrainierten Methode arbeiten. Aber auch beim Vergleich zwischen Schulen, die sich im Sinne einer psychosozialen Beratung und Vernetzung um eine Verbesserung der schulischen Beziehungen insgesamt bemühen, und Schulen, die Konflikte in ihren Mauern leugnen, hat man inzwischen gravierende Unterschiede herausgefunden: Die reflexive Auseinandersetzung mit Rolle, Person, Gruppe und Institution und schließlich den Systemen des sozialen Umfeldes (Familie, Polizei, Beratungsstelle etc.) kann helfen, die Lernvoraussetzungen für Lehrkräfte und Schülerinnen und Schüler zu optimieren.

Die Frage ist nicht zuletzt, ob und wie man als pädagogische Fachkräfte innerhalb der Schule seine Beziehungsverhältnisse so gestalten kann, daß - um es durch ein Axiom der themenzentrierten Interaktion auszudrücken - Störungen in den unterrichtlichen Beziehungen Vorrang vor didaktischen Belangen haben? Und wie lassen sich Störungen in Gruppen, mit denen ja üblicherweise in pädagogischen Institutionen wie der Schule gearbeitet wird, bearbeiten? Welche Kompetenzen und Haltungen sind dazu - jenseits derer der schulischen Disziplinierungsversuche - notwendig? Wie kann man sie erwerben? Der kritische Punkt dabei ist, daß man sich als Person selbst zum Gegenstand der Reflexion machen muß. Kein Schüler- oder Klassenverhalten läßt sich losgelöst vom Lehrerverhalten und dem institutionellen Kontext sinnvoll verstehen. Dies ist in zahlreichen Publikationen immer wieder beschrieben und in empirischen Analysen bestätigt worden. Wie aber läßt sich eine solche Selbstreflexion organisieren? Und wer hat den Mut, sich daran zu beteiligen? Denn des Mutes bedarf es, will man sich dem Risiko aussetzen, selbst einmal den "schwarzen Peter" desjenigen zu bekommen, der "unge rechterweise" einen Konflikt heraufbeschworen hat.

Konfliktberatung in diesem Sinne scheint auf diese Weise erst einmal etwas Unbequemes zu sein (statt sich auf die "Schuld" des Fernsehens oder die miserable Erziehung in den Elternhäusern verlegen zu können). Sie ist es allerdings nur auf den ersten Blick, weil Konfliktbearbeitung als Reflexion in Gruppen die Chance bietet, sich von einem Großteil von potentiellen Konflikten präventiv zu entlasten, z.B. dadurch, daß man mit der versuchsweisen Übertragung von Erfahrungen aus der Gruppenberatung auf die Gruppen, für die man selbst verantwortlich ist, also gegenüber den anvertrauten Schülern oder Kollegen, eine neue, freundlichere Haltung gewinnt. Sie reduziert die emotionale Energie, die man in erfolglose und frustrierende Wege der Konfliktregelung legt, indem man die hierarchischen Möglichkeiten der Institution für die eigenen Interessen einspannt (der Gang zum Direktor, die Drohung mit dem Schulamt, schließlich die Relegation etc.).

Konfliktberatung in Gruppen findet in der Regel außerhalb der Institution Schule statt, z.B. als Supervision. Es gibt sie bereits seit vielen Jahren, ohne daß besonderes Aufhebens davon gemacht worden wäre (vielleicht war das unklug!). Und sie ist inzwischen im Bereich pädagogischer Arbeit zu einem Standard beruflicher Begleitung geworden. So unterstützen und ermuntern z.B. viele Kommunen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihrer pädagogischen und sozialen Einrichtungen zur Beratung in Gruppen, tragen einen Teil der Finanzierung und nutzen auf diese Weise das Engagement der pädagogischen Fachkräfte, statt sie zur Fortbildung abzukommandieren und damit Widerstand gegen Verän-

derung zu riskieren. Und auch in der Lehrerfortbildung gibt es seit vielen Jahren entsprechende Angebote.

Widerstand gegen Veränderung - ob aus allgemeiner oder individueller Angst oder aus offenen oder versteckten Machtinteressen (immerhin denken auch pädagogische Fachkräfte hin und wieder an ihre beruflichen Karrieren) - ist ein komplexes soziales Phänomen, dem in traditionellen Institutionen wie der Schule bisher in Theorie und methodischer Praxis nur fragmentarisch beizukommen war. Immerhin gibt es inzwischen vielversprechende Ansätze, wie etwa die Organisationsentwicklung (OE) oder die Sozioanalyse. Das Hauptproblem einer umfassenden Analyse ist die empirisch schwierige Abbildbarkeit institutioneller Verhältnisse, um daraus geeignete Interventionen ableiten zu können. Daran haben sich z.B. die Systemtheoretiker, die sich ja sui generis mit diesem Problem beschäftigen, bereits "die Zähne ausgebissen".

Nur höchst selten lassen solche Institutionen einen wissenschaftlichen Einblick zu, der es erlauben würde, aus den Analysen die richtigen Schlüsse für adäquate Interventionen zu ziehen. Dies hat nicht zuletzt seinen Grund in den grundlegenden Gruppenphänomenen, die - systemisch gesprochen - mit Intergruppendependenzen innerhalb und außerhalb der Institutionen in einem Wechselverhältnis stehen, und in dem Verhältnis von Gruppe und Leitung, also in Machtinteressen und Abhängigkeitsstrukturen. Dieser Voraussetzung pädagogischen Handelns im System Schule wird in der Aus- und Fortbildung immer noch zu wenig Bedeutung beigemessen - wenn sie dort überhaupt thematisiert werden.

Konfliktbearbeitung in Institutionen greift also zu kurz, wenn sie das komplexe Beziehungsverhältnis der Institutionsmitarbeiter untereinander, aber auch zu den Außensystemen der Institution ausklammert. In dem Report wird nicht zuletzt deshalb ein ausführliches Fallbeispiel berichtet und interpretiert, das einen kleinen Einblick in diese Komplexität erlaubt. Auch wenn die Beurteilung der Analyse dieses Fallbeispiels in mancher Hinsicht deprimierend wirken mag: Die Hoffnung auf eine Weiterentwicklung konstruktiver Konfliktbearbeitung liegt vielleicht darin, daß es gelänge, alle Mitarbeiter einer Institution für ein gemeinsames Vorgehen, für eine gemeinsame freundliche, aber bestimmte Haltung sich selbst, den Schülerinnen und Schülern sowie dem Kollegium gegenüber zu gewinnen.

Und wenn es gelänge, ein wenig mehr Offenheit in den Austausch darüber zu bringen, wie man was in einer Konfliktgeschichte erlebt hat, dann wären die Impulse, die von dem Konzept der Mediation und dem der Beratung in Gruppen ausgehen, nicht einmal weit voneinander entfernt. Dazu muß sich allerdings erst einmal erweisen, ob und wie es bei der einen wie der anderen Methode um ein konstruktives Miteinander geht.