

vhs Rheingau-Taunus e.V.

Kurs: G 21390 T Qualifizierung Tagespflegepersonen (Teilzeit)

Lehrgangsdauer: 22.02.2013 bis 28.09.2013

Maßnahmeleitung: Angelika Kunze

Hauptprüferin: Gabriele Sieberock

Abgabetermin der Facharbeit: 30.08.2013

# **Konfliktarbeit: Gewaltfreie Konfliktlösung versus Wohlwollende Autorität**

von Henry Cyrenius

Henry Cyrenius

Beamtenhaus

Kloster-Eberbachstr. 4

65346 Eltville

Email: [henry.cyrenius@web.de](mailto:henry.cyrenius@web.de)

Tel: 0176 - 201 90 613

# Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
2. Konflikte sind Arbeit an Grenzen	2
2.1 Was sind Grenzen?	2
2.2 »Wut« und »Gewalt« als Grenzerfahrungen	3
2.2.1 Wut	3
2.2.2 Gewalt	4
2.3 Konfliktarbeit: Eine Frage des Alters?	4
3. Kommunikation	6
5.1 Grundlagen: Ich wollte dir nur mal eben sagen ...	6
5.2 Grundeinstellung: ... dass du ok bist.	8
4. »Methodik«	10
4.1 Wohlwollende Autorität	10
4.2 GFK	11
4.3 WA vs. GFK	15
5. Fazit	15
Anhang	16
1. Literaturverzeichnis	16
2. Abbildungen	16

## 1. Einleitung

Konfliktarbeit ist ein sehr weites Feld. Nicht nur in der Psychologie und der Kommunikationswissenschaft spielt dieses Thema eine Rolle. Auch in der Anthropologie, der Soziologie und der Theologie hat das Thema Konfliktarbeit eine große Bedeutung. Für uns als Tageseltern ist die Bedeutung nicht zuletzt ganz praktischer Natur. Am Ende eines durchgestandenen Konfliktes soll bestenfalls nicht nur Ruhe herrschen. Alle Beteiligten können in der Konfliktarbeit etwas lernen, daran wachsen und gestärkt daraus hervorgehen. Um sich der Frage zu nähern, wie bei Konflikten mit Kindern im Arbeitsalltag umgegangen werden kann, beschäftigt sich der Autor im Rahmen dieser Arbeit mit drei Teilaspekten der Konfliktarbeit.

Zunächst einmal wird der Frage nachgegangen, an welcher Stelle unseres Daseins Konflikte stattfinden und welche Rolle Wut, Gewalt und das Alter spielen. Der Begriff der »Grenzen« ist zentral für dieses Kapitel und wird gleich zu Anfang genauer untersucht.

Anschließend werden auszugsweise<sup>1</sup> Grundlagen der Kommunikationstheorie dargestellt, die der Autor deshalb für wesentlich hält, weil sie dem tieferen Verständnis der beinahe unüberschaubaren Vorgänge dienen, die bei der Konfliktarbeit ablaufen.

Im darauf folgenden Abschnitt werden zwei Methoden der Konfliktarbeit erläutert. »Wohlwollende Autorität« (WA) wird der »Gewaltfreien Kommunikation« (GFK) gegenübergestellt. Dass im Titel dieser Arbeit »Gewaltfreie Konfliktlösung« steht, ist dem Umstand entnommen, dass die GFK beispielhaft als ein Weg zur gewaltfreien Konfliktlösung verstanden wird. Es wird sich zeigen, welcher Weg besser dafür geeignet ist, Grenzen zu kommunizieren und Konflikte zu wertvollen Charakterschmieden zu machen.

Mit einem abschließenden Kommentar endet diese Arbeit.

---

<sup>1</sup> Aufgrund der beschränkten Länge dieser Arbeit.

---

## 2. Konflikte sind Arbeit an Grenzen

### 2.1 Was sind Grenzen?<sup>2</sup>

Das Leben ist voller Grenzen und Grenzerfahrungen. Gleich als Säugling beginnt man, die Grenzen der eigenen Körperlichkeit zu erfahren. Neben den Ausmaßen des Körpers und dem Bewegungsspielraum zählt dazu auch die Erfahrung von Hunger und Sättigung, von Müdigkeit und Aktivität, um nur einige zu nennen. Mit voranschreitendem Alter bekommt das soziale Umfeld mehr Bedeutung - auch als Grenzgebiet. Wo höre ich auf und wo beginnt mein Gegenüber, ist keine Frage reiner Körperlichkeit mehr. Manche Menschen nehmen viel »Platz« in einer Gruppe ein, während andere beinahe verschwinden. Hier spielen psychosoziale Faktoren eine große Rolle. Während materielle Aspekte wie die Körpergröße messbar sind, entziehen sich psychosoziale Faktoren einer klaren »Eingrenzung«. Das psychophysische Aktivitätsniveau, Erfahrungen, das Bedürfnis nach Sicherheit (Anwesenheit von Bezugspersonen, bekannte Orte, etc.) und der momentane Gemütszustand sind nur einige Faktoren, die auf das eigene »Grenzgebiet« einwirken und es veränderbar halten. Ein müdes, hungriges Kind, das nicht will, dass die Tante und der Onkel schon abfahren, die gerade zu Besuch sind, wird schneller an seine Grenzen geraten als ein waches, sattetes Kind, das schon ausgiebig mit den lieben Verwandten gespielt hat. Müde und hungrige Eltern in diesem Fall übrigens auch ...

Eine besondere Herausforderung für heranwachsende Menschen (und oftmals auch für bereits herangewachsene) sind die Grenzen, die nicht aus der eigenen Erfahrungswelt stammen, sondern von einer äußeren Autorität gezogen werden. Einerseits muss sich ein Kind darauf verlassen können, dass seine Bezugspersonen wissen, was gut für es ist. Andererseits geht mit der Entdeckung des »Ich« und dem Eingang in die Autonomiephase<sup>3</sup> der Drang einher, gefälligst selbst zu entdecken, wie die Welt

---

<sup>2</sup> Konflikte versteht der Autor als »Grenzsituationen«. Konfliktarbeit ist daher fest mit dem Begriff der Grenze verbunden. Die Frage, ob Kinder Grenzen brauchen, beschäftigt sich gemeinhin mit einer etwas anderen Art von Grenzen. Nichtsdestotrotz verwende ich den Begriff »Grenze« in beiden Situationen, da er meines Erachtens durch die doppelte Verwendung eine Erweiterung erfährt, die ihn aus einer scharfen, autoritätsgebundenen Definition herausnimmt und es erleichtert, auch vermeintlich bekannte Grenzen unter neuen Gesichtspunkten zu betrachten.

<sup>3</sup> Vgl. Kasten, S. 147 ff.

---

funktioniert, wobei die vermeintlich wohlgemeinte Bevormundung durch die, nun ja, Vormünder allzu oft nicht mit dem eigenen Willen zu vereinbaren ist. Hier entstehen Konflikte. Was Kinder in diesen Konflikten lernen, beschränkt sich jedoch nicht auf das aktuell behandelte Thema. Sie lernen zu streiten und was ein Streit für die Bindung zu den Bezugspersonen bedeutet. Für das Entstehen einer selbstbewussten, sensiblen Persönlichkeit ist es von großer Bedeutung, an dieser Stelle einen achtsamen Umgang mit den eigenen Grenzen und denen des Gegenübers zu erlernen.

## **2.2 Wut und Gewalt als Grenzerfahrungen**

### **2.2.1 Wut**

Wut gehört zur emotionalen Grundausstattung des Menschen. Jeder Mensch kennt sie, die einen etwas besser als die anderen, aber niemandem ist sie fremd. Die Frage im Umgang mit Wut ist also nicht, ob Wut richtig oder falsch ist, sondern wie man konstruktiv mit Wut umgehen kann. Ein wütender Mensch ist an seine Grenzen gekommen. Irgendetwas entzieht sich seiner Kontrolle oder seinen Fähigkeiten, und die daraus resultierende Ohnmacht äußert sich als Wut. Ein Zweijähriger, der im Supermarkt nicht den gewünschten Lolli haben darf, weil es »gleich Mittagessen gibt«, und der einen Wutanfall bekommt, will anders, als er darf (und theoretisch könnte, der Lolli ist schließlich in Reichweite!). Da ihm die Mittel fehlen, sich adäquat auszudrücken, kommt es zum verzweifelten Wutanfall. Wie bitte schön soll man damit konstruktiv umgehen?

Vielleicht hilft es, sich das Folgende vor Augen zu halten<sup>4</sup>: Das Kind lernt nicht nur, dass es in diesem Moment keinen Lolli haben darf. Wenn der Wutanfall glücklich ausgestanden ist, lernt es vor allen Dingen, dass Konflikte starke emotionale Spannungen mit sich bringen, die aber ertragen und reguliert werden können. Sie lernen, dass die Äußerung negativer Stimmungen nicht sanktioniert wird und dass gemeinsam durchgestandene Ausbrüche die Beziehung zu den Bindungspersonen sogar noch stärken können.

---

<sup>4</sup> Die hier aufgeführten positiven Lernerfahrungen erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sie sollen vielmehr einen Anreiz geben, Wut und Ohnmacht unter einem anderen Licht zu betrachten. Für eine vollständige Aufzählung positiver Lernerfahrungen aus Konflikten siehe: Kasten, S. 150 f.

---

### 2.2.2 Gewalt

Der Autor dieser Zeilen hat ein positives Menschenbild. Für ihn bedeutet dies, dass er sein Gegenüber grundsätzlich als mit sich auf Augenhöhe stehend betrachtet. Dies gilt für »Autoritäten« (Eltern, Vorgesetzte, Lehrer, angesehene Mitbürger) wie für Geschwister, Kollegen, Nachhilfeschüler oder Kinder jeglichen Alters. Sich von einer Person mit mehr Wissen oder Können in einem Gebiet »etwas sagen zu lassen« bedeutet dabei nicht, dieses Verhältnis auf Augenhöhe aufzukündigen. Man ist dann auf Augenhöhe, wenn man die Würde eines Menschen als der eigenen ebenbürtig erachtet und seine Anliegen und Emotionen für genauso gerechtfertigt hält wie die eigenen.

Gewalt ist nach dem Verständnis des Autors das, was dieses Gleichgewicht zerstört, so dass eine Partei sich über die andere erhebt, was als einen Angriff auf die Menschenwürde erachtet wird. Dazu gehört nicht nur körperliche Züchtigung. Auch verbale Gewalt zählt dazu und ganz besonders die Nicht-Achtung<sup>5</sup> und der Liebesentzug. Wenn im Rahmen dieser Hausarbeit von Gewalt oder Gewaltfreiheit die Rede ist, bezieht sich dies stets auf die hier zugrunde gelegte Definition.

Das Schreckliche an Gewalt ist nach Meinung des Autors, dass sie nie eine Grenzüberschreitung ist. Man kann seine eigenen Grenzen nicht überschreiten, denn ein Mensch kann nur im Rahmen seiner Grenzen handeln. Gewaltanwendung stellt also eine *Grenzverschiebung* dar. Sich dieser Tatsache bewusst zu sein und dieses »Grenzgebiet« mit besonderer Achtsamkeit zu bewachen, stellt eine enorme Herausforderung im Umgang mit Gewalt dar, denn an der einen oder anderen Stelle haben sicherlich die meisten Menschen diese Grenze schon verschoben.

### 2.3 Konfliktarbeit - eine Frage des Alters?

Die in der Folge dargestellten Herangehensweisen an die Konfliktlösung mögen den Anschein machen, einerseits ein gewisses verbales und kognitives Können vorauszusetzen, und andererseits wesentlich auf die Anwendung durch Erwachsene angewiesen zu sein. Wenngleich die »Technik« der GFK der Einfachheit halber durchaus einseitig dargestellt wird, sei an dieser Stelle explizit darauf hin-

---

<sup>5</sup> Sich zu verhalten, als wäre die andere Person nichts wert.

---

gewiesen, dass Konfliktarbeit keine Frage des Alters ist - auch nicht die Konfliktarbeit mit GFK. Es kommt bei der Konfliktarbeit nicht auf die korrekte Anwendung eines Schemas an, sondern auf die innere Einstellung. Es ist wichtig, den Konflikt lösen zu wollen. Dass das trotzdem so oft schief geht, liegt in der Regel daran, dass, den Konflikt zu *lösen* (daran zu *arbeiten*) und das Gegenüber zu *besiegen*, ganz unterschiedliche Dinge sind, die gerade bei Erwachsenen durcheinandergehen können. Kinder wollen Konflikte lösen, allein ihnen fehlen oftmals die Mittel dazu<sup>6</sup>. Mit einer ungeklärten Konfliktsituation augenscheinlich zufrieden zu sein, sich »nicht weiter darum zu kümmern«, ist etwas typisch Erwachsenen. Etwas ironisch könnte man also sagen, dass Konfliktarbeit durchaus eine Frage des Alters ist. Man sollte sich die Fähigkeit dazu auch als Erwachsener bewahren ...

Diese Arbeit schreiben zu wollen ist auch aus dem Anliegen heraus entstanden, sich mit der Frage zu beschäftigen, welche Art des Umgangs mit Konflikten wir unseren Kindern vorleben wollen. Kinder lernen jeden Tag von uns - ob wir ihnen etwas beibringen wollen oder nicht.

---

<sup>6</sup> Zur Rolle der Hilfslosigkeit bei Kindern im Wutanfall, siehe Kasten, S. 149 f.

### 3. Kommunikation

*Man kann nicht nicht kommunizieren.*

- Paul Watzlawick

#### 3.1 Grundlagen: Ich wollte dir nur mal eben sagen ...

In diesem Kapitel bezieht sich der Autor auf das Kommunikationsquadrat nach Friedemann Schulz von Thun<sup>7</sup>.



Abb. 1

Friedemann Schulz von Thun entwickelte das obige Kommunikationsquadrat (Abb.1), oftmals auch 4-Ohren-Modell genannt. Es besagt, dass eine Person (Sender, S), die einer anderen Person (Empfänger, E) etwas mitteilen möchte (Botschaft), nicht umhin kann, dies auf vier unterschiedlichen Ebenen zu tun, wobei auch der Empfänger auf diesen vier verschiedenen Ebenen empfängt. Dabei werden charakteristische Fragen zur jeweiligen Ebene evoziert<sup>8</sup>. Die vier Ebenen werden in der Folge anhand des Beispielsatzes »Lass das sein!« erläutert. Man sendet und empfängt stets:

1) auf der *Sachebene*: hier wird eine Sachinformation übertragen.

S: »Ich befehle dir, deine Handlung einzustellen.«

E: »Wie ist der Sachverhalt zu verstehen?«

2) auf der Ebene der *Selbstkundgabe*: hier offenbaren wir einen Teilaspekt unserer Persönlichkeit und unseres Selbstbildes.

<sup>7</sup> Dieses Kapitel bezieht sich maßgeblich auf Informationen aus: [http://www.schulz-von-thun.de/index.php?article\\_id=71](http://www.schulz-von-thun.de/index.php?article_id=71), abgerufen am 25. August 2013, 11.10 Uhr

<sup>8</sup> Die Empfängerfragen sind dem Skript von Frau Sieberock zum Thema entnommen.

---

S: »Es gefällt mir nicht/Ich habe etwas dagegen, dass du tust, was du tust.«

E: »Was ist das für eine [Person]?«

3) auf der *Beziehungsebene*: auf dieser Ebene erfährt der Empfänger, etwas darüber, welche Beziehung der Sender zu ihm einnimmt.

S: »Ich stehe hierarchisch über dir und kann dir sagen, was du tun und lassen sollst.«

E: »Wie redet [diese Person] mit mir? Wen glaubt [diese Person] vor sich zu haben?«

Diese Bedeutung dieser Ebene ist nicht zu vernachlässigen. Wenn Sender und Empfänger auf der Beziehungsebene aneinandergeraten, ist die Kommunikation von vornherein zum Scheitern verurteilt.<sup>9</sup>

4) auf der *Appellebene*: Hier offenbart sich, welche Konsequenz aus seiner Botschaft sich der Sender beim Empfänger wünscht.

S: »Unterlasse deine Handlung!«

E: »Was soll ich tun/denken/fühlen auf Grund dieser Mitteilung?«

Wir senden und empfangen immer auf allen vier Ebenen. Wie sehr wir aber eine jeweilige Ebene betonen, oder wie hörig wir für eine Teilbotschaft sind, hängt von vielen Faktoren ab: Wie gut bekannt sind wir mit dem Gegenüber, an welchem Punkt, innerhalb unserer Grenzen befinden wir uns und wie sehr möchten wir uns überhaupt auf die Kommunikation einlassen? Da nicht nur der Sender bestimmend für den Erfolg der Kommunikation ist, bleibt immer die Möglichkeit bestehen, dass das Gespräch scheitert. Als Sender - oder auch als Empfänger - mit einem Interesse an erfolgreicher Kommunikation kann man aber seinen Teil zur Verständigung beitragen. Der Anfang dazu wird mit der eigenen Grundeinstellung gemacht.

---

<sup>9</sup> Vgl. Paul Watzlawick: 2. Axiom: »Jede Kommunikation hat einen Inhalts- und einen Beziehungsaspekt, wobei letzterer den ersten bestimmt.« aus: <http://www.paulwatzlawick.de/axiome.html>, abgerufen am 25.08.2013, 11:34 Uhr.

### 3.2 Grundeinstellung: ... dass du ok bist.<sup>10</sup>

Die Transaktionsanalyse geht davon aus, dass wir uns und unserer Umwelt permanent eine Wertigkeit zuordnen. Die Einstellung, die durch diese Wertigkeit ausgedrückt wird, beeinflusst unser Verhalten massiv. In einem einfachen +/- -Schema kann eine solche Ich-Umwelt-Bewertung folgendermaßen dargestellt werden:

		ICH	
		ok	nicht ok
DU	ok	Ich bin ok, du bist ok	Ich bin nicht ok, du bist ok
	nicht ok	Ich bin ok, du bist nicht ok	Ich bin nicht ok, du bist nicht ok

Abb. 2

Die Kombination »Ich bin nicht ok, du bist ok.« ist die am häufigsten vorkommende.<sup>11</sup> Paradoxerweise führt diese Einstellung oftmals dazu, dass eine »egozentrische und auftrumpfende Gesprächsführung«<sup>12</sup> adaptiert wird, um die eigenen »Minderwertigkeitsgefühle gegenüber [dem] Partner zu kompensieren«<sup>13</sup>. Es wird also die Einstellung »Ich bin ok, du bist nicht ok« nach außen getragen. Welche Grundeinstellung ist aber diejenige, die zur produktiven Konfliktarbeit am meisten beiträgt? Wenn man weder sich selbst, noch dem Gesprächspartner die nötige Kompetenz zuschreibt (»Ich bin nicht ok, du bist nicht ok.«), ist es sehr unwahrscheinlich, dass das Problem überhaupt erst angegangen wird. Die häufige Variante »Ich bin nicht ok, du bist ok« ist die beste Voraussetzung dafür, dass die Person mit dieser Einstellung sich davor drückt, das Problem anzugehen, da sie nicht glaubt, selbst zu einer Lösung zu kommen, sich aber aus einem Gefühl der Minderwertigkeit heraus auch nicht dem »Können« des Gegenübers aussetzen will. Wer die Einstellung hat »Ich bin ok, du bist nicht ok.«, sieht sich selbst als am besten dafür geeignet

<sup>10</sup> In diesem Kapitel werden Begrifflichkeiten aus der Transaktionsanalyse verwendet. Das Modell der Transaktionsanalyse soll hier aber nicht erschöpfend dargestellt werden. Zur weiteren Lektüre siehe:

Harris, sowie: <http://www.dgta.de/transaktionsanalyse/ta-definitionen.php>, abgerufen 25.08.2013, 16:37 Uhr

<sup>11</sup> Hansen, S. 37.

<sup>12</sup> Ebd., S. 38

<sup>13</sup> Ebd.

---

an, einen Konflikt zu lösen. Die Meinungen und Vorschläge des minderwertigeren Gesprächspartners werden nicht akzeptiert, sondern unterdrückt. Während es hier zwar gewissermaßen zu einer Lösung kommt, wird diese aber mit vielen Opfern errungen. Wenn jemand die Grundeinstellung hat »Ich bin ok, du bist ok.«, geht diese Person davon aus, dass beide Konfliktpartner fähig sind, einen Lösungsweg zu finden. Diese Menschen sind nicht nur offen für die Vorschläge anderer, sondern sie haben sich mit sich selbst ausgesöhnt und empfinden sich und ihr Gegenüber als gleich wertvoll.

## 4. »Methodik«

*Wer im Recht ist, kann es sich erlauben, die Ruhe zu bewahren. Wer im Unrecht ist, kann es sich nicht erlauben, sie zu verlieren.*

- Mahatma Gandhi

### 4.1 Wohlwollende Autorität

Was ist unter »Wohlwollender Autorität« zu verstehen? Teilen wir den Ausdruck in seine Bestandteile, erkennen wir zu unserem Bedauern, dass »Autorität« hier als Erziehungsmaßstab herangezogen wird, und zu unserer Freude, dass der vorgesehene Umgang miteinander »wohlwollend« angelegt ist.

Ein wohlwollender Umgang bedeutet, dass man die Unversehrtheit des Gegenübers zur Handlungsgrundlage erhebt. Ein autoritativer Umgang aber bedeutet, dass aus der Sicht des Erziehenden die Zöglinge hierarchisch untergeordnet sind. Die eigene Meinung ist Gesetz und Gesetzesbruch wird sanktioniert. Zieht man die obige Definition von Gewalt heran, bedeutet ein autoritativer Umgang eine Gewaltanwendung. Gewaltanwendung aber bedeutet eine Verletzung der Grenzen meines Gegenüber. Zur erfolgreichen Konfliktarbeit gehört jedoch, wie wir gesehen haben, dass der Umgang miteinander unter Wahrung der Integrität der Grenzen beider Konfliktpartner verläuft. Hier stellt sich die Frage, wie wohlwollend ein autoritativer Umgang überhaupt sein kann.

Praktisch bedeutet dies, dass der tägliche Umgang miteinander schon -vermeintlich- konfliktvorbeugend gestaltet wird durch eine Fülle von Geboten und Verboten:

»Du darfst nicht auf die Herdplatte fassen!/Du darfst jetzt keinen Lolli haben!/Du darfst Minni nicht hauen!/Du sollst dein Essen aufessen!/Du sollst die Regenschuhe tragen!/Du darfst nur ..., wenn ...!/Du bekommst nur ..., wenn ... nicht!«

Kommt es zum Konflikt, weil das Kind aber will, was es will, so verläuft er nach dem Schema:

»Ich sage dir, was (sicherheitstechnisch, gesellschaftlich, gesundheitlich, ...) richtig und gut für dich ist, denn ich weiß es besser. Deine Meinung wiegt nicht so

---

viel wie meine, und ich will, dass du meine Meinung annimmst. Wenn du das nicht tust, wirst du bestraft. Dies alles ist nur zu deinem Wohl.«

Warum ist dieser -hier überhöht dargestellte- Umgangston so bekannt und vertraut? Wir haben in Kapitel 3.2 gesehen, dass das Gros der Menschen die Einstellung trägt »Du bist ok, ich bin nicht ok.«. Diese Einstellung ist hier zweifach von Bedeutung. Zum einen, weil der sich offenbarende Minderwertigkeitskomplex, wie oben gezeigt, oftmals durch übertriebene Selbsterhöhung kompensiert wird. In der Folge wird das Kind erniedrigt (»Deine Meinung wiegt nicht so viel wie meine ...«) und es lernt letztendlich: »Ich bin nicht ok, du aber, du bist ok.« Zum anderen neigen Menschen mit dieser Lebensgrundeinstellung dazu, sich vor Konflikten zu drücken. Durch die »Vorarbeit« durch Gebote und Verbote wird ein Rahmen gesetzt, innerhalb dessen die eigentliche Auseinandersetzung miteinander, also die eigentliche Konfliktarbeit vermieden wird.

Ziehen wir noch dazu das Kommunikationsquadrat von Friedemann Schulz von Thun heran, sehen wir, dass hier insbesondere auf der Beziehungsebene ein großer Konflikt abläuft. Damit rücken der Erfolg und die Nachhaltigkeit eines für beide Kommunikationspartner zufriedenstellenden Lösungsweges in weite Ferne.

Wohlwollende Autorität hat also einen kurzfristigen Nutzen. Sie schützt beispielsweise davor, dass das Kind sich an der Herdplatte verbrennt, oder unterbindet einen Streit zwischen zwei Kindern, der gegebenenfalls nicht ohne Gewalttätigkeiten abgelaufen wäre. Langfristig adaptieren die Kinder aber eine negative Grundeinstellung und ihre Fähigkeit, kompetente Kommunikationspartner zu werden, wird vernachlässigt.

## 4.2 Gewaltfreie Kommunikation

»Gewaltfreie Kommunikation [...] ist eine Art des Umgangs miteinander, die den Kommunikationsfluß erleichtert, der im Austausch von Informationen und im friedlichen Lösen von Konflikten notwendig ist.<sup>14</sup>«

In diesem Zitat des Schöpfers der GFK wird deutlich, dass sie keine Methode ist, Konflikte zu lösen, sondern eine *Art des Umgangs miteinander*. Das Wertvolle an ihr ist also nicht, dass sie uns einen Weg aufzeigt, wie wir in der Krise handeln

---

<sup>14</sup> Rosenberg, S. 1

können, sondern dass sie uns empfiehlt, unser ganzes Wesen an ihren Grundwerten auszurichten, wodurch es uns unter anderem leichter fallen wird, in Konflikten »Lösungen zu finden, die auf gegenseitiger Rücksichtnahme, Respekt und Konsens basieren.«<sup>15</sup>

GFK basiert auf der Erkenntnis, dass »[j]edem Verhalten [...] der Wunsch nach Erfüllung der eigenen Bedürfnisse«<sup>16</sup> zugrunde liegt, dass »[a]lle Menschen [...] im Grunde die gleichen Bedürfnisse«<sup>17</sup> haben, wozu auch gehört, zum Wohlergehen anderer beitragen zu wollen<sup>18</sup>, und dass »Gewalt und Konflikte [...] nicht auf der Ebene der Bedürfnisse [entstehen], sondern auf der Ebene [...] der Art, wie wir unsere Bedürfnisse erfüllen wollen«<sup>19</sup>. Die vier Komponenten 1) Beobachtungen, 2) Gefühle, 3) Bedürfnisse und 4) Bitten zeichnen die GFK aus<sup>20</sup>:

1) Beobachtungen: Wir teilen mit, was wir in einer Situation beobachten, ohne die Situation oder unsere Beobachtungen zu bewerten. Zum Beispiel der Lolli vor dem Mittagessen:

»Ich sehe, dass du den Lolli haben willst.«

2) Gefühle: Wir teilen mit, was unsere Beobachtung für Gefühle in uns auslöst. Im Beispiel könnte dies sein:

»Ich bin verärgert, wenn ich sehe, dass du vor dem Essen noch etwas anderes naschen möchtest.«

oder:

»Ich bin besorgt, wenn ich sehe, dass du vor dem Essen noch etwas anderes naschen möchtest.«

3) Bedürfnisse: Hier übernehmen wir Verantwortung für unsere Gefühle. Wir erkennen, dass unsere Gefühle unseren Bedürfnissen entspringen und nicht etwa der Handlung des Anderen.<sup>21</sup> Im Beispiel könnte dies so aussehen:

---

<sup>15</sup> Ebd.

<sup>16</sup> Gaschler, S. 31, f.

<sup>17</sup> Ebd., S. 31

<sup>18</sup> Vgl. ebd.

<sup>19</sup> Ebd.

<sup>20</sup> Rosenberg, S.25

<sup>21</sup> Vgl. ebd., S. 69 u. S.73 f.

---

»Ich bin verärgert, weil ich gesagt habe, dass es gleich zu Hause Essen gibt und ich als fürsorglicher Vater ernstgenommen werden möchte.«

oder:

»Ich bin besorgt, weil mir das gemeinsame Mittagessen wichtig ist, und ich befürchte, dass du nachher keinen Hunger mehr haben wirst.«

4) Bitten: Hier sind wir zutiefst konsequent. Akzeptieren wir nämlich (frei nach dem Motto »Du bist ok, ich bin ok.«) unsere Bedürfnisse als gleichwertig mit denen der Anderen, erkennen wir, dass auch unsere Bedürfnisse ein Recht haben, ausgesprochen zu werden. Wir bitten also unser Gegenüber, etwas zu tun, das unser Leben bereichert. Hier ist es wichtig anzumerken, dass eine Bitte stets auch abgewiesen werden kann, wenn die Bedürfnisse des Anderen (die zu unseren ja gleichwertig sind!) ihnen widersprechen. Das respektieren wir, »indem wir deutlich machen, daß wir nur dann ihre Zustimmung möchten, wenn sie freiwillig gegeben wird.«<sup>22</sup> Im Beispiel könnte dies so klingen:

»Bitte warte noch, wir sind gleich zu Hause und das Essen wartet dort schon warm auf uns.«

oder:

»Bitte warte noch, wir sind gleich zu Hause und können dann alle gemeinsam als Familie essen.«

Mit Hilfe der vier Komponenten kommunizieren wir (nach Schulz von Thun) auf allen Kanälen offen: Wir teilen mehrere Sachinhalte mit, reflektieren, was wir von uns selbst kundgeben, machen deutlich, in welcher Beziehung wir uns mit unserem Gegenüber sehen und formulieren einen deutlich nachvollziehbaren Appell. Auf diese Weise vermitteln wir, dass die Grenzen, die wir im Sinn haben begründet sind und zu einem großen Teil durchaus verhandelbar. Wir bemühen uns, gemeinsame Grenzlinien zu finden. Das ist anstrengend und kostet Zeit. Aber diese Zeit wird sehr wertvoll verbracht.

So weit, so gut. Aber wie gehen wir mit einem Nein als Antwort um? Zunächst einmal respektieren wir es, denn wir wissen, dass ein noch unausgesprochenes Bedürfnis dahinter steckt. Indem wir dem Kind die Möglichkeit geben, seine

---

<sup>22</sup> Ebd. S. 100

Beobachtungen, Gefühle und Bedürfnisse zu formulieren (manchmal geschieht dies auch nonverbal, »nur« durch eine Umarmung), haben wir die Möglichkeit, unser Kind besser zu verstehen und gleichzeitig bringen wir ihm bei, dass es eine eigene, wertvolle Meinung hat, die es auch kundtun darf. Sollten uns die dargebrachten Gründe nicht überzeugen, können wir versuchen, unsere Gründe noch überzeugender darzulegen<sup>23</sup>.

Kinder verstehen Erwachsene, die gewaltfrei kommunizieren, in jedem Alter<sup>24</sup>, denn GFK lebt von Empathie, und die ist eine »Herzenshaltung«<sup>25</sup>. Dass jemand gewaltfrei kommuniziert, »zeigt sich in der inneren Haltung und der engen Verbindung mit dem, was mir und dem anderen wirklich wichtig ist.«<sup>26</sup> An dieser Stelle sei noch einmal explizit darauf hingewiesen, dass GFK auch nonverbal funktioniert. Die vier Komponenten sind lediglich »Hilfsmittel [...], sie sind nicht die Gewaltfreie Kommunikation selbst.«<sup>27</sup>

Wie hilft uns aber die GFK weiter, wenn mein Kind auf eine vielbefahrene Straße rennt? Akut gar nicht. Hier übt der Erwachsene »schützende Gewalt«<sup>28</sup> aus. Die Aussage enthält ganz klar das Bekenntnis zur Gewalthandlung zum Zweck der Erhaltung des leiblichen Wohles des Kindes. Wie unterscheidet sich diese Vorgehensweise von der WA? Während der kurzfristige Nutzen bei der WA schon ausreicht, um diese zu legitimieren, versteht jemand, der mit einer gewaltfreien, wertschätzenden Grundhaltung Gewalt ausübt, sein Vorgehen als Aufforderung, sich im Nachhinein zu erklären und besonders deutlich zu machen, dass die Bedürfnisse des Kindes durchaus wahrgenommen und wertgeschätzt werden. Es ist gut möglich, dass das Kind wütend und zornig ist, weil es nicht versteht, was gerade geschehen ist. Dann wird es nicht, wie in der WA »für seinen Zorn über die momentan verlorene Autonomie [bestraft], sondern [...] Verständnis«<sup>29</sup> gezeigt. Ebenso gehen wir mit Wutausbrüchen um. Ein Kind im Wutanfall versteht ja seine eigenen Grenzen nicht mehr. Wenn wir dabei bleiben, *präsent* bleiben, dann kann es seine Gefühle ausleben und fühlt sich dennoch wertgeschätzt.

---

<sup>23</sup> Vgl. Ebd.

<sup>24</sup> Vgl. Gaschler, S.56 ff.

<sup>25</sup> Ebd., S. 61.

<sup>26</sup> Ebd.

<sup>27</sup> Ebd.

<sup>28</sup> Ebd. S. 70 f.

<sup>29</sup> Ebd. S. 71

---

### 4.3 WA vs. GFK

Wer im Sinne der WA handelt, hat zwar vordergründig das Wohl des Kindes im Sinn, wird aber gezwungenermaßen Grenzen verletzen, Gewalt anwenden, eine negative Grundhaltung vermitteln und unklare Botschaften senden.

Wer aus Überzeugung im Sinne der GFK handelt, hat gute Chancen, respektvoll mit den eigenen Grenzen und denen des Kindes umzugehen, vermeidet weitestgehend Gewalt, vermittelt eine wertschätzende Grundhaltung und sendet deutliche und verständliche Botschaften.

## 5. Fazit

Kommunikationsmodelle sind und bleiben Modelle, genauso wie Menschen Menschen bleiben. Wer Konfliktarbeit betreibt, wird sich mit ihnen auseinandersetzen müssen, sollte dies aber stets in dem Bewusstsein tun, dass weder die Anderen noch er selbst unfehlbar sind. Wenn es also einmal nicht klappt, dann kann man dies immer als Erfahrung wertschätzen oder sich schwarz ärgern. Was davon hilfreicher ist, muss jeder für sich selbst entscheiden. Kinder lernen das eine wie das andere. Ich hoffe, mit dieser Arbeit eine grobe Übersicht über das Thema gegeben zu haben und möchte mit einem Augenzwinkern zu den »Ich bin nicht ok.«-Lesern mit einem Zitat schließen:

*Alles, was es wert ist, getan zu werden, ist es auch wert,  
unvollkommen getan zu werden!*

- Marshall B. Rosenberg

## Anhang

### 1. Literaturverzeichnis

#### Printmedien:

- 1) Hansen, Hans Harald: Sprachliches Handeln und Transaktionsanalyse. Die Psychologie im Sprechakt. Diplomatica Verlag GmbH, Hamburg, 2008
- 2) Harris, Thomas A.: Ich bin o.k., du bist o.k. rororo, Reinbek, 1975
- 3) Gaschler, Frank und Gundi: Ich will verstehen, was du wirklich brauchst. Gewaltfreie Kommunikation mit Kindern. Das Projekt Giraffentraum. Kösel-Verlag, München, 6. Auflage, 2012
- 4) Kasten, Helmut: 0 - 3 Jahre. Entwicklungspsychologische Grundlagen. Cornelsen Verlag Scriptor GmbH & Co. KG, Berlin, 3. Auflage 2011
- 5) Rosenberg, Marshall B.: Gewaltfreie Kommunikation. Eine Sprache des Lebens. Junfermann Verlag, Paderborn, 11. Auflage, 2013
- 6) Sieberock, Gabriele: Skript und Unterrichtsmaterialien für die Qualifikation Tagespflegeperson, Taunusstein, 2013

#### Websites:

- 1) [http://www.schulz-von-thun.de/index.php?article\\_id=71](http://www.schulz-von-thun.de/index.php?article_id=71), abgerufen am 25. August 2013, 11.10 Uhr
- 2) <http://www.paulwatzlawick.de/axiome.html>, abgerufen am 25.08.2013, 11:34 Uhr.
- 3) <http://www.dgta.de/transaktionsanalyse/ta-definitionen.php>, abgerufen 25.08.2013, 16:37 Uhr

### 2. Abbildungen:

- 1) Abb. 1 aus: [http://www.schulz-von-thun.de/index.php?article\\_id=71](http://www.schulz-von-thun.de/index.php?article_id=71), abgerufen am 25. August 2013, 11.10 Uhr
- 2) Abb. 2 aus: <http://arbeitsblaetter.stangl-taller.at/KOMMUNIKATION/Transaktionsanalyse.shtml>, abgerufen am 25.08.2013, 16:55 Uhr