

## Deeskalieren in Gewaltsituationen – Tellerrandwissen für SchulmediatorInnen



Frank Beckmann

Dipl. Sozialpädagoge,  
Mediator und Ausbilder  
für Mediation BM

Eine SchulmediatorInnenausbildung am Landesinstitut für Schule in Bremen: Zu Beginn des dritten Kursabschnitts berichten einzelne KursteilnehmerInnen von Positiv- und Negativerfahrungen bei der Umsetzung der Mediationsansätze in ihrem Schullalltag. Eine Teilnehmerin erzählt von dem gescheiterten Versuch einer Mediation: „Nach der Klopperei habe ich die Schüler gleich mitgenommen zu einem Vermittlungsgespräch. Das war aber zwecklos, die wollten immer wieder aufeinander los!“

Dieser und ähnliche Berichte in den letzten Jahren meiner Ausbildertätigkeit in SchulmediatorInnenausbildungen haben mich zunehmend darin bestärkt, dass auch das Wissen um Interventions- und Deeskalationsmöglichkeiten in „heißen“ Konflikten in die Ausbildung von SchulmediatorInnen gehört. Sind nämlich andere Mittel und Wege der Streitaustragung erschöpft oder scheinen sie nicht erfolgsversprechend, gehen Kinder und Jugendliche deutlich schneller und öfter in die körperliche Auseinandersetzung, als Erwachsene dies tun würden. Und sind die KontrahentInnen bereits dabei, sich körperlich zu attackieren, kann ein „Jetzt erzählt jeder mal aus seiner Sicht und das bitte nacheinander“ die KämpferInnen nicht in konstruktivere Bahnen der Streitregelung zurückbringen.

Welche Interventionen sind aber zu welchem Zeitpunkt (noch) möglich und erfolgsversprechend? Was spielt sich in den KontrahentInnen bei zunehmender Eskalation ab? Welchen Platz nimmt Mediation im Gesamtzusammenhang deeskalierenden Handelns eigentlich ein? Diesen Fragen ansatzweise nachzugehen, ist Ziel des vorliegenden Aufsatzes.

Die Frage nach dem angemessenen Eingreifen in eskalierten Konfliktsituationen ist leider nicht einfach zu beantworten. Und auch, wenn der Handlungs- und oft auch Leidensdruck, den erlebte oder befürchtete Gewaltsituationen in pädagogischen Handlungsfeldern wie Schule und Jugendarbeit für die dort Tätigen hervorrufen können, groß ist: schnelle und allgemein gültige Antworten für jede mögliche Situation nach dem Motto „wenn X passiert, muss die Reaktion Y sein“ gibt es nicht!

Was kann dann aber Orientierung geben für ein professionelles Umgehen mit eskalierten Konfliktsituationen? Dabei verstehe ich unter „professionellem Umgang“, dass die handelnde Person sich und anderen erklären könnte, wann und warum sie wie im Konflikt interveniert.<sup>1</sup>

Drei orientierende Ansätze möchte ich in diesem Beitrag skizzieren und jeweils kurz auf die o. g. Beispielsituation anwenden:

### › 5 Parameter für angemessenes Eingreifen in eskalierten Konflikten

#### › Denkmodell: Typischer Ablauf aggressiver Erregung

#### › 3-Schritt deeskalierenden Handelns

### 5 Parameter für angemessenes Eingreifen in eskalierten Konflikten

Welche Art und Weise des Eingreifens ist adäquat in eskalierten Konfliktsituationen? Die situationsangemessene Beantwortung berücksichtigt (mindestens) 5 „Parameter“:

- › die **KontrahentInnen**  
(Wer ist es? Wie viele sind es? Wie geht es ihnen, generell bzw. im Augenblick? Was wollen sie erreichen? ...)
- › die **eingreifende Person**  
(Wer bin ich/sind wir? Wie viele sind wir? Welche Rolle habe ich? ...)
- › die **Beziehung zwischen KontrahentInnen und eingreifenden Personen**  
(Sind wir einander bekannt? Wie ist der Kontakt sonst? Wie weit geht meine Interventionsberechtigung? ...)
- › das **Umfeld** bzw. die **Gesamtsituation**  
(Wo findet die Situation statt? Wer ist noch da? Welche Regeln gelten hier?)
- › den **Konflikt**  
(Welche Eskalationsstufe ist erreicht? Welches sind „Issues“?)<sup>2</sup>

In Anwendung auf die eingangs geschilderte Situation (s. o.) können etwa die folgenden Aspekte herausgestellt werden: Die Kontrahenten sind (2) Schüler, eingreifende Person ist die angehende Schulmediatorin, eine Lehrerin der Schule. Zu vermuten ist, dass ihre Rolle sie beim Eingreifen in und vorläufigen Beenden der körperlichen Auseinandersetzung unterstützt. Jedenfalls wird ihre Intervention insoweit akzeptiert, als die Schüler einen Ortswechsel mitmachen. Der Ort der körperlichen Auseinandersetzung wird nicht genau benannt, anzunehmen ist wohl Pausenhof oder -halle, ein Ort, an dem die Anwesenheit von anderen SchülerInnen als SympatisantInnen und AnheizerInnen wahrscheinlich ist. Die Lehrerin tut insofern sicher gut daran, diesen Ort zu verlassen. Die gewalttätige Austragung des Konflikts ist Hinweis auf einen hohen Eskalationsgrad.

1/ Vgl. Fechter, 1998.

2/ Eine eindrucksvolle und kompetente Matrix zur differenzierten Wahrnehmung und Analyse von Konflikten liefert Fritz Glasl, z. B. in Perspektive Mediation 2004/1

Der „Sog in Richtung weiterer Verschärfung“ ist damit auch schon erheblich. Die Heftigkeit der Auseinandersetzung lässt darüber hinaus noch einen Rückschluss auf den inneren Zustand der Kontrahenten zu, den ich im Folgenden anhand des Denkmodells über den typischen Ablauf aggressiver Erregung erörtern möchte. Ich sehe in diesem inneren Zustand der Kontrahenten auch die Hauptursache für das Scheitern des Mediationsversuchs.

Stark eskalierte Situationen erlauben natürlich keine satzweise Analyse, wie sie dieser Textabschnitt versucht hat. Wer in heißen Konflikten erfolgreich eingreift, schafft es vielmehr, diese Parameter in einer blitzschnellen Situationsanalyse wahrzunehmen. Dieses tatsächlich zu tun, statt sich wie blind in das Geschehen zu stürzen, hat enormen Einfluss darauf, ob ein professioneller Umgang mit der Konfliktsituation gelingt.

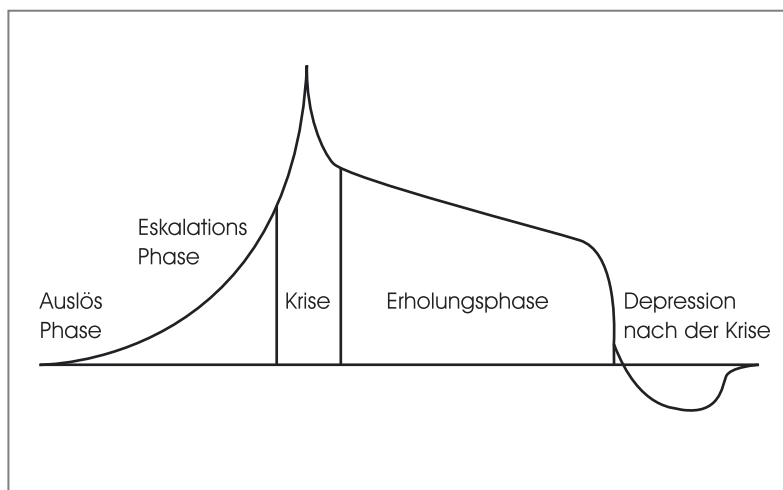
**Denkmodell:  
Typischer Ablauf aggressiver Erregung**

Auf der Basis der systematischen Analyse von hunderten von Gewaltvorfällen beschreibt die amerikanische Psychologin Glynis M. Breakwell<sup>3)</sup> den „typical assault cycle“, in dem sie Verhaltens- sowie Erregungsniveau von Menschen in Angriffssituationen in 5 Phasen unterteilt. Sie bietet hiermit m. E. eine gute und praxisrelevante Orientierung dafür, welches deeskalierende Handeln wann noch bzw. nicht mehr aussichtsreich ist. Die Phasen dieses typischen Ablaufs aggressiver Erregung sind

- › **die Auslösephase**  
Die Person zeigt ein von ihrem Grundverhalten abweichendes Auftreten, kann beispielsweise das Gegenüber nicht mehr ausreden lassen, vermeidet den Blickkontakt o. ä. Der Grad der inneren Anspannung ist leicht erhöht.
- › **die Eskalationsphase**  
Die Person zeigt ein deutlich verändertes Verhalten, spricht beispielsweise schneller und lauter als gewohnt, ist für rationale Ansprache von Außenstehenden weniger zugänglich. Die innere Anspannung nimmt signifikant zu, die Ausschüttung von Hormonen wie Adrenalin führt auch zu physischen Veränderungen (z. B. Herzschlag und Atmung beschleunigt, Veränderung durch verringerte Durchblutung des Kopfes, erhöhte Durchblutung der Muskeln).

- › **die Krise**  
Die Person verhält sich in hohem Maß aggressiv, verausgibt sich dabei sehr, ist kognitiv nicht mehr erreichbar, die Affekte haben weitestgehend die Kontrolle übernommen, Interventionen von außen werden leicht als Angriff gedeutet und mit Gewalt beantwortet. Fremd- bzw. Eigengefährdung ist wahrscheinlich.
- › **die Erholungsphase**  
Die Person kehrt allmählich zu ihren Grundverhaltensformen zurück, die innere Anspannung ist über eine längere Zeitspanne (bis zu 1 ½ Stunden) allerdings noch hoch.
- › **die Nachkrisendepression**  
Die Person erlebt und zeigt oft eine sowohl mentale als auch physische Erschöpfung. Gefühle von Reue, aber auch inneres oder äußeres Leugnen als auch Tränen sind beobachtbar.

<sup>3/</sup> Vgl. Breakwell, 1998.



In unserem Fall ist anzunehmen, dass die Schüler sich zum Zeitpunkt des Mediationsversuchs noch in der Erholungsphase befanden. Da die innere Anspannung weiterhin sehr hoch ist, reicht der Anblick und die Stimme des Kontrahenten bereits aus, die Schüler neuerlich „auf 180 zu bringen“ und eine erneute Krise herbeizuführen.

**Die Grafik deutet das Erregungs- bzw. Verhaltensniveau in den unterschiedlichen Phasen an.**



### 3-Schritt deeskalierenden Handelns

In Deeskalationstrainings mit MitarbeiterInnen der Jugendhilfe und in zunehmendem Maße auch aus dem Bereich Schule nutze ich den sog. „3-Schritt deeskalierenden Handelns“ als Orientierung gebende Systematik. Ich schlage in diesem Modell (und auf die Frage nach einem erfolgversprechenden Handeln in der Praxis) eine Differenzierung und Abfolge des deeskalierenden Eingreifens in den Schritten „Intervention“, „Runterkühlen“ sowie „Konfliktbearbeitung“ vor. Die einzelnen Schritte deeskalierenden Handelns verfolgen jeweils spezifische Ziele, aussichtsreiches Verhalten orientiert sich an diesem jeweiligen Ziel. So kann ein Handeln, das der Intervention dient, für das Runterkühlen bereits gänzlich unangemessen sein.

#### Ziel der Intervention

ist die Beendigung der destruktiven Auseinandersetzung, bei der sich KontrahentInnen bereits durch Einsatz von Gewalt (drohen zu) verletzen. Entschieden und klares Eingreifen im Sinne einer „neutralen Autorität“ ist hier aussichtsreich, nicht jedoch Versuche einer unmittelbaren Aufklärung des Sachverhaltes oder gar unverzüglichen Be- bzw. Verurteilung.

#### Ziel des Runterkühlens

ist es, die KontrahentInnen darin zu unterstützen, sich zu beruhigen, ihnen beispielsweise Zeit und Raum geben, sich „abzureagieren“. Individuell unterschiedlich kann Spannungsabbau beispielsweise durch Bewegung, Zuwendung, Ruhe oder Ablenkung passieren. Eine sinnvolle Unterstützung hierin kann in der Regel nicht beiden KontrahentInnen gleichzeitig geboten werden. Der Blick auf die „Breakwell-Kurve“ legt nahe, auch in dieser Phase (Eskalations- oder Erholungsphase) noch keine Aufarbeitung des Geschehenen zu versuchen. Die hierfür wichtige kognitive Kompetenz der Beteiligten ist bereits beeinträchtigt, die innere Anspannung sorgt dafür, dass die Affekte zunehmend „die Regie übernehmen“.

#### Ziel der Konfliktbearbeitung

ist die eigentliche Aufarbeitung des auslösenden Streits, wobei der Kommunikation mit den Konfliktbeteiligten eine zentrale Rolle zukommt. Ein geeignetes und effektives Mittel hierbei kann die Mediation sein. Situationsabhängig sind hier aber auch andere Maßnahmen zielführend, beispielsweise Wiedergutmachungen, Sanktionen, Vereinbarungen für die Zukunft u. a.).

In Anwendung auf unser Beispiel lässt sich feststellen, dass die Lehrerin nach der erfolgreichen Intervention fast unmittelbar in die Konfliktbearbeitung mit den Schülern einsteigen wollte. Maßnahmen zum Runterkühlen bot sie (außer dem Gang in das Gesprächszimmer) offensichtlich nicht. Für das tatsächliche Zustandekommen des Mediationsgespräches wäre dies sicher wichtig gewesen. Vielleicht hätte beispielsweise bereits die Verabredung eines Gesprächs zu einem späteren Zeitpunkt des Vormittags sowie eine bis dahin erklärte „Waffenruhe“ ausreichend Zeit und Raum für den notwendigen Spannungsabbau schaffen können.

#### Fazit

Sicher müssen SchulmediatorInnen nicht gleichzeitig auch ExpertInnen für die Bewältigung stark eskalierter Konflikte in der Schule sein. Um aber die Einsatzmöglichkeiten und -grenzen der eigenen Kernkompetenz richtig einzuschätzen – und auch KollegInnen gegenüber gut darstellen zu können – sollten SchulmediatorInnen m. E. mit einem Orientierungswissen über deeskalierendes Handeln für ihre Konfliktarbeit ausgestattet sein. In meiner Schulungs- und Trainingsarbeit erlebe ich die drei hier angedeuteten, sich gut ergänzenden Modelle als praxisrelevante und anwendbare Orientierungshilfen.

#### Frank Beckmann

#### KONTAKT

Frank Beckmann  
FrankDBeckmann@gmx.de

#### Literatur

**Fechler, Bernd:** *Allparteilich statt unparteilich.* Sozial Extra 11/98

**Breakwell, Glynis M.:** *Aggression bewältigen. Umgang mit Gewalttätigkeit in Klinik, Schule und Sozialarbeit.* Bern, 1998

**Glasl, Fritz,** *Perspektive Mediation 2004/1,* Verlag Österreich