

Demokratie, Verständigung und die Idee eines Konflikttrainings - Einführung	11	
Teil A: Problem und Forschungsstand	17	
1	Neue Probleme - neue Konflikte	18
1.1	Technischer Wandel und soziale Differenzierung	18
1.2	Nichtinstitutionalisierte Konflikte als Gefährdung und Chance der Demokratie.....	22
1.3	Konfliktverhalten und Gewaltbegrenzung	27
1.4	Politische Steuerung, Legitimität und 'Policy'- Entwicklung.....	30
Resümee		32
2	Konflikt und Eskalation.....	33
2.1	Theoretische Ansätze zur Analyse der Konfliktinteraktion und Konfliktdynamik	33
2.1.1	Der sozialpsychologische Ansatz	34
2.1.2	Der interaktionistische Ansatz.....	38
2.2	Konfliktverlauf und Mechanismen der Konflikteskalation.....	41
2.2.1	Konfliktverlauf und Eskalationsmodelle.....	41
2.2.2	Mechanismen der Eskalation	46
2.2.2.1	Differentielle Interpunktion von Ereignissen und die Attribuierung von Schuld	46
2.2.2.2	Motivunterstellung und 'self-fulfilling prophecy'	47
2.2.2.3	Normentwicklung, Erfolgserwartung und sekundäre Deprivation als eskalationsför- dernde Produkte der Konfliktinteraktion	48
2.3	Eskalation als sich-selbst verstärkender Prozeß	49
2.4	Konsequenzen für die Suche nach Konflikt- lösungen	53

3	Verstehen, Verständigung und Empathie.....	56
3.1	Konzepte und Definitionen.....	57
3.2	Perspektivenübernahme und soziales Verstehen im symbolischen Interaktionismus und in der kognitiven Entwicklungspsychologie.....	62
3.3	Verstehen - ein pragmatisches Konzept	64
3.4	Verstehen und Perspektivenübernahme in der Konfliktforschung	68
3.4.1	Konfliktinteraktion und Perspektivenübernahme.....	70
3.4.2	Wahrnehmung und Empathie in der internationalen Konfliktforschung	71
3.4.3	Feindbildentwicklung und Empathieverweigerung	72
Resümee	75
4	Konzepte der Konfliktintervention und des Konflikttrainings.....	77
4.1	Verfahren und Probleme der Konfliktintervention - ein Überblick	77
4.1.1	Verhandlung.....	82
4.1.2	Vermittlung.....	83
4.2	Konzepte der Konfliktkonsultation und des Konflikttrainings.....	85
4.2.1	Konsultation und 'problem-solving workshop' als Form der Konfliktintervention	85
4.2.1.1	Das Konsultationsverfahren.....	86
4.2.1.2	Die 'problem-solving workshops'	88
4.2.1.2.1	Die Londoner Gruppe.....	90
4.2.1.2.2	Die Yale-Gruppe.....	92
4.2.1.2.3	Die Harvard-Gruppe	94
4.2.1.2.4	Andere Autoren-Gruppen	97
4.2.2	Konflikttrainings	99
4.2.2.1	Ein Modell der konstruktiven Bearbeitung von Problemsituationen	100
4.2.2.2	Ein Trainingskonzept zum Umgang mit innergesellschaftlichen Konflikten	103
Resümee und Folgerung.....		106

Teil B: Das Konflikttrainingskonzept	109
5 Die Konzeption des Konflikttrainings	110
5.1 Zielgruppen und Themen.....	111
5.2 Die didaktische Konzeption der Seminare.....	112
5.3 Seminareinführung.....	116
5.4 Pro-Kontra-Diskussionen.....	120
5.4.1 Themenwahl und Gruppenbildung.....	121
5.4.2 Vorbereitung der Diskussionsgruppen.....	122
5.4.3 Gestaltung der Diskussionen.....	123
5.4.4 Diskussionsauswertung.....	123
5.5 Rollenspiele.....	125
5.6 Körperwahrnehmung und Entspannungsübungen.....	126
5.7 Sonstige Methoden.....	130
5.8 Theoretische Eingaben.....	132
6 Die Seminare	134
6.1 Seminar I: Stadtteilinitiative.....	135
6.2 Seminar II: Friedensinitiative.....	139
6.3 Seminar III: Friedensinitiative (Steuerverweigerer).....	144
6.4 Seminar IV: Energieversorgungsunternehmen.....	147
6.5 Seminar V: Naturschutzinitiativen.....	150
6.6 Seminar VI: Gewaltfreie Aktionsgruppe gegen Kernenergie.....	154
6.7 Seminar VII: Polizeiführungskräfte.....	157
6.8 Seminar VIII: Kommunalpolitiker.....	160
6.9 Seminar IX: Polizeitrainer.....	163
7 Erfahrungen und Probleme in der Durchführung der Trainingsseminare	166
7.1 Teilnehmergruppen.....	166
7.2 Aushandlungsprozesse über Themen, Methoden und Schwerpunkte.....	168
7.3 Seminareinführung.....	169
7.4 Pro-Kontra-Diskussionen.....	172
7.4.1 Themenwahl und Gruppenbildung.....	172

7.4.2	Vorbereitung der Diskussionsgruppen	173
7.4.3	Durchführung der Pro-Kontra-Diskussionen	175
7.4.4	Auswertung der Pro-Kontra-Diskussionen	176
7.5	Rollenspiele	179
7.6	Körperwahrnehmung und Entspannungsübungen	181
7.6.1	Voraussetzungen für die Akzeptanz körperorientierter Arbeit	181
7.6.2	Kurzentspannung	183
7.6.3	Körpersprache	183
7.6.4	Blitzlicht	183
7.6.5	Kommentare zum emotionalen Geschehen	184
7.7	Sonstige Methoden	184
7.8	Theoretische Eingaben	186
Teil C: Ergebnisse und Folgerungen		189
8	Barrieren des Verstehens und ihre Überwindung	190
8.1	Spiel und Wirklichkeit	191
8.1.1	Bezug zum Alltag der Gruppe	191
8.1.2	Konformitätserwartungen und Hierarchieeffekte	192
8.2	Kompetenzen, Einstellungen und Interessen der Teilnehmer	194
8.2.1	Persönliche Kompetenzen	194
8.2.2	Wert- und Interessenorientierung	195
8.2.3	Fachwissen als Verstehensbarriere	198
8.2.4	Ambivalente Einstellung und Konflikte zwischen beruflicher und persönlicher Situation	199
8.3	Einschätzung der Konflikte aus Sicht der Teilnehmer ...	201
8.3.1	Nähe zum realen Konflikt	201
8.3.2	Machtverteilung zwischen den Konfliktgegnern und ihre Wahrnehmung	203
8.3.3	Eskalationsniveau	204
8.3.3.1	Positionierung im Konflikt	204
8.3.3.2	Personalisierung	205
8.4	Einigungsinteressen und die Rolle Dritter	206
8.4.1	Einigungsinteressen	207

8.4.2	Die Rolle der Dritten Partei.....	208
	Resümee	209
9	Selbstreflexion, Handlungskompetenzen und Eskalationskontrolle.....	210
9.1	Selbsterfahrung	211
9.2	Konfliktverhalten.....	212
9.2.1	Praktische Fertigkeit der Gesprächsführung und der Selbstdarstellung.....	213
9.2.2	Eskalationsfördernde und -begrenzende Verhaltensweisen	217
9.2.3	Die Inanspruchnahme und Verpflichtung auf übergeordnete Werte.....	220
9.3	Konfliktverständnis und Konfliktstrategie.....	221
	Resümee	224
10	Perspektiven einer konfliktnahen politischen Bildung	226
10.1	Lernen am Konflikt.....	226
10.2	Grenzen und Chancen des Konflikttrainings.....	229
10.3	Schlußbewertung	234
	Literaturverzeichnis.....	237