

Konfrontative Gesprächsführung



ISB

Sie erhalten ...

- Einblicke in den Aufbau eines konfrontativen Konfliktgesprächs.
- Techniken der konfrontativen Gesprächsführung anhand konkreter Beispiele.
- konkrete Umsetzungshilfen zur Durchführung eines konfrontativen Gesprächs.



Ausgangssituation

Erkan kommt regelmäßig zu spät in den Unterricht. Auch heute ist Erkan eine Stunde zu spät. Er betritt das Klassenzimmer, setzt sich kommentarlos auf seinen Platz und starrt zum Fenster hinaus.

Die Lehrkraft Herr Peters sagt zu Erkan:

„Du kommst zu spät. Dein Verhalten ist nicht in Ordnung. Ich rufe bei deinen Eltern an.“

In diesem Moment springt Erkan vom Platz auf und baut sich vor seiner Lehrkraft auf:

„Wenn Sie meine Eltern anrufen, weiß ich, wo Ihr Auto steht. Und dann schauen wir, was passiert ...“

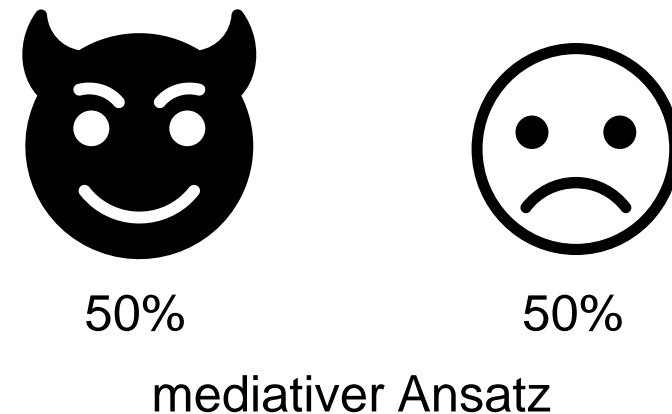
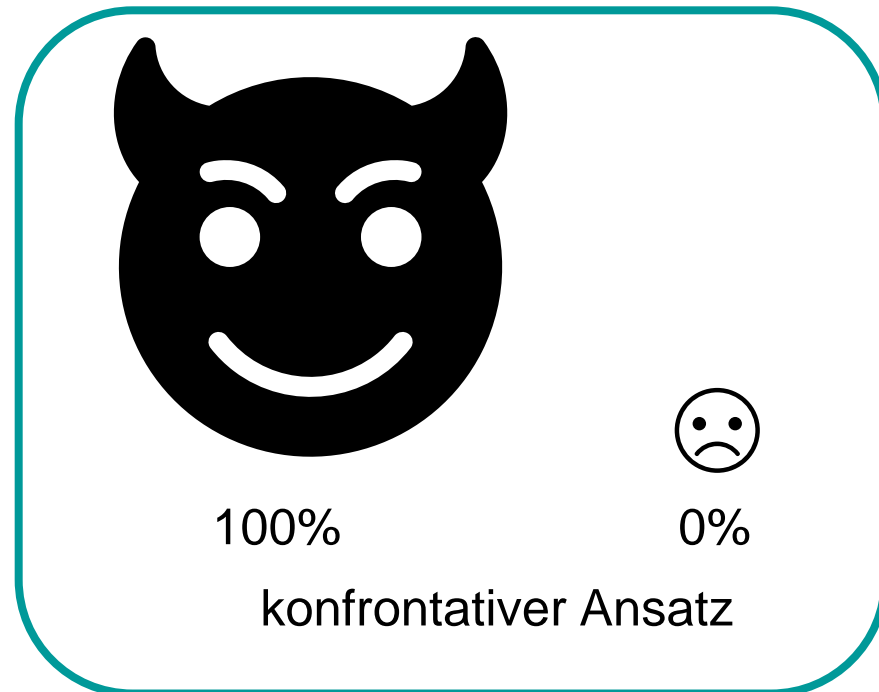
Lehrkraft:

„Du verlässt jetzt den Unterricht. Die Sozialpädagogin begleitet dich ins Direktorat. Die Sache ist für dich noch nicht erledigt, der Vorfall wird Konsequenzen haben. Denke bis zu unserem Gespräch über dein Verhalten und deine Äußerung nach.“

Eine Kollegin bzw. ein Kollege oder mehrere Kolleginnen und Kollegen führen nach Rücksprache mit der Lehrer-Gang ein Gespräch mit dem Schüler.

Konfrontative Gesprächsführung – Liegt hier eine konfrontative Situation vor?

Es liegt eine konfrontative Situation vor, wenn die Verhältnisse der Verantwortung eindeutig geklärt sind UND die Verantwortung vollständig auf Seite des Täters liegt.

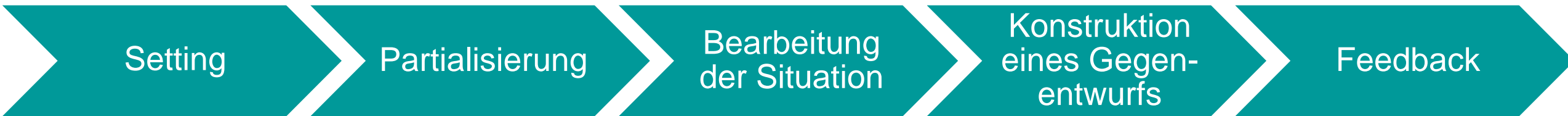


Liegt die Verantwortung zu etwa gleichen Teilen auf beiden Seiten, sollte eher ein mediativer Ansatz gewählt werden.

Einordnung des Konfliktgesprächs in die konstruktive Konfliktbearbeitung



Konfrontative Gesprächsführung in 5 Schritten



- a) aufdecken und hinterfragen
- b) mit Emotionen anreichern

Vgl. Schumacher, Torsten (2021, 2022): Konfrontative Pädagogik: Haltung und Kommunikation im Konflikt. Unterlagen der Fortbildungsreihe an der ALP Dillingen (torsten-schumacher.com).
Vgl. Cordes, Dagmar: Ein Plädoyer für die Annäherung von Konfrontativer Pädagogik und Sozialarbeit.

Konfrontative Gesprächsführung als Element der Beratung und Betreuung in der Jugendhilfe. (<https://www.ifkh.de/konfrontative-handlungslehre/konfrontative-gesprachsfuehrung-in-der-jugendhilfe/#3>)

INFORMATIONEN zu Schritt 1: **Setting**

Planung des Gesprächs:
Safety first!

Rahmen:

- geschützten Raum für Schülerinnen und Schüler anbieten
- geschützten Raum für Lehrkräfte gestalten (z. B. Support-Möglichkeit, Raumsituation)
- großes Zeitfenster einplanen
- Teilnehmerzahl der Lehrkräfte situationsbezogen bestimmen

Inhalt:

- Ziele definieren
- Vorgehensweise festlegen

Gesprächsbeginn:

- Regeln klären
- Beziehung klären

Schritt 1: **Setting**

Positiver Gesprächseinstieg:

„Hallo Erkan, heute haben wir ein gemeinsames Thema, deshalb bist du jetzt hier.“

Beziehungsklärung:

„Wir beide sind Teile dieser Schule, deshalb möchte ich offen mit dir darüber sprechen, wenn ich mit deinem Verhalten nicht einverstanden bin.“

Vorgehen und Regeln bestimmen:

„Mir ist es wichtig, dass wir konstruktiv über dein Verhalten sprechen. Ich bitte dich daher, dein Handy ausgeschaltet auf den Tisch zu legen.“

Feedback

Konstruktion
eines Gegen-
entwurfs

Bearbeitung
der Situation

Partialisier-
ung

Setting

Schritt 1: Setting

WEITERE FORMULIERUNGSHILFEN

„Ich möchte mit dir Themen besprechen, die uns stören ...“

„Wir können jederzeit einen neuen Termin ausmachen, um unser Gespräch fortzusetzen ...“

„Wenn du eine Gesprächspause oder Zeit zum Nachdenken brauchst, gib mir Bescheid ...“

Setting

Partialisierung

Bearbeitung der Situation

Konstruktion eines Gegenentwurfs

Feedback

INFORMATIONEN
zu Schritt 2: **Partialisierung**

Beschränkung auf das
konkrete Vergehen

Schritt 2: **Partialisierung**

"Du hast deine Lehrkraft bedroht. Du fällst immer wieder unangenehm auf und bist laut im Unterricht."

"Du hast deine Lehrkraft im Unterricht bedroht."



INFORMATIONEN

zu Schritt 3: **Bearbeitung der Situation**

a) aufdecken und hinterfragen

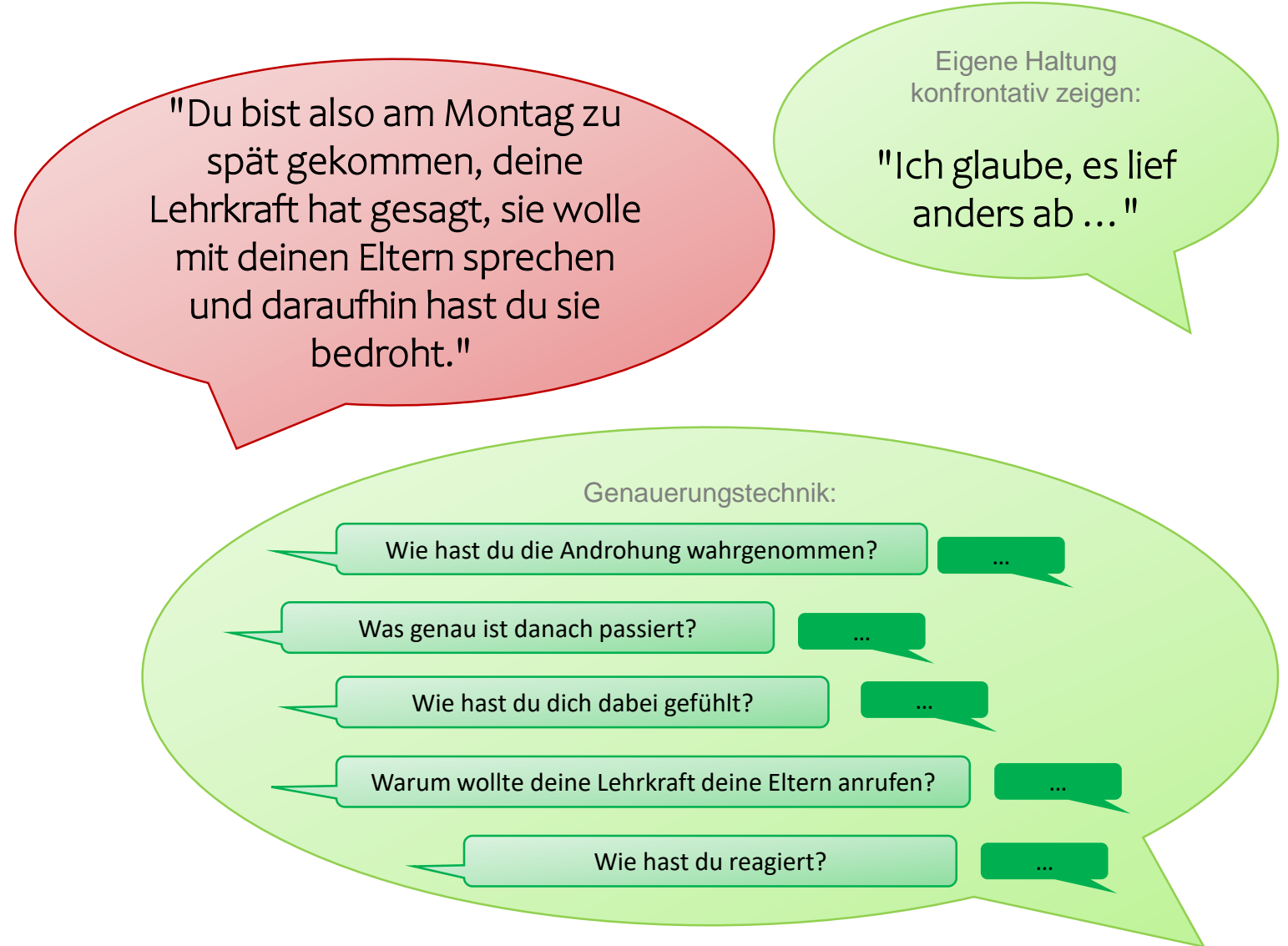
Ziel: Scham- und Schuldgefühle wecken

- Genauerungstechnik: kleinschrittig nach Details fragen (was, wann, wo, wie genau?)
- eigene Haltung konfrontativ zeigen (z. B. Spekulation über die Realität)
- Neutralisierungstechniken abwenden

→ Vertiefung: Teilgruppensitzung [Verbale Techniken in herausfordernden Situationen](#)

Schritt 3: **Bearbeitung der Situation**

a) aufdecken und hinterfragen



Feedback

Konstruktion eines Gegenentwurfs

Bearbeitung der Situation

Partialisierung

Setting

Schritt 3: **Bearbeitung der Situation**

a) aufdecken und hinterfragen

WEITERE FORMULIERUNGSHILFEN

„Habe ich das richtig
verstanden, dass ...“

„Wie soll ich mir das
vorstellen?“

„Gehen wir nochmal zurück
an den Punkt, als du ...“

„Wie sah das genau aus?
Wie stand er genau da?“

Feedback

Konstruktion
eines Gegen-
entwurfs

Bearbeitung
der Situation

Partialisier-
ung

Setting

INFORMATIONEN

zu Schritt 3: **Bearbeitung der Situation**

b) mit Emotionen anreichern

Ziel: Verantwortungsübernahme

- **Zirkuläre Frage**

→ Erklärung der Methode:

<https://www.spektrum.de/lexikon/psychologie/zirkulaeres-fragen/17244>

- **Behind the Back**

→ Erklärung der Methode:

<https://www.spektrum.de/lexikon/psychologie/behind-the-back-technik/2077>

- **Impact-Technik**

→ Vertiefung: Teilgruppensitzung [Interventionstreppe](#)

- **Körpersprache**

→ Vertiefung: Teilgruppensitzung [Körpersprache](#)

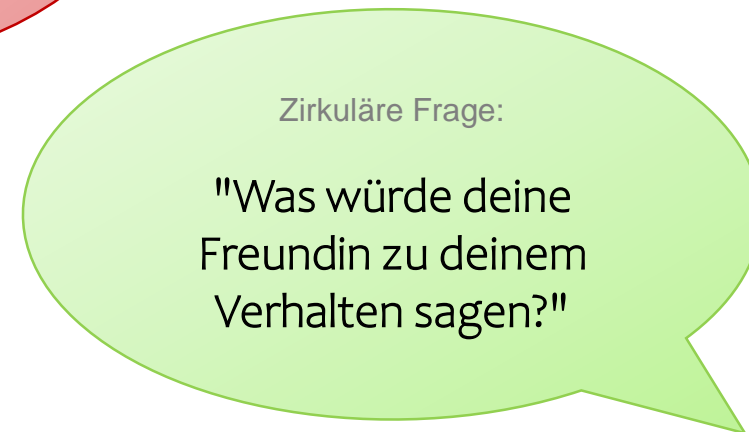
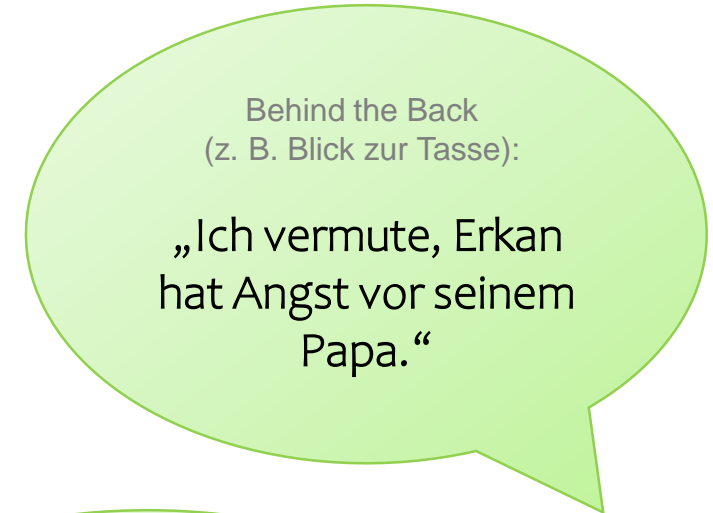
- **Irritationen schaffen**

Schritt 3: **Bearbeitung der Situation**

b) mit Emotionen anreichern



Achtung:
Prüfung der Einsicht bezüglich der Glaubwürdigkeit



Feedback

Konstruktion eines Gegenentwurfs

Bearbeitung der Situation

Partialisierung

Setting

Schritt 3: Bearbeitung der Situation

b) mit Emotionen anreichern

WEITERE FORMULIERUNGSHILFEN

„Deine Reaktion zeigt mir, dass du sauer gewesen bist. Wie fühlt sich das an?“

„Was hast du empfunden?
Was hätte deine Lehrkraft in diesem Moment empfunden?“

„Was würdest du deinem Freund raten, wenn ...“

Feedback

Konstruktion
eines Gegen-
entwurfs

Bearbeitung
der Situation

Partialisier-
ung

Setting

INFORMATIONEN

zu Schritt 4: **Konstruktion eines Gegenentwurfs**

- Situation nochmal positiv gedanklich durchspielen
- Konkrete Vereinbarungen, z.B.
 - Täter-Opfer-Ausgleich
 - Vertiefung: Teilgruppensitzung [Interventionstreppe](#)
 - Folgetermin ausmachen

Schritt 4: **Konstruktion eines Gegenentwurfs**

Konkrete Vereinbarung:

"Was könntest du tun, damit sich deine Lehrkraft wieder besser fühlt? (...) Wann wäre ein guter Zeitpunkt, dich zu entschuldigen?"

"Entschuldige dich doch irgendwann mal in den nächsten Tagen bei deiner Lehrkraft."

Situation nochmal gedanklich durchspielen:

"Wie könntest du besser reagieren, wenn du wieder in eine ähnliche Situation kommst?"

Feedback

Konstruktion eines Gegenentwurfs

Bearbeitung der Situation

Partialisierung

Setting

Schritt 4: Konstruktion eines Gegenentwurfs

WEITERE FORMULIERUNGSHILFEN

„Bis zum nächsten Mal solltest du versuchen ... umzusetzen.“

„Du hast diese Tat öffentlich begangen. Bist du bereit, dich öffentlich dafür zu entschuldigen?“

Feedback

Konstruktion
eines Gegen-
entwurfs

Bearbeitung
der Situation

Partialisier-
ung

Setting

INFORMATIONEN zu Schritt 5: **Feedback**

- Positiver Gesprächsabschluss
- Allen Beteiligten soll die Intention des Gesprächs und des Gesprächsleiters klar sein
- Anerkennung, Wertschätzung, Kritik

Schritt 5: **Feedback**

„Ich bin stolz auf dich! Du hast erkannt, dass dein Verhalten nicht in Ordnung war. Ich freue mich, dass du selbst auf eine Lösung gekommen bist und dich öffentlich entschuldigen möchtest.“

Feedback

Konstruktion
eines Gegen-
entwurfs

Bearbeitung
der Situation

Partialisier-
ung

Setting

Schritt 5: Feedback

WEITERE FORMULIERUNGSHILFEN

„Ich mache mir Gedanken darüber, dass ...“

„Ich habe den Eindruck, dass du in der Zukunft ...“

„Sehr positiv habe ich in unserem Gespräch erlebt, dass ...“

Feedback

Konstruktion
eines Gegen-
entwurfs

Bearbeitung
der Situation

Partialisier-
ung

Setting

Zusammenfassende Tipps

Vor dem Gespräch

z. B.

- Bereiten Sie das Gespräch sorgfältig vor.
- Definieren Sie das konkrete Gesprächsziel, das Sie erreichen wollen.
- Überprüfen Sie Ihren Beziehungsstatus zum Täter: Ist evtl. eine andere Kollegin bzw. ein anderer Kollege besser dafür geeignet, um das Gespräch zu führen?
- Ziehen Sie eine protokollierende Kollegin oder einen protokollierenden Kollegen zum Gespräch mit der Schülerin bzw. dem Schüler hinzu.
- Nehmen Sie sich genug Zeit für das Gespräch.

Zusammenfassende Tipps

Während des Gesprächs

z. B.

- Nehmen Sie sich genug Zeit für das Gespräch.
- Formulieren Sie Ihre Aussagen klar und eindeutig.
- Bleiben Sie beharrlich und zielstrebig, dazu gehören auch längere Schweigephasen.
- Rekonstruieren Sie das Fehlverhalten. Lassen Sie sich genau beschreiben, wer wie wo stand sowie wer wann was gemacht hat.
- Reagieren Sie angemessen auf Neutralisierungstechniken der Schülerin bzw. des Schülers.
- Verweigert die Schülerin bzw. der Schüler das konstruktive Gesprächsverhalten, dann verwenden Sie Methoden, die die Schülerin bzw. den Schüler überraschen und irritieren (z. B. Impacttechniken).
 - Vertiefung: Zusätzliche Informationen und weitere Übungen zu Impact-Techniken erhalten Sie in der Handreichung [Impact-Techniken – Mit Kreativität und Freude zu mehr Effizienz in der Beratung!](#) des Sozialpädagogischen Fortbildungsinstituts Berlin-Brandenburg.
- Setzen Sie Ihre Körpersprache gezielt ein und beachten Sie dabei die Nähe, die Distanz und die Körperhaltung.
- Finden Sie heraus, wo Ihre Schülerin bzw. Ihr Schüler emotional empfindsam ist (z. B. Eltern, Freunde).

Zusammenfassende Tipps

Nach dem Gespräch

z. B.

- Überprüfen Sie die vereinbarten Ziele, optimieren Sie ggf. die Zielsetzung.
- Reflektieren Sie die Zielerreichung und legen Sie bei Bedarf neue oder weitere Hilfen fest.
- Überprüfen Sie die Nachhaltigkeit des Gesprächs.
- Tauschen Sie sich mit den Kollegen aus.
- Reflektieren Sie das Gespräch ggf. auch im Klassenteam.

Rolle des Klassenteams/der „Lehrergang“

Die Lehrergang ist in der Vorbereitung des Gesprächs grundlegend.

- Falls eine Lehrkraft das Opfer ist, dann sollte diese nie selbst oder alleine das Gespräch mit dem Täter führen. Es ist ratsam, ein weiteres Gangmitglied einzubinden.
- Falls physische Eskalationen während des Gesprächs zu erwarten sind, muss für die physische Sicherheit aller Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner gesorgt werden.
- Besprechen Sie den Vorfall in der Lehrergang.
- Beurteilen Sie als Team die Schwere des Vorfalls.
- Legen Sie als Team die Konsequenzen und die Möglichkeiten der Wiedergutmachung fest.
- Tauschen Sie sich über die potenzielle emotionale Erreichbarkeit der Schülerin bzw. des Schülers aus.

Die Lehrergang überprüft die Verhaltensänderungen bei der Schülerin bzw. dem Schüler nach dem Gespräch.

Literatur

- Kilb, R./Weidner, J./Gall, R. (2013): Konfrontative Pädagogik in der Schule. Anti-Aggressivitäts- und Coolnesstraining. 3. Auflage. Belz Verlag, Weinheim und Basel.
- Schumacher, Torsten (2021, 2022): Konfrontative Pädagogik: Haltung und Kommunikation im Konflikt. Unterlagen der Fortbildungsreihe an der ALP Dillingen (torsten-schumacher.com).
- Grüner, T., Hilt, F.: Bei STOPP ist Schluss! Werte und Regeln vermitteln. AOL Verlag, Lichtenau.

Links

- <https://www.ifkh.de/konfrontative-handlungslehre/konfrontative-gesprachsfuehrung-in-der-jugendhilfe/>
- https://studlib.de/7393/padagogik/konfrontative_gesprachsfuehrung
- https://www.blja.bayern.de/imperia/md/content/blvf/bayerlandesjugendamt/mitteilungsblatt/konfrontative_gespr_chsf_hrung.pdf
- <https://www.spektrum.de/lexikon/psychologie/zirkulaeres-fragen/17244>
- <https://www.spektrum.de/lexikon/psychologie/behind-the-back-technik/2077>
- https://sfbb.berlin-brandenburg.de/sixcms/media.php/304/Impact_Techniken.pdf

Leitfragen zur Diskussion

- Welche Tipps sind für Sie am wertvollsten?
- Wo sehen Sie Schwierigkeiten in der Umsetzung der konfrontativen Gesprächsführung? Wie kann darauf reagiert werden?
- Wie beurteilen Sie die Rolle der Lehrergang vor, während und nach dem konfrontativen Gespräch?

