



MODUL 5:

Konfliktlösung in einem interkulturellen Garten

Inhalt

Einleitung

1. Definitionen und Ursachen für Konflikte
2. Konflikttypen in interkulturellen Gärten
3. Einstellungen, die zu Konflikten führen können
4. Methoden der Konfliktlösung
5. Notwendige Ressourcen, um Konflikte zu lösen
6. Good practice

Wissenstest und Fragen zur Selbstreflektion

Quellen & weiterführende Links



Kofinanziert durch das
Programm Erasmus+
der Europäischen Union



Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.
UGAIN: Urban GArdens for the social INtegration of migrants
Projekt-Nr.: 2017-1-DE02-KA204-004151

Einleitung

Beschreibung des Moduls

Übersicht: Dieses Modul befasst sich mit alltäglichen Konfliktsituationen, wie sie jeder Person begegnen können, die mit Menschen in einem interkulturellen Garten arbeitet.

Das Modul zeigt Konfliktlösungsstrategien auf.

Die Schwerpunkte dieses Moduls sind:

- Konflikttypen in interkulturellen Gärten.
- Dynamiken und Einstellungen.
- Konfliktlösung.
- Gute Beziehungen aufrecht erhalten.

Lernziele des Moduls

Wissen:

- Konflikte erkennen und identifizieren.
- Techniken zur Bewältigung von Konfliktsituationen.
- Wie man schlichtet.

Fähigkeiten:

- Verbesserung der offenen und zweiseitigen Kommunikation.
- Aktives Zuhören lernen.
- Wertschätzung multikultureller Ansichten.
- Förderung der zwischenmenschlichen Zusammenarbeit.

Verhaltensweisen:

- Aufgeschlossen sein.
- Gegenseitiger Respekt.
- Umgang mit Vorurteilen.
- Geduld und Ruhe bewahren in Stresssituationen.



Konflikte innerhalb eines interkulturellen Gartens

- Konflikte sind ein unvermeidliches Element sozialer Beziehungen. Der Schlüssel zum Problem liegt darin, dass jeder Konflikt einen destruktiven oder konstruktiven Verlauf nehmen kann. Es geht also nicht darum, Konflikte zu beseitigen oder zu verhindern, sondern darum zu wissen, wie man Situationen vermeidet in denen Konflikte entstehen können. Im Falle eines Konfliktes kann man diesen dann so lösen, dass beide Konfliktparteien davon profitieren können.
- Ein interkultureller Garten ist Teil der Gesellschaft und weder von konflikträchtigen noch heiklen Situationen ausgenommen, zu deren Klärung professionelle Hilfe nötig sein kann.
- In interkulturellen Gemeinschaftsgärten kommen Menschen zusammen, die sehr verschieden sind und oft in schwierigen Situationen leben. Aus den Fallbeispielen wissen wir, dass es bewährte Praktiken braucht um Konflikten zu begegnen und nach Lösungen zu suchen, die für alle befriedigend sind. So kann der Garten ein integrativer und einladender Ort werden.

1. Definitionen und Ursachen für Konflikte

Definition

Konflikt ist Licht und Schatten, Gefahr und Chance, Stabilität und Veränderung, Stärke und Schwäche, der Impuls zum Vorankommen und das Hindernis, dem er entgegenwirkt. Alle Konflikte enthalten den Samen der Schöpfung und Zerstörung. (Sun Tzu, 480-211 BC).

Laut der Königlichen Akademie der Spanischen Sprache gibt es viele Definitionen des Wortes Konflikt, darunter " Gefecht oder Kampf "; " bewaffnete Konfrontation ", " Ärger, unglückliche Situation " und schließlich " Problem, Thema, Angelegenheit der Diskussion. "

Bis vor kurzem galten Konflikte als etwas Negatives, das man vermeiden sollte, etwas, das mit psychischen Problemen, sozialen Störungen und Krieg zu tun hatte.

Die positiven Funktionen von Konflikten

Konflikte können viele positive Effekte und Funktionen haben, wie z.B.:

- Vermeidung von Stillstand.
- Interesse und Neugier wecken.
- Anstoß für sozialen Austausch.
- Bildung einer Gruppenidentität und Selbsterfahrung.
- Erlernen neuer Wege der Problemlösung.
- Aufbau erfolgreicher und dauerhafter Beziehungen.

Ursachen

Konfliktmanagement beginnt mit dem Wissen über die Ursache des Konflikts. Die Basis für Meinungsverschiedenheiten oder Missverständnisse sind normalerweise:

- **Mangelhafte Kommunikation:** Unterschiedliche Kommunikationsstile können zu Missverständnissen führen.
- **Unterschiedliche Werte:** Mangelndes Verständnis und Akzeptanz und unterschiedliche Standpunkte bzw. Wahrnehmungen der Realität können in Konflikte resultieren.
- **Unterschiedliche Interessen:** Konflikte entstehen, wenn sich Menschen ausschließlich auf ihre persönlichen Ziele konzentrieren und dabei gemeinsame Ziele und das Wohl der Gruppe ignorieren.
- **Konflikte zwischen Persönlichkeiten:** Alle sozialen Gefüge bestehen aus Individuen mit unterschiedlichen Persönlichkeiten. Solange nicht alle Parteien einen gemeinsamen Ansatz erkennen und akzeptieren, werden Konflikte auftreten.
- **Schlechte Leistung:** Wenn eine Person oder mehrere Personen in einer Gruppe geringeres Engagement oder mangelndes Verständnis für gemeinsame Werte zeigen, sind Konflikte unvermeidbar.
- **Mangelnde Ressourcen:** Oftmals haben Menschen das Gefühl, dass sie um Ressourcen konkurrieren müssen, um ihre Pläne umsetzen zu können. Eine Umgebung mit begrenzten Ressourcen kann Konflikte auslösen.

2. Konflikttypen in interkulturellen Gärten

Nutzen Individuen gemeinsam einen interkulturellen Garten, findet man oft folgende Konflikte:

- **Persönlichkeitskonflikte.** Ein Konflikt, den eine Person mit sich selbst austrägt, wenn zum Beispiel die eigenen Handlungen nicht mit den eigenen Wertvorstellungen übereinstimmen. Dies kann der Fall sein, wenn Menschen durch Umstände, die nicht unter ihrer Kontrolle stehen (Krieg, Diskriminierung, Armut, Gewalt) gezwungen werden, ihr Zuhause und ihre Familie zu verlassen.
- **Zwischenmenschliche Konflikte.** Konflikte, die wir mit anderen Menschen haben. Es ist notwendig, sie in einen Kontext zu setzen, damit die Konfliktparteien ihre Ziele erreichen können. Diese Konflikte können auf einem Mangel an sozialen Fähigkeiten, Vorurteilen oder anderen Ideen und Wahrnehmungen basieren.
- **Gruppeninterne Konflikte.** Diese treten innerhalb einer Gruppe auf. Für die Lösung solcher Konflikte ist es notwendig, bestimmte Elemente wie Vertrauen, Engagement, Empathie, Kommunikation zwischen den Mitgliedern, gegenseitiges Verständnis zu analysieren. Die Menschen in einem Garten haben möglicherweise unterschiedliche Hintergründe, Kulturen oder Erfahrungen.
- **Konflikte zwischen Gruppen.** Diese sind am kompliziertesten zu bewältigen und treten zwischen verschiedenen Gruppen auf. Es ist notwendig, das gegenseitige Verständnis und den Austausch zu fördern, um einen Rahmen zu schaffen, der den verschiedenen Gruppen zugute kommt. Wenn im Garten unterschiedliche Gruppen aufeinandertreffen kann es zu Missverständnissen oder sogar körperlichen Konflikten oder Gewalt kommen.

→ **Concepcion Arenal Gemeinschaftsgarten**

Interkulturelle Gärten werden gemeinschaftlich genutzt und sollten Orte der Integration, Harmonie und bereichernder Erfahrungen sein. Sie sind jedoch nicht immer frei von Konflikten. Die jüngsten Erfahrungen in den Gärten zeigen auf, welche Konfliktbereiche sich ergeben können:

- **Sprach- und Kommunikationsprobleme.** In einer multikulturellen und mehrsprachigen Umgebung ist es manchmal schwierig, die eigenen Vorstellungen so zu kommunizieren, dass alle sie verstehen. Dies, in Kombination mit einem mangelnden Verständnis der lokalen Kultur, kann die Kommunikation erschweren, insbesondere wenn neue Gärtner*innen dazu kommen.
- **Für mehr Informationen siehe auch Modul 3.**
- **Mangelndes konstantes Engagement.** Aufgrund unterschiedlicher Lebenssituationen der Teilnehmer*innen eines interkulturellen Gartens, ist es manchmal schwierig, sich beständig zu engagieren und die für den Garten notwendigen Tätigkeiten verlässlich zu übernehmen.
 - **Rassismus.** Rassismus von Seiten der lokalen Bevölkerung und zwischen den Teilnehmer*innen selbst kann zu Konflikten führen.
 - **Mangelnde Teilnahme an den angebotenen und organisierten Aktivitäten.** Anfänglich können kulturelle Unterschiede ein Hindernis für die Durchführung regelmäßiger Aktivitäten in einem interkulturellen Garten sein.
 - **Diebstahl:** Leider kann Diebstahl auch in einem Umfeld vorkommen das geschaffen wurde, um Integration und multikulturelles Zusammenleben zu fördern.
 - **Unangemessenes Verhalten.** Wegen der persönlichen Situation einiger Gartennutzer*innen (Suchtprobleme, Stress, psychische Probleme) kann es zu Problemen bei der erfolgreichen Integration kommen. Die persönliche Situation der Betroffenen verschlechtert sich dadurch und es kann zu Konflikten zwischen den Gärtner*innen und den Verantwortlichen kommen.
 - **Konflikte mit Autoritäten.** Obwohl eine offene Kommunikation in einem multikulturellen und integrativen Umfeld gefördert wird, ist die Anwesenheit von Koordinator*innen wichtig, um die Funktionalität des Gartens zu gewährleisten.
 - **Egoismus und persönlicher Vorteil.** Manchmal verstehen Gärtner*innen nicht, welchen Nutzen ein interkultureller Garten für die Gruppe bringen kann und verfolgen nur ihre eigenen Interessen, ohne sich mit den Bedürfnissen der anderen auseinander zu setzen.
 - **Mangelnde Mittel.** Ein Mangel an Finanzmitteln, Materialien und Mitarbeiter*innen kann für den Erfolg oder Misserfolg eines interkulturellen Gartens von entscheidender Bedeutung sein.

3. Einstellungen, die zu Konflikten führen können

In der Literatur werden unzählige Einstellungen beschrieben, die Menschen bei einem Konflikt haben, aber die häufigsten sind:

- **Konkurrenzdenken** - Die Idee des Gewinnens oder Verlierens setzt sich durch, bei der die Person zunächst um jeden Preis gewinnen will. Das ist gefährlich, da es zu einer Haltung der ständigen Konkurrenz, Rache und Feindseligkeit kommen kann.
- **Kompromissansatz** - Dieser besteht darin, nachzugeben und den Konflikt sogar zu leugnen, damit sich dieser nicht weiter entwickelt. Es ergibt sich keine Gelegenheit den Konflikt zu lösen. Manchmal kann dies die beste Option sein, um die Situation zu beruhigen. Es ist jedoch wichtig den Parteien bei der Konfliktlösung zu helfen, um die Interessen der beteiligten Parteien zu wahren.
- **Kollaborativer Ansatz** - Er ist zweifellos der gewinnbringendste Ansatz, da er beide Konfliktparteien berücksichtigt und ein Win-Win-Ergebnis erzielt. Die Konfliktparteien erarbeiten gute Alternativen und Versöhnung steht im Vordergrund.

Aus den Werken von Blake und Mouton (1964) entwickelten Autor*innen wie Rahim (1997) und Thomas (1992) die bekannteste Klassifizierung des Konfliktmanagements.

- **Wettbewerb**: Gekennzeichnet durch die Verfolgung der eigenen Ziele ohne Rücksicht auf die der Gegenpartei.
- **Vermeidung**: Gekennzeichnet dadurch, dass man sich den Problemen nicht stellt. Konflikte werden aufgeschoben, ohne über die anstehenden Probleme nachzudenken, so dass weder die eigenen noch die Interessen der anderen gewürdigt werden.
- **Engagement**: Basiert auf Verhandlungen und der Suche nach Lösungen durch eine Einigung seitens der Konfliktparteien. Durch diese Art des Konfliktmanagements verzichten die Parteien auf eine Reihe von persönlichen Zielen, um eine Lösung zu finden, die beide Seiten begünstigt. Die Lösung befriedigt die Konfliktparteien

deshalb nur teilweise.

- **Nachgeben**: Eine der Konfliktparteien gibt den eigenen Standpunkt auf um ein Problem zu lösen.
- **Zusammenarbeit**: Bedeutet die Einbeziehung des anderen bei der Suche nach einer gemeinsamen Lösung. Es geht darum, die Meinungsverschiedenheiten zu analysieren und Alternativen zu entwickeln, die beide Parteien zufriedenstellen.

4. Methoden der Konfliktlösung

Es gibt eine Vielzahl von Möglichkeiten, wie Konflikte gelöst werden können. Im Bereich der interkulturellen Gärten können wir die folgenden allgemein anerkannten Techniken anwenden:

- **Verhandlung:** Die Teilnahme an den Verhandlungen ist freiwillig und es gibt keine Intervention von Dritten. Es ist eine der am häufigsten verwendeten Methoden der Konfliktlösung. Beide am Konflikt beteiligte Parteien müssen Zugeständnisse machen.
- **Win-Win-Techniken:** Bei dieser Technik gewinnen alle Parteien, wobei der Schwerpunkt auf der Suche nach einem alternativen Weg zur Konsensfindung liegt. Der Fokus liegt auf gemeinsamen Interessen und nicht auf dem Problem selbst. Diese Methode basiert auf Solidarität, Empathie, Dialog und der Suche nach einem gemeinsamen Standpunkt. (Fisher and Ury, 2011).
- **Mediation:** Eine neutrale dritte Person begleitet die Kommunikation und hilft beiden Parteien während der Verhandlungen, um eine einvernehmliche Vereinbarung zu erzielen.

Zusätzlich zu den oben beschriebenen Techniken gibt es weitere, die uns bei der Analyse und Lösung von Konflikten helfen können. Merkmale dieser Techniken sind:

- Schnell in der Anwendung.
- Flexibel.
- Universell anwendbar.
- Einfach in der Ausführung.
- **CAT (Conflict Analysis Tipology):** Diese Methode ist zwar einfach, aber von großer Bedeutung. Sie dient der Analyse, was passiert ist, woher der Konflikt kommt und was die Bedürfnisse der Gärtner*innen sind. Es wird ein Fragebogen verwendet, in dem die Anwender*innen das Ausmaß und die Schwere des Konflikts bewerten. (Redorta. 2006).

5. Notwendige Ressourcen, um Konflikte zu lösen

Zehn Tipps zur Konfliktvermeidung:

- **Tipps 1. Präventionsarbeit.** Ein gutes Umfeld kann helfen, das Auftreten von Konflikten zu verhindern. Das Festlegen von Grundregeln für das Zusammenleben und die Entwicklung von Maßnahmen zur Verbesserung des Dialogs und des Zusammenlebens im Garten sind grundlegend.
- **Tipps 2. Förderung und Sicherstellung der Kommunikation.** In interkulturellen Gärten sind verbale und nonverbale Kommunikation sehr wichtig. Die Kommunikationsfähigkeiten der Gärtner*innen müssen verbessert werden. Wir müssen aber auch unsere eigene Kommunikation beachten, indem wir den produktiven Dialog und das aktive Zuhören fördern.
→ **Für mehr Informationen siehe auch Modul 3.**
- **Tipps 3. Analyse der Problematik.** Wir wissen, dass nicht alle Probleme die gleiche Intensität oder Wichtigkeit haben, weshalb es ratsam ist, den Ursprung und Gründe für das Problems im Detail zu analysieren und ihnen die nötige Aufmerksamkeit zu widmen.
- **Tipps 4. Bieten Sie alternative Lösungen an.** Wenn wir unseren Gärtner*innen verschiedene Möglichkeiten aufzeige, wie ein Problem gelöst werden kann, haben wir die Möglichkeit, die Konfliktparteien an der Entscheidungsfindung zu beteiligen und zu reflektierten Ergebnissen zu kommen.
- **Tipps 5. Ruhig bleiben.** Eine entspannte Haltung kann helfen, den Konflikt zufriedenstellend zu lösen. Sie sollten jedoch klar und unmissverständlich agieren.
- **Tipps 6. Anwendung von Konfliktlösungstechniken.** Es gibt unzählige Techniken, die je nach Schwere des Konflikts Anwendung finden.
→ **Für mehr Informationen siehe Kapitel 4u.**
- **Tipps 7. Schulungen für Gärtner*innen zur Konfliktlösung.** Training in den Bereichen Prävention und Konfliktlösung verhindert, dass Konflikte eskalieren.
- **Tipps 8. Teamarbeit.** Förderung freundlicher und verständnisvoller zwischen-

menschlicher Beziehungen im gesamten Netzwerk des Gartens.

- **Tipp 9. Zukunftsperspektive.** Das ultimative Ziel ist es, die zwischen den Parteien getroffenen Vereinbarungen im Laufe der Zeit so zu gestalten, dass sie dauerhaft sind.
- **Tipp 10. Nachbereitung.** Die Entwicklung der Vereinbarung und das Auftreten neuer Konflikte muss evaluiert werden, um ein harmonisches Zusammenleben innerhalb des interkulturellen Gartens zu gewährleisten.

6. Good practice

Es gibt gute Praxisbeispiele, die in anderen interkulturellen Gärten erfolgreich angewandt werden. Diese können helfen, das Auftreten von Konflikten zu vermeiden.

- **Regelmäßige offene Treffen**

Dies ist wahrscheinlich das am häufigsten verwendete Verfahren in interkulturellen Gärten, da es die gemeinsame Entscheidungsfindung unterstützt.

- **Runder Tisch**

Wird in kleineren Gruppen durchgeführt, um Probleme und mögliche Lösungen zu besprechen. Oft in Kombination mit z.B. einem gemeinsamen Essen oder Kaffee und Kuchen, um für eine entspannte Atmosphäre zu sorgen.

- **Unterstützungsgruppen**

Werden von den Gartennutzer*innen selbst gebildet, um den Gärtner*innen, die sich in einer schwierigen Lebenssituation befinden, emotionale Unterstützung zu bieten. Es gibt immer eine*n Mentor*in, der/die konfliktbehaftete Personen begleitet.

- **Verfügbarkeit der Initiator*innen**

Es ist ratsam, dass der/die Initiator*in oder andere verantwortliche Personen sich wöchentlich Zeit nehmen, damit sie im Garten präsent sein können und um als Ansprechpartner*in bei möglichen Problemen verfügbar zu sein. Ziel ist es, das Auftreten möglicher Konflikte vorwegzunehmen und zu verhindern.

- **Hinweise auf andere Hilfsangebote**

Es ist wichtig über Netzwerke oder Vermittlungsmöglichkeiten zu verfügen, um eventuell den Gärtner*innen weitere Hilfe wie z. B. die der staatlichen Sozialdienste anbieten zu können.

→ **Übersichtsbericht.**

- **Aktivitäten und Seminare**

Wir verweisen auf die Fallstudien, die wir im UGAIN-Projekt durchgeführt haben, bei denen ungewollte Aktivitäten sehr wichtig sind, um ein konfliktfreies Klima und eine angenehme und entspannte Atmosphäre zu schaffen.

Z.B.: Chor, Malerei, Kunsthandwerk, Kochunterricht, Sprache, etc.

→ Für mehr Informationen siehe auch: [Concepcion Arenal Gemeinschaftsgarten: Spanischunterricht für Migrant*innen](#); [Kochworkshop](#); [Samenprojekt: Ateljéns Trädgård – Ateliergarten an der Folkuniversitetet in Växjö, Schweden](#); [Internationale Gärten e. V. Göttingen](#); [The Grange \(der Hof/ die Farm\)](#).

- **Andere Kommunikationswege finden**

Alternative Kommunikationswege sind unerlässlich, um die mündliche und schriftliche Kommunikation zu erleichtern, die manchmal durch Sprachprobleme, Scham, etc. behindert wird. Die Einrichtung von Foren, sozialen Netzwerken, einer Kummerbox usw. kann dazu beitragen, eine flüssige und kontinuierliche Kommunikation zwischen den Gärtner*innen aufrechtzuerhalten.

→ Für mehr Informationen siehe auch : [Garten der Begegnung: Growing Together Levenshulme](#); [Spanischunterricht für Migrant*innen](#).

Wissenstest und Fragen zur Selbstreflexion

Reflexionsfragen

- Welche Arten von Konflikten, die in sozialen Beziehungen auftreten können, wurden in diesem Modul erläutert?
- Welche Konflikte erwarten Sie bei ihrem eigenen Projekt?
- Beschreiben Sie mindestens einen Ansatz, den eine Person im Falle eines Konflikts verfolgen könnte.
- Nennen Sie einige der Möglichkeiten des Konfliktmanagements, welche in diesem Modul genannt wurden.
- Denken Sie über die best practice – Beispiele nach. Könnten einige davon in Ihrem Projekt Anwendung finden?

Selbstkontrolle für Gartenleiter*innen Haben Sie das Trainingsmodul verstanden?

1. Konflikte in persönlichen Beziehungen können als etwas Positives betrachtet werden.

- Richtig
- Falsch

2. Unterschiedliche Werte und Interessen sind nicht die Ursache für Konflikte.

- Richtig
- Falsch

3. Ein interkultureller Garten kann als wichtiger Bestandteil der Integration und Begegnung mit neuen Menschen angesehen werden.

- Richtig
- Falsch

Antworten:
1: Richtig; 2: Richtig; 3: Falsch

Quellen & weiterführende Links

Weitere Literatur zur Konfliktlösung:

- Deutsch, M y P.T. Coleman ("eds."). (2000) The handbook of conflict resolution: theory and practice. Jossey-Bass Publishers,
- Fisher, R., Ury, W. and Patton, B. (1991), Getting to Yes: Negotiating Agreement without Giving In, 2nd ed., Houghton Mifflin
- Sun Tzu, The Art of War. (The work has been dated from between the 6th to the 3rd century BC)
- Eduard Vinyamata. (2001) Conflictologia. Teoria y practica en Resolucion de Conflictos. Ariel Practicum
- Josep Redorta. (2004) Como analizar los conflictos. La tipologia de conflictos como herramienta de mediacion. Paidos Contextos
- Ortego Maté, López Gonzáez, Álvarez Trigueros (2011). Ciencias Psicosociales I. tema 9, Los conflictos. From https://ocw.unican.es/pluginfile.php/1420/course/section/1836/tema_09.pdf
- Helena Cornelius, Shoshana Faire (2017). Tu ganas yo gano. Como resolver conflictos creativamente y disfrutar de las soluciones. Gaia

Partnerorganisationen



Technical University
of Munich
(Deutschland)
www.tum.de



anstiftung
(Deutschland)
www.anstiftung.de



On Projects Advising SL
(Spanien)
www.onprojects.es



Asociación Cantabria Acoge
(Spanien)
www.cantabriaacoge.com



Folkuniversitetet
(Schweden)
www.folkuniversitetet.se



Social Farms & Gardens
(Vereinigtes Königreich)
www.farmgarden.org.uk



Gartenpolylog
(Österreich)
www.gartenpolylog.org

Soziale Medien

 /UGAIN.EU
<https://www.facebook.com/UGAIN.EU/>

 /UGAIN_ERASMUS
https://twitter.com/UGAIN_ERASMUS

Projekt Homepage

www.ugain.online



Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.
UGAIN: Urban GArdens for the social INtegration of migrants
Projekt-Nr.: 2017-1-DE02-KA204-004151