



DEUTSCHER PRÄVENTIONSTAG

**Kommunale Gewaltprävention durch gemeinsame  
Weiterbildung von Schule, Sozialarbeit und Polizei**

von

***Kerstin Lück***

Dokument aus der  
Internetdokumentation DEUTSCHER PRÄVENTIONSTAG  
**www.praeventionstag.de**

Hrsg. von

***Hans-Jürgen Kerner und Erich Marks***

im Auftrag der  
Deutschen Stiftung für Verbrechensverhütung und Straffälligenhilfe  
(DVS)

---

Zur Zitation:

Lück, K. (2005) Kommunale Gewaltprävention durch gemeinsame Weiterbildung von Schule, Sozialarbeit und Polizei. In: Kerner, H.-J.; Marks, E. (Hrsg.): Internetdokumentation Deutscher Präventionstag. Hannover.

[http://www.praeventionstag.de/content/10\\_praev/doku/lueck/index\\_10\\_lueck.html](http://www.praeventionstag.de/content/10_praev/doku/lueck/index_10_lueck.html)

Die gestiegenen Anforderungen an die Berufsgruppen Lehrer, Sozialarbeiter und Polizisten erfordern eine zielgenaue Weiterbildung. So können Konflikte, die sich in diesen Berufsfeldern ergeben, besser bewältigt werden. Die Weiterbildung „Konfliktmanagement in der Modellregion Uckermark/Brandenburg“ hat 2002-2004 37 Teilnehmende zu Konfliktmanager/innen und 15 zu Mediator/innen weiter gebildet.<sup>1</sup> Die Weiterbildung wurde 2004/05 für den Süden von Brandenburg durchgeführt und hat dort 25 Teilnehmende zertifiziert.<sup>2</sup> Auch die Landkreise im Osten und Nordwesten von Brandenburg wollen die Weiterbildung in ihre Landkreise holen.

## **1. Aufbau der Weiterbildung**

### **Dauer**

Es finden 39 Seminartage verteilt über ein Jahr statt. Das sind insgesamt 250 Stunden, die sich aufschlüsseln in 234 Stunden während der Arbeitszeit, und 16 Stunden in der Freizeit für Protokolle und Netzwerkabsprachen bzw. Präsentationen.

### **Inhalte**

Die Teilnehmenden erwerben Basiswissen aus der Wahrnehmungs- und Kommunikationspsychologie (nach Watzlawick/ Schulz v. Thun et al. sowie zu Konflikttheorien (Glasl/Imbusch). Es werden theoretische Kenntnisse über die Analyse und Diagnose von Konflikten, über die unterschiedlichen Eskalationsstufen und verschiedenen Konfliktbearbeitungsmethoden wie Mediation, Täter-Opfer-Ausgleich, Konfliktmoderation und deeskalierendes Verhalten vermittelt (nach einem multi-methodischen Modell von Mickley / Seiberth / Lück/Hagedorn/Walker/Faller).

Neue Themen im 3. Kurs waren Rechtspädagogik im Modul Ethik (nach Markus Walter) und Dissensmanagement im Modul Mediation (nach Fuchs/Lück/Walter).

In praktischen Übungen wird der konstruktive und ergebnisorientierte Umgang mit verschiedenen Konflikten trainiert, welche die Teilnehmer /innen aus ihrem beruflichen Alltag mitbringen. Der berufliche und persönliche Handlungsspielraum wird dadurch erweitert.

### **Methoden**

Die Weiterbildung ist multimethodisch angelegt. Sie vereint unterschiedliche Methoden, die an mehreren Ebenen der berufsorientierten Persönlichkeit ansetzen. Die Methoden des neuen Lernens, wie Vorträge, Gruppen-, Einzel-, und Paararbeit, Rollenspiele und Moderationstechniken werden im Wechsel mit kreativen Techniken zur Persönlichkeitsentwicklung eingesetzt. Die Blockwochen werden von Kunst- und Musikpädagogen sowie einem Bewegungstherapeuten begleitet.

Die Weiterbildung ist teilnehmerorientiert. Unter Berücksichtigung von arbeitsplatzspezifischen Besonderheiten wird an den von Teilnehmenden eingebrachten Konflikten gearbeitet. Vorgegebene Konfliktszenarien werden im Wechsel mit Teilnehmerfällen bearbeitet und damit die Seminarinhalte kontinuierlich den Bedürfnissen der Teilnehmenden angepasst.

### **Voraussetzungen für eine Teilnahme sind:**

- die Freistellung des Arbeitgebers

---

<sup>1</sup> Die ersten beiden Kurse sind durch das Xenos-Programm der Bundesregierung, das Bündnis für Demokratie und Toleranz und den Landespräventionsrat Brandenburg gefördert worden.

<sup>2</sup> Der dritte Kurs wurde durch den Landespräventionsrat Brandenburg und den Landkreis Oberspreewald-Lausitz finanziert.

- eine Tätigkeit im Bereich der drei Zielgruppen
- ein Arbeitsplatz im jeweiligen Auswahlgebiet von Brandenburg

### **Teilnehmerzahl**

21 Personen, 7 Trios der drei Berufsgruppen

### **Zertifikat**

Zwei Zertifikate der FHP können erworben werden:  
eines für Konfliktmanagement und optional eines für Mediation

### **Trainer/innen**

Das Trainer-Tandem Kerstin Lück, (Mediatorin und Religionswissenschaftlerin) und Markus Walter (Mediator und Rechtsanwalt) begleitet und strukturiert den gesamten Kurs und wird durch Professor/innen der Fachhochschule Potsdam (Prof. Dr. Mickley /Prof. Burckhardt) sowie andere Gastreferent/innen ergänzt.

## **2. Ziele**

Es lassen sich drei Zielbereiche unterscheiden:

### Ziel 1

die Weiterentwicklung der Kompetenzen bei den Teilnehmenden und die Wirkung in ihrem beruflichen Umfeld (z.B. bei Kollegen/innen und Klienten)

### Ziel 2

Verbesserung der Berufszufriedenheit

### Ziel 3

Initiierung und Aufbau von berufsübergreifenden Kooperationsstrukturen bzw. Netzwerken

## **3. Zusammenfassung und Resümee der externen Evaluation für den 1. und 2. Kurs von ifub gGmbH und der Selbstevaluation nach dem 3. Kurs**

### **3.1 Die positive Bewertung des Kurskonzeptes**

Die Teilnehmenden zeigen sich insgesamt mit der Kursgestaltung ausgesprochen zufrieden. Sie bewerten verschiedenste Bereiche und Aspekte durchgängig positiv: die Lerninhalte und – Themen, die verschiedenen Methoden, den Stil und die Kompetenzen der Seminarleitung und der Trainer/innen. Auch mit dem Arbeitsklima sind die Befragten sehr zufrieden. Damit wurde in dem Schutzraum der Weiterbildung ein notwendiger Grundstein für die Zusammenarbeit zwischen den Berufsgruppen gelegt.

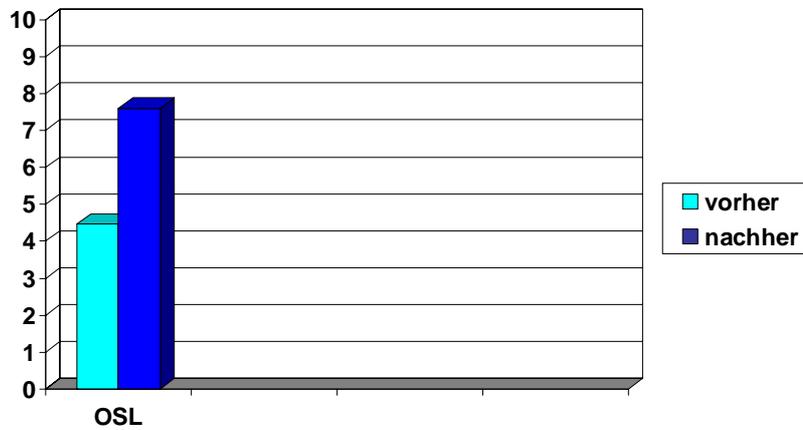
Der stärkste Faktor, der sich auf die Zufriedenheit der Teilnehmenden auswirkt, ist das Arbeitsklima im Kurs. Des Weiteren spielt hier auch die erlebte Qualität der Abstimmung zwischen Seminarleitung und Teilnehmenden eine Rolle. Als besonders förderlich wirkten sich darüber hinaus das inhaltliche und methodische Vorgehen auf das Lernen aus. Erneut hat sich das innovative Profil der Weiterbildung, das sich durch den multimethodischen Ansatz und durch eine Kombination von Theorie und Praxis auszeichnet, auch in dem berufsgruppenübergreifenden Kontext gut bewährt.

### **3.2. Weiterentwicklung der Kompetenzen bei den Teilnehmenden und die Wirkung in ihrem beruflichen Umfeld (Ziel 1)**

Im Wesentlichen lassen sich bei der Wirkung drei Ebenen unterscheiden:

Abb. 1

Wie hat sich Ihre Fähigkeit, Konflikte zu bearbeiten seit Beginn des Kurses weiterentwickelt?



25 von 26 TN haben die Frage beantwortet

1. Effekte bei den Teilnehmenden selbst, Einsatz des Gelernten bei den Klienten, die ihrerseits ihre Erfahrungen mit Konfliktbearbeitung an Gleichaltrige weiter vermitteln können. (Konfliktlotsenmodell/ peer-education-Ansatz) Besonders die veränderte Ansprache von Jugendlichen und Eltern hat positive Effekte gehabt, sowie die Weitergabe an Kollegen/innen, die ihr neues Wissen und Können im Rahmen ihrer Arbeit einsetzen.

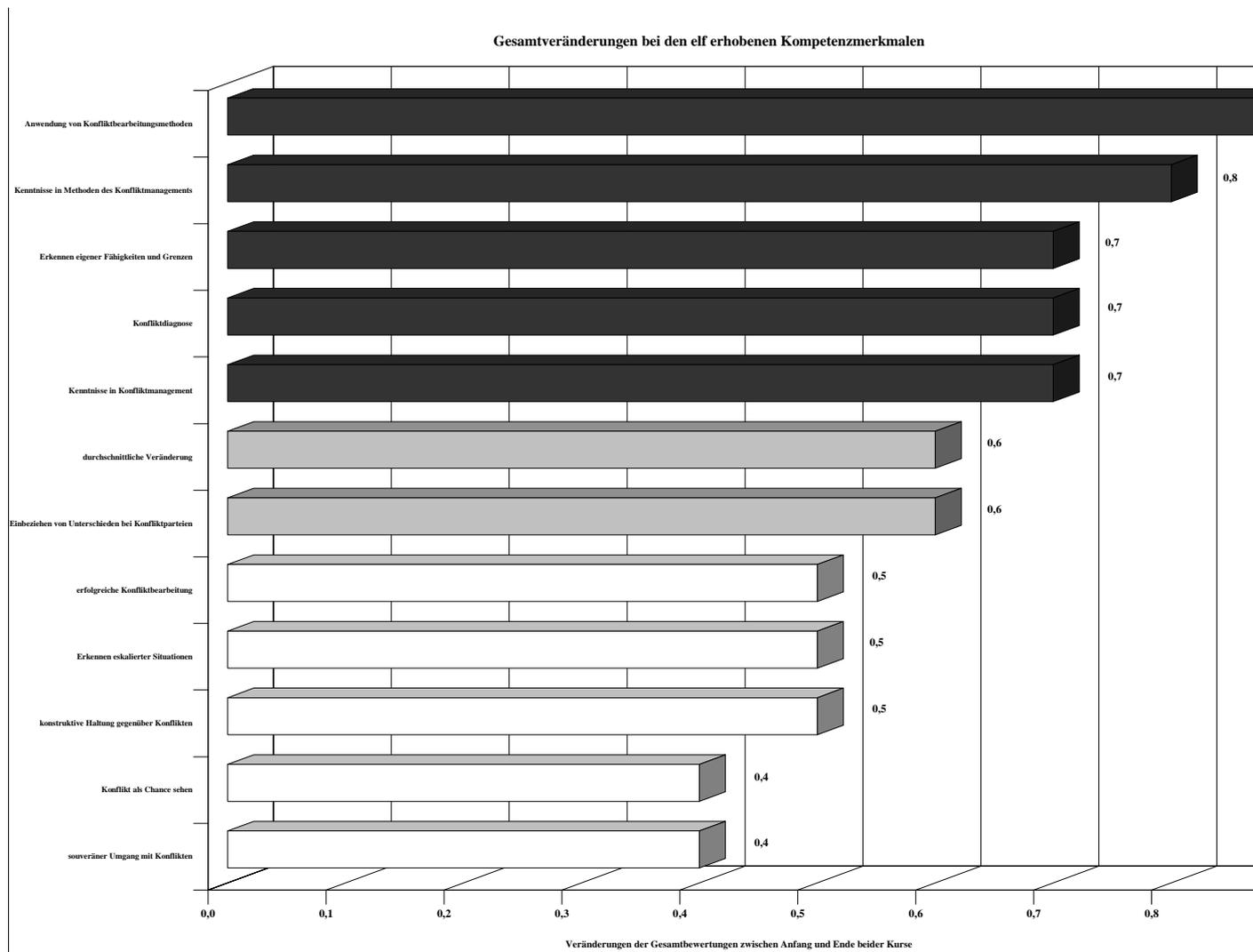


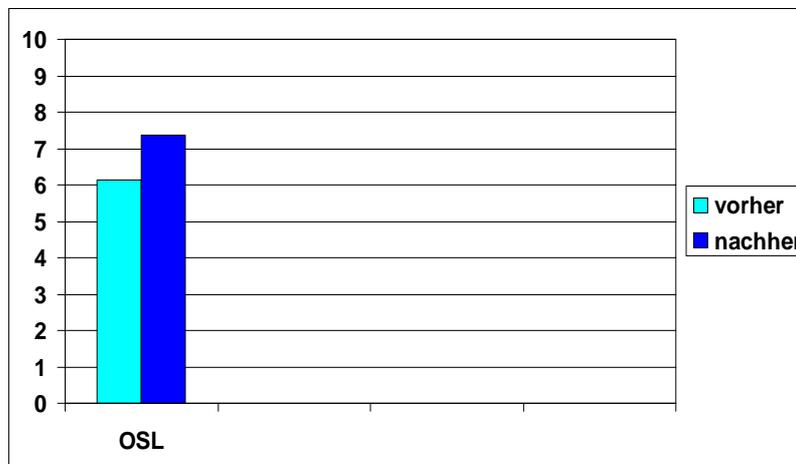
Abb. 2

Am meisten entwickelten die Teilnehmenden ihre Kompetenzen in der ersten Hälfte des Kurses weiter. Am häufigsten konnten sie ihr neues Know-how in Konflikten zwischen Einzelpersonen sowie zwischen Einzelnen und kleineren Gruppen einsetzen.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Quelle: diese Tabelle gilt nur für Uckermarkkurse und ist von ifub erstellt worden. Die Teilnehmenden bewertete die elf Kompetenzmerkmale anhand einer 5-stufigen Skala.

### 3.3. Ziel 2 Berufszufriedenheit

Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Berufstätigkeit derzeit im Vergleich zum Beginn des Kurses?



25 von 26 TN haben die Frage beantwortet

Was den Einfluss der Weiterbildung auf die Berufszufriedenheit anbelangt, sind drei Ergebnisse erkennbar:

1. Die Kursteilnahme wirkt sich für den größten Teil stabilisierend aus. Gerade der Impuls zur Netzwerkbildung führt dazu, nicht mehr als Einzelkämpfer zu agieren und somit auch Wertschätzung zu erfahren.
2. Aber auch das Gegenteil tritt auf, gerade bei denjenigen, die die neu erworbenen Fähigkeiten bei der Arbeit nicht in dem gewünschten Ausmaß einbringen können oder die Konfliktfähigkeit ihrer Kolleg/innen jetzt negativer bewerten. Bei wenigen dieser Gruppe hat sich die Berufszufriedenheit verschlechtert, weil sie von Versetzung oder Schulschließung betroffen sind.
3. In einer kleinen Gruppe hat die Weiterbildung keinerlei Auswirkungen auf die Berufszufriedenheit, sie war vorher hoch und bleibt hoch.

#### 4. Berufsübergreifende Zusammenarbeit und Vernetzung (Ziel 3)

Wenn berufsübergreifende Zusammenarbeit in Kommunen nachhaltig verankert werden soll, ist es notwendig, dass die betroffenen Dienststellen und Institutionen entsprechende strukturelle und personelle Maßnahmen ergreifen. Ziel war es, ein vernetztes Vorgehen zur Gewaltprävention in einem Landkreis zu initiieren. Schon im Vorfeld mussten sich die Arbeitgeber der Teilnehmer mit der berufsübergreifenden Zusammenarbeit befassen und darüber befinden, ob eine Teilnahme aus ihrer Sicht sinnvoll ist.

Wir gingen davon aus, dass eine qualitativ andere Wahrnehmung von Konflikten, die Fähigkeit sich mit anderen Berufsgruppen zu vernetzen, erhöht. Traf das zu? Reichte der Einbau kooperativer Lernphasen aus? In allen 3 Kursen hat sich eine funktionierende Lerngruppe gebildet, die sich in ihren beruflichen Möglichkeiten und Grenzen genau kennen gelernt hat. So ist der Grundstein für ein mit kurzen Wegen funktionierendes Netzwerk gelegt worden.

#### Formen der Zusammenarbeit:

- Gemeinsam Weiterbildung (Schilftage/Schulprojekte) geben
- regionale Organisation der zertifizierten Mediator/innen
- Gemeinsame Website
- Co-Mediation

- Gemeinsame Infoveranstaltungen über Mediation und Konfliktmanagement.
- Informationsweitergabe untereinander
- Gegenseitige Ressourcennutzung
- gegenseitige berufliche und persönliche Beratung
- Unterstützung in Konflikten
- Gespräche über „Fälle“, d.h. einzelne Jugendliche
- Kooperation zwischen Schultypen (z. B. Gesamtschule und Grundschule)

Die Teilnehmenden im 3. Kurs schlossen sich zu Dreier-Vierer und Fünfernetzwerken zusammen. Sie entwickeln Projekte in Schulen, Jugendeinrichtungen und Jugendämtern zu **Themen** wie:

- „Konflikte gewaltfrei bearbeiten“
- Soziales Lernen
- „Waffen und Gewalt in der Schule“
- Schulmediation (Konfliktlotsenprojekte)
- Konfrontation mit rechtsextremen Jugendlichen/Schüler/innen
- „keine Gewalt den Drogen“
- Kinder- und Jugendschutzgesetz

*Im Rahmen bzw. im Anschluss an den ersten Kurs gründete sich ein größeres Netzwerk „Mediation in der Uckermark“ (MUM), das für die Teilnehmenden beider Kurse, aber auch für andere interessierte Kollegen/innen offen ist. (...)*

*„Ziele des MUM Netzwerkes sind: Aufklärungs- und Öffentlichkeitsarbeit nach außen  
Zusammenarbeit, Unterstützung, Motivation, Hilfe nach innen“*

*(Zitat aus dem „Streithammel“ Newsletter des Netzwerkes MUM von Dezember 2003)*

*Außerdem gründeten zwei Teilnehmer aus dem ersten Kurs zusammen mit anderen Verwaltungskollegen/innen einen Mediatorenpool. Dieser stellt Mediatoren/innen bereit, die in verschiedenen Verwaltungsbereichen Unterstützung bei der Bearbeitung von Konflikten anbieten.*

*Wenn berufsübergreifende Zusammenarbeit in Kommunen nachhaltig verankert werden soll, ist es notwendig, dass die betroffenen Dienststellen und Institutionen entsprechende strukturelle und personelle Maßnahmen ergreifen. (...)(Karin Scheinert)*

## **5. Multiplikator/innen**

Die Weiterbildung kostet mit ca. 100.000 Euro für die fördernden Institutionen keine Kleinigkeit und deswegen sollen die Teilnehmenden während und nach der Weiterbildung als Multiplikator/innen wirken, um einen Schneeballeffekt für die Landkreise in Gang zu setzen. Um dies zu erreichen, braucht man neben Konfliktkompetenz noch weitere Fähigkeiten wie Team-, Moderations- und Präsentationsfähigkeiten, die durch spezielle Übungen und Projektpräsentationen im Trio eingeübt wurden. Die Vorbereitung konkreter Trainingseinheiten im Rahmen des Kurses konnte den Teilnehmenden dabei helfen, Zurückhaltung und Hemmungen abzubauen, vor allen Dingen, wenn sie in Zusammenarbeit mit anderen Kurskollegen/innen entwickelt und vor Ort umgesetzt wurden.

## **6. Teilnehmersmischung**

Es war kompliziert, die optimale Teilnehmersmischung zu erreichen. Im ersten Kurs fehlte es an Lehrer/innen, im zweiten Kurs an genügend Polizist/innen aus der Uckermark. Die optimale Mischung ist erst im 3. Kurs erreicht worden. Dazu hat das frühzeitige Engagement des Koordinators für Prävention im Landkreises OSL entscheidend beigetragen.

### Teilnehmerverteilung der 3 Kurse

Teilnehmer	Polizei	Schule	Sozialarbeit	übergeordnet	Gesamt
Uckermark 1	6	1	11	2	20
Uckermark 2	7	4	7	2	20
OSL	9	8	8	1	26

An dieser Tabelle lässt sich leicht sehen, dass die Gewinnung der Lehrer/innen am schwierigsten war. Hierzu mussten der Schulrat, das Schulamt und das Direktorat zustimmen. 39 Seminartage sprengen das normale Kontingent an 5 Fortbildungstagen pro Jahr. Bildungsurlaub und Sonderurlaub ergeben zusammen max. 10 Tage. Beim 2. Kurs konnte nach intensiver Rücksprache mit dem Schulamt Uckermark durch Verlegung von 11 Seminartagen in die Ferien eine Steigerung erreicht werden. Viele Lehrer/innen haben von der Weiterbildung erst durch die Presse erfahren. Die Informationswege per Post zum Direktorat und per Aushang in den Schulen waren nicht ausreichend. Allerdings gab es auch neben den formalen Gründen (Lehrkräftemangel, zuviel Freistellung notwendig, Veranstaltungsort in Potsdam (für die Uckermarkkurse, für den 3. Kurs fanden die Kurse in der Region statt) , zu hohe Kosten für Verpflegung, Fahrt und Übernachtung) auch inhaltliche Ablehnung, die nach einer telefonischen Abfrage aller Schulen in der Uckermark sichtbar wurde:

Ähnliche Veranstaltungen vom PLIB (jetzt LISUM, Landesinstitut für Schule und Medien Brandenburg) organisiert, wurden als nicht zufrieden stellend bewertet, „es gäbe keine Konflikte an der Schule“, „andere Prioritäten der Schule“ und als besonders bildungsfern schien uns die Aussage eines Rektors: „Wer keine Konflikte bewältigen kann, lernt es auch nicht.“

### 7. Methodisches Design der externen Evaluation

*„Aufgrund des formativen Charakters der Evaluation wurden verschiedene klassische quantitative und qualitative Methoden sowie prozessorientierte Verfahren miteinander kombiniert. Alle anwesenden Teilnehmenden wurden am Anfang, in der Mitte und am Ende eines jeden Kurses anhand von standardisierten Fragebögen befragt. Darüber hinaus führte die Evaluatorin leitfadengestützte Interviews mit jeweils vier Teilnehmenden durch. Diese wurden außerdem noch ein viertes Mal ein halbes Jahr nach dem Weiterbildungskurs interviewt. Einige Monate vor Projektende fand zudem ein Workshop in Potsdam statt, der dazu diente zu überprüfen, inwieweit das Projekt auf andere Landkreise und kreisfreie Städte Brandenburgs übertragbar ist. Insgesamt nahmen an dem Workshop mehr als 40 Mitarbeiter/innen aus Schulen, Polizei, Sozialarbeit und kommunalen Verwaltungen teil. Fast alle Landkreise und kreisfreien Städte waren vertreten. Um dem formativen Charakter der Evaluation gerecht zu werden, fanden vier Datenfeedbacksitzungen mit der Seminarleitung und der Evaluatorin in der Mitte und nach Ende der beiden Kurse statt. Die Sitzungen dienten der Reflexion und der Interpretation der Auswertungsergebnisse sowie der Entwicklung von Verbesserungsvorschlägen.“ Auszug aus der externen Evaluation von Karin Scheinert ifub*

### 8. Projektwirkungen

Die Projektwirkungen sind vielfältiger Art: Durch die erfolgreiche Informations- und Öffentlichkeitsarbeit wurde das Projekt in Stadt und Land bekannt und wir haben sehr viele Anfragen bekommen. Allein die Website kann bis heute 5550 Besuche (Stand Juni 2005) verzeichnen. Es gab von Seiten der Sozialarbeiter/innen für alle drei Kurse mehr Bewerbungen als wir Plätze für diese Berufsgruppe hatten. Interessent/innen, die nicht aus dem jeweiligen Zielgebiet kamen, haben wir an andere Weiterbildungseinrichtungen vermittelt. Häufig kam die Frage, warum gerade die Uckermark (bzw. der Süden von Brandenburg) und nicht andere Landkreise? Der Grund bezog sich auf die PKS von 1999 und

hob die erhöhte Prozentzahl von Delikten der Jugendlichen unter 21 hervor. Dadurch wurden die Probleme der Uckermark in den Blickpunkt gerückt.

Nach Erfurt (2002) war die Sensibilität für Gewaltprävention und Modellprojekte geschärft. Gerade Schulsozialarbeit, die Weiterbildung von Lehrer/innen zu Konfliktmanager/innen und Mediator/innen wurden von den Landes- und Bundesminister/innen eine kurze Zeit lang in jedem Gespräch erwähnt.

### **8. Zusammenfassung**

Es haben sich zusätzlich zum Netzwerk MUM Trios in den Kommunen Eberswalde, Angermünde und Schwedt gebildet. Diese Entwicklung hin zur Kommune und hin zur Qualität vor Ort ist insgesamt sehr erfreulich. Besonders gut gelungen ist die berufsübergreifende Zusammenarbeit bei Konflikten von Kindern, Jugendlichen und den Erziehungsberechtigten. Es war sehr wichtig mit Hilfe der Förderung, 2 Jahreskurse in der Uckermark zu veranstalten, weil sich erst nach 2 Jahren, das Thema durch kontinuierliche Öffentlichkeitsarbeit und fachbezogenen Informationstransfer überhaupt durchgesetzt hatte. Darauf aufbauend ist die schnelle Übertragung der Weiterbildung in den Süden von Brandenburg und die Bereitschaft des Landkreises Oberspreewald-Lausitz als Träger zu fungieren, als wegweisender Erfolg zu sehen. Die Dokumentation der Uckermarkkurse hatte nach einer 1. Auflage von 100 Stück durch große Nachfrage eine 2. Auflage von 100 Stück zur Folge und kann nach wie vor zum Selbstkostenpreis (6 €) bestellt werden. Hilfreich für den Wissenstransfer ist auch die kostenlose Broschüre „Schöner Zanken“, die bildhaft die Inhalte der Weiterbildung vermittelt. (Bestelladresse: lueck@fh-potsdam.de) Es ist jedem Bundesland eine berufsübergreifende Weiterbildung zu wünschen, um eine gewaltfreie Konfliktkultur als notwendigen Bestandteil einer lebendigen Demokratie zu fördern.