

Erkner, Februar 2026

# Umgang mit schwierigen Situationen in Gruppen

Silke Neuderth



Quelle: Hannah Boing



Quelle: pixabay - pixabay



Quelle: Pavel Danilov

Die Streitsüchtigen

Die Ablehnenden

Die Erhabenen

Die Positiven

Die Redseligen

Die Uninteressierten

Die Ausfrager

Die Alleswisser



**Was sind schwierige Situationen in Gruppen?**

# Intensive Emotionen

Traurigkeit,  
Weinen

Hohe  
Anspannung



Wut, Ärger,  
Aggression

Angst, Scham

# Traurigkeit und Weinen

Ziel: Emotionsbewältigung unterstützen

Kontrollverlust,  
ggf. Scham

Teilnehmer:in reagiert – ohne es zu wollen – mit intensiver Traurigkeit und Weinen



Ziel: Gruppe beruhigen

Betroffenheit,  
Verunsicherung

Nicht in Gruppe vertiefen sondern beruhigen und Verständnis signalisieren:

- „Schnaufen Sie erst mal tief durch.“
- „Das nimmt Sie gerade sehr mit.“
- „Es ist gut, dass Ihre Traurigkeit nun Raum bekommt.“
- „Die Gruppe kann das tragen.“

Neben Teilnehmer setzen, Taschentuch anbieten.  
Ggf. Zusammenhang zu Lerngeschichte herstellen.

- Emotionsausbruch positiv bewerten.
- Ausdruck von Gefühlen spricht für die Gruppe.
- Ist ein wichtiger Wirkfaktor von Gruppentherapie.

# Intensive Emotionen

Traurigkeit,  
Weinen

Hohe  
Anspannung



Wut, Ärger,  
Aggression

Angst, Scham

# Wut, Ärger, Aggression

Stationäre Behandlung bei Alkoholabhängigkeit.

Herr N. wird von Mitpatient P. beim Alkoholkonsum beobachtet und droht diesem:  
„Wenn Du was sagst, schlag ich Dir die Fresse ein.“

Herr P. berichtet davon in der Eröffnungsrunde. Herr N. ist auch anwesend.

**Wie könnte die Gruppenleiterin  
darauf reagieren?**



Gewaltandrohung ernst nehmen! Verletzung instrumenteller Gruppenbedingungen

→ Angst steigt, Sicherheitsgefühl der Teilnehmenden sinkt.

- 1) Sicherheit wieder herstellen (sofort reagieren!)
- 2) Einfordern der Korrektur des unerwünschten Verhaltens
- 3) Herrn P. für seinen Mut loben

### Don'ts:

- Eröffnungsrunde einfach weitermachen, ohne auf Situation einzugehen
- Herrn P. zurecht weisen, weil er die Schweigepflicht verletzt hat
- Herrn N. ohne näher nachzufragen, ermahnen oder in Schutz nehmen.
- Ohne Verstärkung/Lob von Herrn P. weitermachen
- Herrn N. auffordern zu erklären, warum er getrunken hat, und damit Fokus von Gewaltandrohung zum individuellen Problemverhalten lenken.

# Wut, Ärger, Aggression

Stationäre Behandlung bei Alkoholabhängigkeit.

Herr N. wird von Mitpatient P. beim Alkoholkonsum beobachtet und droht diesem:  
„Wenn Du was sagst, schlag ich Dir die Fresse ein.“

Herr P. berichtet davon in der Eröffnungsrunde. Herr N. ist auch anwesend.

GL zu Herrn P.: „Was hat Herr N. zu Ihnen gesagt?“ „Herr N. ist das wahr?“ Herr N. nickt.

GL zu Herrn N.: „Herr N. die Androhung von Gewalt ist absolut inakzeptabel. Ich möchte dieses Verhalten auf keinen Fall in der Gruppe haben. Körperliche Gewalt führt zu sofortiger Entlassung. Der einzige Grund, warum Sie die heutige Sitzung fortführen dürfen, ist, dass Sie noch nie anderen gegenüber gewalttätig geworden sind. Ich bitte Sie, sich bei Herrn P. zu entschuldigen. Über das weitere Vorgehen möchte ich nach der Gruppe mit Ihnen sprechen.“

GL zu Herrn P.: „Herr P. Sie haben viel Mut bewiesen, indem Sie die Situation hier berichtet haben. Ich versichere Ihnen, dass nicht nur ich, sondern auch die Klinikleitung alles dafür tut, dass hier niemandem Gewalt angetan wird.“

# Wut, Ärger, Aggression

Ein Teilnehmer hat große Schwierigkeiten in einem Rollenspiel, in dem es um „Nein-Sagen“ geht. Feedbackregeln wurden bereits erarbeitet.

Herr S.: „Oh Mann, in der Situation Nein-Sagen, das kann doch wohl jeder.“

**Wie könnte die Gruppenleiterin  
darauf reagieren?**



Sofort auf Problemverhalten reagieren und dieses unterbrechen.

Einhaltung der Feedbackregeln einfordern. Keine weiteren Konsequenzen.

- 1) Aufforderung zur kooperativen Arbeitshaltung
- 2) Einfordern gegenseitiger Akzeptanz bei unterschiedlichen Fertigkeiten
- 3) Kurze, klare Intervention, die nur wenig Aufmerksamkeit auf das unerwünschte Verhalten lenkt.

### Don'ts:

- Herrn S. sagen, dass es für ihn vielleicht einfach ist, nicht aber für Herrn T.  
→ Verstärkung Herr S., der damit kompetenter dargestellt wird als Herr T.
- Herrn S. bitten, das Rollenspiel vorzumachen  
→ eigentlicher Protagonist übt nicht, Herr S. lernt nicht angemessen Rückmeldungen zu geben, ggf. positive Verstärkung indem Herr S. Modellrollenspiel vorführt aber nicht lernt, eigene Verhaltensdefizite zu korrigieren; ggf. aggressiver Akt des GL, falls dieser davon ausgeht, dass Herr S. es auch nicht besser kann.
- Bemerkung ignorieren (keine „Löschung“, da Aufmerksamkeit der Gruppe schon ausreicht, um Verhalten von Herrn S. zu verstärken).

# Wut, Ärger, Aggression

Ein Teilnehmer hat große Schwierigkeiten in einem Rollenspiel, in dem es um „Nein-Sagen“ geht. Feedbackregeln wurden bereits erarbeitet.

Herr S.: „Oh Mann, in der Situation Nein-Sagen, das kann doch wohl jeder.“

GL: „Herr S., mit diesem Kommentar verletzen Sie die Feedbackregeln. Ich möchte nicht, dass in dieser Form in der Gruppe Rückmeldungen gegeben werden. Bei Rollenspielen erwarte ich, dass alle Teilnehmer, die Feedbackregeln so befolgen, wie wir sie festgelegt haben.“

# Wut, Ärger, Aggression

Frau R. in der Ess-Störungsgruppe:

„Ich habe keine Lust, diese Scheiß-Essprotokolle zu führen. Ich bin hier ja schließlich nicht in der Schule“

**Wie könnte die Gruppenleiterin  
darauf reagieren?**



GL validiert den Inhalt der Aussage, erklärt die Funktion der Protokolle, fordert aktive Mitarbeit ein.

- 1) Validierung der Erinnerung an Schulzeit, indem der Zusammenhang für nachvollziehbar erklärt wird.
- 2) Aufforderung zu kooperativer Arbeitshaltung

### Don'ts:

- Teilnehmerin vor die Wahl stellen, ob sie die Essprotokolle führen will oder an der Gruppe nicht mehr teilnimmt.
- Teilnehmerin fragen, warum sie keine Essprotokolle anfertigen will und dies zum Thema machen. Lenkt von kooperativer Arbeitshaltung ab und wechselt in individuelle Problembearbeitung, was in störungsspezifischen Gruppen den Rahmen sprengt.
- Teilnehmerin den Unterschied zwischen Gruppentherapie und Schule erklären. Invalidierung (Unterschied ist der Tn. sicher bekannt) kann zu vermehrtem oppositionellen Verhalten führen.

# Wut, Ärger, Aggression

Frau R. in der Ess-Störungsgruppe:

„Ich habe keine Lust, diese Scheiß-Essprotokolle zu führen. Ich bin hier ja schließlich nicht in der Schule“

GL: „Frau R., ich kann verstehen, dass die Anfertigung der Essprotokolle Sie an Ihre Schulzeit erinnert. Es ist hier auch ein bisschen so wie in der Schule, nur mit dem Ziel, Experte für die eigene Erkrankung zu werden und nicht eine möglichst gute Note zu bekommen.

Die Protokolle dienen dazu, das Ausmaß Ihrer Ess-Störung genauer zu erfassen und Sie bei den Veränderungen zu unterstützen. Es ist damit ein notwendiges Instrument, und ich möchte Sie bitten, aktiv mitzuarbeiten, um Ihre Ziele zu erreichen.“

# Schweigsame Gruppe

Instrumentelle Gruppenbedingungen nicht ausreichend aufgebaut oder verletzt.

Falls relativ zu Beginn oder nach Wechsel einiger Mitglieder:

- Methoden, die Gruppenmitglieder einander näher bringen: z.B. Werte, „Mein Leben in 5 Jahren“, Bildmotive, Aufstellung
- Infos zu Rahmenbedingungen, Abläufen ... wiederholen

Falls plötzlich mittendrin → Ansprechen und Nachfragen!

„Ich bin ein wenig erstaunt. In den letzten Stunden haben wir viele wichtige Themen bearbeitet und Sie alle haben sich intensiv eingebracht. Heute erlebe ich die Stimmung als angespannt und niemand will so recht was sagen. Ich bin deshalb ein wenig verwirrt. Helfen Sie mir zu verstehen, was heute anders ist! Lassen Sie uns deshalb ein Blitzlicht machen. Zwei Fragen an Sie:

- 1) „Wie erleben Sie gerade die Stimmung in der Gruppe?“
- 2) „Was denken Sie, was der Grund dafür sein könnte, dass heute niemand was sagen möchte?“

# Schweigsame Gruppe

Falls gegen Ende eines Gruppenprogramms bei geschlossenen Gruppen  
evtl. vorweggenommener Abschied oder „schon alles gesagt“  
→ Nachfragen, Abschluss bearbeiten (z.B. Transferideen in Kleingruppen)

Gegen Ende einzelner Gruppensitzungen

Erschöpfung, alle sind platt

- Nachfragen
- Therapieplan anschauen!
- Entspannungs-/Bewegungsübung, raus gehen, Lüften, Pause ...



# Kritik an Gruppenleitung

Herr E: „Ich dachte, wir würden hier mehr über Medikamente und Nebenwirkungen sprechen. Diese ganze Gruppenarbeit bringt mir gar nichts.“

## Was ist hier das Problem?

Enttäuschte Erwartungen führen zu Ärger oder Rückzug.

### Möglichkeiten zur Vorbeugung:

- Vorgespräch
- Transparenz bzgl. Zielen und Inhalten
- Erwartungsabfrage
  - Was erwarten Sie von der Gruppenarbeit?
  - Welche Ziele verfolgen Sie mit Ihrer Teilnahme?
  - Welche Aspekte interessieren Sie besonders?
  - Haben Sie schon Vorwissen zum Thema?

# Kritik an Gruppenleitung

Sie wollen ein Thema durch die Gruppe erarbeiten lassen.

Tn.: „Wollen Sie uns denn alles selber machen lassen? Sie haben wohl keine Ahnung oder sind verdammt schlecht vorbereitet?“

Lassen Sie sich nicht von Stimmung des Gegenübers anstecken.

Nicht rechtfertigen, freundlich bleiben.

- Fokus auf Sachaussage und sachlich Stellung nehmen „Sie haben recht, dass ich gerne Gruppenarbeit einsetze. Aber das hat einen bestimmten Grund ...“
- Offenheit für Erfahrungen der Teilnehmer
- Offen Frage stellen, um Gespräch für andere zu öffnen: „Ich möchte gerne wissen, die die anderen Teilnehmenden das sehen“
- Sprechen Sie ggf. die Art des Umgangs an

# Kritik an Gruppenleitung

Gegen Ende einer längeren Gruppensitzung sagt Herr R.: „Also ich finde das doch alles recht allgemein, da kann ich für mich wenig rausziehen.“

– verhaltenes Nicken in der Gruppe –

Herr F. ergänzt: „Für mich ist das auch eine ziemliche Zeitverschwendung.“

## Wie könnte die Gruppenleiterin darauf reagieren?



# Kritik an Gruppenleitung

Gegen Ende einer längeren Gruppensitzung sagt Herr R.: „Also ich finde das doch alles recht allgemein, da kann ich für mich wenig rausziehen.“ – verhaltenes Nicken in der Gruppe –  
Herr F. ergänzt: „Für mich ist das auch eine ziemliche Zeitverschwendung.“

## Einige Mögliche Reaktionen der Gruppenleiterin. Was davon erscheint Ihnen hilfreich und zielführend?

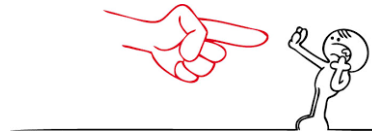
„Na das hätten Sie ja auch früher sagen können und nicht erst am Ende, dann hätte ich ja noch was ändern können.“

„Was ist denn jetzt los, alle sind auf einmal unzufrieden. Was habe ich denn falsch gemacht?“



„Gut, dass Sie mir das sagen. Ich sehe, dass Sie über den Ablauf der Stunde richtig frustriert sind. Ich würde gerne wissen, was zu Ihrer Unzufriedenheit geführt hat. Wer möchte etwas dazu sagen?“

# Kritik an Gruppenleitung

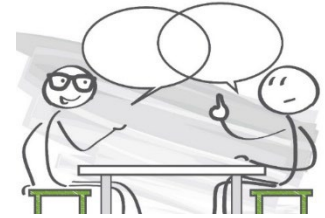


- 1) Darauf achten, dass die Kritik in angemessenem Ton vorgebracht wird. Abwertungen, Beleidigungen und Drohungen sind inakzeptabel.
- 2) Offenheit und Bereitschaft, sich mit Kritik auseinanderzusetzen signalisieren. (Kritik als Zeichen von Offenheit wertschätzen)
- 3) Sicherstellen, dass man die Kritik richtig verstanden hat, bevor man reagiert. Also immer nachfragen! Sich Beispiele nennen lassen.
- 4) Klarheit darüber verschaffen, wer eigentlich kritisiert (Einzelmeinung oder Gruppensprecher?).
- 5) Entscheidung darüber treffen, ob die Kritik zutrifft oder nicht.

**Zutreffende Kritik:** Annehmen; Sagen, welche Konsequenzen man daraus zieht; ggf. sich entschuldigen, Bedenkzeit nehmen, Supervision nutzen.

**Unzutreffende Kritik:** Eher im Einzelgespräch bearbeiten.

# Konflikte zwischen Gruppenmitgliedern



- ❖ In standardisierten Gruppenprogrammen eher selten
- ❖ Wortgefechte stoppen (ggf. Pause!), aber keine Partei ergreifen
- ❖ Verweis auf Gruppenregeln:  
„Ich bitte Sie, sachlich zu bleiben. Jeder hat das Recht auf seine Meinung.“
- ❖ Ggf. zum Thema machen, sofern das Interaktionsproblem etwas mit dem Problem zu tun, weswegen die Teilnehmenden in der Gruppe sind (z.B. nicht Nein sagen können im SKT)
- ❖ Möchten Konfliktpartner den Konflikt in der Gruppe thematisieren?
- ❖ „Kontrollierter Dialog“ nur wenn von Konfliktpartnern in der Gruppe gewünscht!
- ❖ Thematisierung meist besser in Einzelgesprächen

## Welche Frequenz ist günstig?

→ 2-3x/Woche ca. 90-100 Minuten (hängt aber vom Thema und Setting ab).

## Sollen problematische Klient:innen/Patient:innen ausgeschlossen werden?

→ Kann bei störungsspezifischen Gruppen sinnvoll sein. Diese richten sich an Betroffene mit mittlerem Schweregrad der Problematik mgl. ohne Komorbiditäten. Gewisse Standards sozialer Interaktion werden meist vorausgesetzt.

## Strikte Trennung zwischen Gruppenleiter:in und Co-Leiter:in oder „Zusammenspiel“?

→ Ein reiner „Beobachter“ ist ungünstig und verunsichernd; zudem schlechtes Modell. Besser Aufgabenteilung; gute Absprache ist wichtig.

## Ist „Frontalunterricht“ sinnvoll?

→ Kann bei störungsspezifischen Gruppen eingesetzt werden; mgl. immer in Kombi mit Video, Aufgaben, Diskussionen, Beispielen. Auch eigene Beispiele von Gruppenleitung und Teilnehmenden möglich. Dabei auf angemessenen Grad der Selbstöffnung achten! Einfordern von sehr aktiver Beteiligung kann auch ängstigen und instrumentelle Gruppenbedingungen schädigen.

## Ist ein „Blitzlicht“ zur aktuellen Befindlichkeit zu Beginn hilfreich?

→ Nicht unbedingt. Info kann im Weiteren kaum genutzt bzw. bearbeitet werden. In störungsspezifischen Gruppen lieber nach Hausaufgaben fragen und damit Bezug zur letzten Stunde herstellen.

## Was tun, wenn jemand aus der Gruppe raus will oder weint ...?

→ Regeln für Umgang mit intensiven Emotionen je nach Gruppenzusammensetzung (z.B. in Borderline-Gruppe rausgehen, in introvertierter Gruppe Emotion validieren „wenn Sie traurig sind, dürfen Sie weinen ...“) Intervention muss Scham reduzieren und Sicherheit vermitteln.

## Wie mit passiver Konsumhaltung umgehen?

→ Klar festlegen, dass bzw. wann sich jede:r beteiligten muss (z.B. bei Eröffnungs- und Abschlussrunde). Verhalten ansprechen.

## Welche Übungen sind geeignet, um die Teilnehmenden mehr zu aktivieren?

→ Kleingruppenarbeit, Feedbackrunden, Rollenspiele. Übungen, die wenig Transfer erfordern, nah am Zielverhalten liegen, nicht zu schwierig sind.

## Wie lässt sich Gruppenkohäsion fördern?

→ Klare Regeln, auf die sich alle verlassen können. Kohäsion wird meist schon durch ähnliches Schicksal begünstigt. Kohäsionsförderliche Äußerungen und Verstärkung von erwünschtem Verhalten. Diverse Interaktionsspiele können helfen, sind aber nicht immer sinnvoll/nötig.

## Wie kann ich Klient:innen erklären, wann in welchen Situationen Gruppen passend sind?

→ Das Beste, was die Gruppe geben kann, ist das Gefühl von Gemeinsamkeit. In keinem anderen Setting können Einsamkeit, Angst, Scham wegen einer Erkrankung oder Einschränkung so effektiv reduziert werden. Unterstützung einer Gruppe baut Selbstwert auf; man hat die Gelegenheit soziale Kompetenz und Umgang mit anderen zu üben, was auszuprobieren. Teilnehmende können Expert:innen für ihre Problematik werden.

Vielen Dank!

Bei Fragen:  
[silke.neuderth@thws.de](mailto:silke.neuderth@thws.de)

