

CLEVER STREITEN FÜR KIDS



Handbuch

Für eine 45-minütige Schulstunde der Grundschulklassen 3 und 4

Inhaltsverzeichnis

A. Warum „Clever streiten für Kids“?	3
B. Lehrerkonzept (lehrplanorientiert)	4
C. Konkrete Umsetzung im Unterricht	
1. Phase: Vorbereitung	5
2. Phase: Themensammlung	5
3. Phase: Von Positionen zu Interessen (Bedürfnissen)	6
4. Phase: Sammlung von Lösungsoptionen	6
5. Phase: Worauf haben wir uns geeinigt?	7
D. „Umgang mit Konflikten“ in den Lehrplänen	
1. Interessen, Wünsche, Bedürfnisse erkennen	8
2. Sich in die Rolle anderer versetzen	9
3. Konflikte gerecht lösen und mit anderen kooperieren	10
4. Empathie erklären	11
5. Mit anderen Denkweisen und Interessen respektvoll auseinandersetzen	12
6. Pflege eines respektvollen Umgangs	13
E. Noch „ein“ Wort zu Mediation	14
F. Literaturverzeichnis	15
(verwendete und weitere zu empfehlende Literatur)	
G. Die Verfasser des Handbuchs	16

Warum „Clever streiten für Kids“?

Für viele Kinder ist Gewalt das einzige Mittel, um Probleme zu lösen. Dies tun sie nicht, weil sie Gewalt gut finden, sondern weil sie keine andere Möglichkeit sehen.

Sie lernen von Erwachsenen, dass man um des eigenen Vorteils willen andere wegschieben kann. Sie sehen Filme, die belegen, dass man nur mit Gewalt etwas erreichen kann und sie wollen in ihrer „Peergroup“ nicht als schwach abgestempelt werden oder gar zum Außenseiter werden.

Mit gutem Grund hat das Thema „Umgang mit Konflikten“ seinen Platz in den Lehrplänen von Grundschulen gefunden. Denn Kinder im Grundschulalter sind sehr wohl in der Lage, sich in Konflikten konstruktiv zu verhalten und ihre Probleme gewaltfrei untereinander zu regeln. Sie wollen dies auch, wenn sie einen Weg dafür sehen.

„Clever streiten für Kids“ unterstützt Lehrerinnen und Lehrer dabei, die konkrete Unterrichtseinheit in Klasse 3 oder 4 vorzubereiten und durchzuführen. Das Konzept umfasst eine 45-minütige Unterrichtsstunde, gibt dem Lehrer das dafür notwendige Arbeitsmaterial zur Hand und vermittelt weiterführendes Wissen zum Thema Mediation.

„Clever streiten für Kids“ bietet Wissens-Inputs zu selbstwirksamen Handeln, Konfliktfähigkeit, Perspektivenwechsel und Kommunikation. Anhand eines Rollenspiels sollen diese Inhalte spielerisch vermittelt werden und somit für Kinder leichter zugänglich gemacht werden.

Die Deutsche Stiftung Mediation wünscht viel Freude und Spaß mit dem vorliegenden Unterrichtsmaterial. Die Mediatoren der Stiftung stehen Ihnen ehrenamtlich für Rückfragen, Wünsche und Anregungen jederzeit gerne zur Verfügung.

Viel Motivation und Erfolg beim Vermitteln der mediativen Kompetenz wünscht Ihnen der Vorstand der deutschen Stiftung Mediation.



Viktor Müller



Robert Glunz



Christian Velemir-Sorger

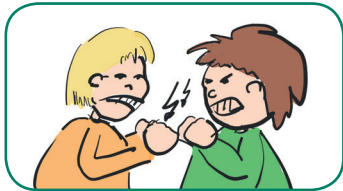
Lehrerkonzept (lehrplanorientiert)

CLEVER STREITEN FÜR KIDS

- Zielgruppe:** Grundschule Klassen 3 und 4
- Grundlage:** Die fünf Phasen einer Mediation (Vorbereitung, Themensammlung, von Positionen zu Interessen, Sammeln von Lösungsoptionen, Vereinbarung)
- Vorbereitung:** Spielregeln für den Gesprächsverlauf (jeder kommt zu Wort, zuhören, ausreden lassen, Ich-Botschaften)
- Methodik:** Kurzer Vortrag, Rollenspiel, Visualisierung, Verschriftlichung der Einigung
- Themen:** Was ist ein Streit, wer gehört dazu, wie läuft er ab und wie endet er?
- Rollenspiel:** Clever streiten hat 5 Phasen:

1.

Was genau ist passiert?



2.

Warum ist es passiert?



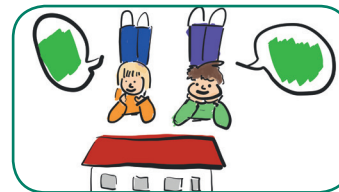
3.

Wie habe ich mich dabei gefühlt?



4.

Wie kann es in Zukunft besser sein?



5.

Worauf haben wir uns geeinigt?



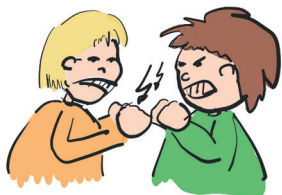
Ablauf: Nach einer kurzen Einführung in das Thema in kindgerechter Sprache finden Rollenspiele (aus dem Schulalltag) statt. Es gibt einen „Täter“, ein „Opfer“ und zwei Beobachter. Die Beobachter erhalten die fünf Karteikarten mit den fünf Stufen. Ein echter oder konstruierter Streit wird Stufe für Stufe besprochen. Die Aussagen der Kinder werden paraphrasiert und am Flipchart visualisiert. Nach Möglichkeit wird die Vereinbarung für die Zukunft in kurzen Sätzen aufgeschrieben. In einem echten Fall können die Rollen vertauscht werden, um die Sichtweise des jeweils anderen einzunehmen.

Dauer: max. 45 Minuten (Vortrag 10 Minuten; Rückmeldung ob alles verstanden wurde 5 Minuten; Rollenspiel 5 - 10 Minuten; Besprechen des Rollenspiels 10 Minuten; evtl. zweiter Durchgang des Rollenspiels mit anderen Personen).

Konkrete Umsetzung im Unterricht

Anhand der fünf Karten werden die Phasen eines Mediationsverfahrens strukturiert. Die Karten sollen die Schülerinnen und Schüler dazu motivieren, jede Phase ausführlich und nacheinander abzuarbeiten. Es folgt die ausführliche Erläuterung der Phasen zum besseren Verständnis.

Was genau ist passiert ?



1. Phase: Vorbereitung

Das Mediationsverfahren beginnt mit einer Vorbereitungsphase. Hier werden die „Spiel- und Gesprächsregeln“ festzulegen.

Dazu gehören einfache Dinge, die den Umgang miteinander regeln, wie z.B. den anderen ausreden lassen, zuhören, jeder kommt zu Wort, keine Beschimpfungen usw.

Es ist wichtig, die Grundlage für einen kooperativen Kommunikationsprozess zu legen. Es ist auch zu klären, ob alle Personen beteiligt sind, die für die Lösung des Konfliktes entscheidend sind. Ebenso stellt sich heraus, ob ggf. noch wichtige Informationen zu besorgen sind, die für die den gleichen Informationsstand der Streitparteien sorgen können.

Warum ist es passiert ?



2. Phase: Themensammlung

Die Themensammlung oder Bestandsaufnahme ist der zweite Schritt in einem Mediationsverfahren. Es geht darum:

- die Themengebiete abzustecken,
- Informationen zu sammeln,
- den Beteiligten die Möglichkeit einzuräumen, ihre Sichtweise der Dingen deutlich zu machen und
- die Positionen zu benennen, die von den Medianten vorgetragen werden.

Hierbei kommen die streitigen Punkte und offene Fragen zum Vorschein und es lassen sich erste Übereinstimmungen bzw. Abweichungen bei den streitenden Parteien feststellen. In dieser Phase der Mediation sollten sich komplexe Zusammenhänge, die evtl. zum Konflikt geführt haben, transparent und mehr geordnet werden. Dadurch werden sie bearbeitbar. Wichtig ist es hierbei, die Themen aufzuschreiben oder geschickt zu visualisieren. So wird verhindert, dass etwas vergessen wird. Wenn sich im weiteren Verlauf der Gespräche zeigt, dass weitere Themen zu besprechen sind, kann die Liste ergänzt werden. Keine der Streitparteien muss Sorge haben, dass ein für sie wichtiger Punkt untergeht oder übergangen wird.

3. Phase: Von Positionen zu Interessen (Bedürfnisse)

Nicht Positionen, sondern Interessen stehen im Mittelpunkt der Mediation. Die Herausforderung besteht darin, sowohl mit den eigenen Gefühlen, Ängsten oder Befürchtungen umzugehen als auch mit denen der Verhandlungspartner. Schnell ist man dann bei den fünf Grundbedürfnissen des Menschen, die es auch bei Kindern zu respektieren gilt.

Wie habe ich mich gefühlt ?



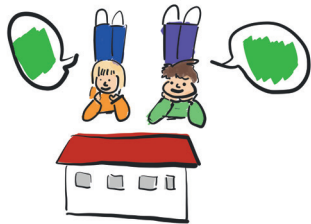
- **Autonomie**, als der Wunsch eigenverantwortlich zu handeln und selbst bestimmen zu können;
- **Wertschätzung** in dem Sinne, dass man vom anderen anerkannt und respektiert werden möchte;
- **Verbundenheit** dahingehend, dass man als gleichberechtigt gelten möchte,
- **Rolle**, als das Bedürfnis etwas sinnvolles zu tun und
- **Status**, was bedeutet, dass man in einer bestimmten Rolle Anerkennung finden will.

Wenn es bei dem Streitgespräch gelingt, gemeinsame Interessen zu finden oder Verständnis für die Interessen der anderen zu wecken ist es sehr viel eher möglich, konstruktive Lösungen oder einen Konsens zu finden als beim Feilschen um Positionen. Nützlich ist es hierbei, dass die Streitparteien versuchen, ihre Perspektive zu wechseln und den Konflikt mal aus dem Blickwinkel des anderen zu betrachten.

4. Phase: Sammlung von Lösungsoptionen

Grundsätzlich sind der Kreativität und dem Ideenreichtum der am Konflikt beteiligten Parteien keine Grenzen gesetzt, gilt es doch zunächst eine Vielzahl möglicher Lösungsoptionen zu sammeln. Ein besonders (gutes) Mittel ist das sog. „Brainstorming“. Hierbei können sich insbesondere die folgenden Regeln und Techniken, die durch das Akronym AKUT, zusammengefasst werden, als nützlich erweisen.

Wie kann es in Zukunft besser sein ?



AKUT steht demnach für:

- A** = Alles einbringen, also alle Ideen einbringen, die den Beteiligten zur Lösung einfallen. Dies können auch „verrückte“ oder „abwegige“ Vorschläge sein.
- K** = Kein Kommentar bedeutet, dass die zuvor eingebrachten Lösungsvorschläge nicht sofort bewertet werden sollen.
- U** = Umnutzen bedeutet, dass jede Partei die gesammelten Ideen aufgreifen, ergänzen und verändern darf.
- T** = Tempo bedeutet, dass die Sammlung der Lösungsoptionen schnell erfolgen sollte, um ein zu langes Überdenken der Folgen eines Lösungsvorschlags zu vermeiden.

Im Anschluss an die Sammlung von Lösungsoptionen, folgt die Bewertung der eingebrachten Vorschläge und eine Überprüfung ihrer Realisierbarkeit. Ein Konsens wird angestrebt.

5. Phase: Worauf haben wir uns geeinigt?

Die ausgewählten Lösungen werden genau formuliert. Dabei enthalten diese keine allgemeinen Absichtserklärungen der Beteiligten, sondern konkrete Vereinbarungen. Die Lösungen werden in einem Friedensvertrag schriftlich festgehalten und unterschrieben.

Die Vereinbarung sollte den Prozess und die Haltung widerspiegeln, aber auch ergebnisorientiert konkrete Lösungen festhalten.

Barbara Filner und Liz O'Brian haben das **Schema SMART** für die Gestaltung des Vertrages aufgestellt.

Worauf haben wir uns geeinigt ?



SMART steht für **Specific, measurable, achievable, realistic, timed**.

Ins Deutsche übersetzt:

S = Spezifisch, d.h. aus dem Vertrag sollte genau hervorgehen, wer zugestimmt hat, was, wann, wie und wo zu tun.

M = Messbar, d.h. das Ergebnis sollte in Zahlen und Zeiten festgehalten werden.

A = Annehmbar, d.h. der Vertragsinhalt sollte voll und ganz umsetzbar sein.

R = Realitätsnah: Der Vertrag berücksichtigt in angemessener Art und Weise alle Hindernisse für die Umsetzung

T = Terminiert, d.h. der Vertrag sollte die Zeitspannen zur Erfüllung der einzelnen Vertragsbestimmungen genau definieren, so dass die Vertragspartner genau wissen, wann die gegenseitigen Verpflichtungen beendet sind.

„Umgang mit Konflikten“ in den Lehrplänen

Hier werden die Schlagworte aus den [Lehrplänen von Rheinland-Pfalz, Hessen, Nordrhein-Westfalen und dem Saarland](#) beispielhaft aufgeführt und aus Sicht der Mediation erläutert.

1. Interessen, Wünsche, Bedürfnisse erkennen

Kommunikation kann kompliziert sein, denn das miteinander Reden ist mehr als nur der Austausch von Wörtern. Vielmehr ist Kommunikation von zahlreichen non-verbalen Signalen begleitet. Dadurch können Mehrdeutigkeiten, bzw. Missverständnisse entstehen, die Grundlage für Konflikte sein können.

Die vier Seiten einer Nachricht sind:

Sachinhalte sind die Daten, Fakten und Sachverhalte, die aus Sicht des Senders verbreitet werden sollen.

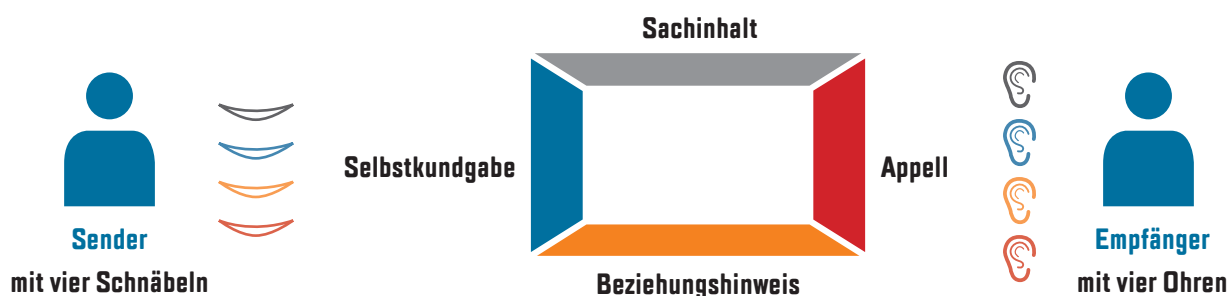
Selbstoffenbarung ist das, was der Sender zusammen mit der Sachinformation über seine eigenen Fähigkeiten und Gefühle – meist bewusst – mitteilt.

Beziehung bringt zum Ausdruck, was der Sender vom Empfänger hält und wie sich die Beziehung zwischen den beiden darstellt. Dabei geht es weniger um das, was gesagt wird. Vielmehr ist entscheidend, wie etwas gesagt wird.

Appell ist der Teil einer Kommunikation, bei dem der Sender versucht, den Empfänger der Nachricht dazu zu bringen, in einer bestimmten Weise etwas zu tun oder zu unterlassen.

Eine Nachricht enthält oft vielerlei Botschaften zur gleichen Zeit. Diese können sowohl verbal als auch non-verbal sein, ausdrücklich formuliert oder nur angedeutet durch Betonung, Aussprache, Mimik oder Gestik. Stimmen Nachricht und Botschaft nicht überein, führt dies zu Unsicherheiten und Missverständnissen. Diese können unangenehme Folgen haben, wenn der Empfänger einer Nachricht eher dazu neigt, den Botschaften der Körpersprache zu glauben als dem verbalen Inhalt.

Konflikte entstehen, wenn der Empfänger die unterschiedlichen Aspekte und Botschaften einer Nachricht anders aufnimmt, interpretiert oder darauf reagiert, als der Sender dies erwartet. Der Empfänger stellt sich die ankommende Nachricht individuell aus den unterschiedlichen Botschaften für sich zusammen. Da ist es durchaus möglich, dass die gesendete Nachricht nicht damit übereinstimmt, was der Empfänger daraus macht. Und schon ist verschleiert, was die eigentlichen Interessen, Wünsche und Bedürfnisse sind.



2. Sich in die Rolle von anderen versetzen

Sich in einem bestehenden Konflikt in die Rolle des anderen zu versetzen, eröffnet eine ganz neue Sichtweise. Es ist weder eine Sympathiebekundung mit Standpunkten Dritter, noch ist dies als Zeichen von Schwäche anzusehen. Die Bereitschaft sich in die Rolle des anderen zu versetzen und mithin dessen Einschätzung und Bewertung der Situation nachvollziehen zu wollen, ist ein wesentliches Element auf dem Weg der Konfliktbeilegung.

In der Sichtweise des Gegenübers liegen sowohl Teile des Problems, die den bestehenden Konflikt hervorgerufen haben, als auch Ansätze für eine mögliche Lösung des Problems. Da die unterschiedlichen Lebenserfahrungen gerade bei Grundschulern sehr stark in ihre Wahrnehmung einfließen, ist es von großer Relevanz, sich in die Rolle des anderen versetzen zu können.

So besagt ein altes, aus Nordamerika stammendes, indianisches Sprichwort:
„Don't judge a man until you have walked a mile in his shoes“.

Hierfür können folgende Schritte hilfreich sein:

- Sei **kein** Gefangener der eigenen Sichtweise!
- **Vermeide** eine partiische Sichtweise!
- **Erkenne** die Standpunkte der anderen!
- **Erkenne** die dahinter liegenden Gefühle und Emotionen!
- Gib den anderen zu **verstehen**, dass du ihrer Sichtweise Beachtung geschenkt hast, was jedoch nicht bedeutet diese zu teilen!

3. Konflikte gerecht lösen und mit anderen kooperieren

Streit und Konflikte sind Bestandteil unseres Lebens. Sie sind ein natürliches und normales Ergebnis der Tatsache, dass Menschen unterschiedlich sind. Die individuelle Sichtweise und Haltung entscheidet darüber, wie man einen Konflikt erlebt und wie man streitet.

Regeln für konstruktives Streiten:

[Ggf. gemeinsames Erarbeiten mit den Schülerinnen und Schülern, welches Verhalten dazu beiträgt, Konflikte konstruktiv zu lösen. Die Ergebnisse werden aufgeschrieben und im Klassenraum aufgehängt. Folgende Punkte können beispielsweise erarbeitet werden:]

- **Ehrlichkeit:** Auch im größten Streit sollte man den anderen nicht belügen.
- **Zuhören:** Zum fairen Streiten gehört, dass man den anderen ausreden lässt und versucht seine Argumente zu verstehen.
- **Offenheit:** Ein Streit kann ein reinigendes Gewitter sein – aber nur, wenn beide Seiten alles aussprechen. Sonst schwelt der Streit unter der Oberfläche weiter und bricht früher oder später wieder aus.
- **Respekt:** Auch wenn man unterschiedlicher Meinung ist, hat der oder die andere ein Recht darauf, etwas anders zu beurteilen als man selbst. Das erfordert Disziplin und Beherrschung, zahlt sich jedoch aus.
- **Beschreiben statt bewerten:** Wer ein Gespräch mit einem Vorwurf beginnt, riskiert, dass sich der Streit hochschaukelt. Daher sollte man lieber beschreiben statt bewerten. Zum Beispiel: „Wir waren um 12 Uhr verabredet, jetzt ist es 13 Uhr.“ statt „Immer bist du unpünktlich!“
- **Sachlich bleiben:** Beleidigungen oder Drohungen sind fehl am Platz. Also nicht: „Was du sagst, ist Schwachsinn!“, sondern: „Ich kann das widerlegen: Es ist so und so ...“ Generell sind „Ich-Botschaften“ für den anderen verständlicher als „Du-Botschaften“, also: „Mir ist wichtig, dass du mir zuhörst“ statt „Du bist zickig!“
- **Blickwinkel wechseln:** Manchmal hilft es sich vorzustellen, wie ein völlig Außenstehender die Sache sehen würde.
- **Auszeit nehmen:** Ist einer oder beide Streitpartner sehr wütend oder aufgeregt, sollte man das Gespräch unter Umständen lieber am nächsten Tag fortsetzen. Wenn man eine Nacht darüber geschlafen hat, ist man gelassener und kann sachlicher miteinander reden.
- **Kompromisse finden:** Am Ende eines Austauschs sollte man versuchen, eine klare Bitte zu formulieren. Zum Beispiel: „Ich möchte mit dir diese Woche radfahren.“ Der andere sagt dann, ob er bereit ist, diese Bitte zu erfüllen. Natürlich geht es darum, dass jeder dem anderen entgegenkommt, zum Beispiel: „Okay, wir fahren morgen Rad. Dafür wünsche ich mir, dass du mir bei den Hausaufgaben hilfst.“
- **Verzeihen können:** Hat sich jemand entschuldigt und erklärt, warum es ihm leid tut, sollte man ihm verzeihen. Wenn das nicht möglich ist, hat die Freundschaft keine Zukunft.

4. Empathie erklären

Definition von Empathie: Die Fähigkeit, sich in andere Menschen hinein versetzen zu können, d.h. fremdes Erleben nachvollziehen zu können. Einen Perspektivwechsel vorzunehmen und die Gedanken, Gefühle, Sichtweisen, Bedürfnisse, Werte und Absichten anderer Personen zu verstehen. Mit Fingerspitzengefühl für zwischenmenschliche Beziehungen und Emotionales voran zu gehen.

Wer empathisch ist, **identifiziert sich mit anderen** und stellt sich vor, wie es sein muss, **in der Haut einer anderen Person zu stecken**. Er fühlt sich in den anderen hinein. Man freut sich mit denen, die sich freuen und weint mit denen, die weinen.

Kinder und Erwachsene, die sich gekonnt **die Gedanken und Gefühle von anderen erschließen** können, tendieren dazu, mehr Spaß an positiven sozialen Beziehungen zu haben.

Wenn Menschen sich empathisch verhalten, dann **teilen und spiegeln** sie die Gefühle anderer und deren Bedeutung. Sich **offen** zu zeigen und **vertraulich** miteinander zu sprechen ist leichter, wenn der Zuhörer echtes Verständnis aufbringt, sich folglich **authentisch** zeigt. In solchen Beziehungen kann man sich entspannen und das eigene Selbst in seiner ganzen Fülle zum Ausdruck bringen.

Empathie ist das, was uns Menschen zu sozialen Wesen macht.

Empathie ist nicht Sympathie: Sich in die Gedanken- oder Gefühlswelt eines anderen hinein zu versetzen, hat nichts damit zu tun, ob ich sie oder ihn mag. Es geht vielmehr um meine Präsenz für den anderen: sich einfühlen, ohne zu bewerten.

Empathie ist nicht Zustimmung: Ich muss keineswegs einer Meinung mit der anderen Person sein, um sie zu verstehen. Auch wenn ich das Verhalten eines anderen nicht gutheiße, kann ich aber nachvollziehen, was ihn oder sie antreibt, motiviert und prägt.

Empathie ist nicht Passivität: Empathisch zu sein bedeutet nicht, wie ein nasser Waschlappen ohne eigene Bedürfnisse und eigenen Ausdruck zu bleiben. Empathie ist ein aktiver Prozess der Präsenz, des Zuhörens, des Beobachtens und des inneren sich Öffnens für jemand anderen als mich selbst.

Empathie ist nicht Naivität: Empathie beendet Naivität. Wieso? Wenn wir eine andere Person wirklich annehmen und verstehen, wird ein Höchstmaß an Information ans Licht gebracht. Wir sind uns den Bedürfnissen einer anderen Person bewusst. Das gibt uns die Chance, mit korrekten Informationen auf tiefen Vertrausebenen zu arbeiten.

Exkurs in die Entwicklungskonzepte der Empathie aus Sicht der Sozialpsychologie:

1. Niveau 0: Egozentrisch (3-8 Jahre)

-> Keine Unterscheidung zwischen der eigenen Interpretation und der der anderen.

2. Niveau 1: Differenzierte Perspektivenübernahme (5-9 Jahre)

-> Unterscheidung zwischen eigener Perspektive und der der anderen.

3. Niveau 2: Selbstreflexive Perspektivenübernahme (7-12 Jahre)

-> Wachsende Fähigkeit Gedanken und Handlungen aus der Sicht eines anderen zu betrachten.

4. Niveau 3: Gegenseitige Perspektivenübernahme (10-15 Jahre)

-> Fähigkeit die Perspektiven als System wahrzunehmen.

5. Niveau 4: Gesellschaftlich Perspektivübernahme (ab 12 Jahren)

-> Gesellschaftliche, moralische Perspektiven anwenden

Die soziale Perspektivenübernahme gilt als einflussreicher Erfahrungsfaktor der moralischen Entwicklung. Mit zunehmender kognitiver Reife erlangt man die Fähigkeit, die Sichtweise eines anderen einzunehmen.

5. Mit anderen Denkweisen und Interessen respektvoll auseinandersetzen

Grundvoraussetzung für ein respektvolles Auseinandersetzen mit anderen Denkweisen und Interessen ist ein achtsamer Umgang miteinander.

Regeln zum achtsamen Umgang miteinander (beispielhaft):

- Wir **hören** einander zu.
- Wir gebrauchen Wörter und Sätze, die den anderen **respektieren**.
- Wir **achten** auf die Gefühle anderer.
- Wir sind für das, was wir sagen und tun, **verantwortlich**.

Von Schülerinnen und Schülern entworfene Klassenverträge sollen helfen, den respektvollen Umgang miteinander zu regeln. In **Klassenverträgen** sind oft Verhaltensregeln formuliert wie:

- Wir **beleidigen niemand**,
- wir wollen **keine körperliche Gewalt**,
- wir **bedrohen und erpressen niemand**,
- wir sind **im Unterricht ruhig und reden nicht dazwischen**.

Solche Klassenverträge werden von allen Schülerinnen und Schülern und der Lehrkraft der Klasse unterschrieben und an der Wand des Klassenzimmers aufgehängt. Die Vereinbarung gilt zunächst für einen bestimmten Zeitraum (z.B. einen Monat). Danach wird in einer gemeinsamen Rückschau das weitere Vorgehen überlegt (Verlängerung der Vereinbarung/Modifikation).

Wichtig ist, dass sowohl die Schülerinnen und Schüler, als auch die Lehrkräfte sich bestimmten **Verhaltensregeln** unterwerfen.

Weitere Regeln können über den Klassenverband hinaus für die gesamte Schule erarbeitet werden.

6. Pflege eines respektvollen, achtsamen und solidarischen Umgangs mit sich selbst und anderen

Selbstachtung

Ein wesentliches Element eines **ehrlich gemeinten, respektvollen, achtsamen und solidarischen** Umgangs mit anderen liegt in der **Selbstachtung der eigenen Person**. Der Schlüssel hierfür liegt in der **Fähigkeit die eigenen Emotionen, Interessen und Bedürfnisse zu erkennen**, zu achten und artikulieren zu können. Auf dieser Erkenntnis beruht die Anerkennung der anderen. Dies erfordert, den **Kreis der Selbstachtung** und des **Respekts auf seine Mitmenschen auszuweiten**, da diese ebenfalls zu berücksichtigende Emotionen, Interessen und Bedürfnisse haben.

- **Erkenne und formuliere die eigenen Emotionen, Interessen und Bedürfnisse.**
- **Erkenne die Emotionen, Interessen und Bedürfnisse der anderen.**

Respektvoller Umgang

Der Terminus Respekt ist in diesem Zusammenhang nicht als etwas zu verstehen, das durch ein bestimmtes Verhalten oder bestimmte Eigenschaften erworben werden muss, sondern etwas, das jedem Menschen zusteht.

Respekt gegenüber anderen resultiert somit nicht aus Schwäche oder Unsicherheit, sondern vielmehr aus der **Stärke und Selbstsicherheit** der eigenen Person. Ein respektvoller, achtsamer Umgang mit anderen ist folglich ein Ausdruck der **eigenen Persönlichkeit** und eigener Werte.

- **Respekt steht jedem zu.**
- **Respekt gegenüber anderen ist kein Zeichen Schwäche oder Unsicherheit.**
- **Respekt gegenüber anderen ist ein Zeichen von Stärke und Selbstsicherheit der eigenen Person.**
- **Respekt ist ein Ausdruck der eigenen Persönlichkeit und eigener Werte.**
- **Man pflegt einen respektvollen Umgang um seiner selbst willen.**

Respektvoller Umgang in Konfliktsituationen

Ein respektvoller Umgang ist ein erster wesentlicher Schritt auf dem Weg der Konfliktbeilegung.

Respekt gegenüber Dritten heißt nicht deren Meinung zuzustimmen. Respektiert zu werden bedeutet vielmehr gesehen und gehört zu werden. Jeder Mensch verdient diese Chance.

- **Respekt ist der Schlüssel zum Herz und Verstand des anderen.**
- **Entscheidend ist es unabhängig von gegenwärtig empfundenen Ärger, respektvoll zu handeln.**

Noch „ein“ Wort zu Mediation

Ziel der Stiftung Deutsche Mediation ist es, Mediation als ein gutes Streitverfahren in Deutschland bekannt zu machen. Es soll die bekannten Gerichtsverfahren, Schlichtungen oder Schiedsverfahren gleichwertig ergänzen.

Zur Ihrer Hintergrundinformation wollen wir hier die Prinzipien eines Mediationsverfahrens erläutern. Dies sind

- **Freiwilligkeit,**
- **Eigenverantwortlichkeit,**
- **Neutralität,**
- **Vertraulichkeit und**
- **Informiertheit.**

Freiwilligkeit bedeutet, dass streitenden Parteien unbefangen, frei von äußerem Zwang und mit der eigenen Bereitschaft das Verfahren einer Mediation beginnen sollen. Sie haben zu jeder Zeit die Möglichkeit dieses Verfahren ohne Nachteile für die Zukunft abzubrechen. Nur so erscheint es möglich, eine offene Verhandlungsatmosphäre zu schaffen, um einen Konsens zu finden, der auch in der Zukunft Bestand hat. Das Prinzip der Freiwilligkeit kann problematisch sein, wenn zwischen den Konfliktparteien ein Machtungleichgewicht besteht. Dies wäre denkbar beispielsweise bei dem Verhältnis von Vermieter zu Mieter oder Arbeitgeber zu Arbeitnehmer. Hier könnte die Gefahr bestehen, dass die eine Seite der anderen ein Ergebnis mehr oder weniger vorschreiben möchte.

Das Prinzip der **Eigenverantwortlichkeit** bedeutet, dass die Entscheidungen, die im Verfahren zu treffen sind, allein von den streitenden Parteien zu treffen sind. Dies bezieht sich sowohl auf inhaltliche Alternativen, als auch auf Fragen, die sich auf das Verfahren selbst beziehen. Wichtig ist dieses Prinzip besonders im Hinblick auf das zu erarbeitende Ergebnis, also die Problemlösung. Eine Mediatorin hat bei diesem Verfahren lediglich eine unterstützende Funktion. Sie hat dafür Sorge zu tragen, dass die Parteien wieder miteinander reden, ihre selbst gegebenen Regeln einhalten und auf einen zukunftsfähigen Konsens hin arbeiten.

Das Prinzip der **Neutralität** bezieht sich auf die Rolle des Mediators und hat zwei Komponenten. Der Mediator hat sich zum einen neutral im Hinblick auf den Verlauf des Verfahrens zu verhalten. Insbesondere hat er Entscheidungen der streitenden Parteien zum Verfahren selbst neutral zu beurteilen und nicht im Sinne der einen oder anderen Partei zu bewerten oder zu beeinflussen. Des Weiteren gilt die Neutralität der Mediatorin auch gegenüber den streitenden Parteien. Es dürfen keine Abhängigkeiten oder zu nahe Beziehungen zu einer Partei oder zu dem Streitgegenstand selbst bestehen. Zur Neutralität gehört auch die finanzielle Unabhängigkeit der Mediatorin von den beteiligten Parteien. Ein Verbot besteht für den Mediator dort tätig zu werden, wo er bereits in derselben Sache für eine Partei tätig gewesen ist. Außerdem darf er entsprechend dem Prinzip der Neutralität nach der Mediation nicht für eine der Parteien in derselben Sache tätig werden.

Das Prinzip der **Vertraulichkeit** hat ebenfalls mehrere Facetten und ist eines der wichtigsten Grundprinzipien einer Mediation. Nur wenn die Vertraulichkeit gewahrt ist, ist der Rahmen gegeben, in dem die Parteien bereit sein können, ihre Interessen offenzulegen. So dürfen Informationen, die während der Mediation bekannt werden, im Falle des Scheiterns der Mediation in einem evtl. folgenden Gerichtsverfahren nicht verwendet werden. Für den Mediator bedeutet die Vertraulichkeit auch, dass er nicht veröffentlichen darf, mit welchen Beteiligten er eine Mediation durchgeführt hat.

Informiertheit bedeutet, dass alle beteiligten Parteien über denselben Informationsstand verfügen müssen. Dies bezieht sich hauptsächlich auf die zum Konflikt gehörenden Umstände, Zusammenhänge und entscheidungserheblichen Tatsachen. Hierzu zählen auch die rechtlichen Zusammenhänge der in der Mediation angesprochenen Dinge. Aufgabe des Mediators/der Mediatorin ist nach diesem Verfahrensprinzip dafür zu sorgen, dass alle Informationen an alle Beteiligten weitergeben werden. Ausgenommen sind natürlich die Informationen, die eine Partei dem Mediator/der Mediatorin als vertraulich gegeben hat. Zum Prinzip der Informiertheit gehört auch, dass alle Parteien der Mediation vom Fachwissen einer anderen Partei partizipieren können.

Literaturverzeichnis

[verwendete und weitere zu empfehlende Literatur]

Deutschsprachige Literatur:

Einführung in die Mediation

[Katharina Gräfin von Schlieffen, in: Haft/Schlieffen, Handbuch Mediation, 3. Auflage]

Die Suche nach kreativen Lösungen

[Ivo Greiter, in: Haft/Schlieffen, Handbuch Mediation, 3. Auflage]

Das Harvard-Konzept

[Roger Fisher, William Ury, Bruce Patton]
der Klassiker der Verhandlungstechnik

Das Mediationsgesetz

Genau heißt dies „Gesetz zur Förderung der Mediation und anderer Verfahren der außergerichtlichen Konfliktbeilegung“ und ist vom 21.07.2012 ab gültig

Gewaltfreie Kommunikation in der Schule

[Gotthold Orth, Hilde Fritz]

Empathie im Klassenzimmer

[Sura Hart, Victoria Kindle Hodson]

Kinder einführend unterrichten

[Marshall Rosenberg]

Gewaltfreie Kommunikation – das 13-Wochen-Übungsprogramm

[Lucy Leu]

Konflikte selber lösen

[Kurt Faller, Wilfried Kerntke, Maria Wackmann]

Hallo

[Edith Konrad]

Einführung in die Mediation

[Joseph Duss-von Werdt]

Psychologie

[David G. Myers]

Englischsprachige Literatur:

Getting Past No – Negotiating in Difficult Situations

[William Ury]

Beyond Machiavelli – Tools for Coping with Conflict

[Roger Fisher]

Difficult Conversations – How to Discuss What Matters Most

[Douglas Stone, Bruce Patton, Sheila Heen]

The Power of a Positive No – How to Say No and Still Get to Yes

[William Ury]

Verfasser dieses Handbuches sind:



**Wir wünschen allen viel Freude und Spaß
im Umgang mit Konflikten!**