

Mediation - 16 Jahre Praxis an den BBS in Wildeshausen

Motto: Liebe ein Kind, wenn es am wenigsten liebenswert ist, denn dann braucht es deine Liebe am nötigsten.

Inhalt:

1. [Ausgangssituation](#)
2. [Was ist ein Konflikt?](#)
3. [Möglichkeiten der Konfliktlösung](#)
4. [Das Mediationsverfahren](#)
5. [Was ist Mediation?](#)
6. [Methoden](#)
7. [Vorschläge zur Realisierung eines Mediationsprogrammes](#)
8. [Vor- und Nachteile der Durchführung eines Mediationsprogrammes](#)
9. [Von der Mediation zum Konfliktmanagement](#)

1. Ausgangssituation

Im Herbst 1996 mussten wir an der BBS- Wildeshausen mehrere Schulverweise aussprechen, da Schüler gewalttätig geworden waren. Daraufhin gründeten wir 1997 den ‚Ausschuss Schulleben und Gewaltprävention‘ und beschäftigen uns schwerpunktmäßig mit zwei Themen: Zum einen mit der Schulprogrammerstellung und zum anderen mit Mediation als Maßnahme zur Konfliktschlichtung. Gewaltprävention soll also von zwei Seiten erfolgen: einmal als Arbeit an den Strukturen der Kommunikation und Organisation, zum anderen als konkrete Methode um aktuelle Konflikte möglichst schnell und nachhaltig zu lösen, bzw. zu de- eskalieren.

Es geht darum, die Arbeits- und Lernatmosphäre der Schule weiter zu verbessern. Dabei müssen hemmende Faktoren erkannt und so weit wie möglich abgebaut werden. Der Ausschuss für Schulleben und Gewaltprävention will hierzu konstruktive Beiträge leisten.

Beobachtungen zeigten, dass weniger die physische als vielmehr die psychische Gewalt ein Problem an unserer Schule darstellten: Gegenseitiges unter Druck setzen, Lästern, Beschimpfen, Herabwürdigen und Sündenbockverhalten belasten die Atmosphäre. Momentan beobachten wir aber dennoch einen wieder wachsenden Hang der Schüler Konflikte mit Gewalt lösen zu wollen.

Die Kraft der Lehrer ist oft gebunden mit der Regulierung dieser Konflikte. Dabei erleben sich viele Kollegen in einem Dilemma, weil damit einerseits die Zeit für den Fachunterricht verkürzt wird, andererseits eine Nichtbearbeitung der Konflikte den Unterricht ebenfalls erschwert. („Da ist irgendwas los in der Klasse, aber keiner sagt etwas.“)

Zudem sind Kollegen oft hilflos, wenn es darum geht einen Konflikt wirklich zu lösen: Oft ist das ‘Machtwort’ („Lasst XY doch endlich in Ruhe, es ist unerträglich, wie ihr mit ihm umgeht.“) die einzige Methode, die vorgehanden zu sein scheint.

Allerdings werden Konflikte unter Schülern zum größten Teil nicht unter den Augen und Ohren der Lehrer ausgetragen.

Schüler erleben die Konflikte hautnah, fühlen sich dabei wohl (!) oder sind als Zuschauer und Betroffene sehr unglücklich oder sogar verzweifelt. Selbst wenn sie wollen, fehlt ihnen in der Regel das nötige Rüstzeug, um Konflikte angemessen zu regeln. Schüler bleiben oft Zuschauer oder werden zu ‘Tätern’ (mit Worten oder/ und mit Fäusten), nicht etwa, weil sie Gewalt besonders gut fänden, sondern weil sie einfach keine anderen Möglichkeiten kennen, einen Konflikt zu regeln.

Es geht also um die **Förderung von persönlichen und sozialen Kompetenzen der Schüler und der Lehrer**. Mediation will einen Beitrag leisten, die Eigenverantwortung und die Eigenaktivität zu entwickeln.

2. Was ist ein Konflikt?

Eine sehr praktische Konfliktdefinition könnte wie folgt aussehen:

In einem sozialen Konflikt (Anmerkung: Es gibt auch innerpersönliche Konflikte, die hier aber nicht thematisiert werden.) **sind mindestens zwei Personen oder Parteien beteiligt. Sie haben unterschiedliche Interessen/ Bedürfnisse und stehen aus bestimmten Gründen unter Einigungszwang.**

Die Schulsekretärin Meyer kommt mit einem Tablett beladen auf den Flur. Jessica und Tobias rennen aus einem Klassenraum und stoßen Frau Meyer, sodass Geschirr auf den Boden fällt.

Liegt hier ein Konflikt vor, ja oder nein? Es wird in der Regel deutlich, dass die gleiche Situation von dem einen als Konflikt aufgefasst wird, der andere aber ganz anders empfindet. Wenn Frau Meyer eine sehr humorvolle Person ist, sieht die Einschätzung der Situation anders aus als wenn sie sehr auf Anerkennung und Ruhe (von den Schülern) bedacht ist.

Der Einigungszwang besteht in vielen sozialen Systemen und Einrichtungen darin, dass man miteinander auskommen muss, dabei ist es ziemlich gleichgültig, ob man sich mag oder nicht.

Wichtig ist dabei aber auch ein Wertebewusstsein der beteiligten, zumindest der Erwachsenen, dass Konflikte zwar normal sind, aber die Gemeinschaft, das System, die Schule aber großen Wert darauf legt, dass die Konflikte konstruktiv gelöst werden.

Für die Arbeit in der Schule bedeutet das, dass wir sehr wachsam sein sollten für Situationen, die von einigen als konfliktbeladen empfunden werden könnten. Gegebenenfalls muss man dann darauf auch eingehen.

3. Möglichkeiten der Konfliktlösung

(anhand des Dreiecks zur Konfliktlösung)

Das Dreieck zeigt die klassischen Möglichkeiten zur Konfliktlösung:

Macht: das kann physische Macht sein, das Recht das Stärkeren, es kann aber auch strukturelle Macht sein. (etwa durch meine Lehrerrolle gegenüber der Schülerin). Auch die Macht der Fakten spielt häufig eine Rolle, auch psychische (etwa gute Nerven) oder verbale Macht (z.B. Schlagfertigkeit) sind denkbar. Oft finden sich diese Formen der Macht auch in mehr oder weniger subtilen Kombinationen.

Regeln: das sind Ordnungsrahmen, die unsere Arbeit immer begleiten, etwa das Grundgesetz, das Niedersächsische Schulgesetz, die Schulordnung, bestimmte Erlasse etc. Aber auch ungeschriebene Gesetze gehören dazu, etwa Benimmregeln oder Traditionen.

Vermittlung: Im Gegensatz zu den ersten beiden Möglichkeiten wird hier der Versuch gemacht, dass zwischen den Konfliktparteien der Konflikt im besten Falle gelöst wird oder zumindest eine Situation geschaffen wird, die das Zusammenleben für beide Seiten erträglicher macht.

Verschleppen und Verdrängen (aus der Politik: ‚Aussitzen‘) werden ebenfalls häufig praktiziert, in der Hoffnung, dass sich der Konflikt dadurch mit der Zeit von selbst regelt.

Grundsätzlich kann man nicht eine Konfliktlösungsmöglichkeit als gut oder schlecht bezeichnen. Im Alltag wendet man alle vier an. Beim Nachdenken über die Handlungsalternativen gilt es allerdings zu prüfen, welche Möglichkeiten nachhaltig zur Konfliktlösung beitragen. Im zweiten Schritt kann man dann seine eigenen Handlungsalternativen erweitern.

z. B. ist die berühmte Faust auf dem Tisch ‚Nun seid endlich ruhig‘ in vielen Fällen eine Methode, die kurzfristig tatsächlich Ruhe verschafft, ob sie einen vielleicht verborgenen Konflikt tatsächlich löst, ist eine andere Sache.

Das Orangenbeispiel:

Zwei Schwestern streiten sich um eine Orange. Beide wollen die ganze Frucht haben. Der Streit eskaliert. Zunächst argumentieren beide sehr ruhig, dann wird es lauter, erste Handgreiflichkeiten beginnen.

Die Mutter hört den Streit und ,überhört‘ ihn zugleich bewusst. (Verschleppen, Verdrängen)

Die Mutter hört den Streit und greift ein. Sie nimmt die Orange weg. (Macht)

Die Mutter hört sich das ganze kurz an und nimmt ein Messer und schneidet die Orange in zwei exakt gleichgroße Teile.

(Regel: die Kinder behandelt man gleich)

Beide Kinder sind unzufrieden, denn jede will ja die ganze Frucht haben.

4. Das Mediationsverfahren

Die Mutter hätte, wenn sie etwas über das Konfliktlösungs-dreieck gewusst hätte, auch vermitteln können. Dabei hätten die Schritte im Mediationsverfahren angewandt werden können. Exemplarisch wird das jetzt am Orangenbeispiel durchgeführt:

Vorphase:

Die Mutter versucht eine ruhige Atmosphäre herzustellen. Sie setzt sich zum Beispiel mit den Kindern an den Tisch. (Dies ist manchmal insofern schwierig, wenn eine Partei hofft, dass sie mit Macht oder Regeln für sich selbst das beste Ergebnis erzielt. Hier gilt es dann Überzeugungsarbeit zu leisten.)

1. Einleitung:

Die Mutter weist daraufhin, dass es darum geht, eine Lösung zu finden, die beide Schwestern befriedigt. Dazu gehört, dass man sich an bestimmte Regeln hält, z. B. nicht schreit, den anderen ausreden lässt usw.

2. Sichtweise der Konfliktparteien:

Was ist das Problem? Hier etwa: Ihr streitet euch um eine Orange, jede von euch will die ganze. (Neutrale Problem-beschreibung, keine Schuldzuweisung! Also nicht: Kathrin hat besonders laut geschrien. Das Problem soll so neutral wie möglich beschrieben werden.)

Jede Konfliktpartei soll dann aus ihrer Sicht schildern, wie es zu dem Konflikt gekommen ist. (Grundsätzlich gilt: jeder hat von seinem Standpunkt aus Recht, keine Verurteilung!)

3. Konflikterhellung:

In diesem Falle ist die Frage nach den Hintergründen weiterführend, etwa „Wofür braucht ihr die Orange?“

Auch Gefühle und Bedürfnisse müssen grundsätzlich ernst genommen und geachtet werden, auch wenn man sie selbst nicht unbedingt teilt. Die Konfliktparteien sollen sich selbst ernst genommen fühlen! Die eine Schwester wird in diesem Beispiel erläutern, dass sie eine Bowle machen wird und dass sie dafür den ganzen Saft benötigt. Die andere will einen Kuchen backen, dafür benötigt sie die Schale.

4. Problemlösung:

Im Beispiel war die Lösung schon in Schritt drei erreicht. Alternativlösungen wären folgendermaßen denkbar:

- Man kauft noch eine Orange.
- Man schaut, ob man sich nicht mit einer Zitrone, mit Orangensaft etc behelfen könnte.
- Man fragt bei den Nachbarn.
- Es gibt fertiges Aroma zu kaufen.

Das Problem in einem richtigen Konflikt ist oft, dass die Parteien so in ihre Auseinandersetzung verwickelt sind, dass sie den Kopf nicht frei haben für die vielen verschiedenen Lösungsmöglichkeiten, die grundsätzlich vorhanden sind. Insofern ist ein Mediator sinnvoll.

Die Frage wäre etwa: Wie soll es weitergehen, damit ihr beide zufriedener seid? Was soll nun werden? Was würde dir helfen? (Frage für beide!) In diesem Schritt geht es um ein reines Sammeln möglicher Lösungen. Die Bewertung der Lösungen ist erst der nächste Schritt.

5. Übereinkunft

Im Beispiel war auch die Übereinkunft schon klar. Ansonsten sollten hier nur Lösungen aufgenommen werden, die von beiden Parteien akzeptiert und als hilfreich angesehen werden.

Im Schulalltag hat es sich als sinnvoll erwiesen, einen schriftlichen Vertrag wenigstens stichwortartig aufzusetzen und unterschreiben zu lassen.

Umsetzungsphase

In der Übereinkunft sollte schon festgelegt werden, wann man wieder zusammenkommt, um zu prüfen, ob die Übereinkunft hilfreich war. Gegebenenfalls muss man dann die Schritte 1- 5 noch einmal neu durcharbeiten und zu einem neuen Vertrag kommen.

Das Mediationsverfahren ist hier zunächst sehr schematisch dargestellt. In der Praxis gewöhnt man sich schnell an die Schritte und kann den Schülern gemäße Fragen stellen. Das kann man trainieren, sicher die effektivste Methode. Zum anderen kann man das bei einer Vorbereitung auf ein Mediationsgespräch durchdenken und formulieren.

Wichtig ist dabei, dass Mediation zwar zurückblickt (wie ist das passiert?), aber dann auch den Blick nach vorne lenkt: Wie soll es weitergehen? Was soll jetzt werden? (Die Frage etwa ‚Warum hast du das und das gemacht?‘ führt meistens nicht weiter. Das weiß der Betroffene oft selbst nicht so genau. Auch die Frage ‚Wer hat angefangen?‘ führt nur zu Verwicklungen, denn keiner will der ‚Dumme‘ sein und am Ende auch noch bestraft werden. In der Regel eskalieren Konflikte ohnehin, beide Parteien haben einen Beitrag zur Eskalation geleistet.)

Das Mediationsverfahren ist nicht grundsätzlich neu. Aber es stellt Erkenntnisse systematisch zusammen, die helfen Konflikte besser als sonst (vgl. Macht, Regeln oder Verdrängen) zu bewältigen.

5. Was ist Mediation?

Wörtlich übersetzt heißt 'Mediation' Vermittlung. Synonym benutzen wird das Wort ‚Streitschlichtung‘ oder nur ‚Schlichtung‘.

In der Regel ist die Bearbeitung eines Konfliktes leichter, wenn eine unparteiische dritte Person, die von allen Seiten akzeptiert wird, hilft. Mediatoren helfen den Konfliktparteien im Klärungsprozess. Dabei sollen die Interessen und Gefühle beider Seiten erkannt, Verständnis für die jeweilige Position geweckt und gemeinsam eine Konfliktlösung erarbeitet werden.

Das Mediationsverfahren gibt Hilfen, damit diese Ziele erreicht werden können.

Ein Mediationstraining hat im Prinzip drei Bausteine:

1. Den Blick schärfen für eigene Konflikte und das eigene Verhalten im Konflikt
2. Kenntnisse über Gesetzmäßigkeiten im Verlauf von Konflikten vermitteln
3. Fertigkeiten für den konstruktiven Umgang mit Konflikten erwerben

Ziel muss sein, Lösungen zu finden, die für alle Seiten akzeptabel sind. Ansatz ist, dass Konflikte an sich nicht negativ gewertet werden. **Konflikte sind ein wichtiges Zeichen, dass etwas nicht stimmt und verändert werden muss.** Konflikte bieten eine Chance zur Entwicklung und Verbesserung im Zusammenleben. Entscheidend ist bei dieser Bewertung aber die Art und Weise, wie ein Problem bearbeitet wird. (Gefährlich sind ungelöste Konflikte, die eskalieren!!)

Einige Module (II- V) unserer Streitschlichterausbildung beschäftigen sich inzwischen auch mit Themen wie Deeskalation im Schulalltag und Mobbing, um den Schülern hier handlungsorientiert Hilfen zur Bewältigung des „normalen“ Schulalltags zu geben.

Im Bewältigen von Konflikten liegt ein enormes Lern- und Wachstumspotential, das die sozialen und persönlichen Fähigkeiten entwickelt. (Schulphilosophie)

Mediation wird in Amerika und England schon seit etwa 30 Jahren praktiziert. Eines der vielleicht bekanntesten Ergebnisse von Mediation in der letzten Zeit waren die Verhandlungen über Nordirland. Der Mediator war in diesem Fall der amerikanische Präsident.

Auch in Deutschland hat sich Mediation in der Schule in anderen Bereichen bewährt: z.B. in Umweltfragen, in Scheidungsverfahren, in der außergerichtlichen Konflikt-schlichtung, bei innerbetrieblichen Konflikten, bei

Tarifschlichtungen oder an Runden Tischen wird dieses Verfahren erfolgreich angewendet. In der niedersächsischen Justiz ist ein sehr ähnliches Verfahren, nämlich der Täter-Opfer-Ausgleich inzwischen gesetzlich vorgesehen.

Unsere Schule hat sich auf verschiedenen Ebenen für eine konstruktive Konfliktbearbeitung eingesetzt, wir haben insofern als Institution ein Interesse an gut gelösten Konflikten. Schüler sind Teil unserer Institution Schule, sie haben mit dem Schulvertrag diese Regeln anerkannt. („Wir, LehrerInnen, SchülerInnen, MitarbeiterInnen unserer Schule, verhalten uns anderen gegenüber fair und werden uns nicht verletzen, weder durch Wort noch durch Tat. Wir bemühen uns um eine sachliche Gesprächsform, die auch Kritik zulässt. Streitfragen werden diskutiert und bei Bedarf geschlichtet.“)

Auch das Leitbild nimmt konstruktives Konfliktverhalten auf. („Wir bemühen uns um einen gewaltfreien Umgang untereinander und wollen unsere Konflikte konstruktiv lösen.“)

Diese institutionelle Einbindung von Streitschlichtung bestärkt unserer Erfahrung nach die Beteiligten, die Konflikte ernsthaft anzugehen und wirklich zu lösen. Dies wird auch in einschlägigen Studien zur Effizienz von Streitschlichtung deutlich.

Für unsere Schule, die BBS in Wildeshausen, ist im Laufe der Jahre deutlich geworden, dass wir von dem Prinzip der Freiwilligkeit der Teilnahme an Schlichtungen abgewichen sind. Freiwilligkeit wurde mit Beliebigkeit verwechselt, dies ist nicht hilfreich. Wir (d.h. Lehrer und dabei auch Schulleitung) machen den Schülern deutlich, dass wir wollen, dass Konflikte gut gelöst werden. Wir bieten Mediation an, in vielen Fällen bieten wir auch an, dass die Schüler andere Verfahren nutzen können. (Letzteres haben sie aber noch nie ernsthaft gemacht...) In der Regel sagen wir, dass wir den klaren Versuch eines geordneten Gesprächs wünschen und ihre konstruktive Mitarbeit dabei fordern. Letzteres wird auch abgefragt, z. B. von Klassenlehrern.

6. Methoden

Basisprogramme werden möglichst für ganze Schulklassen und Lehrer angeboten. Aufbauprogramme sind für Streitschlichter vorgesehen.

Gesprächsübungen, Rollensimulationen, Interaktionsspiele und Arbeitsblätter über typische Konfliktverläufe sind für alle Kurse erprobte Verfahren.

Als Rahmen empfehlen sich einzelne Projektstage oder mehrtägige Seminare.

7. Vorschläge zur Realisierung eines Mediationsprogramms

- Das Kollegium wird mit dem Programm 'Mediation' vertraut gemacht. Dabei wäre ein Basisprogramm für alle wünschenswert.
- Eine Gruppe von Lehrern, evtl. gemeinsam mit Eltern, bildet sich intensiv in Mediation fort.

- Schüler werden in einem Basisprogramm ausgebildet, z. B. während der Projekttag oder während spezieller Seminartage.
- Es gibt AG- Sitzungen für Schüler, die das Basisprogramm absolviert haben.
- Während des Schuljahres werden Beobachtungen und Erfahrungen zum Mediationsprogramm gesammelt und ausgewertet. Sie werden in das neue Ausbildungsprogramm eingearbeitet.

8. Vor- und Nachteile der Durchführung eines Mediationsprogrammes

Vorteile:

- Mediation erhöht die Sensibilität im Umgang miteinander.
- Konflikte zwischen Schülern können schneller bearbeitet werden und befreien das Unterrichten (mindestens teilweise) von störenden Einflüssen.
- Die Position des Streitschlichters stärkt das Selbstbewusstsein der Schüler.
- Die sozialen und persönlichen Kompetenzen der Schüler und der Lehrer werden gestärkt.
- Eine Schule betreibt im besten Sinne Imagepflege. Die institutionalisierte Mediation ist ein Zeichen bewussten Schullebens.

Nachteile

- Mediation kostet zunächst einmal Zeit, Kraft und vielleicht etwas Geld
- Mediation fordert das persönliche Engagement
- Mediation ist ein Projekt, das glücken, aber auch scheitern kann.

9. Von der Mediation zum Konfliktmanagement

Auch andere Schulen sprechen von Mediation, Konfliktschlichtung oder Streitschlichtung, so wie wir. Aber inzwischen verwenden wir die Begriffe Konfliktmanagement und nennen diejenigen, die das umsetzen, Konfliktmanager. Warum? Wir gehen davon aus, dass es viele verschiedene Möglichkeiten gibt, wie man Konflikte lösen kann. Mediation ist nur eine Möglichkeit, zu der es auch Alternativen geben kann.

Deshalb lernen unsere Schüler inzwischen in den fünf Modulen unserer Ausbildung auch z.B. wie man einen Mitschüler im Konflikt berät, wenn er Probleme hat. An der BBS lernt man etwas über Mobbing und wie man so eine Situation erkennt und entschärft. Auch Cybermobbing ist ein Thema.

Mediation sollte nur im Konsens mit den anderen Kollegen etabliert werden. Dafür ist langfristige Überzeugungsarbeit wichtig.

Mediation ist Teil eines Konzeptes von Konfliktmanagement.

Hella Einemann- Gräbert und Sabine Arnold

Stand: Dezember 2012