

Impulse



Streitschlichtung an Schulen

Impressum

Herausgeber: Landesinstitut für Lehrerbildung
und Schulentwicklung

Beratungsstelle Gewaltprävention
Grabenstraße 32, 20357 Hamburg

Text: Peer Kaeding

Redaktion: Dr. Christian Böhm, Michael Grüner,
Gudrun Liebherz, Barbara Tiesler

CvD und Layout: Jens-Harald Buhk, Hamburg,
Tel. 040 478980, E-Mail: jhbuhk@t-online.de

Auflage: 5000

Hamburg: Mai 2004

Alle Rechte vorbehalten. Jegliche Verwertung dieses
Druckwerks bedarf – soweit das Urheberrecht nicht
ausdrücklich Ausnahmen zulässt – der schriftlichen
Einwilligung des Herausgebers.

Bezug: Hamburger Schulen können diese LI-Impulse
von der Beschaffungsstelle V 242-2 beziehen.
Auch zu bestellen über die Beratungsstelle Gewalt-
prävention des Landesinstitutes für Lehrerbildung und
Schulentwicklung,
Grabenstraße 32, 20357 Hamburg,
Leitzahl 273/5014,
Tel.: 42889-6100, Fax: 42889-6170

Inhalt

Vorwort	4
Mediation	6
1. Streitschlichtung an Schulen:	
Grundlagen und Zielsetzungen	7
1.1 Zielsetzung von Streitschlichtung	7
1.2 Verfahren der Streitschlichtung	7
1.3 Ablauf eines Streitschlichtungs- gespräches	8
1.4 Ausbildung zum Streitschlichter, zur Streitschlichterin	10
1.5 Vorteile von Streitschlichtung	11
1.6 Grenzen der Streitschlichtung	11
2. Voraussetzungen für eine erfolgreiche Verankerung von Streitschlichtung	13
2.1 Flankierende Maßnahmen einplanen	13
2.2 Verknüpfung mit dem Schulprogramm	14
3. Von der Planung zur Umsetzung:	
Schritte der Verankerung	17
3.1 Einrichtung einer Projektgruppe	17
3.2 Aufgaben der Projektgruppe	18
3.3 Unterstützung in der Schule sicherstellen	18
3.4 Auswahl interessierter Schülerinnen und Schüler	21
3.5 Ausbildung der Schülerinnen und Schüler	22
4. Tipps und Stolpersteine	23
4.1 Gelingensbedingungen	23
4.2 Stolpersteine	24
4.3 Checkliste	24
5. Ansprechpartner für Streitschlichtung und Mediation	26
6. Literatur	28

Vorwort

„Man darf sich nicht alles gefallen lassen“ lautet das Motto einer satirischen Kurzgeschichte von Gerhard Zwerenz: Ein Alltagskonflikt zwischen zwei benachbarten Familien entzündet sich an einer ausgeliehenen und nicht zurückgegebenen Bratpfanne, eskaliert verbal und handgreiflich, Schüsse fallen und das Ganze endet in einem Inferno der wechselseitigen Zerstörung.

Einen Präventionsvorschlag für solche und ähnliche Fälle gibt die Schule Ahrensburger Weg: „Konflikte gehören in unseren Alltag – in der Schule wie auch zu Hause. Nicht immer ist es sinnvoll oder möglich, ihnen auszuweichen. Daher ist es wichtig zu lernen, mit ihnen gewaltfrei umzugehen und sie konstruktiv zu nutzen. Sie werden erst dann zu einem Problem, wenn sie nicht angemessen gelöst werden oder sich sogar zu Beleidigungen, Verletzungen und Gewalt entwickeln.“ So schlicht und anspruchsvoll zugleich begründet diese Schule ihr Projekt „Kinder konfliktfähig machen“, das auch Eingang in ihr Schulprogramm gefunden hat.

Ähnliche Zielsetzungen haben über ein Drittel aller Hamburger Schulen veranlasst, das Thema „Umgang mit Konflikten“ zu einem Schwerpunkt ihres Schulprogramms zu machen. Sie geben damit zum Ausdruck, dass sie Probleme des Umgangs miteinander und aggressives Verhalten nicht mehr ängstlich unter den Teppich kehren wollen und dass Wegschauen keine Lösung ist. Auch wenn der Disziplinarkatalog des § 49 im neuen Hamburgischen Schulgesetz von 2003 etwas angeschärft worden ist, kann dies nicht die gemeinsamen und planvollen Bemühungen der jeweiligen Schulgemeinschaft ersetzen, sich für eine wirksame Prävention und akzeptierte Regulierung von Konflikten zu engagieren.


Als eines von mehreren Verfahren der konstruktiven Konfliktbearbeitung hat sich die Mediation bewährt, bei der unparteiische Dritte zwischen Konfliktparteien vermitteln. Das Besondere bei der Anwendung dieses Konzepts in der Schule ist es, dass Schülerinnen und Schüler dazu qualifiziert werden, die Rolle des Mediators bei Konflikten zwischen Schü-

lern, zum Teil auch zwischen Lehrern und Schülern, zu übernehmen. Damit kann Schulmediation oder Streitschlichtung eine sinnvolle Alternative sein zum traditionellen Lehrerverhalten in Konfliktsituationen, welches sich häufig zwischen Strafen und Übersehen bewegt.

In über 40 Hamburger Schulen sind inzwischen Schülerinnen und Schüler als Streitschlichter tätig und werden dabei von Pädagogen und zum Teil auch von Eltern unterstützt. Auch wenn es das standardisierte Erfolgsmodell nicht gibt und jede Schule ihre spezifischen Bedingungen im Blick haben muss, können die Erfahrungen anderer Schulen nützlich sein – um Stolpersteine zu vermeiden und Gelingensfaktoren zu erkennen. Ziel dieses Heftes ist es, in Kurzform mit den wesentlichen Grundlagen der Streitschlichtung bekannt zu machen und interessierten Pädagogen und Schulleitungen sowie Schüler- und Elternvertretungen Hinweise für die erfolgreiche Verankerung dieser Methode zu geben. Die inzwischen reichhaltigen Erfahrungen aus der Hamburger Praxis, wie sie eine landesweite Evaluation der Streitschlichterschulen aus dem Jahre 2002 zu Tage gefördert hat, sind in den Text eingeflossen. Ich danke Peer Kaeding und der Redaktionsgruppe für die sorgfältige Bearbeitung dieses Themas, und den Schulen, die ihre Erfahrungen mit Streitschlichtung beigesteuert haben.

Für weitergehende Unterstützung und Beratung bei der Umsetzung eines Streitschlichterprojektes stehen die Beratungsstelle Gewaltprävention des Landesinstituts sowie Einrichtungen in freier Trägerschaft zur Verfügung (Adressen siehe Seite 26 f.).

Am Wichtigsten für das Gelingen der schulischen Streitschlichtung sind eine gute Planung, die breite Verankerung in der Schulgemeinde und eine begleitende Unterstützung durch Pädagogen. Die Wirkung ist umso nachhaltiger, je deutlicher Streitschlichtung nicht als isolierte Maßnahme begriffen wird, sondern als Teil eines Schulkonzepts, das Schüler ernst nimmt und ihnen etwas zutraut. Alles, was einem freundlichen und friedfertigen Umgang in der Schule dient, können wir uns dann gerne gefallen lassen.



Direktor des Landesinstitutes

Mediation



Mediation (engl.: Vermittlung) ist die Bezeichnung für ein Verfahren zur Konfliktlösung, bei dem unparteiische Dritte zwischen den Streitparteien vermitteln. Das Ziel ist, eine Lösung zu finden, mit der alle Streitparteien einverstanden sind. Die Aufgabe der Mediatoren besteht darin, die Konfliktparteien bei der Erarbeitung einer solchen Lösung zu unterstützen. Dafür strukturieren sie den Prozess und setzen verschiedene Methoden ein (beispielsweise aktives Zuhören), um den Konfliktparteien zu helfen, ihre Wünsche und Interessen zu identifizieren und zum Ausdruck zu bringen. Seit den 80er und 90er Jahren findet das Verfahren in Deutschland in vielen Bereichen Anwendung (etwa bei großen Bauvorhaben, Nachbarschaftskonflikten oder Ehescheidungen).

In den Schulen findet es seit den 90er Jahren immer mehr Verbreitung, wenngleich unter verschiedenen Bezeichnungen (Konfliktlotsen, Schüler-Streit-Vermittler, Peer-Mediatoren). In Hamburg und einigen anderen Bundesländern hat sich der Begriff Streitschlichtung durchgesetzt.

1. Streitschlichtung an Schulen: Grundlagen und Zielsetzungen

1.1 Zielsetzung von Streitschlichtung

„Ich bin Streitschlichterin geworden, weil es mir Spaß bringt, anderen zu helfen.“

Dieser Satz einer Grundschülerin nach Abschluss ihrer Ausbildung klingt viel versprechend und stimmt hoffnungsfroh. Den konstruktiven Umgang mit Konflikten an der Schule zu fördern ist das zentrale Ziel von Streitschlichtung. Konflikte sind ein alltäglicher Bestandteil unseres Lebens, aber ungelöste Konflikte können zu einer emotionalen Verhärtung bei den Konfliktparteien führen, in deren Folge der Konflikt eskaliert und es zu Gewalthandlungen kommt. Dies passiert auch an Schulen.

Viele Schulen sehen sich vor die Herausforderung gestellt, auf eine gesellschaftliche Dynamik reagieren zu müssen, deren Ursachen sie nicht beeinflussen können. Allerdings sind immer mehr Pädagoginnen und Pädagogen, Schulleitungen sowie Psychologinnen und Psychologen auf der Suche nach durchführbaren Konzepten, um zumindest den von ihnen beeinflussbaren Bereich des miteinander Lebens und Arbeitens, der sozialen Interaktion, sinnvoll stärken zu können. Ziel dabei ist es nicht, Konflikte zu vermeiden, sondern die konstruktive Handhabung von Konflikten an der Schule zu fördern.

Was können Lehrkräfte und Schülerinnen und Schüler also tun, damit Konflikte nicht eskalieren und es nicht zu gewalttätigen Auseinandersetzungen kommt?

Patentrezepte gibt es nicht. Das Konzept der Streitschlichtung stellt *eine* unter verschiedenen sinnvollen und erprobten Maßnahmen zur Förderung der Sozialkompetenz und der Identifikation der Schülerinnen und Schüler mit ihrer Schule dar. Ob und in welcher Form dieses Modell der Konfliktvermittlung der Problemlage einer Schule angemessen ist, muss im Einzelfall und mit allen Beteiligten gemeinsam erhoben werden.

*„Ich sehe Streit mit anderen Augen.“
(Zitat einer
Förderschülerin)*

*„Unser Ziel ist es, ein Schulklima zu schaffen, das sich positiv auf die Lernatmosphäre und den Lebensraum Schule auswirkt. Dieser Erfolg stellt sich unserer Meinung nach ein, wenn auf breiter Basis grundsätzliche Fähigkeiten und Fertigkeiten geschult werden, die Kinder wie auch Erwachsene konfliktfähig machen. Dies geschieht bei uns fächerübergreifend im Unterricht.“
(Grundschule Ahrensburger Weg)*

1.2 Verfahren der Streitschlichtung

Streitschlichtung ist ein Verfahren zur Klärung von Konflikten zwischen Schülerinnen und Schülern, das speziell ausgebildete Streitschlichterinnen und Streitschlichter leiten. Sie erhalten dafür eine umfangreiche, in der Regel 20- bis 80-stündige Qualifizierung. Nach der Ausbildung stehen die Streitschlichterinnen und Streitschlichter jüngeren Mitschülerinnen und

Mitschülern zur Konfliktklärung zur Verfügung. Das Streitschlichtergespräch findet in einem Raum statt, der speziell für Streitschlichtung eingerichtet wird. Die Teilnahme der Streitenden an dem Gespräch sowie die Annahme der Ergebnisse sind freiwillig. Ein Team betreuender Lehrkräfte koordiniert die Ausbildung und unterstützt die Streitschlichterinnen und Streitschlichter bei ihrer Arbeit.

Zur Verankerung des Verfahrens an der Schule ist es notwendig, dass der Ansatz der Streitschlichtung zu den Schwerpunkten der Schulprogrammplanung passt. Auf diese Weise soll Streitschlichtung mit der vorhandenen pädagogischen Arbeit der Schule verknüpft und die Ressourcenausstattung des Vorhabens gewährleistet werden.

In Hamburg gibt es Streitschlichterprogramme an Grund-, Haupt-, Real-, Förder- und Gesamtschulen sowie an Gymnasien. Die bisherigen Erfahrungen deuten darauf hin, dass die Programme weitgehend unabhängig von einer bestimmten Schulform erfolgreich sein können. An den beruflichen Schulen hat sich das Verfahren aufgrund organisatorischer Schwierigkeiten allerdings weniger bewährt. An den Grund- und Förderschulen sind aufgrund der kleinen Schulsysteme Modifikationen sinnvoll (beispielsweise kleinere Streitschlichtergruppen). Bei Beratungsbedarf hinsichtlich der besonderen Situation Ihrer Schule erhalten Sie Informationen bei den im Anhang genannten Einrichtungen.

„Uns war klar, dass wir das Streitschlichtungskonzept für unsere Schülerinnen und Schüler ‚abspecken‘ mussten: Wir haben

- die Streitschlichtungsphasen auf die wesentlichen Elemente reduziert,*
- mehrere spielerische Phasen in die Ausbildung integriert,*
- exemplarische Satzmuster entwickelt, die der ‚einfachen‘ Sprache unserer Schülerinnen und Schüler entsprechen.*

(Anne-Frank-Schule)

1.3 Ablauf eines Streitschlichtungsgespräches

Im Mittelpunkt der Methode steht das Gespräch mit den Streitparteien, das die ausgebildeten Schülerinnen und Schüler moderieren. Ein solches Gespräch dauert meistens zwischen 15 und 30 Minuten, manchmal auch länger. Es gliedert sich in fünf Phasen (siehe Abbildung 1).

Abbildung 1:

Die 5 Phasen eines Mediationsgespräches

1. **Einleitung:** Die Mediatorinnen und Mediatoren stellen sich vor und informieren über
 - den Ablauf des Gesprächs
 - ihre Rolle
 - die Gesprächsregeln
2. **Sichtweisen klären:** Jede Konfliktpartei schildert nacheinander ihre Sichtweise des Konfliktes.
3. **Konfliktherhellung:** Die Mediatorinnen und Mediatoren fragen die Streitenden nach der persönlichen Bedeutung des Konflikts.
4. **Lösungsideen sammeln:** In einem Brainstorming werden alle Lösungsideen aufgeschrieben.
5. **Einigung und Abschluss:** Eine Lösung formulieren, mit der alle einverstanden sind.

Die Streitschlichterinnen und Streitschlichter sind verantwortlich für den Verlauf des Gespräches, nicht für den Inhalt. Der Inhalt wird von den Streitenden selbst bestimmt und bearbeitet: Sie sind die besten Experten ihres Konflikts. Die Streitschlichterinnen und Streitschlichter moderieren das Gespräch nach vorgegeben Regeln und Gesprächsphasen und sorgen für eine aggressionsfreie und nicht verletzende Atmosphäre. Sie fungieren somit als „neutrale Übermittlungsstelle“ für die Äußerungen der jeweils anderen Seite.

Mit Hilfe von Gesprächstechniken wie dem aktiven Zuhören oder der Förderung von Ich-Botschaften unterstützen sie die Konfliktparteien dabei, ihre Wünsche und Interessen zu identifizieren und angemessen zum Ausdruck zu bringen. Eine weitere wichtige Aufgabe der Streitschlichterinnen und Streitschlichter besteht darin, die Konfliktparteien bei der Erarbeitung einer gemeinsamen Lösung zu unterstützen. Die Lösungsideen sollten dabei von den Streitenden selbst kommen. Es ist dann Aufgabe der Streitschlichterinnen und Streitschlichter, darauf zu achten, dass keine sinnlosen oder unrealistischen Vereinbarungen getroffen werden.

Nachdem sich alle Beteiligten auf Lösungsvorschläge geeinigt haben und diese notiert worden sind (beispielsweise in einem so genannten „Friedensvertrag“), bedanken sich die Streitschlichterinnen und Streitschlichter für die Teilnahme und vereinbaren einen Überprüfungstermin mit den ehemaligen Kontrahentinnen und Kontrahenten.

„Manchmal lässt sich aus Zeitgründen ein Konflikt nicht in der Pause lösen. Das Kollegium hat Bereitschaft und Wohlwillen geäußert, die Beteiligten ihren Konflikt in der Unterrichtszeit zu Ende klären zu lassen.“ (Grundschule Carl-Cohn-Straße)

1.4 Ausbildung zum Streitschlichter, zur Streitschlichterin

*„Ich fand das zu heftig, was auf dem Schulhof abging, und wollte etwas dagegen tun.“
(Streitschlichter einer Gesamtschule)*

Die Inhalte und die Qualität der Ausbildung von Schülerinnen und Schülern zu Streitschlichterinnen und Streitschlichtern sind von zentraler Bedeutung für den weiteren Verlauf des Projektes. Hauptziel dabei ist, den Schülerinnen und Schülern Gesprächstechniken sowie die Fähigkeit zur Gesprächsstrukturierung zu vermitteln, welche ihnen helfen, ihre Rolle als Konflikt-helferin und -helfer auszuüben. Es geht nicht darum, Kinder und Jugendliche zu kleinen Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten oder Psychotherapeutinnen und -therapeuten auszubilden, sondern um eine methodische Hilfestellung und menschliche Unterstützung für die künftigen Streitschlichtungsaufgaben.

In der Streitschlichterausbildung erwerben die Schülerinnen und Schüler bzw. die unterstützenden Lehrkräfte diverse Kompetenzen. Die kommunikativen Kernkompetenzen, die Streitschlichterinnen und Streitschlichter für ihre Aufgabe benötigen, zeigt Abbildung 2.

Abbildung 2:
Kompetenzen der Streitschlichterinnen und Streitschlichter



*„Früher wäre ich ausgerastet, heute bleibe ich ruhig.“
(Streitschlichter einer Gesamtschule)*

*„Die Ausbildungsinhalte beeinflussen meine pädagogische Arbeit maßgeblich, da ich gerade bei den Themen ‚aktives Zuhören‘ und ‚angemessenes Formulieren‘ immer wieder mein eigenes Handeln reflektieren muss. Da die Inhalte für mich zum Teil neu waren, kann ich als Lehrer und als Lernender von der Ausbildung enorm profitieren.“
(Gesamtschule Eidelstedt)*

1.5 Vorteile von Streitschlichtung

1. **Das soziale Klima der Schule insgesamt wird gefördert.** Indem die Schule den konstruktiven Umgang mit Konflikten zu einem zentralen Aspekt des Schulprofils wählt und praktisch verfolgt, kann eine einheitliche Konfliktkultur entstehen. Einige Schulen nutzen ihr Engagement für Mediation auch als „Aushängeschild“, um sich der Öffentlichkeit als moderne Schule zu präsentieren.
2. Streitschlichtung unterstützt die **Partizipation und Identifikation von Kindern und Jugendlichen an und mit ihrer Schule.** Untersuchungen deuten darauf hin, dass eine größere Mitsprache der Schülerinnen und Schüler bei der Gestaltung ihrer Aufgaben und Verantwortungen einen gewaltpräventiven Charakter besitzen kann.
3. Indem die Schülerinnen und Schüler mehr Eigenverantwortung für ihre Konflikte übertragen bekommen, werden außerdem die **Lehrkräfte entlastet.** Dadurch bleibt mehr Zeit für pädagogische Kernaufgaben.
4. **Streitschlichterinnen und Streitschlichter lernen wichtige soziale Schlüsselkompetenzen** wie Toleranz gegenüber Andersdenkenden, konstruktiven Umgang mit Konflikten, bessere sprachliche Ausdrucksformen oder Arbeiten im Team. Diese Fähigkeiten sind nicht nur hilfreich in der Schlichtung. Die Kinder und Jugendlichen lernen darüber hinaus, die eigenen Interessen anderen gegenüber in angemessener Form einzubringen. Außerdem werden soziale Kompetenzen auch von Ausbildungsbetrieben eingefordert. Die meisten Schulen bieten den Streitschlichterinnen und Streitschlichtern nach Abschluss ihrer Ausbildung ein Zertifikat, welches ihnen den Erwerb wichtiger sozialer Schlüsselkompetenzen bescheinigt.
5. Darüber hinaus werden dem Verfahren **weitere positive Wirkungen** zugesprochen:
 - es schont die Beziehungen der Streitenden,
 - es kann bei der Integration verhaltensauffälliger Schülerinnen und Schüler einen Beitrag leisten (zum Beispiel durch Aufnahme in die Streitschlichtergruppe),
 - es fördert das Selbstvertrauen der Jugendlichen.

*„Wenn wir keine Streitschlichter hätten, wäre das Klima schlechter.“
(Streitschlichter einer Gesamtschule)*

*„Den Wert der Ausbildung bei den Streitschlichtern sehen wir an ihrem gesteigerten Selbstbewusstsein, an ihrem souveränen Auftreten bei Workshops und an den Rückmeldungen der Tutoren, die von positiven Auswirkungen auf das Klassenklima berichten.“
(Gesamtschule Eidelstedt)*

1.6 Grenzen der Streitschlichtung an Schulen

Streitschlichtung ist ein freiwilliges, schülerzentriertes Verfahren zur Klärung mittelschwerer Konflikte zwischen Schülerinnen und Schülern – nicht mehr und nicht weniger. Die Methode ist ein Baustein von vielen zur Verbesserung des Umgangs mit Konflikten an Schulen. Weitere Maßnahmen sind sinnvoll und notwendig, damit Schülerinnen und Schüler und Lehrkräfte gemeinsam eine Veränderung der Konfliktkultur an der Schule erreichen. Die Grenzen der Methode beschreiben gleichzeitig ihren Wirkungsbereich:

*„Vielleicht hat sich die Schule nicht so sehr verändert, aber wir haben uns verändert.“
(Streitschlichterin einer Förderschule)*

- 1. Das Verfahren ist freiwillig.** Nicht alle Schülerinnen und Schüler sind motiviert, freiwillig an der Klärung eines Streits teilzunehmen. Vielleicht aus Scham oder weil sie persönliche Nachteile befürchten oder weil sie Angst vor ihrer Konfliktpartnerin oder ihrem Konfliktpartner haben: Es kann viele Gründe geben, weshalb jemand nicht in die Streitschlichtung geht. Allerdings zeigt die Praxis, dass Schülerinnen und Schüler die Streitschlichtung je eher nutzen, desto besser sie über das Verfahren informiert sind und desto eher sie sich persönlich etwas davon versprechen.
- 2. Das Verfahren ist schülerzentriert.** Einige Konfliktparteien trauen ihren Mitschülerinnen und Mitschülern einen sinnstiftenden Umgang mit Konflikten nicht zu. Sie wünschen sich eher eine Autoritätsperson, die den Konflikt für sie regelt. Das kann in bestimmten Fällen auch angemessen sein. Allerdings nimmt eine zu starke Verantwortung der Lehrkräfte den Schülerinnen und Schülern die Möglichkeit, den Umgang mit Konflikten zu lernen. Es ist ausdrückliches Ziel der Mediation, Kinder und Jugendliche in ihren eigenen Konfliktlösekompetenzen zu stärken. Dazu gehört auch, sich für die eigenen Interessen angemessen einzusetzen. Genau das ist in der Mediation möglich.
- 3. Streitschlichtung eignet sich vor allem für mittelschwere Konflikte.** Körperliche Gewalt und Straftaten gehören nach wie vor in die Verantwortung Erwachsener. In der Ausbildung lernen die Streitschlichterinnen und Streitschlichter, welche Konflikte sie selbst bearbeiten können und bei welchen Konflikten sie die Verantwortung an Erwachsene abgeben sollten.
- 4. Streitschlichtung hilft bei Schüler-Schüler-Konflikten.** Die Schülerinnen und Schüler haben weder die Ausbildung noch die Aufgabe, auch bei Lehrer-Schüler-Konflikten zu vermitteln. Für diese Aufgabe stehen Beratungslehrkräfte, Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen, Vertrauenslehrkräfte oder die Schulleitung zur Verfügung. Eine Übertragung dieser Aufgabe an die Streitschlichterinnen und Streitschlichter ohne besondere Weiterqualifikation wäre eine Überforderung der Schülerinnen und Schüler und eine Überfrachtung der Methode.

*„Das Streitschlichterprojekt kann und will nicht ‚Reparaturbetrieb‘ für Erziehungsmängel und schlechte Einflüsse der ‚Peergroup‘ sein. Wir sehen den ruppigen Ton als Ausdruck mangelnder Kommunikationsfähigkeit, die sowohl zu Hause als auch in der Freizeit immer weniger gelernt wird. Die Schüler betrachten die Streitschlichter als professionelle Zuhörer und wissen sie daher zu schätzen. Es hat sich gezeigt, dass das Vorgehen der Streitschlichter bei einer Streitschlichtung Modellcharakter hat: Viele Schüler versuchen bei der Konfliktlösung so vorzugehen, wie sie dies in der Schlichtung erlebt haben.“
(Gesamtschule Eidelstedt)*

2. Voraussetzungen für eine erfolgreiche Verankerung von Streitschlichtung

„Die Klassenlehrerinnen und Klassenlehrer sollten von vornherein darauf achten, dass vorrangig Schülerinnen und Schüler ausgebildet werden, von denen zu erwarten ist, dass sie das nötige Durchhaltevermögen mitbringen. Für uns ist dies noch keine endgültige Maßnahme, da sich gezeigt hat, dass Schüler, von denen es keiner vermutet hätte, sich besonders positiv hervorgetan und das Prinzip der Mediation gut verinnerlicht haben.“ (Schule Lange Striepen)

2.1 Flankierende Maßnahmen einplanen

Streitschlichtung ist ein wichtiger Baustein auf dem Weg zu einer konstruktiven Konfliktkultur an der Schule. Mit Konfliktkultur ist dabei der Umgang mit Konflikten auf allen Ebenen gemeint: Schülerinnen und Schüler untereinander, Lehrkräfte untereinander, Lehrkräfte mit Schülerinnen und Schülern, Lehrkräfte mit Eltern, Schulleitung mit Lehrkräften usw. Natürlich kann die Methode der Streitschlichtung allein kaum Veränderungen auf allen Ebenen bewirken.

Weitere, das Streitschlichterprogramm flankierende Maßnahmen sind notwendig, um neben den ausgebildeten Lehrkräften und Streitschlichtern auch diejenigen Schülerinnen und Schüler zu erreichen, die das Angebot der Streitschlichtung letztlich nutzen sollen. Im Klassen- oder Projektunterricht, den in der Regel externe Expertinnen und Experten in Kooperation mit den jeweiligen Klassenlehrkräften leiten, erfahren Schülerinnen und Schüler, dass der konstruktive Umgang mit Konflikten für die Wahrnehmung ihrer persönlichen Interessen von Vorteil sein kann, und sie lernen das Modell der Streitschlichtung kennen.

Ziel ist es, eine konstruktive Konfliktkultur an der Schule als Ganzes zu fördern, sodass das Angebot der Streitschlichtung als natürlicher Bestandteil dieser Kultur wahrgenommen wird. Die Inhalte dieses Unterrichts, der flankierend zur Implementation des Streitschlichterprogramms in möglichst vielen Klassen der Schule durchgeführt wird, sind die Vermittlung sozialer Kernkompetenzen wie Gesprächsführung, Konfliktverhalten, Toleranz gegenüber Andersdenkenden und gewaltfreie Vertretung der eigenen Interessen.

Diese flankierenden Maßnahmen richten sich in erster Linie an Schülerinnen und Schüler in den Klassen 1 bis 6.

Beispiele für flankierende Maßnahmen

- Eine Gesamtschule lässt alle Tutorinnen und Tutoren der 5. und 6. Klassen von externen Trainerinnen und Trainern im Umgang mit Bedrohungssituationen und Zivilcourage schulen. Es werden Übungen vermittelt, die die Tutorinnen und Tutoren in den folgenden Wochen mit ihren Schülerinnen und Schülern selbst durchführen.

- Eine Haupt- und Realschule organisiert einen ganzen Tag zum Thema „Friedliche Schule – wie wollen wir mit Konflikten umgehen?“. Diverse externe Einrichtungen, von der Polizei über Frauenberatungsstellen bis hin zu Selbstbehauptungstrainern bieten in Workshops verschiedene Themen an. Es wird ein Video erstellt, das die Aktivitäten zusammenfasst. In den folgenden Wochen werden die unterschiedlichen Erfahrungen aus den Workshops weiter thematisiert.
- Eine Grundschule erarbeitet in enger Kooperation mit den Eltern ein umfassendes Konzept zum Thema „Kinder konfliktfähig machen“. Es wurden gemeinsame Fortbildungsveranstaltungen für Eltern und Lehrkräfte entwickelt, Buchbesprechungen organisiert, ein Kummerbriefkasten eingerichtet, Kurse für Schülerinnen und Schüler durchgeführt, Unterrichtsmaterialien gemeinsam entwickelt, und auch das Streitschlichterprojekt wurde geplant und durchgeführt.

*„Für alle Aktivitäten in Bezug auf Streitschlichtung bekommen die betreuenden Lehrkräfte frei. Fahrkarten für Schülerinnen und Schüler und Lehrkräfte werden gestellt. Streitschlichter bekommen von der Schulleitung Geschenke zu Weihnachten.“
(Gesamtschule Eidelstedt)*

2.2 Verknüpfung mit dem Schulprogramm

Die Streitschlichtung sollte daher nicht getrennt vom übrigen Schulentwicklungsprozess betrachtet werden. Das bedeutet:

- Streitschlichtung sollte in einen langfristig angelegten Prozess der Schule hin zu einer konstruktiven Konfliktkultur eingebettet werden. Sie bildet sozusagen dessen Krönung, nicht dessen Ausgangspunkt.
- Neuartige und etablierte Elemente, beispielsweise im Bereich soziales Lernen, können und sollten dabei miteinander verbunden werden. Zum Beispiel können Projektwochen, Basiskurse für die unteren Klassen, Unterrichtseinheiten zum sozialen Lernen und themenbezogene schulinterne Lehrerfortbildung das Streitschlichterprojekt unterstützen.
- Für die Durchführung der Streitschlichtung soll den Initiatoren hinreichende Unterstützung durch Lehrkräfte, Schulleitung, Schülerschaft und Eltern zur Verfügung stehen.

Förderliche Rahmenbedingungen: Um Streitschlichtung an Schulen zu verankern, hat sich die in Abbildung 3 dargestellte Vorgehensweise bewährt.

Abbildung 3: Rahmenbedingungen für die Verankerung von Streitschlichtung an der Schule

- Klärung im Kollegium: Ist Streitschlichtung die passende Methode für unsere Schule?
- Abstimmung mit dem Schulprogramm
- Einrichtung einer Projektgruppe mit externer Beratung
- Das gesamte Kollegium wird im Rahmen einer Ganztagskonferenz in die Planungen der Projektgruppe eingebunden
- Zustimmung der Schulkonferenz, Streitschlichtung zu verankern
- Mindestens 3 bis 6 Kollegen einer Schule nehmen an der Fortbildung teil
- In den unteren Klassen finden Programme zum sozialen Lernen statt (5. und 6. Klasse bzw. 1. bis 4. in der Grundschule)

*„Absolut notwendig für die Streitschlichterarbeit sind eigene Räume, in denen in Ruhe gearbeitet werden kann, und vertrauensvolle und verlässliche Lehrkräfte, die das Projekt begleiten.“
(Schule Arnkielstraße)*

*„Es ist wichtig, ein Schulklima zu schaffen, in dem sich alle Mitglieder der Schulgemeinschaft mit der Schule identifizieren und sich in ihr wohlfühlen können. Dazu gehören Fairness, Respekt und Akzeptanz. Ein wesentlicher Baustein auf diesem Weg ist die Beteiligung der Schülerschaft. Deshalb wurde ein Schülerfragebogen zum Unterricht und Schulleben entwickelt und ausgewertet. Ein wesentliches Ergebnis der Umfrage war der allgemeine Wunsch nach einem positiven und friedlichen Lernklima. Dazu gehören die Stärkung der sozialen Kompetenz und der Erwerb von Strategien zur Konfliktbewältigung sowie die Schaffung bzw. der Ausbau integrativer Strukturen. Die Streitschlichtung ist vor diesem Hintergrund ein sehr geeignetes Mittel, um die oben genannten Ziele zu erreichen.“
(Schule Arnkielstraße)*

3. Von der Planung zur Umsetzung: Schritte der Verankerung

3.1 Einrichtung einer Projektgruppe

Eine Gruppe von Schülern zu Streitschlichterinnen und Streitschlichtern auszubilden ist nicht schwierig. Mit Hilfe zahlreicher Trainingsprogramme und eigener Fortbildung gelingt es Lehrkräften in den meisten Fällen, Kindern oder Jugendlichen die wesentlichen Aspekte der Mediation zu vermitteln. Und doch scheitern viele dieser Ansätze in der Praxis, weil über das Training hinaus zu wenig für die Einbindung der Idee an der Schule getan wird. Folge ist häufig, dass sich die Streitschlichterinnen und Streitschlichter nicht ernst genommen fühlen, dass keine „Kundschaft“ in die Mediation kommt oder dass das Kollegium das Projekt nicht unterstützt. Es bedarf also weiterer Planungen und Maßnahmen, damit das Projekt an der ganzen Schule über einen längeren Zeitraum funktioniert.

Ideale Zusammensetzung der Projektgruppe: Eine Projektgruppe für Streitschlichtung sollte aus folgenden Mitgliedern bestehen (Abbildung 4):

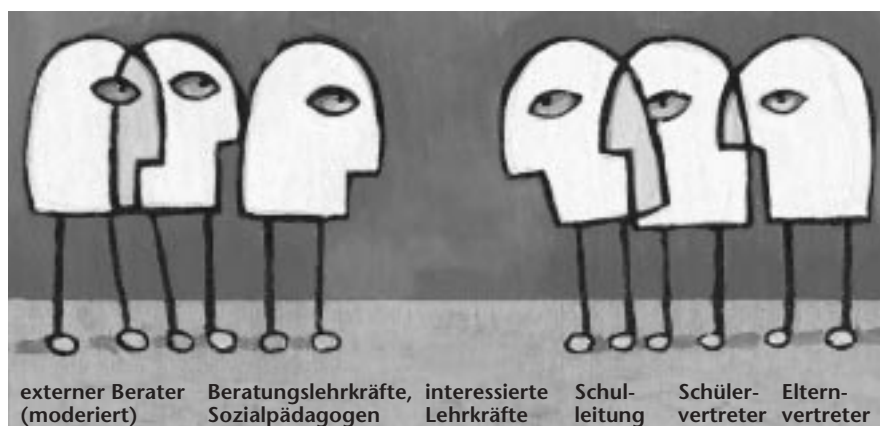


Abbildung 4:
Ideale Zusammensetzung der Projektgruppe

„Die Schulleiterin gehört mit zu den Projektverantwortlichen und befürwortet und unterstützt die Arbeit. Eine ihrer wesentlichen Aufgaben besteht darin, die von der Gruppe geplanten Vorhaben in die vorhandenen Gremien zu tragen, dort zu diskutieren, Verbindlichkeiten herzustellen und auf deren Einhaltung zu achten.“ (Grundschule Ahrensburger Weg)

Die Gruppengröße sollte zwischen fünf und zehn Personen liegen. Bei mehr als zehn Personen wird die Gruppe zu unflexibel. Nicht immer ist es möglich, alle gewünschten Personen für die Gruppe zu gewinnen. Insbesondere Schüler- und Elternvertretungen sind leider nicht an allen Schulen in der Projektgruppe vertreten. Es ist ratsam, eine externe Person zur Beratung in die Sitzungen der Projektgruppe einzubinden, die Erfahrungen mit der Verankerung von Streitschlichtung an Schulen hat: Der oder die Externe kann Tipps geben und auf mögliche Stolpersteine hinweisen.

3.2 Aufgaben der Projektgruppe

Die Projektgruppe plant und steuert folgende Maßnahmen bzw. führt sie selbst durch:

- ▶ **Verknüpfung mit dem Schulprogramm sicherstellen:** Die Übereinstimmungen – und gegebenenfalls die Widersprüche – mit den Zielen des Schulentwicklungsprozesses oder des Schulprogramms werden transparent gemacht. Bereits vorhandene Bausteine der Konfliktbewältigung werden mit dem Projekt verknüpft (z. B. soziales Lernen in der Klasse, Klassenrat, Etagenparlament).
- ▶ **Ressourcenplanung und -steuerung:** Benötigte Ressourcen werden rechtzeitig bei der Schulleitung beantragt oder über Sponsoring, Spenden etc. erworben.
- ▶ **Zeitplanung:** Es wird eine Zeitleiste zur Umsetzung von Streitschlichtung erstellt und mit den Vorhaben der Schule abgestimmt. Auf Seite 25 finden Sie eine Checkliste für die Verankerung von Streitschlichtung, die Ihnen als Planungshilfe dienen kann.
- ▶ **Fortbildungsplanung:** Die Schlüsselpersonen des Projektes werden fortgebildet (Lehrkräfte, Schülerinnen und Schüler, Eltern). Damit soll die Konfliktkultur der Schule nachhaltig verändert werden.
- ▶ **Vernetzung innerhalb der Schule:** Alle Gruppierungen der Schule werden bei der Projektplanung eingebunden: Lehrkräfte, Schülerinnen und Schüler, Schulleitung, Eltern.
- ▶ **Öffentlichkeitsarbeit:** Die Gremien der Schule sowie Schülerinnen und Schüler, Eltern, Lehrkräfte und nicht pädagogisches Personal werden regelmäßig über den Projektverlauf informiert. Zusätzlich können Stadtteilzeitungen oder lokale Radiosender helfen, das Engagement der Schule bekannt zu machen. Die Sitzungen dauern erfahrungsgemäß zwei bis drei Stunden und finden alle ein bis zwei Monate statt.

*„Im Laufe der Arbeit wurde klar, dass für den Erfolg aller Maßnahmen Transparenz und Kommunikation von großer Bedeutung sind. So berichtet die Arbeitsgruppe regelmäßig auf der Lehrerkonferenz, im Elternrat, auf der Schulkonferenz und in den von der Schulleitung herausgegebenen Elternbriefen. Um das Thema auch auf Elternabenden präsent zu machen, wurde ein Leitfaden zur Vorbereitung von Elternabenden erstellt, mit dessen Hilfe Lehrer und Klassenelternvertreter gemeinsam die Umsetzung des Schulprogrammsschwerpunktes in der jeweiligen Klasse darstellen können.“
(Grundschule Ahrensburger Weg)*

3.3 Unterstützung in der Schule sicherstellen

*„Das Verhalten der Pädagoginnen und Pädagogen gegenüber den Streitschlichterinnen und Streitschlichtern bedarf einer klaren Regelung. Noch haben die Streitschlichterinnen und Streitschlichter oft das Gefühl, dass sich die Erwachsenen einmischen, indem sie die Schlichtung stoppen bzw. abnehmen.“
(Grundschule Ahrensburger Weg)*

Um sich einer breiten Unterstützung im Kollegium sicher zu sein und die Streitschlichtung auf ein breites Fundament zu stellen, hat sich zunächst die Durch-

führung einer pädagogischen Ganztagskonferenz bewährt. Die Initiatoren des Vorhabens sollten sich bei der Gestaltung und Durchführung einer solchen Konferenz Unterstützung bei externen Expertinnen und Experten holen. Im Rahmen dieser Konferenz sollten die Kolleginnen und Kollegen sich zunächst mit dem Anlass und den Hintergründen des Vorhabens beschäftigen, bevor Details der Verankerung besprochen werden. Beispielhaft könnte folgender Einstieg gewählt werden:

1. Was für Konflikte begegnen uns im Schulalltag? Wie gehen wir mit diesen Konflikten um?
2. Was ist Streitschlichtung?
3. Welche Konflikte eignen sich für Streitschlichtung? Passt die Methode Streitschlichtung zu den bei uns auftretenden Konflikten?
4. Welche Schritte sind nötig, um Streitschlichtung an unserer Schule zu implementieren?

Umsetzung: Bei der Planung der Umsetzungsschritte sollten auf jeden Fall folgende Fragen geklärt werden:

- Wann soll die Lehrerbildung beginnen?
- Welches Auswahlverfahren für interessierte Schülerinnen und Schüler soll gewählt werden?
- Wann soll deren Ausbildung beginnen?
- In welchem Rahmen soll deren Ausbildung stattfinden: Als freies Projekt, innerhalb einer Projektwoche oder im Rahmen des Wahlpflichtunterrichts?
- Wie soll die Projektgruppe zusammengesetzt sein?
- Welche Kosten für die Lehrerfortbildung, die Schülerfortbildung, die Einrichtung des Streitschlichterraumes und welche laufenden Kosten werden entstehen?
- Welche Funktionsstundenregelung soll für die beteiligten Lehrkräfte getroffen werden?
- Welche organisatorischen Maßnahmen sind für die Einrichtung eines Raums für die Streitschlichterinnen und Streitschlichter nötig?

„Die Pflichten des Alltags und der Wechsel von Personen haben oft zur Folge, dass Projekte verflachen, im Sande verlaufen. Es ist immer wieder Überzeugungsarbeit zu leisten, damit auch Grundschulkinder als Streitschlichter erfolgreich sein können. Die Streitschlichtung bedarf stets einer Aufwertung durch mehr Informationen an die Schülerinnen und Schüler und Eltern und einer stärkeren Akzeptanz und Aufwertung durch die Pädagogen.“

(Grundschule Ahrensburger Weg)

Abbildung 5 auf der nächsten Seite verdeutlicht den Weg der Projektplanung und kann im Rahmen einer Konferenz eingesetzt werden.

Es kann davon ausgegangen werden, dass es vom Zeitpunkt des Projektstarts etwa ein Jahr dauert, bis die ersten Streitschlichterinnen und Streitschlichter ausgebildet sind, wenn alles gründlich geplant und das Streitschlichterprojekt verstetigt werden soll. Wir empfehlen den ersten Durchlauf als „ernst zu nehmenden Probedurchlauf“ zu betrachten und das gesamte Projekt auf drei bis fünf Jahre anzulegen, bis es stabil läuft. Besonders nach dem ersten Jahr sollte die eigene Arbeit systematisch evaluiert werden.

Die Verankerung von Streitschlichtung kann nicht kurzfristig vollzogen werden. Eine sorgfältige Planung und Aufgabenverteilung kann helfen, die vielfältigen

Abbildung 5: Streitschlichtung an der Schule verankern – langfristig planen

1. **Idee und Vorüberlegungen:**
Welche Methode passt zu unseren Bedarfen?
▼
2. **Info-Veranstaltung:**
pädagogische Konferenz für Kollegium, Eltern, Schüler
▼
3. **Projektgruppe einrichten**
mit externem Berater
▼
4. **Basiskurs Mediation**
für interessierte Kollegen
▼
5. **Sozialkompetenztraining**
für alle Schülerinnen und Schüler
▼
6. **Entlastung klären**
für die begleitenden Lehrkräfte
▼
7. **Beschlussfassung**
durch die Gremien
▼
8. **Intensive Ausbildung**
der begleitenden Lehrkräfte, mindestens 60 Stunden
▼
9. **Ausbildung der Streitschlichter**
mindestens 40 Stunden
▼
10. **Regelmäßige Begleitung der Streitschlichter**

Anforderungen zu bewältigen. Diese Aufgaben sollten auf mehrere Schultern verteilt werden. Streitschlichtung hat größere Erfolge, wenn sie nicht als „Ein-Personen-Projekt“ umgesetzt wird. Es ist daher wichtig, von Beginn an für genügend Unterstützung in der Schüler- und Elternschaft sowie im Kollegium zu sorgen.

*„Die Bemühungen der Schule im Hinblick auf eine ‚friedfertige Schule‘ werden von der Elternschaft und dem Stadtteil honoriert und gewürdigt. Eine nachhaltige Imageveränderung ist aber immer erst nach einigen Jahren festzustellen.“
(Schule Arnkielstraße)*

3.4 Auswahl interessierter Schülerinnen und Schüler

Die Auswahl interessierter Schülerinnen und Schüler spielt eine wichtige Rolle bei der Imagebildung des gesamten Projekts. Je nachdem, wie die Vorstellung der Methode in den Klassen und die Auswahl der Streitschlichterinnen und Streitschlichter in den Augen der Schülerinnen und Schüler abläuft, werden sie das

Projekt als „schülerorientiert und sinnvoll“ oder als „lehrerdominiert und theoretisch“ empfinden.

Die Ansprache und Auswahl in den Klassen könnte nach dem Schema in Abbildung 6 durchgeführt werden.

Abbildung 6: Streitschlichterinnen und -schlichter anwerben und auswählen

- Vorstellung der Streitschlichtung in den Klassen, z. B. durch ein Rollenspiel; am besten durch „echte“ Streitschlichter einer anderen Schule
- Vorstellung der Rahmenbedingungen der Streitschlichter-Tätigkeit: Verpflichtungen, Vergünstigungen und Zeitplan
- Diskussion in der Klasse: „Was muss jemand können, der Konflikte wie ein Streitschlichter löst?“ – Kompetenzen mitschreiben
- 3 Schritte: 1. Schriftliche Bewerbung interessierter Schülerinnen und Schüler. Hierfür erhalten sie einen Vordruck, auf dem sie aufschreiben, warum sie Streitschlichter werden möchten und warum sie sich für die Aufgabe geeignet halten.
2. Die jeweiligen Klassenlehrkräfte erstellen eine Liste aller aus ihrer Sicht geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten.
3. Die Mitschülerinnen und -schüler werden gebeten, ebenfalls eine derartige Liste zu erstellen.
- Auswahl der Streitschlichterinnen und -schlichter durch das Projektteam und Veröffentlichung

Alternativ dazu stellen einige Schulen die Streitschlichtung in den in Frage kommenden Klassenstufen im Rahmen einer Großveranstaltung vor. Dazu werden dann bereits tätige Streitschlichterinnen und Streitschlichter einer anderen Schule eingeladen.

Sinnvoller Weise sollten die zukünftigen Schlichterinnen und Schlichter nach ihrer Ausbildung noch mindestens ein Jahr, besser zwei Jahre an der Schule verweilen, damit sie einen gewissen Zeitraum an der Schule als Streitschlichter wirksam sein können.

Zum potentiellen Bewerberkreis gehören somit

- an Gymnasien die 9. und 10. Klassen, eventuell auch 8. Klassen
- an Real- und Gesamtschulen die 8. und 9. Klassen
- an Haupt- und Förderschulen die 7. und 8. Klassen
- an Grundschulen erfahrungsgemäß erst die 3. und 4. Klassen

An den meisten Schulen bewerben sich die Schülerinnen und Schüler in Tandems. Das hat den Vorteil, dass die Motivation größer ist, an der Ausbildung teilzunehmen. Nachteilig wirkt sich aus, dass Einzelne sich eventuell nicht für die Mediation eignen und dann ein neuer Tandempartner gesucht werden muss.

Es empfiehlt sich, mit zirka 16 Jugendlichen anzufangen. Eine große Ausbildungsgruppe von 18 Personen und mehr birgt die Gefahr mangelnden Zusammenhalts. Eine zu kleine Gruppe von weniger als

10 Personen birgt dagegen die Gefahr, dass sie nicht mehr arbeitsfähig ist, falls einige Schülerinnen und Schüler aus dem Projekt aussteigen. An Förderschulen hat sich eine Begrenzung der Zahl auf 8 bis 12 Teilnehmende bewährt.

Kriterien der Schülerauswahl: Das Streitschlichterteam sollte die Zusammensetzung der Schülerschaft nach Nationalität, Leistungsstand und Geschlecht ungefähr widerspiegeln, denn Jugendliche schauen besonders darauf, ob „ihre“ Gruppierung in der Streitschlichtung vertreten ist.

Abbildung 7: Kriterien der Schülerauswahl

- Gruppengröße zu Beginn: ca. 16 SchülerInnen und Schüler
- Die Mediatoren sollten die Schülerschaft möglichst repräsentieren, d. h.
 - Mädchen und Jungen gleich verteilt
 - eine bunte Mischung der an der Schule vertretenen (Sub-)Kulturen
 - gegebenenfalls einige Image fördernde „Leithammel“

Erfahrungsgemäß gibt es an einigen Schulen Schwierigkeiten, genügend geeignete Jungen für das Projekt zu interessieren. In diesem Fall bietet es sich an, möglichst „coole“ Streitschlichter einer anderen Schule über das Projekt berichten zu lassen.

3.5 Ausbildung der Schülerinnen und Schüler

Hinweise zur Ausbildung der Schülerinnen und Schüler finden sich in zahlreichen Trainingsprogrammen (siehe Literaturliste Seite 28). In Hamburg stehen eine Reihe erfahrener Beratungs- und Fortbildungseinrichtungen zur Verfügung, die Schulen bei der Planung und Durchführung der Trainings unterstützen. Weitere Hinweise sowie Fortbildungsangebote finden Sie darüber hinaus im „LI-Programm“.

4. Tipps und Stolpersteine

Die Erfahrungen bei der Umsetzung von Streitschlichtung in den letzten Jahren haben eine Reihe von wichtigen Hinweisen ergeben, die für zukünftige Projekte genutzt werden können. Darüber hinaus wurden im Schuljahr 2002/2003 im Rahmen des Projektes „Evaluation von Streitschlichterprojekten an Hamburger Schulen“ weitere Erkenntnisse gewonnen. Die folgenden Hinweise wurden aus diesen Erfahrungen zusammengestellt (siehe auch Arnold und Kaeding (2003) sowie Caesar (2001)).

4.1 Gelingensbedingungen

- ▶ Eine gute **Öffentlichkeitsarbeit** hilft, das Projekt im Kollegium und in der Schülerschaft attraktiv zu machen.
- ▶ **Engagement der Schulleitung:** Eine Schulleitung, die sich öffentlich für das Projekt ausspricht und sich dafür einsetzt, dass die notwendigen Ressourcen bereitgestellt werden, ermöglicht den Akteuren mehr Spielraum für die inhaltliche Arbeit. Die zentrale Funktion der Schulleitung bei der Planung des Projekts wird von Fachleuten immer wieder betont.
- ▶ **Das gesamte Kollegium befürwortet das Streitschlichterprojekt.** Besonders an kleineren Schulen kann es gelingen, das gesamte Kollegium für das Projekt zu begeistern und zur Mitarbeit einzuladen. Schulen, denen das gelungen ist, berichten über beachtliche Erfolge bei der Streitschlichterarbeit.
- ▶ **Die Streitschlichterinnen und Streitschlichter repräsentieren die Schülerschaft und sind gut akzeptiert.** Bei der Auswahl der Streitschlichterinnen und Streitschlichter sollte darauf geachtet werden, dass die Schülerinnen und Schüler verschiedener Herkunftssprachen und aus unterschiedlichen Kulturen gemäß ihrem Anteil in der Schülerschaft vertreten sind und das Verhältnis zwischen Mädchen und Jungen etwa ausgeglichen ist. Nachzudenken ist auch über die Integration von Schülerinnen und Schülern mit (gelegentlich problematischem) Führungsanspruch. Diese Jugendlichen sind zwar manchmal in der Ausbildung „schwierig“, verfügen oftmals aber über ein Charisma, das dem Image der Gruppe zugute kommt. Außerdem zeigen sie in der Ausbildung häufig Qualitäten, die viele ihnen nicht zugetraut hätten.
- ▶ **Das Streitschlichter-Team arbeitet regelmäßig, verantwortungsvoll und gern zusammen.** Einer Förderung der Teamarbeit der Streitschlichterinnen und Streitschlichter in einer Schule wird positive Bedeutung für das Projekt als Ganzes beigemessen. Neben regelmäßigen Treffen mit den Schülerinnen und Schülern kann die Arbeit durch gemeinsame Aktivitäten (z. B. Pizza essen, Schlittschuhlaufen gehen) aufgewertet werden. Auch die Identifikation der Schülerinnen und Schüler mit dem Streitschlichterprojekt und ein gewisser Stolz der Schülerinnen

und Schüler auf ihre Schule trägt nach Aussage einiger Schulen mit zum Gelingen der Projekte bei.

- **Paten-Modelle** (bei denen die Streitschlichterinnen und Streitschlichter für bestimmte Klassen zuständig sind) scheinen zu einer größeren Akzeptanz bei den jüngeren Schülerinnen und Schülern zu führen.
- **Die betreuenden Lehrkräfte sollten überzeugte Promotoren des Projektes sein**, die den Streitschlichtern auch über Motivationshürden hinweghelfen: „Streitschlichtung funktioniert! Die Methode hat sich an vielen Schulen in tausenden von Fällen bewährt.“

4.2 Stolpersteine

- **Lehrkräfte halten unbewusst an ihrer Rolle als Konfliktlöser fest.** Anstatt Schülerinnen und Schüler auf die Möglichkeit der Mediation hinzuweisen, versuchen sie selbst die Konflikte „zwischen Tür und Angel“ zu lösen. Bei der Streitschlichtung bleibt die Verantwortung der Lehrkräfte in Konflikten bestehen. Nur eben nicht in der gewohnten Rolle der „Entscheider“, sondern in der Rolle von Konfliktmanagern, die prüfen, ob sich ein Konflikt für eine Streitschlichtung eignet und die ihn dann den Streitschlichtern zur Bearbeitung übergeben.
- **Einige Lehrkräfte lehnen die Streitschlichtung ab oder versprechen sich nicht viel von ihr.** Das vermitteln sie natürlich auch – offen oder verdeckt – ihren Schülerinnen und Schülern. Aus diesem Grund sind rechtzeitige und klare Informationen sowie die Einbeziehung des Kollegiums in die Projektplanung notwendig.
- **Die Streitschlichter sind zeitlich überlastet.** Einige Schulen beschreiben ein Zeitproblem der Streitschlichterinnen und Streitschlichter, das auftritt, wenn alle Streitschlichter-bezogenen Aktivitäten in der großen Pause stattfinden (z. B. über den Schulhof gehen, Schlichtergespräche, wöchentliche Betreuungssitzungen). In einigen Fällen hat dies Schülerinnen und Schüler zum Verlassen des Projektes veranlasst.
- **Die Betreuung der ausgebildeten Streitschlichterinnen und Streitschlichter ist unzureichend.** Die betreuenden Lehrkräfte und das Streitschlichter-team treffen sich unregelmäßig und eher unverbindlich. Bei den Schülerinnen und Schülern entsteht ein Gefühl der Beliebigkeit, das sich häufig auf die Arbeit, das Image der Gruppe und den Zusammenhalt des Teams überträgt. Bereits bei den Planungen sollte deshalb die spätere Betreuung der Streitschlichterinnen und Streitschlichter verbindlich geregelt werden (mindestens alle zwei Wochen).
- **Die Streitschlichterinnen und Streitschlichter sind die einzigen an der Schule, die sich vertieft mit dem konstruktiven Umgang mit Konflikten beschäftigen.** Nicht allein die Streitschlichterinnen und Streitschlichter, sondern auch die anderen Schülerinnen und Schüler sowie die Lehrkräfte sollten im Umgang mit Konflikten geschult werden. Insbesondere in den unteren Klassenstufen, für die Streitschlichtung sehr wichtig ist, sollten flankierende Maßnahmen durchgeführt werden.

- **Die Arbeit lastet auf den Schultern von ein oder zwei Kollegen.** Im Rahmen der Evaluation ist Experten aus anderen Bundesländern aufgefallen, dass in Hamburg die Schulen generell mit nur zwei bis drei betreuenden Lehrkräften arbeiten. In anderen Bundesländern engagieren sich im Schnitt zehn Lehrkräfte einer Schule für das Programm.
- **Die betreuenden Lehrkräfte sind selbst nicht im Bereich Streitschlichtung fortgebildet.** Das kann sich negativ auf die Qualität der Schülerarbeit bzw. das Selbstbewusstsein der Streitschlichterinnen und Streitschlichter auswirken.
- **Schülerinnen und Schüler(vertreter) haben den Eindruck, Streitschlichtung wird von den Lehrkräften als „Image-Projekt“ für die Schule geplant.** Die Wünsche und Probleme der Schülerinnen und Schüler werden nicht beachtet. Das führt zu Ablehnung oder Desinteresse in der Schülerschaft.

▼ Sie können diese Checkliste als Kopiervorlage benutzen: Vergrößerungsfaktor etwa 140 %.

4.3 Checkliste für die Verankerung von Streitschlichtung

Schritt	Wer?	Bis wann?
■ Info-Veranstaltung für Kollegium, Schülerinnen und Schüler und Eltern durchführen
■ Projektgruppe einrichten, die folgende Aufgaben übernimmt:		
► Verknüpfung mit Schulprogramm sicherstellen
► Entscheidung über Eckpunkte des Projekts herbeiführen
► Ressourcenplanung und -steuerung
► Zeitplanung
► Fortbildungsplanung
► Vernetzung innerhalb der Schule
► Öffentlichkeitsarbeit
■ Basiskurs Mediation für 6 bis 10 Kolleginnen und Kollegen
■ Sozialkompetenztraining für Schülerinnen und Schüler der unteren Klassen
■ Eckpunktepapier für Abstimmung im Kollegium entwickeln:		
► Welche Lehrkräfte bilden die Schülerinnen und Schüler zu Streitschlichtern aus?
► Streitschlichter aus welcher Stufe?
► Wann findet die Schülerausbildung statt?
► Wie werden die Schülerinnen und Schüler eingebunden?
► Was wird vom Kollegium erwartet?
■ Entlastung für die betreuenden Lehrkräfte klären
■ Beschlussfassung der schulischen Gremien
■ Intensive Ausbildung der begleitenden Lehrkräfte
■ Auswahl der Streitschlichter:		
► Vorstellung der Methode in den Klassen
► Entwicklung eines Auswahlverfahrens
► Entscheidung über teilnehmende Schülerinnen und Schüler
■ Ausbildung der Streitschlichter
■ Betreuung der Streitschlichterinnen und Streitschlichter bei ihrer Tätigkeit

5. Ansprechpartner für Streitschlichtung und Mediation

Im Folgenden werden Einrichtungen aufgelistet, die Schulen in den vergangenen Jahren bei der Umsetzung von Streitschlichtung unterstützt haben. Darüber hinaus bieten diese Einrichtungen weitere Themen an, die direkt bei den jeweiligen Ansprechpartnern abgefragt werden können.

Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung, Beratungsstelle Gewaltprävention (BSG),

**Ansprechpartner: Dr. Christian Böhm,
Peer Kaeding**

Tel.: 42889-6100, Fax: 42889-6170

E-Mail: peer.kaeding@li-hamburg.de

Grabenstraße 32, 20357 Hamburg

Leitzeichen: 273/5014

Internet: www.li-hamburg.de

- ▶ Information, Beratung und Begleitung von Lehrkräften bei der Planung und Einführung von Streitschlichter-Projekten
- ▶ Aus- und Fortbildung von Lehrkräften für die Themenbereiche Streitschlichtung, soziales Lernen und Umgang mit Gewalthandlungen an Schulen

Institut für konstruktive Konfliktaustragung und Mediation (ikm)

Ansprechpartner: Dieter Lünse, Anke Siebel

An der Alster 40, 20099 Hamburg

Tel.: 28006852, Fax: 28409510

E-Mail: info@ikm-hamburg.de

Internet: www.ikm-hamburg.de

- ▶ Zivilcourage-Kurse, Projektwochen zur Gewaltprävention
- ▶ Trainings in Kommunikation, Demokratie lernen, interkulturelle Konflikte
- ▶ Einführung „Projekt Streitvermittlung“ an Schulen (Ausbildung, Schulberatung und flankierende Maßnahmen)
- ▶ Konfliktmoderation in Klassen, Lehrerkollegien, Elterngremien
- ▶ Informationsabende für Eltern
- ▶ Mediation

KoMeT e.V.

Ansprechpartnerin: c/o Silke Vogt

Hoher Kamp 9, 21244 Buchholz

Tel.: 04181 203672, Fax: 04181 203673

E-Mail: kometev@hamburg.de

Internet: www.komet-hamburg.org

- ▶ Implementierung von Streitschlichtung (Schulberatung, Ausbildung und Prozessbegleitung)
- ▶ Konfliktmoderation unter anderem in Klassen, Lehrerkollegien oder Elterngremien
- ▶ Mediation bei Zwei-Personen-Konflikten
- ▶ Trainings zu sozialen Kompetenzen (Kommunikation, Konfliktbewältigung, Zivilcourage ...)
- ▶ Projekte zur Förderung sozialer Kompetenzen im Stadtteil

Arbeitsgruppe Beratung und Training der Universität Hamburg

**Ansprechpartner: Dr. Alexander Redlich,
Jens Elling**

Universität Hamburg, Fachbereich 16, Institut II
Arbeitsgruppe Beratung und Training

Von-Melle-Park 5, 20146 Hamburg

Tel.: 42838-5434 (Redlich)

oder 43254449 (Elling & Partner)

Fax: 42838-3767 oder 87080903

E-Mail: redlich@uni-hamburg.de

oder elling@uni-hamburg.de

Internet: www.beratung-u-training.de

oder www.jens-elling.de

- ▶ vertiefende Seminare in Konfliktberatung für ausgebildete Moderatoren
- ▶ Teamentwicklung und Konfliktmoderation
- ▶ Mediation
- ▶ Führungskräfte-Coaching

„Obwohl unser Streitschlichterprojekt erst seit kurzem läuft, zeigt es Auswirkungen auf das Schulleben.

Die Kommunikation der Schülerinnen und Schüler untereinander, aber auch die innerhalb des Kollegiums, ist intensiver geworden. Klassenübergreifende Rituale beleben das Schulleben.

Durch einheitliche Rituale und Regeln fühlen sich die Kinder sicherer und wissen, dass ihnen geholfen wird. Der klassenübergreifende Kontakt durch die Streitschlichtung begünstigt ein intensives Kennenlernen der Schülerinnen und Schüler untereinander und wirkt sich positiv auf die gegenseitige Wertschätzung und damit auf das Schulklima aus.“
(Grundschule Ahrensburger Weg)

6. Literatur

Arnold, Eva; Kaeding, Peer: **Streitschlichterprojekte: enttäuschte Erwartungen – neue Hoffnungen?**

In: Pädagogik, Heft 9/2003. Pädagogische Beiträge Verlag, Hamburg

► Darstellung zentraler Ergebnisse und Ableitungen neuerer Untersuchungen über Streitschlichtung, auch aus Hamburg.

Besemer, Christoph: **Mediation. Vermittlung in Konflikten.** Baden, Werkstatt für gewaltfreie Aktion 1995

► Grundlagen der Mediation werden kurz und prägnant dargestellt und anhand von praktischen Beispielen verdeutlicht. Dabei geht es nicht allein um den Einsatz der Methode an Schulen, sondern um das Verfahren der überparteilichen Vermittlung an sich. Verständlich geschrieben.

Caesar, Victoria: **Peer-Mediation: Probleme und Perspektiven.** In: System Schule, Jahrgang 5 (2001), Heft 2

► Kompakte Darstellung der zentralen Fragestellungen bei der Einführung von Mediation an Schulen: Akzeptanz bei Schülerinnen und Schülern und Lehrkräften, Wirksamkeit und Aufwand, Nachhaltigkeit, Projektplanung und Management.

Kaeding, Peer; Richter, Jens; Siebel, Anke; Vogt, Silke (Hrsg.): **Mediation an Schulen verankern.** Windmühle, Hamburg 2004

► Praktisches Handbuch für die Verankerung von Streitschlichtung an Schulen. Mit aktuellen Beispielen aus dem Schulbetrieb, Hinweisen zur finanziellen Absicherung des Projekts, zahlreichen Abbildungen, Tipps und Tricks sowie Kopiervorlagen.

Simsa, Christiane; Schubarth, Wilfried: **Konfliktmanagement an Schulen: Möglichkeiten und Grenzen der Schulmediation.** Deutsches Institut für internationale Forschung, Frankfurt am Main 2001

► Umfassendes Grundlagenbuch, das die Zusammenhänge zwischen Gewaltprävention, Schulprogramm und Mediation erläutert. Verschiedene Ansätze der Streitschlichtung werden beschrieben.

„**Streitschlichtung**“, **Themenheft.** In: Pädagogik, Heft 1/2003. Pädagogische Beiträge Verlag, Hamburg

► Diverse Artikel zu Streitschlichtung in der Schule, theoretische Hinweise und Beispiele aus der Praxis.

Walker, Jamie (Hrsg.): **Mediation in der Schule: Konflikte lösen in der Sekundarstufe 1.** Cornelsen Scriptor, Berlin 2001

► Umfassendes Werk für die Einführung von Streitschlichtung an Schulen. Mit Trainingsprogramm und Praxisbeispielen.