



# Streiten will gelernt sein

## Mediation bzw. Streit schlichten in der Jungschar

### Mediation: Was ist das? Warum macht das Sinn?

Peter und Julian streiten sich um eine Apfelsine. Klaus, der Jungscharleiter, kommt dazu und regelt dies mit einem einfachen Schlichterspruch: „Ist doch ganz einfach: jeder bekommt die Hälfte.“ Aber sind die Jungs damit wirklich zufrieden?

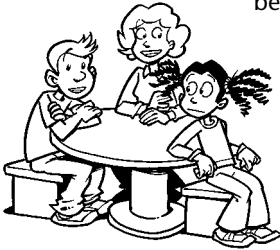
Hier trägt Klaus die Hauptverantwortung für das Verfahren und für den Inhalt, nämlich einen Kompromiss. Bei der Mediation wird aber keine Empfehlung oder Lösung vorgegeben. Mediation soll die Streitenden befähigen, eigene Lösungen zu finden, nachdem sie wieder zum Gespräch miteinander fähig sind. Hier wird auch nach den Wünschen gefragt oder der persönlichen Bedeutung sowie nach den mit dem Konflikt verbundenen Gefühlen. Durch die Frage nach dem Empfinden und den Wünschen beider Parteien werden Ideen für eine Vereinbarung freigesetzt, die von beiden als passend und gerecht gesehen werden. (2)

Übrigens: Im Fall der Apfelsine wollte Peter das Fruchtfleisch essen und Julian aus den Schalen Segelschiffchen bauen. Die Entscheidung von Klaus half also keinem wirklich.

## Die vier Phasen der Mediation

### 1.) Schlichtung einleiten

Als Jungscharmitarbeiter suche ich mit beiden Parteien einen ungestörten Raum und setzte mich zwischen beide. Zuerst müssen notwendige Gesprächsregeln geklärt und von beiden Parteien akzeptiert werden (**Tip**p: groß aufschreiben).



Diese können sein:

- sich nicht beschimpfen und sich nicht angreifen,
- den anderen ausreden lassen (gegebenenfalls eigene Gedanken auf einem Zettel notieren),
- sich gegenseitig zuhören.

Diesen Regeln muss von beiden ausdrücklich zugestimmt werden, und der Mitarbeitende kann gegebenenfalls an diese Regeln erinnern. Danach wird geklärt, dass das Gespräch im Vertrauen geführt, also nichts an Unbeteiligte erzählt wird. Außerdem wird sichergestellt, dass der Gesprächsleiter neutral – also für keine der Parteien voreingenommen – ist. Es wird geklärt, wer mit dem Bericht des Konfliktes aus seiner Sicht beginnen soll. Entweder einigen sich die Konfliktpartner auf eine Reihenfolge, oder es wird gelöst, wer beginnt.

### 2.) Sachverhalt klären und Anteile finden

Der Mitarbeitende fordert beide auf, zu erzählen, was passiert ist. Wenn der erste Kontrahent seinen Bericht beendet hat, wiederholt der Mitarbeitende mit eigenen Worten, was er verstanden hat. Dabei spiegelt er nicht nur das geschilderte Geschehen und fragt nach, ob er den Sachverhalt richtig verstanden hat, er versucht auch die verbalen und nonverbalen Gefühle des Jungscharlers in Worten wiederzugeben. Dann erzählt der andere. Der Mitarbeiter spiegelt wieder zurück. Eventuell fragt er nach und versucht, die Gefühle herauszufinden, z. B. „Wie ging es dir, als das passierte?“

Wichtig ist, dass jeder von sich selbst erzählt und der andere zuhört. Es darf kein Streitgespräch entstehen.

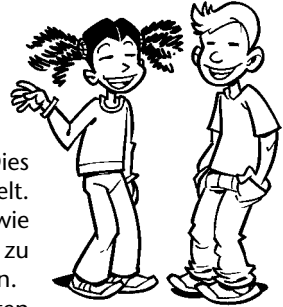
Wichtig ist auch, dass jeder der Kontrahenten wirklich alles erzählen kann und das auch macht, damit der Mitarbeiter die wirkliche Ursache, die oft viel weiter zurück liegt oder auch in einem anderen Rahmen stattgefunden hat, erfährt, und der andere Kontrahent mehr über den eigentlichen Auslöser des Streites hört.

Eigene Anteile am Konflikt können jetzt vielleicht bereits benannt werden.

Nun geht es darum, dass die beiden sich in den andern hineinversetzen, um sich gegenseitig besser zu verstehen. Darum schlägt der Mitarbeiter vor, die Rollen zu tauschen. Dies macht man auch räumlich, indem man die Seiten wechselt. A soll jetzt sagen, was er, wenn er B wäre, getan hat, und wie er sich als B fühlt. (Auch hier sind die vereinbarten Regeln zu beachten.) Also: „Ich als B habe getan ...“, B soll als A reden. Auch hier spiegelt der Mitarbeiter das, was die Kontrahenten in der fremden Rolle gesagt haben.

Zum Schluss streifen die Kontrahenten ihre Rolle wieder ab, wechseln wieder die Plätze und können jetzt ihre Anteile am Konflikt benennen. Als Hilfe kann auch der Mitarbeiter damit beginnen: „Du, A, hast eben gesagt, dass du ... Und du, B, hast ...“ „Sagt es bitte noch einmal, was ihr gemacht habt.“ Auch die Frage nach einer anderen Reaktion, als der erfolgten, ist im Anschluss daran möglich.

Hier kann es auch hilfreich sein, nach der augenblicklichen Befindlichkeit und den Gefühlen der Konfliktparteien zu fragen. Dies ist auch eine Rückmeldung über das gerade Gehörte. Wichtig ist, das Spiegeln nicht zu vergessen.



### 3.) Lösungen suchen und Verständigung finden

Die Konfliktpartner überlegen und nennen bzw. notieren, was sie bereit sind für den andern zu tun, aber auch was sie von dem andern erwarten. Kommentare sind dabei nicht gestattet. Die Lösungsvorschläge werden von den Kontrahenten gemeinsam bewertet, der Mitarbeiter hält sich bewusst zurück und fördert das Gespräch zwischen den Konfliktparteien.

Kein Gespräch in der dritten Person zulassen und auch als Mitarbeiter an dieser Stelle keine bewertenden Bemerkungen oder Lösungsvorschläge machen (wie z. B.: „Da sehe ich tolle Vorschläge.“ „Er war so nett, und du?“).

Besser ist: „Welche Vorschläge stimmen überein, sprecht darüber.“ „Da sind noch einzelne Vorschläge, sprecht bitte darüber, was ihr davon annehmen könnt.“

Es werden die möglichen Vereinbarungen genannt und geprüft, ob die Konfliktpartner diesen Lösungsvorschlägen zustimmen können. Vorschläge, die nur von Außenstehenden zu verwirklichen sind, müssen beiseite gelegt werden. Es dürfen keine Vereinbarungen zugelassen werden, die Bedingungen enthalten: "Wenn du ..., dann ... ich ..." (3)

#### 4.) Vereinbarungen schriftlich festhalten

Die schriftliche Vereinbarung wird von den Kontrahenten gemeinsam erstellt und aufgeschrieben. Die Lösung muss genau formuliert werden: wer will wo und wann was tun. (1)

Der Mitarbeiter notiert die genannte Lösung, und das Ganze wird mit Handschlag und Unterschrift besiegelt. Beide gehen als Gewinner aus dem Streit heraus.

Beim nächsten Treffen fragt der Mitarbeiter unter sechs Augen nach, ob der Vertrag gehalten wurde.

So eine Mediation kann zehn oder auch sechzig Minuten dauern. Es lohnt sich immer, da es so keine Verlierer gibt. Wenn ihr die Chance habt, euch als Streitschlichter ausbilden zu lassen, nutzt sie.

#### Literatur zum Thema:

- 1.) Dieter Homann, Peter Schwack  
**Gewaltprävention für Jugendliche**  
Ein Trainingskurs für Schule und Jugendarbeit  
von 13 bis 16 Jahren  
Verlag An der Ruhr, 2009,  
66 Seiten, kartoniert **11,80 Euro**
- 2.) Ulrich Giesekeus, Sandra Schmid, Alexander Fix  
**Bevor es kracht**  
Kids gegen Gewalt stark machen  
Verlag SCM R.Brockhaus, 2008,  
117 Seiten, kartoniert **9,95 Euro**

Die Bücher sind zu beziehen über buch+musik  
(Kontaktdaten siehe rechte Seite).

Gabi Opitz