

Besuchen Sie [menti.com](https://menti.com) | und benutzen Sie den Code 1546 4261

 Mentimeter

Welche Situationen kennen Sie, in denen  
Streitschlichter und MediatorInnen sinnvoll  
wären?

focus leader  
creative  
inspiration fast  
bold  
transpiration



## Mentimeter

3

[ **MEDIATION** ] Einen Streit schlichten – Bearbeiten Sie die Schritte a bis e.

**a** Welche Situationen kennen Sie, in denen Streitschlichter oder Mediatorinnen sinnvoll wären?

In der Politik gibt es oft Streit wegen ...

**[MEDIATION]** von Kommunikation – Die L fungieren als Mittler und Streitschlichter und erleichtern die Kommunikation in heiklen Situationen und bei Meinungsverschiedenheiten. Dafür formulieren sie möglichst diplomatisch Wünsche an beide Seiten, um die Positionen aller besser zu verstehen und eine Einigung zu erzielen.

Streitschlichter: Vermittler, die Konflikte entschärfen und helfen, sie zu lösen.

Situationen: in der Schule, am Arbeitsplatz...

**b Eigenschaften – Arbeiten Sie zu zweit. Klären Sie zuerst, was die Eigenschaften bedeuten. Besprechen Sie im Kurs, warum sie für eine/n Streitschlichter/in wichtig sind.**

aufmerksam • interessiert • unparteiisch • würdigend • gelassen • wertschätzend •  
einfühlsam • verschwiegen • mutig • selbstbewusst

**aufmerksam:** jemanden achtsam, wachsam, aufgeweckt, präsent  
sehen und jemandem zuhören

**interessiert:** aufmerksame Zuhörer / Beobachter / geistig  
aufgeschlossen, aufmerksam sein.

**unparteiisch:** frei von Vorurteilen, gerecht, neutral, nüchtern

. Ein unparteiischer Streitschlichter unterstützt beide Seiten gleichermaßen, ohne  
eigene Interessen oder Vorurteile in den Konflikt einfließen zu lassen. Die  
Hauptaufgabe ist es, objektiv zu bleiben und beiden Parteien zu helfen, eine  
faire Lösung zu finden, ohne eine Seite zu bevorzugen.

Keine Wertung oder Vorurteile: Der Streitschlichter urteilt nicht darüber, wer  
"Recht" oder "Unrecht" hat. Er lässt keine persönlichen Meinungen oder  
Vorlieben in den Schlichtungsprozess einfließen. Gleichbehandlung: Beide  
Konfliktparteien werden gleich behandelt. Der Streitschlichter gibt keiner Seite  
mehr Aufmerksamkeit oder Unterstützung und hört beiden Seiten  
gleichermaßen zu.

Neutralität: Der Streitschlichter hat keine vorgefasste Meinung und lässt sich  
nicht von äußeren Einflüssen oder persönlichen Sympathien leiten. Er  
konzentriert sich nur auf die Fakten des Konflikts und die Interessen der  
Beteiligten.

Fokus auf den Prozess: Unparteiische Streitschlichter konzentrieren sich darauf,  
den Konfliktlösungsprozess zu leiten, ohne das Ergebnis zu beeinflussen. Die  
Lösung soll von den Konfliktparteien selbst kommen, der Streitschlichter hilft nur,  
die Kommunikation zu verbessern und Missverständnisse auszuräumen.

Unparteilichkeit ist essenziell für das Vertrauen der Konfliktparteien. Beide Seiten  
müssen sicher sein, dass der Streitschlichter ohne Voreingenommenheit  
arbeitet, um eine faire und friedliche Lösung zu finden.

**würdigend**

**gelassen**

**wertschätzend**

**einfühlsam**

**verschwiegen**

**mutig**

**selbstbewusst**

### würdigend und wertschätzend:

den beteiligten Personen mit Respekt, Wertschätzung, Anerkennung, Achtung zu begegnen.

**respektvolle Kommunikation:** Keiner soll beleidigt werden. Konfliktparteien wird gezeigt, dass ihre Gefühle und Anliegen ernst genommen werden.

**emfühltsam: Empathie / Einfühlungsvermögen ist wichtig/ Anerkennung der Gefühle:** Sich in die Lage des anderen versetzen können. Es hilft, Vertrauen aufzubauen, und Missverständnisse zu klären.

- **Wichtig ist auch den Menschen zu berücksichtigen und nicht auf das Problem zu fokussieren.** Ihre Bedürfnisse , Gefühle und persönliche Hintergründe sind wichtig. Das Wohlbefinden der beteiligten Personen sollte im Mittelpunkt stehen.

-**Fokus auf Stärken und Lösungen**

- **verschwiegen sein:**
- der Streitschlichter geht mit den Informationen und dem Konfliktprozess diskret, vertrauens- und respektvoll um.
- alle Informationen sollten vertraulich behandelt werden.
- Das Vertrauen der Konfliktbeteiligten gewinnen
- Alle Konfliktbeteiligten fühlen sich bereit, ehrlich über ihre Gefühle, Bedenken und Bedürfnisse zu sprechen.

### **mutig und selbstbewusst:**

- ruhig und entschlossen handeln / Ruhe bewahren
- unangenehme und schwierige Situationen direkt ansprechen
- Feste / Klare Grenzen setzen (Regeln des respektvollen Umgangs einhalten)
- Vertrauen in den eigenen Prozess haben
- Unparteiische Entscheidungen treffen

**einen Streit schlichten**

1. Positionen der Parteien erfragen

- Wie haben Sie die Situation erlebt?
- Können Sie mir Ihre Sicht schildern?

2. nach Wünschen der Parteien fragen

- Was wünschen Sie sich?
- Warum ist ... wichtig für Sie?
- Was möchten Sie (nicht)?

3. Lösungsoptionen sammeln lassen

- Was wäre Ihrer Ansicht nach eine Lösung?
- Welche Ergebnisse könnten Sie sich vorstellen?

4.

- Wie beurteilen Sie den Vorschlag?
- Könnten Sie mit dieser Option leben?
- Wäre ... ein annehmbarer Kompromiss für Sie?

Lösungsoptionen bewerten lassen  
und eine Lösung finden



**d** Spielen Sie die Situationen zu dritt. Eine/r ist Schlichter/in. Tauschen Sie nach jedem Gespräch die Rollen.

**1A** Sie besuchen einen Sprachkurs und haben zu viert eine Lerngruppe. Regelmäßig bereitet eine/r ein Thema vor und übt mit der Gruppe. Sie stecken viel Arbeit in die Gruppe, aber die anderen nicht.

**1B** Sie sind für Ihren Sprachkurs in einer Lerngruppe, in der jede/r regelmäßig etwas vorbereiten soll. Sie fühlen sich unter Druck gesetzt. Eigentlich möchten Sie lieber allein lernen.

**2A** Ihr/e Zimmernachbar/in im Wohnheim ist oft laut und nimmt auch in den Prüfungszeiten keine Rücksicht.

**2B** Ihr/e Zimmernachbar/in beschwert sich oft, dass Sie zu laut sind. Sie führen aber ein normales Uni-Leben und haben öfter Besuch, z.B. auch Lerngruppen.

**3A** Ein Kollege / Eine Kollegin erschwert Ihnen absichtlich die Arbeit: Sie erfahren oft zu spät von Meetings und er / sie spricht häufig mit anderen über Sie.

**3B** Ihr Kollege / Ihre Kollegin mag Sie nicht und denkt, dass Sie ihm / ihr schaden wollen. Andere Kollegen sehen das auch so. Sie möchten nicht mehr mit der Person zusammenarbeiten.

[ STRATEGIE ]

**Vermittlung bei Meinungsverschiedenheiten**

- Leiten Sie das Gespräch mit einer Zusammenfassung der Situation ein und weisen Sie auf das Ziel hin: eine Lösung, mit der alle leben können.
- Hören Sie genau zu und achten Sie auf die unterschiedlichen Perspektiven der Parteien.
- Fragen Sie nach, wie eine Aussage gemeint ist.
- Fassen Sie Meinungen und Wünsche klar und neutral zusammen.
- Formulieren Sie mögliche Kompromisse.



03 e Tauschen Sie sich mit einer anderen Gruppe aus: Wie wurden die Konflikte gelöst? Was war interessant an der Schlichterrolle?