

WARUM? Wege zur Ethik 6

Die didaktischen Stärken:

- ▶ Dilemma-Geschichten, Gedankenexperimente und Fallbeispiele bilden den Ausgang für einen Diskurs im Klassenzimmer.
- ▶ Reflexions- und Denkaufgaben regen die Schülerinnen und Schüler zum kritischen Selbstdenken an.
- ▶ Ein „philosophischer Werkzeugkoffer“ bietet eine altersadäquate Annäherung an Methoden und Arbeitsweisen von Philosophinnen und Philosophen.

Warum?

Wege zur Ethik

6

Warum? Wege zur Ethik 6

westermann



Schulbuch-Nr. 205 658

Warum?
Wege zur Ethik 6 + E-Book

ISBN 978-3-7034-2937-8



9 783703 429378

E-Book-Code

1 Die Geschichte von den zwei Schwestern und der Apfelsine [Orange]

Der Unterschied zwischen herkömmlichen Verfahren der Streitschlichtung und Mediation lässt sich am Beispiel zweier Schwestern verdeutlichen, die sich um eine Apfelsine streiten. Klassische Gerechtigkeitsvorstellungen, wie sie von Generation zu Generation weitergegeben werden und heute noch vorherrschen, sehen für diesen Fall eine Teilung der Apfelsine vor. Diese Form der Gerechtigkeit nennen Verhandlungstheoretiker „distributive Gerechtigkeit“, denn das Objekt der Begierde wird in zwei gleiche Teile zerlegt. Wer aber vermutet, dass dadurch beide Parteien zufriedengestellt sind, erlebt möglicherweise eine böse Überraschung. Gesetzt den Fall, dass die eine Schwester einen Kuchen backen und die andere Orangensaft trinken will, führt die klassische Lösung zu einer doppelten Niederlage. Die eine Schwester benötigt die Schale für ihr Rezept, die andere Schwester das Fruchtfleisch beider Hälften für das Getränk. Aus der Geschichte geht hervor, dass eine Lösung mit zwei Gewinnern möglich ist, wenn geklärt wird, welche Anliegen hinter den Forderungen verborgen sind. In der Verhandlungstheorie heißen solche Lösungen „integrative, kreative Optionen“.

Weckert & Oboth 2014, S. 35

Wie die praktische Arbeit einer **Mediatorin** aussieht, davon berichtet die deutsche Mediatorin **Susanne Perker** (*1961; Abb. 14) in einem Interview mit der deutschen Wochenzeitung „Die Zeit“:

1 [...] **ZEIT ONLINE:** Konflikte im Unternehmen kosten Energie, Zeit und Geld. Es gibt diverse Methoden, einen Konflikt zu beheben. Eine Möglichkeit ist die Mediation. Frau Perker, was genau ist das?

Susanne Perker: Mediation wird definiert als außergerichtliches Konfliktlösungsverfahren, bei dem sich die streitenden Parteien mit einem neutralen Dritten an einen Tisch setzen. Diese Person ist dazu da, das Gespräch zu moderieren und mit Fragen und anderen Methoden die beiden Parteien zu einer interessenbasierten Entscheidung zu bewegen.

ZEIT ONLINE: Theoretisch einfach, aber auch praktisch?

10 **Perker:** Eine Mediation gelingt natürlich nur, wenn beide Parteien freiwillig daran teilnehmen sowie selbstverantwortlich agieren. Ferner muss die Vertraulichkeit und die Neutralität des Mediators (Stichwort: Allparteilichkeit) gewährleistet sein. Er muss dem Ergebnis gegenüber offen sein, es darf nicht einen verdeckten Auftrag geben. Gehen beide Seiten dann offen und transparent ins
15 Gespräch, kann es gut gelingen.

ZEIT ONLINE: Was ist das Ziel einer Mediation?

Perker: Das entscheiden die Parteien. Gewünscht sein kann die Lösung eines Konfliktes, eine bessere Kommunikation untereinander, sich wieder in die Augen schauen zu können oder einen Trennungsprozess zu erreichen.

20 **ZEIT ONLINE:** Wann eignet sich eine Mediation?

Perker: Immer dann, wenn Konflikte tief sitzen und nicht zu lösen sind. Ich hatte mal einen Fall, bei dem ein 50-jähriger Mitarbeiter eines Großkonzerns drei Mal die Kündigung erhalten hatte und in allen Fällen eine erfolgreiche Kündigungsschutzklage führte. Der Konzern stellte ihn daraufhin jedes Mal über Jahre frei. Der
25 Mann wurde zu einem der am meisten gehassten Mitarbeiter. Keiner wollte mit ihm arbeiten. Er selbst fühlte sich gemobbt. Kurzum: Alle litten unter dem Zustand.



Abb. 14 Susanne Perker