

1. Präambel

Die KGS Sehnde ist eine Schule mit über 1700 Schülerinnen und Schülern und ca. 200 Lehrkräften und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Im Alltag begegnen wir uns wertschätzend und respektvoll.

Dennoch kann es an verschiedenen Stellen im Schulalltag zu Unstimmigkeiten und Missverständnissen sowie auch Streit oder Verstößen gegen die Schulordnung kommen.

An diesen Stellen ist die Kommunikation miteinander ein wesentlicher Faktor. Jeder Konflikt sowie jede begründete Beschwerde wird ernst genommen und zeitnah geregelt.

Festgelegte und transparente Verfahrensregeln einzuhalten, kann dabei zur Lösung der aufgetretenen Probleme und gleichzeitigen Entlastung aller Betroffenen beitragen. Auf diese Weise übernehmen die Beteiligten Verantwortung für eine einvernehmliche und konstruktive Lösung. Die Qualität unserer Schule verbessern wir somit nachhaltig.

2. Beratung und Unterstützung

Jede am Konflikt beteiligte Partei hat das Recht jederzeit um Unterstützung oder Beratung zu bitten. In unserem schulischen Alltag sind bereits vielfältige Beratungs- und Unterstützungsangebote integriert, die im Konfliktfall von den Beteiligten aufgesucht werden können:

- Beratungslehrkräfte
- Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen
- Mediatorinnen und Mediatoren
- Schülerstreitschlichterinnen und Schülerstreitschlichter
- Mobbinginterventionsteam
- nur für Schülerinnen und Schüler: die Schülerversammlung (SV)
- nur für Erziehungsberechtigte: der Schullehrerinnenrat (SER)
- nur für Lehrkräfte: die kollegiale Fallberatung
- nur für Lehrkräfte und sonstige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: der jeweils zuständige Personalrat

Die oben genannten Personen oder eine andere Vertrauensperson (z.B. Freundin/Freund, Klassensprecher/-in, Klassenlehrer/-in oder Elternvertreter/-in) können dabei aus folgenden Gründen in die Konfliktlösung mit einbezogen werden:

- Beratung
(Ich bin nicht sicher, was ich tun oder an wen ich mich wenden soll.)
- Begleitung
(Ich bin unsicher und möchte eine Vertrauensperson, die mich begleitet und unterstützt.)
- Moderation
(Ich weiß nicht, wie ich das klärende Gespräch führen soll.)
- Delegation
(Ich fühle mich unwohl. Es ist gut, wenn jemand ein erstes Gespräch mit der anderen Partei führt, bevor wir das gemeinsam klären.)

3. Verfahren

Ein klärendes Gespräch kann nur dann hilfreich und konstruktiv sein, wenn *alle Beteiligten* offen, sachlich, fair und vertraulich miteinander umgehen. Das bedeutet auch, dass klärende Gespräche nicht „zwischen Tür und Angel“ geführt werden, sondern zu einem vorher verabredeten Termin. Soll *eine* Vertrauensperson das klärende Gespräch begleiten, so muss die andere Partei vor dem Gespräch darüber informiert werden. Dadurch erhält auch sie die Gelegenheit bei Bedarf *eine* Vertrauensperson auszuwählen.

Wir erwarten von allen Beteiligten das Bemühen um eine konstruktive Lösung. Beschwerden sollen die Chance zu einer verbesserten Kommunikation und Kooperation eröffnen.

Jeder Vorfall soll zunächst immer zwischen den unmittelbar beteiligten Personen mit gegenseitigem Respekt und im Bemühen um eine einvernehmliche Klärung besprochen werden. *Kann keine Lösung erzielt werden, so kann eine Beratungsinstanz (vgl. Punkt 2) oder die nächsthöhere Ebene (s. Anhang) eingeschaltet werden.* In diesem Fall sollen alle Beteiligten zuvor schriftlich festhalten, was genau geklärt werden soll und welche Maßnahmen bzw. Gespräche bereits durchgeführt wurden. Nur so ist gewährleistet, dass jede Ebene gleichermaßen gut über den Konflikt und die Sichtweisen aller Konfliktparteien informiert ist.

Generell gilt, dass Konflikte zuerst direkt zwischen den betroffenen Beteiligten geklärt werden. Für Konflikte zwischen Schülerinnen und Schülern ist dann die Klassenlehrkraft bzw. die Aufsicht zuständig. Es können auch die Klassensprecher/-innen hinzugezogen werden. Erziehungsberechtigte wenden sich ebenfalls zuerst an die Klassenlehrkraft oder an die Elternvertreter/-innen.

Ausnahme:

Diese Regelungen gelten nicht für schwerwiegende Probleme, z. B. beim Verdacht auf strafbare Handlungen oder Dienstpflichtverletzungen. In diesen Situationen ist die Schulzweigeleitung bzw. die Schulleitung unmittelbar einzuschalten.

4. Handlungsempfehlungen

Lehrkräfte sollten bedenken:

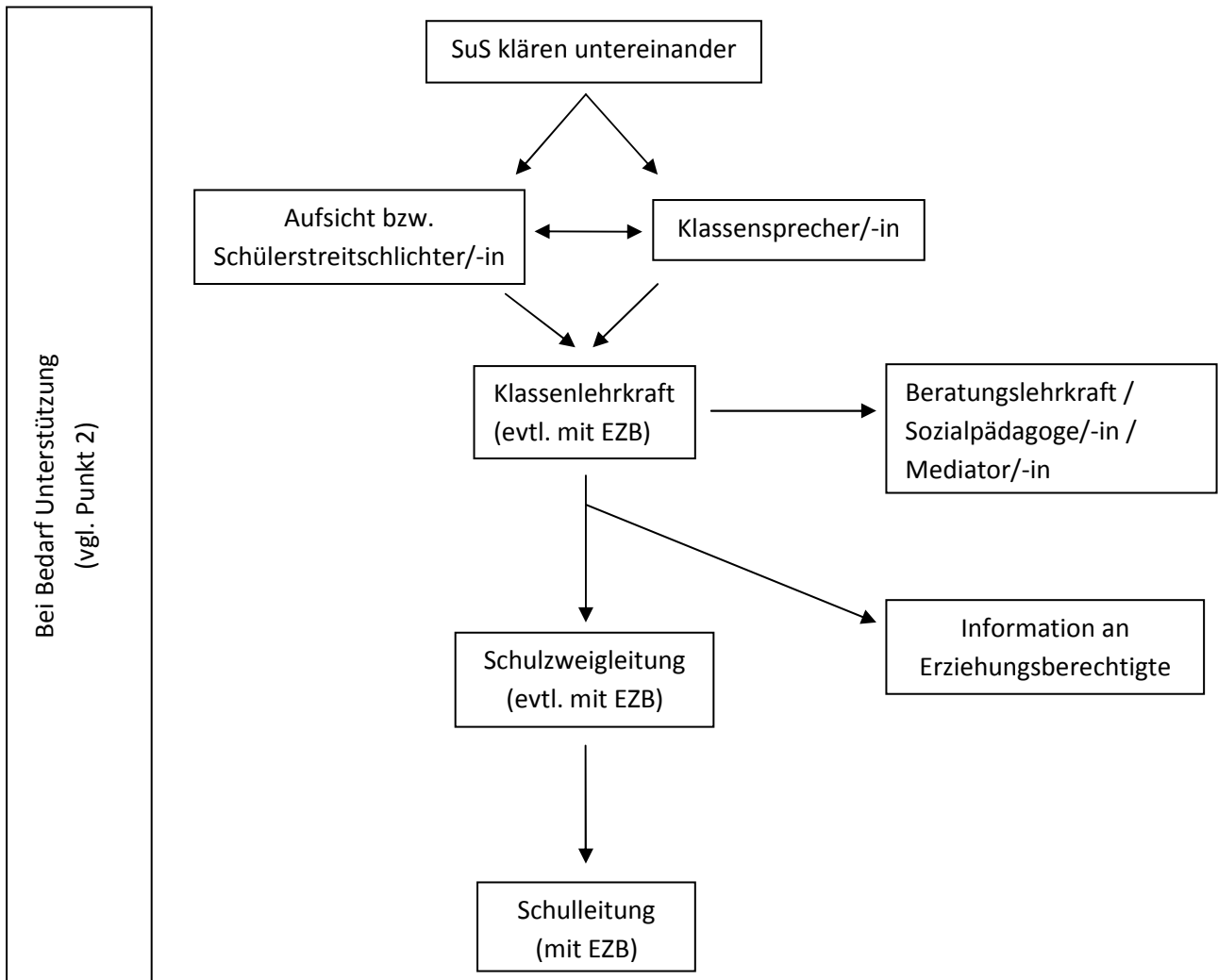
- Schülerinnen und Schüler schildern Sachverhalte aus ihrer Sicht und ggf. unvollständig.
- Schülerinnen und Schüler verhalten sich in der Schule oft anders als zu Hause.
- Erziehungsberechtigte können persönlich betroffen sein und entsprechend emotional reagieren.
- Erziehungsberechtigte können mit einzelnen Situationen zum ersten Mal konfrontiert sein und damit vor neuen Herausforderungen stehen.
- Erziehungsberechtigte werden grundsätzlich als Erziehungspartner der Schule gesehen.

Erziehungsberechtigte sollten bedenken:

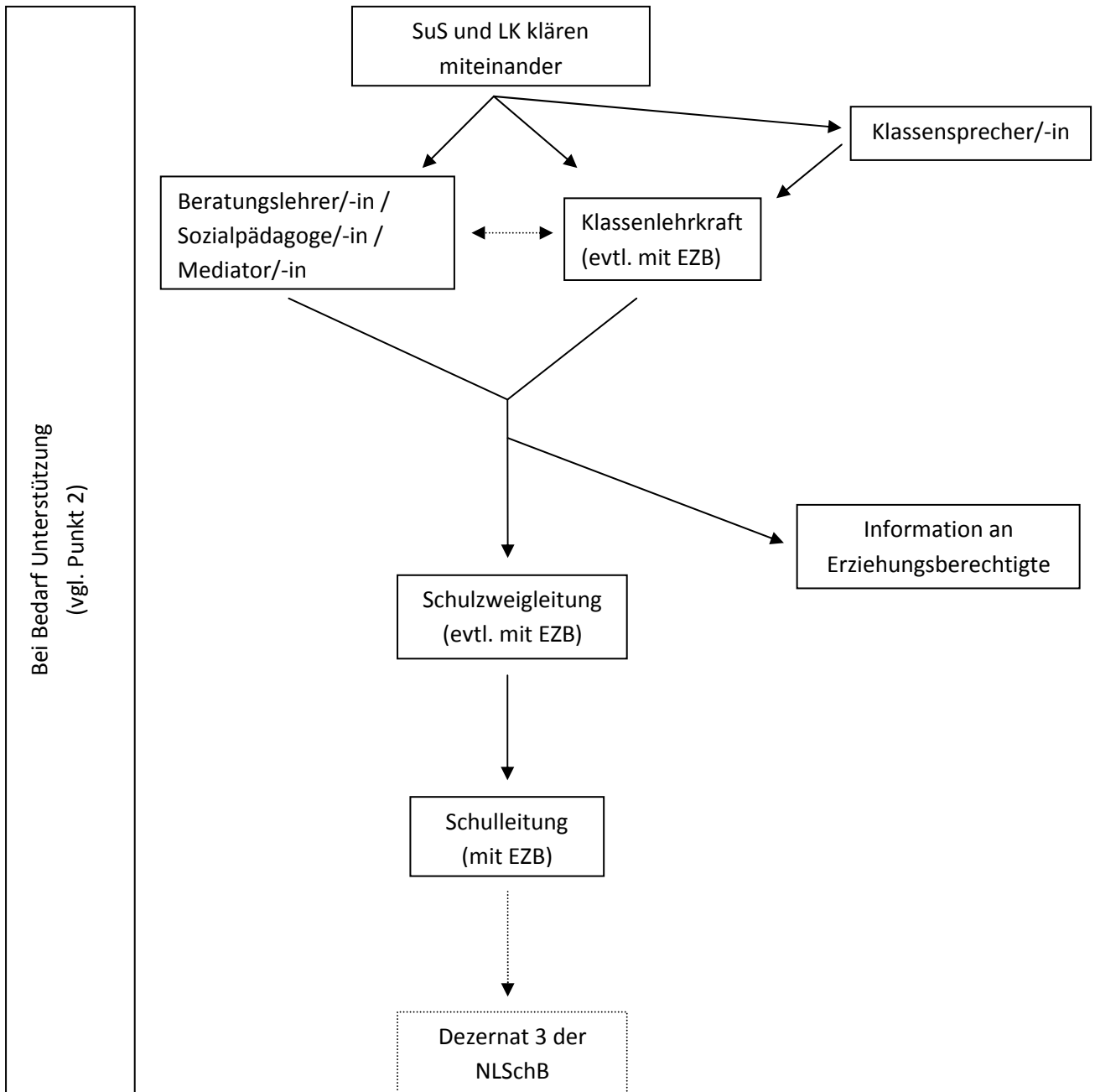
- Kinder schildern Sachverhalte aus ihrer Sicht und ggf. unvollständig.
- Kinder verhalten sich zu Hause oft anders als in der Schule.
- Die Schule hat neben dem Erziehungs- vor allem einen Bildungsauftrag.
- Die Schule muss die Interessen der gesamten Schulgemeinschaft bedenken.
- Lehrkräfte sind an gesetzliche Vorgaben gebunden (Gesetze, Erlasse, Curricula).
- Lehrkräfte können persönlich betroffen sein und entsprechend emotional reagieren.

5. Anhang

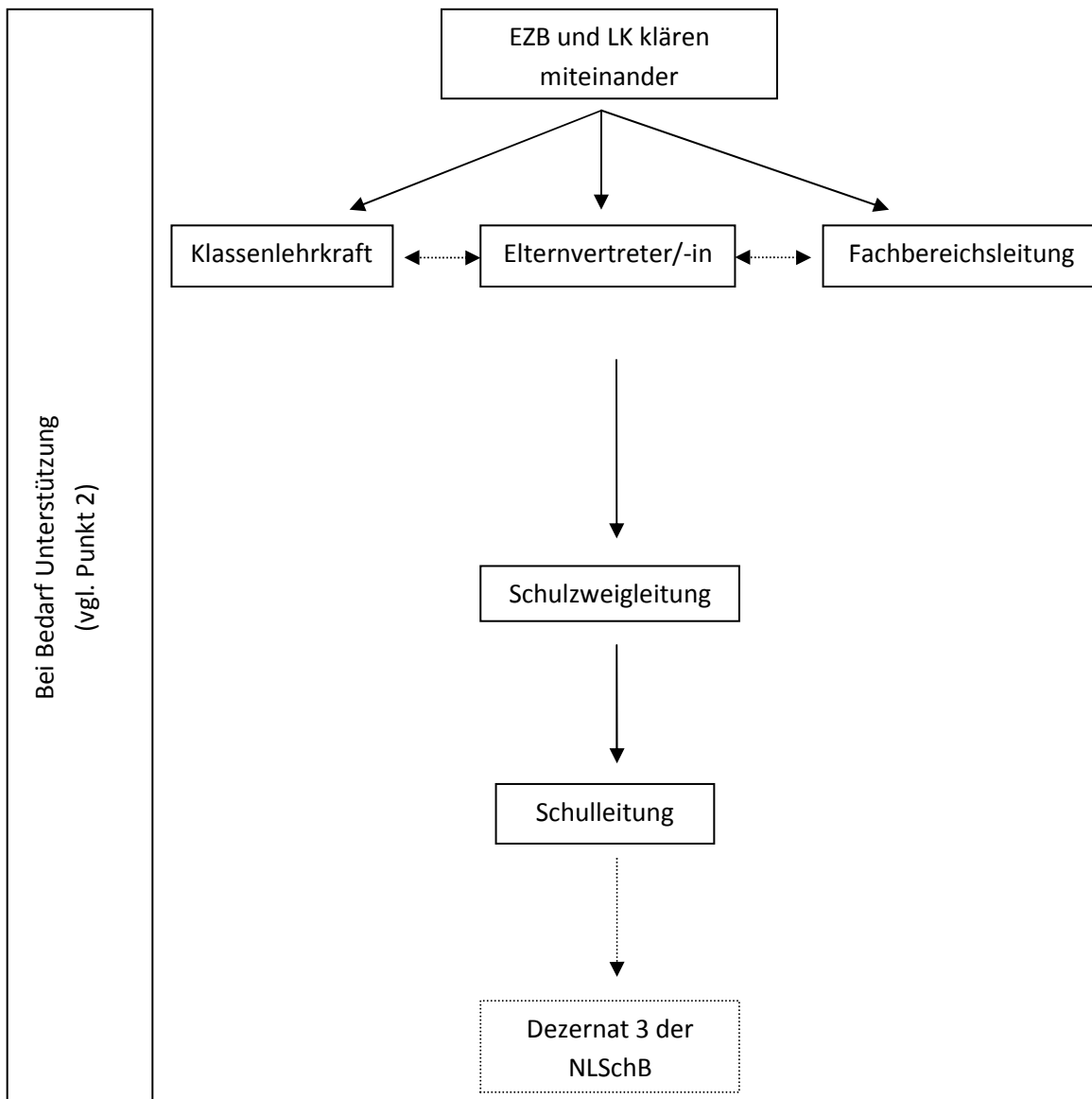
5.1 Konflikt zwischen Schülerinnen und Schülern (SuS)



5.2 Konflikt zwischen Schülerinnen und Schülern (SuS) sowie Lehrkräften (LK)



5.3 Beschwerden von Erziehungsberechtigten (EZB) über Lehrkräfte (LK)



6. Gültigkeit und Information

Das Konzept zum Konflikt- und Beschwerdemanagement der KGS Sehnde wurde auf der Gesamtkonferenz vom 26.10.2016 vorgestellt. Es gilt ab diesem Datum und soll in zwei Jahren evaluiert werden.

Das Konzept wird in die Infomappe für Lehrkräfte und in den Schülertimer aufgenommen. Schülerinnen und Schüler sowie Erziehungsberechtigte bestätigen die Kenntnisnahme per Unterschrift im Timer.

Die Schulleitung, 27.09.2016