

**"Und bist du nicht willig ... so
brauch ich Geduld."**

Haim Omer

Das Konzept der Neuen Autorität



ISB

Welche Informationen erhalten Sie?

- Einordnung des pädagogischen Ansatzes der Neuen Autorität
- Grundprinzipien der Neuen Autorität
- Rolle der Präsenz, Authentizität und Selbstfürsorge mit praktischen Tipps zur Umsetzung im Schulalltag
- Methoden und Strategien für den Unterricht
- Gelingensfaktoren für eine erfolgreiche Umsetzung



Autorität neu denken

Wieso?

- zunehmend komplexere Schulwirklichkeit
- Berufsbildung: unterschiedliche Altersgruppen, kulturelle Hintergründe und Motivationsebenen

Mehrwert des pädagogischen Ansatzes der Neuen Autorität?

- Der pädagogische Ansatz der „Neuen Autorität“ kann helfen, in diesem Spannungsfeld Haltung zu bewahren, Eskalationen vorzubeugen und Verbindlichkeit herzustellen ohne die Beziehung zu gefährden.
- Das Konzept der Neuen Autorität kann zur Förderung von Selbstverantwortung und Kooperationsfähigkeit beitragen – zentrale Kompetenzen im Übergang zur Arbeitswelt.

Dieses Skript richtet sich an Lehrkräfte und bietet einen praxisorientierten Überblick über das Konzept der Neuen Autorität sowie umsetzbare Strategien für den Schulalltag.

Was ist der Ansatz der Neuen Autorität?

- Die "Neue Autorität" ist ein systemischer und beziehungsorientierter Ansatz zur Führung und Konfliktbewältigung, der auf den israelischen Psychologen Haim Omer zurückgeht.
- Anders als traditionelle Autorität basiert sie nicht auf Macht und Gehorsam, sondern auf Beziehung, Transparenz, Selbstkontrolle und kollektiver Verantwortung.
- Ziel ist es, eine respektvolle und präzise Haltung zu entwickeln, die Schülerinnen und Schülern Orientierung gibt, ohne sie zu unterdrücken.
- Im Mittelpunkt steht die Verstärkung der präsenten Rolle der Lehrkraft als sicherer, klarer und verbindlicher Ansprechpartner.
- In Deutschland wurde der Ansatz insbesondere durch Arist von Schlippe und das Institut für Neue Autorität (INA) bekannt gemacht. Inzwischen wird er in vielen Schulen erfolgreich praktiziert.

Systemische Verankerung

Die Neue Autorität basiert auf systemischem Denken.

D. h. Verhalten wird nicht isoliert betrachtet, sondern im Zusammenhang mit dem sozialen Kontext gesehen.

Was bedeutet das für die Umsetzung an Schulen?

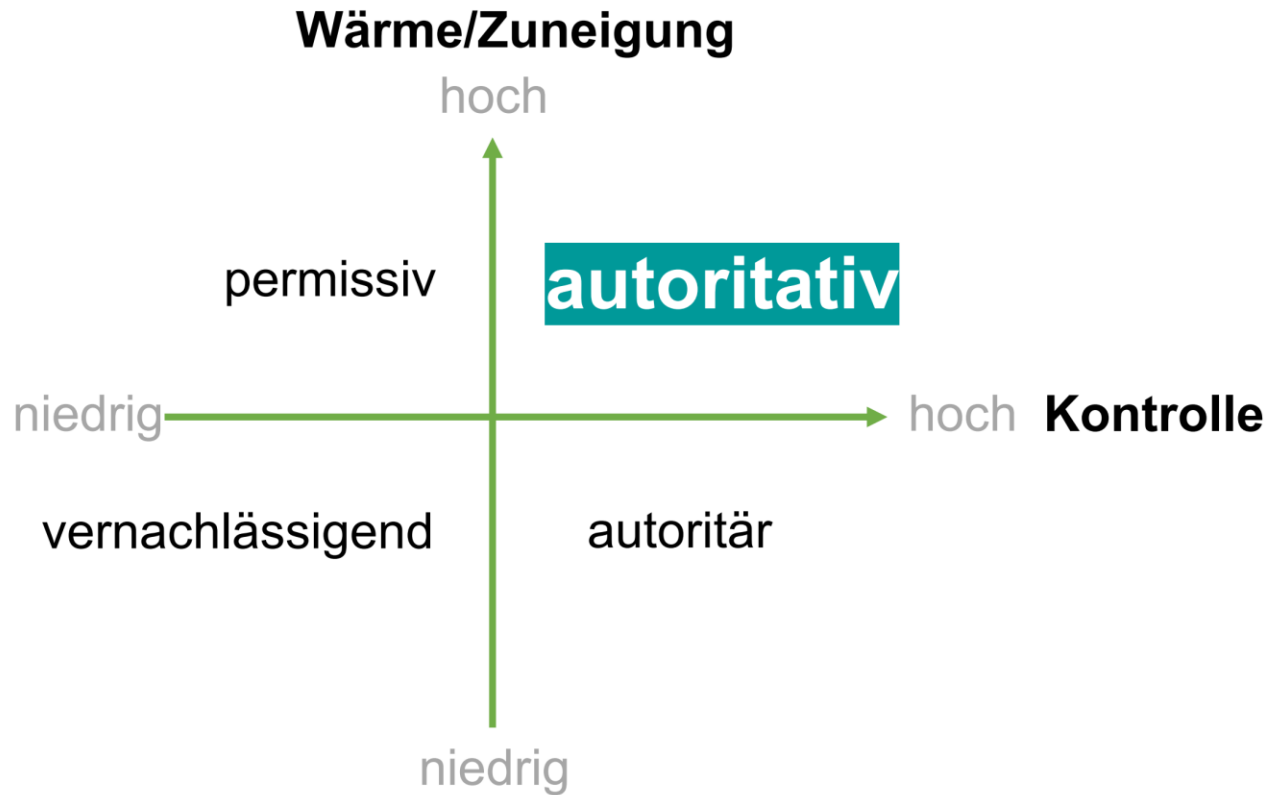
Lehrkräfte sind eingebunden in Netzwerke aus Schülerinnen und Schülern, Kollegium und Elternhaus.

→ D. h. Verantwortung wird im Miteinander geteilt, nicht individualisiert.



Ziel: Dieses systematische Denken soll neue Handlungsräume schaffen.

Einordnung und Abgrenzung



Autoritativer Stil:

- hohe Responsivität (Wärme & Liebe): Das Kind fühlt sich geliebt und verstanden.
- hohe Forderungen (Struktur & Regeln): Das Kind erhält klare Grenzen und Anleitung.

Autoritativer Stil vs. Neue Autorität:

Erziehungsstil
(das „Was?“)

Handlungsansatz
(das „Wie?“)

Traditionelle vs. Neue Autorität

Merkmal	Traditionelle Autorität	Neue Autorität
Machtbasis:	Hierarchie, Kontrolle	Beziehung, Kooperation
Reaktion auf Regelbruch:	Strafe, Distanzierung	Deeskalation, Dialog
Rolle der Lehrkraft:	Einzelkämpfer, Unfehlbarkeit	Teamplayer, „wachsamer Begleiter“
Umgang mit Emotionen:	Unterdrückung	Wahrnehmung und Regulierung
Ziel:	Gehorsam	Selbststeuerung



„Stärke ist nicht mehr mit Macht gleichgesetzt, nicht mehr Mittel, den anderen zu kontrollieren, sondern bedeutet Wahrung der eigenen Präsenz, unabhängig vom Verhalten des Gegenübers.“

Haim Omer

Grundprinzipien der Neuen Autorität

(Grafik in Anlehnung nach Lemme und Körner 2022, S. 197)



Haltungs- und Handlungsaspekte

Durch welche Haltungs- und Handlungsaspekte zeichnet sich das Konzept der Neuen Autorität aus?

→ **systematische Autorität**



„**Vertrauen** ist die Bereitschaft, das Risiko einzugehen, dem anderen eine **gute Absicht** zu unterstellen.“ (Niklas Luhmann)



„Zwischen Reiz und Reaktion liegt ein Raum. In diesem Raum liegt unsere Macht zur **Wahl unserer Reaktion**. In unserer Reaktion liegen **unsere Entwicklung und unsere Freiheit**.“ (Viktor Frankl)

Haltungs- und Handlungsaspekte

Durch welche Haltungs- und Handlungsaspekte zeichnet sich das Konzept der Neuen Autorität aus?

→ **systematische Autorität**



„Ein **transparentes Vorgehen** erhöht die **Akzeptanz** des Vorgehens, die **Sicherheit** aller Beteiligten und die **Glaubwürdigkeit** der Handelnden.“ (Martin Lemme)



„Der Schwache kann nicht verzeihen, denn **Verzeihen** ist eine Eigenschaft der Starken.“
(Mahatma Gandhi)

Haltungs- und Handlungsaspekte

Durch welche Haltungs- und Handlungsaspekte zeichnet sich das Konzept der Neuen Autorität aus?

→ **systematische Autorität**



„Hoffnung ist nicht die Überzeugung, dass etwas gut ausgeht, sondern die Gewissheit, dass etwas **Sinn** hat, egal wie es ausgeht.“ (Vaclav Havel)



„Es braucht ein **ganzes Dorf**, um ein Kind zu erziehen.“
(Afrikanisches Sprichwort)

Haltungs- und Handlungsaspekte

Durch welche Haltungs- und Handlungsaspekte zeichnet sich das Konzept der Neuen Autorität aus?

→ **systematische Autorität**



Präsenz bedeutet nicht nur physische Anwesenheit, sondern

- **Verfügbarkeit und**
- **Dialogbereitschaft.**

Präsente Lehrkräfte ...

- nehmen sich bewusst Zeit für ihre Schülerinnen und Schüler.
- zeigen durch ihr Verhalten Haltung.
- reagieren angemessen auf Fehlverhalten.
- bleiben auch in herausfordernden Situationen emotional erreichbar.

Beispiel:

Eine Lehrkraft, die nach einem Unterrichtskonflikt in der nächsten Stunde aktiv auf die Schülerin bzw. den Schüler zugeht und ihn anspricht, zeigt Präsenz und signalisiert: „Ich bin weiterhin für dich da.“

Präsenzdimensionen

Präsenz hat mehrere Dimensionen.

Nachfolgend die sechs Präsenzdimensionen:



- physische Präsenzdimension
- pragmatische Präsenzdimension
- internale Präsenzdimension
- emotional-moralische Präsenzdimension
- intentionale Präsenzdimension
- systemische Präsenzdimension

Authentizität und Selbstfürsorge

Präsenz und Beziehungsfähigkeit erfordern Authentizität – das bewusste Einstehen für ...

- die eigene Rolle,
- Werte und
- Grenzen.

Authentische Lehrkräfte

- wirken glaubwürdig und
- schaffen Vertrauen, weil sie sich nicht verstellen, sondern echt und verlässlich agieren.

Gleichzeitig gilt: Wer präsent sein will, muss auf sich selbst achten.

→ Selbstfürsorge ist die Voraussetzung dafür, andere unterstützen zu können:

- Reflexion eigener Bedürfnisse und Grenzen
- Zeit für Erholung und Regeneration
- Austausch und Entlastung im Kollegium
- Professionelle Unterstützung bei Belastung

Authentizität und Selbstfürsorge

Praxisbeispiele für Selbstfürsorge

- Führen eines Reflexionstagebuchs zur Verarbeitung herausfordernder Situationen
- regelmäßige „Check-ins“ im Team: Wo stehe ich gerade? Was brauche ich?
- klare Pausenregelungen und Arbeitszeiten einhalten
- Beteiligung an Supervision oder kollegialer Beratung
- Entwickeln eigener Rituale zur mentalen Vorbereitung auf schwierige Unterrichtssituationen

→ Nur wer gut für sich sorgt, kann auch für andere da sein.

Authentizität und Selbstfürsorge

Unterstützungsnetzwerke

Die Neue Autorität versteht Schule als gemeinschaftliche Verantwortung. Lehrkräfte sind Teil eines Netzwerks, das Halt gibt und Handlungsfähigkeit stärkt. Niemand muss allein handeln.

Zentrale Elemente für ein funktionierendes Unterstützungsnetzwerk sind:

- Zusammenarbeit im Kollegium: Fallbesprechungen, kollegiale Beratung
- Rückendeckung durch Schulleitung: klare Leitlinien, Raum für professionelle Entwicklung
- Einbindung der Eltern: nicht als Gegner, sondern als Teil der Lösung
- Nutzung externer Partner: Schulsozialarbeit, Jugendhilfe, Beratungsstellen

→ Ziel: nachhaltige Veränderung durch geteilte Verantwortung und gemeinsame Haltung.

praktische Tipps zur Umsetzung im Schulalltag



- ✓ Deeskalation statt Eskalation
- ✓ Verantwortung statt Machtausübung
- ✓ Widerstand statt Rückzug

Deeskalation statt Eskalation



Ziel ist es, bei allen Beteiligten **Eskalationen zu vermeiden, Handlungsspielräume zu erweitern und Würde zu wahren.**

Kernstrategien

- **Ankündigung statt Drohung:** "Ich werde darauf zurückkommen." – kein impulsives Handeln.
- **ruhiges Nachfassen:** Reaktionen bewusst verzögern („Eisen schmieden, wenn es kalt ist“).
- **Widerstand statt Reaktion:** Standhalten, ohne Kampf. Haltung zeigen, ohne zu verletzen.
- **Wiedergutmachung ermöglichen:** Fokus auf Versöhnung statt Strafe.
- **Zeit gewinnen:** Nicht sofort reagieren. Abstand schafft Klarheit.

Beispielhafte Praxisformulierung

„Ich habe gesehen, was passiert ist. Ich bin nicht einverstanden. Ich werde mich mit meinen Kolleginnen und Kollegen beraten. Wir kommen auf dich zu.“

→ Diese Haltung signalisiert Klarheit und Beziehungsbereitschaft zugleich.

Verantwortung statt Machtausübung



Autorität wird traditionell oftmals mit Machtausübung gleichgesetzt. Die Neue Autorität hingegen versteht Macht nicht als Instrument zur Durchsetzung des eigenen Willens, sondern als **Verantwortung, positiven Einfluss zum Wohle der Schülerinnen und Schüler auszuüben.**

Ein konstruktiver Umgang mit Macht bedeutet ...

- **Selbstreflexion:** Lehrkräfte hinterfragen ihr eigenes Machtverhalten regelmäßig. Sie fragen sich: „Dient meine Handlung dem Lernen und der Beziehung – oder meiner momentanen Frustration?“
- **Transparenz und Begründung:** Entscheidungen und Konsequenzen werden nachvollziehbar kommuniziert. Schülerinnen und Schüler sollen verstehen, warum eine Regel gilt oder eine Maßnahme erfolgt.
- **Vermeidung von Gesichtsverlust:** Die Neue Autorität wahrt die Würde aller Beteiligten. Auch im Konflikt wird niemand bloßgestellt.
- **Einbindung der Schülerinnen und Schülern:** Beteiligung stärkt das Gefühl von Selbstwirksamkeit und reduziert Machtkämpfe.

Beispiel

Statt eine Schülerin bzw. einen Schüler vor der Klasse zurechtzuweisen, führt die Lehrkraft ein Gespräch unter vier Augen und lädt ihn ein, an einer Lösung mitzuarbeiten. So bleibt sie handlungsfähig, ohne zu dominieren.

Widerstand statt Rückzug



Ein zentrales Element der Neuen Autorität ist der **gewaltfreie Widerstand**. Er unterscheidet sich von Konfrontation oder Passivität: Widerstand bedeutet, als Lehrkraft klar, ruhig und beharrlich **Haltung zu zeigen, ohne zu verletzen**.

Lehrkräfte, die sich im Sinne der Neuen Autorität positionieren, **vermeiden impulsive Reaktionen oder Rückzug**. Stattdessen signalisieren sie: **„Ich bin nicht einverstanden – und ich bleibe im Kontakt.“** Dieses bewusste Aushalten von Spannungen schafft Sicherheit und Verbindlichkeit für Schülerinnen und Schüler.

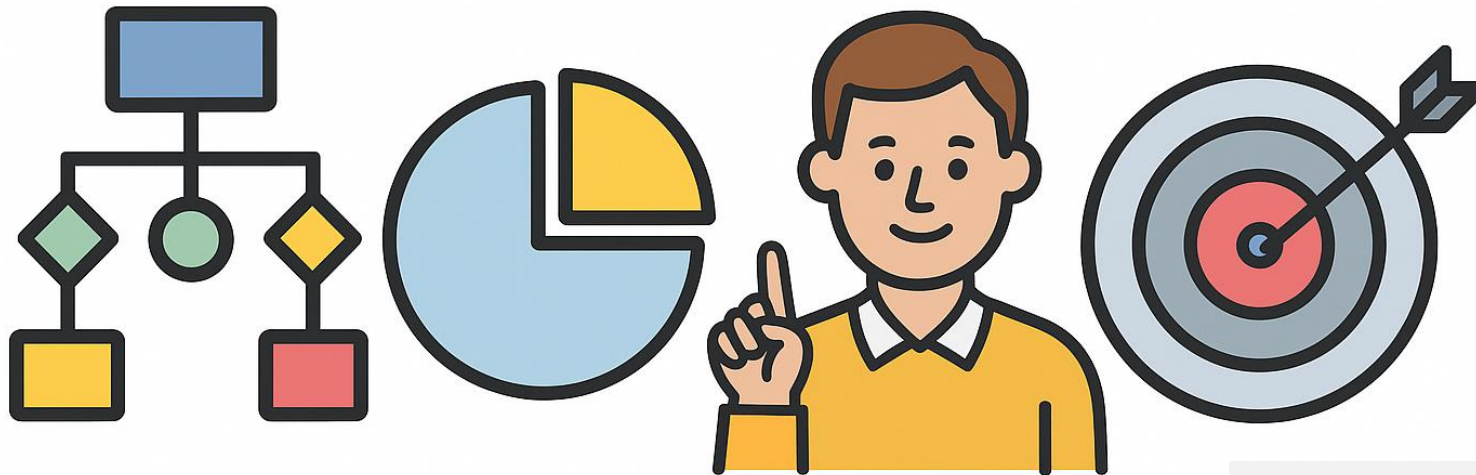
Kernelemente dieses Widerstands sind ...

- deutliche, aber ruhige Ablehnung destruktiven Verhaltens
- konsequente Verfolgung und Einhaltung von Vereinbarungen
- keine Bestrafung, sondern Einladung zur Wiedergutmachung
- kein Beziehungsabbruch, sondern Beharrlichkeit im Dialog

Beispiel

Eine Lehrkraft wird von einer Schülerin bzw. einem Schüler provoziert, reagiert aber nicht mit Strafe oder Eskalation, sondern sagt: „Ich bin nicht einverstanden. Ich werde darauf zurückkommen. Und ich bleibe dran – weil du mir wichtig bist.“

Methoden und Strategien im Unterricht



- ✓ **3+1-Körbe-Methode**
- ✓ **Brief der Anklage und Versöhnung**
- ✓ **Ankündigungsgespräche**
- ✓ **Silent Sitting (ruhige Beobachtung)**
- ✓ **Telefonkette zur Elterninformation**

3+1-Körbe-Methode



Die 3+1-Körbe-Methode ist ein hilfreiches Instrument zur professionellen Einordnung und Reaktion auf Schülerverhalten. Sie unterstützt Lehrkräfte dabei, bewusst und differenziert mit Regelverstößen umzugehen.

Das Verhalten der Schülerinnen und Schüler wird symbolisch in drei „Körbe“ einsortiert, um angemessene Reaktionen zu ermöglichen, und ergänzt durch einen vierten, positiven Schritt (+1-Korb).

Ablauf:

Korb 1 (Ignorieren): Kleine Störungen, die nicht eskalieren und die Beziehung nicht gefährden, werden bewusst ignoriert. Ziel ist es, unnötige Eskalationen zu vermeiden.

Korb 2 (Ansprechen): Störungen, die das Lernen behindern oder andere betreffen, werden zeitnah angesprochen – möglichst sachlich und ruhig.

Korb 3 (Konsequenzen): Wiederholtes oder schwerwiegendes Fehlverhalten führt zu klaren, vorher kommunizierten Konsequenzen. Diese werden nicht als Strafe, sondern als Folge betrachtet.

+1-Korb (Wiedergutmachung): Die Schülerinnen und Schüler bekommen Gelegenheit zur Wiederherstellung der Beziehung oder zur Kompensation des verursachten Schadens. Dies kann ein Gespräch, eine Entschuldigung oder eine unterstützende Handlung sein.

Mehrwert der Methode: klare Orientierung, Entlastung im Alltag und Förderung von Verantwortung und Beziehung

Brief der Anklage und Versöhnung



Diese Methode wird bei wiederholtem oder schwerwiegendem Fehlverhalten eingesetzt. Die Lehrkraft oder das Kollegium verfasst gemeinsam mit der Schülerin bzw. dem Schüler einen Brief, in dem das problematische Verhalten benannt (Anklage) und gleichzeitig die Bereitschaft zur weiteren Zusammenarbeit betont wird (Versöhnung).

Ablauf:

1. Gespräch mit der Schülerin bzw. dem Schüler über das Verhalten
2. Gemeinsames Verfassen des Briefes
3. Übergabe an die Eltern oder Präsentation in einem Gespräch
4. Betonung der Verantwortung und der Möglichkeit zur Wiedergutmachung

Ankündigungsgespräche



Statt Drohungen oder spontaner Sanktionen werden im Ankündigungsgespräch künftige Reaktionen und Maßnahmen transparent angekündigt. Dies schafft Klarheit und gibt der Schülerin bzw. dem Schüler eine Chance, Verhalten zu ändern.

Ablauf:

1. Ruhiges Gespräch mit der Schülerin bzw. dem Schüler
2. Beschreibung des beobachteten Verhaltens
3. Ankündigung, wie bei weiterem Fehlverhalten gehandelt wird
4. Dokumentation und ggf. Einbindung des Netzwerks (z. B. Eltern, sozialpädagogische Fachkraft)

Silent Sitting (ruhige Beobachtung)



Die Lehrkraft sitzt ruhig im Klassenzimmer (ohne zu unterrichten oder direkt zu intervenieren), um Präsenz zu zeigen. Diese stille Präsenz signalisiert Aufmerksamkeit und Haltung ohne Eskalation.

Ablauf:

1. Bei wiederkehrenden Störungen betritt die Lehrkraft ggf. einen anderen Klassenraum
2. Sie setzt sich still, ohne zu sprechen oder zu reagieren
3. Durch die irritierende, aber nicht bedrohliche Präsenz wird das Verhalten beobachtet
4. Anschließend folgt ein Reflexionsgespräch

Telefonkette zur Elterninformation



Wird ein schwerwiegendes Verhalten festgestellt, werden die Eltern telefonisch in Kenntnis gesetzt. Dies geschieht ggf. in Form einer vorbereiteten „Telefonkette“, bei der mehrere Mitglieder des schulischen Netzwerks über den Vorfall berichten.

Ablauf:

1. Entscheidung über die Notwendigkeit der Elterninformation
2. Vorbereitung eines klaren Gesprächsleitfadens
3. Durchführung der Anrufe durch Lehrkraft, Schulleitung oder andere Bezugspersonen
4. Nachbereitung mit der Schülerin bzw. dem Schüler und ggf. Einladung zu einem Gespräch

Gelingensfaktoren (Omer, Haim; Haller, Regina: Raus aus der Ohnmacht. [Das Konzept Neue Autorität für die schulische Praxis](#), Vandenhoeck & Ruprecht 2019. S. 166)

Die Umsetzung der Neuen Autorität ist ein Prozess, der Engagement, Teamgeist und strukturelle Unterstützung erfordert. Folgende Faktoren können zu einer gelingenden Umsetzung des Konzepts beitragen:

- **Haltung entwickeln:** Der nachhaltige Erfolg hängt davon ab, dass die Haltung hinter der Methode verstanden und gelebt wird – nicht nur einzelne Techniken angewendet werden.
- **gemeinsames Verständnis im Kollegium:** Ein abgestimmtes Vorgehen und eine geteilte Sprache helfen, Widersprüche zu vermeiden und das System Schule zu stärken.
- **verlässliche Unterstützung durch die Schulleitung:** Schulen brauchen Strukturen, in denen Präsenz und Beziehungsarbeit als pädagogische Qualität anerkannt und gefördert werden.
- **Zeit und Geduld:** Veränderungen geschehen nicht über Nacht. Eine schrittweise Einführung, begleitet von Reflexion und kollegialem Austausch, erhöht die Nachhaltigkeit.
- **professionelle Begleitung:** Externe Beratung, Fortbildungen oder Supervision können helfen, die Haltung zu verankern und herausfordernde Situationen zu bewältigen.
- **Netzwerke aktiv nutzen:** Der Austausch mit anderen Schulen oder Einrichtungen, die nach dem Konzept arbeiten, liefert Inspiration und Unterstützung.

→ Die Neue Autorität entfaltet ihre Wirkung dort, wo sie als gemeinsames Haltungsfundament im System Schule verankert ist. Mit Ausdauer, Offenheit für Neuerungen und einem unterstützenden Kollegium wird sie zur tragfähigen Basis für Beziehung und Orientierung.

Fazit nach Martin Lemme

Die Neue Autorität ist kein starres Regelwerk, sondern ein **dynamischer Haltungsansatz**, der Lehrerinnen und Lehrern ermöglicht, **professionell, klar und gleichzeitig beziehungsorientiert** zu handeln. Sie schafft einen wertvollen **Gegenpol zu autoritären oder laissez-faire-Strukturen** und **bietet Orientierung** in einem zunehmend komplexen Schulalltag.

Gerade in der Berufsbildung, wo junge Menschen auf dem Weg ins Berufsleben begleitet werden, hilft die Neue Autorität, **stabile und vertrauensvolle Beziehungen zu gestalten**. Die Stärkung von Präsenz, Selbstkontrolle, Kooperation und Verantwortung **fördert nicht nur das Lernklima, sondern auch die persönliche Entwicklung** der Jugendlichen.

Wenn es gelingt, die Haltung der Neuen Autorität im Kollegium zu verankern und durch tragfähige Netzwerke zu stützen, entsteht ein **gemeinsames Fundament für professionelle Beziehungsgestaltung**. Diese Haltung befähigt Lehrkräfte, auch in schwierigen Situationen **klar zu bleiben, Grenzen zu setzen – und gleichzeitig in Beziehung zu bleiben**.

→ Die Neue Autorität ist nicht die Lösung für alle Probleme, aber sie bietet einen kraftvollen Rahmen, in dem Schule als sicherer, zugewandter und lernförderlicher Ort gestaltet werden kann.

Literatur und Links

Literatur:

- Omer, Haim; von Schlippe, Arist: Autorität durch Beziehung. Die Praxis des gewaltlosen Widerstands in der Erziehung, Vandenhoeck & Ruprecht 2016.
- Omer, Haim; von Schlippe, Arist: Stärke statt Macht. Neue Autorität in Familie, Schule und Gemeinde, Vandenhoeck & Ruprecht 2016.
- Omer, Haim; Haller, Regina: Raus aus der Ohnmacht. Das Konzept Neue Autorität für die schulische Praxis, Vandenhoeck & Ruprecht 2019.
- Lemme, Martin; Körner, Bruno: „Neue Autorität“ in der Schule: Präsenz und Beziehung im Schulalltag (Spickzettel für Lehrer / Systemisch Schule machen), Carl-Auer Verlag 2022.
- Lemme, Martin; Körner, Bruno u.a. (Hrsg.): Neue Autorität - Das Handbuch. Konzeptionelle Grundlagen, aktuelle Arbeitsfelder und neue Anwendungsgebiete, Vandenhoeck & Ruprecht 2019.
- Lemme, Martin; Körner, Bruno: Die Kraft der Präsenz. Systemische Autorität in Haltung und Handlung, Carl-Auer Verlag 2022.

Links:

- Institut für Neue Autorität (INA): www.neueautoritaet.de
- Deutsches Institut für Gewaltfreie Kommunikation: www.gewaltfrei.de
- Erklärung und Hinweise: <https://lernen-im-ganztag.de/news/neue-autoritaet/>