spektrum der Mediation

DIE FACHZEITSCHRIFT DES BUNDESVERBANDES MEDIATION E. V. NR. 25 / I. QUARTAL 2007

MEDIATION IN PARTNERSCHAFT UND FAMILIE

QUALITÄTSSICHERUNG UND WEITERENTWICKLUNG
Familiale Mediation – Mediation in Zweitfamilien/Folgepartnerschaften

FALLBEISPIELE
Familienmediation in internationalen Kindschaftskonflikten

BERICHTE VON BETROFFENEN
MediatorInnen im eigenen Konflikterleben

BERICHTE AUS DEM BM
Was wäre wenn? BM-Leitbildworkshop

MEDIATION IN EUROPA
Auf dem Weg in eine konstruktive Zukunft

www.bmev.de

bundesverband mediation
BUNDESVERBAND MEDIATION E.V.
FACHVERBAND ZUR FÖRDERUNG DER VERSTÄNDIGUNG IN KONFLIKTEN

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

Sylvia Offermann, Mediatorin, Trauerbegleiterin AMB/IFAH

KONTAKT

Sylvia Offermann, kontakt@mediation-beratung-so.de

Die Zahl der geschiedenen Ehen steigt, Trennungen nicht verheirateter Paare werden hierbei meist gar nicht berücksichtigt. Die Sicherheit und Geborgenheit einer festen Beziehung gilt heute nicht mehr automatisch für die Ewigkeit. Doch auch nach Trennungen kommt die Bereitschaft und der Wunsch nach einer neuen Partnerschaft in den meisten Fällen nach einiger Zeit wieder. Das hat aber auch zur Folge, dass Ansprüche an den Partner/die Partnerin steigen und die Kompromissbereitschaft deutlich reduziert ist. Jahrelanges alleine leben und Unabhängigkeit prägen dann häufig die eigene Lebensgestaltung. Durch neue Beziehungen erweitern sich Familien oft auch um weitere Kinder (Patchworkfamilien). Dadurch entsteht eine Vielfalt von Problemkonstellationen, die sich nicht selten zu handfesten Konflikten entwickeln.

Vor diesem Hintergrund ist in Familie und Partnerschaft im Konfliktfall ein Mediationsverfahren immer eine Möglichkeit der Wahl, um langfristig tragfähige Lösungen zu entwickeln – insbesondere, wenn es darum geht, auch nach einem Konflikt oder einer Trennung noch miteinander Vereinbarungen treffen zu müssen. Dies ist immer dann der Fall, wenn Kinder die Möglichkeit haben sollen, mit beiden Eltern und auch den Großeltern weiterhin eine möglichst unbelastete Verbindung zu haben.

Mediation ist erfreulicherweise nicht nur bei Fachleuten und beruflich Interessierten, sondern auch in der breiten Öffentlichkeit eine immer bekannter werdende Methode zur Konfliktlösung.

In dieser Ausgabe des Spektrum finden Sie eine breite Palette zu Mediation in Familie und Partnerschaft. Es reicht vom Umgang mit Kindern in der Mediation über Trauer und Konflikt zu Internationaler Mediation und anderen familialen Lebensformen.

Wir begrüßen sehr die Zusammenarbeit von Mitgliedern des BM und der BAFM, die sich im Beitrag zur Internationalen Mediation manifestiert.

Neu ist die „Europaseite", die in dieser Ausgabe Österreich gewidmet ist. Hier wird in Zukunft der Europäisierung der Mediation Rechnung getragen.

Nicht zuletzt stellt sich die Projektgruppe Familie und Partnerschaft vor und lädt herzlich zur Mitarbeit ein.

Wir wünschen dieser Zeitschrift sowohl unter Fachleuten als auch innerhalb der interessierten Kundschaft eine weite Verbreitung. Wir freuen uns auf Reaktionen und Diskussionen, auch und gerade dann, wenn Sie zu bestimmten Themen eine andere Sichtweise haben.

Sylvia Offermann

» Qualitätssicherung und Weiterentwicklung

Doris Früh-Naumann, Familiale Mediation 04
Doris Morawe, Mediation unter Einbeziehung von Kindern 09
Werner Schieferstein, Die Illusionen der Familienmediation 11
Katharina Sander und Christoph Hatlapa, Mediation mit Stellvertretung 15
Dagmar Lägler, Das Ecogramm 20
Anne und Heinz Pilartz, MMM Medicine meets mediation 22
Uschi Träg und Sepp Eiber, Reflecting Team und das „Mehrseitenmodell" 25
Roland Schüler, Mediation in der LesBiSchwulen Familie 28
Gabriele Zimmermann, Dynamische Urteilsbildung in der Mediation 30
Birgit Keydel, Familienmediation zwischen Therapie und Rechtsberatung 34
Sylvia Offermann, Das auch noch! 37

» Fallbeispiele

Ingrid Pfeiffer, Unzufriedenheit in einer Patchworkfamilie 39
Olaf Schulz, Familienmediation im „Zwangskontext" 41
Jamie Walker und Christoph C. Paul, Familienmediation in internationalen Kindschaftskonflikten 44

» Berichte von Betroffenen

Nicola Liermann, Erfahrungen mit Mediation 48
Pamela Hirschmann und Jürgen W. Wagner, MediatorInnen im eigenen Konflikterleben 50

» Mediation und Recht

Jutta Hohmann, Abschlussvereinbarung in der Familienmediation 52

» Berichte aus dem BM

Saskia Riedel, Was wäre wenn – Leitbildworkshop 53
Maria Friedland und Sylvia Offermann, Projektgruppe Partnerschaft und Familie im BM 55
Brigitte Schreima, RG Würzburg-Unterfranken 56

» Mediation in Europa

Ingeborg Windhofer und Mario Folger, Familienmediation in Österreich 57
Marianus Mautner, Auf dem Weg in eine konstruktive Zukunft 59

» Bücher und mehr

Susanne Bächtold und Katja Supersaxo, Dynamische Urteilsbildung 60
Axel von Sinner und Michael Zirkler, Hinter den Kulissen der Mediation 61
Christoph Strecker, Versöhnliche Scheidung 61

» Information und Hinweise

Zur Person, Pamela Hirschmann 62
BM Terminkalender 63

Familiale Mediation – Mediation in Zweitehen/Folgepartnerschaften

Dr.phil. Dipl.päd. Doris Früh-Naumann, Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Mediatorin und Ausbilderin BM, Gutachterin in familienrechtlichen Verfahren

Familienstrukturen und innerfamiliale Beziehungen haben sich in den letzten zwei Jahrzehnten deutlich verändert. Das individuelle Verständnis von Familie, die subjektiven Erwartungen und Wünsche in Bezug auf Partnerbeziehungen und Familienleben haben diesen Wandel jedoch nicht im selben Umfang mit vollzogen. Das zeigt sich besonders deutlich an den Konfliktfeldern, die sich in Patchworkfamilien/Zweitfamilien/Folgepartnerschaften/Secondhandbeziehungen entwickeln. Der Artikel beschreibt exemplarisch einige der für diese familiale Struktur charakteristischen Konfliktbereiche und fokussiert dabei auf die Gefühlsebene und die Konflikthintergründe. Die Autorin leitet daraus einen Perspektivwechsel auf das deeskalierende und präventive Potenzial von Mediation ab. Sie plädiert für einen Bewusstseinswandel und eine Erweiterung des Mediationsverständnisses hin zur ‚Familialen Mediation' als Möglichkeit einer Begleitung von innerfamilialen Klärungsprozessen.

Familienmediation wird in der Regel gleichgesetzt mit Mediation im Trennungs- und Scheidungsfall. Mediation ist dann ein Mittel zur Schadensbegrenzung in einer Situation, in der offensichtlich im Vorfeld Interessen und Bedürfnisse der Betroffenen nicht in Einklang gebracht werden konnten und mit einer Trennung ein Endpunkt unter gewohnte Beziehungsstrukturen gesetzt wird. So wichtig eine konstruktive, auf die Reorganisation von Beziehungen/Familien nach Trennung ausgerichtete Mediation ist, so einengend ist der Blick auf das Einsatzfeld von Mediation, wenn diese sich nur darauf bezieht.

Beziehung – Partnerschaft – Familie ist in der heutigen Zeit mehr denn je eine Aushandlungsgemeinschaft geworden, die sich nicht mehr an vorgegebenen biographischen Lebensläufen, sozialen Rollen, traditionellen Hierarchien und festen Zyklen orientiert. Es sind hochgradig diskursive Beziehungsgefüge geworden, in denen die unterschiedlichen individuellen Bedürfnisse, Interessen und objektiven Notwendigkeiten miteinander abgestimmt werden müssen.

Als besonders konfliktsensibel haben sich Partnerschaften/Familien erwiesen, die auf einer vorhergehenden festen Bindung, evtl. einer Ehe, möglicherweise mit Kindern aus dieser früheren Beziehung, aufbauen: Secondhandbeziehungen, Zweitfamilien, Folgepartnerschaften. Einen eigenen Begriff für neu gegründete Partnerschaften/Familien nach einer Trennung/Scheidung gibt es bezeichnender Weise in unserem Sprachraum nicht. Wir kennen die Stieffamilien, die Stiefväter und Stiefmütter. Aber diese Bezeichnungen beziehen sich auf Familienformen, die nach dem Tod eines Elternteils gegründet werden und haben auch heute noch die aus den Märchen überlieferte negative Konnotation. Wie gehen wir nun kognitiv und emotional mit den vielen neu gegründeten Familien/Beziehungen nach einer Trennung und Scheidung um? Etwas, was keinen eigenen Namen hat, gibt es nicht als eigenständiges Phänomen, ist nicht als solches erkennbar, nicht (be)greifbar. Auch durch unsere Statistiken werden wir verführt zu glauben, dass Trennung/Scheidung und die damit eng verbundenen so genannten ‚Beziehungskarrieren' zur Normalität geworden sind. Wissenschaftlich wurde ebenfalls lange Zeit kein Unterschied in der Beschreibung von Erst- und Folgeehen/-partnerschaften gemacht.

Im Alltag erweisen sich solche Beziehungen aber als gar nicht so normal, so zumindest die Erfahrung Betroffener und die Erkenntnisse neuerer familienpsychologischer Forschung[1]. Das Leben in solchen Beziehungen ist anders als erwartet. Man(n)/Frau trifft schnell auf die Grenzen der traditionellen Spielregeln und Orientierungsmuster, die wir zum Thema Ehe, Familie, Partnerschaft gelernt haben. Für die Betroffenen zeigt sich schnell eine Diskrepanz zwischen den eigenen Erwartungen, Wünschen und Träumen und dem tatsächlich Machbaren und Lebbaren. Das daraus erwachsende Konfliktpotenzial trifft in vielen Fällen auf ein besonders starkes Harmoniebedürfnis, das durch die Erfahrungen aus dem vorhergehenden Scheitern einer Ehe/Partnerschaft gespeist wird. Konflikte konnten darin nicht konstruktiv gelöst werden, also werden häufig in den folgenden Beziehungen Konflikte sehr schnell als existentiell erlebt. Sie werden so lange es geht nicht angesprochen, zwischen den PartnerInnen sehr unterschiedlich wahrgenommen und oft fehlt einfach die Erfahrung mit erfolgreichen Konfliktlösungsmodellen.

Die Themen und Positionen, die in Mediationen mit Zweitehen/Folgepartnerschaften deutlich werden, spiegeln die Probleme, die sich aus der besonderen Struktur dieses Beziehungssystems und den sich im Gegensatz dazu immer noch an dem traditionellen Leitbild der ‚Kernfamilie' orientierenden Erwartungen an Liebe/Beziehung/Ehe ergeben.

In diesem Artikel können Vielfalt und Komplexität der Konfliktpotenziale nur angedeutet werden.

1/ Vgl. Früh, Doris (2002) Im Schatten der Ersten. Partnerschaft mit einem geschiedenen Mann.

Viele LeserInnen werden bei diesem Thema zunächst an Probleme mit den sogenannten ExpartnerInnen denken, die an dieser Stelle aber nicht ausgeführt werden sollen. Es wird vielmehr auf Konflikte fokussiert, die oft erst in der Mediation offensichtlich werden. Beispielhaft werden dabei einige anonymisierte Zitate aus Kontakten mit Betroffenen angeführt, die die Konfliktthemen illustrieren.

Bei vielen MediandInnen, die mit Problemen in einer Zweitehe/Folgepartnerschaft in eine Mediation kommen, wird sehr schnell deutlich, dass sie über längere Zeit mit einem Gefühl der Fremdbestimmung in der Partnerschaft kämpfen. Es sind häufig juristische Verfahren und Urteile, die die Partnerschaft und den Lebensstil von außen beeinflussen und manchmal sogar maßgeblich prägen. Ganz private Aspekte einer Beziehung werden dabei in Schriftsätzen und Verhandlungen öffentlich gemacht, sie sind RechtsanwältInnen, RichterInnen und natürlich auch den früheren PartnerInnen zugänglich. Das sprengt eindeutig die Grenzen eines von den Betroffenen als eigentlich intim und nach außen abgegrenzt angesehenen Beziehungssystems. Die ‚offene Flanke' bezieht sich auf finanzielle Aspekte, die Möglichkeiten und Grenzen der kurz- und langfristigen Lebensplanung, bis hin zur Alterssicherung und Erbschaftsfragen. Dagegen steht der innige Wunsch

„...dass man gemeinsame Ziele hat; ...dass man füreinander da ist; ...dass man Sorgen miteinander teilt; ...dass man an einem Strang zieht; ...dass man eine Einheit bildet."

In den mir bekannten Konfliktfällen leiden vor allem Frauen, die neuen Partnerinnen von geschiedenen oder getrennten Männern, unter dem Gefühl der Ohnmacht, ihre Partnerschaft nicht so planen und leben zu können, wie sie es sich vorstellen. Die Gestaltung einer neuen Partnerschaft ist ‚normalerweise' auf die Zukunft ausgerichtet. In Zweitehen/Folgepartnerschaften zeigt diese Zukunftsorientierung meist sehr schnell ein deutliches Kollisionspotenzial mit den Möglichkeiten, die tatsächlich realisierbar erscheinen. So scheitern manchmal Wünsche nach einer traditionellen Hochzeit und/oder gemeinsamen Kinder aus ganz unterschiedlichen Gründen an dem ‚Erbe' der Vergangenheit. Dieses Zitat verdeutlicht die Gefühlsebene des Problems:

„Da wäre aber noch das Problem, mein Kinderwunsch, er mit 39 Jahren und zwei Kindern hat nicht mehr den Wunsch nach einem gemeinsamen Kind. Aber für mich war immer klar, dass ich mindestens ein Kind haben will. Er sagt, er will eher kein Kind mehr und ich sage aber, ich will ein Kind. Es könnte darauf hinauslaufen, dass wir uns deswegen trennen müssen. Weil ich mit diesem unerfüllten Wunsch auf Dauer nicht mit ihm leben könnte, das weiß ich ziemlich genau. Ich hätte das Gefühl, er hat alles, Kinder, Ex-Frau bzw. Ex-Familie und Geliebte, und ich muss auf alles verzichten. Dass kann und will ich nicht!"

Dabei spielen in solchen Beziehungen auch die möglichen finanziellen Belastungen durch Unterhaltsverpflichtungen eine große Rolle. Während Unterhaltsleistungen gegenüber minderjährigen Kindern allgemein zwar als Belastung gesehen, aber doch akzeptiert werden, sind finanzielle Verpflichtungen oder gar freiwillige Zahlungen gegenüber früheren PartnerInnen ein großes Konfliktfeld. Das Gefühl ist vielen Betroffenen bekannt,

„also erst Unterhalt, dann Schulden, dann Selbsterhaltungskosten und wo bleibt die neue Partnerin und das damit verbundene neue Kind? Egal was du tust, du bist immer nur die Nr. 2"

Das Ohnmachtgefühl ist meist umso größer, je unkalkulierbarer die Höhe und die Dauer der finanziellen Verpflichtungen ist und je häufiger diese immer wieder juristisch ausgehandelt werden (müssen). Auch wenn sich im Einzelfall ‚objektiv' die finanzielle Situation als nicht bedrohlich darstellt, ist das subjektive Gefühl, das die neue Partnerschaft hinten ansteht, die ‚zweite Geige spielt', nicht so leicht zu überwinden.

Bei Beziehungen, in denen ein Umgangsrecht mit Kindern ausgeübt werden darf, sind es die immer wiederkehrenden terminlichen Abstimmungsprozesse, die zu Konflikten führen. Dabei sind es nicht nur die Konflikte auf der Elternebene, die ja auch in Trennungsmediationen ein wichtiges Thema sind. Auch in Zweitehen/Folgepartnerschaften sorgt die terminliche Koordination von Umgangskontakten für Probleme. Sie betrifft nicht nur die Urlaubsplanung, sondern manchmal die wöchentliche oder alltägliche Planung. Es sind besonders terminliche Absprachen zwischen den Elternteilen oder dem Elternteil und den Kindern, die z. T. weder kalkulierbar, also langfristig planbar sind, noch in einer bestimmten Regelmäßigkeit ablaufen, die ein neues Partnerschaftsverhältnis sehr belasten. Sie sind ein Punkt, der schnell zu Unzufriedenheit führt und in einen alltäglichen Kleinkrieg ausufern kann.

„Die Besuche seines Sohnes sind sehr unregelmäßig, mal kommt er, mal sagt er ab, weil er lieber mit Freunden Schwimmen gehen will oder sonst was. Ich weiß oft bis freitags nicht, was am Wochenende geplant ist, ob wir etwas zusam-

men unternehmen können oder nicht. Ich unternehme auch gerne zu dritt etwas, es ist nicht so, dass ich meinen Freund für mich allein haben will, im Gegenteil, ich halte es für wichtig das Vater und Sohn eine gute Beziehung haben. Mein Problem ist, dass er nie entschieden sagen kann, wenn sein Sohn sich z. B. am Samstagmittag ganz spontan entscheidet, doch zu kommen, nie sagt ‚hör mal, ich hab heute Abend schon was vor und möchte das Wochenende mit Lore verbringen.' Die Absprachen zwischen ihm und seinem Sohn sind immer sehr kurzfristig und spontan und für mich nie verbindlich. Wenn ich mit ihm darüber rede, hat er kein Verständnis und meint, damit müsse ich leben, die Entwicklung seines Sohnes sei ihm wichtig."

Das grundsätzliche Verständnis für die Elternrolle eines Partners/einer Partnerin in einer Zweitehe/Folgepartnerschaft ist meist vorhanden. Es kann natürlich auch nachvollzogen werden, dass der Partner in seiner Vater-/Mutterrolle mit Blick auf das vielleicht wackelige Umgangsrecht keinen Anlass zur Kritik geben will und deshalb ‚flexibel' reagiert und jede spontane Änderung akzeptiert. Innerlich wächst aber mit der Zeit oft ein Gefühl von Zurückgesetztheit und fehlender Loyalität. Dieses Gefühl kann sich bis zu dem Eindruck steigern, ausgegrenzt zu werden, keinen gleichwertigen Platz im Beziehungssystem einzunehmen, und die Kinder oder der/die ExpartnerIn werden vom neuen Partner als KonkurrentIn um Zeit, Aufmerksamkeit und Bedeutsamkeit erlebt.

„Das Gleiche geschah auch bei einem Urlaub, den er mit seinen Söhnen plante, als ich gerade Wäsche aufhängte, und als ich wiederkam hieß es: ‚Wir drei haben uns gerade überlegt, dass wir eine Woche in die Schweiz fahren!' Ich war damals total entgeistert, vor allem deshalb, weil ich es nicht gewöhnt war, in einer Beziehung vor vollendete Tatsachen gestellt zu werden, wenn man vorher noch überlegt hat, dass man gemeinsam in Urlaub fährt."

Einer der häufigsten Aussprüche und Vorwürfe in Mediationen mit diesem Beziehungshintergrund ist: ‚Wegen der Kinder!' Konkurrenzgefühle und Positionskämpfe ergeben sich hauptsächlich dort, wo einer der Partner den Eindruck bekommt, dass der andere ‚der Kinder wegen' nach außen zu wenig Loyalität gegenüber der gemeinsamen Beziehung demonstriert, zu Kompromissen bereit ist. Auch wenn der Kopf eigentlich etwas anderes sagt, wächst im Bauch das Gefühl, ‚der Kinder wegen' geht der Partner auf alle Wünsche oder Forderungen des externen Elternteils bzw. seiner/ihrer Kinder ein, ohne genügend Rücksicht auf die Anliegen und Bedürfnisse der neuen Partnerschaft und vor allem des/der neuen Partners/in zu nehmen.

„Trotzdem habe ich auch dieses pieksende Gefühl der Eifersucht auf die drei, obwohl ich weiß, dass das vollkommen albern ist und sie mir nichts wegnehmen."

Aus diesem Erleben heraus wird von PartnerInnen in Zweitehen/Folgepartnerschaften unterschwellig oder offen die Frage nach dem Platz und der eigenen Bedeutung in der Beziehung gestellt. Hier ist es nicht nur das ‚Wann' und ‚Wie oft', sondern auch das ‚Wie' der Umgangskontakte, das Konfliktstoff birgt. Häufig gestalten sich Besuchzeiten von Kindern in einer neuen Partnerschaft als ‚Ausnahmezustand', in dem alle üblichen ‚Spielregeln' der Zweitehe/Folgepartnerschaft aufgehoben sind und sich der gesamte Tagesablauf – vor allem die Aufmerksamkeit des Elternteils – nur um das/die Kind/er dreht. Und danach wird dann wieder 14 Tage oder 4 Wochen das typische Leben einer Zweierbeziehung oder Kernfamilie gelebt – ein schwieriger Spagat, wie die nachstehende Beschreibung zeigt:

„Für mich ist es auch Stress, ich werde in einem Monat 39, habe keine eigenen Kinder und sehe mich regelmäßig den 3 Kindern meines Partners gegenüber, evtl. auch noch Freunden der Kinder. Das ist für mich Stress pur, schließlich bin ich plötzlich zu 3 Kindern gekommen, das ist ein anderes Gefühl, als wenn eines nach dem anderen kommt und man sich daran gewöhnt. Dazu kommt, dass meine Umwelt nicht versteht, dass ich diese Kinder nicht so liebe wie ihr Vater, es sind halt nicht meine Kinder, sondern fremde Kinder. Das fängt schon damit an, dass ich auch mal was z. B. zu den Essmanieren der Kinder sage, wenn sie sich in unsrer Küche an den Tisch legen und das Essen in sich schlingen. Schließlich streifen sie dann auch mein Leben. Du hast Recht, wenn du von einer dann ganz anderen kinderfreien Zeit sprichst, nämlich wenn man als Paar alleine ist. Wenn die Kinder da sind, fühle ich mich oft auch als 5. Rad am Wagen, logischerweise freut sich mein Partner, dass er sie endlich wiedersieht. Wir haben nach solchen Wochenenden auch häufiger Streit, weil ich z. B. nicht einsehe, nachdem ich 2 Tage lang die ‚Familie' versorgt und bekocht habe, die Dreckberge wegzuräumen. Schließlich bin ich eine berufstätige Frau und brauche auch ab und zu Entspannung, nach 2 Tagen mit 3 lebhaften Kindern bin ich einfach reif. Ich bin nicht die Mutter dieser Kinder und will auch nicht die ganzen Pflichten übernehmen."

Das Zitat verdeutlicht sehr komprimiert die Gefühlsebene der Probleme und es werden Aspekte deutlich, die die Partner sich gegenseitig im Gespräch oft nicht eingestehen können. Hier sind die Einzelgespräche in der Mediation ein probates Mittel, die Hintergründe und tatsächlichen Befindlichkeiten erkennen zu können.

Das Zitat verweist aber auch exemplarisch auf eine bedeutende Metaebene bei Konflikten in Zweitehen/Folgepartnerschaften. Die Mehrzahl der Konflikte um das ‚Wie' bei Umgangsthemen zwischen neuen Partnern resultiert aus Kommunikationsproblemen, über die meist unausgesprochenen gegenseitigen Rollenerwartungen aneinander: Frau/Mann erwartet, dass der Partner/die Partnerin erwartet, dass sie/er sich in bestimmter Weise gegenüber den Kindern verhält! In der Regel orientieren sich diese ‚Erwartungserwartungen' der Partner dann am Modell ‚Normalfamilie' und dadurch werden die Rollen und Aufgaben von ‚Vater' oder ‚Mutter' automatisch unausgesprochen adaptiert oder zugewiesen. Die angenommene Erwartung des Partners oder auch der eigene Wunsch, eine perfekte ‚Ersatzmutter', ‚Wochenend- und Urlaubsmutti', oder ‚Teilzeitmutter' zu sein, ist vermehrt bei Frauen anzutreffen, die mit geschiedenen oder getrennt lebenden Vätern zusammen leben.

Mehr als die Männer in Zweitehen/Folgepartnerschaften sehen die Frauen in einer positiv emotional geprägten Beziehung zu den Kindern des Partners eine wichtige Voraussetzung für die Stabilität der Partnerschaft. „Über die Herzen der Kinder erreichst Du ihn" ist eine weit verbreitete Annahme. Es steht dahinter die Sorge, dass der/die PartnerIn ‚der Kinder wegen' die neue Partnerschaft beendet oder sogar wieder in die alte Beziehung zurückkehrt.

„Wenn ich mich gegen den Jungen stelle, hab ich auf Dauer schlechte Karten, denn ein Vater entscheidet sich eher gegen eine neue Freundin als gegen seinen Sohn (von Ausnahmen mal abgesehen)."

Nicht selten zeigt sich sogar der Wunsch, die ‚bessere Mama' zu sein. Aber der Sprung vom oft selbst noch kinderlosen Single zur Familienmama, sozusagen über Nacht, ohne Gebrauchsanweisung, endet häufig im Gefühl der Unzufriedenheit und Überforderung. Eine Klärung der Unterschiede von biologischer und sozialer Elternschaft im Kontext der gegenseitigen Erwartungen und Wünsche an den/die PartnerIn in Bezug auf deren Rolle gegenüber nicht gemeinsamen Kindern kann im Rahmen einer Mediation konstruktiv erarbeitet werden. Gerade weil eine Klärung im Setting einer Mediation aus den akuten Alltagssituationen herausgelöst ist, wird der Blick auf die unterschiedlichen Beziehungsebenen (Partnerschaftsebene – biologische und soziale Elternebene) frei und der Raum für die individuellen Bedürfnisse erst eröffnet. Wie dies konkret aussehen kann, soll das folgende Zitat eines Mannes zeigen, dessen neue Partnerschaft kurz vor dem Scheitern stand, da er *„...fast das Gefühl hatte, wie zwischen Mühlsteinen zermahlen zu werden."*

„Auf der anderen Seite erlebte ich seitens meiner jetzigen Frau doch z. T. heftige Reaktionen, da sie das Gefühl hatte, doch nur die „Zweite" zu sein und wohl auch Angst hatte, ich könnte wegen meiner Tochter doch noch einmal zu meiner Ex zurückkehren. Dieser – aus heutiger Sicht völlig überflüssige – Kampf gepaart mit der Vorstellung, auf der einen Seite für meine Tochter auch weiterhin ein guter Vater sein zu wollen und andererseits das doch schmerzliche Gefühl, meine Frau gleichzeitig zu verletzen, drohten mich bzw. uns tatsächlich aufzureiben."

Der Artikel erlaubt einen kleinen Einblick in einige Konfliktfelder in Zweitehen/Folgepartnerschaften und zeigt, dass der Abstimmungs- und Aushandlungsbedarf gerade in diesen familialen Systemen sehr groß ist. Mediation kann dabei ein Weg sein, den Abstimmungsbedarf frühzeitig zu begleiten, unterschiedliche Erwartungen, Wünsche, Bedürfnisse transparent zu machen und damit existentielle Konflikte im Vorfeld zu vermeiden oder zu klären. Diese Aspekte treffen natürlich in anderer Form auch für den Klärungs- und Aushandlungsbedarf in allen anderen Partnerschaftsformen zu. Mediation bietet den ‚Schutz'Raum

- die ‚Normalität der Andersartigkeit' dieser Beziehungsform zu erkennen und zu akzeptieren,
- Selbstverständlichkeiten zu hinterfragen,
- innerhalb der Partnerschaft neue Spielregeln für die individuellen Umstände auszuhandeln,
- gegenseitige Rollenerwartungen offen zu legen, Verständnis für die Bedürfnisse des/der anderen zu entwickeln und
- für den Wunsch nach ‚etwas Gemeinsamen' in einer neuen Partnerschaft Lösungen zu suchen, ohne die berechtigten Verpflichtungen aus der Vergangenheit zu verleugnen oder zu missachten.

Die Lösungsvielfalt für all die angesprochenen Konfliktbereiche darzustellen, sprengt den Rahmen dieses Artikels. Als beständig und für die Betroffenen langfristig zufriedenstellend haben

sich Lösungen erwiesen, die die Autonomie und Selbstverantwortung der BeziehungspartnerInnen stärken. Distanz ist dabei ein Weg zu mehr Nähe auf der Paarebene. Konkret formuliert sieht das für vier verschiedene Konfliktaspekte z. B. so aus:

„Anna und Bernd erstellen bis zum 15. des kommenden Monats einen genauen Plan über die Einnahmen und die fixen und variablen Ausgaben auf. Beide setzen einen Betrag fest, den sie vom jeweiligen Budget zurücklegen können. Diese Summe wird für Wünsche angespart, die sich nur auf ihre gemeinsame Partnerschaft beziehen."

„Die Besuchstermine der Kinder werden mit dem außerhalb lebenden Elternteil in einem Halbjahresplan im Voraus verbindlich abgesprochen. Die Umgänge an besonderen Feiertagen (Geburtstage, Weihnachten, Ostern) werden für das ganze Jahr festgelegt. Alle Absprachen werden persönlich zwischen den Eltern getroffen, wobei Daniel zuvor mit Martina die gemeinsamen Wünsche und Planungen abklärt und diese in das Gespräch mit dem außerhalb lebenden Elternteil einbringt. Auf nachträgliche Änderungswünsche des außerhalb lebenden Elternteils wird nur eingegangen, wenn eine frühzeitige gemeinsame Absprache miteinander (mind. 1 Woche vorher) möglich ist. Bei der Planung des Urlaubs berücksichtigt Daniel, dass insgesamt 10 Tage am Stück ‚kinderfreier' Urlaub gemeinsam mit Martina möglich sind."

„Die Betreuung (Beschäftigung, Spielen, Hausaufgabenbetreuung) und Versorgung (Essen Kochen, Aufräumen) von Julia an den Wochenenden von Freitag bis Sonntag ist Aufgabe von Dieter. Franziska kann sich freiwillig an gemeinsamen Aktivitäten beteiligen, kann die Zeit aber auch für eigene Dinge nutzen. Dieter organisiert die Besuchswochenenden so, dass am Sonntag spätestens ab 19 Uhr Ruhe und Zeit für Gemeinsamkeiten mit Julia sind. Bei dem Besuchstermin innerhalb der Woche holt Franziska Julia von der Schule ab und versorgt und betreut sie am Nachmittag bis Dieter um ca. 17:30 nach Hause kommt. Dieter bringt Julia dann am Abend spätestens um 19 Uhr selbst zur Mutter zurück."

„Michael und Linda treffen Vorsorge, um im Falle des Todes von Michael, die finanzielle und materielle Versorgung von Linda zu regeln. Michael setzt Linda als Begünstigte in die Lebensversicherung XY ein. Ein entsprechendes Änderungsschreiben wird bis zum 15. diesen Monats an die Lebensversicherung XY gesendet. Michael verfasst weiterhin bis zum Jahresende ein Testament. Im Testament wird den Kindern von Michael aus erster Ehe neben dem Pflichtteil die Münzsammlung zugesprochen. Dem gemeinsamen Kind Josefine wird ein Anteil an den Wertpapieren entsprechend dem gesetzlichen Erbanspruch hinterlassen. Linda behält ein Wohnrecht über 10 Jahre nach dem Tod von Michael in dem Einfamilienhaus, Hauptstr. 12. Das Wohnrecht wird in das Grundbuch eingetragen. Sollte die Lebensgemeinschaft zu Lebzeiten von Michael beendet werden, ist dieser berechtigt, das Testament zu ändern. Um die rechtlich korrekte Form des Testamentes sicher zu stellen, nehmen Michael und Linda juristische Beratung in Anspruch. Ein Termin dazu wird innerhalb der nächsten 14 Tage von Michael vereinbart."

Wenn wir jetzt noch einmal den Bogen zum Anfang des Artikels schlagen, wird deutlich, dass ich am Beispiel der skizzierten Konfliktfelder in Zweitehen/Folgepartnerschaften speziell das deeskalierende und präventive Potenzial von Mediation mehr ins Bewusstsein heben möchte. Ich plädiere in diesem Zusammenhang dafür, nicht mehr nur den einengenden, primär mit der Sondersituation Trennung/Scheidung/Reorganisation alter Familienstrukturen verbundenen Begriff ‚Familienmediation' zu verwenden, sondern von Familialer Mediation zu sprechen. Das Bild von Mediation als Möglichkeit einer Begleitung von innerfamilialen Klärungsprozessen ist bislang nicht weit verbreitet. Es birgt jedoch die Chance, die Akzeptanz für das Verfahren der Mediation zu stärken und damit den ‚Markt' zu erweitern. Die mögliche Sorge, dass hier eine Vermischung mit anderen Interventionsformen, z. B. dem Coaching, stattfinden könnten, teile ich nicht, solange die MediatorInnen in der Praxis auf Basis einer fundierten Ausbildung die Prinzipien, Methoden und Rahmenbedingungen der Mediation wahren.

Doris Früh-Naumann

KONTAKT

Doris Früh-Naumann,
mail@frueh-bbm.de

Literatur

Früh, Doris (2002), *Im Schatten der Ersten. Partnerschaft mit einem geschiedenen Mann,*
München, 2. Auflage 2006, Kösel

Mediation unter Einbeziehung von Kindern

In Mediationsverfahren, in denen es um Konflikte anlässlich einer Trennung oder Scheidung geht, spielen Kinder, gleich welchen Alters, natürlich eine wichtige Rolle.

Leider übersehen Paare, die sich trennen, sehr häufig ihre Kinder, sie vermischen die Paar- mit der Elternbeziehung und so kommt es dann oftmals zu Konflikten, in die die Kinder zwangsweise involviert sind.

Für die Kinder ist es wichtig, wie ihre Eltern die Trennung vollziehen und sich das Leben „danach" gestaltet.

Inwieweit die Kinder selbst in diesen Mediationsprozess integriert und miteinbezogen werden können, wird unterschiedlich gehandhabt.

Bei der Einbeziehung von Kindern in das Mediationsverfahren ist zu unterscheiden, ob:

I. Kinder selbst in bestimmten Phasen im Mediationsverfahren anwesend sind
oder
II. Kinder zwar nicht „körperlich" in der Mediation anwesend, aber dennoch „dabei" sind
oder
III. Kinder selbst Konfliktpartei in einem Mediationsverfahren mit einem oder beiden Elternteilen sind.

Es ist sehr wichtig zu wissen, dass die Kinder nicht in allen Phasen der Mediation miteinbezogen werden sollten. Am ehesten geht dies in den Phasen 1, 4 und zum Abschluss.

I. Kinder sind selbst in bestimmten Phasen im Mediationsverfahren anwesend sind

1. Kinder in der Mediation in Phase 1
Viele Eltern glauben, dass sie vor ihren Kindern Konflikte und eine Trennung geheim halten können. Es ist aber sicher eher so, dass Kinder sehr wohl spüren, dass sich für sie gerade „Schreckliches" ereignet und sicher wird auch ihre Angst noch dadurch erhöht, dass niemand mit ihnen redet und sie nicht genau wissen, was denn tatsächlich geschieht. Kinder haben feinfühlige Sensoren. Sie hören, spüren und sehen alles. Wichtig ist in dieser Situation, dass die Kinder möglichst schnell über das informiert werden, was und was sich auch nicht verändern wird. Dazu ist das Mediationsverfahren sehr gut geeignet.
Dies geschieht am besten in Phase 1 des Mediationsverfahrens, wenn die Konfliktparteien bereits ein Arbeitsbündnis geschlossen haben. Hier besteht die Möglichkeit, dass die Eltern sowohl über die bevorstehende Trennung informieren als auch darüber, dass sie alle Folgen dieser Trennung und die damit verbundenen Probleme, die jetzt zur Lösung anstehen, gemeinsam mit Hilfe der/s MediatorIn einvernehmlich lösen wollen und werden.

Die Kinder sitzen dabei zwischen ihren Eltern. Nach Abschluss dieser Aufklärungsrunde verlassen die Kinder die Mediationssitzung. Üblicherweise kann man in dieser Situation sehr große Erleichterung bei den Kindern erleben, ein erstes zögerndes Lächeln und sehr viel Hoffnung, dass doch alles nicht so schlimm werden wird, wie es im Moment aussieht. Die Eltern sind meist sehr berührt und erleichtert, dass die Kinder jetzt informiert sind und sie ihnen gleichzeitig noch etwas Positives haben mitteilen können.

2. Kinder in der Mediation in Phase 4
Kinder können in ein Mediationsverfahren durchaus auch dann eingebunden werden, wenn es „nur" noch darum geht, kreative Lösungen für die Probleme zu finden. Kinder sind prächtige „Ideenfinder". Klar muss sein, dass minderjährige Kinder generell keine Entscheidungskompetenz über ihren Lebensmittelpunkt, finanzielle Fragen und grundlegend andere Entscheidungen haben. Es geht vielmehr darum, dass die Kinder gehört werden und ihre Meinung und Ideen miteinbezogen werden.

Manchmal wollen die Kinder ganz anderes als Eltern glauben. Zum Beispiel, wenn es um Umzug oder Veräußerung eines Hauses geht. Besonders sinnvoll ist es, die Kinder in den Ideenprozess miteinzubeziehen, wenn es um die Wochenendgestaltung geht. Es ist gerade bei älteren, pubertierenden Kindern hilfreich und leichter, den Umgang und die Besuche bei dem nicht betreuenden Elternteil gemeinsam mit den Kindern zu erarbeiten als ihnen diese aufzuzwingen.

Die Eltern sollten in solchen Fällen klare Eckdaten vorab entscheiden, – z. B. dass jedes zweite Wochenende ein „Papa-Wochenende" ist – , aber wie dieses Wochenende gestaltet wird, kann durchaus mit den Kindern gemeinsam erarbeitet werden. Den Kindern wird durch diese Einbeziehung in das Mediationsverfahren klar, dass die Eltern zusammenarbeiten und alles besprechen, was sie angeht. Dann schwindet auch die Mög-

Doris Morawe, Rechtsanwältin, Fachanwältin für Familienrecht, Mediatorin (BAFM), Ausbilderin im eigenen Institut (Viadukt-Freiburg)

lichkeit, dass die Kinder, wie dies leider häufig üblich ist, die Uneinigkeit ihrer Eltern ausnutzen, um sich dabei Vorteile zu verschaffen.

3. Kinder in der Mediation in Phase 5

Sehr sinnvoll ist es auch, wenn Eltern, nachdem sie eine Gesamtlösung gefunden haben und Phase 5 abgeschlossen ist, ihren Kindern gemeinsam vorstellen, welche Entscheidungen sie getroffen haben. Diese Vorstellung ihrer Entscheidungen lässt sich auch in ein Abschlussritual einbinden, mit dem die Mediation beendet wird. Den Kindern werden die Ergebnisse vorgestellt und deutlich gemacht, dass sich nunmehr die Beziehung der Eltern auf die Elternrolle reduziert, sie diese aber nie aufgeben werden.

KONTAKT

Doris Morawe, morawe@kanzlei-kepler-park.de

II. Kinder in der Mediation, ohne dass sie anwesend sind

1. Häufig wollen Eltern ihre Kinder nicht in die Mediation mitbringen, weil sie befürchten, dass dies die Kinder überfordere. Auch manche MediatorInnen beziehen Kinder nicht ein, weil sie verunsichert sind. Niemand sollte als MediatorIn etwas tun, bei dem er/sie sich nicht sicher fühlt. Eine Technik aus der Gestalttherapie ermöglicht, Kinder auch „dabei" sein zu lassen, ohne dass sie körperlich anwesend sein müssen. Ein leerer Stuhl oder Stühle werden statt der Kinder zwischen die Eltern gestellt. Sie werden mit Namen bezeichnet und das Kind/die Kinder sitzen sozusagen „virtuell" dabei. Die Erfahrung hat gezeigt, dass es durchaus reicht, die Kinder und ihre Interessen auf diese Weise sozusagen „gefahrlos" in den Blick der Eltern zu bringen. Menschen, die in Trennung und Scheidung leben, sind oft sehr auf ihr eigenes Erleben und ihre Ängste und Sorgen fokussiert, sodass ihnen die Kinder oftmals gedanklich verloren gehen. Das kann damit verhindert werden.

2. Leider werden Kinder auch manchmal, und sei es aus einer Ohnmacht heraus, instrumentalisiert oder für die Interessen des einen oder anderen Elternteils benutzt.

Es sollte ganz klar sein, dass keine Mediation stattfinden kann, wenn ein Elternteil überhaupt keinen Kontakt zu den Kindern hat. Keinen Kontakt zu Kindern haben zu dürfen, bedeutet Druck und Bedrohung. Unter diesen Bedingungen kann es nicht zu guten Lösungen in einer Mediation als einem freiwilligen Verfahren kommen.
Bereits zu Beginn eines Mediationsverfahrens sollte deshalb geklärt werden, ob es Kinder gibt, wie alt diese sind und wie der Kontakt des nicht betreuenden Elternteils geregelt ist. Ohne Kontakt mit den Kindern, und sei es ein betreuter, findet Mediation nicht statt.

III. Eltern und Kinder in einem Mediationsverfahren

Sehr häufig haben junge Menschen, wenn sie ausbildungsbedingt noch zuhause leben, mit ihren Eltern Konflikte über das gemeinsame Leben in einer Wohnung. Diese Konflikte kann man natürlich auch in einem Mediationsverfahren bearbeiten. Themen dieser Mediation sind dann zum Beispiel: Regeln für die Haushaltsführung zu erarbeiten, sowie tägliche Aufgaben für das Miteinander zu verteilen. In diesen Fällen sind die „Kinder" natürlich Konfliktparteien der Mediation.

Doris Morawe

Die Illusionen der Familienmediation – oder zurück in die Zukunft?

Ein (ganz) persönliches und unobjektives Plädoyer für ein Umdenken von Rechtsanwalt & Mediator Werner Schieferstein, Frankfurt am Main

Der Beitrag beschäftigt sich mit den Hoffnungen aus den Aufbruchzeiten der Mediation – und was davon heute geblieben ist. Er verzichtet bewusst auf eine Faktenerhebung zum aktuellen Stand der Familienmediation. Der Autor beschränkt sich vielmehr auf die Feststellung einer gedämpften Stimmungslage, wie er sie empfindet und beschreibt zwei mögliche Alternativen, wie der ursprüngliche Pioniergeist der Mediation wieder lebendig werden könnte.

Mit der Familienmediation hat einmal alles angefangen. Damals, 1988, 1989, als die legendären Botschafter des „Paradigmenwechsels", Gary Friedman und Jack Himmelstein auf Einladung von Hans-Georg und Gisela Mähler nach Fischbachau bei München kamen und ihre ersten Mediationsseminare abhielten. Es war eine kleine Kulturrevolution, eine Grenzüberschreitung: RichterInnen, AnwältInnen, TherapeutInnen, BeraterInnen – sie, die VertreterInnen ganz unterschiedlicher Professionen und Rollen, trafen sich in einem gemeinsamen Seminar, um alle das Gleiche zu tun. Sogar für „Gary und Jack", wie sie bald nur noch familiär genannt wurden, war es ein Quantensprung. Denn ursprünglich hatten sie darauf bestanden, JuristInnen und „Psychosoziale" wie Männlein und Weiblein zu trennen. Doch es gelang, ihnen das noch auszureden und so konnte die neue Zeit beginnen. Für uns JuristInnen war eine der heiß umstrittensten Fragen, ob AnwältInnen überhaupt mit zwei Streitparteien verhandeln dürften. Die Anwaltskammern warnten vor „Parteiverrat", der anwaltlichen Todsünde. Heute ist diese Frage durch die neue Berufsordnung – und zugleich eine 180°-Wendung entschieden: „Mediation ist Anwaltstätigkeit", heißt es, und dahinter steht beinahe ein Monopolanspruch: Nur Anwälte sollten es eigentlich dürfen, weil, so meinen die Juristen, Mediation doch eine Form der „Rechtsgestaltung" sei… Die Geschichten von damals sind Episoden, die Missverständnisse aber wohl nicht alle ausgeräumt. Das soll uns im Folgenden noch ein wenig beschäftigen. Blicken wir aber zunächst zur Verdeutlichung des Themas noch einmal zurück: Als die Mediation mit den Seminaren von „Gary und Jack" in Deutschland ihren Weg nahm, erschien die Familienmediation vielen noch als „die" Mediation schlechthin, eine Art Ei des Kolumbus und Fanal, ideal und herbeigesehnt vor allem in der rauen und herzlosen Realität der Familienrechtsstreitigkeiten. Von anderen Mediationsbereichen war noch kaum die Rede. In den Familienkonflikten schienen sich die Veränderungen und Probleme der Gesellschaft wie in einem Brennglas zu sammeln. Die Euphorie und das Vertrauen in die Familienmediation waren so groß, dass der erste MediatorInnen-Verband sich bekanntlich „Bundesarbeitsgemeinschaft für Familienmediation (BAFM)" nannte. Im Nachhinein mögen einige diese Namensgebung bedauert haben, scheint sich der Trend doch heute eher in neue Richtungen zu wenden und andere Mediationsbereiche der Familienmediation den Rang abzulaufen.

Die Familienmediation, so scheint es mir, hat ihren Glanz verloren, ihre Erfolge halten sich in Grenzen, die Revolution hat nicht stattgefunden.[1] Denn die Familienmediation hat es schwer: Die Erwartungen an sie sind riesenhaft, die Bedingungen für einen Erfolg dagegen meist nicht optimal. Alles soll sie können: Einspringen, wo das Recht versagt, Wunden heilen oder stillen, Gefühlswogen glätten, wo sie sich überschlagen, Kontrolle und Vernunft ins Chaos bringen, Geduld verbreiten, wo es keine Zeit zu verlieren gibt, Kooperation aufbauen, wo alles auseinanderdriftet, – und für die Zukunft noch den Grundstein für soziales Lernen legen. Zudem befindet sie sich mit dem Thema Trennung und Scheidung im Zentrum eines tief greifenden gesellschaftlichen Wandels, wo Einzelne nicht viel vermögen. Die Familienmediation steckt in einer Sinnkrise, nicht nur weil es anderswo besser läuft. Sie hat sich viel vorgenommen, vielleicht zuviel. Wird sie darum einmal zu einem Biotop für Unentwegte werden, für sozialtherapeutische JuristInnen, für juristische SozialpädagogInnen oder TherapeutInnen, für UtopistInnen? Ich kenne keine glaubhaften Statistiken, aber ich habe den Eindruck, es herrscht in der Szene der FamilienmediatorInnen heute eher ein Gefühl von Frust und Enttäuschung. So richtige Freude will keine mehr aufkommen. Hinzu kommt die Konkurrenz. Allenthalben wird über „zu wenig Fälle", d. h. zu geringe Nachfrage geklagt, – und über die Fälle, die es tatsächlich gibt, erfährt man wenig. Die KollegInnen halten sich bedeckt, Gruppen des offenen Austauschs, wie vor allem der Supervision (wozu wir uns „selbstverpflichtet" haben) haben Seltenheitswert, d. h. sie existieren entweder gar nicht oder dümpeln ohne reales „Fallmaterial" dahin.[2] Im Kontrast dazu hört man, wenn heute von Mediation

1/ Kann es sein, dass Erfolge sich ausbreiten, dass Revolutionen stattfinden, ohne dass man sie bemerkt?

2/ Versuche, kollegiale Supervisionsgruppen für MediatorInnen im Rhein-Main-Gebiet aufzubauen, sind in den letzten Jahren immer wieder gescheitert. Und das, obwohl es immer mehr ausgebildete MediatorInnen gibt. Ist es zu glauben, dass man sich nicht über Erfolge (wenn schon nicht Misserfolge) mit anderen austauschen möchte?

gesprochen wird, meist nur von den „Erfolgen". Immer neue Felder werden für die Mediation entdeckt, überall geht es „aufwärts". Natürlich findet man keine neuen KlientInnen, wenn man sich nicht auch optimistisch zeigt. Doch die Marketing- und Lächeloffensive entgegen der eigenen Skepsis und Gemütsverfassung hat die Idee der Mediation verwässert, ja verdorben. Und viele Begeisterte von damals haben den Glauben an die Mediation verloren und sind in ihre alten Berufsrollen und Verhaltensweisen zurückgekehrt.

Trotz dieser ernüchternden Bilanz – oder vielleicht gerade wegen dieser Bilanz – glaube ich nicht, dass die Familienmediation am Ende ist, sondern ihre Zeit vielleicht sogar erst noch kommt. Allerdings muss sie sich dann ändern. Das starre Festhalten an den Mediationsprinzipien, während die Realität in den meisten Fällen diesen Voraussetzungen nicht genügt, führt dazu, dass die KlientInnen sich dem Angebot anpassen müssen – und nicht das Angebot den Klienten. Am Ende erhält man eine Mogelpackung, weil man als Mediation verkauft, was nur noch der äußeren Form, nicht aber dem Inhalt nach Mediation ist. Was aber ist „der Inhalt" der Mediation? Für mich ist Mediation – und da möchte ich wieder an die Pioniertage von damals anknüpfen, vor allem Freiheit und Kreativität. Das war es, was uns damals angesteckt hat und wofür wir uns begeistert haben. Ich spreche nicht von der Form, wie wir sie alle aus den mehr oder weniger spröden akademischen Definitionen kennen, denn daraus springt uns keine Begeisterung entgegen. Für mich ist Mediation Offenheit, Klarheit und Präsenz – und dass sich „dadurch" Konflikte „wie von selbst" lösen. Und das ist ein wunderbar befreiendes, ja zauberhaftes Gefühl, das ist die Begeisterung. Ich möchte Mediation mit der Idee der Demokratie vergleichen, wie ich sie bei Humberto Maturana, dem freundlichen und visionären Evolutionsbiologen, gefunden habe. Nach Maturana ist Demokratie: „ein künstliches Produkt unserer gemeinsamen sozialen Inspiration". Für sie gibt es keine andere Begründung oder Rechtfertigung von außerhalb, außer dass man dieser Inspiration vertraut und „absichtsvoll" ihr gemäß handelt[3]. So verstanden ist auch Mediation für mich eine Inspiration. Keine Methodik, keine Regel, kein Gesetz kann sie herstellen, ohne dass auch diese Inspiration lebendig ist.

Wie kann nun diese Inspiration lebendig werden – oder bleiben? Ich unterscheide – und das ist mein neuer Ansatz – grob zwei Wege. Den einen Weg will ich den Weg des „mediativen" oder „kooperativen Anwalts" nennen. Den andern: den „minimalistischen Weg", oder der „Mediation als Moment-zu-Moment-Erfahrung". Beide Wege versuchen, den Gedanken von Freiheit und Kreativität auf unterschiedliche Weise zu verfolgen, wobei je nach den Gegebenheiten, die äußere Form flexibel gehandhabt wird.

1) Der Weg des „mediativen Anwalts"

Dieser Weg kommt für mich in Frage, wenn in irgend einer Form Orientierung von mir gewünscht wird, sei es, dass die Klienten sich über das Recht verständigen wollen, die Perspektive also überwiegend „das Recht" ist, sei es, dass sie eine Art Strategieberatung suchen, um die andere Seite mit ins Boot zu bekommen. In diesem Fall kann ich als Anwalt den Prozess besser steuern. Ich muss nicht ständig darauf achten, unbekannten Tretminen, die das Paar im Laufe seines Kampfes ausgelegt hat, auszuweichen. Ich muss nicht ständig nach kommunikativen Schleifen suchen, um Ideen aus den Klienten hervorzulocken, die eigentlich meine Ideen sind. Ich kann das Verfahren als Anwalt steuern und dabei Mediation strategisch einbringen. Ich kann direkt, konfrontativ, sogar provokativ vorgehen, ohne den Zwang, alles sogleich wieder in die Balance bringen zu müssen, damit der Prozess nicht stockt oder scheitert. Denn ich bin Anwalt und habe die Freiheit, einseitig zu sein. Ich führe die Mediation am langen Hebel und warte den Zeitpunkt ab, zu dem es günstig ist, die Streitparteien zusammenzubringen. Ich kann die Spannung des Konflikts aus der Position des Anwaltes beobachten und habe alle Zeit und Überlegung, den richtigen Augenblick zum Handeln zu nutzen. Ich bin in dieser Rolle, wie der Kollege Dr. Christian Duve es kürzlich bei einem Vortrag zum „Tag der Mediation" beim Landgericht Frankfurt genannt hat, der „Prozessanwalt als Strategieberater"[4]. Ich stehe auf

3/ Humberto Maturana und Gerda Verden-Zöller, „Liebe und Spiel – Die vergessenen Grundlagen des Menschseins", S. 75f

4/ Dr. Christian Duve zum Tag der Mediation beim Landgericht Frankfurt, vgl http://www.wirtschafts-mediatoren-ihk.de/termine.html

der Seite meiner Partei, um im Interesse eines Kooperationsgewinns kooperative Strategien einzuführen. Die Legitimation dazu gibt mir § 1 der Berufsordnung für Rechtsanwälte („BORA"), wonach der Rechtsanwalt seine MandantInnen nicht nur rechtlich zu beraten und zu vertreten, sondern diese auch rechtsgestaltend, konfliktvermeidend und streitschlichtend zu begleiten hat.

Die Methode dazu kann ich selbst auswählen, denn die Berufsordnung sagt darüber nichts. Die alte Streitfrage des Standesrechts, wie ich als Parteivertreter auch im Interesse der anderen Partei handeln kann, ohne das Interesse der eigenen Partei zu „verraten", löst sich dabei ganz natürlich. Indem ich das gemeinsame Interesse herausarbeite, handel ich für beide Seiten, niemals aber gegen das Interesse der eigenen Partei. Überträgt man hier das Bild der Mediation von der „Vergrößerung des Kuchens", dann diene ich dem Interesse meiner eigenen Partei durch Kooperation mit der „Gegen"partei sogar besonders gut. Ein klassischer Fall des Kooperationsnutzens ist in Trennungsstreitigkeiten etwa das Problem der gemeinsamen Elternverantwortung. Ein solches Thema kann ich auch als Anwalt mit beiden Seiten wie ein Mediator verhandeln. Denkbar sind auch andere Kooperationsszenarien. Das Verfahren aus der Anwaltsrolle ist natürlich ein anderes, es entspricht nicht dem eigentlichen Setting, und es hat dort seine Grenzen, wo die Konflikthaftigkeit ein kooperatives Vorgehen unmöglich macht. In diesem Fall kann ich ein „kooperatives Mandat" nicht annehmen oder muss ein angenommenes Mandant niederlegen. Die Bedingungen für ein solches Mandat habe ich einem Formular zusammengefasst, das ich mir nach Einverständnis mit dieser Vorgehensweise von meiner Partei unterschreiben lasse. Diese Art des Vorgehens erlaubt mir größtmögliche Flexibilität. Das Recht bildet dabei nur den Rahmen, das Wesentliche ist – wie in der Mediation, dass die Partei ihre eigene persönliche Lösung findet. Auf eine kurze Formel gebracht, könnte ich für meine Partei dieses Konzept so zusammenfassen: „Sie sind der Boss (in der Sache), ich begleite Sie nur im Recht (im Verfahren)". Die Verantwortung für Inhalt (Sache) und Verfahren ist somit ähnlich verteilt wie in der Mediation.

Das Besondere an diesem Verfahren ist, dass jeder Fall seine eigene Lösung findet, jede Lösung eine „Entdeckungslösung" wird. Das hier beschriebene Konzept erlaubt mir eine große Bandbreite des Vorgehens; die Fälle können sich ganz unterschiedlich gestalten, von einer anfänglichen Kooperation bis zum Ausreizen eines Konflikts. Für Praxisbeispiele, die den Rahmen dieser kurzen Darstellung sprengen würden, darf ich auf zwei Beiträge in meiner Website verweisen, einen Vortrag aus dem vergangenen Jahr in Bad Boll und einen schon etwas älteren Buchbeitrag.[5] Zudem plane ich hierzu die Veranstaltung eines Praxisseminars in Zusammenarbeit mit der „Fairness-Stiftung"Frankfurt[6].

2) Die „minimalistische" Mediation oder Mediation als Moment-zu-Moment-Erfahrung.
Das ist ein ganz anderer Ansatz, eine reiner Praxisgedanke. Dieser Weg kommt in Betracht, wenn die Voraussetzungen für eine Mediation gegeben sind, d. h. der Konflikt zwischen den Parteien im Vordergrund steht, beide Parteien nicht eine Außen- sondern eine Innenorientierung suchen und beide zur Kooperation bereit sind. Nach der „Lehre" sind wir hier als MediatorInnen Begleiter in einem offenen Prozess, der sich in Freiheit zu einer Lösung hin entwickelt. Soweit die Theorie. Die Psychologie des Konflikts macht die Umsetzung in die Praxis jedoch manchmal schwer. Kann man wirklich neutral sein, wenn man den Konflikt real miterlebt? Tatsächlich befinden wir uns hier, so zumindest erlebe ich es oft, nicht in einem wirklich freien, d. h. neutralen Zustand. Das ist ein Widerspruch, eine Lücke in der Theorie, die dazu führt, dass Mediation, anders wir MediatorInnen es uns wünschen, keineswegs eine ganz leichte und freudvolle Beschäftigung ist, sondern im Gegenteil sehr anstrengend und stressig werden kann. Das gilt vor allem bei heftigeren Konflikten, wie sie bei Trennungskonflikten üblich sind. Wenn aber die MediatorInnen selbst nicht entspannt sind, steht sogleich die Freiheit der Mediation auf dem Spiel. Die Spannung überträgt sich auf den Prozess, damit wächst die Unfreiheit – und die Unfreiheit beeinträchtigt die Neutralität:

Kein der Empathie fähiger Mensch kann Gleichgültigkeit gegenüber einem sich vor ihm ausbreitenden Konflikt empfinden, da dieser eine Spannung im Raum erzeugt, die in divergierende Richtungen drängt. Diese Spannung wirkt auch auf die MediatorInnen ein, die sie ja spüren, sonst wären sie nicht „empathisch". „Konflikt", das habe ich in diesen Situationen herausgefunden, besteht jedoch in einer Bewertung von Unterschieden (z. B. „Was will ich?" – „Was bekomme ich?"), so dass „Konflikt" nur in einer vorgestellten zeitlichen Abfolge von Vorher und Nachher empfunden werden kann. Dies brachte mich auf die Idee, meine Haltung als Mediator im Konflikt in kleinste Momenteinheiten zu „zerlegen". Denn befinde ich mich mit meiner Haltung allein im

5/ www.fokus-mediation.de
1) „Der Rechtsanwalt als Mediator und vorgerichtliche Schaltstelle" (Vortrag Bad Boll);
2) „Der Familienanwalt oder die Kunst, Gelerntes zu vergessen" in „Lösungsorientierte Arbeit im Familienrecht – Intervention bei Trennung und Scheidung", Herausgeber: Elmar Bergmann, Prof. Dr. Uwe Jopt, Dr. Günter Rexilius, Bundesanzeiger Verlag, Juni 2002

6/ www.fairness-stiftung.de: umfangreiche Darstellung der Aktivitäten der Fairness-Stiftung

Moment, so ist „Konflikt" nicht mehr als lastende Spannung spürbar. Darum kann ich im Grunde nur, wenn ich im Moment bin, als Mediator wirklich frei und neutral sein. Doch wie tue ich das in der Praxis? Ich reagiere einfach nur auf die kleinen Impulse des Moments, die nicht einer zeitlichen Bewertung von „Vorher" und „Nachher" bestehen. Ich bin dann ganz und gar offen für das, was geschieht, und fühle kein Hin- und Hergerissensein, aus dem ich mich „irgend-wie" befreien müsste.

Ich bin auf diese Gedanken gestoßen, weil ich es so erlebt, nicht weil ich es mir vorher ausgedacht hatte. Ich habe mich gefragt, warum es mir trotz eines harten Konflikts zwischen den Streitparteien manchmal gelungen ist, dass es mir gut ging, und ich mich leicht und frei fühlte. Der Grund war, dass ich diesen Moment, d. h. diese Reihe von Momenten, entdeckt hatte, in denen die Mediation plötzlich wie von selber, ja, ich möchte fast sagen: „wie durch Zauberei" lief.

Doch wieder zurück zur Familienmediation: Zwei innermethodische Gründe sehe ich, warum Familienmediation immer noch nicht den erhofften Durchbruch erzielt hat. Der eine ist die allzu strenge Dogmatik, die Fixierung auf die Formalien der Mediation, der akademische Besitzanspruch, kurz: die Verkopftheit, die uns MediatorInnen von der Inspiration, der Freude und der Leichtigkeit des Seins wegführt – und damit Mediation zu etwas Steifem, Unlebendigem[7] macht. Das verbreitete Gefühl des Frustes und der Stagnation[8] – von der großen Konkurrenz um den relativ zusammenschrumpfenden Kuchen einmal zu schweigen – passt in diese Diagnose. Der zweite Grund scheint eine Folge davon: Dass nach bald 20 Jahren Mediationsgeschichte in Deutschland immer noch eine sehr theorielastige Vorstellung von Mediation herrscht, die Mediation hier zu Lande eher zur Ideologie als zu einer Sache der Praxis werden ließ.

Die zwei Gedanken, die ich beschrieben habe, sollen der Praxis dienen:
Der Weg, Mediation in die herkömmlichen Rollen zu integrieren, kann von dem Korsett der Dogmen befreien. Meine Erfahrungen mit dem Konzept des „mediativen Anwalts" haben mir spielerisch neue Perspektiven nicht nur für den Anwaltsberuf, sondern auch für die Freiheiten und Chancen der Mediation eröffnet. Dieser Weg, den mein Kollege Arthur Trossen auch als „integrierte Mediation"[9] bezeichnet, führt die Mediation gewissermaßen in die Ursprungsberufe zurück – RichterInnen, AnwaltInnen, aber auch Sozialberufe sind denkbar – und könnte dort deren Gesicht einmal entscheidend verändern. Es könnte sein, dass der Gedanke der Mediation dort eines Tages zumindest teilweise assimiliert wird. Die so genannte „gerichtsnahe Mediation" mag bereits als Indiz dafür gedeutet werden.

Der zweite Gedanke, Mediation als „Moment-Prozess" zu verstehen und zu führen, hat mir geholfen, mich von den Zwängen einer falsch verstandenen Professionalität zu befreien, die darin besteht, geschäftliche Routine zu erwerben und zu einer Art von „Konflikt-Ingenieur" oder „Lösungs-Techniker" zu werden. Auch dieser Gedanke geht einen Schritt zurück, nämlich von den Ansprüchen und Erwartungen, die an die Mediation gewöhnlich gestellt werden, und „Rettungsanker" in allen möglichen verfahrenen Situationen zu sein. Doch dieser Schritt zurück wäre, wenn er gelingt, ebenfalls kein Rückschritt, sondern ein Schritt nach vorn, um der Praxis frische Kraft zu geben.

Werner Schieferstein,
Rechtsanwalt und Mediator

7/ wieder ein subjektiver Eindruck. Sogar der „Humor in der Mediation" kommt auf den wissenschaftlichen Prüfstand: Kürzlich wurde ich zur Teilnahme an einer empirischen Untersuchung hierzu eingeladen.

8/ Man denke z. B. daran, dass die „Fachgruppe Familienmediation" im Bundesverband mangels Interesse eingestellt wurde.

9/ www.integrierte-mediation.net, vgl. hierzu auch das erfolgreiche Justizprojekt des OLG Koblenz und in Rheinland-Pfalz zur „Integrierten Mediation"

KONTAKT

Werner Schieferstein,
werner.schieferstein@t-online.de

Literatur

Maturana, Humberto/Verden-Zöller, Gerda, *Liebe und Spiel – Die vergessenen Grundlagen des Menschseins,* **Carl-Auer-Systeme-Verlag, Heidelberg 1993, S. 75**

Bergmann Elmar/Prof. Dr. Jopt, Uwe Jopt/Dr. Rexilius, Günter (Hrsg.), *Der Familienanwalt oder die Kunst, Gelerntes zu vergessen* **in** *Lösungsorientierte Arbeit im Familienrecht – Intervention bei Trennung und Scheidung*, **Bundesanzeiger Verlag, Juni 2002**

Mediation mit Stellvertretung

Das Konzept der Mediation mit Stellvertretung wurde von Christoph Hatlapa und Katharina Sander entwickelt. Hierfür erhielten sie den Innovationspreis des Bundesverbands Mediation 2006.

Die Methode ist hilfreich für Konfliktfälle, bei denen es nicht gelingt, alle Streitparteien an einen Tisch zu bekommen oder nur ein/e Beteiligte/r den Wunsch nach Mediation äussert, ein Fall, der in der Praxis von MediatorInnen (leider) relativ oft vorkommt und uns in Verlegenheit bringt. Ohne alle Streitparteien ist Mediation üblicherweise nicht möglich – wie aber dem Bedürfnis nach friedlicher Konfliktregelung nur einer Seite doch noch entgegenkommen? Auf der Basis von Gewaltfreier Kommunikation und Übernahme der Rolle der abwesenden Konfliktpartei durch eine/n MediatorIn kann ein mediativer Prozess durchlaufen werden mit positiven Auswirkungen auf den Prozess der realen Streitparteien.

Abgesehen davon, dass die Mediation mit Stellvertretung geeignet ist, das Einsatzfeld für Mediation beträchtlich zu erweitern, ist es ein für die beteiligten MediatorInnen sehr bewegender Prozess, der zum persönlichen Wachstum beiträgt.

Was tun, wenn nicht alle wollen?
Häufig bleiben Konflikte unbearbeitet und ungelöst, weil nicht alle am Konflikt Beteiligten, sondern nur eine Konfliktpartei zu einer Mediation bereit ist.

In der Praxis hören wir immer wieder Sätze einer Streitpartei wie diesen: „Wissen Sie, ich bin ja zu einer Mediation bereit, aber mein Konfliktpartner würde sich nie an so etwas beteiligen!" Wenn dann selbst die Kontaktaufnahme der/des Mediatorin mit der abwesenden Streitpartei keine Änderung in der Bereitschaft bewirkt, bedeutet das für viele Mediationschancen das Aus.

Wenn man sich mit diesem Ergebnis als MediatorIn nicht abfinden möchte, kann in geeigneten Fällen die Konstruktion der Mediation mit Stellvertretung weiterhelfen.

Markttypische Engpasssituation
In unserer Praxis hat sich die Mediation mit Stellvertretung aus einer markttypischen Engpasssituation heraus entwickelt. Im Rahmen der Mediationsausbildung machen die ausgebildeten MediatorInnen einem breiteren Publikum ein Schnupperangebot. Die ausgebildeten KursteilnehmerInnen werben innerhalb ihres Freundes-, Bekannten-, Arbeitskollegen- und Verwandtenkreises Konfliktparteien an, die das Schnupperangebot eines Mediationsteams, dem die WerberInnen nicht angehören, wahrnehmen möchten. Im Vorfeld dieses Schnupperangebots fällt dann besonders häufig so ein Satz wie „Meine Freundin würde gern zur Mediation kommen, aber ihr Freund lehnt die Teilnahme ab!" Wir haben in solchen Fällen unsere TeilnehmerInnen dazu ermuntert, solche Konfliktparteien trotzdem zum „Schnuppern" einzuladen und anzubieten, dass sie statt an einer Mediation an einem Rollenspiel teilnehmen können, in dem ein Repräsentant aus der Ausbildungsgruppe die abwesende Konfliktpartei möglichst echt spielt. Im Vordergrund stand dabei die Überlegung, dass dies für die anwesende Partei einen Nutzen dadurch darstellt, dass sie sich bestimmter Muster und Konstellationen ihres Konflikts stärker bewusst werden könnte und gleichzeitig den AusbildungskandidatInnen den Umgang mit „echten" Konfliktparteien ermöglicht.

Erstaunlicherweise hatten diese „Übungsmediationen" häufig überraschende Fernwirkungen auf die abwesende Partei. Gespräche, die zuvor aussichtslos erschienen, bekamen wieder eine Perspektive oder die abwesende Konfliktpartei ging bei einem nachfolgenden Zusammentreffen unerwartet auf die „mediierte" Partei zu.

Diese Beobachtungen, zusammen mit unseren Erfahrungen bei Einfühlung entsprechend der Gewaltfreien Kommunikation nach Marshall B. Rosenberg, führten uns dazu eine neue Form der Mediation zu entwickeln, nämlich die Mediation mit Stellvertretung.

Was ist das Besondere an der Mediation mit Stellvertretung?
Aus dem Übungsrollenspiel entwickelten wir eine echte Mediation mit einer Reihe von Besonderheiten. Man mag sich fragen, ob eine mediative Bearbeitung eines Konflikts, bei der eine wichtige Konfliktpartei nicht physisch anwesend ist, überhaupt möglich ist und noch Mediation genannt werden kann. Es ist jedoch durchaus üblich im Rahmen von Mediationen phasenweise nur mit einer Partei zu arbeiten, beispielsweise im Rahmen von Einzelgesprächen oder bei der „Shuttle mediation", bei der die MediatorInnen abwechselnd mit den Konfliktparteien am Konflikt arbeiten.

Christoph Hatlapa, Mediator und Ausbilder BM, Trainer für Gewaltfreier Kommunikation (CNVC)

Katharina Sander, Ausbilderin BM und Ausbilderin Gewaltfreie Kommunikation (CNVC)

Bei der Mediation mit Stellvertretung findet nun nicht ein Rollenspiel im oben beschriebenen Sinne statt. Vielmehr bietet ein aus mindestens zwei MediatorInnen bestehendes Mediationsteam der anwesenden Partei (nachfolgend A. genannt) an, dass eine/r der MediatorInnen die abwesende Partei (nachfolgend B. genannt) repräsentiert, während die/der zweite MediatorIn den Mediationsprozess leitet. Dabei vollzieht der als Streitpartei agierende Mediator den Rollenwechsel zur Partei in Absprache mit der anwesenden Partei lediglich für eine bestimmte Phase der Mediation, nämlich die Konflikterhellung.

In dieser Phase lässt sich der repräsentierende Mediator („Stellvertreter") aber gerade nicht auf das gewohnte Feindbild der anwesenden Partei ein. Er versucht nicht, die abwesende Partei besonders „echt" im Sinne der Feindbildwahrnehmung zu spielen. Vielmehr verkörpert er das konstruktive Potenzial der abwesenden Partei, indem er sich in der Parteirolle als fähig erweist, die Gefühle und Bedürfnisse der anwesenden Partei wahrzunehmen und auf diese einzugehen. Statt auf Angriffe mit gespielten Gegenangriffen zu antworten, gibt er sich selbst für „seine eigenen", d. h. die in der Rolle empfundenen Gefühle und Bedürfnisse, Einfühlung. Dies ist besonders gut möglich, wenn der repräsentierende Mediator in der gewaltfreien Kommunikation im Sinne M. Rosenbergs geübt und versiert ist.

Es ist dabei nicht nötig, dass der „Stellvertreter" viel von der Konfliktgeschichte der Parteien erfährt. Im Gegenteil ist es oft hilfreich, dass er nur den Schlüsselsatz hört, auf den die anwesende Konfliktpartei in der Vergangenheit ihrerseits eskalierend reagiert hat. Die anwesende Partei beginnt die Phase der Konflikterhellung, in dem sie diesen Schlüsselsatz benennt und nun, den Repräsentanten als Konfliktpartei ansprechend, ihre eigene Reaktion darauf zum Ausdruck bringt. Der Stellvertreter, der von der anwesenden Partei mit dem Namen der abwesenden Partei angesprochen wird, antwortet aus dem Empfängerhorizont der abwesenden Partei, aber statt in die Verschärfung zu gehen, gibt er Einfühlung und vermutet die Bedürfnisse der anwesenden Partei und spricht sie an. Er gibt solange Einfühlung bis er die körperliche Entspannung wahrnimmt, die eintritt, sobald das „zutreffende" Bedürfnis benannt worden ist. Die/der MediatorIn sichert während dessen den Rahmen des Gesprächs und unterstützt dieRepräsentantInnen in ihrem Bestreben, mit der anwesenden Partei konstruktiven Kontakt in Bezug auf das Konfliktgeschehen aufzunehmen.

Nachdem klar ist, welche Bedürfnisse der anwesenden Partei im Mangel sind, wenn deutlich ist, dass sie z. B. Nähe, Kontakt, Anerkennung, Wertschätzung, Klarheit oder was immer braucht, kann der/die RepräsentantIn eine gewisse Offenheit für die Gefühle und Bedürfnisse der abwesenden Partei erwarten, denn nun besteht Verbindung. Als nächstes wird er fragen, ob die anwesende Partei (A.) bereit ist zu hören, wie es ihm (als B.) jetzt, nach dem er all das gehört hat, im Augenblick geht. Ist A. bereit dies zu hören, teilt der Stellvertreter mit, was ihn bewegt und berührt hat.

Danach fragt er A., ob sie auch wissen möchte, wie es ihm (als B.) „damals" also zur zeit, als die von A. geschilderten Vorfälle stattfanden, ergangen ist. Nun spricht der Repräsentant diejenigen Bedürfnisse an, für die „er" sich in der Vergangenheit durch sein Handeln im Konflikt einsetzen wollte oder tatsächlich eingesetzt hat. Er teilt auch seinen Schmerz darüber mit, dass es ihm in der Vergangenheit nicht gelungen ist, die Bedürfnisse von A. wahrzunehmen oder bei seinem Handeln zu berücksichtigen. Obwohl der Stellvertreter wenig von der anderen Partei weiß, hat er jetzt so einen intensiven inneren Kontakt zum Konfliktfeld der Parteien, dass er die Gefühle und Bedürfnisse der abwesenden Partei (B.) einigermaßen treffsicher vermuten kann. Obwohl der Vertreter in seiner Art sich zu äußern nicht den Feindbilderwartungen von A. entspricht, kann A. sich mit den vom Repräsentanten (als B.) geäußerten Bedürfnissen des B. verbinden. Durch dieses Vorgehen kommt A. mit ihren eigenen Bedürfnissen in Bezug auf den Konflikt in Berührung und gleichzeitig wird ihr deutlich und einfühlbar, was ihr abwesender Konfliktpartner B. braucht oder gebraucht hat. Wenn diese Klarheit besteht, kann der Repräsentant aus seiner Stellvertreterrolle in die Mediatorenrolle zurück gehen.

Nun erörtern die MediatorInnen mit der anwesendenden Partei Lösungsideen und nächste Schritte. Der bisherige Stellvertreter bleibt dabei eine wichtige Ressource für Informationen, weil er in der Rolle viele Anteile und Beweggründe des abwesenden B. gespürt hat, die im Mediationsgespräch bis dahin nicht thematisiert worden sind.

Die Mediation wird abgeschlossen durch eine Vereinbarung der anwesenden Konfliktpartei mit sich selbst, in der sie bestimmt, wie sie mit dem Konflikt künftig umgehen will. Dabei kann sie mit sich Handlungen zur Erfüllung ihrer eigenen in Mangel geratenen Bedürfnisse vereinbaren aber natürlich auch Schritte, wie sie künftig auf

die abwesende Partei und deren deutlich gewordenen Bedürfnisse eingehen möchte.

Außerdem wird ein Bilanzgespräch verabredet, indem die anwesende Partei Gelegenheit hat, über die weitere Entwicklung des Streits und ihre Kontakte zur abwesenden Konfliktpartei zu berichten. Für gewöhnlich verlässt die anwesende Konfliktpartei die Mediationssitzung mit großer Erleichterung, weil sie Klarheit über ihre eigenen Bedürfnisse bekommen hat, weil sie die Beweggründe der abwesenden Partei versteht und nun Bereitschaft spürt, mit diesem neuen, vertieften Verständnis auf die Konfliktpartei zuzugehen. Es kann sehr gut sein, dass es anschließend noch zu einer Mediation unter Einschluss der abwesenden Partei kommt.

Die Mediation mit Stellvertretung wird in unserer Praxis häufig genutzt. Einige Beispiele mögen die Möglichkeiten verdeutlichen:

Wende im Rechtsstreit nach einer Mediation mit Stellvertretung

Eine Rechtsanwältin berichtete von einem total verfahrenen Familienrechtsstreit, in dem sie die Ehefrau vertrat. Schon der Gedanke an den bereits festgesetzten Hauptverhandlungstermin war ihr unangenehm. Sie empfahl ihrer Mandantin im Rahmen des Schnupperangebots an einer Mediation mit Stellvertretung teilzunehmen. In dieser Mediation wurden der Mandantin/Mediandin ihre eigenen Gefühle und Bedürfnisse und diejenigen ihres Konfliktgegners bewusst. Sie fühlte sich erleichtert und bereit, mit ihrer Rechtsanwältin doch noch einmal über Möglichkeiten einer außergerichtlichen Einigung „nachzudenken". Die Parteien begegneten sich jedoch erst vor dem Familiengericht wieder. Aufgrund eines Irrtums hatte die Familienrichterin den Hauptverhandlungstermin doppelt belegt, und teilte den Parteien mit, dass sich die Verhandlung ihres Rechtsstreits um zwei Stunden verzögern werde. Da die Ehefrau durch die vorangegangene Mediation mit Stellvertretung neue Perspektiven entwickelt hatte, machte sie gemeinsam mit ihrer Rechtsanwältin und zur Überraschung des Ehemanns und seines Vertreters den Vorschlag, die streitige Angelegenheit noch einmal gemeinsam im Café zu besprechen. Auf der Grundlage der mit sich selbst getroffenen Vereinbarung verhandelte sie dann mit dem Konfliktgegner in Anwesenheit der Rechtsanwälte. Die Parteien erzielten auf diese Weise einen umfassenden Konsens und beschlossen, diesen zur Erledigung des Rechtsstreits im Hauptverhandlungstermin zu Protokoll zu geben. Die Familienrichterin, die mit einer Fortsetzung der bisherigen quälenden und unergiebigen Verhandlungen gerechnet hatte, kommentierte das unerwartete Ergebnis mit der Bemerkung, sie werde künftig in schwierigen Rechtsstreiten öfter einmal den angesetzten Verhandlungstermin um Stunden aussetzen.

Die verzankten Nachbarn

Eine Schülerin von uns berichtete von folgendem Fall: „A. und ich hatten vor einiger Zeit eine Mediation mit Stellvertretung. Es ging um einen Nachbarschaftsstreit, der bereits seit langer Zeit bestand. Er ging sogar vor Gericht und es wurde ein Urteil ausgesprochen, von dem sich die Parteien endlich Klarheit erhofften. Doch die Parteien blieben trotz des Urteils weiter zerstritten und der zwischen ihnen bestehende Konflikt hatte sich eher noch vertieft. Die „Gewinnerpartei" kam schließlich auf die Idee, den Konflikt mit einer Mediation beizulegen. Sie sah nach anfänglicher Hoffnung jedoch keine Chance, die andere Partei zur Teilnahme zu bewegen. Es war einfach keinerlei Kommunikation mehr möglich. In dieser Situation fragte sie uns, ob es noch irgendeine Möglichkeit gäbe, etwas für eine Verständigung zu tun. Darauf schlugen wir ihr eine Mediation mit Stellvertretung vor. In dieser Mediation spielte eine von uns die abwesende Partei in konstruktiver Weise, d. h. die Stellvertreterin ging auf die Bedürfnisse der anwesenden Nachbarin einfühlsam ein, gleichzeitig trat sie für die Bedürfnisse der vertretenen abwesenden Partei ein. Ein Ergebnis dieser Mediation war, dass die anwesende Partei beschloss, einen Brief an die abwesende Nachbarin zu schreiben und um ein Gespräch zur Lösung des Konflikts zu bitten. Dieser Brief wurde mit meiner Unterstützung verfasst und hatte weit reichende Folgen: Die Nachbarn reden jetzt wieder miteinander, sie fanden eine Lösung für das Problem, das Gegenstand des Urteils war, und die Kinder dürfen wieder miteinander spielen, was vorher nicht geduldet wurde. Juhu!"

Stellvertretung bei Gruppenmediation

Wir erhielten kürzlich den Auftrag in einer Verwaltungsabteilung mit zwei Sachgebietsleitern und insgesamt 8 Sachbearbeitern eine Mediation durchzuführen, um die seit langem in der Gruppe schwelenden Konflikte zu bearbeiten. In einer Informationsveranstaltung stellten wir allen bis auf zwei krankheitsabwesenden, das Verfahren der Mediation vor. Zwei Beteiligte fragten, ob die Mediation auch bei Abwesenheit eines Teils der Abteilungsmitglieder möglich sei. Dies bejahten wir und verwiesen auf die Stellvertretermöglichkeit. Nach dieser Einführung waren 7 Personen bereit an der Mediation teilzunehmen, zwei baten sich

Bedenkzeit aus. Schließlich entschlossen sich drei Mitglieder der Mediation fernzubleiben unter anderem mit der Begründung, Mediation sei das ungeeignete Verfahren, weil die Konflikte in der Abteilung „systembedingt" seien.

Zur Vorbereitung der Mediation führten wir noch ein Gespräch mit der Gruppe der drei „Mediationsverweigerer", um deren Standpunkte und Bedürfnisse in das Mediationsverfahren mit den übrigen sieben einzubringen.

Die Kommunnikationsverhältnisse am Arbeitsplatz ermittelten wir mit einer Aufstellung. Dabei fiel auf: die Nichtanwesenden bildeten eine Dreiergruppe, die an dem Kreis der übrigen vorbeischaute. Wir leiteten daraus ab, dass die Bedürfnisse der Nichtanwesenden durch eine Mediation näher ermittelt werden müssten, um diese in den Entwicklungsprozess der Abteilung mit einzubeziehen. Daraus entstand die Idee, die Bedürfnisse der Abwesenden durch eine Mediation mit Stellvertretung zu ermitteln.

Während eine von uns die Rolle der Gesprächsleitenden Mediatorin übernahm, ging der andere in die Repräsentantenrolle. Die anwesenden Konfliktparteien wünschten sich, dass der Vertreter die Rolle der Wortführerin der drei abwesenden Abteilungsmitglieder übernahm.

Die Anwesenden sprachen jeweils für sich selbst. Sie richteten teilweise sehr heftige Angriffe gegen die Abwesenden. Im Rollendialog wurde der Repräsentant mit Frau X. angeredet. Der Repräsentant und die Mediatorin übersetzten diese Angriffe in Bedürfnisse der Sprecher.

Vor allem aber formulierte der Repräsentant „als Frau X" folgende Bedürfnisse, die er in der Rolle empfunden hatte:

- Wertschätzung des langjährigen Engagements für die Interessen von Kollegen im Personalrat
- Sorge um den Schutz vor nachteiligen strukturellen Entwicklungen
- Wunsch nach Anerkennung des Einsatzes für die Autonomie der Kolleginnen und Kollegen
- Loyalität gegenüber einem ausgeschiedenen Mitglied der Abteilung.

Von allen Anwesenden wurde die hohe fachliche Kompetenz der Abwesenden wertgeschätzt und überwiegend die Bereitschaft geäußert sich für die Integration der Abwesenden und ihr Bedürfnis nach Zugehörigkeit einzusetzen.

Dies fand auch in der abschließenden Agenda zur Behandlung wichtiger Themen in der Abteilung, die alle betrafen, seinen Ausdruck:

- Maßnahmen zur Imageverbesserung,
- Verbesserung der fachlichen und kollegialen Zusammenarbeit und
- Förderung der Integration durch die Veränderung von ausschließenden Ritualen.

Zusammenfassung der Schritte der Mediation mit Stellvertretung

Abschließend werden nachfolgend die Schritte der Mediation mit Stellvertretung folgendermaßen zusammengefasst:

1. Den Rahmen sichern

Die MediatorInnen erläutern das Vorgehen bei der Mediation mit Stellvertretung. Sie klären, wer von ihnen die Mediation leitet und wer die Stellvertretung übernimmt.

2. Konflikterhellung

Die Stellvertreterin geht in die Rolle der abwesenden Partei und lässt sich mit deren Namen ansprechen.

a) StellvertreterIn gibt der Konfliktpartei Einfühlung für ihren Schmerz.

„Ich bin jetzt bereit, Dir als XY (Name, mit dem die anwesende Konfliktpartei die abwesende Partei anspricht) zuzuhören. Magst Du mir sagen, was Dir auf dem Herzen liegt?"

Partei: „Du kommst mir vor wie eine Wand. Wenn ich dich ansprechen will, erklärst du mir, ohne körperlichen Kontakt liefe von dir aus ohnehin nichts. Ansonsten schweigst du mich an, hast deinen MP3-Player im Ohr und machst dich unerreichbar. Ich sehe nur noch die Möglichkeit mich von dir zu trennen, wenn das so weitergeht."

Stellvertreterin: „Bist du frustriert, weil du Nähe und guten Gesprächskontakt brauchst? Bist du im Schmerz, weil du dir Respekt für deinen eigenen Raum wünschst?... Ist das so?" Die Stellvertreterin gibt Einfühlung, solange bis die Konfliktpartei sich entspannt oder aufhört zu sprechen.

b) Stellvertreterin gibt sich selbst Einfühlung und teilt diese mit.

Bevor die Stellvertreterin „von sich" spricht, stellt sie sicher, dass die Konfliktpartei tatsächlich bereit ist, zuzuhören. Sie fragt: „Gibt es noch etwas, das du mir sagen möchtest?" Wenn nicht, fragt sie: „Magst du jetzt hören, wie es mir mit dem geht, was du mir gesagt hast?" Wenn ja, gibt sie ihrem Schmerz oder ihrer Betroffenheit Ausdruck. Die Stellvertreterin berichtet von den Gefühlen und Bedürfnissen der abwesenden Partei, so wie sie, die Vertreterin, sie in diesem Augenblick in sich fühlt.

c) Stellvertreterin fühlt sich in die Situation damals ein und spricht ihre damaligen Beobachtungen, Gefühle, Bedürfnisse und Wünsche aus.
Wenn die Konfliktpartei gehört hat, wie es der Stellvertreterin jetzt geht, fragt die Stellvertreterin, ob die Konfliktpartei hören möchte, wie es ihr damals ging, als sie das tat, was den Schmerz ausgelöst hatte. Wenn dies bejaht wird, fühlt sich die Stellvertreterin in die Situation damals ein und spricht ihre damaligen Beobachtungen, Gefühle, Bedürfnisse und Wünsche aus.

d) Stellvertreterin vergewissert sich, wie es der Konfliktpartei jetzt geht.
Die Stellvertreterin vergewissert sich, wie es der Konfliktpartei jetzt geht. Wenn beide Gesprächspartnerinnen zufrieden sind, kann das Gespräch hier beendet werden. Die Stellvertreterin geht aus ihrer Rolle heraus und die Mediation wird fortgeführt.

3. Lösungen finden
Nun unterstützen beide MediatorInnen gemeinsam die anwesende Partei beim Finden möglichen Lösungen.

4. Vereinbarung mit sich selbst schließen
In der Mediation mit Stellvertretung kann natürlich keine Vereinbarung mit dem Stellvertreter geschlossen werden. Die anwesende Partei kann aber eine Vereinbarung mit sich selbst schließen, um den Konflikt weiter zu gestalten. Oft vereinbart die anwesende Partei mit sich selbst ein Vorgehen, das schließlich zur Verständigung der Parteien führt.

5. Bilanzgespräch
Auch bei der Mediation mit Stellvertretung kann ein Bilanzgespräch sinnvoll sein, um die Partei bei der Umsetzung ihrer Vereinbarung mit sich selbst zu unterstützen.

Katharina Sander und Christoph Hatlapa

KONTAKT

Katharina Sander, katharina.sander@gewaltfrei-steyerberg.de

Christoph Hatlapa, christoph.hatlapa@gewaltfrei-steyerberg.de

Schreibwerkstatt mit Saskia Riedel

Was will ich wem wann mitteilen? Wie und warum? Gutes Texten ist zuweilen nicht einfach, aber beileibe kein Hexenwerk. Die Journalisten – „Ws" (Was, wer, wem, wann, wo, warum?) helfen, Grundfragen in einem Text zu beantworten – und ein paar Kniffe und Tricks machen den Text lebendig und gut lesbar.
Die Schreibwerkstatt ist ein Angebot an alle, die gern texten, mehr texten möchten oder müssen. Gut geeignet auch für AutorInnen, die mit ihren Beiträgen das Spektrum der Mediation bereichern wollen.

Referentin:
BM-Mitglied Saskia Riedel ist Journalistin und PR-Texterin und freut sich auf den Austausch mit TexterInnen und Interessierten.

Seminarinhalte:
- Was sind „News", wer ist die Zielgruppe, was ist der Anlass?
- Die journalistischen „Ws".
- Textarten: Unterscheidung von: Pressemeldung, Personalie, Bericht, Anwenderbericht, Meinungsbeitrag.
- Tipps & Tricks zum „Würzen" eines Textes. (aktive Sätze, kurze Sätze, Zitate, Alliterationen, Metaphern, Fakten etc.)
- Schreiben/Texte erstellen und überarbeiten. (dazu sollten Teilnehmende eigene Texte oder eigene Problemstellungen mitbringen).

Ort und Zeit:
Geschäftsstelle BM in Kassel, Kirchweg 80
21. Mai von 10.00 - 17.00 Uhr
Teilnehmendenzahl: max. 12

Die Seminarkosten werden vom BM für Mitglieder gesponsert. Die Reisekosten sind selber zu tragen. Anmeldungen bitte an Erwin Ruhnau. e-mail: redaktion@bmev.de

Das Ecogramm

Dagmar Lägler,
Rechtanwältin,
Mediatorin BAFM/BM und
Ausbilderin BAFM/BM

1. Herkunft
Linda Berberu, eine französische Mediatiorin und Ausbilderin, hat das Ecogramm entwickelt. Während die deutschsprachige MediatorInnengeneration vor allem von den Amerikanern John Haynes, Gary Friedmann und Jack Himmelstein gelernt hat, haben die französischen MediatorInnen ihre Prägung durch kanadische MediationskollegInnen erfahren.

Das Ecogramm hat somit kanadisch-französische Wurzeln. Abgeleitet von ECONOMIE ist das Ecogramm – so eine erste grobe Beschreibung – eine Kombination aus Genogramm und ökonomischem Bild.

2. Das Ecogramm – Was ist das?
Das Ecogramm ist in vier Felder aufgeteilt,

- Angaben zu den Personen (1)
- Angaben zu den monatlichen Einnahmen und Ausgaben (2)
- Angaben zu Vermögen und zu Schulden (3)
- Einstellung zum Recht und zur Fairness (4)

In einem ersten Schritt holen sich MediatorInnen die Erlaubnis, Informationen zur Familie und zur Einkommens- und Vermögenssituation aufzuschreiben.

Feld 1: Informationen zu den Personen
Die Erhebung beginnt bei den anwesenden Personen mit persönlichen Daten, wie Alter, beruflicher Werdegang, Dauer der Beziehung und der Ehe, Zeitpunkt der Krise, Fragen nach Paarberatung, (Einzel-/Paar-)Therapie oder Krankheiten. Um weitere Ressourcen des Paares kennen zu lernen, ist es sinnvoll auch nach Hobbys zu fragen.

Vom Paar ausgehend werden Informationen zu den Kindern – Name, Alter, Ausbildungsstand und Hobbys eingeholt. Dabei umfasst diese Abfrage auch die nicht geborenen, verstorbenen und/oder abgetriebenen Kinder.

Damit das Bild der Familie vollständig wird, werden Informationen zu den Grosseltern und unterstützenden/belastenden Verwandten im Familiensystem gesammelt.

Das Sammeln in diesem ersten Feld wird damit abgeschlossen, dass das Paar gefragt wird, ob aus seiner Sicht weitere Informationen für die Mediation wichtig sind. Diese Frage wird häufig als Einladung verstanden, von neuen Partnerschaften zu berichten.

Feld 2: Das monatliche Budget
Bei der Datensammlung im zweiten Feld geht es darum, einen ersten Überblick über die monatliche Finanzsituation der Familie zu gewinnen. Das Paar wird aufgefordert, Angaben zu allen Einnahmequellen und zu allen monatlichen Zahlungsverpflichtungen zu machen. Auf dem Flipchart werden in der linken Spalte beispielsweise Nettoeinkommen unter Angabe der Steuerklasse, Kindergeld, Mieteinnahmen usw., in der rechten Spalte monatliche Zins- und Tilgungsleistungen an die Bank oder sonstige Verpflichtungen wie Unterhalt, Bafög-Raten oder monatliche Zahlungen an das Finanzamt o. ä. notiert.

Wenn an dieser Stelle der Datenabfrage Unstimmigkeiten über die Angaben der PartnerInnen auftauchen, ist es wichtig, auf den Sinn des Ecogramms zurückzukommen: ein erstes ökonomisches Bild der Familie zu erstellen. Um der unterschiedlichen Sichtweise gerecht zu werden, empfiehlt es sich, Zahlenangaben, zu denen Meinungsverschiedenheiten bestehen, nur als Circabeträge aufzunehmen oder diese Zahlen mit einem Fragezeichen zu versehen. Die MediatorInnen sollten klarstellen, dass in dieser Phase der Mediation nur die monatliche Einnahmen- und Ausgabenseite beleuchtet werden soll und die Feinarbeit zu einem späteren Zeitpunkt erfolgt.

An den aufgeschriebenen Zahlen kann der/die MediatorIn ablesen, ob ausreichend finanzielle Mittel zur Verfügung stehen oder bereits aktuell ein finanzielles Defizit besteht.

Feld 3: Das Vermögen und die Schulden
Wie im Feld 2 wird auch im 3. Feld Zahlenmaterial erfragt und auf dem Flipchart notiert.

In die linke Spalte werden die Habenpositionen, also Immobilien, Grundstücke, Sparbücher, Lebensversicherungen, Bausparverträge, Fuhrpark (samt Harley, Wohnmobil, Segelboot oder Traktor) usw. eingetragen, in die Spalte rechts die Sollpositionen, also alle roten Zahlen, Darlehen, Konsumkredite, Steuerschulden…

Auch hier gilt es wieder einen weiteren Baustein des ökonomischen Bildes der Familie zu bilden, Differenzen in der Bewertung mit einem Fragezeichen zu markieren.

Feld 4: Fairness und Recht
Das Ecogramm schließt mit der Frage, wie wichtig für das Ergebnis, das beide anstreben, die eigenen Fairnessvorstellungen sind und welche

Haltung beide zum Recht haben. An dieser Stelle können die MediatorInnen erkennen, welche Rolle das Recht für das Paar spielt, ob Distanz, Interesse oder Furcht vor dem Recht besteht. Damit wird gleichzeitig auch die Haltung des Paares erkennbar; ob beide einen fairen Weg einschlagen wollen oder ob sie sich an dem orientieren, was ihnen „rechtlich zusteht".

3. Die Arbeit mit dem Ecogramm
Zum Einsatz kommt das Ecogramm nach Abschluss der ersten und vor Beginn der zweiten Phase, meist schon in der ersten Sitzung. Zu diesem Zeitpunkt besteht eine ganz frische Arbeitsbeziehung und noch kein Vertrauensverhältnis zwischen dem Paar und den MediatorInnen. Die Neugier auf das meist neue Verfahren Mediation und die Art, wie an das Ecogramm herangeführt wird, ermöglicht es den meisten, sich gut auf dieses Abfragemodell einzulassen und alle Informationen auf den Tisch zu legen.

4. Der Nutzen des Ecogramms für das Paar
Steht das Ecogramm und wird das Paar zu seiner Wirkung befragt, so geben die meisten durchweg eine positive Rückmeldung.
Die einen erkennen aufgrund des ersten Abschnitts, dem Genogramm, dass es nicht nur um sie geht, sondern dass sie Verantwortung für die restliche Familie haben. Für andere, für die der Umgang mit Zahlen mit großen Schwierigkeiten verbunden ist, bedeutet die klare Auflistung im zweiten oder dritten Feld einen ersten Überblick und eine Erleichterung, dass auch der finanzielle Aspekt zu schaffen ist. Dominieren die roten Zahlen im Feld zwei und drei auf dem Flipchart, wird dies als Hinweis verstanden, dass etwas verändert werden muss, um den finanziellen Druck zu mindern.
Die klare und übersichtliche Struktur des Ecogramms schafft – und das ist ein positiver Nebeneffekt – Vertrauen des Paares in die Mediation und zu den MediatorInnen

5. Der Nutzen des Ecogramms für die MediatorInnen
Das Ecogramm ist ein Lieferant von Daten zu Beginn einer Mediation. Es bietet eine Möglichkeit, gemeinsam mit dem Paar persönliche und finanzielle Informationen zu erfassen und auf diese im Verlauf der Mediation immer wieder zurückzugreifen. Das Ecogramm hilft den MediatorInnen, ein deutlicheres Bild von der Familie und ihrer Lebenssituation zu bekommen. Wenn es den MediatorInnen konsequent gelingt, sich mit dem Paar auf die reine Erhebung von Daten zu beschränken und nicht in Diskussionen hierüber oder sonstige Konflikte zu verstricken, werden dafür etwa 30 Minuten benötigt.
Das Ecogramm verlangsamt und ist bei hochstrittigen Paaren eine Methode, auf die Sachebene zurückzuführen.

6. Tipps
Es bedarf ein wenig Augenmass und Übung bei der Einteilung des Flipchartpapiers. Gute optische Gestaltung lädt ein, immer wieder das Ecogramm zu nutzen.

Dagmar Lägler

KONTAKT

Dagmar Lägler,
laegler@t-online.de

SEMINAR WIRTSCHAFTSMEDIATION
www.2mal5gleich1.de
Weiterbildung für MediatorInnen

Rüsten Sie sich für den Markt der Unternehmensnachfolgen –
DEN großen Markt für Mediatoren, die in der Wirtschaft Fuß fassen möchten

ZWEI x FÜNF = EINS®

Nach begeisterter Resonanz der Teilnehmer des 1. Kurses Januar/Februar 2007 nun:
- 2. Kurs zum Beratungsprodukt ZWEI X FÜNF = EINS
  ausgezeichnet mit dem Innovationspreis des BM 2006
- Gleichzeitig Weiterbildung zum Wirtschaftsmediator
- 41 Stunden Präsenzschulung
- Referenten: Dr. Andreas Novak und Dr. Detlev Berning
- Teil 1: 7. bis 9. Juni 2007 in Hannover und
- Teil 2: 21. bis 23. Juni 2007 in Bad Berleburg (nur zusammen buchbar)
- Kosten für beide Ausbildungsblöcke: € 1.000 zzgl. Umsatzsteuer
  (ohne Unterkunft und Verpflegung)

Kontakt:
Dr.Berning@Berning-Hannover.de

MMM – Medicine meets mediation

Dr. Heinz Pilartz,
Arzt für Allgemeinmedizin
und Mediator CfM

Voraussetzung eines gelungenen Mediationsprozesses sind u. a. die Autonomie der Beteiligten, Fairness und Freiwilligkeit. Verschiedene Erkrankungen können hier großen Einfluss nehmen oder gar den gesamten Prozess soweit stören, dass das gefundene Ergebnis die erwünschte Nachhaltigkeit nicht gewährleisten kann. Auf den ersten Blick sind solche Gefahren oft nicht erkennbar. Ein Grundwissen in der Familienmediation oder auch bei Mediation in der Wirtschaft um die Dynamiken bestimmter Krankheitsbilder ist daher sinnvoll und wünschenswert. Um entsprechende Aufmerksamkeit zu wecken, erscheint „Diagnostik" in einem gewissen Grad erforderlich. Im Folgenden sollen Tipps und Fragen aufgezeigt werden, die wenigstens einen Verdacht in eine bestimmte Richtung lenken.

Fallbeispiel

Das junge Paar kommt zur Mediation: Beide sind berufstätig, das Paar hat zwei kleine Kinder und ist vor wenigen Monaten ins eigene Haus gezogen. Sie beklagt, dass der Ehemann ihr die gesamte Belastung durch Haus und Familie überlasse. Sie müsse sich um alles kümmern. Zunehmend lebe man aneinander vorbei, man habe sich z. B. geeinigt, nicht mehr in einem Zimmer zu schlafen. Die Beziehung existiere eigentlich nicht mehr, da wolle sie lieber ihrer Wege gehen. Die Situation hört sich aus dem Munde des Ehemanns ganz anders an: Er arbeitet an seinem Arbeitsplatz so, dass er abends meist ab 16.00 Uhr zu Hause ist. Er regelt die Einkäufe und die Wäsche sowie zum Teil die Mahlzeiten, eine Putzfrau sorgt zweimal in der Woche für Sauberkeit und Ordnung im Haus. Bis 16.00 Uhr sind die Kinder im Kindergarten oder bei der Tagesmutter, meist nimmt er die Kinder mit zu den Einkäufen, um seine Frau zu schonen. Er hält an der Beziehung fest, wäre auch bereit, unter Verzicht von Teilen seines Einkommens (und dann auch des Hauses) Zeit zu gewinnen, um sich noch mehr einzubringen. Zeit für Arbeiten in Haus und Garten bleiben ihm kaum, da er auch an Wochenenden das „Kinderprogramm" bedient, da seine Frau dann oft bis mittags im Bett liegt. Das Erleben der Partner differiert stark. **Sie:** Starke Überlastungsgefühle; nur wenig Hilfe; Notwendigkeit, sich um alles zu kümmern; keine Zeit für sich; keine Wertschätzung; Entfremdung vom Partner; Unmut rund um die Kinder; Lustlosigkeit in Bezug auf Entspannungsaktivitäten aus der Vergangenheit. „Das hat so alles keinen Sinn." **Er:** Versuch, alle Löcher zu stopfen: Einkaufen, kochen, Kinder zu Bett bringen. Forderungen und Unfreundlichkeiten von ihrer Seite; keine Angaben ihrerseits, wie er es ihr leichter machen könne; Verweigerung der körperlichen Nähe; Vorwürfe, wenn er etwas vergesse; Vorwürfe, dass er sich nicht kümmere. „So kenne ich sie gar nicht. Ich liebe sie aber weiterhin. Ich möchte keine Trennung." Die Ehefrau stellte sich selbst als dynamisch dar. Der Ehemann bestätigt ihre „anpackende" Art, ihren Pragmatismus, ihre Kreativität, ihr soziales Engagement. Nach der Geburt des 2. Kindes und stärker noch nach dem Umzug in das eigene Haus haben sie sich weniger mit Freunden getroffen, im Haus blieb, völlig untypisch, vieles liegen, regelmäßige Telefonkontakte mit der Mutter schliefen ein. Für die MediatorInnen regte sich der Verdacht, bei der Ehefrau könnte eine Depression vorliegen.

I. Das Krankheitsbild der Depression

Medizinisch handelt es sich bei der Depression um eine Störung des Gefühlslebens und der Stimmung. Diese Störung ist mit einer Vielzahl unterschiedlicher Symptome verbunden, die in unterschiedlicher Ausprägung auftreten können: Antriebsarmut, Freudlosigkeit, Einschränkung emotionaler Regungen, Verlust tiefer Gefühle, Grübelneigung, Zukunftsangst, sozialer Rückzug, Konzentrationsstörungen, Schlafstörungen, nachlassendes sexuelles Interesse, körperliche Beschwerden (Magen, Wirbelsäule, Globusgefühl...). Die entsprechende Symptomatik muss zur Diagnosestellung wenigstens 2 Wochen bestehen und kann Monate und Jahre anhalten. Der überwiegende Teil der Bevölkerung macht in seinem Leben wenigstens eine depressive Episode durch.

1. Mediation bei Krankheit

Wie kann die „Verdachtsdiagnose" erhärtet werden? Hat eine solche Diagnose Einfluss auf Verlauf und Ergebnis einer Mediation? Besteht Autonomie bei der Ehefrau? Welchen Einfluss hat eine solche potentielle Diagnose auf die Handlungsfähigkeit, aber auch seelische Gesundheit des Partners? Wie verhalten sich die MediatorInnen?

Ist eine Mediation möglich?

Das Paar hatte sich dazu entschieden, ein Verfahren einzuleiten, um die aktuellen Konflikte zu bearbeiten. Die Ehefrau selbst hatte die Terminvereinbarung und die telefonischen Regularien in die Hand genommen. Schnell hatte sich bereits eine vertrauensvolle Atmosphäre entwickelt. Würde der Abbruch der Gespräche die Situation des Paares nicht noch verschlechtern? Der dünne Gesprächsfaden könnte leicht reißen und Schlimmeres einleiten! Wir beschränkten unseren Auftrag in Absprache mit dem Paar zunächst auf die Klärung aktueller Alltagskonflikte und baten darum, vorerst keine groß-

en Entscheidungen zu vereinbaren. So konnten wir die Gespräche weiterführen.

Klärende Fragen
Fragen, die im Zusammenhang mit Depressionsverdacht gestellt werden können:
1. Wenn Sie so stark belastet sind, können Sie dann wenigstens gut schlafen?
2. Sie hören die Stellungnahmen Ihres Partners. Welche Gefühle verursachen diese bei Ihnen?
3. Wir hören Ihre Klagen. Vieles hört sich nach starker allgemeiner Belastung an. Wir können uns vorstellen, dass ein solcher Zustand auch mit körperlichen Beschwerden einhergeht? Wenn ja: Sind Sie deswegen in ärztlicher Behandlung?
4. Wie geht es mit der Arbeit?
5. Haben Sie schon darüber nachgedacht, wie es weitergehen soll, wenn es zu einer definitiven Trennung kommen sollte?
6. Haben Sie sich schon überlegt, wie es mit den Kindern weitergehen soll?
7. Haben Sie bei so starker Anspannung überhaupt noch Zeit für sich, für Ihre Hobbys?

Denkbare Antworten
1. Schlafstörungen und morgendliches „Gerädert sein" kann man fast als Leitsymptom bezeichnen. Jedenfalls wird der Arzt immer aufmerksam, wenn jemand von neu aufgetretenen Schlafstörungen spricht.
2. Die zweite Frage wird am ehesten mit „resigniert, hoffnungslos.." beantwortet, „Wut, Ärger ..." sprechen eher gegen eine Depression, da ja der/die Erkrankte emotionale Einschränkungen erlebt.
3. Zu Nachfragen bezüglich ärztlicher Kontakte sollte man sich die Erlaubnis einholen. In Anwesenheit des Partners ist eine solche Frage aber nicht unproblematisch. Schon die Aussage, in ärztlicher Behandlung zu sein, kann verwertet werden: Ein Mensch im Alter zwischen 30 und 40 hat normalerweise, von akuten Infekten abgesehen, kaum Arztkontakte!
4. Am Arbeitsplatz können Konzentrationsstörungen stark behindern. Das wird meist freimütig dargestellt. Auch (neuerliche) Schwierigkeiten mit KollegInnen oder Klagen über Schlechtleistung werden beschrieben. Nicht selten sind auch Berichte wie: „Die gemeinsame Kaffeerunde nervt mich im Moment stark, da ich einfach keine Zeit für so was habe".
5. Die Frage nach den Konsequenzen einer Trennung wird eher vage beantwortet: „Es wird schon irgendwie weitergehen, das wird sich dann zeigen, ist eigentlich doch egal" oder: „Da habe ich schon viel drüber nachgedacht, aber ich weiß noch nicht, wie das gehen soll." Das steht im klaren Kontrast zur (beschriebenen) Neigung, sich über alles Mögliche den Kopf zu zerbrechen (Grübelneigung).
6. Auch die Frage nach der Zukunft der Kinder wird eher vage beantwortet oder ein kampfarmer Verzicht signalisiert. Dann kommt häufig so etwas wie: „Vielleicht sind sie ja bei ihm/ihr besser aufgehoben"
7. Hobbys, alte lieb gewonnene Gewohnheiten, Standards werden verlassen. Oft werden nur noch Dinge gemacht, die keinerlei Aufwand erfordern: „Früher bin ich viel gewandert und gerne auch alleine mit dem Hund die Runde gegangen. Heute sitze ich eher vor dem Fernsehen."

Typische Verhaltensweisen des/der Depressiven
Insgesamt ist die Beantwortung entsprechender Fragen gekennzeichnet durch Verzweiflung, Hoffnungslosigkeit, fehlende Perspektive, Sprüche wie: „Das hat ja doch keinen Sinn." Aktivität, Kreativität, Zukunftsideen sind kaum zu hören. Die Psychopathologie der Erkrankung beinhaltet unter anderem, dass die Betroffenen nur gering für sich eintreten. Um ihre Ruhe zu haben oder schnell aus einer unangenehmen Situation herauszukommen, werden sie eher nachgeben. In vielen Fällen von Depression ist es so, dass die Erkrankten Bestrafungstendenzen gegen sich selbst zelebrieren. Daher besteht die Gefahr, dass Vereinbarungen eher zum offensichtlichen Nachteil der Depressiven getroffen werden. Die gesamte Entscheidungslogik der Betroffenen kann verändert sein, sie können im wahrsten Sinne des Wortes „außer sich" sein. Sie sind in der Krankheitsphase definitiv jemand Anderes.

2. Niederschwelliges Arbeiten in der Mediation
Für unsere Arbeit im Fallbeispiel gingen wir vom Vorliegen einer Depression aus.[1] Entsprechend war die Mediation auf praktische Änderungsmöglichkeiten zur Erleichterung der angespannten Alltagsroutine gerichtet. Insgesamt hatte der Gesprächsverlauf einen deeskalierenden und stabilisierenden Effekt in der angespannten Familienatmosphäre.
Immer wieder betonte der Ehemann, dass er zu seiner Frau stehe, in der derzeitigen Situation aber nicht wisse, wie er ihr helfen solle. So war eine „Kleinlösung", die die Ehefrau sehr beruhigte, das Versprechen des Ehemanns, dass er aus dem Auto regelmäßig seine Ankunft zu Hause per Handy 10 Minuten vorher ankündigen werde, damit sie sich darauf einstellen könne. Hätten sich schwerwiegende Entscheidungen abgezeichnet, hätten wir den Prozess beendet. Soviel zur depressiven Ehefrau, nochmals mit dem Hinweis, dass die Signale zum Teil sehr subtil waren. Nicht ohne Grund werden Depressionen auch von Fachleuten in einem hohen Prozentsatz nicht erkannt. In der Alltagsroutine lässt sich viel verstecken. Das negative Sozialprestige der Erkrankung führt bei den Betroffenen meist dazu, Gründe für die negativen Gefühle bei anderen und in der Außenwelt zu suchen und das auch entsprechend zu kommunizieren.

Anne Pilartz,
Juristin und Mediatorin
CfM

1/ Für mich als Arzt war die Diagnosestellung möglich. MediatorInnen aus anderen Grundberufen können und sollten sich z. B. im Rahmen einer Supervision rückversichern. Dieser Artikel zeigt Wege auf, wie auch Laien durch geeignete Fragen die notwendige Autonomie der Parteien hinterfragen können und angepasst intervenieren können.

II. Die depressive Verstimmung – Fallbeispiel
Für die depressive Verstimmung bleiben wir im obigen Fallbeispiel. Was gibt es zum Ehemann zu berichten? In der Euphorie des Umzugs in das eigene Haus hatte er viel zusätzlich gearbeitet, zum Teil um Geld zu verdienen, zum Teil, um durch Eigenleistung Geld zu sparen. Erschöpft und müde hatte er die ersten Hinweise der Veränderung seiner Frau kaum wahrgenommen oder, auch aufgrund seiner gehobenen Stimmungslage, bagatellisiert. Erst später erfuhr er von Angehörigen von der schlechten Stimmungslage zwischen Mutter und den Kindern. Zunehmend hörte er auch Klagen, die gegen ihn gerichtet waren. Zunächst führte das nur zu einer leichten Verunsicherung, zunehmend nahmen sie ihm aber Selbstbewusstsein, Lebenskraft und Zuversicht. Total verunsicherte ihn der Auszug seiner Frau aus dem gemeinsamen Zimmer. Er versuchte besonders aufmerksam, hilfsbereit und zuvorkommend zu sein, die Klagen, die er als unangemessen erlebte, nahmen zu. Sein Schlaf wurde schlechter, Konzentrationsstörungen behinderten seine tägliche Arbeit (es kam zu einem Personalgespräch!). Er suchte nach Gründen für die negative Entwicklung, fühlte sich zunehmend erschöpft und ausgebrannt. Die Beschreibung der Einschränkungen ähnelt denen der Ehefrau.

Das Krankheitsbild
Das Krankheitsbild ist gekennzeichnet durch Symptome der Depression, ausgelöst durch äußere Belastungen, wie Stress, Störungen des Selbstbewusstseins (Misserfolge, Arbeitslosigkeit, Beziehungskrisen...), Krankheit.

1. Der diagnostische Blick
Der Ehemann hat seine Sicherheit verloren. Durch veränderte Bedingungen von außen, durch Entzug seiner Erholungsfähigkeit (z. B. die funktionierende Paarbeziehung) findet er sich nicht mehr zurecht. Kleinigkeiten, die er früher ohne Probleme bewältigen konnte, sind in der Lage, seine gesamte Planung oder beruflichen Konzepte umzuwerfen. Er weiß, dass er sich in einer Krise befindet, schlimm für ihn ist aber besonders, dass er seine Frau verloren zu haben glaubt. Den einzigen Grund, den er sich unter Einbeziehung der gemeinsamen Geschichte mit seiner Frau vorstellen kann, vermutet er in einer neuen Partnerschaft seitens seiner Frau! Dadurch werden Selbstzweifel, Verunsicherung verstärkt, aber auch Verzweiflung, Wut und Hilflosigkeit spielen eine große Rolle.

Diagnostische Fragen
Hier gibt es keine Unterschiede zum Krankheitsbild der Depression.

Denkbare Antworten
Im Gegensatz zum „kranken" Partner sind hier die Antworten aktiver, kreativ und zukunftsorientiert. Starke Gefühle sind in der gesamten Gesprächssituation spürbar, wenn sie auch nur vorsichtig angesprochen werden, manchmal hört man Wut und Zorn. Vom Ehemann werden positive Stellungnahmen der Ehefrau wie wohlschmeckende Medizin angenommen und haben einen eindeutig beruhigenden „Sicherheit gebenden" Effekt auf den Ehemann.

Die Stresssymptomatik
Meist beruht die depressive Verstimmung auf einer ausgeprägten Stresssymptomatik. So reagiert der Ehemann in unserem Beispiel depressiv, er hat aber keine Depression. Er steht unter hohem Stress und unterliegt damit seinen speziellen Stresslösungsmechanismen: als Aktiver versucht er alles noch besser und schneller zu regeln, ohne Rücksicht auf seine Ressourcen. Als Daueranspannung ohne Lösungsperspektive sind körperliche Symptome zu erwarten.

2. Bedeutung für die Mediation
Aus der Sicht der VerfasserInnen befinden sich die meisten GesprächspartnerInnen mehr oder weniger in einer Krisensituation, meist auch mit eindeutig depressivem Einschlag. Keinen Einfluss hat dieser Zustand auf die Autonomie oder andere Punkte des Arbeitsbündnisses. Er gibt aber eine Erklärung für emotionale Ausbrüche mit überschießenden Reaktionen.

Zusammenfassung
Insgesamt sind die Antworten der depressiven Partnerin getragen von Hoffnungslosigkeit, fehlendem Antrieb und fehlender Initiative. Antworten wie „das hat ja doch keinen Sinn" sind typisch. Der Blick in die Zukunft fällt schwer. Die „Wunderfrage" (wenn jetzt ein Wunder geschähe, was wäre dann anders? Anm. Red.) wird meist mit einem Seufzer beantwortet. Dagegen ist der verunsicherte Partner aktiver, er lockt und bietet „Geschenke" an. Die „Wunderfrage" löst hier ein ganzes Kaleidoskop von Ideen aus. Bezogen auf die Paardynamik sind viele Möglichkeiten denkbar, vor allem in chronifizierten Zuständen kommen erstaunliche Erkenntnisse zur Aussprache: Denkbar ist sogar das Modell, dass nur durch die Depression die Partnerschaft funktioniert!

Anne Pilartz und Heinz Pilartz

KONTAKT

Anne Pilartz und Heinz Pilartz
info@mediationsbuero-pilartz.de

Reflecting Team und das „Mehrseiten-modell“[1] als Methode der Co-Mediation

Über die Arbeit mit dem Reflecting Team und dem Mehrseitenmodell (in der Folge abgekürzt RT und MSM) als Intervention kann in der Mediation ein kommunikativer Prozess initiiert werden, der erhebliche Perspektiven für die konstruktive und lösungsorientierte Konfliktbearbeitung bietet. Insbesondere beim Auftreten von Blockaden, argumentativen Widersprüchen, positionalen stuck states[2] Ambivalenzen und Unschärfe des Bedürfnis- und Interessenraumes[3] bieten RT und MSM die Möglichkeit, durch die MediandInnen autogenerierte Bedeutungsmuster[4] zu kreieren, die wieder Handlungsspielräume eröffnen. Sie eignen sich besonders gut für Co-MediatorInnenteams, die umfangreiche Erfahrung mit systemischen Techniken haben, gut aufeinander eingespielt sind und mit ihren eigenen Unterschieden wertschätzend und kreativ umzugehen verstehen. Die Möglichkeiten interaktiver Wirklichkeitskonstruktion[5] mit RT und MSM sind in der Co-Mediation[6] in nahezu idealer Weise anschlussfähig.

Die Methode des Reflecting Teams ist eine Weiterentwicklung eines klassischen systemischen Settings, der Arbeit mit dem Einwegspiegel und der Schlussinterventionen. Ziel ist es, einen Freiraum für die Entwicklung vielfältiger Perspektiven, angemessener Ideen und neuer Lösungsmöglichkeiten zu schaffen. Es wird von der Überlegung ausgegangen, dass Veränderung da entstehen kann, wo es „einen Freiraum für den Gedankenaustausch zwischen zwei oder mehreren Menschen gibt, und wo die individuelle Integrität beider oder aller gesichert ist.“ (Andersen, 1990, Seite 45)

Die Methode bedient sich somit aktiv einem tieferen Verständnis von Verstehensprozessen, der Herstellung der Wirklichkeit durch Sinnkonstitution und der Reflexivität.

Praktisch steigen die MediatorInnen für einen begrenzten Zeitraum aus dem Beratungssystem, das sie und die KlientInnen bilden, aus und eröffnen ein „ungewohntes“ Subsystem. Die MediatorInnen sprechen exklusiv über das zuvor Gehörte, indem sie gewissermaßen in einem „Metadialog“ (Hargens, 1994) Beobachtungen, Gedanken und Ideen veröffentlichen, dadurch das Gespräch weiterentwickeln und in verschiedener Weise neu verknüpfen. Die MediandInnen hören das Gesagte und werden somit ihrerseits eine neue Schleife des Verstehens beginnen. Sie gleichen das, was sie wahrnehmen, mit ihrem eigenen inneren Dialog ab und werden Teile des Gehörten als zutreffend oder unzutreffend qualifizieren und mit dem Ergebnis weiter operieren.

Die MediandInnen befinden sich dabei prinzipiell in einer handlungsentlasteten, zuhörenden und reflektierenden Position. Diese Position ermöglicht Überdenken und Erwägen von neuen Aspekten, ohne dafür direkt Rede und Antwort stehen zu müssen und erweitert somit die Komplexität des Möglichkeitenspielraums. Die assoziative, freie Aufnahme von neuen Ideen des „Wahrnehmens, Erkennens und Handelns“ (Andersen, 1990) wirkt damit wie ein Raum, in welchem Veränderungen wieder vorstellbar sind.

Methodisch wird hier der Versuch unternommen, von BeobachterInnen abhängige Unterscheidungen bezüglich Beobachtung und Erklärung von sozialen Phänomenen offen zu balancieren und damit den KlientInnen eine Vielzahl von Bedeutungszuschreibungen anzubieten und zu verdeutlichen, dass verschiedenste Konstruktionen der Wirklichkeit existieren und keine davon ausschließlich richtig oder falsch ist (vgl. hierzu u. a.: Schuhmacher, 1995)

Beachtet werden muss, dass die Unterschiede, die gemacht werden, nicht zu ungewöhnlich sind, sondern nahe an der Lebenswelt, der Sprache und den Deutungsmustern der MediandInnen angelehnt sind. Andersen spricht hier von „angemessen ungewöhnlich“. Bedeutsam ist hier das angemessene Balancieren zwischen Erhöhung und Reduktion von Komplexität, um auch die Verarbeitungskapazität der MediandInnen optimal zu nutzen.

Das MSM ist ein Modell, das auf der Idee fußt, dass es in den Menschen selbst häufig nicht nur eine Wahrnehmung, eine Perspektive oder Position gibt und der Bedürfnisraum mehrdimensional ist. Häufig wird bei der Beschreibung dieses Phänomens auch von „Innerem Team“ (Schulz von Thun, 1999) gesprochen oder der „inneren Familie“ (Schmidt, 2004). Es wird imaginiert, dass wir als Personen verschiedene Persönlichkeitsanteile haben, gewissermaßen „multiple Persönlichkeiten“ (Schmidt, 2004, S. 195) seien, mit verschiedenen Seiten oder Anteilen. Das bewusste Ich identifiziert sich vorübergehend mit einer der unterschiedlichen Seiten.

Positionen, Bedeutungsgebungen und Bedürfnisse der MediandInnen werden von der MediatorIn nicht als (innere oder äußere) Widersprüche, als stagnierende Ambivalenzen oder als Blockaden

Sepp Eiber,
Soziologe M.A., Diplom-sozialpädagoge (FH),
Mediator BAFM

Uschi Träg,
Soziologin M.A., Diplom-Psychologin, Systemische- und Familientherapeutin,
Supervisorin

AusbilderIn des von der BAFM anerkannten Ausbildungsinstituts n.i.m.o.s

1/ Das „Mehrseitenmodell“ in dieser Benennung stammt von Gunther Schmidt, der es im Zusammenhang mit der „Nutzung der Inneren Reflecting Teams“ einführt. Vgl. Gunther Schmidt, 2004.

2/ **positionaler stuck state:** stuck: wörtlich übersetzt: verschossen sein in etwas, state: Zustand, kommt aus dem NLP Sprachgebrauch und meint einen Zustand meist vorübergehend eingeschränkter Wahrnehmung, meist mit emotionaler Verkrampftheit verbunden, der zu einem sog. Tunnelblick führt. Postionaler stuck state meint also, das verbissen auf einer Postion verharren und momentan nicht davon ablassen können. Ein Zustand, der häufig in Mediationen auftritt.

3/ Bedürfnis- und Interessenraum: Es gibt aus unserer Sicht neben Positionen nicht einfach nur eine Ebene von Bedürfnissen und Interessen. Unserer Auffassung und Erfahrung nach sind Bedürfnisse geschichtet, d. h. oft reicht es in einer Mediation nicht aus, neben den Positionen einfach „Bedürfnisse und Interessen" herauszuarbeiten, sondern die verschiedenen Schichten von Bedürfnissen, oder auch Bedürfnishierarchien, Motivationen, Bedürfnisse hinter den Interessen, gewissermaßen Bedürfniskaskaden (sozusagen ein „mehrdimensionaler Bedürfnisraum"). Erst wenn diese Bedürfnisdimensionen deutlich sind, dann ergibt sich oft eine gewisse Öffnung in der Verhandlung.

4/ autogenerierte Bedeutungsmuster: autogeneriert ist zunächst einmal „selbsthergestellt". Darüber hinaus hat dieses Wort Bezug zu Luhmanns „Autopoiesis". Dieser Begriff bezieht sich auf die Idee, dass Systeme selbstorganisiert, selbsterzeugend und selbstreferenziell sind. D. h., dass es einem Beobachter nicht gelingt, Informationen funktional und mit kausal berechenbaren Folgen in ein System einzuspeisen. Das System dockt nach eigenen Regeln an diese Informationen an oder nicht, es folgt seinen eigenen „autogenerierten" Bedeutungsmustern. Nur diese Muster werden vom System anerkannt und eröffnen so neue Handlungsspielräume.

5/ interaktive Wirklichkeitskonstruktion: die gemeinsame in Interaktion und Kommunikation hergestellte Wirklichkeit. Wirklichkeitskonstruktionen des Beratersystems sind oft deshalb nicht an das Klientensystem anschlussfähig, da sie diesem nicht entsprechen. Gemeinsame, also interaktiv hergestellte Wirklichkeitskonstruktionen erhöhen die Möglichkeit, dass das Klientensystem entscheidet, daran anzudocken und sie für sich zu verwenden.

interpretiert, sondern können als unterschiedliche „Seiten" einer Person, oder verschiedener Anteile, mit denen diese Person kommuniziert und einen inneren Dialog führt, betrachtet werden. Für die (Co-)MediatorIn besteht die Möglichkeit, diesen angenommenen inneren Dialog der MediandInnen durch den gewissermaßen stellvertretenden Dialog zu externalisieren, zu benennen und somit bearbeitbar zu machen.

Besonders hilfreich und effizient lässt sich dieses Modell im Rahmen eines Reflecting Teams der Co-MediatorInnen einsetzen. Die MediatorInnen erfragen die Erlaubnis, ob sie sich für einen Moment miteinander absprechen können, da sie sich jetzt über den ablaufenden Mediationsprozess verständigen müssen. Sie beginnen einen gemeinsamen „Metadialog" über die Situation. Hier kann nun einer der MediatorInnen dem/der anderen z. B. Folgendes mitteilen:

„Ich bin im Moment unsicher oder verwirrt darüber, ob ich MediandIn A richtig verstanden habe. Eine Seite in mir hat gehört, verstanden, dass..., eine (die) andere Seite hat gehört, verstanden, dass ...Einerseits verstehe ich das so ... andererseits verstehe ich das aber auch so ... eine Seite anerkennt dies, die andere das, etc."

Nun kann die andere MediatorIn dies noch einmal aufgreifen, selbst evtl. noch eine Seite hinzusteuern, oder er wendet sich an den/die MediandIn, mit der Frage, ob sie das nachvollziehen können, was der erste MediatorIn gesagt hat, oder ob sie das aufklären können etc.

Eine kurzer Fall-Ausschnitt:
Ein Paar, seit 20 Jahren verheiratet, spricht in der ersten Mediationssitzung über eine mögliche Trennung. Im ersten Teil des Gesprächs berichten beide aus ihrer Sicht darüber, wie es zu der jetzigen Situation gekommen sei, wobei der Mann vor allem den Ablauf darstellt (schon vor Jahren Probleme „gespürt", vor einigen Jahren eine mehrmonatige Paartherapie gemacht, anschließend bei einem anderen Berater zu einer Übereinkunft gekommen, dass man sich innerhalb des Hauses getrennt habe), die Frau stärker die Gründe für die Zerwürfnisse darlegt.
(Kommunikationsprobleme, Unverständnis) und ihre abhängige Position beklagt. Als besonderer Zankapfel erweist sich ein kurz vor der Heirat geschlossener Ehevertrag, den die Ehefrau heute als „demütigend" empfindet.
Es wird klar, dass beide schon lange sowohl über eine Trennung nachgedacht haben, da das Zusammenleben von beiden als psychisch und körperlich belastend erlebt und andererseits auch bedrohlich erscheint wegen der Folgen, die dies haben könnte. Die Frau wirkt in vielen Momenten stark belastet, sodass es ihr nicht gelingt, weiter zu sprechen, ihre Äußerungen wirken zunehmend zusammenhanglos und die Versuche der MediatorInnen, sie zu erreichen, scheitern. Die Situation ist insgesamt gekennzeichnet durch emotionale Blockaden, widersprüchliche Bedürfnisse und ambivalente Handlungsorientierungen. Die Co-MediatorInnen entschließen sich hier zur Intervention mit RT und MSM:

M1: (wendet sich ausschließlich an M2) ich muss jetzt mal mit dir sprechen, ...ich...
M2: ja, ist gut, lass uns mal sprechen...
M1: Ich werde jetzt kurz mal mit meinem Kollegen etwas besprechen, sie können dabei zuhören, ist das ok für Sie?
(Nicken der MediandInnen). Gut.
M1: Ich glaub, ich bin jetzt etwas verwirrt
M2: ja... nee... ja....
M1: Eine Seite in mir versteht Frau X. so, dass sie eine Trennung überhaupt nicht möchte, eine andere Seite meint zu hören, dass sie ihren Frieden nur in einer Trennung finden könne. Herr X. hat vorhin gesagt, dass die Idee zu einer Trennung von seiner Frau kommt, dass sie schon im Haus getrennt sind, dass er nicht recht weiß, was Trennung heißt, dass er dabei einerseits spürt, dass das Zusammenleben...
M2: ja, ...doch nicht erträglich ist, dass er andererseits darüber nachdenkt, dass man die Widrigkeiten des Älterwerdens zusammen besser ertragen würde...
M1: Jaa, ...klingt echt verwirrend
Fr. X: Hmmm, ich brauche meinen Frieden...
(wirkt jetzt viel entspannter)
M1: ...und Sie sind gerade auf der Suche, wie Sie ihn finden könnten?? (wieder direkt zu M2...vielleicht ist es das, beide machen sich auf den Weg nach etwas Neuem, was sie noch nicht kennen...
M2: hm, oder glaubst du nicht, dass einer oder auch beide schon heimlich einen Plan haben??
M1: Vielleicht, nee, weiß ich nicht...
Fr. X: Ja, das ist schon sehr richtig, was sie in ihrem kleinen Zwiegespräch gesagt haben...
H. X: (nickt zustimmend)
M2: (an Frau X gewandt)... wie könnte der Frieden denn aussehen?

Für KlientInnen ist ein derartiger Dialog zunächst einmal etwas sehr Ungewöhnliches und Unerwartetes und bewirkt dadurch zum Teil sehr unerwar-

tete Effekte. Im obigen Ausschnitt gelingt es Fr. X, das Gespräch wieder aufzunehmen und einen neuen Rahmen zu etablieren: weg von der Problembetrachtung („Trennung", „Unverständnis", „Verwirrung"), hin zu einer Lösungsorientierung („Frieden finden"). Selbst wenn – wie hier natürlich auch geschehen – im weiteren Verlauf phasenweise wieder das Problem in den Vordergrund rückt, („das ist es ja, ich weiß gar nicht, wie ich den ((Frieden)) jemals finden soll., das geht nicht…"), bleibt metakommunikativ das Aufblitzen eines ersten Bedürfnis- und Lösungsfeldes bestehen, auf das die MediatorInnen im weiteren Gespräch rekurrieren.

Neben diesem, auch für die MediatorInnen, unerwarteten Einschub zeigt sich hier, wie RT in Verbindung mit MSM als Methode genutzt werden kann, eine als stagnierend wahrgenommene Gesprächssituation wieder in Fluß zu bringen. Die MediatorInnen können im externen Dialog die vermeintlichen Unklarheiten, Ambivalenzen und Blockaden als unterschiedliche Bedeutungsalternativen ansprechen, die sie als verschiedene Seiten eines möglichen inneren Dialogs der MediandInnen reflektieren.

Dies verringert die Gefahr, dass MediandInnen dies so verstehen, dass man sie auf Widersprüche hinweisen möchte. Indem M1 die „Verwirrung" als eine von ihr wahrgenommene und formulierte Bedeutung auf sich nimmt, kann Fr. X Klarheit gewinnen. Positionen werden verflüssigt („auf der Suche sein") und der Suchprozess kann weitergehen. Fragen werden aufgeworfen, ohne dass diese sofort beantwortet werden müssen (hat einer „schon heimlich einen Plan?"). Die MediatorInnen machen Deutungsangebote, die angenommen und verworfen werden können, Hypothesen werden aufgestellt und zunächst in verschiedene Richtungen balanciert, ohne dass die Notwendigkeit einer Stellungnahme durch eine Antwort entsteht, da keine Fragen gestellt werden. Verschiedene Seiten und Aspekte, auch wenn sie zunächst „verwirrend" erscheinen, werden wertgeschätzt und angenommen. Die Intervention im Rahmen von RT und MSM wirkt so tatsächlich als „Spiel mit den Möglichkeiten" zur Erweiterung von Handlungsoptionen.

Im mediatorischen System wirken RT und MSM zudem sehr sinnvoll zur Herstellung und Aufrechterhaltung von Neutralität, im Sinne von Konstrukt- und Lösungsneutralität. Co-MediatorInnenteams profitieren hier von unterschiedlichen Sichtweisen, Deutungsvarianten, Bedürfnisrelationen und auch Ideen der MediandInnen, die diese indirekt anbieten, von den MediatorInnen gewissermaßen stellvertretend ans Licht gehoben werden und im Klima aus assoziativem Denken, alternativen Bedeutungen und Differenzierung von Bedürfnissen zu Lösungsideen heranreifen können.

Sepp Eiber und Uschi Träg

6/ Zu interdisziplinärer Co-Mediation siehe zusammenfassend: Bernhardt u. Winograd 2002. Wir sehen unseren Vorschlag, RT und MSM als Intervention bei der Co-Mediation einzusetzen ähnlich wie diese AutorInnen als eine „prozesstherapeutische Intervention", die ausschließlich „im Dienste der ursprünglichen Absicht stehen, den Fortgang der Verhandlung in der Mediation zu unterstützen."

Literatur

Andersen, Tom (Hrsg.), *Das Reflektierende Team. Dialoge und Dialoge über Dialoge,* **Verlag modernes lernen, Dortmund 1990**

Bernhardt, Hanspeter/Bianca Winograd, *Die Zusammenarbeit von Rechtsanwälten und Psychologen,* **In: Haft, Fritjof und Katharina Gräfin von Schlieffen (Hrsg.),** *Handbuch Mediation,* **Verlag C.H.Beck, München 2002**

Hargens, J., *Psychotherapie…Vom Mythos der Kontrolle zur Kontrolle des Mythos?* **Zitiert in: Von Schlippe, Arist und Jochen Schweitzer,** *Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung,* **Vandenhoeck & Rupprecht, Göttingen 1996, Zürich 1994**

Schmidt, Gunther, *Liebesaffären zwischen Problem und Lösung. Hypnosystemisches Arbeiten in schwierigen Kontexten,* **Carl Auer Verlag, Heidelberg 2004**

Schuhmacher, Bernd, *Die Balance der Unterscheidung,* **Carl Auer Verlag, Heidelberg 1995**

Schulz von Thun, Friedemann, *Miteinander Reden 3. Das „Innere Team" und Situationsgerechte Kommunikation,* **Rowohlt Verlag. Reinbek bei Hamburg 1998**

Smith, Yoshioka, Winton, *A Qualitative Understanding of Reflecting Teams 1: Client Perspectives,* **In:** *Journal of Systemic Therapies 12 (3),* **1993**

KONTAKT

Sepp Eiber, sepp.eiber@nimos-mediation.de

Uschi Träg, uschi.traeg@nimos-mediation.de

Mediation in der LesBiSchwulen Familie

Roland Schüler, Mediator und Ausbilder BM, Geschäftsführer einer politischen Erwachsenenweiterbildungseinrichtung
Foto: D. Berning

In diesem Aufsatz beschreiben die Autoren Mediation in schwul-lesbischen Zusammenhängen und gehen auf die Besonderheiten der entsprechenden Konfliktkonstellationen ein.

I. Einleitung

In den modernen entwicklungs- und erziehungspsychologischen Ansätzen wird Familie weniger vor dem Hintergrund objektiver Faktoren, wie beispielsweise dem biologischen Geschlecht oder der Orientierung auf eine nachfolgende Generation definiert. Vielmehr werden subjektive, interpretationsbedürftige Faktoren, wie Gefühle der Nähe, Privatheit, Dauerhaftigkeit und Abgrenzung berücksichtigt, so dass Formen, wie beispielsweise nicht-eheliche Lebensgemeinschaften, Ein-Elternteil-Familien, „Entkopplung" von biologischer und sozialer Elternschaft, Haushaltsformen ohne Kinder etc. integriert werden können.

Wir bevorzugen einen offenen Familienbegriff, da weniger die Strukturen per se, sondern vielmehr die sich in familiärer Interaktion befindenden bzw. in das Beziehungssystem integrierten Personen relevant sind.

Im Laufe der letzten Jahre ist es aufgrund der allgemein zu beobachtenden Pluralisierung der Lebensverhältnisse in der BRD zu einer deutlichen strukturellen Ausdifferenzierung familiärer Lebensformen gekommen, so dass eine enge Definition des Begriffes „Familie" nicht mehr tragfähig ist. Zum neuen Familienbegriff gehören lesbische/bisexuelle/schwule Lebensformen.

In homo- und bisexuellen Lebensformen gibt es, wie in anderen Lebensformen auch, Konflikte, Probleme und Interessengegensätze, egal, ob am Arbeitsplatz, in der Schule oder in der Beziehung, in und mit der Herkunftsfamilie, besonders beim Coming-Out oder mit der neuen eingetragenen Lebenspartnerschaft.

Diese Konflikte können mit Mediation konstruktiv angegangen werden.

Differenziert werden Konflikte
(1) innerhalb der schwul-lesbischen Familie,

(2) Konflikte von Lesben und Schwulen mit dem heterosexuellen Umfeld und

(3) Konflikte, bei denen Schwule und Lesben mit betroffen sind.

Im Folgenden soll insbesondere auf die Punkte (1) und (2), Konflikte innerhalb der LesBiSchwulen Familie und Konflikte zwischen der homo- und der heterosexuellen Welt, beispielsweise beim Coming-Out in der Herkunftsfamilie, eingegangen werden.

Konflikte in schwul-lesbischen Zusammenhängen/Familien
Es gibt eine Differenz zwischen Anspruch und Wirklichkeit. Die homosexuelle Gemeinschaft hebt einerseits die Werte Toleranz, Vielfalt, Gemeinschaft und Gemeinsamkeit, Akzeptanz und Harmonie besonders hervor. Auch soll sich die eigene Binnenwelt der Gruppe von der „anderen" Welt deutlich positiv unterscheiden: So gehören Konflikte und Streit nicht ins Bild der Gemeinschaft, der Familie.

Andererseits werden Konflikte aufgrund der Nähe und Vertrautheit – eventuell auch Enge der Szene – als besonders verletzend empfunden oder zeichnen sich durch hohe Emotionalität aus.

II. Besonderheiten für eine Mediatorin, einen Mediator.

Es ist von Vorteil, wenn man/frau die homosexuelle Welt kennt. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass bei Konflikten von Schwulen oder lesben, die Nähe der MediatorInnen zur schwul-lesbischen Lebenswelt, ein Wunsch der Konfliktparteien ist. Es wird ein notwendiges Verständnis für ihre Situation ohne Parteinahme angenommen oder erhofft.

III Konflikte der hetero- mit der homosexuellen Welt

Vielfach ist die Zahl der Konflikte, der unterschiedlichen Interessen, wenn die homosexuelle Welt und die heterosexuelle Welt zusammentreffen:

› **Coming-Out**
Hier sind die familiären Beziehungen besonders betroffen. Junge Menschen sprechen uns an und möchten mit einer Familienmediation die Konflikte lösen, die durch ihr „Coming-Out" entstanden sind.

Bei Jugendlichen gibt es vielfach im schulischen oder altersgemäßen Umfeld Probleme und Konflikte. Über Streitschlichtung kann ein akzeptierendes Miteinander gefunden werden.

1/ Rubicon – Beratungszentrum für Lesben und Schwule www.rubicon-koeln

KONTAKT

Roland Schüler,
mediation@rolandschueler.de

Manuel Tusch,
ifap@manueltusch.de

Beim „Coming-Out" in Familien mit anderem kulturellen oder Migrationshintergrund sind die Konflikte zum Teil noch stärker ausgeprägt, ebenso wie das Lesbischsein, Schwulsein in Umgebungen (Schule; Jugendeinrichtung) mit anderen kulturellen Einflüssen. So arbeitet beim Kölner Rubicon[1] der Arbeitskreis „intercultures between communities" mit mediativen Elementen.

› **Werteproblematik – auch in der Familie**
Homosexualität als (Lebens-)Wert kann in Konflikten auf andere Werte (zum Beispiel katholische) treffen und dann zu einem Wertekonflikt werden. Vielfach entwickeln sich aber „normale" Konflikte von Menschen zu Konflikten zwischen Homos und Heteros oder bilden zusätzliche Konfliktebenen aus. In einer Mediation können die Konflikte wieder auf ihre ursprüngliche Auseinandersetzungsebene gebracht werden. Bei Wertekonflikten kann nach einer neuen, gemeinsamen Basis gesucht werden.

› **Rechtliche Probleme**
Da Homosexuelle im Rechtlichen in vielen Bereichen noch nicht gleich behandelt werden, ist es mit Mediation als außergerichtlichem Verfahren, möglich, Lösungen außerhalb des Rechtsraumes zu finden.

› **Arbeitswelt**
In der Arbeitswelt treten Konflikte auf, in denen Homosexualität zum Thema werden kann. Speziell in so genannten Tendenzbetrieben (alle kirchlichen Einrichtungen) kann zum Beispiel die Homosexualität einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters unabhängig von der Leistung, Kompetenz und Status zum Problem werden.

Unsere Erfahrungen zeigen, dass Mediation für und in der schwul-lesbischen Welt ein sehr geeigneter Weg ist, um mit Konflikten umzugehen. Innerhalb der eigenen Familie und der Herkunftsfamilie ist es die eigentlich angemessene Form der Konfliktbearbeitung.

In Konflikten zwischen der Hetero- und der Homo-Welt wird unseres Erachtens noch viel zu wenig von Mediation Gebrauch gemacht. Gerade hier verlassen die Konflikte häufig die Sachebene und werden persönlich und oft diskriminierend ausgetragen. Durch Mediation würde die Konflikteskalation vermieden und die Personen könnten einvernehmliche Lösungen finden.

Roland Schüler und
Manuel Tusch

Dr. Manuel Tusch, Diplom-Psychologe, Mediator und Ausbilder BM, Praxisinhaber und Gründer des IfAP® – Institut für Angewandte Psychologie in Köln

bundesverband mediation
BUNDESVERBAND MEDIATION E.V.
FACHVERBAND ZUR FÖRDERUNG DER VERSTÄNDIGUNG IN KONFLIKTEN

Fortbildung und 4. Grundlagenseminar im Rahmen des Kooperationsprojekts
der Bundes-Arbeitsgemeinschaft für Familien-Mediation (BAFM)
mit dem Bundesverband Mediation (BM)

„Mediation bei internationalen Kindschaftskonflikten"

am 20. und 21.4.2007 in Berlin

Informationen und Anmeldung:
Telefon 030 236 28 266
bafm-mediation@t-online.de
www.bafm-mediation.de

BAFM
Bundes-Arbeitsgemeinschaft für Familien-Mediation e.V.

Dynamische Urteilsbildung in der Mediation

Gabriele Zimmermann,
Rechtsanwältin und
Mediatiorin

Die Dynamische Urteilsbildung ist ein Modell, das zeigt, wie Urteile idealerweise gebildet werden und welche Aspekte berücksichtigt werden müssen, damit fundierte, ausgewogene Urteile entstehen können. Es handelt sich dabei um Beurteilungen jeder Art.

Die Mediation, durch die die Konfliktbeteiligten eine einvernehmliche Regelung gestalten, ist ein umfangreicher Urteilsbildungsprozess, der bei jedem/r Beteiligten mehrere einzelne Urteilsbildungen einschließt (z. B. Was findet jede der Parteien gerecht? Wie möchte jede der Parteien leben? usw.). In diesem Prozess kann die Dynamische Urteilsbildung Grund legend wirken.

Der Artikel beschreibt die Herkunft der Dynamischen Urteilsbildung und ihre wesentlichen Charakteristika und die Erfahrungen der Verfasserin bei der Anwendung der Dynamischen Urteilsbildung in der Mediation.

I. Woher kommt die Dynamische Urteilsbildung?

Die Dynamische Urteilsbildung wurde von dem niederländischen Soziologen und Organisationsentwickler Dr. Alexander H. Bos entwickelt, der im Sommer 2006 im Alter von 81 Jahren verstorben ist. In den 60er Jahren des vergangenen Jahrhunderts begann Dr. Bos zu untersuchen, wie Urteile (Beurteilungen, Erkenntnisse, Entscheidungen) in Gruppen entstehen. Nach siebenjähriger Forschung konnte er das Modell der Dynamischen Urteilsbildung vorlegen, das menschenkundliche Erkenntnisse Rudolf Steiners berücksichtigt.

Die Dynamische Urteilsbildung kann mit großem Gewinn beruflich wie privat von Einzelnen und Gruppen bei Urteilsbildung, Entscheidungsfindung und Selbsterkenntnis sowie in Kommunikation und Gesprächsführung, in Coaching, Supervision und Mediation und in der Organisationsentwicklung angewendet werden.

Was ist wesentlich für die Dynamische Urteilsbildung?
Vier Charakteristika sollen hier besonders betont werden.

1. Die Dynamische Urteilsbildung ist ein Frageweg. Der Urteilsbildungsprozess beginnt mit der Zentralen Frage, die einen einzelnen Menschen oder eine Gruppe von Menschen besonders bewegt. D. h., das Problem der Person oder Gruppe wird als Frage formuliert. Denn eine Frage entfaltet viel mehr Interesse und Dynamik als die Schilderung eines Problems. Mit den Worten von Alexander Bos gibt eine gute Frage:

- Licht und Orientierung auf der Erkenntnisebene
- Wärme und Kontakt auf der Beziehungsebene (auch zu sich selbst bei Fragen der Selbsterkenntnis)
- Kraft und Motivation auf der Handlungsebene[1].

Ausgehend von der Zentralen Frage werden an die betreffende Person oder Gruppe Fragen gestellt. Aber welche Fragen?

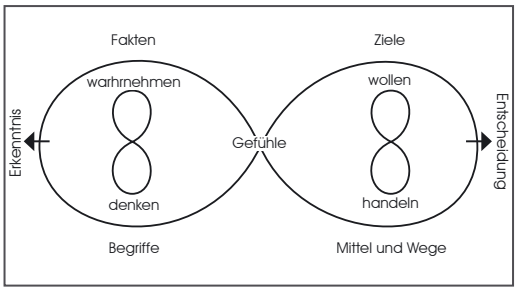
2. Die Dynamische Urteilsbildung berücksichtigt, dass wir Menschen fünf Grundfähigkeiten haben, von denen wir im Wachzustand mindestens eine immer betätigen: Wahrnehmen, Denken, Fühlen, Wollen und Handeln. Mit unseren Sinnen nehmen wir Tatsachen wahr, ordnen sie mit unserem Denken und ziehen unsere Schlüsse und Erkenntnisse daraus. Wir fühlen: Freude und Leid, Sympathie und Antipathie, Zufriedenheit und Ärger usw. Unsere Gefühle zeigen uns, wie wir auf Menschen, Situationen, Verhältnisse reagieren. Mit dem Willen streben wir nach Zielen, die wir durch unser Handeln verwirklichen können bzw. zu verwirklichen suchen.

Den Grundfähigkeiten entsprechen fünf verschiedene Bereiche: Zur Wahrnehmung gehört das Feld der Fakten, zum Denken das Feld der Begriffe (d. h. auch Sichtweisen, Theorien, Gedankensysteme), dem Fühlen entspricht der Bereich der Gefühle, zum Wollen gehört das Feld der Ziele und dem Bereich des Handelns entsprechen schließlich Mittel und Wege.

Innerhalb der Grundfähigkeiten und ihrer entsprechenden Bereiche lässt sich eine sinnvolle Ordnung erkennen:

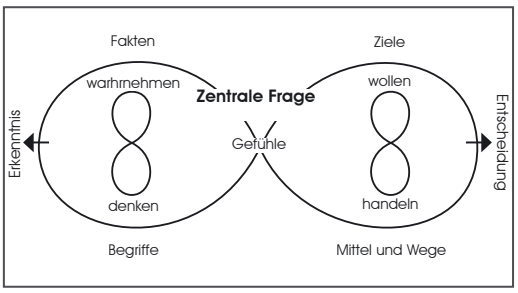
Wer etwas verstehen möchte (z. B. ein Phänomen, eine Situation, einen Menschen), wird mithilfe seiner Sinnesorgane Fakten wahrnehmen und darüber nachdenken, sich Theorien bilden und schließlich zu einer Erkenntnis gelangen. Wer etwas verändern möchte, wird sich nach seinen Zielen fragen und prüfen, mit welchen Mitteln er sie erreichen kann. In der Mitte dieser Polarität von Erkenntnis des Entstandenen und Veränderung des Bestehenden liegen die Gefühle, die durch die anderen vier Bereiche ausgelöst werden.

1/ Lex Bos, u. a. in Fragebaken, S. 30



3. Bei den Gefühlen beginnt daher auch der Dynamische Urteilsbildungsprozess,
denn die bewusste Wahrnehmung eines Phänomens, einer Situation usw. (z. B. eines Regenbogens) kann ein Staunen auslösen, und aus dem Staunen entsteht der Wunsch, das Phänomen zu begreifen. Ebenso kann bewusste Wahrnehmung von irgendetwas (z. B. man erlebt einen Streit) ein Gefühl der Beklemmung auslösen und den Wunsch nach Aktion, nach Veränderung.
Das Gefühl bestimmt die zentrale Ausgangsfrage, durch die die Urteilsbildung angestoßen wird. Auf ein Staunen kann die zentrale Ausgangsfrage lauten: Wie ist das möglich? Oder: Wie konnte das entstehen? Aus welchen Gründen ist das so geworden? usw. Das Gefühl der Beklemmung kann zu folgenden Ausgangsfragen führen: Was müssen wir tun, damit so etwas nicht mehr entsteht? Oder: Wie können wir unsere Angelegenheiten besser regeln? usw.

Zu der in der Mitte bei den Gefühlen liegenden Zentralen Frage folgt nun der Frageweg der Dynamischen Urteilsbildung, indem von allen Bereichen Fragen gestellt werden, die im Kontext der Ausgangsfrage stehen.



Wichtig ist, dass von allen Feldern her gefragt wird, dass also auf ein ausgewogenes Verhältnis der Felder geachtet wird. Erst die Gesamtschau spiegelt, was für den wahrnehmenden, denkenden, fühlenden, wollenden und handelnden Menschen wichtig ist.
Eine bestimmte Reihenfolge der Fragen ist nicht vorgegeben; der Frageweg verläuft im freien Schwingen durch die Felder, so wie es sich von Frage zu Antwort und von Antwort zu Frage ergibt.

4. Die Dynamische Urteilsbildung führt immer wieder durch den Kreuzungspunkt und damit wird auch die Zentrale Frage immer wieder berührt. Diese kann sich dabei verändern, in eine andere Ebene verlagern und immer konkreter werden. Ist schließlich die Kernfrage herausgeschält, ist die Antwort meist schnell gefunden, das Urteil gebildet.

Das Modell ist also zweifach ganzheitlich:
1. Alle für eine menschengemäße Beurteilung wesentlichen Kriterien werden berücksichtigt.
2. In der Vergangenheit liegende Aspekte (Wie konnte es so werden?) werden ebenso einbezogen wie zukünftige (Wie soll es werden?) und gegenwärtige (Wie lautet die Zentrale Frage jetzt? **Und:** Wie ist das Gefühl jetzt?).

II. Welches sind meine Erfahrungen mit der Dynamischen Urteilsbildung in der Mediation?

Ich bin seit 22 Jahren Rechtsanwältin und praktiziere seit 12 Jahren als Mediatorin. Nach meiner fundierten Ausbildung in Familienmediation bei Gisela und Hans-Georg Mähler hatte ich den Wunsch, meine Fähigkeiten in der Gesprächsführung zu stärken. Ich besuchte einen Grundlagenkurs in Dynamischer Urteilsbildung bei Lex Bos und erlebte begeistert, dass ich nicht nur eine Methode der Gesprächsführung, sondern ein ganzheitliches Urteilsbildungsmodell für mein Privat- und Berufsleben entdeckt hatte.

Mir wurde bewusst, dass wir ständig urteilen, häufig ohne es überhaupt zu bemerken oder ohne die Grundlagen unserer (Vor-)Urteile zu kennen: Denkgewohnheiten, übernommene Meinungen und persönliche Vorlieben. Da jedoch unsere Beurteilungen von heute unsere Wirklichkeiten von morgen bestimmen, ist es sinnvoll, Aufmerksamkeit und Sorgfalt auf die Urteilsbildung zu verwenden.

Schon nach dem ersten Grundlagenkurs fiel mir auf, dass sich meine Fähigkeit, Fragen zu stellen, verbesserte. Mein inhaltlicher Fragenschatz vergrößerte sich. Je mehr Fragen mir zur Verfügung standen, desto mehr wuchs mein Interesse an den Konfliktbeteiligten und ihren Anliegen. Außerdem gab und gibt mir die Kenntnis der Dynamischen Urteilsbildung Sicherheit in der Mediationsausübung: Die fünf grundlegenden Bereiche bilden den stabilen Boden für das Mediationsverfahren. Ein Feld beleuchtet, erhellt das nächste,

z. B.: Durch Fragen aus dem Faktenfeld kann ich herausfinden, ob die Interpretationen und Bewertungen eine ausreichende Grundlage haben. Mit Fragen nach Fakten und Sichtweisen kann geklärt werden, ob die vorhandenen Mittel realistisch sind, bzw. dem jeweiligen Fairnessgefühl entsprechen usw.

Mittlerweile praktiziere ich mit der Dynamischen Urteilsbildung Mediation mit Paaren und Gruppen und begleite Einzelne und Gruppen auf ihrem Entwicklungsweg. Dabei stelle ich regelmäßig fest, dass ein gelungener Urteilsbildungsprozess

- klären und ordnen,
- bewegen und beleben,
- Beziehungen verbessern,
- und zum Handeln motivieren kann.

Das Modell der Dynamischen Urteilsbildung wende ich in der Mediation folgendermaßen an:

1. **Vor und nach den Sitzungen zur eigenen Reflexion**
   a) über meine Haltung den Parteien gegenüber
   b) über den Prozess und die Beziehung der Konfliktbeteiligten untereinander

2. **Während der Mediationssitzungen**
   a) um den Konfliktbeteiligten und mir selbst deutlich zu machen, was in prozessualer und/oder gruppendynamischer Hinsicht gerade geschieht
   b) als Gesprächsführungsmethode.

Zu 1.a) Ich befrage mich von den Feldern her z. B. zu meiner Neutralität: Was haben die Parteien gesagt? Wie habe ich innerlich darauf reagiert? Liebäugele ich mit einem bestimmten Ergebnis? Wie kann ich meine Neutralität deutlich machen? etc.

Zu 1.b) Durch Fragen von den Feldern strukturiere ich den Prozess: z. B.: In welcher Phase des Prozesses befinden wir uns? Was ist wichtig für diese Phase? Was soll in dieser Phase erreicht werden? Was benötigt diese Phase jetzt? Was muss ich tun? etc[2].

Zu 2.a) In meinen Praxisräumen hängt ein Modell der Dynamischen Urteilsbildung (Graphik s. S. 34). An dem Modell zeige ich den Konfliktbeteiligten, was prozessual oder gruppendynamisch zwischen ihnen gerade geschieht, d. h. ich mache sie anhand des Modells z. B. darauf aufmerksam, dass sie sich gerade auf dem Feld der Sichtweisen (=Begriffe) miteinander streiten und frage sie, ob dieser Streit ihr Ziel ist und ob sie damit fortfahren möchten oder welches Ziel sie sich sonst gesteckt haben für diese Sitzung.

Zu 2.b) Als Gesprächsführungsmethode nutze ich die Dynamische Urteilsbildung, um die Beteiligten von den Feldern her zu befragen und ihre Antworten auch von den Feldern zusammenzufassen. Außerdem können Vorurteile und Blockaden (z. B. ein verfestigter Standpunkt) durch Fragen in Bewegung gebracht werden. Auch kann fruchtlosen Diskussionen vorgebeugt werden, indem das Feld rechtzeitig verlassen wird: z. B. kann eine wertende Sichtweise durch Befragen vom Faktenfeld her relativiert werden.[3] (z. B. äußert ein Vater in einer Familienmediation: „Meine Frau ist viel zu nachgiebig mit den Kindern, sie müsste strenger sein. Kinder brauchen Grenzen." Die Äußerungen des Vaters sind Werturteile bzw. Sichtweisen, d. h. sie stammen vom Feld der Begriffe. Wenn das Gespräch nun auf diesem Feld bleibt, ist die Wahrscheinlichkeit einer Diskussion der Eltern über ihre Erziehungsstile groß. Wenn ich als Mediatorin die Diskussion jetzt nicht für sinnvoll halte, werde ich meine nächste Frage von einem anderen Feld stellen. Vom Faktenfeld kann z. B. die Frage an den Vater lauten: „Beschreiben Sie bitte ganz konkret, an welche Situation Sie gerade gedacht haben". Bei jeder Wertung kann ich nach den zugrunde liegenden Fakten fragen. Oder ich frage vom Zielefeld: „Was genau möchten Sie erreichen, indem Sie den Kindern Grenzen setzen?" In beiden Fällen erreiche ich durch den Felderwechsel, dass der Vater von seinen eigenen Erfahrungen und Wünschen spricht, statt das Verhalten seiner Ehefrau zu bewerten, was sie als Vorwurf auffassen könnte).

2/ Ausführlich: Gabriele Zimmermann, Marjolein Thiebout in Dynamische Urteilsbildung, Haupt Verlag Bern 2005 S. 319 ff

3/ Ausführlich ebenda, S. 330 ff

4/a.a.O. S.331 f

Ferner kann ich den KlientInnen die unterschiedlichen Qualitäten der einzelnen Felder und Lebensbereiche verdeutlichen und erlebbar machen und damit den Mediationsprozess voranbringen.

Auf jedem dieser vier Gebiete schafft das Modell Ordnung. Im Grunde ist die Arbeit mit der Dynamischen Urteilsbildung eine umfangreiche „Aufräumaktion". Es wird den Beteiligten ganz deutlich gezeigt, was echte Tatsachen und was demgegenüber die Interpretationen der Parteien sind. Oder, dass das von einer Person scheinbar verfolgte Ziel in Wirklichkeit nur ein Argument (=Mittel) zur Erfüllung eines (ihr selbst vielleicht noch unbekannten) Bedürfnisses war[4].

Die ordnende Wirkung schafft Klarheit für die Konfliktbeteiligten und die Mediatorin und damit Entlastung der Beteiligten und des Prozesses. Es ist immer wieder beeindruckend, wie sich die Beziehungen der Konfliktbeteiligten allein durch diesen Prozess des Ordnung Schaffens verbessern. Sie beginnen dann oft selbst, einander wertfreie Fragen zu stellen.

Die Urteile werden auf bewegliche Weise gebildet. Im gelungenen Dynamischen Urteilsbildungsprozess entsteht eine lebendige Ordnung. Vielleicht wird der Dynamische Urteilsbildungsprozess deshalb (sogar in Medationen) häufig als belebend und kräftigend, manchmal als erfrischend empfunden.

Die Beteiligten fühlen sich danach meistens klarer in ihrem Denken, befreiter von Emotionen und motivierter, Entscheidungen zu treffen und zu handeln. Eine Dynamische Urteilsbildung kann begeistern und beflügeln.

Was mir noch zum Abschluss wichtig ist!
Das Modell der Dynamischen Urteilsbildung ist leicht einzusehen und leicht nachzuvollziehen, wie hilfreich es sein kann, die Urteilsbildung bewusst auf die fünf Aspekte menschlicher Grundfähigkeiten zu gründen. Ihre heilsame Wirkung entfaltet die Dynamische Urteilsbildung allerdings erst im praktischen Tun. Sie will eingeübt und verinnerlicht werden.

Durch diese Ausführungen konnte deutlich werden, dass das Wesen der Dynamischen Urteilsbildung u. a. darin besteht, Fragen zu stellen. Die Dynamische Urteilsbildung ist jedoch keine Fragetechnik, sondern soll der Wahrheitssuche dienen und kann, wenn mit echtem Interesse gefragt wird, zu einer Fragekunst werden.

Gabriele Zimmermann

KONTAKT

Gabriele Zimmermann,
GabrieleZimmermann.
Mediation@t-online.de

Literatur

Bos, Lex, *Urteilsbildung – Ein Weg zu innerer Freiheit,* **Buchhandlung der Dorfgemeinschaften, Lautenbach 2002**

Bos, Lex, *Fragebaken,* **Buchhandlung der Dorfgemeinschaften, Lautenbach 2003**

Bächtold, Susanne/ Supersaxo, Katja (Hrsg[Innen]), *Dynamische Urteilsbildung,* **Haupt Verlag, Bern 2006**

Im Zusammenhang mit der Zentralen Konferenz um Weiterentwicklung und Leitbilddiskussion und der Mitgliederversammlung des Bundesverbandes Mediation e. V. veranstaltet die Regionalgruppe Rhein-Main-Neckar einen bundesweiten

Mediationsball
zum 15. Geburtstag des BM
am Samstag, 22. September 2007, 20.00 Uhr in Frankfurt

Eingeladen sind alle Mitglieder, ihre Partner/innen, Freunde/innen und Kunden/innen, sowie alle an Mediation Interessierten. Im Vordergrund der Veranstaltung steht gegenseitiges Kennen lernen, Austausch, Vernetzung, … vor allem aber feiern, tanzen, Spaß haben. Der Karten-Vorverkauf startet im Mai, eine entsprechende Einladung erfolgt rechtzeitig (auch zum Weitergeben an Interessierte).

Fragen hierzu beantworten: Svea & Hans-Jürgen Rojahn, Leitung RG RMN
aus organisatorischen Gründen bitte über: info@inbalance-mediation.de.

Ab sofort nehmen wir gerne auch Voranmeldungen entgegen.

Familienmediation zwischen Therapie und Rechtsberatung

Dr. Birgit Keydel, Mediatorin und Ausbilderin BM, Supervisorin und Coach, Systemische Familientherapeutin

Wenn sich ein neues Feld in der Beratungslandschaft etabliert, wäre es naiv zu erwarten, dass sich dieses Feld in einem „Nichts" ausweitet, einem bisher unbestellten Land, das schon lange darauf wartet, bewirtschaftet zu werden. In der Geschichte der Mediation liest sich das zwar häufiger so, und unbezweifelbar gab es auch klare Bedürfnisse und Interessen, die der Mediation als neuem Beratungsformat zum Durchbruch verhalfen. Zugleich aber war das Feld – in dem Mediation sich ausweitete – vorher schon (zumindest teilweise) bestellt gewesen. Das mag ein Grund dafür sein, dass das Thema Abgrenzung der Mediation von anderen Beratungsfeldern gewissermaßen ein „Dauerbrenner" ist, das nicht nur von außen an die Mediationslandschaft herangetragen wird, sondern auch innerhalb der Mediationsszene immer wieder zu intensiven Diskussionen führt.

Die Paar- und Familienmediation im Konkreten etablierte sich zwischen der familienrechtlichen Vertretung auf der einen und dem weiten Feld der Familien- und Paartherapie auf der anderen Seite. Insofern ist hier die Abgrenzung insbesondere zu diesen Bereichen ein immer wiederkehrendes Thema, dass in den unterschiedlichsten Formen auftaucht: Am vordergründigsten sicher, wenn manche JuristInnen oder TherapeutInnen die Mediation mit der Bemerkung abtun: „Mediation? Was soll das? Das haben wir doch schon immer gemacht!" Diffiziler stellt sich die Frage zum Beispiel in Diskussionen, ob der eine Fall nicht eher in die Therapie oder der andere Fall eher in die rechtliche Vertretung gehöre als in die Mediation. Die Frage der Abgrenzung taucht aber auch auf, wenn in der Anerkennungskommission des BM intensiv darum gestritten wird, ob der zur Anerkennung vorgelegte Fall als Mediation oder als Paarberatung anzusehen sei. Und „last but not least" taucht die Frage der Abgrenzung im Mediationsprozess selbser immer wieder auf. Ist das, was ich gerade tue, noch Mediation oder befinde ich mich jetzt schon im Bereich der Familientherapie… Und diese Frage ist – um es gleich vorweg zu nehmen – nicht immer eindeutig zu beantworten.

Welche Themen gehören in die Mediation?
Ein erster Zugang, um die Frage nach der Abgrenzung der Mediation von den anderen Beratungsfeldern zu klären, erfolgt meist über Auslese der mediierbaren Themen. Es ist der Versuch gewissermaßen bei Anruf zu entscheiden, ob ein Fall mediationsgeeignet ist oder nicht? Ist das möglich?

Betrachten wir Beispiele konkreter Anliegen, mit denen sich Paare oder Familien für Mediation angemeldet haben:

- Wir wissen nicht, ob wir uns trennen sollen oder nicht.
- Unsere Kommunikation funktioniert nicht mehr.
- Wir können uns nicht einigen, ob wir umziehen sollen oder nicht.
- Mein Mann ist fremdgegangen, und ich habe kein Vertrauen mehr.
- Wir wollen uns trennen und den Umgang mit den Kindern sowie die Finanzen regeln.
- Meine Partnerin hat ein Suchtproblem und will wieder mit mir zusammenziehen.
- Beim letzten Umgang mit unserem Sohn gab es eine „Entgleisung" meines Ex-Mannes. Unter diesen Voraussetzungen lehne ich weiteren Umgang ab, wenn nicht neue Vereinbarungen getroffen werden.

An dieser Stelle mögen sich die LeserInnen fragen, ob sie alle hier beispielhaft zitierten Anliegen für ein Mediationsverfahren akzeptieren, alle KundInnen zum Mediationsvorgespräch eingeladen hätten. (Vorausgesetzt natürlich, dass in allen Fällen der Partner bzw. die Partnerin jeweils bereit gewesen wäre, zur Mediation mitzukommen.)

Ich bin sicher, dass es keine einheitliche Antwort auf diese Frage gibt. Die Beispiele machen deutlich, wie schwer eine solche Entscheidung im Vorfeld ist. Ein Teil dieser Fälle hätte auch sicher in einer Paar- und Familienberatungsstelle betreut werden können. Ein anderer Fall wäre vielleicht mittels anwaltlicher Vertretung zu klären gewesen. Was ist nun das Originäre der Mediation? Was hilft zu entscheiden, ob eine Mediationsanfrage angenommen oder an andere kompetente Beratungseinrichtungen verwiesen wird?

Ich habe in all diesen Fällen mediiert. Nach welchen Kriterien hatte ich entschieden? Denn entscheiden muss ich als Mediatorin. Die KundInnen selbst sind in der Formulierung ihrer Anliegen häufig unscharf, noch weniger wissen sie, welches das für sie geeignete Beratungsformat ist.

Deshalb versuche ich durch Nachfragen zu klären, ob das konkrete Anliegen mediiert, d. h. den Erwartungen der AnruferInnen entsprochen werden kann. Kriterien für mich sind:

1. Liegt ein konkreter Konflikt zwischen mindestens zwei Seiten vor?
2. Wird für diesen Konflikt ernsthaft nach einer Lösung gesucht?
3. Ist Mediation angesichts des Eskalationsgrades ein mögliches Verfahren?

Die Kriterien mögen banal klingen, aber sie sind notwendig und hinreichend, um entscheiden zu können, ob ein Fall mediierbar ist. Liegt z. B. kein konkreter Konflikt vor, kann ich ein Thema wie, „unsere Kommunikation funktioniert nicht mehr" nicht mediieren. Dann gehört es sicher in die Paarberatung. Zeigt sich die fehlende Kommunikation aber an konkreten Beispielen und wird vorrangig hierfür eine Lösung gesucht, dann ist es aus meiner Sicht ein klassischer Mediationsfall. Will ein Paar in Trennung den Umgang mit den Kindern und die Finanzen regeln, und es liegt kein Konflikt vor, dann muss es nicht in die Mediation gehen, sondern kann mittels anwaltlicher Beratung alle Fragen klären. Im Konfliktfall ist sicher eine Trennungs- und Scheidungsmediation (die zudem eine begleitende anwaltliche Beratung erfordert) zu empfehlen.

Sind die oben genannten Kriterien erfüllt, dann entscheide ich nicht anhand der Themen, ob ein Fall mediiert werden kann oder nicht. Denn – so meine These – es können alle Themen in der Mediation bearbeitet werden, sofern sie sich in konkreten Konflikten äußern, für die praktikable Lösungen gesucht werden. Und ein Teil dieser Themen kann wiederum auch mit anderen Beratungsformaten geklärt werden. Die Unterscheidung, ob ein Fall mediationsgeeignet ist oder nicht, begründet sich nicht aus dem Thema, sondern aus der Art der Bearbeitung. Mediation nähert sich dem gleichen Thema anders als Familientherapie. Und bei der Auftragsklärung muss ich als Mediatorin herausfinden, was die KundInnen erwarten. Geht es um die Klärung eines konkreten Konflikts, kann Mediation das leisten. Geht es zum Beispiel um die Änderung innerer psychischer Verhaltensmuster oder auch um die Beantwortung konkreter juristischer Fragen, ist Mediation überfragt.

Um es an einem Beispiel aus der oben genannten Liste zu verdeutlichen. „Meine Partnerin hat ein Suchtproblem und will wieder mit mir zusammenziehen." Nach den Grundsätzen meiner Mediationsausbildung hätte ich diesen Fall ablehnen müssen. Dort hatte ich gelernt, dass sich das Thema „Sucht" und Mediation ausschließen. Richtig ist sicher, dass Mediation das Thema „Sucht" in seiner therapeutischen Dimension nicht bearbeiten kann. Aber Mediation kann sehr wohl klären, wie mit dem Problem „Sucht" umgegangen wird – ob zum Beispiel eine Therapie begonnen und unter welchen Voraussetzungen (des Umgangs mit dem Thema „Sucht") ein Zusammenleben der PartnerInnen wieder vorstellbar ist.

Bei solchen Themen ist die Abgrenzung zu den anderen Beratungseinrichtungen sehr wichtig, weil sich Mediation ihrer Grenzen bewusst sein muss. Zugleich ist aber auch die Zusammenarbeit mit anderen Beratungsfeldern gefragt. Denn nur in Kooperation mit den SpezialistInnen der anderen Gebiete kann häufig eine gemeinsame Lösung gefunden werden. Zum Beispiel kann bei der oben genannten Frage eine Beratung zum Thema Co-Abhängigkeit wichtig sein, aus der die gewonnenen Informationen wieder in den Mediationsprozess einfließen und diesen verändern können. Das ist ähnlich wie in einer Trennungs- und Scheidungsmediation, wo die Konfliktparteien parallel zur Mediation anwaltliche Beratung suchen.

Die gute Abgrenzung der verschiedenen Bereiche ist die Voraussetzung für eine gute Kooperation. Gelingt dies, können die unterschiedlichen Beratungsfelder sich gegenseitig befruchten und Synergien entwickeln.

Welche Methoden und Techniken gehören in die Mediation?

Mediation hat sich als Beratungsformat interdisziplinär entwickelt. Das spiegelt sich auch in den Methoden und Techniken wieder, die angewendet werden. Es gibt sozusagen keine reinen, nur im Mediationsverfahren angewandten Methoden bzw. Techniken. Originär ist sicher die Gesprächsstruktur, ansonsten aber sind unterschiedlichste Gesprächstechniken in die Mediation integriert und für den Mediationsprozess adaptiert worden. Neben verschiedensten Moderationstechniken finden vor allem therapeutische Interventionen Anwendung. Zu nennen sind neben dem zentralen Instrument der Mediation – dem Aktiven Zuhören oder Spiegeln – vor allem psychodramatische und systemische Techniken wie Doppeln, Zirkuläres Fragen, Reflecting Team, Rollentausch, verschiedene Formen der Soziometrie, motivierende Gesprächsführung…

Insbesondere in der Familienmediation taucht immer wieder die Frage auf, wenn ich explizit eine dieser therapeutischen Techniken verwende: Wo ist hier die Grenze zur Therapie? Darf ich diese Technik verwenden? Arbeite ich jetzt schon therapeutisch?

Diese Fragen sind sicher berechtigt und mahnen vor allem zum sorgsamen Umgang mit dem Erlernten. Zugleich kommt Mediation nicht ohne ursprünglich therapeutische Techniken aus. Sie grundsätzlich infrage zu stellen und damit die Abgrenzung zu den therapeutischen Verfahren zu sichern, macht keinen Sinn. Denn das Spiegeln – die Basis des Mediationsverfahrens – wurde ursprünglich von Carl Rogers für die Gesprächstherapie entwickelt und ist eine therapeutische Methode. Mediation ohne Spiegeln bzw. Aktivem Zuhören ist undenkbar.

Der Unterschied zur Therapie besteht in der Art und dem Ziel der Anwendung dieser Techniken in der Mediation. Und hier ist auch sehr sorgsam auf die Abgrenzung zu anderen Verfahren zu achten. Denn selbst wenn ich therapeutische Methoden und Techniken sicher und gut beherrsche, zum Beispiel weil ich über eine therapeutische Grundausbildung verfüge, habe ich nicht den Auftrag und damit die Berechtigung diese Methoden in einem therapeutischen Sinn einzusetzen. In der Mediation geht es um eine konkrete Lösung eines sachlichen Problems. Zu diesem Ziel sollen Interessen und Bedürfnisse erhellt werden. Hierfür setze ich meist die oben genannten Techniken ein, nicht um zu therapieren. Es geht um Wahrnehmen, Verständnis und Perspektivenwechsel, um auf dieser Grundlage sich wieder dem Sachproblem zuwenden zu können.

KONTAKT

Birgit Keydel,
birgitkeydel@aol.com

An dieser Stelle benutze ich gern die bekannte Metapher des Eisbergs. Konflikte sind wie Eisberge. Das, was wir sehen – der Sachkonflikt – ist nur ein Achtel des gesamten Problems. Sieben Achtel befinden sich nicht sichtbar unter Wasser. Um den Konflikt lösen zu können, müssen wir unter Wasser schauen, das heißt tauchen. Im Unterschied zu den TherapeutInnen tauchen wir nur mit Schnorchel und Taucherbrille. Wer das schon einmal gemacht hat, weiß, dass man bereits dabei unsagbar viel sieht. Wir betrachten also die Unterseite des Eisberges, müssen aber, weil die Luft nicht so lange reicht, schnell wieder auftauchen. Die TherapeutInnen tauchen tiefer und länger, weil sie mit Sauerstoffflasche, Tauchanzug etc. unterwegs sind. Möglicherweise kratzen und bohren sie sogar am unteren Eisberg. Das tun MediatorInnen nicht. Denn sie sind nur mit einer minimalen Tauchausrüstung unterwegs und haben einen anderen Auftrag. Sie nehmen wahr und beobachten, staunen vielleicht über die Vielfalt, die sich ihnen bietet, oder sind manchmal erschrocken über Abgründe, die sich auftun. Und sie tauchen relativ schnell wieder auf, um sich mit den gewonnenen Erkenntnissen der Lösung der Konflikte über der Wasseroberfläche zuzuwenden.

Ähnlich wie mit den therapeutischen Techniken verhält sich mit juristischem Wissen. Mediation ist keine Rechtsberatung und darf es auch nicht sein. Aber juristisches Wissen ist für verschiedene Mediationsverfahren durchaus hilfreich, wenn nicht sogar notwendig. Mediiert man in juristisch relevanten Gebieten (z. B. Trennungs- oder Scheidungsmediation), sollte man die rechtlichen Rahmenbedingungen kennen. Durch das Informiertsein können MediatorInnen die Konfliktparteien auf relevante Fragen hinweisen und externen Beratungsbedarf dringlicher einfordern. Auch hier heißt dies aber nicht, dass selbst VolljuristInnen, wenn sie mediieren, sich zur Rechtsberatung „verleiten" lassen dürfen. Das ist nicht nur juristisch wie standesrechtlich nicht gestattet, sondern würde auch das Mediationsverfahren selbst zerstören. Hier ist eine klare Abgrenzung gefragt. Eine Abgrenzung, die wieder Voraussetzung für eine gute Kooperation ist, denn rechtliche Beratung ist für eine Trennungs- und Scheidungsmediation sehr hilfreich und zielführend.

Fazit

Mediation bewegt sich im Kontext verschiedener Beratungsfelder. Sowohl die allgemeinen Themen, die in der Mediation bearbeitet werden, als auch die Methoden, derer sich Mediation bedient, ähneln denen der anderen Felder. Der Unterschied zwischen den einzelnen Beratungsfeldern begründet sich weder aus den Themen noch aus den angewandten Techniken. Allein der Auftrag und der daraus resultierenden Art und Weise der Bearbeitung macht die Spezifik der Mediation aus. Dabei gibt es keine starren Grenzen. Sie sind vielmehr fließend und es gibt Grauzonen. Eine Klarheit über das eigenen Verfahren und klare Kriterien für die Fallauswahl helfen, Grenzen zu ziehen. Diese Grenzziehung ist nicht nur wichtig, um erfolgreich zu arbeiten. Sie ist auch Voraussetzung, um mit den anderen Beratungsfeldern kooperieren zu können.

Birgit Keydel

Das auch noch! Oder genügt es nicht, *einen* Konflikt zu haben?

Eine Betrachtung von Trauer im Konflikt und Konflikt in der Trauer vor dem Hintergrund der Ehe-/Paar-/Familien-Mediation.

In jeder Mediation spielen Gefühle und der Umgang damit eine wesentliche Rolle. MediatorInnen erfüllen ihre Aufgabe als VermittlerInnen im Konflikt vor dem Hintergrund der Allparteilichkeit.

„Wir wissen uns keinen Rat mehr, ich will so nicht weiter machen!" – so oder ähnlich beginnen Anrufe von Klienten häufig und dahinter steckt der Wunsch nach Klärung eines Konfliktes. Menschen in dieser Phase haben bereits Wochen, Monate oder Jahre hinter sich, in denen sie nach und nach erkannt haben, dass sie ein Thema ihres Lebensalltags nicht lösen können. Die Fähigkeit, mit diesem Wissen um einen Konflikt zu leben, ihn zu ignorieren oder in das eigene Leben zu integrieren ist sehr unterschiedlich. Die Methoden der Verdrängung reichen von Aussagen wie: „ich kann es nicht ändern" bis „so war es immer schon".

Wenn dann aber Rat und Unterstützung gesucht werden, bedeutet es, sich mit dem Konflikt auseinander zu setzen und setzt voraus, sich auch auf Veränderung einlassen zu können.

Veränderung – was bedeutet das?
Ein Veränderungsprozess stellt das Alte in Frage, das Neue ist unbekannt. In dieser Situation beschreiben Menschen oft, dass sie den Boden unter den Füßen verlieren, Angst vor der Zukunft haben. Diese Angst ist begründet in dem Bewusstsein, dass auch von etwas Abschied genommen werden muss. Nach einer Trennung bedeutet dies z. B. die Erkenntnis, dass die Familie nie wieder so sein wird wie sie war. Selbstverständlich gibt es Perspektiven, die Zukunft so zu gestalten, dass eine neue und andere Qualität von Familie gewonnen werden kann. Wir neigen oft dazu, das Positive sofort zu ergreifen und darauf zu bauen - doch die Phase des Loslassens und Abschiednehmens ist auch in der Mediation ein wichtiges Thema.

Es wird nie wieder so sein wie es war
Veränderung bedeutet, dass etwas nie wieder so sein wird wie es war - und das bedeutet auch Trauer! Trauer um einen Verlust – und an dieser Stelle nicht nur der Verlust im Zusammenhang mit Tod und Sterben, sondern der Verlust von Lebenszielen, Werten, Normen, Wünschen, Träumen, usw. In der Folge des Erlebens oder der Erkenntnis eines Verlustes stürzen Menschen oft in ein Gefühlschaos und sind orientierungslos.
In unserer heutigen Gesellschaft haben wir verlernt, mit der Endgültigkeit umzugehen. Alles scheint möglich. Trauer wird meistens mit Tod verbunden und da zeigt sich häufig große Hilflosigkeit. Gefühle zu zeigen ist nicht „in" und über Gefühle zu sprechen noch weniger. Angesagt sind Erfolg, Cool sein, Pokerface. Je perfekter, erfolgreicher und stabiler Beziehungen erscheinen, desto größer ist die Gefahr, in einer Krise dem Emotionschaos nicht gewachsen zu sein.

Ein erfolgreicher Geschäftsmann, Mitte 30, lebt in einer Beziehung, die über 5 Jahre relativ perfekt lief. Die Hochzeit und weitere Zukunft waren gut geplant. Nun erfährt er, dass seine Freundin fremd geht und sich von ihm trennen will. Seine Welt bricht zusammen. Er spricht mit Freunden und bekommt diverse Strategien mit auf den Weg, wie er reagieren könne. Letztlich probiert er einiges davon aus, kommt in der Beziehung zu seiner Partnerin aber nicht weiter und stürzt sich in seine Arbeit, was allerdings auch nicht gut gelingt. Seine Freundin versteht, dass er an der Beziehung festhalten möchte und zweifelt auch an ihrer eigenen neuen Liebe zu dem anderen Mann. Das war der Moment, wo sie Unterstützung suchte und beide über eine Mediation nachdachten. Im Rahmen der folgenden Mediation kristallisierten sich u. a. zwei Themen deutlich heraus: er hat zwar gelernt, mit Verlusten strategisch und sachlich umzugehen, aber konnte seine Emotionen in diesem Zusammenhang weder benennen, noch zum Ausdruck bringen. Er hatte in seinem bisherigen Leben Veränderungen nur gut organisiert erlebt. Auch der Tod seines Vaters war „in Ordnung, weil er ohnehin keine besondere Beziehung zu ihm hatte und er ja schließlich kurz und schmerzlos am Herzinfarkt gestorben war".
Er fand es zwar anstrengend, dass seine Mutter nach 3 Jahren immer noch „jammerte", aber sie kam alleine scheinbar gut zurecht und das war die Hauptsache.

Weinen ist nicht gleich Trauer
Es wäre leicht zu trauern, wenn nur die Tränen ein Ausdruck von gelebter und gesunder Trauer wären. Doch was ist Trauer eigentlich? Sie wird auch als anspruchsvolle Dame beschrieben (Canacakis): Sie will gesehen, verstanden und akzeptiert werden. Das bedeutet, die Gefühle zulassen und auch als Trauerphasen wahrnehmen, das Verhalten in diesen Phasen verstehen und es akzeptieren. Dies betrifft einerseits die Betroffenen selbst, aber auch das Umfeld. Genauso wie es verschiedene Phasen der Trauer gibt, so gibt es verschiedene Trauertypen. Wichtig ist, zu erkennen und zu

Sylvia Offermann,
Mediatorin,
Trauerbegleiterin
AMB/IFAH

akzeptieren, dass jeder Verlust und jede Veränderung Trauer nach sich ziehen kann. Und ganz wichtig ist: Trauer ist keine Krankheit, sondern eine gesunde Reaktion des Körpers und der Seele.

Was hat Konflikt mit Trauer zu tun?
Jeder Konflikt beinhaltet mit seiner Lösung auch eine Veränderung. Die Angst vor Veränderung und den Gefühlen in diesem Zusammenhang lässt Menschen zögern, sich einem Konflikt zu stellen. Trauer ist heutzutage genau so wenig „salonfähig" wie Konflikte. Tatsache ist aber, dass in wichtigen Veränderungsprozessen auch eine Ablösung erfolgt. Das Verhalten in Veränderungssituationen kann sehr unterschiedlich sein und jeder Mensch hat einen eigenen Rhythmus damit umzugehen. Wie Menschen auf Veränderungen in Konfliktsituationen reagieren hängt also auch davon ab, wie sie gelernt haben mit Trauer umzugehen.

KONTAKT

Sylvia Offermann,
kontakt@mediation-beratung-so.de

Was hat Trauer mit Konflikt zu tun?
Umgekehrt gibt es Situationen schwerwiegender Lebensveränderungen, wie z. B. eine schwere Krankheit oder ein bevorstehender Todesfall, die zwingend zur Auseinandersetzung mit Sterben und Tod führen. In einer Familie muss die Entscheidung getroffen werden, wie und wo die Pflege der kranken Mutter erfolgen soll. Vor diesem Hintergrund verbindet sich die Trauer um den zu erwartenden Tod der Mutter mit Eltern-Kind-Konflikten ebenso wie mit Geschwister- und Ehekonflikten (was sich im Erbschaftsstreit ebenso darstellen kann). Eine Mediation kann unterstützend wirken, sehr komplexe Zusammenhänge zu erkennen und gute Lösungen zu entwickeln. Es sind aber auch besondere Fähigkeiten gefragt, mit dem Thema Sterben und Tod in der Mediation umgehen zu können.

Ein weiteres Beispiel ist der Einsatz von Mediaton in der Palliativphase, also in der Zeit, wenn PatientInnen nicht mehr zur Heilung, sondern im Sinne eines guten und möglichst schmerzfreien Lebens bis zum zu erwartenden Tod behandelt werden.

In dieser Situation verbleibt nur begrenzt Zeit, um einen Konflikt zu erkennen, als solchen anzunehmen und zu versuchen, eine Lösung zu finden.

Eine Frau, Mitte 70, unheilbar an Krebs erkrankt, hatte viele Jahre keinen Kontakt zu ihrer Tochter, die als junges Mädchen einen unehelichen Sohn bekommen hatte. Nun kümmert sich die Tochter um die Mutter, doch das Verhältnis zwischen Beiden ist sehr gespannt, keine spricht über die Vergangenheit. Das Anliegen der Tochter war, ihrer Mutter sagen zu können, was diese Jahre des Schweigens für sie bedeutet haben. Sie war aber auch unsicher, das in der Phase des bevorstehenden Todes zu thematisieren. Im Laufe verschiedener Gespräche näherten sich beide so weit, dass sie über ihre Ängste und Verletzungen sprechen konnten. Das führte dazu, dass sie auch über ihre Trauer reden und es zu einer Versöhnung kommen konnte.

Die eigene Trauerfähigkeit entwickeln
Eine wichtige Voraussetzung für MediatorInnen ist ein gesunder, sich selbst schützender und gleichzeitig offener Umgang mit der eigenen Trauer. Im Umgang mit kritischen Lebenssituationen der MediandInnen fällt es sonst schwer, auf Themen dieser Art adäquat einzugehen.

Sylvia Offermann

Unzufriedenheit in einer Patchworkfamilie Eine Fallbeschreibung

Frau L. ruft an und fragt nach einem Mediationstermin. Es gehe um ständig wiederkehrende Streitigkeiten im Zusammenhang mit den Besuchen der Söhne ihres Mannes aus der ersten Ehe. Sie kommt zusammen mit ihrem Mann zum ersten Mediationsgespräch. Beide wirken sehr angespannt.

Frau L. schildert, dass der „Familienfriede" durch die Besuchs-Wochenenden der beiden größeren Söhne ihres Mannes und aufgrund spontaner Besuche während der Woche sehr gestört würde. Es komme dabei immer wieder zu Streitigkeiten, die eskalieren und alle sehr belasten. Sie selbst habe das Gefühl, ständig zurückstecken zu müssen. Anlass für die Mediation war ein aktueller Streit zwischen ihr und dem 13-jährigen Moritz, bei dem ihr Mann sich gegen sie gestellt und zu seinem Sohn gehalten habe. Eine befreundete Familie, das Ehepaar M. haben ihnen von der Möglichkeit einer Mediation erzählt. Frau L. erhofft sich von der Mediation eine Entspannung der Situation durch klare Absprachen über die Häufigkeit der Besuche und die Absprache über „Verhaltensregeln".

Herr L. berichtet, dass ihm diese zweite Ehe sehr viel bedeute, dass ihm aber auch der Kontakt zu seinen beiden Söhnen aus erster Ehe sehr wichtig sei. Bis zur Geburt seiner ersten Tochter zu Beginn der zweiten Ehe habe er seine Zeit und Aufmerksamkeit zwischen seinen beiden Söhnen und seiner Frau aufgeteilt. Seine zweite Frau habe eigentlich keinen Kontakt „zu seiner ersten Familie", auch nicht zu seinen Söhnen, gewünscht. Danach sei es aber nicht mehr möglich gewesen, die beiden Familien auseinander zu halten. Dann haben auch die Kinder den Kontakt untereinander gewollt und immer mehr genossen. Herr L. ist skeptisch gegenüber der Mediation, weil er sein Vatersein nicht „in das Korsett starrer Regeln pressen", sondern flexibel leben wolle.

Weitere Informationen zur Situation der Familie:
Herr L. ist mit seiner zweiten Frau seit 5 Jahren verheiratet und hat zwei Töchter aus dieser Ehe im Alter von 5 und 3 Jahren. Die Familie wohnt in einem kleinen Reihenhaus in einem Vorort. Beide Ehepartner arbeiten an einem Forschungsinstitut; er in Vollzeit (leitende Stellung), sie mit 75 % Anstellung (Assistentenstatus). Die beiden Mädchen sind 4 Tage die Woche tagsüber in einer Hortgruppe.

Herr L. hat seine zweite Frau vor 8 Jahren über die Arbeit kennen gelernt. Seine erste Ehe sei damals bereits sehr schwierig gewesen; sie hatten jung geheiratet und es gab ständig Streit. Aus der anfänglichen Affäre wurde eine enge Beziehung. Deshalb hat er seine erste Frau und seine beiden Söhne aus erster Ehe (Moritz und Benjamin, jetzt 13 und 11 Jahre) verlassen. Seine erste Frau ist inzwischen wieder verheiratet. Die Söhne kommen mit dem Stiefvater gut zurecht. Sie wohnen ganz in der Nähe und kommen oft einfach so vorbei, so dass er viel Kontakt zu seinen Söhnen hat. Alle vier Kinder haben ein gutes Verhältnis zueinander.

Bei der Erörterung der unterschiedlichen Anliegen wird deutlich, dass Herr und Frau L. beide der Ansicht sind, dass in ihrer aktuellen Situation ihre persönlichen Interessen und Bedürfnisse zu kurz kommen und dass dies wahrscheinlich bei ihren Kindern ebenfalls der Fall ist. Nachdem ich ihnen das Vorgehen in der Mediation erläutert habe, sind beide Ehepartner bereit, sich darauf einzulassen. Wir verabreden, in der nächsten Sitzung ihre Wünsche und Bedürfnisse zu besprechen.

Bei der zweiten Sitzung wirken beide sehr nachdenklich. Es wird ihnen bewusst, dass sie beide mit ganz unterschiedlichen Vorstellungen in diese Ehe gegangen sind. Herr L. wollte sich weiterhin um seine Söhne kümmern, aber auch die neue Beziehung genießen und hatte von Anfang an die Hoffnung, dass sie alle zusammen „eine große Familie" werden könnten. Es verletzt ihn, wenn seine Frau von ihm verlangt, mit seinen Söhnen mehr zu unternehmen, damit sie weniger oft bei ihnen zu Hause sind. Frau L. wollte ein harmonisches Familienleben mit ihrem Mann und den gemeinsamen Kindern. Sie habe lange mit der ersten Familie ihres Mannes nichts zu tun haben wollen, weil er sich wegen ihr scheiden ließ. Sie wollte nicht daran erinnert werden, dass sie „in eine Familie eingebrochen" sei. Mit diesem Bild von sich selbst und mit entsprechenden Vorhaltungen ihrer Eltern habe sie lange gekämpft. Jetzt freue sie sich zwar, wenn sie sieht wie stolz ihre Töchter über ihre großen Brüder sind, sie selbst fühlt sich aber im Umgang mit „diesen frechen Jungs" ziemlich hilflos.

In dieser Sitzung wird deutlich, dass beide Ehepartner ihre Rollenverteilung innerhalb der Familie und ihre Erwartungen an die Partnerschaft neu aushandeln müssen.

Herr L. freut sich über die Erklärung seiner Frau, dass sie überhaupt einen engeren Kontakt zu seinen Söhnen wünscht. Unter dieser Voraussetzung ist er bereit, über ein gemeinsames Vorgehen und auch über Absprachen und Regeln zu sprechen.

Ingrid Pfeiffer, Mediatorin BAFM, Mediatorin und Ausbilderin BM, Wirtschaftsmediatorin CfM, Supervisorin und Lehrsupervisorin DGSv

KONTAKT

Ingrid Pfeiffer, institut@mediation-stuttgart.de

Frau L. hätte gerne insgesamt mehr Unterstützung. Und sie braucht das Gefühl, weiterhin als Person gefragt zu sein – auch wenn die Söhne da sind – nicht nur als Köchin und Putzfrau. Sie will Anerkennung für ihre Versorgungsleistungen, aber auch für ihre Bemühungen, immer wieder Kontakt zu den Jungen aufzunehmen. Sie wünscht sich mehr Unterstützung im Haushalt und möchte bei gemeinsamen Unternehmungen in die Planung mit einbezogen werden. Außerdem ist ihr die Akzeptanz und die Rückendeckung ihres Mannes wichtig, wenn sie seinen Söhnen Grenzen setzt. Beide haben das Bedürfnis, mehr Zeit als Paar miteinander zu verbringen.

Bei der anschließenden Ideensammlung fallen Herrn und Frau L. zahlreiche Ideen dazu ein, was sie in Zukunft anders machen oder was sie ausprobieren könnten. Sie fassen den Entschluss, mit einigen Punkten gleich anzufangen. Dazu gehört u. a. dass die Besuche der Jungen auf ein oder zweimal an bestimmten Wochentagen begrenzt werden. Außerdem beschließen sie, an einem Abend im Monat gemeinsam wegzugehen und einen Babysitter zu engagieren. Beide überlegen, ob sie es schaffen, ein gemeinsames Gespräch mit den beiden Jungen zu führen. Ich biete ihnen an, in der nächsten Mediationssitzung mit ihnen und den Jungen gemeinsam weitere Ideen für das zukünftige Familienleben zu entwickeln und dabei ihre Bedürfnisse mit einzubeziehen. Die beiden nehmen mein Angebot an und wollen die Jungen zum nächsten Gespräch mitbringen.

Im dritten Mediationsgespräch höre ich die Sichtweisen der beiden Jungen an und erarbeite mit ihnen ihre Bedürfnisse. Da es ihnen schwer fällt, ihre Enttäuschungen über die aktuelle Situation und ihre Gefühle und Wünsche auszusprechen, probiere ich es mit Doppeln, zuerst sehr vorsichtig und dann etwas mutiger. Dabei wird deutlich, dass sie den Eindruck haben, dass sich ihre Stiefmutter überhaupt nicht für sie interessiert, was sie ziemlich verletzt. An dieser Stelle gelingt es, das Gespräch zwischen Frau L. und den beiden anzuregen. Nachdem die beiden den Wunsch von Frau L. nach Kontakt mit ihnen gehört und die Flipcharts der letzten Sitzung mit den Bedürfnissen ihres Vaters und ihrer Stiefmutter zur Kenntnis genommen haben, verändert sich das Klima. Der Jüngere fängt an, eigene Vorschläge zu machen. Der Ältere reagiert zuerst noch etwas bockig („Lasst euch eben was einfallen!"), schließt sich aber dann der Ideensammlung an. Nachdem die meisten ihrer Ideen von den Erwachsenen aufgegriffen und in konkrete Verabredungen umgesetzt wurden, hat der Vater den Mut, die Beschränkung der Besuche während der Woche auf ein bis zweimal sowie die Erwartung an ihre Mithilfe im Haushalt anzusprechen. Benjamin und Moritz murren zwar etwas, zeigen jedoch recht schnell, dass sie sich damit arrangieren können.

Das nächste (vierte) Gespräch mit dem Ehepaar L. findet nach einer zweimonatigen Erprobungsphase statt. Diesmal zeigen sich beide Ehepartner recht zufrieden. Die Absprachen haben überwiegend gut funktioniert, einige neue Ideen sind ausprobiert worden. Beide geben an, durch die Mediation zu einem konstruktiveren Umgang mit Unzufriedenheiten und Konflikten angeregt worden zu sein.

Ingrid Pfeiffer

Familienmediation im „Zwangskontext“ – ein exemplarischer Praxisfall

Die Fallanfrage kam vom Jugendamt auf Anregung des Familienrichters, der uns empfohlen hatte: Eine Umgangsklärung, die nach erfolgloser Beratung und Vermittlung durch die Sozialarbeiterin an das Gericht verwiesen wurde und dort mit verschiedenen Auflagen zur Umgangsanbahnung und Mediation ca. 2 ½ Jahre kreiste. Erste begleitete Umgänge und Mediationsgespräche endeten laut Eltern im Fiasko und wurden abgebrochen – Tendenz eskalierend. Mutter und Vater gleichsam verzweifelt, ohnmächtig; der nunmehr 6-jährige Junge zeigte akute Belastungssymptome, wie starke Ängste, wenn das Umgangsthema auch nur von der Mutter erwähnt wurde. Der Familienrichter ist, auch aufgrund eines Gutachtens, weiterhin der Auffassung, dass eine Entspannung für den Jungen und damit perspektivisch ein Umgang möglich wäre, wenn die Eltern ihren Konflikt klären. Wenn … ja, wenn die Eltern sich nur auf eine Mediation einlassen würden, was die Mutter nach ihren letzten Erfahrungen ablehnt. Die Entscheidung des Familienrichters lautet: Eltern erhalten die Auflage eine Mediation zu beginnen, ansonsten kündigt er an, in das Sorgerecht eingreifen zu müssen (In anderen Fällen wurden z. B. 10.000 € Zwangsgeld angedroht.).

Die Diskussion ist alt: Wie stehen MediatorInnen zum Thema Freiwilligkeit, „verordnete“ Mediation oder allgemein zu den Formen extrinsischer, also von außen bestimmter Motivation? Auch in unserem Team wird darüber heftig diskutiert, da wir gerade in den letzten 2 Jahren regelmäßig Fälle mit solchem Hintergrund bearbeiten. Die folgende Fallskizze möchte ich nutzen, um mir wesentlich erscheinende Faktoren achtsamer Fallarbeit darzustellen.

Noch einige Worte zum Kontext: Der beschriebene Fall wurde im Rahmen der Arbeit des „Lösungsweg e.V.“ in Potsdam begleitet. Als Träger der Jugendhilfe ist er v. a. im Bereich der Familientherapie und Familienmediation tätig. Unsere KollegInnen sind systemische FamilientherapeutInnen und MediatorInnen und begleiten die hauptsächlich von verschiedenen Jugendämtern, FamilienrichterInnen und teils auch aus Kliniken zugewiesenen Menschen in ihren Klärungsprozessen. Fallkonstellationen, wie die beschriebene, laufen übrigens meist gemäß §§ 17/18 SGB VIII (u. a. Beratung bei Trennung u. Scheidung/Beratung u. Unterstützung bei der Ausübung der Personensorge u. d. Umgangsrechts) oder auch über § 27 (3) SGB VIII.

Mit Bedacht habe ich den Begriff des Zwangskontextes in der Überschrift mit Anführungszeichen versehen. Eltern, die unter solchen Vorzeichen zu uns kommen, empfinden sehr stark den ihre Autonomie einschränkenden Rahmen und befürchten oft ganz konkrete für sie negative Konsequenzen, falls sie das Angebot nicht wahrnehmen. Diese besondere (emotionale) Lage ist auch unbedingt anzuerkennen. Wir selbst verstehen diesen Kontext als einen Handlungs- und Entscheidungsrahmen mit eingeschränkter Wahl, verbunden mit Sanktionsmöglichkeiten. D. h. die Eltern können sich zwar bspw. zwischen Mediation oder weiterem „Kampf“ gegeneinander entscheiden, allerdings ist ihre Entscheidung, bzw. deren prognostische Auswirkung auf die Kinder relevant für das Handeln von Gericht und Jugendamt. Entscheiden sich die Eltern für letzteres, agieren die Institutionen mit Blick auf die Kinder in ihrer Rolle als „Wächteramt des Staates“, lassen die Erziehungssituation mittels Gutachten überprüfen, greifen in die elterliche Sorge ein oder versuchen die Motivation der Eltern zur Kooperation über eine angedrohte finanzielle Belastung zu erhöhen. Die Eltern entscheiden sich (emotional) durch ihr Handeln oder bei guter Informiertheit rational für einen Weg.

Es gibt also (rationale) Wahlmöglichkeiten für die Eltern. Fast ausnahmslos nehmen sie sich jedoch anfangs emotional nicht als bewusst Wählende, sondern als ungerechtfertigt fremdbestimmt, hilflos ausgeliefert und ohnmächtig wahr, zuerst aufgrund des Handelns der anderen Konfliktpartei, später durch die Anordnung des Gerichts oder des Jugendamtes. Beim institutionellen Handeln steht das Kindeswohl an erster Stelle, wobei hier oft die bekannte spezifische Form der Kindeswohlgefährdung bei Trennung und Scheidung, also „das Involvieren von Kindern in eskalierende Trennungskonflikte und die Verhinderung von Kontakt und Beziehungsaufnahme des Kindes zu umgangsberechtigten Personen“ vermutet wird.

Es ist somit für MediatorInnen, die in diesen Fällen mediieren, ratsam, sich über die eigene Rolle und Verpflichtung beim Thema Kinderschutz klar zu werden (auch für nicht in der Jugendhilfe Tätige). Im vorliegenden Fall könnte die Situation des Kindes auch mit dem Begriff des Parental Alienation Syndrom (PAS) gekennzeichnet werden. Wir verzichten jedoch bewusst darauf, da in der (öffentlichen) Diskussion und der Beschreibung des Ursachengefüges die komplexe soziale und emotionale Dynamik einer solchen Familiensituation

Olaf Schulz,
Dipl.-Sozialpädagoge,
Mediator, syst. Familientherapeut

meist sehr verkürzt dargestellt wird, zu nicht hilfreichen Zuschreibungen von Schuld führt und damit die Situation eher verfestigt als Veränderungen wahrscheinlicher macht.

Soweit die Kontextinformation und nun zurück zur Mediation: In jeweils drei Einzelgesprächen mit den Eltern, da die Mutter es sich anfangs überhaupt nicht vorstellen konnte mit dem Vater in einem Raum zu sitzen, besprachen wir die jeweilige emotionale Situation, was sie für Ziele, Vorstellungen und Themen hatten und was sie bräuchten, um sich auf eine gemeinsame Klärung einzulassen. Hier wurde der hohe Grad der Verletztheit, des gegenseitigen Misstrauens und die vielfältigen Befürchtungen deutlich. Sie beschrieben zudem Situationen wechselseitiger Gewalt in der früheren Beziehung, was offen angesprochen, jedoch nicht weiter thematisiert wurde.
In den folgenden gemeinsamen Gesprächen, die oft noch mit Einzelgesprächen vor- oder nachbereitet wurden, ging es v. a. um aktuelle Themen: Welche Befürchtungen verbinden die Eltern mit dem ganzen Gerichts- und Mediationsverfahren? Was brauchen sie vom anderen, um einigermaßen Vertrauen in die Lauterkeit der Absichten zu bekommen? Ungerechtigkeitswahrnehmungen bei der Mutter, die als Alleinerziehende dem Vater kein „Recht" am Jungen zugestehen konnte und beim Vater, der sich angesichts dessen ohnmächtig fühlte …
Ein wesentliches Thema war auch die emotionale Situation des Jungen mit seinen Ängsten. Ein sorgfältig geplanter Umgangsversuch nach einiger Zeit wurde vorzeitig abgebrochen, nachdem der Junge vor Ort schon ohne Anwesenheit des Vaters verzweifelt weinend weg wollte. Der Vater hatte die Mutter im Verdacht, dass sie dem Jungen solch ein schreckliches Vaterbild vermittelt hätte, was teilweise stimmte, wie später beide Eltern feststellten.
Auf einem recht langwierigen Weg der kleinen Schritte der Annäherung und Vertrauensbeweise (z. B. Verzicht des Vaters an bestimmten Tagen das Einkaufszentrum zu nutzen, wo sie sich u. U. begegnen könnten; oder die Mutter unterlässt es, etwas über den Jungen zu erzählen) konnten sie Vertrauen aufbauen und auch mittels Perspektivwechsel sich in die Situation des/der anderen hineinversetzen. Dieses war die Voraussetzung für die Überlegung, wie dem Jungen die Verarbeitung der ihn jahrelang beängstigenden Erfahrungen erleichtert werden könnte. Der erste Wendepunkt in der Mediation könnte so bezeichnet werden: das Paar ist von einer dämonisierenden Sicht aufeinander zu einer tragischen Erzählung ihrer gemeinsamen Geschichte gekommen. Diese Entwicklung ging einher mit der Einsicht des Vaters, dass zwar der Druck durch das Gericht ein Zustandekommen der Mediation befördert hat, jedoch dann jegliches Drängen von ihm gegenüber seiner Ehefrau kontraproduktiv sein würde.
Beide Eltern entschieden sich dann schon während der Mediation, dass der Junge eine Kunsttherapie erhalten solle, da er nicht mehr mit Psychologen darüber sprechen wollte. Dieser therapeutische Prozess lief zeitlich parallel und die MediatorInnen und die Eltern stimmten unter Wahrung des Vertrauensschutzes für den Jungen die beiden Verfahren miteinander ab. Beeindruckend war die Beziehungsveränderung der Eltern, die sich parallel zum therapeutischen Prozess des Jungen ablesen ließ. Später stagnierte dieser Prozess und wir merkten, dass die Eltern einen „heimlichen Auftrag" mit der Kunsttherapie verfolgten, nämlich ihn „bereit" für den Umgang zu machen. Dieses hat der Junge gespürt und den Therapieprozess blockiert. Als die Eltern sich entschieden und ihm das auch so mitgeteilt haben, dass der Zweck der Therapie darin liege, das er mit seinen Erfahrungen besser klarkomme, weniger Angst hätte usw. und er dann selbst entscheiden könnte, ob und wann er mit seinem Vater Kontakt aufnehmen möchte, konnte der Junge seine Symptome allmählich abbauen. Dieser zweite prägnante Wendepunkt könnte vielleicht als Hinwendung der Eltern von ihrer elternzentrierten Sicht hin zur kindorientierten Sicht bezeichnet werden.
Ging es laut der regelmäßigen Prozessbeschreibung durch die Eltern in der ersten Phase der Gespräche v. a. um „Altlasten", so waren in der zweiten Phase immer mehr „Zukunftsthemen, Vertrauen und Wertschätzung" Thema – immer mal unterbrochen vom „Altlastenthema" und „Schuld". Die letzten Treffen widmeten wir dem Experimentieren mit einer selbständigen, wertschätzenden Kommunikation unter den Eltern und dem Arrangieren von „Übungssituationen", wie z. B. Telefonaten. Der ganze Prozess von Fallannahme bis zum letzten Gespräch dauerte ca. 1 ½ Jahre. Im Ergebnis wurde das Gerichtsverfahren beendet.
Über ein halbes Jahr später riefen die Eltern noch einmal an, um sich zu bedanken und zu berichten, dass es immer besser gehe und der Junge jetzt schon offen über den Vater geredet habe.
Trotz der recht langen Dauer des Verfahrens, war dies keine Therapie, sondern eine von der inneren Struktur her fast klassische Mediation, wo es grundsätzlich um Verständnis füreinander bzgl. eines recht begrenzten Themas ging.
Ich möchte noch einige weitere wesentliche Punkte benennen, die den Verlauf der Mediation vor dem gerichtlichen Hintergrund begünstigt haben:

› Die Rollen und Aufträge aller Beteiligten (Familiengericht, MediatorInnen, Jugendamt) müssen klar definiert, abgestimmt und akzeptiert sein. Gegenüber den Rahmen setzenden Institutionen wurde klar formuliert, welche Bedingungen gebraucht werden, um gut mediieren zu können. In diesem Fall wurden die gerichtlichen Vorgaben aufgrund eines mit den Eltern erarbeiteten Mediationsplans vom Richter verändert.
› Selbstverständnis der Mediation in diesem Rahmen: Mit den Eltern wurde (immer wieder) offen besprochen, dass die MediatorInnen den Rahmen nicht selbst verändern können („Wir sind nicht dazu da, irgendetwas diesbezüglich zu entscheiden.") Es ist ein Angebot an die Eltern, den Raum innerhalb des Rahmens zu gestalten („Wir sind dazu da, Sie zu unterstützen, wie Sie damit umgehen wollen, was Sie mit den eigenen bzw. den von außen erwarteten Zielen machen möchten."). Damit verbunden ist natürlich, der Versuchung zu widerstehen, vom Zwangskontext formulierte Erwartungen durchzusetzen und Druck auszuüben (als „Vollstrecker" agieren).
› Den einschränkenden Kontext und Alternativen klar benennen, z. B. was geschieht, wenn die Mediation nicht zu dem gewünschten Ergebnis kommen sollte. Zudem sollten die Zielkriterien der Rahmen setzenden Institution so konkret wie möglich erfragt werden. In einem Fall formulierte die Richterin im Beschluss: „Die Eltern werden zeigen müssen, dass weitere Maßnahmen nicht ergriffen werden müssen." – So etwas reicht nicht aus und sollte durch Jugendamt und Gericht konkretisiert werden.
› Hilfreich war für die Eltern, die Familie betreffenden „offiziellen" Moral- und Wertvorstellungen zu benennen und zu thematisieren. So konnte die Mutter offen ansprechen, dass sie den Wunsch habe, der Vater solle doch am besten keine Rolle mehr spielen. Hier haben Gesetzgeber und Gesellschaft andere Vorstellungen. Danach braucht das Kind beide Elternteile. Beispiele aus anderen Kulturen zeigen andere Modelle auf. Diese Wertvorstellungen wurden von uns nicht beurteilt, sondern ihre Wirkung, Sinnhaftigkeit und Kontextgebundenheit besprochen. Dies machte es der Mutter auch leichter, ihre eigene Meinung mehr und mehr zu relativieren.
› Transparenz und Klarheit beim Informationsfluss zwischen allen Beteiligten herstellen. Von Beginn an wurde geklärt und vereinbart, wann die MediatorInnen welche Infos nach außen an die Rahmen setzenden Institutionen geben würden. Im dargestellten Fall wurden die notwendigen Berichte an Jugendamt und Familiengericht von Eltern und MediatorInnen geschrieben. Die letzten Schreiben über den Stand der Dinge verfassten die Eltern allein.
› V. a. in der Anfangsphase ist die Förderung der Bereitschaft zur Veränderung wichtig. Der Weg dazu geht über Wertschätzung, bedürfnisorientierte Kommunikation und Verständnis durch die MediatorInnen. Trotz unserer recht gut gefüllten Methodenkoffer war unser Motto immer wieder: „Wenn nichts mehr geht, dann hilft nur noch Gewaltfreie Kommunikation". Somit konnten die Eltern von einer extrinsischen Motivation zu einer selbst gewählten Motivation kommen. Sie wurden von Klagenden zu Gestaltenden.
› Gerade in der Anfangsphase, die von einer hohen emotionalen Unsicherheit für die Eltern geprägt war, war eine klare eindeutige Kommunikation wichtig, so dass paradoxe Interventionen oder konfrontative Ansätze tief in der Werkzeugkiste blieben.
› Wichtig war die sensible Einschätzung der emotionalen Lage, v. a. der Mutter. Auch eine „verordnete Kooperation" zwischen Eltern hat ihre Grenzen beim Maß der emotionalen Belastbarkeit. Die oft bei diesem Thema herangezogene Dissonanztheorie (z. B. Füchsle-Voigt beim Cochemer Modell) ist hilfreich, wenn gleichzeitig auch die (emotionale) Entscheidungs- und Handlungsfähigkeit der Menschen berücksichtigt wird (z. B. bei Traumatisierungen fraglich).
› Letztendlich waren im Verlauf der Fallbearbeitung die regelmäßige externe Supervision und intern eine begleitende kollegiale Beratung unverzichtbare Bestandteile.

Ein spannendes Thema und letztlich klären wohl alle MediatorInnen für sich, welche Haltung sie dazu entwickeln und wie sich dieses in ihrer Praxis widerspiegeln wird.
Bezüglich des Umgangs mit Mediationsaufträgen mit eingeschränkter Wahlfreiheit im Verbund mit Sanktionsmöglichkeiten, den Rahmen setzenden Institutionen und unserer professionellen Rolle und Aufgabe können wir m. E. viel von der Klarheit lernen, mit der im therapeutischen Bereich und im Täter-Opfer-Ausgleich damit seit Jahren umgegangen wird.

Olaf Schulz

KONTAKT

Olaf Schulz,
olafschulz@gmx.li

Literatur

Füchsle-Voigt, *Verordnete Kooperation im Familienkonflikt als Prozess der Einstellungsänderung: Theoretische Überlegungen und praktische Umsetzung,* **Familie, Partnerschaft, Recht (FPR) 2004 Heft 11.**

Familienmediation in internationalen Kindschaftskonflikten

Christoph C. Paul,
Rechtsanwalt und Notar

Ein Kooperationsprojekt zwischen dem Bundesverband Mediation (BM) und der Bundes-Arbeitsgemeinschaft für Familienmediation (BAFM)

Zur Beilegung internationaler Kindschaftskonflikte, sowohl im Zusammenhang mit dem Verfahren nach dem Haager Übereinkommen über die zivilrechtlichen Aspekte internationaler Kindesentführung (HKÜ) sowie bei Umgangsregelung bi-nationaler Eltern und Kinder wird seitens der BAFM seit 2002 ein Netzwerk von MediatorInnen geführt, die neben einer profunden Mediationsausbildung auch internationale Erfahrungen, namentlich entsprechende Sprachkenntnisse aufweisen können. Seit Anfang 2007 wird dieses Projekt in Kooperation mit dem Bundesverband Mediation (BM) durchgeführt.

Es handelt sich hierbei immer um hocheskalierte Fälle. Zu einer zerrütteten Beziehung und den sonst üblichen Enttäuschungen, Existenz- und Verlustängsten kommen Grundsatzentscheidungen über Wohn- und Aufenthaltsort, sowie über berufliche und private Zukunftsplanungen, die weitreichende Konsequenzen für den Kontakt zwischen Eltern und Kindern haben. Eltern, die ihre eigenen Kinder entführen – bei Deutschen sind es in 70 % der Fälle die Frauen – tun dies aus Verzweiflung. Oft geraten dadurch beide Eltern in eine Situation, die sie als nahezu ausweglos empfinden. Die notwendige, komplizierte juristische Auseinandersetzung verursacht Kosten in unbekannter Höhe, was wiederum Ängste auslöst. Je länger der Kontakt zwischen dem Kind und dem zurückgelassenen Elternteil unterbrochen ist, desto schwieriger wird es, ihn auf unbefangene Weise wieder herzustellen. Je jünger das Kind, desto wahrscheinlicher wird es, dass es die Sprache des abwesenden Elternteils verliert bzw. gar nicht erst erlernt, was die direkte Kommunikation weiter erschwert. Hinzu kommt die Schwierigkeit, eine gemeinsam ausgeübte Elternschaft bei z. T. großen Distanzen zwischen den entsprechenden Ländern zu praktizieren – wieder ein Kostenfaktor, zumal kleinere Kinder nicht alleine reisen können. Es entsteht das Gefühl, das eigene Schicksal in fremde Hände zu geben. Die entführenden Elternteile haben Angst davor, in dem Land der Entführung juristisch nicht fair behandelt zu werden – zumal sie häufig hier nicht StaatsbürgerInnen sind. Gesucht wird zunächst eine Übergangslösung (z. B. Rückführung) bis zur endgültigen Entscheidung über Sorge- und Aufenthaltsrecht der Kinder. Diese Entscheidung kann auch in der Mediation verhandelt werden.

Anhand von Erfahrungen im Rahmen verschiedener Modellprojekte zur internationalen Kindschaftsmediation (Deutschland/Frankreich, Deutschland/England sowie Deutschland/USA) wird in solchen Verfahren folgendes Setting empfohlen:

Erforderlich sind zwei MediatorInnen unterschiedlichen Geschlechts, um die Vorzüge der Co-Mediation nutzen zu können und gleichzeitig beiden Eltern die Möglichkeit zu geben, sich von einer Frau bzw. einem Mann während des Mediationsverfahrens verstanden zu wissen. Weitere Voraussetzung für die Zusammensetzung des Co-MediatorInnenpaares sind unterschiedliche Grundberufe. Die hohe Konflikthaftigkeit dieser Verfahren macht es erforderlich, dass ein/e Mediator/in einen so genannten psychosozialen oder pädagogischen Grundberuf hat und über ein hohes Maß entsprechender Berufserfahrung verfügt. Gleichzeitig sind derartige Verfahren fest in einen rechtlichen Rahmen eingebettet, so dass auch bei Einbeziehung der beratenden externen AnwältInnen eine profunde juristische Spezialkenntnis unerlässlich ist. Letztendlich sollte das MediatorInnenpaar beide kulturellen Hintergründe der Kindeseltern widerspiegeln. Wenn beispielsweise ein Amerikaner hier in Deutschland (am Aufenthaltsort des Kindes) an einem Mediationsverfahren teilnimmt, dann muss er die Sicherheit haben, dass seine nationalen und kulturellen Besonderheiten gesehen und wertgeschätzt werden, was natürlich umgekehrt für die deutsche Frau auch gilt. Beide MediatorInnen müssen also nicht nur zweisprachig sein, sondern auch einen persönlichen Zugang zur jeweils anderen Kultur haben.

Selbst wenn alle Voraussetzungen erfüllt sind, sind derartige Fälle auch für erfahrene MediatorInnen eine wahre Herausforderung. Die existentielle Konfliktlage, gepaart mit einem engen juristischen Rahmen und einem oftmals sehr unterschiedlichen Rechtsempfinden setzt Streitparteien wie MediatorInnen unter erheblichen Druck. Das Mediationsverfahren findet in einem begrenzten zeitlichen Rahmen statt, der von allen Seiten als intensiv erlebt wird. Um die Besonderheiten solcher Verfahren zu verdeutlichen, möchten wir einen Fall vorstellen, den wir vor kurzem gemeinsam bearbeiteten.

Dabei skizzieren wir folgende Schwerpunkte:

- Vorbereitung und Rahmenbedingungen des Verfahrens
- Dynamik, Interventionen und Wendepunkte im Prozess
- Haltung der MediatorInnen
- Abschluss und Ergebnis des Verfahrens.

Fallbeispiel „Phil's Eltern"

Ein deutsches Ehepaar ging 2003 aus beruflichen Gründen für einige Zeit in die USA. Die Ehe kriselte und die Ehefrau (Sabine) verliebte sich in einen Amerikaner (Daniel), mit dem sie bald zusammen zog. Sabine wurde schwanger, jedoch kam es zu zunehmenden Beziehungsproblemen zwischen Daniel und Sabine. Anfang 2004 trennten sie sich. Sabine zog in ein eigenes Haus und brachte im April 2004 den Sohn Phil zur Welt. Am darauf folgenden Tag wurde Daniel im Beisein und mit Zustimmung von Sabine auf der Geburtsurkunde von Phil als Kindesvater eingetragen.

Bis September 2004 lebte Sabine mit Phil in den USA. Der Ehemann von Sabine war zu diesem Zeitpunkt bereits allein nach Deutschland zurückgekehrt. Daniel hatte gelegentlichen Umgangskontakt mit seinem Sohn. Ende September 2004 reiste Sabine mit Phil nach Deutschland und lebt seit dieser Zeit wieder mit ihrem Ehemann zusammen, der nach deutschem Recht Kindesvater ist.

Daniel war mit der Übersiedlung von Phil zusammen mit der Mutter Sabine nach Deutschland nicht einverstanden und leitete daraufhin ein Verfahren nach dem Haager Kindesentführungsabkommen (HKÜ) bei den zuständigen Gerichten in Deutschland ein. Dieses gerichtliche Verfahren war geprägt von bitteren und wechselseitigen Vorwürfen. In der 1. Instanz wurde der Rückführungsantrag des Vaters abgelehnt, in der 2. Instanz wurde dann zwei Jahre nach Sabines Ausreise aus den USA vom Oberlandesgericht die Rückführung von Phil angeordnet. Gleichzeitig legte das Gericht den Eltern nahe, im Rahmen einer Mediation nach einer gemeinsamen Lösung zu suchen. Aufgrund intensiven Engagements des Arbeitsstabes Kind beim Bundesministerium der Justiz in Berlin, erklärten sich beide Kindeseltern bereit, ein Mediationsverfahren durchzuführen. Zusammen mit den AnwältInnen von Sabine und Daniel wurde eine Mediationsvereinbarung beschlossen. Gleichzeitig machte man sich auf die Suche nach geeigneten MediatorInnen für dieses Verfahren.

Vorbereitung und Rahmenbedingungen des Verfahrens

Eine derartige Mediation, die wegen der vom Gericht angeordneten Durchführung unter einem enormen Zeitdruck steht, erfordert erheblichen logistischen Vorbereitungsaufwand. Am Ort des Kindes muss ein geeigneter Raum gefunden werden, beide Eltern müssen für mehrere Tage „frei" haben, um an der Mediation teilzunehmen. Ein Elternteil (in diesem Fall Daniel) muss einen Flug organisieren. Das Kind muss versorgt werden. Außerdem wurde in unserem Fall vorher ein begleiteter Umgang zwischen Vater und Sohn organisiert. (Die ersten Umgangskontakte ohne die Kindesmutter sollten mit Unterstützung einer Verfahrenspflegerin stattfinden.) Die inhaltlichen, juristischen und finanziellen Rahmenbedingungen der Mediation werden vor Beginn verbindlich abgesprochen, Gespräche mit den beratenden AnwältInnen und Zentralen Behörden werden geführt und – last but not least – müssen beide MediatorInnen kurzfristig mehrere Tage Zeit haben, um sich dieser Mediation möglichst vollständig zu widmen. Für dieses Verfahren war es notwendig, unseren gesamten Terminplan auf den Kopf zu stellen, um von einer auf die andere Woche an insgesamt vier Arbeitstagen zur Verfügung stehen zu können.

Aus familiären Gründen und um eine gewisse Neutralität zu dokumentieren fand dieses Verfahren an einem Ort in Deutschland statt, an dem keine/r der Beteiligten zu Hause ist. MediatorInnen wie Streitparteien reisten extra an, der Kindesvater aus den USA. Die Sitzungen fanden en Bloc an vier Tagen statt, insgesamt mediierten wir 23 Stunden. Wir führten die gesamte Mediation in englischer Sprache durch, einzige Ausnahme waren die Einzelgespräche mit der Kindesmutter.

Dynamik, Interventionen und Wendepunkte im Prozess

Die Spannungen zwischen den Eltern wurden bereits bei der Begrüßung deutlich. Im Laufe der 2. Phase, bei der wir zunächst einfachere Themen erörterten, entstand der Druck, die strittigen Punkte endlich anzugehen. Einerseits war es wichtig, uns allen eine „Aufwärmphase" zu gewähren, andererseits standen Lebensfragen im Raum. Über die nächsten Tage entwickelte sich eine erstaunliche Dynamik. Schon am zweiten Tag bemerkten wir eher beiläufig, dass die Eltern die Mittagspause gemeinsam verbrachten. Zum Schluss erschienen sie gemeinsam zur Mediation.

Dr. Jamie Walker, Dipl. Pädagogin, Doktorin der Philosophie (Dr. phil.), Mediatorin und Ausbilderin BM

Wegen der hohen Konfliktdichte und der Kürze der uns zur Verfügung stehenden Zeit haben wir immer wieder Einzelgespräche mit den Eltern geführt, z. B. zur Themensammlung, zur Klärung der Ängste, Sorgen und Hoffnungen, zur Klärung der Alternativen für den Fall des Scheiterns der Mediation, etc. Bei den Einzelgesprächen sprachen immer beide MediatorInnen mit der jeweiligen Partei. Diese Methode ermöglichte den Streitparteien eine emotionale Erleichterung und gab ihnen die Sicherheit, von uns verstanden worden zu sein. Gleichzeitig nutzten wir die Einzelgespräche als „reality check", konnten mit den Eltern vertrauliche Themen beraten und sie mit den möglichen Konsequenzen bestimmter Verhaltensweisen und Entscheidungen konfrontieren. Gegen Ende der Mediation bat Daniel sogar selbst um ein solches Gespräch.

Eine weitere effektive Intervention war das Reflecting Team, das wir spontan bzw. nach Gefühl anwendeten. Bei dieser Methode tauschen sich die MediatorInnen in Gegenwart der Streitparteien über den Fall aus. Wir setzten das Reflecting Team in eskalierten Momenten ein, um auf die Konfliktdynamik aufmerksam zu machen und um die eigene Perspektive mit etwas Distanz und möglichst einer Prise Humor einzubringen. Erfahrungsgemäß setzt das Reflecting Team auch bei den Streitparteien Gedanken frei, die zuvor vergraben waren.

Nach zwei Tagen intensiver Mediation und einer kleinen Vereinbarung zur Regelung der Vater-Kind-Kontakte bis zum Abflug des Vaters nach Abschluss der Mediation, gingen wir in eine eintägige Pause, die sich uns durch einen unaufschiebbaren Termin in Berlin aufzwang. Dieser Zufall erwies sich später als äußerst hilfreich: Die Pause brachte eine gewisse Entspannung für alle und ermöglichte den Eltern den zunehmend unbeschwerten Umgang miteinander sowie zwischen Daniel und seiner Familie und Phil. Als wir uns am dritten Mediationstag wieder trafen, war die zuvor engagierte Verfahrenspflegerin bereits nicht mehr notwendig.

Den wesentlichen Wendepunkt der Mediation brachte die Einbeziehung des gemeinsamen Kindes. Der 2 ½ jährige Phil, der kein Wort englisch sprach, sah seinen Vater zum ersten Mal seit einem Jahr wieder und Daniel, der kein Wort deutsch sprach, konnte während der Mediation beginnen, eine Beziehung zu seinem Sohn aufzubauen. Die erste Begegnung, die Sabine spontan am zweiten Tag organisierte, war sehr bewegend für alle Seiten: Schlagartig wurde uns vor Augen geführt, worum es bei all dem Streit und Leid ging. Mit dieser Geste gelang Sabine eine vertrauensbildende Maßnahme, die wesentlich zu einer Lösung der Spannungen führte. Gleichzeitig bemühte sich Daniel sehr rührend um Phil und begann trotz einer fehlenden gemeinsamen Sprache innerhalb einer Stunde Kontakt herzustellen. In den nächsten Tagen bemerkte er durch die intensive Begegnung zudem, was es bedeutet, Tag und Nacht die volle Verantwortung für ein Kleinkind zu tragen. Dies ermöglichte es ihm wiederum, Sabine's Erziehungsleistung wertzuschätzen. So ergab sich nach und nach trotz einiger Schwierigkeiten ein zunehmend positiver Kontakt zwischen den Eltern.

Haltung der MediatorInnen

Wie in jeder Mediation waren hier nicht nur die Interventionen, sondern vor allem unsere Haltung entscheidend. In einem solchen Fall bekommt man vor der Mediation mehr Informationen als sonst üblich und hat zumindest einen eingeschränkten Kontakt zu den Streitparteien, sowie zu den beteiligten AnwältInnen, in diesem Fall auch zum Justizministerium. Wir konnten nicht umhin, uns vorher ein Bild von den MediandInnen und deren Situation zu machen. Gleichzeitig waren wir offen und neugierig genug, um unsere Vorstellungen loszulassen, als wir Sabine und Daniel kennen lernten und anfingen, mit ihnen zusammen zu arbeiten. Glücklicherweise hatten wir es hier mit zwei Menschen zu tun, die ernsthaft um das Wohl ihres gemeinsamen Kindes bemüht sind. Anders als in dem kontrovers geführten Rechtsstreit wegen der Rückführung von Phil in die USA, konnten wir in der Mediation die Ängste beider Eltern thematisieren, die mit dem Verlust des Kindes bzw. der Elternschaft verbunden waren. Wut und Trauer mussten ihren Raum haben, um

sich für eine Regelung zu öffnen, die sich an den Interessen des Kindes sowie der Eltern orientiert.

Abschluss und Ergebnis des Verfahrens

Da die Rückführung des Kindes in die USA während der Mediation lediglich ausgesetzt war, musste sich eine abschließende Vereinbarung streng im rechtlichen Rahmen bewegen. Dies bedeutete eine Einbeziehung der beratenden AnwältInnen sowie deren Rat bei der Formulierung der abschließenden Vereinbarung. Am dritten Tag formulierten wir in Gegenwart der Eltern die Vereinbarung, notierten sie sogleich im Laptop und leiteten sie anschließend an die AnwältInnen zur Mitteilung von Änderungs- und Ergänzungswünschen weiter. Dann wurde der letzte Feinschliff vorgenommen und am Ende des vierten Arbeitstages wurde die Vereinbarung von den Eltern unterzeichnet.

Die Vereinbarung zwischen den Eltern lautet, dass der Rückführungsbeschluss zunächst einmal bis zum kommenden Sommer ausgesetzt bleibt und dass Phil solange bei der Mutter lebt. Der Vater wird Phil regelmäßig in Deutschland besuchen und im Mai 2007 wird Phil mit seiner Mutter für eine Woche in die USA reisen und den Vater besuchen. Außerdem wurden Regelungen vereinbart bezüglich der finanziellen Unterstützung, zum Erlernen der englischen Sprache für Phil und letztendlich die Vereinbarung, dass die Mediation im kommenden Sommer fortgesetzt werden soll, um eine endgültige Lösung zu erarbeiten.

Zum Schluss der Mediation waren alle Beteiligten erleichtert bis euphorisch. Schließlich war zu Beginn der Mediation überhaupt nicht klar, mit welchem Ergebnis sie enden würde. Als Zeichen unserer Anerkennung der Leistung der Eltern übergaben wir ihnen ein kleines symbolisches Geschenk.

Im Nachhinein äußerten Sabine und Daniel die Meinung, dass die Mediation wesentlich früher hätte durchgeführt werden müssen. Die gerichtliche Auseinandersetzung habe die Situation eskaliert, Mediation sei „das einzig wahre Mittel in so einem Fall".

Soweit der Bericht über eine geglückte Mediation in einem hoch komplexen Fall.

Voraussetzungen für eine derartige Mediationsarbeit sind außer einer profunden Ausbildung nebst Praxiserfahrung spezielle Kenntnisse, die Gegenstand von Fortbildungsveranstaltungen sind. Lehrinhalte dieser Fortbildungen sind:

- Vorstellung aktueller Mediationsprojekte
- Rechtsfragen zu internationalen Kindschaftsstreitigkeiten, insbesondere zum HKÜ
- Vermittlung kultureller Voraussetzungen, Erfassung kultureller Unterschiede
- Erfahrungen und Zusammenhänge bei derartigen Verfahren
- spezifische Bedingungen bi-nationaler Familien und ImmigrantInnenfamilien
- Vorstellung konkreter Fragen sowie
- Erarbeitung eines speziellen „Handwerkszeugs" für Mediationen im internationalen Bereich.

Diese zweitägigen Veranstaltungen werden in unregelmäßigen Abständen angeboten und von TrainerInnen des BM sowie der BAFM veranstaltet (s. S. 29).

Alle MediatorInnen, die an dem Projekt „Internationale Kindschaftskonflikte" mitarbeiten wollen, sind dazu herzlich eingeladen. InteressentInnen können sich gerne die entsprechenden Veröffentlichungen unter www.bafm-mediation.de anschauen. Dort sind auch die MediatorInnen nach Sprachkompetenzen gelistet, die an derartigen Verfahren interessiert sind und Mediationen in diesem Rahmen übernehmen wollen.

Die Kooperation zwischen dem BM und der BAFM, die sich in den vergangenen Monaten in vielen Bereichen verdeutlicht hat, wird bei diesem konkreten Projekt mit Leben erfüllt.

Christoph C. Paul
und Jamie Walker

KONTAKT

Christoph C. Paul,
paul@ra-paul.de

Jamie Walker,
Jamie.Walker@
mediationsbuero-mitte.de

Erfahrungen mit Mediation

Nicola Liermann und Angela Schischke, Mediatorinnen an der psychologischen Ehe-, Familien- und Lebensberatungsstelle der katholischen Gesamtkirchengemeinde in Mannheim und in freier Praxis in Karlsruhe

In der Praxis der Mediation stellt sich für uns, die wir schwerpunktmäßig im Bereich der Familienmediation tätig sind, immer wieder die Frage, ob wir den MediandInnen und den Prinzipien der Mediation gerecht werden. Hierzu dienen in erster Linie Reflexion und Supervision. Eine andere Sicht auf die Dinge ergibt sich möglicherweise aus der Perspektive von MediandInnen. Den interessierten LeserInnen möge das nachfolgende Interview exemplarisch einen Einblick gewähren. Es wurde nach Abschluss einer Mediation geführt und ist dementsprechend eine Rückschau der Mediandnnen auf ihren durchlaufenen Mediationsprozess.

Wie sind Sie in die Mediation gestartet: Gab es Erwartungen, Hoffnungen, Befürchtungen? Wenn ja, welche?
M: Eine Befürchtung war für mich, zu sehr ins Detail gehen, d. h. über mich sprechen zu müssen. Es war für mich zu dem Zeitpunkt, als wir die Mediation aufnahmen, auch noch sehr schwierig, mit meiner Frau zu reden.
F: Es gab Erwartungen und Hoffnungen. Vor allem wollte ich Hilfestellung bekommen, um wieder in Ruhe miteinander reden zu können. Gerade bei einer Trennung liegt die Schwierigkeit vor, dass man aneinander vorbeiredet, man nimmt vorweg, was der andere denken oder sagen könnte, man ist festgefahren. Die Erwartungen und Hoffnungen haben sich erfüllt. Eine Befürchtung war, dass wir das nicht gerecht hinbekommen.

Was würden Sie am Verfahren der Mediation als hilfreich bezeichnen?
M: Dass das Verfahren auf Kooperation angelegt ist, dass man die Dinge miteinander regelt und nicht über Anwälte.
F: Dass man einfach mit allem kommen kann. Keine Frage bleibt unbeantwortet. Am Ende stand immer eine Lösung. Hilfreich dabei war, einzelne Schritte zu erfahren und zu wissen, wie es weitergeht, welcher Schritt dann als nächstes ansteht. Wichtig war mir auch, dass wir beide immer im Focus standen. Ich wollte meinem Mann nicht Unrecht tun und auch nicht von ihm Unrecht angetan bekommen. Die Struktur war sehr nützlich. Das Sammeln von Themen, eine Reihenfolge aushandeln, in der wir sie besprechen wollten, innerhalb der einzelnen Themen die Fakten erheben, Bedürfnisse eruieren und Optionen erarbeiten. Unser Blick wurde erweitert, unsere Möglichkeiten wurden deutlich. Bestimmte Dinge waren für die einzelnen Sitzungen zu erledigen und daran wurde sich dann auch gehalten. Kein Aufschieben, keine Schlupflöcher. Dies wurde dadurch möglich, dass zuvor unseren Emotionen Platz gegeben worden war.

Welche Vorgehensweisen der Mediatorinnen haben sich als besonders hilfreich erwiesen?
M: Am Anfang jeder Sitzung wurde darüber gesprochen, wie es einem geht, es gab erst einmal Raum, um anzukommen. Es ging nicht gleich knallhart ans Eingemachte. Ich hatte gewisse Ängste vor jedem Gespräch, was wird passieren, um was wird es gehen und wie wird sich das klären? Ich hatte Angst davor, mit Sachen konfrontiert zu werden, die mir schwer fallen. In der Art und Weise war es mir möglich abzuschalten und ins Gefühl zu kommen.
F: Zu konfrontieren. Z. B., dass Sie meinen Mann auf die Wichtigkeit seiner Vaterrolle aufmerksam gemacht haben. Die Allparteilichkeit der Mediatorinnen war besonders wichtig und beeindruckend. Das hat auch mein Mann gewusst, er fühlte sich sicher und gerecht behandelt. Die Erfahrung hat uns gut getan.

Was glauben Sie, welche persönlichen Fähigkeiten Ihrerseits Voraussetzung für ein gutes Gelingen der Mediation waren?
M: Loslassen, zuhören, nicht festgefahren sein in der Meinung, eine gewisse Offenheit, die nicht von Anfang an da war, aber die sich entwickelte.
F: Sich zurücknehmen zu können, persönliche Verletzlichkeiten an die Seite zu stellen. Vorübergehende starke Gefühle von Ärger und Wut aushalten zu können und trotzdem in Verbindung zu bleiben. Man muss auch an den anderen denken wollen, er darf einem nicht egal sein.

Welchen Stellenwert würden Sie der Übernahme von Verantwortung auf Seiten der KlientInnen geben, wenn es darum geht, eine tragfähige Lösung zu entwickeln?
M: Einen sehr hohen Stellenwert. Es geht um verhandeln, um sich kümmern – im Gegensatz zu aus der Hand geben, wegdrängen.
F: Verantwortung zu übernehmen ist absolut wichtig.

Was glauben Sie, inwieweit Gefühle/Emotionen in der Mediation Raum bekamen?
M: Bei meiner Frau ziemlich stark. Bei mir auch. Im Nachhinein denke ich, dass das sehr wichtig war. Unser Verhältnis zueinander hat sich durch die Mediation verbessert. Konkret heißt das, dass wir miteinander offen und ehrlich reden können, ohne dass etwas dazwischensteht. Die Gefühle konnten mit Unterstützung einfach mal ausgesprochen werden.
F: Für mich war das ganz wichtig, weil mein Mann die Eheberatung abgelehnt hat. In der Mediation haben wir die Gelegenheit bekommen, das eine

oder andere Gefühl raus zu lassen. Ich habe es so empfunden, als ob mein Mann auch viel von sich und seinen Gefühlen preisgegeben hat, obwohl er am Anfang blockierte und zunächst nicht drüber reden wollte. Besonders im Hinblick auf die Kinder finde ich das eine positive Erfahrung. Er geht jetzt viel mehr in die Verantwortung. Es hat ihn ein bisschen weiter, offener gemacht, und ich glaube, er versteht auch mich jetzt in manchen Dingen besser. Wir können jetzt anders miteinander reden. Wir waren letzte Woche bei seiner Anwältin und das war auch ein sehr gutes Gespräch und eine gute Beratung. Er hat bestimmt etwas dazu gelernt für die Zukunft, wenn er einmal wieder eine Partnerschaft eingehen sollte. Wir konnten Dinge aussprechen und ausdiskutieren, mussten nichts abhacken. Je mehr Zeit vergeht, umso näher kommen wir uns wieder. Auf einer anderen Ebene, sehr respektvoll.

Das Verfahren der Mediation wird beschrieben als ein Verfahren, dass zu einer „win-win-Lösung" führt, d. h., dass beide Seiten gewinnen: Was haben Sie jeweils gewonnen?
M: Ehrlich aufeinander zugehen zu können, das war die wichtigste Erfahrung.
F: Es hat mich aufgefangen. Erst steht man vor einem riesigen Berg: Ach Gott Trennung…, wie wird das jetzt? Und dann kommt man in die Mediation und kann tatsächlich Punkt für Punkt durchsprechen. Das beruhigt. Man kann wieder Schritte machen und mit jedem Schritt ist wieder etwas geklärt und man ist ein Stück weiter. Ich habe gemerkt, ich bin nicht alleine. Wenn es arg wurde haben wir gedacht, okay, wir lassen das, wir reden darüber in der Mediation. In der Mediation konnten wir dann über alles reden.

Gab es etwas in der Mediation, was Sie herausgefordert hat?
M: Das Zusammenstellen der Unterlagen.
F: Sich preiszugeben, manche Dinge so offen auszusprechen. Einfach mal den Mut zu haben, das vor Dritten zu tun und dann die erlösende Erfahrung, nicht im Streit auseinander zugehen.

Krisen bergen auch immer Chancen des persönlichen Wachstums: Woran/worin konnten Sie durch den Mediationsprozess eventuell wachsen?
M: Das ganze Leben ist im Umbruch, es gibt so vieles, was anders wird durch die Trennung und das Alleinsein. Inwieweit da die Mediation einen Teil unterstützend beigetragen hat kann ich schwer beantworten. Ich denke, ich kann besser als vorher über mich und mein Befinden sprechen.
F: Ich habe gelernt auch mal zu sagen: Nein, bis dahin und nicht weiter. Oder: Das möchte ich jetzt so! - Also das für mich selber Einstehen. Neu ist die Erfahrung, sich zurücknehmen zu können und trotzdem zu sagen: Ich bin auch wer!

Was würden sie anderen Menschen auf die Frage antworten, ob es sich lohnt, einen Konflikt im Wege der Mediation zu lösen?
M: Auf jeden Fall. Nicht nur, dass viele Probleme gelöst werden, sondern vor allem, dass sie gemeinsam gelöst werden, ist das Entscheidende. Mediation ist kommunikations- und beziehungsfördernd.
F: Ja, wenn nicht ganz gravierende Dinge entgegenstehen.

Wie entscheidend waren ökonomische Aspekte bei der Wahl des Mediationsverfahrens?
M: Nicht entscheidend. Das konnte ich bei Aufnahme der Mediation nicht überblicken.
F: Es ist ein tolles Argument, aber war bei uns nicht der eigentliche Grund. Ganz oben standen der Wunsch und der Wille, dass ein gutes Verhältnis auf der Elternebene für die Kinder besteht.

Würden Sie auch in Zukunft das Verfahren der Mediation wählen wollen, um Konflikte zu bearbeiten, sei es im privaten oder beruflichen Kontext?
M: Ja.
F: Ja, jederzeit. Das sage ich aus vollstem Herzen.

Im Gespräch mit anderen MediandInnen erhielten wir ähnliche Rückmeldungen. Insbesondere zur Verfahrensfrage wurde immer wieder die systematische Vorgehensweise als hilfreich beschrieben. Dabei musste manchmal auch von Seiten der KlientInnen Geduld aufgebracht werden, solange bis Wichtiges von allen Beteiligten verstanden worden war. Einheitlich stellten die MediandInnen fest, dass es gelungen war, eine gute, neue Umgangskultur miteinander zu entwickeln, die von Verständnis für den Anderen geprägt war. Ein Mediand formulierte sehr eindrucksvoll: „Ich habe eingesehen, dass ich meine (Ex)frau nicht mehr zurückbekommen kann, und dass ich ein neues, freies Leben beginnen kann, ohne der Gegenseite böse zu sein". Dies wurde gerade im Hinblick auf die Kinder als ein wesentliches Bedürfnis von den MediandInnen geschildert. Gerade einige Frauen erlebten es als neu und ungewohnt, „...dass ich selbst im Mittelpunkt meiner Überlegungen stand", wie es eine Mediandin beschrieb. Überraschend hingegen für einige Männer, wie wichtig das Wahrnehmen und Äußern von Gefühlen im Hinblick auf eine konstruktive Lösungsfindung waren. Allparteilichkeit und Empathiefähigkeit auf Seiten der Mediatorinnen wurden von vielen MediandInnen als wichtigste Eigenschaften hervorgehoben.

Nicola Liermann und Angela Schischke

KONTAKT

Nicola Liermann,
n.liermann@web.de

MediatorInnen im eigenen Konflikterleben

Pamela Hirschmann,
Mediatorin und GfK-Trainerin
(im Zertifizierungsverfahren)

Jürgen W. Wagner,
Ingenieur und Mediator,
Geschäftsführer von
Mediation-vermittelt®

Mein Mann und ich wollen der Frage nachgehen, wie sich unser Mediationswissen auf unsere eigenen Konflikte auswirkt, innerhalb unserer Partnerschaft und engsten Umfeldes. Unsere Ausbildungen beendeten wir 2005 und 2006, d. h. erst vor kurzer Zeit, dadurch sind uns die Unterschiede sehr präsent. MediatorInnen als MediandInnen – vielleicht kann unser Artikel einen Beitrag leisten, dieses Thema von vielen Seiten zu überdenken. Diesen Artikel haben wir in Interviewform verfasst, weil wir denken, dass unsere unterschiedlichen Ansichten so am besten sichtbar bleiben.

Hat sich Euer Konflikterleben insgesamt geändert?
J. W.: Das kann ich eindeutig mit „Ja" beantworten. Die Fragen: „Was passiert hier?"/„Worum geht es?"/„Ist das Ursache oder Wirkung?" stellen sich für mich in einem ziemlich frühen Stadium. Vor der Ausbildung habe ich diese Fragen in Konfliktsituationen nicht gestellt. Dies ist etwas, was ich in harter Arbeit habe lernen müssen. Während meiner Ausbildungszeit und den Studiengängen wurde ich darin trainiert, auf der Sachebene zu kämpfen. Bei meiner Tätigkeit in der Wirtschaft hat mich diese Vorgehensweise sogar vorangebracht, oft um den hohen Preis einer geopferten guten Beziehung oder eines schlechten Arbeitsklimas. Ich bin froh darüber, mit den Methoden der Mediation eine deutlich bessere Alternative gefunden zu haben. Heute kann ich viele Dinge auch umsetzen ohne meine Macht zu gebrauchen. Ich sehe aber auch die eigenen Grenzen. Fühle ich mich emotional stark angegriffen, dominiert nach wie vor mein altes Verteidigungs-/ und Angriffsverhalten.

P. H.: Ich denke, dass sich bei mir viel verändert hat – Konflikte waren in der Vergangenheit eher eine Bedrohung für mich, sie rüttelten an Gewohntem, ich war sehr verkrampft, wenn ich merkte, dass andere Menschen anderer Meinung und auch bereit waren, ihre Position durchzusetzen. Ich war, glaube ich, eher um allumfassende Harmonie bestrebt, dabei habe ich mich selbst oft übergangen. Heute sehe ich, dass Konflikte auch Bewegung bedeuten, eine Chance auf Weiterentwicklung und Klärung sind: meine Perspektive hat sich erweitert, die Sichtweise ist nicht mehr auf das Defizitäre beschränkt. Ich merke inzwischen früher, wenn sich Unstimmigkeiten anbahnen, kann diese Atmosphäre auch offener ansprechen – was besonders in meinem Umfeld nicht immer zu einem Klärungsprozess führt – und was ich heute auch akzeptieren kann, weil häufig nicht ich das Problem „besitze". Die mediative Haltung, Struktur zu geben, für das Ergebnis aber die Verantwortlichkeit bei den KontrahentInnen zu belassen, entlastet mich sehr. In vergangenen Jahren war ich häufig in einer Beratendenrolle – und dann eher frustriert, wenn die Betroffenen ihr Verhalten nicht änderten.

Wie geht es Euch in Eurer Partnerschaft – hilft Euch da das Mediationswissen?
J. W.: Ich denke, dass wir achtsamer miteinander umgehen, ich weiß, wir beginnen auf der Sachebene bei unstimmigen Themen. Das Bewusstsein und der Weg, anschließend über die Gefühle zu den Bedürfnissen zu gelangen, verlangsamt den Konflikt. Und damit ist viel gewonnen, denn das Austeilen von Verletzungen wird dadurch verringert. Das bringt Zeit zum Luftholen und Nachdenken. Aus meiner Sicht erreichen die Konflikte nicht mehr diese Eskalationsstufen, die sie vorher erreicht haben.

P. H.: Ich kann viele Unstimmigkeiten eher ansprechen – da geht es mir so wie in meinem gesamten Umfeld, das ist eine große Erleichterung. In meiner Partnerschaft und Familie ist es für mich aber von besonderer Wichtigkeit. Ich merke vor allem bei neu auftauchenden Problemen, dass wir anders miteinander umgehen. Jeder von uns hat die Fähigkeit weiterentwickelt, die eigenen Anteile, die eigenen Bedürfnisse zu reflektieren und anzusprechen. Mir helfen da sicherlich meine vertieften Kenntnisse der Gewaltfreien Kommunikation. Besonders bemerkenswert empfinde ich in dieser Hinsicht die Weiterentwicklung unserer Kinder, die noch in der Familie leben. Sie haben in ihrer Konfliktfähigkeit große Fortschritte gemacht und die größtenteils nur durch unser Vorbild.

Würdet Ihr selbst zu einer/einem MediatorIn gehen?
J. W.: Aus den vorgenannten Erkenntnissen haben wir mit unseren Konflikten MediatorInnen aufgesucht. Beim ersten Mal hatte ich bei mir selbst unglaubliche innere Widerstände zu überwinden. Dieses Gebräu bestand aus den Fragen: „warum schaffe ich das nicht alleine", „wie kann ich Mediator sein, wenn ich das nicht selbst auf die Reihe bringe", sowie „das brauchen nur die Anderen, aber ich doch nicht". Rückblickend waren das alles Argumente, mich davor zu schützen, etwas von mir preiszugeben. Davor hatte ich am meisten Angst. Trotz der Ausbildung konnte ich mir nicht vorstellen, meine schwachen Seiten zu zeigen, ohne dass ich dadurch Nachteile erleide. Einer meiner besonders seltsamen Gedanken war, dass nur ich als Mediator die Schwächen der MediandInnen nicht ausnutzen würde. Andere MediatorInnen würden das aber ganz bestimmt tun und daher gehe ich besser nicht hin. Eine Urangst, dass, wer auch immer,

in Kenntnis meiner Schwächen über mich herfallen könnte. Warum führe ich das an dieser Stelle so weit aus? Ich glaube, nach dieser Erfahrung kann ich mich in die inneren Widerstände anderer Menschen hineindenken. Da war ich vorher eher mit einem schnellen Urteil bei der Hand. Nach dem eigenen Mediationserleben, wie angenehm es ist, wenn sich der Konflikt entschärft oder manchmal gar auflöst, ist es einfacher geworden. Wir haben zum Glück begonnen, eine Mediatorin bereits auf einer niedrigen Eskalationsstufe aufzusuchen, wenn der Konflikt grundsätzliche Fragestellungen berührt.

P. H.: Ich hatte, ehrlich gesagt, nach der Ausbildung die Erwartung, dass wir unsere eigenen Konflikte viel einfacher selbst lösen könnten, besonders „alte Baustellen", wo ich einen großen Leidensdruck spürte und diese Punkte klären wollte – da war ich voll Enthusiasmus. Ich konnte mir, trotz des Wissens um Allparteilichkeit und Neutralität als Mediationsvoraussetzungen nicht vorstellen, dass wir unser Wissen nicht doch innerhalb der Partnerschaft einsetzen könnten. Es dauerte eine Weile, bis ich einsah, dass es uns – gerade bei eingefahrenen, unguten Mustern – nicht anders ergeht als Menschen ohne Mediationskenntnisse. Es gab Themen, die mich innerhalb kürzester Zeit richtig auf die Palme brachten – und in solchen Situationen konnte es mir sogar passieren, dass ich bei mir die Erwartung an Jürgen entdeckte, er sollte – wegen seines Mediationswissens – anders mit mir umgehen. Das hieß für mich in diesen Momenten, dass ich noch enttäuschter war als vor der Ausbildung. In diesen Momenten merkte ich, dass ich überhaupt nicht mehr professionell sein konnte. Ich bin sehr froh, dass mein Mann auch Mediationswissen hat, ich könnte mir vorstellen, dass es ungleich schwerer ist, wenn nur einer in der Paarbeziehung sich mit Konflikten unter vielerlei Aspekten auseinandersetzt. Im letzten Jahr schlug ich dann vor, dass wir uns für die Aufarbeitung dieser Themen selbst eine Mediatorin suchen.

Wie habt Ihr Eure Mediation erlebt?

J. W.: Ich war erstaunt, dass ich mich als Beteiligter und Zuschauer zugleich erlebte. Einerseits war es „mein" Problem, andererseits konnte ich durch die Ausbildung die Vorgehensweise der Mediatorin voraussehen, bzw. wusste, welche Methoden welches Ziel hatten. Ich habe lange gebraucht, meine innere Angst loszuwerden. Die Mediatorin hat mich „hartnäckig nicht angegriffen". Sachlich wusste ich das von Anfang an, denn ich kannte sie ja. Die innere Stimme hat jedoch noch lange keine Ruhe gegeben. Hier hat die Mediatorin ihre Arbeit sehr gut gemacht, es war meine erste große Hürde. Die Wirkung der Mediation würde ich als „katalytisch" beschreiben. Unser Muster „Angriff- Gegenangriff" wurde durchbrochen. Damit war der Weg frei für Kommunikation auf der Bedürfnisebene. Welch eine Entlastung!

P. H.: Beim ersten Treffen konnte ich mich nicht so gut konzentrieren, ich war neugierig und einige Zeit damit beschäftigt, zu analysieren, wie die Mediatorin vorgeht. Außerdem wollte ich eine eher „pflegeleichte" Mediandin sein, mich an die Gesprächsregeln halten, mich schnell auf andere Perspektiven einlassen – das war natürlich eher hinderlich. Diese Phase hat aber nicht lange gedauert. Ich habe nach kurzer Zeit vor allem eine ungeheure Erleichterung gespürt bei den Mediationssitzungen – ich war bei unseren Themen emotional so angegriffen. Bei unserer Kollegin konnte ich mich erst mal ganz auf mich konzentrieren, konnte jederzeit nachspüren, wie wirkt sich der Prozess bis zur Vereinbarung auf mich aus – ohne gleichermaßen Jürgen im Blick behalten zu müssen. Als starkes Instrument empfand ich, dass ich einer außerhalb unseres Systems stehenden Person erklären musste, wo das Problem lag. Jürgen und ich nahmen uns vorher dazu nicht mehr die Zeit – wir glaubten immer noch, dass wir ja wüssten, worum es geht. Durch das Bemühen von der Kollegin verstanden zu werden, fühlte ich mich wohltuend ernst genommen. Während der Gespräche hatte ich das Gefühl, ich hätte noch länger als 2 Stunden an unseren Themen arbeiten können. Aber nach jedem Treffen war ich sehr erschöpft.

Hat das Erleben der eigenen Mediation Auswirkungen auf Eure Arbeit?

J. W.: Mit eigener Erfahrung als Mediand habe ich den Eindruck, dass ich in den Punkten Empathie und Empowerment stärker geworden bin. Ich denke, ich bin den MediandInnen näher als vorher. Das hilft mir in jeder Phase des Verfahrens, vor allem dann, wenn es schwierig wird und ich in Gefahr bin, die MediandInnen emotional zu „verlieren". Ich spreche jetzt nicht über das Problem, welches mediiert werden soll. Hier geht es um das „innere Team", das zur Vorsicht mahnt und die unterschiedlichsten Blockaden erzeugt. Das waren für mich früher Momente größter Anspannung.

P. H.: Ich denke, dass es auf jeden Fall eine Bereicherung für meine Arbeit ist – ich kann besser nachempfinden, wie es den MediandInnen geht und glaube, dass ich empathischer auf sie eingehen kann. Außerdem bin ich überzeugt, dass ich authentischer wirke und mit mehr Überzeugung Mediation als Konfliktlösungsverfahren empfehlen kann.

Pamela Hirschmann und Jürgen W. Wagner

KONTAKT

Pamela Hirschmann, p.hirschmann@mediation-vermittelt.de

Jürgen W. Wagner, j.wagner@mediation-vermittelt.de

Jutta Hohmann: Abschlussvereinbarung in der Familienmediation

Jutta Hohmann, Rechtsanwältin, Notarin Mediatorin und Ausbilderin BM

Der notarielle Ehevertrag und die Scheidungsfolgenregelung

Der o. g. Aufsatz bietet nicht nur nichtanwaltlichen MediatorInnen im Bereich Trennung/ Scheidung eine Fundgrube für Formulierungen in der Abschlussphase. An Hand eines Fallbeispiels führt Jutta Hohmann, Mediatorin, Rechtsanwältin und Notarin, die LeserInnen systematisch durch einen konkreten Konfliktverlauf.

Diese Systematik wird in den Kapiteln „Formvorschriften für Abschlussvereinbarungen" und „Vertragstypen", dem eigentlichen Kernstück des Aufsatzes, wieder aufgenommen. Zu jedem einzelnen Konfliktbereich werden von der Autorin Formulierungsmöglichkeiten angeboten, die einer juristischen Überprüfung standhalten.

Dies ist vor allen Dingen an den Stellen wichtig, wo unbedingt eine notarielle Beurkundung notwendig ist (z. B. Grundstücksangelegenheiten, güterrechtliche Regelungen, Versorgungsausgleich).

Gewöhnungsbedürftig sind die juristischen Fachtermini. Hilfreich wären innerhalb der Formvorschriften Hinweise auf „Pflicht" oder „Kür", also notariell oder mediatorisch, sonst könnten nichtanwaltliche MediatorInnen leicht den Eindruck bekommen, lieber die Finger von den Abschlussvereinbarungen zu lassen.

Ganz sicher erhöht die Lektüre die Sensibilität für die letzte Phase in der Mediation und es bleibt zu wünschen, dass sie Eingang in die Mediationsausbildungen im Bereich Familie und Partnerschaft findet und natürlich auch in die praktische Mediation.

Leider konnten wir den umfangreichen Aufsatz aus Platzgründen nicht in diesem Spektrum abdrucken. Deshalb drucken wir an dieser Stelle das ausführliche Inhaltsverzeichnis ab. Sie können den kompletten Aufsatz als download von der BM Website herunterladen www.bmev.de oder über die Redaktion bestellen: redaktion@bmev.de

KONTAKT

Jutta Hohmann, anwalt@jutta-hohmann.de

Inhaltsverzeichnis

I. Einleitung
1. Vor Eheschließung
2. Nach Eheschließung
3. Vor der Scheidung

II. Schilderung des Verlaufs einer Trennungs- und Scheidungsfolgenmediation
Familiendaten
Themenbereiche der Mediation
Bestandsverzeichnis und Vermögenssituation
Konfliktklärung und Lösungsmöglichkeiten

III. Formvorschriften von Abschlussvereinbarungen

IV. Die Vertragstypen: Eheverträge, Trennungs- und Scheidungsvereinbarungen

1. Auseinandersetzung von Vermögen und Schulden sowie Regelung des Güterstandes Formulierungsmöglichkeit im notariellen Vertrag

2. Der Versorgungsausgleich
Formulierungsmöglichkeit im notariellen Vertrag

3. Elterliche Sorge, Lebensmittelpunkt der Kinder und Umgang mit den Kindern
Formulierungsmöglichkeit im notariellen Vertrag

4. Kindesunterhalt
Formulierungsmöglichkeit im notariellen Vertrag

5. Ehegattenunterhalt
Formulierungsmöglichkeit im notariellen Vertrag

6. Ehewohnung und Hausrat
Formulierungsmöglichkeit im notariellen Vertrag

Erwin Ruhnau, Mediator und Ausbilder BM redaktion@bmev.de

Was wäre wenn …? Leitbild-Workshop des BM

Bericht von der BM-Werkstatt vom 2.-3. Februar 2007 in Kassel

Die Zukunft lässt sich besser im Spiegel als aus der Kristallkugel lesen. Wer sind wir und wo wollen wir hin?

Klare Antworten auf diese Fragen sind entscheidend für die Zukunft des Bundesverbandes Mediation. 27 interessierte Mitglieder, darunter alte und junge „Häsinnen" und „Hasen", brüteten unter professioneller Anleitung des externen Organisationsberaters Gerhard Leinweber am 2. und 3. Februar in Kassel über einem möglichen Leitbildprozess. Der Workshop war als Kick-Off konzipiert, mit dem Ziel, einen ersten Entwurf für ein Leitbild zu skizzieren, der dann im nächsten Schritt in den Regionalgruppen besprochen, verfeinert und bis Ende 2007 festgeschrieben werden soll. Eine „Lenkungsgruppe" aus acht Freiwilligen wird den entstandenen groben ersten Entwurf in den kommenden Monaten schriftlich zusammenfassen und Feedback, Anregungen und Rückmeldung zeitnah an alle BM-Mitglieder kommunizieren. Ein dergestalt gemeinsam verfeinerter Leitbildentwurf soll dann auf der Zentralen Konferenz des BM (21. bis 23.9.2007) in Frankfurt vorgestellt, weiter bearbeitet und dann in seiner neuen Form verabschiedet werden.

Warum jetzt ein Leitbild, wenn der Verband doch schon seit 1992 erfolgreich arbeitet? Weil sich der BM weiter entwickelt und vergrößert ist es wichtig, mit einem klaren, gemeinsamen Leitbild in die Zukunft zu gehen und sich eindeutig, einstimmig und unverwechselbar „mit eigenem Fingerabdruck" nach außen zu präsentieren. „Wir wollen in einem kurzen Satz erklären können, wer wir sind, was uns besonders macht und wo wir hin wollen" lautete der Tenor.

Wie aber entsteht ein Leitbild? Mit welchen Hilfsmitteln lassen sich diese Antworten finden, herausarbeiten und greifbar machen? Was ist, kurz und prägnant, die Vision? Die Mission? Wo fängt man da an?

Nach einer aufwärmenden Vorstellungsrunde stellt uns Gerhard Leinweber die Agenda vor – es wird um die Biographie des BM gehen und wie sich diese weiter schreiben ließe. Er lädt uns ein, mit allen Sinnen zu denken, es soll keine Schere im Kopf geben. Wir einigen uns auf Zeiten, Pausen und unsere Arbeitsweise und legen los.

Thomas Robrecht fasst zunächst die Beweggründe für den Workshop so zusammen: Um die Zukunft des Verbandes zu sichern, sollten folgende Punkte tragende Pfeiler sein:

- Attraktivität für bestehende und neue Mitglieder erhöhen
- Engagement der Mitglieder würdigen und weiter fördern
- sinnvolle Veränderungen, die weiteres Wachstum ermöglichen
- verantwortungsvoller Umgang und effiziente Nutzung aller Ressourcen

Die Aufgabe der Vorstandsmitglieder in Führung und Management sollte dabei vor allem in der Unterstützung liegen, diese tragenden Pfeiler klar im Blick zu behalten und auch umsetzen zu helfen. Außerdem, so Robrecht, sei es wichtig, Prioritäten zu setzen, Ziele zu quantifizieren und sie damit auch realistisch erreichbar und messbar zu machen. Kontrolle, oft ein eher negativ besetzter Begriff, soll keinesfalls einschränken und überwachen, sondern als Messinstrument helfen, den Standpunkt und den jeweils nächsten Schritt auf dem Weg in die Zukunft zu bestimmen. Denn: „Jedes erreichte Ziel ist ein Erfolg, über den wir uns freuen und den wir gemeinsam feiern wollen", so Robrecht.

Mit Grundsätzen ist gemeint, dass die führende Unterstützungsarbeit nicht, wie in einem Mediationsverfahren ergebnisoffen, sondern im unternehmerischen Sinne sehr ergebnisorientiert arbeiten soll. „Das bedeutet, dass wir gemeinsam mit allen Mitgliedern arbeiten, aber gemeinsam beschlossene Ergebnisse hinterher nicht aufs Neue endlos diskutieren sollten, sondern die im Konsens gefassten Beschlüsse und Richtlinien dann auch anwenden und uns den nächsten Aufgaben zuwenden wollen", verdeutlicht Robrecht. „Unsere Kommunikation orientiert sich dabei immer an den mediativen, gewaltfreien und respektvollen Umgangsformen, die unseren ethischen Grundsätzen zugrunde liegen".

Aufgaben bedeuten, zu organisieren, Entscheidungen vorzubereiten und zu treffen, zu fordern und zu fördern, um möglichst gut und wirtschaftlich zu greifbaren Ergebnissen zu kommen. Hierbei kommt den Projekt-, Fach- und Regionalgruppen eine besondere Bedeutung zu. Künftig sollen Budgets aus Verbandsmitteln die Arbeit der Gruppen unterstützen.

Wie genau sollte Führung dabei aussehen? Denn führen solle ja als unterstützende und verstehende, helfende Aufgabe beim Wachsen funktionieren, um die Mitglieder in der Erreichung der Ziele zu stärken und ihnen die besten Arbeitsbedingungen zu ermöglichen. Kurz, mehr Struktur als

Saskia Riedel, Mediatorin, Journalistin und PR-Texterin

stützendes Skelett des BM bei gleichzeitiger Flexibilität für zukünftiges Wachstum. Strukturen haben immer dienende Funktion und sind kein Selbstzweck. Von daher müssen sie sich an ihrer Wirksamkeit messen lassen.

„Wenn der BM ein Fluss wäre – wie sähe er aus? Wo entspringt er? Was passiert an seinen Ufern?" stellt Leinweber uns die nächste Aufgabe. Drei Gruppen zeichnen den BM als verzweigten, vielarmigen, fischreichen, geraden oder mäandernden Fluss mit ländlichen und städtischen Anrainern, Landschaften, Klippen, Regenbögen und Schatztruhen. Die Gruppen analysieren die jeweils anderen Kunstwerke und beschreiben, was sie wahrnehmen, wie die Grundstimmung des Bildes wirkt und was sie noch vermissen. In einem Bild fließt der Fluss BM aus einer bunten Flower-Power-Welt in eine eher kalte, menschenleere Großstadtumgebung, in einem anderen Bild verbreitert und vertieft sich das Flussbett, in einem dritten durchfließt er vielarmig weiße Felder. Die Wahrnehmungen fördern Erstaunliches zutage. „Wir kennen unsere Innenansicht, aber nicht so sehr, was außen drum herum passiert!" – „Da sind noch zuwenig Menschen!" – „Ganz schön bunt mit dicken Goldfischen!"

Als nächstes erforschen wir, wer an den Flussufern lebt und von dem Fluss profitiert oder in Zukunft profitieren könnte und sammeln: Regierung, ArbeitgeberInnen, Streitende generell, KollegInnen, Schulen, Betriebe etc. Was würden sie alle an dem Fluss und seinen Landschaften schätzen? „Die Vielfalt" – „Das breite Sortiment und die große Erfahrung" – „Die Methoden eines anderen Umgangs miteinander", sammeln wir weiter.

Und was würden die KundInnen oder NutzerInnen noch benötigen? „Beratung" – „Begleitung" – „AnsprechpartnerInnen und Hilfe, wie man sich im BM am besten zurecht findet" – „Information darüber, was Mediation ist und was der Verband genau macht", sammeln wir weiter. In einer weiteren Übung „Weg von – hin zu" konkretisieren wir die Ideen. Wir wünschen uns mehr Vernetzung untereinander, Sichtbarkeit nach aussen und Interdisziplinarität.

Die nächste Übung hat es dann wirklich in sich: „Stellt euch vor, wir haben den 3. Februar 2012 und in einer halben Stunde gebt ihr eine Pressekonferenz. Was sagt ihr den JournalistInnen?" Träumen, das „Think big" ist ausdrücklich erlaubt, die Schere im Kopf verboten.

Wieder teilen wir uns in Gruppen auf, gehen auf die gedankliche Spielwiese und brainstormen, was wir alles in einer fiktiven Pressekonferenz ankündigen würden. Zahlreiche Ideen werden geboren. „Einen europäischen Mediationspreis in Gold" – „Mediation ist als Unterrichtsfach an den Schulen fest implementiert" – „Wir küren das 10.000 Mitglied" – „Wir eröffnen ein europäisches Büro in Brüssel" –„Unsere Mitglieder beraten PolitikerInnen und sind an neuen Gesetzen zur alternativen Konfliktlösung beteiligt" – „Unsere Mitglieder sind gefragte GastdozentInnen an Universitäten". Staunend stehen die Gruppen vor den kreativen Ideen, eine ganze Menge ist möglich! Dann simulieren wir die Pressekonferenz, eine Seite spielen die JournalistInnen, einige andere Mitglieder die BM SprecherInnen.

Leinweber unterstützt uns darin, die Bedürfnisse des BM, die in der Pressekonferenz deutlich wurden, greifbarer zu machen. Er ordnet sie in innere, äußere, kulturelle, soziale und technische Bedürfnisse und sammelt weitere Ideen. Wir wollen „Mitglieder werben", „Mitgliedsausweise", diskutieren aber auch, ob es uns auf Qualität oder Quantität der Mitglieder ankommen soll, mit welchen externen Parteien wir zusammenarbeiten könnten und welcher Service für Noch-nicht-Mitglieder denkbar wäre.

Als nächstes folgt dann ein Blick in einen fiktiven Spiegel, denn wir sollen uns nun vorstellen, was für ein Mensch, mit welchen Eigenarten und Charakteristika der BM wäre. „Was für eine Grundhaltung und was für eine Persönlichkeit hätte der BM?" Wir sammeln, was uns einfällt. Kämpfen eine Zeitlang damit, ob der BM männlich, weiblich oder sächlich wäre. Schließlich bekommt der BM mit „Laurin" sogar einen Namen, der auf einen Mann wie auf eine Frau passt, wohnt in einer WG, ist offen, standhaft, flexibel, sensibel, ein Beziehungsmensch, ein/e NetzwerkerIn, gewaltfrei und unabhängig, engagiert und jemand „…den man gern zum Freund und zur Freundin hätte".

Es ist mittlerweile Samstagabend, kurz nach halb sechs. Wir sind einem möglichen Leitbild ein Stück näher gekommen. Es ist nur eine erste Skizze, mit der sich gemeinsam weiter arbeiten und die sich verfeinern lässt. Aber dieser erste Blick in den Spiegel hat sich gelohnt. Und, dank der sehr erfahrenen Anleitung von Gerhard Leinweber, auch noch jede Menge Spaß gemacht!

Saskia Riedel

KONTAKT

Saskia Riedel,
sakifuchs@gmx.de

Die Projektgruppe Partnerschaft und Familie im BM

Die Leitung der PG Familie und Partnerschaft haben im vergangenen Jahr Sylvia Offermann und Maria Friedland übernommen. Jetzt bietet sich interessierten MediatorInnen eine Chance, die Arbeit der Projektgruppe aktiv mitzugestalten, Ideen einzubringen und an einer Zielentwicklung mitzuwirken. Wir freuen uns über Kontaktaufnahme per Mail!

Sylvia Offermann
Das Ziel meiner Arbeit ist, Familien in Veränderungsprozessen und Krisen zu unterstützen, das Leben nach der Veränderung zu gestalten. Schwerpunkt ist die Arbeit mit Einzelpersonen (Beratung/Coaching) und Paaren (Ehe-/Paarberatung oder Mediation). Die Themen können sein: Trennung oder Scheidung, Gestaltung der Umgangsregelung mit Kindern, Konfliktlösung in der Familie und zwischen Generationen. Meine intensive Auseinandersetzung und Weiterbildung im Bereich der Trauer- und Hospizarbeit haben dazu geführt, dass ich diesem Bereich einen Raum gegeben habe. Ich bin davon überzeugt und die Erfahrung bestätigt es: in schweren Lebenskrisen treten Konflikte sehr deutlich hervor und sind in der Kombination mit Trauer eine große Herausforderung. So ist dies ein weiterer Schwerpunkt meiner Tätigkeit: der Umgang mit Trauer im Sterbeprozess und nach einem Todesfall, Konfliktlösung in der Palliativmedizin und bei schwerer Krankheit für Betroffene, Angehörige, Ärzte und Pflegende. 10 Jahre Berufstätigkeit im Klinikbereich und weitere 14 Jahre in verantwortlichen Positionen eines Biotec Unternehmens haben mich geprägt. Darüber hinaus begleitet die Hospizarbeit seit einigen Jahren mein Leben. Seit 2005 bin ich als Mediatorin freiberuflich tätig. Ich bin verheiratet und wir haben 4 erwachsene Kinder und einen Hund.

Mit der Arbeit in der Projektgruppe möchte ich Mediation in der Öffentlichkeit bekannter machen, die Akzeptanz der Methode erhöhen und Menschen für emotionale Veränderungsprozesse sensibilisieren.

Maria Friedland
Ich arbeite in freier Praxis als Heilpraktikerin und Mediatorin und begleite StudentInnen der Fachhochschule in der Projektphase ihres Studiums zu Dipl.SozialpädagogInnen. Mediation entwickelt sich hierbei immer mehr als Schwerpunktthema in vielen Diplomarbeiten und wird Teil eines Masterstudienganges. Für mich selbst steht neben dem Aufbau der eigenen Praxis, die Vermittlung und Anwendung kreativer, meditativer und „lebensnaher" Methoden im Vordergrund. Dazu benutze ich einfache, klare Worte und aufrichtige, ehrliche Ansprache. Ich lasse den Augenblick, das vorliegende Problem und die Persönlichkeit der KlientInnen oder StudentInnen das „Konzept" sein. Mein Handwerkszeug dazu habe ich in jahrelanger Erfahrung als Leiterin einer Konfliktberatungsstelle, meiner Arbeit in der Psychiatrie und in der Bildungsarbeit gesammelt. Meine Ausbildung in Ehe-Familien- und Lebensberatung und die Mediatorinnenausbildung lassen mich auf einen reichen Methodenschatz zurückgreifen. Besonders geprägt haben mich meine eigenen Lebens-, Liebes- und Leiderfahrungen und die wunderbaren Menschen, die mich dabei begleitet haben.

Gerne tausche ich mich mit KollegInnen aus und freue mich auf eine eigene, neue Entwicklung im BM. Ich würde gerne meine Entwicklungsarbeit im BM mit meiner Tätigkeit an der Hochschule in Nijmegen verbinden. Denkbar wäre es, einen Projektauftrag zu erstellen, in dem DiplomstudentInnen eine praxisnahe Umsetzung von Mediation entwickeln.

Maria Friedland, Dipl.Sozialpädagogin, Heilpraktikerin, Mediatorin BM und Dozentin an der Fachhochschule für Sozialpädagogik in Nijmegen NL

KONTAKT

Sylvia Offermann, kontakt@mediation-beratung-so.de

Maria Friedland, Maria.Friedland@gmx.de

RG Würzburg-Unterfranken geht mit Fachvortrag erstmals in die Öffentlichkeit

Die im Dezember 2005 gegründete Regionalgruppe Würzburg-Unterfranken des Bundesverbandes Mediation e. V. veranstaltete am 15.01.07 in der Kolping-Akademie in Würzburg einen Fachvortrag mit Dr. Wilfried Kerntke zum Thema: „Mediation – durch Konfliktvermittlung die soziale Umwelt in Arbeitswelt, Stadtteil und Familie gestalten". Nachdem sich die neu gegründete Regionalgruppe 2006 mit internen Veranstaltungen gefunden und organisiert hatte, war der Fachvortrag ein Versuch, in Würzburg eine breitere Öffentlichkeit anzusprechen.

Dr. Kerntke zeigte den ca. 60 ZuhörerInnen unterschiedlichste Möglichkeiten auf, Mediation im Konfliktmanagement eines Unternehmens erfolgreich zu implementieren. Als wesentlichen Punkt führte er an, dass ein Mediationsverfahren weit über die Konfliktparteien hinaus reiche. Die Auswirkungen in der Praxis würden oft nicht bedacht und schon gar nicht als Kostenfaktor berücksichtigt. Die Bewertung dieser Kosten sei für die Unternehmen überaus schwierig, so dass eine Vergleichskalkulation Gerichtsverfahren oder Mediation die Konfliktkosten meist nicht enthalte. Trotzdem, dies machte der Vortrag von Herrn Dr. Kerntke dem zum Teil fachkundigen Publikum deutlich, sei Mediation meist die kostengünstigere Variante. Das Stichwort „Kosten" erhalte im Unternehmensbereich meist viel mehr Aufmerksamkeit als der Bereich „Ethik", deswegen zeigte der engagierte und erfahrene Referent weitere Möglichkeiten, wie Konfliktmanagement erfolgreich, kostengünstig und schnell in Unternehmen implementiert werden könne. Die Ressourcenkapazitäten der Mediation erläuterte Dr. Kerntke außerdem eindrucksvoll an verschiedenen Beispielen der Stadtteilarbeit und im familiären Bereich. Die interessierten und fachkundigen Fragen der BesucherInnen zeigten eindrucksvoll, dass das Anliegen der Regionalgruppe gelungen ist, Mediation als Verfahren zur positiven Konfliktbewältigung einer größeren Öffentlichkeit bekannt zu machen. Bemerkenswert an dieser Veranstaltung war, neben dem stilvollen Rahmen, das Engagement der 20 Mitglieder der Regionalgruppe, denen in zahlreichen Gesprächen vor und nach dem Vortrag anzumerken war, dass Mediation einfach mehr ist als nur eine Methode zur Konfliktbewältigung.

Brigitte Schreima

Hauptsache: Neue Bücher für Mediatoren/innen

Susanne Bächtold, Käte Superzaxo (Hrsg.)
Dynamische Urteilsbildung
Urteilen und handeln mit der Lernmatrix. Ein Handbuch für die Praxis

Ein umfassendes Handbuch mit vielen Übungen und Praxisbeispielen.

«Lesenswerte Beiträge zur Einführung des Modells und seinen Anwendungsgebieten.» *Spektrum der Mediation*

Falko E. P. Wilms
Szenariotechnik
Vom Umgang mit der Zukunft

Unterschiedlichste Instrumente und Vorgehensweisen der Szenariotechnik: «Nicht nur an Methoden der Zukunftsforschung Interessierten, sondern auch ModeratorInnen ist dieser Band zu empfehlen.» *proZukunft*

Walter Häfele (Hrsg.)
OE-Prozesse initiieren und gestalten
Ein Handbuch für Führungskräfte, Beraterinnen und Projektleiter/innen

Das bewährte Standardwerk zur OE-Entwicklung – entstanden aus langjährigen praktischen Erfahrungen und Reflexionen der Autoren/innen in firmeninternen Projekten der Organisations- und Managemententwicklung.

Haupt — Haupt Verlag — verlag@haupt.ch • www.haupt.ch

Die Europäischen Seiten des BM

Der Bundesverband Mediation pflegt seit langem intensive Kontakte mit MediatorInnen und deren Verbänden im europäischen Ausland. Die Entwicklung unseres – und sicher nicht nur unseres – Verbandes ist ja seit langem durch viele Mitglieder an vielen Punkten verknüpft mit den Entwicklungen in anderen Ländern. Es gibt eine ausgeprägte und förderliche Wechselwirkung zwischen den vielen Auslandsmandaten unserer Mitglieder und den Beziehungen ihres Verbandes, des BM, mit den Mediationsverbänden anderer Länder. Auf Vorstandsebene wurde dieser Aspekt in den letzten Jahren intensiviert und bewußt gepflegt. So hat der Verband heute eine ausgeprägt europäische Seite – und um der Vielfalt dieser Seite gerecht zu werden, möchten wir lieber in der Mehrzahl von europäischen Seiten sprechen.

Im Spektrum der Mediation sollen diese europäischen Seiten einen festen Platz bekommen – eben als Europäische Seiten.

Den Anfang macht ein Blick auf Österreich:

Dr. Wilfried Kerntke,
1. Vorsitzender des BM

Wilfried Kerntke, Mediator und Ausbilder Mediation BM, eingetragener Zivilrechtsmediator BMJ Österreich

Familienmediation in Österreich

In familiären Konfliktsituationen erwarten sich die Betroffenen im zunehmenden Ausmaß Hilfe vom Staat. Dazu gehören nicht nur Beratung und Betreuung durch PsychologInnen und SozialarbeiterInnen, sondern auch eine rasche, zweckmäßige und effiziente Konfliktlösung durch Gerichte. FamilienrichterInnen haben die zahlreichen Fortbildungsmöglichkeiten zur Schulung der gerade in diesen Bereichen besonders geforderten Fähigkeiten, auf den einzelnen Menschen einzugehen, intensiv genutzt.
Eine „erschreckende Unkenntnis der Bevölkerung einerseits über die Rechtswirkungen der Ehe und andererseits über die zu erwartenden Folgen einer Ehescheidung" stellte Dr. Ewald Filler[1] schon Anfang der 90er Jahre fest.

Gerichtliche Entscheidungen stoßen aber nicht immer auf die erforderliche Akzeptanz. Es war notwendig neue Instrumentarien zur selbstbestimmten Konfliktregelung zu entwickeln, neben den herkömmlichen fremdbestimmten Gerichtsentscheidungen. Die Krise zwischen den Ehepartnern wird zu einer Belastung der Eltern-Kind-Beziehung und im Obsorgeverfahren im „Streit um das Kind" ausgetragen. Den minderjährigen Kindern gelingt es nicht, die elterliche Verantwortung und den Anspruch auf Sicherheit, Geborgenheit und Zuwendung beider Elternteile erfolgreich einzufordern.
Das Bundesministerium für Justiz hat daher in enger Zusammenarbeit mit dem Familien- und Jugendressort im Jahre 1993 ein 3-teiliges Modellprojekt zur Entwicklung eines bedarfsgerechten Leistungsangebotes erarbeitet, um die rechtliche und psychologische Beratung zur Bewältigung dieser Krisensituation zu verbessern und vor allem auch übereilte Scheidungen und Trennungen zu reduzieren. Das Pilotprojekt mit dem Titel „Familienberatung bei Gericht – Mediation – Kinderbegleitung bei Trennung und Scheidung der Eltern" an den Bezirksgerichten Wien-Floridsdorf und Salzburg unter der sozialwissenschaftlichen Begleitung und Dokumentation des Institutes für Rechts- und Kriminalsoziologie Wien wurde zwischen 1994 und 1995 mit den folgenden Angeboten gestartet:[2]

1. Rechtliche und psychologische Beratung im Vorfeld (= Familienberatung)

2. Vermittlung und Begleitung beim Erarbeiten von „Spielregeln" bei Trennung und der Phase danach (= Mediation)

3. Psychologische Hilfestellung für Kinder (= Kinderbegleitung)

Die Familienmediation wurde und wird in Form von Co-Mediation durchgeführt. Das Mediationsteam soll aus einem Mediator/einer Mediatorin mit juristischer Grundqualifikation psychologischen Kenntnissen und einem Mediator/einer Mediatorin aus dem sozialpsychologischen Bereich mit rechtlichen Kenntnissen bestehen. Idealerweise sollte das Team zusätzlich gemischtgeschlechtlich besetzt sein[3]. Voraussetzung für die Mitwirkung am Projekt war die bi-disziplinäre Ausrichtung des Teams, um Ansprechpartner sowohl

Mag. Ingeborg Windhofer, Juristin, eingetragene Mediatorin, „Geförderte" Familienmediatorin, Selbstständige Unternehmerin und Unternehmensberaterin, Wirtschaftsmediatorin, Mediatorin und Ausbilderin im Kommunalwesen, Sachwalterin und Verlassenschaftskuratorin, Leitung der ÖBM – FLAG Agenden

Mag. Mario Folger, ÖBM Landessprecher Steiermark, Jurist, eingetragener Mediator, „geförderter" Familienmediator, Mediator im Versicherungswesen, selbständiger Unternehmer, Rechtsberater in Familienberatungsstellen, Sachwalter

für juristische Sachfragen als auch für emotionale Problemstellungen zu haben. In der Co-Mediation werden die Stärken beider Disziplinen maximal nutzbar gemacht und ermöglichen den ScheidungspartnerInnen unterschiedliche Wahrnehmungen.

Aufbauend auf diesem Projekt und der begleitenden Forschung wurde das entsprechende Hilfsangebot für scheidungs-/trennungswillige Paare zur Klärung ihrer Probleme in Form der „geförderten Familienmediation" ausgebaut, um kostengünstig professionelle Hilfe in Anspruch nehmen zu können. Je nach Höhe des Einkommens und Anzahl der Kinder werden die Paare vom Bundesministerium für Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz aus Mitteln des Familienlastenausgleichsfonds (kurz FLAF) finanziell unterstützt. Damit auch eine fachlich qualifizierte Beratung und Begleitung garantiert ist, werden strenge Aus- und Weiterbildungsvoraussetzungen gefordert und gerade in diesem sensiblen Bereich eine mindestens 5-jährige familienbezogene Praxis vorausgesetzt.

Mediation, sowie ihre „Anordnung" durch ein staatliches Entscheidungsorgan, ist nicht unumstritten. Im gemeinsam mit dem Jugend- und Familienressort durchgeführten Modellversuch wollte man daher auch klären, ob und unter welchen Voraussetzungen das Angebot der Mediation in bereits bei Gerichten anhängigen Verfahren auf Scheidung der Ehe, Entscheidung über die elterliche Obsorge oder das elterliche Besuchsrecht von den Betroffenen angenommen wird und erfolgreich durchgeführt werden kann.

Die aus diesem Modellprojekt gewonnenen Erkenntnisse wurden legistisch in verschiedenen Bereichen des Familien-, Kindschafts- und Jugendrechtes verankert, und ein eigenes Zivilmediationsgesetz geschaffen, das 2004 in Kraft getreten ist. Familienmediation und geförderte Familienmediation ist als außergerichtliches Instrumentarium der Konfliktlösung und integrierter Bestandteil im österreichischen Rechtswesen nicht mehr wegzudenken.

Familienmediation zählt heute als die gelungene Vorbereitung auf eine einvernehmliche Scheidung. Die Praxis hat aber auch gezeigt, dass je mehr Gerichtsverhandlungen es bereits gegeben hat, je verstrickter die streitigen EhepartnerInnen in ihrem Konflikt bereits sind, desto qualifizierter und praxiserprobter muss das Co-Mediationsteam sein, um deeskalierend wirken zu können.

Für das Arbeiten als erfolgreiches, anerkanntes Co-Mediationsteam hat sich eine Kombination Mann/Frau, mit einer juristischen und einer psychologischen Grundprofession mit viel Praxis als optimal erwiesen. Außerdem ergänzen sich Co-MediatorInnen ideal, wenn

- gleiches Niveau bei der Mediationsausbildung besteht
- ständige Bereitschaft zur Weiterbildung gegeben ist
- gemeinsame Besuche von Supervisionen vorgenommen werden
- genügend Zeit für Vor- und Nachbesprechungen vorhanden ist und
- eine solide Vertrauensbasis aufgebaut wurde.

Mehrere Modellprojekte wie das Forschungsprojekt „1.Österreichische Mediationswoche 2002" an der Grazer Karl Franzens Universität, vielfältige Veranstaltungen in Österreich wie „Tag der Mediation" in Wien, Kärnten und Salzburg oder die als Weiterbildung geltende Veranstaltungsreihe „Mediation in der Steiermark" haben das Ziel, Mediation als das innovative, außergerichtliche Konfliktlösungsmodell bekannt zu machen, Alternativen aufzuzeigen und gelungene Kooperationen zwischen Gerichten, NotarInnen, RechtsanwältInnen und anderen Institutionen zu präsentieren bzw. zu fördern. Mediation kann keine Wunder wirken. In vielen Fällen zeigte sich aber, dass Mediation zu einer Verbesserung der Gesprächsbereitschaft der PartnerInnen beitragen und damit zumindest eine Lösung des Konfliktes einleiten konnte und durchaus in der Lage war, eine nachhaltige Lösung des Konfliktes der Eltern zu bewirken. Familienmediation soll als taugliches Instrumentarium imTrennungs-/Scheidungsfall im Bewusstsein der Menschen fest verankert sein und als frei wählbare Alternative zu den herkömmlichen fremdbestimmten Entscheidungsmöglichkeiten von selbstbestimmten und verantwortungsbewussten PartnerInnen in diesen besonderen Krisensituationen akzeptiert werden.

Unser Appell an alle MediatorInnen
Um diese Akzeptanz zu erreichen, ist jede/r Einzelne aufgerufen, ständig ihre/seine mediative Kompetenz zu schulen und zu erweitern, denn: steigt die Qualität, steigt die Anerkennung und das Bedürfnis nach einer „erlebten Mediation, die überzeugt". Damit trägt Mediation zu neuen Impulsen im Bereich der außergerichtlichen Streitbeilegung bei und ermöglicht Lerneffekte für alle Beteiligten im Umgang mit Konflikten.

Wir wünschen allen KollegInnen viele neue Impulse über die Grenzen hinweg!

Ingeborg Windhofer und Mario Folger

1/ Dr. Ewald Filler, Leiter der Abteilung für Jugend- und Familienrecht im österreichischen Sozialministerium

2/ Familienberatung bei Gericht – Mediation – Kinderbegleitung bei Trennung und Scheidung der Eltern Verlag Österreich (1993)

3/ Dr. Sascha Ferz/Dr. Ewald Filler in „Mediation – Gesetzestexte und Kommentar" WUV Universitätsverlag, (2003)

KONTAKT

Mag. Ingeborg Windhofer, windhofer@jc-mediation.at

Mario Folger, office@konsens.at

Auf dem Weg in eine konstruktive Zukunft

kreativ – lösungsorientiert – human – gewaltfrei – ein Gewinn für alle.

ÖBM – Österreichischer Bundesverband der MediatorInnen
Der ÖBM steht kurz vor seinem 12. Geburtstag am 6. Mai. Mit ca. 2500 Mitgliedern ist der ÖBM der größte Verein in Österreich und auch in ganz Europa. Besondere Bedingungen und Angebote haben diese Entwicklung gefördert. Den stärksten Zuwachs von ca. 900 auf 2500 Mitglieder gab es in den Jahren 2004 und 2005 durch die Gesetzwerdung des Zivilrechtsmediationsgesetzes und die dadurch notwendige Eintragung in die Liste des Justizministeriums. Dabei stellte der ÖBM seinen Mitgliedern einfache Formulare zur Verfügung und konnte die preisgünstigste Berufshaftpflichtversicherung anbieten. Ebenso sind durch die regelmäßigen Kontakte mit fast allen AusbilderInnen und die damit verbundene Information viele MediatorInnen als neue Mitglieder zu uns gekommen.

Grundsätzlichen Zielrichtung ist der ÖBM:
a) Er ist bundesweit.
b) Er vertritt alle MediatorInnen unabhängig vom Grundberuf.
c) Er ist regional organisiert.
d) Er vertritt Mediation und die Interessen aller MediatorInnen
   - in der Öffentlichkeit
   - bei Behörden
   - vor Institutionen
   - bei aktuellen Neuerungen
   - in den Medien
   - überall, wo danach gefragt wird und Bedarf besteht.

Gerade derzeit steht der ÖBM vor großen Herausforderungen:
a) Er braucht eine erneuerte Organisationsstruktur, die dem starken Wachstum und der Vielfalt der unterschiedlichen Interessen und Bedürfnisse gerecht wird.
b) Er muss Konzepte und Rahmenbedingungen für Qualitätssicherung, hochwertige Fortbildung und Entwicklung, sowie für die wissenschaftliche Etablierung der Mediation in Österreich schaffen.
c) Es bedarf der Entwicklung von Angeboten z. B. Kompetenzzentren für inhaltliche und feldspezifische Schwerpunkte der Mediation.
d) Er muss langfristig das Bewusstsein für die Haltungen und Benefits mediatorischen Denkens und Handelns schaffen wie: Autonomie, Lösungsorientierung, Transparenz, Ehrlichkeit, Offenheit, Kreativität, Prävention, Toleranz, Neutralität, Gewaltfreiheit, uvam
e) Er muss nach innen und außen ein Lern- und Entwicklungsfeld schaffen, in dem sich persönliche und gesellschaftliche Entwicklung vollziehen können im Sinne einer Kommunikationskultur mit win-win-Situationen.

Auch ganz praktische Aufgaben stehen dringend zur Umsetzung an, die natürlich zum vorrangigen Nutzen der eigenen Mitglieder, aber zugleich auch in Partnerschaft und Kooperation mit anderen Vereinen und Organisationen umgesetzt werden sollen:
1) Eine Informations- und Servicestelle für MediatorInnen und KundInnen.
2) Eine Fortbildungsstruktur und deren Qualitässicherung.
3) Die inhaltliche Entwicklungsunterstützung bei neuen Gesetzes- und Verordnungsinitiativen wie
   - Mediation bei Kündbarkeit von Lehrverträgen
   - Mediation bei Begleitung von Kindern in Scheidungssituationen
   - Mediation im Gesundheits- und Pflegebereich
   - etc.

Es ist auch schon viel in Bewegung gekommen:
› Es gab eine Reihe von Fortbildungstagen mit Univ. Doz. Friedrich Glasl zum Thema: Konflikt – Diagnose – Interventionsmethoden, bei der wir gezielt Angebote in den Regionen – Salzburg, Graz, Innsbruck – gemacht haben, um dem Wunsch einer Vielzahl von Mitgliedern nach regionaler Fortbildung entgegen zu kommen.
› Es gibt in Zusammenarbeit mit der VHS-Salzburg das erste Arbeitsjahr mit einer Reihe von regionalen Seminartagen zu verschiedenen gewünschten Themen für ÖBM-Mitglieder und externe InteressentInnen.
› Es gibt eine neu gestaltete vielfältige und dynamische Website www.oebm.at, die primär Gäste aus dem deutschsprachigen Ausland, aber auch aus ganz Europa ansprechen möchte.
› Es gibt erste Schritte des Kontaktes und der Kooperation mit MediatorInnenvereinigungen des europäischen Auslandes wie den hier gesetzten mit dem ÖBM-Fenster im „Spektrum Mediation". Dies ist durch das Angebot des Vorsitzenden Dr. Wilfried Kerntke möglich geworden und eröffnet völlig neue Blickrichtungen und Optionen.

Es gäbe sicher noch vieles zu berichten und ich möchte Sie daher ganz herzlich einladen, den individuellen Kontakt über die Website und in der persönlichen Begegnung, wo immer diese Gelegenheit sich bietet, nicht zu scheuen.

Mag. Marianus Mautner
Bundessprecher ÖBM

Mag. Marianus Mautner, Bundessprecher, Pädagoge, Theologe, Supervisor, Lebensberater, Schwerpunkte im ÖBM-Team: interne und externe Kontakte und Vernetzung, Vertretung, Innovation und Entwicklung

Der bessere Weg zu guten Vereinbarungen
www.oebm.at
mediation öbm

KONTAKT

Mag. Marianus Mautner,
m.mautner@aon.at

Susanne Bächtold, Katja Supersaxo: Dynamische Urteilsbildung

Susanne Bächtold, Katja Supersaxo Hrsg[Innen]

Dynamische Urteilsbildung. Urteilen und handeln mit der Lemniskate. Ein Handbuch für die Praxis

Haupt Verlag Bern 2006

386 Seiten

ISBN 3-258-06874-7
€ 45,-

KONTAKT

Sabine Ziwes-Meyfarth, sabine.ziwes-meyfarth@t-online.de

„Dynamische Urteilsbildung" heißt ein Sammelband, in dem die Herausgeberinnen und Autorinnen Susanne Bächtold und Katja Supersaxo das gleichnamige Modell des Niederländers Dr. Alexander H. Bos vorstellen. Der Band vereinigt Beiträge von verschiedenen Autorinnen und Autoren aus den Niederlanden, der Schweiz, Norwegen, Dänemark und Deutschland. Die Herausgeberinnen sind Dozentinnen an einer Züricher Fachhochschule für Supervision, an der Dynamische Urteilbildung gelehrt wird. Mit diesem Handbuch wollten sie ihren Studentinnen und Studenten umfassendes Material zum Studium und zur Übung vorlegen. Da die Dynamische Urteilsbildung ein ganzheitliches Urteilsbildungsmodell ist, kann sie überall angewendet werden, wo Urteile gebildet werden.

Sie ist individuell einsetzbar und erleichtert die Kommunikation und Kooperation in Gruppen. Urteilsbildungs- und Entscheidungsprozesse können konstruktiv begleitet und transparent gemacht werden. Die Anwendung des Modells hilft einerseits, die eigene Beratungstätigkeit vorzubereiten und zu reflektieren, und andererseits stellt sie ein „unschätzbares Beratungsinstrument" dar. Primär werden die am Prozess einer fundierten und nachhaltigen Urteilsbildung Interessierten angesprochen, gerade auch professionelle Beraterinnen und Berater.

Im ersten Teil des Buches wird die Entwicklung und Darstellung des Modells „Dynamische Urteilsbildung" beschrieben. Es wird erwähnt, welche Grundlagen-Konzepte und philosophischen Strömungen die Entwicklung beeinflussten. Die dann folgende schrittweise Erläuterung des Prozesses wird durch umfangreiche Übungen ergänzt. Dies ermöglicht den Leserinnen und Lesern, den Urteilsbildungsweg selbst zu erleben und die Erfahrungen in die eigene Arbeit zu integrieren.

Dynamische Urteilsbildung in der Mediation
Die im praktischen Teil aufgeführten Beiträge zeigen, wie Dynamische Urteilsbildung in der Mediation (und u. a. auch in Coaching, Selbstmanagement und Organisationsentwicklung) praktisch angewandt wird.

Sehr strukturiert erläutern die Autorinnen Gabriele Zimmermann und Marjolein Thiebout (beide Mediatorinnen und Juristinnen) den Ablauf einer Mediation unter Anwendung der Dynamischen Urteilsbildung. Von der individuellen Vorbereitung einer Mediation, über einen reflektorischen Rückblick auf die vorausgegangene Sitzung und als Vorbereitung der nächsten, bis hin zur Gesprächsführungsmethode während jeder einzelnen Sitzung (bzw. Phase), wird die konkrete Anwendung nachvollziehbar dargestellt. Die Fallbeispiele verdeutlichen, dass die Einbindung der Dynamischen Urteilsbildung in den Prozess einer Mediation es ermöglicht, „komplexe Sachverhalte von vornherein strukturiert zu erfassen. Sie ist eine Hilfe, Ordnung und Klarheit in das Durcheinander von Erlebnissen, Gefühlen, Bewertungen und ungeklärten und unausgesprochenen Bedürfnissen zu bringen." Als Gesprächsführungsmethode vermag die Dynamische Urteilsbildung, die Beziehungen der Konfliktparteien nachhaltig zu verbessern.

Fazit
Das Handbuch enthält einige lesenswerte Beiträge zur Einführung des Modells und seinen Anwendungsgebieten. Wie es die Autorinnen beabsichtigt hatten, eignet es sich als Begleitmaterial zur praktischen Arbeit. Allerdings erscheint m.E. ein nur theoretischer Einstieg ins Thema bei weitem nicht den effektiven Zugang zu den wahren Dimensionen der Dynamischen Urteilsbildung zu eröffnen. Zu empfehlen wäre vielmehr, dem Fachbuch einen Grundkurs in Dynamischer Urteilsbildung voranzustellen.

Sabine Ziwes-Meyfarth

Axel von Sinner, Michael Zirkler: Hinter den Kulissen der Mediation

Beim Lesen des 400 Seiten starken Werkes mit unterschiedlichen Beiträgen meist von unseren Schweizer KollegInnen taucht bei mir die Frage während der ersten Hälfte des Buches auf, wo sich denn der Titel „Hinter den Kulissen der Mediation" inhaltlich wiederfindet? Da hatte ich mir doch etwas anderes vorgestellt... Es wird ausführlich die Geschichte der Mediation beschrieben und auch die eine oder andere interessante These aufgestellt wie z. B.,

› dass „die Mediation mit ihrer Komplementarität zur staatlichen Justiz ein ungeheures Potential bietet, das Rechtssystem zu modernisieren" oder

› dass „das Wissen und Können aus dem Grundberuf das Handeln der MediatorInnen steuert, dies nicht gerade hilfreich ist und wie man dem schon in den Mediationsausbildungen entgegenwirken kann".

In der zweiten Hälfte wird es dann im Sinne des „Hinter die Kulissen schauen" für mich stimmiger und es folgen Berichte aus der Praxis mit Fallbeispielen. Es wird ein breites Spektrum dargestellt wie z. B. über die verschiedenen Anwendungsfelder von interkultureller Mediation und Brückenbautrainings mit Bürgerkriegsflüchtlingen, über die Bereiche bei Baustreitigkeiten, Mediationsimplementierung in Organisationen bis hin zu Streitschlichtung in der Schule oder im Rahmen der Familienmediation. Bei ein oder zwei Texten könnte ich mir vorstellen, sie meinen Ausbildungsteilnehmenden ans Herz zu legen, um behandelte Themen und Anwendungsfelder vertiefen zu können. Durch die Fülle der Beiträge insgesamt ein lohnenswertes Buch, das in die verschiedenen Bereiche der Mediation Einblicke gibt und in dem für jeden etwas dabei sein kann. Also auf meinem Büchertisch wird es seinen Platz finden, wenn gleich ich mir einen anderen Buchtitel gewünscht hätte.

Anja Kenzler,
kenzler@bmev.de

Axel von Sinner und Michael Zirkler (Hrsg)

Hinter den Kulissen der Mediation – Kontexte, Perspektiven und Praxis der Konfliktbearbeitung

Haupt Verlag
1. Aufl. 2005

404 Seiten

ISBN-10: 3258069565
ISBN-13: 978-3258069562
€ 38,50

Christoph Strecker: Versöhnliche Scheidung

Das Besondere des Buches

Das Angebot an Büchern zum Thema Trennung und Scheidung ist fast unüberschaubar groß. Der Reiz dieses Buches liegt darin, dass juristische Fragen zu allen Themen, sei es Unterhalt, Vermögensauseinandersetzung oder Rente, sei es Sorge- und Umgangsrecht, binationale Ehen oder Patchworkfamilien – und die Aufzählung ist noch lange nicht vollständig – von einem Fachmann ausführlich so besprochen werden, dass auch Laien einen leichten Zugang zur Materie Scheidungsrecht finden. Das Buch eignet sich aber nicht nur für Betroffene, sondern ist auch ein guter Ratgeber für MediatiorInnen (und AusbilderInnen), die über keine juristische Qualifikation verfügen und sich kurz in bestimmte Themen einlesen wollen. Das Recht erschlägt nicht, das Recht ist so aufbereitet, dass es für jede/n verständlich ist.

Die Botschaft des Buches

Das Buch zeigt auf, dass Trennung und Scheidung nicht zwangsläufig zur Katastrophe oder zum Rosenkrieg führen müssen. Der Autor versucht die Betroffenen darin zu unterstützen, sich in dieser schwierigen Lebenssituation als PartnerInnen zu verstehen. Er unterstützt den Gedanken, sich nicht aus den Augen zu verlieren und fair miteinander umzugehen. Es ist also ein Buch, das versucht, zu versöhnen und die wechselseitige Verantwortung zu wecken. Das Buch stärkt – im Interesse der Mediation – die Autonomie der Betroffenen und gibt Tipps, wie gerichtliche Auseinandersetzungen vermieden werden können. Die zentrale Botschaft besteht darin, partnerschaftlichen Lösungen Vorrang vor gerichtlichen Entscheidungen einzuräumen. Denn nicht immer entspricht das Recht den individuellen Bedürfnissen und Interessen der Betroffenen. "Ohne das Recht geht es nicht – aber das Recht ist nicht alles", so der Autor in seinem Vorwort treffend.

Der Autor des Buches

Christoph Strecker ist Familienrichter der ersten Stunde. Vom 01.07.1977 bis zu seinem Eintritt in den Ruhestand im November 2002 wirkte er als Familienrichter am Familiengericht Stuttgart. Mutig, innovativ und gestärkt durch die Erfahrungen aus der eigenen Familie hat er das neue Gesetz ideenreich angewandt und weiterentwickelt. Rechtsprechung und Kommentare gab es zu Beginn des neuen Familienrechts nicht. Er war also von Anfang an gefragt, gestaltend tätig zu werden. Dieser Herausforderung ist sein Buch zu verdanken, das nunmehr in der dritten, völlig überarbeiteten Auflage im Nomos - Verlag erschienen ist. Wichtig ist Strecker die Sprache; und darin liegt der größte Gewinn dieses Buches für die LeserInnen: die Sprache ist klar, der Stil flüssig und nicht zuletzt – die Botschaft versöhnlich.

Dagmar Lägler,
Laegler@t-online.de

Christoph Strecker
Versöhnliche Scheidung

dtv nomos Verlag
291 Seiten

ISBN 4-423-58120-4
€ 8.90

Zur Person
Pamela Hirschmann

Pamela Hirschmann, Mediatorin und GfK-Trainerin (im Zertifizierungsverfahren)

„Grüß Gott" – wie man hier in Franken sagt – seit kurzer Zeit unterstütze ich Erwin Ruhnau bei der Redaktion des „Spektrum der Mediation" als Redaktionsassistentin und möchte mich hiermit kurz vorstellen: Ich erlebe mich in verschiedenen Spannungsfeldern, als Mutter/Haushaltsmanagerin und Unternehmerin – in freiwilligem Engagement und wirtschaftlichen Zusammenhängen. Ich bin Idealistin, Romantikerin, Weltverbesserin, „Gutmensch", Beziehungsmensch. Ich möchte Menschen als Individuen erkennen und sie unterstützen. Außerdem konnte ich mehr und mehr die Pragmatikerin mit Realitätssinn in mir entwickeln, kann gut organisieren und den Überblick behalten.

2005 beendete ich meine Mediationsausbildung bei Hartmut Schäffer. In meinen vorangegangenen Berufsjahren suchte ich die Arbeit mit Menschen in verschiedensten Zusammenhängen, bei jeder Tätigkeit stand mir letztlich meine Überzeugung im Weg, dass der Mensch – ob als Patient, Kunde oder Kind – im Mittelpunkt stehen solle, vor Formalitäten, Ideologien und wirtschaftlichen Interessen. Meine letzte angestellte Tätigkeit ließ mir den Freiraum, mediatives Wissen einzubringen: ich versorgte während einiger Jahre einen alten Herrn in seiner eigenen Wohnung. Seine Sterbetage im letzten Sommer waren eine bewegende Bestätigung für meine Überzeugung, dass Mediation mehr kann als eine Alternative zu Gerichtsverfahren zu bieten: er starb umsorgt von Kindern, Enkeln, die seine Wünsche bis zuletzt im Blick hatten, wobei Jede/r für sich den Freiraum hatte, so Abschied zu nehmen, wie er/sie es brauchte. Bei Beginn meiner Tätigkeit war die Atmosphäre noch geprägt gewesen von Fragen nach Recht, Schuld, Unverständnis füreinander. Für mich war es eine andauernde Übung in empathischem Zuhören.

Seit letztem Jahr bin ich Mitglied im Bundesverband Mediation e. V.. Ausschlaggebend für meine Entscheidung zum Beitritt war der kleine Absatz in den Standards, „Punkt 3.5 Vernetzung: Nachweis der Mitarbeit in einer Gruppe von MediatorInnen: Erfahrungsaustausch, Weiterbildung, Intervision, Netzwerkarbeit". Inzwischen habe ich Kontakt mit einigen Menschen im BM, habe Begegnungen erlebt, die ich als große Bereicherung empfand. Mir ist wichtig, dabei zu sein, mitzugestalten, mehr zu erfahren, über den eigenen Tellerrand hinaus zu sehenu nd meine Fähigkeiten einzubringen.

Bei der BM Werkstatt im Februar ging es u. a. auch um die Weiterentwicklung des „Spektrum der Mediation". Erwin Ruhnau als Redakteur suchte Unterstützung für dieses arbeitsreiche Projekt. Das hat mich spontan angesprochen und bevor dieses Projekt ausgeschrieben wurde, habe ich meine Mitarbeit zugesagt.

Ich werde für den Kontakt zwischen den einzelnen Fach- Projekt- und Regionalgruppen und der Redaktion zuständig sein. Ich möchte mich einsetzen dafür, dass die Aktivitäten dieser Gruppen stärker sichtbar werden, die Vielfalt von Sicht- und Herangehensweisen deutlich machen und dadurch beitragen, dass die Lebendigkeit des BM sich auch im Spektrum abbildet.

Neben Familie, Haus, Begegnungen, Lesen sind mir Lachen, Hinterfragen, genaues Hinschauen und Genießen auch der kleinen Dinge sehr wichtig. Neue Kraft tanke ich außerdem beim Paddeln, allein mit meinem Hund am Main laufend, Wassergymnastik und klugen Filmen. Ich reise gern – meist innerhalb Europas mit unserem alten Wohnmobil – und suche beständig neue Herausforderungen, auch am PC. Außerdem will ich immer mehr lernen über die „Gewaltfreie Kommunikation", die mich begeistert!

Ich freue mich auf viele weitere Begegnungen und gute Zusammenarbeit.

Pamela Hirschmann

KONTAKT

Pamela Hirschmann, p.hirschmann@mediation-vermittelt.de

Datum	Was	Kontaktperson	Wo
16.04.07	**BM-Nachrichten, Redaktionsschluss für April**	Christine Kabst	**kabst@bmev.de**
18.04.07	17-18 Uhr: **AK Mediation der RG München in Erziehung + Bildung** 18-20 Uhr: **RG München, allgemeines Treffen**	Roland Süß und Anja Köstler	**München**
19.04.07 19.00 - 21.00 Uhr	**RG Aachen und Euregio** Treffen ohne Schwerpunktthema	Hendrik Middelhof und I. Töpfer	**Aachen**
25.04.07 19.30 - 21.30 Uhr	**RG Nordhessen**	Silke Fichtler und Nikolaus Weitzel	**Kassel**
28.04.07 15.00 - 18.00 Uhr	**RG Würzburg-Unterfranken** Aktiv zum Üben/ Intervision	Pamela Hirschmann	**Würzburg** Retzbach
01.05.07 10.00 - 17.00 Uhr	**FG MEB / AK Kindertagesstätte**	Günther Braun et al.	**Kassel** Geschäftsstelle
01.05.07	**Spektrum der Mediation**, Redaktionsschluss, Schwerpunktthema SdM 26: „Mediation mit geistig Behinderten, u. a."	Erwin Ruhnau	**redaktion@bmev.de**
05.05.07 14.00 - 18.00 Uhr	**RG Dreyeckland/Südbaden** Referentin: Svea Rojahn, Inbalance Mediation, Hattersheim Thema: Übungen für die Teammediation Kostenbeitrag: 20,- €	Christian Bähner und Konstanze Hübner	**Freiburg**
08.05.07 10.00 - 18.00 Uhr	**Workshopreihe der BM-Regionalgruppe Rhein-Main-Neckar** Referent: Klaus Doppler, Thema: Konfliktmanagement in Veränderungsprozessen – Verbindung v. Mediation u. Organisationsentwickl. Kostenbeitrag: 88,- € für BM-Mitglieder, 98,- € für Nicht-BM-Mitglieder	Firma Solways	**Frankfurt/Main** Sportschule des lsb hessen
14./15.05.07	**Fachkonferenz der AusbilderInnen BM (FKA)**	Nikolaus Weitzel et al.	**Kassel**
19.05.07 15.00 - 18.00 Uhr	**RG Würzburg-Unterfranken** „Austausch, Vernetzung, gemeinsame Projekte"	Pamela Hirschmann	**Würzburg** Retzbach
01.06.07	**Tagung: Mediation im Baubereich** Fachgruppe Planen&Bauen unter Schirmherrschaft der Justizministerin Niedersachsen, Elisabeth Heister-Neumann	Bärbel Weichhaus	**Hannover**
06.06.07 19.30 - 21.30 Uhr	**RG Nordhessen**	Silke Fichtler und Nikolaus Weitzel	**Kassel**
14.06.07 19.00 - 21.00 Uhr	**RG Aachen und Euregio** Schwerpunktthema: Familienmediation	Hendrik Middelhof und I. Töpfer	**Aachen**
14.-16.06.07	**Cross Border Mediation in der EU von Alpen und Adria internationale Mediationstagung** in Kooperation mit u. a. Bundesverband Mediation e. V., PIC – Slowenien et al. 202,- € für BM-Mitglieder, 253,- € für Nichtmitglieder	Dr. Wilfried Kerntke	**Portorož** Slowenien
19./20.06.07	**Vorstandsklausur des BM**	Vorstand	**Frankfurt/Main** Sportschule des LSB Hessen
20.06.07 10.00 - 17.00 Uhr	**Treffen der Anerkennungskommission**	Anja Kenzler	**Hannover**
21./22.06.07	**FG Gemeinwesenmediation (GWM)**	Nadja Gilbert, Dirk Splinter und Olaf Schulz	**Hannover** bei WAAGE e.V.
25.06.07	17-18 Uhr: **AK Mediation der RG München in Erziehung + Bildung** 18-20 Uhr: **RG München, allgemeines Treffen**	Roland Süß und Anja Köstler	**München**
27.06.07 17.30 - 21.00 Uhr	**RG Rhein-Main-Neckar Treffen** Referenten: Dr. Wilfried Kerntke, Bernd Fechler Thema: Konflikt-Perspektiv-Analyse von inmedio	Hans-Jürgen und Svea Rojahn	**Frankfurt/Main** Sportschule des LSB Hessen
07.07.07 ab 16.00 Uhr	**RG Dreyeckland/Südbaden** Mediator/innen-Forum, Sommerfest der Regionalgruppe	Vorbereitungsteam: Marina, Renate, Konstanze und Christian	**Freiburg**

Keine Grenzen für Gerechtigkeit
Brez meja za pravičnost – No Borders to Justice

Cross Border Mediation in der EU von Alpen und Adria
Mediacija v čezmejnih sporih v Evropski uniji – od Alp do Adrie
Cross Border Mediation in the EU of Alps and Adriatic

Portorož/Slowenien
Donnerstag, 14. Juni bis Samstag, 16. Juni 2007

veranstaltet vom Bundesverband Mediation in Zusammenarbeit mit zwei seiner Mitgliedsinstitute (PIC – Rechtsinformationszentrum Ljubljana und inmedio Frankfurt und Berlin), sowie mit Unterstützung durch die Generaldirektion für Justiz, Freiheit und Sicherheit der Europäischen Kommission und mit fachlicher Beratung durch den Slowenischen Mediationsverband.

Mediation über die EU-Binnengrenzen hinaus gewinnt in etlichen Feldern rasch an Bedeutung: In der Wirtschafts-Mediation bei Händler-Lieferanten-Beziehungen; in der Familien-Mediation bei Kindesentführung nach der Trennung binationaler Paare; bei Mediation im öffentlichen Raum/Umweltmediation in Systemen, die über die nationalen Grenzen hinausreichen.

Zusätzliche Spannungen – und viele Lerngelegenheiten – entstehen in Konflikten, die Parteien aus alten und neuen EU Mitgliedsländern verknüpfen. Österreich und Italien, Slowenien und Kroatien – sie alle sind Nachbarn in der Region von Alpen und Adria.

Sowohl Slowenien als auch Deutschland werden 2007/2008 die EU-Präsidentschaft innehaben, und es ist kein Zufall, dass auf Initiative je eines slowenischen und eines deutschen Mediationsinstituts des BM der Bundesverband Mediation diese Konferenz veranstaltet. Nähere Informationen und das Programm stehen auf der Website des BM (www.bmev.de).

bundesverband mediation
BUNDESVERBAND MEDIATION E.V.
FACHVERBAND ZUR FÖRDERUNG DER VERSTÄNDIGUNG IN KONFLIKTEN

„inmedio“ PIC

»Konfliktmanagement und Mediation in Organisationen 2007/2008«

Ein Lehrgang für Wirtschaftsmediation
24.–28. Juni 2007 und drei weitere Module in Rimsting bei Prien am Chiemsee (D)
mit Rudi Ballreich und Friedrich Glasl

Praxis- und übungsorientiert – Ganzheitliche Modelle zum Konfliktverständnis – Rationale und künstlerische Interventionsmethoden – Awarenesstraining zur Steigerung elementarer Mediationsfähigkeiten – Verknüpfung von Mediation, Konfliktmanagement und Organisationsentwicklung

Weitere Informationen: www.trigon.de oder www.konflikt.de

Gerade erschienen: Das Buch zum Lehrgang

»Mediation in Bewegung«
Rudi Ballreich/Friedrich Glasl:
Ein Lehr- und Übungsbuch
mit Filmbeispielen auf DVD
Concadora Verlag Stuttgart

Ein integratives Modell verschiedener Ansätze des Konfliktmanagements und der Mediation. 280 Seiten mit ca. 90 Übungen zum Lernen und Vertiefen der Mediation und einem Lehrfilm.

Blättern Sie in dem Buch: www.concadora.de

Trigon
Entwicklungsberatung

Unternehmensentwicklung und
Konfliktmanagement GmbH
Brienner Straße 44/VI
80333 München · Deutschland
T: +49 (89) 24 20 89 90
E-mail: trigon.muenchen@trigon.de
Internet: www.trigon.de · www.konflikt.de

Familienmediation

Fachseminar für ausgebildete Mediatoren und Mediatorinnen

Im Mittelpunkt des 6-tägigen Fachseminars (2 Blöcke) steht die intensive Beschäftigung mit den verschiedenen Anwendungsfeldern der Familienmediation wie

- Trennung
- Scheidung
- Nachscheidung
- Erbfall
- Generationenkonflikte

Das Fachseminar konzentriert sich auf die Vermittlung spezifischen Wissens, die die Arbeit im Familiensystem erfordert. Sie erwerben theoretische und praktische Fähigkeiten und Kompetenzen für die Mediation familiärer Konflikte.

Termine:
Block I: 12.-14. Juni 2007
Block II: 17.-19. September 2007

Kosten: 480,00 € je Block

Informationen & Anmeldung:

www.fairaend.de
info@fairaend.de

Heike Blum
Detlef Beck
Weißer Hauptstr. 104
50999 Köln
02236-379179

fairœnd

» Impressum

Spektrum der Mediation, 25. Ausgabe/I. Quartal 2007

Herausgeber: Bundesverband Mediation e. V.,
Fachverband zur Förderung der Verständigung in Konflikten

Redaktion: Erwin Ruhnau
Gastredaktion: Jutta Hohmann

Satz/Layout: Grafikatelier Köhler, Berkatal

ViSdP: Dr. Wilfried Kerntke

Redaktionsadresse:
BM-Geschäftsstelle Kassel, Kirchweg 80,
34119 Kassel, fon 0561 739641 3, fax 0561 739641 2,
info@bmev.de, www.bmev.de

Druck: Grafische Werkstatt von 1980 GmbH,
Yorkstr. 48, 34123 Kassel

Auflage: 2.000 Exemplare

Für Anzeigenschaltungen fordern Sie bitte unsere Anzeigenpreisliste per E-Mail bei redaktion@bmv.de oder über www.bmev.de an.

Erscheinungsweise: viermal jährlich

Der Bezug der Fachzeitschrift ist im Mitgliedsbeitrag (auch bei Fördermitgliedschaft) des BM eingeschlossen.

Die in den Artikeln vertretenen Ansichten sind nicht bindende Ansichten der Redaktion.

Spektrum der Mediation bringt Beiträge aus allen Spielarten von Mediation – gerne auch von AutorInnen, die nicht BM-Mitglied sind. Wir freuen uns über Artikel, Berichte, Meldungen, kurze Neuigkeiten, Ergänzungen und Vorschläge. Bitte auch an Fotos, Zeichnungen, Grafiken, Anschauliches denken!

Die Ausgabe **26/2007** behandelt das Thema **„Mediation mit behinderten Menschen"** und wird in Zusammenarbeit mit Roland Schüler vom Friedensbildungswerk Köln bearbeitet. Auch Beiträge anderer AutorInnen sind willkommen.

Wir bitten um Beachtung der AutorInnenhinweise. Diese können von der Website herunter geladen werden (www.bmev.de). Bitte nehmen Sie vor dem Schreiben Kontakt mit der Redaktion auf. Auch dort können Sie die „Hinweise für AutorInnen" anfordern.

Redaktionsschluss: 01.05.2007

Bildquellen: www.pixelquelle.de: S. 1, 6-7, 12, 16-18, 24, 35, 38, 40-43, 46-51
www.aboutpixel.de: S. 10

» Spektrum der Mediation

Jetzt gleich bestellen!

Preise

- **Aktuelles SdM, Einzelexemplar** **12,00 €** zzgl. Versandspesen 1,50 €
- **Paketpreis ab 10 Stück** **60,00 €** zzgl. Versandspesen

- **Vorletzte Ausgaben, Einzelexemplar** **8,00 €** zzgl. Versandspesen 1,50 €

- **alle älteren Ausgaben, Einzelexemplar** **4.00 €** zzgl. Versandspesen 1,50 €
- **Paketpreis ab 4 Stück** **10,00 €** zzgl. Versandspesen

- **Jahresabo mit 4 Ausgaben** **40,00 €** zzgl. Versandspesen 6,00 €
- **Jahresabo ins europ. Ausland** **40,00 €** zzgl. Versandspesen 10,00 €

Versand zuzüglich Versandspesen:
1,50 € pro Broschüre bis maximal 7,50 € pauschal bei größeren Mengen (bis 5 kg), über 5 kg bis 10 kg 12,00 €, über 10 kg bis 20 kg 16,00 €. Auslandsversand nur auf Anfrage und gegen Vorauskasse. Kosten bitte vorher telefonisch oder per E-Mail erfragen.

BESTELLSERVICE

Bundesverband Mediation e. V., Geschäftsstelle Kassel, Kirchweg 80, 34119 Kassel, fon 0561 73964 13, fax 0561 73964 12

Ja, ich/wir bestelle/n:

Stück	Titel	Einzelpreis
	Jahresabonnement mit vier Ausgaben (einschl. 7% USt. und zzgl. Versand)	40,00 €
	Aktuelle Ausgabe/n	12,00 €
	Vorletzte Ausgabe/n	8,00 €
	Vorherige Ausgabe/n	4,00 €
	Paket ab 10 St. der aktuellen Ausgabe	60,00 €
	Paket ab 4 St. ältere Ausgaben	10,00 €

Spektrum der Mediation erscheint vierteljährlich am Ende eines Quartals. Das Jahres-Abonnement verlängert sich automatisch um ein weiteres Jahr, wenn nicht 6 Wochen vor Jahresende (Zeitraum freibleibend) eine schriftliche Kündigung erfolgt.

Titel, Vor- und Zuname *Funktion/ Branche*

Postleitzahl/Ort/Straße

Telefon/Telefax *E-Mail*

Datum *Unterschrift*

Einzugsermächtigung: Hiermit ermächtige ich den Bundesverband Mediation e. V. widerruflich, die fälligen Beträge von meinem hier angegebenen Konto abzubuchen:

Kreditinstitut *Kontonummer* *Bankleitzahl*

Ort/Datum *Unterschrift*

Juristische Weiterbildung im BWV

Katharina Gräfin von Schlieffen, Reiner Ponschab, Ulrike Rüssel, Torsten Harms

Mediation und Streitbeteiligung, Verhandlungstechnik und Rhetorik

Der vorliegende Band wurde als Einführung in das Thema Mediation konzipiert. Der Leser soll in die Lage versetzt werden, zwischen den Alternativen der Konfliktbewältigung zu unterscheiden und zu entscheiden, ob für ihn eine Intensivierung seiner Kenntnisse auf dem Gebiet der Mediation sinnvoll ist. Der Teil „Rhetorik und Verhandlungstechnik" dient der ersten Beschäftigung mit dem Thema und soll grundlegendes Wissen im Rahmen der Referendarausbildung vermitteln. Er geht von der Rede als Basis der Rhetorik aus und gibt Querhinweise auf verschiedene Gesprächswelten. Juristische Redesituationen im Anwaltsleben werden angesprochen. Der Abschnitt Verhandlungstechnik gibt auf der Basis der rhetorischen Grundzüge eine Einführung in das kompetente Verhandeln. Beispiele und Tipps runden die Ausführungen ab und geben wertvolle Hinweise für die zukünftige Praxis angehender Rechtsanwälte. Das Buch wendet sich insbesondere an die Referendare in der DAV-Juristenausbildung, aber auch an alle, die sich für die Rhetorik interessieren.

2006, 230 S., kart., 29,- Euro, ISBN 978-3-8305-1132-8

WEITER SIND ERSCHIENEN:

Lydia Gudera, Gesa Schiele, Anita Palonka, Beate Palonka, Florian Bauckhage

Das Mandat im Arbeitsrecht

2007, 596 S., kart., 85,- Euro, 978-3-8305-1259-2

Wienhold Schulte

Arbeitsrecht

2005, 146 S., kart., 23,- Euro, 978-3-8305-0965-3

Gisela Otten

Anwaltliches Berufsrecht

2004, 101 S., geb., 20,- Euro, ISBN 978-3-8305-0633-1

Norbert Schneider

Gebührenrecht, Honorargestaltung, Kostenrecht

2. aktual. Aufl. 2007, 177 S., kart., 23,- Euro, ISBN 978-3-8305-1374-2

Klaus Lützenkirchen

Mietrecht, Grundbuch und Grundstückskauf

2005, 87 S., kart., 17,- Euro, 978-3-8305-0966-0

Günther Dingeldein

Familien- und Erbrecht

2005, 148 S., kart., 23,- Euro, 978-3-8305-0995-0

Rüdiger Deckers

Der strafprozessuale Beweisantrag

2002, 87 S., geb., 26,- Euro, 978-3-8305-0491-7

Jürgen Seier

Verteidigung in Straßenverkehrssachen

3. Aufl., 2007, 108 S., kart., 20,- Euro, 978-3-8305-1559-9

BWV • BERLINER WISSENSCHAFTS-VERLAG

Axel-Springer-Str. 54 a • 10117 Berlin • Tel. 030 / 841770-0 • Fax 030 / 841770-21

E-Mail: bwv@bwv-verlag.de • Internet: http://www.bwv-verlag.de

ADRESSVERZEICHNIS BUNDESVERBAND MEDIATION E.V.

INFORMATION

GESCHÄFTSSTELLE
Inge Thomas-Worm, Leitung, thomas-worm@bmev.de
Ruth Schmidt, Buchhaltung, schmidt@bmev.de
Kirchweg 80, 34119 Kassel, T: 0561 739 64 13, F: 0561 739 64 12,
info@bmev.de, www.bmev.de

VORSTAND
Dr. Wilfried Kerntke, 1. Vorsitzender, T: 069 8677 7923, F: 069 8671 0333,
kerntke@bmev.de
Inka Heisig, 2. Vorsitzende, T: 0511 2717 597 / 0172 5144 436,
F: 0511 9792 013, heisig@bmev.de
Jutta Hohmann, T: 030 68 05 41 02, F: 030 76 00 83 80, hohmann@bmev.de
Thomas Robrecht, T: 07165 92 92 62 / 016 33 880 880, F: 07165 929 0120,
robrecht@bmev.de

SCHATZMEISTER
Dr. Detlev Berning, T: 0511 3886 937, F: 0511 3156 15, berning@bmev.de

BEREICHE

BÜRO FÜR DIE ANERKENNUNG
c/o RA-Kanzlei Evelies Bröker-Messerschmidt, Bergmannstr. 102, 10961 Berlin,
F: 030 6980 9079, anerkennung@bmev.de

WEBMASTER WWW.BMEV.DE
Christian Bähner, T: 0761 20222 00, F: 0761 20241 21, webmaster@bmev.de

REDAKTION BM-NACHRICHTEN (INTERNET)
Christine Kabst, T: 02921 3467 81, F: 02921 346 780, kabst@bmev.de

REDAKTION SPEKTRUM DER MEDIATION
Erwin Ruhnau, T: 05657 8391 / 0160 8818076, F: 05657 9134 60,
redaktion@bmev.de

ARBEITS-, FACH-, PROJEKT-GRUPPEN

AG ANERKENNUNGSKOMMISSION
Anja Kenzler, Koordination und Beschwerden,
T: 0421 55788 99, kenzler@bmev.de
Barbara Treu, Anerkennungsberatung, T: 04131-42211, barbara.treu@online.de

AG BÖRSE FÜR FREIWILLIGES ENGAGEMENT
Eva Lubas, T: 0351 4035 0091 / 0173 3553752, lubas@bmev.de

AG GEWALTFREIE KOMMUNIKATION (GFK)
Katharina Sander, T: 05764 1206, F: 05764 25 78, mediation@t-online.de

AG MEDIATION UND RECHT
Florian Gommel, T: 030 6128 8592, gommel@buero-fuer-konfliktloesung.de

AG STANDARDS-REFLEXION
Peter Knapp, T: 0331 7409506, p.knapp@kom-berlin.de
Isabel Kresse, T: 030 859 94 788 / 0173 6177141, kresse@bmev.de
Gudrun Tschechne, T: 0511 2717597, gudrun.tschechne@t-online.de

FG GEMEINWESENMEDIATION (GWM)
Nadja Gilbert, T: 030 447 33 416, naduscha2003@hotmail.com
Olaf Schulz, T: 0331 5811445, olafschulz@gmx.li
Dirk Splinter, T: 030 454904 00, splinter@inmedio.de

FG MEDIATION IM INTERKULTURELLEN KONTEXT (MIK)
Kerstin Kittler, T: 030 44190 14, Institut@BerlinMediation.com
Lisa Waas, T: 089 72998158, lisa.waas@akademie-perspektivenwechsel.de

FG MEDIATION IN ERZIEHUNG & BILDUNG (MEB)
Gabriele Schuster-Mehlich, Leitung, T: 02234 81110, schu-me@web.de
Helmolt Rademacher, T: 069 389 89 230, h.rademacher@afl.hessen.de
Ingrid Rauner, T: 04746-950042, i.rauner@t-online.de
Heide-Marie Reuter-Bielig, T: 0251 7039899, heidereuter@t-online.de
Kathleen Schmiegel, T: 02235 85809, kathleen.schmiegel@debitel.net

FG MEDIATION IN ORGANISATIONEN – WIRTSCHAFTSMEDIATION
Peter Knapp, T: 0331 7409506, p.knapp@kom-berlin.de
Sibylle Kögel, T: 06131 70 46 77, koegel.s@zdf.de

FG MEDIATION UND KIRCHE (MUK)
Dr. Gunter Volz, T: 069 33 39 19, gunter.volz@t-online.de

FG PLANEN UND BAUEN
Ilse Erzigkeit, T: 06154 576 613, erzigkeit@t-online.de
Roland Schüler, T: 0221 95219 45, FBKKOELN@t-online.de
Bärbel Weichhaus, T: 0511 27150 82, info@mediation-am-bau.de

PG FAMILIE UND PARTNERSCHAFT
Sylvia Offermann, T: 02102 16 46 07, kontakt@mediation-beratung-so.de
Maria Friedland, T: 02821 41 88, Maria.Friedland@gmx.de

PG ONLINE - MEDIATION
Urban Heisig, T: 0511 16156 18, urban.heisig@sopra-mediation.de

PG MEDIATION UND POLITIK
Regina Michalik, T: 030 93 62 52 90, michalik@interchange-michalik.com

PG SPORTMEDIATION
Astrid Pulter, T: 06181 969785, Astrid.Pulter@solways.de

REGIONALGRUPPEN

RG DRESDEN
Eva Lubas, T: 0351 4035 0091, 0173 3553752, lubas@bmev.de

RG BRANDENBURG
Gabriele Nguyen, T: 035602 519 56, gabriele.nguyen@purkom-training.de

RG CHEMNITZ/SÜD - SACHSEN
Thomas Stelz, T: 03771 340 77 79 / 0172 5460787, info@mediation-rhetorik.de

RG BERLIN
Sosan Azad, T: 030 449 66 65, info@MediationsBuero-Mitte.de

RG MECKLENBURG - VORPOMMERN (NEUSTRELITZ)
Jens Martens, T: 03981 2064 54, tesa-projekt@gmx.de

RG ROSTOCK
Roland Straube, T: 0381 203899 04, info@straube-mb.de

RG HAMBURG
Tilman Metzger, T: 04131 68 16 79, TilmanMetzger@aol.com

RG GROSSRAUM LÜNEBURG
Marion Bremer, T: 040 27 07 58 98, marionbremer@hotmail.com

RG SCHLESWIG
Beate Söbbing-Johannsen, T: 0461 728 86, b.soebbing@gmx.net
Heinz-W. Bertelmann, T: 04625 18 98 09, hanserb@web.de

RG WESER - EMS
Helmut Dannemann, T: 04487 92 07 23, h.dannemann@denkbar-ol.de

RG BREMEN
Anja Kenzler, T: 0421 55788 99, anjakenzler@a-k-demie.de

RG CELLE
Sabine Regehr, T: 05138 7097897, regehr@freiraum-mediation-recht.de

RG AK MEDIATION HANNOVER E.V.
Lothar Kammer, T: 0511 2610376 / 0171 4283904, info@mediation-kammer.de

RG BIELEFELD
Vera Konnerth, T: 0175 711 2580, info@mediation-vk.de
Dieter Simon, T: 0178 3488719, post@buero-fuer-mediation.com

RG NORDHESSEN
Silke Fichtler, T: 0561 579 0238, wisconks@aol.com
Nikolaus Weitzel, T: 0561 316 9279, weitzel@mediation-mitte.de

RG BRAUNSCHWEIG
Barbara Knuth, T: 0531 3410 20, info@knuth-team.de

RG SACHSEN - ANHALT
Olaf Friedersdorf, T: 0163 8466176 / 0391 7217470, DFV.magdeburg@t-online.de

RG DÜSSELDORF - METTMANN - WUPPERTAL
Frigga Maßholder, T: 0202 2547803, fm@frigga-massholder.de
Boris Pohlen, T: 02173 99 5492, info@borispohlen.de

RG GELSENKIRCHEN
Dagmar Müller, T: 0209 87 10 00, Dagmar.Mueller.1@web.de

RG KÖLN
Daniela Schondorff, T: 0221 42 48 517, daniela.schondorff@web.de

RG AACHEN & EUREGIO
Hendrik Middelhof, T: 0241 520845, Hmiddelhof@online.de
Ingeborg Töpfer, T: 0241 515 3431, itoepfer@ginko.de

RG BONN
Beate Roggenbuck, T: 0228 365 105, Kontakt@Beate-Roggenbuck.de
Jörg Schmidt, T: 0228 9652989 / 0177 4364929, JoergSchmidt@teamkonflikte.de

RG TRIER
Heinz-Josef Möhn, T: 0651 14 57 69 42, info@radius-gbr.de

RG MAINZ
Gesine Otto, T: 06131 2320 15, sozialagentur@kommstruktiv.de

RG RHEIN - MAIN - NECKAR
Svea & Hans-Jürgen Rojahn, T: 06190 9302 00, irojahn@bmev.de

RG STUTTGART - TÜBINGEN
Leni Schüttel, T: 07943 94 15 23, lego.schuettel@gmx.de

RG KARLSRUHE
Markus Alf, T: 0721 161 85 86, markus.alf@kamuk.de

RG SÜDBADEN - DREYECKLAND
Christian Bähner, T: 0761 20222 00, christian.baehner@zweisicht.de
Konstanze Hübner, T: 0761 2924544, teammediationfreiburg@web.de

RG MÜNCHEN
Anja Köstler, T: 089 203 56 210, anja.koestler@arcor.de
Roland Süß, T: 089 8863 32, roland@suessdesign.de

RG OSTBAYERN
Prof. Dr. Benedikta Gräfin von Deym-Soden, T: 08726 9101 03,
info@deym-soden.de
Karin Stanggassinger, T: 08084 258 9766, stanggassinger@desosta.de

RG INGOLSTADT
Fred Over, T: 0174 764 15 83, fred.over@t-online.de
Susanne Seidenfuß-Bergmann, T: 0841-88 13 760, mediare@t-online.de

RG AUGSBURG
Petra Manz, T: 08234 42 07 20, petra.manz@mediation-net.de

RG MEDIATIONSFORUM FRANKEN
Susanne Ehrenspeck, T: 09545 509 245, info@mediationsforum-franken.de

RG WÜRZBURG - UNTERFRANKEN
Pamela Hirschmann, T: 0172 685 52 89, p.hirschmann@mediation-vermittelt.de
Hartmut Schäffer, T: 09364 8159 44, hschaeffer@neueoptionen.de