

Information 1: Mediation - was ist das?

1. Mediation ist ...
2. Die fünf Schritte der Mediation
3. Rolle des Mediators
4. Grundlegende Methoden
5. Wann Mediation sinnvoll ist
6. Gelungene Mediation - Ein Praxisbericht

1. Mediation ist...

- ein modernes, professionelles, kostengünstiges und vielfältig erprobtes Verfahren zur Lösung von Konflikten;
- ein Prozess, der ganz bestimmten Regeln unterliegt (siehe S. 2/ 3);
- kann überall dort erfolgreich eingesetzt werden, wo zwei oder auch mehrere Menschen sich streiten: z.B. in Schulen oder bei der Jugendarbeit, in Beruf, Familie, Unternehmen, Organisationen, Verwaltungen, in der Politik, bei Umweltkonflikten, bei Mietstreitigkeiten, im Täter-Opferausgleich;
- kann gerichtliche Auseinandersetzungen ersparen, da am Ende einer erfolgreichen Mediation für alle an einem Konflikt Beteiligten ein tragfähiger Kompromiss steht, die Parteien durch Mediation aus einer "Sackgasse herauskommen";
- hat eine *sachliche Ebene*, ermutigt zu Selbstbehauptung und Einfühlung, gegenseitiger Fairness, ist ein unbürokratisches und effektives Verfahren;
- hat eine *emotionale Ebene*: Mediation hilft, destruktive Gefühle zu überwinden, führt dazu, dass beide Seiten zufrieden und dankbar reagieren, erneuert persönliche Beziehungen, wandelt Gegnerschaft mitunter gar zu Freundschaft, bestärkt eigene Kompetenz und Kreativität, bedeutet gegenseitige Aufwertung, erleichtert den Umgang der Beteiligten nach einem Konflikt, verursacht bei den Betroffenen ein Gefühl der gerechten Behandlung, spart dadurch "seelische Kosten", die langwierige Auseinandersetzungen stets begleiten: z.B. Alpträume, ständiges Grübeln, Gefühle der Hilflosigkeit;
- hat eine *energetische Ebene*: Konflikte werden zügig bearbeitet, wobei Bedürfnisse, Gefühle und Ziele berücksichtigt werden;
- fördert emotionale Intelligenz: Betroffene erlernen - auch für die Zukunft - neue Konfliktlösungsmodelle; sie gestalten ihre Konfliktlösung aktiv mit, es gibt keine überordnete dritte Instanz, die ein "Urteil fällt " oder einen von übergeordneter Stelle erwirkten Vergleich.

Kennzeichnend für die Mediation ist darüber hinaus:

- Sie setzt eine fundierte Ausbildung voraus und kann von allen Menschen erlernt werden.
- Sie verfügt über einen wissenschaftlich fundierten Hintergrund.
- Sie entspringt einer humanistischen Grundhaltung.

Mediation hat gesellschaftliche Auswirkungen:

- Sie prägt eine neue Konfliktkultur: gegenseitiger Nutzen statt allseitiger Schaden.
- Sie wird in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens zunehmend angewandt – national und international.
- Sie kann die Gerichtsbarkeit entlasten.
- Sie ist weit mehr als nur eine Alternative oder Ergänzung zur Rechtsprechung, da es vor allem auch um den alltäglichen Umgang mit Konflikten in allen Bereichen des Lebens geht, egal ob dies persönliche, gesellschaftliche, wirtschaftliche oder politische Bereiche sind.

2. Die fünf Schritte der Mediation

Mediation verläuft zumeist in fünf bzw. sieben Schritten:

Vorphase:

Mediatoren bringen die Konfliktparteien an einen Tisch. Im Idealfall wünschen alle Beteiligten, dass der Konflikt durch Mediation gelöst wird. Zumeist ergreift jedoch am Anfang nur eine Konfliktpartei die Initiative, so dass der Mediator Kontakt zu den übrigen Beteiligten sucht. Voraussetzung für eine erfolgversprechende Mediation ist, dass alle Beteiligten bereit sind, freiwillig an dem Prozess teilzunehmen.

Ziel der Vorphase: Bereitschaft der Parteien wecken, sich auf den Prozess der Mediation einzulassen und die Parteien grundlegend informieren.

Phase 1: Einleitung

Mediationsgespräche finden in einer angenehmen, vertrauensfördernden Atmosphäre statt, in der eine gleichwertige Kommunikation möglich ist. Alle Beteiligten werden (noch einmal) darüber informiert, wie das Gespräch abläuft, dass der Mediator den Ablauf gestaltet, die Konfliktparteien selbst jedoch die Experten für den Konflikt sind, die selber entscheiden, ob und wie dieser gelöst wird. (siehe Seite 4) . Unverzichtbare Grundregeln sind u.a.:

- sich gegenseitig ausreden lassen,
- nicht beleidigend oder gar handgreiflich werden,
- verantwortlich für das Gespräch sind die Mediatoren, die ggf. in das Gespräch eingreifen.

Die Beteiligten können weitere Regeln gemeinsam vereinbaren und äußern ihre Bereitschaft, sich auf die Regeln einzulassen.

Ziel der Phase 1: einen sicheren Rahmen für das Gespräch zu schaffen.

Phase 2: Sichtweise der Betroffenen

Die Kontrahenten stellen hier ihre Sicht des Konflikts dar - ohne dass die Gegenpartei sie unterbricht. Der Mediator hört aktiv zu und stellt ggf. Verständnisfragen. Alle wichtigen Informationen werden gesammelt.

Ziel der Phase 2: Alle Beteiligten haben sich gegenseitig zugehört, sie haben durch die Spiegelung die Sicht auf den Konflikt neu gehört und erste Motive sind sichtbar geworden. Der „Dampf ist abgelassen“.

Phase 3: Konflikterhellung: Verborgene Gefühle, Interessen und Hintergründe aufdecken.

Jetzt werden die mit dem Konflikt verbundenen Gefühle ausgedrückt und mit Unterstützung des Mediators Wünsche und Interessen herausgearbeitet. Kernsätze zum Verständnis des Konflikts werden von der jeweiligen Gegenseite zusammengefasst - gespiegelt (siehe Seite 4: aktives Zuhören) - damit Missverständnisse vermieden werden und von den Positionen im Konflikt der Weg zu den Wünschen und Bedarfen der Parteien gefunden wird.

Ziel der Phase 3: Allseitige Klarheit über Bedarfe und Bedürfnisse zu schaffen. Den Überblick zu behalten.

Phase 4: Lösungsmöglichkeiten sammeln und entwickeln

Alle Beteiligten überlegen in einem kreativen Prozess gemeinsam, wie sie ihre Meinungsverschiedenheiten beilegen wollen. Für die Lösung tragen alle gemeinsam die Verantwortung.

Ziel der Phase 4: Auch zuerst unsinnig erscheinende Ideen tragen häufig den Kern der Lösung in sich – Ideen dürfen unbegrenzt geäußert werden; Begrenzungen erfolgen erst in der Diskussion und Formulierung der Vereinbarung.

Phase 5: Übereinkunft

Die Konfliktparteien einigen sich auf die Lösungsvorschläge, die ihnen am meisten zusagen. Bei Bedarf hält der Mediator die Vereinbarungen schriftlich fest und lässt sie von allen Betroffenen unterschreiben. Die Umsetzung wird geregelt, u.U. ein Folgegespräch vereinbart.

Ziel der Phase 5: Nachhaltige und verlässliche Lösungen zu sichern.

Umsetzungsphase

Im Anschluss an die Mediation wird überprüft, ob die Konfliktlösung tauglich war. Ggf. werden Korrekturen vorgenommen.

3. Rolle der Mediatoren:

Der Mediator

- muss von allen Konfliktbeteiligten als Vertrauensperson akzeptiert werden,
- behandelt alle Informationen vertraulich und sorgt dafür, dass die Parteien das ebenfalls tun,
- ist neutral und unparteilich, darf keine eigenen Interessen vertreten,
- setzt sich für die Interessen aller Konfliktparteien ein, ist allparteilich,
- bewertet und urteilt nicht,
- ist für den Gang der Mediationsgespräche verantwortlich,
- hilft den Beteiligten, Gefühle und Interessen verständlich auszudrücken,
- sorgt dafür, dass Machtungleichgewichte den Prozess nicht stören,
- achtet darauf, dass realisierbare Vereinbarungen getroffen werden,
- kann das Gespräch abbrechen oder vertagen.

4. Grundlegende Methoden

Mediatoren nutzen moderne Kommunikationsmethoden wie

- *Aktives Zuhören:* Das bedeutet, die Sicht der anderen Person voll und ganz zu verstehen. Hierzu gehört, das Gesagte zu wiederholen oder zusammenzufassen, mit dem Ziel, dass der andere richtig verstanden wird.
- *Ich-Botschaften:* Das heißt, jeder redet von seinen eigenen Erfahrungen und Gefühlen und versteckt sich nicht hinter Allgemeinplätzen oder Beschuldigungen.
- *Einzelgespräche* sind sinnvoll und notwendig, wenn einzelne Aspekte nur ohne "Druck" der Gegenseite angesprochen werden können.
- *Brainstorming* ist eine kreative Ideensammlung, bei der alle Vorschläge unkommentiert gesammelt und die brauchbarsten zur Weiterarbeit verwendet werden.

- *Alle Formen der Moderation sind wichtige Hilfsmittel.*

Grundsätzlich werden oder können alle Methoden der Gesprächsführung und Kommunikation angewandt werden, um die jeweiligen Ziele der einzelnen Phasen zu erreichen.

5. Wann Mediation sinnvoll ist

Mediation ersetzt und ergänzt andere Konfliktlösungswege, insbesondere

- wenn die Streitenden ein Interesse an guten zukünftigen Beziehungen haben,
- wenn alle eine einvernehmliche Lösung anstreben,
- wenn sich Streit in Verstehen verwandeln soll,
- wenn der Streit komplex ist,
- wenn der Konflikt nicht oder nur schlecht direkt gelöst werden kann,
- wenn die Situation ausweglos ist, sich in einer Sackgasse befindet.

6. Gelungene Mediation - Ein Praxisbericht

Der Fall Anna Z. - Vergleich gerichtliche Auseinandersetzung/Mediation

Anna Z. ist freie Dozentin und Leiterin einer Fachberatungsausbildung. Sie muss ihre Fortbildungskurse in einem Tagungshaus für ein Jahr im Voraus verbindlich buchen, um die gewünschten Räume zur Verfügung zu haben. Nach Abschluss ihrer Veranstaltungsverträge mit dem Tagungshaus für drei jeweils neuntägige Kurse wird Anna Z. schwanger. Der erste Kurs fällt beinahe mit dem errechneten Geburtstermin im Mai des Kursjahres zusammen; zwei weitere Kurse im August und Oktober liegen noch in der voraussichtlichen Stillzeit. Anna Z. beauftragt daher eine ihr als zuverlässig bekannte Dozentin, Beate R., in ihrem Auftrag drei Kurse für sie durchzuführen. Alle drei Kurse sind bereits belegt, als Reaktion auf Anna Z.s aktive Werbung. Es wird ein Honorar von jeweils 2300 DM pro Kurseinheit vereinbart. Anna Z. überlässt Beate R. ihre gesamten Unterrichtsmaterialien.

Im Mai bei Kursbeginn hat Anna Z. bereits entbunden. Sie kann die Kursteilnehmerinnen selbst begrüßen und hat Gelegenheit zu einer Einführung. Beate R. übernimmt dann, wie vereinbart, die weitere Durchführung des Kurses. Eine von 19 Teilnehmerinnen verlässt am dritten Tag unter Protest den Kurs und verlangt von Anna Z. Rückzahlung von Seminar- und Unterkunftskosten, weil sie mit der Durchführung des Kurses unzufrieden ist. Die übrigen Teilnehmerinnen sind mit der Ersatzdozentin und dem Lehrangebot einverstanden. An einem der Abende gibt Beate R. gemeinsam mit ihrem Lebenspartner Charly, ebenfalls Dozent, eine Einführung in ein bestimmtes Lehrgebiet, das nur im weitesten Sinne zum Kursthema gehört. Außerdem legt sie Werbematerial für ihr gerade mit Charly gemeinsam gegründetes Ausbildungs- und Beratungszentrum aus, in dem sie im Zuge einer umfassenden Kompaktausbildung auch Ausbildungsabschnitte über das Fachberatungsgebiet von Anna Z. anbietet.

Eine Woche nach Abschluss des ersten Kursabschnittes kündigt Anna Z. das Lehrauftragsverhältnis fristlos. Als Kündigungsgrund gibt sie an, Beate R. habe ihr Vertrauen missbraucht und sei den in sie gesetzten Erwartungen, wie die Abreise einer Teilnehmerin gezeigt habe, nicht gerecht geworden.

Beate R. verlangt Einhaltung des Arbeitsvertrages. Sie bietet die Durchführung der beiden ausstehenden Fortbildungen weiterhin an und beansprucht das zugesagte Honorar. Beide Parteien wenden sich Rat suchend an Rechtsanwälte. Schließlich machen sie einen Mediationsversuch.

Der traditionelle Weg zum Anwalt

Beate R. wandte sich als erste an einen Rechtsanwalt. Er ermittelte die "erheblichen" Tatsachen.

Immaterielle Folgen:

Emotionale Ebene:

- keine Lösung der emotionalen Seite, daher
- wechselseitige Unzufriedenheit und
- Beendigung der persönlichen Beziehung zwischen den nunmehr auch menschlichen Gegnerinnen,

- Bestätigung des Täter- bzw. Opfer-Bewusstseins,
- gegenseitige Abwertung.

Energetische Ebene:

- die Bearbeitung des Konflikts wird hinausgezögert,
- der "Lösungsprozess" ist Nerven aufreibend, schleppend,
- es entsteht Resignation in Bezug auf eigene Interessen und Bedürfnisse bei mindestens einer Partei.

Vor der Mediation

Die Streitenden leben im Bann ihrer destruktiven Gefühle, so dass der Konflikt in einem Kontext wechselseitiger Abwertungen stagniert. Feindbilder und Stereotypen entstehen; an die Stelle kreativer Reflektion über eigene Interessen tritt die Vorstellung, dass das Heil bspw. in Verhaltensänderungen der "Gegnerin" liege.

Verlauf der Mediation

Insgesamt dauerte die Mediation bis zum Abschluss der Vereinbarung fünf Stunden, unterbrochen von zwei längeren Pausen.

Zunächst waren beide Parteien aufgeregt und hatten Angst. Beide beharrten auf ihren Positionen.

Beide Beteiligten wirkten äußerst verhärtet und hielten sich mit Mühe an die vereinbarten Gesprächsregeln. Fragen nach ihren Bedürfnissen und wirklichen Interessen blieben zunächst ohne Echo. Diese Situation setzte sich fort bis zur ersten Gesprächspause. Die MediatorInnen empfahlen einen Spaziergang allein in der Mittagspause. Als Aufgabe für die Pause baten sie die Parteien, eine Liste von mindestens zehn Qualitäten zu erstellen, die sie an sich selbst schätzten und sich zu überlegen, welche Qualitäten der Gegenseite sie in der Vergangenheit zur Zusammenarbeit bewegen hatten. Diese Überlegungen erwiesen sich als geeignete Mittel, um die düstere Eigen- und Fremdwahrnehmung aufzulockern.

Wendepunkt

Das Gespräch nahm die entscheidende Wende, nachdem beide Beteiligten bereit waren, einander ihre gegenwärtigen Gefühle über ihr damaliges Erleben mitzuteilen.

Beate R. schilderte ihre tiefe Enttäuschung. Sie habe sich umfassend vorbereitet, um den Kurs im Sinne Anna Z.'s durchzuführen und zum Schluss ein überwältigend positives Feedback und ein großzügiges Geschenk erhalten. Dann kam aus heiterem Himmel eine fristlose Kündigung statt des erwarteten Dankesbriefs. Ihre

Bedürfnisse nach Anerkennung, Freundschaft und Wertschätzung ihrer Kompetenz waren vollständig unerfüllt. In diesem Augenblick sei sie sich auch ihrer Irritation über unangemessene Kontrolle und damit ihres Bedürfnisses nach Autonomie bewusst geworden.

Anna Z. räumte Gefühle von Neid, Eifersucht und Ausgeschlossensein ein. Sie habe es kaum ertragen, dass Beate R. die von Anna Z. lange betreuten TeilnehmerInnen dermaßen für sich gewinnen konnte. Sie empfand sich ausgehebelt. Als sie dann noch von Beate R.s Programmen und ihrem neuen Zentrum hörte, und darüber nachdachte, wie das von ihr in Jahren erarbeitete Kursmaterial möglicherweise missbraucht werden könnte, überkam sie eine tiefe existentielle Angst. Als dann noch Charly im Kurs auftrat, fühlte sie sich vollends übergangen. Ihre Bedürfnisse nach Wertschätzung ihrer Vorbereitungen, nach Einbezogenheit in das Kursgeschehen, nach Kontakt zu den KursteilnehmerInnen und zu Beate R., ihr Wunsch nach Sicherheit sowie auch Solidarität im Hinblick auf ihre neue Mutterrolle traten mit Hilfe der MediatorInnen ins Bewusstsein und berührten beide.

Nachdem beide Frauen sich diese Gefühle und Bedürfnisse gezeigt hatten und sich durch das einfühlsame Nachfragen der Mediatorin angenommen sahen, gab es eine weitere Unterbrechung.

Wünsche ohne Vorzensur

Die Mediatorin forderte die Klientinnen auf, in der Pause einmal völlig ohne Vorzensur durch das "Realitätsprinzip" ihre Wünsche zu formulieren und sie Einander zu sagen. Diese protokollierte Wunschliste wurde zum Ausgangspunkt der Abschlussvereinbarung. Dabei wurden gerade diejenigen Wünsche die mit Kommentaren wie, "das wird ja doch nicht gehen!" oder "das ist wohl zu utopisch!" zur Drehscheibe einer neuen Kooperation.

Auszug aus der zehn Punkte umfassenden Mediationsvereinbarung - Konsens

1. Anna Z. gibt innerhalb von Beate R.s Ausbildungszentrum in Aachen an einem Wochenende vier halbtägige Einführungen in ihre Beratungsmethode ohne Honorar; Fahrtkosten werden erstattet.

2. Anna Z. unterrichtet ein Wochenende über ihre Beratungsmethode in Aachen; Beate R. organisiert den Kurs. Anna Z. erhält als Honorar die Teilnahme-Gebühr abzüglich von 20%

Organisationskosten.

3. In einem der von Anna Z. herausgegebenen Rundbriefe erscheint ein Hinweis auf den neuen Ausbildungsgang bei Beate R. zusammen mit einem Artikel von Beate R., in dem die Qualitäten und Schwerpunkte des Kurses beschrieben werden.

4. Zum Ausprobieren: Anna Z. teilt den Teilnehmern auf der Warteliste vom Oktober-Kurs mit, dass Beate R. in Aachen einen ähnlichen Kurs durchführt, in dem noch Plätze frei sind.

Nach der Mediation: Beide Parteien sind erleichtert, dankbar und zufrieden.

Die Ergebnisse der Mediation

Sachliche Ebene:

- Ermutigung zur Selbstbehauptung und Einfühlung,
- niedrige Verfahrenskosten (hier 307 Euro),
- Fairness der Klientinnen,
- unbürokratisches und effektives Verfahren.

Emotionale Ebene:

- Transformation der "destruktiven" Gefühle in,
- beiderseitige Zufriedenheit und Dankbarkeit,
- Erneuerung der persönlichen Beziehung,
- Wandlung von Gegnerschaft in Freundschaft,
- Bestärkung der eigenen Kompetenz und Kreativität,
- gegenseitige Aufwertung.

Energetische Ebene:

- der Lösungsprozess ist intensiv und berührend,
- die Bearbeitung des Konflikts folgt ohne Aufschub direkt der Dynamik von Gefühlen, Bedürfnissen und Zielen,
- Erfüllung der Interessen beider Klientinnen.

Besonders wirksame Interventionen:

- Fragen nach den Grundlagen der früheren Zusammenarbeit, die zur gegenseitigen Aufwertung führten,
- Aufrechterhaltung des geistigen Raums für eine gemeinsame Lösung in den Momenten, als die Parteien dies ausschlossen,
- wertschätzende Zwischen-Zusammenfassung,
- Aufgaben, mit denen die Parteien zwischen den Gesprächsphasen in einem Kontakt mit ihren beiderseitigen Bedürfnissen und Zielen gehalten wurden,
- Einschalten der Reflexionsebene,

- Eingehen auf ungeklärte Emotionen,
- Würdigen der Bedürfnisse,
- Ermutigen, ungewöhnliche Lösungen zu suchen.

Humanistischer Hintergrund der Mediation

Klientenzentrierte Mediation wurzelt in der Philosophie und Praxis der Humanistischen Psychologie. Sie ist zum einen geprägt von der klientenzentrierten Gesprächstherapie, die Carl Rogers entwickelt hat, zum anderen von deren Weiterentwicklung zum Ansatz der "gewaltfreien Kommunikation", die auf Marshall Rosenberg zurückgeht. Klientenzentrierte Mediation folgt im Konflikt vor allem den Gefühlen und Bedürfnissen der Streitenden. Sie kann dadurch kreative Wege der Konfliktlösung beschreiten, die bei einer anspruchs- oder rechtsgebietenorientierten Vorgehensweise nicht erreicht werden. Dieser faszinierende Ansatz, der im obigen Fall zum Ausdruck kommt, ist universell anwendbar, jedenfalls dann, wenn es gelingt, mit Gefühlen und Bedürfnissen der im Konflikt beteiligten Personen kompetent umzugehen.

Es gehört zu den historischen Errungenschaften der Zivilisation, dass wir bei Streitigkeiten nicht mehr selbst zur Gewalt oder zu den Waffen greifen oder greifen lassen. Es bedurfte eines jahrhundertlangen Domestizierungsprozesses, um uns das Gewaltmonopol des Staates als selbstverständlich erscheinen zu lassen und uns darauf einzulassen, Streitigkeiten vor den Schranken des Gerichts in streng formalisierten Verfahren auszutragen und die Vertretung unserer Interessen an Vertreter, heute Rechtsanwälte und Gerichte, zu delegieren.

Das Delegationsprinzip schützt die Streitenden gewissermaßen vor sich selbst und ihren "destruktiven" Emotionen. Es verlagert zugleich die Aufmerksamkeit von den als gefährlich eingeschätzten Gefühlen der Streitenden weg auf die "Sachprobleme". Das Faustrecht mit seinen unberechenbaren Konsequenzen wurde durch Recht und Gesetz ersetzt, die im Idealfall für alle Rechtsunterworfenen bereits im Voraus erkennen lassen, mit welchen Konsequenzen sie bei ihrem Handeln zu rechnen haben und sich somit darauf einrichten können. Die Delegation bietet allerdings keine Gewähr dafür, dass der Konflikt der Streitenden aus dem Kontext der allseitigen Abwertung herauskommt. Darin liegt eine Begrenzung, die viele moderne Menschen nicht mehr bereit sind, im Streitfall hinzunehmen.

Mediation ergänzt das Rechtssystem

Die Mediation ist jetzt als *ein das Rechtssystem ergänzender* alter Weg zu neuen Ehren gekommen und bildet das jüngste Glied in der sich weiterentwickelnden Konfliktkultur. Mediation ist eine Methode, um einen Konflikt in einen Kontext der Aufwertung zu überführen, und ihn damit zum Motor für synergetische Lösungen zu machen. Die Dynamik der weltweiten Veränderungsprozesse, die Komplexität der Beziehungs- und Arbeitswelt, die Ausdifferenzierung der Individuen, die zugleich Mitglieder einer immer vernetzteren Weltgesellschaft sind, sind Rahmenbedingungen, die diese Entwicklung fördern.

Zukunftsvisionen

Mediation wird immer bedeutender, weil wir uns im Übergang von einer Weltaußenpolitik zu einer Weltinnenpolitik befinden. Da lässt sich das Konfliktpotenzial immer weniger auf ein "Außen" projizieren. Konflikte werden immer deutlicher zur gemeinsamen Angelegenheit aller Beteiligten. Deshalb scheiden Methoden der gegenseitigen Überwältigung zunehmend aus. *Wir gehen davon aus, dass die Einführung der Mediation die Kommunikationskultur in Deutschland revolutionieren wird.* Die Delegation von Konflikten wird zunehmend ergänzt werden durch eigenverantwortliche Konfliktgestaltung. Die Streitparteien werden kreativen Gebrauch von der Vertragsfreiheit machen. Sie werden immer fähiger werden, im Konflikt zu kooperieren. Aufwertung (Empowerment) wird sich im Vergleich mit abwertenden Strategien als die intelligentere und zufriedenstellendere Form der Konfliktbearbeitung erweisen. Schon heute werden über 50% aller Rechtsstreitigkeiten in den USA durch konsensorientierte Verfahren beigelegt. Mit einer ähnlichen Entwicklung ist in Deutschland und Europa zu rechnen.

Wesentliche Merkmale der klientenzentrierten Mediation sind:

- Die Gefühle, Bedürfnisse und Ziele der KlientInnen stehen im Zentrum der Mediation.
- KlientInnen wenden sich an MediatorInnen, damit sie ihnen helfen, ihre Ziele zu erreichen und nicht, um ihre gesetzlichen Ansprüche durchzusetzen.
- KlientInnen sind die ExpertInnen für ihre eigene Sache.
- KlientInnen nehmen freiwillig an der Mediation teil.
- KlientInnen entscheiden über Inhalte der Mediation.
- Auch KlientInnen gegensätzlichster Auffassungen und unterschiedlichster kultureller Herkunft sind durch universelle Bedürfnisse verbunden und konsensfähig.
- Die Fairnesskriterien der KlientInnen und ihre Kreativität bestimmen die Ergebnisse.
- Der Fokus liegt bei den gegenwärtigen und zukünftigen Möglichkeiten und nicht bei Fehlern der Vergangenheit.
- Bedingungsloser Respekt für die KlientInnen im Sinne von Carl Rogers bestimmen das Vorgehen.

(Auszug aus einem Artikel von Katharina Sander)