

Mediative Kommunikation

Mit Rogers, Rosenberg & Co. Konfliktfähig für den Alltag werden

von
Doris Klappenbach

Neuausgabe

[Mediative Kommunikation – Klappenbach](#)

schnell und portofrei erhältlich bei [beck-shop.de](#) DIE FACHBUCHHANDLUNG

Junfermannsche Verlagsbuchhandlung 2011

Verlag C.H. Beck im Internet:

www.beck.de

ISBN 978 3 87387 636 1

Leseprobe

Richtlinien zur Durchführung einer Mediation

Mediatorin ist bis heute geschützte Berufsbezeichnung. Bezüglich der zu formulierenden Richtlinien für das konkrete Verfahren der Mediation wird in der fachbezogenen Öffentlichkeit rege diskutiert. Um das nötige Maß an Qualitätssicherung zu gewährleisten, wirken in Deutschland die vier Bundesfachverbände Mediation. Sie arbeiten mit Standards und Anerkennungsverfahren, die sich auf Grundlage ihrer Interessen und ihrer anwendungsfeldbezogenen Ausrichtung stellenweise voneinander unterscheiden (1.0).

Um hier einen allgemeinen Überblick zu geben, werden die im Zusammenhang dieses Buches als wesentlich erachteten Grundlagen zur Durchführung einer Mediation knapp zusammengefasst. Diese Liste ist als eine Ansammlung von Grundsätzen zu verstehen. Die Praxis vereitelt bisweilen die Realisierung sämtlicher Punkte. So ist bei den so genannten verordneten Mediationen nicht einmal der außerordentlich wichtige Grundsatz der Freiwilligkeit garantiert. In solch einer beispielsweise von der Geschäftsführung anberaumten Mediation ist zu klären, ob und wie eine Mediation unter diesen Umständen sinnvoll und erfolgreich sein kann. Dennoch ist es bei allen Besonderheiten, die die Praxis birgt, von großer Wichtigkeit, die benannten Prinzipien in jeder Mediation anzustreben.

Grundsätze zur Durchführung einer Mediation

Freiwilligkeit in Teilnahme und Weiterführung der Mediation

Einbeziehung statt Ausschluss von möglichst allen vom Konflikt betroffenen Personen

Allparteilichkeit bzw. Achtung unterschiedlicher Interessen: Unterschiedliche Interessen und Werte werden geachtet. Die ihnen zugrunde liegenden Bedürfnisse sollten transparent sein oder möglichst transparent gemacht werden. Der Mediierende hat die Interessen aller Konfliktparteien gleichwertig zu behandeln.

Übernahme der jeweiligen Verantwortlichkeit: Die Verantwortung für sich selbst und die Gestaltung der Lösung bleibt in den Händen der Konfliktpartner. Sie wählen das Thema der Mediation und sprechen für sich selbst. Wenn Teilnehmende einer Mediation Vertreter einer Gruppe sind, brauchen sie die Möglichkeit, sich mit der Gruppe, für die sie sprechen, zu beraten, um deren Interessen im Prozess der Mediation einbringen zu können.

Prozessorientierung und Flexibilität: Die Mediatorin ist verantwortlich für den Vermittlungsprozess. Eventuelle Rückmeldungen und Anregungen durch die Mediandinnen sind in den Prozess zu integrieren und für den Verlauf der Mediation zu nutzen.

Chancengleichheit: Alle Parteien sind in Bezug auf die Gestaltung des Mediationsprozesses gleichberechtigt. Dies bedeutet, dass sie auch das gleiche Recht auf Kenntnisstand und Zugang zu Informationen haben.

Zielorientierung: Wenn die Konfliktpartnerinnen einen Konsens oder eine Kooperation zumindest hinsichtlich eines ihrer jeweiligen Ziele anstreben (z.B. im Falle einer Scheidung das Wohl der gemeinsamen Kinder), begünstigt dies in der Regel das Verfahren zur Lösungsfindung. Ein weiteres Element dabei ist die zeitliche Perspektive. Die Beteiligten sollten vorab reflektieren, bis

wann sie den Konflikt gelöst haben wollen. Dabei und in den Mediationsprozess sind einzelne Zwischenschritte mit einzuplanen.

Umsetzbarkeit der Vereinbarungen: Es ist wichtig, in der Mediation zu klären, ob und wie genau getroffene Vereinbarungen umgesetzt werden. Mögliche Probleme sind in den Prozess einzubeziehen.

Zur Entwicklung der Mediativen Kommunikation

Wie im vorhergehenden Kapitel deutlich wurde, wird Mediation vielseitig und übergreifend zur Konfliktlösung herangezogen. Mediation ist inzwischen ein Schlagwort zum Thema Konstruktiver Umgang mit Konflikten und Konfliktsituationen. Einige sprechen sogar von einem "Mediations-Boom" und beziehen sich dabei auf die erhöhte Nachfrage an Zusatzqualifizierungen und Ausbildungen in den letzten Jahren. Das Problem, was sich dabei herauskristallisiert, ist die Schwierigkeit, all die ausgebildeten Mediatorinnen und Mediatoren, die auf den Markt schwimmen, mit bezahlten Fällen zu versorgen. Genauer betrachtet scheint die Bereitschaft, im Konfliktfall professionelle Mediatoren zu engagieren, wesentlich geringer als die, in eine Zusatzqualifizierung in mediativem Konfliktmanagement zu investieren. Dies zeigt das große Interesse daran, solch eine Methode zur Verfügung zu haben. Dass sie inzwischen längst nicht mehr auf den Konfliktfall begrenzt wird, bedingt unter anderem eine beständige Ausweitung des Anwendungsspektrums für Mediation.

Diese Ausweitung sowie die Zunahme an berufsinternen Ausbildungen signalisiert das Interesse an der Einbindung von Mediation in bereits bestehende Arbeitskontexte. Einen weiteren Hinweis darauf gibt die unterschiedene Entwicklung der Mediation in den einzelnen Anwendungsbereichen. So finden sich trotz des gleichen Grundphasenmodells beispielsweise in der Schulmediation völlig andere Ansätze als in der Wirtschaft oder der Interkulturellen Mediation.