

## **Mediation, Mediator\*innen-Rolle (im Vergleich zu juristischen Verfahren) und daraus abgeleitete Standards für die Mediations-Ausbildung**

«Mediationen sind prinzipiengeleitete Formen der Konfliktklärung, bei der ergebnisoffene, allparteiliche Dritte (Mediator/-innen) die Beteiligten darin unterstützen, in Konflikten selbstverantwortlich zu einvernehmlichen Regelungen zu finden.» (Website SDM)

Die Ausbildung zum/zur Mediator\*in ist eine generalistische, interdisziplinäre und praxisorientierte Qualifikation, die aus Sicht der dem SDM angeschlossenen Ausbildungsinstitute zur Sicherung ihrer Qualität auf der Einbeziehung ebensolcher Kompetenzen und Dozierenden beruht.

### **Welche Rolle hat die\*der Mediator\*in der Mediation?**

In der durch eine ausgebildete dritte Instanz (der/die Mediator\*in) begleiteten Mediation werden die Beteiligten angeleitet, das oder die Konflikt-Themen zu bestimmen und ihre je individuellen Interessen und Bedürfnisse dazu zu erarbeiten. Erst auf der Grundlage der allseitig bekannten Interessen und Bedürfnisse entwickeln die Konfliktparteien eigenverantwortlich und zukunftsorientiert Lösungsideen, die auf eine Win-Win-Einigung hin weiter konkretisiert und verhandelt werden.

Zentral bei dieser strukturierten sozialen Interaktion ist es, dass die Beteiligten Dahinterliegendes dialogisch-empathisch angeleitet explizieren, reflexiv bearbeiten und in neue Handlungsstrategien überführen können.

Die Mediations-Rolle besteht daher nicht nur in der Prozess-Begleitung und -lenkung, sondern auch -erklärung und beruht massgeblich auf der interaktiv herzustellenden allparteilich-neutralen Vertrauens-Beziehung zu den Beteiligten, der Kompetenz, konstruktiv mit Reaktanz (psychologischem Widerstand) umzugehen, verschiedene Wahrnehmungsvorgänge (Perzeptanz) in Bezug auf die Erfassung möglicher Interessen und Bedürfnisse zu erfassen, sowie differente motivationale Faktoren zu erkennen.

### **Was ist der Unterschied zu juristischen Verfahren?**

Beide Verfahren haben ihre Legitimität und Vorteile, in Abhängigkeit von der Ausgangslage und den Zielen; der grosse Unterschied ist der Grad der gewünschten Eigenverantwortung aller Beteiligten.

Die Mediator\*innen-Rolle ist diesbezüglich geradezu diametral gegenläufig zur anwaltschaftlichen kontradiktorisch-strategischen Rolle. In juristischen Verfahren stehen weniger Autonomie und Eigenverantwortung der Konfliktparteien und die soziale Nachhaltigkeit der Lösung, sondern das Finden von juristischen Anspruchsgrundlagen und Durchsetzungskraft zur Herstellung eines Lösungszustandes im Vordergrund.

Sowohl in Bezug auf die Performanz der Akteur\*innen als auch die konstitutiven Ziele der Verfahren stehen Mediations- und juristische Verfahren bzw. Mediations- und Anwalts-Rolle in komplexem Spannungsverhältnis. Die anwaltschaftliche Rolle umfasst grundlegend andere Kernkompetenzen, wie z.B. rechtlich orientierte Auskunfts- und Beratungskompetenz, strategisch-investigative Fragetechniken, taktische Führungskompetenz. Im Mediationsprozess dagegen wird das Recht zum

Kontext, zum Rahmen, innerhalb dessen vor allem die Autonomie und Eigenverantwortung der Beteiligten im Fokus stehen. Diese Unterschiede zeigen sich nicht zuletzt in den entsprechenden berufs-ethischen Regeln (vgl. [https://www.mediation-ch.org/cms3/fileadmin/doc/01/taetikeit/de/SDM\\_Berufsethik\\_Leitlinien.pdf](https://www.mediation-ch.org/cms3/fileadmin/doc/01/taetikeit/de/SDM_Berufsethik_Leitlinien.pdf))

### **Welche Standards lassen sich daraus für die Mediationsausbildung ableiten? Interdisziplinärer Lehrkörper und heterogene Lerngruppen**

Das Gelingen der Mediation setzt vor allem die kompetente und variantenreiche Anwendung vielfältiger Kommunikationstechniken voraus, die methodologisch der Psychologie und Soziologie, bzw. systemischer Therapie und Sozialpädagogik entstammen. Entsprechend ist auch der Lehrkörper standardmässig diesbezüglich ausgebildet bzw. mindestens interdisziplinär zusammengesetzt.

Ebenso sind im Hinblick auf die Lerngruppe Heterogenitätskriterien der Ausbildung im Sinne der Strukturweiterung, Selbstwirksamkeitserfahrungen und Lerntransfer förderlich, damit Mediation ihr Interaktions- und Innovations-Potenzial ausschöpfen kann.

### **Wichtige Ansätze/Konzepte:**

Bush, R.A.B., Folger, J.P. (2009). Konflikt – Mediation und Transformation

Duss von Werdt, Joseph (2005): Homo mediator. Geschichte und Menschenbild der Mediation

Farrelly Frank et al. (1986): Provokative Therapie

Glasl, Friedrich (2013, 11. Aufl.): Konfliktmanagement. Ein Handbuch für Führungskräfte, Beraterinnen und Berater.

Gordon, Thomas (1989): Familienkonferenz.

Habermas, Jürgen (1981): Theorie des kommunikativen Handelns

Haynes, John M. et al. (2014): Mediation – Vom Konflikt zur Lösung

Hösl, Gattus (2019): Mediation – die erfolgreiche Konfliktlösung. Grundlagen und praktische Anwendung.

Keydel, Birgit (Hrsg.) (2021): Die Big Five der Konfliktarbeit.

Prinzipien – Mythos oder Wirklichkeit?

Mead, G.H. (1968) Geist, Identität und Gesellschaft aus der Sicht des Sozialbehaviorismus.

Montada, L., Kals, E. (2007). Mediation. Ein Lehrbuch auf psychologischer Grundlage.

Schulz von Thun, Friedemann (1981): Miteinander reden.

Rogers, C. R. (1972). Die nicht-direktive Beratung.

Rogers, C. R. (1977). Therapeut und Klient

Rosenberg, Marshall B. (2016) Gewaltfreie Kommunikation

Ury, W, Fischer, R, Patton, B. (1981): Getting to Yes. Negotiating an agreement without giving in.



### *Interessante qualitativ-empirische Studie zum Thema:*

Wambach-Schulz, Marita Katharina (2018): Im Spannungsfeld anwaltschaftlicher Mediation: eine qualitativ-empirische Studie zur Rekonstruktion der professionellen Praxis mediatorischen Handelns von Akteurinnen und Akteuren in der Bereichsspezifik anwaltschaftlicher Mediation. Aachen. Online abrufbar unter: <http://publications.rwth-aachen.de/record/731030/files/731030.pdf>.