



Quelle: KI generiertes Bild

Ausbildung zum Systemischen Coach

Abschlussarbeit über das Thema

Mediation als Coaching-Methode

Autor: Tim Jousen
Reiterstaffelplatz 21
50968 Köln

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	III
1 Einleitung	1
2 Die Mediation	2
2.1 Was ist Mediation?	2
2.2 Was ist ein Konflikt?	4
2.3 Mediation als Wissenschaft? Ein Blick in die Geschichte	6
3 Mediation in der Praxis	8
3.1 Die Phasen der Mediation	8
3.2 Anforderungen und Kosten der Mediation	11
4 Fazit	12
Literaturverzeichnis	IV

Abbildungsverzeichnis

1	Die 9 Eskalationsstufen nach F. Glasl	5
2	Die 7 gängigen Mediationsphasen	8

1 Einleitung

Warum eine Arbeit über Mediation? Konflikte und Auseinandersetzungen finden in allen Lebensbereichen statt. Ehepaare streiten bei Scheidung um Vermögenswerte oder um das Sorgerecht der gemeinsamen Kinder. Teamkonflikte in Unternehmen können das Arbeitsklima negativ beeinflussen oder sogar die Produktivität senken. Das kann ich aus eigener Erfahrung als Teamleiter bestätigen. Auch auf internationaler Ebene drohen Konflikte zu eskalieren und in militärischen Auseinandersetzungen zu enden. Egal in welchen Bereichen Menschen mit unterschiedlichen Bedürfnissen, Sichtweisen und Einstellungen aufeinandertreffen, besteht die Gefahr eines Konflikts, der nicht eigenständig gelöst werden kann. Hier kann Mediation einen Ansatz bieten, um Konflikte beizulegen und für die Konfliktparteien eine faire Lösung zu erzielen. In einer Welt, in der es mehr und mehr Konflikte zu geben scheint, erscheint das Thema Mediation wichtiger denn je. Und da Mediation nur am Rande der Systemischen Coach Ausbildung angesprochen wurde, werde ich die folgende Arbeit nutzen um einen Einblick in das Thema zu liefern. Hierfür möchte ich im ersten Schritt die Begrifflichkeiten Mediation und Konflikt klären, um im darauf folgenden Kapitel auf den geschichtlichen Hintergrund der Mediation einzugehen. Danach beleuchte ich die einzelnen Mediations-Phasen. Abschließend betrachte ich die Anforderungen und Kosten einer Mediation und werfe zu guter Letzt einen ambivalenten Blick auf die Methode.

2 Die Mediation

2.1 Was ist Mediation?

Der Begriff Mediation ist zwar geläufig, eine einheitliche Definition ist in der Fachliteratur allerdings nicht zu finden. In diesem Kapitel versuche ich mit Hilfe der gesetzlichen Definition und den Informationen aus wissenschaftlichen Quellen eine Definition zu erstellen, die als Basis für diese Arbeit dienen soll. Die Mediation wird im Mediationsgesetz §1 wie folgt definiert: *Mediation ist ein vertrauliches und strukturiertes Verfahren, bei dem Parteien mithilfe eines oder mehrerer Mediatoren freiwillig und eigenverantwortlich eine einvernehmliche Beilegung ihres Konflikts anstreben.* Weiter heißt es in Absatz 2: *Ein Mediator ist eine unabhängige und neutrale Person ohne Entscheidungsbefugnis, die die Parteien durch die Mediation führt.*¹ Das Gesetz wurde im Jahr 2012 mit dem Ziel verabschiedet, Mediation als außergerichtliche Konfliktbeilegungsmethodik zu etablieren. Laut der Definition des Mediationsgesetzes ist die Mediation also ein freiwilliges Verfahren. Die Konfliktparteien müssen bereit sein sich eigenverantwortlich am Verfahren zu beteiligen und aktiv eine Lösung anzustreben. Mediation hat seinen Wortstamm im Lateinischen. *Mediatio* bedeutet so viel, wie in der Mitte sein. Dies bezieht sich vor allem auf die Rolle der Mediator*in, die als absichtslos, allparteilich bzw. neutral anzusehen ist. Bei einer Mediation stehen die Wünsche und die Bedürfnisse der einzelnen Konfliktparteien im Vordergrund. Es wird ein Kompromiss oder gar eine Win-Win Lösung angestrebt, bei der alle Konfliktbeteiligte einverstanden sind. Eine einseitige Lösung, eine Mehrheitsentscheidung oder Konsens ist nicht das Primärziel. Während des Mediationsprozesses wird nur ein kurzer Blick in die Vergangenheit geworfen, um den Kern des Konfliktes zu verstehen. Die eigentliche Ausrichtung der Mediation ist viel mehr gegenwarts- und zukunftsorientiert. Das bedeutet, dass der Fokus auf einer nach vorne gerichteten Lösungsfindung liegt und nicht auf der Fehlersuche. Da die Konfliktparteien eine individuelle Sicht auf den Konflikt haben und jede Partei ihre eigene Wahrheit hat, ist es nicht zielführend sich lange in der Vergangenheit aufzuhalten. Vielmehr ist es wichtig den Blick nach vorne zu richten und die Streitenden zu befähigen, sich von ihren Positionen zu lösen. Die Mediation befasst sich nicht mit der Schuldfrage, da dies einen destruktiven Blick auf den Konflikt werfen würde und die Konfliktparteien ihre Ressourcen mit Verteidigung und Schuldzuweisung verschwenden würden. Dies würde eine kreative und konstruktive Konfliktlösung erschweren oder gar unmöglich machen. Eine Mediation kann als außergerichtliche Ergänzung zum bestehenden Rechtssystem dienen. Da ein Rechtsstreit häufig mit hohen Kosten verbunden ist, kann eine Mediation eine kostengünstigere Alternative sein. Hinzukommt, dass das deutsche Rechtssystem immer einen Schuldigen, also einen Verlierer und einen Gewinner ausweist.

¹Vgl. Bundesministerium für Justiz, Mediationsgesetz, 2024-06-24, o. S.

Die Mediation versucht als informeller Prozess eine, für alle Seiten faire Lösung zu bieten. Die Konfliktparteien können bei einem Mediationsversuch also nur gewinnen, da die Nichteinhaltung der Vereinbarung zumindest keine rechtlich-gerichtlichen Konsequenzen nach sich zieht. Nicht verwunderlich ist daher, dass viele Rechtsanwälte über eine Zusatzqualifikation als Mediator*in verfügen. Anwendungsgebiete sind so vielfältig, wie die möglichen Rechtsstreits. Einige Beispiele sind das Erbrecht, das Insolvenzrecht, oder auch das Arbeitsrecht.²

Der Einsatzbereich von Mediation ist jedoch vielfältiger. Anwendung findet die Methode beispielsweise in der Familie, in Partnerschaften und bei Erziehungsfragen. Bei Trennung und Scheidung kann Mediation eingesetzt werden. Auch in der Wirtschaft wird Mediation mittlerweile häufig bei Konflikten angewendet. Bei Konflikten im Team oder Unstimmigkeiten zwischen Mutterkonzern und Tochterunternehmen. Im Gemeinwesen kann Mediation ebenfalls zur Anwendung kommen, zum Beispiel bei Nachbarschaftskonflikten, im Bildungssektor, bei Umweltfragen oder im Bauwesen. Auch in der Politik, zum Beispiel zwischen Staaten, Regionen oder Bevölkerungsgruppen können und werden Konflikte mit Hilfe von Mediation gelöst. Einige prominente Beispiele werden im Kapitel 2.3 *Mediation als Wissenschaft? Ein Blick in die Geschichte* vorgestellt.³

²Vgl. Weckert, A., Oboth, M., *Mediation für Dummies*, 2011, 36ff.

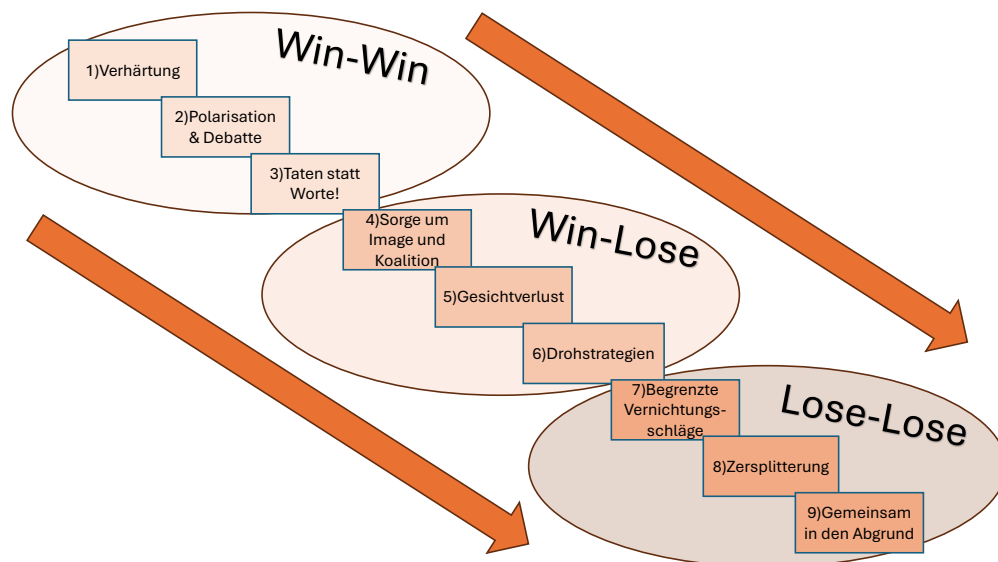
³Vgl. Montada, L., Kals, E., *Mediation - Psychologische Grundlagen und Perspektiven*, 2013, 25ff.

2.2 Was ist ein Konflikt?

Das Wort *Konflikt* stammt aus dem Lateinischen und ist abgeleitet aus dem Wort *confligere*, was so viel bedeutet wie *zusammenstoßen* oder *kämpfen*. Grundsätzlich könnte man sagen, dass ein Konflikt entsteht wenn eine Interaktion stattfindet, die als Beeinträchtigung von mind. einer Konfliktpartei wahrgenommen wird. Diese Interaktion kann man somit als unvereinbar bezeichnen. Diese Unvereinbarkeit kann im Denken, Fühlen, Wollen oder Handeln erlebt werden und zwar im Inneren einer Person (innerer Konflikt) oder zwischen mehreren Personen (Zwischenmenschlicher Konflikt). Speziell in der zwischenmenschlichen Situation gibt es ein gewisses Potential, in der zwei oder mehr Parteien (Individuen, Gruppen oder Nationen) gegensätzliche Ziele, Werte, Interessen oder Bedürfnisse haben, die zu Spannungen oder Auseinandersetzungen und eben Konflikten führen können. Konflikte können auf verschiedenen Ebenen auftreten, von persönlichen Differenzen zwischen Einzelpersonen bis hin zu größeren sozialen, politischen oder internationalen Auseinandersetzungen. In unserer, nach sogenannten westlichen Werten geprägten Gesellschaft ist alleine das Wort Konflikt(***) negativ behaftet. Einen Konflikt eingehen wird oftmals gleichgesetzt mit einem Streit oder einer emotionalen Auseinandersetzung. Dabei sind Konflikte (oder etwas abgeschwächt formuliert: Meinungsverschiedenheiten) solange sie sachlich geführt werden durchaus konstruktiv und lehrreich. In bestimmten Businesskontexten (z.B. in der Produktentwicklung) sind diese Arten von Konflikten sogar erwünscht, um eine Kultur des Lernens zu etablieren.⁴ Allerdings braucht es dazu potentiell eher ein bestimmtes Konfliktverhalten wie es im Konfliktverhaltensmodell nach Thomas & Kilmann⁵ beschrieben ist. Das Potential eines gemeinsamen Lernens ist höher je mehr die Konfliktbeteiligten sich im Kompromiss oder Kooperationsbereich befinden. Das Risiko einer Eskalation des Konflikts steigt wenn sich mind. eine Konfliktpartei eher in den extremeren Ausprägungen des Modells befindet: im eigenen Durchsetzen, im Nachgeben oder gar im Vermeiden des Konflikts. Diese Eskalation eines Konflikts ist weithin durch das Konfliktstufenmodell von Glasl beschrieben. Nach der zu Anfang beschriebenen Meinungsverschiedenheit kann sich der Konflikt potentiell zuspitzen (bzw. auf Stufe 2 begeben) wenn es eher um die Schuldfrage, als um den Inhalt geht. Es wird zunehmend in Gegensätzen wie gut oder schlecht, richtig oder falsch, schwarz oder weiß gedacht. Daraus resultiert womöglich der Übergang in Stufe 3 *Taten statt Worte*. Argumente und Positionen werden unwichtiger, Tatsachen werden geschaffen, Kommunikation wird reduziert.

⁴Vgl. *Krueger, E.*, Vorteile von Konflikten: Wie Auseinandersetzungen ein Unternehmen weiterbringen, 2020, o. S.

⁵Vgl. *McPheat, S.*, What is the Thomas Kilmann Conflict Management Model? (With examples), 2022, o. S.

Abbildung 1: Die 9 Eskalationsstufen nach F. Glasl

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Die 9 Stufen der Konflikteskalation *Glasl, F.*, Konfliktmanagement. Ein Handbuch für Führungskräfte, Beraterinnen und Berater, 2004, o. S.;

Spätestens hier kann Mediation als Konfliktbeilegungsmethodik greifen. Denn das Modell ist nicht nur in 9 Stufen sondern auch in 3 Ebenen aufgeteilt. Konflikte in den ersten Ebene können noch von den Parteien selbst beseitigt werden, ohne dass jemand Schaden nimmt. Es ist in dieser Ebene noch möglich, dass die Parteien gestärkt aus dem Konflikt herausgehen, weshalb diese Ebene mit dem Zusatz „win-win“ versehen wird. Die zweite Ebene behandelt bereits fortgeschrittene Konflikte. In diesen unterliegt oder verliert eine Partei, während die andere obsiegt oder gewinnt, weshalb diese Ebene den Zusatz „win-lose“ trägt. In der dritten Ebene ist der Konflikt zwischen den Parteien außer Rand und Band geraten. Es geht nicht mehr um den ursprünglichen Streitpunkt, sodass beide Parteien nur noch verlieren können, was den Zusatz „lose-lose“ erklärt. Man geht davon aus das Mediation bis zur Stufe 6 also von "win-win" bis "win-lose" Wirkung erzielen kann. Wenn der Konflikt sich jedoch schon in der letzten Ebene befindet, in der eigener Schaden in Kauf genommen wird (*koste es was es wolle*) dann geht man davon aus, dass auch externe Mediation keine Wirkung mehr hat. Wichtig hervorzuheben ist, dass das Model bewusst einer hinabführenden Treppe gleicht. Umso tiefer sich Konfliktparteien in Richtung letzter Stufe bewegen, desto unmenschlicher und wagemutiger werden sie in ihren Methoden, auf Gedeih und Verderb einen Sieg zu erringen. Diese Treppe führt also nach unten, in die (Un-)Tiefen der menschlichen Moral.

2.3 Mediation als Wissenschaft? Ein Blick in die Geschichte

Mediation ist kein Phänomen der neueren Zeit. Bereits in der Antike gab es Vermittler*innen, sogenannte *mesitis* bzw. *mesitaes*. Diese Vermittler*innen waren gefragt den Rechtsfrieden innerhalb der Bevölkerung wieder herstellen, wenn es zu Konflikten kam. Auch im asiatischen Raum hat Vermittlung eine jahrhundertalte Tradition. Das konfuzianische Ideal von gesellschaftlicher Harmonie gilt dort bis heute. Noch heute gilt es in China als Gesichtsverlust, wenn ein Konflikt vor Gericht ausgetragen wird. Aus diesem Grund wird Mediation in nahezu jedem sozialen, familiären und betrieblichen Konflikt als erstes Mittel eingesetzt. Auch in indigenen Völkern hat die Streitschlichtung und Aushandlung einer, für beide Konfliktparteien, fairen Lösung eine lange Tradition.⁶ Die wohl populärste Mediation auf europäischem Boden fand bei den Friedensverhandlungen des 30-jährigen Kriegs 1643-1648 in Münster und Osnabrück durch die Vermittler Papst Urban VII, den Französischen König, Fabio Chigi als Abgesandter des Papstes und dem Gesandten von Venedig Alvise Contarini statt. Ebenfalls als internationaler Meilenstein kann die Verabschiedung der Charta der Vereinten Nationen 1945 genannt werden. Der darin enthaltene Artikel 33, Absatz 1 beinhaltet friedliche Mittel zur Streitbeilegung zwischen den Staaten. Hier werden unter anderem *mediation* und *conciliation*, also Vermittlung und Schlichtung genannt. In Deutschland wurde 1977 die Mediation als möglicher Lösungsansatz als Alternative zur Scheidungen rechtlich verankert. Eine der bekanntesten internationalen Mediationsprozesse war das Camp-David-Abkommen 1978. Der damalige US Präsident Jimmy Carter sorgte für ein Zusammentreffen mit den israelischen und ägyptischen Verhandlungsteams in der Hoffnung, die Konflikte im Nahen Osten lösen zu können. Am 5. September 1978 trafen sich der Ministerpräsident von Ägypten Menachem Begin und der israelische Präsident Anwar as-Sadat dafür im Camp David, dem Sommersitz des US-Präsidenten, zu zunächst geheimen Gesprächen. Zwölf Tage später wurden die Ergebnisse der Verhandlungen präsentiert. Diese Verhandlung gilt als Basis, des durch die Rechtswissenschaftler Roger Fisher und William Ury entwickelten Harvard Konzepts⁷ der Konfliktlösung. Das Konzept strebt eine sogenannte win-win Lösung an und ist die heute am häufigsten angewandte Mediationstechnik. Grundgedanke ist, Menschen und Probleme getrennt voneinander zu betrachten. Die andere Konfliktpartei gilt weder als Freund noch als Feind. Ziel der Verhandlung ist es, weg von den Positionen, hin zu den Interessen zu kommen. Denn durch eine klare Artikulation der Interessen, kann eine Verständigung entstehen. Eine Schilderung der eigenen Gefühle, Bedürfnisse und Probleme, soll bei der beteiligten Konfliktpartei zu Empathie und Verständnis führen. Dieses Verständnis ist die Ausgangslage für eine

⁶Vgl. Weckert, A., Oboth, M., Mediation für Dummies, 2011, 49ff.

⁷Vgl. Fisher R. Ury W. Patton B., Das Harvard Konzept - Die unschlagbare Methode für beste Verhandlungsergebnisse, 1981, o. S.

Lösungsfindung. Falls es zu keiner Einigung kommt, schlägt das Harvard Modell ein sogenanntes BATNA (Best Alternative to Non-Agreement) vor. Bevor die Konfliktparteien in die Verhandlung gehen, sollen diese sich eine Alternative ausdenken, die das Minimum beinhaltet, was sie anbieten können. Die kann als Basis für eine neue Verhandlung dienen, da die gegnerische Konfliktpartei erkennt, wie wichtig der anderen Partei eine Lösung ist. Am 23. April 2008 beschloss das Europäische Parlament die Mediationsrichtlinie als alternative Streitbeilegung. Diese Richtlinie dient als Basis für das deutsche Mediationsgesetz, das am 21. Juli 2012 verabschiedet wurde.⁸⁹ Bisher gibt es nur wenig empirische Forschung zu der Wirksamkeit von Mediation. Das mag vor allem an der ungenauen Definition des Mediationserfolgs liegen.¹⁰ Gilt eine Mediation als gescheitert, wenn die Konfliktparteien mit dem Ergebnis auseinander gehen, dass sie keine gemeinsame Lösung finden und besser getrennte Wege gehen? Oder muss immer eine gemeinsame Lösung erzielt werden, um die Mediation als geglückt anzusehen? Diese unterschiedlichen Betrachtungsweisen machen eine Erfolgsmessung nicht leicht. In einigen Studien konnte jedoch nachgewiesen werden, dass die Einigungsraten zwischen 60% und 80% liegen. Auch die langfristige Wirksamkeit von Mediation ist mittlerweile bestätigt.¹¹

⁸Vgl. Hertel A. Vovsik W. Fischer R. wiss. Mitarbeit: Wiese J., v., Zeittafel zur Geschichte der Mediation, 2024-06-30, o. S.

⁹Vgl. Weckert, A., Oboth, M., Mediation für Dummies, 2011, 55ff.

¹⁰Vgl. Will, H.-D., Zum Stand der Mediationsforschung, 2024-04-08, o. S.

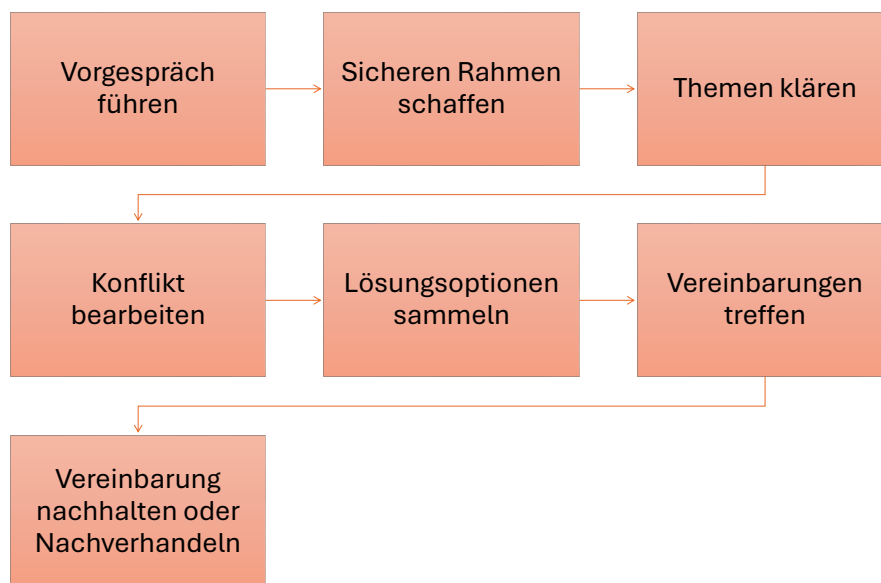
¹¹Vgl. Köstler, A., Mediation, 2024, 9f.

3 Mediation in der Praxis

3.1 Die Phasen der Mediation

Der Mediationsprozess gliedert sich in verschiedene Phasen auf. In der Literatur existieren unterschiedliche Phasenmodelle. Zwischen drei und sieben Phasen werden, je nach Literatur, beschrieben. Inhaltlich unterscheiden sich die Phasen kaum voneinander. Sie fassen die einzelnen Bereiche zum Teil enger zusammen als andere. Ich habe mich hier für ein Modell mit sieben Phasen entschieden, da dieses Modell für mich am übersichtlichsten und nachvollziehbarsten ist. Die nachfolgende Grafik zeigt die Übersicht der sieben Phasen, auf die ich im Nachfolgenden eingehe.

Abbildung 2: Die 7 gängigen Mediationsphasen



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Die Phasen der Mediation Ripke, Lis - Heidelberger Institut für Mediation, Phasen der Mediation, 2024, o. S.;

Als erste Phase findet ein Vorgespräch, in der Regel telefonisch, statt. Bei diesem Vorgespräch bekommt die Mediator*inn einen ersten Einblick in den Konflikt und es wird geklärt ob der Konflikt sich für eine Mediation eignet. Ebenfalls wird der grobe Ablauf der Mediation erklärt und ein Termin für die Mediation festgesetzt. In der zweiten Phase wird das Verfahren vorgestellt. Hier geht es vor allem um den Aufbau von Vertrauen und die Herstellung eines sicheren Rahmens. Die Mediator*in stellt das Verfahren vor und beschreibt ihre Rolle während der Mediation. Hierbei ist es wichtig die eigene Neutralität zu bestätigen, damit sich die Konfliktparteien gut aufgehoben und sicher fühlen.

Die Konfliktparteien erhalten die Möglichkeit ihre Erwartungen an die Mediation zu schildern und gemeinsam werden die Aufgaben der einzelnen Parteien geklärt. Ebenso werden Gesprächsregeln aufgestellt und sich auf die Vertraulichkeit bzw. Verschwiegenheit innerhalb der Gruppe geeinigt. Die Mediator*in macht noch einmal deutlich, dass das Verfahren freiwillig und eigenverantwortlich abläuft und die Teilnehmenden verantwortlich für den Verlauf der Mediation sind. Die dritte Phase dient der Themenklärung.¹² Die Mediant*innen erhalten die Möglichkeit den oder die Konflikte aus ihrer Sicht zu schildern. Hier ist es wichtig, dass wirklich jede*r Beteiligte die Chance erhält seine Perspektive zu erläutern und die Mediator*in sich für alle Parteien gleich viel Zeit nimmt. Fall es mehrere Konflikthemen gibt, einigen sich die Parteien auf ein Startthema. Im Anschluss folgt die vierte Phase, die Konfliktbearbeitung. Die Mediant*innen schildern nun sehr detailliert aus ihrer Sicht den Konflikt. Die Mediator*in versucht mit gezielter Anwendung von Fragetechniken den Kern des Konflikts offen zu legen. Ziel ist es, dass die Konfliktparteien weg von den eigenen Positionen und hin zur Offenlegung der eigenen Bedürfnisse gelangen. Hierbei kann es durchaus emotional werden, da die Konfliktparteien eventuell versucht sind die Ausführungen des Gegenübers zu unterbrechen und eine Gegendarstellung zu geben. Für die Mediator*in bedeutet das, dass sie empathisch aber bestimmt auf die Gesprächsregeln hinweist und versichert, dass alle die Möglichkeit bekommen sich zu äußern. Ziel dieser Phase ist es, gegenseitiges Verständnis für die Bedürfnisse, Gefühle und Denkmuster der Gegenseite zu erlangen. Setzt ein solcher Perspektivwechsel ein, beginnen die Mediant*innen sich füreinander zu öffnen und das sogenannte Nadelöhr der Verhandlung ist durchschritten.^{13, 14} Die Konfliktparteien beginnen nun bestenfalls wieder miteinander zu sprechen und nicht nur über die Mediator*in. Beginnen die Mediant*innen Lösungsvorschläge einzubringen, geht es von der vierten in die fünfte Phase, der Lösungssuche, über. Mit Hilfe von Methoden allá Brainstorming oder Brainwriting werden so viele Ideen wie möglich generiert. Während der Ideensammlung ist es wichtig, dass alle Optionen erlaubt und bewertungsfrei notiert werden. Eine unbedachte abfällig Äußerung gegenüber eine Idee, kann zur Stagnation oder im schlimmsten Fall zu einer Wiederentfaltung des Konflikts führen. Sind alle Optionen notiert worden, werden diese nun nacheinander auf Umsetzbarkeit überprüft und gemeinsam durch die Teilnehmenden gewichtet. Am Ende diese Phase einigen sich die Mediant*innen auf einen Lösungsvorschlag. Eine Einigung muss einstimmig erfolgen und für alle Beteiligten gewünscht sein. Ein Mehrheitsentscheid für eine Lösung ist nicht zielführend. Können sich die Teilnehmenden nicht auf einen Lösungsvorschlag einigen, wird nach weiteren Lösungsvorschlägen gesucht. In der sechsten Phase wird die Vereinbarung zu der Lösung oder den Lösungsoptionen

¹²Vgl. Weckert, A., Oboth, M., *Mediation für Dummies*, 2011, 92f.

¹³Vgl. Weckert, A., Oboth, M., *Mediation für Dummies*, 2011, 96f.

¹⁴Vgl. Montada, L., Kals, E., *Mediation - Psychologische Grundlagen und Perspektiven*, 2013, 282ff.

getroffen. Hierfür werden eine oder mehrere Maßnahmen vereinbart, die notwendig sind, die gewünschte Lösung zu erreichen. Dieses Ergebnis wird schriftlich festgehalten. Der Maßnahmenkatalog kann von den Mediant*innen mit ihrer Unterschrift besiegelt werden. Auch wenn die Maßnahmen freiwillig und nicht bindend sind, so hat eine Unterschrift einen Symbolcharakter der Verbindlichkeit. Als letzte Phase erfolgt ein Nachgespräch zu einem späteren Zeitpunkt. Dieser Termin dient dazu ggf. Nachverhandlungen zu moderieren oder den Maßnahmenkatalog nachzujustieren. Die Mediant*innen können mit etwas zeitlichem Abstand auf die Mediation zurückblicken und ihr Feedback an die Mediator*in geben.^{15,16}

¹⁵Vgl. Weckert, A., Oboth, M., *Mediation für Dummies*, 2011, 102f.

¹⁶Vgl. Montada, L., Kals, E., *Mediation - Psychologische Grundlagen und Perspektiven*, 2013, S. 304.

3.2 Anforderungen und Kosten der Mediation

Die Anforderungen an Mediator*innen können in zwei Oberbegriffe geliedert werden. Methodik und Haltung. Um die erforderliche Methodik zu erlangen benötigt es eine Aus- und Weiterbildung zum/zur Mediator*in. Innerhalb dieser Aus- und Weiterbildung werden ähnlich wie in der systemischen Coaching Ausbildung unterschiedliche Techniken wie gewaltfreie Kommunikation, aktives Zuhören, empathisches Spiegeln, Visualisierung und unterschiedlichste Fragetechniken vermittelt. Es gibt zur Zeit keinen einheitlichen Standard, den eine Ausbildung zum/zur Mediator*in beinhalten muss. Ebenso gibt es zahlreiche Anbieter, die eine Aus- oder Weiterbildung zum/zur Mediator*in anbieten. So vielfältig wie die Anbieter sind, so unterschiedlich sind die Inhalte, der zeitliche Aufwand und die Kosten einer solchen Ausbildung. Der zeitliche Aufwand schwankt je nach Anbieter zwischen 130 und 200 Zeitstunden und die Kosten belaufen sich auf 2.500 bis 4.800€. ¹⁷¹⁸¹⁹ Da die Bezeichnung Mediator*in kein geschützter Begriff ist und der Gesetzgeber eine sehr offene Formulierung bezüglich der Anforderungen gewählt hat, gibt es unter den zahlreichen Mediator*innen große Unterschiede in den Kompetenzen und Qualifikationen. Seit dem 1. März 2024 gelten neue Regelungen zu der Ausbildung zum/zur zertifizierten Mediator*in. Dies soll zur Erhöhung und Vereinheitlichung der Kompetenzen der Absolventen führen. Während nach der alten Zertifizierung die Absolventen sich bereits nach einem supervisierten Mediationsfall zertifizierte Mediator*in nennen durften, bedarf es nach neuer Regelung mindestens fünf Fälle. Eine Herausforderung bei der Ausbildung bleibt weiterhin, dass es keine zentrale Prüfstelle für die zertifizierten Mediator*innen gibt. Ebenso gibt es weiterhin keine Standardisierung der Zertifizierungsstellen. Ein einheitlicher Qualitätsstandard ist dadurch weiterhin nicht gegeben. Zusätzlich zu den technischen Anforderungen an eine/n Mediator*in ist eine bestimmte Haltung gegenüber den Mediant*innen unerlässlich. Hierzu zählen vor allem die Neutralität und Absichtslosigkeit gegenüber allen Konfliktparteien, die Anerkennung und Akzeptanz der unterschiedlichen Interessen, Gefühle und Denkmuster und Empathie gegenüber den Teilnehmenden. Ebenso wichtig ist die professionelle Distanz gegenüber dem Konflikt und die Fähigkeit der Selbstreflexion. Anders als die gelernten Methodiken und fachlichen Kompetenzen, ist die professionelle Haltung nur schwer bis gar nicht über eine Aus- oder Weiterbildung zu erlernen. ²⁰

¹⁷Vgl. *INeKO Institut an der Universität zu Köln*, Mediation & Konfliktmanagement, 2024, o. S.

¹⁸Vgl. *Kölner Institut für Konfliktmanagement*, Die Ausbildung in Mediation, 2024, o. S.

¹⁹Vgl. *Institut für angewandte Psychologie*, Berufsbegleitende Intensivausbildung zum (zertifizierten) Mediator zur (zertifizierten) Mediatorin, 2024, o. S.

²⁰Vgl. *Köstler, A.*, Mediation, 2024, 43f.

4 Fazit

Die Methode Mediation wird nachweislich schon sehr weit zurück in der Vergangenheit eingesetzt. Und das obwohl die Ergebnisse eines Mediationsprozesses schwer meßbar sind. Im besten Fall gibt es eine Einigung - aber ist diese immer zum Vorteil von allen Konfliktparteien? Ist das Ergebnis nachhaltig für alle gleichermaßen? Was wenn es gar keine Einigung gibt? Ist der Mediationsprozess denn damit wirklich auch gescheitert? Es ist eben am Ende schwer nachzuweisen ob ein Prozess erfolgreich war oder nicht, und dennoch wird er schon seit über 300 Jahren eingesetzt. Für mich ein klares Indiz dafür, dass Mediation seine Berechtigung hat. Denn zunächst einmal ist eine Mediation ein wesentlich kostengünstigerer Prozess als eine gerichtliche Auseinandersetzung. Die möglichen Kollateralschäden einer weiteren Eskalation des Konflikts würden noch dazu kommen. Hinzu kommt, dass das Potential einer Gesichtswahrung aller Konfliktparteien in einem Mediationsprozess wesentlich größer ist, als in einem Gerichtsverfahren in dem es vermutlich immer um *Schuld* oder *Nicht-Schuld* geht. Zumal gerichtliche Institutionen heute schon stark überlastet sind und außergerichtliche Verfahren, die auch zu einer Streitbeilegung oder Schlichtung führen, daher die Judikative deutlich entlasten würden. Jedoch soll auch nicht verschwiegen werden, dass durch den nicht geschützten Begriff der Mediator*in es eher leicht sein kann, sich als solcher zu bezeichnen. Nicht jede*r ist gleich gut als Mediator geeignet. Die Ausbildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten variieren stark nach Dauer und Ausbildungskosten. Das wird Auswirkungen auf die Qualität der Mediation haben und sich im Ergebnis der Mediation niederschlagen. Zudem hat auch eine Mediation ihren Preis, der wenn er nicht zum gewünschten Ergebnis führt auch dann umsonst gezahlt wurde.

In einer stets komplexer werdenden Welt, mit komplexen Herausforderungen auf sozialer, (welt-)politischer und gesellschaftlicher Ebene ist es in meinen Augen unabdingbar, die Mediationskompetenz in der Gesellschaft grundsätzlich zu steigern.²¹ Der soziale aber eben auch finanzielle Schaden wäre immens. Ich würde mir wünschen das Mediator*innen gerade in diesen Bereichen wie: Unternehmen, staatliche Behörden wie Parlamente, Schulen, Ämter und auch in Vereinigungen anerkannt werden und ihren festen Platz haben. Dazu benötigt es jedoch einen gesellschaftlichen Konsens darüber, dass Mediation wirkt. Jedoch hinterlässt gerade die oben beschriebene schwierige Meßbarkeit und Eindeutigkeit eines Erfolgs Zweifel.

²¹Vgl. *Frahm, Christian - Tagesschau.de*, Die Welt im Dauerstress, 2023, o. S.

Literaturverzeichnis

Fisher R. Ury W. Patton B. (Das Harvard Konzept - Die unschlagbare Methode für beste Verhandlungsergebnisse, 1981): Das Harvard Konzept - Die unschlagbare Methode für beste Verhandlungsergebnisse, München: Deutsche Verlags-Anstalt, 1981

Glasl, Friedrich (Konfliktmanagement. Ein Handbuch für Führungskräfte, Beraterinnen und Berater, 2004): Konfliktmanagement. Ein Handbuch für Führungskräfte, Beraterinnen und Berater, Stuttgart: Haupt Verlag, Verlag Freies Geistesleben, 8.Auflage, 2004

Köstler, Anja (Mediation, 2024): Mediation 3. Auflage, München: Ernst Reinhardt Verlag, 2024

Montada, Leo, Kals, Elisabeth (Mediation - Psychologische Grundlagen und Perspektiven, 2013): Mediation - Psychologische Grundlagen und Perspektiven, Weinheim: Beltz Verlag, 2013

Weckert, Al, Oboth, Monika (Mediation für Dummies, 2011): Mediation für Dummies, *: Wiley-VCH Verlag GmbH & Co. KGaA, 2011

Bundesministerium für Justiz (Mediationsgesetz, 2024-06-24), <<https://www.gesetze-im-internet.de/mediationsg/BJNR157710012.html>> (2024-06-24) [Zugriff: 24.06.2024]

Frahm, Christian - Tagesschau.de (Die Welt im Dauerstress, 2023), <<https://www.tagesschau.de/wissen/krieg-frieden-leibniz-institut-konfliktforschung-ukraine-100.html>> (2023) [Zugriff: 24.06.2024]

Hertel A. Vovsik W. Fischer R. wiss. Mitarbeit: Wiese J., v. (Zeittafel zur Geschichte der Mediation, 2024-06-30), <<https://mediation-dach.com/fileadmin/pdf/historisches.pdf>> (2024-06-30) [Zugriff: 30.06.2024]

INeKO Institut an der Universität zu Köln (Mediation & Konfliktmanagement, 2024), <<https://ineko.de/ausbildung-mediation>> (2024) [Zugriff: 08.04.2024]

- Institut für angewandte Psychologie* (Berufsbegleitende Intensivausbildung zum (zertifizierten) Mediator zur (zertifizierten) Mediatorin, 2024), <<https://www.ifap-koeln.de/angebote/mediationsausbildung/>> (2024) [Zugriff: 08.04.2024]
- Kölner Institut für Konfliktmanagement* (Die Ausbildung in Mediation, 2024), <<https://mediationfest.de/schulungen/ausbildung-in-mediation/>> (2024) [Zugriff: 08.04.2024]
- Krueger, Elisabeth* (Vorteile von Konflikten: Wie Auseinandersetzungen ein Unternehmen weiterbringen, 2020), <<https://dardo-consulting.com/blog/vorteile-von-konflikten/>> (2020) [Zugriff: 02.07.2024]
- McPheat, Sean* (What is the Thomas Kilmann Conflict Management Model? (With examples), 2022), <<https://www.mtdtraining.com/blog/thomas-kilmann-conflict-management-model.htm>> (2022) [Zugriff: 02.07.2024]
- Ripke, Lis - Heidelberger Institut für Mediation* (Phasen der Mediation, 2024), <<https://mediation.studio/mediation-aufbau/articles/Phasen-der-mediation.html>> (2024) [Zugriff: 02.07.2024]
- Will, Hans-Dieter* (Zum Stand der Mediationsforschung, 2024-04-08), <https://www.bafm-mediation.de/site/assets/files/24552/stand_der_mediationsforschung.pdf> (2024-04-08) [Zugriff: 08.04.2024]