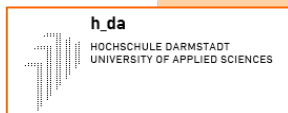


Kursbuch 1. Semester

Mediation

und integrierte Mediation



INTEGRIERTE **MEDIATION**



© Win-Management GmbH
Geschäftsführung Monika Trossen
Im Mühlberg 39
57610 Altenkirchen
Tel.: +49 (0)2681 986257
Fax.: +49 (0)2681 986275
info@win-management.de

Win-Management ist Verlag, Provider und Dienstleister rund um die Mediation und das Konfliktmanagement.

Das Kursbuch ist in seinen wesentlichen Teilen zugleich als Buch verfügbar. Die Urheberrechte liegen beim Verlag. Einige der Bücher sind in mehrere Sprachen übersetzt worden.

Ich danke der Zentralstelle für Fernstudien an Fachhochschulen - ZFH-Koblenz, die es gestattet hat, auszugsweise Textbausteine aus den Studienbegleitbriefen SK 1 –Selbstwahrnehmung, - Täuschung und - vertrauen und SK 16 - Persönlichkeitsentwicklung – im Rahmen des Fernstudienganges "Sozialkompetenz" zu verwenden, sowie allen, die mit ihrer Unterstützung dazu beigetragen haben, dieses Buch zu vollenden und natürlich auch allen, die sich dafür interessieren, es zu lesen.

Ich wünsche Ihnen bei dem Studium nicht nur Erfolg, sondern auch Spaß und Erkenntnisreichtum. Es wäre schön, wenn auch Sie der Mediation zum Leben verhelfen. Dabei will ich Sie auch in Zukunft unterstützen.

Ihre Monika Trossen

Willkommen

zum Studiengang **Mediation und integrierte Mediation**.

In diesem Kursbuch finden Sie alles was Sie für das erste Semester des Fernstudien-
ganges benötigen, von der ersten Information bis hin zur qualifizierten Darstellung
der Mediation.

Orientierung >>>

Grundlagen >>>

Haltung >>>

Kompendium >>>

Übungen >>>

Fallbearbeitung >>>

Anhang >>>

Dokumente >>>

■ Inhaltsverzeichnis

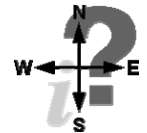
ABTEILUNG 1 ORIENTIERUNG.....	13
■ Ansprechpartner und Kontakt.....	15
■ Standorte	16
■ Ihre Daten.....	17
■ Datenschutzerklärung und Vertraulichkeit.....	17
■ Mediator’s to be Agreement.....	17
■ Die Ausbildungsmodule	18
■ Das Curriculum	19
(1) Was ist Mediation?	20
(2) Mediation verstehen.....	20
(3) Die Konfliktlösung in der Mediation	20
(4) Die Wahrnehmung.....	20
(5) Die Kommunikation.....	21
(6) Die Kunst des Vermittelns.....	21
(7) Die Kunst des Verhandeln.....	21
(8) Das Verfahren.....	21
(9) Die reine Mediation.....	22
■ Anleitung zum Studium.....	23
Vorbereitung	23
Die erste Präsenzveranstaltung.....	24
Nachbearbeitung der ersten und Vorbereitung der zweiten Präsenz.....	25
Die zweite Präsenzveranstaltung.....	26
Nacharbeit der zweiten und Vorbereitung der dritten Präsenz	26
Die dritte und letzte Präsenzveranstaltung.....	27
Nacharbeit der dritten Präsenz und Examensvorbereitung.....	27
Das Examen	28
■ Der Titel	29
Das Leben als 1 Sterne Mediator	30
■ Das Intranet	30
Ich stelle mich vor	31
Das Vereinsnetzwerk.....	32
ABTEILUNG 2 GRUNDLAGEN.....	33
■ Einführung.....	35
Der Truhe-Fall	36
Wie entsteht Zufriedenheit?.....	37
KONFLIKTTHEORIE UND KONFLIKTMANAGEMENT	41
■ Konfliktauslöser - Auslöser Konflikt	42
Zwischen Himmel und Hölle	42
Grundelemente	46
Dispositionsmöglichkeiten.....	51
Selbsterfahrung	52

■ Eskalation.....	52
■ Evolution.....	54
<i>Flucht</i>	55
<i>Vernichtung</i>	56
<i>Unterwerfung</i>	57
<i>Delegation</i>	58
<i>Kompromiss und Konsens</i>	60
ANGEWANDTE FORMEN DER PSYCHOLOGISCHEN AUSEINANDERSETZUNG	65
■ Klientenzentrierte Gesprächsführung.....	66
<i>Gespräch ist Schwerpunkt</i>	67
<i>Soziale Kompetenz</i>	70
<i>Menschenbild</i>	76
■ Andere Verfahren der Auseinandersetzung	82
GRUNDLAGEN ZWISCHENMENSCHLICHER KOMMUNIKATION.....	85
■ Das juristische Verständnis von Kommunikation.....	86
■ Das kommunikationspsychologische Konzept.....	87
■ Die 5 pragmatischen Axiome.....	89
<i>Axiom 1</i>	90
<i>Axiom 2</i>	90
<i>Axiom 3</i>	90
<i>Axiom 4</i>	91
<i>Axiom 5</i>	91
<i>Die Erweiterung des Modells durch Schulz v. Thun</i>	92
<i>Das Kommunikationsverhalten</i>	94
VOM GESPRÄCH ZUR VERHANDLUNG.....	99
■ Die Verständigung	100
<i>Wahrnehmung</i>	101
<i>Wirklichkeit</i>	103
<i>Perspektive</i>	105
■ Position	106
■ Interessen	108
■ Kooperation ist angesagt.....	111
■ Die Verhandlung.....	119
■ Win-Lose, der Standard	120
■ Win-Win, die Lösung.....	121
■ Hart aber fair.....	124
■ Hilfe oder Unterstützung.....	124
DIE KUNST DER VERMITTLUNG IM KONFLIKT	127
■ Was ist Mediation?	128
■ Die Prinzipien der Mediation	129
<i>Anforderungen an die Parteien</i>	129
<i>Anforderungen an das Verfahren</i>	129
<i>Anforderungen an den Mediator</i>	129

■ Die Magie der Mediation	130
<i>Verstehen wollen und können</i>	131
<i>Das Verstandene vermitteln</i>	132
<i>Das Vermittelte verhandelbar machen</i>	133
■ Strukturen / Phasen.....	134
<i>Phase 1: Abschluss des Mediationsvertrages</i>	135
<i>Phase 2: Bestandsaufnahme</i>	137
<i>Phase 3: Interessensfindung</i>	137
<i>Phase 4: Konfliktlösung</i>	138
<i>Phase 5: Ergebnis</i>	138
<i>Die Phasenabfolge</i>	139
■ Ergebnis und Ziel der Mediation.....	140
GESPRÄCHS-, KONFLIKT- UND VERHANDLUNGSTECHNIKEN DER MEDIATION	145
■ Über die Bedeutung der Techniken	146
■ Verfügbare Techniken.....	147
<i>Gesprächstechniken</i>	147
<i>Verhandlungstechniken</i>	160
<i>Kreativ- und Assoziationstechniken</i>	165
<i>Konflikttechniken</i>	169
<i>Tabu-Techniken</i>	171
STÖRUNGEN	175
■ Gesprächsstörer	176
<i>Hindernisse für eine erfolgreiche Kommunikation</i>	176
■ Der Umgang mit schwierigen Situationen.....	184
ABTEILUNG 3 HALTUNG	189
MEDIATION - ARTEN, STUFEN, VERANTWORTUNG	195
■ Arten der Mediation	196
<i>Mediation als Verfahren</i>	197
<i>Mediation als Methode</i>	198
<i>Mediation als Haltung</i>	199
■ Stufen in der Mediation.....	200
■ Verantwortungen in der Mediation	201
<i>Die Berufsrollen: Richter und Anwälte:</i>	201
VOM „DENKEN“ IN DER MEDIATION	211
■ Meine persönliche Art zu Denken	212
■ Denkansätze	214
<i>Der psychologische Ansatz</i>	215
<i>Logik und Dialektik</i>	216
■ Denken und Mediation	218
<i>Die teleologische Reduktion</i>	220
<i>Der Wort- Sinn</i>	221
<i>Klarheit von Logik oder Dialektik</i>	222
<i>Die Reflexion der Emotion</i>	223

<i>Die Meta-Ebene in der emotionalen Arbeit</i>	224
<i>Eduard de Bono</i>	229
<i>Die Art des eigenen Zugangs zu einem Problem</i>	233
■ Denken und Optionen	235
■ Denkmethode und Mediand	236
<i>Wie denken meine Medianden ?</i>	236
<i>Ausblick</i>	237
■ Empathie und Zeit	238
<i>Was ist Emphatie ?</i>	238
<i>Emphatie und Zeit-Druck</i>	241
DIE HALTUNG IN DER (INTEGRIERTEN) MEDIATION	243
■ Momente der Mediation	248
■ Was ist <i>Haltung</i> ?	250
■ Wie wirkt <i>Haltung</i> ?	253
■ Die absichtslose Mediation	254
■ Fallbeispiele unter dem Aspekt der „ <i>Haltungsführung</i> “	260
■ Schlussbetrachtung	272
ABTEILUNG 4 KOMPENDIUM	273
Teil I - Sinn und Zweck.....	275
Teil II - Die Folien zum Vortrag in der ersten Präsenz.....	276
Teil III - Die Folien zum Vortrag in der zweiten Präsenz	286
Teil IV - Die Folien zum Vortrag in der dritten Präsenz	296
ABTEILUNG 5 ÜBUNGEN	303
■ Die Arbeitsunterlagen	305
■ Nach der ersten Präsenz	306
(1) <i>Was ist Mediation?</i>	306
(2) <i>Mediation verstehen</i>	306
(3) <i>Die Konfliktlösung in der Mediation</i>	308
(4) <i>Die Wahrnehmung</i>	309
(5) <i>Die Kommunikation</i>	316
■ Nach der zweiten Präsenz	327
(6) <i>Die Vermittlung des Verstandenen</i>	327
(7) <i>Verhandeln</i>	332
(8) <i>Das Verfahren</i>	332
■ Nach der dritten Präsenz	337
(9) <i>Mediation</i>	337
ABTEILUNG 6 FALLBEARBEITUNG	343
- Qualitätsmanagement	345
- Selbsterfahrung	345
- Dokumentation	345
- Supervision	346

-	Was macht die Mediation zu einem erfolgreichen Prozess?	347
	<i>Die gescheiterte Mediation</i>	347
	<i>Die gelungene Mediation</i>	354
	ABTEILUNG 7 ANHANG	369
■	Dokumente im Intranet.....	371
■	Standards	371
	<i>European code of conduct for mediators</i>	371
	<i>Directive 2008/52/EC</i>	373
	<i>Standards des Verbandes der integrierten Mediation</i>	377
■	Autoren und Dozenten.....	380
	<i>Iris Berger</i>	380
	<i>Roland Hofmann</i>	380
	<i>Doris B. Rothfischer</i>	381
	<i>Werner Schieferstein</i>	381
	<i>Bernd Seidenstücker</i>	381
	<i>Arthur Trossen</i>	382
■	Literaturverzeichnis.....	383
■	Glossar.....	386
■	Index.....	392
■	Erwartungen	399
■	Feed back	401
■	Ihre Daten	403
	<i>Personalien</i>	403
	<i>Geburtsdaten</i>	403
	<i>Zugang Intranet</i>	403
■	Mitgliedsantrag.....	405



ABTEILUNG 1

ORIENTIERUNG

Im ersten Teil dieser Skriptsammlung zum Studiengang „Mediation und integrierte Mediation“, im folgenden Kursbuch genannt, geht es um organisatorische Details und um die Frage, wie Sie Ihr Studium am besten einrichten.

Autor:

Arthur Trossen

■ Ansprechpartner und Kontakt

Die Träger dieser Ausbildung sind:

- **ZFH**
Zentralstelle für Fernstudien an Fachhochschulen
Die ZFH ist ein Fernstudienausbilder
Rheinau 3-4
56075 Koblenz
Telefon: +49 261 91538 13
- **Hochschule Darmstadt**
Adelungstr. 51
D 64283 Darmstadt
- **Integrierte Mediation e.V.**
Der gemeinnützige Verein ist Spezialist für Fragen der Mediation im beruflichen und privaten Umfeld.
Im Mühlberg 39, 57610 Altenkirchen
Telefon: +49 2681 986257

Ihre wichtigsten Ansprechpartner während des Studiums werden sein:

- **Studienleitung:**
Arthur Trossen
(Richter), Mediator, Lehrbeauftragter
Im Mühlberg 39, 57610 Altenkirchen
Tel: +49(0)170 5454091
Arthur.Trossen@in-mediation.eu
- **Dozenten:**
Prof. Dr. Bernd Seidenstücker
Werner Schieferstein
- **Administration ZFH:**
Dr. Konrad Faber
- **Administration Integrierte Mediation und Win-Management GmbH:**
Monika Trossen
Im Mühlberg 39, 57610 Altenkirchen
Tel: +49(0)2681 986257
Fax: +49(0)2681 986275
Monika.Trossen@win-management.de

Der einfachste und schnellste Weg Kontakt zu den Kommilitoninnen und Kommilitonen aufzunehmen, bietet das Intranet. Dort finden Sie einen Mailverteiler, mit dem Sie alle Kursteilnehmer bequem erreichen können, auch wenn Ihnen deren e-Mail Adresse unbekannt ist.

■ Standorte

Die Standorte der Präsenzveranstaltungen sind:



FH Koblenz:

Fachhochschule Koblenz

Konrad-Zuse-Str. 1

56075 Koblenz

Hochschule Darmstadt

Hochschule Darmstadt

Adelungstr. 51

D 64283 Darmstadt

Ihr zu Hause

Da es sich bei dem Studiengang um ein Fernstudium handelt, finden Sie den wichtigsten Standort sicherlich in Ihrem Wohnzimmer, Ihrem Büro, Ihrem Garten oder anderen entspannten Orte des Lernens wieder.

Lerngruppen

Die Standorte der Lerngruppen - oder Peer groups - Treffen vereinbaren Sie im Einzelfall mit den Kommilitoninnen und Kommilitonen Nach dem ersten Präsenzwochenende.

An welchem Standort die Präsenzveranstaltungen stattfinden, entnehmen Sie bitte dem Intranet, bzw. dem Anschreiben, welches Ihnen vor Semesterbeginn zugesendet wird. Die erforderlichen Anfahrtsskizzen und Hotellisten finden Sie ebenfalls im Intranet.

■ Ihre Daten

Für die Studentenverwaltung und zuletzt auch für Ihre Zertifizierung müssen wir einige personenbezogene Daten erheben. Welche Daten dies sind, entnehmen Sie dem Datenblatt „Meine Daten“, welches Sie im Anhang finden. Das Datenblatt enthält auch den Zugangscode zum Intranet.

! Den Zugangscode zum Intranet finden Sie im Anhang

Bitte teilen Sie eventuell fehlende Dateneinträge dem Studienleiter mit. Dies vereinfacht die Administration und die Kontaktaufnahme.

■ Datenschutzerklärung und Vertraulichkeit

Ihre Daten unterliegen dem Datenschutz, den wir wie folgt beachten:

- Es erfolgt eine elektronische Datenspeicherung. Die Aufbewahrungsdauer der persönlichen Daten entspricht der Dauer Ihres Studiums.
- Ihre Adressdaten werden darüber hinaus für eine unbestimmte Dauer gespeichert, so lange, wie Sie mit Newslettern oder Informationen über das Studium informiert sein wollen.
- Eingesandte Abschlussarbeiten und Dokumente werden so lange verwahrt, wie sie benötigt werden. Es besteht kein Anspruch auf Rücksendung, wenn nichts anderes vereinbart wurde.
- Die elektronischen Daten über die Teilnahme am Kurs und über eine eventuelle Zertifizierung als Mediator halten wir 5 Jahre lang vor.
- Während der Ausbildung werden Videoaufnahmen angefertigt, um Ihnen das Lernen zu erleichtern. Im Gegensatz zu Rollenspielen haben Videoaufnahmen den Vorteil, dass sie immer wieder angesehen und analysiert werden können. Wir werden die Aufnahmen nach jedem Semester löschen. Wenn Sie für sich Kopien haben möchten, müssen Sie dies also unbedingt vor dem Semesterabschluss (letzte Präsenz) anmelden.
- Während der Ausbildung werden Sie Fälle und persönliche Informationen über Ihre Kommilitoninnen und Kommilitonen erfahren. Es versteht sich von selbst, dass auch diese Informationen vertraulich sind.

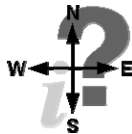
■ Mediator's to be Agreement

Das Studium befasst sich mit Konflikten. Es bleibt nicht aus, dass Sie Konflikte einbringen, die Sie in Ihrem Umfeld erleben. Sei es dass Sie über Fälle berichten oder über eigene Erfahrungen und Erlebnisse. Es ist selbstverständlich, dass die im Training ausgetauschten Informationen ebenfalls eines besonderen Schutzes bedürfen. Keine Frage, dass wir einander Vertraulichkeit zusichern und vereinbaren, dass

die fallbezogenen Informationen ebenfalls der Vertraulichkeit unterliegen. Die Rahmenbedingungen sind in einer „*gesonderten Vereinbarung über die Arbeitsbedingungen*“ zusammengefasst, die Sie im Anhang¹ finden und die Sie dem Studienleiter bitte spätestens bei der ersten Präsenz unterschrieben aushändigen.

■ Die Ausbildungsmodule

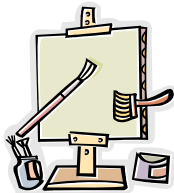
Die Ausbildung ist in erster Linie als berufliche Weiterbildung konzipiert. Es wird erwartet, dass die Kursteilnehmer bereits einen konfliktnahen Grundberuf ausüben (Rechtsanwalt, Richter, Psychologe, Therapeut, Sozialarbeiter, ...) oder zumindest ein einschlägiges Studium in einem solchen Beruf nachweisen können. Um die Mediationsausbildung so anschaulich und praxisnah wie möglich zu gestalten, wurde ein aufeinander abgestimmtes Ausbildungs- und Trainingskonzept erarbeitet. Den roten Faden bildet das Curriculum an dem sich die nachfolgenden Komponenten ausrichten:



A

Curriculum

Inhaltsübersicht und Einteilung.



B

PowerPoint Folien

Die PowerPoint Folien begleiten den Kurs entsprechend des Curriculums. Es gibt mehr als 500 PowerPoint Folien, die je nach Ausgestaltung der Ausbildung den Ausbildungsgang visualisieren.



C

Präsenzausbildung

Die Präsenzausbildung findet an mehreren zusammenhängenden Tagen statt, je nach Ausbildungsgrad.



D

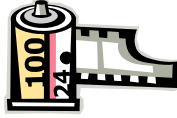
Skripte

Der Umrechnungsschlüssel setzt 28 Stunden Unterricht dem Studium von je 100 Seiten Skript gleich. Bei einem Studienumfang von 350 Seiten Skript ergeben dies 98 Stunden Ausbildung

¹ Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden., Seite Fehler! Textmarke nicht definiert.



E Arbeitsunterlagen
Anleitungen für Hausaufgaben und Heimtraining.



F Film
Ein Trainings-, Motivations- und Erläuterungsfilm visualisiert das Gelernte auf anschauliche Weise.



G Peergroups
Das Training wird durch Peergroups ergänzt. Peergroups sind selbst organisierten Gruppen, die sich regelmäßig treffen, um Gesprächstechniken usw. zu trainieren. Das Training findet in Abwesenheit des Trainers statt.



H Lernplattform im Internet / Intranet
Erfahrungsaustausch und aktuelle Informationen stehen auf der Lernplattform im Intranet zur Verfügung.



I Supervision (Intervention)
Die Supervision wird einerseits über Peergroups als Intervention und über Web-Foren im Intranet durch die Ausbilder und in den Präsenzveranstaltungen ermöglicht. Darüber wird ein individuelles Angebot an Supervision den Kursteilnehmern eröffnet werden.



K Zertifikat
Das Zertifikat dokumentiert den praxisorientierten wissenschaftlichen Abschluss².

■ Das Curriculum

Der Schwerpunkt der Ausbildung liegt auf der Vermittlung eines Verständnisses für Mediation und auf der Idee, die Mediation (er)lebbar zu machen. Nach dem Grundstudium werden die Kursteilnehmer in der Lage sein, die Möglichkeiten der Mediation zur Konfliktlösung zu erkennen und kreativ für eine erfolgreiche Konfliktlösung im beruflichen Alltag zu verwenden. Ihnen dient das Curriculum nicht nur als eine Übersicht über den zu lernenden Stoff, sondern auch als Studienplan mit einer Aufteilung, wann Sie mit welchen Inhalten konfrontiert werden.

² Als Beispiel für den Qualitätsstandard kann z.B. eine Abschlussarbeit gelten, die im Internet zu beziehen ist

http://www.konfliktbehandlung.de/main.php?menu_id=7076&page_id=1726&filter_id=1

(1) Was ist Mediation?

Der erste Ausbildungsabschnitt ist mit der Frage der Verortung der Mediation befasst.

- Einführung
- Geschichtlicher Hintergrund
- Definitionsversuche
- Internationaler Überblick
- Statistisches zur Wirksamkeit
- Perspektiven

(2) Mediation verstehen

Eine Abgrenzung der jeweiligen Verfahren zur Konfliktlösung lässt die Mediation als ein Kommunikationsmodell begreifen. Der folgende Abschnitt erläutert das wirksame Prinzip.

- Zur Bedeutung eines Verfahrens
- Einteilung der Verfahren unter professionellen Gesichtspunkten
- Die hinter den Verfahren jeweils verborgenen Kommunikationsmodelle, ihre Abgrenzung und Bedeutung für die Mediation

(3) Die Konfliktlösung in der Mediation

Wesentlicher Aspekt für das Verständnis der Mediation ist die Antwort auf die Frage, wie es gelingen kann, die Parteien in einem unlösbar erscheinenden Konflikt dennoch zu einer Einigung zu bewegen, ohne dass der Mediator die Parteien berät, beeinflusst und ohne dass er den Fall entscheidet. Mit diesem Ausbildungsabschnitt erschließt sich ein Verständnis für die Bedeutung der Mediation, ihre Einsatzmöglichkeiten und ihre Effizienz.

- Grundlagen und Ziele der Mediation
- Die Wirkungsweise
 - a) das Gesagte verstehen,
 - b) das Verstandene vermitteln,
 - c) das Vermittelte verhandelbar machen.
- Das Zusammenspiel von Methoden, Techniken, Strategien und Haltungen in einem Mediationskonzept

(4) Die Wahrnehmung

Der erste entscheidende Schritt der Mediation besteht darin, genau zu verstehen, was der Andere meint oder gemeint hat. In diesem Abschnitt werden die Phänomene der Wahrnehmung beschrieben und erläutert, welche Rolle die Wahrnehmung im Mediationsverfahren spielt und wie sie zu verbessern ist.

- Warum wir nicht mehr erkennen, als eigene Konstrukte einer imaginären Wirklichkeit
- Die Notwendigkeit und Fähigkeit zur Präzision der Wahrnehmung, Der 3-er Schritt (Carl Rogers)
- Die unterschiedlichen Sichtweisen erfordern den Austausch über die Wahrnehmungskonstrukte (Watzlawick)
- Wahrnehmungskompetenzen und Wahrnehmungsfiler
- Selbst- und Fremdwahrnehmung
- Konsequenzen für die Mediation als Klärungsprozess

(5) Die Kommunikation

Verstehen ist nicht nur ein passives Wahrnehmen. Es erfordert eine Interaktion. Der nachfolgende Ausbildungsabschnitt befasst sich deshalb mit der Kommunikation in all ihren Ausprägungen und ihrer Anwendung im Rahmen der Mediation.

- Bedeutung der Kommunikation als Anleitung zur Rekonstruktion von Wirklichkeiten
- Axiome der Kommunikation (Watzlawick)
- Mit 4 Ohren hören und mit 4 Schnäbeln reden (Schulz von Thun)
- Die Rhetorik
- Die Sprache des Körpers
- Die innere Haltung
- Schriftliche Kommunikation
- Kommunikationstechniken
- Kommunikationsphänomene
- Probleme der Kommunikation im Mediationsverfahren beheben. Der Umgang mit „schwierigen Fällen“

(6) Die Kunst des Vermittelns

Vermitteln bedeutet, der anderen Seite zu verdeutlichen, was die eine Seite gemeint hat, ohne dies zu interpretieren oder sonst zu verändern. Dieser Abschnitt befasst sich mit der Frage, ob und wie dies möglich ist.

- Grundlagen einer Vermittlung
- Übersetzungsbedarf und –techniken
- Die Bereitschaft sich der Vermittlung zu stellen
- Interessen und Selbstbehauptung, der Weg zur Autonomie
- Trennung und Verbindung
- Windows I und Windows II

(7) Die Kunst des Verhandeln

Sicher ist das Verhandeln eines der wesentlichsten Bausteine der Mediation. Allerdings kommt es darauf an, dass die Medianten miteinander verhandeln. Der Mediator bereitet lediglich den Weg dorthin. Dieser Abschnitt beschreibt, wie das möglich ist.

- Das Setting
- Verhandlungsgrundsätze (Harvard Konzept)
- Verhandlungstechniken
- Motivation
- Ebenen trennen
- Positionen und Interessen
- Emotionen, Interessen, Bedürfnisse
- Positionen, Optionen und Lösungen

(8) Das Verfahren

Der achte Abschnitt setzt sich mit den Anforderungen eines Verfahrens auseinander und stellt dessen Risiken und Chancen heraus.

- Konflikt als Hintergrund
- Die Einteilung der Verfahren vor diesem Hintergrund
- Strategische Aspekte
- Der Konsens als Ziel der Verfahren

- Der Konflikt als Ausgangspunkt
- Der Konflikt als Wegbegleiter im Verfahren
- Der Verhandlungsgegenstand
- Die Vorgehensweisen
- Die Verantwortlichkeiten
- Die Verfahrensgrundsätze

(9) Die reine Mediation

Der neunte Abschnitt stellt den dynamischen Verfahrensansatz der Mediation im Detail vor und erläutert die Bedingungen einer erfolgreichen Verhandlung.

- Die Mediation als ein isoliertes Verfahren
- Die Strukturierung
- Die Prinzipien der Mediation
- Phase 1 – 5 und > 6
- Die strategische Bedeutung der Phasen für den Konsens der Medianten
- Abgrenzung diverser Schulen der Mediation
- Abgrenzung zur gerichtsnahen und zur gerichtsweginternen Mediation

■ Anleitung zum Studium

Bitte lassen Sie sich nicht von der Fülle des Materials und der Informationen erschlagen, die im Laufe des Studiums auf Sie einprasseln. Es ist eine Menge Stoff. Sie werden aber erleben wie spannend es ist, sich mit dieser Materie zu befassen.



! Folgen Sie dieser Lernanleitung Schritt für Schritt. Dann koordinieren Sie die Module des Studiums am besten miteinander und haben den größten Lernerfolg. Markieren Sie die Schritte, die Sie abgearbeitet und erledigt haben.

Die nachfolgende „Schritt für Schritt“ - Lernanleitung soll Ihnen helfen, sich im Studiengang optimal zu orientieren.

Vorbereitung

1. Schritt Orientierung:

Lesen Sie diese Lernanleitung zur besseren Orientierung

2. Schritt Bürokratie:

a) Prüfen Sie Ihre persönlichen Daten auf Vollständigkeit und Richtigkeit. Ergänzen Sie bitte das Datenblatt und geben die aktualisierte Fassung dem Studienleiter in der ersten Präsenzveranstaltung. Sollte Ihre E-Mail Adresse dort nicht aufgelistet sein, teilen Sie diese bitte vorab per E-Mail mit an Arthur.Trossen@in-mediation.eu oder an office@in-mediation.eu Stichwort: *ZFH Kurs*.

b) Füllen Sie dann bitte das Formular „Erwartungen“ aus. Sie finden es im Anhang. Das Formular soll spätestens zum Beginn der ersten Präsenz vorgelegt werden.

c) Unterzeichnen Sie schließlich das „Gentlemen's agreement“, welches Sie ebenfalls im Anhang finden. Es soll Ihnen und uns helfen, unter anderem die Vertraulichkeit zu gewährleisten.

3. Schritt Modul H

Besuchen Sie von Zeit zu Zeit das Intranet. Hier finden Sie aktuelle Informationen über die Präsenztermine. Darüber hinaus eine Kontakt-

börse und weiteres Studienmaterial zum Download. Nutzen Sie bitte die Möglichkeit sich dort vorzustellen³.

4. Schritt **Modul A**

Lesen Sie das Curriculum. Das Curriculum bildet den roten Faden durch das Studium. Hier finden Sie die inhaltliche Beschreibung des Studienablaufs.

5. Schritt **Modul D**

Studieren Sie das erste Skript „Grundlagen der Mediation“. Sie finden es hinter dem Register „Grundlagen“ hier im Kursbuch. Wir geben uns große Mühe, Ihnen das Kursbuch noch vor der ersten Präsenzveranstaltung auszuhändigen. Sobald dies geschehen ist, beginnen Sie bitte mit dem Lesen.

Die erste Präsenzveranstaltung

6. Schritt **Modul C**

Die Teilnahme an allen Präsenzveranstaltungen ist unabdingbar. Wenn Sie unerwartet verhindert sind, besteht die Möglichkeit, den ausgefallenen Tag im folgenden Kurs nachzuholen. Die Präsenzveranstaltungen dienen in erster Linie dazu, ein Verständnis für das Gelernte herzustellen. Der in den Skripten nachzulesende Stoff wird hier als bekannt vorausgesetzt. Sie haben die Möglichkeit Fragen zu stellen. Übungen verdeutlichen nicht nur den Lerninhalt, sie werden auch als Anleitung für die Übungen zu Hause oder in den Peer groups gesehen.

Die Inhalte der ersten Präsenz sind:

- Was ist Mediation?
- Mediation verstehen
- Die Konfliktlösung in der Mediation
- Die Wahrnehmung
- Die Kommunikation

³ siehe ... über mich ...

Die Lernziele der ersten Präsenz sind erreicht, wenn Sie:

- die Wirkungsweise der Mediation verstanden haben
- andere Menschen besser verstehen können
- die wichtigste Gesprächstechnik anwenden können

7. Schritt

Modul F

Der Film Magic of Mediation wird Ihnen helfen, die Art und Weise der Konfliktlösung in der Mediation besser verstehen zu können. Der Film wird Ihnen in einer der ersten Präsenzveranstaltungen gezeigt werden.

Nachbearbeitung der ersten und Vorbereitung der zweiten Präsenz

8. Schritt

Modul B

Reflektieren Sie die erste Präsenz anhand der PowerPoint Folien, die im Abschnitt „Kompendium“ dieses Kursbuches nochmals vorgestellt und kurz beschrieben werden.

! **Damit die Präsenzveranstaltungen nicht an Spannung verlieren und Sie möglichst viele Aha-Effekte mit nach Hause nehmen können, empfehle ich dringend, mit dem Lesen des Kompendiums erst NACH der ersten Präsenzveranstaltung zu beginnen.**

9. Schritt

Modul G

Der Studienleiter wird Ihnen bereits im ersten Präsenzmodul helfen, so genannte Peer-groups (Lerngruppen) zu bilden. Treffen Sie sich mit Ihren Kommilitoninnen und Kommilitonen möglichst oft (während des Studiums sollte es monatlich, besser 2-wöchentlich sein). Finden Sie im Kurs nicht genügend Kommilitoninnen und Kommilitonen in Ihrer Nähe, wenden Sie sich über das Intranet an bereits bestehende Peer-groups, indem Sie dort um Aufnahme bitten. Die Suche nach Peer-groups geschieht am besten, indem Sie eine Mail an alle Teilnehmer eines auch schon abgeschlossenen Kurses senden.

In den Peer groups wiederholen Sie die Übungen der ersten Präsenz in kleinen Gruppen.

10. Schritt Modul E

Vorlagen für weitere Übungen finden Sie in den Arbeitsbögen des Kursbuchkapitels „Übungen“. Bearbeiten Sie dort die Bereiche:

- Was ist Mediation?
- Mediation verstehen
- Die Konfliktlösung in der Mediation
- Die Wahrnehmung
- Die Kommunikation

11. Schritt Modul D

Gleich nach der ersten Präsenzveranstaltung beginnen Sie mit dem Studieren des zweiten Skripts „Haltung“. Sie finden es hinter dem Register „Haltung“ hier im Kursbuch.

Die zweite Präsenzveranstaltung

12. Schritt Modul C

Die Ausführungen zur ersten Präsenz gelten auch hier. Die Themen der zweiten Präsenz sind:

- Die Kunst des Vermittelns
- Die Kunst des Verhandeln
- Das Verfahren
- Die reine Mediation

Die Lernziele der zweiten Präsenz sind erreicht, wenn Sie:

- Mit der Struktur der Mediation vertraut sind.
- Die grundlegende(n) Methoden der Mediation erkenne und gegen andere Verfahren abgrenzen können.
- Die wichtigste(n) Technik(en) in ein Mediationsverfahren einzubeziehen wissen.

Nacharbeit der zweiten und Vorbereitung der dritten Präsenz

13. Schritt Modul B

Reflektieren Sie die zweite Präsenz anhand der PowerPoint Folien, die im Abschnitt „Kompendium“ dieses Kursbuches nochmals vorgestellt und kurz beschrieben werden.

14. Schritt Module G und E

Vorlagen für weitere Übungen finden Sie in den Arbeitsunterlagen des Kursbuchabschnitts „Übungen“. Bearbeiten Sie dort die Bereiche:

- Die Kunst des Vermittelns
- Die Kunst des Verhandeln
- Das Verfahren
- Die reine Mediation

15. Schritt Modul D

Wir nähern uns der Fallbearbeitung. Sie sollen mehr und mehr ein Gefühl dafür bekommen, wie sich die Methoden und Techniken in die Struktur des Mediationsverfahrens (der reinen Mediation) einfügen. Die Themen sind

- Die Kunst des Vermittelns
- Die Kunst des Verhandeln
- Das Verfahren
- Die reine Mediation

Die dritte und letzte Präsenzveranstaltung

16. Schritt Modul C

Die Ausführungen zur ersten Präsenz gelten auch hier. Die Themen der dritten Präsenz sind:

- Die reine Mediation
- Schwerpunkte, die Ihren Bedürfnissen entsprechen

Die Lernziele der dritten Präsenz sind erreicht, wenn Sie:

- Das Zusammenspiel von Struktur, Methode und Techniken der Mediation erkennen und anzuwenden wissen

Nacharbeit der dritten Präsenz und Examensvorbereitung

17. Schritt Modul B

Reflektieren Sie die zweite Präsenz anhand der PowerPoint Folien, die im Abschnitt „Kompendium“ dieses Kursbuches nochmals vorgestellt und kurz beschrieben werden.

18. Schritt Module G und E

Vorlagen für weitere Übungen finden Sie in den Arbeitsbögen des Kursbuchkapitels „Übungen“. Bearbeiten Sie dort die Bereiche:

- Das Verfahren
- Die reine Mediation

19. Schritt Modul K

Um das Zertifikat des ersten Semesters zu bekommen, müssen Sie eine Abschlussarbeit vorlegen. Die Arbeit soll eine erste Erfahrung mit der Mediation beschreiben. Jetzt müssen Sie versuchen, Mediation im realen Fall anzuwenden. Sie werden ganz sicher Fälle in ihrem privaten und beruflichen Umfeld finden, die sich für ein mediatives Arbeiten eignen.

Modul I

Nutzen Sie das Angebot spätestens jetzt, eine Supervision in Anspruch zu nehmen.

Das Examen

20. Schritt Modul K

Die schriftliche Arbeit beschreibt eine selbst durchgeführte Mediation.

Inhalt der Arbeit: Die Arbeit soll zeigen, dass Sie sich mit der Mediation (Verfahren, Verhandlungsmodell) auseinandergesetzt haben, deren Prinzipien (Freiwilligkeit, Eigenverantwortlichkeit, Interessenbezogenheit usw.) verstanden haben und deren Methodik (Gesprächstechniken, Verhandlungstechniken, Windows I, Windows II, usw.) im Grundsatz anzuwenden wissen. Die Kenntnisse um ein mediatives Vorgehen sollen anhand eines Praxisfalles beschrieben werden. Dieser sollte nach Möglichkeit die Konfliktbewältigung im beruflichen Umfeld beschreiben, kann aber auch auf private Erfahrungen zurückgeführt werden. Es steht Ihnen frei, eine *eigene* mediative Vorgehensweise zu reflektieren oder die eines anderen Mediators etwa im Rahmen einer Hospitation.

Umfang der Arbeit: Erfahrungsgemäß sollte eine Arbeit etwa 10 maschinengeschriebene Seiten umfassen. Der Mindestumfang beträgt 5 Seiten.

Ablieferung: Die Arbeit soll in zweifacher Ausfertigung mit Originalunterschrift als Print sowie elektronisch (Word-Datei) an den Studienleiter gesendet werden.

Beispiele: Vorlagen für Abschlussarbeiten befinden sich im Intranet

Den genauen Abgabetermin für die Examensarbeit vereinbaren wir noch in der letzten Präsenzveranstaltung. Etwa 1 Monat danach erhalten Sie das Zertifikat. Sie dürfen sich jetzt nennen:

Mediator* (Hochschule Darmstadt)

... und sind somit schon ein Ein-Sterne Mediator.

Teilnahmebescheinigung:

Falls Sie sich nicht der Mühe einer Examensarbeit unterwerfen, erhalten Sie die Teilnahmebescheinigung an einer Mediationsausbildung.

■ **Der Titel**

Bis heute ist der Titel Mediator noch nicht gesetzlich geschützt. Sie könnten sich theoretisch also, wenn Sie wollen, auch ohne diese Ausbildung als Mediator bezeichnen. Um die Qualität des Titels herauszustellen, geben die Mediatoren deshalb den Hinweis auf die lizenzierende Stelle an, indem sie der Berufsbezeichnung einen Klammerzusatz anhängen. Auf diese Weise können Sie erkennen, dass ein Mediator^(BM) beispielsweise vom Bundesverband lizenziert wurde. Ein Mediator* wird vom Verband integrierte Mediation verliehen. Wenn Ihre Klienten gerne wissen möchten, was der Zusatz für die Ausbildung oder die Arbeitsweise des Mediators bedeutet, dann brauchen Sie sich nur auf der Web-Seite des entsprechenden Verbandes schlau zu machen. Dort lesen Sie über Ausbildungsinhalte und Zertifizierungsregelungen nach.

Leider gab es bisher keine Differenzierungsmöglichkeiten zwischen den verschiedenen Qualifikationen eines Mediators. Dabei macht es durchaus einen Unterschied, ob Sie eine kurze oder längere Ausbildung genossen haben, ob Sie über viel oder wenig Praxiserfahrung verfügen. Deshalb liegt es durchaus auch im Interesse des Mediators, die erweiterte Ausbildung anhand des Titels zu dokumentieren. Der Verein integrierte Mediation hat dieses Problem in Anlehnung an die Sterne-Qualifikation von Hotels oder Köchen gelöst. Im Einvernehmen mit diesem System vergeben wir Zertifizierungen wie folgt:

Mediator * Der 1-Sterne-Mediator hat eine mindestens 100-stündige Ausbildung und gute Kenntnisse sowie ein tiefes Verständnis über Mediation

Mediator ** Der 2-Sterne-Mediator hat eine mindestens 200-stündige Ausbildung und mindestens schon 5 eigene Mediationen durchgeführt.

Mediator *** Der 3-Sterne-Mediator hat Ausbilderqualifikation

Weil die Zertifizierung auch über andere Stellen erfolgen kann als dem Mediationsverband, können Sie im Klammerzusatz auf den Co-Aussteller verweisen. So erklärt sich der Titel Mediator * (Hochschule Darmstadt). Durch die Kooperation mit der Hochschule wird der Titel zu einem Hochschulzertifikat.

Das Leben als 1 Sterne Mediator

Nach dem ersten Semester werden Sie das Gefühl haben, dass Sie noch mehr lernen und üben wollen. Das ist ganz normal. Wir bieten Ihnen deshalb an, sich dauerhaft dem Verein integrierte Mediation⁴ anzuschließen, wo Sie von Zeit zu Zeit an Fortbildungen, oder Kongressen teilnehmen können. Hier steht Ihnen das Intranet auch weiterhin zur Verfügung. Außerdem haben Sie die Möglichkeit, sich mit anderen Mediatoren und Alumnis zu vernetzen. Ein Anmeldeformular befindet sich im Anhang. Überlegen Sie auch, ob Sie ein zweites Semester anschließen wollen.

■ Das Intranet

Wozu Sie das Intranet benötigen?

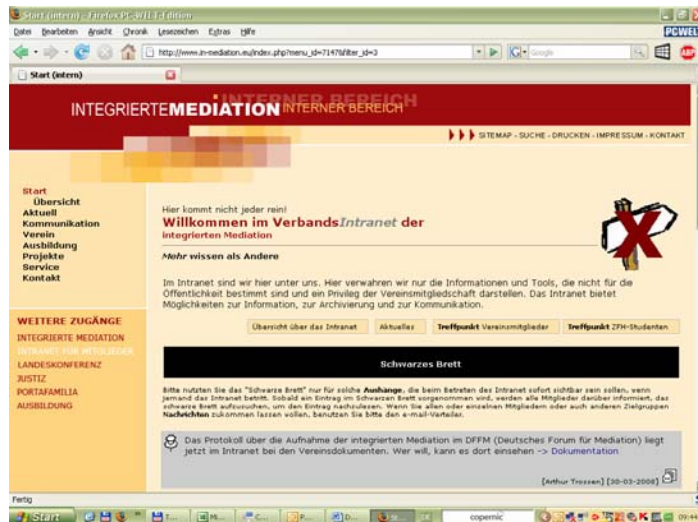
Im Intranet treffen Sie Ihre Kommilitonen, die Kollegen aus dem Verein und anderen Ausbildungen. Sie finden Studienmaterial und vor allem die Lösungen zu den Arbeitsbögen! Ankündigungen im schwarzen Brett, Möglichkeiten zur Supervision usw. Den Zugang zum Intranet finden Sie unter:

<http://www.in-mediation.eu/11825-zugang.html>

⁴ www.in-mediation.eu



Die Zugangsdaten finden Sie in Ihrem Datenblatt im Anhang. Geben Sie im entsprechenden Eingabefeld Ihren Benutzernamen ein und danach Ihr Passwort. Bei einem erfolgreichen Login erscheint diese Seite:



Ich stelle mich vor ...

Sie werden natürlich ausreichende Gelegenheit haben, sich und Ihre Kommilitoninnen und Kommilitonen in der ersten Präsenzveranstaltung vorzustellen. Nutzen Sie aber auch die Gelegenheit, sich schon vorab im Intranet bekannt zu machen, indem Sie Ihre persönlichen Daten vervollständigen. Den Zugang zu Ihren Adressdaten erreichen Sie über das Menü links im Bild zum Menüpunkt „Ich über mich ...“ unterhalb des Menüpunktes „Kommunikation“.



Bitte beachten Sie, dass die Pflege Ihrer Daten auf eigene Verantwortung erfolgt. Besonders wenn Sie Ihre Dienste als Mediator öffentlich anpreisen wollen, ist diese Ergänzung äußerst wichtig. Weil Ihre persönlichen Daten zunächst nur im Intranet sichtbar sind, versäumen Sie es nicht, die Freigabe Ihrer Daten für die Öffentlichkeit zu optieren. Dies ist möglich, indem Sie ein Mail an den Studienleiter richten, in welchem Sie um die Freigabe für den öffentlichen Bereich des WEB bitten.

Das Vereinsnetzwerk

Möglicherweise bekommen Sie nach dem Studium Lust auf mehr. Der Titel *Mediator** wird Ihnen nicht genügen. Sie wollen mehr. Dazu zählt die Vernetzung mit anderen Mediatoren, die Präsentation auf Mediatorenlisten, die Vermittlung von Versicherungen, Supervisionsangebote, Erfahrungsaustausch und vieles andere mehr. Die Hochschule kann Ihnen diese Form der postgradualen Betreuung nicht liefern, weshalb sich die Zusammenarbeit mit dem Verein integrierte Mediation als eine echte win-win Lösung darstellt. Bitte füllen Sie das anliegende Mitgliedsformular aus.



ABTEILUNG 2

GRUNDLAGEN

In der zweiten Abteilung dieses Kursbuches geht es um die Mediation und ihre Grundlagen in Theorie und Praxis. Es geht darum, was die Mediation ist und wodurch sie ihre Wirkung entfaltet. Bitte beachten Sie vor dem Studium dieses Skriptes die Lernanleitung auf Seite 23.

Die Autoren sind

Roland Hofmann

Doris B. Rothfischer

Arthur Trossen (Hrsg.)

Das Skript ist auch im Buchhandel als ein gebundenes Buch erhältlich (ISBN 3-9809966-0-3).

■ Einführung



Was Sie von einer verständlichen Darlegung der Grundlagen der Mediation in Theorie und Praxis erwarten können?

Unser Thema behandelt Konflikte und wie Mediatoren professionell damit umgehen. Beginnen wir also gleich mit der Darstellung eines Problems, das wir Autoren selbst schon bei der Abfassung des Manuskriptes zu lösen hatten. Wie können wir die männliche und weibliche Zielgruppe paritätisch ansprechen, ohne dabei allzu viele grammatikalische Verrenkungen mit männlichen und weiblichen Formen zu konstruieren? Schreiben wir, wenn wir den Mediator in einem geschlechtsneutralen Sinne meinen: „die Mediatorin und der Mediator“ oder „der Mediator / die Mediatorin“ oder „der/die Mediator/in“. Wir, die Autoren, haben uns entschieden, die konservative Schreibweise beizubehalten, weil sie den Lesefluss am besten fördert. „Der Mediator“ meint deshalb die Berufsgruppe der Mediatorinnen und Mediatoren so wie „der Richter“ etwa für die Berufsgruppe der Richterinnen und Richter steht. Den Konflikt, dass manche Leser die weibliche Form als zu kurz gekommen ansehen werden, kompensieren wir, indem wir ganz deutlich hervorheben, dass dies dann von unserer Seite aus keineswegs als despektierlich oder herabwürdigend gemeint ist, sondern ausschließlich gedacht, um es dem Leser oder der Leserin so leicht wie möglich zu machen.

Haben wir jetzt einen Konflikt gelöst? War das überhaupt ein Konflikt? Hätte man es besser machen können? Schon sind wir mitten im Thema.

Konflikte finden ebenso wie deren Behandlung nicht isoliert vom Alltagsleben statt. Wir, die Autoren dieses Skriptes tragen dieser ebenso schlichten wie grundlegenden Erkenntnis Rechnung, indem wir Ihnen eine multidisziplinäre Sichtweise des Konfliktgeschehens darstellen. Unsere Erfahrungen sind sowohl interdisziplinär (also wissenschaftsübergreifend) als auch interprofessionell (also berufsübergreifend).

Sicherlich haben Sie ganz bestimmte Erwartungen, die Sie an das Studium unserer Ausführungen stellen. Seien Sie sich aber bitte im Klaren darüber, dass die beste Methode, die Mediation zu erlernen, deren Anwendung ist. Dazu benötigen Sie Vorlagen und Anschauungsmaterial, das Sie sich ergänzend zu den hier dargelegten Grundlagen der Mediation heranziehen sollten. Die Beschreibung der Mediation im konkreten Fall ist beispielsweise das Thema eines weiteren Bandes dieser

Reihe⁵. Wieder andere Bände befassen sich mit speziellen Fragen, etwa zur Haltung und zum Denken in der Mediation⁶. Einen anschaulichen Zugang vermittelt der Film „**Magic of Mediation**“⁷. Die ungekürzte Mediation im Ablauf sehen Sie in dem Film „**Der Handy Fall**“⁸. Die nachfolgenden Ausführungen sollen sich auf die Darlegung dessen konzentrieren, was Mediation ist und warum sie so funktioniert wie sie funktioniert. Wir wollen dazu beitragen, dass Sie ein tieferes Verständnis von der Mediation bekommen. Wenn Sie während des Studiums dieser Lektüre Lust auf mehr bekommen, laden wir Sie zu einem interaktiven Informationsaustausch auf www.in-mediation.eu ein⁹. Dort finden Sie auch Hinweise auf ergänzendes Material und weiterführende Studienmöglichkeiten.

Der Truhe-Fall

Unseren roten Faden bildet ein Fall, der ganz sicher schon zur traditionellen Mediatorenausbildung zählt, ganz so wie das Beispiel mit den Orangen¹⁰. Vor dem Familiengericht könnte dieser Fall eine ganz normale Hausratsteilung darstellen. Juristisch gesehen sicherlich eine Bagatelle. Es geht um eine wertvolle Truhe, über deren Verwendung die getrennt lebenden Ehegatten Arnulf und Gerda Huber keine Einigkeit erzielen können. In der juristischen Manier, Fälle zu benennen, soll Sie der nun zu schildernde Fall als der „Truhe-Fall“ durch das Skript begleiten.

Es geht um eine wertvolle Holztruhe, die zum Gegenstand einer Hausratsteilung werden soll. Es handelt sich um eine venezianische Truhe, die sich schon seit dem 17. Jahrhundert im Familienbesitz der Familie des Ehemannes, Arnulf Huber, befindet. Sie war ziemlich heruntergekommen und hatte Restaurationsarbeiten erfordert, die den hohen Wert der Truhe längst aufgezehrt hätten, wäre da nicht die Ehefrau, Gerda Huber, geb. Kranz, gewesen, die diese Arbeiten mit akribischer Liebe über einen sehr langen Zeitraum durchgeführt hatte. Im Verlauf der Ehe stand die Truhe immer im Wohnzimmer. Sie wurde zum Symbol der „Beziehung Huber“ und von allen bewundert. Nun geht es um die Frage, wer diese Truhe bekommen soll.

Beispiel 1: Truhe-Fall

Die juristische Lösung ist ziemlich einfach. Sie orientiert sich an der Eigentumslage. Da die Truhe im Eigentum des Herrn Huber steht, wird sie ihm zugesprochen, was

⁵ Win-Management Schriftenreihe Mediation „Der Handy Fall“

⁶ Win-Management Schriftenreihe Mediation „Alles eine Frage der Vereinbarung?“

⁷ Vertrieb in Deutschland: Win-Management GmbH, Altenkirchen

⁸ Vertrieb in Deutschland: Win-Management GmbH, Altenkirchen

⁹ Anmerkung: Gegebenenfalls müssen Sie eine Zugangsberechtigung für das Intranet dieses Portals erwerben.

¹⁰ Siehe Beispiel 44: Orange, S. 122

auch dem Umstand Rechnung trägt, dass die Truhe im Besitz seiner Herkunftsfamilie verbleibt.

Bei einer derartigen Entscheidung liegt es allerdings auf der Hand, dass das juristische Ergebnis ganz sicher zwar den Prozess beendet, nicht aber unbedingt den Streit, der zwischen den Eheleuten schwelt. Juristen lernen, dass der Rechtsfriede nicht wirklich Frieden bedeutet. Er kennzeichnet lediglich die Erschöpfung des Rechtsweges und das daraus folgende Ende des juristischen Streites – wenigstens in der anhängigen Sache. Zum „Glück“ gibt es in den Ehesachen genug andere Sachfragen anlässlich der Trennung und Scheidung zu klären, so dass sich der weiterhin schwelende, ungeklärte Streit genug andere Themen als Betätigungsfelder suchen kann.

Rechtsfriede

Der Begriff impliziert den gesellschaftlichen Frieden. Der Streit um Ansprüche stört den Rechtsfrieden. Gesellschaftlich gesehen ist der Rechtsstreit ein Übel, der Rechtsfriede das Ziel. Das Ziel ist es also, keinen Rechtsstreit (mehr) zu haben. Das Ziel ist erreicht, wenn der Instanzenzug erschöpft ist, es also keine Handhabe mehr für einen Rechtsstreit in derselben Sache gibt. Versöhnung geht über die Ausschöpfung des Instanzenweges hinaus. Sie ist also mehr wert als bloßer Rechtsfriede.

Sehen wir den Rechtsfrieden substantiell als ein tatsächlich Frieden stiftendes Ereignis an, dann ändert sich der Maßstab sofort. Jetzt spielt Gerechtigkeit eine Rolle, als deren Folge sich der Friede herstellt. Gerechtigkeit ist etwas, was jeder akzeptieren kann, wenn denn nur klar wäre, was das eigentlich ist.

Unsere Wahrnehmungskonstrukte¹¹ erlauben verschiedene Vorstellungen davon, was gerecht ist und was nicht. Somit nähern wir uns einer individuellen Sicht und der Frage, wie denn ein Ergebnis aussehen könnte, das jedem Einzelnen individuellen Frieden stiftet, mit dem er leben kann, in dem er sich wohl fühlen kann und das ihn zufrieden stellt.

Wie entsteht Zufriedenheit?

Auch wenn Sie nur eine Partei im Auge haben – dies ist oft die Perspektive des Beraters - ist es schon recht kompliziert zu erkennen, wann die Partei zufrieden ist. Genauer gesagt geht es um die Frage, wann die Partei nach Abschluss der Dienstleistung zufrieden sein wird, also darum, wie Zufriedenheit herzustellen ist.

¹¹ 0, Wahrnehmung; Seite 101

Meistens kennen die Parteien ihre Bedürfnisse selbst gar nicht. Oft sind ihre Wünsche weit von dem entfernt, was sie wirklich wollen. Ein Sinnspruch besagt ganz zu recht:

! Die Menschen bekommen nicht das, was sie wollen, sondern das, was sie brauchen.

Wie weit der Wunsch (also das, was die Menschen wollen) und das Bedürfnis (also das, was die Menschen brauchen) auseinander liegen können, schildert der folgende Fall aus der Praxis.

In dem Unterhaltsrechtsstreit zwischen zwei Ehegatten stimmte der Ehemann den Forderungen seiner Frau auf Zahlung einer monatlichen Unterhaltsrente zu. Sobald dies geschah, korrigierte die Frau ihre Forderung nach oben. Auch jetzt stimmte der Ehemann zu. Dies wiederholte sich einige Male. Beide Parteien waren anwaltlich vertreten. Der Anwalt des Ehemannes wies schon recht früh und sehr deutlich darauf hin, dass die Zustimmung des Gatten eine überobligatorische Zahlung darstellte. Dennoch setzte sich das Spiel fort. Als der Ehemann auch die nächste Steigerung akzeptierte, deutete auch der neutrale Richter darauf hin, dass dies auch bei objektiver Betrachtung mehr sei als die Ehefrau zu fordern habe. Das Spiel wiederholte sich noch einmal. Jetzt reichte es dem Mann. Er lehnte die Forderung der Frau ab. Die Frau reagierte mit den Worten: 'Siehst Du, Du hast mich auch früher immer im Stich gelassen'

Beispiel 2: Frau drängt in die Opferrolle

Eine Konfliktlösung, die eine echte und nachhaltige Zufriedenheit herstellen soll, muss dies alles berücksichtigen. Das ist schon schwierig genug, wenn es nur um *eine* Seite des Konfliktes geht. Schon der Berater hat hohe Anforderungen zu erfüllen, wenn er sie einem Ausgleich zuführen möchte. Bedürfnisse hin oder her! Der Mediator muss die *wahren* (die wirklich wirklichen) Bedürfnisse beider Parteien erkennen, um sie einem Ausgleich zuzuführen. „Ganz unmöglich!“ werden Sie sagen. „Die Truhe kann doch nur einer von den Hubers haben!“ Also geht es doch gar nicht anders, als dass der Gewinn der einen Seite mit Kosten des Verlustes der anderen Seite zu verrechnen ist. Ob sich daran etwas ändert, nur weil plötzlich auf Emotionen und Bedürfnisse abgestellt wird, erscheint fraglich. Immerhin hängen *beide* Eheleute auch emotionell an der Truhe, so dass auch jetzt der Zuspruch der einen Seite mit dem Verlust auf der anderen Seite einhergeht.

Man kann es drehen und wenden wie man will. Da die Truhe nur einmal vorhanden und auf zwei Parteien aufzuteilen ist, muss es rein logisch doch *immer* zu einem Ergebnis kommen, bei dem es Verlierer gibt, und zwar:

- der Ehemann, Herr Huber, bekommt die Truhe, die Ehefrau, Frau Huber, aber nicht,

- die Ehefrau, Frau Huber, bekommt die Truhe, der Ehemann, Herr Huber aber nicht,
- beide, Herr und Frau Huber bekommen nur $\frac{1}{2}$ der Truhe.

Wie kann eine *beide* Seiten zufrieden stellende Lösung gefunden werden, wenn die Truhe nur *einmal* zugeteilt werden kann? Ganz offensichtlich gelingt dies nicht mit einer mathematischen Formel, wohl aber mit einer menschlichen. Vereinfacht ausgedrückt: Meistens geht es gar nicht um die Truhe. Das ist nur der Anlass für den Konflikt, der Stein des Anstoßes. In Wirklichkeit geht es um etwas ganz anderes¹² ...

¹² Vielleicht erinnern Sie sich auch an Bertold Brechts „Kaukasischen Kreidekreis?“

Index

A			
Abschlussarbeit	17	Brückenfunktion	156
Absicht	254	Bürokratie	23
Achtung	70	C	
Akzeptanz	75	Chaos	237
Alkoholproblem	365	Chunking	148
Allparteilichkei	133	claiming	48
Allparteilichkeit	78, 239, 287	Curriculum	18, 19, 24
Alternative	197	D	
Anker	160, 186	Datenschutz	17
Anonymisierung	177	Delegation	58
Anschauungsmaterial	35	Denken	191, 212, 214
Ansprechpartner	15	divergentes	235
Anwalt	202, 204, 208	laterales	229
Anwälte	201	logisches	222
Appell	92	vertikales	230
Argumentieren	172	Dialektik	217, 222
Attributionsfehler	281	Dokumentation	345
Aufklärung	208	Doppeln	169
Auftrag		Doppelrolle	357
Entscheidung	202	Dozenten	15
Partei	202	Drohungen	179
Authentizität	70	Du-Botschaft	92
Autonomie	196, 215	E	
Axiom	97	Eigenverantwortlichkei	134
Axiom	90	Einzelgespräch	355
Axiom	113	Einzelgespräche	161
Axiome	284	Emotion	142
B		Emotionen	52, 124, 143
Bagatellisieren	178	Empathie	70, 191, 238
Bedeutungswirklichkeit	104	Empfängerhorizont	87
Bedürfnis	38	Empfangsvorgang	280
Befehle	178	3 Stufen	280
Begrifflichkeit	221	Entfaltung	220
Belastungsgrenze	356	Entscheidung	202
Bewerten	178	Eristik	217
Bewusstheit	226, 238	Erklärungen	149
Beziehung	74	Erklärungstheorie	86
Beziehungsebene	284	Ethik	199
blaming	48	EU-Direktive	276
Brainstorming	165		

Abteilung 8

Dokumente

In der achten Abteilung dieses Kursbuches finden Sie notwendige und nützliche Dokumente, die Sie im Laufe des Semesters brauchen werden. Eine zusammenhängende Aufstellung der angehängten Dokumente und Formblätter befindet sich im Inhaltsverzeichnis.

Autor:

Arthur Trossen

■ Erwartungen

Bitte legen Sie dieses Formular spätestens in der ersten Präsenzveranstaltung vor. Es soll Ihnen helfen, Ihre Erwartungen zum Ausdruck zu bringen. Diese sollen sich in nicht mehr als **drei Schlüsselworten** niederschlagen, die für Sie am besten kennzeichnen, was Sie von dem Kurs für sich persönlich erwarten und was Sie am Ende mit nach Hause nehmen möchten. Die Abfrage ist anonym. Alle Teilnehmer verwenden das gleiche Formular, ohne Namenshinweis.

Meine Schlüsselworte sind:

1. Schlüsselwort:

2. Schlüsselwort:

3. Schlüsselwort: :.....

Möchten Sie sonst noch Wünsche oder Kommentare anführen?

.....
.....
.....

Bitte ohne Unterschrift vorlegen!

■ Feed back

Ihre Meinung interessiert uns. Wir sind deshalb neugierig zu wissen, ob der Kurs und die Art und Weise seiner Gestaltung und Durchführung Ihren Erwartungen entsprochen hat. Das Feedback ist anonym.

Was hat es Ihnen gebracht?

	++	+	0	-	--
Gesamteindruck					
Inhalt					
Arbeitsweise (Didaktik)					
Praxisbezug					
Ablauforganisation					
Zeitmanagement					
Administrative Betreuung					
Vortragsstil Trossen					
Vortragsstil Seidenstücker					
Vortragsstil Schieferstein					

Bitte ohne Unterschrift vorlegen!

■ Ihre Daten

Bitte überprüfen Sie die Daten auf Aktualität und Richtigkeit. Wir benötigen sie für die Studentenverwaltung und nicht zuletzt auch für Ihre Zertifizierung. Teilen Sie eventuell fehlende Dateneinträge dem Studienleiter mit. Dies vereinfacht die Administration und erforderlichenfalls die Kontaktaufnahme:

Lfd Nr

Kurs.....

RegNr.....

Personalien

Anrede

Titel.....

Vorname

Name

VersandAdresszusatz

Strasse.....

Ort

e-mail.....

Telefon.....

Telefax

Geburtsdaten

Geburtsort.....

Geburtsdatum

Zugang Intranet

Benutzername

Kennwort.....

Die blauen Einträge werden von der Studienadministration vergeben.
Bitte vergessen Sie nicht, Ihre Daten auch im Intranet zu vervollständigen.

Mediationsausbildung!

Beitragsfrei im Jahr der Unterzeichnung

■ **Mitgliedsantrag**

integrierteMediation eV

Verein(t) zu besseren Lösungen ▶▶

An Integrierte Mediation e.V.
zu Hd. A. Trossen
Postfach 1442

57604 Altenkirchen

- **Vereinszweck lt § 2 der Satzung:** Zweck des Vereins ist es, die Mediation als Methode eines innovativen Konfliktmanagements in gesellschaftliche Institutionen und die von diesen angewandten Verfahren zu integrieren (integrierte Mediation). Seine Aufgaben bestehen deshalb in der Entwicklung und Förderung der integrierten Mediation, sowie der zu ihrer Durchführung erforderlichen Netzwerke und die wissenschaftliche Aufarbeitung und Publikation der Erfahrungen mit integrierter Mediation
- **Rechtsform:** Eingetragen im Vereinsregister des Amtsgerichts Neuwied 3 VR 1710 am 18.9.2001
- **Gemeinnützigkeit:** Der Verein ist gem. Bescheinigung des FA Altenkirchen vom 6.1.2003, 02.0478 gemeinnützig.

Beitrittserklärung ▶▶

Hiermit erkläre ich meinen Beitritt zum Verein „integrierte Mediation“. Meine Personalien und Kontaktadressen lauten:

Nachname:..... Vorname:
 Titel, Beruf:..... Geb.Datum:
 Strasse
 PLZ und Ort:
 Fon:..... Fax:
 e-mail:

Datum, Ort, Unterschrift **x**

Einzugsermächtigung ▶▶

Hiermit ermächtige ich den Verein „integrierte Mediation e.V.“ bis auf Widerruf den für mich anfallenden Jahresbeitrag bei Fälligkeit von meinem unten genannten Konto abzubuchen:

Bankverbindung (Name der Bank):
 Bankleitzahl:.....
 Kontonummer:.....

Datum, Ort, Unterschrift **x**

Engagement ▶▶

Mir ist bekannt, dass der Jahresbeitrag für Privatpersonen EUR 50,00 beträgt. Für jur. Personen beträgt er EUR 100. Ich möchte jedoch die Vereinsarbeit gerne besonders unterstützen, indem ich darüber hinaus

- einen erhöhten Beitrag zahle in Höhe von € jährlich
- Öffentlichkeitsarbeit leisten will
- redaktionelle Arbeiten übernehme
- mich an Forschungsprojekten beteilige
- für Ämter zur Verfügung stehe bevorzugt: