

Mediation und gewaltfreie Kommunikation

Qualitätssicherung und –entwicklung ist das Thema, das die LAG anders lernen in den letzten Jahren mehr und mehr beschäftigt hat. Im Rahmen dieses Prozesses ist immer deutlicher geworden, dass es bestimmter Schlüsselqualifikationen bedarf, um sein Gelingen zu sichern. Dazu gehören transparente Kommunikationsstrukturen, ebenso wie ein klares und konstruktives Gesprächsverhalten. Auch effektive Konfliktlösungsstrategien können hilfreich sein. Auf den folgenden Seiten werden Mediation als ein erfolgreiches Verfahren der Konfliktvermittlung und die Gewaltfreie Kommunikation nach Marshall Rosenberg als ein Modell für gelingendes Kommunikationsverhalten vorgestellt.

Mediation – ein erfolgreiches Konfliktlösungsmodell

In der deutschen Sprache wird Mediation ganz schnell mit Meditation verwechselt. Deshalb gab es vor etwa zehn bis fünfzehn Jahren, als dieses Modell aus den USA in Deutschland bekannter wurde, auch eine Zeit lang die Überlegung, eine andere Bezeichnung zu finden. Nun hat sich allerdings doch dieses Wort eingebürgert, das aus dem Lateinischen kommt und übersetzt "Vermittlung" bzw. "vermittelndes Dazwischentreten" bedeutet. Damit ist der Kern der Sache auch gut getroffen. Kurz gefasst ist Mediation eine Methode, die Konfliktparteien ermöglicht, eine Lösung zu finden, die für alle Beteiligten befriedigend ist.

Die Rolle der Mediatorin/des Mediators

Entscheidend ist, dass eine unbeteiligte dritte Person dabei ist und damit allein schon die Chance gegeben ist, dass der Konflikt sich verändert. Die Mediatorin/der Mediator sind allparteilich, d.h. sie verstehen sich als ModeratorInnen des Gesprächs und richten das Augenmerk auf die Bedürfnisse, die hinter den jeweiligen Positionen der Beteiligten stehen.

Das Ziel der Mediation

Ziel der Mediation ist es, den Beteiligten einen Rahmen zu geben, in dem sie miteinander Lösungen entwickeln können, die für alle Seiten gewinnbringend und auch verbindlich sein können. Dazu ist es nötig, dass die tatsächlichen Beweggründe, Ängste und Bedürfnisse herausgearbeitet und genannt werden können.

Mediation ist eine in die Zukunft weisende Methode, d.h. es geht vor allem darum, Lösungen für das zukünftige Zusammenleben oder -arbeiten zu finden. Die Vergangenheit spielt nur insoweit eine Rolle, wie es zum Verstehen des Konfliktes beiträgt.

Die Einsatzfelder von Mediation

Die Einsatzgebiete von Mediation sind sehr vielfältig: so gibt es zum Beispiel den großen Bereich der Umweltmediation. Hier ist zu nennen das große Mediationsgeschehen rund um die Erweiterung des Frankfurter Flughafens, aber auch auf politischer Ebene wird Mediation eingesetzt. Das erste größere in der Öffentlichkeit bekannt gewordene Projekt war die Vermittlung von Präsident Carter zwischen Israel und Ägypten, die zum Friedensvertrag von Camp David 1978 führte. Carter ist für seine weltweite Friedensarbeit im Dezember 2002 mit dem Friedensnobelpreis ausgezeichnet worden.

Im Moment entwickelt sich in Deutschland die Familienmediation als ein Schwerpunkt. Vor allem in der Sorgerechtsfrage bei Trennung und Scheidung ist Mediation ein sinnvolles Verfahren, weil die Beteiligten miteinander entscheiden.

Auch in der Arbeitswelt wird Mediation zunehmend als ein Verfahren der Klärung eingesetzt. Ebenfalls erfolgreich wird Mediation in der Schule und in der Jugendarbeit gefördert.

Mediation bietet sich überall dort an, wo es Konflikte gibt, aber auch bereits im Vorfeld, wenn es z.B. darum geht, Planungen festzulegen oder Aufgaben zu verteilen, kann sie ein hilfreiches Verfahren sein.

Phasen des Mediationsprozesses

- Kontaktaufnahme

Oft erfolgt sie über eine Konfliktpartei, die Kontakt mit den MediatorInnen aufnimmt. Bei Einverständnis der anderen Partei kann es zu einem ersten gemeinsamen Termin kommen.

- Eröffnung

In diesem Teil geht es darum, dass die MediatorInnen deutlich machen, was bereits vor dem Termin an Gesprächen gelaufen ist, so dass alle Beteiligten den gleichen Informationsstand haben. Danach geht es darum, einen kurzen Einblick in das Verfahren zu geben und die einzelnen Schritte zu erläutern. Dabei kann es auch hilfreich sein, gemeinsame Gesprächsregeln festzulegen.

- Schilderung des Konfliktes aus der jeweiligen Sichtweise

In dem nun folgenden Teil haben die Parteien die Möglichkeit, das Thema/den Konflikt aus ihrer jeweiligen Sichtweise zu schildern, ohne durch den anderen unterbrochen zu werden. Dabei können die Gemeinsamkeiten, Unterschiede und die konkreten Konfliktpunkte deutlich werden und es ist die Aufgabe der MediatorInnen diese auch zu benennen und sich zu versichern, dass die Konfliktparteien sich richtig wahrgenommen fühlen.

- Erhellung des Konfliktes

Als weiterer Schritt schließt sich nun die Phase an, in der es um die dahinterliegenden Interessen, Gefühle, Bedürfnisse und Wünsche geht. Hier fällt den MediatorInnen die Rolle zu, durch verschiedene Methoden bei dieser

Selbstexploration hilfreich zu sein und durch ihre Präsenz den sicheren Raum dafür zu garantieren. Hier kann es zu einem gegenseitigen tieferen Verständnis der Konfliktparteien untereinander kommen und oft lösen sich Verhärtungen.

- Problemlösung

Auf dieser Basis können von den Konfliktparteien gemeinsam Lösungsansätze entwickelt werden.

- Vereinbarung

Diese Lösungen werden, wenn alle Parteien zustimmen können, in eine schriftliche Vereinbarung gefasst, die auch von den Beteiligten unterschrieben wird. Es ist zu empfehlen, einen weiteren Termin zu vereinbaren, an dem überprüft werden kann, ob die Vereinbarungen eingehalten und umgesetzt werden konnten.

An diesen kurz geschilderten Phasen wird deutlich, dass Mediation ein sehr konkretes und letztlich pragmatisches Verfahren ist, dessen Ziel die positivere Gestaltung von Zukunft ist. Durch die Präsenz der MediatorInnen kann sich der Blick der Konfliktparteien weiten und oft entstehen auf diesem Weg kreative Lösungen, an die niemand gedacht hätte. Sie werden möglich durch die Phase der Klärung bzgl. der Sichtweisen der einzelnen Parteien und die darauf folgende Phase der Konfliktherhellung, in der Verständnis für die jeweils andere Haltung entstehen kann und dadurch die Bereitschaft wächst, miteinander eine lebbare Lösung zu finden. Eine miteinander entwickelte Lösung birgt in sich die Chance, für die Zukunft tragfähig zu sein und letztlich ein friedliches Beilegen des Konfliktes zu garantieren. In diesem Klärungsprozeß ist die Gewaltfreie Kommunikation nach Marshall Rosenberg ein sehr hilfreiches Instrumentarium.

Eine persönliche Anmerkung zum Schluß

Ich habe in den letzten Jahren eine für mich passende Fortbildung gesucht und bin sehr froh darüber, in der Mediation eine Methode gefunden zu haben, die dicht an den Menschen und an ihren Bedürfnissen ist, dabei sehr pragmatisch nach dem Machbaren fragt und gleichzeitig kreativ im Suchen von Lösungen für die Zukunft ist. Darüber hinaus ist der ganze Prozeß ein sehr verbindlicher und einer der von allen Beteiligten gleichberechtigt gestaltet wird.

Ich glaube, dass Mediation einen Beitrag leisten kann zu einer gerechteren Lösung von Konflikten im Kleinen, wie z.B. in einer privaten Zweierbeziehung, und im Großen, wie z.B. bei einem Umweltkonflikt mit mehr als zwei Parteien.

Deshalb ist es mir ein Anliegen, ein Bedürfnis, diese Methode bekannter zu machen und auch in der LAG anderes lernen als Instrumentarium im Blick zu haben bzw. sie immer mehr bewusst zu machen.

Edith Sauerbier

Bildungsreferentin im Frauenlandhaus Charlottenberg e.V., Vorstand LAG anderes lernen und Mediatorin.

Weitere Informationen zu Mediation unter www.bmev.de, Homepage des Bundesverbandes Mediation und www.lebensgarten.de/mediation.