

EDITORIAL

- Birgit Weinmann-Lutz: Wie fair ist Mediation?
Balance, Fairness, Gerechtigkeit in der Mediation 3 / 4

BALANCEAKT MEDIATION

- Gerhard Falk: Balanceakt Mediation 5

RITUALE IN DER MEDIATION

- Rolf Roth: Rituale in der Mediation 14

MEDIATION IM INTERKULTURELLEN KONTEXT

- Ljubjana Wüsthube: Erhöhte Aufmerksamkeit auf
Gerechtigkeitsempfinden und kontextuelle Gerechtigkeit 22

PERSPEKTIVE DER KINDER

- Veronika Roth: Wie kann die Perspektive der Kinder
in der Mediation berücksichtigt werden? 37

MEDIATION BEI GEWALT IN PAARBEZIEHUNGEN

- Britta Bannenberg: Konfliktregelung bei Gewaltstraftaten
in Paarbeziehungen: Eignung und Grenzen der Mediation in
einem problematischen Konfliktfeld –
Bericht über ein Modellprojekt in Hamburg 42

- RESSOURCEN / RESSOURCES 54**

**INFORMATIONEN DER PRÄSIDENTIN
UND AUS DEM VORSTAND****INFORMATIONS DE LA PRESIDENTE
ET DE L'ASSOCIATION**

- Ursula Gross Leemann, Präsidentin SVM 59 / 60

AGENDA	62
AUTORENVERZEICHNIS / LISTE D'AUTEURS	63
VORANKÜNDIGUNG / PREANNONCE	65

Wie fair ist Mediation? Balance, Fairness, Gerechtigkeit in der Mediation

Dem Jahresende und der Zeit «zwischen den Jahren», also zwischen Weihnachten und Neujahr, ist es eigen, dass man einmal – fern von allem Alltäglichen – auch über Grundsätzliches nachdenkt. Der thematische Rahmen dieses Forums lautet «Wie fair ist Mediation? Balance, Fairness, Gerechtigkeit in der Mediation» und soll zu solchen Überlegungen anregen.

Kann Mediation fair sein? Muss sie fair sein? Aus wessen Beurteilungsperspektive? Was tun wir, um Balance zu erreichen? Woher wissen wir, dass wir Fairness erreicht haben? Welche Rolle spielt Gerechtigkeit in der Mediation, wessen Gerechtigkeit?

Diese sehr allgemeinen Fragen werden in den Beiträgen dieses Heftes für verschiedene Anwendungsbereiche präzisiert und aus sehr unterschiedlichen Blickwinkeln bearbeitet. Die Autorinnen und Autoren kommen zu zum Teil überraschenden, ja provozierenden Ergebnissen.

So befindet etwa Gerhard Falk, dass Mediation zunächst einmal Konflikte erzeuge oder verschärfe, bevor sie diese selbsterzeugten Konflikte zur Bearbeitung des ursprünglichen Mediationsanlasses nutzen könne – eine diskussionswürdige These, finde ich.

Rolf Roth beschreibt im anschließenden Beitrag den Sinn und Nutzen einer bisher eher selten angewandten Interventionsform im Rahmen von Mediationen, nämlich die Durchführung von Ritualen.

Ljubjana Wüsthubes Beitrag ist interkulturellen Aspekten in der Mediation gewidmet und liefert neben einer genauen konzeptionellen Aufarbeitung auch praxisnahe Hinweise.

Veronika Roth beschäftigt sich mit familientherapeutischen Ansätzen zum gestuften Einbezug von Kindern in die Mediation.

Britta Bannenberg schliesslich berichtet über Ergebnisse eines Modellprojektes im Hamburg, bei dem Mediation im Zusammenhang mit Gewaltstraftaten in Paarbeziehungen eingesetzt und untersucht wurde – ein sicherlich besonders sensibler Bereich in Hinblick auf unseren thematischen Rahmen.

Die fünf Beiträge sind zusammengenommen ein sehr nahrhaftes und gehaltvolles «Weihnachtsmenu». Ich hoffe, sie sind nicht zu sättigend – se-

MediatorInnen laufend Regelungswege einnisten. Es entbrennt ein innerer Kampf spätestens dann, wenn die MediantInnen einfach nicht mehr weiter wissen und die Mediation abzubrechen gedenken. Könnte man eine inhaltliche Zurückhaltung der MediatorInnen trotz aller Versuchungen und Hilfeschreie während laufender Mediation noch vertreten und methodisch sogar rechtfertigen, so entsteht im Falle einer Sackgasse zwingend der ethische Konflikt, ob das mediatorische Wissen nun endlich einzubringen ist, oder nicht. Wird es unterlassen, so wurde möglicherweise eine hervorragende Chance vertan, bringt man es ein, jedoch im falschen Moment, kann es genauso zerstörerisch sein. Die Überlegungen in Bezug auf das Mediationsergebnis stehen mit der nächsten Polarität – **Transparenz versus Desinformation** – in Zusammenhang. Das mediatorische Gebot, die KlientInnen möglichst umfassend zu informieren über die Vorgangsweise, Grundannahmen oder Interventionen; Gewähr zu leisten, dass sie sich selbst, emotional und inhaltlich, bis hin zu ihren Rechten, etc. möglichst vollständig aufklären, kollidiert nicht nur mit dem vorher behandelten Widerspruch, sondern es scheitert schlicht an der Machbarkeit. Schon aus zeitlichen Gründen, ist es kaum möglich, auch nur annähernd vollständige Transparenz zu erzeugen. Es gibt zudem auch Grenzen der Aufklärung über persönliche Umstände auf Seiten der MediatorInnen. Und wie oben bereits behandelt, ist es gut möglich, dass MediatorInnen wichtige Umstände selbst nicht bewusst sind, oder sie es einfach nicht gelernt haben, bestimmte, für den Fortgang der Mediation bedeutende Umstände – wie zum Beispiel die eingangs behandelte Notwendigkeit der Thematisierung der gegenständlichen Widersprüche-, anzusprechen und sie sich an diese Vorgabe konzepthörig halten. Die dabei unvermeidlich in Kauf zu nehmende Intransparenz kann jedoch, genauso wie zu weitreichende Information, ganz leicht – wohl das Letzte, was MediatorInnen wollen würden – zur Manipulation werden, ein weiteres Dilemma.

Die bisher dargestellte Reihe von Beispielen könnte noch lange fortgesetzt werden. Allein die oben erwähnten Grundwidersprüche des menschlichen Daseins, finden sich in mehrfacher Gestalt in Mediationen wieder. Diese gehörig auszuleuchten, fehlt jedoch hier auch der Raum.

Resümierend ist jedenfalls anzumerken, dass sowohl in Hinblick auf den Fairnessgedanken in der Mediation, als auch unter Zugrundelegung einer damit verbundenen, verfahrenskonstitutiven Notwendigkeit, Gegensätze transparent zu machen und auszubalancieren, der Blick offen zu

dierend sind sie gewiss nicht – und fordern auch den einen oder anderen Kommentar oder Widerspruch heraus. In diesem Sinne wünsche ich Ihnen ein ‹besinnliches› Weihnachten auf dass Sie uns im folgenden Jahr auch einige Ihrer Gedanken mitteilen mögen ...

Birgit Weinmann-Lutz

Balanceakt Mediation

Gerhard Falk

Vorbemerkungen

MediatorInnen sind, als «Instrument» ihrer selbst, der Schlüssel auf dem steinigem Weg der MediantInnen. Ebenso verhält es sich mit dem Mediationsprozess, wenn man ihn als von den Personen losgelöstes Wirkgefüge betrachtet; auch er birgt an und in sich Chancen und Risiken, die sich in jeweils wechselseitiger Wirkung, in ihm finden lassen.

Eines der hervorragendsten Ziele von Mediation ist bekanntlich so etwas wie ein *fairer* Interessenausgleich, sie ist die Begleitung hin zu einer produktiven Wendung, im disharmonischen Spiel von zunächst destruktiven Kräften, in die Konfliktbetroffene verwickelt sind. Fürwahr, eine herausfordernde, sinnspendende Aufgabe für jene, die in diesem Feld tätig sind oder es sein wollen; nichts wie hineingesprungen und «Gutes» bewirkt zum Wohle der Menschheit und auch ein wenig zum eigenen. Denn Konflikte «lösen», was kann es denn Schöneres geben in dieser verkommenen Welt?

Mit Glück bereits im ersten Rollenspiel im Rahmen einer Ausbildung, spätestens jedoch im Zuge einer langersehnten Durchführung einer realen Mediation, treten unerwartete Probleme zu Tage, die mit dem eigentlichen Mediationsthema gar nichts zu tun haben. Manche offensichtlicher, wie die Frage nach dem Ort oder dem Termin, heikler wird es schon beim Honorar oder gar bei den Detailfragen betreffend die Mediationsvereinbarung, peinliche Erhebungen über das Einkommen bei geförderten Mediationen, etc. etc., sind auch nicht gerade lustig. Andere präsentieren sich weniger auffallend, ja vielleicht völlig verdeckt (jedoch nichts desto weniger wirksam), wie etwa: Freiwilligkeit oder Zwang zur Teilnahme an der Mediation, Selbstbestimmung versus Abhängigkeit von der Mediatorenautorität oder das Wechselbad der Gefühle von Sympathie versus Antipathie zueinander etc.

Mediation erzeugt Konflikte?

Der Gedanke, Mediation erzeuge aus sich heraus und abgesehen vom zu behandelnden Konfliktthema, zusätzliche Spannungsfeder und Konflikte, in die auch MediatorInnen unmittelbar verwickelt sind, klingt zunächst

vielleicht absurd. Dennoch ist er bei näherer Betrachtung, so leicht nicht von der Hand zu weisen. Mit dieser Aufmerksamkeitsverschiebung befinden wir uns bereits mitten in einer zentralen Problematik wohl aller konfliktregulativen Methoden und Herangehensweisen, wie auch der Mediation. Der Widerspruch lautet dabei:

Mediation und Konfliktmanagement durch Intervention von außen mit dem Ziel einer Konfliktregelung erhöhen das Konfliktpotential im zu mediierenden System und erzeugen zunächst zusätzliche Konflikte.

Routinierte MediatorInnen werden dieser Behauptung wahrscheinlich mehr abgewinnen können, als neu in diesen Arbeitsbereich strebende KollegInnen. So ventilierte sich etwa kürzlich mir gegenüber ein recht erfahrener Mediator im Rahmen eines Supervisionsgespräches betreffend seiner aktuell schwierigen Stellung im Rahmen einer komplexen Großgruppenmediation, mit dem abgewandelten Nietzsche Zitat: «*Wenn Du zur Mediation gehst, vergiss die Peitsche nicht!*» Dieser selbstironisch angehauchte Zynismus verdeutlicht das angedeutete Spannungsfeld recht drastisch. Es soll hier zwar nicht der Eindruck entstehen, dass Mediation deshalb überhaupt sinnfälliger wäre, die Frage jedoch sei gestattet, warum denn MediantInnen sich vorprogrammiert auf noch mehr Konflikte einlassen und dafür auch noch erklecklich bezahlen sollten? Dies wäre ja widersinnig wie eine Operation, nach der man noch lädiierter als vorher aufwacht. In der Tat, so ist festzuhalten, kann Mediation bei allem Bemühen in seriöser Weise keinesfalls garantieren, dass die Situation hinterher seitens der MediantInnen verbessert empfunden wird, dass der Konflikt – um beim Vergleich mit der Medizin zu bleiben – «geheilt» wurde. Dies trotz erfreulich positiver Bilanzen in begleitforschenden Studien (vgl. etwa BASTINE 2002).

Von der homöopathischen Intervention

Die Antwort auf diese Problemlage lautet, dass dieser scheinbare Komplexitätserhöhende Nachteil, bewusst als Möglichkeit und weiteres Instrument in der Mediation, produktiv gewendet werden kann. Gleichsam – um den medizinischen Vergleich fortzuführen – als *homöopathische Intervention*, mit dem Anspruch «Gleiches mit Gleichem» zu heilen. Die einmalige Chance liegt darin, dass MediatorInnen, die durch das neue soziale System der Mediation (MediantInnen und MediatorInnen) selbst-erzeugten Konflikte, bewusster wahrnehmen und den Umgang mit denselben – im Sinne einer positiven Vorbildwirkung bzw. im Wege von

Übertragungsmechanismen, im Mediationssystem – produktiv wirksam werden lassen.

Es soll hier nicht unterschieden werden zwischen dem inhaltlichen Konfliktsystem, dem «Objekt» bzw. der Sache und den Personen, denen sich MediatorInnen gegenüber befinden und ihrem eigenen «Subjekt», das in Distanz zum Gegenstand analysiert und interveniert. Vielmehr sollen die MediatorInnen als Teil des Ganzen ins Kalkül gezogen und ein Bewusstsein erzeugt werden, dass sich das «Objekt» in einer ständigen, auch konfligierenden Wechselwirkung mit dem «Subjekt» MediatorIn befindet und dass sich dadurch beide ständig zueinander wie auch in Bezug zur umgebenden Realität, prozesshaft verändern.

Wie können die dabei auftretenden Harmonien und Dissonanzen sichtbar gemacht werden? Als Mediator und als Trainer für verschiedene Anwendungsgebiete der Mediation habe ich wiederholt die Erfahrung gemacht, dass das Erspüren, das bewusste Erkennen und das konkrete zum Ausdruck bringen bzw. der Austausch darüber mit anderen, wesentliche Elemente sind, die im obigen Sinne genutzt werden können. Selbstreflexion alleine oder noch ratsamer in Form von Intervision mit KollegInnen sowie Supervision in Begleitung, einzeln oder in Gruppen sind bekannte Methoden professioneller Arbeit. Die dabei gepflogenen Instrumente der Rückmeldung, die im Detail zu beschreiben hier nicht Raum ist, können sogar in tatsächlichen Mediationen angewendet werden. Nichts ist als fruchtbringender zu erachten, als wenn MediantInnen und MediatorInnen (!) sich zu den Verhältnissen im Mediationsprozess sowie zu Ihrer Beziehung zueinander ad hoc oder am Ende einer Mediationssitzung, äußern können. Irritationen wie auch wohltuend Zwischenerfolge, die sich nicht nur auf den eigentlichen Konfliktgegenstand beziehen, sondern ebenso auf das MediatorIn – Klienten Verhältnis, haben zumindest die Chance, dabei idealerweise auf mehr oder weniger erträgliche Weise zum Ausdruck zu kommen und vielleicht bewusster beantwortet zu werden. Das Mediationssystem wird zum Lernsystem seiner selbst. Eine erfolgreiche Behandlung der besagten selbsterzeugten Konflikte aus ihm heraus und unter Mitwirkung der MediantInnen, kann zu so etwas wie einem Probehandeln auf der Verfahrensebene generieren, durch das – neben einer wünschenswerten Bereinigung von angesprochenen tatsächlichen mediationsbedingten Spannungen – die MediantInnen Mut und Kompetenz zu Mehr auch für die Inhalts- oder Beziehungsebene zueinander erlangen.

Fairness im Mediationsprozess

Den Focus und die Ablaufsteuerung auf oben behandelte Ebenen zu lenken, ist nicht nur sinnvoll für ein produktiveres Fortkommen in Mediationen, sondern m. E. auch ein Gebot der *Fairness* gegenüber den MediantInnen. Es kommt nämlich gerade in gelingenden Mediationen immer zu bestimmten typischen und unvermeidlichen Reibungszonen aus dem Verfahren heraus, die zwar für MediatorInnen, weniger oder gar nicht jedoch für die MediantInnen, vorhersehbar bzw. handhabbar sind. Dieser – wenn reflektiert – mögliche Wissensvorsprung auf Seiten von MediatorInnen hat in den Prozess gehörig einzufließen. Geschieht dies nicht, so wird nicht nur einfach eine Gelegenheit verpasst, sondern gegen Grundprinzipien der Mediation verstossen. Jedenfalls wird durch das Wissensgefälle und die damit aufrecht erhaltene Intransparenz, die MediatorInnenmacht sowie die Abhängigkeit der MediantInnen in ihrer meist verzweifelten Dependenzsituation, vergrößert. Die mediatorischen «Gebote» der Förderung von Autonomie, Unabhängigkeit, Freiheit und Selbstregulierungskompetenz, erfordern jedoch ein Gegensteuern. Mediation ist, pathetisch formuliert, eine neue Begegnungsform zwischen «Wissenden» und «Laien», wobei die Rollen nicht asymmetrisch verteilt sind und beide Seiten sich in beiden Rollen wiederfinden werden. Soll ein Konflikt bewältigt werden, muss man ihn zwar nicht unbedingt in seinen Ursachen erkannt haben; es nützt auch nichts, «Lösungen» zu wissen. Vielmehr taucht man mit den MediantInnen tief in ihr reales Gefüge, berücksichtigt dabei auch die Gesamtumgebung sowie deren Umordnung und ebenso den Mediationsprozess an sich.

«Notwendige» Konfliktzonen

Es sollen hier zur näheren theoretischen Auseinandersetzung, einige typische Konfliktzonen im Mediationssystem herausgearbeitet werden. Dabei wird folgende konflikttheoretische Annahme zugrundegelegt (vgl. sinngemäß SCHWARZ 1999):

Konflikte beruhen auf unvermeidlichen, «*notwendigen*» Widersprüchen, die außer Balance geraten sind. Die Gegensätzlichkeit lässt sich nicht beheben, alle entgegengesetzten Positionen sind wahr und voneinander abhängig. Wird eine Seite geschädigt, so verliert auch die andere (sogenannte «Aporie»).

Mediation begleitet daher Konfliktbetroffene nicht zu einer «Lösung», die den Konflikt ein für allemal beseitigt, sondern hin zu einer Handha-

bung, zu einer Handhabung des Widerspruchs im Sinne eines Balanceakts. Typische, grundlegende Widerspruchsbereiche des menschlichen Daseins, sind beispielhaft:

Mann versus Frau

(daher Scheidungs- und Trennungsmediation),

Individuum versus Gruppe

(daher Familienmediation)

Individuum bzw. Gruppe versus Kollektiv

(daher Umweltmediation, Gemeinwesenmediation etc.)

Jung versus Alt

(daher Schulmediation, Unternehmensübergabe etc.),

...

Widerspruchslinien in der Mediation

Stellen wir wiederum den Bezug zu konkreten Mediationen her. Auch darin ergeben sich, wie bereits angedeutet, zahlreiche *Widerspruchslinien*, die – wenn nicht ausreichend balanciert – als Konflikt zwischen den MediatorInnen und den MediantInnen erkennbar auftreten oder – noch weniger wünschenswert – unerkannt ihr Unwesen treiben. Dabei ist die Komplexität des sozialen Systems einerlei: die handzuhabenden Widersprüche finden sich in Zweierbeziehungen genauso wieder wie in Familien, Gruppen oder Organisationen etc. Folgende, miteinander verwobene *Balanceakte* sind beispielsweise zu vollführen (vgl. dazu FALK 1998, S. 300):

In der Mediation geht es vor allem darum, Sozialarchitekturen und Sozialdesigns zu entwickeln. Diese sind naturgemäß situativ zu behandeln und anzuwenden. Situative Anwendung heißt: Handlung ad hoc. Demgegenüber stehen vorweggenommene, wirksame Instrumente und normative Konzepte; auf «Phase I» folgt «Phase II», dann «III», etc. In der Realität werden jedoch spontan notwendig erscheinende Interventionen permanent zur Planung und zum theoretischen Ablauf in Widerspruch stehen, es kollidieren dabei

Prozess versus Verfahren; man verfügt über ein Repertoire, hält sich auch daran und gerät doch oft genug in Situationen der Unsicherheit. Was dann? Es bietet sich an, mit seinem vertrauten Werkzeug fortzusetzen, was sich aber nicht immer als günstig erweist. Es geht einerseits um Steuerung von Prozessen, denen andererseits eine gewisse selbstbewegende Eigenständigkeit belassen werden muss, weil sie ansonsten, in ihren speziellen Strukturen gefangen, sich nicht zu dem entwickeln können, was

möglich wäre. Vorgabe und Routine steht unvermeidlich der ebenso notwendigen situativen Spontaneität im Wege. Diesen Widerspruch hat jede(r) erfahrene EinzelmediatorIn genauso als inneren Konflikt verspürt, wie er in MediatorInnenteams komplexerer Szenarien kontrovers auftreten wird. Konkret geht es um die Berücksichtigung der Realitäten der MediantInnen im Kontext ihrer besonderen sozialen und thematischen Situation. Und selbstverständlich geht es dabei auch um das Subjekt des Mediators, woran die nächste Widerspruchslinie,

Authentizität versus Methode fließend andockt. Einerseits haben MediatorInnen möglichst authentisch, natürlich und flexibel zu sein, andererseits haben sie Angeeignetes bewusst anzuwenden, in jeweils professioneller Rollenflexibilität, angepasst an die Situation. In Ausbildungen jedoch noch so präzise Erlerntes, leistet wiederum nicht, die «echte», die eigene Person einzusetzen. Ist man demgegenüber nur authentisch und flexibel, wird es schwer möglich sein, so aus sich herauszutreten, dass die Situation und die Menschen auch von außen betrachtet werden können, um das Ihre zu erhalten. Authentisch zu sein heißt präsent zu sein und zwar mit all seinen Gefühlen und Imponderabilien. Dies gebietet bereits die nächste Schere aus

Distanz versus Interesse. Es ist, bei allem Gebot der Enthaltensamkeit, wenn nicht ein gewisses neugieriges Interesse an dem «Fall» und den Beteiligten, ja so etwas wie Liebe zu ihnen besteht, viel schwerer weiterzukommen auf dem Weg zu einer Regelung. Hier spielen jedoch

Parteilichkeit versus Neutralität ihre Rolle. Dieser Widerspruch wird in der Mediationstheorie mit «Allparteilichkeit» oder «positiver Neutralität» (vgl. FRIEDMAN 1994) umschrieben. Wir sind alle immer emotional. Sympathie und Antipathie treffen uns sowohl in Hinblick auf Personen als auch auf Themen. Natürlich ist in diesem Zusammenhang auch der Grundkonflikt zwischen Frau und Mann, der sich auch zwischen MediatorIn und Medianten wiederfinden kann, zu beachten. Aber wie geht man damit um? Vermag man es so einzusetzen, dass man den Prozess nicht gefährdet und zugleich die Zurücknahme seiner selbst organisiert? Aus der inhaltlichen Eingebundenheit und dem Neutralitäts- bzw. Näheerfordernis, evolviert die nächste Herausforderung in Gestalt des Widerspruchs zwischen

Ergebnisoffenheit versus Erfolgszwang. Bei allen schulgemäß, korrekten Versuchen sich von jedweder Einflussnahme auf das Ergebnis herauszuhalten, kann nicht vermieden werden, dass sich in die Köpfe von

erzählte von seinem Mediations- und Schulungseinsatz im Kosovo für die UNMIG.

Am Nachmittag wurde die Arbeit aus den Workshops präsentiert und sodann in einer lebendigen Podiumsdiskussion versucht, die Brücke zu schlagen von der Familienmediation zur Mediation im internationalen Bereich. Offensichtlich gibt es Vieles, das in der Konfliktlösung in gleicher Weise angegangen werden kann. Genauso, wie der Mediator in Scheidungen das gegenseitige Verständnis und den gegenseitigen Respekt fördern und damit den Weg zu einer friedlichen Einigung ebnen kann, hilft solches Verhalten auch bei der internationalen Friedenstätigkeit. Je besser die Mitarbeiter der internationalen Organisationen in Mediation geschult sind, desto erfolgreicher können sie in ihrer Arbeit mit Konflikten umgehen. Dieses Fazit ermunterte, dass wir uns mit Überzeugung weiter für die Mediation in der Familie und in der Welt einsetzen, damit Konflikte im Kleinen wie im Grossen konstruktiver gelöst werden können.

Ursula Gross Leemann, Präsidentin SVM

Informations de la Présidente et de l'association

Coup d'œil sur les 10 ans de l'ASM à Chexbres

Les journées anniversaires des 20 et 21 septembre ont rencontré un joli succès. C'est dans une ambiance agréable, et une vue magnifique sur le Léman, que les participants ont fêté les 10 ans de l'ASM.

C'est par une brève description de la situation de l'ASM et de la médiation en Suisse que la Présidente donna le coup d'envoi à la manifestation. Le tout premier président de l'association, Peter Balscheit von Saubertzweig, nous fit part quelques réflexions très intéressantes sur la situation de la médiation de la Suisse, 10 ans après son introduction. Maria Silva Ceppi, présidente de l'ATME (l'association tessinoise de médiation), traita du thème «La nouvelle culture de la médiation naît au sein de la famille»;

Autorenverzeichnis / Liste d'auteurs

Britta Bannenberg

Dr. iur. Britta Bannenberg, geb. 1964, ist Professorin für Kriminologie, Strafrecht und Strafverfahrensrecht an der Universität Bielefeld. Forschungsschwerpunkte sind Korruption, Gewalt, Täter-Opfer-Ausgleich und Kriminalprävention.

Adresse: Universität Bielefeld Fachbereich Rechtswissenschaften Strafrecht und Kriminologie, Postfach 10 01 31, D-33501 Bielefeld,
Tel. 0521 – 106 4721 oder 106 6973 (Skr.),
e-mail: britta.bannenberg@uni-bielefeld.de

Gerhard Falk

Univ. Lekt., Mag. Dr. jur., seit 1994 Wirtschafts- und Familienmediator, Trainer in freier Praxis, Interventionsforscher; seit 1996 Leiter des Arbeitsbereiches Mediation und Konfliktregelung am Institut für Interdisziplinäre Forschung und Fortbildung der Universitäten Klagenfurt, Wien, Innsbruck, Graz (iff); Projektleiter Master Universitätslehrgang Mediation und Konfliktmanagement (EGM)

homepage: www.mastermediation.com

Rolf Roth

Dr. iur. und lic. oec. HSG, Mediator SVM und (BAFM), Partner in der Kanzlei für Mediation roth schwarz roth in Binningen / BL.

Adresse: Kanzlei für Mediation und Advokatur roth schwarz roth
Hauptstrasse 11, Postfach 326, 4102 Binningen 1,
T 061 423 15 10, F 061 423 15 51,
e-mail: mediation@roth-schwarz-roth.ch

Veronika Roth

Diplomierte Psychologin IAP, Mediatorin SVM, Fachpsychologin für Psychotherapie FSP, Psychotherapeutin SBAP, Paar- und Familientherapeutin.

Adresse: e-mail. v.roth@bluewin.ch

Agenda

Am 28. März 2003 ist die Mitgliederversammlung des SVM im Rahmen der Impulstagung SDM im Zentrum Gwatt bei Thun (Zeiten werden noch bekanntgegeben).

Vorstands-Sitzung wird am 28. Januar 2003 ganztags in Olten stattfinden.

sur la base de ses expériences personnelles, elle commenta la situation de la médiation familiale au Tessin, où elle est déjà bien implantée. Achille Grosvernier, de la FSM – Fédération suisse des associations de médiation, dont il est président – nous apport les amitiés de celle-ci et, pendant toute la rencontre sut heureusement nous aider de charmante manière à dépasser les difficultés linguistiques communes.

Les amis de la médiation partagèrent ensuite une très sympathique soirée, aidés en cela par un excellent repas et un divertissant spectacle de l'école du cirque de Nyon.

Le samedi commença par trois courts exposés, sur lesquels s'enchaînèrent des ateliers. Rolf Vetterli, président du tribunal cantonal de St. Gall, releva les points forts mais aussi les faiblesses du nouveau droit du divorce. «Pas de doute, il y manque la médiation». Laura Cardia Vonèche, pionnier genevoise de la médiation, nous parla du thème provocateur «L'institutionnalisation de la médiation – la mort d'une bonne idée?». Le véritable esprit de la médiation peut-il encore survivre lors d'une médiation imposée? Beatrix Attinger Coljin, déléguées pour l'égalité des sexes à l'OCDE nous vint tout exprès de Viennes et nous donna un aperçu extrêmement intéressant du travail des organisations internationales et des possibilités de faire intervenir la médiation dans leurs conflits internes et dans le travail pour la paix. Thomas Flucher, membre de notre comité, relata son engagement en médiation et formation au Kosovo, dans le cadre de la UNMIG.

Dans l'après-midi fut présenté le travail des ateliers, d'où s'ensuivit un débat animé en vue de faire le lien entre la médiation familiale et la médiation au plan international. Visiblement, il y a de nombreuses similitudes en matière de résolution de conflits. Tout comme, lors de divorces le médiateur favorise compréhension et respect mutuels, ouvrant ainsi la voie à une entente amiable, la même attitude facilite également dans les activités en faveur de la paix. Plus de collaborateurs des organisations internationales sont formés en matière de médiation, mieux ils peuvent éviter les conflits dans leurs travail. Ce bilan nous encourage à poursuivre avec conviction la médiation dans la famille et dans le monde afin que les conflits, dans les petites choses comme dans les grandes, trouvent des solutions plus constructives.

Ursula Gross Leemann, présidente ASM

Informationen der Präsidentin und aus dem Vorstand

Rückblick auf die Jubiläumstagung 10 Jahre SVM in Chexbres

Die Jubiläumstagung vom 20./21. September war ein Erfolg. In sehr angenehmer Atmosphäre, mit wunderschönem Blick über den ganzen Genfersee, feierten die Anwesenden das 10-jährige Bestehen des SVM.

Nach einführenden Worten der Präsidentin zur Situation der Mediation in der Schweiz und des SVM, gab uns der Gründungspräsident Dr. Peter Balscheit-von Sauberzweig die Ehre und teilte einige sehr interessante Gedanken zur Situation der Mediation in der Schweiz 10 Jahre danach. Maria Silva Ceppi, Präsidentin von ATME, dem Tessiner Mediationsverein, referierte zum Thema «La nouvelle culture de la médiation naît au sein de la famille». Am Beispiel von persönlichen Erfahrungen erläuterte sie die bereits gut etablierte Situation der Familienmediation im Tessin. Achille Grosvernier, Präsident des Schweizerischen Dachverbandes Mediation, überbrachte in seiner gewohnt charmanten Art eine Grussbotschaft des SDM und half uns freundlicherweise während des ganzen Anlasses, die gegenseitigen sprachlichen Schwierigkeiten zu überwinden.

Den Abend verbrachten die angereisten Mediationsfreunde gemütlich bei einem feinen Nachtessen, bestens unterhalten von der école du cirque de Nyon.

Am Samstag stimmten drei Kurzreferate die Teilnehmer für die anschliessenden Workshops ein. Der Kantonsgerichtspräsident von St. Gallen, Rolf Vetterli, zeigte sehr prägnant Stärken und vor allem auch Schwächen des neuen Scheidungsrechtes auf. «Ohne Zweifel fehlt darin die Mediation!» Unsere Genfer Mediations-Pionierin, Laura Cardia Vonèche, setzte sich mit dem provokativen Gedanken «L'institutionalisation de la médiation – la mort d'une bonne idée?» auseinander. Kann der wahre Mediationsgedanke bei einer erzwungenen Mediation überhaupt noch zum Tragen kommen? Eine besondere Ehre war die Anwesenheit der OECD Gender-Beauftragten, Beatrix Attinger Coljin, welche extra aus Wien angereist war. Sie gab einen ausserordentlich interessanten Einblick in die Arbeit der internationalen Organisationen und die Möglichkeiten des Einsatzes der Mediation für Konflikte innerhalb der Organisationen und in der internationalen Friedensarbeit. Thomas Flucher, Vorstandsmitglied des SVM,

Der «Vater» der Site ist nun nicht ein Verband, sondern eine Privatperson, Thomas Jäger, von Hause aus Kommunikationswissenschaftler, dem das Verdienst zukommt, eine solche echt uneigennützig, hochinformativ Plattform und Infobörse aus eigenem Zeitbudget erstellt zu haben. Der Aufwand für Pflege und Erweiterung der Site ist nach seinen Angaben nicht unbeträchtlich und wird mittels der «Salamitaktik» (hier ein Stündchen, dort ein Stündchen) fortgeschrieben. Per Mail geäußerte Eintragungswünsche werden jedoch zuverlässig und zügig umgesetzt. bw

Kurs entstandenen Kontakte den Teilnehmer/innen das koordinierte Konfliktmanagement für die gesamte Region erleichtern.

Inhaltliches Ziel ist es, die Kompetenz der Teilnehmer/innen in deeskalierenden und konfliktbearbeitenden Methoden zu erweitern. Neben Basiswissen aus der Wahrnehmungs- und Kommunikationspsychologie sowie zu den Konflikttheorien, Eskalationsstufen und verschiedenen Konfliktbearbeitungsmethoden usw. werden auch bewegungstherapeutische, musik- und kunsttherapeutische Elemente integriert und sozialphilosophische Diskussionen geführt. Neben dem Handwerkszeug soll auch die Persönlichkeitsentwicklung unterstützt werden, so dass die Teilnehmer/innen den komplexen Konfliktfeldern der Arbeit nicht nur gewachsen sind, sondern mit diesen kreativ und flexibel umgehen können.

Ob diese hochgesteckten Ziele sowohl an Inhalte wie die Struktur des Kurses erreicht werden, wird eine externe Evaluierung zeigen. Die Kurse werden ausserdem dokumentiert und intern ausgewertet, um zu prüfen, mit welchen Modifizierungen die Weiterbildung auf andere Regionen oder Konfliktfelder übertragbar ist. bw

European General Mediator

Im Herbst 2003 startet in Österreich der dritte internationale, berufsbegleitende Master Universitätslehrgang «The European General Mediator – EGM». Bewerbungsfrist bis Ende April 03. Nähere Infos: www.mastermediation.com oder Tel +43 463 5000 15. bw

www.WennZweiSichStreiten.de

Die Website www.WennZweiSichStreiten.de ist seit Juni 2000 im Netz und wird im Monat von durchschnittlich 600 Interessenten besucht und angeklickt. Diese Site ist derzeit das umfassendste Mediationsportal für den deutschsprachigen Raum und bietet eine gute Übersicht im Themenfeld Mediation. Strenggenommen werden keine MediatorInnen oder Verbände etc. aufgenommen – gleichwohl die Site so geordnet ist – sondern Websites, die auf ebensolche Personen, Verbände etc. rekurrieren. Jede Website, die das Thema Mediation berührt und behandelt, kann eingetragen werden, kostenfrei und ohne gegenseitige Abhängigkeiten.

Fachgruppen, Aus- und Weiterbildungsinstitute und ein Verzeichnis von Mediationsfachleuten aller Bereiche zu finden. Nicht zu vergessen eine Fülle von Links zu weiteren Websites mit konkreten Informationen, die den MediatorInnen in ihrer täglichen Arbeit wertvolle Unterstützung bieten.

Das Diskussionsforum kann von MediatorInnen sowie von möglichen Kunden für aktuelle Fragen und den Informationsaustausch rund ums Thema Mediation genutzt werden.

Unter der Rubrik NEWS bietet eine laufend aktualisierte Agenda eine umfassende Übersicht über geplante Mediations-Veranstaltungen in der Schweiz und im umliegenden Ausland. Diese Agenda ist für Organisationen und Fachgruppen eine wichtige Hilfe bei der Terminplanung von eigenen Veranstaltungen.

Ausser den Einträgen in die Profit-Verzeichnisse sind alle Dienstleistungen der Website kostenlos. Fred Haslimann

Weiterbildung «Konfliktmanagement für LehrerInnen, PolizistInnen und SozialarbeiterInnen mit Arbeitsplatz im Landkreis Uckermark».

<http://forge.fh-potsdam.de/~konfliktmanagement/html/index.htm>

Dieser interessante Ansatz für eine Weiterbildung in Konfliktbearbeitung und Mediation findet derzeit an der Fachhochschule Potsdam unter Leitung von Prof. Dr. Angela Mickley und Kerstin Lück statt. Angesprochen und einbezogen wurden Vertreter/innen von drei Institutionen, mit denen (auffällige) Jugendliche in Kontakt kommen, die jedoch untereinander häufig wenig Austausch oder Kontakt pflegen. Von der lokalen Beschränkung einerseits und der Ausrichtung auf unterschiedliche Berufsgruppen andererseits wird ein Synergieeffekt für die lokalen Probleme, v.a. im Bereich der Jugendgewalt, erwartet.

Die drei Berufsgruppen der Lehrer/innen, Sozialarbeiter/innen und Polizisten /innen arbeiten mit dem gleichen jugendlichen Klientel und seinen Konfliktfeldern, wie Rassismus, Fremdenfeindlichkeit sowie Gewaltbereitschaft, je aus Sicht ihrer institutionellen Kontexte. Die einjährige Weiterbildung fördert die gegenseitige Akzeptanz und Auseinandersetzung der teilnehmenden Berufsgruppen. Der gemeinsame Kursbesuch legt die Grundlage für eine nachhaltige Zusammenarbeit, Vernetzung und die fachübergreifende Herangehensweise bei der Bearbeitung von Konflikten sowie im Umgang mit Gewalt. Neben den Inhalten sollen gerade die im

Fazit: Wer dieses Standwerk noch nicht kennt, sollte es lesen. Wer es bereits kennt, dem sei die Neuauflage zur Lektüre empfohlen.

Eberhard Frey

John M. Haynes, Reiner Bastine, Gabriele Link, Axel Mecke: Scheidung ohne Verlierer – Familienmediation in der Praxis. Kösel Verlag München 2002 – Preis: SFr 34.70

Tagesseminar «Die neue Familienmediation»

Unter dem Titel «Die neue Familienmediation» organisiert der Verein Mediation in Familienfragen, Region Zürich MFZ, als zukünftige Sektion des SVM vorgängig zu ihrer Jahresversammlung am Samstag, 5. April 2003 ein Tagesseminar mit Hannelore Diez und / oder Sabine Thomsen und / oder Heiner Krabbe. Diese MediatorInnen befassen sich seit Jahren in Theorie und Praxis mit der Erweiterung der Familienmediation, weit über die Themen von Trennung und Scheidung hinaus.

Themen des Seminars inkl. deren praktischer Bearbeitung sind u.a. Familienmediation bei Mehrgenerationenkonflikten, Krankheit / Pflege, Nachbarschaft, Erbschaftsfragen, Neuzusammengesetzte Familien, Insemination, Normale Familienkonflikte unter Familien, Schule (Lehrer-Eltern). An dieser Tagung sollen die notwendigen zusätzlichen Werkzeuge für eine erfolgreiche Bearbeitung dieser erweiterten Mediationsbereiche bekannt gemacht und ansatzweise vermittelt werden.

Das Tagesseminar richtet sich an Mediatorinnen und Mediatoren mit Praxiserfahrung und abgeschlossener bzw. laufender Ausbildung in Familienmediation. Auskunft und Anmeldeunterlagen auf www.infomediation.ch/mfz.htm oder bei J-L. Rioult, Möhrlistrasse 55, 8006 Zürich, Fax: 043-300 51 09.»

Fred Haslimann

www.infomediation.ch

Ergänzend zur gedruckten Ausgabe des Infoblattes [infomediation](http://www.infomediation.ch) ist auf der gleichnamigen Website fast alles zu finden, was das Mediationsgeschehen in der Schweiz betrifft.

Neben umfangreichen und aktuellen Literaturangaben zu allen Mediationsbereichen ist eine Übersicht über die wichtigsten Organisationen und

Ressourcen / Ressources

Standardwerk in Neuauflage

Das Standardwerk «Scheidung ohne Verlierer» ist vollständig überarbeitet und aktualisiert neu herausgekommen.

Rein äusserlich hebt es sich nur unwesentlich von seinen Vorgängerversionen (1. Auflage 1993) ab. Auch das Autorenteam Reiner Bastine, Gabriele Link, Axel Mecke ist seinen Wurzeln treu geblieben, den Initianten und früheren Mitherausgeber John M. Haynes, der 1999 verstorben ist, zuvorderst in der Autorenreihe mit aufzuführen.

Ein Blick ins Inhaltsverzeichnis zeigt, dass vieles neu konzipiert wurde. Kapitel wie «Grundhaltungen, Methoden und Strategien der Mediation» [Kap. 3] oder «Im Konflikt miteinander verhandeln» [Kap. 4] führen auf sehr anschauliche Weise vor Augen, welche Ausdifferenzierung die Familienmediation zwischenzeitlich erfahren hat. Obwohl das Buch auch sonst zahlreiche Erweiterungen erfahren hat und ergänzt wurde durch aktualisierte Tabellen und Listen, hat es im Gesamtumfang nur unwesentlich zugelegt. Dies ist einer gesamthaft gestraffteren Darstellung zu verdanken.

«Familienmediation in der Praxis», so der Untertitel des Buches, wird seinem Anspruch in verschiedener Hinsicht gerecht. Dem Praktiker erlaubt es, dank seines klaren Aufbaus, eine schnelle Orientierung und ein selektives Lesen ausgewählter Themenbereiche. Dem kursorischen Leser führen die zahlreichen Beispiele, ergänzt durch konkrete Lösungsvorschläge anschaulich vor Augen, was Familienmediation in der Praxis ist.

Kapitel, die mich in ihrer Neugestaltung besonders angesprochen haben, sind: «Die Eingangsphase der Mediation» [Kap. 5] und «Die Regelung der elterlichen Verantwortung» [Kap. 6]. Hier werden Anregungen geliefert, die sowohl hilfreich für die Strukturierung einer Mediationssitzung sind, als auch zur Klärung des eigenen Mediationskonzepts beitragen.

Was mir an diesem Buch im weiteren gefällt, ist der immer wieder neue Versuch, Mediation in ihrer spezifischen Ausrichtung von andern Konfliktlösungsverfahren abzugrenzen und sie so in ihrer Besonderheit hervorzuheben.

Ljubjana Wüsthube

Ausbilderin für Mediation (BM), Organisationsberaterin, Leiterin von in-medio (Institut für Mediation Beratung Entwicklung Berlin und Rhein / Main). Lehrbeauftragte an FH Aargau und HSA Bern. inmedio bietet Mediationen in Wirtschaft, Organisationen und der internationalen Zusammenarbeit sowie Jahresausbildungen für Mediation und Konfliktmanagement in der Schweiz (in Kooperation mit der DEZA), Berlin, Frankfurt und München an.

Adresse: www.institut-inmedio.de

fon +49. 30. 45 49 0400 berlin@institut-inmedio.de

halten ist für die eigenen, miterzeugten Verfahrenskonflikte, in denen die MediatorInnen ebenso gefangen sind, wie die KlientInnen. Je komplexer die Mediation, um so mehr Zeit und Ort ist vorzusehen, um gemeinsam die jeweiligen systemimmanenten Konflikte der jeweiligen Mediationsituation zu identifizieren und abzuhandeln. Versetzen sich die Beteiligten wenigstens dazu in die Lage, erhöhen sich voraussichtlich auch die Erfolgchancen.

Literatur

- Breidenbach, Stephan: Mediation. Struktur, Chancen und Risiken von Vermittlung im Konflikt. Schmidt, Köln 1995
- Cooley, John W.: The Mediator's Handbook Advanced Practice Guide, Nita, 2000
- Dalheimer, Veronika / Krainz, Ewald E. / Oswald, Margit (Hg.): Chance Management – auf Biegen und Brechen? Gabler, Wiesbaden 1997
- Falk, Gerhard: Mediation – Die Entwicklung von Konfliktregelungsmodellen unter sozialphilosophischen Aspekten. In: Erziehung Heute. 4/1995
- Falk, Gerhard / Heintel, Peter / Pelikan, Christa (Hg.): Die Welt der Mediation. Alekto, Klagenfurt 1998
- Falk, Gerhard: Mit dem Recht kämpfen, mit der Mediation verbinden. In: Jahrbuch für Rechts- und Kriminalsoziologie, Nomos, 1999
- Falk, Gerhard: Die Entwicklung der Mediation. In: Töpel / Pritz (Hg): Mediation in Österreich, Orac, Wien 2000
- Falk, Gerhard: Mediation und Konfliktregelung. In: iff Texte, Band 7, Springer, Wien 2000
- Falk, Gerhard: Die Mediationsvereinbarung. In: Kleindienst-Passweg / Wiedermann (Hg): Handbuch Mediation, Weka, Wien 2000
- Falk, Gerhard: Master in Mediation. In: Kleindienst-Passweg / Wiedermann (Hg): Handbuch Mediation, Weka, Wien 2000
- Falk, Gerhard: The European General Mediator. In: Petermann / Pietsch (Hg): Mediation als Kooperation, Otto Müller, Salzburg 2000
- Heintel, Peter: Managementprobleme eines Familienunternehmens. Fallbeispiele und allgemeine Konsequenzen. In: Nagel, Reinhart: Consulting 1994.
- Heintel, Peter / Krainz, Ewald E.: Projektmanagement, Gabler, Wiesbaden 1998
- Heintel, Peter: Über Entscheidung, in: Wiener Jahrbuch für Philosophie, Bd. 18/1986
- Heintel, Peter: Läßt sich Beratung erlernen? Perspektiven für die Aus- und Weiterbildung von Organisationsberatern, in: Organisationsberatung. Neue Wege und Konzepte, Hg.: R. Wimmer, Wiesbaden 1986
- Heintel, Peter: Moralität und Sittlichkeit, in: Hg.: H.-D. Klein / J. Reikerstorfer: Philosophia perennis. Erich Heintel zum 80. Geburtstag, Frankfurt / Main 1993
- Krainz, Ewald E. / Simsa, Ruth (Hg.): Die Zukunft kommt, wohin geht die Wirtschaft, Gabler, Wiesbaden 1999

Zusammenfassung

Die Anwendung des Täter-Opfer-Ausgleichs bei Gewalt in Paarbeziehungen ist weder unumstritten noch unproblematisch. Die Bemühungen um zukunftsorientierte friedliche Konfliktlösungen bedürfen besonderer zeitlicher und organisatorischer Vorkehrungen. Der klassische TOA ist weniger gefragt als opferorientierte Beratungen und das Aufzeigen von Lösungen. Ohne ein funktionierendes Netzwerk intervenierender Stellen und einer veränderten Strategie der Strafjustiz im Umgang mit häuslicher Gewalt, wird eine andere – bessere – Reaktion auf familiäre Gewaltsituationen nicht stattfinden.

Résumé

L'emploi de la médiation pénale dans les cas de violence dans des relations conjugales n'est pas incontesté ni sans problèmes. Les efforts des solutions de conflits paisibles à l'avenir ont particulièrement besoin des mesures temporelles et organisatrices. La médiation pénale classique est moins demandée que les consultations orientées vers la victime et l'indication des solutions. Sans réseau fonctionnant fait par des lieux intervenant et sans une stratégie changée par la justice pénale concernant la violence familiale, une meilleure réaction envers les situations de violence familiale ne se produira jamais.

Ohne ein funktionierendes Netzwerk intervenierender Stellen, die mit Polizei, Staatsanwaltschaft, Richtern und der TOA-Stelle zusammen wirken, wird eine spürbar andere Reaktion auf häusliche Gewalt nicht stattfinden. Aus der bekannten Problematik häuslicher Gewalt gerade in wiederholten Fällen ist bekannt, dass die Geschädigten von sich aus selten Hilfe suchen und der polizeiliche Einsatz, der keine Konsequenzen für den Täter zeigt, als Signal verstanden wird, in erneuten Fällen auftretender Gewalt auf die Verständigung der Polizei gleich zu verzichten. Es wird auch sehr deutlich, dass Polizei und Staatsanwaltschaft allein die erforderliche Intervention mit verschiedenen Hilfsangeboten nicht sicher stellen können (und auch nicht sollen). Allein auf die TOA-Stelle zu setzen, kann jedoch auch keinen Erfolg haben, weil das Angebot im Rahmen eines Strafverfahrens wirksam wird. Aus den Interventionsprojekten wird berichtet, eine aufsuchende mobile Beratung, die zeitnah nach dem polizeilichen Einsatz erfolgt, verspreche den größten Erfolg, einen dauerhaften Kontakt zur Geschädigten herzustellen. Die enorm hohe Zahl der Fallzuweisungen an das TOA-Projekt in Hamburg zeigt das Bedürfnis nach Intervention sehr deutlich auf.

Bleibt der Druck des Strafrechts ein theoretischer, entfällt eine der Grundvoraussetzungen der Arbeit der Vermittler bei Gewalt in der Familie. Bleiben die fehlende Bereitschaft des Beschuldigten bzw. das Scheitern des Ausgleichs folgenlos, konterkariert dies die Bemühungen um TOA. Daher sollte die Staatsanwaltschaft in Zukunft Fälle, die im Rahmen des TOA gescheitert sind und Fälle, in denen der Beschuldigte das Geschehen bagatellisiert oder über die Einschaltung eines Rechtsanwaltes als Bagatelle darstellen lässt, möglichst nicht folgenlos einstellen. Außerdem sollte die Einstellungspraxis in solchen Fällen überdacht werden, in denen Kinder Zeugen des Übergriffes gewesen sind. Es ist bedenklich, dass eine Normverdeutlichung durch das Strafrecht unterbleibt, wenn Männer wiederholt schwere Gewalttaten gegenüber Partnerinnen und Kindern begehen. Das rechtliche Instrumentarium ist vorhanden und durch entsprechende Verfügungen auch als besonders wichtig hervorgehoben.

- Krainz, E. / Gross, Horst: Eitelkeit im Management, Gabler, Wiesbaden 1999
- Mähler, Hans-Georg / Mähler, Gisela: Mediation, in Beck'sches Rechtsanwaltslexikon, C.H. Beck, 1997
- Österreichisches Ökologie-Institut / Öko Consult: Konfliktregelung bei ausgewählten umweltrelevanten Projekten. Im Auftrag des Bundesministeriums für Umwelt, Wien 1996
- Schwarz, Gerhard: Die heilige Ordnung der Männer. Patriarchalische Hierarchie und Gruppendynamik. 2. Auflage, Westdeutscher Verlag, Opladen 1987
- Schwarz, Gerhard: Konfliktmanagement. Konflikte erkennen, analysieren, lösen. 5. Auflage, Gabler, Wiesbaden 1999
- Schwarz, Gerhard / Heintel, Peter / Weyrer, Mathias / Stattler, Helga (Hg.): Gruppendynamik Geschichte und Zukunft. 2. Auflage, WUV Universitätsverlag, Wien 1996
- Zilleßen, Horst: Impulse aus den USA für die Mediation in der BRD. In: Loccumer Protokolle, Loccum 1996
- Zilleßen, Horst: Mediation – Kooperatives Konfliktmanagement in der Umweltpolitik. Westdeutscher Verlag, Wiesbaden 1997
- Hinweis: Eine ausführlichere, laufend aktualisierte Literaturliste befindet sich auch auf unserer homepage: www.mastermediation.com

Zusammenfassung

Mediation ist einerseits die Mitwirkung an der Handhabung von konfligierenden Gegensätzen und Widersprüchen. Andererseits erzeugt Mediation zusätzliche Differenzen und daraus resultierende, zunächst störende Verfahrenskonflikte, die jedoch zum Schlüssel eines konstruktiven Verlaufes umgewandelt werden können.

Résumé

La médiation est d'une part la collaboration à la gestion des différences et des contradictions en conflits. D'une autre part la médiation produit des différences supplémentaires, desquelles des conflits de conduite résultent, qui sont avant tous gênants mais qui peuvent être transformés en rôle clé constructif.

Rituale in der Mediation

Rolf Roth

1. Einleitung

Unser Leben wäre arm ohne Rituale. Wir brauchen sie, da sie die Gemeinschaft stärken, die Solidarität einer sozialen Gruppe fördern und deren Überlebensfähigkeit unterstreichen.¹ Und wir wenden sie sehr oft und in den verschiedensten Bereichen an. Nicht jede gewohnheitsmässige Handlung ist jedoch schon ein Ritual. Was kennzeichnet denn Rituale und durch was unterscheiden sie sich von Spiel, Zeremonie oder routinemässiger Handlung? Welche Bedeutung kommt Ritualen in einer Mediation zu?

1.1 Begriff

Das Wort «Ritual» stammt aus dem lateinischen und bedeutete zunächst den Kultbereich betreffend, religiöser Brauch, Ritus, Gewohnheit, Sitte; es meinte die schriftlich fixierte Ordnung der römisch-katholischen Liturgie, deren Kulttexte und Kulthandlungen, den Kirchenbrauch. Später wurde der Ausdruck auch für konventionelle, kultartige Verhaltensweisen, für Fest- und Feierbräuche im profanen Bereich verwendet. In heutiger Zeit wird der Begriff allgemein gebraucht für genormte, typisierte Verhaltensweisen.²

Im Gegensatz zur Zeremonie³, die eine sinnentleerte, nur äusserliche, pompöse rituelle Handlung bezeichnet, bedarf es bei einem Ritual einer gewissen «Seele».⁴

- 1 vgl. Julia Schaaf, Das Vermächtnis der Herzdame, in: Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung vom 25. August 2002, S. 41
- 2 vgl. Deutsches Fremdwörterbuch, Dritter Band, Berlin / New York 1972, S.454f
- 3 Zeremonie wird etwa bezeichnet als formalisierte feierliche Handlung (z.B. Geste, Äusserung) nach festen konventionellen Regeln im öffentlichen oder privaten sozialen Umgang zum Ausdruck von Ehrerbietung, Höflichkeit und Anstand (vgl. Deutsches Fremdwörterbuch, Sechster Band, Berlin / New York 1983, S. 356 f.)
- 4 vgl. Julia Schaaf [FN 1]; siehe auch Axels Michaels, Immer diese Rituale, in: BaslerMagazin der Basler Zeitung vom 15. Juni 2002, S. 11: «Dennoch meine ich, dass Ritual sinnvoll dann nur von Routine zu trennen ist, wenn man einen gewissen Anteil an Transzendenz oder Religio (nicht zu verwechseln mit Religion) hinzunimmt.»

angewandt und negative Konsequenzen bleiben aus; der Mann fühlt sich weiterhin darin bestärkt, sein Verhalten sei gesellschaftlich akzeptiert, sei «nicht so schlimm» oder zumindest nicht sanktionswürdig.

Als Grund für die Einstellungen kann aber auch eine unsichere Beweislage nicht immer ausgeschlossen werden: Die Polizeibeamten vor Ort waren zwar in einigen diesem Zwischenbericht zugrunde liegenden Fällen bemüht, die erlittenen Verletzungen so genau wie möglich zu dokumentieren (z.B.: «Hühnerei-große Beule am Kopf» o.ä.) und positiv ist hervor zu heben, wenn teilweise Fotos mittels einer Sofortbild-Kamera gefertigt wurden. Außerdem fragten die Beamten in nahezu allen Fällen danach, ob der Beschuldigte bereits vorher einmal gewalttätig geworden war. Auch die Frage nach der Anwesenheit von Kindern bei der Tatbegehung lässt sich anhand der Einsatzberichte fast immer beantworten. In einigen Fällen wären also sämtliche für die Staatsanwaltschaft erforderlichen Informationen in der polizeilichen Ermittlungsakte enthalten. Trotzdem ergeben sich Schwierigkeiten im Umgang mit der Gewaltsituation, die sich auch auf die spätere Einschätzung der Beweislage durch die Staatsanwaltschaft auswirkt.

Empfehlungen für erfolgreiche Konfliktregelung

Für einen Erfolg der Bemühungen um Konfliktregelung bei Gewalt in Paarbeziehungen ist es unbedingt erforderlich, ein breites Interventionsnetzwerk aufzubauen. Anregungen hierfür könnten einerseits die österreichischen, andererseits aber auch die in Deutschland bereits im Rahmen anderer Interventionsprojekte gesammelten Erfahrungen bieten. Ein wichtiger Punkt hierbei ist die zeitnah nach dem Vorfall stattfindende Kontaktaufnahme mit den Beteiligten nach dem Vorbild der österreichischen Interventionsstellen oder des HAIP⁶. Gerade im Hinblick auf das Gewaltschutzgesetz mit der Möglichkeit einer Wegweisung des Täters ist eine intensive Betreuung der Frauen – aber auch der Männer – direkt im Anschluss an den Vorfall erforderlich. So kann z.B. vermieden werden, dass ein Brief mit der Einladung der Täter-Opfer-Ausgleichsstelle **Monate** nach der Tat bei Beteiligten eintrifft, die bisher das laufende Strafverfahren nicht registriert hatten und sich als Geschädigte mit dem Geschehen allein gelassen fühlten.

6 Dies könnte entweder durch speziell ausgebildete Mitarbeiter aus den Reihen der Polizei oder der sozialen Dienste der Justiz geschehen.

Die Rolle der Staatsanwaltschaft im Rahmen des TOA

Im Rahmen des Täter-Opfer-Ausgleichs kommt der Staatsanwaltschaft eine sehr wichtige Rolle zu, da sie – nach der Polizei an zweiter Stelle offiziell mit der Tat konfrontiert – als erste die Möglichkeit hat, einen außergerichtlichen Ausgleich verbindlich anzuregen. Für das vorliegende Modellprojekt kommt dieser Funktion sogar eine überragende Bedeutung zu, da die dem Zwischenbericht zugrundeliegenden Fälle dem Projekt **ausnahmslos** von der Staatsanwaltschaft zugewiesen wurden.

Die Zusammenarbeit zwischen den Vermittlern und der Staatsanwaltschaft wurde im Rahmen der projektbegleitenden Arbeitsgruppe als äußerst kooperativ beschrieben, und auch die lange Bearbeitungsdauer im Rahmen des Ausgleichs stößt bei den Staats- und Rechtsanwälten durchweg auf Verständnis. Bei einer Fallzuweisung zum Versuch eines TOA oder einer Konfliktregelung wird das jeweilige Verfahren von der Staatsanwaltschaft gemäß § 153a StPO vorläufig eingestellt. Eine endgültige Einstellung des Verfahrens nach erfolgreich durchgeführtem TOA wird in Aussicht gestellt. Auffällig ist jedoch die starke Tendenz zu Einstellungen der Verfahren nach § 170 II (kein hinreichender Tatverdacht) und § 153 StPO (geringe Schuld) unabhängig von der Anzahl und Schwere der verwirklichten Delikte, unabhängig vom Verhalten des Täters, von der Anwesenheit von Kindern am Tatort oder dem Scheitern der Konfliktregelungen. In nur wenigen Fällen kam es zu strafrechtlichen Konsequenzen für den Täter (Anklagen, Strafbefehl). Es besteht also die Gefahr, dass der grundsätzliche Gedanke, dem zufolge ein Scheitern des Täter-Opfer-Ausgleichs bei Uneinsichtigkeit des Täters negative Konsequenzen für diesen haben sollte, leer laufen könnte. Dies ist um so bedenklicher in solchen Fällen, in denen es wiederholt zu massiven Verletzungen kam und ein lang anhaltender Gewaltkreislauf in der betroffenen Familie vermutet werden kann.

Diese in der Strafjustiz noch typischen non-interventionellen Strukturen gilt es im Rahmen dieses Projektes zu überwinden. Geschieht dies nicht, so wird an den Mann nur erneut das altbekannte und schädliche Signal gesandt, das er auch von seiner Frau seit Jahren bekommt: Konsequenzen (Verlassen, Scheidung, Anzeige) werden angedroht, aber nicht vollzogen. Der Staat – hier vertreten durch Polizei, Staatsanwaltschaft und Gerichte – reagiert in derselben Weise: Die für den Fall fehlender Bemühungen um eine Konfliktregelung angedrohten Konsequenzen werden nicht in die Tat umgesetzt, das Strafrecht wird in seinem Fall nicht

Rituale wurden auch schon definiert als ein vorgeschriebenes formales Verhalten für Ereignisse, die (noch) nicht einer technologischen Routine überlassen wurden. Sie unterscheiden sich von blossen Gewohnheiten oder Bräuchen durch die Verwendung von Symbolen und durch die Bedeutung weit über das Mitgeteilte hinaus.⁵ Symbole bilden einen unerlässlichen Bestandteil eines Rituals.

1.2 Was kennzeichnet Rituale?

Man kann einer gewohnheitsmässigen Handlung eine Ritualisierung zuschreiben. So kann die Handlung «Wasser ausgiessen» dazu dienen, eine Statue zu putzen oder sie zu weihen. Zum formalen Kriterium kommen bei einem Ritual noch «innere» Kriterien. Monica Wilson drückte das so aus: «Rituale bringen tief verborgene Werte zum Ausdruck. (...) Im Ritual drücken Menschen das aus, was sie am meisten bewegt, und da es sich um eine konventionalisierte und obligatorische Ausdrucksform handelt, werden im Ritual Gruppenwerte offenbart.»⁶ Das heisst aber auch, dass Pathos ohne Inhalt kein Ritual darstellt. Stanislaw Lec hat das bissig formuliert: «Manche mögen das Pathos so sehr, dass ihnen der Text gleichgültig ist.»⁷

Eigentliche Rituale sind durch eine Anzahl von Merkmalen gekennzeichnet.⁸

- Rituale betonen besondere Anlässe oder Veränderungen. Durch die kollektive Dimension erzeugen sie eine soziale Bedeutung. Julia Schaaf drückte das so aus: «Nun sind Rituale nicht nur dazu da, die Gefühle einzelner in Formen zu giessen. Sie stärken die Gemeinschaft, und wenn man Völkerkundlern und Soziologen glaubt, gilt diese Regel besonders für Trauer- und Bestattungsrituale. Wenn der Tod ein Loch ins soziale Gewebe eines Dorfes oder Stammes gerissen hat, wenn plötzlich der König oder Medizinmann fehlt und der Geist des Verstorbenen auf dem Weg ins Jenseits herum zu spuken droht, verge-

5 vgl. Evan Imber-Black / Janine Roberts / Richard A. Whiting, *Rituale, Rituale in Familien und Familientherapie*, 4. Auflage, Heidelberg 2001, S. 20 ff.

6 zitiert in: Victor Turner, *Das Ritual, Struktur und Anti-Struktur*, Frankfurt / New York 2000, S. 13

7 Stanislaw Jerzy Lec, *Sämtliche unfrisierte Gedanken*, Zürich 1982

8 vgl. dazu Axel Michaels [FN 4]; Evan Imber-Black / Janine Roberts / Richard A. Whiting, [FN 5], S. 21

wissert sich die Gruppe mit Trauerfesten, in Klanggesängen und beim Leichenschmaus ihrer Solidarität und Überlebensfähigkeit.»⁹ Erwähnt werden die Beispiele vom Tod von Lady Diana, von John F. Kennedy jun. und das Ereignis vom 11. September 2001. Jedes Mal «bestand das Repertoire öffentlicher Trauer aus Blumen, Kerzen und Tränen.»⁹ Ähnliches geschah schon früher bei Stammesgemeinschaften, als man sich versammelte, um des Toten zu gedenken und die eigenen Werte zu beschwören.⁹ Man nennt dies «gemeinschaftsstärkende Trauerrituale».⁹ Zu denken ist etwa auch an die in verschiedenen Kulturen üblichen «Klageweiber».

- Rituale werden geplant und vorbereitet; spontane Handlungen oder zufällige Feiern sind keine Rituale. Ihnen eigen ist eine gewisse Förmlichkeit. Dies drückt sich z.B. in einer eigenen Sprache aus (man spricht lateinisch bei speziellen kirchlichen Anlässen oder man gebraucht umgangssprachlich nicht mehr verwendete Ausdrücke), in der speziellen Kleidung (der Bräutigam trägt einen Cut und Zylinder für die kirchliche Trauung, die Braut ein weisses Kleid nur für diesen Tag).
- Rituale laufen nach ganz bestimmten Regeln, nach einer vorgegebenen Ordnung ab, an die man sich zu halten hat und die man nicht einfach ändern darf (z.B. das Protokoll in der Diplomatie). Sie haben einen Anfang und ein Ende.
- Rituale sind gewissermassen stereotyp und nachahmbar. Sie folgen einem bekannten Drehbuch oder Ablauf (z.B. Taufe, kirchliche Trauung, Examsenfeier oder das «Gautschen» der Buchdruckerlehrlinge nach bestandener Prüfung, Schiffstauften).
- Rituale sind wiederholbar, d.h. kein singuläres Ereignis.
- Rituale sind nicht rückgängig zu machen; dazu würde es eines neuen Rituals bedürfen.
- Rituale sind im gewissen Sinne öffentlich; es sind keine Privatveranstaltungen. Was man nur für sich im Stillen tut, ist kein Ritual.

«Rituale helfen nicht nur, Widersprüche zu lösen, mit Ängsten und starken Emotionen fertig zu werden und das soziale Zusammenleben zu fördern, sondern unterstützen auch Übergänge.»¹⁰ Jede Gesellschaft setzt sich

9 Julia Schaaf [FN 1]

10 Evan Imber-Black / Janine Roberts / Richard A. Whiting, [FN 5], S. 39

Glaubwürdigkeit der Geschädigten zweifelten, die Beweise gesichert wurden (z.T. Sofortbild-Fotos, Beschreibungen der Verletzungen ...), der Täter aus der Wohnung verwiesen bzw. mit auf das Revier genommen wurde, um neben Blutalkoholkontrollen die Gefährdung der Geschädigten (und der Kinder) abschätzen zu können. Schwieriger ist es, wenn keine sichtbaren Verletzungen beim Opfer vorhanden sind und die Beamten keine Erfahrung mit dem Umgang dieser Fälle hatten. Obwohl die Schilderung der Geschädigten dann häufig weitere Indizien aufwies (sie zitterte, war verstört, schilderte die Vorgehensweise des Täters: «er kam herein, brüllte mich an, riss mich an den Haaren und schlug mich mehrfach mit dem Kopf gegen die Wand; dabei schrie er, er würde uns alle umbringen ...» und ähnlich), wurde im Polizeibericht lediglich notiert, die Frau weise keine sichtbaren Verletzungen auf und die Glaubwürdigkeit der Aussage wurde bezweifelt. Weitere Beweissicherungen fehlten in solchen Fällen. In manchen Berichten wurde der Frau die Verantwortlichkeit für die Strafverfolgung zugewiesen: «Ich wies sie darauf hin, dass ein Strafantrag unbedingt erforderlich sei.» Selten wurden Zeugenaussagen (Kinder, Nachbarn, sonstige Anwesende) aufgenommen.

Der Rolle der Polizei kommt bei der strafrechtlichen Reaktion auf häusliche Gewalt eine enorme Bedeutung zu. Die Fälle werden in den meisten Fällen erst durch den Ruf nach der Polizei bekannt. Die Polizei befindet sich damit als erste und einzige intervenierende Institution am Tatort und legt damit die Basis der Beweissicherung, sendet aber auch wichtige Signale an Beschuldigte und Geschädigte. Wird hier der Eindruck vermittelt, die Strafverfolgung sei allein vom Strafantrag der Geschädigten abhängig, führt dies oft zum Rückzug der Frau und zum uneinsichtigen Verhalten des Beschuldigten.

Um häusliche Gewalt künftig zurückdrängen zu können, ist neben einer intensiven Kooperation der Instanzen Polizei, TOA-Stelle, StA, Gericht auch die soziale Intervention durch eine opferunterstützende Institution wichtig, die sehr zeitnah zum polizeilichen Einsatz erfolgen müsste. Die Polizei nimmt innerhalb eines solchen Netzwerks eine Kernaufgabe der enorm wichtigen Beweisaufnahme ein, die aber in originär polizeilicher Tätigkeit besteht. Weiter könnte sie die Information über die Gewalttat unverzüglich an soziale intervenierende Einrichtungen weiter geben, die dann soziale Interventionen einleiten und evtl. auch die TOA-Stelle einschalten.

nungen einer Auseinandersetzung mit dem Geschehen. Es gibt in einigen Fällen deutliche Anzeichen für eine weiterhin bestehende Bedrohung der Frau.

Inhalt von TOA-Vereinbarungen bei Paargewalt

Die Sicherheit vor weiteren körperlichen Übergriffen durch den Beschuldigten ist zentraler Bestandteil des TOA bei Gewalt in Paarbeziehungen und wird daher auch in den Vereinbarungen festgehalten. Es ist offensichtlich, dass bei Paargewalt mehr als bei Übergriffen unter Fremden oder nur flüchtig bekannten Beteiligten der der Straftat zugrundeliegende Konflikt auch in der Vereinbarung eine entscheidende Rolle spielt: Es geht den Geschädigten nicht schwerpunktmäßig um eine materielle Wiedergutmachung des Schadens, also eine vergangenheitsbezogene Regelung, sondern vielmehr um eine Regelung für die Zukunft. Hierbei stehen Kontaktregelungen (bei getrennten Paaren) und Gewaltunterlassungsversprechen (bei Paaren, die ihre Beziehung aufrecht erhalten wollen) im Vordergrund. Durch die mit dem Täter-Opfer-Ausgleich getroffene Vereinbarung erhoffen sich die Geschädigten Ruhe vor Belästigungen und Übergriffen seitens des (Ex-) Partners. Es ist mehr als zweifelhaft, ob ein herkömmliches Strafverfahren diesen Bedürfnissen der Beteiligten gerecht werden könnte, ist es doch hauptsächlich darauf angelegt, vergangenes Unrecht zu benennen und den Verantwortlichen dafür zur Rechenschaft zu ziehen. Den Frauen ist offensichtlich sehr daran gelegen, dass der Beschuldigte sein Fehlverhalten zugibt und somit ihren Opferstatus anerkennt.

Der Vermittlungsaufwand

Der Täter-Opfer-Ausgleich bei Paargewalt ist ein äußerst arbeitsintensives Feld. Da es nicht nur um die Straftat als solche geht, sondern auch um die ihr zugrundeliegenden persönlichen Beziehungen, Konflikte und Schicksale, muss – mehr noch als beim herkömmlichen TOA – eine Vertrauensbasis zwischen den Beteiligten und den Vermittlern geschaffen werden. Dieser Prozess braucht Zeit, und mehrere Gespräche sind nötig. Die durchschnittliche Bearbeitungsdauer betrug bei den ersten analysierten Fällen 113 Tage.

Polizei

Die polizeilichen Berichte weisen deutliche Unterschiede auf. Aus vielen Berichten wird ersichtlich, dass die Beamten nicht von vornherein an der

aus einer Vielzahl voneinander getrennter, sozialer Gruppierungen zusammen (Familien-, Lokal-, Alters-, Berufs-, Religionsgruppen usw.). Die Dynamik des sozialen Lebens bringt es mit sich, dass innerhalb und zwischen derartigen Gruppierungen ständige so genannte Grenzüberschreitungen stattfinden. Individuen und Gruppen bewegen sich in Raum und Zeit. Veränderungen können eine Gefährdung der statischen Ordnung des Soziallebens mit sich bringen. Deshalb sind solche Veränderungen in allen Gesellschaften von mehr oder weniger stark ausgestalteten Riten begleitet, deren Funktion es ist, mögliche Störungen der Sozialordnung durch eine Steuerung der Veränderungsprozesse abzuschwächen. Derartige Riten, die räumliche, soziale oder zeitliche Übergänge sowohl begleiten als auch gewährleisten und kontrollieren, bezeichnet van Gennep als Übergangsriten.¹¹ Die Idee von van Gennep hat Klaus E. Müller weiterentwickelt. Nach seiner Auffassung bedürfen Menschen stabiler Orientierungssysteme, um sich in der komplexen Welt zurecht zu finden und miteinander kommunizieren zu können. Doch reicht die bloße Schaffung von Orientierungssystemen nicht aus, sondern es bedarf noch bestimmter, übereinstimmender Stabilisierungsmechanismen. Die Ritualisierung ist ein solcher Mechanismus: Alle Tätigkeiten von zentraler Relevanz sollen immer auf dieselbe standardisierte Art und Weise vonstatten gehen; dadurch sind diese Handlungen leicht erkennbar und erhöhen so die Orientierung und die Kommunikation.¹² Übergangsriten verlaufen in drei Phasen ab: «Auf die Trennungsphase, die vom früheren Ort. bzw. Zustand löst, folgt die Schwellen- bzw. Umwandlungsphase, in der man sich gleichsam zwischen zwei Welten befindet. Den Abschluss bildet die Angliederungsphase, die in den neuen Ort bzw. Zustand integriert.»¹²

Rituale markieren einmal Abschnittswechsel auf dem Lebensweg:

- verkörpert als Wechsel in der Mitgliedschaft und der Zugehörigkeit, z.B.
 - Geburt, Taufe, Kommunion, Firmung, Konfirmation, Hochzeit, Tod;
 - Eintritt in Verein, Unternehmen, Pensionierung; normalerweise ist eine Entlassung nicht durch ein Ritual begleitet. Vielmehr erfolgt

11 vgl. Sylvia M. Schomburg-Scherff, Nachwort in: Arnold van Gennep, *Übergangsriten (Les rites de passage)*, Frankfurt / New York 1999, S. 239

12 vgl. Schomburg-Scherff [FN 14], S. 252 f. und S. 239

i.d.R. eine lautlose oder eine mit Getöse begleitete Trennung. Ein gegenteiliges Beispiel lieferte die Entlassung des deutschen Verteidigungsministers Rudolf Scharping, der – wie üblich beim Wechsel der obersten Chefs der Bundeswehr – mit dem Grossen Zapfenstreich verabschiedet wurde. «Knapp zwei Wochen nach dem Ausscheiden Scharpings wollten auch Bundeskanzler Schröder (SPD) und der neue Verteidigungsminister Struck (SPD) an der traditionellen Zeremonie teilnehmen. (...) Zuvor hatte Struck geäussert, für die politische Kultur sei es wichtig, dass Wechsel an der Spitze des Ministeriums «in Würde und gegenseitiger Achtung stattfinden».¹³

- verkörpert als Wechsel der Identität, z.B.
 - Übergang Jugendlicher – Erwachsener;
 - Wechsel der Hierarchiestufe;
- verkörpert als Feier oder Zelebration, z.B.
 - Festtage wie Weihnachten, Ostern, Neujahr;
 - Geburtstagsfeste, Hochzeitstage.

Aber auch die Bestätigung einer Machtposition, eines Zustandes kann durch ein Ritual erfolgen. Beispiel dafür sind Truppenparaden, Huldigungszeremonien der Bevölkerung gegenüber dem Herrscher, dem Oberhaupt einer Gemeinschaft. In diesem Zusammenhang können Rituale auch einen Mythos schaffen bzw. bewahren.

Ein weiteres Feld bilden die Bussrituale. Seit 1970 Willy Brandt vor dem Mahnmal des Warschauer Ghettos niederkniete, hat diese Bitte um Vergebung für begangenes Unrecht Schule gemacht: Ob Papst, Staatspräsident jedweder Nationen – alle knien sie demonstrativ auf den Boden. Man kann in diesem Verhalten einen Ausdruck sehen, sich auf andere Art als auf kirchliche Weise von vergangener Last zu befreien, Vertrauen zurückzugewinnen. Bussrituale haben dort ihre Berechtigung, wo die normale Gerichtsbarkeit bei Massenverbrechen scheitern muss.¹⁴

13 Grosser Zapfenstreich für Scharping, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 30. Juli 2002, S. 1

14 vgl. dazu Claudia Kühner, Bussrituale, in: Tages-Anzeiger vom 3. Juli 2002, S. 61

Tatgeschehen / Einleitung der Strafverfahren

Bei den Straftaten handelt es sich vorrangig um Körperverletzungen mit unterschiedlich schweren Folgen für die Opfer. Die Einleitung der strafrechtlichen Ermittlungsverfahren erfolgt überwiegend nach einem Notruf durch die Opfer oder deren Kinder (über 70%) bzw. durch Nachbarn und Dritte. Über die Hälfte der Beschuldigten war bei der Tatbegehung sicher und oft erheblich alkoholisiert. Die Fälle werden dem Projekt ganz überwiegend von der Staatsanwaltschaft zugewiesen.

Gründe für und gegen eine Ausgleichsbereitschaft – Beschuldigte

Bei den Beschuldigten sind vielfältige Motive für eine Ausgleichsbereitschaft bestimmend (Hoffnung auf Besserstellung im Strafverfahren; Wunsch, den Kontakt zum gemeinsamen Kind sicherzustellen; Kontakt zur Frau beziehungsweise Partnerschaft erhalten; Wunsch, sich zu entschuldigen und Wiedergutmachung). Bei der Ablehnung spielt Bestreiten der Tat, sich selbst als Opfer der Straftat zu fühlen, Abraten von der Teilnahme durch einen Rechtsanwalt, eine Rolle, auch geben Beschuldigte an, Schadensersatz beziehungsweise eine Wiedergutmachungsleistung gemessen an dem Vorfall und seinen Folgen nicht für erforderlich / angemessen zu halten.

Gründe für und gegen eine Ausgleichsbereitschaft – Geschädigte

Die Ausgleichsbereitschaft ist geringer als bei anderen TOA-Fällen. Einige Erwartungen werden von vielen Frauen geteilt: Die Hoffnung, durch den Täter-Opfer-Ausgleich endlich Ruhe zu bekommen und eine Beruhigung sowohl der Situation als auch des Beschuldigten erreichen zu können. Frauen wollen ein Eingeständnis der Schuld durch den Mann und eine Verantwortungsübernahme des Beschuldigten für das Tatgeschehen. Weiter besteht ein Interesse an Wiedergutmachung, Schadensersatz oder Schmerzensgeld, die Hoffnung auf eine Beendigung der Gewalt oder der Belästigungen. Der Beschuldigte soll Konsequenzen für sein Handeln spüren und durch den TOA sollen ihm Grenzen aufgezeigt werden. Außerdem geht es darum, die eigene Position zu stärken, ein gemeinsames Gespräch über den Vorfall ermöglichen, eine Entschuldigung seitens des Beschuldigten gegenüber Dritten erwirken, das drohende Strafverfahren im Interesse des Beschuldigten abwenden und eine grundsätzliche Verhaltensänderung des Täters herbeizuführen.

Bei Ablehnung des Ausgleichsversuchs spielt eine eingetretene Beruhigung der Situation eine Rolle aber auch schwer einzuschätzende Ableh-

halten spürt, zu immer neuen Übergriffen motiviert wird und sich eine Gewaltspirale zu drehen beginnt, in der es zu erneuter Gewalt in immer kürzeren Abständen kommt. Die meisten der vor der Tat getrennten Paare erhielten die Trennung aufrecht. Über 2/3 der Paare wollte an ihrer Ehe / Lebensgemeinschaft / Beziehung trotz des Übergriffs festhalten.

Kinder in der Beziehung und Beteiligung der Kinder am konkreten Vorfall

Über 90% der Paare hat gemeinsame, oder aber zumindest im selben Haushalt lebende und von einem der Partner stammende, meist minderjährige Kinder. In über 30% der Fälle waren Kinder bei der Tatbegehung mindestens anwesend. Zusätzlich wurden in etwa 16% der Fälle Kinder durch den Beschuldigten bedroht und körperlich angegriffen.

Problemereich wiederholte Gewaltanwendung bereits in der Vergangenheit

Fachleute äußern Zweifel an der Eignung des Täter-Opfer-Ausgleichs bei Paargewalt, wenn es sich um lange andauernde, insbesondere jahrelange Gewaltkreisläufe handelt. So könne der Täter-Opfer-Ausgleich hier zu kurz greifen, längerfristige Beratungen und Therapien seien in diesen Fällen vorzuziehen. Das Opfer könne ein weiteres Mal zum Opfer gemacht werden, TOA werde dem Machtgefälle in diesen Beziehungen nicht gerecht. Die Frage der grundsätzlichen Eignung oder Nicht-Eignung des Täter-Opfer-Ausgleichs bei jahrelanger, wiederholter Gewalt, lässt sich aufgrund der wenigen verfügbaren Daten des Hamburger Projekts noch nicht abschließend beantworten. Auffällig ist, dass die klassische Täter-Opfer-Begegnung im gemeinsamen Gespräch hier selten statt findet. Es dominieren vermittelte Konfliktregelungen und Einzelgespräche. Der Wert der Beratungen der Frauen ist möglicherweise weit höher, als bisher vermutet, da sich «Erfolge» häufig erst nach Monaten einstellen, wenn sich die Frauen bei den Projektmitarbeitern melden und von einer positiven Veränderung ihrer Lebenssituation berichten. Ein großes Problemfeld stellen Beziehungen dar, in denen die Gefährlichkeit des Täters als hoch eingeschätzt wird und die Frauen aus Angst vor eskalierender Gewalt nicht wünschen, dass mit dem gewalttätigen Partner überhaupt Kontakt aufgenommen wird. In diesen Fällen sind bisher alle Beteiligten machtlos (Polizei, Staatsanwaltschaft, TOA-Projekt und weitere Interventionsstellen, weil sich die Frauen nicht an diese wenden).

2. Rituale in der Mediation

2.1. Allgemeines

Rituale erweisen sich bei Mediationsverfahren sehr sinnvoll. Sie bilden allerdings kein Ziel der Mediation an sich, sondern immer nur ein mögliches Instrument, das den Weg zum Ziel (eine einvernehmliche Lösung des Konfliktes) unterstützen soll und kann.

In der Mediation werden die Parteien aus ihren bekannten Mustern und Verhaltensweisen herausgenommen und in einen anderen Betrachtungs- und Beziehungskontext geführt. Aus der Besonderheit von Ritualen oder rituellen Handlungen ergibt sich, dass sie – je nach der Situation – Bewegung in die Denk- und Verhaltensmuster der Parteien bringen können.

Sinn von Ritualen in der Mediation kann sein:

- Atmosphäre schaffen;
- Brücken schlagen;
- einen anderen Kontext aufzeigen oder verdeutlichen, den Parteien einen anderen Rahmen schaffen;
- ein Gemeinschaftsgefühl entwickeln oder entwerfen (z.B. Trauergemeinde, Betriebsgemeinschaft, Familienbande, Hausgemeinschaft);
- eingefahrene Verhaltensmuster verändern helfen;
- bei den Parteien emotional etwas auslösen;
- Situationen entschärfen, de-eskalieren;
- Sicherheit vermitteln.

2.2. Rituale im Mediationsverfahren

Ritualen kommt im Mediationsprozess v.a. zu Beginn und am Ende Bedeutung zu.

Mediation will bewusst und gezielt andere Wege beschreiten als die herkömmlichen Konfliktlösungsverfahren. Diese Andersartigkeit sollte zu Beginn sichtbar und spürbar gemacht werden. Die Konfliktparteien befinden sich gleichsam in einem Krieg oder Kampf. Frieden oder Befriedung kann nur gemeinsam erreicht werden. Dazu können Rituale, rituelle Handlungen bzw. ritualähnliche Interventionen einen Beitrag leisten:

- Die Parteien sitzen an einem Tisch oder in einer Sitzgruppe regelmäßig verteilt. Der Mediator bzw. die Mediatorin ist also nicht «vorsitzend», «übergeordnet».
- Da eine Mediation anders abläuft als z.B. ein Gerichtsverfahren und da keine Regeln normiert und festgeschrieben sind, müssen zu Beginn Verhaltensrichtlinien durch Übereinkunft fixiert werden. Dies wird bekräftigt in einem formellen Mediationsvertrag (genauer gesagt in einem Vertrag über die Durchführung einer Mediation); es kann aber auch durch Handschlag geschehen.
- Gewisse Interventionen im Verlauf des Mediationsverfahrens können rituellen Handlungen gleichkommen. So bewirkt oft ein vom Mediator bzw. der Mediatorin «angeordneter» Platzwechsel unter den Parteien, verbunden mit der Aufforderung, die Auffassung der Konfliktpartei sich zu vergegenwärtigen oder sich für einen Moment zu eigen zu machen, dass jede Seite die Sicht der anderen leichter annehmen oder verstehen kann.
- Der erfolgreiche Abschluss einer Mediation wird mit einem Einigungsvertrag besiegelt. Besonders im familiären Bereich (Trennung, Scheidung, Erbstreit), aber auch bei Nachbarstreitigkeiten oder anderen Disputen in Systemen können Abschlussrituale bedeutsam sein. Dies kann geschehen durch Hände schütteln, Umarmung, gemeinsam Essen gehen, Geschenke austauschen, Eheringe feierlich zurückgeben usw. Ein guter Abschied erleichtert die Zukunft. «Der Abschied schmerzt immer, auch wenn man sich schon lange auf ihn freut» (Arthur Schnitzler).

All diese Handlungen müssen stimmig sein, zur Situation, zu den Konfliktparteien, zur Person des Mediators bzw. der Mediatorin, zum Streitfall und zur Einigung passen. Rituale in der Mediation dürfen nicht aufgesetzt wirken, sonst sind sie wirkungslos oder kontraproduktiv.

Rituale sollten daher so gestaltet sein, dass sie die Parteien nicht überfordern oder einschüchtern, sondern Ruhe, Stimmigkeit und Sicherheit schaffen.

3. Fazit

Rituale in der Mediation können wegleitend, einstimmend, ausgleichend und versöhnend wirken. Sie dienen ebenfalls dazu, eine Situation zu ent-

Erstgesprächen nicht direkt um einen typischen Täter-Opfer-Ausgleich, sondern um die Abklärung der Interessen der Frauen, die sie in dem Strafverfahren haben. Im günstigen Fall können Konfliktregelungen, häufig in Vermittlungen ohne direkten Kontakt von Opfer und Täter, gefunden werden. Die Änderung der ursprünglichen Konzeption (Opfer und Täter wurden zeitgleich angeschrieben und nach ihrer Bereitschaft zu einem Ausgleich gefragt) steht damit klarer unter der Beachtung von Opferinteressen. Es ist davon auszugehen, dass die Frauen, mit denen Gespräche geführt wurden, andere Beratungsstellen nicht von sich aus aufgesucht hätten.

Ergebnisse der ersten Projektphase – kurzer Überblick

Vorläufig ausgewertet wurden 54 von den Vermittlern im Zeitraum zwischen dem 01.01. und 31.08.2001 tatsächlich abgeschlossene und an die Staatsanwaltschaft zurückgegebene Fälle. Die Beteiligten waren ausnahmslos heterosexuelle Paare und Ex-Paare aus Hamburg und Umgebung, zwischen denen es zu angedrohten oder ausgeführten gewalttätigen Übergriffen gekommen war. Teil dieses Projektes wurden sie, weil die Polizei Kenntnis von dem Vorfall erhielt und ein polizeiliches Ermittlungsverfahren einleitete.

Beschuldigte und Geschädigte – Sozialdaten

Die Beschuldigten sind überwiegend (> 94%) männlich und zwischen 22 und 66 Jahre alt. 63% der Beschuldigten waren deutsch. Die strafrechtlichen Vorbelastungen waren in etwa 65% der Fälle nicht bekannt, die allgemeine Vorstrafenbelastung verteilte sich bei etwa 17% der Täter auf unterschiedliche Delikte, darunter auch einige einschlägig wegen häuslicher Gewalt aufgefallene Täter, auch mehrfach wegen gewalttätigen Übergriffen gegen Partner oder Ex-Partner Verurteilte. Bei den Opfern handelt es sich bis auf wenige Ausnahmen um Frauen zwischen 17 und 66 Jahre, überwiegend deutsch (52%). Über die Hälfte der Paare lebt in einer Ehe, ein weiteres Viertel in einer Lebensgemeinschaft oder Partnerbeziehung ohne gemeinsame Wohnung. Der kleinere Teil der betroffenen Frauen wurde von einem Beschuldigten angegriffen, von dem sie bereits vor der Tat getrennt waren oder zumindest Trennungsüberlegungen anstellten.

Die Beziehung der Beteiligten nach der Tat

Paargewalt ist Wiederholungsgewalt. Viele der betroffenen Frauen schaffen es nicht, sich nach einem Übergriff aus der Beziehung zu lösen. Es wird vermutet, dass der Mann, wenn er keine Konsequenzen für sein Ver-

durch Angebotsstrukturen der Sozialarbeit in der Justiz nicht befriedigt wird. Damit wird auch deutlich der erhebliche Bedarf nach einem funktionierenden Interventionsnetzwerk aufgezeigt, in dem TOA und Konfliktregelung ein Angebot neben anderen Beratungs- und Therapieangeboten darstellt.

Hier soll ein kleiner Eindruck von der Arbeitsweise der Mediatoren, von der Problematik der Fallkonstellationen, den Schwierigkeiten der Strafverfolgungsbehörden im Umgang mit diesen Fällen und der unbedingten Notwendigkeit eines umfassenden vernetzt arbeitenden Interventionsmodells vermittelt werden. Zielsetzung und Grundsätze der Arbeit der Vermittler sollen hier nur in wichtigen Kernpunkten dargestellt werden, das mittlerweile überarbeitete Konzept liegt als ausführliche Anlage vor. Alle umfassenden Ergebnisse einschließlich der Beschreibung der Methoden werden im Endbericht Ende 2002 / Anfang 2003 veröffentlicht. Bereits jetzt zeichnen sich jedoch wichtige Tendenzen ab.

Die Vermittler

«Der «Täter-Opfer-Ausgleich bei Gewalt in Paarbeziehungen» bietet eine fallbezogene Bearbeitung der angezeigten Straftat mit den Zielen:

- der Erstberatung für Opfer und Täter zum weiterführenden Umgang mit Gewalt und ihren Folgen.
- einer rückwirkenden Aufarbeitung der Tat durch eine Auseinandersetzung mit dem Geschehenen im Gespräch, die in einer Wiedergutmachung münden kann.
- von zukunftsgerichteten Vereinbarungen, die künftige Gewaltanwendung zu verhindern helfen. Die Thematisierung von gewaltfreien Perspektiven für Täter und Opfer dient der Prävention.

Als Schwerpunkte der Vermittlerarbeit haben sich mittlerweile **Beratung, Konfliktregelung und Wiedergutmachung** herausgestellt. Die Konzeption wurde dahingehend geändert, mit den Frauen in jedem Fall den Erstkontakt aufzunehmen. Erst bei Bereitschaft des Opfers und einer Abklärung der Gefährdungslage wird der Beschuldigte nach seiner Bereitschaft zum TOA gefragt. Die Tat und der zugrundeliegende Konflikt können reflektiert, geschlichtet und ausgeglichen werden. Es wird beiden Seiten, Täter wie Opfer, ermöglicht, ihre eigene Situation bzw. ihr eigenes Handeln zu reflektieren und Hinweise zu Beratungsstellen, die psychosoziale oder rechtliche Hilfestellungen anbieten, zu bekommen. Es geht in den

spannen und so eine Balance unter den Konfliktparteien herzustellen, aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen. Zudem können Sie Vertrauen aufbauen, erhalten oder festigen.

Zusammenfassung

Rituale spielen im Leben von Menschen und in der Existenz von Institutionen und Systemen eine wichtige Rolle, wobei nicht schon jede gewohnheitsmäßige Handlung ein Ritual darstellt.

Für die Mediation ist von Bedeutung, dass Rituale Übergänge begleiten und unterstützen können: Zu Beginn eines Mediationsverfahrens den Transfer vom konfrontativen zum partizipativen Verhandeln, beim Abschluss den versöhnlichen Abschluss oder den Neuanfang.

Résumé

Les rites jouent un rôle important dans la vie des personnes et dans l'existence des institutions et des systèmes, quoiqu'on ne puisse déjà appeler rites toutes les actions qui se répètent habituellement. Dans la médiation les rites peuvent accompagner et aider les transitions: au début de la médiation elles accompagnent le transfert de la confrontation à la participation, lors de la conclusion elles initient la conciliation ou le renouveau.

Mediation im interkulturellen Kontext: Erhöhte Aufmerksamkeit auf Gerechtigkeitsempfinden und kontextuelle Gerechtigkeit

Ljubjana Wüstehube

In einer Gesellschaft, in der multikulturelles Zusammenleben, Integration und Ausgleich von Ungerechtigkeit zum offiziellen Wertekanon gehört, ist «Interkulturelle Mediation» ein viel zitiertes Zauberwort geworden: Die Idee, man könnte Ungerechtigkeit, Macht-Asymmetrien oder eine individuell verspürte Bedrohung der eigenen Wertvorstellungen und Normen einfach «wegmediieren», klingt reizvoll, führt aber letztlich zu einer Diskreditierung der Mediation.

Konflikte mit interkulturellem Kontext werden oft mit grosser Schärfe und hoher Empfindlichkeit der Medianten gegenüber empfundener oder realer Benachteiligung ausgetragen. Die Herausforderung besteht darin, unter diesen Bedingungen gute und faire Mediationsergebnisse und prozedurale Gerechtigkeit zu gewährleisten. Dafür sind kulturspezifische Kenntnisse der MediatorInnen auf der einen Seite förderlich, egal ob es sich um ethnisch oder institutionell determinierte Kulturen handelt. Auf der anderen Seite steigt so die Gefahr blinder Flecken. Entscheidend bleibt die Kunst der MediatorIn, die darin besteht, eigene und fremde Wahrnehmungsmuster zu reflektieren und eine flexible Empathiefähigkeit zu entwickeln, offene Fragen zu stellen und sich immer wieder neu von der Kreativität und den Selbststeuerungskräften der Parteien überraschen zu lassen, Brücken der Verständigung aufzuzeigen und Alle zu unterstützen, ihre Anliegen zu vertreten. Der mancherorts zu hörenden Mystifizierung «interkulturelle Mediation ist etwas ganz Spezielles», möchte ich entgegensetzen: Interkulturelle Aspekte in der Mediation fordern eine erhöhte Aufmerksamkeit und eine besonders qualifizierte «Fairness-Kontrolle»; grundsätzlich anders wird die Mediation dadurch aber nicht. Im folgenden werden Diagnosekriterien und methodische Anregungen für die Schärfung dieser erhöhten Aufmerksamkeit in der Mediationspraxis dargestellt.

Vorgehensweisen zu Konfliktregelungen bei Paargewalt aussprach. Insbesondere wurde empfohlen, die Vermittlungsstandards den besonderen Problemen der Paargewalt anzupassen⁴ und grundsätzlich mit zwei Vermittlern zu arbeiten. Die Zeitplanung sollte erweitert werden, um die zu erwartenden umfangreicheren und zahlreicheren Vorgespräche und Vermittlungsgespräche führen zu können. Es sollte auf eine eindeutige Parteinahme gegen Gewalt geachtet werden. Die Aufmerksamkeit muss der möglicherweise schwächeren Verhandlungsposition der zumeist sich in der Opferrolle befindlichen Frau gelten. Es sollten spezielle Methoden entwickelt werden, um Machtungleichgewichte auszugleichen (formale Rahmenbedingungen, z.B. Redezeiten, Unterstützung bei der Formulierung von Interessen, der Einsatz vorformulierter Äußerungen und Forderungen u.a.m.). Als wichtig wird der konsequente Einsatz des Strafrechts bei Auftreten erneuter Gewalt erachtet. Besonderer Wert muss auf die Vernetzung mit anderen Beratungs- und Hilfseinrichtungen sowie Polizei und Justiz, aber auch anderen zuständigen Institutionen, z.B. dem Jugendamt gelegt werden. Weiterhin sollten Erfolgskontrollen stattfinden, z.B. Vereinbarungen mit dem Opfer über einen bestimmten Zeitraum, auftretende Gewalt sofort zu melden. Daraus resultierten zwei konkrete Modellvorschläge für die unterschiedlichen Situationen von Paaren, die zusammen eine Lösung für die Zukunft erarbeiten wollen und solchen Paaren, bei denen das Opfer ein Zusammentreffen mit dem Täter ablehnt, aber aus präventiven Gründen eine Konfrontation des Täters mit der Opferperspektive stattfinden soll.⁵

Seit dem 01.01.2001 sind in Hamburg zwei Vermittler, ein Mann und eine Frau, ausschließlich mit der Bearbeitung von Paargewalt-Fällen befasst. Das Projekt ist zunächst auf zwei Jahre angelegt mit dem Ziel, im Erfolgsfall ein dauerhaftes Angebot zu etablieren. Die Inanspruchnahme des Projekts mit inzwischen **etwa 350 Fällen (Januar 2001 – Juni 2002)** zeigt deutlich den Bedarf nach geeigneten Reaktionen auf häusliche Gewalt an. Es kam nicht in allen Fällen zu einem TOA bzw. einer Konfliktregelung, aber häufig zu Beratungsgesprächen mit den Frauen, die den Charakter einer Stärkung und Erweiterung der Handlungskompetenzen dieser Frauen haben. Das TOA-Projekt erfüllt mit diesem Angebot umfassender Beratung ein vorhandenes Bedürfnis bei geschädigten Frauen, das bislang

4 Bannenberg / Weitekamp / Rössner / Kerner 1999, S. 171 ff., 175 ff.

5 Bannenberg / Weitekamp / Rössner / Kerner 1999, S. 176 ff.

Konfliktregelung bei Gewaltstraftaten in Paarbeziehungen: Eignung und Grenzen der Mediation in einem problematischen Konfliktfeld – Bericht über ein Modell- projekt in Hamburg

Britta Bannenberg

In dem Gutachten «Mediation bei Gewaltstraftaten in Paarbeziehungen»¹ wurden nationale und internationale Erfahrungen von Täter-Opfer-Ausgleichseinrichtungen mit Gewalt in Paarbeziehungen und entsprechende Wiedergutmachungsbemühungen in anderem institutionellen Rahmen untersucht. Danach ergaben die Literaturrecherchen, dass es bislang erst sehr wenige Projekte gibt, die sich dieser speziellen Problematik widmen. Die internationalen Erfahrungen haben zu widersprüchlichen Ergebnissen und Beurteilungen geführt. Trotz positiver Beispiele ist eine Anwendung des Täter-Opfer-Ausgleichs bei Paargewalt weder unumstritten noch unproblematisch. Aufgrund der häufig sehr komplexen Gewaltproblematik in Paarbeziehungen mit einem lange zurückreichenden Konflikthintergrund, kann der mittlerweile zu Recht als Erfolgsmodell zu bezeichnende Täter-Opfer-Ausgleich nicht einfach übertragen werden. Gute Erfahrungen in Österreich sowie positive Ansätze aus Deutschland² und die bisherigen, zunehmend als unzureichend empfundenen staatlichen Reaktionen auf Paargewalt haben die Stadt Hamburg veranlasst, ein spezialisiertes Pilotprojekt mit dem Titel «Täter-Opfer-Ausgleich bei Gewaltstraftaten in Paarbeziehungen» ins Leben zu rufen. Diesem ging das umfassende Gutachten³ voraus, das nach einer Analyse der nationalen und internationalen Erfahrungen mit dem TOA bei Gewalt in Paarbeziehungen und einer rechtlichen Analyse eine Empfehlung zur Erprobung spezialisierter

- 1 Bannenberg / Weitekamp / Rössner / Kerner, Mediation bei Gewaltstraftaten in Paarbeziehungen, Baden-Baden 1999, S. 55-92.
- 2 So zum Beispiel die WAAGE e.V. in Hannover, die seit längerem erfolgreich in das Netzwerk des Hannoverschen Interventionsprojektes (HaIP) gegen Männergewalt eingegliedert ist und dort in Fällen von Paargewalt vermittelt.
- 3 Bannenberg / Weitekamp / Rössner / Kerner 1999.

Mediation als mehrperspektivisches Verfahren

Mediation beruft sich auf den Ansatz der ADR-Bewegung und auf deren Grundannahme, dass die Wahrscheinlichkeit für haltbare Konfliktlösungen wächst, wenn die Interessen, Bedürfnisse und Befürchtungen aller Parteien bei der Konfliktbearbeitung (im folgenden KB) Berücksichtigung finden. Es werden Lösungspakete erarbeitet, die von allen Parteien als gerecht empfunden werden. Im Gegensatz zum Gerichtsverfahren, das eindeutige Wahrheit und eindeutiges Recht feststellen will, ist Mediation ein mehrperspektivisches Verfahren, das Rechtsempfinden und die Wahrnehmung aller Beteiligten mit in den Blick rückt. Eine Mediation ist genau so fair, wie die Parteien den Mediationsprozess und seinen Ausgang empfinden.

Gleichzeitig ist Mediation kontextuell gebunden. Sie bleibt innerhalb des Systems oder der Systeme, denen die Parteien angehören. Das «gastgebende» System, in dessen Einflussbereich die Mediation stattfindet, bestimmt auch den Rechtsrahmen. Das bedeutet, der Konflikt muss innerhalb des Rechtsrahmens als mediierbar gelten oder per Rechtsentscheid zur Mediation freigegeben werden¹ und die Konfliktlösung muss innerhalb des rechtlichen Rahmens gültig sein. Anderenfalls greifen andere Einflussfaktoren innergesellschaftlicher KB: Konfliktregulierung durch Machteinriffe oder rechtliche Positionen und Regelwerke.² Die verschiedenen Perspektiven auf «Gerechtigkeit» zu erkennen und miteinander zu verbinden ist Aufgabe der MediatorIn.

Gerechtigkeitsempfinden und Kultur

Unser Gerechtigkeitsempfinden ist, neben individuellen Anschauungen, geprägt durch unsere kulturelle Zugehörigkeit. Kultur soll hier rein deskriptiv verstanden werden als kollektives Bedeutungs- und Orientierungssystem, welches Wahrnehmung, Gefühle, Denken und Handeln der Mitglieder einer Gruppe (Gesellschaft, Organisation, Unternehmen, Volks-

- 1 In Mediationen zwischen Tätern und Opfern von Straftaten (Österreich: «Aussergerichtlicher Tausgleich», BRD: «Täter-Opfer-Ausgleich», Schweiz: «Straf-Mediation») werden Konflikte zeitbegrenzt aus dem Bereich der gerichtlichen Entscheidung überwiesen werden an zugelassene MediatorInnen. Die Lösung wird durch Rechtsentscheid bestätigt und so ins System integriert.
- 2 In der KB zwischen verschiedenen Gesellschaften, der internationalen Mediation, der KB in Krisen- und Nachkriegsgebieten mit zusammen gebrochenen, sich auflösenden oder wandelnden Rechtssystemen ist dieser Zusammenhang komplizierter, s. Abschnitt ethische Grenzen.

gruppe, etc.) beeinflusst.³ Dieser Einfluss kommt in unterschiedlichem Masse zum Tragen und bewegt sich je nach individueller Situation eines Mitgliedes und nach Situation der Gesamtgruppe zwischen zwei Pol-Paaren:

1. dem Wunsch nach Individualität und Abgrenzung versus dem nach Zugehörigkeit und Verschmelzung
2. Tradition und Beharrungsvermögen versus Veränderung und Entwicklung.

Es ist sinnvoll, Konflikte nur dann als «interkulturell» zu diagnostizieren, wenn der Faktor Kultur Teil der Konfliktsubstanz ist, die Art der Austragung und Eskalation prägt, oder wenn er die Bearbeitung und Bearbeitbarkeit des Konfliktes beeinflusst.⁴ Ob die jeweils unterschiedlichen Kulturen dabei ethnisch oder durch andere Zugehörigkeiten definiert sind, spielt keine Rolle.

Mit Norbert Ropers unterscheide ich vier Erscheinungsformen des Faktors Kultur (Faktoren 1, 3, 4 und 5)⁵ in der Mediation, die ich notwendig ergänze durch die Faktoren 2 und 6:

1. **Kultur als Kommunikationsbarriere,**
2. **Kulturalisierung als Austragungsart oder Arena der KB⁶,**
3. **Kultur als Thema des Konfliktes,**
4. **Kulturalisierung als Ausdruck des Wunsches nach Anerkennung,**
5. **Unterschiedliche Konfliktkulturen (Umgang mit Konflikten),**
6. **Kulturell bedingte, unterschiedliche Entscheidungs- und Lösungstypen.**

Im folgenden werde ich diese sechs Varianten anhand von Beispielen aus unserer Praxis und einigen «Originaltönen» von Parteien illustrieren und geeignete Interventionstechniken vorstellen⁷. Damit möchte ich helfen:

3 vgl. Thomas 1993

4 Die unreflektierte Rede von «interkultureller Mediation» und «interkulturellen Konflikten» führt, wie weiter unten gezeigt wird, zu Kulturalisierungen und damit häufig zur Konfliktverschärfung.

5 Idee, Kriterien sowie verschiedene Interventionsarten s. Ropers 1999, S. 61ff.

6 Ropers spricht von «Kultur als Thema der KB», wenn Konflikt-Issues im Werte- und Kultursegment liegen. Die von mir verwendete Kategorie «Austragungsart und Arena» beschreibt darüber hinaus die Situation, wenn Kultur als Vordergrund der KB die eigentlichen Konflikt-Issues verdeckt.

7 Zur Gesamtübersicht der Erscheinungsformen und Techniken vgl. Wüsthube 2000

Zusammenfassung

Die Belange der Kinder sollen in den Mediationsprozess einbezogen werden. Oft ist dies nur indirekt möglich mittels Techniken wie hypothetische Fragen, leerer Stuhl, Aufstellung von Mini-Figuren. Die Verantwortung für die Entscheidung liegt bei den Erwachsenen. Wenn wichtige Entscheidungen getroffen sind, können sie in einer Mediationssitzung den Kindern mitgeteilt werden. Die Eltern können auch das Gespräch in einer Sitzung vorbereiten und es zu Hause mit den Kindern selbst durchführen.

Résumé

Les intérêts des enfants doivent être représentés dans la procédure de la médiation.

Souvent cela n'est possible qu'avec des techniques indirectes comme par exemple les questions hypothétiques, la chaise vide, la représentation de mini-figures. Evidemment les personnes adultes portent la responsabilité pour la décision à prendre. Les enfants peuvent être informés dans une séance de médiation sur les décisions importantes qui ont été prises. Les parents peuvent préparer leur entretien lors d'une séance de médiation et l'exécuter avec les enfants à la maison.

misslichen Lage. Sie können mit niemandem über ihre Situation reden, müssen sich irgendwie zurechtfinden.

Daraus können Störungen resultieren im Lernen, in den sozialen Kontakten, auf das Essen oder Schlafen bezogen usw.

Oft sind die Eltern dann bereit, in angemessenem Umfang über die Situation der Kinder zu sprechen. Manchmal kommt die Methode der Miniatur-Familienaufstellung zum Zuge. Symbolisch – mittels kleiner Holz- oder Schnurfiguren – kann auf dem Tisch oder am Boden eine bestimmte Situation verdeutlicht werden. Für jede Person steht dabei eine Figur. Unterschiede und Gemeinsamkeiten in der Wahrnehmung der Beziehungen und deren mögliche Konsequenzen für die Kinder können dabei besprochen werden.

Solche Arbeit bedingt, dass die Eltern den Streit für gewisse Zeit beiseite legen können, sie ist anspruchsvoll.

Wenn sich das Paar in den wichtigsten Fragen geeinigt hat in der Mediation, können Kinder in die Sitzung eingeladen werden. Es kann z.B. darum gehen, dass die Eltern den Kindern künftige Veränderungen in der Familie mitteilen. Sie erleben die neutralen BeraterInnen als Schutz vor Eskalation und als Hilfe zur Klärung und Verdeutlichung der Aussagen. Die Eltern schaffen den Schritt mit den Kindern aber meist allein, wenn er vorbereitet worden ist in der Sitzung mittels indirektem Einbezug der Kinder. Die Methode eignet sich natürlich auch für den Einbezug weiterer Personen, welche betroffen sind von den Lösungen.

Um sich in Fragetechniken etwas einzulesen eignet sich das Buch «Familientherapie ohne Familie» von Thomas Weiss, München: Kösel, 1988.

- für den Erhalt der prozeduralen Gerechtigkeit zu sorgen – aus Sicht der Parteien und des sie umgebenden Rechtssystems,
- den Selbstreflexionsprozess der MediatorInnen (auch auf dem Hintergrund ihrer Kultur) zu unterstützen,
- Mediationsprozesse aus einer «Kulturalisierungs»-Sackgasse zu führen, indem es gelingt, die Varianten des Faktors Kultur zu differenzieren und ihnen mit geeigneten Methoden und Techniken zu begegnen.

1. Kultur als Kommunikationsbarriere

Hier geht es um *verbale und nonverbale Verständigungsprobleme* und Missverständnisse. Sie entstehen aufgrund unterschiedlicher Nationalsprachen oder milieu-spezifischer Sprachen, unterschiedlicher Normen und Verhaltenskodizes und unterschiedlicher nonverbaler Haltungen, z.B. des Nähe-Distanz-Empfindens, der Gestik und des Augenkontakts.

MediatorInnen achten hier auf:

- **Empathisches, sensibles, mit allen Sinnen offenes Zuhören / Schauen / Fühlen.** Es versteht sich, dass der ganze «Mediations-Handwerkskasten», Spiegeln, Paraphrasieren etc. in Gebrauch kommt.
- **«Dolmetschen zwischen den Kulturen»** ganz im Sinne von guten DolmetscherInnen, die nicht nur Inhalt, sondern auch Untertöne und Konnotation bis in die Körpersprache hinein mit übersetzen.
- **gutes Pacing.** Die aus dem NLP bekannte Technik erleichtert es, sich besser einzufühlen, Anerkennung und Respekt zu signalisieren und als MittlerIn im besten Sinne zu arbeiten.
- **Einbezug von DolmetscherInnen** wenn der Mediationsprozess dadurch objektiv oder aus Parteisicht gerechter gestaltet wird, indem eine Kommunikation auf gleicher Ebene verbessert wird. Dies gilt bei *unzureichenden gemeinsamen Sprachkenntnissen*, oder auch, wenn die Parteien z.B. nach kriegerischen Auseinandersetzungen *aufgrund der Konfliktbelastungen die Sprache der Anderen nicht mehr verstehen wollen und können*. Gerade in hochemotionalen Mehrparteien-Mediationen mit grösseren Gruppen⁸ haben wir mit DolmetscherInnen sehr gute Erfahrungen gemacht.⁹

8 Z.B. bei Mediationen zwischen bosnischen, kosovarischen und serbischen Gruppen.

9 Die DolmetscherInnen sollten sorgfältig in ihre Aufgabe eingeführt werden, evtl. müssen sie auch geschützt und nach turbulenten Sitzungen debrieft werden, denn sie bekommen oft die unmittelbare Wucht der Konflikteskalation ab. Mediationen zu dolmetschen und dabei innerlich neutral zu bleiben ist eine hohe Anforderung.

2. Kulturalisierung als Austragungsart oder Arena der KB

Von Kulturalisieren sprechen wir, wenn Konfliktparteien oder MediatorIn unterschiedliche kulturelle Zugehörigkeit der Parteien für ihre Dissensen verantwortlich macht und so in den Vordergrund der KB rückt, obwohl die kulturellen Differenzen nicht oder nur zu einem kleinen Teil die Konfliktsubstanz ausmachen. Kollektive Orientierungsmuster oder Wertesysteme werden so dazu benutzt, die eigene Position zu stärken und Widerspruch im Keim zu ersticken. Dies führt zwangsläufig zur Eskalation. Im folgenden Beispiel 1 geschieht dies durch eine Art Tunnelblick der Parteien, *ihre Wahrnehmung verengt sich immer mehr auf Klischees und Stereotypen*, mit denen negative Bewertungen verbunden werden, während das Selbstbild euphemistisch dargestellt wird. Beispiel 2 illustriert eine *Eskalation durch Themenerweiterung*. Alle als störend empfundenen Verhaltensweisen werden mit kulturellen Zugehörigkeiten verknüpft und es werden immer mehr Beispiele für unannehmbares Verhalten gefunden, auch wenn sie sich nicht auf das Verhalten der realen Parteien beziehen.¹⁰ Zu den häufigsten MediatorInnen-Pannen gehört, unbewusst zu dieser Eskalation beizutragen.

Beispiel 1: Bei der Planung eines gemeinsamen Schülerprojektes durch ein Lehrer- und ein Sozialpädagogenteam, (also Gruppen mit sehr unterschiedlicher Organisationskultur) kam es zum Bruch. In der Mediation wird über die von den Lehrern geforderte Zeiteinteilung in 45 Min. Rhythmen gestritten: Die Lehrer: «Wir haben in der Schule eben Regeln und müssen uns, gottseidank (!) an Zeitpläne halten.» Die unausgesprochene Botschaft lautet: «Wir Lehrer haben einen Wert, den ihr Sozialpädagogen entbehrt – ihr seid deshalb schlechter als wir.» Auf diese Botschaft reagieren die Sozialpädagogen, indem sie einen eigenen «Wir-Wert» setzen, der wiederum die andere Partei entwertet da sie ihn angeblich entbehrt: «Das ist typisch Lehrer – vollkommen unflexibel!» Die Lehrer: «Wir können uns eben nicht leisten, dauernd Kaffee zu trinken.» – «Frechheit! Wenn ihr so von uns denkt, dann ...» So könnte es lange weitergehen, das ursprüngliche Thema gerät in Vergessenheit, während die Parteien immer mehr abwertende Verallgemeinerungen aufeinander stapeln.

10 Zur Eskalationsdynamik, (hier v.a. Stufe 3 und 4) vgl. Glasl 1998

Als weitere wirksame Methode bietet sich die Arbeit mit dem leeren Stuhl an. Man kann pro abwesende Person einen leeren Stuhl stellen. Die Präsenz der Kinder kann so symbolisch sichtbar gemacht werden. Bei genügend Motivation setzen sich die Eltern probeweise sogar auf so einen Stuhl und finden recht schnell heraus, wie es dem betroffenen Kind geht.

Eltern probieren manchmal in der Praxis auf diese Weise aus, wie sie den Kindern mitteilen können, dass sie sich trennen wollen. In der Voraussetzung merken sie, welche Aussagen leicht und welche schwer über die Lippen kommen. Oft formulieren sie anders, als sie vorher gedacht haben. Es ist eine Erleichterung, das Gespräch vorbereitet zu haben, bevor es zuhause mit den Kindern durchzuführen. Die Einfühlung in die Kinder wird mit dieser Methode gestärkt. Nicht selten reagieren die Eltern dabei emotional, Trauer wird spürbar.

Die Arbeit muss subtil eingeführt werden. Oft will das Paar schnelle Lösungen. Was darüber hinaus geht, erscheint als Geld- und Zeitverschwendung. Viele Eltern berichten vorerst, dass die Kinder gut zurande kommen mit der Trennung oder Scheidung. Manchmal brauchen sie eine Erlaubnis, davon zu reden, dass es ihnen doch nicht so gut geht. Hilfreich kann es sein, typische Reaktionsweisen von belasteten Kindern anzuführen. Es gibt grundsätzlich zwei: Rückzug oder verstärktes Aus-Sich-Herauskommen. Dabei sind alle Schattierungen möglich von extremem Rückzug und Verschlussenheit bis zu aggressiver Aufsässigkeit.

Manch ein Elternteil kann hier bedächtig werden und erzählen, dass er gewisse Reaktionen bei den Kindern festgestellt hat. Wichtig ist, dass sich die Eltern nicht zusätzlich als fehlerhaft erleben, neben den Schuldgefühlen, die sie meist schon haben. Es wirkt entlastend, zu hören, dass gewisse Reaktionen sogar erwartet werden bei den Kindern, dass es normal ist, zu reagieren. Die Reaktionen sind auf Trennung und Scheidung bezogen, nicht auf Fehler in der Erziehung.

Erfreulicherweise gibt es immer wieder sehr verantwortungsbewusste Eltern, welche die Befindlichkeit der Kinder von sich aus ansprechen, oder froh sind, wenn es jemand anderes wagt. Ich möchte hier auch Mut machen, dass MediatorInnen das Thema ansprechen. Oft getrauen sich die Eltern nicht, oder meinen, es gehöre nicht in die Mediation, von der Befindlichkeit der Kinder zu sprechen. Die Kinder sind oft wirklich in einer

sich aber viele Gedanken und Fantasien. Ob und ab welchem Alter sie unabhängig von den Eltern ihre Perspektiven entwickeln können zur eigenen Situation, ist schwer zu beantworten. Sie versuchen zu beiden Eltern loyal zu sein. Sie geben z.B. einen Elternteil Liebesbeweise in der Hoffnung, dass es ihm dann besser geht. Ob Kinder direkt in die Mediationsgespräche einbezogen werden sollen, ist deshalb sehr sorgfältig abzuwägen. Gibt es einen geeigneten Zeitpunkt?

Einem Kind darf nicht vorgemacht werden, es könne mitbestimmen beim Auseinandergehen der Eltern. Die Fachleute – MediatorInnen – sind, wie die Eltern selbst, angesprochen, zu unterscheiden, welche Themen mit den Kindern zusammen besprochen werden können und welche nur das Paar betreffen. Diese zwei Ebenen gilt es zu sehen. Das Paar geht auseinander, Eltern bleibt man. Die Kinder sollen möglichst aus dem Streit des Paares entlassen werden.

Die Verantwortung für die Situation liegt bei den Eltern. Die örtliche Trennung muss umgesetzt werden. Es wird sehr praktisch: Wie viel Geld kann für die zweite Miete ausgegeben werden? Die Grösse der Wohnung ist damit meist bestimmt. Berufliche Sachzwänge sind zusätzlich zu überdenken. Es ist vielen Eltern nicht möglich, die Kinder nach Wunsch zu betreuen. Für ein Kind ist es von Vorteil, wenn hier die Eltern klar kommunizieren, was ihnen möglich ist und vor allem, was unmöglich ist. So kann ein Kind sich einlassen da wo es ist und denkt nicht ständig, wie es wäre, wenn es beim anderen Elternteil leben würde. Wenn ein Vater eine Vollzeitstelle ausfüllen muss, kann er nicht gleichzeitig Kinder betreuen.

Es ist wichtig, dass die Eltern die anstehenden Fragen klären, bevor sie daran denken, die Kinder in die Mediationssitzung einzubeziehen. Es bedeutet eine riesige Belastung für die Kinder, zu Fragen Stellung nehmen zu müssen, für welche die Eltern selbst noch keine Antworten haben. Sie wollen ja vorerst nur, dass die Eltern wieder zusammenfinden.

Wie können die Kinder indirekt einbezogen werden? Kinder und weitere wichtige Personen können z.B. mittels hypothetischer Fragen einbezogen werden. Die Mediatorin fragt dann etwa: «angenommen, Sie Frau X würden mehr als 50% arbeiten, wie würde Ihrer Meinung nach Ihr Sohn reagieren? / welche Meinung hätte wohl Ihre Mutter / Schwiegermutter dazu?»

Geeignete Interventionen sind:

- **Die Parteien auffordern, zu konkretisieren, bis konfliktrelevante Aspekte ermittelt sind.** Ärgerpunkte, Missgefühle, Verletzungen respektvoll und beharrlich erfragen.
- **Wechseln auf die Metaebene** (im Beispiel mit der Frage, ob die Parteien über Unterschiede von Sozialpädagogen und Lehrern sprechen möchten bzw. was die «eentlichen» Themen sind) oder mit den Parteien untersuchen, ob dieses Eskalationsmuster schon öfter «Konfliktmotor» war. So gelingt es
- **Instrumentalisierung der kulturellen Zugehörigkeit sichtbar zu machen.**
- **Trennung von Problemen und Personen(gruppen)** führt zu Perspektiv-Erweiterung und damit in Richtung Deeskalation.

Beispiel 2: Zwei Hausbewohnerinnen haben sich gegenseitig wegen Beleidigung und Körperverletzung angezeigt. Frau Aust hatte sich über fehlende Mülltrennung der Frau Kupcyk beschwert, eines Tages war die Situation in Form eines derben Handgemenges im Hausflur eskaliert. In der Mediation hört sich das so an: Frau Aust: «Sie ist eben Polin, die benehmen sich in unserem Haus alle unmöglich. Die MediatorIn lässt konkretisieren: «Was genau am Verhalten von Frau K. stört Sie?» Solche wirklich sehr schlichten Interventionen führen (mit entsprechender Beharrlichkeit der MediatorIn) zur Auseinandersetzung über konkrete Issues. Zum Vergleich eine kulturalisierende Intervention, mit der die MediatorIn (ebenso schlicht wie unbeabsichtigt) selbst Kultur als Arena anbietet: «Das Verhalten der Polen im Haus stört Sie?» Mit hoher Wahrscheinlichkeit wird nun bald über «Die Polen» und «die Deutschen» erst im Haus dann im Allgemeinen diskutiert, – Eskalation automatisch eingebaut.

Zusammenfassend lässt sich sagen: Kulturalisierung bedeutet immer auch Verallgemeinerung und Zuschreibung, oftmals auch (Ab-)Wertung, die von den Objekten solcher (Ab-)Wertung, Verallgemeinerung und Zuschreibung als ungerecht empfunden wird. In der KB werden **(Ab-)Wertungen aufgebrochen, Verallgemeinerungen zu Gunsten konkreter Konfliktpunkte aufgeben und Zuschreibungen zurück genommen.** Gelingt dies nicht, wird der Mediationsprozess selbst polarisierend und den Beteiligten Menschen nicht gerecht.

3. Kultur als Thema des Konfliktes

Ch. Moore¹¹ unterscheidet 5 verschiedene Segmente von Konfliktursachen und -feldern, darunter das Segment Normen und Werte. Auf diese Segmente verteilen sich die verschiedenen Issues. Die Summe aller Issues nenne ich die Konfliktsubstanz. Wenn als Teil der Konfliktsubstanz *unvereinbare Werte- oder Orientierungsmuster* aufeinanderprallen, scheint ein Durchsetzungskampf unvermeidbar und gerechte Lösungen unerreichbar. In der Mediation kann es gelingen, das übermächtig wirkende Feld **Kultur als ein Segment der KB zu relativieren** und zusätzlich in anderen Segmenten (z.B. dem Beziehungs- oder Struktursegment) an Verständigungsmöglichkeiten zu arbeiten. Die **Arbeit innerhalb des Wertesegments** soll die Parteien im Idealfall instand setzen, ihre gegensätzlichen Werte zu respektieren. Dies fällt leichter, wenn **übergeordnete Gemeinsamkeiten innerhalb des Wertesegments** gefunden werden. Beispiel: Ein türkischer Vater verbietet seiner Tochter die Teilnahme am Schwimmunterricht. Im Gespräch mit der Klassenlehrerin werden übergeordnete Gemeinsamkeiten identifiziert: (die Verantwortung und Sorge von Vater und Lehrerin für das Wohl des Kindes). Nun können differierende Werte angeschaut und respektiert werden (Vater: «Religion erlaubt nicht öffentliches Baden für Frauen.» LehrerIn: «Alle SchülerInnen sollen Gemeinschaft erleben, Mädchen und Jungen werden gleichbehandelt»). Die Arbeit an konkreten Alternativen kann beginnen.¹² Eine wichtige Rolle spielen hier auch die **transformativen Aspekte der Mediation**. Dabei steht nicht primär die Lösung des Einzelproblems im Vordergrund. Vielmehr werden die Parteien in der Mediation darin gestärkt, insgesamt Konflikte konstruktiver auszutragen, indem sie lernen, die Anliegen der Anderen als menschlich plausibel anzuerkennen und andere Werte respektvoll stehen lassen zu können.¹³

4. Kulturalisierung als Ausdruck des Wunsches nach Anerkennung

Das Thema Anerkennung ist in fast jeder Mediation präsent. Im interkulturellen Kontext braucht es erhöhte Aufmerksamkeit, da es sich wechsel-

11 vgl. Moore 1996

12 In bestimmten Fällen können natürlich die rechtlichen Grenzen des gastgebenden Systems erreicht werden, ausserhalb derer keine vertretbare Mediationsvereinbarung geschlossen werden kann. s. Schluss dieses Beitrags.

13 Prominenteste Vertreter der Transformations-Schule sind. Baruch-Bush / Folger, 1994. Sie weisen auch auf einen langfristigen gesellschaftsverändernden Aspekt durch Erfahrungen einzelner Parteien mit Mediation.

Wie kann die Perspektive der Kinder in der Mediation berücksichtigt werden?

Veronika Roth

Im folgenden Artikel geht es darum, dass die Kinder so gut wie möglich in den Mediationsprozess einbezogen werden. Es geht hier nicht um das Thema Kindsanhörung.

Das Kind soll eine Stimme haben, soll aber möglichst nicht zusätzlicher Belastung ausgesetzt werden.

Das sich in Mediation befindende Paar ist oft froh, wenn die MediatorInnen das Thema «Kinder und deren Befindlichkeit» nicht ansprechen. Paradoxerweise ist auch das Gegenteil wahr.

Eltern haben Schuldgefühle, wenn sie den Kindern nicht eine sogenannte Kernfamilie bieten können. Beim Auseinandergehen des Paares bricht ein Projekt, ein Traum, eine Art heile Welt, oder die Idee davon, zusammen. Man kann sich über die Emotionen hinwegtrösten, sich in die Arbeit stürzen usw. Man unterliegt aber einer Täuschung, wenn man meint, dass Zeit alle Wunden heilt. Die Zeit bringt auch latente Probleme an den Tag, hilft, sie in verlagter Weise an die Oberfläche zu fördern. Ein ehemals guter Schüler kann Leistungsprobleme haben, hinter denen niemand den Zusammenhang mit der Trennung oder Scheidung der Eltern sieht. Ein Kind will den einen Elternteil nicht mehr besuchen, niemand weiss weshalb.

Die ganze Familie ist betroffen, wenn das Paar sich trennt oder scheiden lässt. Im Familiengefüge bestehen tiefe Loyalitäten und meist unbewusste Verlustängste. Wird man die Beziehung zu den Kindern aufrecht erhalten können? Was passiert, wenn ein Kind sich eindeutig auf die Seite des einen Elternteils stellt? Was darf ein Kind sagen, ohne dass seine Aussagen z.B. in einem Streit verwendet werden, um die Perspektive des einen Elternteils zu stärken?

Kinder in der Mediationssitzung

Kinder sind oft sprachlos, wenn sie an den Streit der Eltern denken, oder ihn miterleben. Manche schweigen vorerst um zu Überleben. Sie machen

Zusammenfassung

Mediation im interkulturellen Kontext unterscheidet sich nicht grundsätzlich von solcher in anderen Anwendungsfeldern. Sie fordert eine erhöhte Aufmerksamkeit auf Fairness im Prozess und bei den Mediationsergebnissen. Mediation als mehrperspektivisches Verfahren berücksichtigt dabei die Sichtweise aller Beteiligten und die des umgebenden Systems. Machtasymmetrien (subjektive wie objektive) und der verdeckte Wunsch der Parteien nach Anerkennung führen häufig zu Kulturalisierungen in der Konfliktbearbeitung. MediatorInnen müssen diese frühzeitig erkennen und ihnen mit bestimmten Methoden entgegen wirken. Ebenso wichtig ist die Wahrung der ethischen Grenzen. Mediation kann zur Stabilisierung oder sogar Vergrößerung von Ungerechtigkeit beitragen. Die Konfliktbearbeitung muss dann kontextualisiert oder andere Verfahren, zur Unterstützung der Parteien eingefordert werden.

Résumé

La médiation dans le contexte interculturel ne se distingue pas fondamentalement de tel par d'autres champs d'application. Elle exige une attention particulière par rapport à l'honnêteté dans le processus et aux résultats des médiations. La médiation en temps que processus multiperspective prend en considération les différents points de vue de tous les participants et ceux du système entourant. Les non symétries de pouvoir (objectif et subjectif) et le désir caché des partis après la reconnaissance mènent fréquemment vers la culturelation dans le traitement de conflit. Les médiateurs doivent reconnaître ce processus et agir contre celui-ci avec des méthodes déterminées. Aussi importante est la sauvegarde des frontières éthiques. La médiation peut contribuer à la stabilisation et même à l'augmentation de l'injustice. Le traitement du conflit doit être contextualisé ou d'autres procédés au soutien des partis doivent être exigés.

seitig verstärkt mit der beschriebenen (Ab-)Wertung durch Kulturalisierungen. Anerkennung (recognition) ist hier im Sinne des transformativen Ansatzes gemeint als «Anerkennung der Wahrheit und Würde des anderen». Es geht darum zu akzeptieren, dass Sichtweise, und Wahrnehmung des Gegenübers nicht strategisch, böswillig oder schlicht unreal ist, sondern eine Existenzberechtigung hat, auch wenn ich sie nicht teile oder die damit verbundenen Überzeugungen oder Handlungen nicht für gut befinde. Mit den Konstruktivisten gesprochen: Ich akzeptiere, dass für dich Deine Landkarte der Wirklichkeit so aussieht und lasse sie zusätzlich zu meiner eigenen gelten. Lösungen werden nur nach diesem, oft sehr schwierigen Schritt der Anerkennung von allen Parteien als fair empfunden; er ist daher die Grundvoraussetzung jeder Mediation.

Im interkulturellen Kontext befinden sich Parteien häufig objektiv oder subjektiv in einer *asymmetrischen Machtkonstellation*. Ebenso treffen wir auf *stark fragmentierte Gruppen*, die gerade auf der Suche nach einer kulturellen Identität sind. In der Absicht, sich Selbst zu stärken, stellen solche Gruppen ihre gemeinsame Kultur und die Abgrenzungen zu anderen immer wieder in den Mittelpunkt und identifizieren diese als Konfliktursache. Je stärker eine Partei befürchtet, vollends an Einfluss zu verlieren desto hartnäckiger pocht sie dann auf die eigene, «kulturell bedingte» Sichtweise als einzig gültige. Oft ist dies verbunden mit einem Rassismuskorwurf an die andere Seite und / oder an die MediatorIn.¹⁴

Die MediatorIn wird dem wie folgt begegnen:

- Ständige Überprüfung auf **prozedurale Gerechtigkeit** und der eigenen **Allparteilichkeit**. Die Parteien werden offen dazu ermutigt, wahrgenommene «Schräglagen» in der Mediation sofort mitzuteilen, damit sie korrigiert werden können.
- Voraussetzung dafür ist ein hergestellter **Konsens über das KB-Design**.
- **Empowerment**, die Unterstützung darin, wohlverstandene Eigeninteressen, die den Positionen zugrunde liegen, herauszufinden, zu äußern und umzusetzen, brauchen alle Beteiligten, unabhängig von ihrer Mächtigkeit. Dies mag zunächst überraschen. Doch braucht auch die

14 Anja Weiss (2001) stellt in einer Untersuchung fest, dass in innergesellschaftlichen Konflikten die Angehörigen der dominierten Kultur meist dazu neigen, die Konflikte zu kollektivieren. Dahinter steckt der Wunsch, den eigenen Anliegen mehr Durchsetzungskraft zu verleihen.

- überlegene (oder sich überlegen fühlende) Partei Empowerment, um ihren Status nicht mehr zuungunsten der schwächeren auszuspielen.
- Die **Anerkennung als ein Konflikt-Issue** heraus arbeiten. O-Ton aus einer Mediation: «Ihnen ist es ein sehr wichtiges Anliegen, dass Partei B Sie als Gruppe mit gemeinsamen Erfahrungen und Interessen sieht und nicht nur als Einzelpersonen ...?» Nun kann am Thema «Anerkennung» gearbeitet werden.
 - Durch eine im Vorfeld und prozessbegleitend durchgeführte **Analyse des Konfliktfeldes** ist die MediatorIn besser dafür sensibilisiert, wenn Parteien versteckt um Anerkennung ringen.
 - Mit einer **Statusanalyse** als Hilfe zur Selbstreflexion für eine allparteiliche Mediation: Welche Kriterien bestimmen den Rang und die Hierarchien innerhalb und zwischen den Gruppen? Dies könnten u.U. Kriterien sein, die sich von denen der MediatorIn erheblich unterscheiden.

5. Unterschiedliche Konfliktkulturen

Der Umgang mit Konflikten ist kulturell geprägt. Wir lernen und erproben ihn im Zusammenhang mit Gruppenzugehörigkeiten und verfestigen ihn unbewusst als Norm. Ethnische Gruppen, Betriebe oder auch Familien haben ihre gewachsenen eigenen Konfliktkulturen.¹⁵ Sie lassen sich auf vorgestellten Linien zwischen verschiedenen Polen verorten, wobei einerseits das Kollektiv, andererseits auch die Individualität der Protagonisten die Positionierung bestimmt. Drei der wichtigsten Pole seien hier genannt:

1. individuelle versus kollektive oder durch das Kollektiv bestimmte KB
2. direkte versus indirekte Kommunikation und / oder Konfrontation
3. stark auf die Konflikt-Issues orientierte Bearbeitung von Konflikten versus Einhaltung gesellschaftlicher und kommunikativer Rituale.

Was ist zu beachten, um eine faire Mediation durchzuführen? Zunächst impliziert das Verfahren der Mediation selbst natürlich auch bestimmte (nordamerikanisch-nordeuropäisch geprägte) Wertvorstellungen über den Umgang mit Konflikten (z.B. individuelles Selbstbestimmungsrecht, direkte Kommunikation und die Grundeinstellung, dass Konflikte Chancen zur Entwicklung bergen ...). Durch **Kontextualisierung und Entwicklung**

15 Zur Korrespondenz von unterschiedlichen Konfliktkulturen mit ethnischen Zugehörigkeiten vgl. Harris 1987 und aktuell: Isabel Gut, unveröffentlichtes Material, Institut für Interkulturelle Kommunikation, Zürich, isabel.gut@iik.ch.

eine ethisch vertretbare, faire Mediation im Sinne aller Beteiligten zu gewährleisten. Erhöhte Aufmerksamkeit im interkulturellen Kontext bedeutet: Nichts sollte selbstverständlich sein.

Literatur

- Baechler, Günther / Arno Truger (Hg.) 1999: Krisenprävention. Friedensbericht, Zürich.
- Baruch Bush, Robert A. / Joseph P. Folger 1994: The Promise of Mediation. Responding to Conflict Through Empowerment and Recognition, San Francisco.
- Fisher, Roger / William Ury / Bruce Patton 1998: Das Harvard-Konzept. Sachgerecht verhandeln – erfolgreich verhandeln, Frankfurt / Main.
- Fiutak, Thomas R. o.J.: 4 ½ Phasen einer Mediation, unveröff. Material, Minneapolis.
- Glasl, Friedrich 1998: Selbsthilfe in Konflikten. Konzepte – Übungen – Praktische Methoden, Stuttgart
- Harris, P. R. 1987: Managing Cultural Differences, Houston.
- Lederach, J. P. 1995: Preparing for Peace: Conflict Transformation across Cultures, Syracuse.
- Liebe, Frank / Petra Haumersen 1999: Multikulti: Konflikte konstruktiv. Trainingshandbuch Mediation in der interkulturellen Arbeit, Mülheim a. d. Ruhr.
- Moore, Christopher W. 1986: The Mediation Process. Practical Strategies for Resolving Conflict, Jossey-Bass Publishers, San Francisco.
- Ropers, Norbert 1999: Interkulturelle Mediation. Versprechen oder Möglichkeit? Begriffliche Klärungen und Problemfelder, in: Jörg Calließ (Hg.): Agenda für den Frieden: Interkulturelle Mediation (Loccum Protokolle 7/99), Loccum, S. 61-78.
- Thomas, Alexander (Hg.) 1993: Kulturvergleichende Psychologie, Göttingen.
- Weiss, Anja 2001: Macht und Differenz: Ein erweitertes Modell der Konfliktpotentiale in interkulturellen Auseinandersetzungen. Berghof-Report Nr. 7, Berlin.
- Wüsthube, Ljubjana 2000: Interkulturelle Aspekte im Konflikt – Techniken und Skills, unveröff. Seminarunterlagen.

Gerechtigkeitsempfinden und die rechtlichen und ethischen Grenzen der Mediation

Rechtliche Grenzen werden bestimmt durch das Hoheitsgebiet, in dem die Mediation stattfindet. Die Umsetzung der Vereinbarung im letzten Beispiel war daher letztlich auch auf ein verständnisvolles gastgebendes System angewiesen. Im Schulbeispiel wäre in Deutschland die Befreiung vom Sport aus religiösen Gründen möglich, nicht aber von der Schule selbst. Dies kann also nicht *Mediationsergebnis* sein. Als *Ausgangspunkt* einer Mediation ist eine solche Position dann denkbar, wenn **der Partei keine falschen Versprechungen hinsichtlich der Durchsetzung ihrer Position gemacht werden** und sie dennoch zur Mediation bereit ist. Dann ergibt sich die grosse Chance, heraus zu arbeiten, welche Interessen und Befürchtungen hinter den Positionen liegen, um zumindest die oben beschriebenen transformativen Erfahrungen der Parteien zu stärken, im Idealfall aber zu einer besseren Verständigung und Einigung im Rahmen des geltenden Rechtes zu kommen.

Ethische Grenzen müssen letztlich für jeden Einzelfall festgestellt werden. Dabei zählen die Perspektiven aller Parteien und Stakeholder genauso wie die der MediatorInnen und umgebenden Systeme. Im internationalen Kontext müssen immer wieder heikle Entscheidungen getroffen werden: Im Umgang mit Parteien, die z.B. mit Gewalt agieren oder drohen, stellt sich die Frage, ob man mit ihnen arbeitet, in der Hoffnung, letztlich für alle Parteien und Stakeholder eine Verbesserung zu erreichen, oder ob es ethisch nicht vertretbar ist, zu verhandeln. In der Krisenprävention und Entwicklungszusammenarbeit findet KB häufig in einem Umfeld statt, in dem Rechtssicherheit nicht mehr gegeben ist oder von den externen Konfliktbearbeitern nicht akzeptiert wird.¹⁹ Leicht kann die KB hier zur Aufrechterhaltung bzw. sogar Vergrösserung der Ungerechtigkeit beitragen und so ihre ethischen Grenzen überschreiten.

Für alle Mediationsverfahren im interkulturellen Kontext ist es wichtig, stets die Wirkung des gastgebenden Systems auf das Macht- und Ohnmachtgefühl und die reale Macht der Parteien zu reflektieren, um

19 Über das Spannungsfeld in dem sich Konfliktbearbeitung in der Krisenprävention, der Humanitären Hilfe und der Entwicklungszusammenarbeit befindet, über Ansätze von Konfliktprävention und -regelung (z.B. in der KB mit gewaltbereiten oder kriegführenden Akteuren in Tadschikistan, in der humanitären Hilfe im Sudan, dem Horn von Afrika, in Bosnien etc.) vgl.: Bächler, Truger, 1999

eines angemessenen **Konflikt-Bearbeitungs-Designs** kann den aktuell vertretenen Konfliktkulturen Rechnung getragen werden. Dazu wird die **gemeinsame Basis der Konfliktkulturen** ebenso wie die Unterschiedlichkeit bei den Parteien erfragt und diskutiert. Als Teil der **Empowerment-Strategie** werden die Parteien aktiviert, selbst ein auf ihre Konfliktkulturen und ihr Gerechtigkeitsempfinden zugeschnittenes Design zu entwickeln. Nur wenn die MediatorIn eigene **Konfliktmuster gründlich reflektiert**, wird es ihr gelingen, unbewusste Dominanz auszuschliessen. Allzu leicht kann es passieren, dass aufgrund der eigenen kulturellen Bedingtheit auch den MediatorInnen die eine KB-Form völlig plausibel und angenehm, die andere absurd und unproduktiv erscheint.

Hier gelangt die KB nach dem Mediations-Kreismodell¹⁶ an Grenzen. Es wird ersetzt oder ergänzt durch polychrone Modelle¹⁷, Einbeziehung von Vertrauens- oder Führungspersönlichkeiten (Beispiel 1), die Einsetzung von kulturell gemischten Mediationsteams, shuttle-Mediation und Mediation per Internet oder Telephonkonferenz (Beispiel 2). Erhalten bleibt in jedem Fall die mediative Grundhaltung. Wichtig: dass die MediatorInnen **nicht selbst in die Kulturalisierungsfalle tappen**: So könnte z.B. die Einsetzung eines ausgeklügelten kulturell gemischten Mediationsteams bewirken, dass Parteien auf ihre kulturelle Zugehörigkeit hin fokussieren, obwohl diese gar nicht konfliktrelevant ist.

Beispiel 1: Ein ehemaliger Ausbildungsteilnehmer aus Kamerun berichtet von erfolgreichen Mediationen mittels Vertrauenspersonen der Parteien. Ähnlich wie beim traditionellen Modell der Brautwerber wird mit ihnen verhandelt und so eine Blossstellung der Parteien vermieden. Sie wenden sich erst zum Abschluss einer gelungenen Mediation in einem öffentlichen Versöhnungsritual (wieder) einander zu. Beispiel 2: In einem Mediationsverfahren zwischen einem grossen Versandhaus und zwei kleinen IT-Anbietern, (vor Kurzem noch sog. «Bastler-Klubs»), kontextualisierten wir die KB, nachdem die von allen geplante erste Mediationssitzung von Seiten des Versandhauses wenige Stunden vor Beginn abgesagt wurde. Das Versandhaus wünschte jetzt Konfliktverhandlungen per Mail mit dem Argument, schon allein das «Gebrüte in einem Raum» sei unpro-

16 nach Fiutak o.J.

17 Lederach entwickelte ein polichrones Modell mit einer Spirale aus Vertrauensbildung, Herstellen von Verbindungen, Plaudern, Arbeit an Vereinbarungen, Blockaden, erneutem Plaudern ... vgl. Lederach 1995

duktiv, peinlich und unter dem bestehenden immensen Zeitdruck sei «ein klarer schriftlicher Austausch schon immer der gute Stil des Hauses gewesen». Die IT-Firmen konnten sich eine KB nur in Gesprächen vorstellen, mit den Stimmen und direkten Stellungnahmen der Anderen. Sie fanden, dass es sich «einfach nicht gehöre, sich hinter dem Computer zu verschanzen». Die Einigung über das KB-Design (per shuttle-Mediation erarbeitet) umschloss telephonische Einzelgespräche, von uns verfasste Rund-mails zur Ergebnissicherung dieser Gespräche sowie zwei gemeinsame Telefonkonferenzen.

Vertraulichkeit ist Gegenstand des Aushandlungsprozesses zwischen den Parteien. Dieser Satz gilt für alle Mediationen. Im interkulturellen Kontext hat er besonderes Augenmerk verdient: Das Verständnis von Vertraulichkeit unterscheidet sich in verschiedenen Konfliktkulturen. Eine Einigung darüber, wie genau Vertraulichkeit in der KB umgesetzt wird, ist nicht selten der erste kleine Mediationserfolg. Ein Beispiel: Bei der Einreise von Angehörigen einer humanitären Organisation gab es am Flugplatz von Somaliland Probleme wegen einer fehlenden Genehmigung. Eine Stehgreif-Mediation fand im Freien statt, und zwar an einem Ort, wo das Flughafenpersonal diese unauffällig und mühelos verfolgen konnte. Im Einklang mit der Palaver-Kultur wird der Konflikt unter freiem Himmel für Jeden hörbar und sichtbar bearbeitet. Auch wird so jeglichem Bestechungsverdacht der Boden entzogen.¹⁸

6. Kulturell bedingte, unterschiedliche Entscheidungs- und Lösungstypen

In der Mediation hat die Art und Weise, *wie Lösungen gefunden und beurteilt werden*, grosse Bedeutung für deren Haltbarkeit und das Gerechtigkeitsempfinden der Parteien. Bezugssystem für die Beurteilung der Lösungen ist zu einem entscheidenden Anteil die Kultur, mit der sich die jeweiligen Parteien identifizieren. MediatorInnen sollten sehr aufmerksam sein, ob die KB so gestaltet ist, dass den Parteien **angemessene Entscheidungsfindungen** möglich sind (Beispiel 1) und auch **die Lösungstypen frei gewählt** werden können (Beispiel 2). Die wichtigsten Typen seien hier wieder anhand von Polen aufgezeigt:

18 Die afrikanischen Beispiele verdanke ich E. Baba, SERCIP Kamerun sowie P. Aeberhardt, Caritas Luzern

- Entscheidungsfindungsprozess: hierarchisch versus konsensual
- Lösungen: auf das Individuum ausgerichtet versus kurativ bezüglich des sozialen Systems

Unterschiedliche Entscheidungsfindungsprozesse finden wir oft auch in mono-ethnischen Mediationen. Z.B. treffen in einer KB zwischen Studierendenvertretung und ProfessorInnenschaft einer Universität konsensuale Prozesse, die in offenen Diskussionsrunden und Arbeitstreffen stattfinden, auf Entscheidungsfindungen, die durch die Hochschulhierarchie geprägt sind. Für beide Seiten liegt es bei diesen Diskrepanzen nahe, die andere abzuwerten: In den Augen der ProfessorInnen sind die StudentInnen «ineffektiv und chaotisch», hinter dieser Bewertung steckt natürlich auch die Befürchtung, sie seien nicht greifbar und als Konfliktgegner unberechenbar. Die StudentInnen finden die ProfessorInnen «autoritär und starr». Auch hier verbergen sich Befürchtungen: vor einem machtvollen und unpersönlich-unangreifbarem Agieren des Gegenübers. Gemeinsam war beiden Parteien die Unsicherheit, die jeweils Anderen nicht klar einschätzen zu können. Nachdem an diesem Punkt gearbeitet wurde und die Art und Weise der Rückbindung der VerhandlungsführerInnen an ihre Gruppe transparent wurde, konnten die verschiedenen Wege gegenseitig anerkannt (s.o.) werden.

Beispiel 2 verdeutlicht den Pol «kurativ bzgl. des sozialen Systems»: Ein junges Paar, Angehörige der vietnamesischen Diaspora in einem europäischen Land, hatten ohne Wissen und Einwilligung ihrer ebenfalls dort lebenden Eltern geheiratet. Diese waren tief gekränkt und verweigerten jeden Kontakt. Das Paar wurde von Vielen ausgegrenzt und die Community begann, sich zu spalten. Eine Mediation kam zustande, weil Alle den Wunsch nach einem Ende dieses für Alle schrecklichen Zustands hatten. Nachdem die Parteien ihre jeweiligen Hintergründe verstanden und anerkannt hatten als «gute» Gründe für den Verlauf der Sache, war man sich bei der Optionssuche einig, dass es einer echten Zustimmung der Eltern bedürfe, um die Wunde im öffentlichen Ansehen für Eltern und Kinder(!) zu heilen. Vereinbart wurde die Scheidung der Ehe und eine darauffolgende Heiratsanfrage. Die Zustimmung der Eltern wurde unausgesprochener Bestandteil der Vereinbarung. Diese Lösung erwies sich einerseits als haltbar und völlig tragbar in dem internen System, in dem sich die Medianten bewegten. Andererseits geriet sie deutlich in den rechtlichen Grenzbereich des gastgebenden europäischen Landes, in dem Scheidungen aus den für die Parteien ausschlaggebenden Gründen zumindest nicht vorgesehen sind.