



Doris Morawe

Mediation und Gesundheit

Ein Konfliktlösungsmodell für
die psychotherapeutische Praxis

Mit einem Geleitwort
von Verena Kast

EBOOK INSIDE

 Springer

Mediation und Gesundheit

Doris Morawe

Mediation und Gesundheit

Ein Konfliktlösungsmodell für die
psychotherapeutische Praxis

Mit einem Geleitwort von Verena Kast

 Springer

Doris Morawe
Freiburg
Deutschland

ISBN 978-3-662-54645-1 ISBN 978-3-662-54646-8 (eBook)
<https://doi.org/10.1007/978-3-662-54646-8>

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

© Springer-Verlag GmbH Deutschland 2018

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Der Verlag, die Autoren und die Herausgeber gehen davon aus, dass die Angaben und Informationen in diesem Werk zum Zeitpunkt der Veröffentlichung vollständig und korrekt sind. Weder der Verlag, noch die Autoren oder die Herausgeber übernehmen, ausdrücklich oder implizit, Gewähr für den Inhalt des Werkes, etwaige Fehler oder Äußerungen. Der Verlag bleibt im Hinblick auf geografische Zuordnungen und Gebietsbezeichnungen in veröffentlichten Karten und Institutionsadressen neutral.

Umschlaggestaltung: deblik Berlin
Fotonachweis Umschlag: © freshidea / stock.adobe.com

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier

Springer ist Teil von Springer Nature
Die eingetragene Gesellschaft ist Springer-Verlag GmbH Deutschland
Die Anschrift der Gesellschaft ist: Heidelberger Platz 3, 14197 Berlin, Germany

Geleitwort

Mir gefällt das Denken, das sich in der Mediation ausdrückt: Verbinden ist besser als trennen. Mit Konflikten so umzugehen, dass eine einvernehmliche Lösung gefunden wird, eine gemeinsam erarbeitete Lösung, hinter der alle stehen können. Also nicht einer gewinnt, eine verliert – alle Beteiligten gewinnen, das ist das Ziel. Mediation ist ein Paradigma dafür, wie Konflikte gelöst werden können. Mediation als Paradigma der Konfliktlösung ist einer Haltung verpflichtet, die die Bindungsbereitschaft der Menschen, aber auch die Notwendigkeit und Sehnsucht, immer wieder – trotz aller Auseinandersetzungen – auch verbunden zu bleiben, radikal ernst nimmt. So viel Bindung als immer möglich, auch wenn es um Trennung geht, zumindest um die Aufarbeitung einer größeren Störung innerhalb von menschlicher Verbundenheit, ist angestrebt. Mediation wird den Gefühlen der Gemeinsamkeit gerecht, die vor dem Konflikt bestanden haben, verändert die in Schwierigkeiten geratene oder die unmöglich gewordene Beziehung in einer sanften Art, sodass die Beteiligten trotz allem immer auch noch aufeinander bezogen bleiben können.

Die Technik der Mediation stellt die Kreativität der Beteiligten in den Vordergrund: keine Vergeltung, kein Festhalten an Positionen, keine Ressentiments – oder nur vorübergehend –, sondern Lösungen finden oder erfinden, die neu sind und die dem Gerechtigkeitsgefühl von beiden entsprechen. Denkt man allerdings daran, wie stur Menschen auf ihrem Standpunkt beharren können, gerade wenn sie verletzt worden sind, fragt man sich dann doch, wie Mediation gelingen kann, ob Mediation gelingen kann.

Doris Morawe legt nun ein Buch vor, in dem grundlegende Überlegungen zur Mediation, Techniken, Abgrenzungen, Schwierigkeiten, ausführlich und anschaulich beschrieben werden. Es liegen viele hilfreiche Informationen vor – und immer wieder begegnet man wertvollen Hinweisen und Beispielen aus der eigenen reichen Erfahrung der Autorin mit Mediation.

Es ist sehr verdienstvoll, dass dieses Handbuch zur Mediation vorliegt. Mediation scheint mir aber nicht nur eine Technik zu sein, sondern auch eine Kunst. Wie spricht man mit Menschen in einem Konflikt so, dass beide die Hand bieten können zu kleinen Lösungsschritten, die dann zu einer kreativen Lösung führen? Klar ist: Es muss respektvoll und reflektiert lange miteinander gesprochen werden, Gefühle müssen wahrgenommen werden – die Mediation muss gewollt werden, immer wieder. Das ist nicht wenig – und da ist dann die Kunst des Mediators, der Mediatorin gefragt.

Verena Kast

Vorwort

Aus den wissenschaftlichen Untersuchungen über die Entstehung und Erhaltung von Gesundheit (Salutogenese) weiß man heute, dass gute soziale Beziehungen ein Lebensumfeld schaffen, das sich nachgewiesenermaßen positiv auf den Gesundheitszustand aller Menschen auswirkt (Luzerner Round-Table-Gespräch, siehe Duss-von-Werth 2015).

Ungelöste Probleme und Konflikte zwischen Kollegen und/oder mit Vorgesetzten am Arbeitsplatz, mit Familienangehörigen oder Nachbarn stören diese sozialen Beziehungen und tun der Seele der Betroffenen nicht gut. Auch das Umfeld leidet und nimmt Schaden, und im innerbetrieblichen Bereich leidet die Arbeitsfähigkeit. Das führt zu einem höheren Krankenstand, und der wiederum kostet Geld.

Am schlimmsten werden Kinder von Konflikten ihrer Eltern getroffen, weil sie in für sie unerträgliche Loyalitätskonflikte kommen.

All das ist Stress oder wird als solcher empfunden und wirkt sich negativ auf das Immunsystem aus, so Antonovsky (1997, S. 36). Antonovsky fand heraus, dass Menschen, die gut mit solchen Stresssituationen umzugehen vermochten, gesünder waren – was nicht bedeuten soll, dass Stresssituationen aus dem Weg gegangen werden sollte: Nicht Vermeidung, sondern Bewältigung ist angesagt, um gesund bleiben zu können. Hier kommt die Mediation ins Spiel, die in vielen Konfliktsituationen und -konstellationen hilfreich, heilend und präventiv wirken kann.

In der Mediation lernen die miteinander im Konflikt stehenden Menschen durch das Sichfokussieren auf den Mediator, zuzuhören, um zu verstehen, nicht um zu replizieren. Der Mediator bewertet nicht, er versucht – das ist seine Rolle als „Allparteilicher“ – alle Konfliktparteien gleichermaßen zu verstehen. Das ist hilfreich.

Gleich zu Beginn der Mediation vereinbaren die Beteiligten, dass es nur eine Lösung geben wird, mit der beide Seiten einverstanden sein können, und dass nichts geschehen wird, was sie nicht wollen. Ebenso vereinbaren sie mit dem Mediator, dass dieser nichts entscheiden wird. Dies ermöglicht Autonomie und Selbstregulation und befreit von Ohnmacht – und das ist heilend.

Muster werden durchbrochen, und die Medianten erleben, dass es gelingt, miteinander Konflikte zu lösen. Auf diese Weise werden nicht nur Lösungen gefunden und Konflikte beseitigt: Die Medianten werden außerdem befähigt, auch in Zukunft eigenverantwortlich und besser mit Konflikten umzugehen – das ist vorsorgend.

Dieses Buch soll Sie in die Lage versetzen, sich ein Bild von Mediation zu machen, um vielleicht Lust zu bekommen, selbst mediierten zu lernen. Es soll Ihnen das Wissen vermitteln, das Sie benötigen, um zu entscheiden, welchen „Patienten“ oder Klienten

ein Mediationsverfahren helfen könnte, die sie belastenden Konflikte eigenverantwortlich und autonom anzugehen.

Eines kann und will dieses Buch jedoch nicht leisten: Sie dazu befähigen, ohne Ausbildung zu mediiieren. Mediation kann man nicht durch Lesen erlernen, sondern nur durch gründliches „Üben“ in Rollenspielen, die Teil einer fundierten Ausbildung sind. Im Anschluss an eine Mediationsausbildung möchte Ihnen dieses Buch als Erinnerungsstütze zum Nachlesen ein hilfreicher Begleiter sein.

Eine Anmerkung vorab: Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwende ich in diesem Buch überwiegend das generische Maskulinum. Dies impliziert immer beide Formen, schließt also die weibliche Form mit ein.

Außerdem möchte ich mich an dieser Stelle herzlich bedanken – bei meinem Mann für seine Unterstützung, bei meiner Kollegin und Freundin Jutta Hohmann, bei meiner hervorragenden Lektorin Dörte Fuchs und last but not least bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Springer Verlags, insbesondere bei Monika Radecki, für ihre Geduld und Verlässlichkeit.

Doris Morawe

Freiburg, im Mai 2017

Die Autorin

Doris Morawe ist Rechtsanwältin (Fachanwältin für Familienrecht) in Freiburg im Breisgau, Mediatorin (BAFM, BM, SDM), Ausbilderin (BM) und Mitglied der Anerkennungskommission des Bundesverbands Mediation. Außerdem ist sie als Autorin, Coach und Supervisorin tätig und leitet regelmäßig Workshops auf psychotherapeutischen Fachtagungen. Sie ist Ko-Autorin des Buchs *Praxis der Familienmediation*. Weitere Informationen finden Sie unter www.centrum-mediation-freiburg.de.

Inhaltsverzeichnis

1	Was ist Mediation, und in welchen Bereichen kommt sie zum Einsatz?	1
1.1	Trennung und Scheidung	2
1.2	Erbstreitigkeiten und Nachfolgeregelungen.....	3
1.3	Nachbarschaft und Wohnungseigentum	3
1.4	Arbeitsverhältnisse und Geschäftsbeziehungen.....	3
2	Die Rolle des Mediators in der Mediation	5
2.1	... in Abgrenzung zum Gerichtsverfahren	6
2.2	... in Abgrenzung zur Therapie	8
2.3	... in Abgrenzung zum Coaching	9
2.4	... in Abgrenzung zur Moderation.....	9
2.5	... in Abgrenzung zur Supervision	10
3	Struktur und Phasen einer Mediation	11
3.1	Phase 1: Voraussetzungen für die Durchführung eines Mediationsverfahrens	13
3.1.1	Anmeldung	13
3.1.2	Fragebogen und schriftliche Vorabinformationen	14
3.1.3	Einzelgespräche vor Beginn der Mediation.....	14
3.1.4	Ist Mediation das richtige Verfahren und der Mediator der Richtige?	15
3.1.5	Erwartungen, Hoffnungen und Motivation.....	15
3.1.6	Vorstellung von Ablauf und Ziel der Mediation	18
3.1.7	Das Arbeitsbündnis	24
3.2	Phase 2: Klären des Sachverhalts und Sammeln der Themen	26
3.2.1	Der Sachverhalt im ersten Überblick.....	26
3.2.2	Themen, die geregelt werden sollen.....	27
3.2.3	Prioritätenliste	29
3.2.4	Bestandsaufnahme.....	29
3.3	Phase 3: Von den Positionen („Willen“) zu den Bedürfnissen („Wohl“) und zur gegenseitigen Anerkennung dieser Bedürfnisse	30
3.3.1	Die unterschiedlichen Positionen.....	30
3.3.2	Die Bedürfnisse der Parteien	32
3.3.3	Die wechselseitige Anerkennung der Bedürfnisse	35
3.4	Phase 4: Sammeln möglicher Lösungen	36
3.4.1	Sammeln ohne Bewertung.....	37
3.4.2	Bewerten der Optionen.....	37
3.5	Phase 5: Die Lösung und ihre Umsetzung in die juristisch notwendige Form	38
3.5.1	Vorbereitung auf die anwaltliche Beratung	38
3.5.2	Zurück in der Mediation	39

3.5.3	Eventuelle Modifizierungen der angedachten Lösung	40
3.5.4	Die Rolle der Außenanwälte	40
3.5.5	Gestaltung der Schlussvereinbarung	41
4	Prinzipien	43
4.1	Allparteilichkeit/Neutralität	44
4.2	Freiwilligkeit	47
4.2.1	Freiwilligkeit aufseiten der Medianten	48
4.2.2	Freiwilligkeit aufseiten der Mediatoren	49
4.3	Kenntnis der Rechtssituation	50
4.3.1	Wer stellt den Medianten „das Recht“ vor? Das Rechtsdienstleistungsgesetz	51
4.3.2	Wann wird „das Recht“ im Mediationsverfahren eingeführt?	53
4.3.3	Wie verändert die Rechtskenntnis das Mediationsverfahren?	54
4.4	Eigenverantwortung und Autonomie	55
4.4.1	Eigenverantwortung und Einzelgespräche	56
4.4.2	Erkennbarkeit der Eigenverantwortung	58
4.4.3	Eigenverantwortung im Bereich Trennung und Scheidung	58
4.4.4	Eigenverantwortung im Bereich Arbeit	59
4.4.5	Eigenverantwortung im Bereich Erbschaft	59
4.4.6	Eigenverantwortung bei psychischen Erkrankungen, Alkohol- und Drogenabhängigkeit	60
4.4.7	Eigenverantwortung in Fällen von körperlicher Gewalt, starkem Machtgefälle, psychischem Druck	62
4.4.8	Eigenverantwortung bei Medianten mit geistiger Behinderung	63
4.4.9	Die Überprüfung des Vorliegens von Eigenverantwortung in den unterschiedlichen Phasen	64
4.5	Offenheit und Offenlegung	66
4.6	Vertraulichkeit und Verschwiegenheit	67
5	Vielparteienkonflikte: Verfahren und Einstimmigkeit	69
6	Das Handwerkszeug	71
6.1	Looping: aktives Zuhören	72
6.2	Ko-Mediation: das Arbeiten zu zweit	73
6.3	Reflecting Team	73
6.4	Doppeln	74
6.5	Gemischtes Doppel	74
6.6	Metaphern und Geschichten	75
7	Die Ausbildungssituation	77
8	Materialien	79
8.1	Fragebogen zu Einkünften und Vermögen im Bereich Trennung und Scheidung	80
8.1.1	Feste monatliche Ausgaben	80