

# Mediation: Ein humanistisch-systemisches Verfahren – bewährt in klassischen und hilfreich in innovativen Kontexten

Dominic Frohn

**Zusammenfassung:** Dieser Artikel skizziert die Prinzipien des Mediationsverfahrens und die Gestaltung des Mediationsprozesses in ihren theoretischen Grundlagen. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf der Haltung von Mediatorinnen und Mediatoren, die humanistische Grundannahmen nach Rogers mit (hypno-)systemischen Ansätzen vereint. Im Weiteren geht es darum, die theoretischen Grundlagen in verschiedenen Anwendungskontexten zu konkretisieren. Insbesondere soll anhand einer Falldarstellung in dem sich neu entwickelnden Bereich der „Regenbogenfamilien“ bzw. „Queer Family“ die präventive Familienmediation als ein innovatives Instrument vorgestellt werden.

Schlüsselworte: Mediation, humanistisch-systemische Haltung, Regenbogenfamilie, Queer Family, präventive Mediation

## Prinzipien der Mediation

Mediation im Allgemeinen bezeichnet ein strukturiertes und konstruktives Verfahren der außergerichtlichen Vermittlung in Konfliktsituationen durch eine oder mehrere unbeteiligte dritte Personen – die Mediatorinnen und Mediatoren – mit dem Ziel einer einvernehmlichen Lösung des Konfliktes (Frohn, 2013 a bzw. auch Montada & Kals, 2013). Das Verfahren baut auf einigen Prinzipien auf, die direkt zum erfolgreichen Verlauf beitragen. Diese Prinzipien der Mediation sind:

1. Freiwilligkeit zur Teilnahme am Verfahren
2. Konstruktive Konfliktbearbeitung: Konflikt als Chance für Entwicklung
3. Differenzierung zwischen den beteiligten Personen und gemeinsamen Problemen: von der Positionserläuterung zur Interessenorientierung
4. Entwicklung von mehr Optionen und Anwendung von Bewertungskriterien
5. Win-win-Prinzip und die Entwicklung einer positiven Zukunftsperspektive

Die Teilnahme am Mediationsverfahren findet auf freiwilliger Basis statt (auch wenn der Begriff der Freiwilligkeit kontextspezifisch zu beugen ist; siehe Frohn, 2013 b). Das Maß der Freiwilligkeit steht in Zusammenhang mit dem Erfolg des Verfahrens und der Nachhaltigkeit der erarbeiteten Lösung des Konfliktes. In der Mediation findet eine konstruktive Konfliktbearbeitung statt. Der Grundgedanke ist also, dass Konflikte Bestandteil menschlichen Lebens sind und nicht nur als Bedrohung oder Gefahr ge-

sehen werden. Sie bieten vielmehr eine Chance oder sind Ausgangspunkt für die Veränderung verfestigter Beziehungs- und Verhaltensmuster. Auf dieser Basis wird der bestehende Konflikt zum Anlass genommen, um die entstandene Situation für eine Entwicklung und Veränderung so zu nutzen, dass sich die Ziele aller Mediantinnen und Medianten möglichst gut realisieren lassen. Dafür ist es wesentlich, die beteiligten Personen und ihre individuellen Anliegen oder gemeinsamen Probleme und die daraus resultierenden interpersonellen Konflikte getrennt voneinander zu betrachten. In der Mediation wird also kontinuierlich zwischen den beteiligten Personen einerseits und ihrem Konflikt, ihren Anliegen oder ihrer jeweiligen Problemstellung andererseits unterschieden. Durch diesen neu strukturierten Blick wird es wieder möglich, die Person mit ihren individuellen Interessen zu sehen – hinter dem Verhalten der Person, das einen schon seit geraumer Zeit verärgert.

Im Prozess wird deutlich, dass durch diese Erläuterung der Positionen und die Orientierung auf die den Positionen zugrundeliegenden jeweils individuell berechtigten Interessen die Entstehung des Konflikts immer mit der Interaktion der beteiligten Personen und mit dem System, in dem die Personen miteinander agieren, zusammenhängt und niemals mit einer der beteiligten Personen allein. Wenn dann im weiteren Verlauf noch ein Fokus auf die Gemeinsamkeiten in den Interessen der Mediantinnen und Medianten gelingt, verändern sich die Sichtweisen der Parteien aufeinander und auf ihren gemeinsamen Konflikt. Auf dieser Ebene besteht oft unmittelbares Verständnis für die andere Partei und ihre Perspektive. Damit bildet der Fokus auf die Gemeinsamkeiten sowie das gegenseitige Verständnis einen wesentlichen Moment in der Mediation und die zentrale Grundlage für eine einvernehmliche Lösung.

Hinsichtlich der Lösung besteht bei den Parteien oft eine stark problemfokussierte Sicht, die immer wieder dazu beiträgt, dass sich der Blick von der zukünftigen Lösung des Konfliktes wegbewegt und sich auf die Ursachen der Konfliktentstehung in der Vergangenheit richtet. Die Mediantinnen und Medianten dabei zu begleiten, einen lösungsorientierten Blick zu etablieren und zu stabilisieren, ist ein zentrales Prinzip der Mediation. Dabei ist ein bedeutsamer Aspekt, dass die Konfliktparteien selbst – als Expertinnen und Experten ihrer Lebens- und Arbeitssituation – eigenverantwortlich die Lösung gestalten und möglichst viele Lösungsoptionen für die jeweiligen Konfliktthemen entwickeln, wenn möglich auch Bewertungskriterien für die Lösungen, so-

dass die einzelnen Lösungsideen entsprechend der Bewertungskriterien geprüft werden können.

Dazu kann auch das Win-win-Prinzip beitragen: Die Ausrichtung hier ist ganz grundsätzlich, Lösungen oder Lösungskonstellationen möglichst zum Vorteil aller Parteien zu entwickeln, sodass die von den Parteien im Verfahren benannten Interessen beider- oder allseits in größtmöglichem Umfang Berücksichtigung finden. In diesem Zusammenhang geht es auch darum, eine positive Zukunftsperspektive zu entwickeln und die Mediatorinnen und Mediatoren in ihrer Konfliktfähigkeit zu stärken.

### Gestaltung des Mediationsprozesses

Grob betrachtet umfasst das Mediationsverfahren drei Prozessschritte (Frohn, 2013 a):

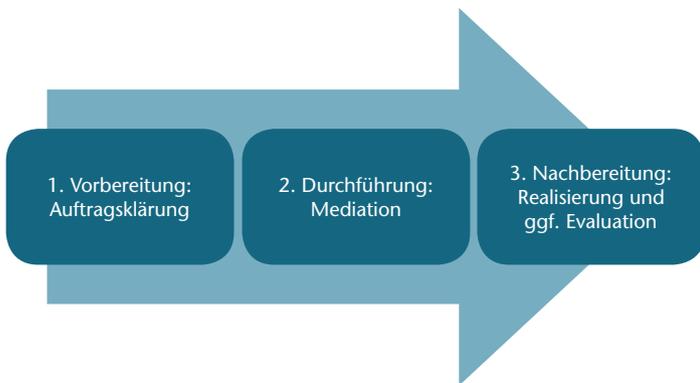


Abb. 1: Prozessschritte der Mediation (Frohn, 2013 a)

Insbesondere der zweite Prozessschritt bedarf einer ausführlichen Betrachtung. Als erster Schritt ist eine gelungene Auftragsklärung der zentrale Baustein für einen erfolgreichen Mediationsprozess. Ebenso ist oft eine Evaluation mit eventueller Modifikation der vereinbarten Lösungen indiziert. Daher sollen alle drei Prozessschritte hier kurz besprochen werden.

#### 1. Prozessschritt: Vorbereitung

Das Ziel des ersten Prozessschrittes ist eine fundierte Auftragsklärung (Frohn, 2013 a), die die Basis für den erfolgreichen Mediationsprozess bildet. Hierbei geht es zunächst um eine Kontaktaufnahme mit den Auftraggeberinnen und Auftraggebern bzw. den Mediatorinnen und Mediatoren, was eine erste wichtige Unterscheidung darstellt: In den meisten Anwendungsbereichen der Mediation sind Auftraggeber und Mediator identisch, während im Kontext von Arbeit und Wirtschaft häufig eine Auftraggeberin, die nicht oder nur indirekt Beteiligte des Konfliktes ist, die Mediatorinnen und Mediatoren mit dem Mediationsprozess beauftragt.

Themen, die bei der Auftragsklärung besprochen werden, sind:

- der Anlass zur Mediation und das konkrete Anliegen,

- die Prinzipien der Mediation – insbesondere die Vertraulichkeit,
- eine Konfliktskizze sowie die wesentlich Beteiligten,
- die Motivation der Beteiligten für das Verfahren der Mediation,
- einige Rahmenbedingungen des Mediationsverfahrens (z.B. Zeitbudget, Honorar, Ort der Durchführung, nächste Prozessschritte, weiteres Vorgehen etc.) sowie je nach Kontext noch weitere zu berücksichtigende Punkte.

#### 2. Prozessschritt: Durchführung

Das Prozessziel der Durchführung besteht in der Mediation selbst, jedoch lassen sich für deren einzelne Phasen erneut Prozessziele definieren (Frohn, 2013 a).



Abb. 2: Phasen der Mediation (Frohn, 2013 a)

In der ersten Phase, der Einleitung, geht es darum, eine kooperative Arbeitsgrundlage zu etablieren. Neben einer Begrüßung der Mediatorinnen und Mediatoren erfolgt eine Vorstellung der eigenen Person. Weiterhin benennen die Mediatorinnen und Mediatoren ihren aktuellen Stand der Dinge, sodass die Parteien wissen, welche Informationen den Mediatorinnen und Mediatoren durch die Auftragsklärung bereits vorliegen. Darüber hinaus wird der Ablauf der Mediation skizziert sowie die Rollen der Beteiligten geklärt und allgemeine Vereinbarungen zur künftigen Zusammenarbeit abgestimmt.

In der zweiten Phase, der Darstellung, ist das Ziel, die relevanten Konfliktthemen der Mediatorinnen und Mediatoren zu sammeln. Dazu stellen die Konfliktparteien nacheinander ihre jeweilige Sichtweise auf den Konflikt inklusive der für sie in der Mediation zu besprechenden Themen gegenüber den Mediatoren.

rinnen und Mediatoren dar. Durch eventuelles Nachfragen, in jedem Fall aber strukturierendes Zusammenfassen der Mediatorinnen und Mediatoren, werden die relevanten Konfliktthemen der Parteien herausgearbeitet. Auch Gemeinsamkeiten und Differenzen zwischen den Parteien werden bei der Themensammlung besprochen, um auf dieser Basis die Reihenfolge für die weitere Bearbeitung der Themen sicherzustellen.

In der dritten Phase, der Klärung, besteht das Ziel darin, die Interessen in den Fokus zu nehmen und eine gegenseitige Perspektivenübernahme der Mediatorinnen und Mediatoren zu erreichen. Dafür begleiten die Mediatorinnen und Mediatoren durch entsprechende Gesprächstechniken die Parteien darin, bezogen auf die einzelnen Themen – in einer zu Beginn definierten Reihenfolge – die Hintergründe ihrer jeweiligen Position zu erläutern, eventuelle emotionale Erlebnisinhalte zu benennen und die eigenen Interessen zu verdeutlichen. Daneben geht es in dieser Phase auch darum, die Mediatorinnen und Mediatoren, ggf. über weitere Interventionen, zu einer Perspektivenübernahme anzuregen, sodass sie die Hintergründe, Emotionen und Interessen ihres Gegenübers besser nachvollziehen können.

In der vierten Phase, der Lösungsfindung, sollen tragfähige Lösungen für den Konflikt entwickelt werden. Um das zu erreichen, werden nach einer erfolgreichen Bearbeitung der dritten Phase nun zum Beispiel per Brainstorming möglichst viele Lösungsmöglichkeiten entwickelt. Dabei haben die Mediatorinnen und Mediatoren durch geeignete Fragen stets die Perspektiven, Wünsche und Erwartungen beider Parteien im Fokus, um zu gewährleisten, dass die Lösungen für beide Parteien in Deckung mit ihren eigenen jeweiligen Interessen stehen. Nach einer ausführlichen Sammlung von Lösungsideen geht es – gegebenenfalls anhand geeigneter Bewertungskriterien – darum, Lösungen auszuwählen, die für die Mediatorinnen und Mediatoren passend sind und in ihrem Gesamtgefüge zum Beispiel über mehrere bearbeitete Themen die Interessen der Parteien optimal abbilden.

In der fünften Phase, der Vereinbarung, ist es das Ziel, die entwickelten und mündlich vereinbarten Lösungen auch schriftlich zu fixieren, um eine langfristige Nachvollziehbarkeit zu gewährleisten und die Verbindlichkeit der Erfüllung zu erhöhen. Hierzu wird eine Formulierung erarbeitet und überprüft, ob die schriftlich ausgearbeitete Lösung für alle Beteiligten akzeptabel ist. Final wird diese Vereinbarung durch die Mediatorinnen und Mediatoren unterzeichnet.

### 3. Prozessschritt: Nachbereitung

Das Prozessziel der Nachbereitung (Frohn, 2013 a) besteht erstens in der Realisierung der Vereinbarung durch die Mediatorinnen und Mediatoren und zweitens gegebenenfalls in einer Evaluation inklusive Modifikation der Vereinbarungen an einem Follow-up-Termin zu einem vorher definierten Zeitpunkt unter Begleitung der Mediatoren oder Mediatorinnen.

Die Realisierung der getroffenen Vereinbarung liegt in der Eigenverantwortung der Mediatorinnen und Mediatoren. Es ist

ihre Aufgabe, die erarbeiteten Lösungen „ins Leben zu bringen“. Ein Follow-up-Termin empfiehlt sich insbesondere bei komplexeren Vereinbarungen. Der Abstand zum letzten Mediationstermin ist von Fall zu Fall und in Absprache mit den Parteien zu definieren. Die Zielsetzung für den Follow-up-Termin besteht darin, die Vereinbarung zu evaluieren, also zu überprüfen und auszuwerten und gegebenenfalls auch zu modifizieren, wenn es Optimierungsbedarf gibt. Auf diese Weise kann das konstruktive Ergebnis des Mediationsprozesses langfristig und nachhaltig gesichert werden.

## Grundhaltung der Mediatorinnen und Mediatoren

Anhand der Erläuterung der Prinzipien der Mediation ist deutlich geworden, dass den Mediatorinnen und Mediatoren eine besondere Bedeutung zukommt. Dafür ist insbesondere die Haltung, mit der diese auf die Parteien zugehen, relevant. Die Art und Weise, in der im Rahmen der Mediation der Beziehungskontakt zu den Klientinnen und Klienten gestaltet wird, speist sich zuallererst aus der humanistischen Psychologie und hier insbesondere aus den Überlegungen Carl Rogers' (1991). Die von ihm entwickelten Basisvariablen – unbedingte Wertschätzung, Empathie und Kongruenz – stellen die Grundlage dafür dar, wie den Konfliktparteien in hilfreicher Weise begegnet wird: Gerade dann, wenn Menschen miteinander im Konflikt sind, reduzieren sich diese beziehungsstiftenden positiven Aspekte: Zwischen den Klientinnen und Klienten ist im Konflikt die Wertschätzung des Gegenübers auch und gerade mit seinen Eigenheiten oder gar das vorbehaltlose Annehmen der jeweiligen Äußerungen sehr eingeschränkt, ebenso reduziert sich in einer konfliktbehafteten Situation die Empathie mit den Konfliktpartnerinnen und -partnern, die Kongruenz ist häufig ebenfalls verändert – im Sinne einer Reduktion mit dem Ziel der Konfliktvermeidung oder im Sinne einer stärkeren Konfrontation mit dem Ziel der Eskalation. Dadurch, dass bei den Konfliktparteien die Basisvariablen im Vergleich zum üblichen Kontakt in ungünstiger Weise verändert sind, ist also die Haltung der Mediatorinnen und Mediatoren den Parteien gegenüber besonders ausschlaggebend: Ganz im Sinne einer positiven Triangulierung kann der Mangel zwischen den Klientinnen und Klienten sich zunächst darüber balancieren, dass die Mediatorinnen und Mediatoren diese positiven Aspekte in den Beziehungskontakt einbringen. Dadurch fühlen sich die Parteien ernst genommen, sicher aufgehoben und gut verstanden. Folglich können sie sich selbst wieder stärker diesen positiven Aspekten öffnen und – unterstützt durch die Vorbildfunktion, die die Haltung der Mediatorinnen und Mediatoren hat – mehr und mehr wieder in die Lage versetzt werden, auch ihren Konfliktpartnerinnen und -partnern in dieser Art und Weise zu begegnen.

Ergänzt wird die geschilderte humanistische Grundhaltung unmittelbar durch den (hypno-)systemischen Ansatz (Schmidt,

2008, 2012), der in konstruktiver Weise den klientenzentrierten Fokus auf das System der Klientinnen und Klienten erweitert:

Die drei (hypno-)systemischen Grundprinzipien sind:

- die Kontextorientierung,
- die Kompetenz- und Ressourcenorientierung und
- die Lösungsorientierung.

Mit der Kontextorientierung ist gemeint, dass ein Konflikt immer erst in einem bestimmten Kontext als Konflikt definiert wird oder als Problem in Erscheinung tritt. Bestimmte Handlungsmuster sind in einem spezifischen System vollkommen in Ordnung und kontextadäquat, in einem anderen Kontext erzeugen sie ein Problem. Wenn Klientinnen oder Klienten beim Betreten ihrer Wohnung – sofern vorhanden – Partner oder Partnerin mit einem Kuss begrüßen, so ist dies kontextspezifisch vollkommen in Ordnung und wird im Optimalfall auf eine positive Reaktion stoßen. Die gleiche Handlung zwölf Stunden später beim Betreten des Büros mit ihrer Führungskraft könnte gewisse Irritationen, Schwierigkeiten oder Konflikte – wenn schon nicht mit der Führungskraft selbst, dann jedoch vermutlich mit Kolleginnen und Kollegen sowie dem Partner oder der Partnerin – auslösen.

Vor dem Hintergrund besteht die zentrale Aufgabe der Mediatorinnen und Mediatoren darin, die Parteien darin zu begleiten, gut herauszuarbeiten, wer in welchem Kontext was genau als Konflikt definiert, was dazu führt, dass es als problematisch erlebt wird etc. – in gleicher Weise gilt dies im Übrigen auch für die Überprüfung der Lösungen: Wie wird vermutlich die systemische Antwort auf die Lösung der Parteien sein? Wer im System unterstützt diese Lösungs idee? Für wen im System ist diese Idee möglicherweise weniger tragfähig? Diese Fragen gilt es zu besprechen und alle relevanten Punkte zu klären, um die Parteien auch in der Realisierung ihrer Lösungen professionell zu begleiten.

Die Kontextorientierung begründet auch einen weiteren für die Mediation wesentlichen Baustein des Arbeitens: die Allparteilichkeit. Die Mediatorinnen und Mediatoren sind in ihrer Funktion immer allparteilich. Das bedeutet, dass sie die Konfliktparteien in dem Verfahren gleichermaßen unterstützend begleiten. Dabei haben sie alle Parteien und auch das Gesamtsystem im Blick, wirken beruhigend und ausgleichend, moderieren und fokussieren, um den Beteiligten dabei behilflich zu sein, ihre Interessen und emotionalen Erlebnis inhalte auszudrücken.

Bei der Kompetenz- und Ressourcenorientierung ist der wesentliche Aspekt die – bei den Basisvariablen nach Rogers bereits besprochene – Haltung mit der Mediatorinnen und Mediatoren ihren Klientinnen und Klienten begegnen: Es ist die Aufgabe der Mediatorinnen und Mediatoren, selbst kontinuierlich den Blick auf die Kompetenzen der Parteien zu richten und nicht die im Rahmen des Konfliktgeschehens offensichtlich gewordenen Defizite zu fokussieren. Wie weiter oben erläutert, sind die Konfliktparteien durch die Konflikt dynamik nur eingeschränkt fähig, ihre positiven Seiten zum Ausdruck zu bringen, sie verstärken

sich gegenseitig in dieser negativen Dynamik und der Fokus der Klientinnen und Klienten geht üblicherweise auf die Defizite des bzw. der anderen und darauf, was einen alles stört, nervt, kränkt etc. Diese ungünstige Dynamik kann nur durch den oben beschriebenen positiven Triangulierungsprozess gelöst werden, in dem der Fokus auf die positiven Seiten der Parteien durch die Mediatorinnen und Mediatoren gelegt wird. Auf diese Weise tragen die Mediatorinnen und Mediatoren dazu bei, dass die Mediandinnen und Medianden wieder einen Zugang zu ihren Kompetenzen und Ressourcen herstellen und ihre Selbstaktualisierungstendenz stärken können, sodass sie wieder kommunikations-, reflexions- und handlungsfähig werden.

Diese positive Dynamik entsteht vor allem auch dadurch, dass die Parteien als Expertinnen und Experten ihrer Selbst- und Weltsicht betrachtet werden und die Mediatorinnen und Mediatoren ihnen diese Kompetenzen und Ressourcen aktiv zuschreiben und sie immer wieder anregen, ihre fachlich-inhaltliche Expertise in den Mediationsprozess einzubringen, damit die zu entwickelnden Lösungen möglichst gut auf die individuelle Lebens- und Arbeitssituation der Parteien zugeschnitten sind. Die Mediatorinnen und Mediatoren sind umgekehrt für die Steuerung des Mediationsprozesses verantwortlich und bringen ausschließlich für den Verfahrensablauf oder aber auf der Ebene der Struktur ihre Expertise ein, nicht jedoch auf der Ebene des Inhalts – dies ist das Hoheitsgebiet der selbst- und weltkompetenten Klientinnen und Klienten.

Mit der Lösungsorientierung ist die handlungsorientierte Umsetzung folgender grundlegender Erkenntnis gemeint: Die Definition eines Konflikts oder eines Problems benötigt als zentralen Bestandteil ein Diskrepanzerleben zwischen einem erwünschten Soll-Zustand und einem unerwünschten Ist-Zustand (Schmidt, 2008). Wenn es möglich ist, Klientinnen und Klienten einzuladen, sich nicht mehr nur ausschließlich auf das Problem oder den Konflikt zu konzentrieren, sondern mehr die Diskrepanz zwischen erwünschtem und unerwünschtem Zustand, wird die erste Musterunterbrechung in die gewünschte Richtung erzeugt, sodass sich mehr und mehr der Aufmerksamkeitsfokus auf das erwünschte Erleben richten kann. Auf diese Weise werden die Lösungsideen, wie das Erreichen des erwünschten Zustands wahrscheinlicher wird, sukzessiv zunehmen (können).

Demnach besteht eine zentrale Tätigkeit von Mediatorinnen und Mediatoren darin, die Mediandinnen und Medianden immer wieder einzuladen, den Fokus auf die zukünftigen Lösungen und nicht ausschließlich auf die vergangene(n) Ursache(n) des unerwünschten Erlebens zu richten. Durch spezielle Fragetechniken, gezielte Interventionen und kontinuierliche Aufmerksamkeitsfokussierung stärken die Mediatorinnen und Mediatoren die Lösungskompetenz ihrer Klientinnen und Klienten, sodass langsam ein Raum für Lösung entsteht.

Auf der Handlungsebene speist sich aus dieser humanistisch-(hypno-)systemischen Haltung eine respektvolle und wertschät-

zende Kommunikation, die sich unter anderem auch in der Gewaltfreien Kommunikation (siehe auch den Beitrag von Christian Hidding in dieser Ausgabe) nach Rosenberg (2001) manifestiert, sich in sämtlichen systemischen Interventionen wie den klassischen systemischen Fragetechniken (Stephan & Stammel, 2014) wiederfindet sowie in den bewährten klientenzentrierten Interventionen (Rogers, 1991), zum Beispiel dem Verbalisieren emotionaler Erlebnisinhalte, ihren Platz hat. Selbstverständlich gehen die Mediatorinnen und Mediatoren mit allen Informationen, die ihnen im Rahmen des Mediationsverfahrens bekannt werden, vertraulich um.

### Verschiedene Anwendungskontexte der Mediation



Abb. 3: Anwendungsbereiche der Mediation

Die Mediation findet in vielen sehr unterschiedlichen Anwendungskontexten ihren Einsatz (siehe Abb. 3). Im Anwendungsbereich Schule, Nachbarschaft, in interkulturellen Kontexten, im öffentlichen Raum und auch im strafrechtlichen Kontext (Täter-Opfer-Ausgleich) finden mit dem Verfahren der Mediation hilfreiche Interventionen für einen gelingenden Umgang mit Konflikten statt. Besonders verbreitet ist die Anwendung der Mediation im Zusammenhang familiärer Konflikte (Paare, Familie, Erbschaft, Trennung und Scheidung) sowie bei Konflikten im Bereich Arbeit und Wirtschaft (siehe auch den Beitrag von Beate Storner in dieser Ausgabe). In der Regel findet die Mediation hier als Intervention bei einem bereits eskalierten Konflikt statt. Neu etabliert sich in bestimmten Anwendungskontexten die Medi-

ation als präventives Instrument, um potenziellen zukünftigen Konflikten bereits im Voraus zu begegnen und die zugrundeliegenden Interessen der beteiligten Personen so zu klären, dass ein Konflikt vermieden werden kann. Im betrieblichen Kontext findet dies beispielsweise im Zusammenhang von Veränderungsprozessen und Change-Management-Maßnahmen statt, im familiären Kontext vor allem unter dem Begriff „elder mediation“ rund um das Thema Pflege und Erbschaft sowie in Patchwork- oder Mehrelternfamilien rund um das Thema der Gestaltung des familiären Zusammenlebens.

### Falldarstellung eines innovativen Anwendungskontextes

Wie im vorherigen Absatz skizziert, etabliert sich die Mediation auch als präventives Instrument im Zusammenhang vorausschauender Konfliktbearbeitung. Im Kontext von Familie wird die präventive Mediation auf der Basis aktueller Forschung (Frohn, Herbertz-Floßdorf & Wirth, 2011, Frohn, 2012, 2015) unter anderem für „Regenbogenfamilien“ oder sogenannte „Queer Families“ empfohlen (grundsätzlich zur Mediation bei gleichgeschlechtlichen Paaren und Regenbogenfamilien siehe Telkamp, 2010). Der Begriff Regenbogenfamilie beschreibt Familienkonstellationen, in denen Eltern Verantwortung für Kinder übernehmen, bei denen wenigstens ein Elternteil seine Partnerschaften gleichgeschlechtlich gestaltet. Die Queer Family bildet eine Unterkategorie der Regenbogenfamilie und beschreibt, dass hier mehr als zwei erwachsene Personen Verantwortung für das Kind oder die Kinder übernehmen (Frohn et al., 2011).

Besonders in Konstellationen, in denen mehr Erwachsene als Eltern beteiligt sind, ist es empfehlenswert, die unterschiedlichen Verantwortungsbereiche (rechtliche, biologische und soziale Elternschaft) unter Beteiligung von Mediatorinnen und Mediatoren zu besprechen und zu klären. Ein professionell begleiteter Dialog über die Interessen und Bedürfnisse der beteiligten Eltern, über ihre Ideen und Vorstellungen dazu, wie sie die Rollen als Mütter und Väter ausgestalten möchten, über ihre Erwartungen und Wünsche an die anderen Familienmitglieder sowie über die konkrete Gestaltung des Alltags mit Kind oder Kindern kann hier sehr hilfreich und klärend sein und eine stabile Basis für das zukünftige Miteinander als Familie legen.

Dies erscheint insbesondere deswegen sinnvoll (Frohn et al., 2011), weil es in Deutschland keine formaljuristische Grundlage für Mehrelternkonstellationen gibt und im Mediationsprozess als Ergebnis eine schriftliche Vereinbarung erstellt wird, in der die durch die Parteien erarbeiteten Lösungen fixiert sind. Auf diese Weise wird die juristische Unsicherheit, mit der Queer-Family-Konstellationen konfrontiert sind, balanciert und es kann eine für alle Beteiligten befriedigende Lösung erarbeitet und festgehalten werden. In der angesprochenen Untersuchung zu Regenbogenfamilien in Köln (Frohn et al., 2011) haben 89 Prozent der

Queer-Families private Vereinbarungen getroffen, die zu großen Teilen auch schriftlich fixiert, teilweise auch notariell beurkundet wurden. Aus der Erfahrung diverser in dem Kontext durchgeführter Mediationsprozesse lassen sich folgende Erfahrungen festhalten: Es ist den beteiligten Parteien ein Anliegen, die rechtliche Elternschaft zu klären, zum Beispiel ob eine Stiefkindadoption erwünscht ist. Darüber hinaus besteht der Wunsch, die verschiedenen Optionen der biologischen Elternschaft zu ventilieren unter anderem auch unter der Fragestellung, in welcher Reihenfolge die beteiligten Erwachsenen biologisch Eltern werden. Einen besonderen Umfang nimmt die Klärung der sozialen Elternschaft und damit der Rollen der beteiligten Eltern ein: Wo ist der Lebensmittelpunkt des Kindes oder der Kinder? In welchem Umfang wird Kontakt zu den Elternteilen gestaltet? Wie werden Urlaube und Feiertage organisiert? Wie werden die Rollen der Eltern ausgestaltet? Wie werden die Eltern genannt: Mama, Mami, Papa, Papi? Wie werden die Namensentscheidungen für das Kind oder die Kinder getroffen?

Über die konkrete Auseinandersetzung mit den Interessen und Bedürfnissen der beteiligten Eltern ebenso wie über die Antizipation der Interessen und Bedürfnisse der Kinder werden oft kreative und neue Lebensmodelle und Wohnformen kreiert, die eine gelungene Antwort auf die Besprechung der Interessen und Bedürfnisse aller Beteiligten darstellen: So wurde beispielsweise in der Studie zu Kölner Regenbogenfamilien (Frohn et al., 2011) über eine Wohnform berichtet, in der das Frauenpaar und das Männerpaar jeweils für sich eine Wohnung in demselben Objekt auf der gleichen Etage erworben haben; als Kinderzimmer haben sie einen Raum gestaltet, der innerhalb der Wohnungen zu beiden elterlichen Wohnungen eine Zugangstüre hat, sodass die Eltern zwar für sich eine abgeschlossene Wohneinheit als Paar nutzen können, das gemeinsame Kind jedoch den unmittelbaren Zugang zu den Müttern und den Vätern hat.

## Fazit

Aus den theoretischen Darlegungen ist deutlich geworden, dass das Verfahren der Mediation auf der Basis einer humanistisch-(hypno-)systemischen Haltung geeignet ist, Klientinnen und Klienten in einer positiven Klärung ihrer Konfliktthemen zu begleiten und in ihrer Selbstaktualisierungstendenz zu unterstützen, sodass neue Perspektiven erschlossen und für alle Parteien hilfreiche Lösungen generiert werden können. Aus diesem Grund ist bei der Auswahl eines Ausbildungsinstituts darauf zu achten, dass im Zusammenhang der Ausbildung die mediative Grundhaltung einen wesentlichen Schwerpunkt in der Ausbildungskonzeption bildet (Frohn, Discher & Meinhold, 2014). Aus der praktischen Erörterung der Anwendungskontexte lässt sich ableiten, dass das Verfahren – auch und gerade im Zusammenhang präventiver Mediation – eine besonders innovative Möglichkeit darstellt, eine stabile Basis für ein positives, wertschätzendes und

konstruktives Miteinander des menschlichen Zusammenlebens zu bilden.

## Literatur

- Frohn, D. (2015). Regenbogenfamilien. Praxisorientierte Empfehlungen basierend auf der Studie „Wir sind Eltern!“ zur Lebenssituation Kölner Regenbogenfamilien. *Verhaltenstherapie & psychosoziale Praxis*, 47. Jg. (1), 63-76.
- Frohn, D., Discher, V. & Meinhold, F. (2014). Und was lernt man da?! Evaluation des Kompetenzerwerbs. *Spektrum der Mediation* 55, 39-44.
- Frohn, D. (2013). Wirtschaftsmediation. Eine prägnante Einführung in die wesentlichen Grundsätze des Verfahrens. In In E. Stephan, H. Schmitz & D. Frohn (Hrsg.), *Konfliktmanagement in der Wirtschaft. Mediation als eine innovative Lösung*. Meckenheim: DCM-Verlag.
- Frohn, D. (2013). Mythen der Mediation. Ein Praxisbeitrag zu theoretischen Perspektiven des Mediationsverfahrens. In In E. Stephan, H. Schmitz & D. Frohn (Hrsg.), *Konfliktmanagement in der Wirtschaft. Mediation als eine innovative Lösung*. Meckenheim: DCM-Verlag.
- Frohn, D. (2012). „Wir sind Eltern!“ Studie zur Lebenssituation Kölner Regenbogenfamilien. In I. Lenz, K. Sabisch & M. Wrzesinski (Hrsg.), *„Anders und gleich in NRW“ – Gleichstellung und Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt. Forschungsstand, Tagungsdokumentation, Praxisprojekte*. (S. 77-83). Essen: Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW.
- Frohn, D., Herberitz-Floßdorf, M. & Wirth, T. (2011). *Wir sind Eltern! Eine Studie zur Lebenssituation von Kölner Regenbogenfamilien*. Köln: Stadt Köln (Hrsg. in).
- Montada, L. & Kals, E. (2013). *Mediation. Ein Lehrbuch auf psychologischer Grundlage*. Weinheim: Beltz.
- Rogers, C. R. (1991). *Eine Theorie der Psychotherapie, der Persönlichkeit und der zwischenmenschlichen Beziehungen entwickelt im Rahmen des klientenzentrierten Ansatzes*. Köln: GwG.
- Rosenberg, M. B. (2001). *Gewaltfreie Kommunikation – Neue Wege in der Mediation und im Umgang mit Konflikten*. Paderborn: Junfermann.
- Schmidt, G. (2008). *Einführung in die hypnosystemische Therapie und Beratung*. Heidelberg: Carl-Auer.
- Schmidt, G. (2012). *Liebesaffären zwischen Problem und Lösung. Hypnosystemisches Arbeiten in schwierigen Kontexten*. Heidelberg: Carl-Auer.
- Stephan, E. & Stammel, S. (2014). *Systemische Fragen App*. On-line: <https://itunes.apple.com/de/app/systemische-fragen/id874913651?mt=8> [10.05.2016].
- Telkamp, C. (2010). Konfliktpotentiale in gleichgeschlechtlichen Partnerschaften und Regenbogenfamilien. *Spektrum der Mediation* 39, 39-42.



Dr. Dominic Frohn, Dipl.-Psych., lizenziertes Mediator BM, Wirtschaftsmediator BMWA sowie Ausbilder für Mediation BM, Ausbildungen in Gesprächspsychotherapie, Mediation, systemischem Coaching und Hypnotherapie; selbstständiger Berater, Coach, Mediator und Trainer in eigener Praxis in Köln; Hochschuldozent für Wirtschaftspsychologie an der Hochschule Fresenius; Leitung des Zentrums für

Ausbildung in Mediation im INeKO-Institut an der Universität zu Köln.

Kontakt:  
[ineko@dominicfrohn.de](mailto:ineko@dominicfrohn.de)  
[www.ineko-cologne.com](http://www.ineko-cologne.com)