



© S. Lypynskyy / Fotolia.com

Mediation - konstruktive Konfliktbearbeitung und interkulturelle Kompetenz

Konfliktsituationen analysieren
Eigenes Konfliktverhalten reflektieren
Verhaltensrepertoire erweitern

KompetenzCampus
Weiterbildung | Lebenslanges Lernen

Wissen durch Praxis stärkt

Berufsbegleitende Weiterbildung
MEDIATION. KONSTRUKTIVE KONFLIKTBEARBEITUNG UND INTERKULTURELLE
KOMPETENZEN

INHALTSVERZEICHNIS

1. Konzeptionelle Grundlage und Selbstverständnis
 - 1.1. Konzept der Ausbildung
 - 1.2. Ziele der Ausbildung
 - 1.3. Organisationsform
 - 1.4. Zielgruppe der Ausbildung
 - 1.5. Aufnahmekriterien und Kontraktgespräch
 - 1.6. Abschluss
2. Inhaltliche Schwerpunkte der Ausbildung
3. Arbeitsformen
4. Ausbildungsteam
5. Literatur
6. Anhang: Bundesverband Mediation e.V. (BM), „Standards und Ausbildungsrichtlinien“

1 KONZEPTIONELLE GRUNDLAGE UND SELBSTVERSTÄNDNIS

1.1 Konzept der Ausbildung

Theorie, Praxis und Methoden der Mediation, der Kommunikation und der Konfliktbearbeitung stehen im Mittelpunkt der Ausbildung. Mediation als Verfahren der konstruktiven Konfliktbearbeitung hat in den letzten Jahren Eingang gefunden in verschiedensten Bereichen wie der Wirtschaft, Verwaltung und der sozialen Berufe. In der Ausbildung geht es darum, Verfahren der konstruktiven Konfliktvermittlung kennen zu lernen und bezogen auf Arbeits- und Lebenszusammenhänge zu erweitern und die konstruktive Bearbeitung von Konflikten am Arbeitsplatz, im Team, mit und zwischen Klienten anwenden zu können.

Dazu gehören theoretische Grundlagen, Fähigkeiten der Konfliktdiagnose und das Einüben und Verinnerlichen unterschiedlicher Gesprächstechniken in der Konfliktvermittlung. Aber auch die Erfahrungen, die von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern im Hinblick auf unterschiedliche Grundmuster der Konfliktbearbeitung aus verschiedenen Kulturen mitgebracht werden.

Mediation geht von einem positiven Konfliktverständnis aus. Konflikte werden als selbstverständlicher Bestandteil des Alltags- und Arbeitslebens angesehen, der auf notwendige Veränderung hinweist. Grundkenntnisse und -fähigkeiten im Umgang mit Konflikten sind überall gefragt, wo Menschen zusammenkommen und gemeinsame Ziele verfolgen.

Mediation orientiert sich an den Interessen und Bedürfnissen der Konfliktparteien. Unterschiede – auch kulturell bedingte Unterschiede – werden nicht beseitigt, sondern in einem für beide Seiten verstehbaren und nachvollziehbaren Rahmen in der Form vermittelt, dass dabei die zwischenmenschliche Kommunikation und Beziehung wieder hergestellt wird.

Der Mediator bzw. die Mediatorin ist verantwortlich für den Rahmen, innerhalb dessen es zu einer konstruktiven Konfliktbearbeitung kommt. Er oder sie sorgt dafür, dass alle Sichtweisen und Motive zu einem gegebenen Konflikt von den Konfliktbeteiligten gehört, anerkannt und nachvollzogen werden können. Der Mediator bzw. die Mediatorin begleitet und unterstützt die Konfliktbeteiligten auf dem Weg zu einer gemeinsamen Lösung.

In der Weiterbildung geht es sowohl um die Erweiterung der Wahrnehmungs-, Vermittlungs- und Handlungskompetenzen der einzelnen Teilnehmer und Teilnehmerinnen, als auch um die Entwicklung einer systemischen Sicht auf unterschiedliche Arbeits- und Konfliktfelder in Bezug auf Konfliktbearbeitung.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollen selbständig und sicher komplexe Konfliktkonstellationen analysieren lernen, den Prozess der Konfliktbearbeitung planen und durchführen können.

1.2 Ziele der Ausbildung

- Theoretische Grundlagen der konstruktiven Konfliktbearbeitung und Mediation vermitteln
- Theoretische Grundlagen der Kommunikation: Gesprächstechniken und Gesprächsdynamik in der Konfliktvermittlung
- Vertrauensvollen Rahmen ermöglichen, in dem eigenes Verhalten erprobt und reflektiert werden kann
- Erweiterung des Verhaltensrepertoires in Konfliktsituationen

Berufsbegleitende Weiterbildung

MEDIATION. KONSTRUKTIVE KONFLIKTBEARBEITUNG UND INTERKULTURELLE KOMPETENZEN

- Kommunikative Fähigkeiten für die Mediation einüben und vertiefen
- Kennen lernen unterschiedlicher Kommunikationsstile
- Grundhaltung der Mediation erfahrbar machen
- Kennen lernen verschiedener Techniken und Methoden der Konfliktbearbeitung: Einschätzung, Darstellung und Analyse von Konflikten
- Kennen lernen der Aufgaben und der Funktion des Mediatoren bzw. der Mediatorin
- Rolle und Funktion der „dritten Partei“ in verschiedenen Kulturen
- Erfahrungen sammeln in der Mediatoren- bzw. Mediatorinnenrolle
- Zusammenarbeit mit dem Mediationspartner bzw. der Mediationspartnerin
- Verbesserung der Selbst- und Fremdwahrnehmung
- Selbständige Fallbearbeitung
- Prozessorientiertes Lernen

1.3 Organisationsform und zeitliche Rahmenbedingungen

Die Weiterbildung ist ein Angebot der Frankfurt University of Applied Sciences. Es handelt sich um ein berufsbegleitendes Angebot.

Der zeitliche Rahmen umfasst 200 Veranstaltungsstunden, die in Wochenendblöcken in einem Zeitraum von 16 Monaten stattfinden. Die Weiterbildung findet in der Regel einmal im Monat freitags und samstags außerhalb der hessischen Schulferien statt.

1.4 Zielgruppe der Ausbildung

Das Weiterbildungsangebot ist angelehnt an die Richtlinien des Bundesverbandes für Mediation e.V. (BM) und wendet sich an Fachkräfte, die in Bereichen sozialer Arbeit tätig sind, wie z.B. Jugendhilfe (stationäre und offene Einrichtungen), Altenhilfe, Gemeinwesenarbeit, Einrichtungen zur Gewaltthematik.

Die Teilnahme ist offen für

- Hochschulabsolventinnen und -absolventen mit Berufserfahrung in den Bereichen Wirtschaft, Sozialarbeit und Pädagogik, Schule, Verwaltung (insbesondere Personalentwicklung) sowie für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Behörden, Verbänden und Vereinen und
- an einer Weiterbildung zur professionellen Beratung Interessierte.

Weitere Voraussetzungen für eine Teilnahme: (Fach-)Hochschulzulassung, ausreichende Berufserfahrung sowie eine stabile Persönlichkeit mit Lebenserfahrung.

Teilnehmen können maximal 18 Personen.

Berufsbegleitende Weiterbildung

MEDIATION. KONSTRUKTIVE KONFLIKTBEARBEITUNG UND INTERKULTURELLE KOMPETENZEN

1.5 Aufnahmekriterien und Kontraktgespräch

Die Aufnahme zu der beruflichen Weiterbildung erfolgt nach einem ausführlichen Kontraktgespräch unter den Aspekten:

- Erwartungen an die Ausbildung
- Interessenschwerpunkte
- Konfliktverständnis
- Gruppenfähigkeit
- Erwartungen der Ausbildung an die Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Das Kontraktgespräch wird auf dieser Info - Mappe basieren.

1.6 Abschluss

Zum Abschluss (Kolloquium) erhalten die Teilnehmenden ein qualifiziertes Zertifikat der Frankfurt University of Applied Sciences über die inhaltlichen Schwerpunkte der Ausbildung und die erbrachten Leistungen.

2 INHALTLICHE SCHWERPUNKTE

2.1. Theoretische Grundlagen und Reflexion des eigenen Konfliktverhaltens

- **Was ist ein Konflikt?**
Theoretische und praxisnahe Auseinandersetzung mit dem Konfliktbegriff. Gibt es unterschiedliche Vorstellungen und Wahrnehmungen von Konflikten in verschiedenen Kulturen? Wie hängt Stress- und Bedürfnisfrustration mit dem Konfliktverhalten zusammen?
- **Konfliktdynamik und Konflikttypen**
Überblick der verschiedenen Verlaufs- und Ausgangsformen von Konflikten. Welche Interventionsmöglichkeiten gibt es in verschiedenen Konfliktsituationen? Eskalationsstufen bei Konflikten. Welche Rolle spielen kulturelle Aspekte dabei? Eskalationsstufen bei Konflikten.
- **Methoden der Konfliktanalyse**
Entwickeln und Üben von diagnostischen Fähigkeiten bei der Konfliktbearbeitung. Spinnwebanalyse: Wie verschaffe ich mir einen Gesamtüberblick in einer Konfliktsituation? Inhaltliche Schwerpunkte der Konfliktanalyse.
- **Verhaltensmuster in Konflikten**
Welche Verhaltensformen und Interaktionsmuster gibt es bei Konflikten, kulturübergreifend und in verschiedenen kulturellen Settings? Selbst- und Fremdwahrnehmung in Konflikten: Wie verhalte ich mich in Konfliktsituationen?
- **Konstruktives Konfliktverhalten**
Thematisieren von destruktivem und konstruktivem Konfliktverhalten. Selbstbehauptung in Konfliktsituationen erlernen. Kennen lernen von dialogischem Denken und Handeln.

Berufsbegleitende Weiterbildung

MEDIATION. KONSTRUKTIVE KONFLIKTBEARBEITUNG UND INTERKULTURELLE KOMPETENZEN

2.2. Methoden und Verfahren der Konfliktbearbeitung und Mediation

- **Konfliktvermittlung und Mediation**

Kennenlernen von Grundprinzipien der Mediation. Unterschiedliche Schulen der Mediation. Überblick über das Mediationsverfahren. Die Phasen der Mediation Schritt für Schritt. Wichtige Grundhaltungen für den Mediator. Welche Rolle und Funktion habe ich als Konfliktvermittler? Das Mediationsmodell von Augsburg: Konfliktvermittlung in modernen und traditionellen Gesellschaften.

- **Moderation und Konfliktklärung**

Die Phasen der Konfliktbearbeitung & die Struktur der Mediation;
Die Klärung vor der Mediation: Pre-Mediation; Systemische Konfliktbearbeitung in Organisationen.

- **Verhandlungsführung und Konfliktmanagement**

Kennen lernen von Verhandlungsführung und Bearbeitung von Konflikten bei unterschiedlichen Interessenlagen. Wie kann ich in einer Krisensituation lösungsorientiert handeln und was muss ich berücksichtigen? Welche zusätzlichen Aspekte sind wichtig, wenn zwei Verhandlungspartner unterschiedlichen Kulturen angehören?

- **Der Prozess und die Dynamik der Konfliktbearbeitung**

- Der Gesamtprozess der Konfliktbearbeitung wird in den Mittelpunkt gestellt.
- Persönliche Kompetenz in der Konfliktvermittlung, Haltung und Rollenverständnis.
- Prozess und Dynamik der interkulturellen Konfliktbearbeitung, Wendepunkte in der Konfliktvermittlung, Umgang mit kritischen Situationen in der Konfliktvermittlung, Grenzen der interkulturellen Mediation; Vertiefung der erlernten Methoden und Interventionstechniken.

2.3. Kommunikation und Interkulturalität:

Gesprächstechniken und Gesprächsdynamik in der Konfliktvermittlung

- **Allgemeine Psychologie der Kommunikation**

Vier Seiten einer Nachricht; Gewaltfreie Kommunikation von Marshall Rosenberg; Wahrnehmungsfähigkeit: Beobachten und Bewerten; Gefühle ausdrücken; Bedürfnisse erkennen und akzeptieren; Stufen der Deeskalation.

- **Kommunikative Fähigkeiten in der Konfliktvermittlung**

Aktives Zuhören, kontrollierter Dialog, Nicht verletzende Ärgermitteilung, offene und geschlossene Fragen, zirkuläres Fragen, ressourcenorientiertes Fragen.

- **Mediationsrollenspiele und Gesprächsdynamik**

Phasenorientierte Durchführung von Mediationsrollenspielen in unterschiedlichen Settings unter Berücksichtigung der Gesprächsdynamik in der Konfliktvermittlung.

- **Interkulturelle Kommunikation**

Thematisierung der eigenen Fremdheitserfahrungen. Unterschiedliche Kommunikationsstile, Aspekte von Nähe & Distanz und Zeitvorstellungen in verschiedenen Kulturen. Inwiefern spielen kulturelle Unterschiede eine Rolle in Konfliktsituationen und deren Bearbeitung? Einüben und Erproben unterschiedlicher Formen der Kommunikation.

Berufsbegleitende Weiterbildung

MEDIATION. KONSTRUKTIVE KONFLIKTBEARBEITUNG UND INTERKULTURELLE KOMPETENZEN

2.4. Interkulturelle Mediation

- Das kultursynergetische Modell nach Mayer; Perspektivenwechsel und Rollentausch als interkulturelle Kompetenz in der Konfliktbearbeitung; Empathisches Verstehen; Rolle und Funktion der Konfliktvermittler in interkulturellen Konfliktsituationen; Selbsteinschätzung bei der Vermittlung von Konflikten unter Berücksichtigung interkultureller Aspekte; Fallbearbeitung und Mediationsrollenspiele in unterschiedlichen Settings unter der Berücksichtigung unterschiedlicher kultureller Hintergründe.
- Kommunikationsstile und deren Auswirkung auf die Konfliktdynamik sowie das Mediationsverfahren.
- Mediation in traditionellen und modernen Kulturen.
- Schritte der Vermittlung in einer interkulturellen Konfliktsituation.

2.5. Familienmediation

- Unterschiedliche Familiensysteme/erweiterter Familienbegriff
- Themen, die in der Familienmediation vorkommen können
- Bezugspunkte und Maßstäbe für eine Mediationsvereinbarung
- Mediationseingangsvereinbarung
- Emotionale Phasen bei Trennung und Scheidung
- Einbeziehung nicht anwesender Personen (Bsp. Kind) in die Mediation
- Abschlussvereinbarung

2.6. Recht in der Mediation

- Mediationsverfahren in Abgrenzung zum juristischen Verfahren
- Rolle des Rechts in der Mediation
- Abgrenzung von zulässiger rechtlicher Information und unzulässiger Rechtsberatung in der Mediation durch die Mediatorin/den Mediator
- Mitwirkung externer Berater in der Mediation
- Rechtliche Bedeutung und Durchsetzbarkeit der Abschlussvereinbarung unter Berücksichtigung der Vollstreckbarkeit
- Rechtliche Rahmenbedingungen (z.B. Vertrag)
- Rolle der Mediatorin/des Mediators in Abgrenzung zu den Aufgaben des Parteianwalts

2.7. Transfer von Methoden der Konfliktvermittlung in die Praxis

Die erlernten Fähigkeiten und Fertigkeiten werden anhand eines eigenständig durchgeführten Praxisfalls angewandt:

- Umsetzung der mediativen Haltung im Arbeitsumfeld, Freundeskreis, Familie
- Bestandsaufnahme einer Konfliktsituation, Fallanalyse, Mediationsplan
- Klärungsgespräch und Konfliktberatung mit einer Person (Freund/in, Arbeitskolleg/in...)
- Moderation einer kollegialen Beratung (in Lerngruppe oder Arbeitsumfeld)

Berufsbegleitende Weiterbildung

MEDIATION. KONSTRUKTIVE KONFLIKTBEARBEITUNG UND INTERKULTURELLE KOMPETENZEN

- Gesamtmoderation eines Lerngruppentreffens

2.8. Supervision und Reflexion der Praxiserfahrungen

- Gruppensupervision an Hand von Fallbeispielen aus der Praxis
- Kollegiale Beratung in Arbeitsgruppen und Reflexion von Erfahrungen aus der eigenen Praxis unter Anleitung

2.9. Selbständige Arbeitsgruppen

Parallel zur Ausbildung finden regelmäßig (insgesamt 20 Stunden) Kleingruppensitzungen statt.

Sinn und Funktion der Kleingruppen:

- Erfahrungsaustausch in eigenständigen Kleingruppen und kollegiale Beratung gehören nach den Richtlinien des Bundesverbandes Mediation e.V. (BM) zum Bestandteil des Anerkennungsverfahrens.
- Der zeitliche Rahmen der Ausbildung erlaubt es nicht, ausufernde Diskussionen zu einzelnen Themenschwerpunkten zuzulassen. Die Kleingruppe bietet den Teilnehmerinnen und Teilnehmern die Möglichkeit, untereinander einzelne Trainingsmodule zu vertiefen, sich fachlich auszutauschen und weiterzubilden.
- Es entsteht ein Netzwerk gegenseitiger Hilfestellungen und Unterstützung, beispielsweise wenn Teilnehmerinnen und Teilnehmer krankheitsbedingt eine Einheit der Ausbildung verpasst haben.
- Im weiteren Verlauf der Ausbildung werden zunehmend Mediationsrollenspiele wichtig. Die Kleingruppe gibt den Anlass und die Möglichkeit, kontinuierlich anhand von Rollenspielen die Fähigkeiten und Fertigkeiten als Mediatorin bzw. Mediator einzuüben.
- Die Arbeit der Kleingruppen erfolgt auf freiwilliger Basis und die Gruppen sind in keiner Weise verpflichtet, Aktivitäten oder besprochene Themen in der Ausbildung vorzutragen.
- Für Fragen, die in der Kleingruppe entstehen, steht sowohl innerhalb als auch außerhalb der Ausbildung eine Ansprechpartnerin/ ein Ansprechpartner aus dem Leitungsteam zur Seite.
- Bei Bedarf können Kleingruppentreffen moderiert und geleitet werden.

2.10. Gemeinsames Abschlusskolloquium und Auswertung

- Die Ausbildung endet mit einem Abschlusskolloquium, bei dem die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ihre Lernerfahrungen nach einer strukturierten Methode präsentieren.
- Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhalten ein Zertifikat über die Inhaltsschwerpunkte der Ausbildung.

Berufsbegleitende Weiterbildung

MEDIATION. KONSTRUKTIVE KONFLIKTBEARBEITUNG UND INTERKULTURELLE KOMPETENZEN

3 ARBEITSFORMEN

Das Ausbildungskonzept ist so aufgebaut, dass theoretische, praxisbezogene und methodische Anteile in Wechselbeziehung zueinander stehen und miteinander verknüpft werden. Jeder Block hat einen inhaltlichen Schwerpunkt, in dem sich alle Arbeitsformen widerspiegeln. Wichtig sind dabei die von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern erworbenen Erfahrungen sowohl in der Realität als auch in Übungen und Rollenspielen.

- Theoretische Anteile
- Übungsanteile
- Rollenspiele
- Reflexion und Prozessbegleitung
- Selbständige Fallbearbeitung
- Selbständige Arbeitsgruppen

4 AUSBILDUNGSTEAM

Das Ausbildungsteam besteht aus langjährig im Profit- und Non-Profit-Bereich erfahrenen Mediatorinnen und Mediatoren. Die Durchführung der Ausbildung erfolgt im Team. Die unterschiedlichen fachlichen, persönlichen und kulturellen Erfahrungen des Teams fließen in die Ausbildung ein.

Dorothea Lochmann

Geb. 1953, Diplom Erziehungswissenschaftlerin, anerkannte Ausbilderin und Mediatorin BM/BAFM, systemische Mediation, seit 1989 Mediatorin in freier Praxis, seit 2009 Leitung des Instituts für Konfliktberatung und Mediation in Frankfurt.

Stefan Rech

Kulturanthropologe (M.A.), Mediator und Dialogprozessbegleiter. Seit 15 Jahren freier Trainer, Konzeptentwickler und Berater für Demokratiepädagogik in der schulischen und außerschulischen Bildungsarbeit. Praxisfelder: Jugend, Migration, Weltreligionen, Konfliktmanagement und Gewaltprävention, Demokratielernen und Menschenrechtsbildung.

Karl Sauer

Karl Sauer (M.A.) ist seit 2008 als Rechtsanwalt zugelassen. Neben seiner juristischen Ausbildung hat er ein betriebswirtschaftliches Studium abgeschlossen. Er arbeitet seit 2014 als Mediator und Rechtsanwalt. Schwerpunkt ist dabei das Konfliktmanagement und die außergerichtliche Streitbehandlung. Zudem leitet er Schulungen in den Bereichen Kommunikation und Mediationsrecht.

Dr. Lukas Wahab

Diplom-Pädagoge und Mediator. Langjährige Berufserfahrung in pädagogischen Institutionen und Non-Profit-Organisationen. Anerkannter Mediator und Ausbilder für Mediation und Konfliktmanagement (Bundesverband Mediation e.V.). Supervisor. Referent für interkulturelle Kommunikation und Konfliktbearbeitung. Trainer und Berater für Schulmediation. Leiter des Instituts für interkulturelle Mediation und Konfliktbearbeitung in Frankfurt am Main (IMIKON).

Berufsbegleitende Weiterbildung

MEDIATION. KONSTRUKTIVE KONFLIKTBEARBEITUNG UND INTERKULTURELLE KOMPETENZEN

5 LITERATUR

Konfliktmanagement - Mediation

- Altmann, G. / Fiebiger, H. / Müller, R.:* Mediation: Konfliktmanagement für moderne Unternehmen. Weinheim / Basel 1999
- Ballreich, Rudi / Glasl, Friedrich:* Mediation in Bewegung. Ein Lehr- und Übungsbuch mit Filmbeispielen auf DVD. Stuttgart 2007
- Besemer, Christoph:* Mediation - Vermittlung in Konflikten. Werkstatt für gewaltfreie Aktion . Baden 1993
- Breidenbach, Stephan:* Mediation. Struktur, Chancen und Risiken von Vermittlung im Konflikt. Köln 1995
- Brett, Jeanne M. / Goldberg, Stephen B. / Ury, William L.:* Konfliktmanagement. Wirksame Strategien für den sachgerechten Interessenausgleich. 1990
- Ury, William:* Schwierige Verhandlungen. Wie sie sich mit unangenehmen Kontrahenten vorteilhaft einigen. Frankfurt/M. 1991³
- Brown, Scott / Fisher, Roger:* Gute Beziehungen. Die Kunst der Konfliktvermeidung, Konfliktlösung und Kooperation. Frankfurt 1992
- Dulabaum, Nina L.:* Mediation: Das ABC. Die Kunst, in Konflikten erfolgreich zu vermitteln. 1998
- Eckert, Roland / Willems, Helmut:* Konfliktinterventionen. Opladen 1992
- Fischer/Unberath:* „Das neue Mediationsgesetz. Rechtliche Rahmenbedingungen der Mediation“, Verlag C. H. Beck München 2013
- Fisher, R./Ury, W./Patton, B.:* „Das Harvard-Konzept“, Campus-Verlag Frankfurt/Main 2009
- Fisher, Roger / Patton, Bruce M. / Uri, William L.:* Das Harvard-Konzept. Sachgerecht verhandeln - erfolgreich verhandeln. Frankfurt 1996
- Glasl, Friedrich:* Konfliktmanagement. Ein Handbuch für Führungskräfte, Beraterinnen und Berater.8., aktualisierte und ergänzte Auflage, Bern/Stuttgart/Wien 2004
- ders.:* Selbsthilfe in Konflikten. Konzepte, Übungen, praktische Methoden. Stuttgart/Bern 1998
- ders.* Das Unternehmen der Zukunft. Moralische Intuition in der Gestaltung von Organisationen. Stuttgart 1999²
- Haft, Fritjof:* „Verhandlung und Mediation“, Beck München 2000
- Hertel, Anita von:* Professionelle Konfliktlösung. Führen mit Mediationskompetenz. Frankfurt/M. 2009
- Kellner, H.:* Laß Dich nicht auf die Palme bringen! Konflikte positiv lösen. 1998
- Kerntke, Wilfried:* Mediation als Organisationsentwicklung. Haupt Berne 2004
- Knapp, Peter (Hrsg.):* „Konfliktlösungstools. Klärende und deeskalierende Methoden für die Mediations- und Konfliktmanagement-Praxis“, managerSeminare Verlags GmbH Bonn 2012
- Knapp, Peter (Hrsg.):* „Konflikte lösen in Teams und großen Gruppen“, managerSeminare Verlags GmbH Bonn 2013
- Lummar, K.:* Strategien der Konfliktlösung. Hamburg 1988
- Mahlmann, Regina:* Konflikte managen. Psychologische Grundlagen, Modelle und Fallstudien. Weinheim und Basel 2001
- Mayer, Bernard:* Die Dynamik der Konfliktlösung. Ein Leitfaden für die Praxis. Stuttgart 2007
- Montada / Kals:* Mediation. Lehrbuch für Psychologen und Juristen. Weinheim 2001
- Rafi, Anusheh:* „Der Weg zur gemeinsamen Ent-Scheidung. Besonderheiten der Trennungs- und Scheidungsmediation“, Leutner Verlag Berlin 2012
- Redlich, Alexander:* Konfliktmoderation. Handlungsstrategien für alle, die mit Gruppen arbeiten. Hamburg 1997
- Schäffer, Hartmut:* „Mediation. Die Grundlagen“, Stephans-Buchhandlung Retzbach 2004
- Schwarz, Gerhard:* Konfliktmanagement. Sechs Grundmodelle der Konfliktlösung. Wiesbaden 1995

Berufsbegleitende Weiterbildung

MEDIATION. KONSTRUKTIVE KONFLIKTBEARBEITUNG UND INTERKULTURELLE KOMPETENZEN

Kommunikation

Cole, Kris: Kommunikation klipp und klar. Weinheim und Basel 1996

Culley Sue: Beratung als Prozess. Lehrbuch kommunikativer Fertigkeiten. Weinheim-Basel 1996

Holler, Ingrid: Mit Dir zu reden ist sinnlos ... Oder? Konflikte klären durch Mediation mit Schwerpunkt Gewaltfreie Kommunikation. Paderborn 2010

Klappenbach, Doris: Mediative Kommunikation. Mit Rogers, Rosenberg & Co. konfliktfähig für den Alltag werden. Paderborn 2006

Rosenberg, Marshall B.: Gewaltfreie Kommunikation. Aufrichtig und einfühlsam miteinander sprechen. Paderborn 2001

Schultz von Thun, Friedemann: Miteinander Reden. Bnd. 1-3

Thomann, Christoph/Schultz von Thun, Friedemann: Klärungshilfe. Handbuch für Therapeuten, Gesprächshelfer und Moderatoren in schwierigen Gesprächen. Reinbek b. Hamburg 1988

Thomas, Alexander et al. (Hrg.): Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kooperation, Band I & II. Göttingen 2005 & 2007

Interkulturalität und Mediation

Akhtar, Salman: Immigration und Identität. Gießen 2007

Mayer, Claude-Hélène: Trainingshandbuch Interkulturelle Mediation und Konfliktlösung. Münster 2006

Mayer C.-H./Boness, C.M.: interkulturelle Mediation und Konfliktbearbeitung. Bausteine deutsch-afrikanischer Wirklichkeiten. Münster 2004

Galtung, Johan: Kulturelle Gewalt. Zur direkten und strukturellen Gewalt tritt die kulturelle Gewalt. In: Landeszentrale für politische Bildung: Der Bürger im Staat: Aggression und Gewalt. Heft 2 / 1993, 106-112.

Weiß, Anja: Macht und Differenz. Berghof Report Nr. 7, Berlin 2001

Emme, Martina: Der Versuch den Feind zu verstehen. Ein pädagogischer Beitrag zur moralisch-politischen Dimension von Empathie und Dialog. Frankfurt 1996

Haumersen, Petra / Liebe, Frank: Multikulti: Konflikte konstruktiv. Trainingshandbuch Mediation in der interkulturellen Arbeit. Mülheim an der Ruhr 1999

Heimannsberg, Barbara / Schmidt-Lellek, Christoph J. (Hrsg.): Interkulturelle Beratung und Mediation. Köln 2000

Nestvogel, Renate: Konfliktregelungen in der Flüchtlingsarbeit. Übungen zum interkulturellen Lernen. Frankfurt 1996

Schrambowski, Barbara: Interkulturelle Mediation. Konstanz 2001

Krumbier, Dagmar, Schultz von Thun, Friedemann: interkulturelle Kommunikation: Methoden, Modelle, Beispiele. Reinbek b. Hamburg 2006

Amt für Multikulturelle Angelegenheiten der Stadt Frankfurt am Main (Hrsg.): Begegnen – Verstehen – Handeln. Handbuch für interkulturelles Kommunikationstraining. Frankfurt 1993

Breidenstein, L. / Kiesel, D. / Walther, J. (Hrsg.): Migration, Konflikt und Mediation. Zum interkulturellen Diskurs in der Jugendarbeit

Hofstede, Geert: Lokales Denken, globales Handeln. München 2001 (2. Aufl.)

Berufsbegleitende Weiterbildung

MEDIATION. KONSTRUKTIVE KONFLIKTBEARBEITUNG UND INTERKULTURELLE KOMPETENZEN

6 ANHANG

Bundesverband Mediation e.V. (BM):
„Standards und Ausbildungsrichtlinien“

1 Allgemeiner Teil

1.1 Einführung

Der Bundesverband MEDIATION e.V. (BM) ist ein Zusammenschluss von Menschen, die sich für die Anwendung, Verbreitung und gemeinsame Weiterentwicklung von Mediation in Deutschland und Europa einsetzen. Er wurde 1992 unter dem Namen »Mediation e.V.« gegründet und heißt heute, rechtlich geschützt, Bundesverband MEDIATION e.V. (BM). Seine Mitgliederzahl wächst seitdem stetig.

Als Mitglieder sind alle willkommen, die sich dem Gedanken und der Förderung von Mediation widmen möchten, insbesondere Mediatorinnen und Ausbilderinnen für Mediation, die Mediation beruflich oder ehrenamtlich ausüben. Der BM versteht sich als multiprofessioneller Verband, d. h. hier sind Mitglieder Mediatorinnen und Ausbilderinnen mit unterschiedlichen Herkunftsberufen und Mediationsansätzen vertreten.

Gerade in dieser Vielfalt sehen wir ein enormes Potenzial für die konstruktive Konfliktbearbeitung. Der BM kooperiert mit anderen Mediationsverbänden im In- und Ausland - im Speziellen mit der Bundes-Arbeitsgemeinschaft für Familien-Mediation e.V. (BAFM) und dem Bundesverband Mediation in Wirtschaft und Arbeitswelt e.V. (BMWA). Die wechselseitige Anerkennung wurde im Juli 2008 besiegelt und tritt zum 1. Januar 2009 in Kraft.

Was ist Mediation?

Mediation ist ein Verfahren der konstruktiven Konfliktbearbeitung. Die MediatorInnen stellen durch ihre eigene innere Haltung, durch Kommunikations- und Interventionstechniken eine Brücke zwischen den Konfliktbeteiligten her und unterstützen sie dadurch, ihre Konflikte selbstverantwortlich, freiwillig und gewaltfrei zu lösen.

Die Mediatorinnen steuern den Bearbeitungsprozess und nehmen selbst eine neutrale und allparteiliche Haltung ein. Die Parteien werden ermutigt, ihre Interessen, Wünsche und Befürchtungen, die oft hinter starren Positionen verborgen liegen, wahrzunehmen und zu artikulieren. Entscheidend für den Verlauf der Mediation ist der Perspektivwechsel: Dabei gelingt es den Parteien, die Interessen und Bedürfnisse der jeweils anderen ebenfalls als legitim anzuerkennen. Im weiteren Verlauf der Mediation werden konkrete Optionen und Lösungen für die Zukunft erarbeitet, die die Bedürfnisse und Interessen aller einschließen. Diese werden in der Regel in einer Mediationsvereinbarung festgehalten.

Anwendungsgebiete der Mediation

Mediation wird sowohl im mikro- als auch im meso- und makrosozialen Bereich erfolgreich angewendet: z.B. bei Trennung und Scheidung, in Familien, im Bereich des Täter-Opfer-Ausgleichs, in Nachbarschaft, Schule, Sport, Jugend- und Sozialarbeit, Kirche, im Umweltbereich und in anderen öffentlichen Bereichen, innerhalb und zwischen Verwaltungen, innerhalb und zwischen Institutionen und Wirtschaftsbetrieben, am Arbeitsplatz, in interkulturellen Kontexten und nicht zuletzt bei internationalen und politischen Konflikten.

Standards und Ausbildungsrichtlinien

Die vorliegenden Standards und Ausbildungsrichtlinien dienen folgenden Zielen:

- viele Menschen zu ermutigen, Mediation zu lernen und erfolgreich auszuüben
- das Vertrauen von Konfliktpartnerinnen in Mediation zu stärken
- Professionelle Mediation zu fördern
- Zur gesellschaftlichen Verbreitung und Anerkennung von Mediation beizutragen

Für den Bereich Schule und den pädagogischen Elementarbereich hat unsere Fachgruppe Mediation in Erziehung und Bildung (MEB) auf Grundlage dieser Standards eigene Richtlinien und Anerkennungen entwickelt.

1.2 Ethisches Selbstverständnis

Die nachfolgenden ethischen Grundsätze sind für uns verbindlich.

Menschenbild

In jedem Menschen ist das Potenzial zum Umgang mit und zur Lösung eigener Konflikte vorhanden. Wir vertrauen in unsere und die Kompetenz der Parteien zur kreativen Gestaltung und Verständigung im Konflikt. Wir anerkennen die Autonomie jedes Beteiligten, respektieren die Einzigartigkeit eines jeden und gleichzeitig die Vielfalt der Unterschiede, in denen wir ein besonderes Potenzial sehen.

Verantwortung

Wir respektieren und fördern als MediatorInnen die Selbstverantwortlichkeit aller Beteiligten. Wir sind uns unserer Verantwortung für den geschützten Rahmen bewusst, der den Konfliktparteien das Sich Einlassen auf den Prozess der Lösungssuche ermöglicht und ermutigen sie, die Verantwortung für den von ihnen eingebrachten Inhalt und die erarbeiteten Vereinbarungen zu übernehmen.

Geschützter Rahmen

Wir schaffen und wahren den geschützten Rahmen, der den Konfliktparteien ermöglicht, sich auf den Prozess der Lösungssuche einzulassen und Gewalt ausschließt.

Allparteilichkeit und Fairness

Wir nehmen die Bedürfnisse und Interessen aller Konfliktparteien mit gleichem Respekt wahr. Wir achten auf Machtunterschiede und geben jeder Partei die Zeit und die Aufforderung, ihre Sache vollständig darzustellen. Wir stellen sicher, dass jede Konfliktpartei sich ihrer eigenen Bedürfnisse und Wünsche klar werden kann.

Offenheit

Als Mediatorinnen sind wir ruhig und aufmerksam und ermutigen die Streitparteien zu offener und direkter Aussprache, zu gegenseitiger Toleranz und Wertschätzung.

Einfühlung und Ermutigung der Konfliktparteien

Wir fühlen uns in die Konfliktparteien ein und achten das gesamte Spektrum der Gefühle aller Beteiligten. Wir fördern die gegenseitige Einfühlung der Konfliktparteien und ermutigen sie, ihren Konflikt gemeinsam auszutragen.

Vertraulichkeit und Vertrauen

Alles, was wir in der Mediation erfahren, behandeln wir respektvoll und vertraulich. Wir vereinbaren mit den Konfliktparteien, dass sie uns im Falle eines Gerichtsprozesses nicht als Zeugen für Tatsachen benennen werden, die uns im Verlauf des Mediationsverfahrens bekannt geworden sind. Durch unsere Integrität und Aufrichtigkeit stärken wir das Vertrauen der Konfliktparteien in das Verfahren der Mediation und die Erreichbarkeit einer Lösung für ihren Konflikt.

Freiwilligkeit

Wir gewährleisten die freiwillige Teilnahme aller Konfliktparteien an der Mediation, indem wir sie vollständig über das Verfahren der Mediation informieren und sie auf dessen Möglichkeiten

und Grenzen hinweisen. Mit welchem Ergebnis und zu welchem Zeitpunkt sie den Mediationsprozess beenden wollen, bleibt ausschließlich den Konfliktparteien überlassen.

Eigenes Verhalten im Konflikt

Wir sind bereit, Kritik entgegenzunehmen und im eigenen Konflikt diesen in einer Mediation zu bearbeiten.

Professionalität

Wir verpflichten uns, durch sorgfältige Vorbereitung die Interessen der Konfliktparteien bestmöglich zu wahren. Wenn wir erkennen, dass eine parteiliche Beratung für die Konfliktparteien nötig wäre, weisen wir sie darauf hin und ermutigen sie, diese für sich in Anspruch zu nehmen. Erkennen wir, dass unsere Allparteilichkeit nicht mehr gewährleistet ist, verpflichten wir uns, diese unter Zuhilfenahme von professioneller Unterstützung wiederzugewinnen bzw. die Mediation an eine Kollegin/einen Kollegen weiterzuleiten.

Wir verpflichten uns zu regelmäßiger Selbstreflexion durch Supervision, Coaching oder kollegiale Beratung und bilden uns regelmäßig fort, um unsere Qualität zu sichern.