

Forum Mediation

Zeitschrift des SVM/ASM

Schweizerischer Verein für Mediation
Association suisse pour la médiation
Associazione Svizzera per la mediazione

2 2005

8. Jahrgang

Forum Mediation

médiation / mediazione

Offizielles Informationsorgan des
Schweizerischen Vereins für Mediation
Association suisse pour la médiation
Associazione Svizzera per la mediazione

www.mediation-svm.ch

Impressum

Redaktion/Rédaction/Redazione

Silvana Beeler-Huber, Luzern
Ilaria Ceschi, Lugano
Eberhard Frey, Basel
Birgit Weinmann-Lutz, Bern

Redaktionsadresse

Adresse de la rédaction/Indirizzo della redazione

Silvana Beeler-Huber
Frankenstrasse 3
Postfach 2219
6002 Luzern
s.beeler@beeler-schuler.ch

SCHWEIZERISCHER VEREIN FÜR MEDIATION (SVM)

Präsidentin: U. Gross Leemann, CH-8700 Küsnacht, In der Teien 7
Sekretariat: M. Haunreiter, CH-6048 Horw, Rankried 8

Erscheinungsweise

Mode de parution/Pubblicazione

zweimal jährlich/2 fois par année/2 volte l'anno

Jahresabonnement

Abonnement annuel/Abbonamento annuale CHF 20.–

Druck: WBZ, CH-4153 Reinach

ISSN 1423-3533

Forum médiation mediazione

Bulletin de l'ASM

Association suisse pour la médiation
Associazione Svizzera per la mediazione
Schweizerischer Verein für Mediation

2 2005

8^{ème} année
8^o anno

EDITORIAL

- Silvana Beeler-Huber 2
Die Zeitschrift des SVM im Wandel

DIALOG / DIALOGUE

- Sara Greco 4
Argumentative Aspekte der Mediation
- Doris Klappenbach 16
Mediative Kommunikation
- Birgit Weinmann-Lutz 22
Heisse Themen in der Scheidungsmediation

RESSOURCEN / RESSOURCES

- Christa Bichsel 33
Nachbarschaft und Wohnen

AGENDA

- 37
Aus- und Weiterbildungsangebote
Neue Bücher und Fachartikel
Veranstaltungen

VEREINSINFORMATIONEN

- INFORMATIONS DE L'ASSOCIATION** 40
- Ursula Gross Leemann
Informationen der Präsidentin
Le mot de la Présidente

AUTORENVERZEICHNIS / LISTE D'AUTEURS 42

- DANKSAGUNG DES SVM** 43
REMERCIEMENTS DE L'ASM

Editorial

Das Forum im Wandel – Wie sieht die Zukunft aus?

Im März 1998 ist das Forum erstmals als offizielles Vereinsorgan des Schweizerischen Vereins für Mediation erschienen und löste das «Bulletin» als bisheriges Informationsorgan des SVM ab. Verantwortlich für die Erstausgabe zeichneten damals Fred Haslimann und Eberhard Frey. Ihre Motivation zur Neugestaltung war die Förderung der Diskussion und des Informationsaustausches unter den Mitgliedern in fachlicher und berufspolitischer Hinsicht. Ausserdem sollte mit dem Erscheinen einer professionell gestalteten Fachzeitschrift die Stellung des SVM gegen aussen verbessert und verstärkt werden. Auch an den nachfolgenden Ausgaben waren die beiden massgeblich beteiligt und zeichneten drei Jahre lang verantwortlich für interessante, spannende, informative und auch kontroverse Artikel zum Thema Mediation. 2001 wurde das Konzept der wechselnden Redaktionsleitung eingeführt: In einem mehr oder weniger festen Redaktionsteam übernehmen seither abwechslungsweise Redaktionsmitglieder für einzelne Ausgaben die redaktionelle Verantwortung.

Aber nicht nur der Inhalt, sondern auch die Erscheinungsform soll den neuen, veränderten Bedürfnissen angepasst werden. Noch ist offen, ob ein neues Heft erscheinen wird und wie das Heft dereinst aussehen könnte. Zuhanden des SVM-Vorstandes soll zuerst ein Konzept erstellt werden. Das braucht seine Zeit und deshalb ist die vorliegende Nummer 2/2005 die vorläufig letzte Ausgabe in der altbekannten Form. Der SVM ist aber zuversichtlich, dass in der zweiten Hälfte des 2006 ein neues, aktuelleres und attraktiveres Forum erscheinen wird, in welcher Erscheinungsform auch immer!

Silvana Beeler-Huber

Editorial

Le FORUM en question – Que sera l'avenir?

En mars 1998, le Forum paraissait pour la première fois comme organe officiel de l'Association suisse pour la Médiation en remplacement du «Bulletin», jusque-là organe d'information de l'ASM. Fred Haslimann et Eberhard Frey se sont chargés à l'époque de cette première parution. Ils avaient pour motivation dans cette nouvelle présentation de stimuler une discussion et des échanges d'informations entre membres autour de la profession et de son intégration politique. La publication d'un journal professionnel de la médiation devait aussi faire progresser l'image de la médiation et renforcer sa position vis-à-vis de l'extérieur. F. Haslimann et E. Frey ont continué de s'investir pour les parutions suivantes et de garantir pendant trois ans des articles à la fois intéressants, enthousiasmants, informatifs et même controversés sur le thème de la médiation. En 2001 se mit en place le concept de la nouvelle équipe de rédaction: un de ses membres assume chaque fois la responsabilité rédactionnelle d'une parution avec l'aide d'une équipe plus ou moins fournie.

Les dernières années ont vu une grande évolution des parutions autour du thème de la médiation, ce qui a amené l'ASM à rediscuter la forme et les objectifs du Forum. L'ASM veut continuer de produire un bulletin d'information spécialisé en Suisse, mais en tenant compte des changements actuels. Mais il n'y a pas que le contenu. Le style de publication doit aussi être adapté aux nouvelles conditions du marché. L'aspect et la forme du nouveau bulletin ne sont pas encore définis. Le comité de l'ASM devra développer un concept afin de pouvoir financer et réaliser un tel bulletin professionne.

Silvana Beeler-Huber

Der kommunikative Bestandteil der mediatorischen Kompetenz

Sara Greco¹

Das «Drittsein» als Bedingung und Grundressource des Mediators

Es ist wohlbekannt, dass sich der Vermittlungsprozess dadurch auszeichnet, dass der Mediator «über keine eigene (Konflikt)-Entscheidungskompetenz verfügt» (Breidenbach 1995:4). Obschon dieser Umstand auf den ersten Blick als eine Schwäche und als eine Schwierigkeit erscheinen mag, stellt er eine echte Herausforderung dar. Wenn der Mediator sich auf diese Herausforderung einlässt, kann er massgeblich zum Erfolg der Vermittlungsprozesse beitragen. In diesem Zusammenhang stellt sich bereits eine grundsätzliche Frage: Wie können die Mediatoren zur Lösung des Konfliktes beitragen, wenn sie keine zwingende Lösung durchsetzen können? Die Antwort ist keineswegs einfach. Ein erster Ansatz könnte folgendermassen lauten: Diese Herausforderung hat ein stärkeres Engagement des Mediators zufolge. Eben insofern dieser wegen seines besonderen «Drittseins» am Entscheidungsprozess nicht beteiligt ist, wird er gezwungen, seine kommunikative Strategie zu verfeinern und wirksamer zu gestalten.

Mediation setzt eine Reihe von Umständen voraus. Selbstverständlich muss ein Konflikt ausgebrochen sein; jedoch können zahlreiche und unterschiedliche Situationen mit dem Wort Konflikt bezeichnet werden, die nicht unbedingt zu einer Mediation führen. In manchen Konflikten kann die Feindschaft ein so hohes Niveau erreichen, dass sie sogar physische Gewalt mit sich bringt: Typischerweise findet sich diese Situation im Krieg. Im Falle des Krieges zielen die Parteien auf die Problembeseitigung mittels der Beseitigung des Gegners. Solange diese Logik von den Parteien angewendet wird, bleibt die Vermittlung ausgeschlossen. Eine ausgeprägte Feindschaft kann nicht nur in geopolitischen Konflikten zwischen Staaten, sondern auch in interpersonellen Verhältnissen eine friedliche Konfliktschlichtung verhindern. Im Gegensatz dazu kann sich der Konflikt in gewissen Fällen nur als Interessenkonflikt erweisen, in dem das emotionale Engagement der Parteien in der Regel stark reduziert oder gänzlich abwesend ist. Die Kontrolle über solche Konflikte, die in der Handelsvermittlung oft vorkommen, wird mittels der normalen Beregelung versichert (An- und Verkaufsregeln,

Verträge, Sitten usw.). In vielen dieser Fälle können die Parteien selbst über ihren Konflikt diskutieren und verhandeln. Obwohl das Wort Vermittlung auch in diesen Kontexten oft vorkommt – man spricht z. B. von *Handelsvermittlung* und *Immobilienvermittlung*, und der *Makler* wird auch oft *Vermittler* genannt² – werden diese Tätigkeiten von der Mehrheit der Spezialisten nicht als *Mediationen* verstanden. Dennoch kann die Intervention eines Dritten auch in diesen Kontexten nützlich sein; mindestens kann ein Dritter dazu dienen, den Prozess zu verlangsamen, um den Parteien die Zeit zu geben, die zutreffenden Entscheidungen zu finden. Im Allgemeinen bringt er noch seine technische Kompetenz ein, und so wird, zum Beispiel, die Legitimität des zu schliessenden Vertrages leichter garantiert.

Der Mediator kann in der Diskussion jedenfalls nur dann seine Rolle spielen, wenn beide Parteien explizit oder mindestens implizit anerkennen, dass sie selbst nicht fähig sind, ihr Problem allein zu diskutieren. Einem grundlegenden Prinzip der Kommunikationstheorie nach kann keine interpersönliche Interaktion stattfinden, wenn die Kommunikation blockiert ist³; und die Konfliktschlichtung ist zweifellos eine sehr komplexe und schwierige Interaktion. Deswegen zielt der Mediator zunächst darauf, einen kommunikativen Kanal zu öffnen und offen zu halten.

Der Mediator ist aber mehr als ein blosser Kommunikationsspezialist. Seine Aufgabe begrenzt sich nicht auf den Wiederaufbau der kommunikativen Verbindung zwischen den Parteien. Insbesondere um eine wirksame Mediation aufzubauen, genügt es nicht, dass die Parteien ein beliebiges Einverständnis finden. Durch seine Kommunikationsführung soll der Mediator auch zur *Qualität* des Einverständnisses Sorge tragen. Zu diesem Zweck ist es nötig, dass sich die Diskussion zwischen den Parteien *vernünftig* entwickelt. Das ist für den Mediator eine unumgängliche Bedingung, um sein Hauptziel zu erreichen: Nur eine vernünftige Entwicklung der Verhandlung kann zu einer vernünftigen Schlichtung des Konfliktes führen.

Eine vernünftige Lösung des Konfliktes kann nur durch einen Dialog erreicht werden, in welchem die Vernunft und die Freiheit der engagierten Parteien respektiert werden. In einem Dialog, in dem sowohl beide Parteien als auch der Mediator verpflichtet sind, eine vernünftige Einstellung und ein vernünftiges Verhalten einzunehmen, wird der Konsens nicht durch physische oder moralische Gewalt oder durch betrügerische Strategien erreicht. Die grundsätzliche Methode dieses Dialogs bildet der sachliche und unparteiische Vergleich der vorkommenden Schlichtungshypothesen. Für die Entstehung eines solchen Dialogs ist die Intervention des Mediators wesentlich, und hier

spielt, tatsächlich, die Impartialität des Mediators eine sehr wichtige Rolle. Die Tatsache, dass er engagiert ist, nicht sein persönliches Interesse zu vertreten, sondern die *Vernünftigkeit der Diskussion* zu versichern, fördert die Entstehung auch in den Einstellungen und in den Verhalten der Konfliktparteien einer Art von Abstand, dem eine gewisse Objektivität zufolge kommt.

Die Kategorie der Vernünftigkeit ist also ein Grundbestandteil der kommunikativen Strategie eines Mediationsprozesses. Eine ausführliche Analyse dieses Begriffs (Rigotti & Greco 2005) hat uns erlaubt festzustellen, dass Vernünftigkeit, obwohl sie auf jeden Fall Rationalität voraussetzt, mit dieser nicht gänzlich übereinstimmt, weil sie eine ganzheitlichere und feinere Anwendung der Vernunft verlangt. Hier werden wir vier Aspekte betonen, die in Bezug auf die Vernünftigkeit über die Rationalität hinausgehen. Zuerst fordert eine vernünftige Verhaltenweise, dass *alle relevanten Faktoren*, die das jeweilige Problem betreffen, in ihrem ganzheitlichen Rahmen betrachtet werden. Dann bringt eine vernünftige Einstellung die Beachtung der Prioritäten mit. Man spricht diesbezüglich von *Hierarchie der Ziele*: Einerseits wird die Konfliktschlichtung dann ermöglicht, wenn die wichtigeren Aspekte des Konfliktes von den sekundären Meinungsverschiedenheiten differenziert werden; andererseits darf der Mediator die Tatsache niemals vernachlässigen, dass sein Hauptziel eben die Konfliktschlichtung ist und dass er, infolgedessen, jene Aspekte und Anlässe bevorzugen muss, die zur Lösung des Konfliktes führen können. Drittens ist Konkretheit wesentlich: Jene konkreten Begebenheiten, innerhalb welcher der Mediationsprozess stattfindet (soziale und kulturelle Umstände, institutionelle und persönliche Verhältnisse der und zwischen den Parteien usw.), sollen berücksichtigt, verstanden und eingerechnet werden. Der Mediator soll niemals vergessen, dass jeder Konflikt sowie jede Partei, die am Konflikt teilnimmt, spezifisch und einmalig sind. Jede engagierte Partei hat ihre persönliche Geschichte und ihre Erwartungen, die berücksichtigt werden müssen. Man hat in der Mediation keine fertige kommunikative «Rezepte» zur Verfügung, die automatisch angewendet werden könnten. Der Mediator ist imstande, die spezifischen Merkmale des Konfliktes anzuerkennen, nur nachdem er beide Parteien aufmerksam angehört hat. Am Ende bringt die vernünftige Einstellung eine besondere *kritische* Forderung mit sich, die sich einerseits als strenge Kontrolle des Diskurses entwickelt und andererseits in allen Dialogpartnern das Bedürfnis weckt, sich über die Gründe der Ereignisse zu fragen. Alle vier grundsätzlichen Aspekte der Vernünftigkeit, die wir oben erwähnt haben, beeinflussen die Qualität der Vermittlungstätigkeit massgebend.

Insbesondere betonen wir hier die folgenden Vorteile:

1. Die Erwägung aller relevanten Faktoren erlaubt den Parteien, eine bloss teilweise Lösung zu vermeiden, die unumgänglich zur baldigen Entstehung neuer Konfliktformen führen würde.
2. Eine vernünftige Diskussion ermöglicht, die tieferen und wichtigeren Erwartungen der Parteien zu befriedigen, und so eine *Win-win-Lösung* zu erreichen. Diese Erwartungen sind im allgemeinen zu Beginn des Mediationsprozesses unbekannt und können nur dank den Fragen, die im Laufe des Prozesses der Mediator stellt, ans Licht kommen. Es ist nicht selten der Fall, dass, wo ein Konflikt auf einem oberflächigen Niveau vorkommt, sich auf einem tieferen Niveau die Möglichkeit erweist, ein Einverständnis zu erreichen.
3. Eine Lösung kann sich auf einem technischen (z. B. rechtswissenschaftlichen) Niveau berechtigen, obwohl sie sich der konkreten Situation ganz ungeeignet erweist.
4. Oft werden aus den Aussagen der anderen Partei fehlerhafte Konsequenzen gezogen, aufgrund welcher Missverständnisse entstehen, die Konflikte verursachen. Die Entdeckung, dank der Intervention des Mediators, der Unkorrektheit dieser Konsequenzen führt zur Beseitigung des Konfliktes selbst.

Insbesondere in Bezug auf Punkt 2 ist anzumerken, dass, wenn sich eine Zustimmung den Erwartungen der Parteien zutreffend erweist, eine beständigere und dauerhaftere Lösung gefunden wird⁴. Wenn die Erwartungen der Parteien in der Vermittlungsvereinbarung umgangen werden, wird die Zustimmung oftmals wieder in Frage gestellt. Das fand beispielsweise in den Oslo-Verhandlungen über den israelisch-palästinensischen Konflikt statt: Die Erwartungen der sich im Konflikt befindlichen Völker wurden weder verstanden noch erwägt (s. die tiefgehende Analyse dieses Prozesses in Meyer 2004). Übrigens blieben auch andere Prinzipien in dieser Verhandlung unbeachtet: zuerst die Konkretheit (s. Punkt 3: die israelische und die palästinensische Delegation waren tatsächlich in ihrer entsprechenden Bevölkerung nicht repräsentativ), aber auch die Erwägung aller relevanten Faktoren (s. Punkt 1: beide Delegationen beschlossen, sich auf die zukünftigen Entwicklungsmöglichkeiten der Beziehungen zwischen Israel und Palästina

zu konzentrieren, da die Vergangenheit des Konfliktes ein zu schwieriges Thema darstellte⁵).

Kommunikative Instrumente des Mediators

Bisher wurden die allgemeinen Konsequenzen betrachtet, die mit dem besonderen Drittsein des Mediators verbunden sind. Fokussiert wurde die Wesentlichkeit der Prinzipien, die von der Vernünftigkeit abhängen. Um diese Prinzipien anzuwenden, haben sich, in der Vermittlungstätigkeit, besondere Strategien entwickelt und durchgesetzt. Im Folgenden werden vier typische Instrumente dieser Strategien kurz beschrieben: der vorwiegende Gebrauch von Fragen in den Sprechakten des Mediators; die Umformulierungen der Standpunkte der Parteien; der Gebrauch von Behauptungen, um die schrittweise Entwicklung des Einverständnisses zwischen den Parteien zu bestätigen; und die Erinnerung an den geteilten Zweck der Interaktion.

a) Die Fragen als vorwiegende Sprechakte des Mediators

Es wurde oft die *Relevanz der Fragen* in der Mediation betont (s. z. B. Fong 2005). In der Tat hängt diese Relevanz von der spezifischen Rolle des Mediators ab, der nicht legitimiert ist, seinen persönlichen Standpunkt zu behaupten. So ist im Allgemeinen die Behauptung nicht die geeignete Form seiner Intervention. Die Frage mit ihren unterschiedlichen kommunikativen Funktionen erweist sich als die vorwiegende Ausdrucksform (s. van Eemeren et al 1993; Aakus 2003 und Jacobs 2002). Wir erläutern hier zwei Funktionen der Frage, die oft in Vermittlungskontexten vorkommen:

- Fragen erlauben die Entdeckung des common grounds (Stalnaker 2002), d.h. der Gesamtheit von Kenntnissen, Glauben, Wünschen und Erwartungen, die die Parteien miteinander teilen, und, ausgehend von denen, mit dem sie die Zustimmung aufbauen können⁶. Da der Mediator weniger Kenntnisse über den Konflikt als die Parteien besitzt, werden seine informationssuchenden Fragen als legitim verstanden. Beispielsweise erklärt der berühmte Mediator John M. Haynes in einer wirtschaftlich-finanziellen Mediation seine Position folgenderweise:

Mediator: «...Wissen Sie, ich weiss nichts über Ihr Geschäft. Ich kann nur Fragen stellen.»⁷

Und: «Okay. Bitte helfen Sie mir: Ich selbst esse Bagels nur und habe überhaupt keine Ahnung, wie sie hergestellt werden. Ich ging einfach davon aus, dass heutzutage alles mechanisiert ist.»⁸

Überdies sind die Parteien durch die Informationssuche des Mediators gezwungen, ihren common ground und ihre Diskussionspunkte explizit zu machen⁹.

- Durch Fragen kann der Mediator den Anspruch der Behauptungen der Parteien verringern, wie das folgende Beispiel veranschaulicht. Es geht um eine von John Haynes geführte Mediation, in der eine Mutter (Maria) und die Lehrerin (Carol) ihres Sohnes (Peter) über das Verhalten des Sohnes selbst diskutieren:

Carol: «...und ich denke, seine Mutter sieht ja nicht, was er macht, aber ich sehe die Kinder den ganzen Tag, ich meine, es ist mein Beruf, und ich sehe, was Peter macht. Er ist ein verzogener kleiner Junge; zu Hause herrscht er, er sagt, wo's lang geht...»

Maria: «Das ist wirklich nicht fair.»

Mediator: «*Wir können das nicht wissen, weil wir nicht dort wohnen, oder?*»

Carol: «Also, nach seinem Verhalten im Unterricht zu urteilen.»

In diesem Fall benutzt der Mediator eine besondere Frage, die von Carol eine Bestätigung erwartet (Gobber 1999:94), um ihr die Möglichkeit zu bieten, die Unlegitimität ihrer Behauptung anzuerkennen. In der Tat darf Peters Verhalten zu Hause nicht von der Lehrerin kritisiert werden, da sie ihn zu Hause nicht beobachten kann. Carols Bestätigung kommt sofort («Also, nach seinem Verhalten im Unterricht zu urteilen.»)

b) Die Umformulierungen der Standpunkte der Parteien

Die Umformulierung der Standpunkte der Parteien stellt die grammatische Form einer Behauptung dar, obwohl sie eigentlich eine andere kommunikative Funktion ausübt. Aus dem kommunikativen Gesichtspunkt wiederholt eine Umformulierung den Inhalt einer Behauptung, mit der eine der Parteien ihre Position manifestiert hat, und übersetzt diesen Inhalt, um ihn mit den Forderungen des Vermittlungskontextes kompatibel zu machen. Aber die Verantwortlichkeit der Behauptung gehört der Partei selbst und nicht dem Mediator. Er stellt sich vielmehr als den Dolmetscher der Parteien vor. Nicht immer wird die Umformulierung von der jeweiligen Partei angenommen; wenn sie aber implizit oder explizit angenommen wird (und das ist oft der Fall, wenn die Umformulierung geeignet ist), bildet sie im Vermittlungsprozess einen wichtigen Schritt vorwärts.

c) *Der Gebrauch von Behauptungen, um die schrittweise Entwicklung des Einverständnisses zwischen den Parteien zu bestätigen*

In der Diskussion über ein bestimmtes Thema nimmt der Mediator oft die Aufgabe an, das letzte Wort zu sprechen, um die von den Parteien erreichte Zustimmung zu bestätigen. Im folgenden Moment (Fortsetzung der oben angeführten Diskussion) der Vermittlung zwischen Carol und Maria werden die Technik der Umformulierung und die Technik der Fortschrittsbestätigung zusammen angewendet:

Carol: «Also, nach seinem Verhalten im Unterricht zu urteilen.»

Mediator: «Okay.»

Carol: «Okay. Zum Beispiel...»

Mediator: «*Er benimmt sich im Unterricht verzogen. Okay.*»

Der Mediator übersetzt Carols Behauptung mittels einer Umformulierung, die ihren Anspruch verringert und ihre Aggressivität auslöscht. Carol hatte schon diese Verringerung angenommen, aber sie kommt zur Aggressivität zurück; aber der Mediator kehrt zur Fortschrittsbestätigung zurück: Die schliessende Bestätigung der Entwicklung des Einverständnisses kommt mit der Wiederholung von «Okay» am Ende des Satzes. Die Mutter, die mit Carols Behauptung nicht zufrieden war, akzeptiert die Umformulierung des Mediators¹⁰.

In diesem Fall hat der Mediator auch mit dem Problem der Gesichtsverteidigung zu tun. Marias Mutterrolle darf nicht von Carol kritisiert werden; andererseits darf Maria keine direkte Kritik über Carols Verhalten als LehrerIn üben. In den alten Kommunikationstheorien wurde der Begriff *Gesichtsverteidigung* als eine Grundbedingung einer korrekten Kommunikation betrachtet. Gesichtsverteidigung ist aber ein ziemlich armer Begriff, der nur Korrektheit und nicht Wirksamkeit berücksichtigt. Die tiefere Bedeutung der Gesichtsverteidigung und des allgemeinen Höflichkeitsniveaus in den Vermittlungsprozessen besteht in der Berücksichtigung der anderen Person aufgrund ihrer menschlichen Würde.

d) *Die Erinnerung an den geteilten Zweck der Interaktion*

Unter den Zwecken, die beide Parteien miteinander teilen, ist das Interesse grundlegend, ihre Kooperation zur Erreichung einer Schlichtung weiterzuführen:

Mediator: «Okay. Diesen Vormittag haben wir also eine echte Gelegenheit, einige unserer gegenseitigen Vorurteile zu überwinden, und ein offenes Gespräch darüber zu führen, was für Peter besser ist und wie wir zusammenarbeiten können, um das Beste für ihn zu erreichen.»¹¹

In einem Moment, in dem die Parteien Carol und Maria sich gegenseitig anklagen, erinnert John Haynes an den Zweck der Interaktion, den beide schon anerkannt hatten: «Das Beste für Peter» ist der Grund, aus welchem die Parteien sich für die Mediation als Konfliktschlichtungsverfahren entschieden haben, und deswegen kann es für sie als der Grund für ihre Zusammenarbeit gelten.

Schlussbemerkungen

Die kommunikative Kompetenz des Mediators ist eine wesentliche Bedingung zum Erfolg seiner Tätigkeit. Wir haben in diesem Artikel den vernunftmässigen Bestandteil dieser Kompetenz fokussiert. Sehr wichtig wäre auch der emotionelle Bestandteil der Kommunikation – Empathie, aktives Hören, Verstand und Scharfsinn. Für beide Bestandteile, um eine solide Mediationskompetenz aufzubauen, muss man überdies das theoretische Engagement mit der beruflichen Erfahrung verknüpfen. Und um eine solche kommunikative Kompetenz aufzubauen, bedürfen der Mediator und der Mediationstheoretiker einer tiefen und offenen Zusammenarbeit, die nur in gegenseitigem Vertrauen und Anerkennen stattfinden kann.

Literatur

- Aakus, M. (2003), »Neither naïve nor critical reconstruction: dispute mediators, impasse, and the design of argumentation«, *Argumentation* 17: 265-290.
- Breidenbach, S. (1995), *Mediation. Struktur, Chancen und Risiken von Vermittlung im Konflikt*, Köln: O. Schmidt.
- De la Rúa Eugenio Diana (2005), *Mediación frente a las problemáticas contemporáneas: barrios marginales y su necesidad de mediación comunitaria*, in: *Proceedings of the 5th International Conference of the World Mediation Forum*, Crans-Montana, September 9-11, 2005, pp. 131-143.
- Fisher, R. & Ury, W. (1991), *Getting to yes. Negotiating Agreement Without Giving In*, Sabon: Penguin Books.
- Fong, L. (2005), «Milan mediation model», in: *Proceedings of the 5th International Conference of the World Mediation Forum*, cit., pp. 184-189.
- Gobber, G (1999), *Pragmatica delle frasi interrogative. Con applicazioni al Tedesco, al Polacco e al Russo*, Milano: I.S.U.
- Greco, S. (2005), «The intercultural mediator: personal qualities and communicative skills», in: *Proceedings of the 5th International Conference of the World Mediation Forum*, cit., pp. 195-206.
- Haynes, J.M., Haynes, G.L., & Fong, L. (2004), *Mediation: positive conflict management*, Albany, New York: State University of New York Press. Übersetzung B. Winterfeld & U. Henzel Winterfeld, *Mediation: Vom Konflikt zur Lösung*, 2004, Stuttgart: Klett-Cotta.
- Jacobs, S. (2002), «Maintaining neutrality in dispute mediation: managing disagreement while managing not to disagree», *Journal of Pragmatics* 34: 1403-1426.
- Marzotto, C. & Tamanza, G. (2004), «La mediazione e la cura dei legami familiari», in: Scabini, E. & Rossi, G., *Rigenerare i legami: la mediazione nelle relazioni familiari e comunitarie*, Milano: Vita e Pensiero.
- Meyer, R. (2004), *Ein Friedensprozess ohne Versöhnung. Der Israelisch-Palästinensische Konflikt und die Oslo-Verhandlungen als Beispiel für die Probleme des Konfliktmanagement*, Frankfurt am Main: Peter Lang.
- Rigotti, E. & Cigada, Sara (2004), *La comunicazione verbale*, Milano: Apogeo.
- Rigotti, E. & Greco, S. (2005), *Introducing Argumentation*, ARGUMENTUM eLearning Module, www.argumentum.ch
- Stalnaker, R. (2002), «Common ground», *Linguistics and Philosophy* 25: 701-721.
- Van Eemeren, F.H. et al. (1993), *Reconstructing argumentative discourse*, Tuscaloosa: The University of Alabama Press.

Zusammenfassung

Die kommunikative Kompetenz ist eine wesentliche Bedingung zum Erfolg der Mediationstätigkeit. In einer Situation, wo die Kommunikation zwischen den Parteien blockiert ist, muss der Mediator oder die Mediatorin in der Lage sein, einen kommunikativen Kanal zwischen den Betroffenen zu öffnen und offen zu halten. Nur über den Dialog kann eine vernünftige Lösung des Konfliktes erreicht werden. Dabei beschränkt sich die Kommunikation nicht nur auf die vernunftmäßigen Anteile, sondern sollte ebenfalls die emotionalen Bestandteile der Kommunikation beinhalten, um eine solide Mediationskompetenz aufzubauen.

Riassunto

La particolare natura di terzo del mediatore, che gli impedisce di prendere una decisione vincolante sull'esito del conflitto, non lo esclude dalla partecipazione al dialogo tra le parti confliggenti, anzi rende decisivo il suo intervento comunicativo. Il conflitto, infatti, blocca la comunicazione; e, senza comunicazione, l'interazione umana non può procedere e la soluzione del conflitto non può emergere. Perciò, il primo compito di chi media è aprire un canale comunicativo tra le parti e mantenerlo aperto. Il mediatore, tuttavia, deve preoccuparsi anche della *qualità* della comunicazione. Dalla ricerca sulla comunicazione svolta all'Istituto linguistico-semiotico dell'USI, emerge come l'ingrediente fondamentale di una comunicazione di qualità nella mediazione sia costituito dalla *ragionevolezza*. Si tratta di un atteggiamento comprensivo e articolato della ragione umana, che caratterizza il dialogo aperto e critico in cui le parti possono coinvolgersi con l'aiuto del mediatore. In questo articolo sottolineiamo in particolare quattro caratteristiche della ragionevolezza. Anzitutto, un atteggiamento ragionevole nell'affrontare il conflitto permette di considerare, nel valutare le ragioni proprie e dell'altra parte, la *totalità dei fattori rilevanti* nella situazione in cui il conflitto è scoppiato; inoltre, esso permette di tenere conto della *gerarchia dei fini* delle parti e di valutare con *concretezza* le possibili soluzioni. Ogni conflitto, infatti, è unico, come uniche sono le parti, con le loro profonde attese e le loro storie e relazioni personali; in questo senso, non vi sono «ricette» comunicative che possono essere applicate automaticamente alla mediazione, perché tutto comincia con l'ascolto, da parte del mediatore, delle ragioni di entrambe le parti.

La ragionevolezza favorisce inoltre l'atteggiamento *critico* delle parti, che porta a un controllo del discorso e all'esigenza di chiedersi le ragioni delle cose.

Le caratteristiche della ragionevolezza influenzano in misura determinante la qualità del consenso ottenuto nella mediazione:

1. La considerazione della totalità dei fattori rilevanti permette di non fissarsi su soluzioni parziali, che porterebbero poi alla generazione di nuovi conflitti.
2. Una discussione ragionevole tiene inoltre conto delle attese profonde delle parti, che a volte mostrano possibilità di intesa che non appaiono evidenti a livello superficiale.
3. La concretezza evita inoltre che si scelgano soluzioni tecnicamente giustificabili, ma inadeguate alla concreta situazione del conflitto.
4. Il controllo critico del discorso permette, infine, di evitare i fraintendimenti che possono a loro volta diventare fonti di conflitto.

La necessità di applicare questi principi ha portato, nella tradizione della pratica di mediazione, al consolidamento di particolari strategie comunicative. In questo articolo si mettono a fuoco quattro strumenti comunicativi entro queste strategie: la prevalenza delle *domande* tra gli atti linguistici del mediatore, che possono avere diversi scopi (qui consideriamo, da una parte, l'accertamento dei punti di discussione e dei punti condivisi dai confliggenti e, d'altra parte, la messa in discussione delle posizioni troppo aggressive delle parti); le *reformulazioni* delle posizioni delle parti; l'uso di alcune particolari affermazioni, che servono da *conferma del livello di accordo* raggiunto dalle parti; e il richiamo allo *scopo condiviso dell'interazione* nelle quali le parti stesse sono coinvolte. Per illustrare questi strumenti comunicativi, facciamo riferimento ai dialoghi sviluppati entro alcune mediazioni condotte da John Haynes (Haynes, Haynes e Fong 2004).

- 1 sara.greco@lu.unisi.ch. Die Verfasserin dieses Artikels bedankt sich herzlich bei Kollegen und Freunden der Associazione Ticinese per la Mediazione - Marianne Galli-Widmer und Joséphine Contu – und des Istituto linguistico-semiotico von der Universität der italienischen Schweiz – Sabine Christopher-Guerra und Eddo Rigotti - für ihre grosszügige Hilfe.
- 2 Die Vermittlung innerhalb des An- und Verkaufsprozesses von Reis in Landwirtschaftsgebieten bildet auch heutzutage einen bedeutsamen Beruf, der von Individuen und Firmen ausgeübt wird. S. z. B. «Brun Marius et fils» <http://www.brunrice.com>.
- 3 S. Rigotti & Cigada (2004:26), wo die Beziehung zwischen der Kommunikation und der menschlichen Interaktion vertieft wird.
- 4 Wenn im Gegensatz eine unvernünftige Lösung akzeptiert wird, können auch unvernünftige Folgen daraus entstehen; deswegen wird die Unvernünftigkeit im Laufe der Zeit schwerer.
- 5 S. Meyer (2004:129): «Bewusst hat man die Fragen um die Vergangenheit ausgeklammert, da insbesondere hier ein Schwerpunkt des israelisch-palästinensischen Konfliktes liegt».
- 6 Manchmal - insbesondere in sehr komplexen Disputen - kann auch die Zustimmung über einige sekundäre Aspekte nützlich sein, um das Vertrauen auf die Kooperation für die finale Schlichtung zu fördern (Greco 2005).
- 7 Haynes & Fong (2004:87); Originale Fassung Haynes, Haynes & Fong (2004:50): Mediator: «In this, you see, I know nothing about your business. I can only ask questions.»
- 8 Haynes & Fong (2004:91); Originale Fassung Haynes, Haynes & Fong (2004:53): Mediator: «Okay. Help me because I'm just an eater of bagels and I don't know anything about producing them at all. I just assumed that everything was mechanized these days.»
- 9 Für die Bestätigung des common ground in Familienkonflikten kann den Gebrauch des Familienogramms nützlich sein. S. Marzotto & Tamanza (2004:85).
- 10 Haynes selbst (Haynes, Haynes & Fong 2004:223) erklärt den Zweck seiner Umformulierung: «I acknowledge the teacher's classroom role and legitimate her observation of Peter's behaviour in the arena in which she can observe it, the classroom.»
- 11 Originelle Fassung Haynes, Haynes & Fong (2004:212): «Mediator: Okay. So this afternoon is really an opportunity to overcome some of these prejudices that we have about each other, to have a frank discussion about what's best for Peter, and how we can cooperate in doing what's best for him».

Mediative Kommunikation

Ein Spektrum mediativer Gesprächs- und Handlungskompetenz für Beruf und Alltagswelt

Doris Klappenbach

Mediation verwechselt heute kaum noch eine/r mit Meditation, und so kann ich erfreulicherweise hier festhalten, dass ich im letzten Jahr nicht ein einziges Mal nach der zugrunde liegenden religiösen Prägung meiner Arbeit als Mediatorin gefragt worden bin. Mediation ist inzwischen ein gebräuchlicher Begriff. Einige sprechen sogar von einem «Mediations-Boom» und beziehen sich dabei auf die erhöhte Nachfrage an Zusatzqualifizierungen und Ausbildungen in den letzten Jahren. Das Problem, das sich dabei herauskristallisiert hat, ist die Schwierigkeit, all die ausgebildeten Mediatorinnen und Mediatoren, die auf den Markt schwimmen, mit bezahlten Fällen zu versorgen. Genauer betrachtet, scheint die Bereitschaft, im Konfliktfall professionelle MediatorInnen zu engagieren wesentlich geringer als die, in eine Zusatzqualifizierung in mediativem Konfliktmanagement zu investieren. Dies bedingt u.a. eine beständige Ausweitung des Anwendungsspektrums für Mediation und eine veränderte Situation auf dem Aus- und Weiterbildungsmarkt, der mittlerweile die Universitäten mit ihrem Angebot an Aufbaustudien oder modularen Elementen in bereits bestehenden oder im Rahmen der Studienreform neu konzipierten Studiengängen einschliesst.

Diese Ausweitung sowie die Zunahme an berufsinternen Ausbildungen, auch die unterschiedene Entwicklung der Mediation in den einzelnen Anwendungsbereichen, signalisiert das Interesse an der Einbindung von Mediation in bereits bestehende Arbeitskontexte. Einen solchen integrativen Ansatz bietet die mediative Kommunikation¹.

Mediative Kommunikation – Was ist das?

Seit zwei Jahren gibt es den Begriff der mediativen Kommunikation. Dahinter verbirgt sich eine Weiterentwicklung des Ansatzes der gewaltfreien Kommunikation nach Marshall B. Rosenberg, die ihn um weitere Kompetenzen aus Verfahren und Hintergründen der Mediation erweitert und losgelöst vom traditionellen Setting eines rahmengeschützten Vierergespräches eine Anwendung sowohl im beruflichen als auch im privaten Alltag ermöglicht.

Ein wichtiges Grundelement zur Realisierung einer solchen erweiterten Nutzung mediativer Kompetenzen ist das Einnehmen einer Hintergrundhaltung, die eine Art mentalen Ersatz für den «sicheren Rahmen» schafft, der an die Stelle dieser sonst durch das Setting gegebenen Komponente tritt. In diversen Bereichen der Psychologie wird ähnlich verfahren, um die Grundlage für eine spezielle Form der Kommunikation zu schaffen. Ich verweise hier exemplarisch auf imaginative Verfahren im Bereich der Traumarbeit, die es durch fiktive Konstruktion eines sicheren Rahmens ermöglichen, sonst gegebenenfalls re-traumatisierende Erinnerungen zu bearbeiten.

Mediative Kommunikation arbeitet sowohl mit einer der Mediation entlehnten Haltung als auch mit Grundelementen des Phasenprozesses. Die mediative Haltung umfasst hauptsächlich die folgenden Elemente:

- Das Einnehmen der Metaebene,
- die Personzentrierung (nach Carl Rogers),
- die Allparteilichkeit,
- die Win-Win-Perspektive und
- den Ansatz: Wertschätzung statt Wertung.

Sie bildet den Hintergrund des methodischen Handwerkszeuges wie

- aktiv zuhören und das Strukturieren und Komprimieren des Gesprächsverlaufes durch Zusammenfassungen,
- die gewaltfreie Kommunikation nach Marshall B. Rosenberg, die durch eine 4-Schritte-Kommunikation ausgehend von der Beobachtung über die Ergründung von beteiligten Gefühlen und zugrundeliegenden Bedürfnissen sowohl eigene Bewusst- und Klarheit als auch ein konkretes Äussern des Anliegen z.B. in einer erfüllbaren Bitte ermöglicht,
- «principled negotiation», sach- und menschengerechtes Verhandeln nach dem Harvard-Konzept,
- die methodische Aufwertung in Form von «Anerkennung geben» zum Ausgleich im Abwertungsprozess der Konfliktkultur,
- Moderation und andere Methoden der Gesprächsführung sowie
- weitere, zum Teil im genannten Grundhandwerkszeug bereits enthaltene Methoden wie Ich-Botschaften, Positiv-Umformulieren, Brainstorming und
- das Herausfiltern von Bedürfnissen und Interessen hinter den Positionen (Emotional Clearing).

Dass diese knappe Zusammenstellung nur einen unvollständigen Überblick über Komponenten der mediativen Kommunikation darstellen kann, wird deutlich, wenn man bedenkt, dass bereits zur Analyse eines Konfliktes diverse weitere grundlegende Kenntnisse beispielsweise über Muster, Strategien, Prozesse der menschlichen Kommunikation, Erkenntnisse aus der Emotionspsychologie und alternative Interventionsmöglichkeiten sowie Praxis in der Anwendung von Hilfsmitteln wie dem 4-Ohren-Modell, der Transaktionsanalyse, systemische Arbeit und Aufstellungsarbeit unabdingbar erscheinen.

Zusätzlich zur theoretischen und praktischen Ausbildung in den genannten mediativen Kompetenzelementen beinhaltet ein Training in mediativer Kommunikation natürlich einen starken Anteil an Selbstreflexionsarbeit, die unter anderem das Einnehmen einer mediativen Haltung erst umsetzbar macht. Denn erst das Bewusstsein über eigene Einstellungen und Werte bzw. Denkmodelle ermöglicht den Schritt in den professionellen und förderlichen Abstand einer mediativen Haltung und befähigt dazu, auch aus dieser Metaebene noch Zugriff auf die eigenen Interessen und Gefühle zu behalten und sie dann wieder zu verlassen, um in die persönliche, situative Haltung zurückzufinden.

Zur Wirkung von mediativer Kommunikation

In der FU Berlin bereits in der Lehre verankert, hilft mediative Kommunikation, Arbeitsabläufe zu effektivieren und Beziehungsprozesse zu intensivieren. Durch die Integration von mediativen Elementen in den Alltag wird Konfliktmanagement zu einem Arbeitselement, das bereits vor der Verfestigung eines Konfliktstoffes zu einem handfesten Konflikt wirkt. In meinem Arbeitsalltag an der Universität wird mir immer wieder deutlich vor Augen geführt, wie sich schon allein durch aktiv Zuhören scheinbar endlose Diskussionen, die aus der Grundprojektion ‚gegenseitigen Missverstehens‘ heraus Schleife um Schleife Inhalte reproduzieren, in einer knappen Zusammenfassung mit gegenseitiger Verständnissicherung zum Abschluss bringen lassen. Unter dem Bewusstsein, dass Verständnis nicht Einverständnis ist, können Positionen als solche akzeptiert werden. Die Basis der Wertschätzung, die die Hintergrundhaltung schafft, birgt die Möglichkeit, statt mit Abwehr der anderen Position mit Interesse für das Dahinterliegende zu reagieren, denn mit zunehmender Erfahrung in der Anwendung mediativer Kompetenzen wächst auch das Vertrauen und die Erwartung der Bestätigung dessen, dass das Andere in den tieferen Schichten des Eisbergs² ein Reservoir an

Bereicherung für das Eigene enthält. Dies ermöglicht eine Würdigung der Auseinandersetzung, des Konfliktstoffes, als eine antreibende Kraft. Das traditionell erst im Konfliktfall ansetzende Konfliktmanagement tritt an die Stelle der Konfliktprävention. Konfliktelemente werden weder verneint noch vorgebeugt; sie werden als Potential genutzt.

Zur Anwendbarkeit von mediativer Kommunikation

Stellt sich die Frage nach der Anwendbarkeit mediativer Kommunikation. Umfassende Forschungsergebnisse liegen noch nicht vor, aber die Praxis zeigt, dass sich dieser Ansatz sowohl subjekt- als auch objektorientiert anwenden lässt. Aus der Tradition heraus ist das Naheliegende eine Anwendung im zwischenmenschlichen Rahmen: mediative Kommunikation zwischen Einzelpersonen oder/ und Gruppen. Die einzelnen Elemente der Mediation werden aus dem Setting gelöst und situationsbezogen angewandt.

Eine weitere Möglichkeit ist die Anwendung der mediativen Kommunikation bei intrapersonalen Konflikten. Ob nun in der Beratungsarbeit oder in Selbstreflexion werden ähnlich dem Ansatz des Emotional Clearing die eigenen Standpunkte und Gefühle betrachtet, eigene Interessen und Bedürfnisse hinter Positionierungsmöglichkeiten analysiert und Ziele definiert, Handlungsalternativen entwickelt. In der Beratungsarbeit treffe ich beispielsweise auf Frauen, die in sich so viele widerstrebende Argumente bergen, dass der Überblick verloren geht. Da gibt es viele Prioritäten, die um den ersten Platz rangieren – nehmen wir das Paradebeispiel der Vereinbarung von Kindern und den erhöhten Anforderungen im bereits reformierten Vollzeitstudium zum Bachelor. In Verbindung mit der Notwendigkeit, Geld zu verdienen und der Überlegung, sich vom Vater des Kindes zu trennen entsteht leicht ein verworrenes Gedankenknäuel, das dann in der Beratung Schritt für Schritt in seine Bestandteile zerlegt werden kann. Hilfreich ist hier beispielsweise das Modell des Inneren Teams³, in dem einzelne innere Impulse und Strebungen als Angehörige des inneren Teams eines Menschen veranschaulicht werden, das dann ‚mediert‘ werden kann. Die Frau im Beispiel erfährt so in der Beratung eine Anleitung, die einzelnen Elemente des Konfliktes wie Konfliktparteien zu medieren – in diesem Falle werden sie vorübergehend aus ihr ‚ausgelagert‘, damit sie mit mir als Beraterin in der Metaebene verweilen und den notwendigen Raum zur Entwicklung von Handlungsalternativen erfahren kann.

Des Weiteren ist es möglich, in der Praxis der mediativen Kommunikation beispielsweise Konzepte zu fokussieren. Ich erlebe vor allem im Universitäts-

und Projektalltag oft, wie verschiedene Ansätze und Projekte zur Auswahl stehen. Hier gilt es im Sinne der mediativen Kommunikation – genau wie beim Vermitteln zwischen verschiedenen Personen – zu ergründen, welche Gedanken, Interessen, Bedarfsmöglichkeiten hinter Konzeptionen stehen und diese entweder mit dem eigenen Konzeptionsansatz zu vergleichen oder auch in Blickrichtung der Win-win-Perspektive Gemeinsamkeiten herauszufiltern, u. a. unter Gesichtspunkten von Finanzierungsmöglichkeiten und Kapazitäten alternative Umsetzungsansätze zu diskutieren und dann aus der Win-win-Perspektive zu einem effektiven Ergebnis zu gelangen. Allparteilichkeit ist hier im Sinne von Kontinuität im Hinblick auf Wertschätzung und Interesse für einzelne Bestandteile zu verstehen, die nur so in ihrer Bedeutung erfasst und effektiv genutzt werden können. Dies steht im Gegensatz zum herkömmlichen Verfahren der Bevorzugung des Bekannten und gegebenenfalls Bewährten gegenüber dem Neuen, Unvertrauten und der daraus folgenden Ablehnung des Innovativen oder nicht hilfreich Klingenden oder sogar des Ablehnens eines ganzen Ansatzes von vornherein ohne Nutzung der vielleicht hilfreichen Elemente oder Gedanken.

Allen Anwendungsmöglichkeiten gemein wird unter der Prämisse von Wertschätzung statt Bewertung ein Gedanke bzw. Objekt oder Ergebnis betrachtet, in seine Bestandteile zerlegt bzw. spezifiziert und analysiert und vor seinem individuellen Hintergrund verstanden. Interessen, Bedürfnisse, Ziele werden geklärt. Erst dann wird diskutiert und verhandelt: nicht der Gedanke oder das Ergebnisobjekt an sich und erst recht nicht über die Person, die sich damit identifiziert, sondern Alternativen zur Vereinbarung möglichst vieler Ziele, Interessen und Bedürfnisse. Jenes Verfahren folgt entsprechend den Grundprinzipien der Mediation dem Anspruch, sowohl die Sach- als auch die Gefühlsebene gleichrangig einzubeziehen. Dies bezieht sich natürlich bei der objektbezogenen Anwendung auf die jeweils beteiligten Voraussetzungen und zu erwartende Konsequenzen.

Zusammenfassung

Mediation hat sich seit den 1980er Jahren im angloamerikanischen Raum und innerhalb der letzten zehn Jahre auch in Deutschland zu einer anerkannten Methode im Konfliktmanagement etabliert. Der Ausbildungsmarkt zeigt, dass eine Qualifikation in Mediation zu schätzungsweise 80 Prozent für das Privatleben und die situative Einbindung in den Ursprungsberuf verwendet wird. Das Konzept der mediativen Kommunikation möchte diese Entwicklung unterstützen und bereitet Elemente des Mediationsverfahrens so auf, dass die Transferleistung in die Praxis bereits in das Lernen der Methode eingebunden wird. Was seit Jahren in der Praxis passiert, wird in der mediativen Kommunikation nun erzielt. Das Anwendungsspektrum mediativer Kompetenzen wird bewusst erweitert.

Résumé

La médiation s'est établie comme une méthode reconnue du management conflictuel à partir des années 80 dans l'espace anglo-américain puis aussi en Allemagne au cours des 10 dernières années. Le marché des formations démontre qu'une qualification en médiation est utilisée approximativement dans 80 % des cas dans la vie privée et dans l'intégration au métier initial. Le concept de la communication médiatrice veut soutenir ce développement et remanie des éléments dans le procédé de la médiation de telle sorte que la réalisation de transfert en pratique est déjà intégré dans l'apprentissage méthodique. Ce qui se passe depuis des années en pratique aboutira désormais dans la communication médiatrice. Le spectre d'application des compétences médiatrices sera délibérément élargi.⁴

- 1 © Doris Klappenbach und Sigrid Niemer. www.mediative-kommunikation.de
- 2 Ich beziehe mich hier bildlich auf das wohlbekanntes Eisbergmodell.
- 3 Ich verweise hier exemplarisch auf das neue Buch von Friedemann Schulz-von-Thun.
- 4 Übersetzung ins Französische von Nathalie Nicol, Berlin

«Heisse» Themen in der Scheidungsmediation

Birgit Weinmann-Lutz

Thema des folgenden Beitrags sind «heisse» Themen oder «hot spots» in der Scheidungsmediation. Fast jedes Paar, das Scheidungsmediation aufsucht, kommt – meist eher früher als später – an einen solchen «Zankapfel». Als heisses Thema soll im Folgenden ein emotional hoch aufgeladenes Thema bezeichnet werden, das für Dritte oft kaum nachvollziehbare symbolische Bedeutsamkeit hat: Ein Beispiel ist die Frage, ob ein Vater beim Abholen des Kindes an die Haustür, bis zum ersten Treppenabsatz oder bis an die Wohnungstür kommt.

Die Beschäftigung mit heissen Themen verfolgt dabei ein theoretisches wie ein methodisches Anliegen. Auf theoretischer Seite soll gezeigt werden, dass das Konzept der heissen Themen eine Präzisierung und Weiterentwicklung von Facetten- oder Netzwerktheorien ermöglicht sowie die weitere empirische Erforschung der Mediation anregen könnte. In die herkömmlichen Stufenmodelle ist das Konzept der heissen Themen schwer oder gar nicht einzuordnen. Da heisse Themen jedoch häufig auftreten und für den Verlauf der Mediation von entscheidender Bedeutung sein können, stellt ihr Auftreten die Nützlichkeit der Stufenmodelle weiter in Frage¹. Ein methodisches Anliegen dieses Beitrags ist die Frage des konkreten Umgangs mit diesen heissen Themen. Es soll aufgezeigt werden, dass «hot spots» keine irrationalen und möglichst schnell zu überwindenden Hindernisse für die Mediation darstellen, sondern unterschiedliche Funktionen haben und häufig den Schlüssel für eine im Sinne dieses Paares erfolgreiche Mediation in sich tragen.

Wie lassen sich heisse Themen charakterisieren? Ich habe bereits oben *die besondere emotionale Aufgeladenheit und die für Dritte häufig trivial erscheinenden Inhalte* genannt. Nun ist ja bei fast allen Paaren und bei den meisten Themen eine starke emotionale Spannung gegeben: Ein heisses Thema ist jedoch unverkennbar, wenn man auf es trifft. Der Erregungspegel steigt unmittelbar, lautere Stimmen oder längeres, verbissenes Schweigen. Die Mediatorin wird entweder aus dem Gespräch ausgeschlossen oder informiert, dass «dies auch wieder so ein Thema ist», über das schon oft gestritten

wurde. Charakteristisch ist weiterhin, dass sich beide Partner nicht von den scheinbar oberflächlichen Inhalten des Konfliktes hin zu einer Exploration ihrer eigenen Bedürfnisse oder gar derjenigen von Partner/Partnerin von der MediatorIn ermuntern lassen. Das Festhalten an den Details oder den sehr allgemeinen, abstrakten Differenzen bezüglich eines Problems erzeugen oft ein Gefühl von Ausgeschlossenheit bei der Mediatorin, von Informationsmangel, von Geheimnis. Es lassen sich mindestens vier Funktionen von heisse Themen bestimmen, die hier kurz im Überblick benannt und dann im Einzelnen näher ausgeführt werden. Heisse Themen werden zunächst in ihrer Funktion als Anker für ein Schattenthema behandelt. Anschliessend werden Gender-Issues auf individueller wie auf Makroebene bei heissen Themen untersucht. Eine dritte Perspektive auf heisse Themen bietet die Einordnung als Ausdruck von (noch nicht bewältigten) Übergangsaufgaben der Trennung. Abschliessend werden heisse Themen als «Test» für die Nützlichkeit der Mediation betrachtet.

Heisse Themen als Anker für ein Schattenthema

Heisse Themen sind Anker für ein Schattenthema. Als solche verbergen sich hinter ihnen «gute», bisher nicht ausgesprochene Gründe für ein bestimmtes Verhalten. Gute Gründe können materieller Natur sein (z. B. befürchtete finanzielle Nachteile bei Einhaltung oder Verstreichen von Fristen, gegenüber Ämtern etc.), aber auch intensive oder ambivalente Emotionen betreffen (z. B. Fürsorglichkeit für Partner/Partnerin, Kränkung, Rache, Zukunftsangst etc.). Ein Beispiel: Ein Ärztehepaar hat einen endlosen Streit über die Details des Auszugs des Mannes. Erst nach fünf Sitzungen wurde die bisher geheimgehaltene Medikamentensucht der Frau ausgesprochen. Gute Gründe für den Streit um den Wochentag des Auszugs oder Ähnliches waren die Sorge von Mann und Frau um das Wohlergehen der Frau selbst, wie auch des gemeinsamen Kindes, wenn der Mann ausgezogen wäre. Weiterhin stellte sich die weitreichende Frage, ob oder inwieweit die Berufsausübung der Frau beeinträchtigt war.

Heisse Themen als Ausdruck von Gender-Issues auf individueller wie auf Makroebene

Heisse Themen sind als Ausdruck von gendertypischen Konfliktlösungsstilen und Kommunikationsmustern zu verstehen. Dieser Gender-Bezug ist sowohl auf Paarebene wie auf einer allgemeineren, gesellschaftlich-kulturellen Ebene festzumachen (Weinmann-Lutz, 2002).

Auf der Ebene des *individuellen Paares* sind paarspezifische Konfliktlösungsstile betroffen. In der Mediation werden prototypisch die im Alltag häufig auftauchenden *Kommunikationsmuster des Paares* vorgespielt und damit sozusagen ein Aufgabenfeld für die Mediation definiert, nämlich die konstruktive Veränderung dieser Muster. Mediationserfolg kann und sollte neben dem Erreichen einer Vereinbarung und der positiven Ergebniseinschätzung von Klientin und Klient unter anderem als Reduktion unkonstruktiver und Aufbau oder Stärkung konstruktiver Problemlösungsmuster gesehen werden (Weinmann-Lutz, 2001). Der Einbezug solcher Ergebniskriterien macht Sinn, da die langfristigen Folgen der Scheidung stark von den Fähigkeiten der Paare zum konstruktiven Umgang mit Konflikten abhängen. (Emery, Laumann-Billings, Waldron, Sbarra & Dillon, 2001). Wie eine eigene Untersuchung zeigte, unterscheiden sich Mediationspaare deutlich von zufriedenen Paaren. Zu Beginn der Mediation wurden Partner/Partnerin signifikant stärker als feindselig und kämpferisch und weniger fähig zur positiven Problemlösung eingeschätzt, als die Person sich selbst sah. Darüber hinaus fanden sich signifikant häufiger Aspekte des sogenannten demand-withdrawl-Musters bei den Mediationspaaren. Diesem Muster entsprechend sind Frauen durch besonders kämpferisches, Männer durch sich entziehendes Verhalten in Konflikten charakterisiert. Bemerkenswert war in der untersuchten Stichprobe die gegenseitige Bestätigung der Selbst- und Partnereinschätzungen in der Beurteilung des Rückzugsverhaltens der Männer: Diese Übereinstimmung ist deshalb bemerkenswert, weil Meinungsverschiedenheiten ein charakteristisches Merkmal von Trennungspaares sind und sich Paare selbst bei soziodemografischen oder «harten» trennungsbezogenen Daten häufig nicht einig sind (Weinmann-Lutz, 2001; vgl. Projektbericht Bastine, Weinmann-Lutz, & Wetzel, 1999; sowie Bastine & Weinmann-Lutz 1998; Weinmann-Lutz, Bastine, & Mecke 1996).

Nach Abschluss der Mediation liessen sich bedeutsame Reduktionen in den unkonstruktiven Stilen nachweisen: Frauen und Männer sahen Partner/Partnerin als weniger kämpferisch und feindselig, Männer zeigten in eigener Einschätzung wie aus Sicht der Partnerin geringeres Rückzugsverhalten (Weinmann-Lutz, 2001).

Als Aufgabe der Mediation hinsichtlich der paarspezifischen Kommunikation kann somit dahingehend formuliert werden, die «Anatomie» der Auseinandersetzungen zu erkennen und an den notwendigen oder geeigneten Stellen Schienen, Bandagen oder einen Gips anzubringen oder – sozusagen – Krankengymnastik durchzuführen. Der Umgang mit heissen Themen hat

dabei die Funktion die paarspezifischen Konfliktlösungsstile zu klären bzw. sie konstruktiv zu verändern.

Nun sind, um im Bild zu bleiben, diese «Knochenbrüche» oder «Verrenkungen» der Kommunikation nicht an zufälligen, sondern an inhaltlich oder dynamisch-strukturell vorhersagbaren Stellen, die durch die Verwerfungen des *Geschlechterverhältnisses auf der Makroebene* bestimmbar sind. Der mangelnde Zugang zu dieser Problematik, der die Berufsgruppe der MediatorInnen im deutschsprachigen Raum immer noch auszuzeichnen scheint, hat der Familienmediation in den USA in der Vergangenheit zurecht herbe Kritik von feministischer Seite eingetragen (vgl. zusammenfassend Weinmann-Lutz, 2000, 2001).

Eine zentrale Grösse zur Beschreibung des Verhältnisses von Frauen und Männern als gesellschaftlichen Gruppen ist die Arbeit bzw. was als Arbeit definiert wird und wie die Aufteilung und Organisation unterschiedlicher Arten von Arbeit erfolgt. Die wichtigste Unterscheidung bezieht sich dabei auf bezahlte Berufsarbeit auf der einen und unterschiedliche Arten von unbezahlter Familienarbeit auf der anderen Seite (Hausarbeit, Erziehungsarbeit, Kinship- und andere Arten von Beziehungsarbeit). Die seit dem letzten Drittel des vorigen Jahrhunderts fast allgemein geteilte Idee der Gleichheit der Geschlechter stellt die traditionellen Aufteilungen in Frage bzw. setzt Impulse diese zu verändern. Problematisch ist dabei die «Gleichzeitigkeit des Ungleichzeitigen» (wie Beck-Gernsheim, 1992, S.41 formuliert), also die Spannung zwischen den Leitbildern von den egalitären Geschlechtsrollen und der faktischen Umsetzung bzw. Umsetzbarkeit dieser Leitbilder. Diese Spannung ist häufig der Hintergrund von Trennung und Scheidung.

Heisse Themen sind sehr oft in Bezug auf diese Makrokonflikte besser verstehbar; ja diese machen häufig die Unlösbarkeit auf der individuellen Ebene mit aus. Ebenso häufig fällt es den Betroffenen jedoch schwer, von ihren persönlichen Verhältnissen zu abstrahieren und sich selbst auch als Angehörige von gesellschaftlichen Gruppen zu erleben, in sozial, historisch, politisch bestimmten und bestimmbar Verhältnissen.

Ein Beispiel für ein heisses Thema, das beide Facetten des gender-spezifischen Konfliktmusters aufweist, ist der Streit eines Paares um die Kosten und das Organisieren von Babysittern während der Mediationssitzungen. Die Frau gab sich sehr kämpferisch ohne sich effektiv durchsetzen zu können, der Mann sprach wenig, war eher nachgiebig, ohne dass am konkreten Problem Fortschritte erzielbar waren. Erst nach längerer Zeit und ständig drohendem Scheitern der Mediation konnte der Mann zu aktiverer Beteili-

gung an den Gesprächen motiviert werden, was die Aggressivität der Frau dämpfte. Ansatzweise konnte auch das genderbezogene Schattenthema herausgearbeitet werden, nämlich die nicht gelungene gerechte Rollenverteilung und das Scheitern der gemeinsamen Lebensziele, die – kurz gesagt – die Gleichberechtigung und gleiche Beteiligung an der Erziehung der gemeinsamen Kinder betraf. Nach Ortswechsel zugunsten der Karriere des Mannes und um des ökonomischen Überlebens der Familie willen gingen die beruflichen Restkontakte der Frau sowie das soziale Netz verloren. Hier zeigt sich ein prototypisches Ineinandergreifen persönlicher und struktureller Bedingungen, wobei vom Paar die strukturellen Rahmenbedingungen und «constraints» nur undeutlich wahrgenommen werden konnten und der gesamte Konflikt rein persönlich abgehandelt wurde, von der Frau als Verrat und «Karrieregeilheit» des Mannes, vom Mann als mangelndes Vertrauen der Frau und allgemeiner Ratlosigkeit. Ich gehe deshalb etwas ausführlicher auf dieses Fallbeispiel ein, weil dieser Genderkonflikt der Aufteilung von Erziehungs- und Berufsarbeit in der Scheidungsmediation regelmässig und zwangsläufig ein Hintergrund der Mediationsthemen und der Beziehung zwischen den Klienten ist. Zunächst mag es als ein unnötiger Luxus erscheinen, sich mit beiden Facetten des Genderproblems, also auch mit diesen scheinbar «weitab liegenden» Rahmenbedingungen zu befassen. Meiner Erfahrung und auch meinen theoretischen Überlegungen entsprechend kann dies extrem fruchtbar sein oder andersherum: ein Unterlassen ist fast regelmässig mit einem zähen Weiterleben des heissen Themas verbunden. Unbehandelte «hot-spots» führen nicht selten zum Abbruch der Mediation.

Heisse Themen als Ausdruck der Übergangsaufgaben der Trennung

Heisse Themen bündeln Übergangsaufgaben der Trennung. Der Begriff Übergang ist hierbei als genau definierter Fachbegriff zu verstehen, der als Oberbegriff die Gemeinsamkeiten von unterschiedlichen Entwicklungsschritten oder -aufgaben im Leben beschreibt (z. B. auch Schuleintritt oder Übergang zur Elternschaft, Pensionierung etc.; vgl. Fthenakis, 1999). Um von einem Übergang zu sprechen müssen viele kognitive und emotionale Bereiche berührt sein. Ein äusseres Ereignis allein reicht also nicht aus, um von einem Übergang zu sprechen. Betroffen sind (1) die Restrukturierung des *Selbstwertgefühls*, (2) die Veränderung des subjektiven *Selbst- und Weltbildes* oder der *Selbst- und Weltsicht*, (3) die *Affektregulierung* (Übergänge implizieren ein Risiko für unzureichende Affektkontrolle und eine höhere Wahrscheinlichkeit für negative Affekte), (4) die Restrukturierung

personaler Kompetenzen (neue Strategien, Fertigkeiten und Verhaltensmuster müssen erworben werden um ganz neue Probleme zu lösen), (5) die Reorganisation von *Rollen* (Hinzukommen oder Wegfall; Neudefinition oder Bedeutungswechsel bereits existierender *Rollen*), (6) die Reorganisation von *Beziehungen* (Paarebene, Eltern-Kinder; Eltern-Grosseltern und Beziehungen zu erweiterter Familie, jedes Familienmitglied ist betroffen und sein oder ihr jeweiliges soziales Netz).

Trennung und Scheidung kann als ein zwar nicht normativer, aber häufiger Übergang im Leben von Erwachsenen (und Kindern) gesehen werden. Wichtigste Aufgabe ist dabei der Beginn einer an der Lösung von Sachproblemen orientierten Nachscheidungsbeziehung. Dies beinhaltet die Beendigung der intimen Paarbeziehung und der Auf- oder Ausbau einer kooperativen Elternbeziehung. Dies bedeutet auch die «Aufteilung» der gemeinsamen Vergangenheit, wobei jeder versucht, soviel wie möglich vom «Guten» abzubekommen. Trennungs- und Scheidungsmediation kann ganz allgemein als Unterstützung bei der Bewältigung der hier nur kurz skizzierten, vielfältigen Übergangsaufgaben betrachtet werden.

Heisse Themen in der Mediation sind dabei komprimierter Ausdruck bzw. Bündelung schwieriger Veränderungsbereiche des Übergangs. Emotionale, interaktionale, kognitive wie auch pragmatisch organisatorische Aspekte sind gleichermaßen betroffen.

Ein Beispiel soll dies verdeutlichen: Ein Mann möchte zwei Jahre nach seinem Auszug den alten Wohnzimmerteppich haben. Der vehemente Streit darum, wem der Teppich gehört, liess sich nach mehreren Sitzungen übersetzen in: Wo liegt das Zentrum der Familie? Wem gehört der Freund? Für beide noch einmal sehr aufwühlend zeigte sich, dass der Teppich einerseits Symbol für das Zentrum, die Heimat der Familie war und zudem greifbares Zeichen der Freundschaft eines gemeinsamen Freundes, der den Teppich geschenkt hatte.

Ein weiteres *Beispiel* ist der Aufbewahrungsort des Impfpasses eines Kindes, was sich schliesslich als Kontrolle über Gesundheitsentscheidungen verstehen liess. Weiterhin betraf der Streit um den Impfpass aber auch die Frage, wie und von wem Entscheidungen, die die Kinder betreffen, in Zukunft getroffen werden. Gesundheitsentscheidungen waren dabei in dieser Familie besonders zentral, da ein Sohn unter einer chronischen Krankheit litt.

Heisse Themen in Trennungsfamilien betreffen häufig auch Ess- und Lebensgewohnheiten der Kinder oder allgemein Erlaubtes bzw. Unerlaubtes. Wer entscheidet darüber? Sind einem Kind zwei ganz unterschiedliche Re-

gelwelten, Schlafenszeiten, Ernährungsgewohnheiten zumutbar, inwieweit muss man sich einigen?

Heisse Themen als «Test» für die Nützlichkeit der Mediation

Die vierte hier behandelte Funktion von heissen Themen liegt darin, ein «Test» für die Nützlichkeit der Mediation bzw. die Rolle und Fähigkeiten der MediatorIn zu sein. Da Mediation nicht per se Konflikte «löst», sondern man mit gutem Grund annehmen kann, dass sie zunächst einmal zusätzliche Probleme erzeugt (Falk, 2002), erscheint dies aus Sicht der Klienten ein vernünftiges Vorgehen: Wenn die Mediatorin mit dem präsentierten Test – heisses Thema – nicht klarkommt, ist es vielleicht ratsam, das Experiment abzubrechen. Stolpersteine für die MediatorIn sind die Banalität des Streitpunktes, die vermeintlich irrationalen oder stark emotionalen Haltungen der Beteiligten, die auch im Widerspruch zu bisher geäußerten oder von der MediatorIn angenommen eigenen Interessen stehen können. Ein heisses Thema ist lästig für MediatorInnen, manchmal auch für die Betroffenen selbst. Es gibt doch so viele «wichtigere Themen» zu besprechen und zu regeln. Werden heisse Themen «ausgeblendet», tauchen sie mitunter kurz vor Unterschreiben einer gemeinsam erarbeiteten und im Detail ausgewogenen und ausgefeilten Vereinbarung wieder auf.

Zentrale *Aufgabe* der MediatorIn ist in Hinblick auf diese Funktion die handelnde Verdeutlichung oder darstellende Erläuterung des Vorgehens und ihrer Rolle. Als Nebeneffekt wird dadurch das commitment der Klienten zur Mediation gestärkt – oder die Mediation beendet.

Schlussfolgerungen

Die bisherigen Überlegungen zu heissen Themen und deren Funktionen sollen abschliessend auf ihren theoretischen wie praktisch-durchführungsbezogenen Nutzen untersucht werden. Auf theoretischer Ebene erscheint mir das Konzept des heissen Themas potentiell sehr fruchtbar. Die häufigen (und häufig für MediatorInnen frustrierenden) heissen Themen sind nicht etwa vernachlässigbare Randerscheinungen oder zeigen Fehler im Vorgehen, sondern sind wichtige Verknüpfungspunkte, Weichen, oder Verzweigungspunkte in der Mediation. Im Konzept der heissen Themen werden eine ganze Reihe von Problemebenen bzw. Bereichen gebündelt und dies ermöglicht eine sinnvolle Ergänzung bzw. Erweiterung von Facetten- oder Netzwerktheorien. Da Stufen- oder Phasenmodelle sich nur als begrenzt nützlich zur Beschreibung von Mediation geeignet erwiesen haben, ist die Weiterentwicklung von nicht sequentiellen Ansätzen

notwendig. Ein Konzept wie «hot spots» oder heisse Themen könnte hier meiner Einschätzung nach ein wichtiger Ansatzpunkt sein.

In meiner Dissertation habe ich mich ausführlicher mit der Erarbeitung eines integrativen theoretischen Rahmenmodells beschäftigt (Weinmann-Lutz, in Vorbereitung, 2001). Der Vergleich der drei wichtigsten theoretischen Richtungen bzw. Theoriesprachen zeigte die Gemeinsamkeiten der Ansätze. In einem Rahmenmodell werden drei Handlungselemente postuliert, die in jeder Mediation in geringerem oder stärkerem Masse angewandt werden. So wird bei allen Ansätzen die Prozessteuerung als Aufgabe der MediatorIn hervorgehoben. Allerdings gibt es bisher wenig konkrete theoretische Vorstellungen zum Mediationsprozess, die auch empirisch untersuchbar wären. Das Konzept des heissen Themas könnte hier meiner Einschätzung nach weiterführend sein. Aus den oben berichteten konstruktiven Veränderungen in den Konfliktlösungsstilen bei Mediationspaaren und den hier gemachten Ausführungen ergibt sich eine weitere interessante *Forschungshypothese*: Geht man von der besonderen Bündelung und Prägnanz von «hot spots» sowohl inhaltlich als auch interaktionell aus, so müssten unkonstruktive Kommunikationsstile besonders wirksam bei der Bearbeitung von heissen Themen verändert werden können.

Neben analytisch-theoretischen Einordnungen ist die Bedeutung für das konkrete methodisch-praktische Vorgehen in der Mediation eine wichtige Messlatte für konzeptionelle Überlegungen. Das Phänomen von persistierenden, aber schwer nachvollziehbaren, hoch emotionalen und dabei scheinbar trivialen Streitpunkten dürfte aus der Durchführung von Mediationen an sich bekannt sein. Eine genaue Analyse zeigte, dass heisse Themen im Lichte unterschiedlicher Funktionen gesehen werden können, aus denen wichtige Hinweise zum Umgang mit heissen Themen im Mediationsprozess gewonnen werden können.

Heisse Themen ungeduldig oder unachtsam zu behandeln, kann für den weiteren Verlauf der Mediation eine schwerwiegende Belastung darstellen. Grundsätzlich gilt es, sie im Auge zu behalten und soweit möglich auf sie einzugehen. Allerdings wird auch häufig gelten, dass «hot spots» nicht allzu konfrontativ angegangen werden können: Um das Bild vom Schattenthema einmal aufzugreifen – wenn man Schatten beleuchtet, verschwinden sie, ohne dass das schattenwerfende Objekt verschwände. Es empfiehlt sich also ein «behutsames aber beharrliches Angehen».

Wie immer bei «hidden agendas» ist die Wachheit und Situationsbezogenheit der Interventionen besonders wichtig: also Offenheit auch für eher

unerwartete, emotionale, z. B. beschämende, liebevolle oder fürsorgliche Themeninhalte. Häufig erscheint die Situation der MediatorIn ziemlich hoffnungslos, da ständig der Eindruck entsteht, dass nicht über «das eigentliche Problem» gesprochen wird. Hier ist zu bedenken, dass das Problem den Klienten «gehört», auch in der Mediation. Als Grundhaltung erscheint mir sinnvoll, dem heissen Thema Raum zu geben, aber auch nicht zu stark zu forcieren. Auch für Verzögerungstaktiken, wie für jeden anderen Verhaltensaspekt, sind gute Gründe anzunehmen. Die MediatorIn kann andeuten, dass es wohl noch andere Ebenen des Problems geben könnte, als die die besprochen werden. Die Mediation wird sich lange oder immer wieder mit der Suche und Benennung von mediierbaren Themen befassen.

Hinsichtlich der *Gender bezogenen Konfliktmuster und Themen* von «hot spots» haben die Mediationsgespräche zwei konkrete Aufgaben. Zum einen die Bearbeitung der vorliegenden Konfliktmuster. Dies ist als Modellsituation für zukünftige konstruktivere Konfliktlösung zu sehen, da hier exemplarisch neue Umgangsweisen erprobt werden können. Wenn es gelingt, Wege aus der festgefahrenen Kommunikation zu finden, sollte gerade der Umgang mit heissen Themen besonders einprägsam sein.

Hinsichtlich der *Genderproblematik auf Makroebene* habe ich die Erfahrung gemacht, dass es sehr entlastend und auch sinngebend für Frauen und Männer sein kann, auf Widersprüche zwischen (gesellschaftlichen) Gleichberechtigungsidealen und (strukturellen) Verwirklichungsbarrieren aufmerksam zu machen. Häufig werden in der persönlich bedrängenden Situation der Trennung kaum gesellschaftlich-historische Bezüge gesehen und Versagens- oder Verlustgefühle, Ratlosigkeit aber auch Befreiung lediglich auf individueller Ebene wahrgenommen. Die Sicht aus der Makroperspektive kann das eigene, persönliche Erleben jedoch auf eine distanzierte Weise neu verständlich machen. Solche Interventionen können z. B. beim Normalisieren erfolgen und müssen nicht künstlich, aufgesetzt oder weithergeholt erscheinen. Der gesellschaftliche Hintergrund als ein Aspekt der Realität nimmt heissen Themen mitunter ihre Schärfe und ermöglicht häufig ein neues Verständnis für die Perspektive des Anderen.

Literatur

- Bastine, R. & Weinmann-Lutz, B. (1998). Qualitätssicherung und Evaluation der Trennungs- und Scheidungsmediation: Das Heidelberger Dokumentationssystem Dosys. In: D. Strempel (Ed.), *Mediation für die Praxis*. (S. 57-64). Berlin: Haufe.
- Bastine, R., Weinmann-Lutz, B. & Wetzell, A. (1999). *Unterstützung von Familien in Scheidung durch Familienmediation*. Abschlussbericht. Stuttgart: Sozialministerium Baden-Württemberg. Sozialministerium Baden-Württemberg, -Frau Edwards - Postfach 10 34 43, 70029 Stuttgart (oder Fax 0711 126-12 76) gegen Gebühr.
- Beck-Gernsheim, E. (1992). Anspruch und Wirklichkeit - Zum Wandel der Geschlechtsrollen in der Familie. In: K.A. Schneewind & L. v. Rosenstiel (Eds.). *Wandel der Familie*. (S. 37-47). Göttingen: Hogrefe.
- Emery, R., Laumann-Billings, L., Waldron, M., Sbarra, D. A. & Dillon, P. (2001). Child custody mediation and litigation: Custody, contact, and coparenting 12 years after initial dispute resolution. *Journal-of-Consulting-and-Clinical-Psychology*, 69,2,323-332.
- Falk, G. (2002). Balanceakt Mediation. *Forum Mediation*, 5, 2, 5-13.
- Fthenakis, W.E. (1999). Ehescheidung als Übergangsphase (Transition) im Familienentwicklungsprozess. In: M. Perrez, J.-L. Lambert, E. Ermert B. Plancherel (Eds.), *Familie im Wandel – Familie en transition*. (S. 63-95). Bern/Freiburg, Schweiz: Verlag Hans Huber /Universitätsverlag.
- Weinmann-Lutz, B. & Lutz, W. (in Druck). Trennung, Scheidung und Scheidungsmediation. W. Lutz (Hrsg.): *Probleme in Beziehungen und Partnerschaft und ihre Therapie*. Ein Lehrbuch der Paartherapie. München: Ernst Reinhard Verlag.
- Weinmann-Lutz, B. & Lutz, W. (in Druck,b). Gewalt in der Partnerschaft und ihre Folgen. W. Lutz (Hrsg.): *Probleme in Beziehungen und Partnerschaft und ihre Therapie*. Ein Lehrbuch der Paartherapie. München: Ernst Reinhard Verlag.
- Weinmann-Lutz, B. (2002). Verliebt, verheiratet, Mediation? Genderthematik in der Familienmediation. *Forum Mediation*, 2001, 4 (1), 9-13
- Weinmann-Lutz, Birgit (2001). *Kooperation und Konfliktlösung bei Scheidungspaaaren in Mediation. Eine theoretische und empirische Untersuchung von Geschlechtsunterschieden und Effekten*. Aachen: Shaker Verlag. online: <http://www.shaker.de>
- Weinmann-Lutz, B. (2000). Frauen und Familien-Mediation. In: F. Petermann & K. Pietsch (Eds.), *Mediation als Kooperation*. (S.104-117). Salzburg: Otto Müller Verlag.
- Weinmann-Lutz, B., Bastine, R., & Mecke, A. (1996). Familien- und Scheidungsmediation in Baden-Württemberg. *Familie, Partnerschaft und Recht*, 2, 13-15.

1 Daneben bestehen andere Unzulänglichkeiten von Stufenmodellen in der Beschreibung von Rückschritten, anderen Abfolgen der Stufen sowie der Fixierung auf Vereinbarungen als wichtigste Ergebnisgröße.

Zusammenfassung

Heisse Themen, «hot spots», sind emotional hoch aufgeladene Themen bei Paaren in der Mediation, die für Dritte oft kaum nachvollziehbare symbolische Bedeutung haben. Im herkömmlichen Stufenmodell ist das Konzept der heissen Themen schwer oder gar nicht einzuordnen und doch führen unbehandelte «hot spots» nicht selten zum Abbruch der Mediation. Es ist die Aufgabe des Mediators, der Mediatorin, solche sog. Schattenthemen zu erkennen und behutsam, aber beharrlich anzugehen.

Resumé

«Hot spots», les sujets ultrasensibles constituent pour les couples en médiation une très grosse charge émotionnelle alors que, pour les tiers, ils ne représentent qu'un enjeu très relatif. Dans le modèle traditionnel par étapes, il n'est guère question de ces sujets ultrasensibles et pourtant il n'est pas rare que, s'ils ne sont pas traités, ils conduisent à l'interruption de la médiation. Il est du devoir du médiateur, de la médiatrice, de reconnaître ou débusquer ces points restés dans l'ombre et de les attaquer fermement.

Workshop «Nachbarschaft und Wohnen»

Christa Bichsel

In einer individualisierten Gesellschaft sind die Erwartungen an das Wohnen sehr vielfältig. Die bestehenden und zukünftigen Wohnräume sollten solchen individualisierten Bedürfnissen und Erwartungen Rechnung tragen. Dies geschieht leider viel zu wenig. Viele Konflikte liessen sich vermeiden, wenn Bauherrschaften und Architekten sich schon in der Planungsphase über sozialpsychologische Aspekte des Wohnens Gedanken machen würden.

Solchen Aspekten des Wohnens wollte der Workshop «Nachbarschaft und Wohnen» nachgehen. Organisiert wurde der Workshop von der Fachgruppe Nachbarschaftsmediation des Mediationsforums und des IfM (Institut für Mediation) am 24. 8. 2005 in Zürich. Als Referentin konnte die erfahrene «Wohnspezialistin» Anne Burri-Forrer aus Basel gewonnen werden. Als Sozialarbeiterin und Inhaberin des Büros für Soziale Arbeit in Basel beschäftigt sie sich mehrheitlich mit Fragen und Problemen im Bereich des Wohnens. Zu ihren Tätigkeiten gehören unter anderem die Projektentwicklung und Führung der Geschäftsstelle der Interessengemeinschaft Wohnen in Basel sowie die intermediäre Beratung, Konzeptarbeit und Projektmanagement für verschiedene Bauträgerschaften/Institutionen und Architekturbüros.

Die rund 20 Mediatorinnen und Mediatoren, welche am Workshop teilnahmen, erfuhren aus dem reichen Erfahrungsschatz der Referentin auch einiges über die aktuellen Erkenntnisse in der Wohnforschung: «Die Familienwohnung für die klassische Familie ist nicht mehr gefragt.» Gründe dafür sind: die Bevölkerung wird immer älter, die Einpersonenhaushalte (vor allem ältere Frauen und berufstätige Singles) nehmen permanent zu. Auch kann von der klassischen Familie (Ehepaar mit zwei Kindern) nicht mehr ausgegangen werden. Die Zunahme von Alleinerziehenden, Einkindfamilien, Patchworkfamilien, Wohngemeinschaften usw. verlangt ein flexibles Wohnangebot. Bauherren und Architekten müssen umdenken und berücksichtigen, dass jedes Lebensalter und jede Lebensform auch andere Wohnstrukturen und Wohnprodukte braucht. Erstaunlich ist allerdings auch für Anne Burri noch immer, wie wenig sich viele Bauherren und Verwaltungen über solche gesellschaftliche Prozesse Gedanken machen und sich bei der Planung noch immer an den Bedürfnissen «der Familie» orientieren. Je länger und je mehr scheint auch das Wohnumfeld bei der Wahl eines Wohnobjektes eine

wichtige Rolle zu spielen. Eine spannende Diskussion im Workshop ergab sich auch aus der Tatsache, dass nach wie vor Frauen diejenigen sind, die «wohnen». Fragen der Wohngestaltung und des Zusammenlebens werden durch Frauen geprägt, nicht nur qualitativ, sondern auch quantitativ (sie verbringen mehr Zeit zu Hause). Um so erstaunlicher, dass das Bauen und Planen von Wohnsubstanzen nach wie vor mehrheitlich in männlichen Händen ist. Schaut man die weiblichen Wohnbedürfnisse genauer an, so fällt auf, dass die Wünsche von Frauen praktisch identisch sind mit den Anliegen für behindertengerechtes Bauen. Ein bedenkenswerter Ansatz für Architekten und Bauherren – da wären zwei Zielgruppen auf einen«Klapf» zu befriedigen (und dabei handelt es sich nicht um Minderheiten!).

Wie wirken sich solche Erkenntnisse auf die Konfliktkultur unter Nachbarn aus, und wo und wie lassen sich solche Konflikte bearbeiten? Dieser Frage ging der dreistündige Workshop im zweiten Teil nach. Die Konfliktsachen unterscheiden sich, ob Mieter oder Eigentümer, nicht erheblich. Konflikte sind meist «menschlich» bedingt – wie nachbarschaftliche Unverträglichkeiten, kulturelle Missverständnisse, Schwierigkeiten beim Umgang mit Hausordnungen (Waschküche, Treppenhaus) und der Benutzung von gemeinsamen Räumen usw. Interessanter war die Frage, wie solche Konflikte gelöst werden. Dabei wurden Unterschiede festgestellt, ob es sich um Mietobjekte oder um Eigentum handelt. EigentümerInnen reagieren bei Störungen und Konflikten in der Regel eher als MieterInnen. Als «Gefangene ihres Besitzes» sind EigentümerInnen eher genötigt, sich mit nachbarschaftlichen Störungen auseinanderzusetzen, während MieterInnen theoretisch noch «der Fluchtweg» – die Kündigung – offen steht. Auf der anderen Seite haben EigentümerInnen einen grösseren und direkteren Handlungsspielraum. Viele MieterInnen verhalten sich eher passiv, wissen oft nicht, was ihre Rechte sind, und sind dem «goodwill» der Verwaltungen ausgeliefert. Die Verwaltungen hingegen sind oft völlig überfordert und überlastet durch die Ansprüche und Konflikte der Mietparteien. Zeitaufwendige Vermittlungsversuche werden und können oft gar nicht in Betracht gezogen werden und Konflikte werden schlussendlich durch Kündigung gelöst. Da der Wegzug – das sich dem Konflikt Entziehen – für EigentümerInnen keine wirkliche Alternative ist, kann davon ausgegangen werden, dass die Bereitschaft, sich auf einvernehmliche Lösungen (z. B. durch Mediation) einzulassen, bei Eigentumsverhältnissen grösser ist.

Interessant waren die Ausführungen der Referentin darüber, was Verwaltungen dazu beitragen könnten, dass MieterInnenkonflikte vermieden

werden könnten. Wichtige Punkte sind laut Anne Burri, dass Mieter und Mieterinnen als gleichwertige Partner angesehen werden und die Kommunikationsformen den Mietern und Mieterinnen angepasst werden. Weiter sind die rasche Bearbeitung von MieterInnenanliegen und die Einrichtung von Beteiligungs- und Gestaltungsmöglichkeiten (z. B. bei Hausordnungen) entscheidend bei der Konfliktprävention. Auch eine perfekte Bewirtschaftung und ein guter Unterhalt des Mietobjekts könnten in vielen Fällen die Konflikthäufigkeit stark reduzieren (z. B. genügend Waschmöglichkeiten, Lärmdämpfung usw.). Auch eine auf die Zielgruppe und das Mietobjekt abgestimmte Planung der Belegung des Mietobjekts ist hilfreich.

Aus den Reihen der teilnehmenden Mediatoren und Mediatorinnen stellte sich die Frage immer dringender, wie denn Mediation als eine Möglichkeit der Konfliktlösung gerade bei Verwaltungen beliebt gemacht werden kann. Dabei ist für Anne Burri ganz klar, dass hier noch ganz viel Aufklärungsarbeit zu leisten ist. Ansetzen kann man bei jungen, experimentierfreudigen Verwaltungen, welche eher für neue Formen von Konfliktbearbeitungen begeistert werden können. Die daraus resultierenden positiven Beispiele für Konfliktlösungen müssten entsprechend bekannt gemacht werden. Ansatzpunkte sieht sie auch dort, wo Verwaltungen bei Veränderungen, wie Renovationen von grösseren Mietobjekten, völlig überlastet sind. Für die Vermittlung und Kommunikation der anstehenden Veränderungen bei den BewohnerInnen suchen Verwaltungen gerne Unterstützung bei externen Wohnspezialisten und Beratern. Hier sieht die Referentin gute Möglichkeiten, gleichzeitig mit der Projektberatung auch langfristig neue Konfliktlösungsstrategien mit zu implementieren. Eine andere interessante Idee ergab sich daraus, dass Verwaltungen oft auch die Kosten scheuen beim Einsatz eines externen Mediators: Warum nicht einen Streitschlichtungsfonds beliebt machen? Dieser könnte z. B. von der MieterInnenversammlung initiiert und durch einen kleinen monatlichen Beitrag geöffnet werden.

Ideen und Impulse, welchen die Fachgruppe Nachbarschaftsmediation (www.nachbarschaftsmediation.ch), gerne weiter nachgehen wird, denn schlussendlich ist allen Wohnenden der Wunsch nach einem ruhigen, gemütlichen und harmonischen Zusammenleben gemeinsam. Und genau da kann Nachbarschaftsmediation sicher einen wichtigen Beitrag leisten.

Zusammenfassung

Um Nachbarschaftskonflikte besser verstehen zu können, lohnt es sich, die sozialpsychologischen Hintergründe des Wohnens und deren Auswirkungen auf die nachbarschaftlichen Beziehungen genauer anzuschauen. Es gilt Abschied zu nehmen von der klassischen «Familienwohnung» und die gesellschaftliche Entwicklung dahingehend zu berücksichtigen, dass jedes Lebensalter und jede Lebensform auch unterschiedliche Wohnstrukturen und Wohnprodukte braucht. Viele Konflikte lassen sich vermeiden, wenn Bauherrschaften und Architekten solchen gesellschaftlichen Bedürfnissen schon in der Planungsphase vermehrt Rechnung tragen. Grosses Potential in der Konfliktprävention liegt in einer perfekten Bewirtschaftung und Verwaltung von Wohnobjekten und in der Einrichtung von Beteiligungs- und Gestaltungsmöglichkeiten für die Bewohner.

Resumé

Pour mieux comprendre les conflits de voisinage, il est utile de s'intéresser de plus près aux fondements socio-psychologiques de l'habitat et à leur influence sur les comportements entre voisins. Il faut s'éloigner de la notion classique d'appartement «familial» et observer l'évolution sociale qui veut que chaque classe d'âge et chaque mode de vie appelle des structures et des types d'habitat différents. Beaucoup de conflits peuvent être évités si les maîtres d'oeuvre et les architectes donnent plus de poids à ces considérations dès la phase de la planification. Une conception et une adaptation parfaites des objets d'habitation ainsi que des possibilités d'aménagement et de personnalisation pour les habitants offrent un grand potentiel de prévention des conflits.

Agenda

Aus- und Weiterbildungsangebote:

Grundausbildung Mediation

Januar – Juni 2006 in Konstanz am Bodensee

Leitung: Dr. Elke Müller, Hansjörg Schwartz,

Prof. Dr. Leo Montada, Tilman Metzger u.a.;

Anschliessende Aufbau- und Spezialisierungskurse:

Familienmediation und Mediation in Wirtschaft und Arbeitswelt,

Beginn: Oktober 2006

KONSTANZER SCHULE FÜR MEDIATION,

anerkanntes Ausbildungsinstitut durch BAFM, SDM-FSM, SAV,

Marktstätte 15, D-78462 Konstanz,

Tel: +49(0)7531/819430, Fax: +49(0)7531/819431,

info@ksfm.de, www.ksfm.de

Veranstaltungen:

Internationaler Kongress für

Projektmanagement und Mediation

Intervention im öffentlichen Raum

19. – 21. Jänner 2006

Universität Klagenfurt, Hörsaal A

Info: Iff - Abteilung für Weiterbildung und systemische

Interventionsforschung, Sterneckstrasse 15, A-9020 Klagenfurt

Ingrid Ringhofer

Tel. 0043 (0) 463 2700 DW 6103, Fax DW 6199

ingrid.ringhofer@uni-klu.ac.at

www.ikpm.org

Neue Bücher und Fachartikel:

Ergebnisse der Umfrage bei über 560 Wohngenossenschaften und Liegenschaftenverwaltungen

Fachgruppe Nachbarschaftsmediation MFS und IfM, 2005

Die Umfrage wurde im Januar 2005 durchgeführt. Die Antwortquote von 13% lässt statistisch fundierte Aussagen zu. 69% der Antwortenden kennen die Mediation als Konfliktlösungsverfahren, bereits Erfahrungen damit gesammelt haben 24%. Die gemachten Erfahrungen sind vorwiegend gut (71% der 14 Personen, die Erfahrungen angeben) und sehr gut (21%).

Mehr Informationen erhalten Interessenten bei Felix U. Bretschger (Tel 044 421 70 20, bretschger@apollolaw.ch) oder Arnold Kausch (Tel 061 421 31 02, arnold.kausch@gmx.ch).

Fachgruppe Nachbarschaftsmediation, Apollostr.2, Postfach, 8032 Zürich
www.nachbarschaftsmediation.ch

Gut begleitet durch die Schulzeit. Wegweiser für Eltern

Nicole Bisig, Walter Noser

Beobachter-Buchverlag, Zürich, 2004, 34.00 CHF, 240 Seiten

ISBN 3-85569-299-8

Das Beobachter-Autorenteam erläutert die wichtigsten Fragen, die sich während der Kindergarten- und der obligatorischen Schulzeit stellen. Das Buch bietet einen Überblick über das schweizerische Schulsystem. Es zeigt, wie Schulbehörden funktionieren, und informiert über die Rechte von Eltern, Lehrpersonen und Ämtern.

Auch bei Problemen wie Strafen, Mobbing oder Gewalt hilft dieser Ratgeber weiter. Mit vielen Beispielen aus der Praxis, Musterbriefen und rund 100 Adressen.

homo mediator – Geschichte und Menschenbild der Mediation

Joseph Duss-von Werdt

Klett-Cotta, 2005, 52.20 CHF, 296 Seiten ISBN 3-608-94146-0

In einer Zeit, in der es vor allem um Effizienz, um Strategien, Techniken und schnelle Lösungswege geht, stellt der Autor das Grundlegende und das Nachhaltige des Bereiches Mediation in den Mittelpunkt. Die Darstellung

ihrer Geschichte und das philosophierende Nachdenken über die Person des Mediators gibt dem neuen Fach Rückhalt und verleiht ihm eine solide Grundlage. Mediation ist nicht etwa in jüngerer Zeit aus Amerika zu uns hinübergekommen, sondern hat in Europa eine eigene, Jahrhunderte zurückreichende Tradition. Der Autor zeigt uns ihre geschichtlichen Wurzeln, angefangen bei Solon im 6. Jahrhundert vor Christus über die grossen Vermittlerpersönlichkeiten des Westfälischen Friedens bis hin zu den eher leisen Vermittlern im Zweiten Weltkrieg. Dabei stellt er heraus, was diese Vermittlerpersönlichkeiten auszeichnete, was sie gemeinsam hatten und was wir heute von ihrem Vorgehen lernen können.

Im zweiten Teil des Buches entwirft Duss-von Werdt ein Bild des vermittelnden Menschen und der Vermittlung als einer Lebenshaltung. Er arbeitet die spezifische Lebensform des «homo mediator» heraus: Mediation kann nicht unabhängig von der eigenen Persönlichkeit durchgeführt werden, sie ist eher eine Sache der Haltung und Lebensweise als ein Methode oder juristische Vorgehensweise.

Link zum Verlag www.klett-cotta.de/wissenschaft

impuls HSA – Mediation

Redaktion: Yvonne Hofstetter, Rosmarie Ruder

Berner Fachhochschule, 2005, 10.00 CHF, 32 Seiten

Die dritte Ausgabe der Kundenzeitschrift der Hochschule für Sozialarbeit HSA Bern ist dem Thema Mediation gewidmet: Mediation als ein Element des Konfliktmanagements, das einer demokratischen, entwicklungsorientierten, pluralistischen Gesellschaft besonders nützlich und würdig ist.

In der Zeitschrift sind zu finden

- * Anregungen zum konstruktiven Umgang mit Konflikten
- * Wissenswertes zum Einsatz von Mediation
- * exemplarische Beispiele für Mediation in Familien- und Arbeitskonflikten
- * Möglichkeiten des Konfliktmanagements im öffentlichen Bereich sowie in Nachbarschaft und Gemeinwesen

HSA Bern, Abteilung Weiterbildung, Dienstleistungen, Forschung WDF
www.hsa.bfh.ch

Vereinsinformationen

Informations de l'association

Das Wort der Präsidentin

In verschiedenen Kantonen und auch auf Bundesebene ist in Sachen Mediation in der Gesetzgebung einiges in Gang gekommen. Am weitesten ist der Kanton Genf, in welchem sich qualifizierte Mediatoren, dazu gehören auch die anerkannten Familienmediatoren des SVM, sogar registrieren lassen können. Im Kanton Zürich soll die Mediation z. B. Einzug halten im revidierten Planungs- und Baugesetz. Wir sind zuversichtlich, dass die Mediation auch in der neuen eidgenössischen Zivilprozessordnung ihren Platz haben wird. Im Bereich der Familienmediation sind die aktuellen Diskussionen um die gemeinsame elterliche Sorge ein guter Anlass um die Vorteile einer Mediation für die Eltern mit Kindern hervorzuheben und die Forderung nach einer Verankerung der Mediation im Scheidungsverfahren zu stellen. Es sind Anfänge in der Schweiz und wir sind alle gefordert, in unseren Kantonen und im Bund auf politischer Ebene und in den Medien mitzuwirken, damit der begonnene Weg erfolgreich weitergeführt werden kann.

Ursula Gross Leemann, Präsidentin SVM

Le mot de la Présidente

Dans plusieurs cantons, ainsi qu'au niveau fédéral, la médiation a commencé de faire son apparition dans les structures juridiques. Le canton de Genève a même pris les devants puisque les médiateurs qualifiés, dont font partie

les médiateurs familiaux reconnus par l'ASM, peuvent s'y faire enregistrer sur une liste officielle. Dans le canton de Zürich, la médiation doit être introduite dans la nouvelle loi sur l'aménagement du territoire et les constructions.

Nous sommes convaincus que la médiation aura aussi sa place dans le nouveau code de civil fédéral.

Dans notre domaine de la médiation familiale, le débat autour de l'autorité parentale conjointe est une bonne occasion de montrer les avantages d'une médiation entre parents concernant les enfants et de pousser à une systématisation de la médiation dans les procédures de séparation. Ce sont des débuts et nous devons tous nous encourager pour continuer l'effort et faire fructifier ces premières percées tant dans nos cantons respectifs que sur le plan fédéral ou sur ceux de la politique et des médias.

Ursula Gross-Leemann

Autorenverzeichnis / Liste d'auteurs

Sara Greco

Doktorandin an der Università della Svizzera Italiana und Sekretärin der Association ATME.

Adresse: Istituto Linguistico-Semiotico, Facoltà die Scienze della comunicazione, Università della Svizzera Italiana, via G. Buffi 13, 6900 Lugano; sara.greco@lu.unisi.ch

Doris Klappenbach

Pädagogin, Kriseninterventionsberaterin und Mediatorin BM. Lehrt und forscht an der TU Chemnitz und an der FU Berlin.

Adresse: Schildhornstrasse 10, 12163 Berlin; klappenbach@mediative.info

Dr. Birgit Weinmann-Lutz

Dozentin und Projektleiterin PHBern, Institut für Weiterbildung.

Adresse: Muristrasse 12, 3006 Bern; birgit.weinmann@phbern.ch

Christa Bichsel

Lic. iur. und freie Mitarbeiterin beim Schweizer Fernsehen DRS.

Adresse: Fachgruppe Nachbarschaftsmediation, Apollostrasse 2, Postfach, 8032 Zürich; c.bichsel@dplanet.ch

Danksagung des SVM

An dieser Stelle gilt es all denen zu danken, die sich in den vergangenen acht Jahren für das regelmässige Erscheinen des Forums eingesetzt haben. Eberhard Frey und Fred Haslimann haben das Heft aus der Taufe gehoben und in den Flegeljahren betreut. Birgit Weinmann-Lutz aus Bern hat sich fünf Jahre lang mit viel Elan und Detailwissen durch Fachpublikationen gelesen und für das Forum in der Rubrik Ressourcen aufbereitet. Ilaria Ceschi hat längere Zeit in der Redaktion mitgearbeitet. Jane-Marie Wust übernahm die Redaktion für eine rein französische Ausgabe, die in der Westschweiz grosse Unterstützung und Anklang gefunden hat. Es würde den Rahmen sprengen, all die aufzuzählen, die für das Forum unentgeltlich gearbeitet haben, sei es als Übersetzer, als Verfasser von Artikeln oder als Unterstützende bei der Informationsbeschaffung und Koordination. Ganz besonderer Dank gilt denen, die immer wieder die Verantwortung für die Herausgabe einer Nummer als Redaktionsverantwortliche übernommen haben und damit das regelmässige Erscheinen des Forums gesichert haben.

Der Entgelt für die geleistete Arbeit war immer zweitrangig. Geld verdient werden kann mit einem solchen Engagement nicht. Das fertige Heft in den Händen zu halten im Wissen um den geleisteten Aufwand musste Dank genug sein für die Autoren und die Redaktionsmitglieder. Hätten die Macherinnen und Macher aber einen Wunsch frei gehabt, so hätten sie sich nicht einen Geldlohn gewünscht, sondern Rückmeldungen der Leserschaft zu den einzelnen Beiträgen. Vielleicht hätte die Rubrik Leserbriefe Abhilfe schaffen können? Diese Frage und die Frage der Finanzierbarkeit werden den SVM beschäftigen, denn sie sind Bestandteil der Evaluation für ein neues Forum.

Vorstand SVM

Remerciements de l'ASM

Nous tenons à faire part aujourd'hui de notre reconnaissance à tous ceux qui se sont investis depuis huit ans pour permettre la parution régulière du FORUM. D'abord Eberhard Frey et Fred Haslimann qui partant de rien lui ont donné son rythme de croisière. La bernoise Birgit Weinmann-Lutz a elle alimenté pendant cinq ans la rubrique «Ressources» avec plein d'élan et de la science tirée de la lecture des publications. Ilaria Ceschi a collaboré encore plus longtemps à la rédaction. Jane-Marie Wust s'est chargée de la rédaction d'un exemplaire purement francophone qui a eu un accueil et un retentissement larges en Suisse romande. La place manque ici pour citer tous ceux qui ont contribué bénévolement à la parution du FORUM, que ce soit comme traducteurs, auteurs d'articles ou encore pour le travail de recherche d'informations et la coordination. Nous devons être tout particulièrement reconnaissants envers ceux qui sans relâche ont assumé la responsabilité de chaque parution et ont ainsi permis la publication régulière du FORUM.

Leur récompense pour ce travail a toujours été mitigée. On ne peut gagner d'argent avec un tel type d'engagement. Et les auteurs comme les membres de la rédaction ont dû se contenter pour tout remerciement d'avoir l'ouvrage terminé en mains en mesurant la tâche accomplie pour y parvenir. Si tous ces acteurs avaient pu exprimer une fois un vœu, ils n'auraient certainement pas souhaité de salaire, mais au moins un écho des lecteurs à leur travail. la rubrique «lettres des lecteurs» aurait peut-être pu y contribuer? Ce point, comme celui des possibilités de financement préoccupent actuellement l'ASM, et ils font partie intégrante de l'étude pour une nouvelle forme du Forum.

Le comité ASM