

„Die Klienten müssen wissen, durch welche Tür sie gehen.“

Mediation als eine Spielart der Systemischen Therapie?

Co-Mediation – ein größeres Ganzes

Gedanken zu Gefühl und Verständnis in der Mediation

Was wann warum?
Mediation und/oder Beratung

Emotionen in der Mediation

Ein ungewöhnlicher Versöhnungsprozess

Von Mediation, Meditation und sozialer Phantasie

Mediation: nein danke!?

Konfliktkompetenz durch Mediation bei Führungskräften

Mediation und Therapie



Gilbert Lassnig

Überblick: Sowohl für Therapeuten/innen als auch Mediatoren/innen ist es aus ethischer und professioneller Perspektive wichtig, die Unterschiede und Grenzen zwischen Therapie und Mediation zu erkennen und ihr ihrer wertvollen Arbeit zu berücksichtigen. Der Aufsatz zeigt Gemeinsamkeiten und Unterschiede auf Basis veröffentlichter wissenschaftlicher Erkenntnisse und Erfahrungsberichten des Autors im Bereich der Wirtschaftsmediation und fordert Klarheit und Eindeutigkeit in der Fallbearbeitung.

Keywords: Mediation, Konfliktmanagement, Systemische Therapie, Systemische Sichtweise, interpersonale Konflikte, intrapersonale Konflikte, Verfahrensunterschiede, systemische Kommunikationstechniken.



Mediation als eine Spielart der Systemischen Therapie?

Gemeinsamkeiten, Unterscheidungen und Expertensichtweisen

Der vorliegende Aufsatz beschäftigt sich mit der Frage, ob sich Mediation aus therapeutischen Formen methodisch ableitet¹ oder gar nur eine andere Art von Systemischer Therapie darstellt: Die Antwort darauf lautet klar: Nein! Mediation ist eine eigenständige, von therapeutischen Interventionen deutlich unterscheidbare, systemisch-prozessuale Kommunikationsform, wenngleich Gemeinsamkeiten in der Anwendung methodischer Kommunikationswerkzeuge bestehen.

Die Unklarheiten und Unsicherheiten, die sich in der Unterscheidung oft ergeben, leiten sich vor allem aus dem systemischen Wesen beider Formen – der Systemischen Therapie wie auch der Mediation – ab, d.h. der systemische Arbeitsansatz ist beiden Formen immanent:

Der Begriff der Systemimmanenz wird als „zu einem System gehörend, sich innerhalb eines Systems bewegend, abspielend, in ein System eingebaut“ (Wahrig, 1983, S. 738 f.) beschrieben. Die Systemimmanenz ist somit eine „Eigenschaft, die „selbstredend“ aus den Regeln eines Systems entsteht, ohne dass sie von diesem speziell beabsichtigt ist.“ (Wikipedia, 2012a). Des Weiteren bezeichnet der Begriff gleichzeitig die Eigenschaft, unveränderbar zu sein: „Oft werden daher negative Merkmale einer zumeist herr-

schaftlichen Struktur als systemimmanent bezeichnet, um deren Unreformierbarkeit zu verdeutlichen (ebd., zit. nach Lassnig, Mediative Führungstechniken in Projekten, 2013, S. 18 f.)

Was therapeutische Interventionen und Mediation somit offensichtlich verbindet, ist eben dieser systemimmanente systemische Ansatz, den Bond und Bond folgendermaßen definieren:

Systemisch arbeiten in der Beratung, heißt fragen, welche Kontexte für ein Person, ein Team, [sic.] oder eine Organisation relevant sind und welche Rolle diese Person, das Team oder die Organisation in Bezug zu diesen Kontexten hat. Systemisch arbeiten, [sic.] heißt erstmal, Kontexte erkennen. Systemisch arbeiten, [sic.] heißt, in immer höherem Maße von Eigenschaftszuschreibungen an Menschen abzugehen. Nicht, davon auszugehen, dass eine Person schwierig ist, sondern zu fragen, was die Umstände oder das System damit zu tun haben, dass eine Person Verhaltensweisen zeigt, die vom Umfeld oder

1) Anmerkung des Autors: Es geht mir dabei jedenfalls nicht um eine historische Rekonstruktion.

von anderen als schwierig empfunden werden können“ (Bond & Bond, 2015, S. 196).

Um diese These der Unabhängigkeit von Therapie und Mediation bei gleichzeitigem Vorhandensein einiger ähnlicher Arbeitsmethoden zu untermauern, ist es hilfreich, sich die Ziele und Absichten von Systemischer Therapie und Mediation vor Augen zu führen. Zur Verdeutlichung der Unterschiede werden Menschen, die sich in ein Mediationsverfahren begeben, als „Medianten“ (auch Medianten), Menschen in einer Therapieform als „Patienten“ oder „Klienten“ bezeichnet.

Die angesprochene Absenz von Eigenschaftszuschreibungen an Menschen zeigt sich in der Definition mediativen Arbeitens sehr deutlich. Mediation akzeptiert die Unterschiedlichkeit von Menschen und setzt auf deren Eigenverantwortung in der Lösung ihrer Konflikte:

Die österreichische Rechtsprechung definiert Mediation in § 1 Abs. 1 ZivMediatG: „eine auf Freiwilligkeit der Parteien beruhende Tätigkeit, bei der ein fachlich ausgebildeter, neutraler Vermittler (Mediator) mit anerkannten Methoden die Kommunikation zwischen den Parteien systematisch mit dem Ziel fördert, eine von den Parteien selbst verantwortete Lösung ihres Konfliktes zu ermöglichen“².

Mediation ist eine zukunftsgerichtete Interventionsform, die die Kommunikations- und damit Lösungsfähigkeit in Problemsituationen von Menschen wiederherstellen soll. Es geht in der Mediation also nicht um die Infragestellung oder gar Veränderung der Persönlichkeit der Medianten/Mediantinnen, sondern um die (Wieder) Herstellung von Möglichkeiten, Probleme mit anderen Menschen tatsächlich und eigentlich zu erkennen, zu bearbeiten und selbstverantwortlich – ohne inhaltliches Zutun des Mediators/der Mediatorin – zu lösen.

» **Etwas freier könnte Mediation auch als eine Beratungsintervention verstanden werden, wobei die „Beratung“ des Mediators eine ausschließlich kommunikationsprozessuale und nicht kommunikationsinhaltliche ist.**

Mit anderen Worten: Der Mediator/die Mediatorin „berät“ die Medianten hinsichtlich ihrer bidirektionalen Kommunikation auf einer Metaebene und unterstützt sie im Ausdruck ihrer Positionen, Wünsche, Bedürfnisse und Gefühle (soweit nötig) ohne dabei eine inhaltliche Position zu ergreifen. Der Mediator wird somit zum „enabler“ (etwa „Ermöglicher“) von konfliktfreier und wertschätzender Kommunikation. Es handelt sich somit um einen

stark interpersonellen Ansatz, der die Persönlichkeit der Mediantinnen und Medianten als vorgegebene Ausgangsbasis ohne den Versuch, diese durch Mediation zu verändern, anerkennt.

Im Gegensatz dazu haben systemische Therapieformen³ die Maßnahmen zur Behandlung von Patienten mit ihren Behinderungen (im Sinne von Hindernissen), persönlichen Einschränkungen oder (seelischer) Krankheiten auf Basis einer Anamnese und zuvor durch den Therapeuten/die Therapeutin gestellten Diagnose im Fokus, der „auf dem sozialen Kontext psychischer Störungen liegt. Dabei werden zusätzlich zu einem oder mehreren Patienten („Indexpatienten“) weitere Mitglieder des für Patienten bedeutsamen sozialen Systems einbezogen. Die Therapie fokussiert auf die Interaktionen zwischen Mitgliedern der Familie oder des Systems und deren weitere soziale Umwelt. Die Systemische Therapie betrachtet wechselseitige intrapsychische (kognitiv-emotionale) und biologisch-somatische Prozesse sowie interpersonelle Zusammenhänge von Individuen und Gruppen als wesentliche Aspekte von Systemen. Die Elemente der jeweiligen Systeme und ihre wechselseitigen Beziehungen sind die Grundlage für die Diagnostik und Therapie von psychischen Erkrankungen.“ (Wissenschaftlicher Beirat Psychotherapie (2008). „Gutachten zur wissenschaftlichen Anerkennung der Systemischen Therapie“.)

Systemische Therapie hat also – ganz anders als die Mediation – die Aufgabe, Menschen zu behandeln und wieder „gesund“⁴ werden zu lassen, d.h. den physiolo-

2) <http://www.mediatoren.justiz.gv.at/mediatoren/mediatorenliste.nsf/docs/home>.

3) Als Systemische Therapie versteht der Autor unterschiedliche psychotherapeutische wie auch psychoanalytische Verfahren, deren Arbeitsschwerpunkte in der Behandlung intrapersoneller psychischer Störungen liegen, die vor allem im Kontext zu anderen Personen (Familie, Kollegen/innen etc.) bzw. der sozialen Umwelt zum Ausdruck kommen. Vertreter der Systemischen Therapie setzen stärker als die Vertreter/innen rein psychotherapeutischer oder psychoanalytischer Verfahren neben der stärkeren Zukunftsbezogenheit auch stark auf die Einbeziehung der Mitglieder dieser sozialen Umwelt in die Behandlung der erkrankten Person. Allen gemeinsam ist, dass es sich um Behandlungstechniken handelt (vgl. Wissenschaftlicher Beirat Psychotherapie (2008). „Gutachten zur wissenschaftlichen Anerkennung der Systemischen Therapie“.)

4) Im Sinne der „Entstörung“ von gestörten intrapersonalen Systemen.

gischen oder psychologischen Zustand von Menschen zu verändern und damit einen stark intrapersonalen Arbeitsansatz.

Es kann (muss aber nicht) somit in der Systemischen Therapie vor allem auch um die Bearbeitung von Kommunikationsstörungen und die Bearbeitung zwischenmenschlicher Konflikte gehen, was wiederum zu Unschärfen in der Abgrenzung zur Mediation führen kann, wie auch Cornelius bestätigt:

Während die Mediation zum Ziel hat, Konflikte beizulegen oder zu vermeiden, liegt der Schwerpunkt der systemischen Therapie bei der Diagnose und Therapie seelischer Beschwerden, unter der Berücksichtigung der systemischen Zusammenhänge und der interpersonellen Beziehungen innerhalb einer Gruppe. Im Ergebnis geht es aber auch hier, neben seelischen Beschwerden, um zwischenmenschliche Konflikte. Das bedeutet, dass der größte Nenner der beiden Verfahren die Bearbeitung von interpersonellen Konflikten ist. (Cornelius, 2010, S. 159).

Die intrapersonalen Konflikte des Patienten können selbstverständlich zu interpersonalen Konflikten führen, was wiederum die Unterscheidung der beiden Formen erschwert. Ein ebenso verbindendes Element zwischen Mediation und Therapie ist der zumeist konstruktivistische Ansatz des Medianten (in der Mediation) bzw. des Patienten (in der Therapie). Beide haben ihre ganz eigene Selbstwahrnehmung einer sehr personalen Wirklichkeit, die täglich subjektiv aufs Neue erschaffen wird.

Worin unterscheiden sich somit Therapie und Mediation wesentlich?

Die Frage der Unterschiede lässt sich weniger durch den methodisch-praktischen Arbeitsansatz von Mediation und Therapie, den Vergleich der teilweise ähnlichen (Frage)Techniken oder die (konstruktivistische) Position des Medianten bzw. Patienten beantworten.

» **Die Unterschiede zwischen Systemischer Therapie und Mediation zeigen sich vor allem in der Betrachtung der typischen Anwendungsfälle und Absichten und der sehr unterschiedlichen Verfahrensabläufe dieser beiden Beratungsformen.**

Zunächst kann Mediation nur stattfinden, wenn es neben dem/der Mediator/in zumindest zwei Beteiligte gibt; d.h. Mediation mit nur einer Person ist nicht möglich (der Autor sieht von sog. „mediativen Beratungsgesprächen“, die viele seiner Kollegen/innen vor allem bei Ver-

weigerung der Teilnahme der zweiten Konfliktpartei an einem Mediationsverfahren führen, ab. Hierbei handelt es sich um prozessual und teilweise auch inhaltlich beratende Zweiergespräche zwischen dem/der Mediator/in und einem Klienten/einer Klientin, allerdings keinesfalls um eine tatsächliche Mediation). Systemische Therapie hingegen kann auch neben dem/der Therapeut/in mit nur einer Person arbeiten.

Ebenfalls große Unterschiede zeigen sich in der Relevanz von Wertvorstellungen. Während stark auseinanderklaffende Wertvorstellungen eine Grenze der Mediation darstellen, tangiert das die Systemische Therapie nicht (vgl. Cornelius, 2010, S. 179).

Wie bereits festgestellt, ist der (interpersonell) wirkenden Mediation ein prozessualer Unterstützungs- und auf Metaebene beratender Ansatz immanent, der sich von der (intrapersonalen, d.h. meist wesentlich umfangreicheren und tiefergehenden) Behandlung psychischer oder psychosomatischer Probleme deutlich unterscheidet. Daraus resultiert, dass die Mediation die Gefühlsebene nur insoweit fokussiert, wenn dieses zur sachlichen Lösung von interpersonellen Konflikten nötig ist; das heißt „nicht zum Selbstzweck, sondern nur insoweit, wie nötig, um eine tragfähige und ergebnisbezogene Vereinbarung zu erlangen. Insofern greift die Mediation hier deutlich kürzer“ (Anm. d. Aut.: als die Systemische Therapie.) (Cornelius, 2010, S. 180).

Verkürzt ausgedrückt, hat Mediation nicht das „Wohlbefinden“ oder das subjektive „Glücklichsein“ des Medianten zur hauptsächlichen Absicht, sondern die formale Lösung eines von den Medianten als faktisch wahrgenommenen Problems, d.h. die Lösung eines bestehenden Konflikts zwischen zwei oder mehr Personen. Gegenüber der Systemischen Therapie ist somit die Mediation wesentlich lösungs- bzw. ergebniszentrierter, die Erzeugung subjektiv positiver Befindlichkeiten ist dabei von eher nachrangiger Bedeutung (allerdings nur solange die Absenz oder nur in geringem Ausmaß vorhandene positive Befindlichkeiten die Lösung bzw. Einigung mit dem Konfliktpartner nicht verhindern). Die Systemische Therapie stellt einen weit größeren Anspruch, nämlich den Patienten „gesund“ werden zu lassen, d.h. das seelische Wohlbefinden zu verbessern und einen akzeptablen Allgemeinzustand (wieder)herzustellen.

Weiters unterscheiden sich die Verfahren stark in ihrem prozessualen Charakter. Die Mediation bedient sich üblicherweise geplanter und transparenter Kommuni-

kationsschemata wohingegen die Systemische Therapie weniger strukturiert, damit in ihrer Kausalität für den Klienten (Patienten) weniger nachvollziehbar und damit auch weniger transparent ist. Dieser Umstand ist insoweit begründbar, als die Ausgangssituationen für Mediation bzw. Systemische Therapie üblicherweise unterschiedliche sind: Die Mediation beschränkt sich weitestgehend auf die Vermittlung von Positionen in Konfliktsituationen und zielt auf den Interessensausgleich ab, wohingegen die grundlegenden Problemstellungen (und damit die Ziele der Systemischen Therapie) erst während der Therapie erarbeitet und damit sowohl dem Therapeuten als auch dem Patienten bekannt werden (vgl. Nußbeck, 2014, S. 23).

Ein Erfahrungsbericht zum Sonderfall Wirtschafts- und Organisationsmediation

Aus meiner persönlichen Erfahrung als Mediator mit dem Schwerpunkt der Wirtschafts- und Organisationsmediation weiß ich, dass ein (zu schnelles, zu direktes oder zu intensives) Eingehen auf die Gefühle und intrapersonelle Befindlichkeit des jeweiligen Medianten sogar kontraproduktiv sein kann. In einer – in solchen Fragen mehrheitlich und in weitem Umfang nach wie vor – konservativ und konventionell denkenden Wirtschaftswelt ist das eigene aktive Ansprechen oder Angesprochenwerden auf Gefühle, persönlichen Bedürfnisse, Ängste usw. nach wie vor in vielen Unternehmen und vor allem bei vielen Führungskräften ein (zumeist angstbestetztes) Tabuthema.

» **Das Ansprechen von Gefühlen erweckt bei vielen dieser Medianten Dünkel gegenüber dem Mediator („Der Mediator möchte mich therapieren“, „Diese Art von Mediation bringt mir nichts“).**

Und es kann auch Ängste auslösen („Ich bin ja nicht krank“, „Ich brauche eine Lösung, keine Heilung“).

Die Zeiten, als in der Wirtschaft die Begriffe der „Mediation“ und der „Meditation“ geflissentlich miteinander verwechselt wurden sind zwar (fast gänzlich) vorbei, allerdings ist Mediation in den Augen vieler Führungskräfte zahlreicher österreichischer Unternehmen nach wie vor kaum eine adäquate Methode, um soziale Probleme in der eigenen Organisation oder zwischen zwei Unternehmen lösen zu können. Warum ist das so?

Zwei Gründe (von wahrscheinlich noch mehreren): Konflikte sind nicht negativ, therapeutische Formen aber schon

Der Erfahrung des Autors nach sind dafür vor allem zwei (bewusst provokativ formulierte) Gründe zu nennen: Einerseits werden in Unternehmen ausgelebte Konflikte von Führungskräften nicht so negativ beurteilt, als dies aus der Sicht der Mediation oft den Anschein hat und zweitens – und wir sind dabei mitten im Thema – wird Mediation und Systemische Therapie relativ wenig voneinander unterschieden und abgegrenzt und letztere negativ konnotiert.

Kurz zum ersten Grund: Konflikte werden von den meisten Konfliktbeteiligten natürlich üblicherweise als unangenehm, belastend, zeitverzögernd und energieraubend wahrgenommen. Allerdings zeigen auch empirische Forschungen (die sich mit den Erfahrungen des Autors in den letzten rund 5 Jahren sehr decken), dass aktiv ausgetragene und offene Konflikte in Unternehmen als Beitrag zur unternehmerischen Entwicklung betrachtet werden. Auf die Frage, ob Konflikte sinnvoll genutzt werden können, erhielt Wondracek in einer empirischen Studie die folgenden Antworten

- *Veränderungen können auch über Konflikte ausgetragen werden.*
- *Bevor der Konflikt ausbricht, ist die Reibung schon da.*
- *Im Konflikt ist die Chance, das gegenseitige Verständnis zu erhöhen.*
- *Konflikte bauen Spannungen ab.*
- *Es kann herausgefunden werden, was Mitarbeiter und Unternehmer wollen.*

Ergebnis: Es besteht ein grundsätzliches Verständnis für Konflikte. Konflikte werden als sinnvoll angesehen und können auch hilfreich sein. (Wondracek, 2012, S. 12)

Weiters ist die Absenz von Mediation als eine der ersten Interventionsformen bei unternehmensinternen Konflikten zu erkennen:

Die befragten Unternehmer erkennen, dass Konflikte durchaus bereichern und dem Unternehmen dienlich sein können. Die professionelle Beschäftigung mit der Lösung von Konflikten im Sinne der Mediation wurde von keinem Unternehmer vorgenommen. Jeder hat für sich ein gewisses Gespür entwickelt, wie Konfliktthemen bearbeitet werden sollten. Dies funktioniert mehr oder minder gut. Das Thema Mediation scheint für die Unternehmer ein ihnen bekann-

ter Begriff zu sein und sie meinen auch zu wissen, was Mediation ist. Sie sagen auch, dass sie mediativ Fähigkeiten zu [sic.] besitzen. (ebd., S. 21).

Der zweite Grund, warum Mediation in Organisationen generell noch weitab von gängigen Konfliktlösungsmethoden liegt, ist, basierend auf den oben genannten Dünkel und Ängsten, der negativ konnotierte Begriff der (Systemischen) Therapie. Damit hat Mediation (wenn sie für den/die Medianten gefühlt) therapeutische Anklänge hat oder in Augen der Medianten zu stark Anleihen an den (vermeintlich) therapeutischen Methoden nimmt, wenig Chance auf Erfolg. Der Mediator/die Mediatorin erhält kaum die Chance, als Kommunikations-, Prozess- und „Beratungs-“profi wahrgenommen zu werden.

Damit resultiert aus Mediationsverfahren im Wirtschaftsbereich ein gänzlich anderer Arbeitsansatz als in der Systemischen Therapie. Als Mediator mit dem Schwerpunkt der Wirtschaftsmediation und um die unternehmenskulturellen Tabus wissend ist es häufig nicht nötig, die Gefühlsebene sofort und besonders zu betonen, wenngleich das Vorhandensein von gegenseitigem Vertrauen, Wertschätzung und Empathie gegenüber dem Medianten und Mediantinnen unverzichtbar für den Erfolg eines Mediationsverfahrens sind. Erst wenn der Mediator/die Mediatorin erkennt, dass der Einigung der Medianten unausgesprochene Themen auf Ebene der Gefühle zuwider stehen, muss auch diese Ebene bearbeitet werden.

Zusammenfassend können Ähnlichkeiten und Unterschiede somit wie folgt dargestellt werden:

Ähnlichkeiten

	Mediation	Systemische Therapie
Grundlegender Ansatz	Systemische Arbeit mit dem Verzicht auf Eigenschaftszuschreibung an die betroffenen Menschen	
Voraussetzungen hinsichtlich des Mediators bzw. Therapeuten	Soll wertschätzend, empathisch, eloquent, vertraulich und verantwortungsvoll die Menschen betreuen, sie in ihrer Persönlichkeit und in ihren Sorgen, Befürchtungen und Ängsten wahrnehmen	
Voraussetzungen des Medianten bzw. Patienten	Nimmt auf Basis von Freiwilligkeit, der Bereitschaft aktiv an seinem „Fall“ zu arbeiten, motiviert und im Wissen um die Vertraulichkeit teil	

Unterschiede

	Mediation	Systemische Therapie
Ziele und Aufgaben	Hilfestellung und Unterstützung der eigenverantwortlichen Lösung interpersonaler Konflikte (absolut zukunftsorientiert); will Lösung/Einigung zu einem bestimmten Thema erreichen	Hilfestellung und Unterstützung der eigenverantwortlichen Lösung intrapersonaler Konflikte (eher zukunftsorientiert); will Lösung einer als störend empfundenen psychischen Disposition erreichen und Menschen „gesund“ machen
Basis	Klärung von Positionen und Bedürfnissen beider Medianten	Anamnese und Diagnose (ggf. auf Basis klinischer Aspekte) des Patienten
Anteil von Mediator bzw. Therapeut am Ergebnis	Systemisch prozessual, auf Gefühle und Bedürfnisse wird fokussiert, wenn es einer Einigung dient; tritt als „enabler“ (Ermöglicher) auf	systemisch inhaltlich, auf Gefühle und Bedürfnisse wird fokussiert, wenn/da es das Wohlbefinden des Patienten steigert; tritt als Therapeut auf
Techniken	Gesprächstechniken wie z.B. Fragetechniken, Kreativitätstechniken; stärkerer Einsatz von klassischen Visualisierungsmethoden als in der Systemischen Therapie	alle Techniken der Mediation mit Schwerpunkt auf Klassifikationsfragen; allerdings weniger Einsatz von Visualisierungsmethoden als in der Mediation
Teilnehmer/innen	zumindest zwei Personen	ab einer Person möglich

Typische Anwendungsfälle	Mediation zeigt seine Vorteile in der Konfliktlösung vor allem im interpersonellen Bereich innerhalb von Familien, dem Zusammenleben von Menschen, der Wirtschaft und öffentlichen Bereichen.	Lösung von psychotherapeutischen, psychosomatischen und psychiatrischen Problemstellungen (ggf. in Wechselwirkung mit interpersonellen Aspekten)
---------------------------------	---	--

Fazit und Forderungen

Die vorgestellten Argumentationen dürften somit die eingangs gestellte Frage nach der Abhängigkeit von Mediation zur Systemischen Therapie beantwortet haben: Mediation ist nicht Therapie, verfolgt andere Ziele und baut auf einem anderem Selbstverständnis auf. Mediation „braucht“ Therapie nicht, Mediatoren/innen brauchen keine therapeutische Ausbildung. Trotz der dargestellten Unterschiede gibt es zahlreiche methodische Ähnlichkeiten und sinnvolle Gleichheiten in der konkreten Bearbeitung von Fällen von Medianten/innen bzw. Patienten/innen.

Naturgemäß ist die Gefahr der Aufweichung der Grenzen und der fließenden Übergänge zwischen den Bereichen in der Praxis vor allem dann groß, wenn Personen mit Herkunftsberufen therapeutischen Hintergrunds (z.B. Psychotherapeuten, Psychologen, Ärzte, Angehörige helfender/therapierender Berufe) als Mediatoren/innen auftreten. Damit kann die therapieimmanente Absicht der Veränderung der Person in der Mediation vom eigentlichen Ziel der Mediation wieder wegführen und damit kontraproduktiv werden, denn Mediation beschäftigt sich mit der einvernehmlichen Lösung einer Situation, eben aber nicht mit der Veränderung des Zustandes von Personen bzw. der langfristigen Veränderung des menschlichen Handelns und der Persönlichkeit.

Somit ist zu fordern, dass sich professionell und ethisch einwandfrei agierende Angehörige beider Berufsgruppen – sowohl Mediatoren/innen als auch Therapeuten/innen – die Grenzen ihrer Zuständigkeitsbereiche gewissenhaft und wiederholt in Erinnerung rufen und damit eine absichtliche Grenzüberschreitung vermieden wird. Auch wenn diese „Berater“ gelegentlich zur Förderung der Zielerreichung Anleihen an Methoden der „anderen“ Seite nehmen, werden sie in der Lage sein, zu beurteilen, ob ein dargelegter „Fall“ eher nach therapeutischer oder mediativer Intervention verlangt und ihre Entscheidungen danach orientieren.

References

- Bond, Kati & Bond, Greg (2015). Das Systemische in der Mediation: was und wozu? In: Perspektive Mediation, Heft 04/2015.
- Bundesministerium für Justiz. „Zivilrechtsmediation“. URL: <http://www.mediatoren.justiz.gv.at/mediatoren/mediatorenliste.nsf/docs/home> (Stand 16.06.2017).
- Cornelius, Jasmin (2010). Mediation und systemische Therapie. Überlegungen zu einer Adaptierung des Mediationsverfahrens auf die speziellen Bedürfnisse von Paaren. Grenzen und Möglichkeiten. Frankfurt am Main: Peter Lang GmbH Internationaler Verlag der Wissenschaften.
- Lassnig, Gilbert (2013). Mediative Führungstechniken in Projekten. Möglichkeiten und Grenzen der Vorbeugung und Lösung von Projektkonflikten. Saarbrücken: AV Akademikerverlag.
- Nußbeck, Susanne (2014). „Einführung in die Beratungspsychologie“, 3., aktualisierte Auflage. München, Basel: Ernst Reinhardt.
- Wahrig, Gerhard (1983). Fremdwörterlexikon. München: Bertelsmann.
- Wikipedia (2012a). „Systemimmanent“. URL: <http://de.wikipedia.org/wiki/Systemimmanent> (Stand: 16.06.2017).
- Wissenschaftlicher Beirat Psychotherapie nach §11 PsychThG. (2008). „Gutachten zur wissenschaftlichen Anerkennung der Systemischen Therapie“; URL: <http://www.wbpsychotherapie.de/page.asp?his=0.113.134.135> (Stand 16.06.2017).
- Wondracek, Hans (2012). „Wirtschaftsmediation. Mediative Unternehmensführung in Klein- und Mittelbetrieben“. Lehrgangsarbeit zum Lehrgang Wirtschaftsmediation. o.A.



Kontakt

Dipl.-Päd. Ing. Gilbert Lassnig, MA; arbeitet vor allem in Kärnten, der Steiermark, Tirol und Wien als gewerblicher Unternehmensberater (Geschäftsführer von management training und beratung KG), Erwachsenenbildner, eingetragener Akademischer Mediator (BM Jus) mit Schwerpunkt auf Wirtschaftsmediation. Er ist zertifizierter Projektmanager mit über 20-jähriger Projektpaxis in zahlreichen österreichischen KMU- und internationalen Bank-/IT-Großprojekten sowie der öffentlichen Verwaltung, Dozent, Pädagoge und Autor.
office@mtb-lassnig.at
www.mtb-lassnig.at