

Mediationsstile: Facetten eines Ganzen?

Im Folgenden werden verschiedene Mediationsstile, wie die Lösungsfokussierte Mediation, Transgressive Mediation, Transformative Mediation, Transkulturelle Mediation und Neuro-Mediation der klassischen Mediation gegenüber- und hinsichtlich ihrer Konzeption, des Rollenverständnisses des Mediators¹ sowie der Besonderheiten ihres Ablaufs kurz vergleichend dargestellt. Der kursorische Überblick, den die Mediatorin Katja Windisch (CH-Basel) auf der Basis einer explorativen Interviewstudie und auf Initiative des Europäischen Berufsverbandes für Eigenständige Mediation (EBEM) erarbeitete, erhebt keinesfalls den Anspruch auf Vollständigkeit, sondern dient vielmehr der Anregung zur Diskussion.

Mit der Etablierung und Professionalisierung der Mediation in Deutschland, Österreich und der Schweiz gehen aktuell Tendenzen der Ausdifferenzierung und Spezialisierung, u. a. das zunehmende Ausweisen bestimmter Brandings bzw. Mediationsstile wie Lösungsfokussierten Mediation, Transkulturellen Mediation, Transgressiven Mediation usw. einher.

Parallel bemühen sich Dachverbände und Gesetzgeber im Sinne der Qualitätssicherung um das Definieren von Kernelementen der Mediation für Aus- und Weiterbildungen. Vor diesem Hintergrund lancierte der Europäische Berufsverband für Eigenständige Mediation (EBEM) mit Sitz in Basel (Schweiz) eine explorative Interviewstudie zur Frage, was hinter diesen Brandings steht.

Auswahl und Durchführung

Basierend auf der Zusammenstellung der anerkannten Ausbildungsinstitute des Schweizerischen Dachverbands für Mediation (SDM)² sowie durch Befragung von Expertinnen und Experten im angrenzenden Ausland ergab sich die Auswahl³ der hier vorgestellten Mediationsstile, die im deutschsprachigen Raum nicht nur als Brandings ausgewiesen, sondern

auch unterrichtet werden und damit einen gewissen Grad der Institutionalisierung erreicht haben. Zu Vergleichszwecken wurde ein Interview zur klassischen Mediation geführt. Die narrativen Interviews wurden zwischen Oktober 2013 und Dezember 2014 geführt, transkribiert und qualitativ hinsichtlich verschiedener Schlüsselbegriffe und Kategorien aufbereitet.

1. Die Mediationsstile im Überblick

1.1 Lösungsfokussierte Mediation – Marco Ronzani, Basel

Ronzani beschreibt die Lösungsfokussierte Gesprächsführung (nach *Steve de Shazer, Insoo Kim Berg* u.a.) als „Erweiterung der Kompetenzen eines Mediators“⁴. Die Unterschiede zur „herkömmlichen Mediation“ lägen im Wesentlichen in deren Vorannahmen, insbesondere „dass am Schluss einer Mediation eine Vereinbarung herauskommt oder eine Lösung für den Konflikt“. In der Lösungsfokussierung dagegen „gibt es keine inhaltlichen Vorannahmen über die Lösung [und beispielsweise auch] nicht die Vorannahme, dass es so etwas gibt wie Positionen“. Man geht davon aus, „wer in eine Mediation kommt, hat den Wunsch nach etwas, das angenehmer ist als das, was sie im Moment gerade haben. Und das wird exploriert.“ Der entscheidende Paradigmenwechsel liegt im Übergang von der Analyse bzw. Dekonstruktion eines Problems (*problem solving*) zur Analyse bzw. Konstruktion einer Lösung (*solution building*). Obwohl ähnlich in der Vorgehensweise, steht anstelle des Problems oder des Konflikts die Lösung im Zentrum: „Und das ganz Charmante daran ist, dass der Prozess der Lösungskonstruktion nicht zwingend das Problem voraussetzt“, weder Kenntnis noch ein konkretes Problem überhaupt⁵.

1.2 Transgressive Mediation – Ed Watzke, Wien

Transgression als Kennzeichen des von *Watzke* geprägten und praktizierten Stils⁶ bezieht sich auf die methodische Erweiterung der Mediation v. a. um psychotherapeutische Ansätze, insbesondere *Milton*

1 Trotz generischen Maskulinums sind selbstverständlich beide Geschlechter gemeint.

2 Vgl. http://www.infomediation.ch/cms2/tab_ausbildungslehrgaenge.html.

3 Kontaktiert wurden auch Vertreter der Systemischen Mediation; in die Interviews einbezogen wurde zudem ein Vertreter der Integrativen Mediation.

4 Alle Zitate sind Auszüge aus den jeweiligen Interviews.

5 Vgl. auch *Bannink, Frederike*: Praxis der Lösungsfokussierten Mediation: Konzepte, Methoden und Übungen für MediatorInnen und Führungskräfte, Concordia Verlag, 2009.

6 Vgl. *Watzke, Ed*: „Wahrscheinlich hat diese Geschichte gar nichts mit Ihnen zu tun...“ Geschichten, Metaphern, Sprüche und Aphorismen in der Mediation, Mönchengladbach, 2008.

H. Erickson, provokative Therapie (Frank Farrelly), lösungsorientierte und systemische Ansätze, Psychodrama. Watzke macht „die Norm und die Überschreitung“ im Sinne von Farrelly für die Mediation fruchtbar: „In der provokativen Therapie oder in der Psychotherapie ist alles erlaubt, was nicht nachweislich den Klienten schadet.“ Prägend sei auch Woody Allens Film und Botschaft „über die Liebe: Whatever works“. Weil die Menschen verschieden sind und ungewöhnliche Situationen ungewöhnliche Maßnahmen erfordern, können spielerische Elemente und die Kraft von Geschichten heiklen Situationen zu neuer Leichtigkeit und „Luft“ verhelfen, Phantasien und neue Gedanken anregen: „Insbesondere, wenn es wirklich schwierige Dinge sind, dann bedarf es auch des Mutes, Grenzen zu überschreiten [...] mal etwas zu versuchen.“

1.3 Transformative Mediation – Gattus Hösl, München

Die Transformative Mediation, artikuliert von Bush und Folger⁷, stellt über eine interessenorientierte Verhandlungslösung⁸ hinaus den Menschen und seinen von Gefühlen und Bedürfnissen geprägten Umgang mit sich und anderen in den Mittelpunkt: Interessen sind verhandelbar, Gefühle nicht. Die Befähigung und Bestärkung jedes Medianten zu mehr Selbstsicht, Selbstvertrauen, Selbstausdruck *empowerment* und die von da aus mögliche wechselseitig anerkennende Würdigung der Situation und Sichtweise des Anderen *recognition* und das Erkennen des eigenen Konfliktanteils führen zu einer Transformation des Konfliktverhaltens und des Konfliktes selbst. Die Medianten erfahren den tieferen Sinn des Konfliktes. Ein persönlicher ethischer Mehrwert und ein soziales Lernen geschehen⁹.

1.4 Transkulturelle Mediation – Irma Endres, Luzern

Irma Endres ergänzt das „interkulturelle“ Verständnis von Differenzen zwischen geschlossenen Gruppen durch die „transkulturelle“ Arbeit mit zwischenmenschlichen Ressourcen in dynamischen sozialen Systemen. Das Konzept der Transkulturalität entspricht den veränderlichen Parametern, den kultu-

rellen Bewegungen und den durchlässigen Grenzen von moderner Globalisierung und Mobilität. Auf die Mediation bezogen orientiert sich der in Luzern vertretene Ansatz mit Hauptdozent Sepp Habermacher am Transformativen Ansatz mit seinem Fokus auf dem Verstehen und Wachsen der Persönlichkeit in ihren Interaktionen.

Transkulturelle Mediation stellt die Sensitivität für die kulturell-menschlichen Dimensionen von Konflikten in das Zentrum. Das heißt, dass die mediativen Phasen und die interagierenden Menschen immer in ihrer Umgebungskultur zu definieren und zu bewegen sind. Eine stark individualistische (westliche) Sichtweise kann nach Endres zu massiven Problemen in der mediativen Arbeit führen, wenn in anderen Kulturen – Familien und Teams genauso wie Ethnien – zum Beispiel der „Konfliktbesitzer“ nicht genau definiert ist oder wenn die Einflüsse von Ahnen, ungesühnten Schicksalen und natürlichen oder spirituellen Kräften unserem Denken von Mediation widersprechen. Dann sind Begriffe wie Beteiligung, Allparteilichkeit oder Vertrauen nicht vordefiniert, sondern Ressourcen im Mediationsprozess, die es zu aktivieren gilt.

1.5 Neuro-Mediation – Heinz Strauß, München

Das Wissen über Gehirn und Nervensystem und deren Funktionsweisen ist Basis für die Neuro-Mediation. Ableitungen von den Problemlösungsmechanismen „des Lebens“ sind zum Beispiel die Konzeptualisierung von Konflikten als Normalzustand, weshalb Neuro-Mediation nicht in erster Linie auf Konfliktlösung, sondern die Aktualisierung der Konfliktfähigkeit gerichtet ist. Strauß unterscheidet dabei die von ihm definierte Konfliktfähigkeit als eine spezifische, auf den jeweiligen Konflikt passende Fähigkeit und von einer allgemein definierten Konfliktfähigkeit (Wahrnehmungs-, Entscheidungs-, Handlungsfähigkeit etc.). Aus Sicht der Neuro-Mediation ist jeder Konflikt „der Versuch, eine bestimmte Fähigkeit zu leben“. Diese aus dem Konflikt heraus zu entschlüsseln und gemeinsam mit den Medianten zu entfalten, ist das Ziel der Mediation. Hintergrund der Neuro-Mediation ist eine Weiterentwicklung der systemischen Familientherapie – die Systemenergetik. So wie der Therapeut nicht das Familiensystem sieht, sondern vielmehr das Therapiesystem, sieht der Mediator als teilnehmender Beobachter „nur“ das Mediationssystem. Deshalb geht es Strauß nicht nur um eine Win-Win-Lösung, sondern um eine Win-Win-Win-Lösung, denn Allparteilichkeit muss alle Beteiligten einschließen.

7 Vgl. Bush, Robert A. Baruch/Folger, Joseph P.: Konflikt – Mediation und Transformation, Weinheim, 2009.

8 Vgl. Fisher, Roger/Ury, William L./Patton, Bruce: Das Harvard-Konzept: Sachgerecht verhandeln – erfolgreich verhandeln, Frankfurt/New York, 2001.

9 Vgl. Hösl, Gerhard G.: Mediation, die erfolgreiche Konfliktlösung. Grundlagen und Anwendung, München, 2008.

1.6 Klassische Mediation – Markus Murbach, Basel

Murbach betrachtet das Phasenmodell der Mediation (nach Hannelore Diez¹⁰) als System, das in sich funktioniert und in seiner Klarheit durchaus bereits Flexibilität ermöglicht, zum Beispiel in Form phasenunabhängiger Bausteine. Ziel und Maxime Murbachs ist die Unterstützung der Medianden darin, ihre Eigenverantwortung wieder wahrnehmen zu können. Dabei passt er sich den Medianden im Rahmen der teilweise von ihm weiterentwickelten fünf Modelle an, die im Amerikanischen unterschieden werden: *service-delivery*, *access-to-justice*, *reconciliation and transformation*, *individual autonomy* und *social relevance*. Möglich sind dabei auch Wechsel dergestalt, dass nach einem Einstieg mit *service delivery* (bei Wunsch nach schneller Lösung) das Vorgehen angepasst wird, wenn im Laufe der Mediation der Wunsch nach Versöhnung in den Vordergrund rückt. Grundgerüst aller Mediationen bleibt das Sechs-Phasen-System, mit dessen Interessen-, vor allem aber Bedürfnisorientierung Transformation über die sorgfältige Vorgehensweise ermöglicht wird, das aber nicht den Anspruch erhebt, dass Transformation schon während des Mediationsprozesses gelingt.

2. Das Rollenverständnis des Mediators

2.1 Lösungsfokussierte Mediation

Ronzanis Rollenverständnis illustriert seine Abschlussfrage an die Medianden: „Braucht es jetzt noch etwas oder sind Sie schon so weit?“ Denn: Mediation müsse, „wenn sie wirklich eine Alternative sein soll zu Gerichtsverfahren“, dazu führen, „sehr schnell [...] die eigene Kompetenz wiederzufinden, um weiterzufahren“. Zentral sei dafür gemäß Ronzani weiter: „Und wenn die Klienten sagen, ‚Was wir wollen, ist wieder miteinander reden‘, dann hören wir auf, wenn sie sagen, ‚Und jetzt können wir wieder miteinander reden‘.“

2.2 Transgressive Mediation

Ed Watzke beschreibt die Rolle eines Mediators anhand der Geschichte zweier Wölfe, von denen einer gut und einer böse ist und die sich in einem permanenten Kampf befinden, wobei dann „der Wolf gewinnt, den man füttert (...)“ Mediatoren sind die „Experte(n), um zu erkennen, welches Futter der gute Wolf (braucht).“

„Das entscheidende Kriterium ist für mich, und das ist auch das erste, was ich versuche zu erheben, ob die Parteien imstande sind, konstruktiv zu kommunizieren

oder ob sie in einem destruktiven Muster sehr verhalten sind.“ In ersterem Fall „wird [man] nicht verhindern, dass sie sich einigen“. In hocheskalierten Fällen mit chronisch verhärtetem, destruktivem Muster dagegen „muss man sie erst einmal in einen friedlichen Kontext bringen“. Sowohl für diese Hypothesenbildung als auch, um „ihnen ein Angebot zu machen, damit sie den destruktiven Pfad verlassen“, braucht der Mediator nach Watzke vor allem Intuition, Empathie, (Lebens-)Erfahrung, Weisheit sowie eine bildhafte, sensorische Sprache. Seine inhaltlichen Vorschläge weist er dabei als seine Phantasien und für die Konfliktparteien „wahrscheinlich völlig irrelevant“ oder unmöglich aus, setzt sie aber über eine möglichst bildhafte Beschreibung „in die Köpfe und in die Herzen der Menschen“, wo sie „im Prinzip physiologisch dasselbe [bewirken], als wenn sie das tatsächlich erleben würden“.

2.3 Transformative Mediation

Die konflikthafte Distanz zwischen Menschen nimmt gemäß Hösl ab, wenn sie in der Lage sind, in sich hineinzuschauen und bei sich selbst, und damit auch auf dem allen Menschen gemeinsamen Grund, dem für alle gleichen Grundwasser anzukommen. „Kern einer Transformation ist, dass der Mensch in seine eigene Klarheit kommt.“ So kann ein wechselseitiges Sehen und Verstehen stattfinden mit Lösungen, die mehr sind als ein Kompromiss, dessen Triebfeder die Vernunft ist. Hösl nutzt dazu u. a. ein empathisches und insbesondere die Selbstempathie der Medianden förderndes Fragen in einer authentischen, wertschätzenden und in einer Systemisches einbeziehenden Grundhaltung.

2.4 Transkulturelle Mediation

Transkulturelle Mediation fordert von einem Mediator vor allem, sowohl seine eigenen kulturellen Muster als auch das Wissen um andere kulturelle Faktoren wie z. B. Gerechtigkeitsvorstellungen zu kennen. Wie in der klassischen Mediation führt er den Prozess, übernimmt aber keine Verantwortung für die Lösung. Wird aufgrund der kulturellen Prägungen beispielsweise Beratung erwartet, begegnet er dieser mit „systemischen Fragen: Wer kann Sie da beraten? Was würde jetzt Ihr Vater sagen?“ etc.

2.5 Neuro-Mediation

Für Strauß gilt die Aussage *«the singer, not the song»*. Auch aus der Psychotherapie sei das Phänomen bekannt, dass je fortgeschrittener die Therapeuten sind, „umso persönlicher werden sie bzw. umso weniger

10 Vgl. Diez, Hannelore: Werkstattbuch Mediation, Köln, 2005.

Strukturen“ im Sinne eines Geländers brauchen sie. Für *Strauß* ist Haltung entscheidender als Technik: „Dann sehe ich in irgendeiner Tat von Menschen nicht nur das Böse oder das, was mich jetzt ungeheuer kränkt, verletzt, sondern erkenne plötzlich, welche Fähigkeit er eigentlich leben will.“ U. a. aus dem Wissen um Posttraumatische Belastungsstörungen und Komplextraumata, die Soldaten durch bloßes Zuhören erlitten haben und nie im direkten Kriegeinsatz waren, leitete *Strauß* Konsequenzen für die Rolle des Mediators ab: Aus der Unmittelbarkeit des Nervensystems resultiert die „Hauptaufgabe in der Neuro-Mediation [...]: Schutz, Schutz, Schutz“. Der Zugang dazu ist die Arbeit mit Resonanzen¹¹. Unser Nervensystem kümmert sich primär um unser somatisches, psychisches und soziales Überleben. Deswegen spielt Sicherheit eine zentrale Rolle. Haltung in der Neuro-Mediation heißt darum, den Weg vom Protektor zum Sponsor zu beschreiten.

2.6 Klassische Mediation

Das Vorgehen im Phasenmodell erfordere von Mediatoren vor allem Geduld, aber die Qualität des Ergebnisses sei viel höher, wenn die Mediatoren das Ergebnis bei sich finden und darin unterstützt werden. Er führt, bestärkt („Sie setzen sich für Ihre Kinder so gut ein, das ist wirklich begeisternd“), hinterfragt („Denken Sie, dass das funktionieren würde?“), arbeitet mit dem Prinzip der Gegenbewegung nach *Milton Erickson*, „dass man die Kuh am Schwanz zieht, dass sie vorwärts läuft“. Als wichtig erachtet *Murbach*, Lob von Würdigung und Anerkennung zu unterscheiden: „Anerkennung und Würdigung ist etwas sehr Zentrales in der Mediation, aber man muss auch so etwas ganz dosiert einsetzen“.

3 Besonderheiten des Ablaufs

3.1 Lösungsfokussierte Mediation

Als Besonderheit der Lösungsfokussierung bezeichnet *Ronzani*¹² das systematische Arbeiten mit der „Zeitumkehrung“, d. h. die Tatsache, dass er „mit den Klienten nicht über den gegenwärtigen oder vergangenen Konflikt und dessen Ursachen und Auswirkungen rede, sondern über den (zukünftigen) erwünschten Zustand, d. h. den Zustand der Lösung und dessen Auswirkungen. „Des Weiteren

wird der Klient [...] nicht gefragt, ‚Angenommen, der Konflikt wäre gelöst, was ist dann anders?‘, [...] sondern ‚Angenommen, ES wäre gelöst, was ist dann anders?‘“ Bei der Entwicklung der Lösung skizziert bzw. beschreibt der Mediator „eine von der Gegenwart losgelöste Zukunft“ und aktiviert über diese Vorstellung seine Ressourcen. In Lösungsfokussierten Mediationen obliegt auch der Ablauf wesentlich den Mediatoren: „Die Mediation [geht] genauso lange, bis die Klienten [...] die Kompetenz (wieder) haben, selbstständig weiterzumachen“. Das sind in der Regel bei *Ronzani* „zwei Sitzungen. Und die allermeisten hören nach einer auf.“

3.2 Transgressive Mediation

Watzke verlangt von den Mediatoren teilweise als „Eintrittskarte“ „einen ersten kleinen Schritt [...] der dann allen als Beweis dient, dass sie wirklich eine Lösung anstreben“. Anstelle einer „durchgehenden Moderation eines wie auch immer gearteten Prozesses“ arbeitet *Watzke* „mit den Kommunikationsmustern [...] und nicht mit den Inhalten des Konflikts“. Ersteres beobachtet er, „wenn die Menschen [ihm] möglichst naturbelassen ihre destruktive Kommunikation [...] eröffnen [...] und so kommunizieren, wie sie das eben tun“.

Watzke spielt dann teilweise mit Humor, verfremdet, kehrt das Muster um, um es „spielerisch, metaphorisch paradox [...] zu lockern“. Darüber gelingt es „mit dem Unbewussten in Kontakt zu kommen“, was wiederum „oft wirklich, von einer Sekunde auf die andere, [...] etwas ganz fundamental ändert in der Einstellung“ Dies „nicht [als] Folge eines logischen Denkprozesses, sondern da passiert etwas im Bauch“. *Watzke* beruft sich dabei auf Langzeitstudien zur Wirksamkeit der Psychotherapie aus den 1970er Jahren, die gezeigt haben, dass Psychotherapie vor allem dann gelingt, wenn sich „die Patienten in einer leichten Trance“ befänden und daher am empfänglichsten für Impulse und Intervention seien.

3.3 Transkulturelle Mediation

„Wir arbeiten mit dem Phasenmodell“, so *Endres*, allerdings im Bewusstsein, dass dies ein sehr individualistischer Ansatz ist, der hohe Selbstreflexion verlangt, während in vielen Kulturen eher das Wohl des Kollektivs im Zentrum steht. Deshalb sei entsprechende Kultursensibilität wichtig, damit es nicht so scheine als „können [Mediatoren] nicht für sich einstehen“. Systemisches Arbeiten und Empowerment-Faktor seien ebenso wichtig wie Zeit einzuplanen für

¹¹ Vgl. *Strauß, Heinz*: Resonanz als Methode, in: Knopf, W./Walther I. (Hg.), *Beratung mit Hirn*, Wien, 2010.

¹² Vgl. auch *Ronzani, Marco*: Charakteristika lösungsfokussierter Konfliktberatung und Mediation, in: Burgstaller, S. (Hg.): *Lösungsfokus in Organisationen. Zukunftsorientiert beraten und führen*, Heidelberg, 2015, S. 212-216.

mögliche Rücksprachen. Durch indirektes Sprechen nähere man sich Themen, die nicht offen angesprochen werden könnten. „Also nicht: „Sie haben Ihr Kind geschlagen“, sondern zum Beispiel: „Wie denkt der Großvater über die Erziehung?“.

3.4 Transformative Mediation

Es wäre für *Hösl* „zu kurz gesprungen“, einen nur einzigen Weg in die Transformation anzunehmen. *Bush* und *Folger* verzichten auf ein phasenorientiertes Stufenmodell, wie es das Harvard-Konzept vorgibt. Die Medianden bewegen sich bei ihnen spiralförmig durch verschiedene Aktivitätsphasen, wie sie ohne Vorgabe entstehen. *Bush* und *Folger* intervenieren dabei durch Paraphrasieren, durch Zusammenfassungen und durch Check-Ins, bei denen sie auch Fragen stellen, in der Regel zur Fortsetzung der Mediation. Es erweist sich für *Hösl* aber als praktikabel und hilfreich, eine verfahrensstrukturierte Transformative Mediation anzubieten, deren formeller Ablaufrahmen auf dem Phasenmodell des Harvard-Konzeptes beruht, in Inhalt und Zielen aber darüber hinausgeht.

3.5 Neuro-Mediation

Die Neuro-Mediation kennzeichnet eine grundsätzliche Offenheit hinsichtlich der Strukturierung, wobei das Phasenmodell eine mögliche Variante darstellt. „Der rote Faden in der Mediation ist für uns die Konfliktfähigkeit, die aus dem spezifischen Konflikt heraus entschlüsselt werden kann.“ Neuro-Mediatoren „orientieren sich an der Konfliktfähigkeit“ und „gestalten die Phasen der Mediation ihrem Entfaltungsprozess entsprechend“.

3.6 Klassische Mediation

Murbach fragt nicht explizit nach dem Ziel der Medianden. Das wäre „aus meiner Sicht eine Überforderung“, sondern gibt über den Einstieg mit einer neutralisierten Themenliste Rahmenbedingungen vor, „dass sie anders agieren können“: Gesicht wahrend, entlastend.

Grundsätzlich wichtig ist *Murbach*, „sehr zügig zu arbeiten“. Gegenüber dem „viel gepriesene[n] Harvard-Konzept, wo die Interessensklärung und Bedürfnisklä rung zwar erfolgt, die Leute [aber] entscheiden, was es jetzt daraus gibt“, ist für ihn im Sinne der Nachhaltigkeit wichtiges Ergebnis jeder Mediation eine schriftliche (Teil-)Vereinbarung, möglicherweise auch nur eine Prozesssteuerungsvereinbarung sowie die spätere Erkundigung: „Hat das funktio-

niert?“ *Murbach* nimmt weder inhaltliche Analysen des Konflikts vor noch zu diesem Stellung. Mittels Mediationshypothesen nach *John Heynes* versucht *Murbach*, den Prozess durch phasenunabhängige Bausteine, zirkuläre und reflexive Fragen optimal zu unterstützen, damit die Medianden bei sich das Ergebnis finden.

4. Fazit

Die vorgestellten Brandings bzw. Mediationsstile sind in „erster Generation“ Ergebnisse der individuellen Werdegänge ihrer Mediatoren – immer noch Pioniere auf dem Feld der (deutschsprachigen) Mediation. Das Phasenmodell wird, unterschiedlich bindend, aber als Referenz verstanden oder mindestens in der Ausbildung als Orientierung für nützlich erachtet.

Abhängig vom Rollenverständnis des Mediators sind Transgressive und Lösungsorientierte Mediation eigenständiger und entfernter vom Phasenmodell der klassischen Mediation als Transformative, Transkulturelle und Neuro-Mediation, deren Spezifikum eher in der besonderen Beachtung verschiedener Dimensionen liegt, wie Ganzheitlichkeit und innerer Mensch /Kultur /Neuro).

Eine vertiefte Auseinandersetzung mit den verschiedenen Brandings und Mediationsstilen hinsichtlich weiterer Aspekte wie Eignung, Voraussetzungen, Ausbildung, Qualitätskontrolle, sowie auch vor dem Hintergrund der Entwicklung von Modellen zu Mediationsmethoden und -techniken bzw. darauf basierenden Unterscheidungen von Mediationsstilen¹³ wäre sowohl aus Konsumenten- wie auch Verbandsperspektive wünschenswert.



Dr. Katja Windisch;
Schweiz

Dr. Katja Windisch, Basel:
Soziologin, Mediations-
Supervisorin AIP und
Mediatorin SDM-FSM,
Geschäftsleiterin des De-
partements Gesellschafts-

¹³ So stellt bspw. *Regine Lang-Sasse* „facilitative style“, „evaluative style“, „directive style“ und „transformative style“ gegenüber. Vgl.: *Lang-Sasse, Regine*: Mediationsstile und deren Merkmale – Ergebnis einer wissenschaftlichen Untersuchung im Rahmen der VI. ICC International Commercial Mediation Competition in Paris 2011, Zeitschrift für Konfliktmanagement 2/2013, S. 54-57.

wissenschaften an der Universität Basel, Lehrbeauftragte u.a. an der Humboldt-Universität zu Berlin, Mitglied des Mediations-Teams Basel.

Interviewpartner: Lic. phil. Irma Endres, Luzern: Philologin, Kommunikationswissenschaftlerin; Mediatorin SDM. Studienleitung Transkulturelle Kommunikation & Mediation, IKF, Luzern.

Dr. iur. Dr. theol. Gattus Hösl, München: praktizierender Mediator; Ausbilder für Mediation BM (Bundesverband Mediation); Lehrbeauftragter für Mediation an Hochschulen; Präsident der Deutschen Gesellschaft für Mediation DGM; Buch- und DVD-Autor; Medienbeiträge.

Markus Murbach, M.A. of Mediation, Speicher/AR & Basel: Mediator SVM/SDM, Mediations-Supervisor IMS, Lehrgangleiter Mediations-Ausbildung bei perspectiva & am WIFI in Dornbirn/Österreich.

Dr. iur. Marco Ronzani, Basel: international tätiger Berater für lösungsfokussierte Organisationsentwicklung, Coach von Führungspersonen, Teams und Familien, Anwalt, Mediator, Lehrbeauftragter an der juristischen Fakultät der Universität Basel für Verhandlungstechnik und Mediation, unterrichtet lösungsfokussierte Mediation, an deren (Weiter-)Entwicklung er maßgeblich beteiligt ist.

Dr. Heinz Strauß, München: Neurowissenschaftler, Psychotherapeut und Mediator, Direktor des Lehr- und Forschungsinstitutes für Systemische Studien, München; Begründer der Systemenergetik und der Neuro-Mediation, Lehrbeauftragter an verschiedenen Universitäten.

Dr. Ed Watzke, Wien: Mediator, Sozialarbeiter, Psychotherapeut, Autor, bis 2010 langjährig tätig im Außergerichtlichen Tatausgleich, als Dozent an der FernUniversität in Hagen, freier Trainer, Supervisor, Coach.