

# Freiheit, Gleichheit, Brüderlichkeit<sup>1</sup>

## Von Werten und Mythen in der Mediation

**F**reiheit, Gleichheit, Brüderlichkeit – das sind große Worte. Zu große Worte, um heute hier den Tag zu beginnen, der unter der Überschrift steht: »Was ist unsere Basis? Konzeptions- und Praxislandschaft in der Mediation?« Gleich die Französische Revolution? Wäre es nicht eine Nummer kleiner gegangen? Vielleicht! Wir allerdings fanden den Bezug spannend – denn zum einen sind wir, als wir über die grundlegenden Konzepte und Werte in der Mediation nachgedacht haben, immer wieder auf diese berühmten Worte gestoßen. Zum anderen haben uns die Parallelen beeindruckt, die aus dem Umgang mit diesen Basiswerten und den damit verbundenen Folgen resultierten. Was meinen wir?

**Liberté, Égalité, Fraternité:** Freiheit, Gleichheit, Brüderlichkeit sind seit der französischen Revolution die drei Begriffe, aus denen sich die Grundwerte unserer Gesellschaft herleiten. Kaum ein historisches Ereignis war so dramatisch wie das der französischen Revolution und hatte gleichzeitig so viel Einfluss auf unsere demokratische Ordnung wie der Sturm auf die Bastille, die Erklärung der Menschenrechte, aber auch die Schreckensherrschaft der Guillotine. Es gibt keine Revolution nach 1789, die nicht von der französischen beeinflusst worden ist.<sup>2</sup> Die Ideale der französischen Revolution leben weiter und haben heute Eingang in das Grundgesetz gefunden. Und auf ihnen beruhen auch die Prinzipien der Mediation.

Wir haben uns nicht nur gefragt, welche Werte unserer Haltung als MediatorInnen zugrunde liegen, sondern zugleich, wie sie unsere Konzepte



und unser Handeln beeinflussen? Beim Nachdenken über die hinlänglich bekannten Begriffe wie Freiwilligkeit, Autonomie der Beteiligten, Vertraulichkeit, Gleichberechtigung usw. fiel uns auf, dass uns diese Werte nicht nur alle miteinander verbinden, unsere Arbeit fördern und richtungsgebend sind, sondern oft sehr idealisiert gesehen werden. Werte sind nur Teil einer Polarität. Sehen wir nur ihre positive, konstruktive Seite, laufen wir Gefahr, die Wirklichkeit zu verklären und sie zu Mythen zu erheben. Oder haben Sie schon mal eine Mediation erlebt, die tatsächlich freiwillig ist? Unsere Werte werden zu Mythen, weil wir einen unreflektierten Umgang mit ihnen pflegen. Passiert das, dann – so unsere These – beginnen sie, unsere Arbeit zu behindern und eine Weiterentwicklung zu erschweren.

Wir sollten beginnen, uns auch intensiv mit dem Gegensatz, dem anderen Teil der Polarität zu beschäftigen. Lehrt nicht gerade die Geschichte der französ-

sischen Revolution, wie eng Licht und Schatten zusammenhängen, dass Ideale wie Freiheit, Frieden nicht gedacht werden können ohne Gewalt, Aggression, Willkür und wie nah damit demokratische Errungenschaften und politische Leitbegriffe wie Freiheit bei ihrem eigenen Missbrauch liegen, die sich schnell in ihr Gegenteil verwandeln können, dass Freiheit und Gewalt in einem engen dialektischen Verhältnis stehen?

Der BM ist 18 Jahre alt und damit erwachsen geworden, höchste Zeit – so glauben wir – neu über unsere Werte nachzudenken. Wir sind aus der Pionierphase heraus. Es ist Zeit für eine differenzierte Sicht. Das können wir uns jetzt leisten, denn Mediation ist in der Gesellschaft angekommen und leistet wichtige Beiträge zum demokratischen Miteinander. Auf dieser sicheren Basis macht es Sinn, plakative Formeln zu hinterfragen und Differenzen anzusprechen. Es gibt zahlreiche Differenzen unter uns. Unausgesprochene Differenzen erzeugen Aggressionen. Wir wollen uns deshalb die Werte, die für uns wichtig sind, in ihrer Polarität ansehen. Beginnen wir mit der

### Freiheit

Der Begriff Freiheit steht für Selbstbestimmtheit und Verantwortung. Übersetzt in die Sprache der Mediation reden

<sup>1</sup> Bei diesem Beitrag handelt es sich um den Eröffnungsvortrag am 17.09.2010 bei dem BM-Kongress in Berlin. Er ist das Ergebnis einer längeren Diskussion zwischen Jutta Hohmann, Jutta Höch-Corona, Birgit Keydel und Peter Knapp und Waltraud Kreutzer.

<sup>2</sup> Renate Riemeck, *Tugend und Terror, Die französische Revolution und die Folgen* in: [http://www.muenster.org/mehr-demokratie/archiv/1\\_03b.htm](http://www.muenster.org/mehr-demokratie/archiv/1_03b.htm)

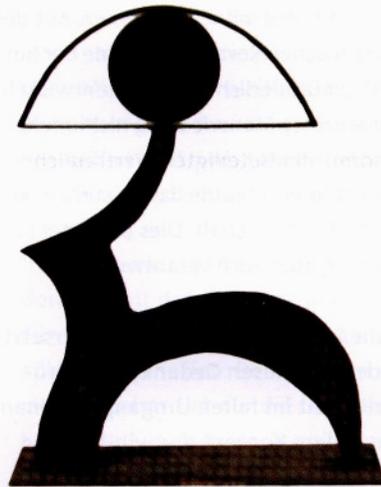
wir von Freiwilligkeit und Eigenverantwortung. Das sind sehr hohe Güter. Eine Mediation ist ein freiwilliges Verfahren, das auf der Eigenverantwortung der Teilnehmenden beruht. Vor unserem bildlichen Auge sehen wir die selbstbestimmten Menschen freiwillig in die Mediation strömen. Letztlich kann ihnen ja nichts Besseres passieren, als sich mediierten zu lassen. Wir wundern uns nur, dass so wenige kommen, dass es so schwer ist, Fälle zu akquirieren.

Mediation ist nicht freiwillig, zumindest nicht in dieser undifferenzierten, idealisierten Form. Genau genommen haben wir kaum eine Mediation erlebt, in der die Parteien tatsächlich vollkommen freiwillig kamen. Nein, es gab immer auch einen Zwang. Sei es aufgrund des drohenden Gerichtsverfahrens, der Anweisung von Mediation durch den Arbeitgeber oder auch nur aufgrund des hohen Leidensdrucks. Es ist ein anstrengendes, Energie raubendes Verfahren. Am Anfang ist eine große Hürde zu überwinden, die Kraft und Mut und manchmal auch etwas Zwang benötigt. Hier ist der Grad an Freiwilligkeit häufig sehr gering. Und aus diesen Gründen unterstützen wir es auch explizit, wenn Leute in die Mediation geschickt werden, sei es durch den Vorgesetzten, sei es durch richterliche Anordnung ...

Damit schütten wir das Kind jedoch nicht mit dem Bade aus. Auch für uns bleibt die Freiwilligkeit ein hohes Gut in der Mediation. Wir sollten genau hinschauen, wo wir sie finden. Zum Beispiel in der Entscheidung für die Mediation – nachdem die Konfliktparteien gekommen sind, ich qualifiziert über Mediation informiert haben, den MediatorInnen kennen gelernt haben – in der Entscheidung also, ob sie sich auf Grundlage informierter Kompetenz auf das Verfahren einlassen wollen. Dieser Moment sollte tatsächlich freiwillig und selbst bestimmt sein. Ein anderes Moment der wahren Freiwilligkeit finden wir bei der Lösungsfindung: Die Entscheidung, ob eine Konfliktpartei eine Lösung als fair und angemessen betrachtet. Ob er bzw. sie diesem Ergebnis zustimmen möchte

und bereit ist, es verantwortlich zu tragen – diese Entscheidung sollte ein hohes Maß an Freiheit besitzen.

Genauso wie das Moment der Freiheit, sollten wir uns die Momente der Unfreiheit ansehen. Wir müssen uns fragen, wo und wie wir sie tolerieren, was wir gegebenenfalls als hilfreich für den Mediationsprozess ansehen. Wie sinnvoll eine Beratungspflicht zum Beispiel ist. Vielleicht aber auch eine Pflicht, an einer Mediation teilgenommen zu haben, wenn man selbst MediatorIn werden möchte. Wir denken auch, dass der unreflektierte, d. h. idealisierte Umgang mit unseren Werten unsere Zusammenarbeit als MediatorInnen, zum Beispiel im Bundesverband, beeinflusst. Könnte die Idealisierung von Freiheit mit ein Grund dafür sein, dass wir nicht über das Problem der fehlenden Fälle diskutieren? Oder dass wir uns in unseren Standards die Pflicht, an einer Mediation teilgenommen zu haben, einfach nicht aufgenommen haben? Wir denken: Ja! Kommen wir zum nächsten Begriff:



### **Gleichheit**

Gleichheit steht für Gerechtigkeit und Gleichbehandlung. In die Sprache der Mediation reden wir von Fairness, Gleichberechtigung und Allparteilichkeit. Alle sollen gleich sein in der Mediation: Führungskraft und MitarbeiterInnen, Eltern und Kind, Nachbar und Vermieter, Lehrer und Schüler. Wir sichern ihnen gleiche Redezeit und das gleiche Recht auf die jeweiligen Interessen und Bedürfnisse zu. Das Mediationsverfah-

ren hat etwas Egalisierendes. Gleichzeitig betonen wir immer wieder die Wichtigkeit der Unterschiedlichkeit. Wie geht das zusammen, wenn wir den Wert der Gleichheit durch Begriffe wie Fairness, Gleichberechtigung und Allparteilichkeit so zu unerschütterlichen und wenig hinterfragten Grundfesten machen?

Auch hier plädieren wir wieder für eine differenzierte Sicht. Gleichheit einerseits und Unterschiedlichkeit andererseits sind für uns keine Gegensätze, kein Entweder – Oder, sondern um die Frage, welche Bedeutung wir ihrer Gleichheit und welche Bedeutung wir ihrer Unterschiedlichkeit geben. Es geht um die Frage, wie Beziehungen unter Menschen gestaltet werden, die gleich und auch unterschiedlich sind. Gleichheit funktioniert nur durch Ungleichheit bzw. anders ausgedrückt durch den Respekt vor der Unterschiedlichkeit. Es ist nicht nur ungeschickt, es ist gefährlich eine Führungskraft und ihre MitarbeiterInnen in der Mediation gleich zu behandeln. Sie sind nicht gleich. Als MediatorIn muss ich ihre Unterschiedlichkeit würdigen, die verschiedenen Rollen respektieren und sie dementsprechend behandeln.

Wir stellen die grundlegenden Werte der Mediation nicht in Frage, sondern sehen sie in ihrer Polarität. Jedes Interesse und Bedürfnis hat in der Mediation sein anerkanntes Recht. Als MediatorIn versuche ich es zu verstehen, zu übersetzen und soweit wie möglich zur Verwirklichung zu bringen. In diesem Moment sind alle gleich. Alle haben den gleichen Anspruch auf meine Aufmerksamkeit/Begleitung/Unterstützung. Zugleich würdige ich aber auch die Unterschiedlichkeit der Konfliktbeteiligten: durch verschiedene Settings, ungleiche Sprechzeiten und Rollen, durch das wiederholte Betonen der Machtverhältnisse und das ritualisierte Übergeben von Macht (Zum Beispiel am Beginn einer Mediation, wenn ich mir explizit von der Führungskraft oder der Lehrerin die Leitung des Prozesses übergeben lasse. Oder am Ende, wenn ich sie wieder an die Führungskraft oder Lehrerin zurück gebe.).

Nutze ich diese Formen der unterschiedlichen Würdigung der einzelnen Konfliktparteien nicht, laufe ich Gefahr, dass die Mediation scheitert, d. h. dass die jeweilige Konfliktpartei den Prozess torpedieren muss, weil sie durch die ständige Egalisierung auf ihre Besonderheit hinweisen muss. Oder es passiert, dass ich Konfliktparteien ermuntere Dinge zu äußern, die aufgrund der existierenden Unterschiedlichkeiten oder Machtverhältnisse nach der Mediation problematisch sein könnten. Nach unserer These hat der beschriebene undifferenzierte Umgang nicht nur Folgen für das Mediationsverfahren selbst, sondern auch für den Umgang, den wir als MediatorInnen untereinander pflegen. Auch hier spiegelt sich dieser unreflektierte Wert der Gleichheit. So diskutieren wir zum Beispiel nicht die These: Alle können Mediation lernen. Ist das tatsächlich so? Stimmen Ihre Erfahrungen als AusbilderIn mit diesem Satz überein? Oder ein anderes Beispiel: Wo diskutieren wir wirklich unsere Konzepte? Erleben Sie irgendwo tatsächlich einen Streit der unterschiedlichen Schulen? Den gibt es nicht. Auch in Vorbereitung auf diesen Kongress haben wir gemerkt, wie schwer es ist, hier eine konstruktive Kontroverse über die verschiedenen Konzepte (und derer gibt es ja nun wirklich viele) in Gang zu bringen. Hinter den Kulissen wird viel diskutiert und nicht immer wertschätzend. Aber offen? Wer stellt sich schon hin und sagt, dass eine Mediation, die Gefühle außen vor lässt, unsinnig ist (weil man so nicht an das Eigentliche kommt) oder gerade zielführend (weil sie den ganzen therapeutischen Gefühlsquatsch außen vor lässt)? Wo wird denn diskutiert, ob das Modell von der »Mediation mit Stellvertretern« das Mediationskonzept innoviert oder verwässert?

Wir scheuen solche offenen Diskussionen, weil sie nicht in unser Wertekonzept passen. Wir sind alle gleich, gleichberechtigt. Jedes Konzept hat seine Berechtigung. Wir streiten nicht über richtig und falsch, weil es unseren Werten zu widersprechen scheint. Und es widerspricht ihnen, weil wir sie eher

undifferenziert behandeln, und damit idealisieren und mystifizieren. Kommen wir damit zum dritten Begriff:



### Brüderlichkeit

Brüderlichkeit ist ein urchristliches Prinzip und steht für Solidarität.

Brüderlichkeit meint eine Einstellung gegenüber den Mitmenschen, aus der heraus »Gutes« getan wird – für andere, um des Guten willen. Es handelt sich um eine Tugend, die den Menschen veranlasst, aus Uneigennützigkeit zu helfen. Der Uneigennützige handelt selbstlos, gibt selbst, ohne zu nehmen. Mit der französischen Revolution wurde der Begriff der Brüderlichkeit weiterentwickelt. Der einzelne Mensch sollte nicht mehr dem einzelnen Schwachen helfen, sondern gefordert wurde das Entstehen aller für die Gemeinschaft. Dies bedeutet Solidarität, aber auch Verantwortung.

In die Sprache der Mediation übersetzt, finden wir diesen Gedanken der Brüderlichkeit im fairen Umgang miteinander, in dem Konzept des win-win und in dem zentralen Gedanken der Empathie wieder. Win-win heißt, ich versuche mich nicht auf Kosten des anderen zu bereichern, sondern suche eine Lösung mit der beide bzw. alle Seiten sich gut fühlen und als »Gewinner« die Mediation verlassen können. Es ist ein wichtiges Ziel, den Gedanken des win-loose, d. h. des Siegers und Verlierers zu verlassen, um faire und nachhaltige Lösungen zu finden. Als Familien- und hier insbesondere Trennungs- und Scheidungsmediatorin erinnere ich mich nur daran, dass häufig am Ende

einer solchen Mediation kein Gefühl von Win-Win stand. Vielmehr war Trauer und Verlust von Wünschen und Idealen zu spüren, die in der Mediation zementiert und in einen vertretbaren Rahmen gegossen wurden.

Ähnlich sieht es mit der Empathie aus. Auch sie ist ein Schlüsselpunkt in der Mediation. Wir sind empathisch und versuchen auch die Empathie der einen Konfliktpartei mit der anderen durch Perspektivenwechsel und verschiedene Methoden zu erreichen. Auch hier ließe sich eine differenzierte Sicht anmahnen. Bin ich als MediatorIn tatsächlich bereit, mich empathisch auf jede Sicht der Welt einzulassen. Natürlich nicht – werden Sie sagen. Menschenrechtsverletzungen dulden wir in der Mediation nicht. Aber wo ist da die Grenze? Wäre es nicht wert, viel mehr Energie auf diese Schnittpunkte zu legen und darüber zu diskutieren? Jede/r von uns muss diese Grenze ziehen. Individuell? Oder auch aus dem Mediationskonzept begründet?

An dieser Stelle wollen wir noch auf einen weiteren Punkt eingehen. In der Mediation bedeutet Brüderlichkeit nicht nur, dass wir für fairen Umgang zwischen den Konfliktparteien sorgen, sondern auch für fairen Umgang untereinander. Und es zeichnet uns MediatorInnen ja auch aus, dass wir sehr höflich und freundlich miteinander umgehen. Wir haben uns ja alle lieb. Haben wir das tatsächlich? Es gibt doch auch genügend Auseinandersetzungen – die zum Teil sehr heftig waren oder sind. Wir glauben, es gibt Themen, die wir tabuisieren. Wieder aufgrund der bereits vielfach genannten Idealisierung. Eines dieser Themen ist Konkurrenz. Wir sind nicht alle gleich, wir haben uns nicht alle lieb. Wir sind Konkurrenten auf demselben Markt. Wir verdienen unterschiedliches Geld mit der Mediation. Manche können davon leben, andere nicht. Manche haben Fälle, andere nicht ...

Wo diskutieren wir diese Themen. Wir diskutieren sie nicht, weil sie unseren inneren heiligen Werten widersprechen.

Konkurrenz belebt das Geschäft. Aber nur, wenn sie konstruktiv gelebt wird. Wenn wir nicht darüber sprechen, sind wir letztlich auch wenig solidarisch.

Wir hoffen, dass dieser Kongress und insbesondere dieser Tag die Möglichkeit bietet, uns unseren Unterschieden zu stellen, in eine kritische Kontroverse zu gehen. Wir hoffen auf einen Streit der Schulen. Wir ermuntern Sie, Tabus fallen zu lassen, unbeliebte Themen anzusprechen, Konzepte weiter zu hinterfragen und die Praxis offen zu vergleichen. Nur so kann unsere Verband und die Mediation sich entwickeln, ja erwachsen sein bzw. werden – und all dies auf der Basis unserer Grundwerte: **Freiheit, Gleichheit, Brüderlichkeit.**

#### AutorInneninfo



\* Jutta Hohmann  
Rechtsanwältin und Notarin, 1. Vorsitzende des Bundesverbands Mediation

\* E-Mail: [jutta.hohman@bmev.de](mailto:jutta.hohman@bmev.de)



\* Birgit Keydel  
Mediatorin und Ausbilderin BM®, Supervisorin (DGSv), Coach, Trainerin für Kommunikation

\* E-Mail: [mail@birgit-keydel.de](mailto:mail@birgit-keydel.de)

# Inge Thomas-Worm verlässt den BM

## Eine Würdigung

Inge Thomas-Worm wird ihre Arbeit als hauptamtliche Mitarbeiterin für den BM zum 31.12.2010 beenden. Über 10 Jahre war sie in der Geschäftsstelle des BM tätig, zu Beginn alleine, später zusammen mit Ruth Schmidt, ab diesem Zeitpunkt als Leiterin der Geschäftsstelle.



© D. Berning

Zu Beginn ihrer Tätigkeit zählte der BM ca. 200 Mitglieder. Mittlerweile sind wir auf über 1500 Mitglieder angewachsen. Dieses rasante Wachstum prägte auch die Arbeit in der Geschäftsstelle. Inge war die erste Anlaufstation für Anfragen von außerhalb der Mediationsszene, für die Nachfragen der Mitglieder und die Unterstützung des Vorstands. Die Organisation der vielen Veranstaltungen im BM gehörte ebenso zu ihren Aufgaben wie die Weitergabe von Informationen an die jeweils relevanten Stellen. Die Anforderungen im Bereich Mitgliederverwaltung wuchsen stetig, sodass Inge ab Ende 2000 Unterstützung für die Buchhaltung und die Mitgliederbetreuung durch Ruth Schmidt erhielt. Im Laufe der letzten 10 Jahre waren einige Turbulenzen im BM zu managen, die auch Inges Arbeit beeinflussten.

Inge war und ist immer ein Herzstück des BM gewesen. Sie hat ein besonderes Talent dafür, Menschen zuzuhören und sie willkommen zu heißen. Für die Gruppentreffen gelang es ihr, eine wohlthuende räumliche Atmosphäre zu schaffen. Bei Anliegen des BM, die ihr am Herzen lagen, setzte sie sich beharrlich für die Umsetzung ein. Dabei waren Inge ihr Improvisationstalent und ihre Ausbildung in Gewaltfreier Kommunikation sehr von Nutzen. Inge war es immer ein großes Anliegen, die Mitglieder miteinander zu vernetzen. Ihre Herzlichkeit und Wärme im Umgang sowie ihr hohes Engagement und Mitdenken in der täglichen Arbeit, ihr unermüdlicher Einsatz auch zu außergewöhnlichen Arbeitszeiten haben den BM mit voran gebracht.

Wir danken Inge von Herzen für dieses Engagement und wünschen ihr für die Zukunft alles Gute.

#### Die Vorstandsmitglieder des BM

Jutta Hohmann, Thomas Robrecht, Detlev Berning, Walter Letzel, Ingrid Pfeiffer, Anusheh Rafi