

# Inhalt

<b>Vorwort</b>	X
<b>1 Geschichte, Anwendungsfelder und der Bedarf an Psychologie für eine Professionalisierung der Mediation</b>	1
1.1 Konfliktbeilegung durch Mediation statt Gerichtsurteil	1
1.2 Die disziplinäre Verortung außergerichtlicher Streitbeilegung	4
1.3 Ein kurzer Blick in die Geschichte	6
1.4 Anwendungsfelder	7
1.5 Bedarf an psychologisch fundierter Mediation	8
1.6 Interdisziplinarität und bereichsspezifische Expertise	10
<b>2 Handlungsalternativen in sozialen Konflikten</b>	13
2.1 Acht Handlungsalternativen im Überblick	13
2.1.1 Einseitiges Nachgeben	14
2.1.2 Einseitiges Sich-Durchsetzen	15
2.1.3 Gerichtsverfahren	18
2.1.4 Schiedsverfahren	20
2.1.5 Entscheidung durch Vorgesetzte oder andere Autoritäten	21
2.1.6 Schlichtung	22
2.1.7 Gemeinsame Konfliktlösung durch Verhandlung	23
2.1.8 Gemeinsame Konfliktlösung durch Mediation	24
2.2 Gerichtsverfahren und Mediation im Vergleich	27
2.2.1 Grundzüge der juristischen Methode	28
2.2.2 Unterschiede zwischen Gerichtsverfahren und Mediation	34
2.3 Varianten in der Programmatik und Praxis der Mediation	37
2.3.1 Juristen als Mediatoren	38
2.3.2 Psychologen als Mediatoren	40
<b>3 Mythen in der Mediationsszene: Kritik einiger Postulate</b>	44
3.1 Neutralität oder aktive Allparteilichkeit?	45
3.2 Sollen sich Mediatoren inhaltlich und methodisch zurückhalten?	50
3.3 Nicht auf (Rechts-)Positionen, sondern auf Interessen fokussieren?	53

3.3.1	Ist Eigeninteresse das einzige Motiv?	53
3.3.2	Das Motiv „soziale Verantwortung“	56
3.3.3	Risiken der Fokussierung auf Eigeninteressen	58
3.4	Sollen Emotionen tabuisiert werden?	61
3.4.1	Mögliche Begründungen des Sachlichkeitsgebots	61
3.4.2	Emotionen in Mediationsmodellen unterschiedlicher Konfliktfelder	62
3.4.3	Emotionen in der empirischen Mediationsforschung	63
3.4.4	Gründe, Emotionen in der Mediationspraxis nicht auszublenden	64
3.5	Darf die Vergangenheit ausgeklammert werden?	66

<b>4</b>	<b>Analyse und Beilegung sozialer Konflikte</b>	70
4.1	Was ist ein sozialer Konflikt?	70
4.2	Eine Konzeption sozialer Konflikte	74
4.3	Weitere Erläuterungen zur Konfliktkonzeption	76
4.3.1	Wahrgenommene Norm- und Anspruchsverletzung	76
4.3.2	Relevante Anliegen in Konflikten und Formen ihrer Beinträchtigung	79
4.4	Kategorisierung von Konflikten	81
4.4.1	Sachkonflikte	82
4.4.2	Konflikte wegen (Glaubens-)Überzeugungen	83
4.4.3	Konflikte wegen Wertungen und Interessen	85
4.4.4	Konflikte wegen divergierender Wertorientierungen	86
4.4.5	Konflikte wegen der Verfolgung von Eigennutz	87
4.4.6	Konflikte über die Geltung und Auslegung von präskriptiven Normen	87
4.4.7	Beziehungskonflikte	88
4.4.8	Latente und manifeste Konflikte	90
4.5	Die Beilegung von Konflikten	92
4.5.1	Ableitungen aus der Konzeption sozialer Konflikte	93
4.5.2	Beilegung durch autoritative Entscheidung?	95
4.5.3	Beilegung durch Vergleich	96
4.5.4	Beilegung durch Vertrag	96
4.6	Probleme durch soziale Konflikte	97
4.7	Innerpsychische Konflikte in der Mediation	100
4.8	Binnenkonflikte in größeren sozialen Einheiten	103
4.9	Und wenn keine Einigungen erzielt werden?	104

<b>5</b>	<b>Gerechtigkeitspsychologie in der Mediation</b>	105
5.1	Erlebte Ungerechtigkeit als Auslöser heftiger Konflikte	105
5.2	Gerechtigkeit: Was ist das?	107
5.3	Artikulation der Gerechtigkeitsüberzeugungen	110
5.4	Prinzipien der Gerechtigkeit	112
5.4.1	Gleichheit – ein Gerechtigkeitsideal?	112
5.4.2	Gerechtigkeit von Verteilungen	114
5.4.3	Gerechtigkeit in Austauschbeziehungen	120
5.4.4	Gerechtigkeit von Bewertungen	123
5.4.5	Gerechtigkeit von Entscheidungsverfahren	127
5.5	Ein Anwendungsbeispiel: Gerechtigkeit in der Scheidungsmediation	131
5.5.1	Austauschgerechtigkeit in nahen Beziehungen	131
5.5.2	Die Schuldfrage	133
5.5.3	Verteilungsgerechtigkeit bei der Scheidung	135
5.6	Wie können Gerechtigkeitskonflikte beigelegt werden?	135
5.6.1	Konflikte wegen divergierender Präferenzen für das anzulegende Gerechtigkeitsprinzip	136
5.6.2	Konflikte bei Anwendung derselben Gerechtigkeitsprinzipien	137
5.6.3	Bearbeitung von Gerechtigkeitskonflikten	137
5.7	Resumée	142
<b>6</b>	<b>Produktiver Umgang mit Emotionen</b>	144
6.1	Dürfen Emotionen in der Mediation zurückgedrängt werden?	144
6.2	Was sind Emotionen?	146
6.3	Konfliktträchtige und problemgenerierende Emotionen	150
6.4	Emotionsanalyse und -steuerung am Beispiel Empörung	153
6.4.1	Empörung aus der Interpretation des Anlasses verstehen	153
6.4.2	(Selbst-)Steuerung und Dämpfung von Empörung vermitteln	154
6.4.3	Mit Empörung und Schuldvorwürfen konstruktiv umgehen	159
6.5	Analyse weiterer Emotionen	160
6.5.1	Schuldgefühle in der Mediation	161
6.5.2	Neidgefühle in der Mediation	163
6.5.3	Eifersucht in der Mediation	165
6.6	Emotionsmodelle als Heuristiken für die Kommunikation mit Medianten	166

<b>7</b>	<b>Kreativität</b>	169
7.1	Was ist Kreativität?	169
7.2	Mediationsarbeit als kreativer Prozess	172
7.3	Anwendung von Kreativitätstechniken	175
7.3.1	Voraussetzungen	175
7.3.2	Techniken zur Ideengenerierung	177
<b>8</b>	<b>Mediationspraxis der Verständigung</b>	186
8.1	Die Kommunikation einseitiger Durchsetzung	186
8.2	Grundlagen der Mediationspraxis der Verständigung	189
8.2.1	Das Menschenbild der Humanpsychologie	189
8.2.2	Was ist gute Kommunikation?	190
8.2.3	Was muss bewusst gemacht und verstanden werden?	192
8.2.4	Regelwerke im Überblick	193
8.3	Regelwerk 1: Komplexe Kommunikationsmodelle sind erforderlich	195
8.3.1	Unzulängliche Sender-Empfänger-Modelle	195
8.3.2	Hilfreiche komplexe Kommunikationsmodelle	198
8.3.3	Überzeugungen und Kommunikationsfallen bewusst machen	201
8.4	Regelwerk 2: Instrumente und Methoden	203
8.4.1	Gesprächstechniken	204
8.4.2	Perspektivenübernahme	207
8.4.3	Herstellung eines guten Rapports	209
8.4.4	Methoden der Deeskalierung	211
8.5	Regelwerk 3: Systematische Anwendung und Evaluation	214
8.6	Zukunft der Mediationspraxis der Verständigung	218
<b>9</b>	<b>Ablauf des Mediationsverfahrens: Aufgaben, Probleme, Risiken, Chancen und Regeln der einzelnen Phasen</b>	220
9.1	Der Mediationsablauf im Überblick	220
9.2	Phase I: Die Vorbereitung	222
9.2.1	Informationen über das Konfliktfeld sichten	222
9.2.2	Parteien zusammenstellen	222
9.2.3	Ziele klären	225
9.2.4	Rechtsbelehrung veranlassen	227
9.2.5	Über Mediationsregeln informieren	228
9.2.6	Absprachen über formale Rahmenbedingungen treffen	229
9.2.7	Mediationsvertrag abschließen	230

9.3	Phase II: Konfliktanalyse	232
9.3.1	Konfliktgegenstände erfassen und strukturieren	232
9.3.2	Tiefenstruktur des Konflikts aufdecken	234
9.3.3	Verantwortlichkeitszuschreibungen klären	238
9.3.4	Bedingungen ermitteln	242
9.3.5	Zur Konfliktbeilegung motivieren	244
9.4	Phase III: Produktive Beilegung der Konflikte	247
9.4.1	Über unproduktive Annahmen und Überzeugungen aufklären	250
9.4.2	Annäherungen konfigurerender Überzeugungen versuchen	256
9.4.3	Gewinner-Gewinner-Ausgänge generieren	260
9.4.4	Eine Lösung auswählen	270
9.5	Phase IV: Mediationsvereinbarung	271
9.5.1	Ethische Prinzipien für Vereinbarungen erläutern	272
9.5.2	Begleitung und Überprüfung der Lösungsumsetzung vereinbaren	274
9.5.3	Einigung vertraglich festlegen	274
9.6	Phase V: Evaluation der Praxis	276
9.6.1	Lösungsumsetzung begleiten und kontrollieren	276
9.6.2	Das gesamte Mediationsverfahren evaluieren	277
<b>10</b>	<b>Erfolgreiche Mediation: Chancen und Grenzen</b>	279
10.1	Varianten der Vermittlung in Konflikten	279
10.2	Wissenschaftliche Fundierung der Mediationskonzeption	281
10.3	Voraussetzungen erfolgreicher Mediation	283
10.3.1	Aufbau von Vertrauen	283
10.3.2	Kompetenzen der Problembewältigung	284
10.3.3	Die Kompetenz, Lösungsoptionen zu generieren	286
10.3.4	Emotional intelligentes Handeln	288
10.3.5	Sicherheit in sozialen Situationen und Freude am Umgang mit Menschen	289
10.3.6	Kenntnisse über Evaluationsmethoden	289
10.3.7	Sind soziodemographische Merkmale und Berufserfahrung wichtig?	290
10.4	Konfliktmediation als Entwicklungschance	291
10.5	Grenzen der Mediation	294
10.6	Was tun, wenn die Mediation scheitert?	296

<b>Ein Wort zum Schluss</b>	301
<b>Glossar juristischer Fachbegriffe</b>	302
<b>Glossar psychologischer Fachbegriffe</b>	312
<b>Literatur</b>	317
<b>Personenregister</b>	335
<b>Stichwortregister</b>	340