

Sozial-Mediation: Neuere Ansätze in den USA

von Prof. Dr. jur. Ansgar Marx, FH Braunschweig/Wolfenbüttel ¹

Beitrag in:

Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit, Heft 2/2003, S. 46 – 53.

I. Einleitung

Seit etwa zehn Jahren steht uns in Deutschland eine eigens auf konstruktive und kooperative Konfliktlösung zugeschnittene Methode zur Verfügung: die **Mediationsmethode** oder auch Konfliktvermittlung. Im Sozialbereich wird Mediation vorwiegend im Zusammenhang mit Trennung und Scheidung, Konfliktlotsen-Programmen an Schulen, dem Täter-Opfer-Ausgleich (TOA) sowie zunehmend bei der Bewältigung interkultureller Konflikte eingesetzt. Mediation ist jedoch eine universelle Methode, die sich auf nahezu jede Konfliktkonstellation übertragen lässt. Ansatzpunkt dieses Beitrags ist es, den Bogen für Einsatzgebiete der Mediation in sozialen Arbeitsfeldern weiter zu spannen, um neue Perspektiven für Konfliktlösungsmodelle in der Sozialarbeit zu entwickeln.

Entscheidende Impulse erhielt der Autor während eines Forschungssemesters an der University of San Diego, USA. Durch Gespräche mit Kollegen, Mediatoren aber vor allem während Hospitationen wurde deutlich, dass Mediation in den USA über das klassische Einsatzspektrum hinaus fortentwickelt wurde. Mit Mediation wurde in den letzten Jahren in zahlreichen sozialen Arbeitsfeldern experimentiert, etwa in der Alten- und Behindertenhilfe, im Gesundheitswesen, im Adoptions- und Pflegekinderbereich und vor allen Dingen in kommunalen Mediationszentren (Community Mediation Center). Erfahrungen wurden gesammelt, dokumentiert und Mediation den Besonderheiten der jeweiligen Arbeitsfelder angepasst.

¹ **Dr. Ansgar Marx** ist Professor für Familienrecht. Er hat 1999 das Mediationstraining für Studierende an der FH Braunschweig / Wolfenbüttel eingeführt. Während eines Forschungssemesters (WS 98/99) an der University of San Diego / USA untersuchte er die Einsatzgebiete der Mediationsmethode im Sozialbereich. Im Jahr 2000 gründete er das iko – Institut für Konfliktlösungen. Er praktiziert Mediation und bietet eine berufs begleitende Ausbildung für MediatorInnen an.
eMail: iko.institut@t-online.de webSite: www.iko-info.de

Mediation hat mit neueren Zielsetzungen sozialarbeiterischen Handelns einiges gemein. Die Methode ist in doppelter Hinsicht ressourcenorientiert. Zum einen setzt sie an den Ressourcen der Klienten an, fördert deren Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit, stärkt ihre Eigenverantwortung und unterstützt Autonomie sowie Selbstbestimmung der Konfliktpartner. Andererseits werden die finanziellen Ressourcen von Institutionen und Klienten geschont. Techniken, die in der Sozialarbeit alte Bekannte sind, werden in der Mediation eingesetzt, z.B. die klientenzentrierte Gesprächsführung nach Rogers oder das aktive Zuhören nach Gordon. Andererseits unterscheidet sich Mediation von therapeutischen Interventionen, indem sehr ziel- und zukunftsorientiert auf eine gemeinsame Vereinbarung der Streitparteien hingearbeitet wird.

Dieser Beitrag will zunächst typische Konfliktsphären im Sozialbereich skizzieren, um dann den Kreis der Einsatzmöglichkeiten der Mediationsmethode anhand neuerer Erfahrungen aus den USA zu erweitern.

II. Konfliktsphären in sozialen Arbeitsfeldern

Klassische Arbeitsfelder der Sozialarbeit sind generell mit Konfliktbewältigung verknüpft. Die **Vermittlerrolle** nimmt in der Praxis eine zentrale Rolle ein. Ein Sozialarbeiter wird häufig als Mittler zwischen dem Klienten und seinem Umfeld charakterisiert.

Dennoch unterscheidet sich ein Mediator in einem Punkt grundlegend von der sonst üblichen **professionellen Identität** eines Sozialarbeiters. Der Mediator nimmt nicht primär diagnostische, therapeutische oder „anwaltschaftliche„ Funktionen wahr, sondern tritt als neutraler Vermittler zwischen die Parteien. Das Prinzip der **Neutralität** ist für das Selbstverständnis eines Sozialarbeiters, der gewohnt ist, für seinen Klienten Partei zu ergreifen, eher fremd. Aber gerade diese Überparteilichkeit ist essentiell für die Mediation. Neutralität setzt an der Autonomie der Parteien an und zielt auf

eine Konfliktlösung, die von den Kontrahenten getragen und auch eingehalten wird.

Mit dem folgenden Schaubild wurde der Versuch unternommen, **Konfliktsphären**, mit denen Sozialarbeiter und Sozialpädagogen in ihrer fachlichen Arbeit konfrontiert werden, zu typisieren. Entstanden sind dabei sieben Kategorien, wobei Mediation als Konfliktlösungsmodell auf die Kategorien zwei bis sieben anwendbar ist:

Konfliktsphären in sozialen Arbeitsfeldern

1. Intra-individueller Konflikt

- ◆ z.B. ambivalente Einstellung zur Aufnahme eines Pflegekindes.

2. Inter-personaler Konflikt in der Familie

- ◆ z.B. Paar-, Ehe-, Scheidungskonflikte;
- ◆ Erziehungs-, Sorge-, Unterhaltskonflikte;
- ◆ Rollenkonflikte in der Stief- oder Adoptivfamilie;
- ◆ Konflikte bei der Betreuung pflegebedürftiger älterer oder kranker Angehöriger.

3. Inter-personaler Konflikt außerhalb der Familie

- ◆ z.B. Gewalt in der Schule;
- ◆ Konkurrenz-, Hierarchieprobleme oder Belästigungen am Arbeitsplatz.

4. Intra-Gruppen Konflikt

- ◆ z.B. ein Team kann sich nicht auf einen Jugendhilfeplan verständigen.

5. Personen-Gruppen Konflikt

- ◆ z.B. ein Teammitglied wird ausgegrenzt.

6. Individuum-Institutionen Konflikt

- ◆ z.B. Strafgefangener und Justizvollzugsanstalt;
- ◆ Sozialhilfeempfänger und Sozialamt;
- ◆ Asylbewerber und Ausländeramt.

7. Institutionen-Institutionen Konflikt

- ◆ z.B. Jugendhilfeeinrichtung und Finanzierungsträger;
- ◆ Altenwohnheim und Pflegeversicherung.

Charakteristisch für die Soziale Arbeit ist es, nicht auf einen einzigen Arbeitsansatz festgelegt zu sein, sondern sich einer **Pluralität von Methoden** bedienen zu können. Mediation ist eine spezifisch auf Konfliktmanagement zugeschnittene Methode.

III. Sozial-Mediation in den USA

In den USA, wo Mediation seit den 70er Jahren eingesetzt, fortentwickelt und den jeweils typischen Problemkonstellationen angepasst wird, hat sich fundiertes Erfahrungsmaterial angesammelt. Der erste Wissenschaftler, der sich umfassend und systematisch mit Sozial-Mediation befasst hat, ist der Autor **Edward Kruk** in seinem Sammelband „**Mediation and Conflict Resolution in Social Work and the Human Services**“, erschienen 1998 in Chicago.

Ausgewertet wurden Praxiserfahrungen mit Mediation in sozialen Berufsfeldern, angefangenen bei Trennung und Scheidung über Stieffamilien, im Adoptions- und Pflegekinderwesen, bis hin zu Mediation im Gesundheitswesen oder in der Altenpflege. Deutlich wurde, dass die Mediationsmethode nicht als starres Modell übernommen, sondern erhebliche Anpassungsleistungen vorgenommen wurden. Insbesondere wurde die effektive, lösungs- und zukunftsorientiert ausgerichtete Mediationsmethode zuweilen mit therapeutischen Elementen angereichert, um emotionale Barrieren zwischen den Klienten zu überwinden.

Ein Merkmal der Fachdiskussion innerhalb der Sozialarbeit in den USA ist eine kritische Einstellung gegenüber einer rein ergebnisorientierten Mediation. Eine primär auf eine Vereinbarung angelegte Mediation lasse unbewältigte emotionale Konflikte auf der Strecke, welche eine konstruktive Kommunikation der Parteien behindern können (*Kruk, 1998a, S. 8 f.*). Sozialarbeit begreift die Rolle des Mediators nicht nur als Vermittler im Verhandlungsgeschehen, sondern darüber hinaus ebenso als Therapeut und Erzieher. Die Zielsetzung der Mediation wird erweitert und umfasst ebenfalls eine Neustrukturierung der Beziehungen und eine Verbesserung

der Kommunikationsfähigkeit der Parteien (*Kruk, 1998a, S. 11*). Dies hat jedoch gleichzeitig den Effekt, dass Mediation in Abgrenzung zu therapeutischen Methoden an Konturen verliert.

In den folgenden Ausführungen sollen diverse Arbeitsfelder der Sozialarbeit als mögliche Einsatzgebiete der Mediationsmethode identifiziert werden. Dabei werden unter anderem dokumentierte Praxiserfahrungen aus den USA ausgewertet. Da sich in Deutschland die Mediationsmethode in der Praxis erst Raum verschaffen muss, wurde darauf verzichtet, kontrovers diskutierte Einsatzgebiete, wie Mediation von Konflikten mit geistig oder körperlich Behinderten oder bei Kindesmissbrauch vorzustellen.

1. Kommunale Mediationszentren

Erste Experimente mit kommunalen Mediationszentren nahmen ihren Ausgang in den frühen 70er Jahren. Mit dem Aufbau der Zentren in zahlreichen Großstädten der USA ab Mitte der 70er Jahre gewann die Bewegung an Dynamik (*Primm, 1992/3*). Gemeinsames Anliegen der ersten sog. Nachbarschafts-Rechts-Zentren (*Neighbourhood Justice Center*) war es, Konfliktvermittlung kostenfrei anzubieten. Sie zeichneten sich dadurch aus, dass die Mediatoren ehrenamtlich tätig und ganz unterschiedlicher beruflicher Herkunft waren (*Moore, 1996*).

Ihr Klientel entstammt in erster Linie Familien mit niedrigem Einkommen, wobei deren Konflikte noch durch schwierige Lebensumstände verschärft werden können. So belasten neben geringem Einkommen Probleme wie Arbeitslosigkeit, mangelnde Berufsausbildung, angegriffene Gesundheit oder ein wenig ausgebildetes soziales Netzwerk das familiäre Konfliktpotential noch zusätzlich (*Della Noce, 1997*). Die Unterstützungsangebote intendieren, diesen benachteiligten Bevölkerungsgruppen einen möglichst gleichwertigen Zugang zu institutionalisierten Konfliktlösungsressourcen zu verschaffen.

Art und Umfang der Programme variieren, haben jedoch als gemeinsame Klammer, primär Alltagskonflikte sowie familiäre Auseinandersetzungen zu bearbeiten. Es wird bei Nachbarstreitigkeiten, bei Mietkonflikten oder in Verbraucherangelegenheiten vermittelt. Einige Zentren bieten spezielle Mediationsprogramme in Schulen an, andere reagieren auf die steigende Jugendkriminalität mit Täter-Opfer-Mediation (Ray, 1997). Die Mehrheit der kommunalen Mediationszentren betreibt Familienmediation, wobei teilweise eine Focussierung auf den Bereich der elterlichen Sorge und des Umgangsrechts vorgenommen wird. Von anderen wiederum wird eine Beschränkung auf die Sorgerechtsfrage abgelehnt. Sie befassen sich mit einem weiten Spektrum von Familienkonflikten, beginnend mit den kompletten Scheidungsfolgen bis hin zur Pflegekindschaft, Generationenkonflikten oder Disputen in Groß- oder Stieffamilien (Della Noce, 1997).

2. Scheidungs-, Sorgerechts- und Umgangs-Mediation

Am dynamischsten ist die Praxis der Mediation in den USA seit den 70er Jahren in dem Bereich des Familienrechts bei Ehescheidungen und Sorgerechtskonflikten expandiert.

Mediation bei Sorge- und Umgangsrechtskonflikten kann in den USA auf Initiative der Eltern oder aber durch richterliche Anordnung zustande kommen. Seit 1980 hat Kalifornien ein Gesetz (*Senate Bill 961*), das es dem Familiengericht (*Superior Court*) erlaubt, in strittigen Sorge- und Umgangsverfahren eine obligatorische Mediation vorzuschalten. Die Mehrzahl der US-amerikanischen Bundesstaaten sind diesem Modell gefolgt (Saposnek, 1998, S. 14). Welche Einstellung man auch immer gegenüber einer verordneten Mediation haben mag, ihre Ergebnisse sowie die Zufriedenheit der Klienten werden in Studien positiv bewertet (Depner et al., 1994, S. 306 ff.).

Heutzutage lässt sich die Praxis der Familien-Mediation in den USA als Drei-Säulen-Modell charakterisieren. Ein Pfeiler besteht in der gerichts-

verbundenen (*court connected*) Mediation durch Conciliation Courts, ein anderer Teil der Konfliktvermittlung wird von freien Praxen (Rechtsanwälte, Therapeuten, Sozialarbeiter) geleistet, und ein drittes Standbein bilden kommunale Dienstleistungen, etwa durch Nachbarschafts-Rechts-Zentren oder kommunale Mediationszentren (*Depner et al. 1994, S. 306*).

Bei der isolierten Sorgerechts-Mediation, die nicht im Rahmen einer kompletten Scheidungs-Mediation durchgeführt wird, scheint sich ein Trend hin zu einem therapeutischen Mediationskonzept abzuzeichnen (*Kruk, 1998b, S. 66*). Mediatoren, besonders solche mit pädagogischem oder psychologischem Hintergrund, sind der Auffassung, dass es nicht im Sinne einer gesunden Entwicklung eines Kindes ist, Neutralität zu demonstrieren und Eltern eigene Interessen aushandeln zu lassen.

In der Regel werden Rechtsbegriffe, wie Sorgerecht (*custody*) oder Umgangsrecht (*visitation*) vermieden, da sie Elternrechte und Besitzverhältnisse suggerieren. Statt dessen werden Ausdrücke bevorzugt, die elterliche Verantwortung und Interessen der Kinder in den Vordergrund stellen (*parental responsibility* oder *shared parenting*) (*Kruk, 1998b, S. 56*).

Während der Mediation wird ein sog. „*parenting plan*“, der etwa mit „Sorgeplan“ übersetzt werden kann, erarbeitet. In dem „*parenting plan*“ wird die elterliche Verantwortung für die Zeit nach der Trennung oder Scheidung der Eltern detailgenau festgelegt. Inhalt eines solchen „*parenting plan*“ sind die Zeiten, während deren sich das Kind im Haushalt des einen oder anderen Elternteils aufhält, welche Feiertage und Ferien es bei welchem Elternteil verbringt, wie Entscheidungen getroffen werden etc. (*Kruk, 1998b, S. 55 ff.*).

3. Stieffamilien-Mediation

Stieffamilien-Mediation ist auch in den USA ein relativ junges Praxisfeld und zwar mit zunehmender Tendenz. Demographischen Erhebungen zufolge sind Stieffamilien eine stark wachsende Familienform (*nach Jacob, 1998, S. 81*). Eine Stieffamilie wird durch Heirat oder Zusammenleben

zweier Partner gegründet, von denen zumindest einer Elternteil eines leiblichen oder adoptierten Kindes aus einer früheren Beziehung ist (Jacob, 1998, S. 82). Die konfliktrichtigste Phase liegt im Übergang zwischen der früheren Familie zur Stieffamilie. Streitigkeiten zwischen den geschiedenen Partnern über naheheilige Sorgerechtsfragen und die Rolle der Elternfiguren wirken in der Stieffamilie fort.

Stieffamilien-Mediation betrifft in der Regel zwei Familien, die der leiblichen Mutter und die des leiblichen Vaters. Auseinandersetzungen zwischen den leiblichen Eltern eines Kindes stehen oft im Zusammenhang mit der Rolle des Stiefelternteils und dem Umgang des Kindes mit dem Elternteil, in dessen Haushalt es nicht lebt. Die neue Rollenverteilung muss erst erlernt und akzeptiert werden. Weitere typische Konfliktfelder sind finanzielle Angelegenheiten, die Kindesunterhaltsleistungen betreffen. Mediation wird aufgesucht, wenn ein oder beide Elternteile eine Modifizierung des Kindesunterhalts anstreben, was häufig in Beziehung zur Wiederheirat eines Elternteils steht (Jacob, 1998, S. 88).

Da in den seltensten Fällen Mitglieder einer Stieffamilie mit den Herausforderungen dieser Familienform vertraut sind, nimmt der Mediator neben der Konfliktvermittlung auch die Funktion eines Pädagogen ein. Er stellt die aufgetretenen Schwierigkeiten als gewöhnliche Entwicklungsstadien bei der Gründung einer Stieffamilie dar und normalisiert somit den Prozess.

Stieffamilien-Mediation, häufig im Gefolge einer Ehescheidung, stellt an Familien-Mediatoren besondere Anforderungen und verlangt spezifische fachliche Erfahrungen mit dieser Familienform.

4. Eltern-Kind-Mediation

Programme, die Eltern-Kind-Mediation (*parent-child-mediation*) in den Mittelpunkt stellen, wurden Anfang der 80er Jahre in den USA entwickelt. Zielgruppe dieser Offensive sind in erster Linie Jugendliche und deren Eltern, wobei in der Regel die während der Adoleszenzphase auftretenden Konflikte und Verhaltensauffälligkeiten bearbeitet werden. Es wird

bezweckt, sozial unerwünschtes Verhalten oder kleinere Regelverstöße zu entkriminalisieren und die Jugendlichen von der Jugendgerichtsbarkeit fernzuhalten (*Umbreit & Kruk, 1998, S. 101*). Die Mehrzahl der Programme wird unter kommunaler Schirmherrschaft durch gemeinnützige Verbände durchgeführt. Das Klientel wird durch Jugendgerichte und Jugendämter (*child protection agencies*) zur Mediation überwiesen (*Umbreit & Kruk, 1998, S. 98*).

Ziel der Eltern-Kind-Mediation ist es, eine Übereinkunft zwischen den Familienmitgliedern herzustellen, die den Interessen aller gerecht wird. Daneben soll eine positive Veränderung der Familiendynamik erzielt werden (*Umbreit & Kruk, 1998, S. 97*). Therapeutische Komponenten gehören daher zwangsläufig zu dem fachlichen Repertoire des Mediators. Die Eltern-Kind-Mediation lässt sich als eine spezifische Form der Erziehungsberatung verstehen und gehört somit zu den klassischen Fachgebieten der Sozialarbeit.

5. Mediation bei Adoptionen

Auch im Kontext von Adoptionen wird in den USA die Mediationsmethode angewandt. Dies geschieht überwiegend im Verlauf der Adoptionsvermittlung und zwar bei offenen Adoptionsformen, die ebenfalls in Deutschland zunehmend von der Praxis favorisiert werden. Hierbei wird über die Art und Weise und den Umfang des Kontakts zwischen den leiblichen Eltern und der Adoptivfamilie verhandelt (*Etter, 1998, S. 143 ff.*). Die Übereinkunft wird in einer schriftlichen Vereinbarung fixiert. Mediation bei offenen Adoptionen dient als Mittel, eine positive Beziehung zwischen den leiblichen Eltern und den Adoptiveltern aufzubauen.

Adoptions-Mediation wird darüber hinaus nach Abschluss des Adoptionsverfahrens eingesetzt, meist im Zusammenhang mit potentiellen oder faktischen Klagen. Häufig steht hinter der Einleitung eines Gerichtsverfahrens der Versuch eines leiblichen Elternteils, die Adoption anzufechten (*Etter, 1998, S. 142*). Wenn ein Adoptierter mit leiblichen Elternteilen in Kontakt

treten will, kann Mediation herangezogen werden, um die Modalitäten der Kontaktaufnahme zu klären (*Etter, 1998, S. 142*).

6. Mediation in der Altenhilfe

Während die Versorgung älterer und pflegebedürftiger Menschen innerhalb der Familie auch in den USA sozial-politisch gefördert wird, sind Familienangehörige bei Entscheidungen über Pflege- und Gesundheitsversorgung häufig überfordert. Daraus erwachsen Konfliktpotentiale, die mit Schuld und Trauer verbunden sind, die mit divergierenden finanziellen Interessen und Vorstellungen von der Pflegebedürftigkeit einher gehen, die mit der besonderen Belastung der primären Betreuungsperson zusammenhängen oder frühere Familienprobleme wieder aufleben lassen (*Parsons & Cox, 1998, S. 164*).

Neben Interessenkollisionen im Familienkreis treten bei alten Menschen häufig Konflikte mit Institutionen wie Pflege- und Seniorenwohnheimen auf, meist Differenzen zwischen Pflegepersonal und dem pflegebedürftigen Menschen bzw. seinen Familienangehörigen. Mediation kann hier eine wirksame Methode sein, um einen Ausweg aus diesen Konflikten anzubahnen, wobei die verminderte Autonomie und die zunehmende Abhängigkeit des alten Menschen bedacht werden muss. Insofern sollte dem Mediator gelegen sein, ein etwaiges Ungleichgewicht auszubalancieren (*Parsons & Cox, 1998, S. 169*).

7. Mediation im Gesundheitswesen

Auch im Gesundheitswesen, repräsentiert durch Krankenhäuser, Rehabilitationskliniken, Arztpraxen und Krankenversicherungen, wurde in den USA die Notwendigkeit des Konfliktmanagements erkannt und Mediation eingesetzt. Der Einfluss dieser Institutionen auf den einzelnen Patienten kann dessen Entscheidungsautonomie unter Umständen erheblich beeinträchtigen. Funktion der Krankenhaussozialarbeit ist es,

eine vermittelnde Rolle zwischen der Institution und dem Patienten einzunehmen. Der Sozialarbeiter widmet sich den psycho-sozialen Aspekten der Behandlung, den Auswirkungen der Krankheit auf den Patienten und seine Familie sowie den Implikationen nach dem Krankenhausaufenthalt (*Kruk, Martin & O`Callaghan, 1998, S. 179*).

Typische Konfliktsphären liegen im Verhältnis zwischen Krankenhauspersonal und Patient bzw. seinen Familienangehörigen sowie zwischen dem Patienten und seiner Familie. Besondere Schwierigkeiten birgt die Entlassungsberatung, wenn ein Patient pflegebedürftig wird und seine Rehabilitation und Pflege zu planen sind. Mediation (*caregiving-mediation*) will die Beteiligten in diesem Entscheidungsprozess unterstützen, wobei vorwiegend Probleme zwischen dem Patienten und seinen betreuenden Familienangehörigen konstruktiv bewältigt werden (*Kruk, Martin & O`Callaghan, 1998, S. 192*). Mediation schafft einen Entscheidungsprozess, der den Beteiligten medizinische, soziale, psychologische, rechtliche und ethische Fragen transparent machen will, damit eine Lösung gefunden werden kann, die die Interessen aller Beteiligten berücksichtigt. Dabei darf ein etwaiges Machtungleichgewicht im Verhältnis Patient-Familienangehörige oder Institution nicht übersehen werden.

8. Schul-Mediation

Zunehmende Gewaltbereitschaft an Schulen macht die Vermittlung alternativer und gewaltfreier Konfliktlösungsstrategien zu einem vordringlichen pädagogischen Anliegen. Dieser Anspruch wird in den USA seit Anfang der 80er Jahre in Form von Peer-Mediation umgesetzt, die an mittlerweile mehr als 5000 Schulen ausgeübt wird (*Kaplan, 1998, S. 247*). Im Rahmen der Peer-Mediations-Programme erlernen Schüler die wesentlichen Elemente der Mediationsmethode, Kommunikations- und Verhandlungstechniken sowie Verhandlungen zu strukturieren. Ein wichtiger Bestandteil des pädagogischen Konzepts ist die praktische Umsetzung der erlernten Mediationskenntnisse. Schüler werden im schulischen Umfeld alsbald als Mediatoren eingesetzt, wobei es sich vorwiegend um Auseinander-

setzungen zwischen Schülern oder zwischen Schülern und Lehrern handelt (*Davis & Porter, 1985*). Schüler üben Mediation generell im Team aus.

Sozialarbeiter haben meist eine entscheidende Funktion bei der Initiierung und Gestaltung solcher Schul-Mediations-Programme (*Kaplan, 1998, S. 254*).

9. Mediation bei interkulturellen Konflikten

Die USA gelten seit jeher als typisches Einwanderungsland und ziehen seit über 500 Jahren Migranten an. Im Zuge zunehmender wirtschaftlicher Globalisierung wird dieses Phänomen um so bedeutsamer als Menschen unterschiedlicher Herkunft und aus diversen Kulturen in einer Nation zusammen geführt werden. Da die meisten Menschen ihr kulturelles Erbe nicht einfach ablegen können und wollen, werden Vorurteile und Missverständnisse virulent.

In interkulturellen Familien, die durch Heirat von Partnern verschiedener Herkunft begründet werden, können kulturelle Prägungen den Alltag bereichern aber auch komplizieren. Das Rollenverständnis der Ehepartner, Erziehungsvorstellungen oder die Einstellung zu Arbeit und Geld können erheblich voneinander abweichen. Interkulturelle Konflikte sind jedoch nicht auf Familien beschränkt, sondern können genauso in der Schule, am Arbeitsplatz, in der Nachbarschaft oder in politischen Auseinandersetzungen auftreten (*Myers & Filner, 1993*).

Mediation zwischen Konfliktparteien aus verschiedenen Kulturen sind besonders komplex, da schon divergierende Vorstellungen über Konfliktbewältigung oder die Rolle eines Vermittlers eine Verhandlung erschweren können. Von Mediatoren, die bei interkulturellen Konflikten vermitteln, wird daher in den USA Verständnis der kulturspezifischen Implikationen des Prozesses erwartet. Dies wird durch spezielles Training oder durch Konsultation eines Experten erreicht. Als optimale Konstellation wird eine Team-Mediation durch Mediatoren angesehen, die die

betroffenen Kulturkreise repräsentieren.

IV. Resümee

Die möglichen Wirkungsbereiche der Mediationsmethode in sozialen Arbeitsfeldern konnten mit den vorangegangenen Ausführungen lediglich angerissen werden. Es fällt ins Auge, dass Mediation in das Leistungsspektrum sozialer Berufe in den USA weitflächig eingezogen ist. Ergebnisse und Klientenzufriedenheit, belegt durch wissenschaftliche Studien, überzeugen vom Wert der Mediationsmethode.

In Deutschland liegt noch einige Entwicklungsarbeit vor uns, um weitere Bereiche sozialer Arbeit für Mediation zu erschließen, z.B. Kitas, Jugendzentren, Altenzentren, Krankenhäuser, Verbraucherberatungsstellen oder Justizvollzugsanstalten, um einige Gebiete zu nennen. Als Basis können eine fundierte Ausbildung, Experimentierfreude und Mut zur Umsetzung der erworbenen Fähigkeiten dienen. Sicher sind bei der Implementierung immer Anpassungsleistungen notwendig. Mediation stellt auch intellektuelle und kommunikative Anforderungen an Medianten, die einzelne Klientengruppen, wie psychisch Kranke, geistig Behinderte oder Suchtkranke nicht erfüllen können. Hier stößt Mediation an ihre Grenzen.

M.E. gehört das Mediationsmodell in den Methodenkoffer eines jeden Sozialarbeiters bzw. Sozialpädagogen. Adäquate Qualifizierungsmaßnahmen müssen diese Entwicklung unterstützen. Dabei sollten diese Fortbildungsangebote keine zu hohen Zugangsbarrieren hinsichtlich zeitlichem und finanziellem Engagement aufstellen.

Literaturverzeichnis

- Della Noce, D.**, Mediation and Society in Microcosm: Providing Family Mediation Services to Low-Income Families, in: Mediation Quarterly (15/1), 1997, S. 5 ff.
Depner, C. / Cannata, K. / Ricci, J., Client Evaluation of Mediation Services, in: Family and Conciliation Courts Review (32), 1994, S. 306 ff.
Etter, J., Applying Mediation to the Field of Adoption, in: Kruk, E. (Hg.), Mediation and Conflict Resolution, Chicago 1998, S. 141 ff.
Jacob, L.C., Postdivorce Mediation with Stepfamilies: An Overview of Issues and

- Process, in: Kruk, E. (Hg.), Mediation and Conflict Resolution, Chicago 1998, S. 81 ff.
- Kaplan, N.M.**, Mediation in the School System; Facilitating the Development of Peer Mediation Programs, in: Kruk, E. (Hg.), Mediation and Conflict Resolution, Chicago 1998, S. 247 ff.
- Kruk, E. (Hg.)**, Mediation and Conflict Resolution in Social Work and the Human Services, Chicago 1998 (a).
- Kruk, E.**, Parenting Disputes in Divorce: Facilitating the Development of Parenting Plans through Parent Education and Therapeutic Family Mediation, in: Kruk, E. (Hg.), Mediation and Conflict Resolution, Chicago 1998 (b), S. 55 ff.
- Kruk, E. / Martin, F.B. / O`Callaghan, J.**, Caregiving Mediation in Health Care Settings, in: Kruk, E. (Hg.), Mediation and Conflict Resolution, Chicago 1998, S. 179 ff.
- Marx, A.**, Mediation und Sozialarbeit – Konflikte kooperativ lösen, Frankfurt/M. 1999
- Moore, C.W.**, The Mediation Process, Practical Strategies for Resolving Conflict, 2nd ed., San Francisco, London 1996.
- Myers, S. & Filner, B.**, Mediation Across Cultures, San Diego 1993.
- Parsons, R.J. & Cox, E.O.**, Mediation in the Aging Field, in: Kruk, E. (Hg.), Mediation and Conflict Resolution, Chicago 1998, S. 163 ff.
- Primm, E.B.**, The Neighbourhood Justice Movement, in: Kentucky Law Journal, 1992-93, S. 1067 ff.
- Ray, L.**, Community Mediation Centers: Delivering First-Class Services to Low-Income People for the Past Twenty Years, in: Mediation Quarterly (15/1), 1997, S. 71 ff.
- Saposnek, D.T.**, Mediating Child Custody Disputes, San Francisco, 1998.
- Umbreit, M.S. & Kruk, E.**, Parent-Child Mediation, in: Kruk, E. (Hg.), Mediation and Conflict Resolution, Chicago 1998, S. 97 ff.

Prof. Dr. jur. Ansgar Marx, Professor für Zivilrecht mit dem Schwerpunkt Familienrecht an der FH Braunschweig/Wolfenbüttel. Geschäftsführer iko-Institut für Konfliktlösungen, Bauermeisterwinkel 16, 38302 Wolfenbüttel.
 eMail: iko.institut@t-online.de webSite: www.iko-info.de