IV. Fazit

Es ist festzuhalten, dass sich aufgrund der neuen Gesetzeslage unterschiedliche Möglichkeiten der Gestaltung des Güterichterverfahrens eröffnen und die im Bundesgebiet tätigen Güterichter nicht umhin kommen werden, sich zu der Frage der Gestaltung des Verfahrens zu positionieren. Da anders als in der außergerichtlichen Mediation in der Justiz das Verfahren institutionell verankert ist, ist es unumgänglich, sich in den Bundesländern oder zumindest in den einzelnen Gerichten auf die Ausgestaltung des Verfahrens zu verständigen. Die Umsetzung des Güterichtermodells in Berlin versucht in der konzeptionellen Gestaltung des Zuweisungsverfahrens einen möglichst großen Zugang zur güterichterlichen Mediation zu eröffnen und verortet das Verfahren methodisch zwischen der Güteverhandlung und der außergerichtlichen Mediation; damit wird das Verfahren definiert und es wird ihm eine eigenständige Bedeutung verliehen, die eine Abgrenzung zu anderen konsensualen Konfliktlösungssysteme und eine differenzierte Konfliktzuweisung ermöglicht. Letztlich entspricht das dem Weg, den die ADR-Bewegung in den USA bereits vor vielen Jahren beschritten hat.[9]

Antje Klamt, M.A.
Richterin am LG Berlin

Anne-Ruth Moltmann-Willisch, LL.M.
Richterin am LG Berlin, Koordinatorin für die gerichtliche Mediation an den Berliner Zivilgerichten

9 Vgl. dazu *Ade/Alexander*, ZKM 2007, 183 ff.

Cornelia Sabine Thomsen/Heiner Krabbe*

Überlegungen zur Supervision für Mediatoren

Der folgende Artikel untersucht die Rahmenbedingungen für Supervision und deren Übertragbarkeit auf Mediationssupervision. Im Anschluss daran wird die sog. „mediationsanaloge" Supervision vorgestellt.

I. Einführung

Cornelia S. Thomsen

Heiner Krabbe

Das Mediationsgesetz vom 21.7.2012 erwähnt in § 5 Abs. 1 Nr. 5 ausdrücklich die Supervision als Bestandteil einer Mediationsausbildung, die zur Bezeichnung als „zertifizierter Mediator" berechtigt. Bislang wurde Supervision nur von Mediationsverbänden für die Anerkennung als Mitglied[1] oder im Rahmen universitärer Masterstudiengänge[2] verlangt.

Für viele Mediatoren[3] ist Supervision, oft aufgrund ihres Herkunftsberufs, selbstverständlicher Bestandteil ihrer Berufspraxis, zur Entlastung, Qualitätssicherung, „Psychohygiene" oder „burn-out"-Prophylaxe.[4] Andere Mediatoren haben keine oder nur wenig Erfahrung mit Supervision und stehen ihr eher skeptisch gegenüber.

Supervision zielt auf höhere Professionalität, indem sie Erfolg, Entwicklung und Verbesserung beruflichen Handelns in den Blick nimmt. Sie ist in den therapeutischen und anderen Heilberufen sowie in der Pädagogik und der Sozialarbeit etabliert. In anderen Berufsgruppen wird sie eher in Krisenzeiten in Betracht gezogen – als Alternative zu Psychotherapie, Mediation oder Coaching.[5]

Im Folgenden soll keineswegs eine allgemeine Theorie der Supervision für Mediatoren oder ein in sich geschlossenes Konzept vorgestellt werden. Das wäre angesichts des Diskussions- und Forschungsstands in der Supervision im Allgemeinen gar nicht möglich. Vielmehr soll, in Anlehnung an einige Erwägungen aus der Supervisionsliteratur, aufgezeigt werden, welche Fragen an die Mediationssupervision zu stellen sind und welche Antworten zum gegenwärtigen Zeitpunkt gegeben werden können. Im Anschluss daran soll näher auf das Konzept der „mediationsanalogen Supervision" eingegangen werden, das in der Auseinandersetzung mit den gängigen Supervisionstheorien und -angeboten für die Bedürfnisse der Mediation entwickelt wurde.

II. Zur Theorie der Supervision

Zunächst ist festzustellen, dass es kein einheitliches Konzept oder Format von Supervision gibt. Einigkeit besteht insoweit: „Supervision ist eine Beratungsform, in der berufliche Zusammenhänge thematisiert werden."[6]

Darüber hinaus wird konstatiert, dass die Debatte „noch zu wenig Konsistenz" aufweise,[7] was durchaus ressourcenorientiert gesehen wird: „Vielmehr sollte es um ein Ringen mit Theorie gehen und den unfertigen Zustand der Supervisionstheorie auszuhalten und die Chancen in ihrer Unvollkommenheit zu nutzen."[8] Es wird

* Die Autoren verfügen über eine bald zwanzigjährige Erfahrung mit der Supervision von Mediatoren in Ausbildung, Berufspraxis und Supervisionsausbildung und noch längere Erfahrung mit unterschiedlichen Supervisionsangeboten in ihren Herkunftsberufen. Sie haben wesentlich zur Fortführung und Weiterentwicklung des Konzepts der mediationsanalogen Supervision beigetragen, das auf *John Haynes* zurückgeht und von *Hannelore Diez* in Zusammenarbeit mit *Walter Lehmann* entwickelt wurde.

1 Z.B. V. 1.) 2. Spiegelstrich der 3. Ausbildungsordnung der BAFM für Familien-Mediation; 3.3 i. V.m. 2.8 der Standards und Ausbildungsrichtlinien 2009 des BM; 3.1 i.V.m. 2.4.3 i.V.m. 2.4.1 (1) a der BMWA Standards vom 17.6.2001; B. IX. i.V.m. D 2. Spiegelstrich der DFfM-Zertifizierungsstandards für Mediatorinnen und Mediatoren.

2 § 6 (3) i.V.m. § 5 IV Vierte Änderung der Prüfungsordnung für den Weiterbildenden Master-Studiengang Mediation an der FernUniversität in Hagen vom 30.7.2010.

3 Wir verwenden ausschließlich die männliche Form im Interesse einer leichteren Lesbarkeit und bitten die LeserInnen, die weibliche Form grundsätzlich hinzuzudenken.

4 So schon *Belardi*, Supervision, 2. Aufl. 2005, München, S. 63.

5 Zum Verhältnis von Mediation und Coaching vgl. *Schwertfeger*, Spektrum der Mediation 2006, 13 ff.; *Knapp*, Spektrum der Mediation 2006, 16 ff.; vgl. auch *Möller*, Was ist gute Supervision?, 2. Aufl. 2003, S. 41 f.

6 *Schreyögg*, Supervision, Ein integratives Modell, 5. Aufl. 2010, S. 13; *Neumann-Wirsig*, Jedes Mal anders, 50 Supervisionsgeschichten und viele Möglichkeiten, 2011, S. 20; *Belardi*, s. Fn. 4, S. 15.

7 *Schreyögg*, s. Fn. 6, S. 13.

8 *Möller*, s. Fn. 5, S. 79; eine theoretische Fundierung der systemischen Supervision findet sich bei *Neumann-Wirsig*, s. Fn. 6, S. 27 ff.

ein selbstbewusster Umgang mit den eigenen Kompetenzen und Qualifikationen empfohlen:

„a) Eine selbstbewusste Haltung zum Erstberuf und den dort erworbenen Feldkompetenzen,

b) Die Vermeidung der Entwertung eigener Herkunft und Anbiederung an vermeintlich wertvollere Organisationskulturen,

c) Die Entwicklung eines persönlichen Qualifikationsprofils ...".[9]

Zusätzlich wird ein eher „magerer" Forschungsstand[10] konstatiert.

Für das Verständnis der heutigen Formen der Supervision ist es wichtig zu wissen, dass ihre Wurzeln zum einen in der Sozialarbeit in den USA der 20iger Jahre des letzten Jahrhunderts und zum anderen in der Psychotherapie liegen. Die Einflüsse beider Ursprünge fließen inzwischen zusammen, was sich u.a. in Fragestellungen und Vorgehensweisen zeigt.[11] Gleichzeitig hat ein Emanzipationsprozess stattgefunden, der dazu führte, dass sich Supervision als eigenständige Beratungsform etabliert hat.[12]

Aus den erwähnten Ursprüngen folgt, dass Supervision mindestens zwei Aufgaben hat:

- eine kognitiv orientierte Fachberatung, d.h. eine Supervision des fachlichen Vorgehens, auf der methodischen oder Arbeitsebene, anders ausgedrückt: die Förderung des Falles,
- eine „psychotherapieähnliche" Beratung, bei der es darum geht, die nichtrationalen Persönlichkeitsanteile zu erkennen, das persönliche Potenzial des Supervisanden zu erweitern und persönliche Anteile, die wiederholt in den Interaktionen mit Klienten störend auftreten, zu beseitigen, anders ausgedrückt: die Persönlichkeitsentwicklung des Supervisanden.[13]

Je nach Fachrichtung der Supervisoren gibt es verschiedene Ausrichtungen der Supervision: U.a. psychoanalytisch oder tiefenpsychologisch fundiert, systemisch, verhaltenstherapeutisch, auch integrative Modelle wurden entwickelt.[14]

Aus systemischer Sicht geht es bei der Supervision um Folgendes: „Vielmehr soll Supervision verstanden werden als ein Reflexionsprozess, in welchem die notwendigen Paradoxien und blinden Flecken ... deutlich gemacht und probeweise als kontingent behandelt werden. Voraussetzung für Supervision ist damit die gezielte Verwendung von Beobachtungen zweiter Stufe – also die Arbeit mit der Beobachtung von Beobachtung".[15]

„Supervision lässt sich auch ... als Einblendung des Ausgeblendeten, als den Blick auf die andere Seite der Unterscheidung beschreiben ... . In der Supervision wird das Ausgeblendete mit oder ohne Tools zur Sprache gebracht und so zugänglich gemacht. So gesehen ist Supervision die hohe Kunst der Unterscheidung."[16]

Einem moderneren Verständnis von Supervision entsprechend kommt zusätzlich der organisatorische Kontext in den Blick, einschließlich der Möglichkeiten von institutionellen Veränderungen.[17]

Supervision wird von Experten geleitet. Es steht regelmäßig eine näher zu definierende Arbeitsaufgabe, nicht notwendigerweise ein „Fall", im Vordergrund.[18]

Supervision wird als generelles Angebot für alle Arbeitsfelder erwogen, allerdings müsse sich dann die Supervision in Inhalt und Methodik auf diesen veränderten Arbeitsauftrag einstellen.[19] Vorrangig ist, dass der Supervisor ein „angemessener Dialogpartner" ist, der sich in seiner Methodik auf die thematischen Anliegen, die Beziehung zwischen Supervisand und Supervisor sowie den jeweiligen „supervisorischen Kontext" einstellt. Das erfordert eine gewisse Methodenvielfalt und Theorienpluralität.[20]

Eine „Feldkompetenz" der Supervisoren wird mit unterschiedlicher Dringlichkeit gefordert,[21] z.B. in Form einer „Doppelkompetenz" im Bereich der Kliniksupervision, zugleich wird - mit unterschiedlichen Argumenten - auf deren Gefahren hingewiesen.[22]

Auch über bestimmte Grundsätze und Prinzipien und Haltungen wird diskutiert:

Die Freiwilligkeit ist ein wichtiges Postulat, auch wenn die Grenzen deutlich gesehen werden, z.B. in einer Ausbildungssupervision oder angesichts eines erheblichen „Leidensdrucks" beim Supervisanden, der ihn geradezu zwingt, in die Supervision zu gehen. Teilweise wird die Freiwilligkeit auf die persönlichen Anteile bezogen oder in eine Bereitschaft zur Veränderung[23] umgedeutet.

Auch „Neutralität" oder eine „Allparteilichkeit des Supervisors wird gefordert, die auf das Abstinenzgebot des Psychoanalytikers zurückgeht."[24]

Man ist sich einig darüber, dass Supervisoren eine wertschätzende Grundhaltung haben sollten.[25]

Ebenso wird die Ressourcenorientierung gefordert.[26]

III. Anforderungen an die Supervision der Mediation

1. Ausgangspunkt

Soweit es überhaupt eine Diskussion um Anforderungen an Inhalte und Methoden der Mediationssupervision gibt, kann man verschiedene Standpunkte feststellen. Einer verbreiteten, aber eher nicht in der Öffentlichkeit geäußerten Auffassung zufolge ist der erfahrene Mediator oder Mediationsausbilder, also der „Meister" seines Fachs, damit automatisch Mediationssupervisor.[27]

Andere legen nahe, dass die Mediationssupervision gemäß den Standards der Deutschen Gesellschaft für Supervision (DGSv) durchgeführt werden soll.[28]

Schließlich wurde mit der mediationsanalogen Supervision eine Supervisionsform entwickelt, die sich im Wesentlichen an der Haltung sowie den in der Mediation verwandten Methoden und Techniken orientiert. Dem liegt die Annahme zugrunde, dass sich jedwede Supervisionsmethode an dem supervidierten Verfahren zu orientieren hat. Folglich sollten sich Haltung, Geist, Methodik und Interventionsformen der Mediation in der Supervision wiederfinden, der Supervisor über hinreichende Kenntnis über das Mediationsverfahren und das Tätigkeitsfeld, in der die supervidierte Mediation stattfindet, verfügen, um den Supervisanden

9 *Möller*, s. Fn. 5, S. 23 f.
10 *Möller*, s. Fn. 5, S. 81 ff.
11 *Belardi*, s. Fn. 4, S. 30 ff. weist auch noch auf die pädagogischen Wurzeln hin.
12 *Schreyögg*, s. Fn. 6, S. 18, S. 34 f.; *Pühl*, Handbuch der Supervision 3, 2009, S. 14 f.; *Belardi*, s. Fn. 4, S. 18; die Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V. (DGSv) hat Standards für die Qualifizierung zum/r Supervisor/in entwickelt: www.dgsv.de.
13 *Schreyögg*, s. Fn. 6, S. 27 f.; *Möller*, s. Fn. 5, S. 39 weist gleichzeitig auf die Gefahr der „Therapeutisierung" hin.
14 Vgl. dazu i.E. *Schreyögg*, s. Fn. 6, S. 147 ff.; *Möller*, s. Fn. 5, S. 43 ff.
15 *Wilke*, 1991, S. 38 ff. zit. nach *Neumann-Wirsig*, s. Fn. 6, S. 26.
16 *Neumann-Wirsig*, s. Fn. 6, S. 26.
17 *Schreyögg*, s. Fn. 6, S. 29.
18 *Pühl*, s. Fn. 12, S. 13.
19 *Belardi*, s. Fn. 4, S. 113.
20 *Schreyögg*, s. Fn. 6, S. 37 ff.
21 *Schreyögg*, s. Fn. 6, S. 53 f.
22 *Möller*, s. Fn. 5, S. 293 f.; *Neumann-Wirsig*, s. Fn. 6, S. 56 f.
23 *Neumann-Wirsig*, s. Fn. 6, S. 53.
24 Z.B. *Möller*, s. Fn. 5, S. 298 ff.
25 Vgl. Standards der DGSv, s. Fn. 12.
26 *Möller*, s. Fn. 5, S. 93 ff.
27 A.A. *Neumann-Wirsig*, s. Fn. 6, S. 57: „Als Supervisoren sind wir nicht Meister des Faches, sondern Experten für den Prozess. Wir sind Gestalter von Möglichkeitsräumen." Ähnlich kritisch gegen „wilde Supervisoren": *Möller*, s. Fn 5, S. 39.
28 *Van Kaldenkerken*, Spektrum der Mediation 2012, 44 ff.

optimal zu unterstützen. Auch die Mitglieder der Gruppensupervision sollten in der Regel ausgebildete oder in Ausbildung befindliche Mediatoren sein, wobei es für die berufsbegleitende Supervision und die Supervisionsausbildung sehr fruchtbar sein kann, wenn sie aus unterschiedlichen Mediationsfeldern und -ausbildungsrichtungen kommen.

2. Anlässe für Mediationssupervision

Um einen Überblick zu geben, was Mediatoren veranlassen könnte, in Supervision zu gehen, sollen hier einige Fallgruppen genannt werden:

- Schwierigkeiten oder Erfolglosigkeit beim Akquirieren von Fällen,
- Fälle, in denen die eigene Neutralität nicht gewährleistet ist,
- überdurchschnittlich häufige Abbrüche von Mediationen,
- neuer Mediationsfall aus einem anderen als dem eigenen beruflichen Herkunftsbereich,
- biographische oder berufliche Fallen,
- Rollenkonflikte aus dem Herkunftsberuf,
- Erweiterung der Mediation auf mehr als zwei Konfliktparteien,
- Probleme in der Co-Arbeit, besonders bei der interdisziplinären Co-Mediation oder bei der Einbeziehung anderer Fachleute,
- Schwierigkeiten mit einzelnen Prozessstufen der Mediation (z.B. bei der Arbeit mit tieferen Bedeutungen, bei der Entwicklung von nicht lösungsorientierten Optionen, beim Verhandeln mit Angeboten, beim Mediieren der Fairnesskriterien etc.),
- Probleme mit überwiesenen Mediationen (z.B. von Gerichten, Arbeitgebern),
- sehr komplexe Mediationen,
- Probleme mit hohem Konfliktniveau, hoher Emotionalität oder Machtungleichgewicht,
- Unsicherheit bei der Einbeziehung von beteiligten Dritten in die Mediation, z.B. andere Teammitglieder bei einer Arbeitsplatzmediation, oder von Kindern und Jugendlichen bei Trennung und Scheidung,
- Zeitmanagement in der Mediation,
- Probleme im Netzwerk oder in der (regionalen) Zusammenarbeit von Mediatoren.

29 *Diez*, ZKM 2000, 227 ff.
30 *Neumann-Wirsig* (Hrsg.), Supervisions-Tools, 3. Aufl., 2011, S. 16 ff.

3. Fragestellungen für die Supervision der Mediation

Die Ausgangsfrage lautet: Wem soll die Supervision dienen? Geht es darum, der Mediation ein fertiges Konzept von Supervision anzubieten, oder soll auf die Bedürfnisse der Mediatoren, der gegenwärtigen oder zukünftigen, eingegangen werden? Es wird zu berücksichtigen sein, dass an der Mediationssupervision das ganze Spektrum ausgebildeter Mediatoren wird teilnehmen wollen, also Berufsgruppen, die nicht mit Supervision vertraut sind: Z.B. Rechtsanwälte, Architekten, Sachverständige, Volks- und Betriebswirte, Manager, Polizeibeamte, Naturwissenschaftler, Steuerberater. Bei ihnen wird eine besondere Aufmerksamkeit darauf zu richten sein, ihr Interesse an der Supervision zu wecken. Das macht es erforderlich die Supervision an der Mediation auszurichten, um von vornherein Sicherheit und Vertrauen in die Methode zu geben. Die Arbeitsweise in der Mediationssupervision sollte sich möglichst nah an den Prozessschritten, Methoden und Techniken der Mediation orientieren.[29]

Zugleich kann in der Regel bei jedem Supervisand, der einen Fall vorstellt, angenommen werden, dass er Unterstützung auf der methodischen Ebene der Fallbearbeitung haben möchte und gleichermaßen an seiner persönlichen Entwicklung, an einem Paradigmenwechsel oder einer Veränderung in seiner Sichtweise auf den Fall interessiert ist. Folglich ist auch eine, in Anerkennung und Wertschätzung erfolgende Konfrontation des Supervisanden mit eigenen Persönlichkeitsanteilen sinnvoll.

In der Mediationssupervision werden regelmäßig Fragen zum organisatorischen Kontext genannt, so zu den Besonderheiten der Mediation im professionellen Umfeld, z.B. von Beratungsstellen, Behörden, innerbetrieblicher Mediation, aber auch Prägungen und Fallen aufgrund des Herkunftsberufs (die Schwierigkeit von anwaltlichen Mediatoren, nicht rechtsberatend tätig zu werden, die Überlegung des therapeutischen Mediators, doch eine Therapie-Einheit einzuschieben), sowie auftauchende Probleme in der Co-Arbeit von Mediatoren. Auch für diese Fragestellungen sollte in der Supervision Platz sein.

Die Mediationssupervision stellt sich zudem der Frage nach dem geeigneten Setting. Im Hinblick auf die erheblichen Ressourcen der Gruppe, die systemische Orientierung vieler Mediationsrichtungen, die ausbildungsähnliche Situation und das Phänomen von Übertragung und Gegenübertragung dürfte die Gruppensupervision eher die Regel, die Einzel-Supervision die Ausnahme sein.

In der Supervisionsliteratur findet man auch die – unter anderem aus der Psychotherapie bekannte – Diskussion um die Kriterien, woran der Erfolg zu messen ist. Dieser wird sich die Mediation in Zukunft ebenfalls verstärkt stellen müssen, gleichermaßen die Supervision. Wann war eine Supervision erfolgreich? Wenn sich eine Veränderung in der Sicht- oder Handlungsweise des Supervisanden eingestellt hat, ein Paradigmenwechsel oder „shift" stattgefunden hat, oder der supervidierte Mediationsfall „erfolgreich" zu Ende mediiert wurde?

- Für die Mediationssupervision stellt sich die Frage der Feldkompetenz in zweierlei Hinsicht:
- Wie viel Mediationserfahrung ist für den Mediationssupervisor notwendig – und ist es umgekehrt sinnvoll, dass der Supervisor keine Mediationserfahrung hat?
- Wie viel Feldkompetenz sollte der Supervisor in dem jeweiligen Tätigkeitsfeld der supervidierten Mediation haben? Kann der Mediationssupervisor, der hauptsächlich im Bereich der Familienmediation tätig ist, eine Wirtschaftsmediation oder Umweltmediation supervidieren?

In der Supervision für Mediatoren ist deren berufliche Tätigkeit Gegenstand der Supervision, insoweit erscheinen Fachwissen und solide „Berufserfahrung" des Supervisors mit Mediation als unabdingbar. Fehlen diese, kann eine Supervision als eine Form der Beratung von Menschen in ihrer Arbeit kaum gelingen.[30] Supervisoren, die nicht aus dem Bereich der Mediation kommen, können vielleicht wichtige Anregungen für Mediatoren/Supervisanden geben, allerdings unterliegen sie Beschränkungen, so z.B. in der Methodenwahl. Dagegen dürften die Anforderungen an Erfahrungen und Kenntnisse in dem Bereich, in dem der supervidierte Mediator tätig ist, nicht zu hoch sein, gerade Anregungen von Außenstehenden sind oft sehr wertvoll.

Zusätzlich sollte der Supervisor für Mediation seine eigene Person als Diagnose- und Handlungsinstrument sehen können und in der Lage sein, ein konstruktives Arbeitsbündnis mit dem Supervisanden zu entwickeln sowie eine unterstützende Lernsituation für die teilnehmenden Mediatoren zu schaffen.

Schaut man sich die grundlegenden Prinzipien von Supervision an, wird man

feststellen, dass einige von ihnen bereits zur Mediation gehören.

Selbstbestimmtheit: Es geht darum, dass der Supervisand aus den von der Gruppe entwickelten Hypothesen und Optionen auswählt und eine eigene Lösung oder die nächsten Schritte in der Mediation mit ihm vereinbart werden.

Zukunftsorientierung: Es werden auf der Ebene von Hypothesen und Optionen Lösungen für das weitere Vorgehen in dem konkreten Fall oder für weitere zukünftige Fälle des Supervisanden entwickelt.

Ressourcenorientierung: Der Blick geht auf die Ressourcen des Supervisanden und die der anderen Beteiligten in dem konkreten Fall. Die Ressourcen der Supervisionsgruppe ermöglichen dies.

Orientierung an den Interessen und Bedürfnissen: Aspekte, die den Supervisanden nicht interessieren oder für die er nicht offen ist, werden akzeptiert.

Optionalität: Es werden stets mehrere Hypothesen, Optionen, Lösungen von der Gruppe erarbeitet, so dass der Supervisand sich für seine weitere Arbeit leichter entscheiden kann, wie er die genannten Lösungen gewichten kann und für welchen Lösungsschritt er sich entscheiden will.

4. Schlussfolgerungen der mediationsanalogen Supervision

Seit 1995 finden regelmäßig Ausbildungen in mediationsanaloger Supervision für erfahrene Mediatoren statt. Zahlreiche, nach dieser Methode ausgebildete Supervisoren bieten Supervisionen für Mediatoren an.

Mediationsanaloge Supervision hat nicht den Anspruch, die einzige Supervisionsmethode für Mediatoren zu sein. Dies soll gerade mit dem Zusatz „mediationsanalog" deutlich gemacht werden. Gleichzeitig wird einer teilweise anzutreffenden Verflachung und Banalisierung des Konzepts der Mediationsanalogie entgegengetreten, da die Auseinandersetzung mit den Anforderungen an eine produktive und kreative Supervision der Mediation sehr viel tiefer ist als man bei einer oberflächlichen Betrachtung vielleicht annehmen könnte.

In der mediationsanalogen Supervision erfahren die Supervisanden als erstes, dass die Supervision, ebenso wie die Mediation, ein strukturierter Prozess ist.[31]

Analog dem Stufenplan einer Mediation[32] werden bestimmte, vorher klare und erläuterte Phasen durchlaufen, und der Supervisand weiß bereits zu Beginn der Supervision, worauf er sich im Prozess einlässt: Es gibt eine Kontraktphase, in der die Arbeitsbedingungen und Gruppenregeln erarbeitet und definiert werden, z.B. die Vereinbarung der Verschwiegenheit. Das schafft einen sicheren Rahmen und ist eine aus der Mediation bekannte Vorgehensweise.

Analog einer Themensammlung wird sodann der Fahrplan eines Supervisionstages ausgehandelt und festgelegt, so dass die Reihenfolge der Fall-Supervisionen für jeden klar erkennbar ist. Hier kann auf individuelle Wünsche in zeitlicher Reihenfolge (z.B. wenn jemand besonderen Druck hat, einen Fall vorzustellen) und inhaltlicher Gestaltung (jemand wünscht sich eine besondere Supervisionsmethodik, z.B. eine Skulptur oder ein Rollenspiel) eingegangen werden.

Auch in der Mediationssupervision geht es um den Arbeitsauftrag des Supervisanden bzw. die Fragestellung, wie stark die Supervision auf die Unterstützung in der Fallbearbeitung ausgerichtet sein soll, und wie seine (verborgenen) Persönlichkeitsanteile, der „blinde Fleck" in den Fokus kommen kann. Die Erfahrungen zeigen, dass je nach Herkunftsberuf, Persönlichkeit und Stand der Mediationserfahrung die Bereitschaft, sich den persönlichen Fragen zu stellen, unterschiedlich ist. Gleichzeitig kann eine Supervision – selbst in Ausbildungssupervisionen – nicht auf eine reine „Fall"-Supervision beschränkt sein. Folglich gehört zum Supervisionsauftrag in der mediationsanalogen Supervision, dass der Supervisand an den Anfang zwei Fragen stellt, eine fallbezogene (z.B. „Wie kann es gelingen, dass die Medianten wieder in die Mediation zurückkommen?) und eine persönliche (z.B. Warum belastet mich diese Mediation mehr als andere?). Beide Fragen erarbeitet der Supervisor im Dialog mit dem Supervisanden, wobei die Frage zum Fall zumeist schneller und leichter formuliert ist als die persönliche.

Im Fall von Co- oder Teammediation kommt regelmäßig noch eine auf die Zusammenarbeit bezogene Fragestellung hinzu. Zusammenarbeitende Mediatoren können gemeinsam ihren Fall vorstellen, bei Abwesenheit besteht die Möglichkeit der zirkulären Einbeziehung.

Damit ist der Arbeitsauftrag für die Gruppensupervision formuliert, der am Ende der Supervision seitens des Supervisanden überprüft wird: Hat sich bei der Fragestellung etwas verändert, bewegt? Wenn dies bejaht wird, kann die Supervision abgeschlossen werden, ansonsten muss überlegt werden, ob der Supervisor noch ein weiteres Angebot an den Supervisanden machen will.

Die richtige Supervisionsform soll in Dialogform entwickelt werden.[33] In der mediationsanalogen Supervision erfolgt das, indem das Setting, die angebotene Supervisionsform mit dem Supervisanden besprochen wird, der Supervisor macht Vorschläge, der Supervisand kann Wünsche äußern, und auch das Einverständnis der Gruppe wird eingeholt.

5. Transfer der mediationsanalogen Supervision

Wie bereits oben ausgeführt, steht im Mittelpunkt der Supervision nach traditionellem Verständnis der Berufsrollenträger in seiner Berufspersönlichkeit. Nach diesem Verständnis steht der Supervisand selbst im Zentrum der Supervision und nicht sein Fall.[34]

In verschiedenen Praxisfeldern wird gleichwohl oft nach einer professionellen Unterstützung in einer konkreten Situation nachgefragt. Es wird der Wunsch nach einem „Über-Blick" über den konkreten Fall gefragt, der in der beruflichen Arbeit erhebliche Schwierigkeiten mit sich bringt. Statt längerer Analyse der eigenen Person wird eine rasche Umsetzung, eine Anleitung zum konkreten Beratungs-, oder Verhandlungsfall gewünscht: „Bevor die Ratsuchenden kommen, wie soll ich die nächste Sitzung gestalten? Was ist mit den Parteien los? Warum bekämpfen sich diese Eheleute?" Diese konkreten Anlässe werden in den Fokus der mediationsanalogen Supervisionsmethode gerückt und lösungsorientiert bearbeitet.

Die Supervision unterstützt mithilfe der Gruppe den Supervisanden darin, eine konkrete Anleitung, Entscheidung und Vorstellung über eigenes Handeln im vorgestellten Fall zu entwickeln. Die mit dem Supervisanden schließlich ausgehandelte Vereinbarung stellt eine Grundlage für seinen weiteren Umgang mit den Ratsuchenden oder Parteien dar.

Berater aus *Ehe- und Erziehungsberatungsstellen* kommen mit konkreten Beratungsanlässen in die Supervision und sind daran interessiert, wie sie in der Beratung weiterarbeiten sollen, z.B. der Umgang mit Veränderungswünschen von Paaren, mit Trennungs- und Scheidungsfolgen

31 *Diez*, ZKM 2000, 227 ff.; *Krabbe*, Kon-Sens 1999, 160 ff.; *Thomsen*, Spektrum der Mediation 2009, 24 ff.
32 Zu Ansätzen eines Phasenmodells in der Supervision allgemein vgl. *Schreyögg*, s. Fn. 6, S. 111 f.
33 *Schreyögg*, s. Fn. 6, S. 58 ff.
34 *Neumann-Wirsig* (Hrsg.), s. Fn. 40, S. 17.

bei Paaren, mit der Notwendigkeit, Einvernehmen nach dem FamFG bei Umgangsstreitigkeiten herstellen zu sollen, Eltern-Kind/Jugendlichen-Konflikte, Umgang mit schwierigen Ratsuchenden, Fragen zum Setting, Umgang mit Einmischungen der Verwandtschaft in Beratungen, Umgang mit Zwangsberatung, Erziehungsfragen der Eltern, Hilfen für Menschen im hohen Alter, Kindeswohlfragen, Kooperation mit den anderen Diensten. Die Beispiele zeigen, wie vielfältig die Fragestellungen der Berater in der Supervision sind und wie breit ihr Handlungsfeld ist. Hier bietet die mediationsanaloge Supervision als lösungsorientiertes Verfahren praktische Hilfen an. Mit Unterstützung der Fachkollegen wird der Beratungsanlass konkretisiert („Fragestellung zum Fall, zur eigenen Person") und mit Hilfe von Hypothesen beleuchtet; es werden konkrete Möglichkeiten der nächsten Schritte von den Kollegen erarbeitet („Wenn das Ihr Fall wäre, was würden Sie tun?"); der Supervisand kann sich für eine Möglichkeit entscheiden, evtl. mit Hilfe der Gruppe auch noch „anspielen" und schließlich vereinbaren, wie der nächste Schritt in der kommenden Sitzung aussieht. Durch dieses strukturierte Verfahren verändert sich die innere Haltung des Supervisanden gegenüber den Ratsuchenden; er fühlt sich wieder kompetent, das weitere Beratungsgespräch zu führen. Diese Veränderung der eigenen Haltung des Supervisanden zum Fall verändert zugleich das Beziehungsgeschehen und umgekehrt.

In Fällen der Supervision von *richterlicher Tätigkeit* ist sehr darauf zu achten, dass Richter sich in starkem Maße auf ihre richterliche Unabhängigkeit berufen und nicht von außen beeinflusst werden wollen. Die mediationsanaloge Supervision gibt zum einen als strukturiertes prozessorientiertes Verfahren Halt, da Juristen es gewohnt sind, nach Prozessordnungen zu verhandeln (ZPO/StPO). Zum anderen belässt die mediationsanaloge Supervision die Entscheidung über die Fragestellung, die gesammelten Hypothesen und Optionen beim Richter, der den Fall vorstellt. Er trifft im Beisein der Kollegen die Entscheidung, wie er im weiteren Prozess vorgehen will. So bleibt der Fall in den Händen des entscheidungsbefugten Richters; statt einer „Über-Wachung" bekommt er einen „Über-Blick" über seinen Fall. Auch in der richterlichen Tätigkeit gibt es eine Fülle von Supervisionsanlässen; sei es der Umgang mit schwierigen Parteien, unangenehmen Anwälten sowie Beisitzern, Sachverständigen, Verwandten, sei es die Gestaltung der zukünftigen Verhandlung sowie die Frage, ob ein Vergleich mit den Parteien erreichbar ist oder eine richterliche Entscheidung unausweichlich ist.

Von Vorteil kann es bei der Supervision von Richtern sein, die Supervision von Richtern durchführen zu lassen, die interdisziplinär als Supervisoren in der mediationsanalogen Supervision ausgebildet wurden.[35] Ein Supervisor mit juristischem Vorwissen wird bisweilen von Richterkollegen leichter akzeptiert. Dasselbe gilt natürlich für die Supervision von *Anwälten* und Supervisionsgruppen, in denen beide Berufsgruppen zusammenarbeiten.

Cornelia Sabine Thomsen
Mediatorin, Supervisorin und Ausbilderin für Supervision der Mediation, Rechtsanwältin, Fachanwältin für Familienrecht, MEDIATIO Heidelberg
mediation@mediatio.de

Heiner Krabbe
Dipl.-Psych., Psychotherapeut, Mediator, Supervisor und Ausbilder für Supervision der Mediation,
Mediationswerkstatt Münster
info@heiner-krabbe.de

35 Dazu siehe *Krabbe/Thomsen*, Schleswig-Holsteinische Anzeigen 2012, 82 ff.; *Belz/Habermacher*, Praxis des Familienrechts 2005, 490 ff.

Jens Geiseler

Meta-Ziele der Mediation – Versuch einer Systematisierung

Neben den Medianden und ihren Zielen in der Mediation, verfolgt auch der Mediator, bewusst oder unbewusst, eigene Ziele, die er mit der Durchführung des Verfahrens erreichen möchte. Diese persönliche Zielvielfalt von Mediatoren wird unter Anwendung des Modells vom Inneren Team näher beleuchtet, systematisiert und anschließend bezüglich der praktischen Bedeutung reflektiert.

Jens Geiseler

I. Einleitung

Der potentielle Auftraggeber zum Mediator im Vorgespräch: „Warum bieten Sie eigentlich Mediationen an?"

Es existieren die unterschiedlichsten Antworten auf die Frage, warum Menschen Mediationen anbieten. Im folgenden Essay, welches ursprünglich im Rahmen des Master-Studiengangs Mediation an der Europa-Universität Viadrina Frankfurt/O. eingereicht wurde, werden die fünf Kategorien der Meta-Ziele von Mediation nach *Breidenbach* und *Gläßer*[1] auf das Modell vom *Inneren Team* nach *Schulz von Thun* angewandt und um weitere Aspekte ergänzt, die möglich und sinnvoll erscheinen.

„Im „Inneren Team" des Klärungshelfers verbinden sich höchst unterschiedliche Fachleute, um gemeinsame Sache zu machen: Neben dem versierten Gesprächsmoderator ist da ein sensibler Psychotherapeut (...), ferner ein Organisationsfachmann (...) und da ist nicht zuletzt, leider und zum Glück, der berührbare, irritierbare und verletzliche Mitmensch, der selbst eine Konfliktgeschichte hinter sich hat (...)."[2] Zur Idee der Anwendung des Modells kam es durch die Überlegung, dass Mediatoren unterschiedliche Meta-Ziele gleichzeitig verfolgen können und sich dessen unter Umständen nicht bewusst sind bzw. diese Ziele auch nicht kommunizieren.

Es wird der Versuch einer eigenen Systematisierung unternommen, die sich aus dem Konstruieren verschiedener Teammitglieder heraus ergibt. Den Abschluss bildet die Betrachtung möglicher

1 *Breidenbach/Gläßer*, KON:SENS 4/1999, 207 ff.
2 *Schulz von Thun* in Thomann, Klärungshilfe 2 – Konflikte im Beruf, 4. Aufl., Hamburg 2010, S. 17 (Vorwort).