

(Beitrag in „HALT! Magazin für ein gesundes und suchtfreies Leben“, Heft 1/2004, 9-13)

Mediation - Mitte und Maß

Wenn Woody Allen einen neuen Film fertig hat, bekommt ihn zuerst der Stab seiner ehemaligen und akuten Psychoanalytiker in einer Exklusiv-Vorstellung zu sehen. Da ist allerhand Platzbedarf im Kino. Trotz mehr als 40-jähriger Dauertherapie ist er pessimistisch: "Mir geht's so wie Cole Porters Bein. Nachdem ein Pferd darauf gestürzt war, raste er über 25 Jahre lang von einem Arzt zum anderen. Alle mühten sich mit dem Bein ab, baten ihn um sein Vertrauen, und schließlich mussten sie es dann doch amputieren."ⁱ Diese Geschichte zeigt, was wir suchen, wenn wir nicht mit unseren Problemen, Schwierigkeiten, Nöten und Krisen zurechtkommen: Experten, also Leute, die in einer komplizierten Sache besonders gut Bescheid wissen. Und: Wir suchen einen HALT!

Nur wenn ich einen Halt habe, kann ich eine Haltung bewahren. Diese Erkenntnis wird mir im Ver-halt-en derer klar, die straucheln und auch aus sogenannten halt-losen Situationen wieder herauskommen. Mit Experten-Unterstützung. Auf eigenen Beinen. Und dass ihnen eine Unterstützung gut tut, um auch Anderen wieder eigenständig und in wechselseitiger Achtung und Akzeptanz begegnen zu können, als "Chance nach vorne", das ist einer von 10 guten Gründen für Mediation. Mediation? Was ist das?

Kurz vor Beginn einer Informationsveranstaltung, die 1999 zum Thema MEDIATION stattfand, wurde dieses Wort auf der Hinweistafel mit einem ^T zu MEDI^TATION verändert. Und ein Kollege, der am Beginn seiner Tätigkeit als Mediator ein entsprechendes Zeitungsinserat geschaltet hatte, erzählte mir, dass eine Frau im lockeren Trainingsanzug mit einer Matte unter dem Arm gekommen sei. Aha! Meditation! Meditieren!

Mediation, medieren zwischen (zwei oder mehreren) Menschen ist dann gefragt, wenn, wie eine Konfliktdefinition sagt, "eine Partei Verhaltenstendenzen verfolgt, die mit den Verhaltenstendenzen einer anderen Partei nicht zu vereinbaren sind oder zumindest einer Partei unvereinbar zu sein scheinen. Verhalten ist hier im weitesten psychologischen Sinn zu verstehen; unvereinbar können daher nicht nur Wünsche oder Interessen sein, sondern z.B. auch Meinungen, Werte, Sympathieempfindungen und dergleichen mehr."ⁱⁱ Und weil das immer wieder der Fall ist, wird deutlich, dass Konflikte nachwachsende Ressourcen sind.

Wenn wir davon ausgehen, wir könnten ein Leben ohne Konflikte und Krisen führen, gehen wir an der Wirklichkeit unserer Existenz vorbei.

Suchtkranke und ihre Angehörigen wissen das. Sie liegen, alle auf ihre Weise, im Beziehungskonflikt mit sich selbst und Anderen. In welcher Qualität von Beziehung? Fehlt da nicht einer? Der Süchtige selbst? Und auch der schon z.B. Alkohol-Entlastete steht nicht nur vor seinem zerbrochenen Krug, sondern auch vor dem Scherbenhaufen zerbrochener oder stark belasteter Beziehungen. Und auch wenn er wieder da ist, clean, aber vielleicht klamm. Trocken, aber vielleicht überflüssig. Befreit, aber entzweit, weil sich die Familie, der Partner ohne ihn arrangieren mussten und arrangiert haben. Geht da was weiter und wie? Oder bleibt der Schmerz, der Abstand, wie ihn Selbst- und Fremdverletzungen schaffen? Verengt alles immer mehr, auch wenn der Suchtfreie wieder um die Beziehung freit? Existentielle Fragen, auf die eine Mediation Antworten finden lässt..

A. Ein genereller Blick auf die Mediation

Zunächst und (noch) außerhalb eines von Menschen immer wieder süchtig betretenen Lebensfeldes, auf dem viele z.B. Drogen- oder Alkohol- oder Medikamenten-HALT!-Schilder stehen, meint Mediation (lat. "medium" = Mitte, Mittel, engl. "mediate" = vermitteln) eine Vermittlung zwischen Menschen in Konflikten oder Krisen. Eine "nur" Vermittlung zwischen ihnen durch ein Schiedsgericht oder eine Schlichtung oder sonst von außen "verordnete" Versöhnung ist damit nicht gemeint. Mediation greift tiefer, zielt auf mehr: Mit Unterstützung des Mediators wird jedem, der an ihr teilnimmt, vermittelt, wie er als Experte der Sache, um die es geht, *eigen-verantwortlich* aus dem Konflikt herausfinden kann. Zunächst: Warum ist er Experte?

Nach anthropologischer Sicht haben sich vor rund 10 Millionen Jahren die Vorfahren des Menschen von denen der höheren Affen getrennt. In den ersten 5 Millionen Jahren dieser Zeit erlernten sie wahrscheinlich den aufrechten Gang und entwickelten die Hand. Vor ca. 2 ½ Millionen Jahren spaltete sich der homo habilis (lat. "habilis" = tauglich, geschickt) ab. Er hatte möglicherweise bereits eine Art Sprache. Vor ca. 100 000 Jahren entstand der homo sapiens mit größerer Kreativität und der Möglichkeit zum Ethos, also zu sittlichen Lebensgrundsätzenⁱⁱⁱ, die er in seinen Verhaltensweisen, auch als weises Verhalten, verwirklichen kann. Sittlich heißt ethisch-moralisch: *Ethik als Lehre, wie wir uns verhalten sollen, können, dürfen. Im Verhalten (als Denken, Tun, Nicht-Tun) sind wir moralisch oder unmoralisch. Moral ist sozusagen angewandte Ethik.* Und weil wir das *lumen mentis* haben,

eine naturale Ausstattung, die es uns ermöglicht, selbstbestimmt zu denken und zu handeln (auch das Lebensfeld der Sucht haben wir zunächst freiwillig betreten!) können wir uns anhalt!-en, Konflikte aus uns selbst heraus zu regeln und zu lösen.

Das lumen mentis (lat. "lumen" = das Licht, die klare Einsicht; "mens" = der Verstand, die Vernunft, die Seele, der Geist, das innere Wesen, die Gesinnung, die Absicht, der Wille), also frei übersetzt das, was unser Menschsein ausmacht, bedeutet so viel wie

- *das Haben der Seins- und Denkgesetze*, die nach der abendländischen Philosophie identisch sind: Zu ihnen gehören vier oberste Prinzipien:
 - *Das Identitätsprinzip*. Es besagt: Was ist, das ist. Dieses Prinzip ist das Fundament jeglicher Kommunikation der Menschen und jeder Erkenntnis.
 - *Das Kontradiktionsprinzip*, auch *Widerspruchsprinzip* genannt. Es besagt: Dasselbe kann nicht zugleich (in derselben Hinsicht) sein und nicht sein. Ein Beispiel: Die Erde ist kugelförmig und die Erde ist nicht kugelförmig. Beide Sätze können nie zugleich wahr sein.
 - *Das Prinzip vom ausgeschlossenen Dritten*. Es besagt: Zwischen Sein und Nichtsein gibt es kein Drittes.
 - *Der sog. Ratiosatz* (lat. "ratio" = Grund, vernünftiges Denken). Er besagt: Nichts ist ohne hinreichenden Grund. Von der Logik, vom Denken her heißt das, dass wir nichts behaupten dürfen ohne einen ausreichenden Grund.

- *die Ermöglichung des Personseins*, also
 - *dass der Einzelne eigenständig und individuell ist,*
 - *dass er fähig ist, sich selbst zu entfalten und selbst zu verwirklichen,*
 - *dass er u.a. offen ist für und hingeordnet ist auf andere Menschen, also auf Beziehung.*^{iv}

Dass wir Menschen immer auch uns selbst gehören, selbständig sind, dieser *Selbst-Stand*, dieses *Eigen-Sein* ist der anthropologische Kern des Personseins: Damit wird die Freiheit des einzelnen von hoher Bedeutung. Wir können gewillt sein, wir selbst zu sein. Wir wissen um uns. Wir sind nicht nur bestimmt, wir bestimmen uns auch selbst.^v

- *das Haben einer Vernunft, die sich mit dem auseinandersetzen kann, was wir Wahrheit nennen.*
- *das Haben der Unterscheidung von "gut" und "böse"*

Das lumen mentis ermöglicht uns, ein der Schöpfung innewohnendes sittliches Naturgesetz zu erkennen, das wir gleichbedeutend natürliches Sittengesetz nennen, und das unsere Verantwortung anspricht.

In der Wahrheit des Geschaffenen, zu dem auch unser Sein gehört, finden wir vor allen Erklärungen und Aussagen des Menschen das Gesetz unseres sittlichen Handelns. Uns ist etwas vorgegeben, zugewiesen, mit dem wir umgehen können und umgehen müssen. Wir sind aus eigenem Sein heraus, aus unserer eigenen naturalen Ausstattung die Experten für das ethisch-moralische, also sittliche Gelingen unseres Lebens auch und gerade im Umgang mit anderen.

Diese Seinsqualität achtet und respektiert die Mediation: Der Mediator rät nicht, berät nicht, entscheidet nicht. So können die Teilnehmer frei das in ihnen selbst grundlegende Experte-Sein und damit die *Vollkraft* der Mediation erfahren und umsetzen. Diese Vollkraft realisiert sich, indem die Teilnehmer mit Unterstützung des Mediators (er vermittelt ihnen die hierzu notwendigen kommunikativen Mittel und Möglichkeiten)

- ihre Beziehung klären, indem sie
- ihre Probleme, Nöte, Schwierigkeiten, Bedürfnisse, Interessen, Wünsche äußern und
- wechselseitig die Situation des Anderen nachvollziehen und seine Einstellung respektieren und achten lernen und auf diesen Grundlagen
- selbst-kreativ den Lösungsverteilungskuchen vergrößern und damit
- in eine selbst-bestimmte Entlastung kommen und
- künftig anders kommunizieren können und so letztlich
- ihre Persönlichkeit bilden.

Ein hoher Ton, der hier angestimmt wird. Dennoch wird diese Vollkraft erreichbar, wenn Kommunikation gelingt. Es ist der Job des Mediators, sie zu organisieren. Unsere Kommunikation scheitert immer wieder. Schon deshalb ist ihr Gelingen eine Herausforderung. Die Mediation nimmt sich der Missverständnisse und privaten,

zwischenmenschlichen und beruflichen Eiszeiten an. Sie nimmt den Menschen ernst, indem sie ihn zum Nachdenken über sich und die Anderen anstiftet: Als Mitte seiner selbst und zugleich mit einem Augenmaß, das den angemessenen Umgang miteinander nicht umgeht. Die Mediation ermöglicht dieses (Zu-)Gleichgewicht von Mitte und Maß durch die fragende Grundhaltung des Mediators. Er realisiert sie in seiner

- Empathie, also der Bereitschaft und Fähigkeit, sich in die Gefühls- und Erlebniswelt eines Anderen hineinzusetzen
- Wertschätzung aller Konfliktbeteiligter
- Authentizität, also dass er echt und klar ist und in seinem
- systemischen Denken, also einen Konflikt von bestehenden Systemen her (Familie, Unternehmen, Organisationen, Vereinen etc.) zu verstehen.

Dazu gehört auch die Konfrontation. Mediation meint nicht Friede-Freude-Eierkuchen. Wenn alles in unserem Leben nur friedlich und höflich ist, kann es sein, dass es bald wie friedhöflich ist. Es geht um ein Maß in der Begegnung, das unsere Emotionen mit der Option auf Kooperation leben lässt. In dieser Spur gehen auch die 10 Gründe für Mediation:

10 Gründe für Mediation:

1. Was ist Mediation?

Mit Unterstützung des externen und allparteilichen Vermittlers (Mediator/Mediatorin) erarbeiten alle am Konflikt Beteiligten (Mediationsteilnehmer) ergebnisoffen und eigenverantwortlich eine fall- und problemspezifische Regelung oder Lösung ihres Konflikts zum Vorteil eines jeden von ihnen. Nur die Teilnehmer sind zur Entscheidung in der Sache, um die es geht, befugt.

2. Die Rolle und Aufgabe des Mediators

Der Mediator steuert das Verfahren. Er unterstützt die Teilnehmer, ihre hinter den Streitpositionen liegenden Interessen und Bedürfnisse deutlich zu machen und ihre Beziehungen zu klären. Auf dieser Grundlage können die Teilnehmer neue und für die Zukunft tragfähige Lösungsmöglichkeiten finden und verwirklichen, die ihren Bedürfnissen und Interessen weitgehend gerecht werden und die für alle Beteiligten gewinnbringend sind. Die Lösungen können über das hinausgehen, was aufgrund von Rechtsnormen erreichbar wäre.

3. Vorteile der Mediation

Im Vergleich zu Gerichts-, Schiedsgerichts- oder Schlichtungsverfahren ist die Mediation

- schnell (keine Wartezeiten, keine Instanzen etc.).

- kostengünstig (keine Streitwertabhängigkeit, keine oder wenn Anwälte teilnehmen geringere Anwaltskosten, keine Gerichtskosten, in der Regel keine oft fragwürdigen und teureren Beweisverfahren und Gutachten).
- vertraulich
- beziehungsschonend
- imageschonend

4. Wie läuft eine Mediation ab?

Die Mediation erfolgt in sechs Schritten:

1. Einführung, Vorbereitung, Auftragsklärung
2. Informations- und Themensammlung ("Worum geht es?" "Was soll besprochen werden?" "Was soll auf den Tisch des Hauses?")
3. Klärung der Bedürfnisse, Interessen, Wünsche ("Warum ist das für Sie so wichtig?" "Was bedeutet das für Sie?" "Warum wünschen Sie sich das?")
4. Kreative Ideensuche/Bildung von Lösungsmöglichkeiten ("Was wäre denkbar?")
5. Bewertung und Auswahl dieser Möglichkeiten ("Wie können Sie es angehen?")
6. Mediationsvereinbarung und (eventuell juristische, wirtschaftliche, organisatorische, technische etc.) Machbarkeitsprüfung.

5. Für wen eignet sich Mediation?

Generell für jeden Konflikt zwischen Menschen, insbesondere für

- Paar-, Ehe- und Familienstreitigkeiten
- Wirtschaftsunternehmen und Organisationen mit internen Konflikten (z.B. Struktur, Organisation) oder externen Konflikten (z.B. Kunden, Zulieferer) und für Konflikte in der Arbeitswelt (z.B. Mobbing).
- Konflikte im öffentlichen Bereich bei Umwelt-, Bau- und Planungsprojekten (z.B. im Spannungsfeld von Politik, Verwaltung, Interessenverbänden, Bürgerinitiativen etc.).
- Konflikte an Schulen, Universitäten etc.
- interkulturelle Konflikte
- Nachbarschafts- und Stadtteilkonflikte
- Konflikte im privaten Bauwesen
- Mietkonflikte, Erbkonflikte etc.
- den Täter-Opfer-Ausgleich
- u.v.m.

6. Leitbilder der Mediation

Das derzeit weitverbreitete sog. **Harvard-Konzept** ist ein interessenorientiertes, prinzipiengeleitetes Verhandeln, vorrangig um das Problem zu lösen. Die Prinzipien sind:

1. Trenne Problem und Person
2. Konzentriere Dich auf Interessen, nicht auf Positionen
3. Entwickle Optionen zum beiderseitigen Vorteil
4. Bewerte Optionen nach objektiven Kriterien

Sinnvoll und praxisbewährt ist ergänzend der sog. **Transformationsansatz**. Dieser Ansatz stellt den Menschen noch stärker in den Mittelpunkt. Seine Zielgrößen sind "Empowerment", d.h. die Bekräftigung und Befähigung, die eigenen Bedürfnisse, Interessen, Wünsche zu äußern, auch als Selbstklärung und Steigerung des Selbstwertes, und "Recognition" als ein wechselseitiges Offensein für die Situationen und Einstellungen des Andersdenkenden). Er zielt stärker als das Harvard-Konzept auf die Entwicklung stabiler und dauerhafter Beziehungen zwischen den Konfliktparteien und letztlich ein soziales Lernen.

7. Ziele der Mediation

- Information und Transparenz
- Förderung der Eigenverantwortlichkeit
- Soziales Lernen, z.B. durch Änderung des Diskursverhaltens
- Ergebnisse auf breiter Argumentationsgrundlage
- Konstruktive Konfliktregelung
- Kooperative Konfliktlösung

8. Was kostet eine Mediation?

Mediation wird nach einem Stundensatz abgerechnet, dessen Höhe je nach Problembereich (z.B. Familien-, Wirtschafts- oder Umweltmediation, Schul- oder Bauwesen etc.) frei vereinbart wird. Soziale Härtefälle können berücksichtigt werden. Großverfahren etwa im öffentlichen Bereich können den Einsatz mehrere Mediatoren/Mediatorinnen und evtl. Pauschalhonorare erforderlich machen.

9. Wie lange dauert eine Mediation?

Die Erfahrung zeigt, dass ca. fünf Sitzungen (höchstens 3 Stunden pro Sitzung) innerhalb von drei bis fünf Wochen ein guter Zeitrahmen sind. Der einzelne Problembereich (z.B. Konflikte im öffentlichen Bereich) kann jedoch wesentlich andere Zeitplanungen erforderlich machen.

10. Seit wann gibt es Mediation?

Die mediative Konfliktbeendigung findet sich seit Menschengedenken in vielen Völkern und Kulturen, mag die Gewichtung auch verschieden sein. U.a. im alten China und in Japan, in Melanesien, dem Inselgebiet nordöstlich von Australien, in afrikanischen Stammesgesellschaften und früheren lateinamerikanischen Gesellschaftssystemen hatte die mediative Konfliktbeilegung große Bedeutung. Im antiken Griechenland enthielt die Mäeutik ("Hebammenkunst") des Sokrates die wesentlichen Merkmale der heute praktizierten Mediation ebenso wie der englische "love-day" des Mittelalters. Der Westfälische Friede, der den Dreißigjährigen Krieg (1618 – 1648) beendete, wurde mit Hilfe zweier Mediatoren erreicht, deren einer (Aloysius Contareno) in einem zeitgenössischen Stich als "Mediator" bezeichnet ist. Das Friedensabkommen von Camp David 1979 konnte zuletzt nur mit mediativen, in Harvard strukturierten Verhandlungsmethoden erreicht werden. Im Jahre 2000

hatten sich mehr als 4000 amerikanische Firmen, darunter Coca-Cola, Motorola, Microsoft, Philipp Morris, McDonald's und Holiday Inn Worldwide verpflichtet, vor gerichtlichen "Aktiv"-Prozessen eine Konfliktlösung durch Mediation zu versuchen. Aktuell: In Deutschland öffnet sich die Gesellschaft (Familie, Wirtschaft, Schulen) der Mediation, u.a. auch die Justiz mit Pilotprojekten der "gerichtsnahe Mediation". In Österreich wird z.B. die Flughafenerweiterung Wien-Schwechat mediiert. In der Schweiz soll ein Mediationsverfahren den Krach um den Fluglärm beim Betrieb des Züricher Flughafens bereinigen.

Hinter all diesen menschheitsgeschichtlich feststellbaren Ausgleichsbemühungen wird deutlich: Letztlich hat der Mensch drei Grundbedürfnisse, auf denen ein gelingendes privates, berufliches und gesellschaftlich-politisches Miteinander basiert: **Sicherheit - Beziehung - Autonomie**. Der Existenzpunkt, an dem sich unsere Bedürfnisse und Interessen, unsere Wichtigkeiten und Nichtigkeiten, unsere Gegensätze und Übereinstimmungen, unsere Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft berühren,^{vi} ist die Beziehung. Sicherheit und Autonomie wären ohne einen Anderen inhaltsleer, sinnlos.

B. Ein spezieller Blick auf die Mediation

Je bewusster, und das heißt auch suchtfreier ich lebe, desto mehr erkenne ich, wie wichtig der *gute* Kontakt zu Anderen ist. Gut im Sinne der Mediation ist er, wenn er echt ist, authentisch, wenn nicht taktiert wird. Die Mediation bietet gerade in der Bedürfnis- und Interessenklärung eine Plattform für die Authentizität aller, die von der Sucht heimgesucht oder von ihr gereizt wurden.

Wie oft reagiert jemand, der leidet oder gereizt ist, auf die Frage, was er denn habe, mit "Nichts, es ist gar nichts." Dabei würde sowohl in der Zweier- oder Familienbeziehung als auch im Berufsleben eine (in der Mediation demonstrativ erfahrbare) Ich-Botschaft für alle Beteiligten oftmals Entlastung bringen oder einen Gefühlsstau, der zur Aggression oder Depression tendiert, erst gar nicht entstehen lassen.

Und: Insbesondere bei existenziell wichtigen Fragen ist der Weg des geringsten Widerstandes nicht immer der hilfreichste. Wer sich z.B. an den Anderen überanpasst, wird letztlich zu dessen Vollzugsorgan und verpasst sein Ich-Selbst. Wenn wir uns davor scheuen, unsere Bedürfnisse und Interessen anzumelden, auch wenn zu befürchten ist, dass ein Konflikt entsteht oder zumindest kurzzeitig eskaliert: In der zu großen Anpassung versäumen wir eine Reifung, ein *Er-Wachsen-Werden* oder *Sie-Wachsen-und-Werden*. Wer durch stete Anpassungsleistungen - Anpassung erfordert viel Energie und letztlich Substanz - einen Menschen für sich gewinnen will, baut nicht *wirklich* an einer Beziehung, die für beide Seiten erstrebenswert ist. Unterdrücktes und Versäumtes bringen Verzerrungen in die Beziehung und Bitterkeit und Härte. Die Anpassung führt letztlich in unterschwelligem Hass

oder Depression oder auch physische Krankheit^{vii}. Je länger wir uns "über"anpassen und damit die Auseinandersetzung mit der Wirklichkeit aufschieben, desto schwerer wird das anfangs noch Leichte. Wie das Spannungsfeld auch in seiner Leidens- und Zerrüttungsdimension zwischen dem Protagonisten der Sucht und den Heimgesuchten und damit Co-Abhängigen durch Mediation entspannt oder entspannter werden könnte, habe ich in einer "Formel für Mediation" zusammengefasst:

Sehen, was ist

Sagen, was in mir ist

Suchen, was möglich ist

Sichten, was heilt

Um so weit zu kommen, braucht es einen Steuermann: den Mediator oder die Mediatorin oder, besonders praxisbewährt bei einer Paar-Mediation, beide als "gemischtes Doppel", u.a. weil dann keiner der Teilnehmer eine Männersolidarität (bei einem Allein-Mediator) oder Frauensolidarität (bei einer Allein-Mediatorin) befürchten muss. Das Gesamtfeld, auf dem sich der Konflikt-*Last-Wagen* auf seine *Ent-Last-ung*, seine Entladung hin bewegt, zeigen die 4 Säulen der Mediation:

<p><u>6 Merkmale</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Der Mediator als externer Dritter • Allparteilichkeit des Mediators • Einbeziehung aller Konfliktparteien • Eigenverantwortlichkeit jedes Teilnehmers • ergebnisoffen • fall- und problemspezifisch 	<p><u>4 Grundhaltungen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • einführendes Verstehen (=Empathie) • Echtheit und Klarheit (=Authentizität) • Wertschätzung • Systemisches Denken 	<p><u>6 Phasen</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1 Vorbereitung – Einführung - Auftragserteilung 2 Informations- und Themensammlung 3 Interessenklärung 4 Kreative Ideensuche/ Lösungsoptionen bilden 5 Bewertung und Auswahl der Lösungsoptionen 6 Mediationsvereinbarung und Machbarkeitsprüfung 	<p>3 Kommunikationstechniken</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gesprächs-Techniken: (bes. Phase 2 und 3) • Kreativ-Techniken (bes. Phase 4) • Umsetzungs-Techniken (bes. Phase 5)
---	---	---	---

In diesem Rahmen spielt sich die Mediation ab. Die gesammelten Themen und Interessen werden visualisiert, d.h. auf Farbkarten so sichtbar gemacht, dass die Teilnehmer immer auch ihre wechselseitigen Bedürfnisse vor Augen haben Es ist immer der Mensch mit dem

Menschen. Alles in uns ist, wie Martin Buber sagt, Kontakt, ist Du. Mediation nimmt den Menschen wahr. Wenn ich "empowert" in der Mediation die Chance der Selbstoffenbarung, der Selbstmitteilung nutze, die für mich selbst immer etwas bewegen, habe nicht mehr schwer zu kauen an der Fest-Stellung Balzacs: "Die Ziege muss eben dort weiden, wo sie angebunden ist." In der Verslossenheit löst sich keine Verstrickung. Und auch innerhalb unserer Aktionsradien, die vielleicht durch Sachzwänge oder Rücksichtnahmen gegeben sind, ist vieles erreichbar. Die Mediation ist dazu Mitte und Maß.

ⁱ vgl. Hager, Angelika: Supermarkt Seele. In Profil Nr. 50, 12/98, 141 ff.

ⁱⁱ vgl. Müller-Fohrbrodt, Gisela: Konflikte konstruktiv bearbeiten lernen, 17

³ Vgl. Köbler: Deutsche Rechtsgeschichte, 13

^{iv} Vgl. Autiero: Humanmedizin und Ethik, in: "Zur Debatte", Juli/August 1998, 10

^v Vgl. Splett: Gotteserfahrung, 109

^{vi} Vgl. Beer, Ulrich: Lebensdummheiten, München 1990

^{vii} vgl. Fischle-Carl, Hildegund: Ich und das Kind, das ich war, 53 ff.