

(Dieser Beitrag in ZKM Heft 5/2011, 136-140 beleuchtet die substanzielle Verschiedenheit des Harvard-Konzepts und der Transformativen Mediation. Außerdem zeigt er unterschiedliche Auffassungen zu den Protagonisten der Transformativen Mediation Bush und Folger sowohl im verfahrensstrukturellen Vorgehen als auch im beruflichen Selbstverständnis des Mediators)

Gattus Hösl

Das Potential der Transformativen Mediation

A. Die mediatorische Ausgangssituation

Die Basis unserer Existenz ist der Mensch *mit* dem Menschen. Dabei geraten wir in Konflikte mit uns selbst und mit Anderen. Eine einzige Wahrheit und Wirklichkeit gibt es in solchen Situationen nicht. Es gibt nur das individuelle und subjektive Erleben. Hier steht der Mediator/die Mediatorin vor der Frage, welchen Mediationsstil er den Mediationsteilnehmern bieten will, kann oder soll. Insbesondere zwei Leitbilder stehen zur Debatte: das Harvard-Konzept nach *Fisher/Ury/Patton* und die Transformative Mediation nach *Bush/Folger*. Ihre substanziell verschiedenen Dimensionen zeigt ein vergleichender Blick.

B. Substanzielle Verschiedenheit beider Leitbilder

I. Harvard-Konzept

Das Harvard-Konzept ist ein prinzipiengeleitetes, interessenorientiertes Verhandeln mit dem Fokus, zwischen Konfliktparteien bestehende Sachprobleme zu lösen. Ca. 1980 entwickelte der an der Harvard-University lehrende Rechtswissenschaftler *Roger Fisher* mit dem Berater und Schriftsteller *William Ury* und später auch dem Harvard Rechtsdozenten *Bruce Patton* eine von vier Prinzipien geleitete *Verhandlungstechnik*, um wegzukommen vom Feilschen um Positionen und von Lösungsansätzen, die nur Vorhandenes aufteilen. Sie formulierten ihre Art und Weise zu verhandeln in dem Buch „Getting to yes – Negotiating an agreement without giving in“¹. Im Deutschen wurde dieser Buchtitel übersetzt mit „Das Harvard-Konzept. Sachgerecht verhandeln – erfolgreich verhandeln“².

Die vier Verhandlungsprinzipien wurden von amerikanischen Konflikt-Mediatoren übernommen und sind zurzeit in der deutsch-sprachigen Mediationspraxis vorherrschend:

- **Trenne Sache und Person:**

Gemeint ist damit, beim Verhandeln zu unterscheiden zwischen dem Gegenstand, über den verhandelt wird, und der Beziehung zwischen den Verhandlungspartnern. Der Mensch wird als Problemfaktor mit einbezogen.

- **Konzentriere Dich auf Interessen, nicht auf Positionen:**

¹ Verlag Random House, 1991.

² Verlag Campus, 1984.

Die Autoren nehmen zwei Grundinteressen bei Verhandlungen an: ein Ergebnis zu erreichen, bei dem die eigenen sachlichen Interessen erfüllt sind und ein Interesse an einer Beziehung zur Gegenseite. Sie empfehlen, dem Verhandlungspartner sanft, höflich, respektvoll gegenüberzutreten, aber in der Sache hart zu bleiben: „Oft werden die klügsten Lösungen – die für einen selbst den größten Nutzen bringen bei geringsten Kosten für die Gegenseite – nur durch härtestes Verfechten der eigenen Interessen erzielt. Zwei Verhandlungspartner, von denen jeder seine Interessen mit aller Härte vertritt, stimulieren gegenseitig ihre Kreativität beim Nachdenken über eine Lösung, die für beide vorteilhaft ist.“³ Interessen werden als individueller Nutzen definiert.

- **Entwickle Lösungsoptionen zum beiderseitigen Vorteil.**

Das geschieht indem

- mit der Methode des Brainstormings ein vorschnelles, die Kreativität verhandelndes Kritisieren und Beurteilen beim Lösungssammeln vermieden wird.
- die Teilnehmer ihre Optionen dadurch vermehren, dass sie diese so suchen, als würden verschiedene Experten ihre Standpunkte formulieren.
- die Teilnehmer sich von eingefahrenen Denkbahnen, zum Beispiel, dass der "Verteilungskuchen" begrenzt ist, befreien.
- die Teilnehmer auch für die Gegenseite Optionen entwickeln, die ihr die Entscheidung erleichtert.

- **Optionen nach objektiven Kriterien.**

Objektive Kriterien können vor allem auf Verfahrensweisen angewendet werden, z.B., indem einer den Kuchen teilt und der andere das erste Stück auswählen darf. Bei sich eindeutig widersprechenden inhaltlichen Interessen sollen neutrale Bewertungskriterien einen Positionskampf verhindern. Solche Kriterien sind z.B. der Marktwert, frühere Vergleichsfälle, wissenschaftliche Gutachten, Kriterien von Sachverständigen oder mögliche Gerichtsurteile, Kosten und Auswirkungen. Die Autoren empfehlen dabei, nur sachlichen Argumenten und nicht irgendwelchem Druck nachzugeben.

Im Ganzen gesehen will das Harvard-Konzept Verhandlungstechniken vermitteln, mit denen Verhandlungsergebnisse zu erzielen sind, die für alle Beteiligten einen interessenorientierten win-win darstellen. Den Konflikt sollen möglichst sachliche Verhandlungen und rationale Bewertungen lösen. Das führt im Ergebnis dazu, dass das volle, in der Mediation liegende Potential zu einer Konflikttransformation und damit einem Paradigmenwechsel im Miteinander nicht erreicht und nicht umgesetzt wird. Die volle Kraft der Mediation wird im Leitbild der Transformativen Mediation verwirklicht.

II. Transformative Mediation

Die Transformative Mediation stellt ergänzend den Menschen und sein, wie die Neurobiologen bestätigen, von Natur aus auf Beziehung, Kooperation, Harmonie und soziale Zugehörigkeit angelegtes Potenzial tiefgreifender in den Mittelpunkt. Diesen Ansatz formulierten der Kommunikationswissenschaftler *Robert B. Bush* und der Professor für Erwachsenenbildung *Joseph P. Folger* in ihrem Buch „The Promise of Mediation – Responding to Conflict Through Empowerment

³ Fisher/Ury/Patton, Das Harvard-Konzept, 86.

and Recognition",⁴ in deutsch erschienen unter dem Titel „Konflikt-Mediation und Transformation“.⁵ Die Zielgrößen der Transformativen Mediation sind

- *Empowerment*, das heißt u.a. die Befähigung zur Selbsterkenntnis, die Stärkung des Selbstwerts, des Selbstvertrauens, des Selbstausdrucks und
- *Recognition*, damit gemeint ist u.a. das wechselseitige Verstehen und Würdigen der Sichtweise und Situation des Anderen unter Einbeziehung auch des eigenen Anteils am Konflikt.

Damit wird der Konflikt zur Kraft- und Erkenntnisquelle und offenbart einen tieferen Sinn. Im Erreichen und Erfahren eigener Klarheit und Stärke und im wechselseitigen Erkennen und Würdigen des Anderen liegt eine verwandelnde Kraft. Ein persönliches ethisches Wachsen und soziales Lernen können geschehen. Die Reibungsenergien eines Konfliktes lassen sich intensiver und konstruktiver als beim Harvard-Konzept nutzen. Eine Transformation des gesamten Konfliktverhaltens und des Konfliktes selbst werden möglich. Das ist die volle Kraft der Mediation, ihr Potenzial.

Damit wird die Transformative Mediation zu einem *Menschenbild*, das Gestaltungsräume für eine humanere Gesellschaft eröffnet. Die Zukunft der Transformativen Mediation ist von allgemeiner und wichtiger Bedeutung, weil sie das Potential in sich birgt, eine aufkommende, auf Beziehung hingeeordnete Vision unseres gesamten Lebens zu formulieren und zu verwirklichen.⁶ Ein hoher Ton? Wer sich darauf einlässt, erlebt Beziehung als Resonanz. Resonanz (vom Lateinischen *sonare* = tönen, klingen, widerhallen) ist nicht etwas, das wir nur zur Kenntnis nehmen, es ist ein wechselseitiges (re-sonare) Werden.

Mit *Bush/Folger* bin ich der Auffassung, dass eine nur verhandlungs- und lösungsorientierte Mediation mit seiner Konzentration auf ein Verhandlungsergebnis oft ein Ignorieren von Empowerment und Recognition zur Folge hat und dem Prinzip der Autonomie des Menschen widerspricht. Der Mensch kann sich an Bedürfnissen, Werten, Ideen orientieren, die über die Intentionen des Harvard-Konzepts hinausgehen. Das Harvard-Konzept greift zu kurz, weil verhandlungs- und lösungsorientierte Mediatoren die speziellen Besonderheiten des Konfliktes nicht sehen und den Parteien kein tieferes Verstehen ihrer Konflikte ermöglichen.⁷ Erkenntnis- und Entwicklungschancen, die zu anderen Lösungen als beim Harvard-Konzept führen, bleiben ungenutzt. Die transformative Dimension ist nicht nur mit einer veränderten Sicht des eigenen Selbst und des Anderen verbunden. Es geht damit auch um eine Integration der Selbstbestimmung des Einzelnen und seiner gesellschaftlichen Verantwortung.⁸

C. Wege in die Transformation

I. Vorgehensweise von Bush/Folger

Bush/Folger steuern weder, worüber die Mediationsteilnehmer reden, noch wie sie das Gespräch führen, noch wohin das Gespräch führen soll. „Auf diese Weise überträgt der Mediator von Beginn an die Kontrolle über den Verlauf der Mediation den Konfliktparteien und lässt sich von ihnen

⁴ Verlag Jossey-Bass Publishers, 1994.

⁵ Verlag Wiley, 2009.

⁶ Vgl. Bush/Folger, Konflikt-Mediation und Transformation, 37.

⁷ Vgl. Montada/Kals, Mediation, 2001, 53.

⁸ Vgl. Bush/Folger, Fn. 6, 35.

führen."⁹ Damit stellt sich die grundsätzliche methodische Frage, ob das Vorgehen von *Bush/Folger* nicht den Charakter eines *Open Space* hat, in dem eine Konflikttransformation stattfinden kann. Mit *Open Space* ist eine Konferenz- und Kommunikationstechnik ohne Regeln gemeint, die einen völlig freien, informellen Austausch der Teilnehmer ermöglicht.¹⁰ Wenn *Bush/Folger* intervenieren, dann nur auf folgende Weise:

- durch Reflexion: Damit gemeint ist ein empathisches Paraphrasieren, das heißt, sie gehen über die Wortwahl der Teilnehmer hinaus, um dadurch stärker zum Vorschein zu bringen, was jeder Teilnehmer dem anderen vermitteln will.¹¹
- durch Zusammenfassung als „eine thematische Verdichtung der Diskussionsthemen, die sich aus den Kommentaren beider Parteien ergeben haben“.¹²
- durch Check-In: Das heißt, wenn eine Partei beim Mediator eine Entscheidung über das weitere Vorgehen sucht, gibt er diese Entscheidung an sie zurück, „um durch einen Check-in herauszufinden, was sie tun möchte.“¹³

Mit dieser Vorgehensweise wollen *Bush/Folger* eine *Empowerment*-Verschiebung der Parteien fördern. Damit ist gemeint, dass diese aus einer ängstlichen, beunruhigten, verwirrten Selbstschwäche in mehr Selbstvertrauen, Klarheit und Entschlussfreudigkeit kommen und das Gefühl von Stärke und Selbstkontrolle über ihre Situation zurückgewinnen. Zugleich wollen sie mit dieser Vorgehensweise eine *Recognition*-Veränderung der Parteien unterstützen. Damit ist gemeint, dass die Parteien ihren eigenen Anteil am Konflikt erkennen und aus einer abwehrenden, misstrauischen, oft feindseligen Selbstbezogenheit dahin kommen, die Lage des Anderen offener, verständnisvoller und selbstkritischer zu sehen.

II. Abweichende Auffassung

Einen nur einzigen richtigen Weg in die Transformation anzunehmen, wäre zu kurz gesprungen. Nach meiner Auffassung sind *Empowerment* und *Recognition* schneller, klarer und persönlich tiefer gehend erfahrbar sein, wenn der Mediator auf folgende Weise vorgeht und interveniert:

- Kommunikationstechniken werden empathisch, authentisch, wertschätzend und Systemisches berücksichtigend angewendet und den Teilnehmern eventuell auch *expressis verbis* vor Augen geführt.
- durch ein empathisches, authentisches, wertschätzendes und systemische Zusammenhänge berücksichtigendes Fragen wird jedem Teilnehmer eine Zuwendung gezeigt, die einen Vertrauensaufbau fördert und zu mehr Selbstklärung führt. Dabei können auch Fragen zur Auflösung von Blockaden eingesetzt werden. Der Teilnehmer kann Antworten geben, die sein wirkliches, wahres Gefühl wiedergeben, ohne ihn emotional zu überlasten.
- der Verfahrensablauf und die lösungs- und transformationsrelevanten Beiträge der Teilnehmer werden visualisiert; dadurch wird die Verständlichkeit und Anerkennung dieser Beiträge gefördert.
- das Verfahren wird empathisch, authentisch und wertschätzend gesteuert. Dazu kann auch ein Einzelgespräch beitragen, das in der Vorgehensweise von *Bush/Folger* nur stattfinden kann, wenn die Teilnehmer selbst auf diese Idee kommen.

⁹ Bush/Folger, Fn. 6, 149.

¹⁰ Vgl. Trossen, Arthur: "Mediation als Kulturgut" in: DGM-Newsletter 1/2011, 22

¹¹ Vgl. Bush/Folger, Fn. 6, 152, 158, 159.

¹² Bush/Folger, Fn. 6, 161.

¹³ Bush/Folger, Fn. 6, 162.

Das formell strukturelle Vorgehen und die im Vergleich zu *Bush/Folger* aktiveren Interventionen vermindern die Gefahr, dass Dialoge zum Duell werden und zum vorzeitigen Abbruch der Mediation durch z.B. emotionale Verletzungen führen. Im Ganzen gesehen, können die Mediationsteilnehmer durch das formell strukturelle Vorgehen und das aktivere Intervenieren Erfahrungen machen und Erkenntnisse gewinnen, die ihnen auch im Alltag den Umgang mit Anderen besser gelingen lassen.

III. Verfahrensstrukturierte Transformative Mediation

In der Praxis und Ausbildung erweist es sich als sinnvoll, eine verfahrensstrukturierte Transformative Mediation anzubieten, die auf der formellen Grundlage der vier Verhandlungsprinzipien des Harvard-Konzepts dieses inhaltlich erweitert und ergänzt. Folgende Grafik soll das verdeutlichen:

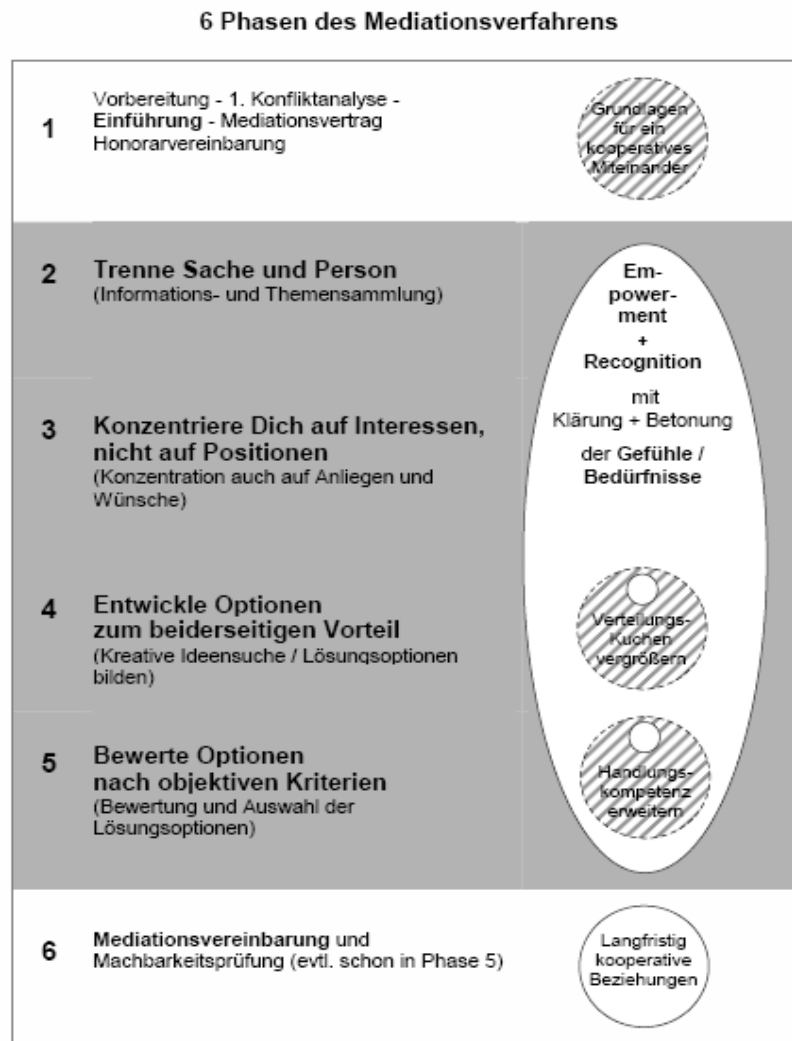


Abb.: 6 Phasen des Mediationsverfahrens

Die dunkelgraue Fläche zeigt in den Phasen 2 bis 5 die vier Prinzipien des Harvard-Konzepts. Die Phase 1 dient der Vorbereitung dieser Phasen, die Phase 6 der Dokumentation des Ergebnisses.

Die oval-senkrechte weiße Fläche der Phasen 2 bis 5 zeigt den ergänzenden Transformations-Ansatz. Die Phasen-Struktur des Harvard-Konzepts einschließlich der Phasen 1 und 6 gilt auch für diesen Ansatz. Seine Zielgrößen *Empowerment* und *Recognition* stellen den Menschen intensiver in den Mittelpunkt. Die in den schraffierten Kreisen genannten Ziele der Phasen 1, 4 und 5 gelten sowohl für das Harvard-Konzept als auch für den Transformations-Ansatz, wobei dieser die Ziele der Phasen 4 und 5 umfassender erreicht. Das im weißen Kreis der Phase 6 genannte Ziel langfristiger kooperativer Beziehungen kann die Transformative Mediation mit diesem verfahrensstrukturierten Vorgehen

nachhaltiger als *Bush/Folger* schaffen. Nachhaltig meint immer auch für künftige Generationen bedeutsam. Das verfahrensstrukturierte Vorgehen bildet die formelle Grundlage für ein berufliches Selbstverständnis des transformativen Mediator, das über *Bush/Folger* hinausreicht.

D. Unterschiede im beruflichen Selbstverständnis

Der verfahrensstrukturiert vorgehende und tiefer gehend intervenierende Mediator kann sich als einer verstehen, der die Teilnehmer befähigt, über die kommunikativen Mittel und Möglichkeiten zu verfügen, die geeignet und oft notwendig sind, ihre hinter den Streitpositionen liegenden Interessen und Gefühle/Bedürfnisse wechselseitig ohne Verletzungen zu klären. Deshalb hat der sich so verstehende Mediator einen höheren Sprechanteil als bei *Bush/Folger*. Dabei kann er für sich beanspruchen, den Teilnehmern mehr eigene Klarheit zu verschaffen, wenn er mit ihnen auch Begriffe durchleuchtet, um die es im Konflikt geht. Meint ein Interesse, woran mir gelegen ist, weil es mir nutzt, so bin ich bei einem Bedürfnis in einer Mangelsituation. Und in Gefühlen erlebe ich mich selbst und verbunden mit etwas oder jemand. Gefühle sind Wegweiser in die Bedürfnisse. Wer z.B. Angst hat, hat das Bedürfnis nach Sicherheit. Gehören Interessen, Anliegen, Wünsche zu unserem Leben, so sind Gefühle und Bedürfnisse Kern unseres Erlebens. Je erregter oder bewegter unsere Gefühle nach außen dringen, desto eher sprechen wir von Emotionen. Die Emotion ist dann eine innere, oft heftige Erregung und psychische Angespanntheit. Emotional sind wir gefühlsweg, gefühlsmäßig beteiligt ohne zwangsläufig mit unseren wahren Gefühlen in Berührung kommen zu müssen.

Da *Bush/Folger* nur reflektierend intervenieren, ohne Fragen auf ihrem Interventionsschirm zu haben, die in die Tiefenschärfe der Gefühle und Bedürfnisse führen, wird die Frage nach dem beruflichen Selbstverständnis des transformativen Mediators auch in folgender Überlegung aktuell. Wie intensiv für die Mediationsteilnehmer erfahrbar, zeigt er ihnen, dass er

- empathisch ist, also sich in ihre Gedanken-, Gefühls- und Erlebniswelt einfühlen kann?
- authentisch ist, also echt ist, losgelöst von der Meinung Anderer?
- wertschätzend ist, also nicht nur verbal lobt, sondern den Anderen nicht ausgrenzt, ihn einbezieht mit seinen Ecken, Macken und Kanten?
- systemisch denkt, also die Komplexität eines Konflikts von bestehenden Systemen her versteht?

Ein Mediator kann mit der Erfüllung dieses Anforderungsprofils die Teilnehmer in ihrer Transformation aktiv unterstützen: Sie haben die Chance, diese Haltungen auch selbst in ihr Leben mit hineinzunehmen. Ein sich so verstehender Mediator ist dabei stärker als bei *Bush/Folger* in der Gefahr zu manipulieren. Diese Gefahr liegt in seiner aktiveren Präsenz. Manipulieren heißt, ich will, dass der Andere sich so verhält, wie ich will, ohne dass er es merkt. Wenn ein transformativer Mediator das Verfahren *empathisch steuert*, wird eine Manipulation nicht aktuell. Soweit es um den *Inhalt* der Lösung geht, ermöglichen es ihm die Grundhaltungen der Empathie, der Authentizität, der Wertschätzung und die systemische Denkhaltung absichtslos zu bleiben. Oder ist absichtslos sein zu wollen, selbst wenn wir nicht persönlich in einen Konflikt verwickelt sind, im menschlichen Miteinander eher aussichtslos? Absichtslos heißt:

- Ich frage und lasse die Antworten kommen und höre und frage und lasse die Antworten kommen.
- Die Antworten sind die Substanz, aus der die Lösung wachsen kann. Meine Meinung hört nicht zu dieser Substanz.

- Wenn ich den Anderen frage und ihm zuhöre, höre ich soviel Individuelles, Persönliches, Innerliches, dass meine Meinung immer mehr zurücktreten kann und so außen vor bleiben wird.
- Das heißt auch: Ich bleibe beim Anderen, ich versuche, mich in seine Gedanken-, Gefühls- und Erlebniswelt einzufühlen, ohne mir seinen Kopf zu zerbrechen.

Die Transformation wird hier zum Gegenentwurf der Manipulation. Der Teilnehmer wird unterstützt, selbstbestimmt er selbst zu sein. Zugleich kann der transformative Mediator für die Teilnehmer zu einem Ereignis werden, wenn er ihnen Grundlagen unseres Menschseins, z.B. die Individualität und Sozialität, und ethische Lebensordnungen und Lebensweisheiten vor Augen stellt, ohne dabei in Frage zu stellen, dass die Parteien die entscheidungsbefugten Experten ihrer Sache sind. Warum sollte ein transformativer Mediator Menschen etwas vorenthalten, das die Summe lebenserhaltender und -fördernder Erfahrungen beinhaltet und somit weise ist? Ist Wissen eine erlernte Kenntnis, so ist Weisheit eine aus dem Leben gewachsene, aus der Erfahrung stammende Erkenntnis tief greifender Gründe und Zusammenhänge. Das bedeutet, dass die Herausforderungen und Selbstansprüche des Mediators in diesem transformativen Verständnis höher sind als bei *Bush/Folger*.

E. Fazit

Im Ganzen gesehen wird deutlich: Es gibt nicht nur einen einzigen Weg in die Transformation. Sowohl die Auffassung von *Bush/Folger*, als auch meine Auffassung, auf welchem Weg Menschen sich und ihre Konflikt-Interaktionen wandeln können, bleiben innerhalb des Wesenskerns der Transformativen Mediation, nämlich das inmitten unserer Konflikte individuelles ethisches Wachstum und soziales Lernen geschehen können.

Durch das formell-strukturelle Vorgehen und das aktivere Intervenieren unterstützt der Mediator die Teilnehmer haltungsaktiver, kommunikationsgelingender, und konkreter als *Bush/Folger*, in ihre eigene Kraft und Stärke zu kommen und ihre Fähigkeit, den Anderen in seinem So-Sein zu würdigen.

Eine so verstandene Transformative Mediation dient nach meiner Auffassung der Auflösung der Schwierigkeiten und Nöte der Mediationsteilnehmer umfassender als der letztlich narrative Weg bei *Bush/Folger*. Kommen die Teilnehmer immer *aus sich selbst heraus* in ihre wirklichen Gefühle und Bedürfnisse? Es tut einem Menschen gut, wenn er inmitten seiner Probleme, Schwierigkeiten und Konflikte eine Verfahrensstruktur und anteilnehmende Zuwendung erfährt, mit der er sich aus seiner Situation befreien kann. Auch das hat eine verwandelnde Kraft. Unbenommen bleibt es dem Mediator, zeitweise und situationsabhängig original wie *Bush/Folger* vorzugehen. Ein Mediator, der empathisch steuert und empathisch in die Gefühls- und Bedürfniswelt hineinfragt, unterstützt tiefer gehender und klarer und für die Teilnehmer schmerzfreier deren Transformation.

Und wie weit trägt die Vorgehensweise von *Bush/Folger*, wenn etwa in einer Wirtschaftsmediation nur ein begrenzter Zeitrahmen zur Verfügung steht? Und was leistet diese Vorgehensweise, wenn Anwälte an der Mediation teilnehmen? Ist es abwegig, anzunehmen, dass sie den *Bush/Folger*-Weg benützen würden, dem Verfahren ihre eigene, einseitig strategische Struktur aufzudrücken? Das wäre zugleich das Ende einer Transformativen Mediation. Wie oft ist sie dann zwischen zwei anwaltsvertretenen Firmen von vornherein ausgeschlossen, weil nicht praktikabel? Dominiert deshalb in der Wirtschaftswelt das prinzipiengeleitete Harvard-Konzept?

F. Ein Ausblick

Die inhaltlich transformative Vision von *Bush/Folger*, hinter der ich voll stehe, kann mit der Bejahung des phasenstrukturierten Harvard-Wegs und der aktiveren Präsenz des Mediators von den Mediationsteilnehmern verständiger akzeptiert und effizienter realisiert werden. Das Harvard-

Konzept kann, wenn es die Zielgrößen der Transformativen Mediation und ihr Menschenbild zu integrieren versucht, seine Lösungskompetenz erweitern. Die Verschiedenheit beider Leitbilder wird durch Ergänzung zur Bereicherung. Ich sehe in beiden Mediations-Leitbildern Ansätze, die, sogar zeitnah, in eine Verschmelzung führen könnten, die der Mediationsqualität dient.

Roger Fisher, Mitautor von „Getting to Yes“, hat 5 Jahre danach mit Daniel Shapiro das Buch "Beyond Reason: Using Emotions as You Negotiate", ins Deutsche übersetzt mit "Erfolgreicher verhandeln mit Gefühl und Verstand"¹⁴ veröffentlicht. In der Einleitung schreiben sie: „Zahlreiche Leser; die das Harvard-Konzept mit Erfolg einsetzen, haben uns darauf hingewiesen, dass die Frage nach dem Umgang mit Emotionen und Beziehungen in Verhandlungen bislang nicht ausreichend behandelt wurden. Mit diesem Buch wollen wir Lösungen für diese Probleme anbieten.“ Sie nähern sich damit dem an, was die Transformative Mediation bereits leistet.

Die Wichtigkeit der Mediationsqualität und die enorme gesellschaftliche Bedeutung der Mediation, von der Beziehungsproblematik zweier Menschen und den Konflikten in der Berufs- und Arbeitswelt bis hin zu den internationalen bilateralen Schadensfällen, macht der Preisträger des alternativen Nobelpreises *Johan Galtung* deutlich. Er fordert, dass Mediation zu einer Alltagskompetenz aller Menschen werden muss. Eine Mediation, die den Menschen über die interessenorientierten Einzelfall-Lösungen des Harvard-Konzepts hinaus, transformativ in den Mittelpunkt stellt, ist in der Lage, die praktische Umsetzung dieser Forderung im Leben zu verorten.

Dr. Dr. Gattus Hösl

Institut für Transformative Mediation, München

info@hoesl-mediation.de

Autor des Buches „Mediation – die erfolgreiche Konfliktlösung, Grundlagen und praktische Anwendung“ und der DVD „Kommunikation – eine Fremdsprache? Konflikte zum Wandel nutzen. Ein Beispiel Transformativer Mediation“.

¹⁴ Verlag Campus, 2007.