

# Inhalt

Vorwort	IX
<b>Einleitung</b>	1
1.1 Ein kurzer Blick in die Geschichte der Mediation	1
1.2 Anwendungsfelder	4
1.3 Was die Psychologie zur Professionalisierung der Mediation leisten kann und soll	5
1.4 Disziplinenübergreifende Zusammenarbeit ist hilfreich	7
<b>Alternative Möglichkeiten, soziale Konflikte zu lösen</b>	11
2.1 Acht Handlungsalternativen	11
2.1.1 Einseitiges Nachgeben	12
2.1.2 Einseitiges Sich-Durchsetzen	14
2.1.3 Verhandlungen	16
2.1.4 Mediation	17
2.1.5 Gerichtsverfahren	18
2.1.6 Schiedsrichterliches Verfahren	19
2.1.7 Schlichtung	20
2.1.8 Entscheidung durch Vorgesetzte	21
2.2 Konfliktlösung durch Richter, Schiedsleute, Schlichter	21
2.3 Die juristische Methode der Konfliktbearbeitung: Objektivierung und die Suche nach justiziablen Ansprüchen	22
2.3.1 Grundzüge der juristischen Methode	22
2.3.2 Risiken der juristischen Methode	24
2.3.3 Der Rechtsweg – eine gute Lösung?	26
2.3.4 Das juristische Mediationsmodell	30
2.3.5 Mediation aus psychologischer Sicht	32
<b>„Mythen“ in der Mediation</b>	37
3.1 Soll der Mediator neutral sein?	38
3.2 Soll der Mediator sich methodisch und inhaltlich zurückhalten?	41
3.3 Soll der Mediator zur Sachlichkeit mahnen und Emotionen unterdrücken?	44

3.3.1 Emotionen in verschiedenen Anwendungsfeldern der Mediation	45
3.3.2 Emotionen nicht ausblenden, sondern steuern	46
3.4 Handeln Menschen nur aus Eigeninteresse?	48
3.5 Soll man nicht in die Vergangenheit, sondern nur nach vorne schauen?	56
<b>Konfliktformen</b>	59
4.1 Intrapsychische Konflikte – im Streit mit sich selbst	60
4.2 Soziale Konflikte – im Streit mit anderen	63
4.2.1 Wer streitet mit wem?	63
4.2.2 Konfliktanlass: Unvereinbarkeit von Zielen	63
4.2.3 Konfliktanlass: Beeinträchtigungen und Bedrohungen	66
4.2.4 Konfliktanlass: Vermutete Absicht und Verantwortlichkeit	66
4.3 Wann werden Unvereinbarkeiten zu einem Problem?	68
4.3.1 Probleme durch soziale Konflikte	70
4.3.2 Wer hat Probleme – einer oder alle?	72
4.4 Die Struktur von Konflikten	72
4.4.1 Konkurrenz um dasselbe Ziel	72
4.4.2 Unvereinbarkeit verschiedener Ziele	73
4.4.3 Oberflächen- und Tiefenstrukturen von Konflikten	73
4.4.4 Nicht anwesende Dritte	75
4.5 Konflikthalte	76
4.5.1 Sachhalte	77
4.5.2 Glaubenshalte	78
4.5.3 Wertüberzeugungen und Interessen	79
4.5.4 Wertorientierungen	80
4.5.5 Eigeninteressen	80
4.5.6 Ansprüche	81
4.5.7 Normen	82
4.5.8 Beziehungskonflikte	82
4.6 „Gemachte“ Konflikte	85
4.7 Konflikte als Entwicklungschancen	86
4.8 Empirische Konfliktforschung	88
4.8.1 Experimentelle Paradigma	89
4.8.2 Grenzen der experimentellen Konfliktforschung	92
4.8.3 Einige für die Mediation wichtige Forschungsergebnisse	96

<b>Psychologie der Gerechtigkeit</b>	99
5.1 Erlebte Ungerechtigkeit als Auslöser für Konflikte	100
5.2 Analyse von Gerechtigkeitskonflikten in der Mediation	102
5.3 Gerechtigkeit – ein vielfach bemühter Bewertungsmaßstab	105
5.4 Prinzipien der Gerechtigkeit?	108
5.4.1 Gleichheit als Grundprinzip: Varianten der Gleichheit	108
5.4.2 Verteilungsgerechtigkeit	109
5.4.3 Austauschgerechtigkeit	112
5.4.4 Vergeltung und Wiedergutmachung	115
5.4.5 Verfahrensgerechtigkeit	117
5.5 Ein Anwendungsbeispiel: Gerechtigkeit in der Scheidungsmediation	119
5.6 Typen von Gerechtigkeitskonflikten	124
5.6.1 Anwendung <i>unterschiedlicher</i> Gerechtigkeitsprinzipien	125
5.6.2 Anwendung <i>gleicher</i> Gerechtigkeitsprinzipien	126
5.7 Strategie zur Bearbeitung von Gerechtigkeitskonflikten	126
5.7.1 Gerechtigkeitsvorstellungen klären	126
5.7.2 Verständnis für die Gerechtigkeitsvorstellungen der anderen Parteien vermitteln	127
5.7.3 Einsicht in die „Dilemmastruktur“ von Gerechtigkeitskonflikten vermitteln	128
5.7.4 Gerechtigkeitsnormen positiv relativieren	129
5.7.5 Gerechtigkeitsnormen empirisch relativieren	129
5.7.6 Subjektive Ansprüche begründen	130
5.7.7 Prinzipien der Verfahrensgerechtigkeit einhalten	130
5.8 Gerechtigkeit in der Konfliktlösung	131
 <b>Emotionen</b>	 133
6.1 Soll man Emotionen aus der Mediation heraushalten?	133
6.2 Was sind Emotionen?	135
6.3 Belastung durch Emotionen	139
6.4 Ein Beispiel für Analyse und Steuerung von Emotionen: „Empörung“	141
6.4.1 Empörung erklären	142
6.4.2 Empörung steuern und dämpfen	143
6.4.3 Empörung konstruktiv bearbeiten	149
6.5 Analyse weiterer Emotionen	151
6.5.1 Schuldgefühle	152
6.5.2 Neidgefühle	154
6.5.3 Eifersucht	156

<b>Kreativität</b>	159
7.1 Was ist Kreativität?	159
7.2 Kreativität in der Mediation	162
7.3 Kreativitätstechniken sinnvoll anwenden	166
7.3.1 Voraussetzungen	166
7.3.2 Techniken	168
7.4 Bewertung von Kreativität in der Mediation	176
<b>Ablauf und Phasen der Mediation</b>	179
8.1 Zielanalyse und Kommunikationsanalyse	179
8.1.1 Vorbereitung	179
8.1.2 Probleme erfassen und analysieren	188
8.1.3 Konfliktanalyse	192
8.1.4 Konflikte und Probleme bearbeiten	199
8.1.5 Die Mediationsvereinbarung	216
8.1.6 Evaluation und Follow-up	218
8.2 Setting und Kontext der Mediation	222
8.3 Kommunikationsfallen und Krisen in der Mediation	223
8.4 Was tun, wenn die Mediation scheitert	232
<b>Erfolgreiche Mediation</b>	237
9.1 Aufbau von Vertrauen	240
9.2 Kompetenzen zur Problembewältigung	241
9.3 Kompetenzen zur Lösungsfindung	243
9.4 „Emotionale Intelligenz“	245
9.5 Sicheres Auftreten und Freude am Umgang mit Menschen	246
9.6 Methodenwissen	246
9.7 Erfahrung und soziodemographischer Hintergrund	248
9.8 „Passung“ von Mediator und Mediationsfall	249
<b>Anhang:</b>	
Glossar juristischer Fachbegriffe und weiterführende Literatur ( <i>Lothar Gündling</i> )	251
Glossar psychologischer Fachbegriffe	267
<b>Literatur</b>	275
<b>Personenregister</b>	293
<b>Stichwortregister</b>	299