

MEDIATION - EINE CHANCE FÜR MENSCHEN MIT GEISTIGER BEHINDERUNG IHRE KONFLIKTE SELBSTBESTIMMTER ZU LÖSEN

Susanne Weiß und Jutta Fuhr

Konflikte sind Teil des menschlichen Lebens. Als Unterstützung zur Konfliktlösung wird Mediation in den letzten Jahren immer häufiger auch im deutschsprachigen Raum, in verschiedenen Bereichen (z.B. Wirtschaft, Familie, Scheidung, Schule), genutzt. Für Menschen mit geistiger Behinderung wird diese Form der Konfliktbegleitung noch selten eingesetzt bzw. in der Mediationsliteratur sogar als wenig hilfreich beschrieben. Wir nehmen aber an, dass auch für einen Teil dieser Personengruppe Mediation eine Möglichkeit ist, Streitsituationen selbstbestimmter zu lösen. Hierzu müssen aber bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein. Es werden Grundvoraussetzungen bei den Mediant/innen, den Mediator/innen und dem sozialen Umfeld dargestellt und erste Erkenntnisse aus praktischen Umsetzungen (Fällen, Workshops) dokumentiert. Als Abschluss werden Grenzen und Chancen der Einsatzmöglichkeit von Mediation bei Menschen mit geistiger Behinderung aufgezeigt.

1. Einleitung

Jeder Mensch erlebt in seinem Alltag Konflikte mit anderen (z.B. in der Partnerschaft, im Beruf, mit Nachbarn). Für die meisten Menschen sind Konflikte negativ behaftet, im Sinne einer Störung, Bedrohung. Das muss aber nicht unbedingt so sein. Die Auseinandersetzung mit dem konkreten Problem kann auch zu einer Weiterentwicklung (z.B. individuell, gesellschaftlich) führen. Kurt Faller, ein im deutschsprachigen Raum anerkannter Mediator, stellt in diese Richtung fest: „Nicht der Konflikt an sich, ist das Problem, sondern die Art und Weise, wie damit umgegangen wird.“ (Faller et al., 1996, S. 11). Demzufolge kommt es auf das Konfliktmanagement an.

Die Bewältigung sozialer Konflikte bei Menschen mit geistiger Behinderung ist in der pädagogischen Fachliteratur ein noch wenig beachtetes Thema (vgl. Theunissen, 2004). Erst in den letzten Jahren erscheinen vereinzelt Texte, die sich mit diesem Bereich auseinandersetzen (z.B. Eisentraut, 2003). Ebenso sind bei Literaturrecherchen nur vereinzelt empirische Untersuchungen zu finden (z.B. Michalek, 2000). Die geringe Beachtung bzw. Auseinandersetzung mit solchen Fragestellungen hängt u.a. mit der Haltung gegenüber Menschen mit einer so genannten „geistigen Behinderung“ zusammen. Von Bedeutung sind hierbei die Bereiche Selbstbestimmung und eigene Entscheidungen treffen lassen. Einerseits gibt es positive Tendenzen und Initiativen im Hinblick auf Maßnahmen zur Erhöhung des selbstbestimmten Handelns der Zielgruppe, auch im deutschsprachigen Raum (z.B. People First Gruppen), andererseits wird in verschiedenen Institutionen, Menschen mit geistiger Behinderung noch immer die Fähigkeit und das Recht eigene Entscheidungen zu treffen abgesprochen oder nur begrenzt zuerkannt. In vielen Fällen geschieht das in „guter“ (fürsorglicher) Absicht, um z.B. nicht zu überfordern. Hinzu kommt, dass auch in der Mediationsliteratur (z.B. Besemer, 2002), als Ausschlussgrund für Konfliktmanagement mit Hilfe von Mediation, der eigenständigen Konfliktregelung mittels neutraler Dritter, eine „ausgeprägte Behinderung“ genannt wird, ohne auszudifferenzieren, was explizit damit gemeint ist, wo die Grenzen liegen.

Viele Menschen mit geistiger Behinderung können aber wesentlich mehr, als ihnen zugetraut wird. Dies trifft z.B. auch in Bezug auf das Lösen von eigenen Konflikten zu, wenn die geeigneten Rahmenbedingungen geschaffen werden. Einzelfälle und erste praktische Erfahrungen weisen daraufhin, dass Mediation, unter bestimmten Voraussetzungen auch für Menschen mit geistiger Behinderung geeignet ist. (vgl. Schüler, 2002; Weiß & Fuhr, 2004)

2. Konflikte und Konfliktmanagement

Zuerst ist aber zu klären, um welche Art von Konflikten es sich handelt. Nicht jede schwierige Situation stellt gleich einen Konflikt dar. Im Zusammenhang mit der im Artikel interessierenden Zielgruppe handelt es sich um soziale Konflikte. Friedrich Glasl (1997, S. 14f) lieferte hierfür eine geeignete Definition. Er geht davon aus: „*Ein Sozialer Konflikt ist eine Interaktion zwischen Aktoren (Individuen, Gruppen, Organisationen usw.), wobei wenigstens ein Akteur Unvereinbarkeiten im Denken, Vorstellen und Wahrnehmen und / oder Fühlen und / oder Wollen mit dem anderen Akteur (anderen Aktoren) in der Art erlebt, dass im Realisieren eine Beeinträchtigung durch einen anderen Akteur (die anderen Aktoren) erfolgt.*“

Demzufolge kommt es zu einem Konflikt aufgrund von Differenzen, Diskrepanzen zwischen mindestens zwei Personen, die auf verschiedenste Weise zustande kommen können. Es handelt sich z.B. um Missverständnisse in der Kommunikation zwischen den Beteiligten. Beispiele für Konflikte von Menschen mit geistiger Behinderung sind im Lebensumfeld (z.B. Wohngemeinschaft, Geschützte Werkstätte, Familie) dieser Personen zu finden.

Beispiele:

- *Maria gerät immer wieder mit Karl in Streit, wegen der Ordnung am Arbeitsplatz in der Geschützten Werkstätte.*
- *Anton und Franziska haben immer wieder Streit im Zusammenleben in der Wohngemeinschaft (z.B. Lautstärke, Wahrung der Privatsphäre).*

Im Grunde unterscheiden sich Konflikte von Menschen mit geistiger Behinderung nicht von Konflikten von Menschen ohne Behinderung. Bedeutsam ist in diesem Zusammenhang viel mehr, dass ein Großteil dieser Menschen in einem geschützten System (z.B. Behinderteneinrichtung) lebt und von diesem abhängig ist. Die jeweilige Institution regelt viele Belange des Lebens der Betroffenen und begrenzt damit die Möglichkeit zur Selbstbestimmung, zur Eigenverantwortung und damit zum Treffen eigener Entscheidungen, sodass weite Teile des Lebens fremdbestimmt sind (vgl. Goffman, 1972). Das betrifft auch den Umgang mit Konflikten. Mediation könnte hier bei geeigneten Fällen den Beteiligten die Möglichkeit zu einer selbstbestimmteren Form der Konfliktlösung eröffnen.

3. Konfliktmanagement in Bezug auf Menschen mit Behinderung

In den USA wird Mediation bereits seit etlichen Jahren bei Menschen mit Behinderung eingesetzt. Diese Form der Konfliktbegleitung kommt hier vor allem bei Verstößen gegen das Antidiskriminierungsgesetz zum Einsatz. Im amerikanischen Justizministerium wurden dafür sowohl eigene Programme (ADA-Mediationsprogramme) gestartet als auch „Disability Mediation Centers“ eingerichtet. Diese Einrichtungen sind in den USA anerkannt und werden von Menschen mit Behinderung rege genutzt. (vgl. ADA, 2003)

Im deutschsprachigen Raum (z.B. Deutschland, Österreich, Schweiz) dagegen, kommt Mediation bei Konfliktlösungen für Menschen mit Behinderung noch selten zum Einsatz. Insbesondere in Bezug auf Menschen mit geistiger Behinderung handelt es sich bisher um Initiativen von Einzelpersonen, die öffentlich nur wenig bekannt und kaum dokumentiert sind, sich ausschließlich auf Einzelfälle beziehen (z.B. Schüler, 2002 – Friedensbildungswerk Köln).

Diese ersten Erfahrungen (z.B. Schüler, 2002), die sich auch mit den bisherigen eigenen Erfahrungen der Autor/innen decken, weisen übereinstimmend daraufhin, dass Mediation als Unterstützung bei der Konfliktregelung auch bei Menschen mit geistiger Behinderung begrenzt eingesetzt werden kann. In manchen Fällen ist es u.U. im Vorfeld sinnvoll und notwendig Initiativen zu setzen, um Personen „mediationsfähig“ (z.B. durch Kommunikationstrainings, Workshops zur sozialen Kompetenzerweiterung) zu machen und damit die Entwicklung notwendiger Grundvoraussetzungen zur eigenständigen Konfliktbewältigung zu unterstützen. (vgl. ebd., 2002). Im Folgenden wird auf Mediation als Methode zum Konfliktmanagement, sowohl allgemein als auch in Bezug auf die Zielgruppe eingegangen.

4. Mediation als Konfliktlösungsmethode

Was ist Mediation? Mediation ist eine Methode um Streit zu schlichten und Konflikte zu regeln. „*Ein neutraler Dritter ohne Entscheidungsgewalt versucht den Parteien auf dem Weg zu einer Einigung zu helfen.*“ (Breidenbach, zitiert nach Fackler, 2003, S. 10)

Des Weiteren ist Mediation, dadurch gekennzeichnet, dass dieser neutrale Dritte (Mediator/in), die Konfliktbeteiligten (Mediand/innen) im Konfliktlösungsprozess begleitet, damit diese eine geeignete Lösung für ihr Problem finden, die für alle Beteiligten zufriedenstellend ist (Win-Win-Lösung). Die Verantwortung für den Prozess liegt beim Mediator/ bei der Mediatorin, die Verantwortung für die Lösung bei den Mediand/innen. Im Prozess werden verschiedene Phasen zielorientiert (auf eine geeignete Lösung hin) durchlaufen. Neben der Herausarbeitung der eigentlichen Interessen der Mediand/innen und der Hintergründe des Konflikts, soll auch die gegenseitige Kommunikation der Mediand/innen gefördert und verbessert werden. Der Mediator/ die Mediatorin führt, leitet schrittweise den Prozess hin zu einer von den Mediand/innen gemeinsam erarbeiteten Lösung, über die auch eine Vereinbarung unterzeichnet wird. (vgl. Besemer, 2002; Montada & Kals, 2001)

International wird Mediation inzwischen in vielen Bereichen (z.B. Wirtschaft, Familie, Schule, Scheidung) eingesetzt. (vgl. Besemer, 2002; Montada & Kals, 2001). Es kommen ständig neue Einsatzgebiete dazu (z.B. Mediation zwischen den Generationen). Untersuchungen zeigen auf, dass Konflikte, die durch Mediation bearbeitet werden zu 70-80% erfolgreich gelöst werden und die Ergebnisse tragfähiger sind als durch andere Konfliktbewältigungsformen (z.B. Gericht). (vgl. Besemer, 2002). Im Folgenden werden Einsatzmöglichkeiten (Voraussetzungen, Methodik) von Mediation in Bezug auf Menschen mit geistiger Behinderung aufgezeigt.

5. Abgrenzung zu anderen Interventionstechniken

Zuerst ist es in Bezug auf die Zielgruppe wichtig zu anderen Interventionstechniken hin abzugrenzen, um sicher zustellen, dass hier wirklich Mediation, im Sinne von Konfliktbegleitung, zentral angewandt wird und nicht andere Interessen bzw. Zielsetzungen bzgl. der Intervention (z.B. Förderung) im Zentrum stehen.

Es erscheint sinnvoll Mediation zu drei Interventionsformen abzugrenzen:

- Täter-Opfer-Ausgleich
- Therapie
- Pädagogische Maßnahme

Im Zentrum des Täter-Opfer-Ausgleichs steht ein Konflikt zwischen einzelnen Personen, der einseitig verursacht wurde. Es handelt sich also im Gegensatz zur Mediation nur um eine einseitige Wiedergutmachung. Der Täter muss sein Vergehen wieder gut machen, eine Entschädigung leisten. Das Opfer dagegen soll lernen sich konstruktiv zu wehren und ein klares Stopp zu formulieren, wenn es eine Handlung der anderen Person (Täter) nicht will. (vgl. Durach et al., 2003)

Bei der Therapie steht keine Sache im Zentrum, sondern die Veränderung der Persönlichkeit eines Menschen. Es geht um die Bearbeitung intrapersonaler Konflikte. Häufig handelt es sich beim Setting um eine Zweier-Beziehung (Therapeut – Klient). Nur eine Person ist am Konflikt beteiligt. In Gruppentherapien wird mit der Kraft der Gruppe an den Problemen der Klient/innen gearbeitet. (vgl. Besemer, 2002)

Bei Pädagogischen Maßnahmen steht die Förderung im Zentrum. Die betroffenen Personen sollen etwas lernen und dadurch auch ihr Verhalten verändern. Bei Menschen mit geistiger Behinderung geht es dabei häufig um die Verringerung von Defiziten bzw. Lernerfahrungen, die eine persönliche Weiterentwicklung ermöglichen.

Die letztere Abgrenzung ist von besonderer Bedeutung, da Menschen mit geistiger Behinderung in ihrem Leben eine große Anzahl an Fördermaßnahmen durchlaufen, dafür auch sensibilisiert werden. Es ist aber nicht auszuschließen, dass die Mediand/innen spezielle Kompetenzen (z.B. lösungsorientiertes Verhalten in Konfliktsituationen) durch den Mediationsprozess erweitern. Dennoch ist bei der Mediation mit Menschen mit geistiger Behinderung darauf zu achten, dass die Grenzen zu anderen Interventionstechniken nicht zu stark überschritten werden, damit die zentralen Interessen der Mediation gewahrt bleiben. Das ist sowohl für die Mediand/innen wichtig, damit sie im Prozess ein Höchstmaß an Selbstbestimmung und Selbstentscheidung erhalten als auch für den/ die Mediator/in, damit dieser seiner/ ihrer vorgesehenen Rolle gemäß unterstützen kann. Der Mediator/ die Mediatorin nimmt bei der Konfliktlösung die Rolle eines Prozessbegleiters/ einer Prozessbegleiterin ein. (vgl. Weiß & Fuhr, 2004)

6. Begleitung von Menschen mit geistiger Behinderung

Im Hinblick auf Menschen mit geistiger Behinderung sind in der Fachliteratur geeignete Konzepte zur Prozessbegleitung zu finden, die in Bezug auf Mediation für diese Zielgruppe adaptierbar sind bzw. hilfreiche Hinweise für die geeignete mediative Prozessgestaltung geben.

Marja Appel und Willem Kleine Schaars (2002) entwickelten z.B. ein Begleiterkonzept, das eine Art Prozessbegleiter/in für Menschen mit geistiger Behinderung vorsieht. Zentrale Elemente des Ansatzes sind Gleichberechtigung, Selbstbestimmung und Selbstverantwortung, was auch zentrale Prämissen bei der Konfliktbegleitung durch Mediation sind. Jeder Klient/ jede Klientin erhält sowohl eine(n) Prozessbegleiter/in als auch eine(n) Alltagsbegleiter/in. Letztere(r) ist für die praktischen Lebensbelange vor Ort zuständig.

Der/ die Prozessbegleiter/in fällt niemals ein Urteil über seine Klient/innen. Seine/ ihre Aufgabe ist es aber Klarheit über die Erlebenswelt des Klienten/ der Klientin zu gewinnen. Zu diesen Aufgaben gehört es eine vertrauensvolle Beziehung zum Klienten/ zur Klientin zu entwickeln und ihn/ sie dabei zu unterstützen sich selbst zu beobachten oder um dadurch von seiner Umgebung unabhängiger zu werden. Im Zentrum steht das Verstehen des Klienten/ der Klientin. Der/ die Prozessbegleiter/in unterstützt den Klienten/ die Klientin in der Beziehung zu seinem Umfeld. Die Verantwortung für sich selbst und das Lösen von Problemen obliegt dem Klienten/ der Klientin. Die Gespräche sollen in entspannter Atmosphäre ablaufen. Auf keinen Fall darf ein Prozessbegleiter/ eine Prozessbegleiterin aber therapeutische Funktionen übernehmen. (vgl. ebd. 2002; Kleine Schaars, 2003)

Bezogen auf Mediation bei Menschen mit geistiger Behinderung könnte der Mediator/ die Mediatorin eine Art Prozessbegleiter/in sein, ähnlich wie Kleine Schaars (2003) ihn beschreibt. Hierfür sprechen sowohl die neutrale Haltung im Prozess als auch seine/ ihre Aufgabe durch Gespräche die Erlebenswelt des Klienten/ der Klientin klarer zu machen. Es erscheint dabei sinnvoll, dass der Mediator/ die Mediatorin nicht die eigene Gruppenleiterin/ der eigene Gruppenleiter ist (entspräche dem Alltagsbegleiter/ der Alltagsbegleiterin). Wenn der Mediator/ die Mediatorin der eigene Betreuer/ die eigene Betreuerin ist, ist eine der zentralen Grundvoraussetzung von Mediation, die Vermittlung durch einen neutralen Dritten (Allparteilichkeit), nur schwer herzustellen.

7. Voraussetzungen

Mediation ist nicht in jeder Konfliktsituation angebracht - ist auch abhängig vom Eskalationsgrad (vgl. Glasl, 1997) und nicht für jeden Menschen mit geistiger Behinderung geeignet. Bestimmte Voraussetzungen bei den beteiligten Personen sind erforderlich. Viele Menschen mit geistiger Behinderung stehen in starker Abhängigkeit zu ihren Bezugssystemen (z.B. Familie, Geschützte Werkstätte), es besteht ein Machtgefälle – was in der Mediationsliteratur (z.B. Besemer, 2002) durchgängig als problematisch für den Einsatz des Verfahrens genannt wird. Deshalb ist neben Voraussetzungen bei den Mediand/innen und dem Mediator/ der Mediatorin auch auf den systemischen Bezug zu achten, das Lebensumfeld der Mediand/innen unbedingt mit einzubeziehen. Es kann sich dabei sowohl um strukturelle (z.B. Einflussnahme auf den Menschen mit Behinderung durch die Institution) als auch um personale Bedingungen (z.B. Einstellungen, Fähigkeiten, Fertigkeiten) bei den Mediand/innen und den Mediator/innen handeln. Im Kontext mit Mediation bei Menschen mit geistiger Behinderung ist durch die große Abhängigkeit von anderen Personen (z.B. Betreuer/innen, Familienmitglieder), neben dem Blick auf die Mediand/innen und den/ die Mediator/in ein besonderes Augenmerk auf Voraussetzungen beim Umfeld zu richten.

7.1 Voraussetzungen bei den Mediand/innen

Menschen mit geistiger Behinderung, die ihre Konflikte mittels Mediation regeln möchten, müssen verschiedene Voraussetzungen mitbringen. Vor allem handelt es sich um entwicklungsbezogene (z.B. notwendiges Entwicklungsniveau) und soziale Kompetenzen (z.B. Mindestmaß an Kommunikationsfähigkeit). (vgl. Weiß & Fuhr, 2004)

Aufgrund der bisherigen Erfahrungen wird angenommen, dass zumindest ein Entwicklungsniveau von 5-6 Jährigen, das ein Mindestmaß an Wir-Bezug und einen einfachen Perspekti-

venwechsel ermöglicht, eine der Grundvoraussetzungen ist. Hinweise dafür finden sich auch in dokumentierten mediativen Umsetzungen im Kindergartenbereich (vgl. Faller, 1998; Faller & Faller, 2002). Ebenso muss Sprache als echtes Kommunikationsmittel angewandt werden können. Die Beteiligten müssen sich verständlich machen können, gegebenenfalls mit Hilfe von Persönlicher Assistenz oder einer elektronischen Kommunikationshilfe. Eine gewisse Frustrationstoleranz muss gegeben sein. Die Betroffenen müssen über ein Mindestmaß an Selbstbestimmung bzw. Selbstbehauptung verfügen. Es dürfen keine massiven Verhaltensauffälligkeiten und keine akuten psychischen Erkrankungen (z.B. Schizophrenie) vorliegen. Ebenso ist das Vorliegen von mehrfachen bzw. intensiven Behinderungen problematisch. (vgl. Weiß & Fuhr, 2004; Schüler, 2002)

Vor allem muss aber sicher gestellt sein, dass die Mediand/innen freiwillig teilnehmen, nicht zwangsverpflichtet werden oder nur kommen, weil sie den Mediator/ die Mediatorin sympathisch finden. Sie müssen ernsthaft an der Lösung ihres Konfliktes interessiert sein. Die Punkte – unfreiwillige Teilnahme bzw. Zwangsverpflichtung und Interesse an der Lösung des Konfliktes sind auch allgemein zentrale Grundvoraussetzungen für die Durchführung einer erfolgreichen Mediation (vgl. Besemer, 2002; Montada & Kals, 2001).

7.2 Voraussetzungen beim Mediator/ bei der Mediatorin

Welche Voraussetzungen sollte der Mediator/ die Mediatorin mitbringen? Hier ist vor allem, neben der fachlichen Kompetenz als Mediator/in (z.B. Beherrschen bestimmter Gesprächstechniken), eine geeignete Grundhaltung zentrale Voraussetzung. Das meint insbesondere eine bestimmte Einstellung gegenüber Menschen mit Behinderung, ein humanistisches Menschenbild. Die Beteiligten müssen als lernfähige und entwicklungsfähige Menschen gesehen werden, die ein Recht darauf haben, ihre Entscheidungen selbst zu treffen und Eigenverantwortung zu übernehmen. (vgl. Dirnberger, o.J.). Der Mediator/ die Mediatorin muss den Mediand/innen zutrauen, dass Sie in der Lage sind eine Lösung für ihren Konflikt zu finden und diese empathisch, wertschätzend, echt und nondirektiv unterstützen können (vgl. Schüler, 2002). Parallelen bzgl. der Grundhaltung finden sich hier auch zur Nondirektiven Beratung. (vgl. Schäfer, 1977). Allerdings übernimmt der Mediator/ die Mediatorin keine beratende Funktion, sondern leitet nur durch den Prozess.

Im Besonderen sind bei der Unterstützung der genannten Zielgruppe noch weitere Voraussetzungen bzw. Kompetenzen von Bedeutung. Der Mediator/ die Mediatorin muss Langsamkeit und Verlangsamung aushalten, sich selbst zurücknehmen und flexibel auf die Situation reagieren können.

Einerseits sollte der Mediator/ die Mediatorin über Erfahrungen mit Menschen mit Behinderung verfügen, andererseits sollte aber dennoch eine gewisse Nichtbetroffenheit bzw. Nichtverstrickung gegeben sein. Betroffenheit bzw. Verstrickung meint hier z.B. der eigene Gruppenleiter/ die eigene Gruppenleiterin der Mediand/innen sein oder selbst z.B. Elternteil eines Menschen mit Behinderung (nicht der Mediand/innen) zu sein. Hier muss der Mediator/ die Mediatorin für sich klären, inwieweit das Prinzip der neutralen Person, im Sinne der Allparteilichkeit, für seine Person gegeben ist. (vgl. Weiß & Fuhr, 2004)

7.3 Voraussetzungen beim Umfeld

Viele Menschen mit geistiger Behinderung nehmen schnell die Einstellung, Meinung von Personen an, die sie gerne mögen. Somit kann eine unüberlegte Aussage einer nicht direkt betroffenen, aber im Leben der Mediand/ in des Medianden wichtigen Person (z.B. Betreuer, Vater, Freundin), das Gelingen bzw. Misslingen einer eigenständigen Konfliktregelung mit beeinflussen. Eine abfällige Bemerkung des Zivildieners oder einer Betreuerin/ eines Betreuers z.B., ob die beiden Mediand/ innen es schaffen werden ihren Konflikt (z.B. Umgangston am Arbeitsplatz) zu lösen, kann das eigenständige Bemühen der beiden erschweren. Ähnliches gilt für vorschnelle Lösungsvorschläge, die von Bezugspersonen, oft in bester Absicht, angeboten werden. Voraussetzungen bei Eltern und Betreuer/ innen sind deshalb z.B.:

- Bereitschaft Entwicklung der Mediand/ innen zuzulassen
- Bereitschaft Freiräume zu gewähren
- Bereitschaft Macht und Abhängigkeit zu reduzieren
- Respektvoller Umgang mit Lösungen, die die Mediand/ innen erarbeitet haben
- Bereitschaft die Mediand/ innen bei der Umsetzung ihrer Lösungen zu unterstützen, falls sie es wollen.

(Weiß & Fuhr, 2004, S. 29)

Wird dies nicht berücksichtigt, können Personen aus dem Umfeld im Lösungsprozess zu einem Störfaktor werden.

8. Örtliche, zeitliche und personelle Rahmenbedingungen

Einige Anregungen für die geeignete Gestaltung lassen sich wiederum aus dem Begleiteransatz von Willem Kleine Schaars (2003) ableiten. Er schlägt für die Gespräche einen zeitlichen Rahmen von 30 min vor. In den ersten fünf Minuten werden sowohl die Besprechungspunkte des Klienten/ der Klientin als auch des Begleiters/ der Begleiterin gesammelt und eine Verbindung an das vorherige Gespräch hergestellt. Die eigentliche Besprechung der Punkte dauert nicht länger als 20 min. In den letzten fünf Minuten werden dann die Absprachen nochmals wiederholt und Besprechungspunkte für das nächste Treffen festgelegt. (vgl. ebd., 2003)

Diese Ausführungen erscheinen auch adaptiert hilfreich für die zeitliche Gestaltung von Mediationssitzungen mit Menschen mit geistiger Behinderung. Es handelt sich um Hinweise in Bezug auf die Konzentrationsfähigkeit der Mediand/ innen, damit es zu keiner Überforderung kommt. Praktische Erfahrungen aus Einzelfällen zeigen aber, dass auch andere Zeitregelungen (z.B. zwei auf einander folgende Einheiten, die durch eine Pause unterbrochen sind) denkbar sind. Die Gesamtdauer und die Anzahl der Sitzungen können sehr unterschiedlich sein. Insgesamt kann bis zu eineinhalb Stunden, je nach den Voraussetzungen der Mediand/ innen, gearbeitet werden. Wichtig ist dabei, dass die Abstände zwischen den einzelnen Terminen nicht zu groß werden. Hierbei wird in Anlehnung an den Ansatz von Kleine Schaars (2003) davon ausgegangen, dass ein bis zwei Treffen pro Woche geeignet sind.

Wesentlich ist auch, dass die Mediation in einem neutralen, vom Konflikt „unbelasteten“ Rahmen stattfindet. Demzufolge ist der Gruppenraum bzw. ein Raum in der Wohneinrichtung ungeeignet. Das Hinausgehen aus der vertrauten Umgebung z.B. in ein neutrales Büro, erleichtert die Konfliktbearbeitung. Dabei ist vor allem auf die Gewährleistung von Störungsfreiheit (z.B. keine Telefonanrufe – vgl. ebd. 2003) und die freundliche, deeskalierende Gestaltung des Raumes zu achten. (vgl. Weiß & Fuhr, 2004)

Personenbezogen kann Mediation hier sowohl im klassischen Setting (Mediator/in, zwei Mediand/innen) als auch als Gruppenmediation (z.B. vollständige Arbeitsgruppe in einer Geschützten Werkstatt) stattfinden. Erste Erfahrungen deuten darauf hin, dass es vor allem im Gruppensetting hilfreich ist, wenn ein Mediationsteam im Einsatz ist, um den Bedürfnissen der Klient/innen gerecht werden zu können.

9. Der Mediationsprozess

Im Wesentlichen kann eine Mediation bei Menschen mit geistiger Behinderung wie eine Mediation bei Menschen ohne Behinderung ablaufen. Der Mediationsprozess erfolgt stufenweise. Allerdings haben einzelne Prozessphasen unterschiedliche Bedeutung. Für die Zielgruppe wird für den Prozessverlauf von sieben Phasen ausgegangen.

Phase 1: Premediation

Erste Kontaktaufnahme mit den Konfliktbeteiligten. Gegebenenfalls Information der Einrichtung (z.B. Gruppenbetreuer/innen, Verantwortliche in der Einrichtung), notwendige Vorinformationen (z.B. Entwicklungsgrad der Mediand/innen, Lese- und Rechtschreibkompetenzen) einholen, erste zeitliche und örtliche Abklärungen.

Phase 2: Einleitung

Schaffung einer vertrauensvollen Atmosphäre, Klärung der organisatorischen Fragen, Klärung der Freiwilligkeit der Mediand/innen; Informationen über den Prozessablauf, Erarbeitung von Kommunikationsregeln.

Phase 3: Darstellung der Standpunkte der Konfliktbeteiligten

Jeder Mediand/ jede Mediandin erhält die Möglichkeit den Konflikt aus seiner/ ihrer Sicht kurz darzustellen. Es wird gesammelt, worüber geredet, was geklärt werden muss.

Phase 4: Ergründung der Hintergründe und Interessen

Die einzelnen Regelungspunkte (z.B. Kommunikation am Arbeitsplatz) werden mit den Mediand/innen durchgearbeitet. Es geht darum die Hintergründe des Konflikts und die Interessen der Beteiligten offen zu legen.

Phase 5: Erarbeitung von Lösungen

Sammlung von Lösungsmöglichkeiten. Sammlung möglichst vieler unterschiedlicher Alternativen. Beurteilung der Eignung der Lösungsmöglichkeiten. Auswahl von Lösungsmöglichkeiten.

Phase 6: Verhandlung, Vereinbarung und Erarbeitung der Übereinkunft

Erarbeitung und Gestaltung einer schriftlichen Vereinbarung.

Phase 7: Nachmediation

Einige Wochen nach dem letzten Treffen nochmals einen Termin vereinbaren. Mit den Mediand/innen wird besprochen wie es ihnen mit ihren Lösungen geht.

Der Grundablauf der Mediation kann in den meisten Fällen ähnlich wie bei einer Mediation mit Menschen ohne Behinderung ablaufen. Aufgrund des starken Systembezugs kommt aber bei der gewählten Zielgruppe der Phase 1 eine stärkere Bedeutung zu. Häufig muss parallel in

der Einrichtung erst ein Interesse für Mediation geschaffen werden bzw. auch das Umfeld informiert werden, damit dieses nicht zum Störfaktor wird. Im Gegensatz zur „idealen“ Mediation sind hier auch notwendig Vorinformationen über die Mediand/innen einzuholen, um deren Mediationsfähigkeit einschätzen zu können. Die Mediand/innen sollten darüber aber informiert sein und ihr Einverständnis gegeben haben.

Ebenso kommt der Phase 2 eine große Bedeutung zu. Da im Idealfall der Mediator/ die Mediatorin nicht der Gruppenbetreuer/ die Gruppenbetreuerin ist, muss in dieser Phase neben der Klärung von organisatorischen Aspekten ein Hauptaugenmerk auf den Aufbau eines Vertrauensverhältnisses gelegt werden. Am Beginn steht hierbei die Abklärung der Anrede (du oder Sie). Bausteine beim Aufbau einer vertrauensvollen Beziehung sind z.B. kleine gemeinsame Aktivitäten bzw. Möglichkeiten einander Kennen zu lernen. In einer Werkstatt können die Mediand/innen z.B. dem/ der Mediator/in ihren Arbeitsplatz zeigen oder es könnten vorab gemeinsame spielerische Aktivitäten stattfinden.

Eine Besonderheit der Prozessgestaltung ist, dass die Phasen der Konfliktbearbeitung und der Konfliktlösung (Phase 4 & 5), ähnlich wie in der Familienmediation, nicht nacheinander, sondern stückweise sich ergänzend ablaufen. Die zu in Phase 3 gesammelten Themen werden nacheinander bearbeitet und zu jedem Thema sofort mögliche Lösungen dazu erhoben. Lösungen für Teilbereiche werden, ähnlich wie in der Familienmediation, als „Hausübungen“ zur Umsetzung bis zum nächsten Termin mitgegeben.

Auch die Vereinbarungsphase weist einen Unterschied auf. In vielen Fällen ist es notwendig, dass die Mediand/innen auch Personen aus ihrem Umfeld (z.B. Gruppenleiter/in) über einzelne Vereinbarungen informieren, damit die eigenen gefundenen Lösungen nicht unbeabsichtigt vom sozialen Umfeld boykottiert werden. Hierbei ist auch die Umsetzbarkeit z.B. in der Einrichtung vorab zu prüfen. Die schriftliche Vereinbarung weist ebenso Unterschiede auf. Da die Mediand/innen u.U. nicht Lesen und Schreiben können, können die Vereinbarungen z.B. in Form von Bildern verschriftlicht werden.

Im Gegensatz zur klassischen Mediation ist in Bezug auf die Zielgruppe auch die Nachmediation unerlässlich. Gegebenenfalls können dadurch, in Absprache mit den Mediand/innen, bei Schwierigkeiten in der Umsetzung, ergänzende Schritte gesetzt werden und damit die Nachhaltigkeit der gefundenen Lösungen erhöht werden.

10. Einsatz von Techniken und Materialien

Mediation ist ein Verfahren, das überwiegend über Kommunikation abläuft. Deshalb ist hierbei der Einsatz bestimmter Kommunikationstechniken besonders wichtig. Eine gelungene Mediation ist im Endeffekt gelungene Kommunikation. Zum Einsatz kommen methodisch vor allem das Formulieren von ICH-Botschaften, das gezielte Fragen stellen und das Spiegeln - mit eigenen Worten kurz wiedergeben, was der andere gesagt hat. (vgl. Besemer, 2002)

In Bezug auf die Zielgruppe ist es hier wichtig die gegenseitige Kommunikation zu gewährleisten und zu reflektieren, ob diese funktioniert. Hierfür ist es notwendig, das Sprachniveau den Mediand/innen anzupassen, in einfacher, verständlicher Sprache (z.B. keine Fremdwörter) zu kommunizieren (vgl. Schüler, 2002; Theunissen, 2004, Weiß & Fuhr, 2004).

Ebenso ist es bei der Zielgruppe besonders wichtig auf nonverbale Körpersignale (z.B. Gestik, Körperhaltung, Mimik) zu achten und gegebenenfalls zu reagieren. Um die Kommunikation zu verbessern kann auch in Anlehnung an das Neurolinguistische Programmieren (NLP) die Beachtung des favorisierten Sinneskanals der Mediand/innen genutzt werden. Das sprachliche Verständnis eher visuell orientierter Personen kann z.B. durch Begriffe wie aus deiner Sicht; betrachten; sehen erhöht werden. (vgl. Ulsamer & Blickhan, 1995; Weiß & Fuhr, 2004)

Interessant sind in dieser Hinsicht auch Formen Unterstützter Kommunikation (vgl. Theunissen, 2004; Wilken, 2002). Hierbei können sowohl elektronische Hilfsmittel (z.B. Sprachcomputer) als auch konkrete Personen (z.B. Persönliche/r Assistent/in), im Sinne eines Dolmetschers, eingesetzt werden. Insgesamt ist dabei aber unbedingt darauf zu achten und immer wieder zu reflektieren, dass beim Kommunizieren nicht manipuliert wird und zu prüfen, ob das gegenseitige Verständnis wirklich gegeben ist.

Eine besondere Bedeutung kommt bei der ausgewählten Zielgruppe dem Einsatz von Symbolen zu. Der Einsatz erfolgt unterschiedlich. Eingesetzt werden können „Visuelle Symbole“, „Handfeste Symbole“ und „symbolhafte Handlungen“. Hierzu sind auch Anregungen aus der Mediation im Kindergarten (vgl. Faller & Faller, 2002), und in der Grundschule (vgl. Braun et al., 2003; Durach, Grüner, & Napast, 2003; Hoffmann et al., 2003) adaptierbar.

Im Folgenden werden einige Beispiele zu den drei Formen und ihrer Einsatzmöglichkeit skizziert. „Visuelle“ Symbole umfassen alle Arten von einfachen Bildern, die z.B. für bestimmte Handlungen stehen. Solche Bilder können beispielsweise bei der Erarbeitung der Gesprächsregeln in der Phase 1 eingesetzt werden. Da viele Mediand/innen nicht Lesen und Schreiben können, kann ein Ohr z.B. ein Symbol für Zuhören sein, ein Gesicht mit Sprechblase für Ausreden lassen stehen. Hilfreich ist auch der Einsatz von bereits im Umfeld der Mediand/innen eingeführten Symbolen, da diese nicht neu erarbeitet werden müssen. Beim Abfragen nach der Befindlichkeit können z.B. Smileys oder andere vertraute, praxisnahe Bilder eingesetzt werden. Ein Symbol für den Konflikt sind z.B. Wolken, die die Sonne verdunkeln.

„Handfeste“ Symbole sind u.a. Gegenstände mit einer symbolhaften Bedeutung (z.B. Redestab). Nur wer ihn gerade hat, spricht. Ein weiteres Beispiel ist eine Kordel, die als „Vertrauenskreis“ um den/ die Mediator/in und die Mediand/innen gelegt wird. Alles was innerhalb des Vertrauenskreises besprochen wird ist vertraulich, wird nicht an Außenstehende weiter erzählt.

Die „handfesten“ Symbole können für „symbolhafte“ Handlungen z.B. als eine Art Ritual genutzt werden. Der Vertrauenskreis z.B. kann bewusst geöffnet oder geschlossen werden. Der Redestab wird an den anderen weiter gegeben. Dieser ist nun zum Sprechen dran. Weitere symbolhafte Handlungen sind aufeinander zugehen in Lösungsschritten oder der Platzwechsel zur Perspektivenänderung.

Als Technik können in Bezug auf die Bezugsgruppe auch kleine Rollenspiele hilfreich sein. Bei dem Einsatz verschiedener Techniken ist Flexibilität gefragt und besonders darauf zu achten, dass möglichst nah an der Erfahrungswelt und im Rahmen der Möglichkeiten der Mediand/innen gearbeitet wird. Deshalb sind auf der einen Seite die zu bearbeitenden Punkte in kleine Schritte aufzuteilen und auch durch konkrete Handlungen (z.B. Schritte aufeinander zugehen) umzusetzen. Andererseits muss aber auch die Möglichkeit der Einübung von neuen Verhaltensweisen bzw. des mehrfachen Ausprobierens von Lösungsmöglichkeiten vorhanden sein, um die Mediand/innen nachhaltig unterstützen zu können. Hierzu erhalten z.B. die Mediand/innen Teillösungen als Hausübung für eine begrenzte Zeit zum Ausprobieren.

Ebenso können bewusst gesetzte Rituale den Mediationsprozess unterstützen, da sie auch Sicherheit geben (s. symbolhafte Handlungen).

11. Grenzen und Chancen

Mediation ist nur für einen Teil der Menschen mit geistiger Behinderung möglich. Es gibt auch Grenzen, die den Einsatz dieses Konfliktlösungsverfahrens für die Zielgruppe ausschließen. Die Grenzen ergeben sich aus den bereits angesprochenen notwendigen Voraussetzungen und werden hier nochmals vor allem im Hinblick auf die Mediand/innen zusammengefasst.

Wann ist Mediation bei Menschen mit geistiger Behinderung auf keinen Fall möglich?

- Wenn das gegenseitige Verstehen nicht mehr vorhanden ist und auch nicht mehr organisiert werden kann.
- Wenn Verhaltensauffälligkeiten vorhanden sind, die therapeutische Maßnahmen erfordern.
- Wenn eine psychische Erkrankung akut vorliegt.
- Wenn Abhängigkeiten und Machtgefälle den Prozess stören.
- Wenn der Eindruck entsteht, dass der Prozess manipuliert ist.
- Wenn die Freiwilligkeit nicht gesichert ist.
- Wenn mehrfache oder intensive Behinderungen vorhanden sind.

(Weiß & Fuhr, 2004, S. 52)

Grenzen bestehen bislang auch noch in der Akzeptanz des Einsatzes des Verfahrens in Behinderteneinrichtungen bzw. zukunftsorientiert müsste hier erst vorrangig Informationsarbeit geleistet werden. Ebenso müssten Überlegung hinsichtlich der Finanzierung angestellt werden, da die meisten Menschen mit geistiger Behinderung nur ein geringes eigenes Budget besitzen, das in vielen Fällen von anderen Personen verwaltet wird.

Für Personen, die die notwendigen Voraussetzungen mitbringen kann Mediation eine Chance darstellen. Sie bietet die Möglichkeit ihre Konflikte selbstbestimmter zu lösen, die Möglichkeit bei Konflikten eigene, eigenständige und eigenverantwortliche Entscheidungen zu treffen. Dadurch kann u.U. auch längerfristig lösungsorientiertes Handeln gefördert werden. (vgl. Weiß & Fuhr, 2004)

Aufgrund der Abhängigkeit der Zielgruppe von anderen Personen, wird sich in dieser Richtung wahrscheinlich nur etwas bewegen, wenn z.B. auch Gruppenleiter/innen einen positiven Nutzen für ihre Arbeit sehen. Einerseits entlasten Klient/innen, die eigenverantwortlich ihre Konflikte lösen den Betreuer/ die Betreuerin. Auf der anderen Seite kann das Abgeben von Einfluss aber auch als Verlust empfunden werden.

12. Ausblick

Die hier dargestellten Überlegungen zur Mediation mit Menschen mit geistiger Behinderung stellen eine Sammlung aus bisherigen Erfahrungen dar. Sowohl Einzelerfahrungen aus der Literatur als auch eigene Erfahrungen der Autor/innen deuten daraufhin, dass Mediation auch für Menschen mit geistiger Behinderung geeignet ist, wenn die notwendigen Rahmenbedingungen geschaffen werden und die Personen bestimmte Voraussetzungen mitbringen. Aller-

dings ist hier speziell im deutschsprachigen Raum noch sehr viel Informations- und Aufklärungsarbeit in den Einrichtungen zu leisten (z.B. Vorträge).

Ergänzend wäre es wichtig Fallbeispiele systematisch zu dokumentieren, zu sammeln und zu analysieren, um aus diesem Datenmaterial tragfähige geeignete Modelle für die mediative Prozessgestaltung zu entwickeln, den „klassischen“ Mediationsprozess für diese Personengruppe zu adaptieren. Ebenso wäre es wichtig, die Nachhaltigkeit mediativer Konfliktlösungen bei Menschen mit geistiger Behinderung zu prüfen.

Des Weiteren ist es aufgrund der bisher dürftigen verfügbaren Hintergrundliteratur notwendig, die Publikationstätigkeit zu diesem Thema zu erhöhen, um eine größere Anzahl von Personen (vor allem auch das Personal in Behinderteneinrichtungen) dazu anzuregen, über Mediation als mögliche Konfliktlösungsmethode auch für Menschen mit geistiger Behinderung nachzudenken.

Literaturverzeichnis

- Ada Mediation Program; Ed. By Department of Justice. (2003). [WWW Document]. URL <http://www.usdoj.gov/crt/ada/mediate.htm> (Oktober 2004).
- Appel, M. & Kleine Schaars, W. (2002). Anleitung zur Selbstständigkeit (2. Aufl.). Weinheim; Basel: Beltz.
- Besemer, Ch. (2002). Mediation – Vermittlung in Konflikten (9. Aufl.). Baden: Stiftung gewaltfreies Leben.
- Braun, G., Dietzler-Isenberg, E., Püttmann, U., Schmiegel, K. & Würbel, A. (2003). Kinder lösen Konflikte selbst! Mediation in der Grundschule (4. überarb. und erw. Aufl.). Bensberg: Thomas-Morus-Akademie.
- Dirnberger, R. (o.J.). Humanistisches Menschenbild. [WWW Dokument]. URL: <http://www.dirnberger.co.at/menschenbild.html> (20. August, 2004).
- Durach, B., Grüner, T. & Napast, N. (2003). Das mach ich wieder gut! Mediation – Täter-Opfer – Ausgleich – Regellernen (3. Aufl.). Lichtenau: AOL.
- Eisentraut, J. (2003). Konflikt und geistige Behinderung. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Institut für Rehabilitationspädagogik, Martin-Luther Universität, Halle.
- Fackler, N. (2003). Skriptum zur Mediationsausbildung.
- Faller, K. (1998). Mediation in der pädagogischen Arbeit. Ein Handbuch für Kindergarten, Schule und Jugendarbeit. Mülheim an der Ruhr: Verlag an der Ruhr.
- Faller, K. & Faller, S. (2002). Kinder können Konflikte klären. Münster: Ökotopia.
- Faller, K., Kerntke, W. & Wackmann, M. (1996). Konflikte selber lösen. Mediation für Schule und Jugendarbeit. Mülheim an der Ruhr: Verlag an der Ruhr.
- Glasl, F. (1997). Konfliktmanagement. Ein Handbuch für Führungskräfte, Beraterinnen und Berater (5. erw. Auflage). Bern: Haupt.
- Goffman, E. (1972). Asyle – über die soziale Situation psychiatrischer Patienten und anderer Insassen. Frankfurt: Suhrkamp.
- Hoffmann, K., Lilienfeld-Toal, V. von, Metz, K. & Kordelle-Elfner, K. (2003). STOPP – Kinder gehen gewaltfrei mit Konflikten um (3. Aufl.). Horneburg/Niederelbe: Persen.
- Kleine Schaars, W. (2003). Durch Gleichberechtigung zur Selbstbestimmung. Menschen mit geistiger Behinderung im Alltag unterstützen. Weinheim; Basel: Beltz.
- Michalek, S. (2000). Gewalt- und Konflikterfahrungen von Menschen mit geistiger Behinderung im Lebenskontext Heim. Dortmund.
- Montada, L. & Kals, E. (2001). Mediation. Lehrbuch für Psychologen und Juristen. Weinheim: Beltz.
- Schäfer, J. (1977). Praxis der beruflichen Beratung. Stuttgart: Kohlhammer.
- Schüler, R. (2002). Mediation mit geistig behinderten Menschen. Infoblatt Mediation, 13. Ausgabe, S. 8-10.
- Theunissen, G. (2004). Mediation zur Bewältigung sozialer Konflikte. Eine Chance für die Arbeit mit geistig behinderten Menschen? Behinderte, 27 (5), S. 50-64.
- Ulsamer, B. & Blickhan, C. (1995). NLP für Einsteiger (10. Aufl.). Offenbach: Gabal.
- Weiß, S. & Fuhr, J. (2004). Mediation möglich! Konfliktbegleitung bei Menschen mit geistiger Behinderung durch Mediation. Unveröff. Abschlussarbeit für die Mediationsausbildung im 9. Mediationslehrgang an der VHS Salzburg.
- Wilken, E. (Hrsg.). (2002). Unterstützte Kommunikation. Kohlhammer: Stuttgart.