



Co-Mediation – ein Plädoyer

Die BAFM ist wohl der einzige Berufsverband für Mediatorinnen und Mediatoren, der gezielt die Kooperation von MediatorInnen unterschiedlicher Herkunftsbereufe zu einem der Essentials seines Selbstverständnisses erhebt. In der Selbstdarstellung der BAFM heißt es: „Wesentliches Element sowohl der Ausbildung auch als der praktischen Arbeit ist das Konzept der Biprofessionalität, die Zusammenarbeit von Mediatoren mit unterschiedlichen Grundberufen, einerseits aus dem psychosozialen, andererseits aus dem juristischen Bereich. In der gemeinsamen Weiterbildung lernen die zukünftigen MediatorInnen nicht nur von biprofessionellen Ausbildungsteams, sondern auch voneinander.“ Dieses Essential hat zur Folge, dass Co-Mediation immer wieder in den Blick gerät, nicht nur als Teil der erfahrenen Ausbildung, sondern eben auch als empfohlene mediative Praxis. Die Kooperation zweier FamilienmediatorInnen, die unterschiedliche Quellberufe haben und damit in der Regel auch in der Arbeitsweise, Darstellungspraxis und Vorgehensweise unterschiedliche Neigungen und Gewohnheiten zeigen, ist ein spannendes (Erfahrungs-)Feld.

■ Die „Chemie“ muss stimmen

Wie finden sich die Zweier-Teams? Wie suchen sie sich? Häufig ergeben sich bereits in den Ausbildungsgruppen lose Teams, die in den Rollenspielen gute Erfahrungen miteinander machen und so vielleicht am Ende beschließen, es als Co-MediatorInnen versuchen zu wollen. Die Arbeit in den Gruppen zeigt oft sehr deutlich, wie bei den Einzelnen das innere Zusammenspiel von Professionalität, Intuition, Spontaneität und Konzentration funktioniert, wie offen sie sind, die Zusammenarbeit mit einer zweiten Person zulassen zu können. Die „Chemie“ muss stimmen. Dies bedeutet nicht einmal, dass eine besonders große Sympathie Voraussetzung wäre, eher die Fähigkeit, eigene Aktivität in Balance zu bringen mit der Aktivität des/der Anderen, also auch einmal, u.U. sogar gern, den Ehrgeiz der schnelleren, geschickteren Frage oder Aktion zurückzustellen zugunsten der Kreativität, der Chance für den „Co“.

■ Das gemeinsame Dritte macht produktiv

Die Co-Arbeit ist bei jeder neuen Mediation ein Abenteuer, die im besten Falle die Konkurrenz in produktive Kreativität münden lässt. Beide Co's haben mit Sicherheit ihr per-

sönlich geprägtes Mediationsverständnis, sie bringen unterschiedliche Biographien, unterschiedliche Temperamente, unterschiedliche Skalen in Geduld, Beredsamkeit, Selbstdarstellungstalent ein. Häufig wird ihre sonstige berufliche Rolle ihr Verhalten (noch) deutlich prägen, aus dem heraus erst die Rollen der Mediatorin/des Mediators für die Anwältin, den Lehrer, die Sozialpädagogin, den Therapeuten erwachsen muss. Beide Beteiligten erleben sich wechselseitig, sie müssen sich ja „zeigen“ mit ihrer Person und in ihrem Handwerk. Das gemeinsame Dritte bleibt der Bezugspunkt der Mediation, die nicht nur die Summe der Fähigkeiten der Beiden hervorbringt, sondern die Kräfte potenziert.

■ Frau – Frau / Mann – Mann?

Es hat sich in der Praxis als sinnvoll herausgestellt, gerade in der Familienmediation eine Paarung aus Frau und Mann mit idealerweise unterschiedlichen Quellberufen des juristischen und psychosozialen Feldes zu favorisieren. Als Argument dafür gilt auch, dass auf diese Weise das Medianten-Paar sich gespiegelt sieht und damit auch eine Vorbildfunktion im kommunikativen Verhalten gegeben sei. Ohne dies in Frage zu stellen, sei doch darauf hingewiesen, dass diese Kombination nicht die allein denkbare sein muss.

Immer wieder gibt es je zwei Frauen und – gerade im Bereich der Wirtschaftsmediation – je zwei Männer, die in ihrer Co-Arbeit eine lebendige, vielseitige, kreative Arbeit zeigen. Die Gleichgeschlechtlichkeit des Teams muss nicht notwendigerweise zu einer Verzerrung oder gar Verarmung führen, solange sie ein breites Spektrum professioneller Erfahrung einbringen und ihre Neutralität und Allparteilichkeit zu wahren wissen. Es wird ganz wesentlich auch von der Selbstverständlichkeit und dem Selbstbewusstsein der Kolleginnen oder Kollegen abhängen, ob die Medianten sich aufgehoben fühlen und Vertrauen zu der gemeinsamen Arbeit fassen können. In klassischen Trennungssituationen hat es sich darüber hinaus bewährt, die vorliegende Konstellation zu Beginn anzusprechen und so den Medianten Gelegenheit zu geben, ihre Haltung dazu zu äußern. Die Praxis hat gezeigt, dass sogar von Trennungsparen fast ausnahmslos Zustimmung geäußert wird. ...

■ Supervision für die Co's

Selbstverständlich ist es dem Aufbau und Erhalt der professionellen Kompetenz geschul-

det, in Supervisionen die Erfahrung der Co-MediatorInnen miteinander zu reflektieren. Die direkte Mediationsarbeit während der Sitzung lässt dafür keinen Raum und meist kommt die gemeinsame Reflexion des Erlebten auch danach zu kurz, einmal aus bekannten Zeitgründen, aber auch aus Scheu voneinander, Kritik zu äußern, Unsicherheiten auszusprechen. Gerade bei problematischen spannungsreichen Sitzungen, in denen z.B. Medianten eine Unzufriedenheit mit den Mediatoren äußern, rückt die Frage nach dem „Fehler“ in der Mediationsarbeit nur zu nahe, wer hat „Schuld“? In der gemeinsamen Arbeit lernt man sich sehr kennen, die persönlichen Stärken und Grenzen werden offenbar; es mögen sich Enttäuschungen oder Einschüchterungen einstellen, die unbedingt in die Supervision gehören, um ein unbefangenes Arbeiten miteinander (wieder-)herzustellen. Objektiv vorhandene Unterschiede zwischen den Co's, z.B. in der sozialen Herkunft und Gewandtheit, in der finanziellen Situation, in Dominanz und Zurückhaltung, in Kleidungsstil, Bildungsgrad und Temperament, Eltern-Sein und Single etc. sollten in der Supervision die Chance erhalten, ausgesprochen zu werden und in ihrer Differenz bestehen zu dürfen und händelbar zu werden.

■ Die Honorarfrage

Co-Mediation ist doppelte Dienstleistung. In Beratungsstellen wird dies häufig möglich gemacht, weil die festangestellten MitarbeiterInnen in dieser Struktur Mediation anbieten können, ohne spezielle Honorare fordern zu müssen. Bei frei arbeitenden Mediatorinnen muss geklärt sein, wie das Honorar bei Co-Mediationen berechnet werden kann. Eine glatte Verdoppelung – 2 Mediatoren, 2 Honorare – wird in der Regel von den Medianten nicht akzeptiert, wohl aber ein höheres Honorar als bei nur einem Mediator. Und so hat es sich eher als praktikabel herausgestellt, z.B. das Anderthalbfache zu berechnen – und damit zwar auf einen vollen Honorarsatz zu verzichten, aber in der Co-Situation bleiben zu können. Dies ist zwar bei Weitem nicht für alle freien Mediatorinnen zu leisten, aber es ist auch ins Feld zu führen, dass neben der Höhe eines ungeteilten (Einzel-)Honorars auch die mentale und praktische Erfahrung einer befriedigenden Co-Arbeit in die persönliche Kalkulation eingehen darf; ein Wechsel des Bezugspunktes, der lohnen kann.

Sabine Zurmühl, Mediatorin (BAFM)
www.bafm-mediation.de