

Mediation – das unbekannte Wesen?



Was ist das Wesen und das Ziel einer Mediation?

Jeder, der mit Kindererziehung zu tun hat, **kennt** eine **Situation**, die der folgenden sehr ähnelt:

Eine Mutter hat zwei Töchter.

Anna ist 12 Jahre, sehr sportlich und ernährungsbewusst. Obst und Gemüse sind ein wichtiger, täglicher Bestandteil ihrer Ernährung. Ihre Hobbies sind Radfahren, Schwimmen und Tanzen.

Silvia, die ältere Tochter (14 Jahre), ist ruhiger und introvertierter als Ihre Schwester. Ihre Hobbies sind Kochen und Reiten. Auch Silvia ist gerne Obst, Gemüse hingegen weniger.

Eines Nachmittags, die Mutter hatte vergessen frisches Obst einzukaufen, entstand zwischen den Schwestern ein Streit um die letzte Orange, die sich noch im Obstkorb befand.

Anna behauptete, die letzte Orange sei ihr versprochen, was Silvia vehement bestreitet. Keine Schwester wollte der anderen den Sieg und damit die Orange gönnen.

Was tun? – fragte sich die Mutter. Sie schritt zur Tat, holte aus der Küchenlade ein Messer, teilte die Orange in der Mitte durch und gab jeder Tochter eine Orangehälfte. Anna entfernte von ihrer Hälfte die Orangenschale und warf diese in den Biomüllcontainer. Sie aß geräusch- und genussvoll ihre Orangenhälfte. Auch Silvia schälte ihre Orange, zerkleinerte sorgfältig die Schale, befüllte damit einen Plastikbehälter und warf das Fruchtfleisch in den Biomüllcontainer. Anschließend übten beide Töchter ihre Hobbies aus. Anna schwang sich auf ihr Fahrrad und Silvia nahm sich heute vor, ein neues Kuchenrezept auszuprobieren.

Was lehrt uns diese Geschichte?

1. Zwischen den Schwestern entstand ein **(Verteilungs)Konflikt**.

Wer bekommt die letzte Orange? Jedes Kind vertritt die nachvollziehbare Streitposition: mir gehört die letzte Orange!

2. **Wie löste die Mutter diesen Konflikt?**

Sie traf eine Entscheidung, ein Urteil. Sie teilte die Orange.

3. War dies eine kluge Entscheidung?

Was taten die beiden Töchter mit ihrer Orangenhälfte?

- a) **Anna:** Fruchtfleisch ⇨ gegessen
Schale ⇨ Biomüll
- b) **Silvia:** Fruchtfleisch ⇨ Biomüll
Schale ⇨ zum Backen verwendet

Es zeigt sich aufgrund dieses Verhaltens, dass die **Entscheidung nicht klug** war. Hätte die Mutter nachgefragt, **w a r u m** (= Motiv, Bedürfnis!) die Töchter die Orange haben wollten, hätte sie die folgenden Antworten bekommen:

Anna: „Weil ich sie essen möchte.“

Silvia: „Weil ich die Schale für das Backen eines Kuchens nach einem neuen Rezept brauche.“

Hätte die **Mutter** vor der Entscheidung diese **Motive (Bedürfnisse)** gekannt, hätte sie folgende **Lösung** getroffen:

Die Orange wird geschält ⇨ die **gesamte Schale** erhält **Silvia** und das **gesamte Fruchtfleisch** erhält **Anna**.

Wäre das nicht eine wesentlich vernünftiger Lösung gewesen?

Einfach ausgedrückt ist Mediation die gemeinsame Lösungssuche durch die Konfliktparteien, die dabei durch eine Mediatorin¹, die für den Gesprächsverlauf verantwortlich ist, unterstützt werden.

Mediation kommt aus dem lateinischen und bedeutet „Vermittlung“.

Ziel der Mediation

Die Mediatorin, die für den Gesprächsverlauf verantwortlich ist, unterstützt die Konfliktparteien dabei, einen konstruktiven Dialog zu führen, der Voraussetzung für eine dauerhafte und konstruktive Lösung ist.

Die Mediatorin ist weder RichterIn noch SchiedsrichterIn. Sie ist eine professionelle, zu allen Parteien bedingungslos neutrale und völlig unabhängige "Vermittlerin".

¹ In den meisten Büchern finden sich Hinweise folgender oder ähnlicher Art: „Der leichten Lesbarkeit wegen wird nur die männliche Form verwendet; selbstverständlich gelten alle Personenbegriffe für beide Geschlechter.“ Wir gehen den umgekehrten Weg und verwenden für beide Geschlechter die weibliche Form, nicht nur aber auch, weil mehr weibliche als männliche Mediatorinnen praktizieren.



Grundsätze der Mediation

Die Mediation ist gekennzeichnet durch **7** Grundsätze

Grundsatz ❶: Vertraulichkeit

Die Inhalte der Mediation dürfen nur mit **ausdrücklicher Zustimmung** aller Konfliktbetroffenen nach Außen getragen werden. Die Mediatorin darf nicht als Zeuge vor Gericht benannt werden.

Grundsatz ❷: Beteiligte = Konfliktexperten

Keiner kennt die konfliktauslösende Situation besser als die Konfliktparteien. Sie sind daher die **inhaltlichen Experten** für den Konflikt. Auch nur sie selbst können wissen, welche Emotionen durch den Konflikt ausgelöst wurden und welche Interessen/Bedürfnisse unberücksichtigt blieben bzw. zu kurz kamen.

Grundsatz ❸: Förderung autonomer Problemlösung

Die Konfliktparteien erarbeiten **gemeinsam** an selbstbestimmten und damit nachhaltigen Lösungen.

Grundsatz ❹: Freiwilligkeit und Gesprächsbereitschaft

Die Mediation ist ein **freiwilliges** Verfahren. Jede der Konfliktparteien bestimmt selbst und unbeeinflusst die Teilnahme an der Mediation. Niemand kann zur Mediation gezwungen werden. Alle Beteiligten müssen grundsätzlich bereit sein, ein gemeinsames Ziel zu finden.

Grundsatz ❺: Allparteilichkeit

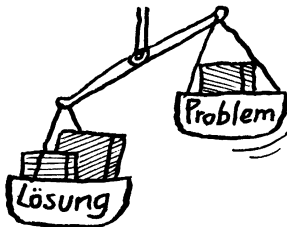
Die **Mediatorin** ergreift **Partei für beide Seiten**. Sie achtet auf Fairness und Ausgewogenheit. Wenn eine Partei „schwächer“ ist, sucht die Mediatorin Wege, um diese Partei zu stärken und ein (Kommunikations)Gleichgewicht herzustellen. Das bedeutet, dass die Mediatorin in besonderen Situationen, „Partei ergreifen muss“, um **aktiv** das **Gleichgewicht** beizubehalten. Dies tut die Mediatorin für alle Parteien.

Grundsatz ⑥: Lösungs- und Zukunftsorientierung

Die Mediation ist ein **lösungsorientiertes Verfahren**, das darauf ausgerichtet ist, dass **auch künftig** eine **positive Beziehung** zwischen den Konfliktparteien bestehen bleibt.

Grundsatz ⑦: Konsensentscheidungen

Die Beteiligten erarbeiten gemeinsam einvernehmliche Lösungen, sogenannte **Win-Win-Lösungen**.



Wann ist eine Mediation sinnvoll und wie läuft sie ab?

Konflikte sind **alltägliche Erscheinungen**. Sie werden zwischen Nachbarn, (Ehe-, Geschäfts- oder anderen) Partnern und Gesellschaftern, in Familien und Lebensgemeinschaften, am Arbeitsplatz, zwischen Unternehmen, im Handel und Straßenverkehr, zwischen Kollegen und Unternehmen, zwischen Mietern und Vermietern usw. ausgetragen.

Konflikte haben viele **Ursachen**. Häufig entstehen sie aus **unterschiedlichen Wahrnehmungen, Missverständnissen** oder aus – oft nur vermeintlich – **unterschiedlichen Interessen**. Vielfach wissen die Betroffenen nicht, wie sie einen Streit lösen können.

Ist der Konflikt ausgebrochen, dann stellen wir regelmäßig fest, dass die **Kommunikation** zwischen den Konfliktparteien sehr oft **gestört** oder zur Gänze abgebrochen ist.

Die Parteien nehmen oft gegensätzliche **Positionen** ein („*ich will*“), **ohne** die tatsächlichen, dahinterliegenden Motive und **Interessen** „**auf den Tisch zu legen**“ (vergleiche das Orangenbeispiel am Beginn dieses Beitrages).

Das ist der Moment, wo das **Hinzuziehen** der **Mediatorin** extrem **hilfreich** ist. Sie kann, da **allparteilich** und **unparteiisch**, das Gespräch, die **Kommunikation** wieder in **Gang bringen**, die **Sichtweisen** und **Interessen** gemeinsam mit den Betroffenen **klären** („*warum wollen Sie ...*“), sowie **neues Vertrauen** zwischen den Betroffenen entwickeln, damit sich die auf neue, kreative, vielleicht auch **ungewohnte Lösungsmöglichkeiten** einlassen.

Der Konflikt wird **NIE** durch die **Mediatorin entschieden**, denn die **beteiligten Personen** können grundsätzlich **bessere Entscheidungen** für sich treffen, als eine „Autorität von außen“.

Kompetente Mediatorinnen sind in der Lage, das **Gespräch** zwischen den Konfliktpartnern so zu fördern, dass diese gemeinsam zu einem Konsens, zu einer einvernehmlichen Regelung bzw Lösung finden, bei der alle Parteien "gewinnen" können („**WIN-WIN-Lösungen**“).

Das ist die **Stärke** des **Mediationsverfahrens**, denn auf diese Art und Weise gewonnene **Lösungen** führen regelmäßig zu einer **nachhaltigen Zufriedenheit** der Parteien.

Wussten Sie, dass **über 80%** der Mediationsverfahren mit einer **einvernehmlichen Regelung** enden und **über 80%** der Mediationsteilnehmer mit dem Verlauf und dem gemeinsamen Ergebnis einer Mediation **zufrieden** sind? Mit Lösungen, die in einem gerichtlichen Verfahren gefunden werden, sind hingegen weniger als ein Drittel der Betroffenen zufrieden.

Mediation ist dann ein sinnvolles, **zweckdienliches Konfliktlösungsverfahren**, wenn der **Konflikt** bereits so weit **eskaliert** ist, dass die **Beteiligten nicht** mehr in der **Lage** sind, diesen alleine und in **direkten Verhandlungen kooperativ** zu lösen.

Entscheidend für das Gelingen der Mediation ist, dass die **Bedürfnis- und Interessenslage** der Parteien genau **erforscht** wird und die Bereitschaft besteht, "trotz allem" einvernehmliche Lösungen erarbeiten zu wollen.

Besonders geeignet ist Mediation, wenn die Parteien – aus welchen Gründen auch immer – ein **Interesse** an einer künftig (**weiter**)**bestehenden (persönlichen oder geschäftlichen) Beziehung** haben. Die Durchführung eines Mediationsverfahrens ist insbesondere sinnvoll, wenn:

- ✓ die Auseinandersetzungen sehr komplex und verworren sind;
- ✓ zwischen den Parteien “nichts mehr geht”, der Gesprächsfaden abgerissen ist;
- ✓ der Konflikt stark emotionalisiert ist;
- ✓ auf einen zukünftigen Kontakt oder eine Zusammenarbeit nicht verzichtet werden kann;
- ✓ eine schnelle Lösung gefunden werden muss;
- ✓ größtmögliche Vertraulichkeit gewahrt werden soll;
- ✓ die Kosten niedrig gehalten werden sollen.

Wie läuft die Mediation ab?

Die Mediation durchläuft verschiedene Phasen.

Phase 1:



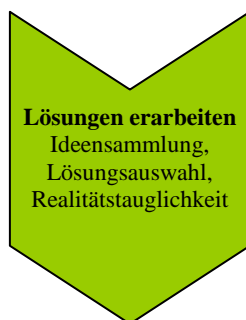
Phase 2:



Phase 3:



Phase 4:



Phase 5:





Was sind die Vorteile der Mediation?

Mediationsverfahren bieten für die Konfliktparteien eine Reihe von **Vorteilen** im Vergleich zu (Gerichts)Urteilen, die „Externe“ treffen:

✓ **Selbstbestimmung und Planungssicherheit:**

Es werden keine Entscheidungen durch Dritte getroffen. Die Parteien bestimmen die Mediatorinnen, den Anfang, das Ende, sowie Inhalt und Ergebnis des Mediationsverfahrens. Es ist ein unbürokratisches, flexibles Verfahren

✓ **Angemessene Berücksichtigung der Standpunkte, Interessen und Ziele der Parteien**

Das Mediationsverfahren hat als zentrale Grundlage, dass vor der gemeinsamen „Lösungsarbeit“ die Standpunkte, Interessen und Ziele der Parteien umfassend erforscht werden

✓ **Zukunftsorientierte Lösung** (win-win-Situation)

✓ **Hohe Erfolgchancen**

Wird das Mediationsverfahren fachgerecht durchgeführt, dann liegt erfahrungsgemäß die Einigungsquote idR. bei 80-90%;

✓ **„Beziehungsfreundliches Verfahren“**

Eine erfolgreich abgeschlossene Mediation erhält die geschäftlichen bzw. persönlichen Beziehungen nicht nur, sondern sie verbessert diese, insbesondere auch deshalb, weil dadurch, dass nun die Interessen des Konfliktpartners bekannt sind, bessere, gemeinsame Lösungen in der Zusammenarbeit bzw im Zusammenleben möglich sind

✓ **Zeitersparnis gegenüber Gerichtsverfahren**

✓ **Kostengünstiges Verfahren**

Das Mediationsverfahren spart Gerichts- und Rechtsverfolgungskosten, schont personelle und betrieblicher Ressourcen, vermeidet Reibungsverluste

✓ **Vertraulichkeit**

Im Mediationsverfahren ist Vertraulichkeit ein wichtiger Grundsatz (siehe Kapitel: Grundsätze der Mediation). Geschäftsgeheimnissen bleiben gewahrt; es besteht keine Gefahr der Rufschädigung und Imageverlusten, keine Presse;

✓ **Verbesserung des eigenen Konfliktlösungsverhaltens**

Durch das erfolgreich abgewickelte Mediationsverfahren steigert sich nachhaltig die persönliche und betriebliche Produktivität. Dazu verhilft die Vorbildwirkung und die Erfahrung mit dem konstruktiven Konfliktlösungsverfahren Mediation.