

Lernlandkarte Mediation

Für welche Fälle ist Mediation das geeignete Verfahren?

Sie eignet sich sowohl, wenn für eine Sachfrage eine Lösung gesucht wird, ein Streit über ein Thema beigelegt werden soll, als auch, wenn die Verständigung misslingt oder gar abgebrochen ist. Vielfach gelingt mit der Mediation die Erarbeitung eines Konsens als Konfliktlösung und alle Beteiligten sind mit dem Ergebnis richtig zufrieden.

An einer Mediation können die Beteiligten nur freiwillig teilnehmen. Sie müssen bereit sein, ihre Anliegen mit Unterstützung des Mediators selbst zu bearbeiten. Sie wird vermehrt zur Vermeidung kosten- und zeitaufwändiger Gerichtsverfahren eingesetzt und hat sich für Konflikte zwischen jedweden Sozialpartnern bewährt: in der Rechtspraxis, Politik, Wirtschafts- und Arbeitswelt, in Umweltfragen, Schule und Familien.

Wie arbeiten Mediator/-innen?

Für das Verfahren wird möglichst ein zertifizierter Mediator oder eine Mediatorin einbezogen, die an der Streitsache unbeteiligt sind. Der Mediator trägt die Verantwortung für die Methode und steuert das Vorgehen. Anders als ein Rechtsanwalt, der immer die Interessen einer Partei vertritt, agiert der Mediator allparteilich, das bedeutet, er unterstützt rehm alle Beteiligten und hilft ihnen beim Herausarbeiten und Formulieren ihrer Interessen. In der Sachfrage bleibt der Mediator immer neutral.

Idealerweise verfügen Mediator/-innen über viel Erfahrung im Umgang mit Menschen – Fingerspitzengefühl, eine Portion Humor und viele gute Fragen helfen ihnen bei der erfolgreichen Bearbeitung von Konflikten.

Die Schuldfrage

Wenn Mediator/-innen den zu klärenden Sachverhalt aufnehmen, irritiert es viele Medianten, dass sie sich offenbar überhaupt nicht für die Schuldfrage interessieren. Wenn wir „Schuld haben“ oder jemand anderen „beschuldigen“ sind das beides wenig konstruktive Gefühle: Scham, Selbstzweifel und Ärger über sich selbst oder über den anderen sind nicht gerade Haltungen, die Menschen zu kreativen Lösungen führen!

Generell interessiert sich die Mediation nicht für die Schuldfrage oder wer in der Vergangenheit was gemacht hat, sondern sie führt in die Zukunft: Wie kann jetzt gelöst werden, was heute das Problem ist? Das ist für viele Medianten das Befriedende: Es muss überhaupt nicht geklärt werden, wer Recht und wer Unrecht hat. Denn man fragt nur danach, was eine vernünftige Lösung ist. Statt Recht vollzieht man eine Interessenklärung.

Vergleich der Konflikttherangeheusche Anwalt / Mediator

Aspekt	Rechtsanwalt	Mediator
Blickwinkel	Parteilich	Allparteilich
Schuldfrage	Leitet auf Basis des Rechts eine Klärung der Schuldfrage ein	Kein Interesse an Schuldfragen
Zielsetzung	Recht bekommen	Interessenausgleich oder Findung eines Konsenses
Fachkompetenz	Experte für eines oder mehrere Rechtsgebiete. Intensive Kenntnis des Rechtssystems und seiner Möglichkeiten	Experte für Konfliktlösungs-methoden, Konsensfindung, Verhandlungsführung, Gesprächs-technik, Fragestellungen, Kommunikation
Lösungsweg	Prüfung der Rechtslage, Recherche, Beratung, wie der Mandant zu seinem Recht kommt	Unterstützt den Prozess des eigenständigen Herausarbeitens von Lösungen. Keine Ratschläge, keine Beratung
Vertretung	Anwalt agiert für den Mandanten. Die Mandant/-innen können ihr Anliegen aus der Hand geben	Medianten agieren selbst
Blick auf die andere Seite	Der Konfliktbeteiligte wird als Gegner gesehen	Der Konfliktbeteiligte ist der Partner, mit dem zusammen der Konflikt gelöst wird
Emotionalität	Faktenorientierung, an Sachlichkeit interessiert	Der emotionalen Seite der strittigen Sachverhalte wird Raum gegeben, Transparenz ist für das umfassende Verstehen der anderen Partei notwendig
Finanzen	Bei Vorliegen einer Stunden-satzvereinbarung profitieren die Anwalt/-innen von komplexen, langwierigen Prozessen. Bei Streitverwertbarkeit haben sie Nutzen von „teuren“ Anliegen. Welche Kosten für ein Verfahren anfallen werden, ist für den Mandanten im Vorfeld oft schwer abzuschätzen	Mediator vereinbart Stunden-honorar. Nach Vorgesprächen ergibt sich eine grobe Sicht, wie viele Termine es geben müssen wird. Tatsächliche Kosten sind vorab nicht 100% absehbar

Was ist Mediation?

Das Wort „Mediation“ kommt aus dem Griechischen, „Medos“ bedeutet vermittelnd, neutral. Die Mediation ist eine Verhandlungsmethode zur Bearbeitung von Konflikten. Sie folgt von ihrem Ablauf her einer klaren Struktur. Die Konfliktparteien beziehen einen dafür speziell ausgebildeten Mediator ein, der das Verfahren leitet und für den geordneten Ablauf sorgt. Zumeist werden die strittigen Themen nacheinander behandelt, die individuellen Bedürfnisse geklärt, Lösungen erarbeitet, verhandelt und zu Papier gebracht, damit am Ende der Mediation eine verbindliche Vereinbarung steht.

Seit Anfang 2012 gibt es in Deutschland ein Mediationsgesetz, das der Mediation einen prominenten Platz in der Reihe der Instrumentarien zum Einsatz in schwierigen Situationen zuweist. Das Gesetz regelt z.B. die Anforderungen an die Ausbildung des Mediators und sichert die Rechtsfolgen einer Mediationsvereinbarung ab.



So machen wir es!

ZIEL

verstehen vereinbaren

Wie unterscheidet sich das Vorgehen von Anwalt und Mediator bei der Lösung von Konflikten?

Zunächst ist es wichtig zu verstehen, wie unterschiedlich die beiden Funktionen sind, denn aus diesem Unterschied ergeben sich zwei völlig verschiedene Blickwinkel auf einen strittigen Sachverhalt. Aufgabe eines Anwalts oder einer Anwältin ist, ausschließlich die Interessen einer Partei zu vertreten, sie in juristischen Fragen umfassend zu beraten und ihr bei der Durchsetzung ihrer Ansprüche und ihres Rechts zu helfen. Der Kontakt mit der „Gegenseite“ wird nur über deren Anwalt gepflegt. Schriftsätze treten an die Stelle von Austausch oder Dialog. Kommt es zu einem gerichtlichen Klageverfahren, erfolgt durch den Richter oder die Richterin ein Urteilsspruch, zumeist ergibt sich dabei, dass einer gewinnt und einer verliert. Ständen zwei Konfliktparteien vor Gericht, ist die Beziehung, die vorher zwischen ihnen bestand, danach zumeist noch schlechter.

Als beziehungs-schonend gilt dagegen die Mediation. Da im Mediationsverfahren beide Parteien persönlich zugegen sind, vertreten sie selbst ihre Interessen, indem sie sie mit Unterstützung des Mediators herausarbeiten, formulieren und sich dadurch selbst behaupten. Der Mediator ist in der Sachfrage völlig neutral. Das gegenseitige Verstehen der Anliegen steht insoweit im Mittelpunkt, als es oft für die Lösung von Konflikten ein Schlüsselereignis darstellt. Hat man erst durchsucht, was einem selbst wichtig ist und was dem anderen, ist die Findung von Lösungen selten noch kompliziert. In vielen Fällen verbessert sich die Verständigung zwischen den Medianten auch über das Verfahren hinaus. Der Mediator wird auf keinen Fall beratend tätig, ein Rechtstrat ist ihm in dieser Rolle sogar verboten.

Bei Sachfragen, die juristische Folgen haben, kann es für die Mediant/-innen richtig sein, sich gegen Ende der Verhandlungen von einem verständigen Anwalt beraten zu lassen. Anwältin mit Mediationsverständnis und Fingerspitzengefühl werden zunächst versuchen, zu verstehen, was der Mediant mit der von ihm und seinem Konfliktpartner angestrebten Lösung erreichen will, denn der juristische Blick auf den Sachverhalt kann unter Umständen ganz andere Vorschläge hervorbringen.

„Stell Dir vor, es besteht ein Konflikt und keiner findet das schlimm!“

Konflikte sind der lebendige Ausdruck unserer Unterschiedlichkeit. Ihr Auftreten zeigt uns, dass wir etwas wichtig nehmen und verschiedene Haltungen dazu haben – wahrscheinlich, weil wir in der Sache abweichende Interessen haben oder unsere Bedürfnisse mit Strategien erfüllen, die anderen nicht gefallen. Konflikte können zwar manchmal sehr anstrengend sein, aber sie sind kein Weltuntergang, weil wir sie klären können. Dafür gibt es die Mediation.

Unbearbeitete Konflikte kosten jedoch im Privaten sehr viel Kraft und Lebensfreude, im beruflichen Kontext sogar richtig viel Geld: wenn Teams nicht mehr gut miteinander arbeiten können oder Führungskräfte und Mitarbeiter durch Streit blockiert sind, werden sie aller Wahrscheinlichkeit nach auch nicht mehr effektiv Leistung erbringen.

„Der Ursprung aller Konflikte zwischen mir und meinen Mitmenschen ist, dass ich nicht sage, was ich meine, und dass ich nicht tue, was ich sage.“ (Martin Buber)

Bei Ärger Auslöser und Ursache unterscheiden und die eigenen Bedürfnisse erkennen

Selbst wenn Menschen im Geschäftsleben ihren Gefühlen nicht viel Raum geben und immer ganz sachlich sein wollen, holen sie uns doch spätestens ein, wenn es irgendwo hakt. Unterschiedliche Interessen, eine Schräglage in der Kommunikation, verschiedene Werthaltungen – Konfliktsachen gibt es genug, sobald Menschen aufeinander treffen.

Für den Umgang mit Ärger gibt es verschiedene Strategien. Eine besonders erfolgreiche wird in der Mediation eingesetzt, sie kann aber auch von jedem in Alltagssituationen angewendet werden. Zuerst gilt es, den Auslöser und die Ursache des Ärgers zu unterscheiden und dann, das nicht erfüllte Bedürfnis zu identifizieren. Das geht leicht, wenn wir als erstes versuchen, den Auslöser zu erkennen. Wenn Ihr Kollege „Schwachkopf“ zu Ihnen sagt, ist das ganz einfach.

Das ist eine abwertende / provozierende Bemerkung und sie ist der Auslöser. Ursache von Ärger sind in fast allen Fällen unsere Gedanken darüber, was an jemandem falsch ist oder was er nicht tun sollte. Ursache des Ärgers in diesem Beispiel ist, dass Sie denken „mein Kollege sollte freundlich und respektvoll mit mir umgehen“. Dahinter steht Ihr Bedürfnis nach Wertschätzung. Somit hätten Sie 1. den Auslöser identifiziert 2. Ihren Gedanken dahinter als Ursache aufgefasst und 3. sich Ihr nicht erfülltes Bedürfnis bewusst gemacht. Nun können Sie auf die Aussage Ihres Kollegen reagieren, ohne eine Eskalation zu riskieren, ohne einen Angriff zu starten, ohne gleichemmaßen „zurückschlagen“ und ihrerseits eine Abwertung vorzunehmen. Auch hinter der Aussage Ihres Kollegen, Sie seien ein Schwachkopf, steht ein Gedanke, der wiederum Ursache seiner Aussage ist, und ein nicht erfülltes Bedürfnis. Wie wäre es, wenn Sie beide sich darüber Klarheit verschaffen und einen aufrichtigen Austausch anstreben, statt einfach Ihrem Ärger Luft zu machen?