

Informationen zur Mediation

Wie gehen wir mit Konflikten um?

Unser Leben ist konfliktreich. Ohne Konflikte leben zu können, erweist sich immer wieder als schöne Vorstellung, die in der Realität nicht machbar ist. In der Regel gibt es nach der Lösung eines Konflikts einen Gewinner und einen Verlierer. Der Gewinner hat seine Sichtweise oder seine Interessen auf Kosten des Verlierers durchgesetzt. Im ersten Moment wird ihm vielleicht nicht klar, dass er damit auch viel verloren hat: Zeit, Kraft, Geld und die Achtung oder Wertschätzung des Verlierers oder anderer Menschen.

Konflikte entstehen in allen Lebensbereichen: in der Ehe oder Partnerschaft, am Arbeitsplatz, innerhalb der Familie, in Erbgemeinschaften, zwischen gesellschaftlichen Gruppen und zwischen Staaten. Den Konfliktparteien geht es vordringlich um die Durchsetzung ihrer Interessen. Durch diese Fixierung auf die Absicherung der eigenen Bedürfnisse wird die Sicht für mögliche und für beide Seiten akzeptable andere Lösungen extrem eingeengt. Jede Seite hält nur noch eine Lösung für möglich, die eigene. Jede Seite verschanzt sich hinter einem Bollwerk von Argumenten, Rechtspositionen oder auch realen Waffen, um die Interessen des Gegners abwehren und möglichst effektiv bekämpfen zu können. Dies erschwert den konstruktiven Umgang mit dem Streitgegenstand: eine Lösung wird manchmal sogar unmöglich.

Alle menschlichen Konflikte sind vielschichtig. Auch wenn es bei einem Konflikt vordergründig nur um ein sachlich fassbares oder beschreibbares Problem geht, so steht dieses Problem doch in vielen Fällen nur stellvertretend für tieferliegende Interessen, Bedürfnisse und Gefühle. Sonst entstünde kein Konflikt und eine sachliche Lösung wäre sofort allen offensichtlich und möglich.

Was ist Mediation?

Mediation ist ein freiwilliges Verfahren zur außergerichtlichen Lösung von Konflikten. Die Mediatoren versuchen gemeinsam mit den Konfliktparteien „die Mitte“ zu finden. Hiermit ist kein fauler Kompromiss gemeint, bei dem beide Seiten als Verlierer dastehen. Vielmehr geht es darum, eine faire und akzeptable Lösung zu erarbeiten, die alle Seiten zufriedenstellt. Dies erfordert die Anwendung

psychologischer und auch juristischer Fachkenntnisse durch die Mediatoren, die diesen Prozess begleiten.

Im Gegensatz zum gerichtlichen Verfahren liegt das Ergebnis allein in den Händen der beteiligten Parteien. Kein Richter entscheidet, sondern allein die Beteiligten. Da die Lösungen von allen Beteiligten getragen werden, führen sie zu einer zukunftsorientierten und damit langfristigen „Befriedung“ des Konflikts.

Weil das Ziel der Mediation vorrangig die Lösung eines Konflikts ist, kann es vorkommen, dass psychologische Hintergründe zwar angesprochen, aber nicht tiefergehend thematisiert werden. Dies grenzt Mediation von der psychologischen Beratung oder der tiefenpsychologischen Therapie ab, in deren Zentrum nicht der äußere Konflikt, sondern die innere seelische Befindlichkeit des Menschen steht.

Während der Mediation sollte zunächst auf den Rechtsweg verzichtet werden bzw. rechtliche Mittel sollten für diese Zeit ruhen. In der Mediation wird eine einverständliche Lösung angestrebt. Darüber hinaus ist der Abschluss einer rechtsverbindlichen Vereinbarung möglich. Zu deren Vorbereitung kann rechtlicher Rat durchaus erforderlich sein.

Voraussetzung für den Erfolg der Mediation ist die Freiwilligkeit der Teilnahme aller Beteiligten.

Welche Rolle haben die Mediatoren?

Die Mediatoren leiten das Verfahren im Prozess der Lösungsfindung. Sie sind für die Struktur und den Ablauf des Verfahrens verantwortlich. Sie achten darauf, dass alle relevanten Themen angesprochen und fair verhandelt werden. Sie stellen sicher, dass der Rahmen der Gespräche für alle Beteiligte Sicherheit vermittelt, so dass sie ihre Interessen optimal vertreten und vorbringen können. Es ist also nicht ihre Aufgabe, die Wahrheit über eine Angelegenheit herauszufinden, sondern mit den Konfliktparteien eine für alle akzeptable Problemlösung oder neue Regeln für eine Zusammenarbeit zu erarbeiten.

In der Verhandlungsführung sind die Mediatoren „positiv neutral“, d.h. neutral gegenüber dem Ergebnis: sie haben kein eigenes Interesse an einem bestimmten Konfliktausgang, sondern setzen sich für die Interessen und Belange aller Konfliktparteien ein.

Sie bewerten und beurteilen nicht, sondern fördern die am Konflikt Beteiligten, sich über ihre Interessen klar zu werden, sie verständlich zum Ausdruck zu bringen und Verantwortung für sie zu übernehmen. Ihre Aufgabe ist es, beide Seiten zu verstehen und eine Perspektive einzunehmen, die beide Positionen einschließt. Jeder der Anwesenden soll die Möglichkeit haben, seine

subjektive Sicht des Problems vorzubringen, und zwar solange, bis er das Gefühl hat, verstanden zu werden.

Sie unterstützen den Mediationsprozess durch Techniken zur Verbesserung der Kommunikation, wenn die Verständigung nicht gelingt.

Sind die Mediatoren für die Verhandlungsführung verantwortlich, so sind die Konfliktparteien als Experten für die Inhalte des Konflikts anzusehen, die die gewünschten Lösungen der Streitthemen erarbeiten. Eigene Ideen können Sie als eine unter mehreren Möglichkeiten einbringen. Die Mediatoren achten darauf, dass die getroffenen Vereinbarungen realistisch sind und sorgen dafür, dass Machtungleichgewichte im Konflikt nicht zum Tragen kommen.

Mediatoren gehen mit dem Gehörten strikt vertraulich um. Sie können deshalb nicht für eine der Konfliktparteien allein zur Durchsetzung ihrer Interessen auf anderem Wege (z.B. durch ein Gerichtsverfahren) tätig werden.

Welche Regeln gelten für das Mediationsgespräch?

Jede Partei erhält ausreichend Zeit, um ihre Position und Sichtweise des Konflikts darzustellen. Dabei darf sie von der anderen Seite nicht unterbrochen oder gestört werden.

Beleidigungen oder Beschimpfungen gegen andere Beteiligte sind untersagt.

Die Parteien sollen sich gegenseitig mitteilen und einander zuhören, so dass sie die unterschiedlichen Interessen und Bedürfnisse verstehen und akzeptieren, bevor sie beginnen, Veränderungswünsche und Konfliktthemen zu verhandeln.

Die Mediatoren achten auf die Einhaltung dieser Grundregeln und intervenieren gegebenenfalls, um einen konstruktiven Dialog sicher zu stellen.

Wie läuft das Mediationsverfahren ab?

Anfangs werden die Regeln des Verfahrens bestimmt und abgesprochen. Anschließend werden die Problemthemen benannt. Danach wird vereinbart, in welcher Abfolge die Probleme bearbeitet werden sollen.

Jeder erhält ausreichend Zeit, seine Sichtweise des Konflikts darzulegen. In einer Vertiefungsphase wird dann versucht, möglichst alle Seiten des Konflikts deutlich werden zu lassen. Neben materiellen und juristischen Fragen sollen hier auch die grundlegenden

Interessen und Bedürfnisse der Parteien benannt und erhellt werden. In diesen beiden Phasen ist es erstrebenswert, dass alle Betroffenen die Sichtweise des anderen möglichst umfassend kennenlernen und zu verstehen beginnen.

Hieran schließt sich eine Phase der Lösungssuche und Lösungsfindung. Alle denkbaren - auch scheinbar nicht realisierbaren - Lösungsvorschläge werden gesammelt und aufgelistet. Danach beginnt die Auswahl der Lösungsmodelle, mit denen alle Beteiligte einverstanden sind.

Zum Abschluss werden die ausgewählten Lösungen in einer Vereinbarung festgehalten. Je nach Art des Konflikts können sie auch in einem notariellen Vertrag fixiert oder durch unsere Gütestelle titulierte werden. Es ist möglich, die Umsetzung der Vereinbarung in einem späteren Mediationsgespräch zu überprüfen und gegebenenfalls neue Vereinbarungen für die Zukunft zu treffen.

Mediation - ein Erfolgskonzept

Mediation wird heute bereits in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen angewandt. Der Gesetzgeber ist zunehmend bemüht, in den entsprechenden Gesetzen Raum für die Durchführung von Mediationsverfahren zu schaffen.

Soll bei einer Familienmediation (Trennung/Scheidung) die Mediationsvereinbarung notariell beurkundet werden und wird danach das gerichtliche Scheidungsverfahren durchgeführt, sind die Kosten der Mediation im Rahmen des Lohnsteuer-/Einkommenssteuerjahresausgleiches steuermindernd absetzbar.

Anwendungsgebiete von Mediation bei uns

- Familienmediation
 - bei Trennung und Scheidung
 - Kinder und Jugendliche (Sorge- und Umgangsrecht)
 - Erbschaftsstreitigkeiten, Erbrecht
- Nachbarschaftskonflikte
- Arbeits- und Wirtschaftsmediation
 - bei Konflikten innerhalb von Unternehmen und Verbänden
 - bei Konflikten zwischen Unternehmen
 - Konflikte zwischen Arbeitnehmern
 - Mobbing