

Gundlagen

Mediation

Familien-, Team- und Wirtschaftsmediation sowie Mediation in Organisationen

In vielen Konflikten ist ein Mediationsverfahren eine sinnvolle und preiswerte Lösung. Der Konflikt wird in der Regel nicht weiter durch juristische Instanzen verschärft, sondern auf der kommunikativen Ebene werden Lösungen gesucht, die für alle beteiligten Personen akzeptabel sind und für jeden Beteiligten einen Gewinn versprechen.

1. Gründe für Mediation: Eine Mediation hat ihre Bedeutung in allen Konfliktsituationen in denen sich zwei und mehr Menschen, ein ganzes Team, die Geschäftsführung einer Firma- oder zwei Firmen nicht einigen können und der Konflikt bereits so eskaliert ist, so dass die Arbeitsfähigkeit leidet oder eine Trennung in Erwägung gezogen wird oder diese bereits vollzogen ist. Ein Mediationsprozess ist auch dann bereits fruchtbar, wenn es um einen Klärungsprozess von Fragen und Themen geht, über die das Paar oder die Gruppe keine befriedigende Verständigung finden kann. Der Mediationsprozess dient dann dazu, sich als Paar oder als Gruppe über die eigenen Gefühle und Bedürfnisse klarer zu werden.

2. Ziele der Mediation: Eine Mediation wird grundsätzlich ohne eine konkrete Zielvorgabe durchgeführt, damit jeder Beteiligte die gleichen Chancen hat und in völliger Offenheit die Bedingungen prüfen kann. Der Prozess ist somit Prozessorientiert und im Ergebnis völlig offen.

3. Vorgehen in der Mediation: In der Mediation stehen die Klienten mit ihren Ansichten, Gefühlen und Bedürfnissen im Mittelpunkt. Die Rechtsansprüche und die Positionen von anderen Menschen folgen erst danach. Juristische Details sind nicht Gegenstand der Mediation und solche Fragen sind nach wie vor mit einem Rechtsanwalt zu klären. Ein wesentlicher Vorteil eines vorhergehenden Mediationsprozesses ist, dass die wesentlichen Vereinbarungen bereits vorher getroffen werden

und für die juristische Form nur noch ein Rechtsanwalt oder Notar notwendig ist.

4. Grundsätze: Folgende Grundsätze sind für den Mediator wesentlich:

- Der Mediator zeigt eine allparteiliche Haltung und wird beide Konfliktparteien gleichberechtigt unterstützen.
- Die Mediatoren bringen in der Regel eine Haltung von völliger Wertschätzung und Akzeptanz der Personen in den Prozess ein. Ohne diese Haltung wird sich kein wahrhaftiger Prozess entwickeln können und Vertrauen könnte nicht entstehen. Sie sorgen für einen schützenden Raum und eine offene Atmosphäre.
- In der Mediation arbeiten wir mit dem, was im Moment aktuell ist und bereits der Mediationsprozess kann sehr wertvoll sein, auch wenn keine konkrete Lösung gefunden werden konnte.
- Der Mediator wird auch seine eigenen Gefühle in den Prozess einbringen, wenn er/sie der Meinung ist, damit den Klärungsprozess unterstützen zu können.
- Die Mediatoren begleiten den Prozess durch ihre Präsenz und Aufmerksamkeit.
- Die Aufgabe der Mediatoren ist die einfühlsame Klärung der Gefühle, Wünsche und Bedürfnisse der Klienten.
- In der Mediation werden die Klienten in ihrem Prozess begleitet. Der Mediator übernimmt keine Führungsrolle und erteilt in der Regel auch keine Ratschläge.
- Er unterstützt jedoch auch die Suche nach Lösungen bei den Klienten und vertraut auf die Kompetenz der Klienten die Konfliktlösung selbst zu finden.

5. Ursachen von Konflikten: Die meisten Konflikte haben bereits eine lange Geschichte und sind häufig von einer Wiederholung von den Konfliktparteien bekannten Argumenten geprägt. Daher gibt es in den Konflikten eine Vielzahl von Aspekten auf der Interessens-, Bedürfnis-, Gefühls- und Beziehungsebene.

Der Auslöser des Konfliktes ist meistens nur die „Spitze des Eisbergs“ und der Anlass ist meist nicht die Ursache des Konfliktes. Daher tauchen oft erst in der Mediation die tatsächlichen ursächlichen Konflikte oder

„Quellkonflikte“ auf und die Klärung dieser Quellkonflikte trägt dann wesentlich zur Konfliktlösung bei.

6. Traditionelle Kommunikationsmuster: Vorwürfe, Forderungen, Vergleiche: Viele Konflikte sind sehr stark von Vorwürfen bestimmt. Wenn Menschen mit Vorwürfen konfrontiert werden, geraten sie schnell in einen Zirkel von Rechtfertigung, Angriff und Verteidigung. Bei dieser Form der Kommunikation ist der Misserfolg bereits vorbestimmt,

- weil es entweder einen Sieger gibt und einen Verlierer
- beide unzufrieden sind, weil sie sich nicht einigen können oder
- ein schaler Kompromiss geschlossen wird, mit dem auch keiner zufrieden sein kann.

7. Gewaltfreie Kommunikation: Ein zentrales Kommunikationsinstrument der prozessorientierten Mediation ist der Ansatz der Gewaltfreien Kommunikation nach M. Rosenberg. In der Gewaltfreien Kommunikation beziehen wir uns in dem Konflikt auf die aktuellen Gefühle und Bedürfnisse, um auf dieser Basis den Konflikt zu untersuchen. (siehe die Seite über die „Gewaltfreie Kommunikation“.)

8. Lösung:

In der Mediation wird eine Lösung angestrebt, in der alle Beteiligten einen Gewinn erkennen können.

9. Paarmediation

Eine Mediation zur Unterstützung der Partnerschaft bei sich wiederholenden Konflikten kann sehr wertvoll sein. Eine mediative Klärung der bestehenden Differenzen wird den Partnern mehr Klarheit geben über ihre beteiligten Gefühle und Bedürfnisse und kann die Partnerschaft auf eine neue befriedigende Beziehungsebene heben, eine größere Tiefe in ihrer Verbindung möglich werden lassen. In der Mediation werden die Partner lernen, wie sie zukünftig durch eine bewusste Aufmerksamkeit auf ihre Kommunikation, ihre Gefühle und Bedürfnisse deutlich artikulieren und somit das Konfliktpotential verringern und können. Wenn trotzdem neue

Konflikte entstehen sollten, können diese in der Regel eigenständig und leichter gelöst werden.

10. Trennungs- und Scheidungsmediation

Ein Ehepaar möchte sich trennen. Unter einem „Rosenkrieg“ und einer gerichtliche Scheidung leidet die Gesundheit von beiden Partnern und die Verbindung zu den eigenen Kindern wird oft für einen Partner sehr erschwert. Starke Gefühle von Hass, Wut und Angst sowie starke Verletzungen können jegliche Verbindung zum früheren Partner vergiften. Natürlich kostet solch ein gerichtlich durchgeführter Streit viel Geld und hat schon manche Familie komplett ruiniert. Daher bietet es sich an, die beabsichtigte Trennung auf dem Weg der Mediation zu klären und dann die gemeinsam und einvernehmlich getroffenen Entscheidungen bei einem Notar schriftlich zu bestätigen. Eine von einer Mediation begleitete Ehescheidung bietet eine gute Chance, dass alle Beteiligte eine Lösung finden, die für sie in Ordnung ist und die Verbindung zu den Kindern kann so geklärt werden, dass die Interessen und Gefühle der Kinder berücksichtigt werden. Ein solcher Trennungsprozess kann allen Konfliktparteien die Gesundheit erhalten, kann helfen die Beziehungen auf einer neuen Ebene zu gestalten und kostet weniger Geld.

11. Mediation in Organisationen

Konflikte zwischen verschiedenen Mitarbeitern einer Firma oder zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter können gut und einvernehmlich durch eine Mediation gelöst werden. Die Arbeitsfähigkeit aller Beteiligten wird wieder hergestellt und das Betriebsklima wird sprübar besser, was sich langfristig auf die Zufriedenheit und die Gesundheit aller Mitarbeiter auswirken wird..

12. Teammediation

Für Arbeitsgruppen oder Projektteams kann ein Mediationsprozess wesentlich zur Klärung von entstandenen Konflikten beitragen und die Arbeitsfähigkeit des Teams wieder herstellen oder verbessern.

13. Mediation bei Mobbing

Das Mobbing stellt einen besonderen Konfliktfall dar, weil die

firmeninternen Einflußbedingungen auf die gemobbte Person vorrangig zu klären sind. Durch die tiefgehenden Verletzungen bei dem Mobbingopfer, welche häufig bereits Krankheitssymptome hervorrufen können, wird hier eine Unterstützung mit Einzelcoaching und gegebenenfalls therapeutisches Coaching erforderlich sein. Dann wäre das gesamte Umfeld inklusiv der beteiligten Vorgesetzten in den Mediationsprozess einzubeziehen. Auch hier besteht nach einer gründlichen Aufarbeitung die Chance zu einer Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit aller Beteiligten und für eine Verbesserung des Betriebsklimas durch die gemeinsame Erfahrung des bewältigten Konfliktes.

14. Partnermediation in einer gemeinsamen Firma

Konflikte zwischen den Partnern einer Firma können für den Erfolg der Firma sehr belastend sein. Durch solch einen Konflikt können wichtige Entscheidungen lange blockiert werden und der Konflikt wird sich wahrscheinlich auch auf alle Ebenen der Firma und die Mitarbeiter auswirken. Daher dürfte es sehr sinnvoll sein, einen solchen Konflikt frühzeitig mediativ zu untersuchen und eine gemeinsame Lösung zu finden. Falls jedoch eine Auflösung der Partnerschaft unumgänglich erscheint, dann ist auch dieses Verfahren durch eine Mediation gut vorzubereiten, damit nur noch die gemeinsam getroffenen Entscheidungen notariell geklärt werden müssen.

15. Wirtschaftsmediation

Konflikte zwischen verschiedenen Firmen oder zwischen Firma und Auftraggeber können gut und einvernehmlich durch eine Mediation gelöst werden, ohne dass ein aufwendiges und kostspieliges Gerichtsverfahren erforderlich ist.

16. Täter – Opfer Ausgleich

In diesem Prozess erhalten Täter und Opfer zuerst getrennt für sich Einfühlung von dem Mediator. Wenn der Täter und das Opfer dann in der Lage sind sich wechselseitig Einfühlung zu geben, dann kann Heilung geschehen. – Das aktuellste öffentliche Beispiel ist das **Projekt Compassionate Listening**, in dem gezeigt wird, wie eine Gruppe von in KZ inhaftierten Juden und ehemalige SS Bewacher sich begegneten, zuhören und Einfühlung

geben konnten. (Das Projekt wurde in einem Film dokumentiert.)

17. Für das **Training einer gewaltfreien Form der Kommunikation** biete ich Seminare von 2 x 1 Tag für meine Klienten an.