

Mediation

Konflikte am Arbeitsplatz, im Betrieb, mit Geschäftspartnern kosten Zeit, Geld, Energie.

Konfliktlösung durch Mediation spart Zeit, Geld, Energie, ist also die wirtschaftlichste Art des Konfliktmanagements.

Mediation bedeutet Vermittlung und wird von mir als Mediatorin als allparteiliche Vermittlungsperson durchgeführt.

Mediation ist vertrauensbildend, weil alle an dem Konflikt beteiligten Personen einbezogen werden.

Mediation ist zukunftsorientiert, weil die Konfliktlösung von allen Beteiligten gemeinsam erarbeitet wird und damit tragfähig ist.

Mediation bietet die Möglichkeit, Konflikte zeitnah zu lösen und minimiert damit den mit Konflikten verbundenen Reibungsverlust.

Ist Mediation also ein Wundermittel? Sicherlich nicht. Sie setzt die Bereitschaft der Beteiligten voraus, sich gemeinsam an einen Tisch zu setzen, mögliche Lösungen eigenverantwortlich mitzutragen und sich an getroffene Absprachen zu halten. Sie setzt ferner die Bereitschaft der am Konflikt beteiligten Personen voraus, die Sichtweise des jeweils anderen zumindest auszuhalten. Kein leichtes Spiel also, aber ein Lohnendes.

Wie funktioniert es?

Zunächst wird eine Bestandsaufnahme gemacht, d.h. alle am Konflikt Beteiligten stellen ihre Sicht der Dinge dar. Sie nehmen Stellung, beziehen Position.

Im zweiten Schritt wird die Vorgeschichte des Konflikts erkundet, um etwa auch tiefer liegende oder weniger offenkundige Ursachen zu ergründen.

In einem dritten Schritt werden die Interessen herausgearbeitet, die hinter der jeweiligen Position stehen. Dadurch können neue Aspekte der Konfliktbearbeitung ins Spiel kommen. Vorher nicht gedachte Lösungen werden möglich.

Ein Beispiel: A und B streiten um eine Orange. Beide wollen sie haben. Das sind die Positionen. Nur einer kann sie haben. Das ist der Konflikt. Man kann die Orange teilen, das ist die Lösung, die sich an den Positionen orientiert. Dann hat jeder eine halbe Orange. Man kann aber A und B auch fragen, was sie mit der Orange wollen. Das sind die Interessen hinter den Positionen. A braucht Orangensaft und B braucht die Schale zum Kuchenbacken. Beides ist möglich. B bekommt die Schale, A den Rest für den Saft. Jeder hat, was er will. Das ist die interessengerechte Lösung. Beide haben gewonnen.

Sind die Interessen gefunden, werden in der vierten Phase in einer Art Brainstorming Lösungen gesucht, unter Einbeziehung aller nur denkbaren Faktoren.

Das Ergebnis wird dann im fünften Schritt festgehalten und die Schritte zu seiner Umsetzung besprochen.

Die Alternative zu dieser Methode ist der Versuch, auf dem Rechtsweg unter Zuhilfenahme von Anwälten, möglicherweise sogar der Gerichte, den eigenen Standpunkt durchzusetzen. Zumindest in letzterem Fall ist mit erheblichem Zeitverlust und den damit verbundenen problembedingten Einbußen zu rechnen.

Häufig verengt die Anwaltssicht den Konflikt auf den juristischen Aspekt. Damit werden außerhalb des juristischen Rahmens liegende Potentiale und Lösungsansätze verschenkt.

Eine vordergründige Entlastung kann darin bestehen, dass die Beteiligten die Sache an die Anwälte „abgeben“, sich selbst damit also nicht mehr beschäftigen müssen. Das kann zwar Vorteile verschaffen, weil die Anwälte in der Regel emotional weniger in die Sache verstrickt sind, verhindert aber, dass die Beteiligten persönlich an der Lösung mitwirken und ihr damit auch Beständigkeit verleihen.

Selbstverständlich muss aber eine im Wege der Mediation ausgehandelte Lösung auch rechtlich einwandfrei sein. Hierauf hat die Mediationsperson zu achten, wozu sie umso eher in der Lage ist, wenn sie juristische Kompetenzen besitzt.

Zusammengefasst ist Mediation also eine flexible, kostensparende und schnelle Möglichkeit, Konflikte zu lösen.

Probieren Sie es bei der nächsten Gelegenheit doch mal aus!

Irene Wollenberg, Düsseldorf

Rechtsanwältin

Mediatorin

www.wollenberg-mediation.de