

Peter Heigl

Mediation - Kunst der Vermittlung

Prinzipien und Regeln

Die folgende Zusammenfassung
ist meinem Buch entnommen:

Peter Heigl: 30 Minuten für Faires Streiten
GABAL Verlag Offenbach 2003,
und 5. überarbeitete Auflage 2012
S. 69 ff bzw. 80 ff.



Mediation - Kunst der Vermittlung

Oft sind Konflikte so festgefahren, dass die Beteiligten nicht mehr alleine vorwärts kommen. Dann bewährt sich oft eine aussenstehende Person als Helfer. Dies kann im privaten Bereich sein, z.B. bei Partnerschaftsproblemen, im geschäftlichen Bereich, z.B. bei der Betriebs-Nachfolge, oder auch im öffentlichen Bereich, z.B. bei Tarif-Konflikten oder Friedens-Verhandlungen. Wenn Konflikte die Phase der Anklage und Drohungen erreichen, ist es meist sinnvoller, eine neutrale dritte Person einzuschalten.

Begriffsklärung

Der Begriff hat in den letzten Jahren einen Siegeszug ohnegleichen angetreten. Was ist damit gemeint? Im folgenden will ich den Begriff definieren und absetzen von ähnlichen Begriffen.

Mediator bedeutet Vermittler, **Mediation** bedeutet Vermittlung. Das Wort leitet sich ab aus dem lateinischen Wort *medium* = Mitte. Wie übrigens das ähnlich lautende Wort *Meditation*. Sogar Fachleute versprechen sich manchmal. Aber Vorsicht! **Meditation** bedeutet nachdenken und Sich-Versenken bzw. das nachdenkende Zu-sich-selber-kommen, zur eigenen Mitte kommen. Auch das Wort **Moderation** klingt ähnlich, und manchmal überlappen sich die Aufgaben. Aber wenn wir genau sind, muss man unterscheiden: **Moderation** ist die Diskussionsleitung in strittigen oder schwierigen Bereichen. Das Wort kommt vom lateinischen *moderare* = mässigen. Der/die Moderator/in hat dem Wortsinne nach die Aufgabe, mässigend einzugreifen. Er /sie muss für "fair play" sorgen, mehrere Parteien oder Sichtweisen ausgewogen zu Wort kommen lassen bzw. einen Sachverhalt objektiv darstellen. Oft wird das Wort heute in dem Sinne gebraucht: Die Person, die - fair, informativ, gewinnend - durch die Sendung oder Veranstaltung führt. - **Mediation ist eine professionelle Konfliktlösungs-Methode, bei der eine neutrale dritte Person die Parteien unterstützt, einen Streit beizulegen.** Der Unterschied zum gerichtlichen Verfahren besteht darin: Die Parteien arbeiten aktiv und eigenverantwortlich an der Lösung ihres Konflikts.

Der Mediator /die Mediator/in

hilft dabei durch neutrale Verhandlungsführung. Er/sie ist nicht Richter, sondern Mittler. Er wird von den beiden Parteien auf Grund seiner Erfahrung oder Ausbildung ausgewählt (meist kommen Mediatoren aus dem Bereich Recht, Psychologie, Pädagogik etc.), und er führt ohne Zwangsmittel die Parteien durch das Verfahren. Das Ziel ist eine gemeinsam erarbeitete und von allen Parteien getragene Lösung. Die Vorteile: Die Kosten und der Zeitaufwand sind geringer als bei einem Rechtsstreit, der ja im schlimmsten Fall durch mehrere Instanzen führen kann. Es wird nicht in aller Öffentlichkeit schmutzige Wäsche gewaschen, mit Folgeschäden für das Image von Personen, Firmen und Institutionen. Man beugt sich nicht dem Spruch des Gesetzes, das ja in Wirklichkeit immer auch subjektiv ist und abhängt von den Fähigkeiten und den Einstellungen der Richter. Vor allem: Die Parteien geben das Verfahren nicht aus der Hand; sie bleiben immer Herren des Geschehens. Die Fortführung guter persönlicher Beziehungen wird erleichtert, durch ein Gerichtsverfahren dagegen zwangsläufig erschwert.

Der Mediator versteht sich naturgemäß ganz anders als der Moderator oder gar ein Richter. Die Funktion ist grundverschieden. Es lohnt sich, die Grundsätze näher kennen zu lernen. Wenn Sie in der interessanten, aber oft schwierigen Aufgabe stehen, zwischen Parteien zu vermitteln, sollten Sie sich nach den Grundsätzen und Regeln der Mediation richten.

Natürlich liegt jeder Fall anders. Kreative Adaptionen sind immer notwendig. Aber mit den Prinzipien der Mediation haben wir Werkzeuge zur konstruktiven Konfliktlösung zur Hand. Sie decken sich zum Teil mit Elementen, die wir bereits als „Werkzeuge für faires Streiten“ besprochen haben, doch kommen neue Aspekte hinzu, die unser Repertoire als „gute Konfliktlöser“ und „Brückenbauer“ enorm erweitern.

Prinzipien und Regeln

Sorgfältige Diagnose vornehmen.

Sich ein gutes, möglichst objektives Bild vom Hintergrund und Ablauf des Konflikts machen.
Planmäßig vorgehen. Keine Fahrt ins Blaue!
Plan / Konzept fürs Vorgehen erstellen.

Rolle klären.

Den Partnern sagen, wie Sie Ihre Rolle verstehen und Ihre Aufgabe wahrnehmen wollen.

Akzeptanz schaffen.

Zeigen und wissen lassen, dass Sie beide Parteien ernst nehmen.

Emotionen zulassen.

Auch Gefühle sind Realitäten. Zulassen, auf sie hören. Aber mit Sachebene verbinden.

Neutralität bewahren.

Nicht Partei ergreifen für eine der beiden Seiten.
Sich nicht vereinnahmen lassen.
Unabhängigkeit bewahren.

Offen und ehrlich bleiben.

Für beide Partner transparent und glaubwürdig bleiben.
Beim Treffen mit der einen Partei sich nicht anders zeigen als beim gemeinsamen Gespräch.
Keine Anbiederung.
(Das sage ich jetzt nur zu Ihnen... unter uns gesagt...o.ä.).

Geduld haben.

Realistisch bleiben. Der große Durchbruch ist selten.
Realistisch ist die Politik der kleinen Schritte.

Selbstbewusst bleiben.

Fühlen Sie sich nicht allein für den Erfolg verantwortlich.
Den Konflikt bestehen lassen können,
wenn ihn eine der Parteien nicht beigelegt haben will,
ihn vielleicht sogar weiterhin braucht, bewusst oder unbewusst.

**Keine persönliche Niederlage darin sehen,
wenn der Konflikt nicht beigelegt werden kann.**

Nochmal in aller Kürze:

- *Mediation heißt Vermittlung.*
- *Mediatoren helfen in schwierigen Konflikt-Situationen den Konflikt-Parteien, eine gemeinsame, von den beteiligten Parteien getragene Lösung zu finden.*
- *Mediation muss vertraulich, fair und neutral verlaufen.*
- *Die Mediation arbeitet nach dem "Gewinner-Gewinner-Prinzip".*
- *Mediation ist kürzer und kostengünstiger als das Gerichtsverfahren.
Die Parteien behalten das Verfahren in ihrer Hand, und sie vermeiden Image-Verluste durch öffentliche Gerichtsverfahren.*

Viel Erfolg! Dr. Peter Heigl