

Anwendungsfelder der Mediation

Mediation eignet sich immer, wenn

zwei oder mehr Menschen einen Konflikt mit einander haben;

hier einige Beispiele:

spannungsgeladene Atmosphäre unter Kollegen,
Reibungsverluste im Team oder zwischen Team und Führung,
Meinungsverschiedenheiten zwischen Geschäfts- oder Unternehmenspartnerinnen,
Auseinandersetzungen über Vermögens- oder Nachfolgefragen in Familien und Familienunternehmen,
Differenzen in Eigentümergemeinschaften oder zwischen Nachbarn.

über den Gegenstand des Konflikts eine Vereinbarung rechtlich möglich und sinnvoll ist;

viele Lebens-, Arbeits- und Geschäftsbereiche lassen sich einvernehmlich regeln, nicht aber z.B.: Strafsachen und Personenstandssachen;
es kann sinnvoll sein, anstelle einer Vereinbarung ein Gutachten, ein Urteil oder einen Schiedsspruch anzustreben; lassen Sie sich (z.B. von Ihrer Anwältin) beraten, welches Verfahren für Ihren Konflikt das sinnvollste ist.

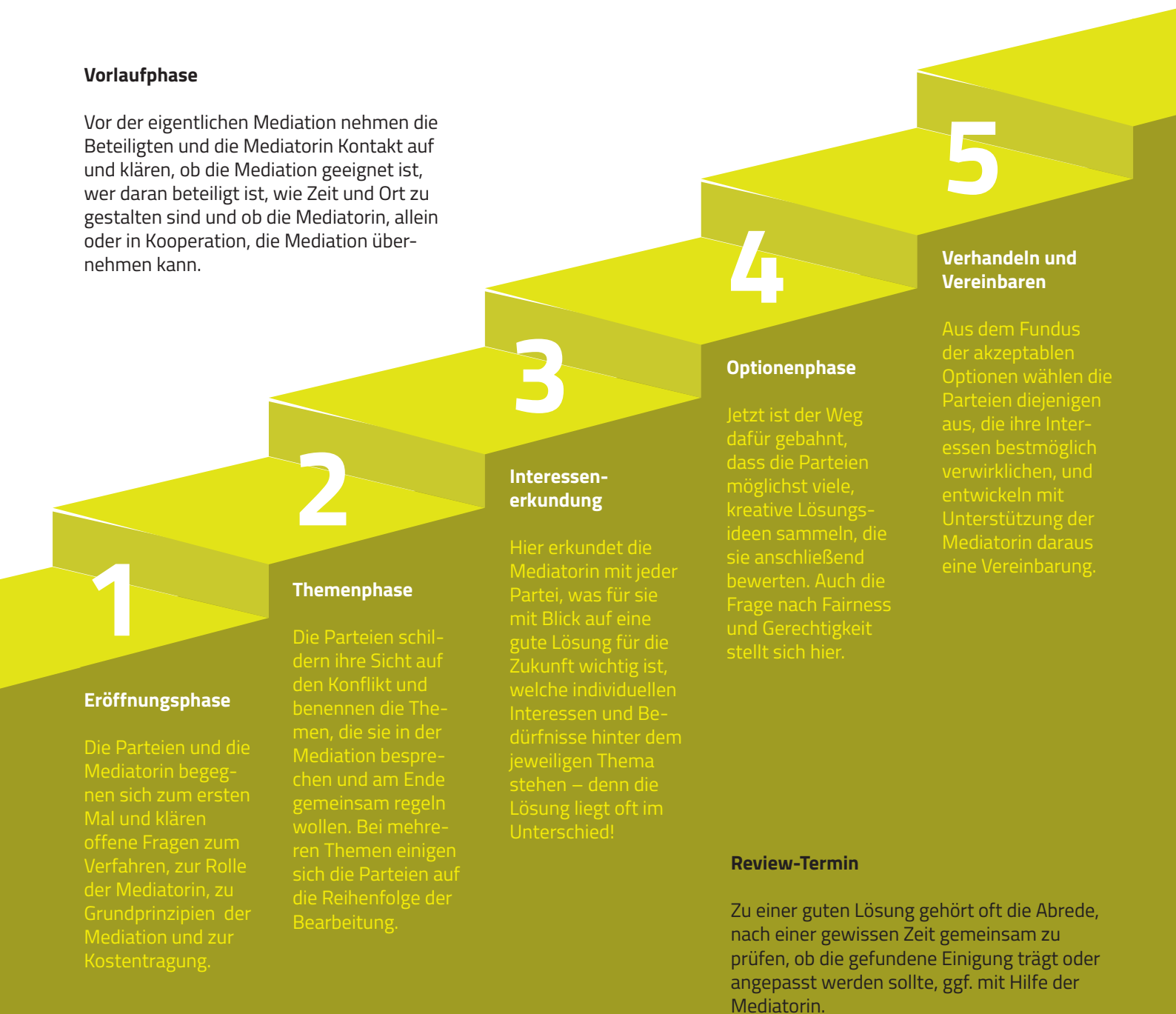
die Beteiligten ihre Interessen im Rahmen der Konfliktlösung selbst wahrnehmen können;

das heißt, dass die Beteiligten voll geschäftsfähig sein (oder von gesetzlichen Vertretern bzw. Betreuungspersonen begleitet werden) müssen und dass für die Dauer der Mediation ein „Waffenstillstand“ vereinbart wird, sodass alle Beteiligten wirklich autonom und ohne Druck verhandeln können.

Fünf Stufen der Mediation

Vorlaufphase

Vor der eigentlichen Mediation nehmen die Beteiligten und die Mediatorin Kontakt auf und klären, ob die Mediation geeignet ist, wer daran beteiligt ist, wie Zeit und Ort zu gestalten sind und ob die Mediatorin, allein oder in Kooperation, die Mediation übernehmen kann.



Prinzipien der Mediation

Neben der Struktur helfen einige Prinzipien den Parteien, in der Mediation zu einer möglichst interessengerechten Lösung ihres Konflikts zu finden. Hier die sechs wichtigsten Prinzipien:

Freiwilligkeit

Die Teilnahme an der Mediation ist für alle Beteiligten freiwillig. Wer nach reiflicher Überlegung das Verfahren nicht (mehr) sinnvoll findet, braucht sich an der einvernehmlichen Konfliktlösung nicht zu beteiligen. Manchmal kann die Anwesenheit bei Mediationsterminen trotzdem sinnvoll sein, weil z.B. ein Arbeitgeber dies bestimmt.

Eigenverantwortung

Die Parteien sind für den Inhalt der Mediation verantwortlich, sie bestimmen die Themen, bringen ihre Interessen ein, entwickeln Optionen und erarbeiten so ihre Lösung für den Konflikt. Die Mediatorin schlägt keine Lösung vor; ihre Aufgabe ist, das Verfahren zu gestalten und die kommunikative Brücke zu bilden, über welche die Parteien aufeinander zugehen und ins Gespräch kommen können. Wie sie diesen Weg gehen, bestimmen allein die Parteien.

Ergebnisoffenheit

Natürlich hat jede Konfliktpartei Vorstellungen davon, wie eine faire und gerechte Lösung aussehen sollte; und diese Vorstellungen finden in der Mediation ihren Platz. Klar ist aber auch, dass das Ergebnis der Mediation erst am Ende feststeht; wie das Ergebnis aussieht, wird im Verfahren erarbeitet. Daran kann nur sinnvoll mitarbeiten, wer offen, ohne vorgefasste Position in die Mediation geht.

Zukunftsorientierung

Auch wenn Anlass für die Mediation häufig in der Vergangenheit liegende Vorfälle sind, geht es in dem Verfahren doch darum, eine Lösung mit Blick auf die Zukunft zu finden. Die Mediatorin beurteilt daher nicht vergangenes Verhalten, sondern unterstützt die Parteien in ihrem Perspektivwechsel in Richtung Zukunft.

Informiertheit

Lösungen sind nur fair und nachhaltig, wenn die Parteien gleichermaßen über alle wesentlichen Aspekte des Konflikts und der Lösung informiert sind. Wer Informationen zurückhält oder verfälscht, führt ein Informationsgefälle herbei. Das verträgt sich nicht mit der Augenhöhe, die für eine interessengerechte Lösungsfindung nötig ist. Wo die Mediatorin Informationsdefizite besorgt, wird sie auf eine Aufklärung dringen.

Vertraulichkeit

Die Mediation ist für alle Beteiligten vertraulich. Die Parteien dürfen Informationen aus der Mediation nicht an Dritte weitergeben. Auch die Mediatorin ist zur Vertraulichkeit verpflichtet; einzige Ausnahmen: Informationen über Straftaten oder erhebliche Verstöße gegen Recht und Ordnung darf sie weitergeben. Dritte Auftraggeber der Mediation (z.B. Arbeitgeber) erfahren zur Honorarabrechnung, wann, wo und mit wem Terminen stattgefunden haben. Informationen über das Mediationsergebnis gibt die Mediatorin allenfalls mit Zustimmung der Parteien weiter.