



CoachingBrief 03/2017



Konsens statt Klage - Mediation die Lösung?

Kennen Sie die Situation, wenn unterschiedliche Ansichten da sind, die in einen Konflikt ausarten? Ob nun Scheidung oder der Streit um das Erbe im privaten, Probleme zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer im beruflichen oder Unstimmigkeiten zwischen Firmen und Unternehmen im wirtschaftlichen Leben - ungeklärte Streitigkeiten führen oftmals nicht nur zu hohen Kosten, sondern auch zu viel Stress und unnötigen Mühen.

Steigerung der fehlenden oder fehlerhaften Kommunikation bis hin zu dem Punkt, an dem nur noch eine gerichtliche Entscheidung den Konflikt löst.

Lassen Sie es nicht soweit kommen! Die Mediation ist der Weg, um Meinungsverschiedenheiten, Streitigkeiten und Konflikte auf bessere Art und Weise zu lösen und zu beseitigen. In diesem CoachingBrief erfahren Sie, wie Sie die hohen Kosten, den Stress und die Mühen eines Gerichtsverfahrens vermeiden können.

Eine konfliktlose Zeit
wünscht Ihnen

Ihr 

Inhalt

- * **Mediation, die bessere Art und Weise?**
- * **Mediation baut auf das Harvard Konzept**
- * **Wie läuft ein Mediationsverfahren ab?**
- * **Leserservice**

Mediation, die bessere Art und Weise?



Ein Konflikt ist zu Beginn noch nicht schlimm, sondern deutet lediglich darauf hin, dass etwas zu klären ist. Eskaliert der Konflikt später, indem sich die Beteiligten nicht mehr zuhören und jeder auf seine Meinung besteht, kann aufgrund persönlicher Betroffenheit und Emotionalität der Konflikt in der Regel nicht mehr allein durch die beteiligten Konfliktparteien gelöst werden.

Spätestens dann ist es wichtig und sinnvoll, sich Unterstützung zu holen.

Grundgedanke der Mediation ist es, dass eine dritte Partei, die mit dem Konflikt nichts zu tun hat, zwischen den Konfliktparteien vermittelt. Diese Position übernimmt der Mediator. Der Ansatz wurde und wird in vielen Kulturen in unterschiedlicher Ausprägungen mit Erfolg für die Streitbeilegung angewendet. In einer Mediation erarbeiten die Konfliktparteien, mit Unterstützung eines neutralen Mediators, gemeinsam eine von allen Beteiligten akzeptierte Lösung.

Mediation auf den Punkt gebracht:

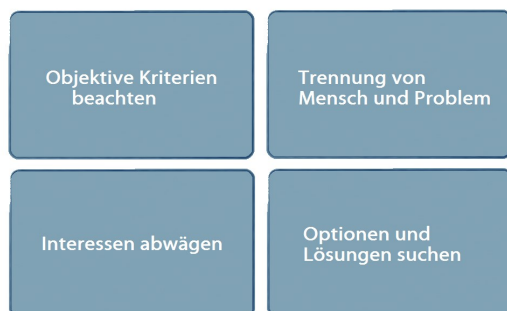
- Außergerichtliches Konfliktlösungsverfahren zwischen allen Beteiligten
- Mediator als externer, unabhängiger und neutraler Dritter
- Konfliktlösung, die von den Konfliktparteien selbst erarbeitet wurde
- Nach Möglichkeit mit persönlichem und sachlichem Gewinn für alle Beteiligten

Die Mediation in ihrer heutigen Form entwickelte sich aus der Praxis der außergerichtlichen Konfliktbeilegung. Ziel der Mediation ist es, eine Win-Win Situation für alle Konfliktparteien anzustreben. Der Mediator führt dazu die Parteien unabhängig und neutral durch den Mediationsprozess. Er unterstützt die Parteien und sorgt für die Einhaltung eines fairen und gerechten Verfahrens. Hierin liegt auch der größte Unterschied zu einem Gerichtsverfahren.

Die Mediation ist **kein neues Verfahren**. Seit der gesetzlichen Reglementierung in 2008 hat der Bekanntheitsgrad deutlich zugenommen. Inzwischen hat die Mediation einen festen Platz als alternatives Instrument der Konfliktbeilegung in Deutschland.

Mediation baut auf das Harvard Konzept

Das Harvard Konzept ist eine Methode, die sich gegen positionsbezogenes Handeln stellt und dabei das Prinzip des sachbezogenen Handelns vertritt. Der wichtigste Aspekt hierbei besteht in der **Unterscheidung von Interesse und Person**. Innerhalb eines Konflikts kann es immer nur einen **Ausgleich zwischen Interessen** geben, diese liegen hinter den Positionen und müssen somit **eigenverantwortlich herausgearbeitet** werden.



Stellen Sie sich vor, im Urlaub haben Sie sich eine Tageszeitung gekauft und kurz nachdem Sie sie fertig gelesen haben, fragt ein Urlauber von der Nachbarliege ob er die Zeitung bekommen könne. Ohne lange darüber nachzudenken geben Sie ihm die Zeitung zum Lesen.

Wenige Minuten später kommt Ihr Mann oder Ihre Frau zurück und Sie erinnern sich, dass sie versprochen hatten, die Zeitung, nachdem sie mit ihr fertig sind, an Ihren Partner weiterzugeben. Der Nachbar von der Liege nebenan ist allerdings mittlerweile dermaßen in die Lektüre vertieft, dass er sich nun weigert die Zeitung wieder herauszugeben.

Sowohl ihr Partner als auch der andere Urlauber beanspruchen die Zeitung in diesem Moment für sich. Während zwischen den beiden Parteien bereits Streit über die Zeitung ausbricht, überlegen Sie sich welche Möglichkeiten sich bieten. Wird die Zeitung einer der beteiligten Parteien zugesprochen, geht die andere Partei leer aus und der Streit eskaliert. Sie besinnen sich daher eines Besseren und fragen nach, weshalb die beiden Parteien die Zeitung denn für sich haben möchten. Dadurch erfahren Sie, dass es den Beteiligten um verschiedene Teile der Zeitung geht.

Sie betrachten das Problem von der Sache her und stellen fest, die Zeitung ist nur einmal vorhanden und nicht mehr nachlieferbar. Beide Parteien wollen die Tageszeitung für sich allein und vertreten die Position, dass die Zeitung jeweils ihnen zu-steht und rücken davon auch nicht ab. Wird einer Partei die Zeitung zugestanden, ist diese zwar zufrieden, die andere Partei geht jedoch leer aus. Wird die Zeitung allerdings aufgeteilt, werden die Interessen beider Parteien berücksichtigt und der Konflikt wird beigelegt, mit einer Win-Win Situation für alle Beteiligten.



Wie läuft ein Mediationsverfahren ab?



Das Mediationsverfahren ist ein klar strukturiertes Verfahren, das sich aus verschiedenen Verfahrensabschnitten oder auch Phasen zusammensetzt. Es finden sich unterschiedliche Modelle in der Anwendung, von einem dreistufigen Verfahren, bis hin zu einer Mediation mit mehr als zehn Stufen. Die Bestandteile bleiben bei diesen Modellen im Grundsatz die Gleichen.

Vorbereitung des Verfahrens

Nachdem einer der Konfliktbeteiligten auf den Mediator zugekommen ist und dieser sich einen ersten Überblick über den Streit verschaffen konnte, setzt er sich mit den anderen Beteiligten in Kontakt. Es entscheidet sich durch die Zustimmung aller Parteien, ob das Mediationsverfahren zustande kommt.

Themensammlung

Bei einem ersten gemeinsamen Treffen aller Beteiligten erhält jeder die Möglichkeit, den Sachverhalt aus seiner Sicht zu schildern. Alle relevanten Punkte werden nun gesammelt, auch wenn sie scheinbar nicht unmittelbar mit dem Konflikt zu tun haben.

Interessens- und Bedürfnisfindung

Nun müssen die Interessen und Bedürfnisse ermittelt werden, die hinter den einzelnen Positionen stehen. Dies können Wünsche, Bedürfnisse und Ziele sein, die den anderen Beteiligten zuvor noch nicht bewusst gewesen sind. Es soll gelingen, dass die Parteien durch die gegenseitige Anerkennung ihrer Interessen auch ihre Position verlassen, verändern oder modifizieren, um Verständnis für die Position des Anderen zu entwickeln.

Entwicklung der Lösungsoptionen

Jetzt geht es um die interessensgerechte Lösung des Konflikts. Gemeinsam werden Lösungsmöglichkeiten erarbeitet und gesammelt, um sie dann gemeinsam anhand der Realisierbarkeit zu bewerten. Die vollständige Erfassung aller Entscheidungsalternativen führt oft dazu, dass eine Lösung gefunden wird, die für alle Beteiligten von Vorteil ist.

Abschluss der Mediationsvereinbarung

Haben sich die Beteiligten auf eine Lösung geeinigt, werden in einer abschließenden Vereinbarung die Ergebnisse der Mediation schriftlich festgehalten.

Telefax Antwort senden an: + 49 351 81039912

Ja, ich wünsche die vertrauliche Kontaktaufnahme zum

ZKM-DRESDEN

ZENTRUM FÜR KONFLIKTMANAGEMENT UND MEDIATION

Große Meißner Straße 15 01097 Dresden

Telefon +49 351 81039911

Handy +49 177 5571757

Sie erreichen uns auch unter:

<http://www.arttrium.de/Kontakt/>

sowie per E-Mail:

info@arttrium.de

Ihr
Leserservice



Absender

Name, Vorname: _____

Firma: _____

Straße/Nr.: _____

PLZ Ort: _____

Mail: _____

Telefon: _____

Tun Sie einem Freund oder Bekannten etwas Gutes!

Tragen Sie hier Namen : _____

und E-Mail-Adresse ein: _____

Dann sende ich ihr/ihm diese Ausgabe meines CoachingBriefes mit einem persönlichen und freundlichen Gruß von Ihnen zu.