

Mediation – Konflikte als Chance für positive Veränderung

Ärger, Wut, Enttäuschung etc. sind starke Gefühle, die jeder Mensch sowohl aus dem Privat- als auch dem Berufsleben kennt. Auf der Arbeit werden diese Gefühle oft tabuisiert. „Es gehört sich nicht“, den eigenen Unmut offen zu zeigen. Stattdessen werden Gefühle dieser Art ignoriert oder heruntergeschluckt, mit der Folge, dass das Problem i. d. R. ungelöst bleibt und dem Risiko, zur „nice dead person“ oder krank zu werden. Werden solche Emotionen hingegen ungezügelt ausgelebt, schafft dies zwar kurzfristig Erleichterung, mittelfristig eskaliert der Konflikt jedoch, die Arbeit wird zum täglichen Kampf und am Ende bleibt oft nur noch ein Scherbenhaufen.

Leider gehört es zur deutschen Streitkultur, dass die Vorstellung vorherrscht, es müsse nach einem Streit immer einen Sieger und einen Verlierer geben. Eine Lösung anzustreben, die beiden Parteien gleichzeitig gerecht wird, scheint vielen Menschen zu anstrengend zu sein und zudem die Chance zu verringern, Genugtuung zu erlangen. Doch leider hat das Spiel von Sieg und Niederlage fast immer ein „dickes Ende“: Wenn man den Prozess gegen den eigenen Arbeitgeber wegen falscher Eingruppierung zwar gewonnen hat, aber feststellen muss, dass die Enttäuschung geblieben ist, weil man nach wie vor kein Wort der Wertschätzung für die langjährige loyale Mitarbeit gehört hat und dies unglaublich an einem „nagt“. Oder wenn man nach Jahren des „in sich Hineinfressens“ der Enttäuschung über das Verhalten seines Vorgesetzten feststellt, dass man innerlich leer und ausgebrannt ist, gesundheitliche Probleme bekommen hat und sich nur noch mit Mühe zur Arbeit schleppen kann. Beides ist wenig erstrebenswert.

Bevor es aber soweit kommt, gibt es heutzutage die Möglichkeit, sich an einen Mediator zu wenden. Mediation ist ein strukturiertes Verfahren zur Beilegung von Konflikten, bei dem eine allparteiliche dritte Person - der/die Mediator/in - die Konfliktparteien dabei unterstützt, gemeinsam eine für alle akzeptable Lösung zu entwickeln. Im Unterschied zum Gerichtsprozess ist der Blick dabei in die Zukunft gerichtet: Statt „Wer hat Recht?“ und „Wer ist schuld?“ lauten die Fragen „Welche Anliegen haben die Parteien?“ und „Welche Lösungen werden diesen Interessen gerecht?“ Der auf diese Weise miteinander geklärte Konflikt ermöglicht eine konstruktive weitere Zusammenarbeit - die nicht selten besser ist als zuvor.

Der Mediator agiert dabei weder als Richter noch als Schlichter. Er sagt nicht, welche Partei Recht hat oder wie ein Vergleich aussehen könnte. Vielmehr sorgt er für eine faire und effektive Verhandlungsführung, wirkt auf die Offenlegung aller relevanten Informationen hin und hilft den Parteien bei der Artikulierung Ihrer Interessen und der Entwicklung und Bewertung von Lösungsalternativen.

Manch ein Leser wird sich jetzt fragen, warum können die das denn nicht alleine? In der Tat können es viele alleine, das ist ja quasi der Normalfall, aber manchmal funktioniert es eben nicht mehr, weil die Situation einfach zu verfahren ist und dann ist es sinnvoll, externe Hilfe bei einem Mediator zu holen.

Mediation heißt also „leben und leben lassen“. Stellt sich die Frage, ob dieser Ansatz in unsere heutige Zeit passt, in der die Ellenbogen doch ziemlich spitz sind und Eigeninteressen stark im Vordergrund stehen!? Diese Frage ist aus meiner Sicht eindeutig zu bejahen. Und zwar schon alleine deshalb, weil die eigenen Interessen in

einem auf Verständigung und „Win-Win“ ausgerichteten Verfahren schlichtweg am stärksten beachtet werden, während ein Gerichtsverfahren vom Richter bestimmt wird, der sich in erster Linie am Recht und erst in zweiter Linie (wenn überhaupt) an den Interessen der Parteien orientiert.

Die Vorteile sprechen für sich:

Zeitersparnis:

Die Gerichte werden durch die ständig wachsende Zahl von Prozessen immer stärker belastet, mit der Folge, dass die Beteiligten oft sehr lange auf ein Urteil oder einen Vergleich warten. Bei der Mediation hingegen kann der Verfahrensablauf selbst gestaltet werden, er ist flexibel und schnell. Auch umfangreiche Sachverhalte können in wenigen Sitzungen abschließend geklärt werden.

Fortführung der Beziehung:

Der miteinander geklärte Konflikt ermöglicht eine weitere, konstruktive Zusammenarbeit. Ein gerichtliches Verfahren hingegen führt meist zum Abbruch der Beziehungen, so dass selbst ein Erfolg vor Gericht gleichzeitig ein Verlust sein kann.

Vertraulichkeit:

Sie bleibt absolut gewahrt - nichts gelangt ohne die Zustimmung der Parteien an die Öffentlichkeit. Gerichtsverhandlungen hingegen sind öffentlich.

Autonomie und Akzeptanz:

Ein Gerichtsverfahren wird allein vom Richter bestimmt, auf dessen Urteil die Betroffenen nur wenig Einfluss haben. Eine Mediation hingegen ist ein freiwilliges Verfahren, dessen Inhalt und Ausgang von den Streitparteien bestimmt wird. Es wird nichts entschieden, was die Parteien nicht wollen. Die abschließende Vereinbarung hat deshalb eine wesentlich höhere Akzeptanz als ein Gerichtsurteil.

Kosten:

Die Kosten richten sich nach dem zeitlichen Aufwand. Häufig sind sie geringer als bei einem Gerichtsverfahren.

Mediation ist immer dann ein guter Weg, wenn...

- absolute Vertraulichkeit wichtig ist.
- langjährige Beziehungen nicht zerstört werden sollen.
- eine schnelle und kostengünstige Konfliktlösung gesucht wird.
- zukunftsorientierte Lösungen, von denen alle profitieren, gesucht werden.
- eine weitere Eskalation der bestehenden Konfliktsituation vermieden werden soll.

Geeignete Wirtschaftsmediatoren findet man z.B. über den Mediatoren-Suchservice der Centrale für Mediation in Köln (Internet: www.centrale-fuer-mediation.de oder Telefon-Hotline 01805 / 00 89 89).