

Konflikt- lösung

Was bringt eine Mediation?

Seit Urzeiten haben die Menschen Konflikte. So bedrohlich und belastend sie auch sein mögen, zählen sie zu den wichtigsten Entwicklungsmotoren der Menschheit. Ein Konflikt entsteht, wenn die Grundbedürfnisse des Menschen missachtet werden, wenn die Beziehungsebene zwischen den Menschen gestört wird oder wenn unterschiedliche Normen- und Wertvorstellungen aufeinander prallen.

ALEXANDRA EDER

DER MENSCH LEHNT KONFLIKTE ab, weil in früherer Zeit jede Form des

Konfliktes große Gefahr bedeutete. Im Mittelalter ging die Bestrafung so weit, dass der Mensch „vogelfrei“ war. Das war die größte Bedrohung, weil man schutzlos ausgeliefert war.

Chance oder Gefahr?

Ein Konflikt kann etwas Trennendes oder etwas Verbindendes haben. Mit diesem Aspekt wird der Widerspruch im Konflikt dargestellt. Doch fördert der Widerspruch die Vielfalt der Meinungen. Im übertragenen Sinn könnte man sagen, der Konflikt führt Meinungen zusammen.

Konflikte treten überall dort auf, wo Menschen aufeinander treffen: Familie, Partnerschaft, Nachbarschaft, Unternehmen, Organisationen, Behörden und Vereinen. In der chinesischen Schrift besteht das Wort Krise aus zwei Symbolen. Eines bedeutet Gefahr, das zweite Chance. Es liegt an jedem einzelnen, ob er den Konflikt als Gefahr wahrnimmt, diesen verdrängt oder

ignoriert. Das kann Krankheit, Leiden oder Lebenskrisen zur Folge haben. Die positive Seite des Konfliktes ist die Chance. Diese bietet vielfältige Optionen, Perspektiven sowie die Entdeckung persönlicher Fähigkeiten und Ressourcen des Umfeldes. Das stärkt das Selbstvertrauen.

Der ungebremste Konflikt

Friedrich Glasl, einer der bedeutendsten Konfliktforscher, unterteilt die Konfliktstadien in neun Eskalationsstufen. In den ersten drei Stufen (Verhärtung, Debatte und Polemik, Taten statt Worte) verhärten sich die unterschiedlichen Sichtweisen, die non-verbale Kommunikation erhält Oberhand und führt zu böswilligen Fehlinterpretationen, Empathie geht verloren. Glasl diagnostiziert für diese Phasen eine win-win-Situation, da die Selbstheilungskräfte mit Hilfe von geringen Interventionen, wie Moderation aktiviert werden können. Die Konfliktparteien schaden

z.B. an ein Gericht. Der Ausgang des Verfahrens ist klar, am Ende steht das Urteil. Die persönliche, emotionale Ebene bleibt bei einem Gerichtsverfahren jedoch unberücksichtigt. Weitere Konfliktlösungsinstrumentarien sind die Schlichtung, das Schiedsverfahren, die Konfliktmoderation, das Konfliktcoaching und die Mediation.

Die Mediation

Die nachhaltigste Konfliktintervention ist die Mediation. Bei dieser Methode sitzen alle Beteiligten an einem Tisch. Der Mediator ist für die Struktur verantwortlich, führt durch den Ablauf und unterstützt bei der Lösungsfindung, gibt jedoch keine Lösung vor. Mit der selbst erarbeiteten Lösung identifizieren sich die Streitparteien, was bei der Umsetzung vorteilhaft ist und die Beilegung nachhaltiger macht.

Ein Mediationsablauf besteht aus 7 Phasen. Es beginnt mit der Bereitschaft an der Mediation teilzunehmen – wobei Freiwilligkeit eine Grundvoraussetzung ist. Die aktive Entscheidung für eine Mediation gilt als wichtigster Schritte zur Lösung des Konfliktes. In der zweiten Phase werden die unterschiedlichen Sichtweisen dargelegt. Der Mediator achtet darauf, dass sich die Konfliktparteien gegenseitig zuhören und sorgt dafür, dass die unterschiedlichen Sichtweisen vom jeweils anderen verstanden werden.

Die Gefühle finden in der nächsten Phase Beachtung. Es geht darum die Gefühlswelt des Gegners empathisch zu verstehen und zu akzeptieren. Danach werden die aus den Gefühlen resultierenden Bedürfnisse und Interessen bearbeitet und vielfältige Handlungsoptionen entwickelt. Das Für und Wider wird abgewogen. Im vorletzten Schritt kommt es zur Übereinkunft. Hier entscheiden sich die Parteien für eine Lösung und prüfen diese auf Hindernisse und Haltbarkeit. Ebenso wird der Umgang mit Widerständen bearbeitet und schlussendlich ein Plan für die Umsetzung entworfen. Die Umsetzung der Lösung findet ohne Mediator statt. Er/sie stehen jedoch bei Bedarf zur Verfügung.

Der Mediator

Beim Bundesministerium für Justiz wird eine Liste der Mediatoren geführt. In diese dürfen sich nur Mediatoren mit anerkannter Ausbildung eintragen lassen. Neben Namen und Adresse sind die Tätigkeitsbereiche aufgelistet. Im Zivilrechtsmediationsgesetz werden die Verpflichtungen der eingetragenen Mediatoren, ob ihrer

Verschwiegenheit, die Fristenhemmung und die Fortbildungsverpflichtung streng geregelt.

Neben der fachlichen Kompetenz müssen Mediatoren über ein hohes Maß an Empathie verfügen sowie eine ausgeprägte Kommunikationsfähigkeit und einen gut bestückten Methodenkoffer bereit halten.

Warum Mediation?

Eine Mediation ist sinnvoll, wenn künftig eine gute Beziehung angestrebt wird. Insbesondere bei Obsorgestreitigkeiten sollte das der Fall sein, denn Vater und Mutter bleibt man ein Leben lang.

Der Vorteil von Mediationen liegt in der Dauer. Mediation ist für gewöhnlich kürzer, als die meist langwierigen Prozesse bei Gericht und kostengünstiger. Die Einigungsrate liegt bei mehr als 70 Prozent. Bei einer Mediation wird auch die Emotionsebene berücksichtigt und bearbeitet. Außerdem entwickeln die Konfliktparteien selbst die Lösung, was die Zufriedenheit und auch die Nachhaltigkeit der Lösungen erhöht. //

KONTAKT

idwe 
freude an lösungen

Bernhard Wallner

Akademischer Mediator
und Konfliktmanager,
Systemischer Coach
Possau 17
9063 Maria Saal
Tel.: +43 664 2619289
E-Mail:
freudeanloesungen@aon.at
www.freudeanloesungen.at



KONTAKT

ionoi 
Mediation | Teamentwicklung

Alexandra Eder

Mediatorin,
Systemischer Coach
Emailwerkstrasse 35a
9523 Villach
Tel.: +43 664 3120870
E-Mail:
alexandra.eder@ionoi.at
www.ionoi.at

