

Coaching-Letter

seit 2003

Nr. 85, Juni 2010

Thema:

EIN PERFEKTES PAAR: MEDIATION UND COACHING

INHALT:

- Viele Wege führen zum Mediator
- Kriterien für mediationsgeeignete Konflikte
- Vorteile einer Mediation im Vergleich zum gerichtlichen Verfahren
- Wie ergänzen sich Mediation und Coaching?

Viele Wege führen zum Mediator

von Julia Wiese

Wer diesen Coaching-Letter liest, hat das Wort „Mediation“ eventuell schon einmal gehört. Er kennt womöglich auch schon den ungefähren Ablauf eines Mediationsverfahrens. Noch viel zu wenig Menschen wissen aber, wo sie Mediatoren finden und in welchen Fällen eine Mediation überhaupt sinnvoll ist.

Vier Beispiele sollen die Suche erleichtern:

*Meike und der fleißige Florian - ein Beziehungskonflikt**

Meikes und Florians Ehe war seit mehreren Monaten in einer Krise. Begonnen hatte alles mit Florians fantastischem neuen Job. Klar musste er sich in die neuen Aufgabengebiete einarbeiten, natürlich verbrachte er deshalb mehr Zeit im Büro, Meike hatte volles Verständnis. Sie sah ja, wie Florian endlich wieder Spaß an seiner Arbeit hatte und freute sich mit ihm. Doch mittlerweile hatte er den Job seit einem Jahr und die Überstunden waren der Normalzustand geworden, selbst den Samstagnachmittag verbrachte er im Büro. Meike hatte bereits mehrmals versucht, Florian zu vermitteln, wie sehr sie darunter litt, dass sie sich so wenig sahen. Er war jedes Mal wütend geworden, und warf ihr dann vor, neidisch zu sein. Die gemeinsame Zukunft, Kinder mit Florian, konnte sich Meike unter diesen Bedingungen nicht mehr vorstellen. Sie dachte über eine Scheidung nach.

In einer Zeitschrift stolperte Meike eines Tages über einen Artikel über Mediation. Die Möglichkeit, wieder miteinander ins Gespräch zu kommen und neue Lösungen zu finden, hörte sich logisch an. Das Internet präsentierte ihr unter dem Stichwort „Mediation“ Homepages von Einzelanbietern, Mediationsvereinen und -verbänden. Nach weiterer Recherche fand Meike über die Verbandsseite der Familienmediatoren einen Mediator in ihrer Region.

* Alle Geschichten und Personen sind fiktiv und von der Autorin für diesen Coaching-Letter frei erfunden.



Anton und der faule Herr Meier - ein Arbeitsplatzkonflikt

Herr Meier war der Sand im Getriebe von Antons gut funktionierender Abteilung. Dabei hatte sie früher Vorzeigestatus in der Firma gehabt! Jetzt war sie nur noch ein Negativbeispiel, wie es aussehen konnte, wenn ein Abteilungsleiter seine Leute nicht im Griff hat. Anton spürte bereits Druck von oben, endlich das Problem mit Herrn Meier zu beseitigen. Aber Anton war am Ende mit seinen Führungskräfte-Latein, er bekam einfach keinen Zugang zu seinem Mitarbeiter. Seit einiger Zeit hatte sich Herrn Meiers Arbeitshaltung verändert und Anton wusste nicht, warum. Er hatte ihn bereits mehrmals zum Gespräch gebeten und auch die anderen Mitarbeiter nach Ursachen gefragt, aber es kam zu keiner Verbesserung seiner Arbeitseinstellung.

Das Gespräch mit dem Firmenjuristen war nur insoweit erhellend, als das es schwierig werden würde, Herrn Meier zu kündigen. Denn er bot eigentlich keinen wirklichen Grund, er war pünktlich, erledigte seine Arbeit und fiel nicht besonders negativ auf. Nur war Anton von ihm bessere Leistungen gewohnt, im Vergleich zu früher war er nun richtig faul.

In der kommenden Woche musste Anton wegen seines neuen Auszubildenden mit der Handelskammer telefonieren. Im Gespräch mit dem zuständigen Mitarbeiter kamen sie durch Zufall auf Antons Probleme mit Herrn Meier zu sprechen. Anton bekam den Tipp, dass eventuell eine Mediation helfen könnte, die Schwierigkeiten zu lösen. Von der Handelskammer bekam er weitere Informationen und Kontaktadressen, wo er einen geeigneten Mediator finden könnte.

Karl und der schlampige Heizungsmonteur - ein Baukonflikt

Bauherr Karl hatte Erfahrung mit Streitigkeiten am Bau. Die Berichte seiner Hausbauerfreunde über schlampige Handwerker und die sich daraus ergebenden, jahrelang dauernden Gerichtsprozesse hatte er noch gut in den Ohren. Und nun passierte ihm das Gleiche! Die Fußbodenheizung in seinem Haus funktionierte nicht einwandfrei. Karl hatte ein privates Sachverständigengutachten in Auftrag gegeben und das Ergebnis lautete: Schlamperei beim Einbau. Was nun? Der Monteur stritt natürlich alles ab und verlangte die vollständige Bezahlung. Der Defekt wirkte sich zwar nicht besonders stark aus, aber die volle Summe wollte Karl nicht bezahlen. Dazu kam noch, dass ihm der Monteur von seinem besten Freund als besonders zuverlässig empfohlen worden war.

Karl vereinbarte zähneknirschend einen Termin bei seinem Rechtsanwalt. Dem schilderte Karl auch gleich, dass er eigentlich keine Lust hätte, sich die nächsten Monate mit dieser Streitigkeit zu beschäftigen. Vielmehr wolle er die Sache schnell vom Tisch haben. Karls Rechtsanwalt schlug ihm eine Mediation vor, zeichne sich diese Konfliktlösungsmethode doch durch besondere Flexibilität und Schnelligkeit aus. Karls Anwalt war selbst Mediator, konnte in seinem Fall aber nicht das Mediationsverfahren durchführen, weil ihm die erforderliche Neutralität fehlte. Doch er empfahl ihm einen Kollegen und bereits eine Woche später saßen Karl und sein Monteur im Mediationsverfahren.



Elfriede und die lärmenden Kinder - eine Nachbarschaftskonflikt

Elfriede als eine der letzten alteingesessenen Mietparteien im Wohnblock hatte es nicht leicht. Junge Familien mit lauten, tobenden Kindern waren um sie herum eingezogen und wirbelten die zuvor recht beschauliche Wohngegend auf. Auf einmal standen überall Kinderwagen, Buddelzeug und Laufräder herum und den ganzen Tag gab es eine störende Geräuschkulisse. Elfriede fühlte sich einsam. Keiner grüßte Sie oder interessierte sich für die alte Frau. Ein Fußball und eine kaputte Fensterscheibe brachten dann das Fass zum Überlaufen und der Nachbarsfamilie wurde eines Tages die von Elfriede eingereichte Klage wegen Schadensersatz zugestellt. Doch neben der Klage erhielten Elfriede und die Nachbarn auch ein Informationsblatt über gerichtssinterne Mediation. Darin wurde die Möglichkeit erläutert, ohne weitere Kosten bei einem in Mediation ausgebildeten Richter zunächst ein Mediationsverfahren durchführen zu können. Elfriede war zunächst skeptisch, entschloss sich dann aber doch dazu, die Mediation als ersten Lösungsweg zu versuchen.

Kriterien für mediationsgeeignete Konflikte

Nicht alle Konflikte lassen sich durch eine Mediation lösen, ebenso wie viele Konflikte auch nach einem Gerichtsurteil noch nicht beendet sind. Als Konfliktlösungsmethode ist Mediation sinnvoll, wenn der Konflikt **zwei wesentliche Faktoren** aufweist.

- ❖ Die Beteiligten haben nach der Bewältigung des Konflikts weiterhin Kontakt. (Konflikte in Dauerbeziehungen)
- ❖ Die persönliche Beziehung der Beteiligten soll erhalten bleiben. (Freundschaften, Familie, langjährige Verbundenheit im Arbeitsleben)



Vorteile einer Mediation im Vergleich zum gerichtlichen Verfahren

1. Die Konfliktbeteiligten sind die Herren der Verfahren

Viele Konflikte haben eine so lange Geschichte, dass die Beteiligten den Streitauslöser manchmal bereits vergessen haben. Als Teil der eigenen Geschichte fällt es den Beteiligten dann schwer, diesen im Rahmen einer juristischen Auseinandersetzung in die Hände eines Rechtsanwalts zu legen. Die Aufgabe des Anwalts ist es, das Konfliktthema von den dazugehörigen Emotionen zu trennen, um es juristisch lösen zu können. Der emotionsfreie Konflikt, dargestellt in der Sprache der Juristen, führt dazu, dass den Beteiligten ihr eigenes Problem entfremdet wird. Da sie den emotionsfreien Konflikt nicht mehr als ihren eigenen empfinden, befriedigt sie auch nicht die vom Gericht durch das Urteil gefundene Lösung.

- ❖ Mediation respektiert die Betroffenen als Experten für den eigenen Konflikt. Sie gestalten die Lösung, die ihre individuellen Interessen berücksichtigt, ohne dass sie den Weg dorthin aus der Hand geben.

2. Zeitersparnis

Bei einer juristischen Auseinandersetzung gibt es viele Beteiligte. Neben den Parteien, ihren Anwälten und dem streitentscheidenden Richter gilt es Zeugen zu hören, Sachverständigengutachten einzuholen oder auch einen Ortstermin durchzuführen. Bis es zum ersten Treffen vor Gericht kommt, sind bereits ein paar Monate verstrichen, bis das Verfahren beendet und das Urteil rechtskräftig ist, sind häufig auch Jahre vergangen. Über so einen langen Zeitraum im Konflikt zu sein, ist für die Parteien emotional sehr belastend, auch weil sie häufig nichts zu einer Verfahrensbeschleunigung beitragen können.

- ❖ Die minimale Teilnehmeranzahl in einer Mediation sind drei: zwei Parteien und ein Mediator. Da ein Mediator die Terminwünsche der Parteien berücksichtigt, kann ein Mediationsverfahren bereits innerhalb von wenigen Wochen von Anfang bis Ende durchgeführt werden.



3. Kostenersparnis

Der Weg vor Gericht kostet Geld. Ab einem Streitwert von 5.000 € müssen die Streitbeteiligten vor Gericht von einem Anwalt vertreten werden. Es sind Gerichtsgebühren zu zahlen oder auch die Kosten für ein Sachverständigengutachten. Die Kosten steigen weiter, wenn die Parteien das Urteil anfechten und den Weg in die 2. Instanz gehen.

- ❖ Ein Mediationsverfahren ist vor allem bei hohen Streitwerten deutlich kostengünstiger. Da der Mediator für gewöhnlich stundenweise abrechnet oder Tagespauschalen anbietet, ist die Kostenstruktur für die Parteien transparenter.

4. Die Mediation ist nicht öffentlich

Wer Klage vor Gericht einreicht, muss bedenken, dass Gerichtsverfahren in Deutschland grundsätzlich öffentlich sind. Die dadurch entstehenden Negativschlagzeilen können das Image einer Firma oder einer Person stark schädigen.

- ❖ Ein Mediationsverfahren findet immer hinter verschlossenen Türen statt. Durch das nicht öffentliche Verfahren kann ein Vertrauen entstehen, dass kreativere Lösungen möglich macht, als ein Gerichtsurteil oder ein Vergleich.

(Vorteil des Rechtsweges gegenüber einer Mediation)

Kann der Konflikt aus Sicht der Beteiligten nur durch eine „Ja oder Nein“-Antwort beendet werden oder wollen die Parteien ein Grundsatzurteil haben, ist der Rechtsweg das geeignete Lösungsverfahren.

Wie ergänzen sich Mediation und Coaching?

Beiden Methoden ist gemeinsam, dass sie als Hilfe zur Selbsthilfe dienen. Mediatoren und Coaches sind keine Berater, sondern unterstützende Helfer auf der Suche nach der passgenauen Lösung für alle Beteiligten. Sie wollen nicht therapieren, sondern beschäftigen sich insoweit mit der Vergangenheit, als sie für die Gestaltung der Zukunft notwendig ist. Während ein Coach sich jedoch „nur“ mit einem Coachee auseinandersetzen muss, hat ein Mediator mindestens zwei Personen gleichzeitig seine volle Aufmerksamkeit zu schenken.

Durch ihren grundsätzlich gleichen lösungsorientierten Ansatz können beide Methoden in der praktischen Arbeit einander gut ergänzen:

- ❖ Im Rahmen eines Coachings können Probleme mit den Konfliktbeteiligten so aufbereitet werden, dass sie in der Lage sind, sie anschließend in einer Mediation gemeinsam zu einer Lösung zu führen.
- ❖ Ein laufendes Mediationsverfahren kann ausgesetzt und zu Tage getretene sensible Themen zunächst in einem Coaching-Setting unter vier Augen weiterbearbeitet werden, bis die Partei sich wieder in der Lage fühlt, in die Mediation einzusteigen.
- ❖ Bei Konflikten, die das Miteinander oder die Kommunikation untereinander zum Thema haben, können die in einem Coaching entwickelten neuen Strategien unmittelbar im Anschluss im Rahmen einer Mediation an der „Zielperson“ getestet und ihre Reaktion erlebt werden. Eine Korrektur falscher Hypothesen ist unmittelbar möglich.

Die Autorin Julia Wiese ist Rechtsanwältin und Wirtschaftsmediatorin und Teilnehmerin der V.I.E.L.-Ausbildung zum Business-Coach. In dem von ihr gegründeten Arbeitskreis Mediation treffen sich Mediations-Interessierte zum Erfahrungsaustausch.

Ausführliche Informationen über die Autorin Julia Wiese gibt es auf ihrer Homepage www.wiese-mediation.de



V.I.E.L Coaching Letter © 2010

Herausgeber:

V.I.E.L.[®] Coaching + Training
Ehrlich, Fiolka, Hartung, Rückerl GbR

Redaktion: Ulrich Tormin (V.i.S.d.P.)

Kommerzielle Nutzung, Vervielfältigung oder Abdruck - auch teilweise - nur mit vorheriger schriftlicher Genehmigung

