

# „Wenn zwei sich streiten .... was kann Mediation im Schiedsfall leisten?“

Christine Jantzen, Schiedsfrau + Mediatorin

## Mediation

„...ist ein vertrauliches und strukturiertes Verfahren, bei dem Parteien mit Hilfe eines oder mehrerer Mediatoren freiwillig und eigenverantwortlich eine einvernehmliche Beilegung ihres Konfliktes anstreben“

## Der rote Faden

Vorgespräch: Termin, Ablauf

Phase 1: Klärung von Verfahren, Regeln, Vereinbarungen, Verantwortung

Phase 2: Themen erheben: KP stellen Position aus ihrer Sicht dar, M fasst zusammen  
Themen priorisieren, Reihenfolge festlegen

Phase 3: Sichtweisen darstellen und erhellen  
- > Motive, Interessen, Bedürfnisse hinter den Positionen darlegen  
Verständnis wecken

Phase 4: Lösungen entwickeln und verhandeln

Phase 5: Vereinbarung(en) treffen, schriftlich formulieren, unterschreiben

Nachgespräch: Bilanz, evtl. Nachverhandlung

Aspekte	Mediation	Schiedsverfahren
Voraussetzung (Akteure)	Ausbildung	wenig, §4, §12
Erwartungen an Akteure	Moderation, Rahmen, keine Vorschläge, keine Lösungen	Recht bekommen, Schlichtung, Erfolglosigkeitsbescheinigung
Freiwilligkeit	ja, Bedingung	bedingt §24
Vertraulichkeit	ja	ja §11
Ziel	eigenverantwortlich win - win	Gewinner/ Verlierer Kompromiss
„Vergleichs“-Geneigntheit (K P)	sehr hoch	mittel bis schlecht
Kernfragen	Bedürfnisse Interessen egal wer Recht hat	wer hat Recht, objektive Wahrheit, Ansprüche, Schadensersatz
Verfahrensvorschriften	keine	Gesetz, Formfreiheit
Dauer	sehr kurz bis sehr lang	kurz bis mittel
Kosten	umsonst bis unendlich	festgelegt §50
Ergebnis/ Titel	offen nicht vollstreckbar	nicht immer Titel §50
Vereinbarung	ja schriftlich	kaum
Nachhaltigkeit	sehr hoch	ergebnisbedingt Verlierer/ Rache
Ablehnung möglich?	ja	bedingt § 34a

## Regeln

1. Vertraulichkeit/ Verschwiegenheit
2. Bemühungen um Sachlichkeit + Objektivität
3. Respekt und Toleranz
4. Offenheit und Ehrlichkeit  
(Gefühle und Meinungen)
5. gute Gesprächskultur: „Ich lasse mein Gegenüber ausreden, ich höre zu und spreche nur für mich.“

## Gewaltfreie Kommunikation

1. Beobachtung - keine Bewertung! keine Interpretation!  
„Ich habe gesehen ... / gehört ... / gelesen...“  
SP: „Was ist passiert?“
2. Gefühl – keine Vorwürfe!  
„Ich fühle mich ...“ „Damit geht es mir ...“  
SP: „Wie geht es Ihnen?“
3. Bedürfnis - keine konkreten Vorwürfe!  
„Ich brauche ...“ „Mir fehlt ...“  
SP: „Was brauchen Sie?“
4. Bitte - keine Forderungen/ Aufträge!  
„Ich bitte Sie ...“ „Können Sie ...?“  
SP: „Was möchten Sie ...?“

## Methoden

- Doppeln: Darf ich mal neben Sie treten und an Ihrer Stelle etwas sagen, und Sie sagen dann, ob das stimmt, oder nicht?  
-> Unausgesprochenes sichtbar machen, Deeskalation
- Spiegeln: mit eigenen Worten wiedergeben, was gehört wurde  
-> dient dem richtigen Verstehen
- **Walt-Disney-Methode: Träumer -> Visionen**  
**Realist -> Realität**  
**Kritiker -> Risiken + Schwierigkeiten**  
-> **Ideensammlung, Aufbrechen von festgefahrenen Denkstrukturen**
- Meta-Dialog: lautes Denken (2 SP=Dialog) von Beobachtungen, Hypothesen aufstellen, Fragen äußern -> anschließend Reflexion mit KP  
-> Blockaden lösen, Missverständnisse beseitigen, Impuls für Lösung!

## Weitere Methoden:

- Fragetechniken:
 

offen	geschlossen
nicht mit einem Wort zu beantworten	Ja/ Nein-Antwort
-> bringen Bedürfnisse, Gefühle, Hintergründe, Widerstände ans Licht	Fakt -> Information
- Aktives Zuhören: (SP <-> KP)
  - Aufmerksamkeit ist ganz auf Gegenüber gerichtet
  - Ziel: wirklich das Gegenüber zu verstehen
  - ich wiederhole, was ich verstanden habe
    - > Gespräch gewinnt an Tiefe
    - > Gegenüber fühlt sich verstanden, muss nicht ständig wiederholen oder mehr anschreien
    - > Klarheit für Konfliktpartner
- Perspektivenwechsel:
  - KP sollen versuchen, den Konflikt aus der anderen Sicht zu erkennen
  - a) - SP fragt KP A, was sie nach den Schilderungen von B verstanden hat
    - SP fragt KP B, ob das stimmt, dann Wechsel
    - > Klarheit, Vertrauen
  - b) – Stuhltausch: A versetzt sich durch Platzwechsel in B
    - > Wechsel noch intensiver!

<b>S</b> = spezifisch	Was genau soll erreicht werden? Welche Eigenschaften werden angestrebt? Wo soll das Ziel erreicht werden? Wer ist beteiligt?
<b>M</b> = messbar	Woran kann die Zielerreichung gemessen werden? Wieviel genau? Wann genau?
angemessen akzeptiert <b>A</b> = attraktiv ambitioniert aktiv	Wirkt das Ziel motivierend? Wird es von allen Beteiligten akzeptiert? Ist das Ziel aktiv erreichbar?
<b>R</b> = realistisch	Ist es machbar? Stimmen die Voraussetzungen? Reicht der Zeitrahmen?
T = terminiert	Bis wann soll das Ziel erreicht werden? Welchen Zeitrahmen gibt es? Gibt es Zwischentermine?