



# Mediation

**Vermittlung zwischen Konfliktparteien**

- Was es ist
- Wie es geht
- Warum es funktioniert
- Wem es hilft
- Wieviel es kostet

Bestelladresse: Hartmut Schäffer  
Dr.-Josef-Müller-Str. 3 · 97225 Retzbach  
T. 09364/815944 · [info@neueoptionen.de](mailto:info@neueoptionen.de)

© 2011

Diese Broschüre beantwortet wichtige Fragen...

...wenn Sie einen Konflikt lösen möchten  
(Nachbarschaft, Familie, Beruf...)

...wenn Sie als Konfliktpartei gefragt wurden,  
ob Sie an einer Mediation teilnehmen möchten

...wenn Sie an einer Mediationsausbildung  
interessiert sind

## MEDIATION

- Was es ist ..... 4
- Wie es geht ..... 5
- Warum es funktioniert ..... 8
- Wer es braucht ..... 9
- Wieviel es kostet ..... 10
  
- Oft gefragt ..... 11
- Voraussetzungen einer Mediation ..... 12
- Konflikte als Chancen ..... 14
- Mediation – 12 x zu Ihrem Vorteil ..... 16
- Mediationsausbildung ..... 17

# Mediation – Was es ist

Was ist Mediation? Eine kurze und prägnante Antwort:

**MediatorInnen helfen Konfliktparteien Lösungen zu finden, die beide Seiten zufriedenstellen.**

In diesem Satz verstecken sich bereits wesentliche Grundgedanken der Mediation:

»Lösungen finden« ist etwas anderes als Recht sprechen oder ein Urteil fällen. »Finden helfen« heißt, dass der Mediator oder die Mediatorin keine Lösungen vorgibt.

Statt dessen werden die MediantInnen (also die Konfliktparteien) unterstützt und angeleitet, eigene Lösungen zu finden. Das Wort »Konfliktparteien« setzt voraus, dass es überhaupt einen benennbaren Konflikt gibt. Ohne Zankapfel keine Mediation! »Beide Seiten zufriedenstellen« heißt, dass es keine Verlierer geben soll. Beide Streitparteien müssen das Ergebnis der Mediation als faire und sachgerechte Lösung ansehen.



# Mediation – Wie es geht

---

Mediation ist ein strukturiertes Gesprächsverfahren, das in definierten Phasen abläuft.

## Vorgespräch

In einem Vorgespräch werden abgeklärt: die Eignung des Konflikts für eine Mediation, der einzuladende Kreis der Konfliktbeteiligten, die entstehenden Kosten und andere Formalitäten.

Die eigentliche Mediation verläuft dann in der Regel in folgenden Schritten:

### 1. Informationen und Gesprächsvereinbarungen

In der Eröffnungsphase schafft der Mediator den notwendigen Rahmen, erläutert das Verfahren, trifft mit den Konfliktparteien Vereinbarungen und stellt Gesprächsregeln auf.

### 2. Darstellung der Sichtweisen

In der Konfliktdarstellungsphase haben die Parteien den Raum, ihre jeweilige Sichtweisen ungestört und (vielleicht zum ersten Mal) ununterbrochen darzustellen. Bei komplexeren Konflikten werden in dieser Phase zunächst die Themen gesammelt und es wird die Reihenfolge für ihre Bearbeitung festgelegt.

### 3. Austausch, Ringen um gegenseitiges Verstehen

In der Konflikterhellungsphase wird der Konflikt in der nötigen Breite und Tiefe besprochen und die jeweiligen gemeinsamen und unterschiedlichen Hintergründe, Bedürfnisse, Interessen, Ziele, Wünsche herausgearbeitet.

#### 4. Lösungswege finden

In der Problemlösungsphase erarbeiten die Parteien einvernehmliche Lösungen. Der Mediator oder die Mediatorin unterstützt sie dabei mit hilfreichen Methoden.

#### 5. Abmachungen, Vereinbarungen

In der Vereinbarungsphase werden die Lösungen zu einem schriftlichen Vertrag ausformuliert. Diese Vereinbarung wird noch einmal überprüft, ihre Umsetzung und Kontrolle besprochen und schließlich unterzeichnet.

#### Nachgespräch

Bei einem eventuellen Nachgespräch zu einem späteren Zeitpunkt überprüfen die Parteien zusammen mit den MediatorInnen, ob der Vertrag umgesetzt werden konnte, oder ob gegebenenfalls eine Nachjustierung oder sogar eine neue Mediation erforderlich ist.

Es ist für das Gelingen einer Mediation sehr wichtig, diese Phasen in ihrer Reihenfolge einzuhalten und auch keine Phase zu überspringen. So ist zum Beispiel die Versuchung groß, gleich in die Konflikt-erhellungsphase zu gehen, ohne dass die Parteien Raum für ihr »Eingangsplädoyer« haben. Hier sind prozessleitende Fähigkeiten des Mediators oder der Mediatorin gefragt.



Eine weitere Versuchung ist das Verkürzen der Konflikterhellungsphase, nämlich dann, wenn (scheinbar) geniale Lösungen auftauchen und man am liebsten gleich in die Vertragsphase springen möchte.

Aber die schnelle oder offensichtliche Lösung ist nicht immer die beste. Erst wenn alle konfliktleitenden Interessen und Wünsche »auf dem Tisch« sind, erst wenn in einem Brainstorming alle erdenklichen Lösungsvorschläge festgehalten und auf ihre Durchführbarkeit abgeklopft wurden, erst dann kann man sicher sein, zu wirklich tragfähigen Lösungsoptionen gekommen zu sein.



***Zusammenkommen ist ein Beginn,  
Zusammenbleiben ein Fortschritt,  
Zusammenarbeiten ein Erfolg.***

***Henry Ford***

# Mediation – Warum es funktioniert

## Interessen vor Positionen

Konfliktparteien bleiben Herr ihres Verfahrens. Sie erarbeiten mit Unterstützung des Mediators/ der Mediatorin individuelle, auf ihre Situation zugeschnittene Lösungen. Sie haben bis zuletzt die Möglichkeit, einer Vereinbarung zuzustimmen oder auch nicht.

Im Mittelpunkt der Mediation stehen keine Gesetzestexte, aber auch keine unverrückbaren Positionen. Vielmehr geht es um die jeweiligen Interessen und Bedürfnisse, die hinter den Positionen stehen. Diese für beide Seiten annehmbar zu befriedigen ist oberstes Ziel der Mediation.



# Mediation – Wem es hilft

In den unterschiedlichsten Bereichen des täglichen Lebens kann eine Mediation hilfreich sein:

- In der Familie:  
bei Trennung, Scheidung,  
Erbschaftsstreitigkeiten (auch vorbeugend, d.h. vor dem Tod des Erblassers),  
bei Generationskonflikten ...
- Auf der Arbeit:  
bei Mobbing, Teamkonflikten,  
Beziehungskonflikten,  
Geschäftspartnern, Verträgen ...
- In der Nachbarschaft:  
bei Mietstreitigkeiten, Haustieren,  
Lärmbelästigungen,  
Grenzbebauungen ...
- Weitere Anwendungsbereiche:  
in Politik, Wirtschaft, Kultur, Ökologie, Kirche,  
im Strafrecht (Täter-Opfer-Ausgleich),  
bei interkulturellen Konflikten ...



# Mediation – Wieviel es kostet

---

## Individuelle Preisfindung

Die Kosten einer Mediation rechnen sich nach dem Zeitaufwand, evtl. auch nach dem Streitwert oder nach dem Tätigkeitsfeld des Mediators / der Mediatorin (Rechtanwalt, MitarbeiterIn in einer Beratungsstelle usw.). Konfliktfälle sind sehr individuell und unterschiedlich.

Ein Konflikt zwischen Schülern ist meist schnell beigelegt. Eine Scheidungsmediation ist sehr viel komplexer und braucht deshalb in der Regel mehrere Sitzungen. Eine Mediation in der Wirtschaft oder ein politischer Konflikt mit Beteiligung mehrerer Parteien ist in den meisten Fällen langwierig und deshalb kostspieliger.

Häufig ist das Mediationsverfahren jedoch deutlich kostengünstiger als der Gang vor Gericht.

***Wer verhindern will, sucht Gründe.  
Wer gestalten will, findet Wege.***

***aus dem Russischen***

## Oft gefragt...

---

### Wie lange dauert eine Mediation?

Eine einzelne Sitzung dauert in der Regel 90 bis 120 Minuten. Die Anzahl der Sitzungen hängt von der Komplexität des Falles, aber auch von der Bereitschaft der Medianten ab, eine für beide Seiten zufriedenstellende Lösung zu erarbeiten. Da Mediation ein freiwilliges Verfahren ist, kann sie auf Wunsch einer oder beider Parteien nach jeder Sitzung beendet werden.

### Wie hoch sind die Erfolgsaussichten?

Im Einzelfall gibt es keine Erfolgsgarantie, da die Konfliktlösungen gemeinsam erarbeitet und nicht von einem Schlichter oder Richter vorgegeben werden. Untersuchungen haben jedoch gezeigt, dass etwa 70-80 % aller Mediationen erfolgreich sind.

### ...und wenn die andere Seite keine Mediation will?

Niemand kann zu einer Mediation gezwungen werden. Suchen Sie im Zweifelsfall das Gespräch mit Ihrem Kontrahenten und versichern Sie ihm, dass Sie sich über die Mediation eine faire, sachgerechte Lösung erhoffen. Ist das persönliche Gespräch zu emotionsgeladen, versuchen Sie es auf schriftlichem Wege. Legen Sie eine Broschüre bei, die Mediation erklärt (z. B. diese).

# Voraussetzungen einer Mediation

## Freiwilligkeit der Parteien

Erste und wichtigste Voraussetzung einer Mediation ist die Freiwilligkeit der Konfliktparteien. Eine eigenverantwortliche, einvernehmliche Lösung kann unter Druck kaum zustande kommen.



Friede, der aus Druck geboren ist, hält höchstens so lange wie der Druck, der ausgeübt wird. Nur wenn zum Wunsch nach Frieden die Einsicht kommt, dass ich meinen Teil dazu beitragen muss, stimmen die Vorzeichen.

Allerdings: Ohne inneren oder äußeren (Leidens-) Druck würde kaum jemand an einer Mediation teilnehmen. Entscheidend ist und bleibt die Bereitschaft der Medianten zur Mitarbeit.

## Neutralität des Mediators / der Mediatorin

Die zweite Voraussetzung ist die Neutralität des Mediators. Nur, wenn der Mediator oder die Mediatorin das Vertrauen beider Streitparteien besitzt, lassen sie sich auf eine offene, konstruktive Konfliktbearbeitung ein.



## Bereitschaft zur Mitarbeit

Die Bereitschaft, Verantwortung für den eigenen Konflikt zu übernehmen, ist eine weitere Voraussetzung für eine Mediation. Die gerichtliche Auseinandersetzung ist manchmal der scheinbar einfachere Weg: Soll doch ein anderer sich den Kopf darüber zerbrechen, wer schuldig ist und wer Recht hat! Der Nachteil: Häufig werden dadurch Beziehungen zerstört oder Pauschalurteile gefällt.

Wer bereit ist, sich selber den Kopf zu zerbrechen, also bereit ist hinzuhören, verstehen zu wollen, gemeinsam nach fairen, beziehungerhaltenden Lösungen zu suchen, erntet am Schluss die guten Früchte einer erfolgreichen Mediation.

***Wir können den Wind nicht ändern,  
aber die Segel richtig setzen.***

***Aristoteles***

# Konflikte als Chancen



Wir erleben Konflikte als Krisen. Sie stören nicht nur unser allgemeines Harmoniebestreben, sondern werden oft als persönliche Angriffe empfunden. Sie verletzen, soweit wir angegriffen werden, unser Ego. Sie sind eine Bedrohung unseres Selbstwertgefühls. Sie stellen uns in Frage. Jede Kritik reizt zur gereizten Antwort. Je nach Veranlagung oder Konditionierung reagieren wir in einem Konflikt, an dem wir beteiligt sind, mit eisigem, verletztem Schweigen, mit lautem Aufbrausen oder mit Verdrängung. Wie viele Konflikte haben wir schon unbearbeitet unter den Teppich gekehrt? Dort beginnen sie zu modern und machen sich vielleicht schließlich in einer Weise wieder bemerkbar, wie es keiner vermutet hätte noch möchte.

Konflikte sind Hinweise darauf, dass etwas in einer Beziehung oder in einem Beziehungsgeflecht nicht »rund läuft«. Deshalb sollten wir sie nicht als Katastrophen, sondern als Wachstumsknoten ansehen.

Zunächst hat es den Anschein, dass der Konflikt blockiert und sich die Dinge dadurch verschlim-



mern. Wenn es aber gelingt, ihn in guter Weise zu lösen, gehen wir und die anderen Beteiligten gestärkt aus dem Konflikt hervor.

Das chinesische Wort für »Streit« setzt sich aus zwei Zeichen zusammen. Das eine bedeutet, für sich genommen, »Gefahr«, das andere »Chance«. Konflikte sind natürlicher Ausdruck unseres Menschseins. Sie entstehen immer bei unterschiedlichen Interessen und Bedürfnissen. Sie sind also kein »Betriebsunfall« und auch kein Zeichen dafür, dass etwas bei uns nicht stimmt. Wenn wir uns in unserer Vielfalt an »Wollen, Fühlen und Verstand« ernst nehmen und annehmen wollen, dann müssen wir auch die dazugehörigen Spannungen und Konflikte akzeptieren. Wenn wir sie als mögliche Chancen sehen können, haben wir bereits den wichtigsten Schritt zu einer guten Lösung getan.

***Jedes Ding hat drei Seiten:  
Eine, die du siehst, eine, die ich sehe  
und eine, die wir beide nicht sehen.***

***Chinesische Weisheit***

# Mediation – 12 x zu Ihrem Vorteil

---

- Der Rahmen der Mediation ist persönlich und vertraulich.
- Beziehungen werden verbessert, bleiben erhalten.
- Ihre Lösungen können kreativ, individuell und unkonventionell sein.
- Psychischer Stress wird vermieden oder reduziert.
- Sie bleiben Herr Ihres Verfahrens: Nichts geschieht ohne Ihre Zustimmung.
- Das Preis-/Leistungsverhältnis ist günstig.
- Konflikte können zeitnah und schnell bearbeitet werden.
- Nicht Macht, Beziehungen oder Rechtsanspruch entscheiden, sondern der Konsens.
- Die Vereinbarungen sind meistens nicht nur zufriedenstellend, sondern auch besonders dauerhaft. Das Ergebnis ist fair und sachgerecht.
- Das Verfahren ist zukunftsorientiert: Nicht wer schuld war ist wichtig, sondern wie das Problem gelöst werden kann.
- Die Fähigkeit, Konflikte eigenständig zu lösen, wird gestärkt.
- Alle am Konflikt Beteiligten werden einbezogen.

Mediation heißt:

Einvernehmliche Konfliktlösungen nach Maß!

# Mediationsausbildung

Mediation ist eine in den USA bereits seit mehr als 30 Jahren praktizierte Form der außergerichtlichen Konfliktlösung mit Hilfe eines Vermittlers.

Eine Ausbildung zum/zur Mediator/in richtet sich an alle:

- die hauptberuflich, nebenberuflich oder ehrenamtlich in Konflikten vermitteln möchten.
- die in ihrem beruflichen Kontext (z. B. LehrerInnen, TherapeutInnen, AnwältInnen, RichterInnen, Vorgesetzte, ErzieherInnen, Vertrauensleute, PersonalleiterInnen etc.) mit Konflikten umgehen müssen.
- die in eigener Sache einen konstruktiven Umgang mit Konflikten lernen wollen.



In einer Mediationsausbildung lernen Sie:

- wie ein Konflikt friedlich gelöst werden kann, obwohl jeder seine eigenen Interessen einbringt.
- wie Sie zu Win-Win Lösungen kommen.

- wie Sie es schaffen, Sache und Person sowie Problem und Lösung voneinander zu trennen.
- wie eine Konfliktberatung methodisch erfolgreich durchgeführt wird.

Mediationsausbildungen werden von vielen Verbänden, Bildungsstätten, Volkshochschulen usw. angeboten. Ob es Zugangsvoraussetzungen gibt, entscheidet zur Zeit noch jedes Ausbildungsinstitut individuell.

In der Regel werden ca. 200 Ausbildungsstunden gefordert, die in manchen Instituten nach Grund- und Aufbaukursen gegliedert sind.

Mediationsausbildungen können zur Zertifizierung durch einen der großen Dachverbände führen. Die Voraussetzungen sind über die entsprechenden Dachverbände (s. rechte Seite) abrufbar.

***Wir sehen die Dinge nicht so, wie sie sind,  
sondern wie wir sind.***

***Immanuel Kant***

## Buchempfehlung:

- Hartmut Schäffer, Mediation – Die Grundlagen  
Würzburg 2007, ISBN 3-929734-21-4, EUR 25,50

## Mediation auf DVD:

- Hartmut Schäffer, Sonja Schäffer,  
Nicole Schönknecht,  
Ich glaube, Sie wollen meinen Job!  
Würzburg 2007, ISBN 3-929734-22-2, EUR 29,50

Bestellung über: [hschaeffer@neueoptionen.de](mailto:hschaeffer@neueoptionen.de)

## Hilfreiche Adressen im Internet:

- Bundesverband für Mediation (BM)  
[www.bmev.de](http://www.bmev.de)
- Bundesverband Mediation in Wirtschaft und  
Arbeitswelt (BMWA)  
[www.bmwa.de](http://www.bmwa.de)
- Bundesarbeitsgemeinschaft für Familienmediation  
(BAFM)  
[www.bafm-mediation.de](http://www.bafm-mediation.de)

