



**Ich biete für folgende Praxisfelder  
Mediation & Konflikt Lösungen an.**

## **Mediation Praxisfelder**

Grundsätzlich kann Mediation für alle Konfliktsituationen eingesetzt werden, in denen die Beteiligten eine einvernehmliche Lösung wünschen. So haben sich über die letzten zwanzig Jahre hinweg viele Praxisfelder herausgebildet.

Um die Orientierung in der dabei entstandenen Vielfalt zu erleichtern, sind die Praxisfelder ihren Themen entsprechend drei Lebensbereichen zugeordnet:

- **Wirtschaft und Arbeitswelt**
- **Gesellschaft und privater Bereich**
- **Politik und öffentlicher Bereich**

## **Wirtschaft und Arbeitswelt**

---

### **Unternehmen / Organisationen**

Die Einsatzmöglichkeiten von Mediation in der Wirtschaft sind sehr vielfältig. Sie reicht von Konfliktbearbeitung zwischen zwei Mitarbeitenden oder Teams bis hin zum Organisationsentwicklungsprozess einer ganzen Firma, von Mediationen zwischen verschiedenen Abteilungen bis zu Verhandlungen zwischen Unternehmensführung und Gewerkschaften.

Auch Konflikte zwischen einer Unternehmung und deren Lieferanten oder Kunden können mit Mediation effizient und kostengünstig bearbeitet werden. Es lohnt sich in jedem Fall, Mediation als Methode der Wahl zu prüfen: Nach einer gelungenen Mediation stehen die involvierten Mitarbeitenden nämlich dem Unternehmen mit Motivation, Wissen und Erfahrung wieder voll zur Verfügung, lukrative Kunden- und Lieferantenbeziehungen können weitergeführt, Folgen von Werkschliessungen mit gut abgedeckten Sozialplänen gemildert werden.



## **KMU / Familienbetriebe**

Menschen arbeiten nicht nur des Geldes wegen; Arbeit hebt den Selbstwert und gibt soziale Anerkennung und Befriedigung. Innerbetriebliche Konflikte wirken sich negativ auf das psychische und physische Wohlbefinden von Erwerbstätigen aus.

Was viele nicht wissen: Auch kleine und mittlere Unternehmen (KMU) sind gemäss eines Bundesgerichtsentscheides von 2012 verpflichtet, ihre Mitarbeitenden vor psychosozialen Risiken zu schützen. Konkret verpflichtete das höchste Gericht eine KMU dazu, eine Vertrauensstelle einzurichten, an welche sich das Personal u.a. bei Konflikten wenden kann. Mediation ist nicht nur wenn's akut brennt die geeignete Methode für die Konfliktbearbeitung; erfahrene Mediationsfachpersonen eignen sich auch bestens in der Konfliktprävention – zum Beispiel als Vertrauenspersonen für das Personal in einer KMU.

## **Nachfolgeregelungen**

In der Schweiz sind mehr als 70 Prozent der Unternehmungen Familienbetriebe. Geht es darum, die Nachfolge zu regeln, stehen oft nicht nur rationale, finanzielle Überlegungen im Vordergrund.

Die Geschäftsaufgabe kann vielfältige Gefühle auslösen und bisher Unausgesprochenes thematisieren, das eng mit dem Unternehmen und der Familie verbunden ist. Meistens ist es von Vorteil, hier eine externe Beratung zu holen. Da diese Fachperson nicht nur die wirtschaftliche Seite aktiv begleiten, sondern auch zwischen den verschiedenen Anspruchsgruppen aus Familie, Unternehmen und Management vermitteln muss, bringen in Organisationsentwicklung geschulte Mediationspersonen die notwendige soziale Kompetenz und das methodische Handwerk mit, der komplexen Aufgabestellung gerecht zu werden. Die vielfältigen Einsatzmöglichkeiten der Mediation sind hier besonders geeignet, alle Anspruchsgruppen gleichberechtigt in die Ablösungs- respektive Konfliktbearbeitung einzubeziehen.

## **Bauwesen**

Der Bauplatz sei ein Minenfeld, heisst es. In der Tat bilden Baustellen mit ihrer Vielfalt an Akteurinnen und Akteuren ein komplexes System.

Reibungspunkte gibt es viele: Ungenaue Vertragsbestimmungen, unzulängliche Abstimmung der Handwerker, dicke Luft zwischen Bauherrenvertreterin und Architekt, Konkurs des Generalunternehmers, Streit um Garantieleistungen, Probleme mit den Nachbarn wegen Grenzabständen – alles Themen, die zu handfesten Konflikten führen können und meistens in eskalierter Form vor dem Gericht mit ungewissem Ausgang landen. Es geht jedoch auch



anders. Wer Spannungen und Meinungsverschiedenheiten auf der Baustelle ernst nimmt und auf einvernehmliche Klärung hinarbeitet, kann Verhärtung und Eskalation vermeiden. Die Mediationsfachperson leistet hier subtile Vermittlungsdienste. Eine Mediation ist dann angezeigt, wenn sich die Parteien allein nicht mehr einigen, sie aber die selbstbestimmte und kostengünstige Lösungssuche einem aufreibenden, langwierigen, fremdbestimmten Schieds- oder Gerichtsprozess vorziehen.



## **Gesellschaft und privater Bereich**

---

### **Beziehung / Partnerschaft / Familie / Kinder**

Haben Sie Ihrer Partnerin/Ihrem Partner nichts mehr zu sagen? Sind verbale Auseinandersetzungen zum Alltag geworden und enden mit Frust und gegenseitigen Verletzungen? Liegen Trennungsabsichten in der Luft?

Familienbeziehungen verändern sich im Laufe der Zeit. Sie funktionieren nicht einfach endlos. Das tägliche Zusammensein will gepflegt und Reibungspunkte thematisiert sein. Wenn das gemeinsame Gespräch nicht mehr klappt, bietet das Mediations-Setting Raum, schwierige Themen anzusprechen und zu bearbeiten. Mediation in diesem Kontext eignet sich nicht nur bei Paarkonflikten. Uneinigkeiten zwischen Eltern und heranwachsenden Kindern, zwischen Eltern und die Kinder mitbetreuenden Grosseltern oder mit anderen Familienmitgliedern lassen sich ebenso gut mit Mediation bearbeiten.

### **Nachbarschaft / Wohnen**

Wohnen ist ein Grundbedürfnis; Unsicherheiten lösen rasch Ängste aus. Konflikte unter Nachbarn können die Lebensqualität sehr einschränken. Sie lassen sich jedoch meist kaum ausblenden.

Nachbarstreitigkeiten haben eine Vorgeschichte. Mangelnde Rücksichtnahme werden beklagt: beispielsweise der ständig wummernde Bass in der Wohnung nebenan. Stein des Anstosses ist auch der privat besetzte Raum in Tiefgarage oder Treppenhaus, der doch für alle gedacht ist. Unterschiedliche Lebensstile sind ebenfalls Auslöser für Konflikte. Häufig wird nicht gleich angesprochen was stört, sondern man macht die Faust im Sack. Die ursprünglichen Sachprobleme treten in den Hintergrund; die Verärgerung wächst; «mit diesen Nachbarn ist einfach nicht zusammenzuleben!» Wird das Störende dann doch angesprochen, läuft das Gespräch häufig aus dem Ruder. Statt Klärung gibt's Kränkung – und eisige Funkstille zieht ein. Ein wesentlicher Vorteil der Konfliktklärung mit Mediation ist, dass die Beteiligten nicht nur die sachlichen Konfliktthemen lösen, sondern auch an ihrer Beziehung als Nachbarn arbeiten – ein besseres Miteinander wird wieder lebbar.

### **Vereine / Freizeit / Sport**

Sport ist Wettbewerb – das macht ihn spannend. Sport ist emotional – das macht ihn attraktiv. Diese Mischung ist jedoch anfällig für Auseinandersetzungen, die auch zu handfesten Konflikten werden können.



Arenen fürs Konfliktgeschehen gibt es viele. Etwa zwischen der Mannschaft und ihrem Trainer/ihrer Trainerin oder zwischen Spielerinnen, Spielern untereinander. Aber auch Funktionäre können sich mit der Teamleitung in die Haare geraten oder die Mitglieder des Vereinsvorstands arbeiten gegeneinander, bis es kracht. Die schlichtende Mediationsfachperson bringt den nötigen Aussenblick ins Sportvereinswesen. Ihre Allparteilichkeit und Empathie neutralisiert Wettbewerb und Emotionen. Ein Dialog entsteht. Konflikte entstehen nicht nur bei sportlichen Aktivitäten. Mediation ist in den verschiedensten Vereinsformen hilfreich. Im Chorleben und im Kulturverein ebenso wie in einer Bürgerinitiative oder einer kirchlichen Institution.

## **Alter / Gesundheit / Generationen**

Es ist eine demografische Tatsache: Wir werden immer älter und damit wird die Zeitspanne nach der Pensionierung immer länger. Nach dem Rückzug aus dem aktiven Arbeitsleben gilt es, einen neuen Lebensabschnitt zu gestalten, der zwanzig, dreissig oder mehr Jahre umfassen kann. Wir haben Raum und Zeit, unsere Lebenssituation zu verändern, ausgedehnte Reisen sind möglich oder eine ehrenamtliche Tätigkeit.

Aber auch neue Verpflichtungen können den Alltag prägen. Die Pflege der alten Eltern beispielsweise oder das Hüten der Enkelin. Mit zunehmendem Alter wird man sich der eigenen Endlichkeit immer mehr bewusst. Die Leistungsfähigkeit nimmt ab, der eigene Körper setzt uns Grenzen. Verschiedene Gebrechen oder gar Krankheiten schränken das aktive Leben zunehmend ein. Perspektiven fehlen. Die Gedanken kreisen um das, was nicht mehr möglich ist. Vielen Menschen macht diese veränderte Alltagsrealität Angst vor dem, was noch kommen wird. Die Kinder beginnen sich um die Mutter, den Vater zu sorgen. Die Frage steht im Raum: Was ist, wenn die Mutter, der Vater nicht mehr zu sich selbst schauen kann? Die Geschwister suchen das Gespräch mit einer Mediationsfachperson, um sich mit dieser Frage auseinanderzusetzen und die gegenseitigen Alltagssituationen und Bedürfnisse kennen zu lernen. In einem zweiten Schritt sprechen sie mit der Mutter, dem Vater über die Zukunft. Der Mediator, die Mediatorin unterstützt dabei die Familie in der Suche nach einer auf die Situation angepassten Lösung, die die Selbständigkeit der Mutter, des Vaters in optimalem Umfang bewahrt.

## **Interkulturelles Zusammenleben**

Andere Länder – andere Sitten. Es sind nicht nur die verschiedenen Sprachen, die eine Kommunikation zwischen Menschen aus verschiedenen Kulturen erschweren können.

Was bei uns üblich ist, beispielsweise einen zielorientierten Kommunikationsstil ohne um den heißen Brei zu reden, stösst in anderen Kulturkreisen auf Befremden oder sogar auf



Ablehnung. In vielen südeuropäischen, afrikanischen und asiatischen Kulturkreisen kommunizieren die Menschen indirekt miteinander. Da ist unser «auf den Punkt kommen» unüblich und irritierend. Auch non-verbale Signale können je nach Kultur eine andere Bedeutung haben. So bedeutet beispielsweise unsere Geste «Daumen hoch» als Zeichen, dass alles im grünen Bereich ist, für einen Menschen aus dem iranischen Kulturkreis eine schwere Beleidigung. Diese Geste ist für ihn gleichbedeutend mit dem Hochstrecken des Mittelfingers in unseren Breitengraden. Mediation bei interkulturellen Konflikten bietet Raum, solche Missverständnisse und Kommunikationsbarrieren zu überwinden. Die Mediationsfachperson der Wahl wird sich kulturspezifisches Wissen aneignen, das im Alltag der Medianden eine Rolle spielt.



## **Politik und öffentlicher Bereich**

---

### **Gemeinwesen / Behörden / Verwaltung**

Auf den ersten Blick scheinen sich Politik und Mediation zu widersprechen. Das Agieren politischer Parteien ist unter anderem geprägt von verschiedenen Ideologien und daraus abgeleiteten Positionen.

Mediation hingegen setzt auf Interessen und Anliegen, denn ideologisch abgestützte Werthaltungen und Positionen wirken sich auf die Lösungsfindung hindernd aus, weil sie kaum veränderbar sind. Ein zweiter Blick auf Konflikte im Gemeinwesen – zwischen Behörden etwa oder zwischen Verwaltung und Bürgerinitiative – und die eingehendere Analyse der Konfliktgeschichte mildern oft den erwähnten Widerspruch. Ein verhärtetes Konfliktgeschehen lässt sich mit mediativen Ansätzen in einzelne Konfliktpunkte vereinzeln und damit die darin enthaltenen Interessen und Anliegen aufschliessen. Lösungsbehindernde Positionen treten in den Hintergrund.

### **Umwelt / Planung / Infrastruktur / Verkehr**

Grossprojekte wie beispielsweise der Bau von Verkehrsinfrastrukturen oder Industrieanlagen, das Einrichten neuer Naturschutzflächen oder das Beheben von Altlasten tangieren meistens den Lebensraum vieler Menschen, wirken sich auf die Umwelt aus und beeinflussen Wirtschaft und Politik.

Mediative Verfahren beziehen die Interessen und Anliegen möglichst aller Betroffenen gleichwertig ein; eine Besonderheit dieser Mehrparteienmediationen: die verschiedenen Anspruchsgruppen werden durch eine selbst bestimmte Person in der Mediation vertreten. Der Kommunikation in die eigene Gruppe durch die Stellvertreterin/den Stellvertreter – die so genannten Rückbindung – kommt hier eine besondere Bedeutung zu. Mehrparteienmediationen scheinen zwar in der Anfangsphase aufwändig zu sein, sind aber durch ihre breit abgestützten Lösungen nachhaltig. Dies wirkt sich sowohl auf finanzieller wie auch auf der sachbezogenen und menschlichen Ebene positiv aus.

### **Integrations- und Friedensarbeit**

Mediationsarbeit ist Friedensarbeit: Die Teilnehmenden einer Mediation lösen einen Konflikt auf konstruktive Weise und gehen in der Regel im Frieden auseinander.



Nach einer gelungenen Mediation sind die Teilnehmenden nicht mehr dieselben. Sie sind gemeinsam durch eine konstruktive Konfliktbearbeitung gegangen; haben ihre Wahrheit mit derjenigen des Gegenübers abgeglichen und ihre kaum veränderbaren Positionen zu Gunsten ihrer wirklichen Anliegen und Wünsche verlassen. Die Wahrnehmung der anderen Konfliktpartei und des vergangenen Konfliktgeschehens hat sich grundlegend verändert. Diese der Mediation inne wohnende Kraft zur Transformation ermöglicht den Medianden, die Lasten eines Konflikts hinter sich zu lassen und die individuellen und sozialen Lebensbezüge neu zu gestalten. Das ist soziales Lernen und schafft im Kontext der Integrations- und Friedensarbeit – sei es hier in Europa, sei es im fernen Afrika, Asien oder Amerika – den Boden für Zusammenarbeit, Entwicklung, Partizipation, Demokratie und Frieden.