

Readers Pages

Das Mikado-Modell

Mediation ist eine außergerichtliche Form der Einigung, die sowohl für Streitigkeiten zwischen als auch in Organisationen mehr und mehr angewandt wird. Das MIKADO-Modell ermöglicht eine maßgeschneiderte Auswahl des passenden Mediationsinstruments für die jeweilige Konfliktsituation und bietet die Chance einer systemischen und lösungsorientierten Streitschlichtung.

ANITA VON HERTEL

Anlässlich eines Kongresses reisten Sherlock Holmes und Watson nach Wien. Da sie kein Hotelzimmer mehr bekommen hatten, entschlossen sie sich zu zelten. Kurz nach Mitternacht fragte Sherlock Holmes den erwachenden Watson: "Lieber Watson, was siehst Du – und was bedeutet es für Dich?" Und Watson antwortete: "Lieber Holmes, ich sehe den Sternenhimmel über uns. Meteorologisch bedeutet es für mich, dass wir morgen gutes Wetter haben werden. Astronomisch bedeutet es für mich, dass wir Lichtjahre von der nächsten Galaxie entfernt sind und juristisch, dass die Sterne weder Mobilien noch Immobilien sind, sondern zu dem völkerrechtlichen Rechtsinstitut des unveräußerlichen Erbes der Menschheit gehören. Und was, lieber Holmes, bedeutet es für Dich?"

"Dass uns jemand – lieber Watson – unser Zelt gestohlen hat."

Den Unterschied von Wahrnehmung

und Bedeutung nachvollziehbar zu machen, gehört zu den Schlüsselfaktoren für die Verständigung zwischen Parteien.

Aufbauend auf der Erfahrung einer Vielzahl mediativer Verhandlungen und Mediationen ist das MIKADO-Modell – benannt nach dem höchsten japanischen

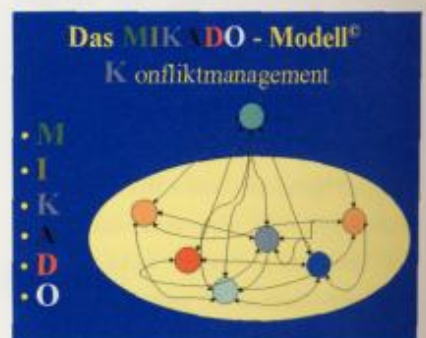
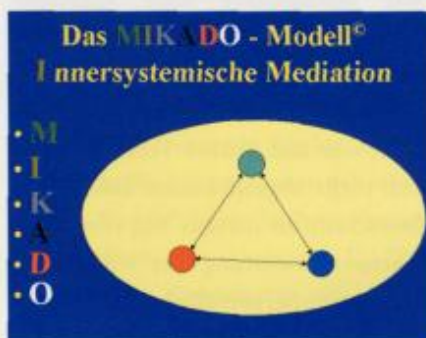
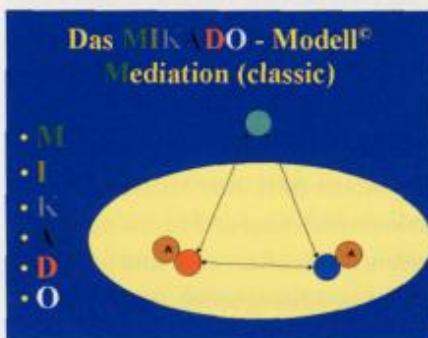


Anita von Hertel ist Anwältin, Beraterin für rechtsgestaltende systemische Lösungen, internationale Wirtschaftsmediatorin und Mediationstrainerin.

Würdenträger – entstanden, das mediale Verhandlungssettings strukturiert. In allen sechs Ebenen werden die gleichen Elemente verwendet. Für unterschiedliche Anwendungsbereiche eignen sich die sechs unterschiedlichen Ebenen. Die Struktur ist nützlich für Konfliktparteien, für beteiligte Dritte, für Parteianwälte, für weitere Berater, für Mediatoren/ Moderatoren/ Coaches, um für die jeweilige Situation über die geeignetsten außergerichtlichen mediativen Lösungen strukturiert nachzudenken, die optimale auszuwählen und eine informierte und profunde Entscheidung zu treffen.

Die relevantesten Auswahlkriterien für die sechs Ebenen des MIKADO-Modells sind:

Eskalationstiefe, autonome Konfliktlösungskompetenz und Komplexität des Falles.



Mediation (klassisch)

Die klassische Mediation beginnt mit der Vereinbarung, eine Einigung anzustreben und endet mit einem vollstreckbaren Vertrag. Sie erweitert das rechtliche Spektrum von Gerichtsverfahren, Schiedsverfahren und Vergleichsverfahren um ein wirksames Instrument. Mediation löst den Konflikt, erhält Beziehungen, senkt Transaktionskosten, erzielt Konsens – und hat in den letzten Jahren die anglo-amerikanische Rechtsszene erobert. Der europäische Markt wächst. Experten schätzen einen Zeitrahmen von 2 – 4 Jahren bis zum Beginn der intensiven Ausbreitung klassischer Mediationen in Europa.

Innersystemische Mediation

Innersystemische Mediation liegt vor, wenn der Mediator, der als Dritter die Parteien unterstützt, selbst Teil des konfligierenden Systems ist. Im Rahmen einer Schulmediation kann das ein zum Konfliktlotsen ausgebildeter Mitschüler sein, der selbst zur Schulklasse der Streitenden gehört. In der Arbeitswelt kann dies ein für die Arbeitswelt ausgebildeter innersystemischer Mediator sein, der auch hier z.T. Konfliktlotse (vgl. Quak, Andrea Budde) genannt wird.

Konfliktmanagement

Während klassische und innersystemische Mediation voraussetzen, dass die Konfliktparteien bekannt sind, die Konfliktparteien ihren gemeinsamen Konflikt erkennen und der Wunsch besteht, diesen Konflikt mediativ zu lösen, kann Konfliktmanagement früher

ansetzen. Insbesondere Konflikte in der Arbeitswelt sind häufig komplex:

Vermeintliche Konfliktparteien entpuppen sich als Stellvertreter, Konfliktparteien sind nicht zur Mitwirkung in einem mediativen Lösungsprozess bereit oder Konfliktparteien erkennen ihre Anteile am Konflikt nicht. Quer durch unterschiedliche Abteilungen ziehen sich verschiedene Risse des Unverständnisses, Ärgers oder Misstrauens. Mediatives Konfliktmanagement ist dadurch gekennzeichnet, dass alle Erfolgsfaktoren mediativen Handelns genutzt werden, wobei die Durchführung der klassischen Phasen regelmäßig auftragsgemäß kreativ abgewandelt wird.

Anwaltlich – mediatives Verhandeln

Bei der Verhandlung ist der Mediator als Dritter nicht real anwesend. Je ein Partei-Unterstützer, z.B. ein Rechtsanwalt, bringt zugleich seine Mediatorkompetenz ein. Der Anwalt wird sich bei allen Äußerungen, die er tut, jeweils überlegen: Was würde ich als Mediator jetzt fragen? Was würde ich als Mediator jetzt anregen? Wie würde ich mich unter besten Bedingungen verhalten, wenn ein Mediator jetzt da wäre?

Der Spagat zwischen Partei-Interessen der eigenen Partei und dem Auftrag, mediativ zu verhandeln, erfordert kontinuierliche Selbstreflexion und innere Auftragsklärung. Wer mediativ verhandelt, kann für seine Parteien das nachhaltige Optimum anstelle eines kurz-

fristigen Maximums erreichen.

Dialogisch – mediatives Verhandeln

Wer selbst die Kunst der Mediation und des mediativen Handelns gelernt hat, kann im Dialog alle Positionen innerlich beziehen.

Die Mediator-Position: Was würde ein Mediator/ eine Mediatorin an Ideen, Fragen, Humor, Modulen einbringen? Wie sähe meine Position aus seiner Warte aus? Verhandlungspositionen, Interessen, Werte? Wie sähen Positionen, Interessen, Werte des Dialogpartners aus Mediatorperspektive aus?

Originäre Konfliktarbeit

Wenn ein Konfliktpartner (noch) nicht zu einem Gespräch oder zu einer Mediation bereit ist, kann die originäre Konfliktarbeit mit einem Mediator oder Coach eine gute Wahl sein. Als Konfliktbearbeitungs-Tool bietet sich die Originäre Konfliktarbeit nach dem Mediationsmodell an. Das heißt: alle 5 Phasen der klassischen Mediation ggf. plus Prämediations- und systemischer Interimsphase werden – ohne Konfliktpartner – bearbeitet.

Vor allem in Europa, wo es im Regelfall (noch) nicht leicht ist, alle Beteiligten zu einer klassischen Mediation um einen gemeinsamen Tisch zu versammeln, bietet das MIKADO-Modell für alle Beteiligten flexible Wahlmöglichkeiten. So können viele Vorteile der Mediation und des mediativen Handelns auch dann genutzt werden, wenn die klassische Mediation noch nicht möglich ist. ■

