

Forum 8

6 Facetten der Mediationskompetenz

Zur Referentin:

Anita von Hertel ist seit ihrem internationalen Studium der Rechtswissenschaft, Mediation und Verhandlungsführung im In- und Ausland seit vielen Jahrzehnten Wirtschaftsmediatorin und nutzt ihre Anwaltszulassung ausschließlich für Mediation. In dem von ihr gegründeten Mediationshaus begleitet sie in Deutschland und international Einzelne, Partner, Teams und Großgruppen von Konflikten zu Lösungen. Eine kleine Gruppe von Menschen nimmt sie Jahr für Jahr mit in die MediationsPraxis und bildet sie als Mediationslehrtrainerin aus. Als Dozentin für Mediation an Hochschulen und Instituten im In- und Ausland gibt sie ihr Wissen weiter. Sie verfasste mehrere Bücher und unzählige Fachartikel über Mediation.

Einführung in die Mediations-Facetten

Anita von Hertel lud dazu ein, das halbtägige Forum dafür zu nutzen, unterschiedliche Facetten der Nutzung von Mediationskompetenz in den Blick zu nehmen. Gemeinsam freuten wir uns über diesen „Erweiterungs-Rosinenkuchen“, aus dem sich alle ihre Lieblings-Rosinen picken konnten. Hierzu passend machte in der kurzen Einstiegsrunde eine große Anzahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer den Wunsch deutlich, neue Anregungen für die eigene Arbeit von der erfahrenen Mediatorin zu erhalten. Äußerungen wie diese lieferten Anita von Hertel eine Steilvorlage und sie ließ uns in den nächsten zwei Stunden an ihrem breiten Fundus an Mediationserkenntnissen teilhaben.

Haltung und Allparteilichkeit – Basis des guten gemeinsamen Gelingens

Wir erlebten gleich zu Beginn die Natur der empathischen Haltung als Basis für alle weiteren Steps: Sorge als Mediator und Mediatorin im Zustandsmanagement für Deine passende innere Haltung. Du weißt und fühlst es auch körperlich durch Deine Sitzposition: Der Konflikt liegt auf den Schultern der Beteiligten – nicht auf Deinen Schultern.

In der körperlichen Haltung der Zugewandtheit spiegelt sich zugleich auch die innere Haltung der allparteilichen Zugewandtheit zu allen Beteiligten auf gleiche Weise. Diese Allparteilichkeit ist innerlich spürbar in der Rolle der Mediatorin - und auch bei den Mediandinnen und Medianden.

Wer viele Menschen kennt, kennt immer wieder auch Kontakte von Menschen aus der Gruppe der Mediandinnen und Medianden. Mal hat eine Co-Mediatorin Kinder in derselben Schulklasse wie ein Mediand – und ist diesem schon einmal bei einem Elternabend begegnet. Einmal lebt die Schwiegermutter im gleichen Altenheim wie die Mutter eines Medianden, Eine Nachbarin ist im selben Betriebsrat und ein Schwiegervater leitete gemeinsam mit einem Mediandenvater einen Geflügelzuchtverein... Wer all diese Small-World-Phänomene humorvoll aufdeckt und die Allparteilichkeit sicherstellt, kann einen guten Schritt zum Frieden gemeinsam gehen.

Facettenreich

Wenn eine Chance für das Small-World-Phänomen besteht, lohnt sich eine frühzeitige Abfrage. So werden plötzliche Überraschungen mitten in Mediationen seltener.

6 Ebenen mediativen Handelns: Das MIKADO-Modell

Deutlich wurden die verschiedenen Facetten der Mediation anhand des MIKADO-Modells von Anita von Hertel: Denn fast nie ist das **M wie klassische Mediation** die einzige Option. Es gibt viele weitere Ebenen, um erfolgreich mit Mediationskompetenz zu arbeiten.

I – Innersystemische Mediation

K – Kombinationsmodelle

A – Anwaltlich mediative Verhandlungen

D – Dialogisch – mediative Verhandlungen

O – One Party Mediation

Die „**Innersystemische Mediation**“, unterscheidet sich von der klassischen Mediation dadurch, dass jemand aus dem Mediationsteam selbst TEIL DES SYSTEMS ist. Das „System“ kann eine Organisation, ein Team, eine Unternehmensgruppe, ein Verein, die Familie oder ein Freundeskreis sein.

Innersystemische Mediationen sind in vielen ORGANISATIONEN mit eigenen Mediator:innen-Pools etabliert. Klassisches Beispiel seit vielen Jahren: SAP.

Nach den Kombinations-Modellen und den anwaltlich mediativen Verhandlungen Und den dialogisch – mediativen Verhandlungen fand die „**One-Party-Mediation**“ ganz besonders großes Interesse im Teilnehmendenkreis. Viele kennen die Situation, dass eine Seite sich schon dringend eine Mediation wünscht, während die andere Seite noch nicht ganz überzeugt ist, noch Bedenken hat – oder einfach noch nicht genug über Mediation weiß, um sich darauf zu freuen.

Hier bietet sich die One-Party-Mediation an, in welcher mit der einer Person so gearbeitet werden kann, dass diese sich danach anders verhalten kann – sodass auf diesem Wege dann entweder eine klassische MultiPartyMediation entsteht – oder allein schon die Verhaltensänderung dieser einzelnen Person Impulse zur Veränderung der Gesamtsituation gibt, die verblüffende Veränderungen zur Konfliktlösung beiträgt.

In der OneParty Mediation werden alle fünf Phasen der klassischen Mediation von der Auftragsklärung bis zur Abschlussvereinbarung mit der Kraft des Perspektivwechsels durchlaufen. Zum Erhalt der Allparteilichkeit ist dabei von Anfang an deutlich: Die zweite, dritte, vierte Partei ist herzlich willkommen – sofort oder später.

In der Praxis wirkt dieser Zwischenschritt oft kleine Wunder.

So werden erste „Hasen im Pfeffer gefunden“, die dann gemeinsam aufgeräumt werden können.

Von Hertel lud uns zu allen Fragen zu allen Elementen des MIADO-Modells in praktische Geschichten ein, in denen Anita von Hertel und ihr Team die jeweiligen Modelle genutzt hat. Von kleinen Fragen und Spaziergängen mit Mediationskompetenz mit der Umrundung der

Facettenreich

AußenAlster oder anderer Seen bis zur mediativen Weihnachtsfeier, bei der statt Schrottwichteln die WinWin-Lösung gestaltet wurde, dass eine Mitarbeiterin an jedem Abend eine Stunde eher gehen konnte, um die Zwillinge abends eher zu betreuen, während eine andere Mitarbeiterin jetzt den halben Donnerstag frei hat und zum Italienisch-Unterricht gehen kann, um ihren Urlaub vorzubereiten. Ja. Win-Win-Lösungen fühlen sich zwischen Zimtsternen und Mandelplätzchen ganz besonders wohl.

Zu guter Letzt

In der Abschlussrunde des Forums teilten wir eigene Qualitäten als Mediatoren und Mediatorinnen, die uns zurückgemeldet worden waren.

Wir konnten die stärkende Wirkung unserer Ressourcen ganz deutlich spüren.

Den großen DANK an Anita von Hertel für die vielen Impulse und Inspirationen teilte sie mit uns allen – und mit allen Mediandinnen und Medianden, denen wir alle unsere aktuellen Erfahrungsschätze verdanken.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmerinnen haben das Forum als sehr unterstützend für die zukünftige Mediationsarbeit erlebt.

Die einleitenden Worte von Anita von Hertel, es werde viele „Samenkörner“ geben, sind wahr geworden. Wer weiß, welche spannenden Facetten der Mediation jede und jeder von uns ausprobieren und weiterentwickeln wird? Hierüber werden wir uns in den nächsten Jahren austauschen und unsere Erfahrungen teilen.

Dr. Susanne Dornblüth
Vorsitzende RichterIn am OLG Celle

Celle, 15. Oktober 2026