

MEDIATION UND MEDIATIVE STRATEGIEN IM ÖFFENTLICHEN BEREICH

CHRISTA FISCHER-KORP

Der öffentliche Bereich hat viele Beteiligte: BürgerInnen in ihrem privaten Umfeld, Wirtschaftstreibende, ArbeitnehmerInnen, politische Parteien, PolitikerInnen, Vereine, Kirchen, usw. Menschen treten im öffentlichen Bereich oftmals in verschiedenen Rollen auf – so kann eine Person beispielsweise einerseits Wirtschaftstreibende/r und andererseits NachbarIn sein.

Viele Menschen bevorzugen es, sich auf sicherem Terrain zu bewegen – Bekanntes und Gewohntes wird von ihnen als sicher empfunden. Der Ort im öffentlichen Bereich, wo Veränderung besonders schnell und auch intensiv wahrgenommen wird, ist die Gemeinde, in der wir leben und/oder arbeiten. Gibt es hier Änderungen, wie z. B. neue Unternehmen, Kooperationen, Wohnbauten, Infrastruktur- oder Tourismusprojekte, eine Zusammenlegung von Gemeinden oder einen Zuzug von neuen MitbürgerInnen oder MigrantInnen, kommt es zu Verunsicherung und, daraus resultierend, oft zu Konfliktsituationen.

Das Zusammenleben und -wirken aller Interessengruppen in Gemeinden ist ein hochkomplexes System, dementsprechend sind die Möglichkeiten zur Konfliktlösung vielfältig. Immer mehr Menschen ist bewusst, dass Mediation und mediative Strategien probate Instrumente zur Konfliktbearbeitung sind – auch bereits zur Konfliktprävention. Aber kann das auch in so hochkomplexen Systemen wie Gemeinden gelten? Ja, wenngleich die Durchführung und die Instrumente, die dabei zu verwenden sind, adaptiert und ergänzt werden müssen. Was ist nötig, um Konflikte zu klären und lösen und was können Mediation und mediative Strategien in diesem Zusammenhang leisten?

- › Der Beginn des Prozesses ist der Kontakt mit den Konfliktparteien, wobei diesen die Möglichkeit gegeben wird, die Situation aus ihrer Sicht zu schildern.
- › Die MediatorInnen erläutern den Parteien die wichtigen Säulen der Mediation – nämlich Freiwilligkeit, Vertraulichkeit, Ergebnisoffenheit und Allparteilichkeit der Media-

torInnen. Gemeinsam werden, wenn notwendig, Gesprächsregeln festgelegt.

- › Ausgehend von den Schilderungen der Konfliktparteien analysieren die MediatorInnen die Konfliktarten.
- › Es werden die Interessen und Bedürfnisse hinter den Positionen herausgearbeitet.
- › Die MediatorInnen leiten einen Perspektivenwechsel ein, schaffen Vertrauen zwischen den Parteien und sorgen für Fairness.
- › Sie sorgen dafür, dass die Konfliktparteien auch bei Machtungleichgewichten auf Augenhöhe miteinander sprechen können.
- › Sie unterstützen bei der Lösungssuche und geben Hilfestellung, damit Lösungen und Vereinbarungen in der Realität auch eingehalten werden können.
- › Das alles leisten die MediatorInnen, ohne sich inhaltlich einzubringen, sondern vorzugsweise durch die Strukturierung des Prozesses und die Wahl der richtigen Interventionen in der Mediation (z. B. Fragen stellen, aktiv zuhören, Reframing).

Wie man unschwer aus dieser Aufzählung schließen kann, gibt es diesen klar umrissenen, geschützten Bereich, den die MediandInnen normalerweise in einer Mediation vorfinden, so im öffentlichen Bereich allgemein (und speziell in einer Gemeinde) nicht. Neben den klassischen Konflikten, bei denen es um Ressourcen, Beziehungen und/oder Interessen geht, spielen im öffentlichen Bereich insbesondere empfundene Machtungleichgewichte, Ohnmacht, Intransparenz, Unfairness und fehlendes Leadership der Gemeindeg Spitze eine große Rolle. In derartigen Konstellationen mit vielen unterschiedlichen Interessengruppen können der klassische Ablauf und das klassische Setting der Mediation zur Konfliktlösung nicht in gewohnter Weise zur Anwendung kommen. Das heißt aber nicht, dass die einzelnen Schritte der Mediation nicht durchgeführt werden können.

Hier helfen Instrumente aus dem Projektmanagement, wie z. B. die Stakeholderanalyse mit all ihren Facetten. In einer solchen Analyse werden die Erwartungen von und an die verschiedenen Stakeholder sowie das Konfliktpotential, das sich daraus ergeben kann, abgefragt – und, wo möglich, auch gleich Lösungsmöglichkeiten angedacht. Damit erfüllen sich einige Grundvoraussetzungen, wie: Konfliktpotential erkennen, Interessen herausarbeiten und Perspektivenwechsel einleiten. Im nächsten Schritt können die weiteren Vorgehensweisen geplant bzw. die Erkenntnisse aus der Stakeholderanalyse in einen Maßnahmenplan aufgenommen werden.

Die richtigen Kommunikations- und Informationsstrukturen nach innen und nach außen schaffen Transparenz und damit Vertrauen. Wird dabei darauf geachtet, dass auch kleine Gruppen oder Einzelpersonen zu Wort kommen und auch gehört werden, verstärkt sich das Gefühl der Beteiligten von Fairness, Machtausgleich und „Kommunizieren auf Augenhöhe“. So kann durch die oben genannten mediativen Strategien für all das gesorgt werden, was Mediation ausmacht und erfolgreich macht.

Wenn Kommunikation nach innen und außen offen und transparent eingesetzt wird, kann man diesen Prozess auch den ständig stattfindenden und ihn beeinflussenden Wertungen entziehen und auf der notwendigen sachlichen Ebene bleiben.

Abschließend sei noch zum oben erwähnten Thema Leadership darauf hingewiesen, dass die Gemeindegführung eine wichtige Rolle in einem solchen Prozess spielt und diesem positiv gegenüber stehen und sich dabei verantwortungsvoll engagieren sollte.



AUTORIN

Dr.ⁱⁿ Christa Fischer-Korp
 Biologin, eingetragene Mediatorin,
 ÖBM-Fachgruppensprecherin
 „Öffentlicher Bereich“,
 Mitglied des ÖBM-Vorstandes
 (Delegierte-Stv.ⁱⁿ der Fachgruppen)

M: +43 664 3558 285

christa.fischer-korp@oebm.at