

Standortbestimmung der Mediation in herausfordernden Zeiten

Konfliktmanagement-Kongress 2025
Selbstreflexion und Sichtbarkeit
Hannover, 19.-20. Sept. 2025

- **Prof. Dr. Caroline Meller-Hannich**, Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Zivilprozessrecht und Handelsrecht, Universität Halle
- **Prof. Dr. Sascha Weigel**, Institut für Konflikt- und Verhandlungsmanagement, INKOVEMA Leipzig
- **Dr. Sonja Fücker**, Konfliktakademie ConflictA, Universität Bielefeld

Eindrücke

- *aus der Praxis der Mediation &*
- *Aus- und Weiterbildung von Mediator*innen*



Mediation ≠ Mediation

Klassische Mediation



*Leitbild des
MediationsG*

Organisationsmediation



- *Verfahrensweise*
- *Auswahl der Mediationsbeteiligten*
- *Vertraulichkeitsgrundsatz*
- *Anforderungen an Mediationsperson*

Gesellschaftsmediation



Freiwilligkeitsverständnis

- *dt. Reinheitsgebot der Mediation : Freiwilligkeit i.S.d. § 1 I; 2 II MediationsG*
- *Praxiserfahrung:*
 - ***Keine Konfliktpartei geht aus freien Stücken in eine Mediation***
 - ***Gute (Nutzer-)Erfahrungen mit angeordneter und obligatorischer Mediation***
 - *Beschwerlich ist vor allem der Weg in die Mediation...*
- *Wissenschaftserkenntnis:*
 - *1. Paradox der Mediation: Der Grad der Freiwilligkeit zur Mediation hat keinen Einfluss auf die Erfolgswahrscheinlichkeit (1993: McEwen/Milburn; 2010: Marx)*
 - *Auch Verpflichtete widmen sich ihrem Konflikt in der Mediation.*



Als zertifizierter Mediator von einer Organisation beauftragt...

...Konsequenzen konzeptionell unzureichender Organisationsmediationen

- **Konfliktanalyse** aus Organisationsperspektive ist anders als aus Personenperspektive (Utilisierung des Konflikts)
- Gefahr übermäßiger **Personalisierung** (Beteiligte sind Rollenträger)
- Gefahr für **Organisationsstrategie** (Mediation ist Instrument der Organisation; Richtungsverständnis von Leitungspersonen)
- Gefahren für **Führungspersonen** (Konfliktmanagement ist Führungsaufgabe)



Gesellschaftsmediation

- **Risiken:**

- *Auch Mediator*innen sind affizierbar Konfliktpartei?!)*
- *Mediation als gesellschaftliches Modernisierungsprojekt ist prädestiniert, blinde Flecken zu produzieren*
- *Fortschritts-Image von Mediation:*
 - *Mediation ist fortschrittlich, modern, bereichernd, aber paradoxerweise genau deshalb nicht verlustfrei*

- **Chancen:**

- *Mediation entlasten – als ein (drittunterstütztes Verhandlungs-)Verfahren*
- *Mediator*innen profilieren – als Unterstützer für Konfliktparteien einerseits und im Dienst von Mediationswilligen andererseits.*



Hat die Mediation ein Ehrlichkeits- und Glaubwürdigkeitsproblem?

Adressaten- und Nutzersicht

- **Mediationsparadox Nr. 2** (Röhl): Mediation habe keinen Haken, bleibt aber ungenutzt.
- **Mediationsparadox Nr. 3:** Das gilt auch für Mediator*innen.
- **Mediationsparadox Nr. 4:** Selbst nach Jahren staatlicher Förderung.
- Warum? – Für Konfliktparteien(!)...erscheint Mediation
 - voraussetzungsreich, anspruchsvoll, fordernd, voller Lehren – ein bißchen wie Schule, vielleicht gar elitär?
 - konsensgeil, zumindest kompromissverliebt – deshalb vielleicht auch weichgespült?
 - kontraintuitiv, eine Zumutung, gar absurd?
 - Perspektivenenerweiternd, persönlichkeitsentfaltend, rundum bereichernd, gar blind für Verluste und Risiken, die das Verfahren abverlangt.



drängende Zwischenfragen



-
- *endet hier*

Standortbestimmung der Mediation in herausfordernden Zeiten

Konfliktmanagement-Kongress 2025
Selbstreflexion und Sichtbarkeit
Hannover, 19.-20. Sept. 2025

- **Prof. Dr. Caroline Meller-Hannich**, Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Zivilprozessrecht und Handelsrecht, Universität Halle
- **Prof. Dr. Sascha Weigel**, Institut für Konflikt- und Verhandlungsmanagement, INKOVEMA Leipzig
- **Dr. Sonja Fücker**, Konfliktakademie ConflictA, Universität Bielefeld