



Mediation International

Als Mediator bei der Klimakonferenz in Kopenhagen

Mediation mit Stellvertretung

Neue Ideen für die Streitschlichtung

Mediation

der bessere Weg
bei Konflikten

Mediation mit Stellvertretung

Mediation mit Stellvertretung gibt die Möglichkeit, mit nur einer anwesenden Konfliktpartei einen Konflikt zu bearbeiten. Die abwesende Konfliktpartei wird dabei von einer Mediatorin repräsentiert. Die große Nachfrage nach einem derartigen Angebot zeigte sich beispielsweise während des Mediationscamps in Hannover im August 2009. In zwei Dritteln der durchgeführten Mediationen wurde eine abwesende Konfliktpartei durch eine Stellvertreterin repräsentiert.

Was ist das Besondere an der Mediation mit Stellvertretung?

Bei der Mediation mit Stellvertretung findet nun nicht ein Rollenspiel in dem Sinne statt, dass die abwesende Partei von einem Mitglied des Mediatorenteams möglichst „naturgetreu“ also entsprechend der Feindbildwahrnehmung der anwesenden Partei gespielt wird. Vielmehr repräsentiert eine Mediatorin die abwesende Partei in ihrem mitfühlenden Aspekt.

Die Stellvertreterperson verkörpert das konstruktive Potenzial der abwesenden Partei, indem sie sich in der Parteirolle als fähig erweist, die Gefühle und Bedürfnisse der anwesenden Partei wahrzunehmen und auf diese einzugehen. Statt auf „Angriffe“ mit Gegenangriffen zu antworten oder sich zu rechtfertigen, gibt sie der anwesenden Partei Einfühlung. Sie lädt die anwesende Partei dazu ein, alles auszudrücken, was ihr in Bezug auf den Konflikt auf dem Herzen liegt. Sie ist außerdem fähig, diese Art des Zuhörens auch auf sich selbst anzuwenden. Dies ist besonders gut möglich, wenn sie in der gewaltfreien Kommunikation im Sinne Marshall Rosenbergs geübt und versiert ist.

Ablauf einer Mediation mit Stellvertretung

Wir gehen bei der Mediation mit Stellvertretung in folgenden Schritten vor:

1. Den Rahmen sichern und den Auftrag klären:

Über die Klärung der üblichen Punkte hinaus, erläutern die MediatorInnen das Vorgehen bei der Mediation mit Stellvertretung. Sie besprechen, wer von ihnen die Mediation lei-

tet und wer die Stellvertretung übernimmt. Es ist dabei nicht nötig, dass die Stellvertreterperson viel von der Konfliktgeschichte der Parteien erfährt.

Im Gegenteil ist es oft hilfreich, dass sie nur den Schlüsselsatz erfährt, auf den die anwesende Konfliktpartei mit Betroffenheit reagiert.

2. Konflikterhellung:

Nun geht die Stellvertreterperson in die Rolle der abwesenden Partei, lässt sich mit deren Namen ansprechen und fragt: „Was habe ich getan, dass in dir diesen Ärger ausgelöst hat?“

a) Stellvertreterperson gibt der Konfliktpartei Einfühlung für ihren Schmerz.

Auf Ärger, Vorwürfe und Anklagen geht sei einfühlsam ein: „Bist Du ärgerlich, weil Du denkst ich wäre unsensibel und weil Dir wichtig ist, angenommen zu werden wie Du bist?“ Die Stellvertreterperson geht solange auf die Gefühle und Bedürfnisse der anwesenden Partei ein, bis die Konfliktpartei sich entspannt oder aufhört zu sprechen. Sie vergewissert sich, dass die anwesende Partei wirklich alles hat aussprechen können, was ihr wichtig war: „Gibt es noch etwas was Du mir sagen möchtest?“

b) Die Stellvertreterperson teilt mit, wie es ihr jetzt geht.

Wird die Frage verneint, fährt sie fort: „möchtest Du wissen wie es mir jetzt mit dem, was Du gesagt hast, geht?“ Ist die Konfliktpartei daran interessiert, gibt die Stellvertreterperson ihrem Schmerz und ihrer Betroffenheit Ausdruck: „Wenn ich das höre, bin ich traurig, weil mir Deine Bedürfnisse auch sehr wichtig sind und ich jetzt erfahre, dass mein Handeln nicht zu deren Erfüllung beigetragen hat.“ Es kann sein, dass die anwesende Konfliktpartei daraufhin fragt: „Wie konntest Du Dich damals nur so verhalten?“

c) Stellvertreterin fühlt sich in die Situation damals ein und spricht ihre damaligen Beobachtungen, Gefühle, Bedürfnisse und Wünsche aus.



Bleibt diese Frage aus, ergreift die Stellvertreterperson selbst die Initiative: „Möchtest Du wissen, wie es mir damals ging, als ich das tat?“ Die Stellvertreterperson ist in der Zwischenzeit so mit dem Feld der abwesenden Partei verbunden, dass sie deren Beweggründe spürt. Es ist nun hilfreich und bedeutsam für die anwesende Partei, dass die Stellvertreterperson die damaligen Beweggründe gewaltfrei als Beobachtungen, Gefühle, Bedürfnisse und Wünsche ausdrückt. Die reale Partei würde vermutlich in dieser Phase mit Schuldgefühlen oder Scham reagieren, sich rechtfertigen oder selbst anklagen. Die Stellvertreterperson widersteht solcher Versuchung, weil sie weiß, daß damit der erreichte Herzenskontakt verloren ginge.

Warum ist für die anwesende Partei diese Aussage so wichtig? Zum einen erfährt sie, was in der abwesenden Person im entscheidenden Moment tatsächlich lebendig war, was sie fühlte und brauchte. Sie mag dies sogar geahnt haben, aber da es von der abwesenden Person nie ausgesprochen wurde, blieb sie darüber auf schmerzliche Weise im Unklaren. Nun kann sie mit der abwesenden Partei mitfühlen. Weil diese Eindrücke für die anwesende Partei so bewegend sind, empfiehlt sich hier möglicherweise eine Unterbrechung, um die Mediation zu späterer Zeit fortzusetzen. Die Stellvertreterperson hat damit ihre wichtigste Aufgabe erfüllt und kann die Repräsentantenrolle verlassen.

Die Mediatorin hat während dieser Phase darauf geachtet, dass Konfliktpartei und Stellvertreterperson in direktem Kontakt bleiben

oder durch eigenes Einfühlungsgeben dafür gesorgt, dass dieser Kontakt wieder hergestellt wurde.

3. Lösungen finden

Nun unterstützt die Mediatorin die anwesende Partei beim Finden von Lösungen. Dabei greift sie auf das übliche Repertoire zurück. Die Person, die vorher die Stellvertretung übernommen hatte, kann dabei eine befragbare Ressource sein („Glauben Sie, dass mein Mann einen solchen Vorschlag ernst nehmen würde?“).

4. Vereinbarung

In der Mediation mit Stellvertretung kann die anwesende Partei eine Vereinbarung mit sich selbst schließen, um den Konflikt weiter zu gestalten. Sie kann Handlungen überlegen, die zur Erfüllung ihrer eigenen und der klargewordenen Bedürfnisse der Gegenseite beitragen. Oft vereinbart die anwesende Partei mit sich selbst ein Vorgehen, das zur Verständigung der Parteien führt.

5. Bilanzgespräch

Auch bei der Mediation mit Stellvertretung kann ein Bilanzgespräch sinnvoll sein, um die Partei bei der Umsetzung ihrer Vereinbarung mit sich selbst zu unterstützen.

Weitere Anwendungsmöglichkeit

Wir nutzen die Figur der Mediation mit Stellvertretung manchmal auch dann, wenn zwar alle Konfliktparteien anwesend sind, aber eine Partei nicht fähig ist, sich konstruktiv auszudrücken. Wir setzen uns neben sie, und geben in mitfühlender Sprache den Bedürfnissen Ausdruck oder der Gegenpartei stellvertretend Einfühlung. Häufig hören wir von der gedoppelten Partei dann Ausrufe wie: „Ja, genau das wollte ich eigentlich sagen!“ oder „Genau so habe ich es gemeint!“

Ausblick

Wir freuen uns, dass sich die Mediation mit Stellvertretung immer mehr verbreitet. Wir

möchten auch andere zur Anwendung ermutigen und geben unsere Erfahrungen und Erkenntnisse regelmäßig in Fortbildungen zu diesem Thema weiter.

Katharina Sander

Mediatorin, Programm-Mentorin, Gründungsmitglied des Zentrum Gewaltfreie Kommunikation Steyerberg e.V.

mail:katharina.sander@gaiouniversity.de



Christoph Hatlapa

Jurist, Mediator, Fachberater, Mitbegründer der Schule für Verständigung und Mediation im Lebensgarten Steyerberg e.V.

mail:christoph.hatlapa@gewaltfrei-steyerberg.de
web: c.hatlapa@t-online.de

