

**Bundesverband Mediation e.V. vergab den  
Förderpreis für Innovative Ideen in der  
Mediation 2006**

**an  
Christoph Hatlapa und  
Katharina Sander für ihren Beitrag:**

## **Mediation mit Stellvertretung**

**Zusammenfassung:** Häufig bleiben Konflikte unbearbeitet und ungelöst, weil nicht alle beteiligten Konfliktparteien, sondern nur eine Konfliktpartei zu einer Mediation bereit ist. Unsere Erfahrungen zeigen, dass Mediation auch möglich ist, mit nur einer anwesenden Konfliktpartei. Unser Vorgehen nennen wir Mediation mit Stellvertretung. Die Phasen des Mediationsgesprächs werden vorgestellt. Diese Form der Mediation verlangt die Fähigkeiten sowohl sich selbst als auch der anwesenden Konfliktpartei Einfühlung zu geben.

### **I.**

In der Praxis hören wir immer wieder Sätze einer Streitpartei wie diesen: „Wissen Sie, ich bin ja zu einer Mediation bereit, aber mein Konfliktpartner würde sich nie an so etwas beteiligen!“ Wenn dann selbst die Kontaktaufnahme der Mediatorin mit der abwesenden Streitpartei keine Änderung in der Bereitschaft bewirkt, bedeutet das für viele Mediationschancen das Aus.

Wenn man sich mit diesem Ergebnis als Mediator nicht abfinden möchte, kann in geeigneten Fällen die Figur der Stellvertretermediation weiterhelfen.

### **Ausgangspunkt**

In unserer Praxis hat sich die Mediation mit Stellvertretung aus einer markttypischen Engpasssituation heraus entwickelt. Im Rahmen der Mediationsausbildung machen die ausgebildeten Mediatoren und Mediatorinnen einem breiteren Publikum ein Schnupperangebot. Die ausgebildeten Kursteilnehmer werben innerhalb ihres Freundes- Bekannten- Arbeitskollegen- und Verwandtenkreises Konfliktparteien an, die das Schnupperangebot eines Mediationsteams, dem der Werber nicht angehört, wahrnehmen möchten. Im Vorfeld dieses Schnupperangebots fällt dann besonders häufig so ein Satz wie „Meine Freundin würde gern zur Mediation kommen, aber ihr Freund lehnt die Teilnahme ab!“ Wir haben in solchen Fällen unsere Teilnehmer dazu ermuntert, solche Konfliktparteien trotzdem zum „Schnuppern“ einzuladen und anzubieten, dass sie statt an einer Mediation an einem Rollenspiel teilnehmen können, in dem ein Repräsentant aus der Ausbildungsgruppe die abwesende Konfliktpartei möglichst echt spielt. Im Vordergrund stand dabei die Überlegung, dass dies für die anwesende Partei einen Nutzen dadurch darstellt, dass sie sich bestimmter Muster und Konstellationen ihres Konflikts stärker bewusst werden könnte und gleichzeitig

den Ausbildungskandidaten den Umgang mit „echten“ Konfliktparteien ermöglicht.

Erstaunlicherweise hatten diese „Übungsmediationen“ häufig überraschende Fernwirkungen auf die abwesende Partei. Gespräche, die zuvor aussichtslos erschienen bekamen wieder eine Perspektive oder die abwesende Konfliktpartei ging bei einem nachfolgenden Zusammentreffen unerwartet auf die „medierte“ Partei zu.

Diese Beobachtungen zusammen mit unseren Erfahrungen bei Einfühlung entsprechend der Gewaltfreien Kommunikation nach Marshall B. Rosenberg führten uns dazu eine neue Form der Mediation zu entwickeln, nämlich die Mediation mit Stellvertretung.

## II.

### **Was ist das Besondere an der Mediation mit Stellvertretung?**

Aus dem Übungsrollenspiel entwickelten wir eine echte Mediation mit einer Reihe von Besonderheiten. Man mag sich fragen, ob eine mediative Bearbeitung eines Konflikts, bei der eine wichtige Konfliktpartei nicht physisch anwesend ist, überhaupt möglich ist und noch Mediation genannt werden kann. Es ist jedoch durchaus üblich im Rahmen von Mediationen phasenweise nur mit einer Partei zu arbeiten beispielsweise im Rahmen von Einzelgesprächen oder bei der „Shuttle mediation“ bei der der Mediator abwechselnd mit den Konfliktparteien am Konflikt arbeitet.

Bei der Mediation mit Stellvertretung findet nun nicht ein Rollenspiel im oben beschriebenen Sinne statt. Vielmehr bietet ein aus mindestens zwei MediatorInnen bestehendes Mediationsteam der anwesenden Partei (nachfolgend auch A. genannt) an, dass eine/r der MediatorInnen die abwesende Partei (nachfolgend auch B. genannt) repräsentiert, während die zweite MediatorIn den Mediationsprozess leitet. Dabei vollzieht der als Streitpartei agierende Mediator den Rollenwechsel zur Partei in Absprache mit der anwesenden Partei lediglich für eine bestimmte Phase der Mediation, nämlich die Konflikterhellung.

In dieser Phase lässt sich der repräsentierende Mediator (nachfolgend auch R. genannt) aber gerade nicht auf das gewohnte Feindbild der anwesenden Partei ein. Er versucht nicht, die abwesende Partei besonders „echt“ im Sinne der Feindbildwahrnehmung zu spielen. Vielmehr verkörpert er das konstruktive Potenzial der abwesenden Partei, indem er sich in der Parteirolle als fähig erweist, die Gefühle und Bedürfnisse der anwesenden Partei wahrzunehmen und auf diese einzugehen. Statt auf Angriffe mit gespielten Gegenangriffen zu antworten, gibt er sich selbst für „seine eigenen“, d. h. die in der Rolle empfundenen Gefühle und Bedürfnisse, Einfühlung. Dies ist besonders gut möglich, wenn der repräsentierende Mediator in der gewaltfreien Kommunikation im Sinne M. Rosenbergs geübt und versiert ist.

Es ist dabei nicht nötig, dass der repräsentierende Mediator viel von der Konfliktgeschichte der Parteien erfährt. Im Gegenteil ist es oft hilfreich, dass er nur den Schlüsselsatz hört, auf den die anwesende Konfliktpartei in der Vergangenheit ihrerseits eskalierend reagiert hat. Die anwesende Partei beginnt die Phase der Konflikterhellung, in dem sie diesen Schlüsselsatz benennt und nun, den Repräsentanten als Konfliktpartei ansprechend, ihre eigene Reaktion darauf zum Ausdruck bringt. Der Repräsentant, der von der anwesenden Partei mit dem Namen der abwesenden Partei angesprochen wird, antwortet aus dem Empfängerhorizont der abwesenden Partei aber statt in die Verschärfung zu gehen, gibt er Einfühlung und vermutet die

Bedürfnisse der anwesenden Partei, die bei ihr unerfüllt sind. Er gibt solange Einfühlung bis er die körperliche Entspannung wahrnimmt, die eintritt, sobald das zutreffende Bedürfnis benannt worden ist. Die Mediatorin sichert währenddessen den Rahmen des Gesprächs, und unterstützt den Repräsentanten in seinem Bestreben, mit der anwesenden Partei konstruktiven Kontakt angesichts des Konflikts aufzunehmen.

Nachdem klar ist welche Bedürfnisse der anwesenden Partei im Mangel sind, wenn deutlich ist, dass sie z. B. Nähe, Kontakt, Anerkennung, Wertschätzung, Klarheit oder was immer braucht, kann der Repräsentant eine gewisse Offenheit für die Gefühle und Bedürfnisse der abwesenden Partei erwarten, denn nun besteht Verbindung. Als nächstes wird er fragen, ob die anwesende Partei (A.) bereit ist zu hören, wie es ihm (R.) jetzt, nach dem er all das gehört hat, im Augenblick geht. Ist A. bereit dies zu hören teilt R. mit, was ihn bewegt und berührt hat.

Danach fragt er A., ob sie auch wissen möchte, wie es ihm „damals“ also zur Zeit, als die von A. geschilderten Vorfälle stattfanden, ergangen ist. Nun spricht der R. diejenigen Bedürfnisse an, für die „er“ sich in der Vergangenheit durch sein Handeln im Konflikt einsetzen wollte oder tatsächlich eingesetzt hat. Er teilt auch „seinen“ Schmerz darüber mit, dass es ihm in der Vergangenheit nicht gelungen ist, die Bedürfnisse von A. wahrzunehmen oder bei seinem Handeln zu berücksichtigen. Obwohl R. wenig von der anderen Partei weiß, hat er jetzt so einen intensiven inneren Kontakt zum Konfliktfeld der Parteien, dass er die Gefühle und Bedürfnisse der abwesenden Partei (B.) einigermaßen treffsicher vermuten kann. Obwohl R in seiner Art sich zu äußern nicht den Feindbilderwartungen von A. entspricht, kann A. sich mit den von R. geäußerten Bedürfnissen des B. verbinden. Durch dieses Vorgehen kommt A. mit ihren eigenen Bedürfnissen im Konflikt in Berührung und gleichzeitig wird ihr deutlich und einfühlbar, was ihr abwesender Konfliktpartner B. braucht oder gebraucht hat. Wenn diese Klarheit besteht, kann R. aus seiner Repräsentantenrolle in die Mediatorenrolle zurück gehen.

Nun erörtern die Mediatoren mit der anwesenden Partei Lösungsideen und nächste Schritte.

Die Mediation wird abgeschlossen durch eine Vereinbarung der anwesenden Konfliktpartei mit sich selbst, in der sie bestimmt, wie sie mit dem Konflikt künftig umgehen will. Zugleich wird ein Bilanzgespräch verabredet, indem die anwesende Partei Gelegenheit hat, über die weitere Entwicklung des Streits und ihre Kontakte zur abwesenden Konfliktpartei zu berichten. Für gewöhnlich verlässt die anwesende Konfliktpartei die Mediationssitzung mit großer Erleichterung, weil sie Klarheit über ihre eigenen Bedürfnisse bekommen hat, weil sie die Beweggründe der abwesenden Partei versteht und nun Bereitschaft spürt, mit diesem neuen, vertieften Verständnis auf die Konfliktpartei zuzugehen. Es kann sehr gut sein, dass es anschließend noch zu einer Mediation mit der abwesenden Partei kommt.

### III.

#### **Beispiele aus der Praxis:**

1. Eine Rechtsanwältin berichtete von einem total verfahrenen Familienrechtstreit, in dem sie die Ehefrau vertrat. Schon der Gedanke an den bereits festgesetzten Hauptverhandlungstermin war ihr unangenehm. Sie empfahl ihrer

Mandantin im Rahmen des Schnupperangebots an einer Mediation mit Stellvertretung teilzunehmen. In dieser Mediation wurden der Mandantin/Mediantin ihre eigenen Gefühle und Bedürfnisse und diejenigen ihres Konfliktgegners bewusst. Sie fühlte sich erleichtert und bereit, mit ihrer Rechtsanwältin doch noch einmal über Möglichkeiten einer außergerichtlichen Einigung „nachzudenken“. Die Parteien begegneten sich jedoch erst vor dem Familiengericht wieder. Aufgrund eines Irrtums hatte die Familienrichterin den Hauptverhandlungstermin doppelt belegt, und teilte den Parteien mit, dass sich die Verhandlung ihres Rechtsstreits um zwei Stunden verzögern werde. Da die Ehefrau durch die vorangegangene Mediation mit Stellvertretung neue Perspektiven entwickelt hatte, machte sie gemeinsam mit ihrer Rechtsanwältin und zur Überraschung des Ehemanns und seines Vertreters den Vorschlag, die streitige Angelegenheit noch einmal gemeinsam im Café zu besprechen. Auf der Grundlage der mit sich selbst getroffenen Vereinbarung verhandelte sie dann mit dem Konfliktgegner in Anwesenheit der Rechtsanwälte. Die Parteien erzielten auf diese Weise einen umfassenden Konsens und beschlossen, diesen zur Erledigung des Rechtsstreits im Hauptverhandlungstermin zu Protokoll zu geben. Die Familienrichterin, die mit einer Fortsetzung der bisherigen quälenden und unergiebigsten Verhandlungen gerechnet hatte, kommentierte das unerwartete Ergebnis mit der Bemerkung, sie werde künftig in schwierigen Rechtsstreiten öfter einmal den angesetzten Verhandlungstermin um Stunden aussetzen.

2. Eine Schülerin von uns berichtete von folgendem Fall: „A. und ich hatten vor einiger Zeit eine Mediation mit Stellvertretung. Es ging um einen Nachbarschaftsstreit, der bereits seit langer Zeit besteht. Er ging sogar vor Gericht und es wurde ein Urteil ausgesprochen, von dem sich die Parteien endlich Klarheit erhofften. Doch die Parteien blieben trotz des Urteils weiter zerstritten und der zwischen ihnen bestehende Konflikt hatte sich eher noch vertieft. Die "Gewinnerpartei" kam schließlich auf die Idee, den Konflikt mit einer Mediation beizulegen. Sie sah nach anfänglicher Hoffnung jedoch keine Chance, die andere Partei zur Teilnahme zu bewegen. Es war einfach keinerlei Kommunikation mehr möglich. In dieser Situation fragte sie uns, ob es noch irgendeine Möglichkeit gäbe, etwas für eine Verständigung zu tun. Darauf schlugen wir ihr eine Mediation mit Stellvertretung vor. In dieser Mediation spielte eine von uns die abwesende Partei in konstruktiver Weise, d. h. die Stellvertreterin ging auf die Bedürfnisse der anwesenden Nachbarin einfühlsam ein, gleichzeitig trat sie für die Bedürfnisse der vertretenen abwesenden Partei ein. Ein Ergebnis dieser Mediation war, dass die anwesende Partei beschloss, einen Brief an die abwesende Nachbarin zu schreiben, um um ein Gespräch zur Lösung des Konflikts zu bitten. Dieser Brief wurde mit meiner Unterstützung verfasst und hatte weit reichende Folgen: Die Nachbarn reden jetzt wieder miteinander, sie fanden eine Lösung für das Problem, das Gegenstand des Urteils war, und die Kinder dürfen wieder miteinander spielen, was vorher nicht geduldet wurde. Juhu!“

#### IV.

#### **Schritte der Mediation mit Stellvertretung:**

Die Schritte der Mediation mit Stellvertretung lassen sich folgendermaßen zusammenfassen:

### **1. Den Rahmen sichern:**

Die MediatorInnen erläutern das Vorgehen bei der Mediation mit Stellvertretung. Sie klären, wer von ihnen die Mediation leitet und wer die Stellvertretung übernimmt.

### **2. Konflikterhellung:**

Die Stellvertreterin geht in die Rolle der abwesenden Partei und lässt sich mit deren Namen ansprechen.

#### **a) StellvertreterIn gibt der Konfliktpartei Einfühlung für ihren Schmerz.**

„Ich bin jetzt bereit, Dir als XY (Name, mit dem die anwesende Konfliktpartei die abwesende Partei anspricht) zuzuhören. Magst Du mir sagen, was Dir auf dem Herzen liegt?“

Partei: „Du kommst mir vor wie eine Wand. Wenn ich dich ansprechen will, erklärst du mir, ohne körperlichen Kontakt liefe von dir aus ohnehin nichts. Ansonsten schweigst du mich an, hast deinen MP3-Player im Ohr und machst dich unerreichbar. Ich sehe nur noch die Möglichkeit mich von dir zu trennen, wenn das so weitergeht.“

Stellvertreterin: „Bist du frustriert, weil du Nähe und guten Gesprächskontakt brauchst? Bist du im Schmerz, weil du dir mehr Respekt für deinen eigenen Raum wünschst?... Ist das so?“ Die Stellvertreterin gibt Einfühlung, solange bis die Konfliktpartei sich entspannt oder aufhört zu sprechen.

#### **b) Stellvertreterin gibt sich selbst Einfühlung und teilt diese mit.**

Bevor die Stellvertreterin „von sich“ spricht, stellt sie sicher, dass die Konfliktpartei tatsächlich bereit ist, zuzuhören. Sie fragt: „Gibt es noch etwas, das du mir sagen möchtest?“ Wenn nicht, fragt sie: „Magst du jetzt hören, wie es mir mit dem geht, was du mir gesagt hast?“ Wenn ja, gibt sie ihrem Schmerz oder ihrer Betroffenheit Ausdruck. Die Stellvertreterin berichtet von den Gefühlen und Bedürfnissen der abwesenden Partei, so wie sie, die Vertreterin, sie in diesem Augenblick in sich fühlt.

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

Wenn die Konfliktpartei gehört hat, wie es der Stellvertreterin jetzt geht, fragt die Stellvertreterin, ob die Konfliktpartei hören möchte, wie es ihr damals ging, als sie das tat, was den Schmerz ausgelöst hatte. Wenn dies bejaht wird, fühlt sich die Stellvertreterin in die Situation damals ein und spricht ihre damaligen Beobachtungen, Gefühle, Bedürfnisse und Wünsche aus.

#### **d) Stellvertreterin vergewissert sich, wie es der Konfliktpartei jetzt geht.**

Die Stellvertreterin vergewissert sich, wie es der Konfliktpartei jetzt geht. Wenn beide Gesprächspartnerinnen zufrieden sind, kann das Gespräch hier beendet werden.

Die Stellvertreterin geht aus ihrer Rolle heraus und die Mediation wird fortgeführt.

### **3. Lösungen finden**

Nun suchen beide MediatorInnen gemeinsam mit der anwesenden Partei nach möglichen Lösungen.

**4. Vereinbarung mit sich selbst schließen**

In der Mediation mit Stellvertretung kann natürlich keine Vereinbarung mit dem Stellvertreter geschlossen werden. Die anwesende Partei kann aber eine Vereinbarung mit sich selbst schließen, um den Konflikt weiter zu gestalten. Oft vereinbart die anwesende Partei mit sich selbst ein Vorgehen, das schließlich doch noch 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.