

Karteikarte 4 - Perspektivendarstellungen (Phase 3)

In Phase 3 wird es konkret. Es gilt die jeweiligen **Problempunkte der Konfliktparteien (Positionen)**, die unvereinbar erscheinen, in eine gemeinsam ausgehandelte **Agenda von Themenfeldern** zu packen. Das erfordert vom Mediator wenig Nachhaken, sondern **Perspektivenunterschiedlichkeit bestehen lassen** und **gemeinsame Themenfelder zu formulieren**.

Dabei kann er sich auf das Arbeitsbündnis stützen und dieses zugleich weiter konkretisieren. Derlei **Vertragsarbeit** ist jedoch ein Geschehen, das die Beteiligten der Mediation von nun an nicht mehr loslassen wird. Stete Justierung fördert den Erfolg – und dieser fordert das, (KK 45-Va).

📖 Vgl. Kessen/Troja in Haft/Schlieffen, 2016, § 14 - Ablauf und Phasen einer Mediation, Busch/Witte Mediation. Ein Rollenspielbuch, Schwalbach 2000; Weiler/Schlickum: Praxisbuch Mediation.

Agenda der Themenfelder

1. Zielstellung für Mediator: Themenfelder finden

Zielstellung dieser Phase ist es, die **gemeinsamen Themen zu klären**, über die die Beteiligten sprechen (müssen), um ihren Konflikt beilegen und damit ihre gegenwärtige (Arbeits-)Beziehung neu gestalten zu können.

Dazu schildern sie zunächst nacheinander der Mediatorin ihre Sichtweisen. Die andere Partei hört sich das (mit!) an und macht ggf. Notizen. Die KP sprechen in der Regel nicht direkt miteinander, sondern mit dem Mediator.

2. Typische Aspekte der KP-Schilderungen

- Die Parteien erzählen ihre Sicht der bisherigen Geschehnisse („Kriegsberichterstattung“)
- Vermutungen über die Absichten der Gegenpartei werden geäußert.
- Die eigene Position und ihre Berechtigungen werden dargelegt („Anspruch“)
- Mitunter werden neue und überraschende Informationen bekanntgegeben.

3. Positionen in (lösungsoffene) Themen wandeln

Die „Arbeit“ liegt in dieser Phase darin, die genannten **Positionen und Ansprüche als bewertungsneutrale Themen zu formulieren**. Damit können sie erst von allen gemeinsam als **lösungsoffene Probleme** weiter in der Mediation bearbeitet werden.

Indem die Parteien ihre Positionen eingenommen haben, präsentieren sie ihren **Wunsch einer Lösung**, einer Lösung auf das selbstdefinierte Problem „Konflikt mit Dir“. M.a.W. die Positionen sind aus der Sicht der Parteien nicht das Problem, sondern die Lösung bzw. der einseitige Lösungsversuch. Für den Mediator bedeutet das in dieser Phase, diese lösungsfixierten Positionen („Mach das und alles ist gut zwischen uns!“) in lösungsoffene Themen zu wandeln.

Exkurs (siehe auch KK 22-Kd 4):

Die Parteien agieren in verbal-eskalierten Konflikten typischerweise wie bei der Delegation: Sie transformieren **den sozialen Konflikt in ein delegationsfähiges Problem**. Um soziale Konflikte von einem richtenden Dritten entscheiden lassen zu können, hat das Rechtssystem diese transformiert. **Mittel der Transformation** sind **der Antrag, der Anspruch sowie das Urteil**.

Zum Antrag und Anspruch bei der juristischen Transformation des Konflikts siehe *Christensen/Sokolowski, Die Sprache des Rechts - Recht verhandeln*, 2005, S. 146; *Haft, Mediation - Palaver oder neue Streitkultur?*, 1999, S. 258, *ders. Mediation - Ein Weg zur Außergerichtlichen Konfliktbeilegung*, in: FS Söllner, 2000, 391 ff., 401.

Was der Mediator zu tun hat

Leitfrage: Worum geht es Ihnen?

1. Raum für Konfliktperspektiven

Der Mediator

- strukturiert die Perspektiven wertschätzt, positiv spiegelt und paraphrasiert
- die Gefühls- und Denkebene dabei einspielt, Vorwürfe abmildert,
- ansonsten aber wenig nachfragt.
- formuliert in enger Absprache lösungsoffene Themen und gemeinsame Lichtpunkte

Bei all dem wird er genau von den Konfliktparteien beobachtet: „*Kann ich Dir vertrauen und traue Dir zu, dass Du uns, also v.a. mich gut durch die Konfliktbearbeitung begleitest?*“ Die Parteien wollen **in der Mediation ankommen und - so wie sie sind - akzeptiert werden.**

2. Raum für Vollständigkeit

Die Themen müssen vollständig gesammelt und zur weiteren Bearbeitung gestellt werden (**Agenda**). Nicht selten werden Themen leise oder nur halbherzig genannt und gleich wieder zurückgenommen. Als Mediator gilt es, genau zuzuhören, um alle Themen einzusammeln. Erst im weiteren Verlauf wird gemeinsam entschieden, was gemeinsam bearbeitet werden soll, kann und muss - und was nicht.

Praxistipp: Achten Sie als Mediator darauf, dass die erste Schilderung nicht den Referenzrahmen für die nachfolgenden Schilderungen bietet. Formulieren Sie nicht in diese Richtung: „Und, was sagen Sie zu den Schilderungen Ihres Arbeitgebers?“, sondern sondern offen: „Wie stellt sich die Gesamtsituation aus Ihrer Sicht dar? Was hätten Sie gesagt, wenn ich Sie als erstes gefragt hätte?...“

3. Raum für Emotionen und Gefühle

Der Mediator wird nicht nur „getestet“, wie er inhaltlich vorgeht, sondern auch, wie er mit den Dingen umgeht, die den Medianten bisher eine Lösung „vermasselten“: Emotionen und Gefühle. Denn die Gefühle der Angst, des Ärgers, der Wut und Verzweiflung vernebeln und verkleben das Gehirn und die Zusammenarbeit. In Ruhe ließ sich gerade nicht gemeinsam eine Lösung aushandeln.

Zum Gefühlskonzeption in der Mediation: KK 47-G.

Praxistipp: Der vierte Stuhl

In aller Regel sitzen die Parteien im Dreieck, so dass jeder jeden (zumindest aus dem Augenwinkel) sehen kann. Sollte eine Partei gar nicht in Ruhe zuhören können oder nicht unbeeinflusst ihre Perspektive schildern können, dann lohnt es sich, das Setting zu ändern: Stellen Sie die Stühle so, dass die schildernde Partei die zuhörende Partei nicht sehen kann - und die zuhörende Partei überprüfend so weit entfernt, dass sie in Ruhe und mit innerlichem Abstand zuhören kann, ohne zu glauben, widersprechend eingreifen zu müssen. Dabei hilft ein vierter Stuhl, auf dem sich die Zuhörende Partei setzt.



4. Gegebenenfalls: BATNA als Hausaufgabe

Mitunter kann es hilfreich und entlastend sein, wenn die Parteien sich in dieser Phase über ihre **BATNA**, also ihre **Best Alternative To Negotiated Agreement** Gedanken machen. Gerade wenn die Mediation verteilt über mehrere Treffen stattfindet, ist es sinnvoll, dies als „Hausaufgabe“ zu stellen.

Entsprechendes kann gelten, hängt aber vom Grad der Verrechtlichung und der wirtschaftlichen Bedeutung ab, konkrete Rechtsberatung einzuholen.