

Nachgespräche in der Mediation oder vom Scheitern einer Mediation

Birgit Keydel

ÜBERBLICK

Es gibt eine umfangreiche Literatur und Diskussion zum Thema „Vorgespräche in der Mediation“. Was allerdings nach einer Mediation passiert, insbesondere wenn die Mediation nicht erfolgreich war, wird weit weniger betrachtet. Über mehrere Jahre habe ich vor allem für diese Situationen ein Verfahren entwickelt, das mir und den Medianten sehr hilft – ich führe mit jeder Konfliktpartei separate Nachgespräche, in denen der Mediationsprozess nochmals reflektiert, das eigenen Konfliktverhalten thematisiert und Perspektiven für die Zukunft besprochen werden. Dieses in der Praxis von mir entwickelte Prozedere möchte ich im Folgenden ausführlicher beschreiben und zur Diskussion stellen.

Wie entstand die Idee?

Ich sitze in einer Mediation, und es passiert genau das, wovor sich fast jede/r Mediator/in fürchtet. Die Situation eskaliert, die beiden Konfliktparteien (zwei Sekretärinnen) greifen sich immer mehr an. All meine Versuche zu deeskalieren greifen nicht. Ich versuche zu unterbrechen, da steht eine der beiden tränenüberströmt auf, nimmt ihre Sachen und will den Raum verlassen. Die andere versucht sie noch aufzuhalten bzw. bietet ihr Begleitung an (immerhin ist sie die Chefin der anderen). Die andere lehnt verzweifelt und wütend zugleich ab. Auch eine Fortsetzung der Mediation zu einem späteren Zeitpunkt lehnen – diesmal beide – kategorisch ab. Auf die Bemerkung der Chefin „Dann bis nachher im Büro?!“ verlässt sie achselzuckend den Raum. **Ich bin von der Situation**

mehr oder weniger paralysiert, bitte die noch anwesende Sekretärin mir Bescheid zu geben, ob die Kollegin im Büro gut ankommen ist und verabschiede mich ratlos. Es ist eine der heftigsten Mediationen die ich je erlebt habe. Später am Tag ruft die Chefin mich an. Ihre Kollegin erschien nicht mehr zu Arbeit, meldete sich aber und teilte mit, dass sie sich nicht vorstellen könne, an diesem Tag noch zu arbeiten.

Die Mediation lässt mich nicht mehr los. Neben der ewigen Frage „Was hätte ich anders machen können?“ ist es vor allem, das offenen Ende, was mich beschäftigte. Es gab in der Sitzung selbst viele gute Momente, in denen sich beide aufeinander zu bewegt hatten. Konnten sie das noch sehen? Wie würden sie jetzt weiter miteinander arbeiten? Welche Handlungsoptionen hatten sie nun? Ich

bespreche den Fall in einer Supervisionssitzung. Danach entschlief ich mich, beide anzurufen und ihnen jeweils ein separates Nachgespräch anzubieten, in dem ich genau diese Fragen besprechen will. Es ist mir außerdem wichtig, ein Feedback zu meiner Rolle in der Mediation zu bekommen.

Interessanter Weise sind beide Frauen über meinen Anruf erfreut und stimmen einem Nachgespräch sofort zu. Ca. 14 Tage nach der abgebrochenen Mediationssitzung finden beide Nachgespräche statt. Ich erkundige mich nach der aktuellen Situation, und wir reflektieren jeweils die Mediationssitzung. Spannend ist nicht nur zu erfahren, dass sich die Situation seit der Mediation deutlich entspannt hat. Beide Frauen gingen sehr vorsichtig miteinander um, was gemessen an der vorherigen Situation ein deutlicher Fortschritt ist und von beiden auch so erlebt wird. Auch haben beide durch die Mediation die andere in einzelnen Punkten besser verstanden. Das kann ich vertiefen und noch weitere Punkte hinzufügen. Außerdem ich gebe ihnen – nachdem ich sie um Erlaubnis dafür gebeten habe – ein Feedback zu ihrem jeweiligen Konfliktverhalten. Wann sie zum Beispiel selbst (oft auch unbewusst) die Situation deutlich eskaliert hatten. Ich kann gewissermaßen ihre jeweiligen Anteile am Konfliktgeschehen ansprechen, mit ihnen reflektieren und sie daran anknüpfend unterstützen, Handlungs-

optionen zu entwickeln. Das Nachgespräch dauert jeweils ungefähr eine Stunde. Am Ende bedanken sich beide Frauen für das Gespräch, und auch ich habe das Gefühl, jetzt die Mediation gut abschließen zu können.

Durch Zufall erfahre ich ungefähr zwei Jahre später, dass beide Sekretärinnen weiter gut zusammen arbeiten.

Wann sind Nachgespräche sinnvoll

Seit dieser ersten Erfahrung setze ich Nachgespräche bewusst im Mediationsverfahren ein. Ich biete sie meist dann an, wenn eine Mediation gescheitert, d.h. es zu keiner abschließenden Vereinbarung gekommen ist. Ich schlage Nachgespräche aber auch vor, wenn ich das Gefühl habe, eine Mediation ist trotz getroffener Vereinbarung noch nicht wirklich „rund“. Das kann zum Beispiel der Fall sein, wenn sich einzelne Konfliktparteien noch unsicher fühlen und sich diese Unsicherheit im Rahmen der gemeinsamen Gespräche nicht weiter klären lässt.

Vereinbaren von Nachgesprächen

Den Vorschlag, Nachgespräche durchzuführen, mache ich in der letzten Mediationssitzung immer im Beisein aller Konfliktparteien. Das Angebot richtet sich an alle und die Gespräche finden nur statt, wenn alle damit einverstanden sind. Wobei es nicht zwingend ist, dass ich im Nachhinein mit allen Konfliktparteien spreche. Bei nur zwei Parteien finden die Nachgespräche in der Regel mit beiden statt, bei mehreren Parteien oder in Gruppen kommt es öfter vor, dass ich nur mit einigen Repräsentanten spreche.

Den Auftrag für die Nachgespräche hole ich mir grundsätzlich von allen Beteiligten ab. Erklärtes Ziel der Gespräche ist es, den Mediationsprozess nochmals gemeinsam zu reflektieren, Unsicherheiten zu klären und daraus weitere Handlungsoptionen zu entwickeln. Dabei geht es nur um

die Rolle, die derjenige selbst in der Mediation gespielt hat, d.h. über die nicht anwesende Konfliktpartei wird in solchen Gesprächen nicht gesprochen. Die Gespräche selbst sind vertraulich. Ergebnisse werden an den bzw. die anderen nicht kommuniziert. Auch das ist im Vorfeld für alle Beteiligten klar.

Ablauf eines Nachgesprächs

Aktuelle Situation

Zu Beginn frage ich nach der aktuellen Situation. Was hat sich seit der Mediation verändert? Wie erlebt derjenige/diejenige die gegenwärtige Situation? Wie geht es ihm/ihr damit? ...

Dieser Teil des Gesprächs dient zunächst meiner Information. Gibt es Veränderungen, so kann ich nachfragen, wie diese erreicht wurden. Ich kann positive Entwicklungen wertschätzen und anregen, was man tun müsste, um sie noch zu verstärken bzw. zu stabilisieren. Bei negativen Entwicklungen besteht die Möglichkeit, über deren Gründe zu reflektieren und gegebenenfalls über Änderungsmöglichkeiten nachzudenken.

Anzumerken ist an dieser Stelle, dass diese Gespräche meist sehr schnell auf den Kern der Dinge kommen. Die Beteiligten kennen mich und meine Art zu fragen bereits, und können sich gut auf einen tiefgehenden Prozess einlassen.

Reflexion der Mediationssitzungen

Nachdem die aktuelle Situation beleuchtet wurde, betrachte ich gemeinsam mit der Konfliktpartei den zurückliegenden Mediationsprozess. Ich frage zunächst nach der eigenen Einschätzung. Anschließend gebe ich mein Feedback. Dabei kläre ich immer zu Beginn, ob es sie interessieren würde zu erfahren, wie ich die Mediation erlebt habe. Mein Fokus richtet sich dabei vor allem auf das Kommunikations- und Konfliktverhalten meines Gesprächspartners bzw. meiner Gesprächspartnerin.

Insbesondere diesen Teil schätze ich an den Nachgesprächen sehr. Hier habe ich die Möglichkeit, meine Wahrnehmungen klar an- bzw. auszusprechen. Sicher hatte ich das vorab in der Mediation durch verschiedenste Interventionen auch versucht. Aber es hatte nicht funktioniert oder die Situation ließ bestimmte Fragestellungen nicht zu. Im Nachgespräch ist das anders. Hier kann ich unmittelbar durch die Reflexion bestimmter Sequenzen des Mediationsgesprächs, Ressourcen ebenso deutlich machen wie eingeschliffene und wenig effiziente Kommunikationsmuster. Es ist fast wie in einer Coachingsituation. Ich biete vage und hypothetisch meine Wahrnehmung an und lasse mein Gegenüber seine Schlüsse daraus ziehen.

Um an einem Beispiel zu verdeutlichen, was ich meine: Ich sage: „Ich habe erlebt, wie sehr Sie sich um eine Vermittlung bemüht haben. Wenn ich zum Beispiel an die Situation ‚X‘ denke; – hier haben Sie nach meiner Wahrnehmung versucht, ein Angebot zu machen. Stimmt das?“ „Ja das stimmt!“ „Ja, den Eindruck hatte ich auch. Gleichzeitig hatte ich das Gefühl, dass so, wie Sie das Angebot gemacht haben, es der anderen Seite kaum möglich war, es anzunehmen.“ Dann begründe ich, warum ich das so wahrgenommen habe, lasse meine Wahrnehmung korrigieren oder mache dazu gegebenenfalls ein kleines Rollenspiel. Sollte mein/e Gesprächspartner/in zustimmen, dann überlegen wir zusammen, wie ein Angebot so formuliert werden kann, dass es verstanden werden kann. Sollte mir mein Gegenüber nicht zustimmen, dann ziehe ich meine Interpretation zurück, und wir besprechen ein anderes Thema.

Handlungsoptionen

Im letzten Teil eines Nachgesprächs werden gewissermaßen aus dem ersten und zweiten Teil die Konsequenzen gezogen und Handlungsoptionen für die Zukunft besprochen. Diese Optionen können sich auf ein nächstes schwieriges Gespräch oder auf eine Alltagssituation beziehen.

Manchmal werden auch Möglichkeiten weiterer Hilfeformen wie Therapie oder Coaching thematisiert. Auch hier ist wieder alles offen besprechbar.

Am Ende des Nachgesprächs gibt es noch ein kurzes Feedback zu dem Gespräch selbst. Das fällt in der Regel sehr positiv aus. Bei gescheiterten Mediationen habe ich von den Medianten schon mehrfach gehört, dass sie das Nachgespräch als den größten Gewinn des ganzen Verfahrens erlebt haben.

Mediatorin oder Coach – die Rolle im Nachgespräch

Das durch den Mediationsprozess zuvor entstandene Vertrauensverhältnis gibt mir in den Nachgesprächen die Möglichkeit, sehr direkt und zum Teil auch konfrontativ zu intervenieren. Die Konfliktparteien wissen

durch die Mediation, dass ich sie mag und schätze, und dass alles, was ich sage, aus einem ernsthaften Interesse zur Konfliktklärung herrührt. Ich bin in solchen Momenten nicht nur neutrale Vermittlerin, sondern zugleich Expertin für Kommunikation und Konflikte. Deshalb können sie meist von mir auch kritische Aussagen annehmen und beginnen darüber nachzudenken. Im Beisein der anderen Konfliktpartei wäre eine solche Kommunikation undenkbar.

Genauer betrachtet verlasse ich damit im Nachgespräch teilweise die Rolle der Mediatorin und agiere eher als Coach. Meine Erfahrung schöpfe ich zwar aus dem voraus gegangenen Mediationsprozess, doch gleichzeitig bin ich viel konfrontativer und in einem gewissen Sinne auch parteiisch, d.h. in diesem Moment ganz bei der Person, die mir gegenüber sitzt. Andererseits würde ich mit

der anwesenden Konfliktpartei nie über die andere nichtanwesende Partei reden – das ist tabu, das verbietet mir meine Rolle als Mediatorin. In einem reinen Coaching wäre das durchaus vorstellbar. Insofern handle ich im Nachgespräch dann wieder als Mediatorin und als solche habe ich mich letztlich auch immer gefühlt.

In diesem Zusammenhang könnte man die Frage stellen, ob Nachgespräche noch zum Mediationsprozess gehören oder einfach nur ein an die Mediation angehängtes Coaching darstellen. Ich denke, sie gehören zur Mediation, weil sie in schwierigen Situationen den Prozess erst komplett bzw. rund machen und damit wirklich abschließen.

Gleichzeitig würden mich die Meinung und Erfahrungen anderer Mediatoren hierzu interessieren.