

Mediation mit

Martina Stoldt

ÜBERBLICK

„Mediation mit Stellvertretung“ wurde von Katharina Sander und Christoph Hatlapa entwickelt.¹⁾ Die Methode wurde aus der Erkenntnis gewonnen, dass aus verschiedenen Gründen nicht immer beide Konfliktparteien zu einer gemeinsamen Konfliktbearbeitung zur Verfügung stehen. Mediation mit Stellvertretung gibt die Möglichkeit, mit nur einer anwesenden Konfliktpartei einen Konflikt zu bearbeiten, indem die abwesende Konfliktpartei durch eine/n MediatorIn repräsentiert wird. Der anwesenden Konfliktpartei sitzt also eine reale Person gegenüber, die die abwesende Konfliktpartei vertritt. Der Bundesverband Mediation e.V. vergab 2006 den Förderpreis für Innovative Ideen in der Mediation für die Entwicklung dieser Methode an Katharina Sander und Christoph Hatlapa.

A. Einleitung

Da in einer Stellvertretermediation nur eine der beiden Konfliktparteien anwesend ist,²⁾ gestalten sich der Ablauf und die Verantwortung anders als in der klassischen Mediation: Während ein/e Mediator/in ununterbrochen in der Verantwortung des/r Mediators/in verbleibt (im folgenden: MediatorIn), wird der/die andere MediatorIn in einem Teil des Verfahrens, der Phase der Stellvertretung, in die Rolle der abwesenden Konfliktpartei gehen (im folgenden: Stellvertreterperson). Anders als in einem Rollenspiel, in dem eine Partei beispielsweise auch mit Wut und Unverständnis gespielt wird, wird die abwesende Konfliktpartei in der Stellvertretermediation mit Offenheit und Verständnis für die anwesende Konfliktpartei, also mit ihren konstruktiven und verständigen Anteilen dargestellt. Durch dieses Verständnis der abwesenden Konfliktpartei gestärkt, kann sich die anwesende Konfliktpartei ihrerseits für die Befindlichkeit der abwesenden Konfliktpartei öffnen und ein neues Verständnis für den Konflikt entwickeln. Nach dieser Phase der Konfliktherhellung durch den Dialog zwischen Konfliktpartei und Stellvertreterperson folgen

eine Lösungsphase und eine Abschlussvereinbarung der anwesenden Partei mit sich selbst.

Das konstruktive und verständige Vorgehen in der Rolle der abwesenden Konfliktpartei ist entscheidend für den Erfolg der Stellvertretermediation – und gleichzeitig ausgesprochen anspruchsvoll. Es ist deshalb dringend geboten, die Methode in einem Übungskontext unter KollegInnen auszuprobieren.

B. Ablauf der Mediation mit Stellvertretung

1. Auftragsklärung – den Rahmen sichern

Neben den üblichen Punkten, die zu Beginn einer jeden Mediation angesprochen und geklärt werden müssen, (er)klären die MediatorInnen, wer phasenweise die Stellvertretung übernimmt und geben einen Überblick über den Ablauf des Verfahrens.

2. Konfliktherhellung

Hier beginnt die eigentliche Phase der Stellvertretung. Die Stellvertreterperson tut kund, in die Rolle der abwesen-

den Partei zu gehen. Sie lässt sich mit deren Namen ansprechen und spricht in der Folge, wenn sie von der abwesenden Konfliktpartei spricht, von „ich“. Sie sagt beispielsweise zu der anwesenden Partei: „Ich bin jetzt bereit, Ihnen (wenn sich die Konfliktparteien duzen: Dir) als X (abwesende Konfliktpartei) zuzuhören. Mögen Sie mir den Konflikt aus Ihrer Sicht darstellen und erläutern?“

a) StellvertreterIn gibt der Konfliktpartei Einfühlung für ihren Schmerz

Die anwesende Konfliktpartei wird den Konflikt umfassend aus ihrer Sicht schildern. Sie soll dabei anders als in der klassischen Mediation nicht in Richtung des/der Mediators/in, sondern in Richtung der Stellvertreterperson sprechen (was manchmal aus Gründen, die den Konflikt betreffen, nicht funktionieren mag) und diese mit dem Namen der abwesenden Konfliktpartei

1) Eine genaue Beschreibung der Methode findet sich in: Sander/Hatlapa, Mediation mit Stellvertretung, S. 86 ff.

2) Selbstverständlich ist die Methode auch in Konstellationen anwendbar, in denen mehrere Konfliktparteien betroffen sind.

Stellvertretung



anreden. Die Stellvertreterperson hört aufmerksam und in einer offenen Haltung zu. Sollte sie Fragen stellen wollen, stellt sie diese im Rahmen der Rolle als Stellvertreterperson.

Wenn die anwesende Konfliktpartei alles gesagt hat, erhält sie von der Stellvertreterperson Einfühlung, zum Beispiel durch aktives Zuhören. Zunächst dafür, wie es der anwesenden Konfliktpartei jetzt und in diesem Moment geht. Sodann gibt es regelmäßig eine zentrale Aussage oder einen Schlüsselsatz, der die Entstehung des Konflikts betrifft. Auch für diese damalige Situation, die vermutlich den Moment oder

Zeitraum der Konfliktenstehung betrifft, gibt die Stellvertreterperson der anwesenden Partei Einfühlung.

Die Stellvertreterperson gibt solange Einfühlung, bis die anwesende Konfliktpartei sich entspannt oder aufhört zu sprechen. Sie fasst mit ihren Worten zusammen, was sie von der Sichtweise und der Wahrnehmung, von den Gefühlen und den Bedürfnissen sowie möglicherweise auch den Wünschen der anwesenden Partei verstanden hat.

Die Stellvertreterperson stellt sicher, dass die anwesende Partei ausreichend Verständnis erfahren hat. Sie fragt bei-

spielsweise: „Gibt es noch etwas, was Sie mir sagen möchten?“ Wenn die Darstellung aus Sicht der anwesenden Konfliktpartei vollständig ist, kann die Stellvertreterperson zum nächsten Abschnitt übergehen.

b) Stellvertreterperson gibt sich selbst Einfühlung

Die Stellvertreterperson fragt, bevor sie von sich als der abwesenden Partei spricht, beispielsweise: „Sind Sie jetzt bereit, von mir zu hören, wie es mir mit dem geht, was Sie mir gesagt haben?“ Wenn eine Bereitschaft zum Zuhören vorhanden ist, hält die Stellvertreter-

person zunächst inne und konzentriert sich auf sich selbst – es geht um ihre aktuelle Befindlichkeit als abwesende Partei in diesem Moment.

Nachdem die Stellvertreterperson berichtet hat, wie es ihr aktuell geht, fühlt sie sich in die damalige Situation ein und spricht ihre damaligen Beobachtungen, Gefühle, Bedürfnisse und Wünsche aus. Auch hier ist ratsam, erst das Einverständnis der anwesenden Partei einzuholen, beispielsweise mit den Worten: „Mögen Sie jetzt hören, wie es mir damals ergangen ist?“

c) Stellvertreterperson vergewissert sich, wie es der Konfliktpartei jetzt geht

Wenn beide GesprächsteilnehmerInnen zufrieden sind, wird das Gespräch zwischen der anwesenden Konfliktpartei und der Stellvertreterperson beendet. Die Stellvertreterperson geht aus der Rolle heraus, die Mediation wird mit zwei MediatorInnen fortgesetzt – oder nach einer kurzen Zwischenbilanz zumindest für diese Sitzung beendet.

3. Lösungen finden

Beide MediatorInnen suchen gemeinsam mit der anwesenden Partei nach Lösungen. Die Stellvertreterperson ist MediatorIn, die sich an ihre Empfindungen in der Stellvertretung erinnert und diese einfließen lässt. Die Gesprächsleitung sollte zur Entlastung der Stellvertreterperson bei dem/der MediatorIn liegen, die während des gesamten Ablaufs als eigentliche/r MediatorIn tätig war. Es werden die üblichen Kreativitätstechniken angewendet, um eine gute Bandbreite an Optionen und möglichen Lösungen zu erarbeiten.

4. Vereinbarung mit sich selbst schließen

Die Abschlussvereinbarung kann der Natur der Sache nach nicht mit der abwesenden Konfliktpartei geschlossen werden. Die anwesende Konfliktpartei kann für sich selbst den nächsten Schritt beschließen, also festlegen, was sie tun möchte, um den Konflikt aktiv zu gestalten oder zu verändern. Beispielsweise kann sie beschließen, ein Gespräch mit der anderen Konfliktpar-



tei zu suchen, ihr einen Brief zu schreiben, sich selbst künftig in bestimmten Situationen anders zu verhalten, der anderen Konfliktpartei Wertschätzung oder Verständnis zu vermitteln u. a.

5. Bilanzgespräch

Wie üblich, findet nach einiger Zeit eine Nachsorge in Form eines Bilanzgesprächs mit der Konfliktpartei statt. Aus praktischen Gründen kann dieses auch am Telefon stattfinden. Ich halte es für wichtig, das Ergebnis oder den Zwischenstand abzufragen und kündige bereits zu Beginn der Konfliktklärung an, mich nach Abschluss der gemeinsamen Gespräche zu melden.

C. Erkenntnisse und Fragen aus der eigenen Praxis

Die meisten Erfahrungen und Erkenntnisse habe ich in der fruchtbaren Zusammenarbeit mit meinen Hamburger KollegInnen Klaus Franken, Birgit Johannsen und vorübergehend auch mit Sabine Kramer gesammelt und gewonnen. Hier dargestellt habe ich im Ergebnis meine persönliche Meinung. Die Stellvertretermediationen haben überwiegend im Bereich der Wirtschaftsmediation im weiteren Sinne statt gefunden. Daneben konnten wir Erfahrungen mit der Methode in Ehescheidungs- und Familienkonflikten sammeln.

1. Rollenverteilung

Wer leitet die Mediation und wer übernimmt die Stellvertretung? Dieses kann sich aus den Umständen der Beauftragung ergeben - in der Regel wird eine Konfliktpartei eine/n MediatorIn angesprochen haben, die/der deshalb auch für die Vor- und Nachbereitung der Konfliktbearbeitung zuständig ist und aus diesem Grunde für die Rolle der/s Mediators/in prädestiniert erscheint. Ganz praktisch ist zu bedenken, dass es häufig vor, nach und gegebenenfalls zwischen den Mediationssitzungen telefonische Gespräche mit der Konfliktpartei geben kann, die dann ebenfalls mit diesem/r MediatorIn geführt werden. Wir haben erlebt, dass eine Konfliktpartei die Nachbesprechung nur mit dem/r MediatorIn und ohne die Stellvertreterperson führen wollte. Dieses fanden wir nicht sehr glücklich, aber auch hierfür kann es praktische Gründe geben, beispielsweise die Kosten. Optimalerweise sollte die Arbeit als gemeinsamer Prozess und in Anwesenheit beider MediatorInnen durchlaufen werden.

Alternativ könnte ein Vorgespräch mit allen MediatorInnen und der anwesenden Konfliktpartei geführt werden. In diesem Gespräch könnte die Konfliktpartei entscheiden, wen sie als StellvertreterIn und wen als MediatorIn einsetzen möchte, oder die MediatorInnen entscheiden dieses nach dem Vorgespräch.

2. Rolle des/r Mediators/in

Die Stellvertreterperson leistet dem äußeren Anschein nach die Hauptarbeit. Doch der/die MediatorIn spielt nur scheinbar eine untergeordnete Rolle: Er/sie ist für die Prozesssteuerung verantwortlich und unterstützt bei Bedarf die Stellvertreterperson. Beide müssen vertrauensvoll und gut abgestimmt zusammenarbeiten. Die Methode ist so anspruchsvoll, dass die Stellvertreterperson sich der Unterstützung des/der Mediators/in gewiss sein muss, um gut arbeiten zu können.

In folgenden Situationen ist beispielsweise eine Unterstützung durch den/die MediatorIn wichtig:

- Wenn die anwesende Konfliktpartei sehr viel zu erzählen hat, kann der/

die MediatorIn die Stellvertreterperson entlasten und ihr helfend zur Seite stehen, indem er/sie bei Bedarf zur Entschleunigung beiträgt.

- In einem Fall ist es der Stellvertreterperson schwer gefallen, Einfühlung zu geben. Sie hatte zunächst das Bedürfnis, den Sachverhalt umfassend zu klären, und zwar mit einem deutlichen Anflug von eigener Rechtfertigung. Offenbar war sie in diesem Moment so umfassend in die Rolle der abwesenden Konfliktpartei geraten, dass es ihr nicht möglich war, Einfühlung zu geben. Wenn die Stellvertreterperson unter Rechtfertigungsdruck gerät, ist dies ein typisches Zeichen dafür, dass sie zu stark in die Rolle der abwesenden Konfliktpartei gerutscht ist und nicht mehr konstruktiv vorgehen kann. In einer solchen Situation muss der/die MediatorIn Unterstützung geben, damit die Stellvertreterperson in eine konstruktive Rolle kommen kann.
- In einem weiteren Fall ist es der Stellvertreterperson schwer gefallen, im Ablaufschema zu bleiben. Hier musste die Mediatorin unterstützen, um den Ablauf zu sichern.

Wichtig erscheint, dass der/die MediatorIn nicht zu häufig und nicht zu schnell eingreift. Die Stellvertreterperson muss sich in die abwesende Konfliktpartei einfühlen, um mit den Worten der abwesenden Partei sprechen zu können. Das benötigt Zeit.

3. Rolle der Stellvertreterperson

Die Aufgabe der Stellvertreterperson ist sehr komplex und anspruchsvoll. Phase 2 a, in der die Stellvertreterperson der Konfliktpartei Einfühlung gibt, ist nach meiner Einschätzung der schwierigste und zugleich wichtigste Teil der gesamten Stellvertretermediation. Der Übergang zu dem nächsten Abschnitt funktioniert erst, wenn die anwesende Konfliktpartei in Phase 2 a zufrieden stellend Verständnis erfahren hat. Erst dann wird sie in der Lage sein, nicht nur mit dem Verstand, sondern auch mit Herz und Seele zuzuhören und die abwesende Konfliktpartei zu verstehen.

Die Stellvertreterperson muss sich gleichzeitig in die Rolle der abwesenden Konfliktpartei einfühlen und der anwesenden Konfliktpartei empathisch zuhören. Nach meiner Erfahrung schaffen es nur erfahrene MediatorInnen, in einer konstruktiven Stellvertretung zu bleiben und nicht in ein Rollenspiel abzugleiten. Hilfreich war auch, zwischen den einzelnen Phasen jeweils eine kleine Pause einzulegen.

Vorsichtig muss die Stellvertreterperson mit Rückfragen in Phase 2 a umgehen. Natürlich sollte sie das Gefühl haben, den Sachverhalt verstanden zu haben. Ich habe jedoch auch Stellvertreterpersonen erlebt, die durch zu viel Fragen den Fluss des Gefühles zwischen anwesender Konfliktpartei und Stellvertreterperson unterbrochen haben. Es ist für



die Arbeit der Stellvertreterperson hilfreicher, wenn sie sich auf die Verbindung und auf die Einfühlung konzentriert, als wenn sie den Sachverhalt detailgenau geklärt hat (auch aus der klassischen Mediation kennen wir es, dass wir den Sachverhalt nicht zerfragen oder die Parteien ausfragen dürfen).

Die Stellvertreterperson sollte für jeden Schritt die Zustimmung der Partei einholen: Dafür, die Position der anderen Partei einzunehmen, und auch dafür, das Verständene mit eigenen Worten zusammen zu fassen, und insbesondere dafür, sich selbst Einfühlung zu geben. Gerade die Phase, in der die Stellvertreterperson sich selbst Einfühlung gibt, ist heikel: Wir haben nicht erlebt, das eine anwesende Konfliktpartei über das, was sie in Phase 2 b gehört hat, in Verzückung geraten ist. Gleichwohl sind Wohlverhalten und Freundlichkeit der Stellvertreterperson an dieser Stelle für den Prozess der Konfliktklärung nicht hilfreich. Der anwesenden Konfliktpartei ist mit Offenheit mehr geholfen. Im Zweifel kann die Stellvertreterperson ankündigen, unfreundliche Dinge erzählen zu müssen und sich das Einverständnis der anwesenden Konfliktpartei einholen, diese hören zu wollen.

4. Erkenntnisse der MediatorInnen

Wie gehen die MediatorInnen damit um, wenn sie in den Phasen 3 und 4 mehr Möglichkeiten sehen als die anwesende Konfliktpartei? Haben die MediatorInnen möglicherweise mehr Konfliktherhellung erhalten als die anwesende Konfliktpartei?

Nach meinem Verständnis wird die anwesende Konfliktpartei das sehen und erkennen können, was sie in diesem Moment verträgt, vertragen mag und vertragen kann. Keinesfalls wollte ich der anwesenden Konfliktpartei gewaltsam die Augen öffnen für das, was ich mehr erkannt habe oder meine, mehr erkannt zu haben. Nach einiger Zeit wird die anwesende Konfliktpartei vielleicht in der Lage sein, weitere Erkenntnisse zuzulassen.

Allenfalls halte ich es für sinnvoll, der anwesenden Konfliktpartei zu sagen,

dass die MediatorInnen aufgrund der gemeinsamen Arbeit in Phase 2 weitere Optionen sehen und anzubieten, diese zu nennen. Diese kann dann entscheiden, ob sie sich diese Vorschläge anhören möchte - im Geiste der Mediation ist die Konfliktpartei die Spezialistin für ihren Konflikt.

Die anwesende Konfliktpartei hat Eigenverantwortung übernommen, indem sie sich in den Prozess der Stellvertretermediation begeben hat. Sie hat Zeit, Kraft und Geld für eine Erhellung und mögliche Klärung des Konfliktes investiert. Es mag in manchen Fällen zusätzlich sinnvoll sein, die Partei daran zu erinnern, dass sie selbst ein Teil des Konfliktes ist und – um es sehr pauschal auszudrücken - mit ihrem eigenen Verhalten üblicherweise und in den meisten Fällen die bestehende Situation mitgestaltet hat und entsprechend verändern kann.

5. Ist es Mediation?

Nur kurz anreißen möchte ich an dieser Stelle die Frage, als was die Methode bezeichnet werden kann und soll.

Neben dem rein akademischen Interesse hat die Bezeichnung auch praktische Konsequenzen: Aus meiner Sicht ist die Klassifizierung der Methode wichtig, um für mich zu klären, ob ich beispielsweise auch rechtsberatend tätig werden kann. In einer Mediation würde ich bei einer Beratung in Gefahr geraten, meine Allparteilichkeit zu verlieren. Unter anderem sieht das deutsche anwaltliche Berufsrecht deshalb vor, dass ich entweder mediiierend oder rechtsberatend tätig werden darf.

Wichtig ist in diesem Zusammenhang auch die Frage, ob ich im Anschluss an eine Stellvertretermediation auch eine klassische Mediation in Anwesenheit aller Parteien durchführen kann.

6. Gerichtsverfahren

Während wir in der klassischen Mediation dafür sorgen, dass die Parteien gerichtliche oder außergerichtliche anwaltliche Verfahren für den Zeitraum der Mediation ruhen lassen, bietet sich die Stellvertretermediation dafür an, ei-

ne Begleitung für ein gerichtliches Verfahren zu sein.

Nach unserer Erfahrung bedeutet ein parallel laufendes Gerichtsverfahren für die anwesende Konfliktpartei, dass sie sich nicht nur mit dem eigentlichen Konflikt, sondern auch mit diesem Gerichtsverfahren beschäftigt und auseinandersetzt. Dieser Umstand bewirkt eine andere Auseinandersetzung mit dem Konflikt als ohne Gerichtsverfahren. Insbesondere ein bestehender Zeitdruck hat zur Folge, dass die Konfliktarbeit eher den Charakter einer Krisenintervention denn einer Konfliktbearbeitung hat.

7. Folgen der Konfliktherhellung mit nur einer Konfliktpartei

Die anwesende Partei erkennt optimalerweise ihre eigenen Einflussmöglichkeiten auf den Konflikt und erlebt eine Stärkung. Doch aufgrund der Arbeit mit nur einer von mindestens zwei Konfliktparteien ergeben sich Besonderheiten:

- Möglicherweise kann ein Problem oder eine Verunsicherung im Alltag entstehen, wenn die anwesende Konfliktpartei auf die reale abwesende Konfliktpartei trifft und diese sich nicht mehr konstruktiv einfühlend verhält wie deren Stellvertreterperson. Allerdings ist den meisten Menschen bewusst, dass sich die reale Konfliktpartei anders verhält als die Stellvertreterperson. Nicht zu vergessen ist, dass die Konfliktarbeit – aus welchen Gründen auch immer – regelmäßig eine Auswirkung auf die reale Situation hat.
- Stellvertretermediation als Vermeidungsstrategie? In der klassischen Mediation werden durch die Anwesenheit beider Konfliktparteien alle Konfliktthemen und –umstände angesprochen. In der Stellvertretermediation steuert allein die anwesende Konfliktpartei, welche Konfliktthemen und –umstände zur Sprache kommen – und welche nicht. Es besteht also ein erhöhtes Risiko, die Stellvertretermediation als Vermeidungsstrategie zu wählen. Vorsicht ist vor allem bei solchen Konfliktparteien geboten, die zwar im Grund-



satz aufgrund der äußeren Umstände eine klassische Mediation mit der zweiten Konfliktpartei durchführen könnten, jedoch bevorzugen, zunächst mithilfe einer Stellvertretermediation an das Konfliktthema heranzutreten.

- In diesem Zusammenhang haben wir die Sorge gehabt und gehört, dass sich die Methode missbrauchen lassen könnte. Möglicherweise kann eine Konfliktpartei, statt sich der anderen Partei und dem Konflikt zu stellen, heimlich hinter die Kulissen schauen, einen Wissensvorteil erhalten und dieses Wissen einsetzen, um allein das eigene Ziel durchzusetzen.
- Die Konflikterhellung ist ausgesprochen hilfreich, aber häufig auch anstrengend für die anwesende Konfliktpartei. Es ist nach unserer bisherigen Erfahrung sinnvoll, an dem Übergang von Phase 2 zu Phase 3 eine Pause einzulegen. Diese Pause kann beispielsweise damit eingeleitet werden, dass die anwesende Konfliktpartei das, was sie neu an dem Konflikt verstanden hat, als „Blitzlicht“ ausspricht und der/die MediatorIn diese Momentaufnahme visualisiert. Die anwesende Konfliktpartei ist mit so vielen Erkenntnissen konfrontiert, dass es ihr gut tun wird, das Gehörte und Erlebte zu verarbei-

ten. Wir sind gegenwärtig dazu übergegangen, für eine Stellvertretermediation gleich zwei Termine zu vereinbaren, um in einem Termin Phase 1 und 2 bis zu einem Blitzlicht zu durchlaufen und sodann in einem zweiten Termin Phase 3 und 4 zu bearbeiten. Nach einer Unterbrechung von vielleicht ein oder zwei Wochen ist die anwesende Konfliktpartei vermutlich in der Lage, mehr Lösungen zu finden als unmittelbar nach der Konflikterhellung. Vielleicht ist es nach der Konflikterhellung an der Zeit, den Auftrag neu zu klären, bzw. die anwesende Konfliktpartei zu fragen,

wofür sie konkret eine Lösung benötigt. Denn die Konflikterhellung beinhaltet immer auch eine Selbstklärung der anwesenden Konfliktpartei, so dass sich die Fragestellung im Nachhinein verändert haben kann.

- Vielleicht gibt es auch Personen, die Zweifel daran hegen, dass die Stellvertretung funktioniert. Um zu beschreiben, wie intensiv die Stellvertretung der abwesenden Konfliktpartei in der Konflikterhellungsphase funktioniert, zitiere ich eine Konfliktpartei: „Es ist wirklich genauso, als würde mir X. gegenüber sitzen.“ Die anwesenden Parteien konnten jeweils berichten, dass die Stellvertreterperson in Stimmlage, Wortwahl und Körperhaltung der abwesenden Konfliktpartei gleichen.

D. Resümee

Die hier dargestellten Fragen und Erkenntnisse sind nicht das Ergebnis einer umfassenden Untersuchung, sondern stellen erste Impressionen infolge der bisherigen Praxis dar.

Ich empfinde es als großes Verdienst von Katharina Sander und Christoph Hatlapa, diese Methode entwickelt und verbreitet zu haben. Mediation mit Stellvertretung gibt mehr Menschen in Konfliktsituationen die Möglichkeit,

mit den Methoden der Mediation ihren Konflikt konstruktiv zu bearbeiten, insbesondere auch dann, wenn es nicht zu einer – meiner Meinung nach als Methode vorrangig zu wählenden – klassischen Mediation kommen kann. Zugleich stehen mehr Konflikte für eine Bearbeitung mit Methoden der Mediation zur Verfügung. Damit wird der Markt für Mediationen vergrößert – mehr Konfliktfälle eignen sich für eine Mediation und mehrere MediatorInnen (mindestens zwei) werden pro Stellvertretermediation eingesetzt. Doch in diesem Vorteil liegt auch ein Nachteil – die Kosten für eine Stellvertretermediation sind höher als die für eine klassische Mediation, in der mindestens zwei Parteien ein bis zwei MediatorInnen bezahlen, während hier eine Partei die Kosten für mindestens zwei MediatorInnen tragen muss. Von daher vermute ich, dass die Verbreitung außerhalb der Wirtschaftsmediation auf Grenzen stoßen wird.

Durch das konstruktiv-verständige Element der Methode wird im Vergleich zu einer Rollenspielsituation, in der ein/e RollenspielerIn vollständig in die Rolle der abwesenden Konfliktpartei schlüpft und beide klassisch mediiert werden, Zeit gespart. Denn die anwesende Konfliktpartei wird allein durch die Einfühlung, die sie im Unterschied zu einer klassischen Mediation zügig und exklusiv erhält, in die Lage versetzt, sich dann ebenso zügig die Befindlichkeit der anderen Konfliktpartei anzuhören.

Ich wünsche mir, dass weitere MediatorInnen von ihren Erfahrungen berichten werden und ein Erfahrungs- und Meinungsaustausch stattfinden kann. Wir selbst wollen in unserer weiteren Arbeit beobachten, was sich verändern und verbessern lässt, wo die Grenzen der Methode liegen und wo möglicherweise noch unentdeckte Potenziale schlummern.

Literaturverzeichnis

Katharina Sander und Christoph Hatlapa, Mediation mit Stellvertretung, in: Schriftenreihe des Bundesverbandes Mediation Bd. 3, „Frischer Wind für Mediation“, S. 86 – 93, zu beziehen über: www.bmev.de