

(Beitrag in „Spektrum der Mediation“ Ausgabe 59/2015, 37-39)

Wer ist der Mediator? Wer ist die Mediatorin?

Eine genuine Betrachtung

Das Thema Mediation hat eine gesellschaftliche Präsenz, die mich zu folgender grundsätzlicher Überlegung veranlasst:

Fast ausschließlich wird die Frage gestellt: "Was ist Mediation?" Diese Frage ist aus meiner Sicht eine verfahrensbezogene und sachlich orientierte Frage. Sie kommt einem definitorisch strategischen Denken entgegen. Daraus folgende Antworten sind geeignet, den Fokus auf inhaltlich sachliche Problemlösungen zu lenken. Auf dem Weg dahin eröffnen sich den Akteuren durch Mediation neue, bisher unbekannte oder nicht genutzte Verhandlungs- und Lösungsräume. Vor allem forensisch, aber auch nicht-forensisch tätige Juristen sehen die Mediation innerhalb ihrer erlernten Berufslogik und durch Erfahrung gewonnenen Kompetenz als ein Instrument, das für die Konfliktbearbeitung hilfreich ist, und das es gilt, so im Jura-Umfeld zu halten, dass es die breite Öffentlichkeit, also auch potenzielle Medianden, als jura-zugehörig wahrnehmen. Und Rechtsschutzversicherer verfolgen mit der Mediation ebenfalls eigennützige Interessen zur Konfliktbeilegung.

Eine Ebene, auf der die Medianden erfahren, dass der Konflikt einen tieferen Sinn in sich trägt, indem er für den Einzelnen zu einer Kraft- und Erkenntnisquelle wird, die ihn ethisch wachsen und sozial dazulernen lässt, erreicht ein solches Mediationsverständnis nicht. Es geht am Kern dessen vorbei, was die Mediation in Person des Mediators leisten kann, der nicht zuerst eine sach- und interessenorientierte Verhandlungslösung, sondern den Menschen mit seinen vielfältigen, oft ungeklärten inneren Befindlichkeiten und Ressourcen in den Mittelpunkt stellt. Als Vermittler zwischen Menschen in Konflikten ist der Mediator genuin herausgefordert, diese subjektiven Befindlichkeiten seinem Handeln zugrunde zu legen. Die Frage sollte deshalb lauten: "Wer ist der Mediator/die Mediatorin?"

Damit treten das berufliche Selbstverständnis des Mediators und sein eigenes Bild vom Menschen in den Vordergrund. Sieht er als Antrieb für die Lösung des Konfliktgeschehens im Menschen mehr den Verstand als existentielles Lebens- und Überlebensprinzip oder mehr die Gefühls- und Bedürfniswelt als essentielles?

Konflikte sind in Menschen oft so eingegraben, dass sie ohne einen inneren Wandel, und damit ohne veränderte Sicht auf sich selbst und den Anderen, nicht wirklich gelöst werden können. Bei diesem inneren Wandel geht es nicht um die Durchsetzung von Interessen, Anliegen, Wünschen. Interessen sind eher rationaler, sachlicher, materieller Natur und verhandelbar. Und auch wenn sie und ihre Schnittmengen in die Nähe der Bedürfnisse weisen sollten:

Bei Bedürfnissen, die stets mit Gefühlen verbunden sind, ist der Mensch anders als bei Interessen in einer Mangelsituation. Und dieser vertiefte Blick in die Gefühls- und Bedürfniswelt ist notwendig, weil es in Konflikten keine nur einzige, objektive Wahrheit und Wirklichkeit gibt und Gefühle nicht verhandelbar sind. Es gibt nur ein individuelles subjektives Erleben des Konfliktbeteiligten in seiner Beziehung zu sich selbst und zum Anderen.

- In seiner Beziehung zu sich selbst ist der Mensch in Konflikten oft beunruhigt, ängstlich, durcheinander, verwirrt oder unsicher, wie er sich verhalten soll. Deshalb fühlen sich viele verwundbar und unfähig, eine Konfliktdynamik konstruktiv zu beeinflussen. Dies gilt für Chefs genauso wie für Mitarbeiter, für Familienmitglieder, für Lehrer oder Schüler und jeden. Damit ist ein jeder auf seine Weise in einer Selbstschwäche, die ihm persönlich zusetzt und sein Lebensgefühl beeinträchtigt.

Mit Unterstützung eines empathischen, authentischen, wertschätzenden und Systemisches beachtenden Mediators können sie wieder ruhiger werden, Vertrauen fassen, klarer werden und ihre Angelegenheiten besser überblicken und so auch entscheidungsfähiger werden und dadurch ein Gefühl von Stärke und Selbstkontrolle über ihre Situation zurückgewinnen.

- In ihrer Beziehung zu Anderen sehen sich Konfliktbeteiligte gewöhnlich durch das Verhalten der anderen Partei angegriffen und als Sündenbock abgestempelt. Aus dieser Sicht heraus konzentrieren sie sich darauf, sich selbst zu schützen: Sie sind gegenüber der anderen Partei abwehrend, misstrauisch, feindselig und deshalb meist unfähig, über ihren eigenen Horizont hinauszublicken. Sie sind in einer beengenden, sich schwächenden Selbstbezogenheit.

Davon ausgehend, können die Medianden, wenn der Mediator den Fokus auf den Menschen als Ganzes und nicht nur auf das Problem richtet, offener, aufmerksamer, verständnisvoller und selbstkritischer werden. Dadurch können sie ihre Perspektive so erweitern, dass sie die Sichtweise und Situation des Anderen würdigen und den eigenen Anteil am Konflikt in ihre Überlegungen mit einbeziehen.¹

Hier zeigt sich die Bedeutung des Mediators und was er bewirken kann. In diesem Erreichen und Erfahren eigener Klarheit und Stärke und im wechselseitigen Erkennen und Würdigen des Anderen und zugleich Erkennen des eigenen Konfliktanteils liegt eine verwandelnde Kraft. Die Medianden erfahren das volle Potenzial der Mediation und seine Umsetzung in die Tat. Der Mediator, der sie dazu befähigt, wird für sie zu einem Ereignis.

Ein solches Ereignis bedarf, um es dem „zufälligen“ Zusammentreffen günstiger Konstellationen oder Prämissen zu entziehen, innerhalb der Frage, wer der Mediator ist, eines Blicks auf ihn ganz persönlich.

Welche Fähigkeiten muss er selbst haben, um ein Vermittler zu sein, mit dessen Unterstützung die Medianden mit ihren wahren Gefühlen und Bedürfnissen in Berührung kommen und sie formulieren und letztlich eigenverantwortlich die Beziehungen zu sich selbst und zum Anderen stimmiger, gelingender gestalten und heilen lassen können? Diese Eigenverantwortlichkeit der Medianden verlangt vom verfahrenssteuernden Mediator, was den Inhalt der Lösungen angeht, absichtslos zu sein, und das heißt:

1. Er fragt den Medianten und lässt die Antworten kommen und hört und fragt und lässt die Antworten kommen.
2. Die Antworten sind die Substanz, aus der die Lösung wachsen kann. Seine Meinung gehört nicht zu dieser Substanz.
3. Wenn er den Medianten fragt und ihm zuhört, hört er so viel Individuelles, Persönliches, Innerliches von ihm, dass seine Meinung immer mehr zurücktreten und außen vor bleiben kann.
4. Das heißt auch: Er bleibt beim Medianten und kann sich so in dessen Gedanken- und Gefühls- und Erfahrungswelt einfühlen und damit empathisch sein, ohne sich seinen Kopf zu zerbrechen.

Auf das, was der Mediator empathisch wahrnimmt, muss er angemessen reagieren können. Deshalb gehört zu seiner Empathie neben allem Einfühlen auch ein gewisses Maß an Distanz, auch als Selbstschutz. Wer empathisch ist, versinkt nicht im Mitgefühl und muss nicht Ärger, Sorgen oder Euphorie teilen², selbst wenn dem Mediator bekannte „Mimikgesetze“ die Echtheit solcher Gefühle nahelegen. Und Humor und Lebensweisheiten, die der Mediator kundtut, lassen manche entgleisten Gesichtszüge wieder in die Lösungsspur finden.

Die Tiefengenauigkeit, mit der er in dieser Haltung den Medianten ermöglicht, bei ihren wirklichen Nöten und Ressourcen anzukommen, hängt auch von seiner Fähigkeit zur Selbstempathie ab, also die eigenen Gefühle und Bedürfnisse zu ordnen, Widersprüche in sich zu erkennen und in die eigene Klarheit zu kommen. So kann er auch die Gedanken- Gefühls- und Erlebniswelt der Medianten genauer verstehen und sich ihnen gegenüber verständlicher äußern, sodass er damit auch ihre Klarheit fördert als Grundlage für lebensdienliche Lösungen.

Für einen Mediations-Ausbilder stellt sich die Frage, welche Ausbildungsinhalte er den werdenden Mediatoren bieten will, kann oder soll. Bereits vor und neben den gesetzlich beabsichtigten, eher „flach gehaltenen“, noch nicht festgelegten Anforderungen, haben verschiedene Bundesverbände Standards und Ausbildungsrichtlinien erarbeitet. Verbandsanerkannte Ausbilder setzen diese in den Ausbildungen um. Die Beantwortung der Frage nach der Haltung, Einstellung, Gesinnung des Mediators ist im Letzten seine höchstpersönliche Entscheidung, die

sich einer Standardisierung entzieht. Sein berufliches Selbstverständnis lässt sich eher daran erkennen, welchem Mediationsstil³ er folgt:

- Mediatoren, die der Intention des sog. Harvard-Konzepts folgen, nehmen im Wesentlichen die Interessen der Medianden, und damit einen Teil der ganzen Bandbreite des Konflikts, in den Blick. Im Fokus steht ein sachliches, rational betontes Verhandeln, das den Spielraum, wie er in gerichtlichen Vergleichen ohne Mediationskenntnisse zur Verfügung steht, vergrößert. Auf einen Wandel der Medianden, der sich auch in einem mediativen Handeln im Alltag zeigt, zielt das Harvard-Konzept nicht.
- Mediatoren des evaluativen Stils nehmen eine bewertende Haltung auch der Rechtslage ein. Sie sind der Auffassung, dass es zu ihren Aufgaben als Mediator zählt, den Beteiligten die eigene, meist rechtsbasierte Einschätzung zu vermitteln, um ihnen so zu einer besseren Entscheidungsgrundlage zu verhelfen.
- Mediatoren des direktiven Stils geben Handlungsanweisungen auf der Inhaltsebene und gehen davon aus, dass sie auf Grund eigener Expertenschaft befähigt sind, Verantwortung für die Inhalte der Konfliktlösung zu übernehmen.
- Mediatoren des transformativen Stils stellen den Menschen mit seinen Gefühlen/Bedürfnissen und seiner Fähigkeit, sich inmitten seiner Konflikte im Blick auf sich selbst und den Anderen zu wandeln, intensiver und tiefgreifender als alle anderen Mediationsstile in den Mittelpunkt. Ein persönliches ethisches Wachsen und ein soziales Lernen geschehen. Auf diesem Wandel gründen Lösungen.

Das berufliche Selbstverständnis, die mediative Haltung und die mediatorische Kompetenz des Mediators sind weichenstellend dafür, wie intensiv die Medianden ihre Eigenverantwortung für den Inhalt ihrer Konfliktlösung auch als Chance und Potenzial für eine persönliche und soziale Weiterentwicklung erkennen und mit Leben erfüllen. Diese Chance und dieses Potenzial sind jedem Konflikt immanent. Damit ist die Frage, wer der Mediator ist, eine Frage von großgesellschaftlicher Bedeutung.

Dr. Dr. Gattus Hösl
Mediator und Ausbilder BM®
Lehrbeauftragter für Mediation an Hochschulen
Präsident der Deutschen Gesellschaft für Mediation
Buch- und DVD-Autor
info@hoesl-mediation.de

¹ Vgl. Bush, Robert A. Baruch / Folger, Joseph P.: "Konflikt-Mediation und Transformation", Weinheim, 2009, 34, 37

² Vgl. Ernst, Heiko: „Empathie: die Kunst sich einzufühlen“ in Psychologie heute, Mai 2001, 23

³ Vgl. Lang-Sasse, Regine: "Mediationsstile und deren Merkmale" in ZKM 2/2013, 54-57