

## Stellvertreter Mediation – Mediation mit einer Konfliktpartei

Isabel Kresse

**In der Mediationspraxis kommt es immer wieder vor, dass Konfliktparteien nicht bereit oder in der Lage sind, an einer Mediation teilzunehmen. Stellvertreter Mediation ist eine einzigartige Möglichkeit für einzelne, unbewältigte Konflikte zu klären und aufzulösen. Sie kann in allen Feldern der Mediation eingesetzt werden. Das Prinzip der Stellvertreter Mediation basiert auf der systemischen Aufstellungsarbeit in Verbindung mit mediativ empathischer Kommunikation und findet immer mehr Zuspruch in der Praxis.**

### Ursprung und Herkunft der Stellvertreter Mediation

Die Stellvertreter Mediation wurde von Katharina Sander und Christoph Hatlapa aus Steyerberg entwickelt und mit dem Innovationspreis vom Bundesverband Mediation 2006 gewürdigt. Sie ist ein Ergebnis aus jahrelangen praktischen Mediations- und Ausbildungserfahrungen, systemischer Aufstellungsarbeit und Gewaltfreier Kommunikation. Im Grunde hat sie sich aus einem „markttypischen Engpass“ heraus entwickelt, da Konfliktparteien oft nur einzeln zu Übungs-Mediationen von angehenden Mediator\*innen erschienen sind. „Aus dem Übungs-Rollenspiel 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“.<sup>1</sup>

Anlass war das Phänomen, dass nicht immer alle beteiligten Konfliktparteien bereit sind, sich einer Mediation zu stellen. Die Stellvertreter Mediation hat sich aus der Praxis heraus entwickelt und wurde mit den Prinzipien der systemischen Aufstellungsarbeit verknüpft. Der Begriff „Stellvertreter“ deutet sehr klar darauf hin.<sup>2</sup> Diese Herangehensweise ist bei Beachtung einiger wichtiger Grundelemente und Regeln sehr effizient einsetzbar im Mediations-Alltag.

### Ziele, Wirkung und Einsatz der Stellvertreter-Mediation

Die Stellvertreter Mediation kann in fast allen Feldern eingesetzt werden, insbesondere dann, wenn keine Konfliktklärung mehr möglich scheint.

Ihr Ziel ist, dass die anwesende Konfliktpartei den Konflikt für sich klärt und am Ende eine praktikierbare Handlungsstrategie entwickelt.

In der Praxis hat sich gezeigt, dass eine Lösung, so wie sie die klassische Mediation vorsieht, weniger relevant scheint. Der Fokus bei der Stellvertreter Mediation liegt stärker auf dem Verstehen der Gesamtsituation, dem Erkennen der Konfliktdynamik und dem Verständnis der eigenen Anteile am Konflikt. So kommt Bewegung in die Situation der anwesenden Konfliktpartei. Sie gewinnt – ähnlich wie in einer systemischen Aufstellung – Klarheit über ihre Situation.

Die bedingungslose Empathie des\*der Stellvertreter\*in ermöglicht ihr, eine andere Perspektive einzunehmen. So wird es ihr am Ende erleichtert, praktische Schritte zu gehen und die Situation für sich aufzulösen. Im besten Falle bringt dieser Prozess der betroffenen Person Frieden und eine

---

<sup>1</sup> <https://www.gewaltfrei-steyerberg.de/wp-content/uploads/2018/12/FoerderpreisStellvertr.pdf>

<sup>2</sup> Vgl. Christa Kolodaj / *Strukturaufstellungen für Konflikte, Mobbing und Mediation* / Springer Gabler, S. 168 f.

## Form der Heilung.

Dadurch, dass sie nicht den üblichen Dynamiken und Dialogen ausgesetzt ist und gleichzeitig tiefe Empathie durch aktives Zuhören erhält, kommt sie in die Lage, ein tieferes Verständnis für sich und den\*die andere\*n zu entwickeln. Tatsächlich habe ich in Stellvertreter Mediationen oft erlebt, dass die anwesende Partei die Situation für sich abschließen konnte. Es ist eine sanfte und tiefgreifende Form der Konfliktklärung und wirkt sehr deeskalierend.

## Praktischer Ablauf der Stellvertreter Mediation

Der Beginn der Stellvertreter Mediation ist ähnlich einer klassischen. Wenn sich beim Vorgespräch herausstellt, dass die andere Konfliktpartei - aus welchen Gründen auch immer - nicht verfügbar, bzw. bereit für eine Mediation ist, dann bietet die Stellvertreter Mediation einen guten Weg, den Konflikt unabhängig von der anderen Konfliktpartei zu klären und vielleicht sogar (auf)zu lösen.

### 1. Auftragsklärung und Vorbereitung:

- a. Es gibt ein persönliches oder telefonisches Auftragsklärungsgespräch, das von eine\*r\*m der beiden Mediator\*en\*innen geführt wird. Die/der Mediand\*in umreißt die Konfliktsituation und erhält eine genaue Erläuterung der Stellvertreter Mediation. Darüber hinaus wird deutlich gemacht, dass es ein Setting mit zwei Mediator\*innen\*en ist und dementsprechend mehr kostet. Die erste Sitzung sollte mit zwei Stunden angesetzt werden.
- b. Wenn der\*die Mediand\*in zum Präsenztermin erscheint, werden die Rollen der anwesenden Mediator\*en\*innen genauer erläutert: Eine\*r ist für den Rahmen, Einstieg und die Handlungsstrategien zuständig, die\*der andere nimmt die Rolle des\*der Stellvertreter\*in ein. Zusätzlich wird der sichere Arbeitsrahmen vereinbart. Die Gesprächsregeln können hier außer Acht gelassen werden, absolute Vertraulichkeit und Selbstverantwortung sind Pflicht.  
Die Mediator\*en\*innen entscheiden gemeinsam, wer die Rolle der nicht anwesenden Partei übernimmt.

### 2. Danach nimmt der\*die stellvertretende Mediator\*in seinen\*ihren Platz ein, der\*die

„Rahmen“ Mediator\*in fordert die anwesende Konfliktpartei auf, die abwesende Person kurz zu beschreiben: Alter, Beruf, Name, Ansprache, besondere Eigenschaften.

Wenn der\*die Stellvertreter\*in ausreichend Informationen hat, um sich auf die Person einzustimmen, kann die Darstellung der Situation aus Sicht der anwesenden Konfliktpartei beginnen.

- a. Wichtig ist dabei, dass die Person aus der Rolle der nicht anwesenden Partei heraus in Ich-Botschaft mediativ reagiert und in Du oder Sie Botschaft spricht.
- b. Er\*sie hört aktiv zu, um den Konflikt aus Sicht der\*des Erzählenden zu verstehen. Inhalt und Emotionen werden gleichermaßen gespiegelt. Dabei können Sätze genutzt werden wie: *„Weil ich auf Deinen Anruf nicht reagiert habe, bist Du jetzt sauer auf mich.“* Emotionen sollten klar benannt und evtl. auch nachgefragt werden. Ansonsten folgt die Konfliktpartei ihrem Erzählfluss, tiefergehende Fragen von Seiten des\*der Stellvertreter\*in werden nur sparsam eingesetzt.
- c. Wenn längeres Schweigen aufkommt, fragt der\*die Mediator\*in, ob es noch etwas hinzuzufügen gibt.

Falls nicht, wird die Frage gestellt: *„Möchten Sie hören, wie es dem\*der anderen (Name oder Funktion nennen) ergangen ist?“* Wird diese mit einem klaren „Ja“

beantwortet, erzählt der\*die stellvertretende Mediator\*in aus Sicht der abwesenden Konfliktpartei ehrlich, in Ich Botschaft, was in ihr\*ihm vorgeht, ohne Unterbrechung und Einwände der anwesenden Konfliktpartei.

- d. Diese Abfolge kann noch einmal wiederholt werden. Im zweiten Teil sind systemische Fragen manchmal hilfreich, um Suchbewegungen bei der Konfliktpartei anzuregen.
3. Zeigt sich eine weitere, längere Pause, stellt die\*der Rahmen Mediator\*in sicher, dass alles gesagt ist und fordert dann die\*den stellvertretenden Mediator\*in auf, aus der Rolle zu gehen und neben ihm\*ihr Platz zu nehmen.
4. Nun geht es darum, dass die anwesende Partei herausarbeitet, was sie braucht und was ihr wichtig ist, um für sich einen besseren Umgang mit der Situation zu finden. Aus diesen Interessen entwickelt sie ihre persönliche Handlungsstrategie für die Zukunft, um den Konflikt für sich aufzulösen.
  - a. Die Mediator\*in führt durch diesen Prozess mit verschiedenen Tools und kreativen Techniken. Der\*die Stellvertreter\*in kann diesen Prozess mit unterstützen, sofern es passend erscheint.
5. Ca. 6 Wochen später findet ein Nachsorgegespräch mit eine\*m\*r der Mediator\*en\*innen statt, um die Mediation gemeinsam zu reflektieren. Ziel ist es, herauszufinden, welche Auswirkungen die Stellvertreter Mediation hat und welche Veränderungen spürbar geworden sind. Danach kann bei Bedarf eine weitere Sitzung stattfinden.

## Was ist bei der Stellvertreter Mediation zu beachten?

### Stellvertretende Mediator\*in

#### **Herausforderungen an den\*die stellvertretende\*n Mediator\*in:**

Die Aufgabe der\*des stellvertretenden Mediator\*s\*in ist komplex und herausfordernd. Sie\* er empfindet und fühlt wie eine Konfliktpartei Ärger, Wut, Trauer, Schmerz, Vorwürfe usw. und agiert gleichzeitig mediativ. Während die anwesende Konfliktpartei erzählt, spürt sie\*er die Resonanz auf die Worte, in dem Moment, wo sie\*er aktiv zuhört, gilt es, das Gesagte empathisch wiederzugeben. Das erfordert eine hohe Flexibilität, ein Ein- und Abtauchen in die stellvertretende Rolle.

Wenn der\*die Stellvertreter\*in die Wahrheit der Situation aus Sicht der abwesenden Konfliktpartei beschreibt, gilt es, ganz ehrlich zu sein und die Wahrheit, die für ihn\*sie spürbar ist, in angemessenen Worten zu äußern. Zum Beispiel habe ich erlebt, wie ein stellvertretender Mediator, der ein Vater war, seinem Kind gesagt hat, dass er es nicht lieben konnte. Das hat in dem anwesenden, jetzt erwachsenen Kind sehr viel Klarheit erzeugt, weil es die „Wahrheit“ schon lange gespürt hat. Ebenso ist es möglich, dass in der Arbeitswelt ein\*e Kolleg\*in sagt: „Ich wollte nie mit Ihnen arbeiten, aber ich musste.“, was erklärt, warum er\*sie so abweisend ist.

Rücksichtnahme, Zurückhaltung oder Schongang aus Angst, jemanden zu verletzen sind hier nicht sinnvoll, weil so der anwesenden Konfliktpartei ein Stück Wahrheit der Situation vorenthalten wird. Die Konfliktparteien kommen oft mit festgefahrenen, z. T. sehr alten Konflikten zu uns, weil sie diese klären möchten. Es ist unsere Aufgabe, ihnen bewusst zu machen, dass die Situation auch

schmerzhaft werden könnte.

Meine Erfahrung ist, dass die gewonnene Klarheit – ähnlich wie in einer systemischen Aufstellung – den Konflikt oft auflöst. Der\*die stellvertretende Mediator\*in stellt ihre\*seine Wahrnehmung zur Verfügung und teilt sie mit der anwesenden Konfliktpartei. Es ist Teil ihrer\*seiner Aufgabe, diese in angemessenen Worten in ruhiger Tonlage offen mitzuteilen.

## Mediator\*in

Die Aufgabe der\*des Rahmen Mediator\*in\*s: Er\*sie ist dafür zuständig, den Rahmen zu halten und die Struktur zu sichern. Sie\*er hat darauf zu achten, dass keine Dynamik – ähnlich wie in einer klassischen Mediation oder im Rollenspiel - zwischen der anwesenden Konfliktpartei und der\*dem Stellvertreter\*in entsteht. In dem Moment, wo die\*der Stellvertreter\*in ein Anzeichen von Rechtfertigung oder Schuld zeigt, greift er\*sie ein.

Die Herausforderung des\*der Mediatorin ist, dass sie volle Präsenz zeigen muss und erst bei der Entwicklung von Handlungsstrategien aktiver werden darf. Es wird oft gefragt, ob diese Rolle verzichtbar ist. Die Praxis hat gezeigt, dass ohne den Rahmen, sich der\*die stellvertretende Mediator\*in nicht voll auf ihre\*seine Rolle konzentrieren kann. Insofern verneine ich diese Frage grundsätzlich.

## Wirkung der Stellvertreter Mediation

Um unbewältigte Konflikte zu klären, ist die Stellvertreter Mediation in jedem Fall ein sehr gutes Format, wenn die andere Konfliktpartei nicht zur Mediation kommen kann – aus welchen Gründen auch immer. Die Erfahrung hat gezeigt, dass die Wirkung immer weder überraschend ist. So haben wir z. B. erlebt, dass zunächst eine Konfliktpartei erschienen ist und die andere danach zu einer Mediation bereit war.

Die Stellvertreter Mediation bringt sicher Klarheit für die anwesende Partei und verändert oft das Gesamtsystem des Beziehungsgefüges - ähnlich wie bei einer systemischen Aufstellung. Es wirkt das morphogenetische Feld<sup>3</sup> und das Prinzip: wenn eine\*r sich im System bewegt, verändert sich etwas - vergleichbar mit einem Mobilé. Was am Ende dabei herauskommt, ist ungewiss, manchmal beängstigend und eigentlich immer spannend. Lebendig eben!

## Autorinneninfo:

Isabel Kresse, IK Kommunikation im Wandel, Berlin

Mediatorin, Ausbilderin BM, Begleiterin, Coach, Organisationsberatung.

Meine Arbeit ist geprägt von dem Bewusstsein, dass jede\*r sich selbst verändern kann. Jede Veränderung hat Einfluss auf uns selbst und auf die Systeme, in denen wir leben.

---

<sup>3</sup> „morphic **field**“, ursprünglich auch als **morphogenetisches Feld**, bezeichnet der britische Biologe Rupert Sheldrake ein hypothetisches **Feld**, das als „formbildende Verursachung“ für die Entwicklung von Strukturen sowohl in der Biologie, Physik, Chemie, aber auch in der Gesellschaft verantwortlich sein soll. [https://de.wikipedia.org/wiki/Morphisches\\_Feld](https://de.wikipedia.org/wiki/Morphisches_Feld).

s. auch: Rupert Sheldrake: Das schöpferische Universum. Die Theorie des morphogenetischen Feldes, Ullstein Taschenbuch SBN-13 9783548372594, Erschienen 03.04.2009