

# Mediation nur als „Helden-Notausgang“ bei toxischen Beziehungen?

Mediation gilt als Königsweg, um Konflikte zu lösen und dabei eine gute Beziehung zwischen den Beteiligten zu erhalten. Wie lässt sich Mediation nun aber nutzen, wenn gerade die Beziehung das Hauptproblem darstellt? Kann Mediation überhaupt funktionieren, wenn moderne neurowissenschaftliche Erkenntnisse den „Wendepunkt in der Mediation“ infrage stellen? Die Verfasser geben dazu Ansatzpunkte aus der Praxis.

Karsten Engler und Rainer Wawrzik

Ein oft genannter Vorteil von Mediation gegenüber anderen Konfliktlösungsverfahren, insbesondere Gerichtsverfahren, ist neben der Schnelligkeit auch der Erhalt der entsprechenden Beziehung. Dies gilt insbesondere für wichtige Lieferbeziehungen, genauso wie für Beschäftigungs-, Führungs- als auch familiäre Beziehungen.

Nun zeigt aber die Mediationspraxis, dass es häufig eben diese Beziehung ist, die zwar erhalten werden soll, im bestehenden Zustand aber nachhaltige Lösungen verhindert oder sogar Kern des Problems ist. Mit diesem Paradoxon beschäftigt sich dieser Artikel.

Abbildung 1 zeigt verschiedene Mediationsfälle nach Bedeutung des Beziehungserhalts sowie Konfliktbeitrag der bestehenden Interaktion. Nach Einschätzung der Autoren wird die hier definierte „Interaktions-Mediation“ mit Abstand am häufigsten durchgeführt – dies schließt die Wirtschaftsmediation explizit mit ein.

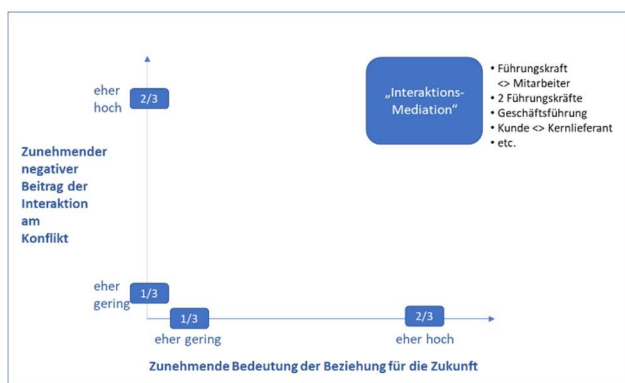


Abb. 1: Fälle der Konfliktlösung (Quelle: Karsten Engler/Rainer Wawrzik).

## Kernmechanismus der Mediation außer Kraft gesetzt

Ein Kernelement der Mediation ist es, etwaige Emotionen in den Prozess zu integrieren und einen Wendepunkt in der

gemeinsamen Arbeit zu schaffen: von einem Gegeneinander zu einem Miteinander. Die Idee dahinter: Auf dieser Basis können dann gemeinsam Lösungen entwickelt werden.

Diesem Ansatz liegt die Annahme zugrunde, dass sich die Beziehungsebene in einem geschickt moderierten Prozess im Dialog neu ausrichtet. Die Erfahrung zeigt, dass dies bei einigen Beziehungskonflikten möglich, bei bereits länger andauernden Auseinandersetzungen, bei denen sich ungünstige gegenseitig verschränkte feste Verhaltensmuster gebildet haben, aber nahezu ausgeschlossen ist. Gleiches gilt für Mediationsteilnehmer, deren Interaktionsprägungen eher kontraproduktiv bezüglich des im Kern der Mediation stehenden Modells des Interessenausgleichs sind (z. B. die Gesinnung „Ich will gewinnen.“).

### Fallbeispiel 1:

Einer der Autoren begleitete erst kürzlich eine Konfliktlösung zwischen zwei Wirtschaftsverbänden, die eng miteinander verflochten sind. Die handelnden Personen in den Leitungsfunktionen der Verbände kennen sich seit vielen Jahren. Aufgrund enger Terminpläne musste die Mediation in Blöcke von jeweils vier Stunden aufgeteilt werden. Zwei erste Termine wurden festgelegt.

Nach aufschlussreichen und positiven Vorgesprächen mit viel Einigungspotenzial gelang es in der ersten Sitzung, alle Themen zu identifizieren und gleichzeitig das erste Thema – Verbesserung der täglichen Kommunikation – zu konkretisieren und eine gemeinsame Vereinbarung zu treffen. Alle gingen mit einem guten Gefühl aus der Sitzung.

Dann kam es zum „Lackmustest“: Nur wenige Tage nach der ersten Sitzung bat eine Seite um eine zeitliche Verschiebung des zweiten Termins um eine Woche. Was folgte, war eine hoch emotionale E-Mail-Kommunikation, im Zuge derer viele weitere Personen involviert wurden und ein sehr aggressiver Ton aufkam, der als Rückfall in alte Muster gewertet werden konnte. Entgegen allen Vereinbarungen griff niemand zum Telefon, um ein persönliches Gespräch zu führen.